

**Kauno lopšelis-darželis „Žuvintas“
PSICHOSOCIALINIŲ PROFESINĖS RIZIKOS
VEIKSNIŲ TYRIMO IR VERTINIMO
DOKUMENTAI**

2021 m.

TEISĖS AKTŲ SĄRAŠAS

1. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (patvirtintas 2003-07-16, Nr. IX-1672).
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (patvirtintas 2017-07-01, Nr. XII-2603).
3. Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai (patvirtintas 2012-11-01, Nr. A1-457/V-961).
4. Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai (patvirtintas 2005-08-24, Nr. V-699/A1-241).
5. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Psichinį stresą darbe sukeltantys veiksniai ir jų įvertinimas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1997.
6. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcijas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1998.

PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO PROTOKOLAS

Nr. P 264/21

Matavimo objektas: Kauno lopšelis-darželis „Žuvintas“

**Matavimų
metodikos:**

1. Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai (patvirtintas 2005-08-31, Nr. V-699/A1-241).
2. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo, duomenų apdorojimo standartinės veiklos procedūra, patvirtinta UAB „Verslo Aljansas“ generalinio direktoriaus 2015 09 22, įsakymu Nr.V-23
3. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Psichinį stresą darbe sukeltantys veiksniai ir jų įvertinimas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1997.
4. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcijas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1998.

Atliko: _____

Profesinės rizikos centro
vyresnioji specialistė
Lina Godvadienė

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Data: 20 21 10 22

Užsakovo atstovas: _____

*Direktorius pavaduotoja ugdymui,
atliekanti direktoriaus funkcijas
Ilona Mačionienė*

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Be raštiško UAB “Verslo Aljansas” sutikimo šis protokolas negali būti padaugintas

Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo darbų planas

Įmonė: **Kauno lopšelis-darželis „Žuvintas“**

Įmonės kodas **191639368**

Darbo vietų
adresas: **Kaunas, Žuvinto g. 8**

Bendras darbuotojų skaičius psichosocialinių
veiksnių tyrimui: **26**

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo išvadų
skaičius: **1**

Eil. Nr.	Padalinio/skyriaus pavadinimas, kuriame atliekamas psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas	Psichosocialinis rizikos veiksnys					
		Veiksniai susiję su darbo aplinkos sąlygomis	Veiksniai susiję su darbo reikalavimais	Veiksniai susiję su darbo organizavimu	Veiksniai susiję su darbo turiniu	Veiksniai susiję su darbuotojų tarpusavio santykiais ir/ar santykiais su darbdaviu	Mobingo prielaidos vertinimas
1.	Darbuotojai	+	+	+	+	+	+

Planą užpildė:
*Profesinės rizikos centro
vyresnioji specialistė
Lina Gadvadienė*
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Data: *2021.10.22*

Tyrimo objektas: Kauno lopšelis-darželis „Žuvintas“
Anketų skaičius: 26

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo skaitmeninė suvestinė ir vertinimas

	Veiksnyis ir jo santikinė ribinė reikšmė	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika	
1	Kiekybiniai reikalavimai	5,00	1,42	0,16	1,58	3,00	Labai maža rizika	Priimtina
2	Darbo tempo	5,00	1,77	1,92	3,69	5,46	Labai maža rizika	Priimtina
3	Emociniai reikalavimai	5,00	1,70	1,03	2,73	4,43	Labai maža rizika	Priimtina
4	Įtakos darbe turėjimas	5,00	2,39	1,15	3,54	5,93	Labai maža rizika	Priimtina
5	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	5,00	2,01	0,68	2,69	4,71	Labai maža rizika	Priimtina
6	Darbo prasingumas	5,00	1,52	-0,17	1,35	2,86	Labai maža rizika	Priimtina
7	Įsipareigojimas darbovietai	5,00	1,33	1,05	2,38	3,72	Labai maža rizika	Priimtina
8	Informuotumas	5,00	1,96	0,12	2,08	4,04	Labai maža rizika	Priimtina
9	Pripažinimas	5,00	1,95	-0,45	1,50	3,45	Labai maža rizika	Priimtina
10	Vaidmenų aiškumas	5,00	1,19	-0,23	0,96	2,15	Labai maža rizika	Priimtina
11	Vadovavimo kokybė	5,00	1,54	0,15	1,69	3,23	Labai maža rizika	Priimtina
12	Socialinis palaikymas iš vadovų	5,00	1,43	-0,47	0,96	2,39	Labai maža rizika	Priimtina
13	Pasitenkinimas darbu	1,00	0,57	0,01	0,58	1,14	Labai maža rizika	Priimtina
14	Darbo ir šeimos konfliktas	3,00	1,81	-0,08	1,73	3,54	Labai maža rizika	Priimtina
15	Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	5,00	1,16	-0,12	1,04	2,20	Labai maža rizika	Priimtina
16	Teisingumas ir pagarba	5,00	1,52	-0,33	1,19	2,71	Labai maža rizika	Priimtina
17	Subjektyvi sveikata	2,00	0,83	0,25	1,08	1,91	Labai maža rizika	Priimtina
18	Išsekimas	5,00	1,55	-0,05	1,50	3,05	Labai maža rizika	Priimtina
19	Stresas	5,00	1,69	0,24	1,92	3,61	Labai maža rizika	Priimtina
20	Seksualinis priekabiavimas	1,00	0,85	-0,62	0,23	1,08	Maža rizika	Toleruotina
21	Smurto grėsmė	1,00	0,19	-0,15	0,04	0,23	Labai maža rizika	Priimtina
22	Fizinis smurtas	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Labai maža rizika	Priimtina
23	Erzinimas	1,00	0,83	-0,48	0,35	1,18	Maža rizika	Toleruotina

S - standartinis nuokrypis, nusakantis reikšmių sklaidą apie vidurkį

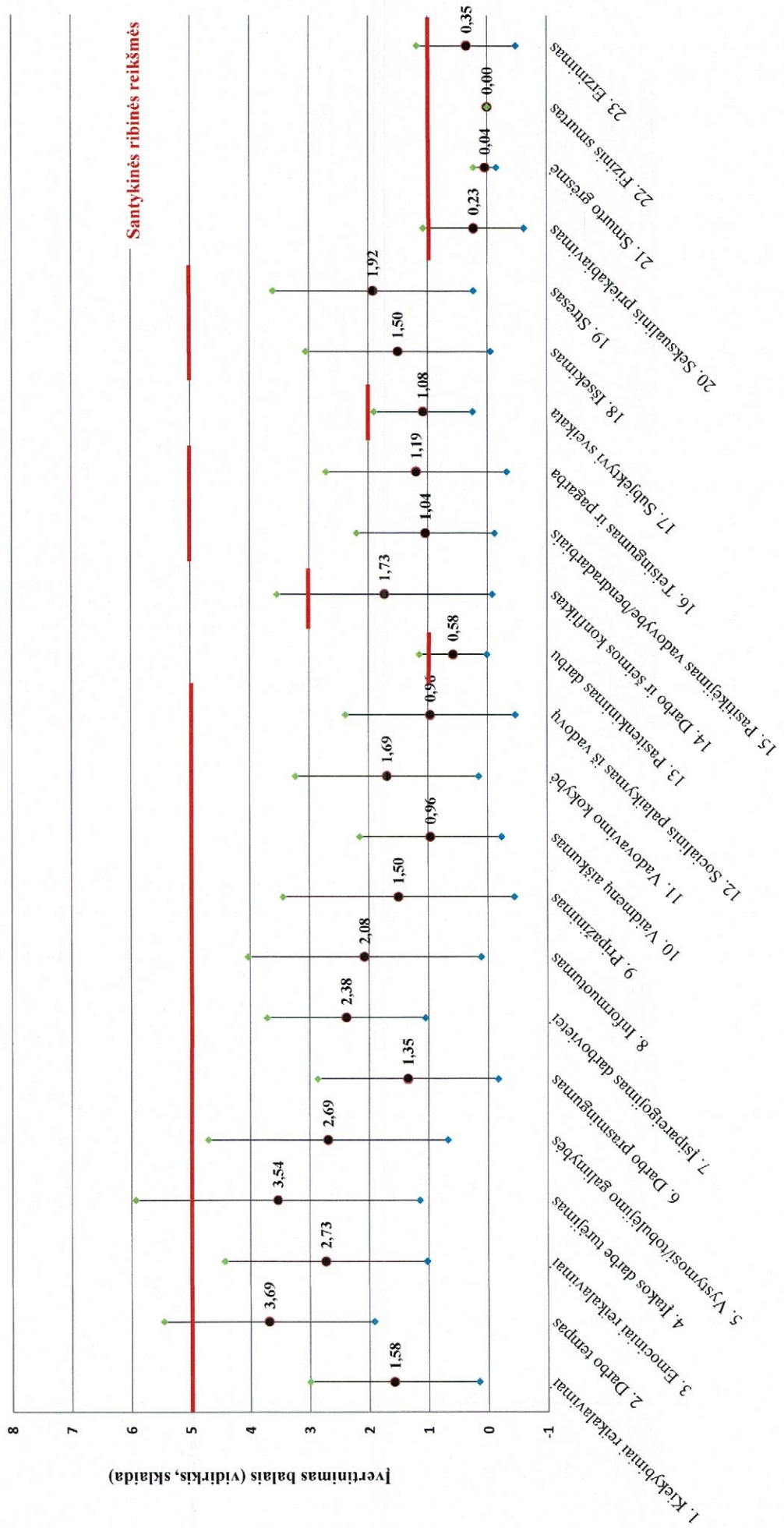
V - aritmetinis skalės vidurkis

Metodiniai nurodymai:

1. Psichosocialinių veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, patvirtinti 2005 m. rugpjūčio 24 d. SAM ministro ir socialinės ir darbo apsaugos ministro įsakymu Nr. V-699/A1-241.
2. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo, duomenų apdorojimo standartinės veikos procedūra, patvirtinta 2011 m. spalio 30 d. UAB „Verslo Aljansas“ generalinio direktoriaus, įsakymu Nr.V-22.
3. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcija. Vilnius, 1998 (metodinės rekomendacijos).
4. National Research Centre for the Working Environment, Denmark, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe>.

Tyrimo objektas: Kauno lopšelis-darželis „Žuvintais“
Anketų skaičius: 26

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo grafinė suvestinė



Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo kortelė

Tyrimo objektas: Kauno lopšelis-darželis „Žuvintas“
Anketų skaičius: 27
Teisės aktai: Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d., Nr. A1-457/V-961
 Psichosocialinių veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-699/A1-241

Profesinės rizikos veiksnis	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir/ar mažinimo priemonės	Igyvend. data
1 Kiekybiniai reikalavimai	Priimtina		
2 Darbo tempas	Priimtina		
3 Emociniai reikalavimai	Priimtina		
4 Įtakos darbe turėjimas	Priimtina		
5 Vystymosi/tobulėjimo galimybės	Priimtina		
6 Darbo prasmingumas	Priimtina		
7 Įsipareigojimas darbovietai	Priimtina		
8 Informuotumas	Priimtina		
9 Pripažinimas	Priimtina		
10 Vaidmenų aiškumas	Priimtina		
11 Vadovavimo kokybė	Priimtina		
12 Socialinis palaikymas iš vadovų	Priimtina		
13 Pasitenkinimas darbu	Priimtina		
14 Darbo ir šeimos konfliktas	Priimtina		
15 Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	Priimtina		
16 Teisingumas ir pagarba	Priimtina		
17 Subjektyvi sveikata	Priimtina		
18 Išsekimas	Priimtina		
19 Stresas	Priimtina		
20 Seksualinis priekabiavimas	Toleruotina		
21 Smurto grėsmė	Priimtina		
22 Fizinis smurtas	Priimtina		
23 Erzinimas	Toleruotina		

Profesinės rizikos centro
 vyresnioji specialistė
Lina Godvadienė

Kortelę užpildė

 pareigos, vardas, pavardė

 parašas

Atsakingas už profesinės
 rizikos vertinimą

 pareigos, vardas, pavardė

 parašas

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ DARBE TYRIMAS

Psichosocialinė rizika ir su darbu susijęs stresas – viena didžiausių darbuotojų saugos ir sveikatos problemų, turinčių didelę įtaką ne tik žmonių sveikatai, bet ir organizacijų, nacionalinės ekonomikos klestėjimui. Beveik pusės Europos darbuotojų nuomone, stresas yra įprastas reiškinys jų darbo vietoje ir lemia maždaug pusę prarastų darbo dienų. Kaip ir daugelis kitų su psichikos sveikata susijusių dalykų, stresas dažnai suprantamas neteisingai arba jo gėdijamasi. Jeigu į kylantį 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.**

KAS YRA PSICHOSOCIALINĖ RIZIKA IR STRESAS?

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

Psichosocialinė rizika darbo vietoje gali kilti dėl blogo darbo planavimo, organizavimo, valdymo, taip pat dėl prastų socialinių darbo sąlygų. Ilgalaikė darbuotoją veikianti psichosocialinė rizika gali turėti neigiamų psichologinių, fizinių ir socialinių padarinių, tokių kaip: su darbu susijęs stresas, pervargimas ar depresija. Pagrindinės priežastys, sukeliančios psichosocialinę riziką:

- 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.

Kalbant apie darbo reikalavimus, svarbu nepainioti psichosocialinės rizikos (pvz.: per didelio darbo krūvio) su darbo sąlygomis, kai paskatinant, o kartais keliant nelengvus uždavinius, sukuriama palanki darbo aplinka, t. y. darbuotojai deramai apmokomi ir motyvuojami atlikti darbą taip, kaip jie geriausiai sugeba. Maloni psichosocialinė aplinka darbe

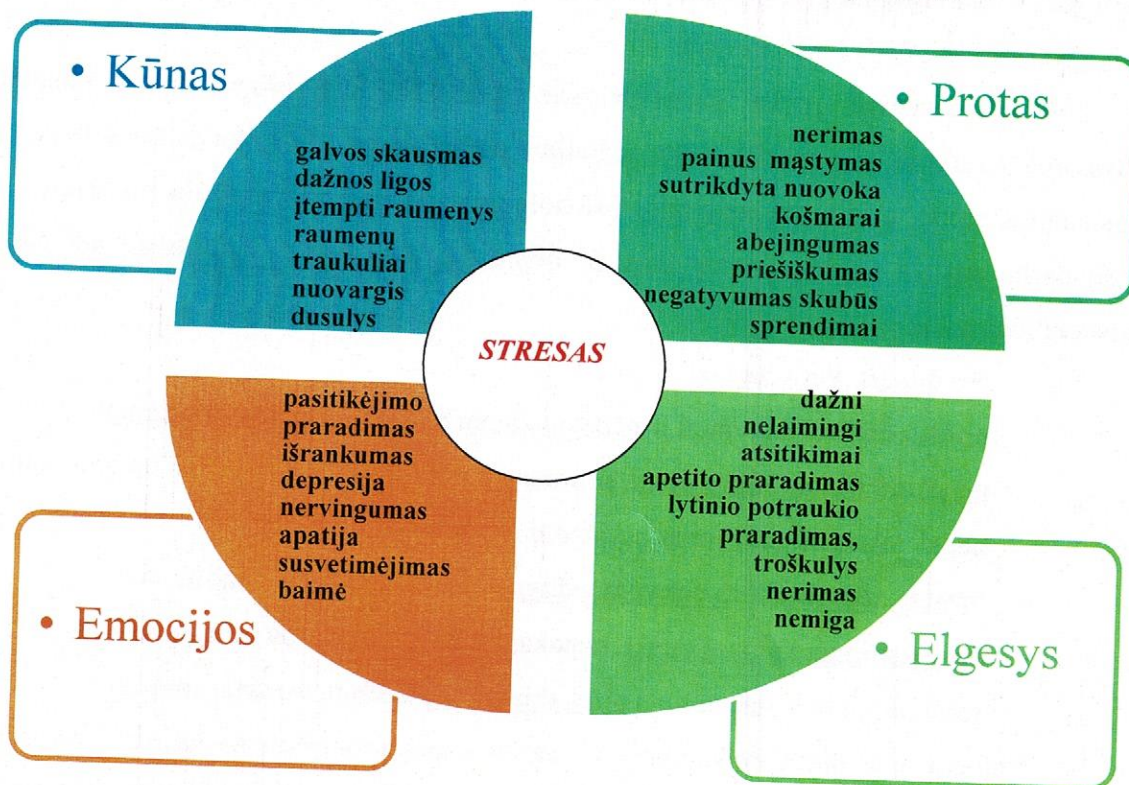
padeda geriau atlikti patikėtas užduotis, prisideda prie asmens tobulėjimo, didina darbuotojų psichinę ir fizinę gerovę.

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 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-669/A1-241*).

Darbuotojai patiria stresą tada, kai jiems keliami darbo reikalavimai viršija jų gebėjimą bei galimybes tuos reikalavimus įvykdyti. Be psichikos sveikatos problemų, ilgalaikį stresą patiriantiems darbuotojams gali atsirasti rimtų fizinės sveikatos problemų, tokių kaip: širdies ir kraujagyslių ligos, raumenų ir kaulų sistemų pažeidimai ir pan.

Vertinant streso veikiamų darbuotojų poveikį organizacijai, jis gali turėti tokių neigiamų padarinių: prasti bendri veiklos rezultatai, didesnis pravaikštų skaičius, prezenteizmas (darbuotojai, nors ir sirgdami, atvyksta į darbą, bet negali efektyviai dirbti), taip pat dažnesni nelaimingi atsitikimai bei traumos.

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



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

Žvelgiant iš kitos pusės, stresas gali būti naudingas, nes 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 žmogaus vidinę būseną, menkina darbo efektyvumą, sukelia nepasitikėjimą savo jėgomis.

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

TYRIMO METODIKA

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

Tyrimo objektas - darbuotojų patiriamas darbe stresas.

Tyrimo metodika – anketavimas. Tai duomenų rinkimo metodas, kai respondentas pats savarankiškai pildo pateiktą klausimyną. Vykdamas apklausą tokiu būdu sudaromos sąlygos respondentui pildyti klausimyną patogiu laiku, išsaugoti informacijos privatumą (anonimiškumą), išvengti tyrėjo įtakos.

Tyrimui naudojama klausimyną, skirtą psichosocialinių rizikos veiksnių darbe vertinimui, sukūrė Danijos darbo aplinkos nacionalinis centras (National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark, *daugiau informacijos: www.arbejdsmiljoforskning.dk*). Pirmasis klausimyno variantas buvo sukurtas 2000 metais ir įgavo tarptautinį pripažinimą kaip efektyvus įrankis, vertinant psichosocialinius rizikos veiksnius įvairiose įmonėse. Netrukus jis buvo įtrauktas į rekomenduojamų metodikų sąrašą Lietuvoje (*Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-669/A1-241, priedo p. 6*).

Šiomis dienomis klausimynas žinomas tarptautiniu pavadinimu „Kopenhagos klausimynas dėl psichosocialinių veiksnių“ (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire) arba kaip tarptautinis trumpinys COPSQ. Klausimynas išverstas į daugiau nei 20 kalbų ir plačiai naudojamas Europos Sąjungos šalyse. Šio tyrimo atlikimui buvo naudojamas 2007 metais pristatytas antrasis Kopenhagos psichosocialinio klausimyno sutrumpintas variantas COPSQ II, kurio lietuvišką versiją 2009 metais parengė VDU teorinės psichologijos katedros docentė dr. Loreta Gustainienė.

Klausimyną sudaro 40 klausimų, suskirstytų į 23 skales. Kiekviena iš skalių apibūdina tam tikrą veiksnį (stresorių), veikiantį darbuotoją darbo metu:

1. kiekybiniai reikalavimai (2 klausimai);
2. darbo tempas (2 klausimai);
3. emociniai reikalavimai (2 klausimai);
4. įtakos darbe turėjimas (2 klausimai);
5. vystymosi/tobulėjimo galimybės (2 klausimai);
6. darbo prasmingumas (2 klausimai);
7. įsipareigojimas darbovietai (2 klausimai);
8. informuotumas (2 klausimai);
9. pripažinimas (2 klausimai);
10. vaidmenų aiškumas (2 klausimai);
11. vadovavimo kokybė (2 klausimai);
12. socialinis palaikymas iš vadovų (2 klausimai);
13. pasitenkinimas darbu (1 klausimas);
14. darbo ir šeimos konfliktas (2 klausimai);
15. pasitikėjimas vadovybe ir bendradarbiais (2 klausimai);
16. teisingumas ir pagarba (2 klausimai);
17. subjektyvi sveikata (1 klausimas);
18. išsekimas (2 klausimai);
19. stresas (2 klausimai);
20. seksualinis priekabiavimas (1 klausimas);
21. smurto grėsmė (1 klausimas);
22. fizinis smurtas (1 klausimas);
23. erzinimas (1 klausimas).

Kiekvieno veiksnio vertinimo skalę sudaro vienas arba du klausimai, dviejų klausimų skalėse atsakymų skaitmeninės reikšmės sumuojamos.

Kiekvienoje skalėje nustatyta skaitmeninė ribinė išraiška, nurodanti neigiamų pasekmių galimybę.

VERTINIMO METODIKA

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



2. Žalos sveikatai pasireiškimo tikimybė:

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



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

Žalos tikimybė	→	Rizikos dydis
Labai mažai tikėtina	→	<i>Labai maža rizika</i>
Mažai tikėtina	→	<i>Labai maža rizika</i>
Tikėtina	→	<i>Maža rizika</i>
Labai tikėtina	→	<i>Vidutinė rizika</i>



4. Rizikos priimtumo nustatymo schema:

Rizikos dydis	→	Rizikos priimtumas
Labai maža rizika	→	<i>Priimtina</i>
Maža rizika	→	<i>Toleruotina</i>
Vidutinė rizika	→	<i>Toleruotina</i>

Tyrimo duomenys su atskirų veiksnių skalių paaiškinimais pateikti „**Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo skaitmeninėje suvestinėje ir vertinime**“ (priedas Nr. 1), tyrimo duomenų vizualizacija pateikta „**Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo grafinėje suvestinėje**“ (priedas Nr. 2).

Suvestinėse pateikti tiriamų veiksnių skalių vidurkiai **V** ir standartiniai nuokrypiai nuo vidurkio **S**:

V - aritmetinis vidurkis, skaičiuojamas sudedant visas kiekybinio kintamojo (atsitiktinio dydžio) reikšmes ir padalijant šią sumą iš reikšmių skaičiaus. Rodiklis **V** rodo bendrą apklaustųjų reakcijos lygį į juos veikiančią psichosocialinę veiksnį (stresorių);

S - standartiniai nuokrypiai rodo atsitiktinio dydžio įgyjamų reikšmių sklaidą apie vidurkį. Sklaida lygi kvadratinei šakniai iš atsitiktinio dydžio dispersijos, kuri yra reikšmių nuokrypių nuo vidurkio kvadratų vidurkis.

Mažesnė sklaidos reikšmė **S** rodo, kad tam tikras psichosocialinis veiksnys vienodai veikia apklaustuosius darbuotojus.

Didesnė sklaidos reikšmė **S** rodo, kad vienus darbuotojus veiksnys (stresorius) įtakoja mažiau, o kitus įtakoja daugiau. Esant didesnei sklaidai, galima teigti, kad darbuotojų tarpe yra tam tikra rizikos grupė, kurią šie veiksniai (stresoriai) veikia gerokai daugiau, nei kitus darbuotojus.

Psichosocialinių veiksnių tyrimo protokole pateikiamos santykinės ribinės reikšmės, žemiau kurių stresas mažiau išreikštas arba jo nėra, o didesnės už ribines reikšmes rodo, kad stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei sveikatai. Grafinėje suvestinėje santykinės ribinės reikšmės vaizduoja horizontalios raudonos linijos.

REKOMENDUOJAMA BENDROJI PAGALBA STRESO PAVEIKTIEMS DARBUOTOJAMS

Norėdami sumažinti stresą:

- pažvelkite į problemą naujai, paanalizuokite, ar visos aplinkybės, kurios skatina psichologinį stresą, iš tikrųjų yra svarbios, prasmingos ir neišvengiamos. Ar visada būtina į jas reaguoti? Galima bandyti keisti požiūrį į daugelį kasdieninių nesvarbių, tačiau keliančių emocinę įtampą, aplinkybių;
- pasistenkite išsiaiškinti, kas jums sukelia stresą ir kaip į jį reaguojate. Samoningai stenkitės sumažinti savo jaučiamus stresorius;
- nustatykite aiškius savo veiklos prioritetus. Gerai pagalvokite, ką turite padaryti, o ką galima atidėti arba tiesiog nedaryti. Kiekvienam suplanuotam darbui reikia nustatyti konkretų laiką, kada jį atlikti;
- nesistenkite visko daryti vienas;
- sutelkite dėmesį į tą veiklą, kuria dabar užsiimate;
- pripažinkite savo trūkumus. Išmokite palankiai žiūrėti į save tokį, koks esate – su visais privalumais ir trūkumais;
- pažinkite save – suvokite, kokius resursus jūs turite ir suaktyvinkite tuos, kurie jums geriausiai gali padėti. Jeigu jus labai veikia malonūs kvapai, panaudokite šią savybę, kad atsipalaiduotumėte. Jeigu esate linkęs bendrauti, sąmoningai daugiau laiko praleiskite su pažįstamais ir pan.
- tobulėkite – ugdykite gerąsias būdo savybes. Kantrybė, atlaidumas, pakanta, pagarba, dėkingumas ir meilė gydo sielą, padeda gyventi darnoje su savimi, kitais žmonėmis;
- neišgyvenkite dėl tų dalykų, kurių asmeniškai negalite pakeisti;

- mankštinkitės: mankšta, sportas, pasivaikščiojimas, bėgiojimas ir daugelis kitų fiziškai aktyvių užsiėmimų yra natūraliausias būdas sustiprinti organizmą, nervų sistemą, pagerinti nuotaiką;
- juokaukite, teigiamai mąstykite (aiškus ir pozityvus mąstymas). Pozityvios mintys gimdo pozityvius veiksmus. Viena iš streso įveikimo paslapčių yra minčių ir proto valdymas. Reikia mokytis keisti neigiamą pokalbį su savimi daug pozityvesniu „vidiniu tekstu“;
- pasikalbėkite su draugu arba šeimos nariu (paramos ieškojimas ir teikimas). Daugeliui žmonių sunku įveikti stresą vieniems, todėl yra būtina ieškoti draugų ar kitų žmonių paramos. Kai sunku, reikalingas kitų supratimas, užuojauta, pagalba arba tiesiog išklausymas. Tai padeda išsivaduoti iš sunkių jausmų ir atrasti atsakymus į rūpimus klausimus. Stiprinant tarpusavio santykius ir bendravimo įgūdžius, tamprėja ryšiai su kitais žmonėmis;
- sureguliuokite gyvenimo stilių – subalansuokite mitybą, nevartokite centrinę nervų sistemą veikiančių medžiagų (nikotino, alkoholio), laikykitės darbo ir poilsio režimo;
- pakeiskite aplinką, paklauskite muzikos, kurkite regimuosius vaizdus, planuokite savo atostogas;
- pasimasažuokite, atpalaiduokite raumenis, įsivaizduokite ką nors malonaus, giliai kvėpuokite;
- išmokite žmonėms sakyti „ne“, jei jaučiatės per daug apkrautas. Nedarykite tu dalykų, kurie nėra ypatingai svarbūs. Galbūt jūs prisiimate daugiau atsakomybės, negu iš tikrųjų galite susidoroti. Jei kažkas prieštarauja, pateikite savo priežastis ir būkite pasirengęs išklaudyti ir siekti kompromiso.

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS

Kauno lopšelis-darželis „Žuvintas“

Tyrimo išvados pateiktos vadovaujantis respondentų klausimyne pateiktais atsakymais. Tyrimo metu nenagrinėjami įmonės ar padalinio organizaciniai ir valdymo ypatumai (darbų paskirstymas, pamaininis darbas ir kt.), todėl šios išvados turėtų būti vertinamos tik kaip struktūrizuotos informacijos šaltinis įmonės ar padalinio vadovams rengiant prevencines priemones psichosocialiniams rizikos veiksniams mažinti.

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrime dalyvavo 26 respondentai. Nė vienas iš bazinių psichosocialinių rizikos veiksnių neviršijo santykinų ribinių reikšmių, kuomet stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei sveikatai.

Kauno lopšelio-darželio „Žuvintas“ darbuotojai aukštai vertina tokius savo darbo faktorius, kaip:

- **kiekybiniai reikalavimai** (1), turima pakankamai laiko atlikti savo užduotis ir nevēluojama su darbais;
- **darbo prasmingumas** (6) jaučiamas darbo prasmingumas bei teikiama darbo svarba;
- **pripažinimas** (9), darbuotojai jaučia, kad jų darbas yra vadovybės pripažįstamas ir vertinamas;
- **vaidmenų aiškumas** (10), darbuotojai tiksliai žino, už ką yra atsakingi ir ko iš jų tikisi vadovai;
- **vadovavimo kokybė** (11), tinkamas darbų planavimas;
- **socialinis palaikymas iš vadovų** (12), vertina tiesioginio vadovo pasirengimą išklaudyti darbuotojų problemas, sulaukti pagalbos ir palaikymo iš tiesioginio vadovo pusės;
- **pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais** (15), abipusis pasitikėjimas: darbuotojų pasitikėjimas vadovų teikiama informacija bei vadovų pasitikėjimas darbuotojų atlikto darbo kokybe;
- **teisingumas ir pagarba** (16), rodo, kad darbai yra paskirstomi teisingai ir visos iškilusios problemos sprendžiamos teisingai taip pat;

Šie veiksniai yra vienas pagrindinių motyvacinių veiksnių gerai atlikti savo pareigas ir jausti teigiamas emocijas nuo atlikto darbo.

Atkreiptinas dėmesys į **smurto grėsmės** (21) faktorių, su kuriuo keletą kartų per metus susidūrė lopšelio-darželio darbuotojų. Atsakymų analizė parodė, jog 4% darbuotojų smurto grėsmę patyrė iš nenurodyto galimo šaltinio (klientų, pavaldinių, vadovų ar bendradarbių).

Rekomenduojama organizuoti mokymus darbuotojams siekiant informuoti juos apie netinkamo elgesio ir ankstyvųjų agresijos požymių atpažinimą, taip pat mokyti valdyti sudėtingas situacijas su klientais bei kaip sumažinti jų agresiją. Svarbu laikytis nustatytos tvarkos, pvz., naudotis saugos instrukcijomis, užtikrinti tinkamą bendradarbiavimą, mokyti valdyti būdingas stresines situacijas tam, kad būtų galima kontroliuoti emocines reakcijas

Pastebėta darbuotojų atsakymų, kurie pasižymi labai maža sklaida, todėl galima teigti, kad darbuotojų nuomonė dėl galimų psichosocialinių rizikos veiksnių yra vieninga ir pakankamai objektyvi. Nuomonių vieningumas ypatingai pasireiškė vertinant **pasitenkinimą darbu** (13) ir **subjektyvią sveikatą** (17).

Labai didelė sklaida vertinant veiksnius, tai yra ypač darbuotojų nuomonės išsiskyrė vertinant: **įtakos darbe turėjimą** (4) ir **vystymosi / tobulėjimo galimybę** (5). Galima teigti, kad vienos darbuotojų dalies šių rizikos veiksnių suvokimas yra pozityvus, kitos darbuotojų dalies – negatyvus, todėl darbuotojų nuomonė dėl šių psichosocialinių rizikos veiksnių nėra pakankamai objektyvi.

Mobingas arba grupinis engimas – tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis elgesys kolektyvuose, kurio dažniausias tikslas pažeminti, apjuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo, tai savotiška patyčių atmaina, psichologinis teroras.

Įstaigoje pastebėtas **seksualinio priekabiavimo** (20) psichosocialinis veiksnys. 4% darbuotojų nurodė, jog patiria seksualinį dėmesį kasdien iš neįvardinto šaltinio taip pat 4% darbuotojų seksualinį priekabiavimą patiria kas mėnesį iš nenurodyto šaltinio (klientų, pavaldinių, vadovų ar bendradarbių).

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metu nustatyta, kad 4% lopšelio-darželio darbuotojų nuolatos susiduria su **erzinimu** (23) veiksniumi iš nenurodyto šaltinio. Svarbu atkreipti dėmesį, jog vertinant šį faktorių 8% respondentų pažymėjo, kad erzinimą ir patyčias keletą kartų yra patyrę iš bendradarbių ir dar 8% iš nenurodyto šaltinio.

Siūloma erzinimo darbe valdymą pradėti nuo pirminės streso prevencijos. Pirminė streso darbe prevencijos priemonė – streso darbe problemos priežasties identifikavimas. Taip pat rekomenduojama sudaryti palankų diskusijoms klimatą, ugdyti darbuotojų bendravimo

gebėjimus, užtikrinti vienodas galimybes kiekvienam gauti visą su darbu susijusią informaciją (t.y. kaip įmanoma sutrumpinti informacijos perdavimo grandinę). Rekomenduojama analizuoti darbinius santykius, taikyti socialinę paramą ir grįžtamąjį ryšį, sudaryti komandas iš tinkančių vienas kitam žmonių.

Išanalizavus gautus duomenis nustatyta, jog darbo kolektyve yra prielaidos galimoms mobingo apraiškoms, tik nežinoma iš ko, nes apklaustieji nenurodė galimo šaltinio (klientų, pavaldinių, vadovų ar bendradarbių).

Darbuotojų pastabos ir pasiūlymai anketose

(Kalba netaisyta)

1. Yra viena pedagogė, kuri kelia rūpesčius.
2. Įstaigoje yra viena pedagogė, kuri pastoviai arba laikas nuo laiko įneša įtampą darbe.
3. Mikroklimatą apsunkina tik viena pedagogė.
4. Viena pedagogė kelia darbe įtampą ir trikdo kolektyvo tiesioginį darbą
5. nieko
6. nieko
7. nieko
8. Džiaugiuosi savo žmonėmis. Jie tikrai sąžiningi! Nepaisant, kad turime vieną darbuotoją tikrai PROBLEMİNĮ.

Išvadas parengė:

Profesinės rizikos
vyresnioji sp.

Lina Godvė

(pareigos, vardas, pavardė, parašas, data)