

**BĮ FABIJONIŠKIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ NAMŲ
SAVARANKIŠKO GYVENIMO NAMŲ
PASLAUGAS TEIKIANČIŲ DARBUOTOJŲ
ANKETŲ APIBENDRINIMAS (2024 M.)**

Siekiant įvertinti darbo organizavimo efektyvumą, darbo aplinką, išsiaiškinti su kokiais sunkumais susiduria darbuotojai buvo pateiktos anketos. Apklausoje dalyvavo 12 tiriamųjų, t. y. 92 % savarankiško gyvenimo namų darbuotojų. Pagal pareigybes apklausoje dalyvavo padalinio vedėja, socialinis darbuotojas, psichologas, individualios priežiūros darbuotojai ir medicinos personalas.

Darbo organizavimo ypatumai.

83 % apklaustų darbuotojų mano, kad darbe vykstantys susirinkimai yra efektyvūs ir naudingi, likę 17 % pasirinko atsakymą *sunku pasakyti*. Didesnė dalis darbuotojų (70 %) pritaria, kad taikoma darbuotojų rotacija yra reikalinga, 27 % abejojo ir rinkosi atsakymą *sunku pasakyti*, likę 3 % į šį klausimą neatsakė. Lyginant su praeitais metais darbuotojų nuomonė šiuo klausimu pakito minimaliai, išskyrus tai, kad šiemet nebuvo manančių, kad rotacija nereikalinga, kas pernai sudarė 8 % apklaustųjų. Kad darbuotojai turi galimybę planuoti kasmetines atostogas sutinka visi (100 %) apklaustieji darbuotojai. 92 % darbuotojų pažymėjo, kad kasmetinių atostogų metu juos pakeičia kitas darbuotojas, darbu rūpintis nereikia, kiti 8 % į klausimą neatsakė. Tokia nuomonė buvo ir 2023 metais. Kaip pernai, taip ir šiemet didžioji dalis (84 %) respondentų sutinka, kad jų darbo krūvis normalus, nesutinka - 8 % ir likę 8 % rinkosi atsakymą *sunku pasakyti*, t. y. abejojo, ar jų darbo krūvis yra tinkamas. Darbo organizavimu patenkinti 75 % darbuotojų, atsakymą *sunku pasakyti* rinkosi 17 % ir likusi dalis (8 %) į klausimą neatsakė. Darbe vykstantiems pokyčiams pritarė 66 % apklaustųjų, likęs trečdalis (34 %) pažymėjo, kad *sunku pasakyti*. Lyginant su 2023 metais 9 procentiniais punktais daugiau buvo abejojančių šiuo klausimu, jie nurodė *sunku pasakyti*. Atitinkamai tiek pat buvo mažiau, kurie pritarė darbe vykstantiems pokyčiams. Šiemet ženkliai daugiau apklaustųjų (92 %) sutinka, kad organizacijoje vyksta komunikacija su kitomis įstaigomis, pernai tokią nuomonę turėjo 75 % respondentų.

Darbo aplinka, saugumas.

Šiemet mažesnis respondentų skaičius (75 %) manė, kad yra užtikrintos saugios darbo sąlygos ir kad darbe įkurta tinkama poilsio patalpa (67 %). 2023 metais į šiuos klausimus *sutinku* ir *visiškai sutinku* atsakė 92 % apklaustųjų. Šių metų apklausa parodė, kad ketvirtadaliui (25 %)

respondentų buvo *sunku pasakyti* ar yra užtikrintos saugios darbo sąlygos ir trečdalis darbuotojų (33 %) abejojo dėl poilsio patalpos tinkamumo. Šiomet daugiau darbuotojų buvo linkusių abejoti ir mažiau jų jautėsi saugiai (2023 m. buvo 92 %). Kas galėjo įtakoti tokią darbuotojų nuomonę neaišku, nes darbo sąlygos darbuotojams nesikeitė. Galbūt galima daryti prielaidą, kad atėję dirbti nauji žmonės, o jų buvo apie 40 procentų, tikėjosi kitokių sąlygų. Absoliuti dauguma darbuotojų (100 %) sutinka, kad periodiškai vyksta darbų saugos mokymai. Į teigini, manau, jog už savo darbą gaunu deramą atlyginimą *sutinku* ir *visiškai sutinku* atsakė 42 % apklaustųjų, o pusė apklaustųjų (50 %) pažymėjo, kad atlyginimas nėra deramas, likusieji 8 % pasirinko atsakymą *sunku pasakyti*. Lyginant su 2023 metais patenkintų savo atlyginimu sumažėjo patenkintų savo atlyginimu šiomet sumažėjo ketvirtadaliu (25 %). Didžioji dalis apklaustų darbuotojų (75 %) nejaučia diskriminacijos, patyčių, priekabiavimo bei nepagarbos, vis tik 17 % apklaustųjų nesutinka su teiginiu, kad nejaučia diskriminacijos, patyčių, priekabiavimo bei nepagarbos, ko 2023 metais nebuvo. Kad darbe vyrauja gera atmosfera mano 83 % apklaustųjų, o su tuo nesutinka 9 %, likę 8 % rinkosi atsakymą *sunku pasakyti*. Tokia nuomonė vyravo ir praeitais metais.

Mokymasis, tobulėjimas.

Dauguma apklaustų darbuotojų (92 %) teigė, kad darbe sudarytos sąlygos profesiniam tobulėjimui ir įgytas žinias gali taikyti profesinėje veikloje, kad organizacija investuoja į darbuotojų kompetencijų tobulinimą. Visi 100 % pasisakė, kad profesinės kompetencijos tobulinimas yra naudingas. Ar darbe išmokstu naujų dalykų, *visiškai sutinku* ir *sutinku* nurodė 75 % apklaustųjų, 17 % pasirinko atsakymą *sunku pasakyti*, likusi mažuma (8 %) su šiuo teiginiu nesutiko. 2023 metais respondentai mokymosi ir tobulėjimo tema turėjo panašią nuomonę, išskyrus tai, kad visi darbuotojai galvojo, kad darbe išmoksta naujų dalykų.

Darbo santykiai su kolegomis, vadovais, komandinis darbas.

Absoliuti dauguma apklaustų (100 %) darbuotojų teigė, kad dirba draugiškoje, darnioje komandoje, kuri yra bendradarbiaujanti, patenkinti savo santykiais su kolegomis, prireikus gali paprašyti pagalbos savo kolegų, darbuotojai organizacijoje jaučiasi komandos dalimi. Dauguma apklaustųjų (92 %) gauna visą būtiną profesinę pagalbą ir paramą iš savo tiesioginio vadovo, gali teikti pasiūlymus vadovams, yra išklausomas, jaučia vadovų paskatinimą ir mano, kad vadovai remia darbuotojų iniciatyvą.

Darbo sunkumai, patirtys.

Apklausa parodė, kad dauguma darbuotojų (92 %) *sutiko* ir *visiškai sutiko* su teiginiais, kad darbo veiklos ir atsakomybės paskirstytos tinkamai, kad įgyvendina savo atsakomybes, įvardintas darbo aprašyme, kad tiksliai žino, kokios yra jo užduotys ir jei darbe iškyla problemų, dažniausiai randa išeitį. Visi darbuotojai (100 %) įsitikinę, kad darbo problemas sprendžia operatyviai. Pusė apklaustųjų (50 %) teigė, kad darbe susiduria su išankstiniu paslaugų gavėjų nusistatymu prieš juos, o likusi pusė pasiskirstė dar per pusę (po 25 %), kurie abejojo, rinkosi atsakymą *sunku pasakyti* ir kurie turėjo nuomonę, kad paslaugų gavėjai nėra prieš juos nusistatę. Lyginant su praeitais metais šiemet buvo mažiau darbuotojų, kurie galvojo, kad paslaugų gavėjai prieš juos nusistatę, o daugiau buvo tuo abejojančių. Apklausa parodė, kad motyvuotų darbuotojų šiemet buvo daugiau nei pusė (66 %), o tai gerokai mažiau nei buvo pernai metais (83 %). Nemotyvuotais jaučiasi 17 % apklaustų darbuotojų ir tiek pat (17 %), kurie neapsisprendę. Pernai metais nemotyvuotų nebuvo, tik abejojantys (17 %).

Organizacijos tikslai.

Apklausa parodė, kad 75 % respondentų *sutinka* ir *visiškai sutinka*, jog organizacijos tikslai, vertybės, politika jiems suprantami, likę 25 % pažymėjo *sunku pasakyti*. Didžioji dalis (84 %) apklaustų darbuotojų mano, kad organizacijoje darbo rezultatai yra vertinami nuolat ir tiksliai žino, ko iš jų tikimasi darbe, ką jie turi atlikti, likusi dalis (16 %) abejojo, rinkosi atsakymą *sunku pasakyti*. Absoliučiai visi (100 %) apklaustieji pažymėjo, kad noriai prisiima atsakomybę už savo darbo rezultatus, jiems svarbi darbovietės reputacija ir pritaria, kad vadovybė dalinasi informacija su darbuotojais liečiančia organizacijos veiklą. Praeitų metų apklausoje pateikta nuomonė apie organizacijos tikslus buvo gan panaši, kaip ir šiemet, išskyrus, tai, kad tuomet visi apklausoje dalyvavę darbuotojai 100 % sutiko, jog jiems yra suprantami organizacijos tikslai, vertybės bei politika.

Į klausimą, kaip Jūsų manymu, per einamuosius metus pakito teikiamų paslaugų kokybė pusė apklaustųjų (50 %) teigė, kad liko tokia pati, o *pagerėjimą* ir *labai pagerėjimą* pajuto trečdalis darbuotojų (33 %), likusieji (17 %) į šį klausimą neatsakė. Jei palygintume su praeitų metų rezultatais pusė apklaustųjų (50 %), kaip ir šiemet, turėjo nuomonę, kad paslaugų kokybė nepakito, kita pusė (50 %) manė, kad *pagerėjo* ir *labai pagerėjo*. Taigi, šiemet 17 % apklaustųjų mažiau, kurie galėjo įvardinti, kad paslaugos pagerėjo, jie į šį klausimą neatsakė.

2023 metais buvo priimti papildomų pareigybių du darbuotojai, todėl praėjus daugiau nei vieneriems metams, tikslinga buvo klausti darbuotojų nuomonės, ar pasiteisino administracijos sprendimas juos priimti. Didžioji dauguma (83 %) pasakė, kad sprendimą vertina *gerai* ir *labai gerai* ir šiek tiek mažiau nei penktadalis (17 %) sprendimą vertino *vidutiniškai*. Beveik pusė apklaustųjų (42 %) negalėjo įvardinti ar pajuto bent vieną teigiamą pokytį darbo lauke priėmus papildomų pareigybių darbuotojus, trečdalis (33 %) pokytį pajuto, o ketvirtadalis apklaustųjų (25 %) ne. Lygiai taip pat darbuotojai ir pernai galvojo apie pokyčius darbo lauke priėmus papildomų pareigybių darbuotojus. Tik tuomet visi sutiko, kad sprendimas buvo *geras* ir *labai geras*. Galima daryti prielaidą, kad darbuotojų kaita (apie 40 procentų primta naujų darbuotojų) negalėjo įvardinti pokyčių, kadangi jie nedirbo.

Anketoje buvo klausiama, ar teko sudalyvauti LSDA ir/ar PKTC veiklose, *taip* pasakė 41 % apklaustųjų, *ne* – 17 % ir beveik pusė (42 %) į klausimą neatsakė. Šių organizacijų naudą *gerai* ir *labai gerai* įvertino beveik pusė (42 %) darbuotojų, o likusi didesnė pusė (58 %) į klausimą neatsakė. Pagal statistiką LSDA ir PKTC veiklose nedalyvavo tik medicinos darbuotojai, kurie irgi pildė anketą, visi kiti, socialines paslaugas teikiantys darbuotojai dalyvavo.

ANKETOS IŠVADOS

Apibendrinant tyrimą darytina išvada, kad didžioji dalis darbuotojų darbo organizavimu buvo patenkinti, manė, kad vykstantys susirinkimai yra efektyvus, naudingi, sutiko, kad darbo krūvis yra normalus ir, kad organizacijoje vyksta komunikacija su kitomis įstaigomis. Taip pat dauguma darbuotojų manė, kad darbe vyrauja gera atmosfera, sudarytos sąlygos profesiniam tobulėjimui, įgytas žinias galėjo taikyti profesinėje veikloje, o organizacija investavo į darbuotojų kompetencijų tobulinimą. Darbuotojai gavo visą būtiną profesinę pagalbą ir paramą iš savo tiesioginio vadovo, galėjo teikti pasiūlymus vadovams, buvo išklausomi, jautė vadovų paskatinimą ir manė, kad vadovai remia jų iniciatyvą. Taipogi beveik visi darbuotojai sutiko, kad darbo veiklos ir atsakomybės buvo paskirstytos tinkamai, kad įgyvendino savo atsakomybes, įvardintas darbo aprašyme, tiksliai žinojo kokios yra jų užduotys, o jei darbe iškildavo problemų, dažniausiai rasdavo išeitį. Didžioji dalis darbuotojų pritarė, kad organizacijoje darbo rezultatai buvo vertinami nuolat ir tiksliai žinojo, ko iš jų buvo tikimasi darbe, ką jie turėjo atlikti.

Absoliučiai visi apklausti darbuotojai sutiko, kad turėjo galimybę planuoti kasmetines atostogas, kad darbe periodiškai vyko saugos mokymai, kad profesinės kompetencijos mokymai buvo naudingi. Taip pat visi turėjo nuomonę, kad dirbo draugiškoje, darnioje ir bendradarbiaujančioje komandoje. Visi noriai prisiimdavo atsakomybę už savo darbo rezultatus, jiems buvo svarbi darbovietės reputacija ir visiškai pritarė, kad vadovybė dalinosi informacija su jais liečiančia organizacijos veiklą.

Nemaža dalis darbuotojų, 75 procentai, manė, kad jiems buvo užtikrintos saugios darbo sąlygos, kad darbe išmoko naujų dalykų ir, kad jiems buvo suprantami organizacijos tikslai, vertybės bei politika. Kalbant apie organizacijos tikslus, šiemet ketvirtadalis darbuotojų, ko pernai nebuvo, abejojo ar jiems aiškūs tikslai, vertybės ir organizacijos politika.

Darbuotojai anketoje pažymėjo, kad dirbo draugiškoje, darnioje, bendradarbiaujančioje komandoje, kad darbe vyravo gera atmosfera, vis tik dalis darbuotojų (17 procentų) pažymėjo, kad darbe jautė ir tokius dalykus kaip diskriminaciją, patyčias, priekabiavimą ar nepagarbą.

Šių metų apklausa parodė, kad gerokai daugiau, t. y. trečdalis darbuotojų, kas pernai nesudarė dešimtadalio, abejojo saugumu darbe, tik kiek daugiau nei pusė darbuotojų organizacijoje

jautėsi saugiai. Trečdalis darbuotojų abejojo poilsio patalpų tinkamumu organizacijoje, darbuotojų rotacijos reikalingumu ir vykusiais pokyčiais darbe.

Savo gaunamu atlygiu buvo patenkinti kiek mažiau nei pusė darbuotojų, o kita pusė jų manė, kad atlygis buvo nepakankamas. Lyginant su praeitais metais buvo ketvirtadaliu daugiau darbuotojų nepatenkintų savo gaunamu atlygiu.

Apie tai, kad paslaugų gavėjai nusistatę prieš darbuotojus, taip galvojo pusė darbuotojų, bet šiemet buvo mažiau, tų, kurie galvojo, kad paslaugų gavėjai prieš juos nėra nusistatę, o tiesiog pažymėjo, kad sunku pasakyti.

Pažymėtina, kad šiemet sumažėjo motyvuotų darbuotojų, jų buvo kiek daugiau nei pusė (66 procentai), likusieji, vienodomis dalimis pasiskirstė, kurie sakė, kad nemotyvuoti ir, kad sunku pasakyti. Trečdalis darbuotojų nėra tikri rotacijos reikalingumu ir nauda.

Pusė apklaustų darbuotojų turėjo nuomonę, kad paslaugų kokybė nepakito, liko tokia pati, trečdalis darbuotojų pajuto paslaugų kokybės pagerėjimą. Pablogėjimo niekas neįvardijo.

Didžioji dauguma darbuotojų sutiko su administracijos sprendimu priimti papildomų pareigybių darbuotojus, tačiau beveik pusė apklaustųjų negalėjo įvardinti, ar pajuto bent vieną teigiamą pokytį darbo lauke priėmus šiuos darbuotojus. Pokyčius pajuto trečdalis, o ketvirtadalis nepajuto nieko. Galimai tiek daug darbuotojų pokyčių įvardinti negalėjo, dėl to, kad pasikeitė dalis darbuotojų, jie neturėjo su kuo palyginti.

LSDA ir/ar PKTC veiklose sudalyvavo ir gerai jas įvertino beveik pusė darbuotojų, o likusi didesnė pusė į šiuos klausimus neatsakė ir tai logiška, nes į klausimus atsakinėjo ir slaugytojos, kurios šiose veiklose nedalyvavo.

Rekomendacija:

1. Įgyvendinti bent 2 priemonės darbuotojų motyvacijai skatinti.
2. Organizuoti paskaitą-diskusiją apie rotacijos naudą bei reikalingumą ir organizacijos tikslus
3. Apklausti darbuotojus kokiomis aplinkybėmis jie jaučiasi nesaugiai ir kokias poilsio patalpas matytų kaip tinkamas. Pagal rezultatus ir galimybes pagerinti situaciją šiais klausimais.