

VŠĮ BIRŽŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ ANKETINĖS APKLAUSOS REZULTATAI

2022 m. lapkričio – gruodžio mėnesiais VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centre vykdyta anketinė darbuotojų apklausa, kurios tikslas buvo išsiaiškinti ar įstaigos darbuotojų tarpe pasireiškia tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar lygių galimybių pažeidimų apraiškų bei identifikuoti komandinio darbo procese kylančius sunkumus, problemas. Įstaigos darbuotojams pateikti 27 klausimai (25 klausimai uždaro tipo ir 2 atviro tipo klausimai). Anketa pateikta visiems tuo metu įstaigoje dirbusiems asmenims (90), apklausoje dalyvavo 59 darbuotojai (65,55 proc. įstaigoje dirbančių).

Anketinės apklausos rezultatai pateikiami kiekinė ir atitinkamai procencine išraiška pagal apklausoje dalyvavusių asmenų skaičių:

1. Mano darbo krūvis yra man tinkamas.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	48	81.4%
Ne	2	3.4%
Iš dalies	9	15.3%

2. Man aiškios mano funkcijos darbe.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	55	93.2%
Ne	1	1.7%
Iš dalies	3	5.1%

3. Mano pasiekimai darbe (geri rezultatai) yra pakankamai pastebimi.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	40	67.8%
Ne	1	1.7%
Iš dalies	18	30.5%

4. Pažįstu daugelį žmonių dirbančių mano įstaigoje.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	34	57.6%
Ne	5	8.5%
Iš dalies	19	32.2%
Neatsakė į klausimą	1	1.7%

5. Sulaukiu pakankamai pagalbos (iš administracijos, kolegų) sunkiose situacijose.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	43	72.9%
Ne	1	1.7%
Iš dalies	15	25.4%

6. Aš darbe iš kolegų, administracijos darbuotojų patiriu priekabiavimą, smurtą.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	2	3.4%
Ne	54	91.5%
Iš dalies	2	3.4%
Neatsakė į klausimą	1	1.7%

7. Aš darbe iš paslaugų gavėjų patiriu smurtą, priekabiavimą.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	2	3.4%
Ne	47	79.7%
Iš dalies	9	15.3%
Neatsakė į klausimą	1	1.7%

8. Aš žinau, kad kiti mano kolegos susiduria su smurtu, priekabiavimu darbe (iš kolegų ar administracijos darbuotojų: patyčios, žeminimas, užgauliojimas, seksualinis priekabiavimas).

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	4	6.8%
Ne	49	83.1%
Iš dalies	6	10.2%

9. Jaučiuosi pakankamai saugiai rizikingose darbo situacijose.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	33	55.9%
Ne	3	5.1%
Iš dalies	23	39.0%

10. Turiu pakankamas galimybes tobulinti savo kvalifikaciją.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	46	78.0%
Ne	3	5.1%
Iš dalies	10	16.9%

11. Jaučiu pagarbą bendravimą iš savo tiesioginio vadovo.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	55	93.2%
Ne	0	0.0%
Iš dalies	4	6.8%

12. Jaučiu palaikymą iš savo kolegų esant sunkioms, stresinėms situacijoms darbe.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	45	76.3%
Ne	4	6.8%
Iš dalies	10	16.9%

13. Patyčios mūsų organizacijoje:

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Toleruojamos	2	3.4%
Netoleruojamos	46	78.0%
Iš dalies toleruojamos	11	18.6%

14. Patyčias tiesiogiai patiriu iš:

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Kolegos	7	11.7%
Vadovo	1	1.7%
Kliento	5	8.3%
Kitų, pašalinių asmenų	5	8.3%
Nepatiriu	42	70.0%

15. Aš žinau, kad darbe yra neseniai įvykusių seksualinio priekabiavimo atvejų.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	0	0.0%
Ne	59	100.0%

16. Darbuotojai tarpusavyje diskriminuoja vienas kitą.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	2	3.4%
Ne	47	79.7%
Pasitaiko pavienių atvejų	9	15.3%
Neatsakė į klausimą	1	1.7%

17. Man žinomi atvejai, kai įstaigoje dėl lyties, amžiaus, tikėjimo ar kitų priežasčių vadovai diskriminuoja darbuotojus.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	0	0.0%
Ne	59	100.0%

18. Įstaigoje skatinamas komandinis darbas.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	35	59.3%
Ne	3	5.1%
Iš dalies	21	35.6%

19. Aš jaučiuosi dirbantis komandoje.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	37	62.7%
Ne	8	13.6%
Iš dalies	14	23.7%

Anketoje įstaigos darbuotojų buvo prašoma įvardinti pagrindines komandinio darbo metu kylančias problemas. 12 asmenų pateikė atsakymus, o likusieji mano, jog problemų nėra. Pagrindinės respondentų įvardintos problemos ir jų priežastys (atsakymų tekstas nekoreguotas):

- Darbuotojų pletkai ir apkalbos nepasitvirtinusios informacijos skleidimas. Kuriamos istorijos, o ne tiesiogiai paklausiama vadovų apie situaciją, planus;
- Nesusikalbėjimas, išankstines nuostatas apie žmogų, komandinio darbo nebuvimas;
- Nesusikalbėjimas;
- Netiesiogiai perduodama informacija, tarpusavyje tarp kolegų neaptariamos darbo organizavimas, kai kuri informacija neperduodama;
- Kai prižiūriu vieną žmogų, o šalia yra kitas senesnis tai reikia ir jį prižiūrėti nors nepriklauso jam;
- Asmeninės darbuotojų savybės kartais trukdo sėkmingam darbui komandoje;
- Nepažystu kolegų;
- Kolegų negebėjimas priimti kito nuomonės objektyviai, apkalbos vienas kitam už nugaros, yra keletas asmenų, kurie nuolat kursto nesantaiką tarp darbuotojų pateikdami neteisingą, "pletkų" lygio informaciją apie vadovą, kitus kolegas;

- *Visos problemos operatyviai išsprendžiamos pokalbio metu;*
- *Negebėjimas be gynybiškos pozicijos priimti kitokį požiūrį;*
- *Kai kurių kolegų žynių trūkumas;*
- *Kolegų kategoriškumas, kito nuomonės ne priėmimas.*

Taip įstaigos darbuotojų buvo prašymo pateikti pasiūlymus kaip būtų galima gerinti komandinį darbą. 15 respondentų pateikė pasiūlymus (atsakymų tekstas nekoreguotas):

- *Supratingumas;*
- *Kilus klausimams tiesiogiai kreiptis į atsakingus asmenis, o ne kurti pletkus ir perduoti juos kitiems bendradarbiams;*
- *Organizuoti kas mėnesį pasitarimus;*
- *Darbuotojai galėtų būti supratingesni, draugiškesni, savo prastas nuotaikas paliktu namuose;*
- *Kuo daugiau bendrauti aptarti vykdomus darbus;*
- *Konkretus darbo organizavimas, įvairios nuomonės paisyimas, apsitaramai komandoje organizuojant bet kokį renginį ir iškilus darbinėms problemoms;*
- *Kviesti daugiau bendru susirinkimu;*
- *Daugiau susitikimų darbuotojų ir pasikeitimas savo nuomonėmis, padėti spręsti kartu problemas;*
- *Organizuoti mokymus, susirinkimus ne tik darbinių klausymų aptarimams, bet pvz. kai kurių švenčių paminėjimams;*
- *Susitelkti į vieną bendrą tikslą, mažiau laiko ir resursų skirti apkalboms, intrigoms, o dirbti savo tiesioginį darbą;*
- *Aktualios informacijos pateikimas, dalinimasis. Tiesa, dabar šis klausimas sprendžiamas aktyviau. Padidėjo informacijos sklaida;*
- *Praktiniai mokymai komunikacijos institucijoje gerinimui;*
- *Kartais trūksta supratimo, kad tik komandiniu darbu galime keisti situacijas į gerą;*
- *Svarbiausia, tarpusavio supratimas, bendravimas, ir pagalba!;*
- *Reikia pradėti kiekvienam nuo savęs, nes kiekvienas gali įnešti savo indėlį siekiant bendrų tikslų.*

22. Įstaigoje laikomasi asmeninių ir visuomeninių moralės normų.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	43	72.9%
Ne	3	5.1%
Iš dalies	13	22.0%

23. Įstaigoje yra patvirtintas darbuotojų etikos kodeksas?

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	45	76.3%
Ne	0	0.0%
Nežinau	12	20.3%
Nesidomiu	2	3.4%

24. Aš laikausi darbuotojų etikos kodekse bei kituose įstaigos vidaus dokumentuose bei taisyklėse patvirtintų normų, reikalavimų.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Taip	57	96.6%
Ne	0	0.0%
Iš dalies	2	3.4%

25. Pažymėkite įstaigoje dažniausiai pasireiškiančias etines problemas:

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Apgavystė (tikrovę neatitinkančios informacijos pateikimas kolegoms)	4	4.8%
Kolegų apkalbos (nepagrįstos informacijos apie asmenį platinimas įstaigoje ir už jos ribų)	14	16.9%
Vadovo apkalbos (nepagrįstos informacijos apie asmenį platinimas įstaigoje ir už jos ribų)	0	0.0%
Piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi	4	4.8%
Įstaigos resursų naudojimas asmeniniais tikslais	1	1.2%
Interesų konfliktas (savo asmeninių interesų iškėlimas aukščiau už įstaigos interesus)	4	4.8%
Kyšininkavimas	0	0.0%
Seksualinis priekabiavimas	0	0.0%
Mobingas (psichologinis spaudimas)	1	1.2%
Nepotizmas (giminaičių ar kitų artimųjų protegavimas)	0	0.0%
Darbuotojų supriešinimas, konfliktų ir nesantaikos kurstymas	10	12.0%
Šių išvardintų problemų įstaigoje nepastebėjau	45	54.2%

26. Kaip bendrai vertinate įstaigos mikroklimatą (darbuotojų tarpusavio santykius, problemų, konflikto sprendimo būdus, diskriminavimo ir priekabiavimo atvejus)

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Įstaigoje mikroklimatas geras	43	72.9%
Įstaigoje mikroklimatas vidutiniškas (pasitaiko pavienių tarpusavio konfliktų, ginčų, diskriminavimo atvejų)	15	25.4%
Įstaigoje mikroklimatas blogas (nuolat patiriu arba mano kolegą patiria stresą, smurtą, jaučiama diskriminacija, priekabiavimas, apkalbos)	1	1.7%

27. Kas, Jūsų nuomone, turi gerinti mikroklimatą įstaigoje?

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Vadovas	22	23.2%
Patys darbuotojai	42	44.2%
Pirmiausiai aš pats	31	32.6%

ANKETINĖS APKLAUSOS APIBENDRINIMAS

Apibendrinant atlikto tyrimo rezultatus galima teigti, kad:

1. Viešosios įstaigos Biržų rajono socialinių paslaugų centro darbuotojai patenkinti esamu darbo krūviu ir žino bei supranta savo atliekamas funkcijas;
2. Didžioji dalis apklaustų darbuotojų (67,8 proc.) teigia, kad jų pasiekti geri darbo rezultatai yra pastebimi, tačiau net trečdalis galvoja, kad tinkamai atliekamas darbas ir pasiekti geri darbo rezultatai pastebimi tik iš dalies ;
3. Atsižvelgiant į įstaigos veiklos specifiką ir specialistų darbo vietų išsidėstymą seniūnijose pastebima, kad darbuotojai ne visada vieni kitus pažįsta, tačiau toks reiškinys tikėtinas, kadangi įstaigą sudaro keletas padalinių, o daugumos darbuotojų darbo vietos yra atskirose seniūnijose;
4. Daugumos darbuotojų teigimu (72,9 proc.) sulaukiama pakankamai pagalbos iš įstaigos administracijos ir kolegų susidūrus su sunkiomis situacijomis;
5. Įstaigoje didžioji dauguma darbuotojų (91,5 proc.) nepatiria priekabiavimo ir smurto apraiškų iš kolegų, administracijos ar klientų. 2 asmenys teigia patiriantys, priekabiavimą, smurtą darbe iš kolegų, administracijos ar (ir) klientų. 4 darbuotojai yra girdėję apie tokius atvejus;
6. Pusė apklaustųjų įstaigos darbuotojų jaučiasi pakankamai saugūs rizikingose situacijose;
7. Darbuotojai turi galimybę tobulinti savo kvalifikaciją;
8. Įstaigos darbuotojai jaučia pagarbų bendravimą iš savo tiesioginio vadovo ir dauguma jaučia palaikymą iš kolegų esant sunkioms, stresinėms situacijoms darbe;

9. Patyčios įstaigoje nėra toleruojamos ir dauguma darbuotojų nėra patyrę jų, nėra įvykę seksualinio priekabiavimo atvejų;
10. Dauguma darbuotojų nurodė, jog įstaigoje nėra tarpusavio diskriminacijos, 15 proc. apklaustųjų mano, kad pasitaiko pavienių atvejų;
11. Dėl lyties, amžiaus, tikėjimo ar kitų priežasčių įstaigos darbuotojai nepatiria diskriminacijos iš vadovo;
12. Daugiau kaip pusė apklaustųjų mano, jog įstaigoje skatinamas komandinis darbas ir jaučiasi komandos dalimi. Taip pat apklaustieji nurodė, jog pagrindinės komandinio darbo metu kylančios problemos yra susiję su darbuotojų asmeninėmis savybėmis, elgesiu: “pletkai”, netikros informacijos skleidimas, nesusikalbėjimas, išankstinės nuostatos, apkalbos, nesantaikos kurstymas, negebėjimas priimti kito nuomonės, kitokio požiūrio, kategoriškumas, žinių trūkumas. Darbuotojai siūlo organizuoti daugiau bendrų susirinkimų, pasitarimų, bendrai aptarti vykdomus darbus, bendrai švęsti šventes, organizuoti mokymus ir kiekvienam asmeniškai įdėti pastangų gerinant komandinį darbą įstaigoje;
13. 20 proc. darbuotojų nežino apie įstaigoje, direktoriaus įsakymu, patvirtintą darbuotojų etikos kodeksą, tačiau 96,6 proc. teigia besilaikantys šio kodekso ir kitų įstaigos vidaus dokumentuose nurodytų normų bei reikalavimų;
14. Dauguma apklaustųjų (72,9 proc.) mano, kad įstaigoje laikomasi asmeninių ir visuomeninių moralės normų, nėra pastebėję kylančių etinių problemų. 14 apklaustųjų pastebi kolegų apkalbas, nepagrįstos informacijos apie asmenį platinimą, 10 darbuotojų įžvelgia - darbuotojų susipriešinimą, konfliktų ir nesantaikos kurstymą, 4 – apgavystę, piktnaudžiavimą tarnybine padėtimi, interesų konfliktą, 1 patiria mobingą ir pastebi įstaigos resursų naudojimą savais tikslais;
15. Daugiau nei pusė apklaustųjų darbuotojų (72,9 proc.) mano, kad įstaigos mikroklimatas yra geras, 25,4 proc. teigia, jog pasitaiko pavienių tarpusavio konfliktų, ginčų, diskriminavimo atvejų. Darbuotojų teigimu, pirmiausiai mikroklimatą įstaigoje turi gerinti patys darbuotojai, tada kiekvienas asmuo atskirai ir tada tik įstaigos vadovas.

NUMATOMOS PRIEMONĖS ĮSTAIGOS MIKOKLIMATO IR KOMANDINIO DARBO GERINIMUI

2023 metams numatomos VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centro direktoriaus, pavaduotojos socialiniams reikalams ir Globos centro padalinio vadovo veiklos priemonės gerinant įstaigos mikroklimatą ir komandinį darbą:

1. Kasmetinio veiklos vertinimo metu akcentuoti, darbuotojo pasiektus gerus darbo rezultatus ir pateikti pasiūlymus naujų tikslų, atliekant darbo funkcijas, išsikėlimui, pateikti pasiūlymus kaip pasiekti užsibrėžtus tikslus;
2. Skatinti darbuotojų iniciatyvas burtis bendroms veikloms, organizuoti temines šventes, bendrauti ir bendradarbiauti tarpusavyje, seniūnijose. Teikti pasiūlymus darbuotojams dėl minėtų veiklų;

3. Skatinti darbuotojų iniciatyvas organizuojant intervizių susitikimus, įtraukti į numatytas metines užduotis intervizių vedimą, socialiniams darbuotojams, kurie siekia įgyti arba turi įgiję aukštesnę kategoriją;
4. Ne rečiau kaip 2 kartus į ketvirtį organizuoti darbuotojų susirinkimus (kiekviename įstaigos padalinyje atskirai), siekiant aptarti kylančias problemas, stresines situacijas, komandinio darbo metu kylančias problemas;
5. 2023 m. sausio – vasario mėnesiais organizuoti komandinio darbo stiprinimo mokymus socialiniams darbuotojams;
6. Susirinkimo metu dar kartą supažindinti įstaigos darbuotojus su įstaigos vidaus teisės aktais: Socialinių darbuotojų etikos kodeksu, VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centro prieš smurtą nukreiptos politikos ir prevencinių veiksmų įgyvendinimo priemone, VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centro mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašu bei akcentuoti pasekmes, kurios numatomos taikant psichologinį smurtą, mobingą vienas kito atžvilgiu;
7. Organizuoti mokymus, skirtus darbuotojų asmeninių savybių ugdymui, patiriamų neigiamų emocijų ir įtampos darbe savireguliacijai, esant poreikiui siūlyti individualias psichologo konsultacijas.

Šios numatytos priemonės gerinant įstaigos mikroklimatą ir komandinį darbą bus įtrauktos į 2023 metų VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centro metinį veiklos planą ir darbuotojų kvalifikacijos kėlimo planą.