



DARNI
SOCIALINĖ
RAIDA

Pasvalio rajono paramos šeimai centro
PSICHOLOGINIO MIKROKLIMATO TYRIMAS

Ekspertės:

JŪRATĖ GRICIŪTĖ, psichologė psichoterapeutė; supervizorė

ELONA BERNIŪNIENĖ, psichologė psichoterapeutė

2025 m.

PSICHOLOGINIO MIKROKLIMATO TYRIMO PROCESAS

1. 2025 m. balandžio - gegužės mėn. atlikta įstaigos darbuotojų internetinė apklausa pagal parengtą ir įstaigai adaptuotą klausimyną.
2. 2025 m. gegužės mėn. praversti susitikimai-fokus grupės, taikant pusiau struktūruoto interviu metodą, su kiekvienu įstaigos padaliniu ir administracija individualiai (4 susitikimai) pagal iš anksto su Užsakovu suderintą grafiką.
3. 2025 m. rugsėjo mėn. parengta galutinė psichologinio mikroklimato įvertinimo ataskaita.



PASVALIO RAJONO PARAMOS ŠEIMAI CENTRO DARBUOTOJŲ APKLAUSA

- ▶ Apklausoje dalyvavo 38 įstaigos darbuotojai.
- ▶ **Anketinės internetinės apklausos tikslas** - sužinoti darbuotojų nuomonę apie įstaigoje vyraujantį mikroklimatą bei darbo aplinką įtakojančius veiksnius.
- ▶ Šiuo klausimynu buvo vertinami įstaigos darbuotojų darbo aplinkos veiksniai:
Darbas; Bendravimas; Valdymas; Motyvacija
- ▶ Atliekant apklausą buvo pateiktas vienas atviras klausimas: „*Jeigu Jūs būtumėte įstaigos vadovas, ką darytumėte, kad kolektyve būtų palaikoma draugiška atmosfera?*“. Į šį klausimą atsakė 29 apklausoje dalyvavusių darbuotojų.



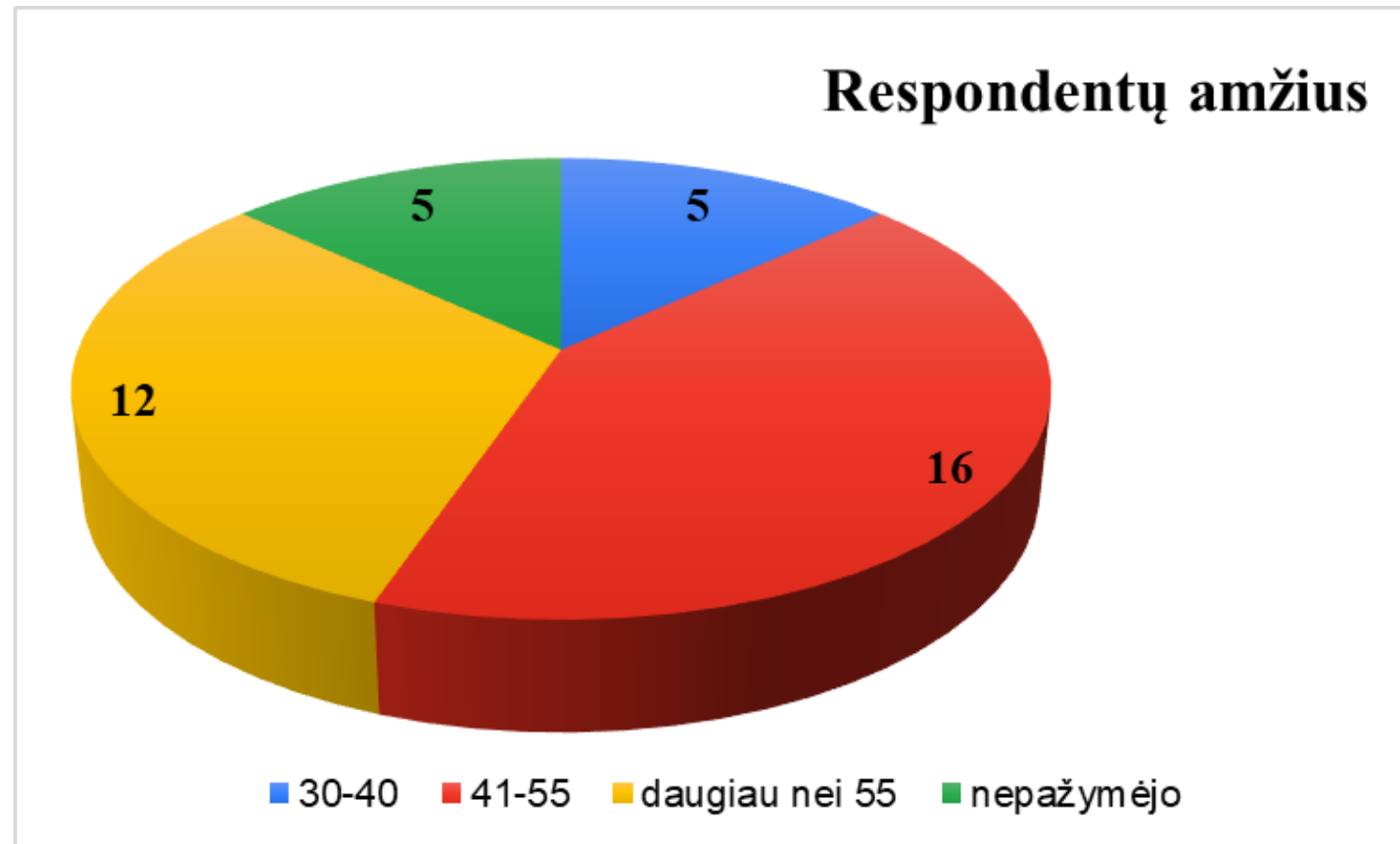
APKLAUSOS DALYVIŲ DEMOGRAFINIAI DUOMENYS

► Apklausos dalyvių demografiniai duomenys:

- 1) respondentų amžius;
- 2) darbo įstaigoje stažas,
- 3) įstaigoje užimamos pareigos.



APKLAUSOS REZULTATAI: RESPONDENTŲ AMŽIUS

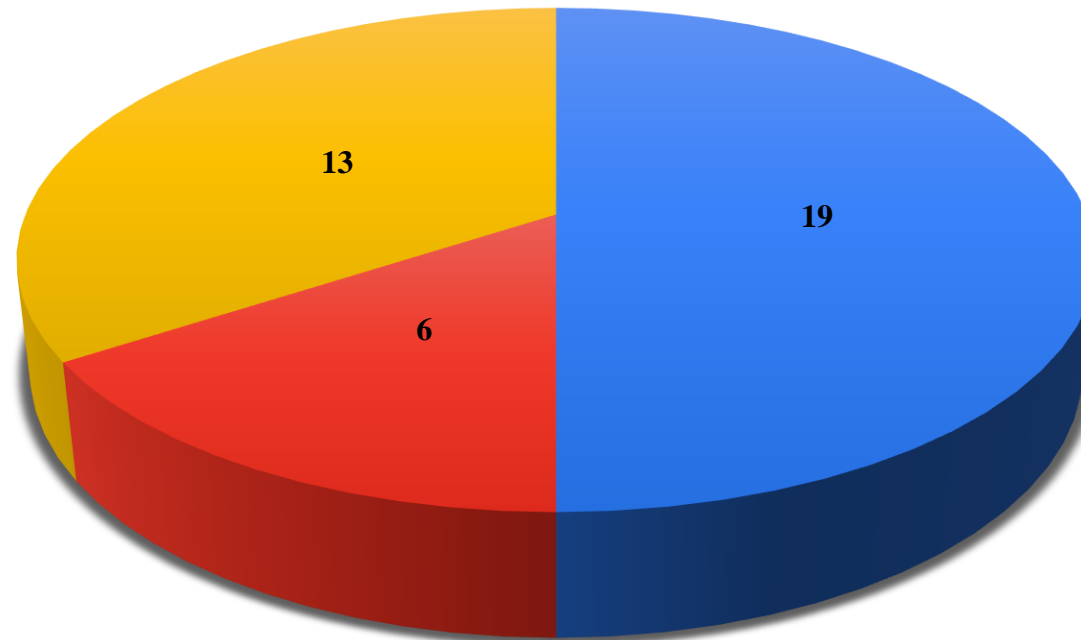


APKLAUSOS REZULTATAI: DARBO STAŽAS ĮSTAIGOJE



APKLAUSOS REZULTATAI: UŽIMAMOS PAREIGOS

Užimamos pareigos



■ Individualios priežiūros darbuotojas ■ Socialinis darbuotojas ■ Kita



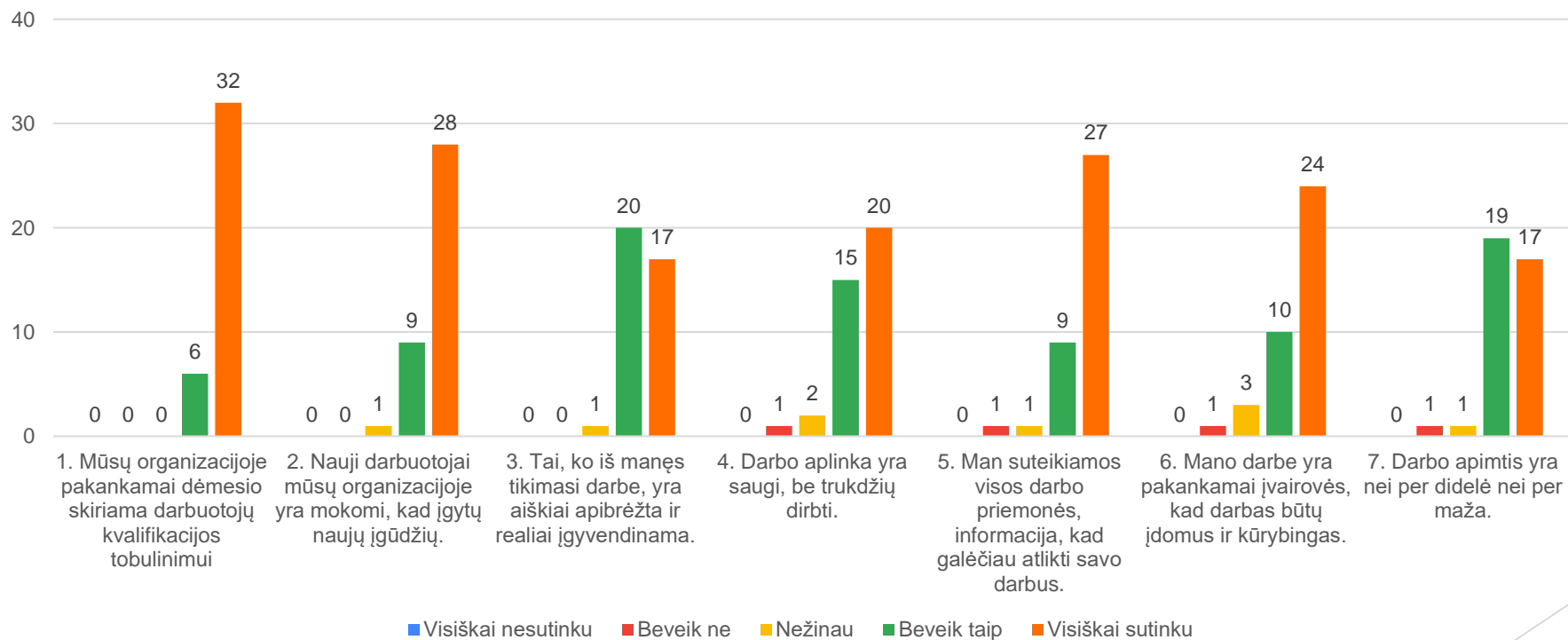
DARNI
SOCIALINĖ
RAIDA

VšĮ „Darni socialinė raida“

Tel. 8 687 83 739, el. p. info@darnisocialineraida.lt, www.darnisocialineraida.lt

APKLAUSOS REZULTATAI: DARBO SRITIS

DARBAS



APKLAUSOS REZULTATAI: DARBO SRITIS

Darbo sritis yra palankiausiai įvertinta mikroklimate sudėtinė dalis.

Pozityvi nuostata darbo atžvilgiu yra susijusi su visomis vertintomis sritimis:

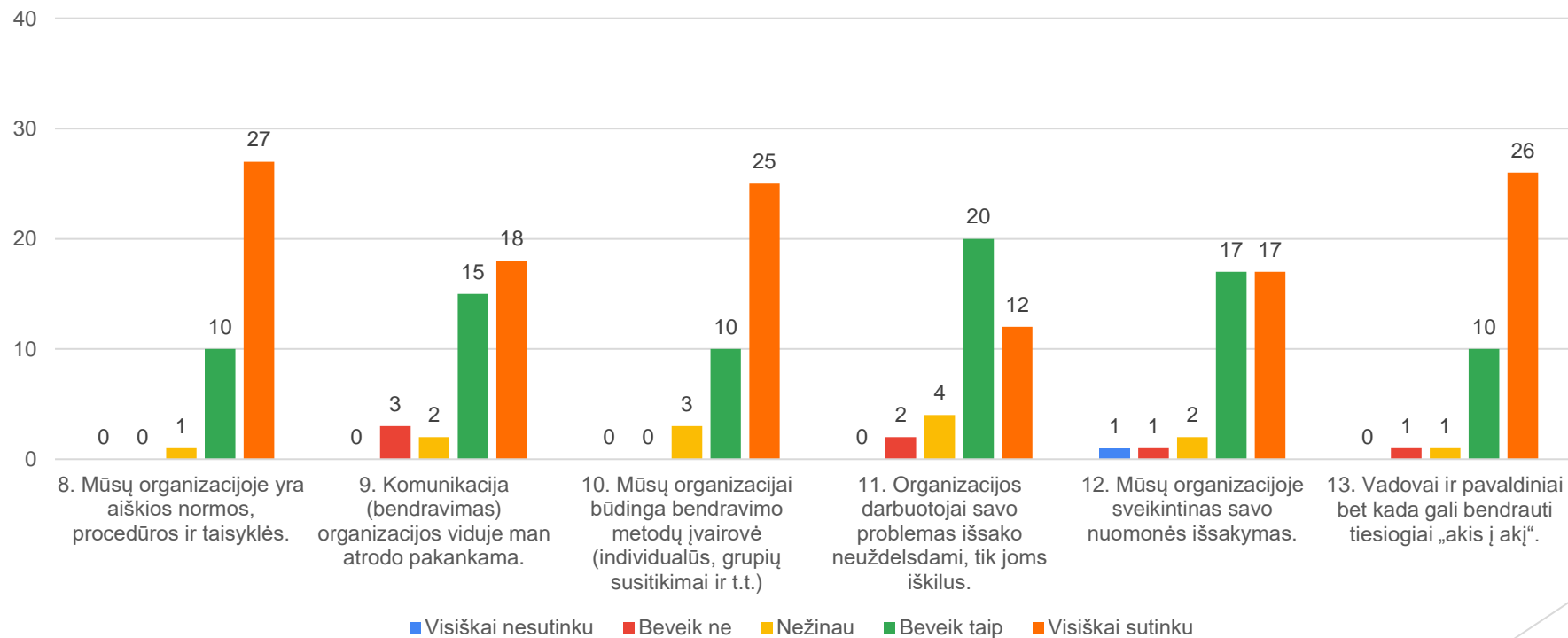
- 1) darbuotojų kvalifikacijos kėlimu;
- 2) naujų darbuotojų apmokymais;
- 3) su darbu susijusiais reikalavimais;
- 4) atliekamo darbo sričių apibrėžtumo aiškumu;
- 5) darbui skirtomis priemonėmis;
- 6) teikiama informacija apie atliekamą darbą įstaigoje;
- 7) darbo proceso įvairove.

Siekiant išlaikyti aukštą darbo aplinkos ir darbo organizavimo vertinimo lygį rekomenduojama reguliariai atlikti darbuotojų apklausas bei reaguoti į iškilusius naujus darbuotojų poreikius, susijusius su pareigų atlikimu šiose srityse.



APKLAUSOS REZULTATAI: BENDRAVIMO SRITIS

BENDRAVIMAS



APKLAUSOS REZULTATAI: BENDRAVIMO SRITIS

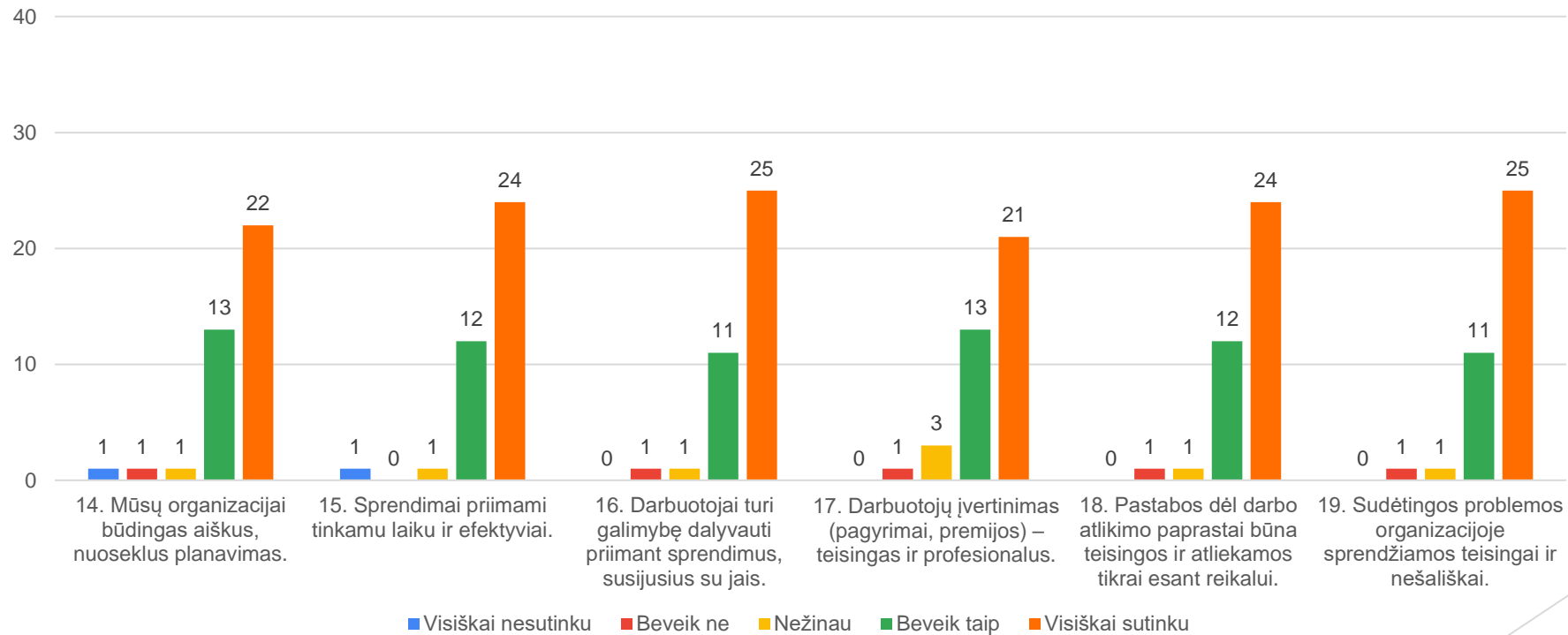
Dominuoja pozityvi darbuotojų nuostata bendravimo įstaigoje atžvilgiu, kuri susijusi su visomis vertinamomis sritimis:

- 1) aiškios darbo procedūros ir taisyklės;
 - 2) komunikacija įstaigos viduje;
 - 3) bendravimo metodų įvairovė komunikuojant įstaigos viduje;
 - 4) galimybė darbuotojams išsakyti savo problemas vadovaujančiam personalui;
 - 5) skatinimas reikšti savo nuomonę;
 - 6) galimybė bendrauti tiesiogiai tiek tarpusavyje, tiek ir su įstaigos vadovais.
- ❖ Tuo pačiu reiktų atkreipti dėmesį, kad nors ir maža dalis, tačiau yra darbuotojų, kurie susiduria su sunkumais tiesiogiai išsakyti iškylančias problemas, abejoja, ar savo nuomonės išsakymas yra palaikomas bei nėra visiškai patenkinti įstaigoje vykstančia komunikacija. Siūlytina atkreipti didesnę dėmesį į naujai įdarbintus darbuotojus ir padėti jiems greičiau socializuotis, įsilieti į kolektyvą bei tiksliau suprasti įstaigos kultūrą.



APKLAUSOS REZULTATAI: VALDYMO SRITIS

VALDYMAS



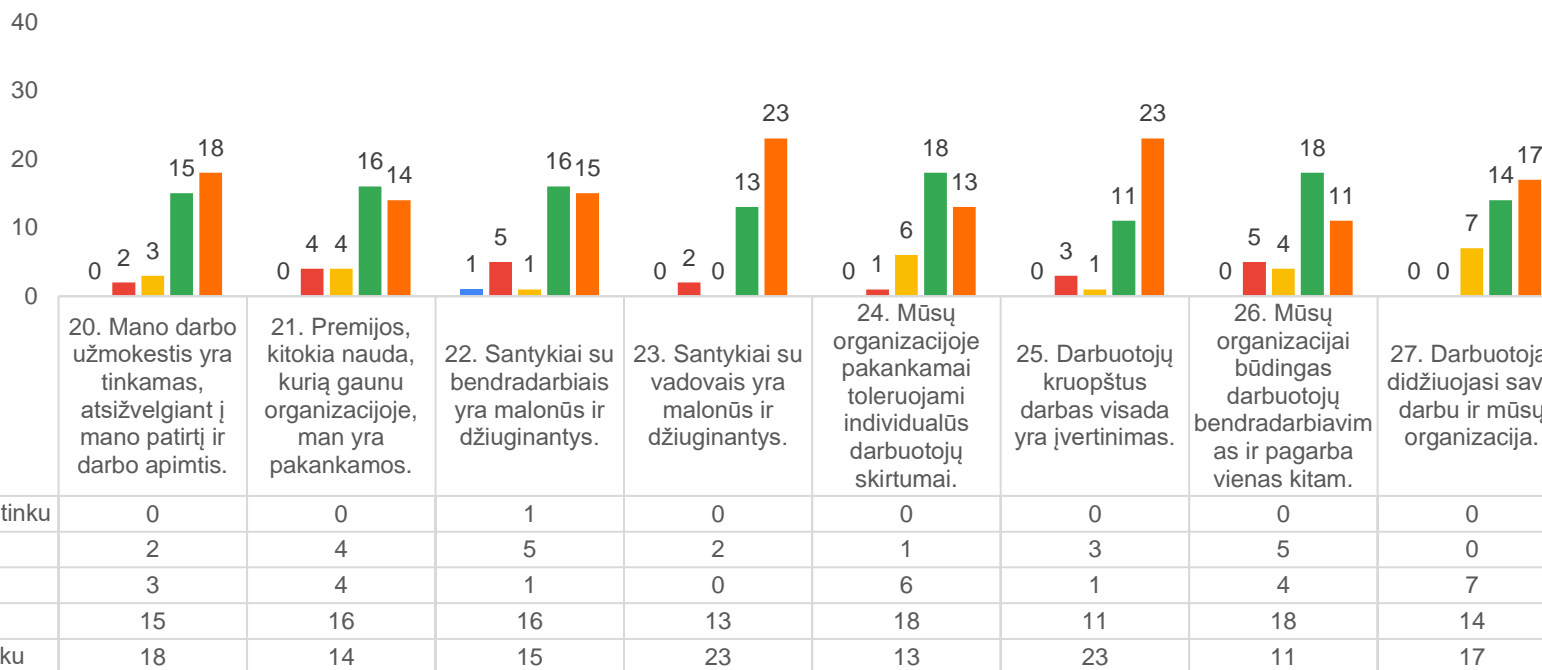
APKLAUSOS REZULTATAI: VALDYMO SRITIS

- ▶ Apibendrinant „VALDYMO“ sritį galima teigti, kad praktiškai visi teiginiai yra vertinami labai palankiai, praktiškai nėra sričių, kurias reiktų kažkaip tobulinti.
- ▶ Taigi, ir toliau, planuojant ir vykdant įstaigos veiklas, būtų tikslinga ir naudinga:
 - ▶ 1) išlaikyti sukonkretintą valdymo ir atsiskaitomybės mechanizmą;
 - ▶ 2) aiškiai numatyti darbo užduočių atlikimo terminus ir užtikrinti vykdymo kontrolę;
 - ▶ 3) suteikti grįžtamąjį ryšį apie atliekamo darbo kokybę kiekvienam darbuotojui individualiai (kiek tai įmanoma).
- ▶ Toks valdymo modelis dar labiau skatintų darbuotojus įstaigos vidinę kultūrą suvokti kaip teisingą ir motyvuojančią sąžiningam ir kūrybingam darbui. Taip pat gali būti naudinga (jeigu tai nėra daroma) veiklos planuose aiškiai numatyti, kokiais kriterijais vadovaujantis būtų skiriamos premijos, paskatinimai bei kokiais atvejais galimi sprendimų priėmimai, neatsiklausus darbuotojų nuomonės.



APKLAUSOS REZULTATAI: MOTYVACIJOS SRITIS

MOTYVACIJA



■ Visiškai nesutinku ■ Beveik ne ■ Nežinau ■ Beveik taip ■ Visiškai sutinku



APKLAUSOS REZULTATAI: MOTYVACIJOS SRITIS

Apibendrinant „MOTYVACIJOS“ sritį ir darbuotojų motyvaciją stebima, kad:

- 1) darbuotojai itin didžiuojasi savo atliekamu darbu ir įstaiga, kurioje dirba;
- 2) įstaigoje yra priimtini ir toleruojami individualūs skirtumai, vertinamas ir pastebimas kruopščiai darbuotojų atliekamas darbas, vyrauja geri santykiai su vadovu.

Mažiau palankūs darbinės motyvacijos įvertinimai siejasi su:

- 1) santykiais tarp bendradarbių ir tarpusavio bendradarbiavimu bei pagarba;
- 2) gaunamomis premijomis ir kita nauda, gaunama įstaigoje.

Rekomenduotina ir toliau palaikyti bei skatinti darbuotojų individualumą, puoselėti tarpasmeninius santykius tiek tarp darbuotojų, tiek ir su vadovais. Mažiau palankiai įvertintas darbuotojų skatinimo priemonės naudinga būtų detaliau išnagrinėti, aiškiau reglamentuoti skatinimo priemonių kriterijus ir pateikti darbuotojams. Tuo pačiu svarbu būtų ir skatinti pačius darbuotojus siūlyti, kokios skatinimo priemonės juos motyvuotų.



APKLAUSOS REZULTATAI: „Jeigu Jūs būtumėte įstaigos vadovas, ką darytumėte, kad kolektyve būtų palaikoma draugiška atmosfera?“

Į šį atvirą klausimą atsakė 29 iš 38 apklausoje dalyvavusių darbuotojų. Gauti darbuotojų atsakymai apibendrinti ir pateikiami sugrupuojant pagal tematiką.

1. Skirti daugiau individualaus dėmesio kiekvienam darbuotojui:

- Daugiau dėmesio skirčiau individualiam bendravimui.
- Nuoširdus bendravimas.
- Šiltesnis bendravimas su darbuotojais.
- Palaikyčiau su darbuotojais draugiškus santykius, mokėčiau išklausti ir jų nuomonę, dėl nesutarimų ieškočiau kompromisų.
- Išklausti reiktų visų darbuotojų, priimti sprendimus be jokių asmeniškumų.
- Stengčiausi visada išklausti darbuotoją ir priimti atitinkamus sprendimus.
- Siekčiau sukurti draugišką ir palaikančią atmosferą.

2. Formuoti įstaigos kultūrą ir tradicijas, organizuojant bendrus renginius, išvykas dirbantiesiems:

- Bendros išvykos ar pasibuvimai kartu neoficialioje aplinkoje, taip geriau pažįstant vieni kitus.
- Didelį dėmesį skirčiau neformaliai bendravimui.
- Manau, trūksta bendravimo, norėtusi bendrų kolektyvo išvykų ar susibūrimo.

➤ Organizuoti išvykas.



DARNI
SOCIALINĖ
RAIDA

VšĮ „Darni socialinė raida“

Tel. 8 687 83 739, el. p. info@darnisocialineraida.lt, www.darnisocialineraida.lt

APKLAUSOS REZULTATAI: „Jeigu Jūs būtumėte įstaigos vadovas, ką darytumėte, kad kolektyve būtų palaikoma draugiška atmosfera?“

3. Nemaža dalis darbuotojų yra patenkinti esamu mikroklimatu ir vadovavimu įstaigoje:

- Jeigu būčiau įstaigos vadovas, norėčiau gebėti vadovauti kaip mūsų vadovas.
- Bendraučiau su kolektyvu taip, kaip ir dabar bendrauju vadovė su visais.
- Įstaigos vadovė puikiai palaiko draugišką atmosferą.
- Atmosfera ir taip yra draugiška.
- Atmosfera yra draugiška tiek, kiek to nori pats darbuotojas.
- Vadovas nedaug ką gali pakeisti, viskas priklauso nuo pačių darbuotojų.
- Nieko nekeisčiau (5 atsakymai).

4. Dalis darbuotojų konkrečios nuomonės nepateikė arba pateikė kiek abstrakčiai, pasirinkę atsakymus:

- Negaliu pasakyti...
- Šiuo metu neturiu idėjų
- Nežinau
- Visiems vienodos taisyklė, neleisčiau asmeniškumams užgožti darbo, į darbą žiūrėti atsakingai, namų problemas palikti namie.
- Pakelčiau atliginimus.



APKLAUSOS REZULTATAI: „Jeigu Jūs būtumėte įstaigos vadovas, ką darytumėte, kad kolektyve būtų palaikoma draugiška atmosfera?“

Apibendrinus galima pateikti vieną labai išsamų darbuotojo pateiktą pasiūlymą, kuris apjungia anksčiau išvardintas tobulinimo sritis į visumą, tačiau reikalauja išsamesnės analizės, kokiais konkrečiais būdais tą galima būtų pasiekti:

- *Skatinti darbuotojus išsakyti savo nuomonę, užtikrinti, kad visi jaustųsi išgirsti ir vertinami, organizuoti bendrus projektus, kuriuose darbuotojai galėtų kartu siekti tikslų, mokytis vieniems iš kity ir stiprinti tarpusavio ryšius. Organizuoti komandos formavimo išvykas, teminius vakarus ar kitus neformalius susibūrimus, kurie padėtų kolektyvui geriau pažinti vienas kitą, skatinti toleranciją, užtikrinti, kad kiekvienas jaustųsi priimtas, nepriklausomai nuo savo pažiūrų, amžiaus ar kity skirtumų, pripažinti ir įvertinti darbuotojų pastangas, skatinti juos ne tik finansiškai, bet ir morališkai (pvz., padėkos, pripažinimas viešai). Sudaryti sąlygas darbuotojams derinti darbą su asmeniniu gyvenimu, suteikti galimybę dirbti lanksčiu grafiku ar nuotoliniu būdu. Jei įmanoma, iškilus konfliktams, skatinti atvirą diskusiją ir ieškoti sprendimų, kurie tenkintų abi puses, o ne kurti priešišką atmosferą. Rodyti pagarbą, būti empatiškam ir aktyviai dalyvauti kolektyvo gyvenime, kad darbuotojai jaustųsi vertinami ir palaikomi.*



ĮSTAIGOS PADALINIŲ IR ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJŲ SUSITIKIMAI-FOCUS GRUPĖS

- ▶ Susitikimai-fokus grupės vyko taikant pusiau struktūruoto interviu metodą su kiekvienu įstaigos keturių padaliniu individualiai ir administracija (4 susitikimai).
- ▶ Grupės vedė psichologė psichoterapeutė Jūratė Griciūtė.



REKOMENDACIJOS Socialinės globos padalinio psichologinio mikroklimato ir paslaugų kokybės gerinimui

- ▶ Įvertinant darbuotojų išsakytus pastebėjimus dėl padalinyje pildomos dokumentacijos (ar visos dokumentų formos tikslingos, pvz. dienoraščio ir kt.); dokumentų turinio aspektai; nėra dokumentų pildymui skirtos atskiros nuo paslaugų gavėjų vietos ir tam skirtas laiko ir kt.), rekomenduojama organizuoti susitikimus su padalinio darbuotojais ir detaliau aptarti bei išdiskutuoti darbuotojų poreikius šiais klausimais, išanalizuoti ir pateikti realias įstaigos galimybes tenkinti išsakomus poreikius, atsakyti į darbuotojams rūpimus klausimus. Jei reikia, organizuoti kvalifikacijos tobulinimo mokymus, skirtus socialinės veiklos dokumentavimo kompetencijoms stiprinti.
- ▶ Naudinga būtų išanalizuoti galimybes įrengti darbo erdves, skirtas tik darbuotojams (padalinio vadovei ir socialiniams darbuotojams). Nuolatinis darbas bendrose su paslaugų gavėjais erdvėse apsunkina galimybę pildyti dokumentaciją bei atlikti kitas būtinas veiklas (pokalbiai su paslaugų gavėjų artimaisiais, su kitomis institucijomis ir pan.). Be to, darbuotojai nuolat būnantys kartu su paslaugų gavėjais neturi galimybės emociškai pailsėti.
- ▶ Atsižvelgiant į padalinio darbuotojų išsakytą poreikį, rekomenduojama apsvarstyti galimybę turėti bent 15 min pertraukėlę bendriems padalinio / pamainos reikalams aptarti komandos nariams (socialiniams darbuotojams ir individualios priežiūros darbuotojams bei kt.).



REKOMENDACIJOS Socialinės globos padalinio psichologinio mikroklimato ir paslaugų kokybės gerinimui

- ▶ Padalinio darbuotojai yra linkę nuolat kelti kvalifikaciją bei rūpintis emocine sveikata, todėl rekomenduotina sudaryti galimybę įvairioms kvalifikacijos tobulinimo veikloms: gerosios patirties vizitams pas kolegas kitose įstaigose; kvalifikacijos kėlimo mokymams pagal poreikį; periodinėms (nuolatinėms) supervizijoms ir kt.
- ▶ Svarbu atkreipti dėmesį ir ieškoti būdų, kaip stiprinti socialinio darbo padalinio darbuotojų įvaizdį santykyje su gyventojų artimaisiais, užtikrinant palaikymą ir pagalbą darbuotojams, teikiantiems paslaugas gyventojams. Svarstytinas ir darbuotojų pasiūlymas įstaigos vadovams organizuoti periodinius bendrus susirinkimus su artimaisiais, kurių metu galima būtų aiškiau apibrėžti įstaigos darbuotojų galimybes ir ribas, išklaudyti artimųjų poreikius ir tiesiogiai atsakyti. Toks komunikavimo būdas su įstaigos administracija leidžia artimiesiems tiksliau suvokti teikiamų paslaugų apimtį, darbuotojų funkcijas ir galimybes, skatinti pagarbą darbuotojams.
- ▶ Dėl darbo organizavimo specifikos padalinio darbuotojai retai bendrauja su kitais padalinio darbuotojais (ne su savo tiesioginės komandos). Siekiant gerinti mikroklimatą ir tarpusavio bendravimą, rekomenduojama palaikyti ir skatinti glaudesnę tarpusavio bendravimą padalinyje, esant galimybei, organizuoti bendrus padalinio renginius, išvykas, periodinius padalinio susirinkimus ir pan. Šios priemonės darbuotojams leistų geriau pažinti vienas kitą, suteikti reikiamą pagalbą, palaikyti vienas kitą, dalintis turima profesine patirtimi.



REKOMENDACIJOS Šeiminių namų padalinio psichologinio mikroklimato ir paslaugų kokybės gerinimui

- Įvertinant darbuotojų išsakytus pastebėjimus dėl iškylančių bendradarbiavimo sunkumų komandoje, rekomenduojama detaliau išnagrinėti kylančias profesinio bendravimo problemas ir inicijuoti reikiamus pokyčius komandoje (reguliarius komandos susitikimus; iškylančių problemų aptarimą su įstaigos vadovais; konkrečių darbuotojų kompetencijų tobulinimu ir pan.). Naudinga būtų organizuoti mokymus, skirtus komandos stiprinimui.
- Atsižvelgiant į padalinio darbuotojų nuomonę ir siekiant gerinti paslaugų kokybę, rekomenduojama įstaigos administracijai labiau atsižvelgti į padalinio specialistų nuomonę priimant sprendimus dėl veiksmų, susijusių su paslaugų gavėjais vaikais. Tikslinga būtų daugiau dėmesio skirti individualiems vaikų pasiekimams, pagiriant, paskatinant.
- Siekiant palaikyti tinkamą psichologinį mikroklimatą ir stiprinti darbuotojų emocinį atsparumą tikslinga būtų dažniau suteikti teigiamą grįžtamąjį ryšį darbuotojams (pastebėti pasiekimus; pagirti; palaikyti sudėtingose situacijose ir pan.).
- ▶ Rekomenduojama kartu su padalinio darbuotojais detaliau išanalizuoti padalinyje pildomos dokumentacijos tikslingumą bei aptarti reikalavimus konkrečių dokumentų turiniui (pvz., dienoraščiui ir kt.). Esant poreikiui, organizuoti kvalifikacijos tobulinimo mokymus, skirtus socialinės veiklos dokumentavimo kompetencijoms stiprinti.



REKOMENDACIJOS Šeimos krizių centro padalinio psichologinio mikroklimato ir paslaugų kokybės gerinimui

- ▶ Padalinio mikroklimatas vertinamas palankiai: bendradarbiavimu pagrįsti santykiai tarp darbuotojų, yra aiškios veiklos tvarkos, darbuotojai jaučia administracijos palaikymą, darbuotojų saugumo užtikrinimą; darbuotojai patenkinti vadovavimo padaliniui darbo stiliumi ir padalinio darbo veiklos organizavimu.
- ▶ Siekiant gerinti paslaugų teikimo kokybę ir atsižvelgiant į darbuotojų išsakytus pastebėjimus, rekomenduotina daugiau resursų skirti paslaugų gavėjų užimtumo veikloms, aptarti galimybes labiau įveiklinti turimą sporto salę.
- ▶ Padalinyje iškyla daug ūkinių darbų, todėl pageidautina sudaryti palankesnes galimybes ir greičiau, esant poreikiui, gauti pagalbą šioms veikloms atlikti.
- ▶ Atsižvelgiant į tai, kad padalinio veikla organizuojama tinkamai ir dirbantys specialistai geba savarankiškai priimti sprendimus, rekomenduojama įstaigos administracijai suteikti daugiau laisvės priimant su padalinio veikla susijusius sprendimus, labiau pasitikėti padalinio darbuotojais. Tuo pačiu su padalinio darbuotojais aptarti informavimo apie sudėtingus įvykius tvarką (ypač naktį ar kitu vadovų ne darbo metu).
- ▶ Įvertinant padalinio paslaugų gavėjų specifiką, jų poreikius ir galimybes bei skatinant jų įgalinimą, labiau palaikyti padalinio specialistų taikomus darbo metodus, kreipiant mažiau dėmesio į ne tiek reikšmingus veiklos aspektus (ideali padalinio fizinės erdvės tvarka ir pan.).



REKOMENDACIJOS administracijai psichologinio mikroklimato ir paslaugų kokybės gerinimui

- ▶ Rekomenduotina aiškiau ir detaliau įstaigos padaliniams ir darbuotojams pateikti informaciją apie priimtus sprendimus bei keliamus reikalavimus ir atsakomybes. Suteikti reikiamą informaciją, tačiau vengti atlikti konkrečias padalinio ar darbuotojui skirtas užduotis. Esant poreikiui, organizuoti mokymus darbuotojams konkrečiomis, sunkumų keliančiomis temomis.
- ▶ Atsižvelgiant į tai, kad įstaigos veiklos procesų valdymas ir sklandus tarpusavio bendradarbiavimas turi didelę įtaką visos įstaigos darbuotojų kokybiškam ir efektyviam darbui, svarbu tinkamai pateikti informaciją visiems įstaigos darbuotojams. Rekomenduotina peržiūrėti jau esamų vidinių administracinių procesų bei paslaugų teikimo aprašus ir tvarkas, detaliau įsivertinti jų atitikimą dabartiniams įstaigos poreikiams. Įvertinus tai, kad susipažinti su įvairiomis tvarkomis bei aprašais visiems darbuotojams yra sunku, rekomenduotina pagal galimybes parengti įstaigos veiklos procesų algoritmus grafine forma ir taip sudaryti galimybę darbuotojams lengviau šiuos veikimo modelius įsisavinti ir taikyti tiesioginiame darbe. Sklandesnis veiklos organizavimas ir aiškumas leidžia palaikyti pozityvesnį darbuotojų emocinį foną net ir esant dideliems darbo krūviams.
- ▶ Vadovui ir kitam vadovaujančiam personalui nuolat iškyla klausimų, susijusių su personalo valdymu, pokyčių vadyba, komunikacija ir kitais vadybiniais aspektais, o didžioji dauguma įstaigos vidurinės grandies vadovų nėra profesionalūs vadybininkai, rekomenduotina nuolat kelti kvalifikaciją dalyvaujant mokymuose ir seminaruose aktualiomis vadybinėmis temomis.
- ▶ Įvertinant tai, kad administracijos darbuotojai ir vadovas dirba itin dideliais krūviais, rekomenduotina skirti daugiau dėmesio psichosocialinėms priemonėms (atsparumo stresui didinimas; supervizijos; specializuotos terapinės priemonės ir pan.).



ĮSTAIGOS PSICHOLOGINIO MIKROKLIMATO TYRIMO APIBENDRINIMAS IR BENDROSIOS REKOMENDACIJOS (1)


- ▶ Atlikus įstaigos psichologinio mikroklimato įvertinimą apklausos ir susitikimų – fokus grupių metodais ir apibendrinus gautus rezultatus galima matyti, kad didžioji dauguma darbuotojų teigiamai vertina įstaigos veiklą ir jos psichologinį mikroklimatą. Įstaigos darbuotojai pakankamai aktyviai dalyvavo tiek pildydami anketą, tiek ir susitikimuose, reiškė savo nuomonę, siekė ieškoti būdų, kaip palaikyti ir dar gerinti įstaigos veiklą.
- ▶ Psichologinio mikroklimato vertinimo ataskaitoje pateiktos atskiros rekomendacijos administracijai ir padaliniams, atspindinčios specifinę padalinių problematiką. Vadovams tai gali būti naudinga informacija ieškant įstaigos veiklos tobulinimo taikinių bei motyvacinių priemonių taikymui.
- ▶ Reikėtų įvertinti tai, kad įstaiga teikia stacionarias nuolatinio ar ilgalaikio pobūdžio paslaugas, todėl teik darbuotojai, tiek gyventojai praleidžia daug laiko kartu, o tai gali kelti tam tikrų uždaro tipo įstaigoms būdingų psichologinių tarpusavio santykių problemų. Siekiant sumažinti šių sunkumų riziką ir didinant darbuotojų psichologinį atsparumą, svarbu atsižvelgti į rekomendacijas, skirtas stiprinti betarpiškam bendravimui, aktyvinti darbuotojų tarpusavio komunikaciją, gerinti poilsio ir atokvėpio paslaugas įstaigoje, skatinti neformalų bendravimą už įstaigos ribų.
- ▶ Svarbu stiprinti ir įstaigos vadovų ir administracijos tiesioginį bendravimą su darbuotojais, mažinant statusų poliariškumą, t. y. kuo daugiau neformalių susitikimų, kasdieninių pagyrimų, tiesioginio kontakto su kiekvienu darbuotoju, tuo geriau jaučiasi darbuotojai. Toks neformalus bendravimas su vadovais ir bendradarbiais, pasidalijimas patirtimis ir emocijomis padeda atsipalaiduoti, sumažinti įtampą, kylančią teikiant paslaugas nuolatiniais gyventojams.



ĮSTAIGOS PSICHOLOGINIO MIKROKLIMATO TYRIMO APIBENDRINIMAS IR BENDROSIOS REKOMENDACIJOS (2)

- ▶ Galima pastebėti, kad gana didelė dalis įstaigos darbuotojų yra linkę savarankiškai veikti, tobulindami paslaugų kokybę bei bendrą įstaigos veiklą. Todėl svarbu ir toliau skatinti darbuotojų aktyvumą, raginti juos teikti pasiūlymus ir, pagal galimybes, juos įgyvendinti įstaigoje, kuo daugiau leisti patiems savarankiškai priimti sprendimus pagal jų kompetenciją, mažinant mikrovaldymą įstaigoje.
- ▶ Rekomenduojama ir toliau skirti dėmesį ir resursus įstaigos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui – tiek susijusius su profesiniu tobulėjimu (mokymai; pasidalijimas gerąja patirtimi ir kt.), tiek ir su profesinio perdegimo ir emocinio atsparumo stiprinimu (supervizijos; komandinės veiklos ir pan.).
- ▶ Siekiant dar efektyvesnio įstaigos veiklos procesų valdymo, rekomenduojama peržiūrėti jau apibrėžtus procesus ir parengti veiklos procedūras, kurių stokojama. Veiklos procesus rekomenduojama perengti ne tik tekstiniu formatu, bet ir atvaizduoti grafiniais algoritmais. Procesų ir procedūrų tikslumas ir palengvintas jų suvokimo metodas užtikrina, kad darbuotojams bus lengviau jomis vadovautis teikiant paslaugas ir jos bus vienodai suprantamos. Tikslumas ir apibrėžtumas sumažina įtampą veikiant, palengvina tarpusavio komunikaciją, sumažina klaidų ir netikslumų tikimybę.
- ▶ Atkreiptinas dėmesys, kad vadovams ir administracijos darbuotojams taip pat svarbu rūpintis asmeniniu psichologiniu atsparumu: mažinti patiriamą stresą ir įtampą, pasirenkant sau tinkamus metodus, dalyvauti supervizijose, užtikrinti adekvatų poilsį.
- ▶ Palaikant bei gerinant psichologinį mikro klimatą ir darbo kokybę, svarbu, kad įstaigoje būtų palaikomas nuolatinis konstruktyvus pagalbos ryšys tarp administracijos ir įstaigos darbuotojų.





Detalesnė informacija:

Jūratė Griciūtė

El. paštas:
jurate@darnisocialineraida.lt

VšĮ „Darni socialinė raida“
Tel.: 8 687 83 739
El. paštas: info@darnisocialineraida.lt
www.darnisocialineraida.lt