Darbų saugos projektai

SENJORŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMAI, VŠĮ PROFESINĖS RIZIKOS VERTINIMAS

Vilnius

SENJORŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMAI, VŠĮ
PROFESINĖS RIZIKOS VERTINIMO
PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO PROTOKOLAS

2026 m. sausio 23 d. Nr. PVTP 26

1. Įstaigos pavadinimas: Senjorų socialinės globos namai, VšĮ
2. Darbuotojų pareigos: respondentai
3. Respondentų skaičius: 46
4. Darbuotojų skaičius: 133
5. Iš viso buvo pateikti 35 klausimai, suskirstyti į 7 veiksnių grupes: Reikalavimai, Kontrolė, Vadovo parama, Kolegų parama, Santykiai, Vaidmuo ir Pokyčiai. Kiekviena grupė atspindi skirtingus darbo aplinkos aspektus, kurie gali turėti įtakos darbuotojo emocinei gerovei, motyvacijai ir ilgalaikiam darbingumui.
6. Kai kurie klausimai buvo formuluojami atvirkštine forma (t. y. neigiamai), visi atsakymai buvo vertinami balais nuo 1 iki 5. 1 balas reiškia nepalankiausią arba neigiamą atsakymą, 5 balai – palankiausią, geriausiai darbo sąlygas atspindintį atsakymą.

Psichosocialinės darbo aplinkos sritis	***Apskaičiuotas bendras įvertinimo balas***	***Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo rezultatai***
1. Darbo reikalavimai – veiksniai, susiję su darbo krūviu, struktūra ir darbo aplinka		
Standartas: • darbuotojų kvalifikacija ir gebėjimai atitinka jiems darbe keliamus reikalavimus; • numatytos procedūros padeda reaguoti į darbuotojams susirūpinimą keliančias problemas.	3,30	Įvertinimas atitinka vidutinį lygį, kas gali rodyti potencialias rizikas
Kas turi būti pasiekta / siekiamybės: • darbuotojams organizacijoje keliami adekvatūs, pagal sutartas darbo valandas įvykdomi reikalavimai; • darbuotojų įgūdžiai ir gebėjimai atitinka darbo reikalavimus; • darbai planuojami atsižvelgiant į darbuotojų galimybes; • organizacijoje yra atsižvelgiama į darbuotojų nusiskundimus dėl darbo aplinkos.		
2. Darbo kontrolė – darbuotojo įtaka darbo atlikimui		
Standartas: • darbuotojai gali turėti įtakos darbo atlikimui;	3,75	Darbuotojai šią sritį vertina teigiamai

• numatytos procedūros padeda reaguoti į darbuotojams susirūpinimą keliančias problemas.		
Kas turi būti pasiekta / siekiamybės: • kai įmanoma, darbuotojai kontroliuoja savo darbo tempą; • darbuotojai atlikdami darbą skatinami panaudoti įgūdžius ir rodyti iniciatyvą; • kai įmanoma, darbuotojai skatinami įgyti naujų įgūdžių, kurie padėtų jiems atlikti naujas ir sudėtingas darbo užduotis; • organizacija skatina darbuotojus tobulinti įgūdžius; • darbuotojai gali dalyvauti sprendžiant, kada daryti pertraukas; • su darbuotojais tariamasi dėl jų darbo atlikimo metodo.		
3–4. Kolegų ir vadovų parama – padrąsinimai, pagalba ir ištekliai, kuriuos teikia organizacija, tiesioginiai vadovai ir kolegos.		
Standartas: • darbuotojai gauna pakankamai informacijos ir paramos iš kolegų bei vadovų; • numatytos procedūros padeda reaguoti į darbuotojams susirūpinimą keliančias problemas.	3,62-3,90	Darbuotojai šią sritį vertina teigiamai
Kas turi būti pasiekta / siekiamybės: • organizacijoje numatytos strategijos ir procedūros, užtikrinančios pakankamą paramą darbuotojams; • vadovai gali teikti paramą pavaldiniams ir jie skatinami tai daryti; • darbuotojai gali teikti paramą kolegoms ir jie skatinami tai daryti; • darbuotojai žino apie tai, kokia parama organizacijoje yra prieinama bei kaip ir kada ją galima gauti; • darbuotojai žino, kaip gauti išteklius, kurių reikia atlikti darbą; • darbuotojai gauna reguliarų ir tinkamą grįžtamąjį ryšį.		
5. Santykiai – teigiamų santykių darbe skatinimas, kad būtų išvengta konfliktų ir nepageidaujamo elgesio.		
Standartas: • darbuotojai nesusiduria su nepageidaujamu elgesiu darbo vietoje, pvz., ujimu;	3,62	Darbuotojai šią sritį vertina teigiamai

• numatytos procedūros padeda reaguoti į darbuotojams susirūpinimą keliančias problemas.		
Kas turi būti pasiekta / siekiamybės: • organizacijoje skatinamas teigiamas elgesys, padedantis išvengti konfliktų ir užtikrinti teisingumą; • darbuotojai vieni su kitais dalijasi su darbu susijusia informacija; • organizacijoje numatytos strategijos ir procedūros, skirtos išvengti nepageidaujamo elgesio atvejų arba juos pašalinti; • vadovai turi tinkamai reaguoti į nepageidaujamą elgesį ir jie skatinami tai daryti; • darbuotojams gali pranešti apie nepageidaujamą elgesį ir jie skatinami tai daryti.		
6. Darbo vaidmuo – darbuotojo savo vaidmens organizacijoje supratimas ir konfliktiško vaidmens nejautimas.		
Standartas: • darbuotojai supranta pareigas ir atsakomybes; • numatytos procedūros padeda reaguoti į darbuotojams susirūpinimą keliančias problemas.	4,44	Darbuotojai šią sritį vertina teigiamai
Kas turi būti pasiekta / siekiamybės: • kai įmanoma, organizacijoje užtikrinamas skirtingų reikalavimų, keliamų darbuotojams, suderinamumas; • darbuotojams teikiama informacija padeda jiems suprasti pareigas ir atsakomybes; • organizacijoje užtikrinama, kad darbuotojams keliami reikalavimai yra aiškūs; • darbuotojai gali klausti kilus neaiškumams dėl atsakomybių ar patyrus vaidmenų konfliktus.		
7. Pokyčiai – įvairaus masto pokyčių organizacijoje valdymas ir informavimas apie juos		
Standartas: • darbuotojai jaučiasi įtraukti visą laiką, kai organizacijoje vykdomi pokyčiai; • numatytos procedūros padeda reaguoti į darbuotojams susirūpinimą keliančias problemas.	3,52	Darbuotojai šią sritį vertina teigiamai

Kas turi būti pasiekta / siekiamybės: • darbuotojai laiku gauna informaciją, leidžiančią jiems suprasti vykdomų pokyčių priežastis; • su darbuotojais tariamasi dėl vykdomų pokyčių ir jiems suteikiamos galimybės daryti įtaką siūlomiems sprendimams; • darbuotojai suvokia galimą pokyčių įtaką jų darbui; esant būtinybei, darbuotojai yra apmokomi, kad būtų tinkamai pasiruošę tęsti darbą įvykus pokyčiams; • darbuotojai yra informuoti kada vyks pokyčiai; • pokyčių metu darbuotojai gali gauti reikiamą paramą.		

Bendras psichologinio streso įvertinimas

Įstaigoje bendra psichosocialinė aplinka priimtina.

Įvertinimą atliko:

Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas		Antonas Mėjus
(darbdavio ar jam atstovaujančio asmens pareigų pavadinimas)	(parašas)	(vardas ir pavardė)

Suderinta:

l. e. p. direktoriaus pareigos		Aušelika Žilevičiūtė
(darbdavio ar jam atstovaujančio asmens pareigų pavadinimas)	(parašas)	(vardas ir pavardė)

SENJORŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMAI, VŠĮ

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ DARBE TYRIMAS

I. KAS YRA PSICHOSOCIALINĖ RIZIKA IR STRESAS?

Psichosocialinė rizika ir su darbu susijęs stresas yra viena didžiausių darbuotojų saugos ir sveikatos problemų. Ji turi daug įtakos žmonių sveikatai ir organizacijų bei nacionalinės ekonomikos klestėjimui. Beveik pusės Europos darbuotojų nuomone, stresas yra įprastas jų darbo vietoje, ir jis yra maždaug pusės visų prarastų darbo dienų priežastis. Kaip ir daugelis kitų su psichikos sveikata susijusių dalykų, stresas dažnai suprantamas neteisingai arba jo gėdijamasi. Tačiau jeigu į stresą žiūrėtume kaip į organizacinę problemą, o ne kaip į asmeninę ydą, psichosocialinę riziką ir stresą galėtume valdyti kaip ir bet kurią kitą darbuotojų sveikatai ir saugai kylančią riziką. Stresas yra valdomas.

Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą (*Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d. Nr. A1-457/V-961*).

Psichosocialinė rizika atsiranda dėl blogo darbo planavimo, organizavimo ir valdymo, dėl prastų socialinių darbo sąlygų ir gali turėti neigiamų psichologinių, fizinių ir socialinių padarinių, pvz., tokių kaip su darbu susijęs stresas, pervargimas ar depresija. Toliau išvardintos kelios priežastys, dėl kurių gali kilti psichosocialinė rizika:

- per didelis darbo krūvis;
- prieštaringi reikalavimai ir nepakankamai aiškiai apibrėžtas vaidmuo;
- nepakankamas dalyvavimas priimant darbuotojui įtakos turinčius sprendimus ir nepakankamos galimybės pasirinkti darbo atlikimo būdą;
- prastas organizacinių pokyčių valdymas, menkos darbo garantijos;
- neveiksminga komunikacija, nepakankama vadovų arba kolegų parama;
- psichologinis ir seksualinis priekabiavimas, trečiųjų asmenų smurtas.

Svarstant darbo reikalavimus, psichosocialinės rizikos, pvz., per didelio darbo krūvio, svarbu nepainioti su sąlygomis, kai – paskatinant, o kartais keliant nelengvus uždavinius, – sukuriama palanki darbo aplinka: darbuotojai deramai apmokomi ir motyvuojami atlikti darbą taip, kaip jie

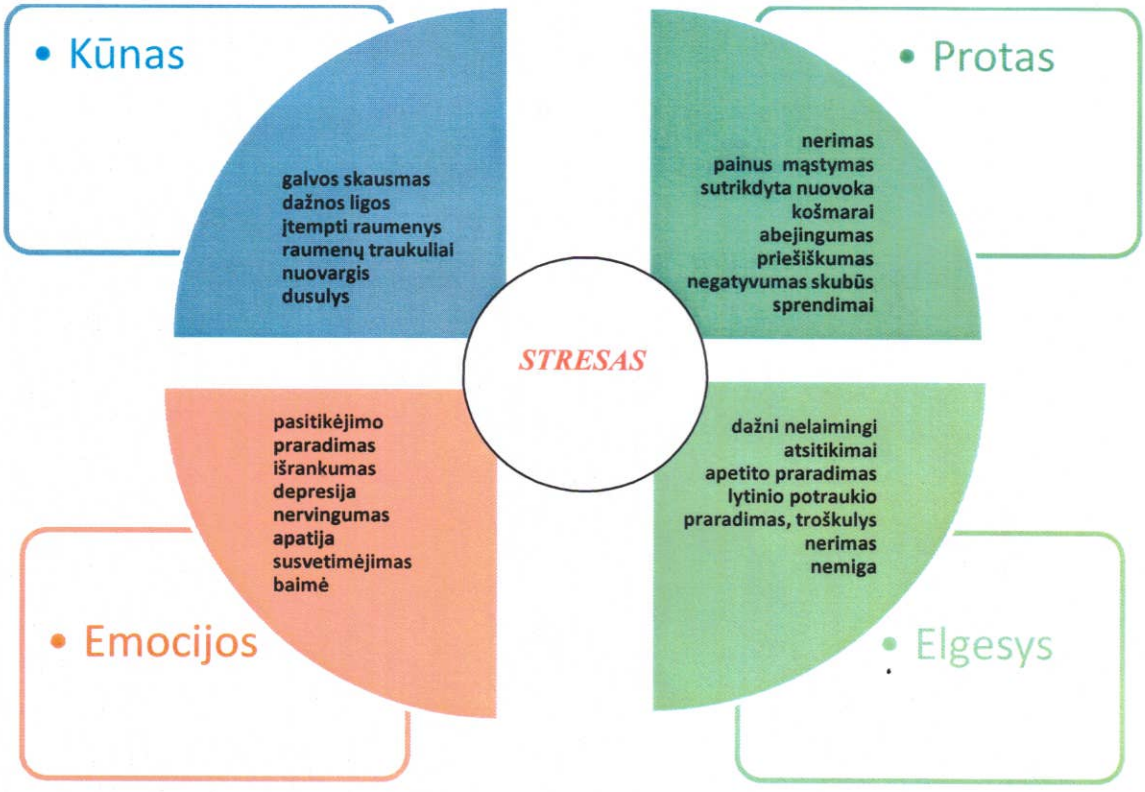
geriausiai sugeba. Gera psichosocialinė aplinka padeda geriau atlikti darbą, prisideda prie asmens tobulėjimo, didina darbuotojų psichinę ir fizinę gerovę.

Stresas darbe – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius (*Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005-08-24, Nr.V-669/A1-241*).

Darbuotojai patiria stresą tada, kai jiems keliami darbo reikalavimai viršija jų gebėjimą tuos reikalavimus įvykdyti. Be psichikos sveikatos problemų, ilgalaikį stresą patiriantiems darbuotojams gali atsirasti rimtų fizinės sveikatos problemų, pvz., jie gali susirgti širdies ir kraujagyslių ligomis arba turėti raumenų ir kaulų sistemos problemų.

Įstaigai stresas gali turėti tokių neigiamų padarinių, kaip prasti bendri veiklos rezultatai, prezenteizmas (darbuotojai, nors ir sirgdami, atvyksta į darbą, bet negali efektyviai dirbti), taip pat dažnesni nelaimingi atsitikimai ir traumos.

Streso sąvoka apibrėžiama kaip psichinės ir fiziologinės įtampos būsena, organizmo apsauginių reakcijų, kurias sukelia žalingų aplinkos ir vidaus veiksnių visuma:



Didelio streso ištiktas žmogus tampa išsiblaškęs arba tiesiog „pasiduoda“ ir vengia krūvio, įtampos (bent jau mintyse). Verta žinoti, jog stresas – žmogaus (organizmo) reakcija ir kad ją galima bent iš dalies valdyti.

Kitu požiūriu stresas naudingas, nes jis skatina aktyvumą. Nepakankamas emocinis krūvis ir kritinių situacijų stygius taip pat gali sukelti asmeninių sunkumų. Daugeliui žmonių reikalingas tam tikras krūvis, kad jie susidomėtų tuo, ką turi daryti. Darbuotojai dažnai pasiekia svarbių rezultatų susidūrę su sunkumais ir kliūtimis. Esama duomenų, rodančių, jog nepakankama įtampa blogina būseną, menkina darbo efektyvumą, kelia nepagarbą sau.

Ideali situacija darbe – pakankamas emocinis bei darbo krūvis, kuris skatina darbuotojų aktyvumą, tačiau nesukelia pernelyg didelių reikalavimų ir įtampos.

II. TYRIMO METODIKA

Tyrimo tikslas – išanalizuoti psichosocialinių veiksnių (stresorių) įtaką įstaigos darbuotojams.

Tyrimo objektas - darbuotojų patiriamas darbe stresas.

Tyrimo metodika – anketavimas. Tai duomenų rinkimo metodas, kai respondentas pats savarankiškai pildo pateiktą klausimyną. Tai sudaro sąlygas respondentui pildyti klausimyną patogiu laiku, išsaugoti informacijos privatumą, išvengti tyrėjo įtakos.

III. VERTINIMO METODIKA

Psichosocialinių veiksnių rizika nustatoma, atsižvelgiant į galimas pasekmes sveikatai, vadovaujantis Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų 1 priedo vertinimo kriterijais (*Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d. Nr. A1-457/V-961*):

1. Psichosocialinių veiksnių žalos sveikatai sunkumas pagal pasekmes darbuotojo sveikatai → *maža žalos sunkumo kategorija.*

⇓

2. Žalos sveikatai pasireiškimo tikimybė:

Tipinis dažnumas		**Žalos tikimybė**
Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai ne rečiau kaip kas šešis mėnesius	→	Labai tikėtina
Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai kartą per penkerius metus	→	Tikėtina
Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai kartą per visą darbinio gyvenimo laikotarpį	→	Mažai tikėtina
Darbuotojas neturėtų patirti žalos sveikatai per visą darbinio gyvenimo laikotarpį	→	Labai mažai tikėtina

⇓

3. Rizikos dydžio vertinimo schema esant mažajai žalos sunkumo kategorijai:

Žalos tikimybė		Rizikos dydis
Labai mažai tikėtina	→	*Labai maža rizika*
Mažai tikėtina	→	*Labai maža rizika*
Tikėtina	→	*Maža rizika*
Labai tikėtina	→	*Vidutinė rizika*

4. Rizikos priimtinumo nustatymo schema:

Rizikos dydis		Rizikos priimtinumas
Labai maža rizika	→	*Priimtina*
Maža rizika	→	*Toleruotina*
Vidutinė rizika	→	*Toleruotina*

IV. PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ TYRIMAS

Tyrime dalyvavo 46 respondentai iš 133 organizacijos darbuotojų. Nors apklausoje dalyvavo ne visi darbuotojai, gauti rezultatai leidžia susidaryti bendrą vaizdą apie vyraujančias psichosocialinės darbo aplinkos tendencijas ir identifikuoti pagrindines stiprybes bei tobulintinas sritis. Atlikta darbuotojų apklausa vertino septynias darbo aplinkos sritis: darbo reikalavimus, kontrolę, vadovo ir kolegų paramą, santykius, vaidmens aiškumą bei pokyčių komunikaciją. Tyrimo tikslas – įvertinti darbuotojų psichosocialinę darbo aplinką, nustatyti stipriąsias sritis bei identifikuoti galimas rizikas, turinčias įtakos darbuotojų savijautai ir darbo tvarumui.

Reikalavimai. Tyrimo rezultatai rodo, kad darbuotojai kasdien dirba labai intensyviai ir greitu tempu – daugumai tai yra nuolatinė darbo realybė. Nors dažniausiai pavyksta laikytis terminų ir darbuotojai nejaučia spaudimo dirbti viršvalandžius, pats darbo krūvis per įprastą darbo laiką yra didelis. Dalis darbuotojų kartais susiduria su nesuderinamais reikalavimais iš skirtingų žmonių, taip pat jaučia laiko trūkumą ir ne visada spėja atlikti visas užduotis. Pertraukų trūkumas taip pat juntamas ne visiems, bet gana dažnai. Apskritai didžiausias iššūkis yra nuolatinis darbo tempas ir krūvio subalansavimas.

Kontrolė. Kontrolės rezultatai rodo, kad darbuotojai turi gana daug laisvės planuodami savo darbą. Dauguma gali patys nuspręsti, kada daryti pertrauką, ir rinktis, kaip atlikti savo užduotis, todėl net ir dirbdami intensyviai jie gali bent iš dalies prisitaikyti prie krūvio. Vis dėlto darbo tempą darbuotojai ne visada gali reguliuoti patys – nemažai jų tik kartais turi galimybę pasakyti savo nuomonę, o tai rodo, kad greitas darbo ritmas dažnai yra nulemtas iš išorės. Taip pat matyti, kad darbuotojai dažniau gali pasirinkti, kaip dirbti, bet rečiau – ką dirbti. Darbo laiko lankstumas vertinamas nevienodai ir galėtų būti stiprinamas.

Vadovo parama. Vadovo parama darbuotojų vertinama nevienodai. Dauguma darbuotojų jaučia, kad iškilus darbo problemoms gali tikėtis vadovo pagalbos, tačiau palaikantis grįžtamasis ryšys ir paskatinimas nėra nuoseklūs – daliai darbuotojų jų trūksta. Emociniais klausimais situacija taip pat mišri: kai kurie darbuotojai drąsiai kalbasi su vadovu apie sunkumus, tačiau nemaža dalis tam nesijaučia pakankamai saugūs. Tai rodo, kad vadovas dažniau matomas kaip pagalbininkas sprendžiant darbinius klausimus, o ne kaip nuolatinis emocinis palaikymas.

Kolegų parama. Kolegų parama organizacijoje vertinama labai teigiamai. Dauguma darbuotojų jaučia, kad prireikus kolegos padės, suteiks reikiamą pagalbą ir išklausys su darbu susijusias problemas. Taip pat vyrauja pagarbus tarpusavio bendravimas, nors ne visi darbuotojai tai patiria vienodai. Apskritai kolektyve yra stipri bendradarbiavimo ir palaikymo kultūra, kuri padeda susitvarkyti su dideliu darbo tempu ir krūviu ir iš dalies kompensuoja ne visada pakankamą vadovo emocinę paramą.

Santykiai. Santykiai darbe iš esmės nėra toksiški, tačiau visiškai ramūs taip pat nėra. Dauguma darbuotojų su nemaloniu elgesiu ar ujamais susiduria retai arba niekada, bet daliai jų tokios situacijos vis dar pasitaiko. Tarp kolegų kartais kyla įtampa, pyktis ar trintis, o daugiau nei pusė darbuotojų pripažįsta, kad santykiai darbe bent kartais būna įtempti. Tikėtina, kad prie to prisideda intensyvus darbo tempas ir didelis krūvis.

Vaidmuo. Vaidmens aiškumas yra viena stipriausių organizacijos sričių. Beveik visi darbuotojai aiškiai žino, ko iš jų tikimasi, kokios yra jų pareigos ir atsakomybės, kaip atlikti savo darbą ir kaip jis prisideda prie bendrų organizacijos tikslų. Tai rodo gerą vidinę komunikaciją ir aiškiai apibrėžtas roles, kurios padeda susigaudyti net dirbant intensyviomis sąlygomis ir leidžia išvengti chaoso.

Pokyčiai. Pokyčių srityje matyti, kad darbuotojai dažniausiai turi galimybę paklausti vadovų ir gauti informaciją apie vykstančius pasikeitimus, tačiau jų įtraukimas į sprendimų priėmimą nėra labai nuoseklus. Dalis darbuotojų jaučiasi įtraukiami, kiti – tik iš dalies. Didžiausia problema išryškėja po pokyčių įgyvendinimo, nes nemažai darbuotojų ne iki galo supranta, kaip pokyčiai paveiks jų kasdienį darbą, todėl šią komunikaciją reikėtų aiškinti paprasčiau ir konkrečiau.

V. IŠVADOS

Apibendrinus tyrimo rezultatus galima teigti, kad organizacijoje vyrauja aukštas darbo tempas ir didelis intensyvumas, kuris darbuotojams yra kasdienė realybė, tačiau kartu pavyksta išvengti nuolatinio terminų nevykdymo ar spaudimo dirbti viršvalandžius. Tai rodo, kad darbas dažniausiai atliekamas per nustatytą darbo laiką, nors ir didelėmis pastangomis. Bendras psichosocialinės darbo aplinkos vertinimo vidurkis, siekiantis 3,73 balo penkiabalėje sistemoje,

leidžia šią situaciją vertinti kaip priimtiną, tačiau ne optimalią, turinčią aiškų tobulinimo potencialą, ypač atsižvelgiant į siekiamybę – 5 balus. Viena stipriausių organizacijos pusių yra aiškiai apibrėžti vaidmenys – darbuotojai gerai supranta savo pareigas, atsakomybes ir darbo prasmę, o tai padeda palaikyti tvarką ir stabilumą net intensyviomis sąlygomis. Reikšmingą teigiamą vaidmenį atlieka ir kolegų tarpusavio parama, kuri yra nuosekli, lengvai prieinama ir dažnai padeda darbuotojams susitvarkyti su krūviu bei emociniais sunkumais, ypač tais atvejais, kai vadovo emocinė parama nėra pakankama. Santykiai darbo aplinkoje iš esmės yra konstruktyvūs ir nepasižymi nuolatiniu neigiamu elgesiu, tačiau epizodinė įtampa ir konfliktai vis dar pasitaiko, tikėtina, dėl didelio darbo tempo ir laiko spaudimo. Pokyčių valdymo srityje matyti, kad komunikacija vyksta, tačiau ne visiems darbuotojams aišku, kaip pokyčiai realiai paveiks jų kasdienį darbą, todėl ši sritis išlieka viena labiausiai tobulintinų, siekiant nuosekliai gerinti darbo aplinkos kokybę ir artėti prie siekiamo aukščiausio vertinimo.

VI. REKOMENDACIJOS

1. Subalansuoti darbo krūvį – peržiūrėti užduočių apimtis ir prioritetus, siekiant sumažinti nuolatinį intensyvumą.
2. Stiprinti vadovo emocinę paramą – skatinti reguliarų grįžtamąjį ryšį, palaikymą ir darbuotojų motyvavimą.
3. Gerinti pokyčių komunikaciją – aiškiau ir konkrečiau paaiškinti, kaip pokyčiai paveiks kasdienį darbuotojų darbą.
4. Puoselėti kolegų paramos kultūrą – išlaikyti ir stiprinti tarpusavio pagalbos bei pagarbos praktiką.
5. Prevenciškai valdyti konfliktus – skatinti atvirą komunikaciją ir emocinės įtampos mažinimo priemones.

Išvadas parengė:
UAB „Darbų saugos projektai“
darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas Antonas Mėjus

HSE klausimynas - viso

Visi veiksniai

Klausimo nr.	Klausimo tekstas	Atsakymų dažnis†						Vid.*	% neat-sakė	% atsakymų (atmetus neatsakiusius)				
		0	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
1	Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe.	0	0	0	5	22	19	4,30	0,00	0,00	0,00	10,87	47,83	41,30
2	Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką.	0	0	2	11	13	20	4,11	0,00	0,00	4,35	23,91	28,26	43,48
3	Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų.	0	2	3	20	12	9	3,50	0,00	4,35	6,52	43,48	26,09	19,57
4	Žinau, kaip atlikti savo darbą.	0	1	0	1	16	28	4,52	0,00	2,17	0,00	2,17	34,78	**60,87**
5	Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemaloniu elgesiu.	0	0	4	12	13	17	3,93	0,00	0,00	8,70	26,09	28,26	36,96
6	Mano darbo terminai yra neįvykdomi.	0	2	7	11	10	16	3,67	0,00	4,35	15,22	23,91	21,74	34,78
7	Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės.	0	0	1	12	15	18	4,09	0,00	0,00	2,17	26,09	32,61	39,13
8	Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo.	0	0	6	16	15	9	3,59	0,00	0,00	13,04	34,78	32,61	19,57
9	Turiu dirbti labai intensyviai.	0	11	22	11	2	0	2,09	0,00	**23,91**	47,83	23,91	4,35	0,00
10	Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo.	0	1	8	15	8	14	3,57	0,00	2,17	17,39	32,61	17,39	30,43
11	Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė.	0	0	0	1	17	28	4,59	0,00	0,00	0,00	2,17	36,96	**60,87**
12	Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo.	0	2	8	19	8	9	3,30	0,00	4,35	17,39	41,30	17,39	19,57
13	Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai.	0	0	0	3	24	19	4,35	0,00	0,00	0,00	6,52	52,17	41,30
14	Tarp kolegų esama pykčio ar trinties.	0	1	9	24	8	4	3,11	0,00	2,17	19,57	52,17	17,39	8,70
15	Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.	0	0	0	7	27	12	4,11	0,00	0,00	0,00	15,22	58,70	26,09
16	Neturiu pakankamai pertraukų.	0	1	10	13	9	13	3,50	0,00	2,17	21,74	28,26	19,57	28,26
17	Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą.	0	0	0	2	22	22	4,43	0,00	0,00	0,00	4,35	47,83	47,83
18	Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius.	0	0	2	7	9	28	4,37	0,00	0,00	4,35	15,22	19,57	**60,87**
19	Galiu pasirinkti, ką veikti savo darbe.	0	6	5	11	16	8	3,33	0,00	13,04	10,87	23,91	34,78	17,39
20	Turiu dirbti labai greitai.	0	11	12	14	8	1	2,48	0,00	**23,91**	26,09	30,43	17,39	2,17
21	Darbe esu ujamas.	0	0	2	11	9	24	4,20	0,00	0,00	4,35	23,91	19,57	52,17
22	Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą.	0	2	7	15	10	12	3,50	0,00	4,35	15,22	32,61	21,74	26,09
23	Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai.	0	2	4	11	7	22	3,93	0,00	4,35	8,70	23,91	15,22	47,83
24	Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą.	0	0	2	12	16	16	4,00	0,00	0,00	4,35	26,09	34,78	34,78
25	Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą.	0	0	2	5	24	15	4,13	0,00	0,00	4,35	10,87	52,17	32,61
26	Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių.	0	2	3	11	19	11	3,74	0,00	4,35	6,52	23,91	41,30	23,91
27	Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe.	0	1	4	10	20	11	3,78	0,00	2,17	8,70	21,74	43,48	23,91
28	Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių.	0	1	7	14	17	7	3,48	0,00	2,17	15,22	30,43	36,96	15,22
29	Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino.	0	5	3	13	13	12	3,52	0,00	10,87	6,52	28,26	28,26	26,09
30	Mano darbo laikas gali būti lankstus.	0	2	12	9	17	6	3,28	0,00	4,35	26,09	19,57	36,96	13,04
31	Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas.	0	0	5	11	21	9	3,74	0,00	0,00	10,87	23,91	45,65	19,57
32	Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų.	0	1	9	16	13	7	3,35	0,00	2,17	19,57	34,78	28,26	15,22
33	Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas.	0	1	6	14	15	10	3,59	0,00	2,17	13,04	30,43	32,61	21,74
34	Santykiai darbe yra įtempti.	0	4	10	11	13	8	3,24	0,00	8,70	21,74	23,91	28,26	17,39
35	Tiesioginis vadovas mane darbe skatina.	0	3	8	11	13	11	3,46	0,00	6,52	17,39	23,91	28,26	23,91
		0	**62**	**183**	**389**	**501**	**475**		**0,00**	**3,85**	**11,37**	**24,16**	**31,12**	**29,50**

Įrašų sk. **46**

† 0 reiškia neatsakymą, skaičiai nuo 1 iki 5 reiškia nuo didžiausios iki mažiausios rizikos

* vidurkis skaičiuojamas tik nuo atsakytų klausimų

HSE klausimynas - viso

Suskirstymas pagal veiksnius

Reikalavimai

Klausimo nr.	Klausimo tekstas	Atsakymų dažnis 0	1	2	3	4	5	Vid.	% neatsakė	% atsakymų (atmetus neatsakiusius) 1	2	3	4	5
3	Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų.	0	2	3	20	12	9	3,50	0,00	4,35	6,52	43,48	26,09	19,57
6	Mano darbo terminai yra neįvykdomi.	0	2	7	11	10	16	3,67	0,00	4,35	15,22	23,91	21,74	34,78
9	Turiu dirbti labai intensyviai.	0	11	22	11	2	0	2,09	0,00	23,91	47,83	23,91	4,35	0,00
12	Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo.	0	2	8	19	8	9	3,30	0,00	4,35	17,39	41,30	17,39	19,57
16	Neturiu pakankamai pertraukų.	0	1	10	13	9	13	3,50	0,00	2,17	21,74	28,26	19,57	28,26
18	Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius.	0	0	2	7	9	28	4,37	0,00	0,00	4,35	15,22	19,57	60,87
20	Turiu dirbti labai greitai.	0	11	12	14	8	1	2,48	0,00	23,91	26,09	30,43	17,39	2,17
22	Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą.	0	2	7	15	10	12	3,50	0,00	4,35	15,22	32,61	21,74	26,09
		0	**31**	**71**	**110**	**68**	**88**	**3,30**	**0,00**	**8,42**	**19,29**	**29,89**	**18,48**	**23,91**

Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "1" 9
Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "5" 18

Kontrolė

Klausimo nr.	Klausimo tekstas	Atsakymų dažnis 0	1	2	3	4	5	Vid.	% neatsakė	% atsakymų (atmetus neatsakiusius) 1	2	3	4	5
2	Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką.	0	0	2	11	13	20	4,11	0,00	0,00	4,35	23,91	28,26	43,48
10	Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo.	0	1	8	15	8	14	3,57	0,00	2,17	17,39	32,61	17,39	30,43
15	Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.	0	0	0	7	27	12	4,11	0,00	0,00	0,00	15,22	58,70	26,09
19	Galiu pasirinkti, ką veikti savo darbe.	0	6	5	11	16	8	3,33	0,00	13,04	10,87	23,91	34,78	17,39
25	Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą.	0	0	2	5	24	15	4,13	0,00	0,00	4,35	10,87	52,17	32,61
30	Mano darbo laikas gali būti lankstus.	0	2	12	9	17	6	3,28	0,00	4,35	26,09	19,57	36,96	13,04
		0	**9**	**29**	**58**	**105**	**75**	**3,75**	**0,00**	**3,26**	**10,51**	**21,01**	**38,04**	**27,17**

Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "1" 19
Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "5" 2

Vadovo parama

Klausimo nr.	Klausimo tekstas	Atsakymų dažnis 0	1	2	3	4	5	Vid.	% neatsakė	% atsakymų (atmetus neatsakiusius) 1	2	3	4	5
8	Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo.	0	0	6	16	15	9	3,59	0,00	0,00	13,04	34,78	32,61	19,57
23	Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai.	0	2	4	11	7	22	3,93	0,00	4,35	8,70	23,91	15,22	47,83
29	Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino.	0	5	3	13	13	12	3,52	0,00	10,87	6,52	28,26	28,26	26,09
33	Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas.	0	1	6	14	15	10	3,59	0,00	2,17	13,04	30,43	32,61	21,74
35	Tiesioginis vadovas mane darbe skatina.	0	3	8	11	13	11	3,46	0,00	6,52	17,39	23,91	28,26	23,91
		0	**11**	**27**	**65**	**63**	**64**	**3,62**	**0,00**	**4,78**	**11,74**	**28,26**	**27,39**	**27,83**

Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "1" 29
Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "5" 23

Suskirstymas pagal veiksnius

Kolegų parama

HSE klausimynas - viso

Klausimo nr.	Klausimo tekstas	Atsakymų dažnis 0	1	2	3	4	5	Vid.	% neatsakė	% atsakymų (atmetus neatsakiusius) 1	2	3	4	5
7	Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės.	0	0	1	12	15	18	4,09	0,00	0,00	2,17	26,09	32,61	39,13
24	Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą.	0	0	2	12	16	16	4,00	0,00	0,00	4,35	26,09	34,78	34,78
27	Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe.	0	1	4	10	20	11	3,78	0,00	2,17	8,70	21,74	43,48	23,91
31	Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas.	0	0	5	11	21	9	3,74	0,00	0,00	10,87	23,91	45,65	19,57
		0	**1**	**12**	**45**	**72**	**54**	**3,90**	**0,00**	**0,54**	**6,52**	**24,46**	**39,13**	**29,35**

Santykiai

Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "1" 27
Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "5" 7

Klausimo nr.	Klausimo tekstas	Atsakymų dažnis 0	1	2	3	4	5	Vid.	% neatsakė	% atsakymų (atmetus neatsakiusius) 1	2	3	4	5
5	Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemaloniu elgesiu.	0	0	4	12	13	17	3,93	0,00	0,00	8,70	26,09	28,26	36,96
14	Tarp kolegų esama pykčio ar trinties.	0	1	9	24	8	4	3,11	0,00	2,17	19,57	52,17	17,39	8,70
21	Darbe esu ujamas.	0	0	2	11	9	24	4,20	0,00	0,00	4,35	23,91	19,57	52,17
34	Santykiai darbe yra įtempti.	0	4	10	11	13	8	3,24	0,00	8,70	21,74	23,91	28,26	17,39
		0	**5**	**25**	**58**	**43**	**53**	**3,62**	**0,00**	**2,72**	**13,59**	**31,52**	**23,37**	**28,80**

Vaidmuo

Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "1" 34
Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "5" 21

Klausimo nr.	Klausimo tekstas	Atsakymų dažnis 0	1	2	3	4	5	Vid.	% neatsakė	% atsakymų (atmetus neatsakiusius) 1	2	3	4	5
1	Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe.	0	0	0	5	22	19	4,30	0,00	0,00	0,00	10,87	47,83	41,30
4	Žinau, kaip atlikti savo darbą.	0	1	0	1	16	28	4,52	0,00	2,17	0,00	2,17	34,78	60,87
11	Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė.	0	0	0	1	17	28	4,59	0,00	0,00	0,00	2,17	36,96	60,87
13	Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai.	0	0	0	3	24	19	4,35	0,00	0,00	0,00	6,52	52,17	41,30
17	Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą.	0	0	0	2	22	22	4,43	0,00	0,00	0,00	4,35	47,83	47,83
		0	**1**	**0**	**12**	**101**	**116**	**4,44**	**0,00**	**0,43**	**0,00**	**5,22**	**43,91**	**50,43**

Pokyčiai

Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "1" 4
Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "5" 4

Klausimo nr.	Klausimo tekstas	Atsakymų dažnis 0	1	2	3	4	5	Vid.	% neatsakė	% atsakymų (atmetus neatsakiusius) 1	2	3	4	5
26	Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių.	0	2	3	11	19	11	3,74	0,00	4,35	6,52	23,91	41,30	23,91
28	Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių.	0	1	7	14	17	7	3,48	0,00	2,17	15,22	30,43	36,96	15,22
32	Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų.	0	1	9	16	13	7	3,35	0,00	2,17	19,57	34,78	28,26	15,22
		0	**4**	**19**	**41**	**49**	**25**	**3,52**	**0,00**	**2,90**	**13,77**	**29,71**	**35,51**	**18,12**

Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "1" 26
Klausimas su didžiausiu proc. įvertinimų "5" 26