



ISO 9001  
ISO 45001  
ISO 14001

UŽDAROJI AKCINĖ BENDROVĖ „SDG“

Draugystės g. 8E, 51264 Kaunas, tel. (8 37) 46 00 66, el. p. [info@sdg.lt](mailto:info@sdg.lt), [www.sdg.lt](http://www.sdg.lt)  
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 135899565, PVM mokėtojo kodas LT358995610

# Kazlų Rūdos Kazio Griniaus gimnazija

## Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo protokolas-ataskaita

### Nr. 23-191

**Tyrimas atliktas:** vadovaujantis Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais. Patvirtintais LR SAM ir SAD ministro 2005 m. rugpjūčio 24d. įsakymu Nr. V-669/A1-241.

**Tyrimo atlikimo data:** 2023-03-23

**Tyrimo objektas:** Kazlų Rūdos Kazio Griniaus gimnazija

#### Vykdytojo atstovas

\_\_\_\_\_  
Tyrimą atliko Kamilė Linkutė (psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo kursų baigimo pažymėjimas Nr. KA-22-PRV-N-2/2, išduotas 2022 m. rugpjūčio 5 d.)

#### Užsakovo atstovas

\_\_\_\_\_  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

#### Suderinta

(darbuotojų atstovas (profesinė sąjunga ar darbo taryba),  
darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai)

\_\_\_\_\_  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

## Turinys

BENDRA INFORMACIJA.....	3
KAZLŲ RŪDOS KAZIO GRINIAUS GIMNAZIJOS DARBUOTOJAMS PATEIKTA ANKETA .....	5
LITERATŪRA IR TEISĖS AKTAI.....	8
KAZLŲ RŪDOS KAZIO GRINIAUS GIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ PSICHOSOCIALINIŲ DARBO VEIKSNIŲ SUBJEKTYVAUS VERTINIMO PASISKIRSTYMAS .....	9
DIAGRAMOS PAGAL ANKETINIUS APKLAUSOS DUOMENIS .....	16
IŠVADOS.....	19
PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ ĮVERTINIMO KORTELE – PREVENCINIŲ PRIEMONIŲ PLANAS .....	20

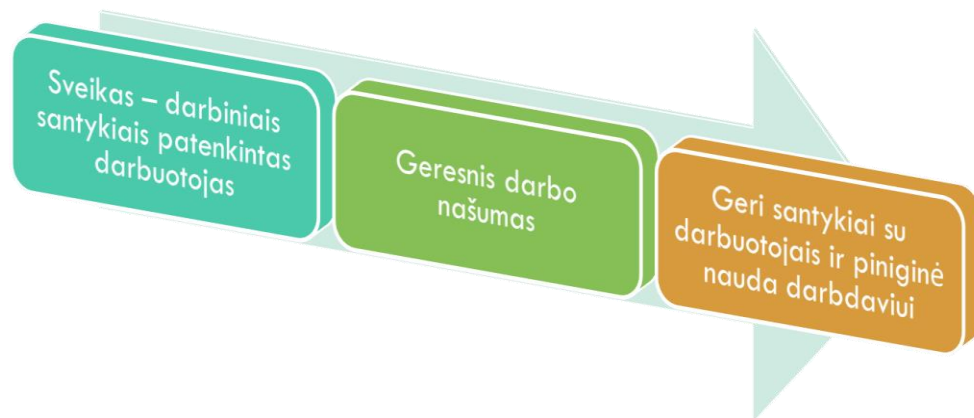
## BENDRA INFORMACIJA

UAB „SDG“ atliko psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą Kazlų Rūdos Kazio Griniaus gimnazijoje. Psichosocialiniai tyrimai įstaigoje atliekami norint įvertinti darbuotojų psichosocialinę būklę.

Įstaigoje 171 (šimtas septyniasdešimt vienas) darbuotojas atsakė į pateiktus klausimus.

Šios ataskaitos tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos darbuotojams.

Žinodamas tyrimų rezultatus, darbdavys gali (jei to reikia) gerinti darbuotojų savijautą darbe, tuo pačiu gerindamas darbų našumą.



Psichologiniai veiksniai – tai veiksmai ar aplinkybės, kurios daro įtaką darbuotojo psichologiniam atsakui į jo darbą ar darbo vietos aplinką, pvz., didelis darbo krūvis, trumpas laiko tarpas užduočiai atlikti, maža įtaka darbui arba darbo metodams.

Psichologinis smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingo neetiško elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

Mobingas – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

Didžiausia psichosocialinių rizikos veiksnių atsiradimo pasekmė – stresas darbe. Stresas – tai tam tikrų įvykių, kuriuos mes laikome grėsmingais, sunkiais, vadinamais stresoriais. Pagrindinė streso priežastis – konfliktas tarp žmogaus poreikių, vilčių ir realybės. Stresorius – nėra absoliuti sąvoka – tą patį dirgiklį skirtingi asmenys interpretuoja skirtingai. Tik nuo paties žmogaus priklauso, kokį stresą jie sukels.

Stresas darbe – emocinių, pažintinių, elgesio ir fiziologinių reakcijų visuma į nemalonius ir kenksmingus darbo turinio, darbo organizavimo ir darbo aspektus. Stresas darbe gali sukelti depresiją, nerimą, padidėjusį lėtinį nuovargį ir širdies ligas, jis turi didelės įtakos darbo našumui, kūrybingumui ir konkurencingumui. Stipri ar užsitęsusi stresinė būseną silpnina organizmo funkcijas, adaptacinius sugebėjimus, mažina atsparumą ligoms, stiprina kitų žalingų rizikos veiksnių poveikį.

# KAZLŲ RŪDOS KAZIO GRINIAUS GIMNAZIJOS DARBUOTOJAMS PATEIKTA ANKETA

## Streso vertinimo anketa - klausimynas

Šios anketos tikslas - surinkti duomenis apie Jūsų darbinę aplinką, darbuotojų sveikatą bei psichosocialinę aplinką. Atsakymų patiems nereikia rašyti, pasirinkite ir pažymėkite vieną tinkamiausią variantą.

Pavyzdys: **Mano savijauta puiki:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

### *Darbo reikalavimai*

1. Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe:

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

2. Galiu pats nuspręsti, kada daryti pertrauką:

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

3. Turiu dirbti labai intensyviai:

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

4. Man yra aiškūs mano padaliniui/skyriui/departamentui keliami tikslai ir uždaviniai:

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

5. Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius:

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

6. Turiu skubėti, kad spėčiau atlikti savo darbus:

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

### *Darbo organizavimas*

7. Skirtingos darbuotojų grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų:

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

8. Darbus spėju atlikti laiku:

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

9. Atidedu kai kurias užduotis, nes turiu per daug darbo:

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

10. Turiu pakankamai poilsio pertraukų:

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**11. Galiu pasirinkti darbo tempą:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**12. Galiu spręsti kaip atlikti savo darbą:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

*Darbo turinys*

**13. Žinau kaip atlikti savo darbą:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**14. Mano atliekamas darbas vertinamas pozityviai:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**15. Mano nuomonė ir pasiūlymai dėl darbo tempo yra išklausomi:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**16. Man yra aiškios mano pareigos ir atsakomybė:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**17. Mano darbas yra savarankiškas:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**18. Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**19. Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**20. Su manimi tariamasi dėl darbo pokyčių:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

*Darbo priemonės*

**21. Gaunu visas darbui atlikti reikalingas priemones:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**22. Mano darbo vieta yra komfortiška (pakankamai erdvės, tinkamas darbo priemonių išdėstymas, patogūs baldai ir kt.):**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

***Darbuotojų tarpusavio santykiai***

**23. Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemalonių elgesiu:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**24. Prireikus pagalbos, galiu kreiptis į kolegas:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**25. Mano kolegos gerai sutaria:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**26. Santykiai darbe yra įtempti:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**27. Darbe patiriu kolegų pagarbą:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**28. Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**29. Darbe patiriu mobingą:**

*(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; patyčių atmaina, psichologinis teroras).*

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**30. Per pastaruosius 12 mėn. teko patirti nepageidaujamą seksualinį dėmesį (priekabiavimą) darbovietėje:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**31. Per pastaruosius 12 mėn. teko patirti fizinį smurtą darbovietėje:**

- Visada
- Dažnai
- Kartais
- Retai
- Niekada

**32. Įmonėje yra atsakingas žmogus, į kurį galiu kreiptis pagalbos, patyrus bauginimą ar smurtą:**

- Taip
- Ne
- Nežinau

Streso įvertinimo anketoje pateikiami duomenys yra anoniminiai ir jų rinkimas neprieštarauja galiojantiems asmens duomenis reglamentuojantiems teisės aktams.

## LITERATŪRA IR TEISĖS AKTAI

Psichosocialinių veiksnių tyrimas atliktas vadovaujantis šiais teisės aktais ir literatūra:

1. Lietuvai pritaikytus Jungtinės Karalystės Saugos ir sveikatos agentūros standartus.
2. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-669/A1-241 patvirtinti Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai.
3. SVP-05. Psichosocialinių veiksnių tyrimo ir vertinimo standartinė veiklos procedūra.



## KAZLŲ RŪDOS KAZIO GRINIAUS GIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ PSICHOSOCIALINIŲ DARBO VEIKSNIŲ SUBJEKTYVAUS VERTINIMO PASISKIRSTYMAS

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Darbuotojai		
	viso	skaičius	procentai
<b>Darbo reikalavimai</b>			
<b>1. Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe:</b>	171		
<i>visada</i>		98	57,31
<i>dažnai</i>		67	39,18
<i>kartais</i>		4	2,34
<i>retai</i>		1	0,58
<i>niekada</i>		1	0,58
<b>2. Galiu pats nuspręsti, kada daryti pertrauką:</b>	171		
<i>visada</i>		35	20,47
<i>dažnai</i>		42	24,56
<i>kartais</i>		40	23,39
<i>retai</i>		20	11,70
<i>niekada</i>		34	19,88
<b>3. Turiu dirbti labai intensyviai:</b>	171		
<i>visada</i>		36	21,05
<i>dažnai</i>		94	54,97
<i>kartais</i>		39	22,81
<i>retai</i>		2	1,17
<i>niekada</i>		0	0,00
<b>4. Man yra aiškūs mano padaliniui/skyriui/departamentui keliami tikslai ir uždaviniai:</b>	171		
<i>visada</i>		88	51,46
<i>dažnai</i>		65	38,01
<i>kartais</i>		12	7,02
<i>retai</i>		5	2,92
<i>niekada</i>		1	0,58
<b>5. Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius:</b>	171		
<i>visada</i>		1	0,58
<i>dažnai</i>		4	2,34
<i>kartais</i>		14	8,19
<i>retai</i>		39	22,81
<i>niekada</i>		113	66,08

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Darbuotojai		
	viso	skaičius	procentai
<b>6. Turiu skubėti, kad spėčiau atlikti savo darbus:</b>	171		
<i>visada</i>		16	9,36
<i>dažnai</i>		27	15,79
<i>kartais</i>		73	42,69
<i>retai</i>		40	23,39
<i>niekada</i>		15	8,77
<b>Darbo organizavimas</b>			
<b>7. Skirtingos darbuotojų grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų:</b>	171		
<i>visada</i>		0	0,00
<i>dažnai</i>		6	3,51
<i>kartais</i>		29	16,96
<i>retai</i>		44	25,73
<i>niekada</i>		92	53,80
<b>8. Darbus spėju atlikti laiku:</b>	171		
<i>visada</i>		73	42,69
<i>dažnai</i>		93	54,39
<i>kartais</i>		3	1,75
<i>retai</i>		2	1,17
<i>niekada</i>		0	0,00
<b>9. Atidedu kai kurias užduotis, nes turiu per daug darbo:</b>	171		
<i>visada</i>		1	0,58
<i>dažnai</i>		7	4,09
<i>kartais</i>		57	33,33
<i>retai</i>		64	37,43
<i>niekada</i>		42	24,56
<b>10. Turiu pakankamai poilsio pertraukų:</b>	171		
<i>visada</i>		44	25,73
<i>dažnai</i>		52	30,41
<i>kartais</i>		32	18,71
<i>retai</i>		32	18,71
<i>niekada</i>		11	6,43

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Darbuotojai		
	viso	skaičius	procentai
<b>11. Galiu pasirinkti darbo tempą:</b>	171		
<i>visada</i>		43	25,15
<i>dažnai</i>		64	37,43
<i>kartais</i>		36	21,05
<i>retai</i>		16	9,36
<i>niekada</i>		12	7,02
<b>12. Galiu spręsti kaip atlikti savo darbą:</b>	171		
<i>visada</i>		77	45,03
<i>dažnai</i>		66	38,60
<i>kartais</i>		20	11,70
<i>retai</i>		4	2,34
<i>niekada</i>		4	2,34
<b>Darbo turinys</b>			
<b>13. Žinau kaip atlikti savo darbą:</b>	171		
<i>visada</i>		113	66,08
<i>dažnai</i>		57	33,33
<i>kartais</i>		1	0,58
<i>retai</i>		0	0,00
<i>niekada</i>		0	0,00
<b>14. Mano atliekamas darbas vertinamas pozityviai:</b>	171		
<i>visada</i>		59	34,50
<i>dažnai</i>		81	47,37
<i>kartais</i>		25	14,62
<i>retai</i>		5	2,92
<i>niekada</i>		1	0,58
<b>15. Mano nuomonė ir pasiūlymai dėl darbo tempo yra išklausomi:</b>	171		
<i>visada</i>		73	42,69
<i>dažnai</i>		50	29,24
<i>kartais</i>		31	18,13
<i>retai</i>		12	7,02
<i>niekada</i>		5	2,92

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Darbuotojai		
	viso	skaičius	procentai
<b>16. Man yra aiškios mano pareigos ir atsakomybė:</b>	171		
<i>visada</i>		126	73,68
<i>dažnai</i>		41	23,98
<i>kartais</i>		3	1,75
<i>retai</i>		1	0,58
<i>niekada</i>		0	0,00
<b>17. Mano darbas yra savarankiškas:</b>	171		
<i>visada</i>		50	29,24
<i>dažnai</i>		90	52,63
<i>kartais</i>		23	13,45
<i>retai</i>		5	2,92
<i>niekada</i>		3	1,75
<b>18. Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai:</b>	171		
<i>visada</i>		104	60,82
<i>dažnai</i>		34	19,88
<i>kartais</i>		26	15,20
<i>retai</i>		4	2,34
<i>niekada</i>		3	1,75
<b>19. Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą:</b>	171		
<i>visada</i>		90	52,63
<i>dažnai</i>		59	34,50
<i>kartais</i>		19	11,11
<i>retai</i>		3	1,75
<i>niekada</i>		0	0,00
<b>20. Su manimi tariamasi dėl darbo pokyčių:</b>	171		
<i>visada</i>		75	43,86
<i>dažnai</i>		53	30,99
<i>kartais</i>		27	15,79
<i>retai</i>		8	4,68
<i>niekada</i>		8	4,68

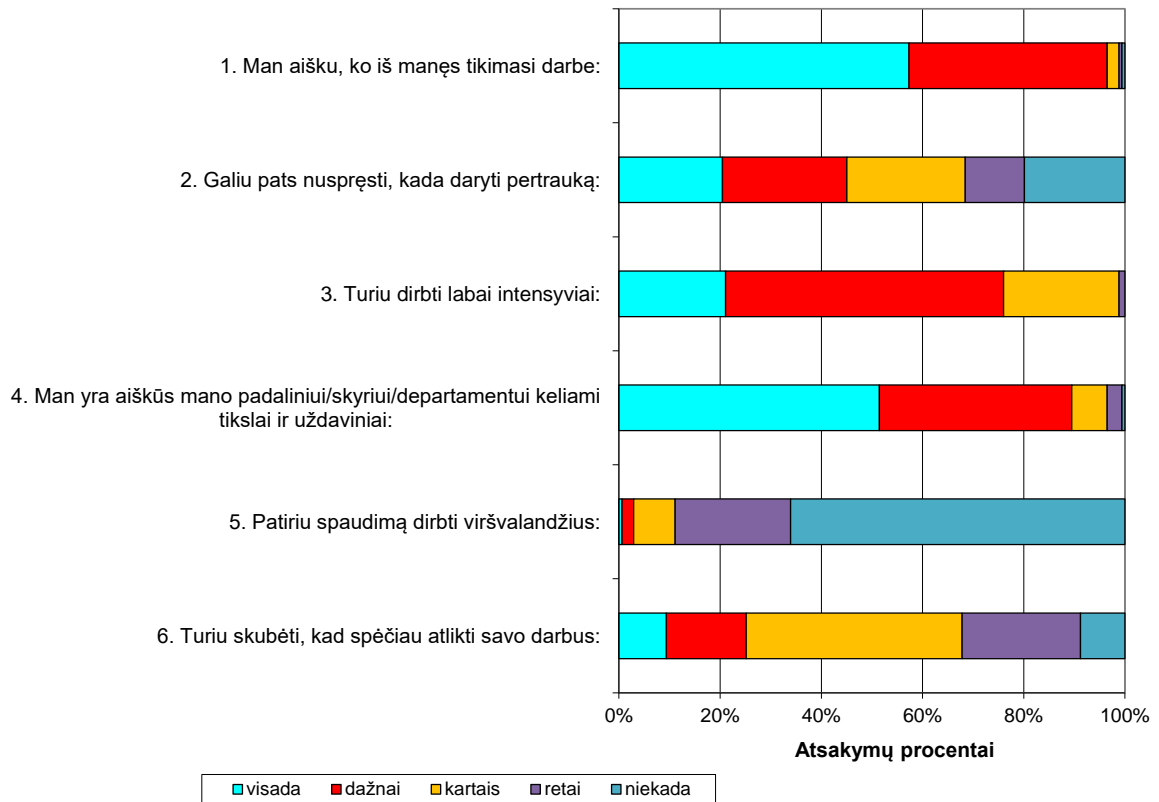
Psichosocialiniai darbo veiksniai	Darbuotojai		
	viso	skaičius	procentai
<b>Darbo priemonės</b>			
<b>21. Gaunu visas darbui atlikti reikalingas priemones:</b>	171		
<i>visada</i>		75	43,86
<i>dažnai</i>		57	33,33
<i>kartais</i>		27	15,79
<i>retai</i>		9	5,26
<i>niekada</i>		3	1,75
<b>22. Mano darbo vieta yra komfortiška (pakankamai erdvės, tinkamas darbo priemonių išdėstymas, patogūs baldai ir kt.):</b>	171		
<i>visada</i>		91	53,22
<i>dažnai</i>		47	27,49
<i>kartais</i>		15	8,77
<i>retai</i>		13	7,60
<i>niekada</i>		5	2,92
<b>Darbuotojų tarpusavio santykiai</b>			
<b>23. Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemaloniu elgesiu:</b>	171		
<i>visada</i>		1	0,58
<i>dažnai</i>		3	1,75
<i>kartais</i>		23	13,45
<i>retai</i>		30	17,54
<i>niekada</i>		114	66,67
<b>24. Prireikus pagalbos, galiu kreiptis į kolegas:</b>	171		
<i>visada</i>		111	64,91
<i>dažnai</i>		35	20,47
<i>kartais</i>		21	12,28
<i>retai</i>		3	1,75
<i>niekada</i>		1	0,58
<b>25. Mano kolegos gerai sutaria:</b>	171		
<i>visada</i>		45	26,32
<i>dažnai</i>		95	55,56
<i>kartais</i>		24	14,04
<i>retai</i>		7	4,09
<i>niekada</i>		0	0,00

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Darbuotojai		
	viso	skaičius	procentai
<b>26. Santykiai darbe yra įtempti:</b>	171		
<i>visada</i>		6	3,51
<i>dažnai</i>		11	6,43
<i>kartais</i>		36	21,05
<i>retai</i>		61	35,67
<i>niekada</i>		57	33,33
<b>27. Darbe patiriu kolegų pagarbą:</b>	171		
<i>visada</i>		64	37,43
<i>dažnai</i>		71	41,52
<i>kartais</i>		28	16,37
<i>retai</i>		8	4,68
<i>niekada</i>		0	0,00
<b>28. Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino:</b>	171		
<i>visada</i>		94	54,97
<i>dažnai</i>		31	18,13
<i>kartais</i>		30	17,54
<i>retai</i>		9	5,26
<i>niekada</i>		7	4,09
<b>29. Darbe patiriu mobingą:</b>	171		
<i>visada</i>		1	0,58
<i>dažnai</i>		7	4,09
<i>kartais</i>		14	8,19
<i>retai</i>		18	10,53
<i>niekada</i>		131	76,61

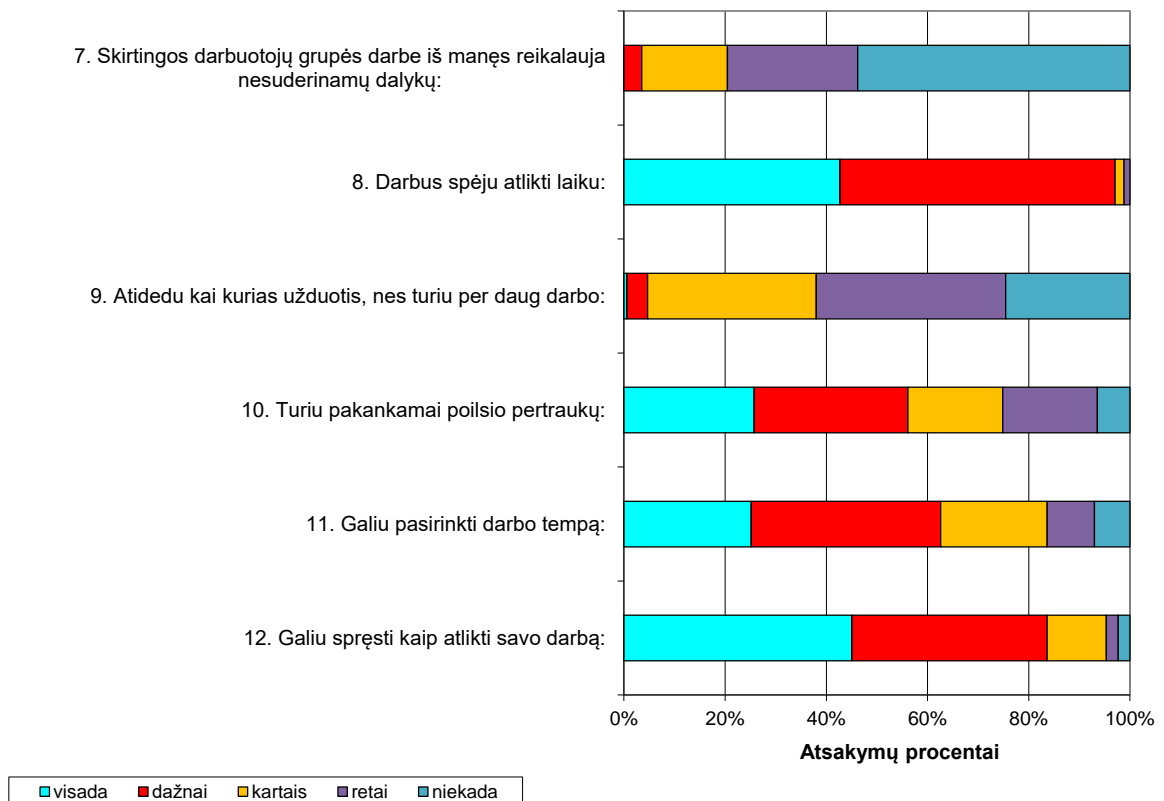
Psichosocialiniai darbo veiksniai	Darbuotojai		
	viso	skaičius	procentai
<b>30. Per pastaruosius 12 mėn. teko patirti nepageidaujamą seksualinį dėmesį (priekabiavimą) darbovietėje:</b>	171		
<i>visada</i>		0	0,00
<i>dažnai</i>		0	0,00
<i>kartais</i>		3	1,75
<i>retai</i>		0	0,00
<i>niekada</i>		168	98,25
<b>31. Per pastaruosius 12 mėn. teko patirti fizinį smurtą darbovietėje:</b>	171		
<i>visada</i>		0	0,00
<i>dažnai</i>		0	0,00
<i>kartais</i>		0	0,00
<i>retai</i>		2	1,17
<i>niekada</i>		169	98,83
<b>32. Įmonėje yra atsakingas žmogus, į kurį galiu kreiptis pagalbos, patyrus bauginimą ar smurtą:</b>	171		
<i>taip</i>		113	66,08
<i>ne</i>		8	4,68
<i>nežinau</i>		50	29,24

## DIAGRAMOS PAGAL ANKETINIUS APKLAUSOS DUOMENIS

### Darbo reikalavimai

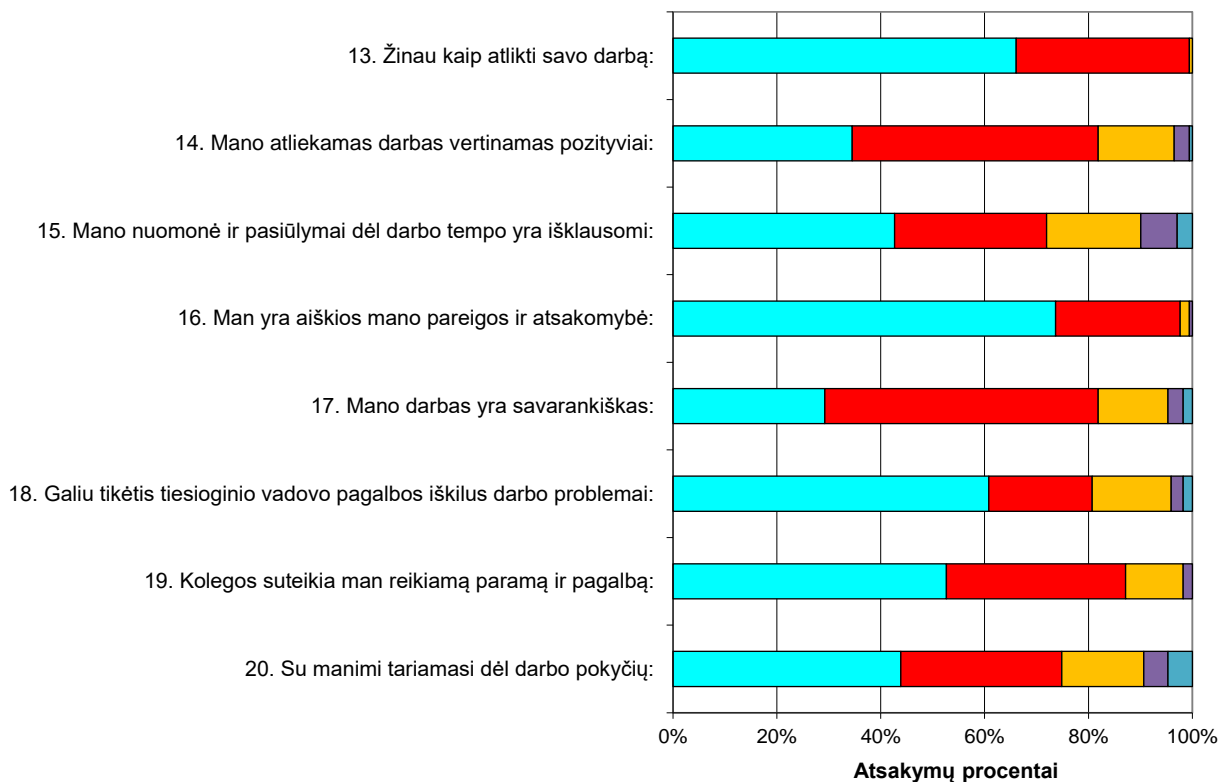


### Darbo organizavimas



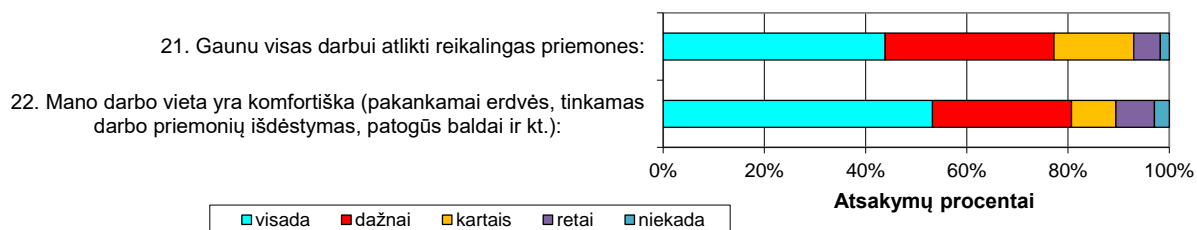


### Darbo turinys



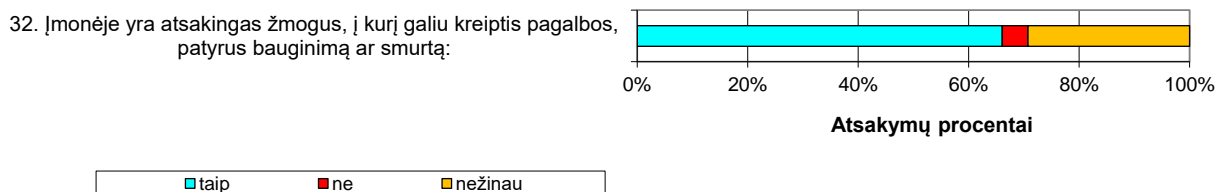
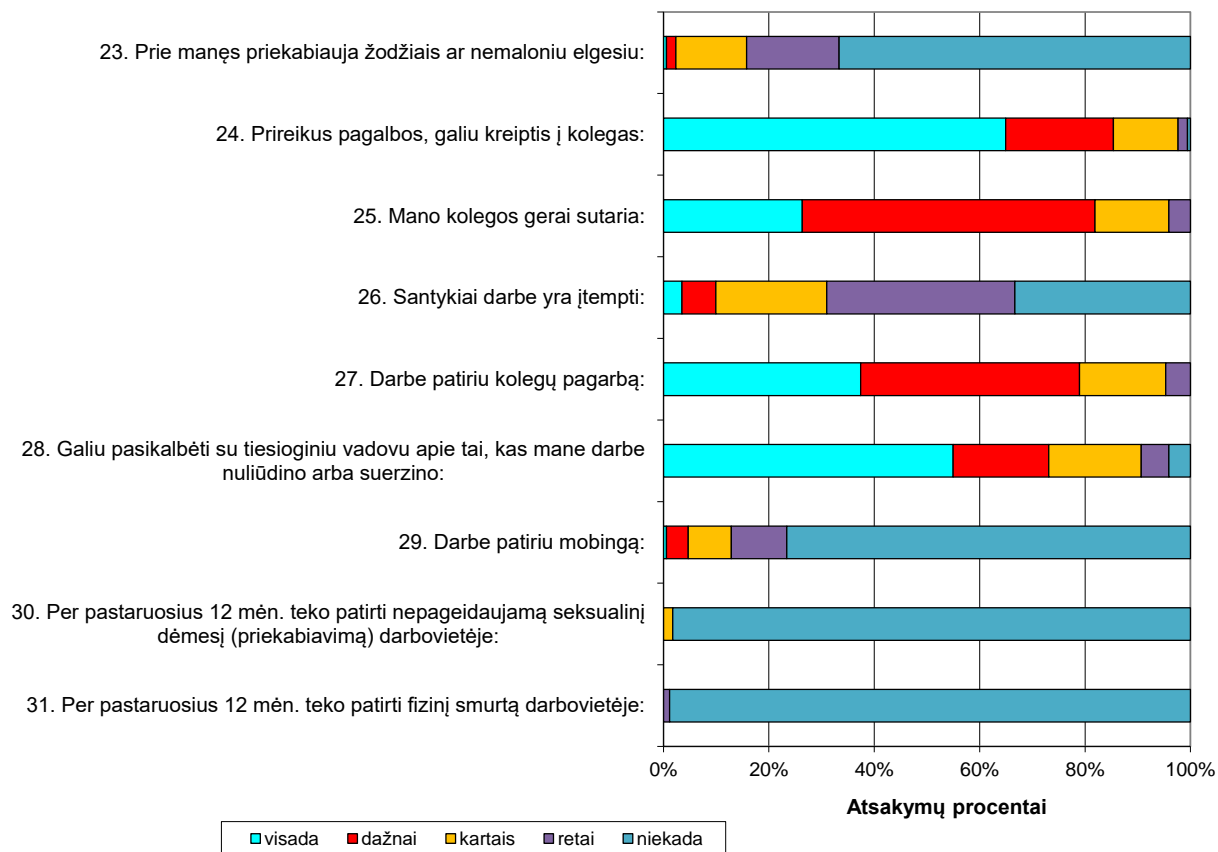
visada dažnai kartais retai niekada

### Darbo priemonės



visada dažnai kartais retai niekada

**Darbuotojų tarpusavio santykiai**



## IŠVADOS

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo Kazlų Rūdos Kazio Griniaus gimnazijoje rezultatai parodė, jog reikėtų atkreipti dėmesį į darbo krūvio pasiskirstymą: **76,02 proc.** darbuotojų nurodo, jog turi dirbti labai intensyviai, **25,15 proc.** - skubėti, kad spėtų atlikti savo darbus. Be to, **31,58 proc.** respondentų negali patys nuspręsti, kada daryti pertrauką.

Taip pat reikėtų atsižvelgti į darbo organizavimo ypatumus – **25,14 proc.** darbuotojų mano, jog neturi pakankamai poilsio pertraukų.

Vertinant darbuotojų tarpusavio santykius, pastebima, jog **23,39 proc.** apklaustų darbuotojų darbe yra susidūrę su mobingu, **33,32 proc.** – su priekabiavimu žodžiais ar nemalonių elgesiu. Keletas respondentų per pastaruosius 12 mėn. patyrė nepageidaujamą seksualinį dėmesį ir fizinį smurtą darbovietėje. Be to, **33,92 proc.** apklaustųjų nežino, kur gali kreiptis pagalbos, patyrus bauginimą ar smurtą.

## PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ ĮVERTINIMO KORTELĖ – PREVENCINIŲ PRIEMONIŲ PLANAS

**2023 m. kovo 23 d.**

(kortelės užpildymo data)

### Profesinės rizikos vertinimo objektas:

**Kazlų Rūdos Kazio Griniaus gimnazija; gimnazijos darbuotojai.**

(įmonės padalinys, darbo patalpa, darbo vieta, kita vieta įmonės teritorijoje)

Darbuotojų skaičius - 247

Apklausoje dalyvavusių darbuotojų skaičius – 171

Psichosocialiniai profesinės rizikos veiksniai	Teisės aktas, nustatantis veiksnio dydį, straipsnis, dalis, punktas	Rizikos dydis	Rizikos priimtumas	Papildomų rizikos šalinimo ir /ar mažinimo priemonių poreikis	Priemonės įgyvendinimo data/ atsakingas asmuo
Darbo reikalavimai	Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai. Patvirtinta LR SAM ir SAD ministro 2005 m. rugpjūčio 24d. įsakymu Nr. V-669/A1-241. Lietuvai pritaikyti Jungtinės Karalystės streso darbe valdymo standartai. Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Scandinavian journal of public health,38(3_suppl), 8-24.	Labai maža rizika	priimtina	1. Atkreipti dėmesį į individualius darbų planus, paskirstyti darbus pagal darbuotojų galimybes, užtikrinti pakankamus išteklius, reikalingus darbams atlikti (laikas, įranga ir kt.). 2. Skatinti asmeninių dienotvarkių pildymą, fiksuojant užduotims atlikti reikalingą laiko trukmę. Šias dienotvarkes galima analizuoti, siekiant adekvačiai įvertinti užduočiai numatyto laiko didinimo poreikį. 3. Skatinti tolygų darbo užduočių pasiskirstymą bei darbo krūvio pasidalinimą. Apie naujas užduotis darbuotojus įspėti kaip galima anksčiau. 4. Reguliariai (pvz., kartą per mėnesį) organizuoti susitikimus, skirtus aptarti darbuotojų darbo krūvį, jiems kylančius sunkumus, išsiaiškinti	
Darbo organizavimas		Labai maža rizika	priimtina		
Darbo turinys		Labai maža rizika	priimtina		

Puslapis 21 iš 21

Darbo priemonės		Labai maža rizika	priimtina	<p>darbuotojų poreikius, nuomonę ir lūkesčius, įtraukti į su jų darbu susijusį sprendimų priėmimo procesą.</p> <p>5. Pradėjus įgyvendinti pokyčius, teirautis darbuotojų atgalinio ryšio, atsižvelgti į jų nuomones ir pastebėjimus.</p> <p>6. Siekiant pagerinti darbuotojų tarpusavio santykius, kurti palaikantį darbuotojo-vadovo santykį, organizuoti mokymus apie mobingą, tarpasmeninius konfliktus ir jų sprendimą, komunikaciją, informuoti darbuotojus apie veiksmų, susidūrus su mobingu algoritmą. Skirti dėmesio darbuotojų emocinei savijautai, informuoti darbuotojus, kur jie gali kreiptis pagalbos, patyrus bauginimą ar smurtą.</p>	
Darbuotojų tarpusavio santykiai		Maža rizika	<b>toleruotina</b>		

Kortelę užpildė \_\_\_\_\_  
(pareigos, vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_  
(parašas)

Darbdavys \_\_\_\_\_  
(pareigos, vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_  
(parašas)