

PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO PROTOKOLAS Nr. 23- 465

Lapų skaičius 11

Užsakovas:

Viešoji įstaiga "Dienos centras sutrikusio intelekto asmenims"

Tyrimo objektas:

Viešosios įstaigos "Dienos centras sutrikusio intelekto asmenims" darbo vietos

Tyrimų atlikimų data:

2023-06-29

Tyrimus reglamentuojantys teisės aktai:

1. R.Jankauskas, B.Pajarskienė. Psichinį stresą darbe sukeltantys veiksniai ir jų įvertinimas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1997.
2. Lietuvai pritaikyti Jungtinės Karalystės streso darbe valdymo standartai.
3. 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.
4. Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai. Patvirtinti LR SA ministro ir SAD ministro 2005 m. rugpjūčio 24d. įsakymu Nr. V-669/A1-241 (Valst. Žin., 2005, Nr.105-3897).
5. SVP-05. Psichosocialinių veiksnių tyrimo ir vertinimo standartinė veiklos procedūra.

Atliko:

Profesinės rizikos
specialistė
Kornelija Šablinskė



(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Kornelijos Šablinskės psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo kursų baigimo pažymėjimas Nr. KA-21-PRV-N-1/1, išduotas 2021 m. gruodžio 17 d.

Užsakovo atstovas:

Direktorė
Virginija Norvaišienė

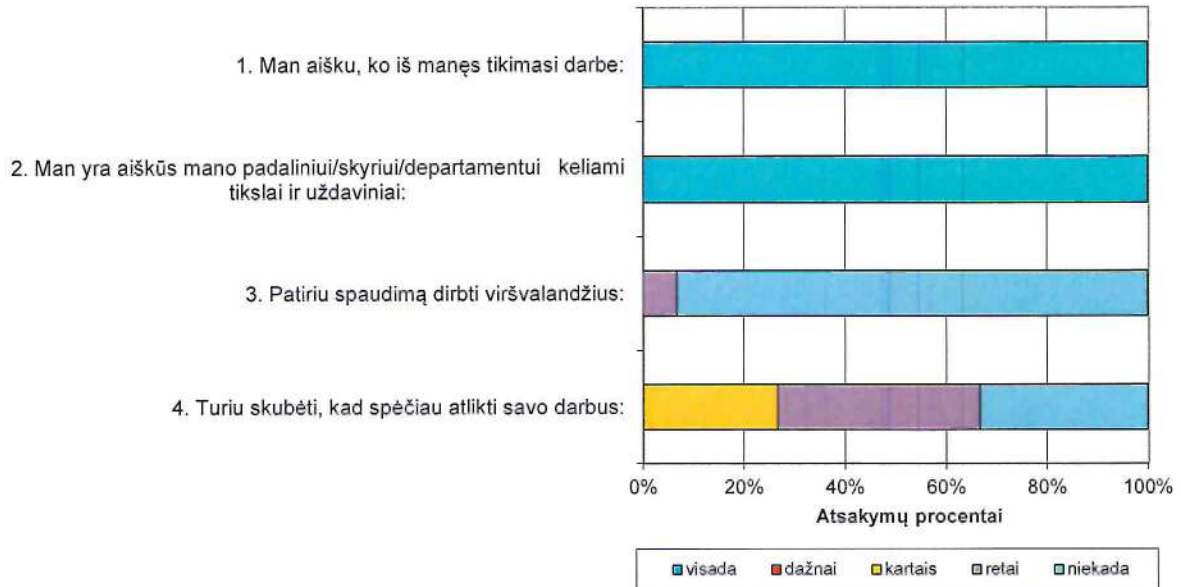


(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

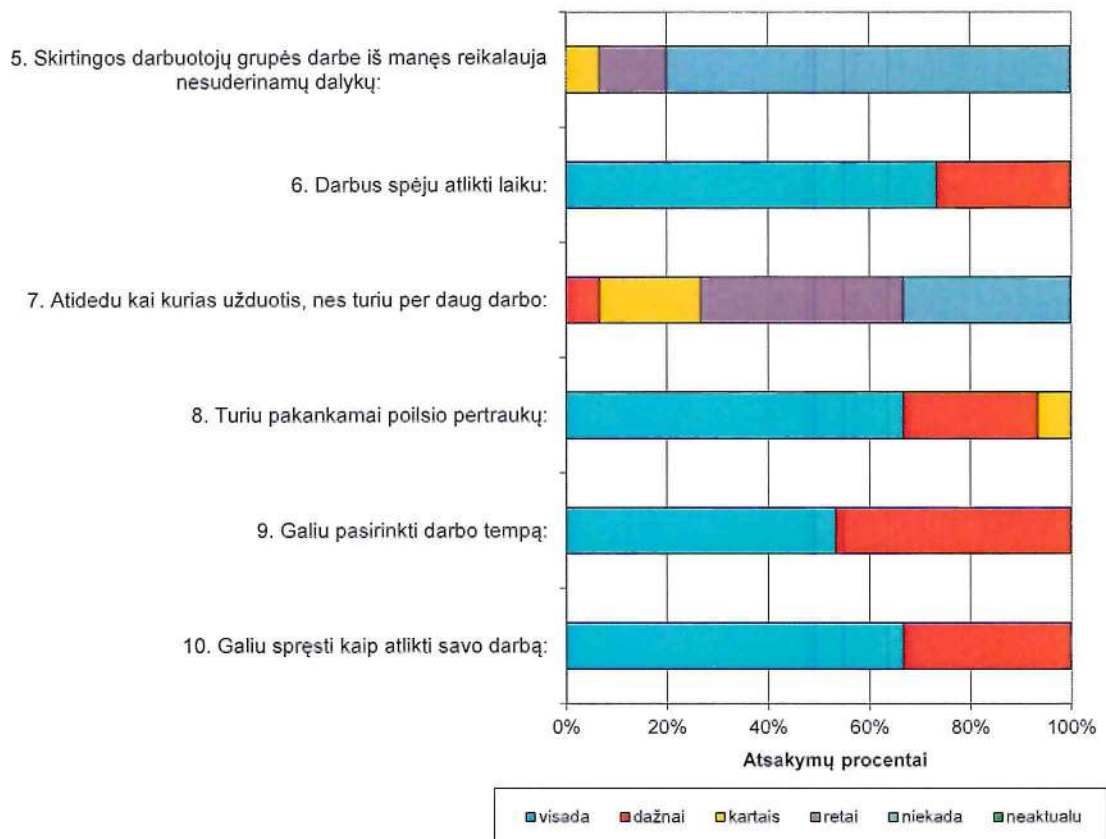
Be raštiško UAB „SDG“ sutikimo šis protokolas negali būti padaugintas.

DIAGRAMOS PAGAL ANKETINIUS APKLAUSOS DUOMENIS

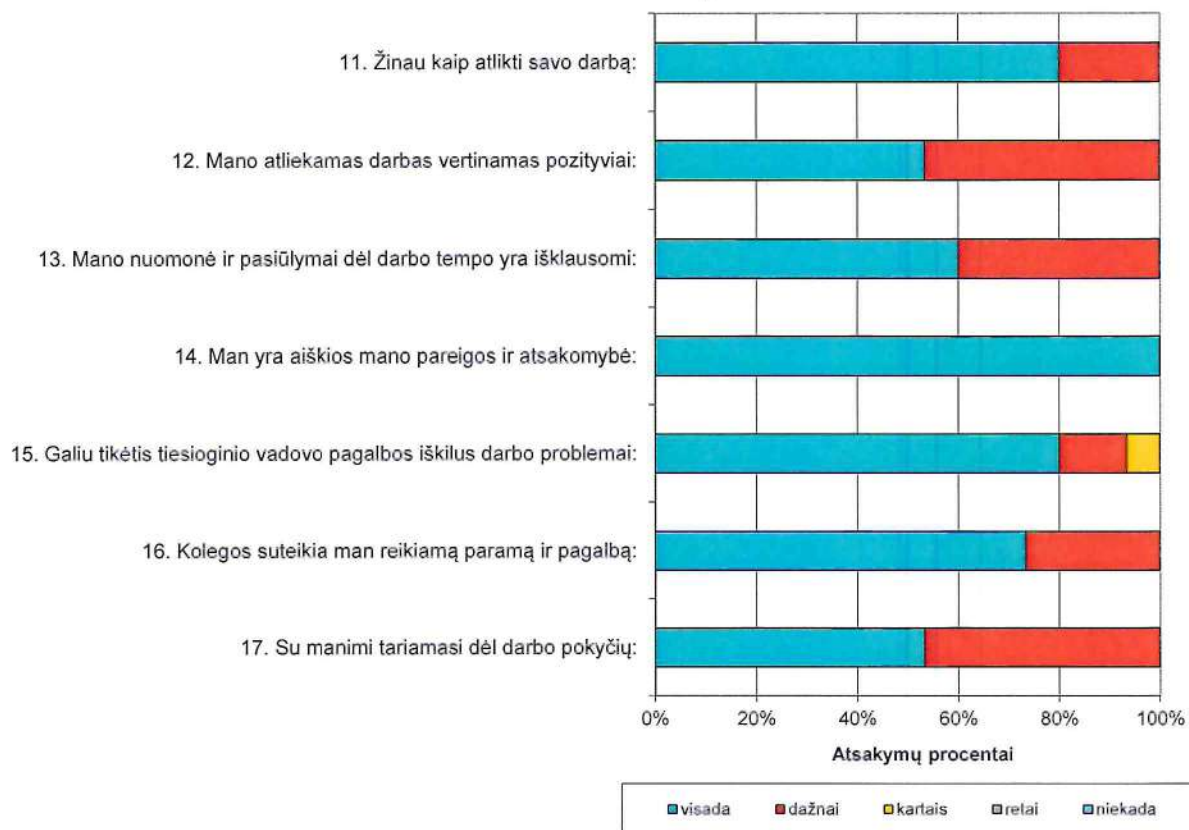
Darbo reikalavimai



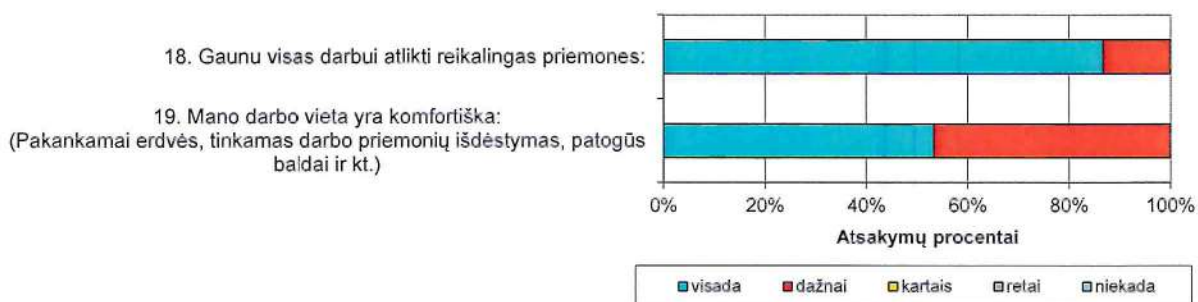
Darbo organizavimas



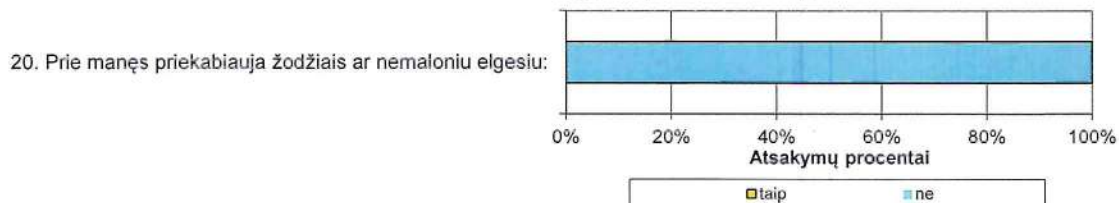
Darbo turinys



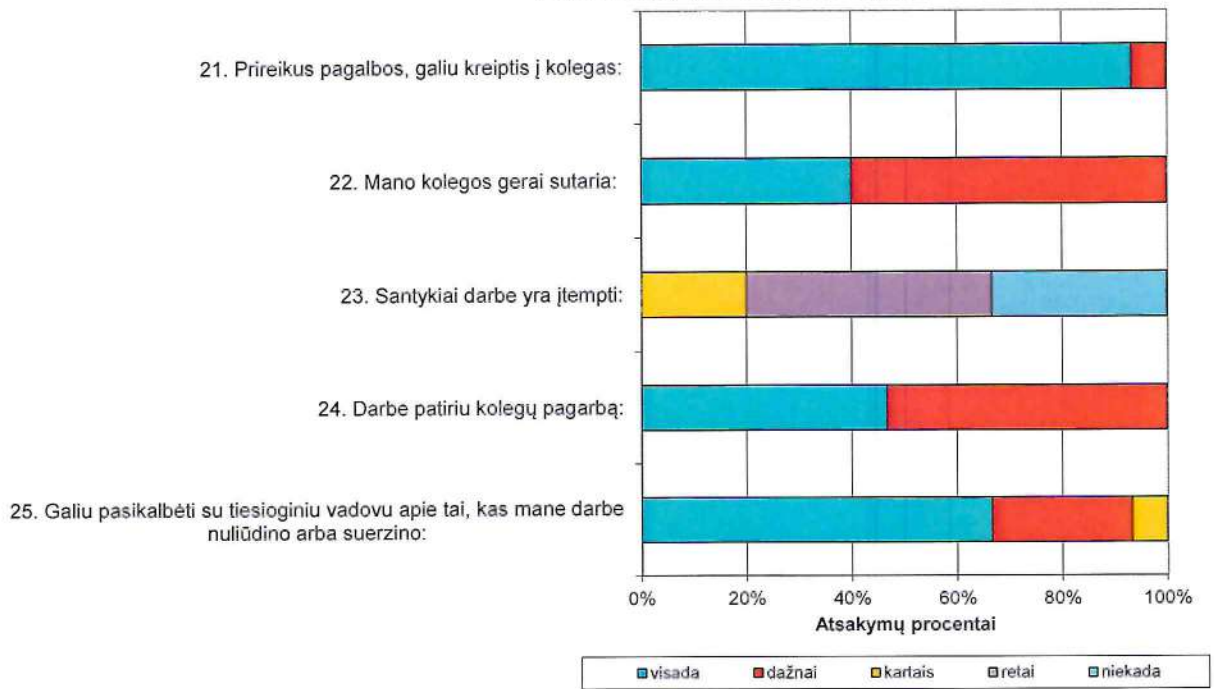
Darbo priemonės



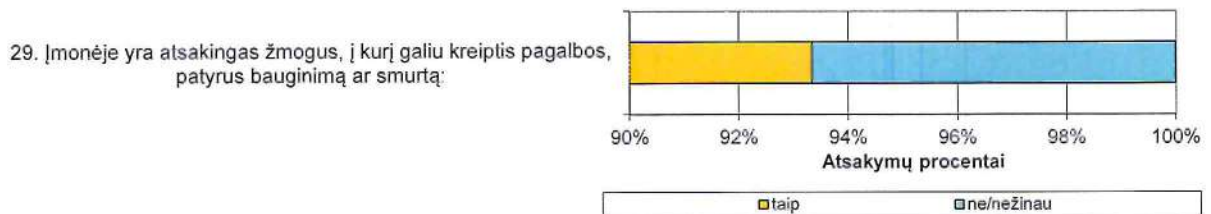
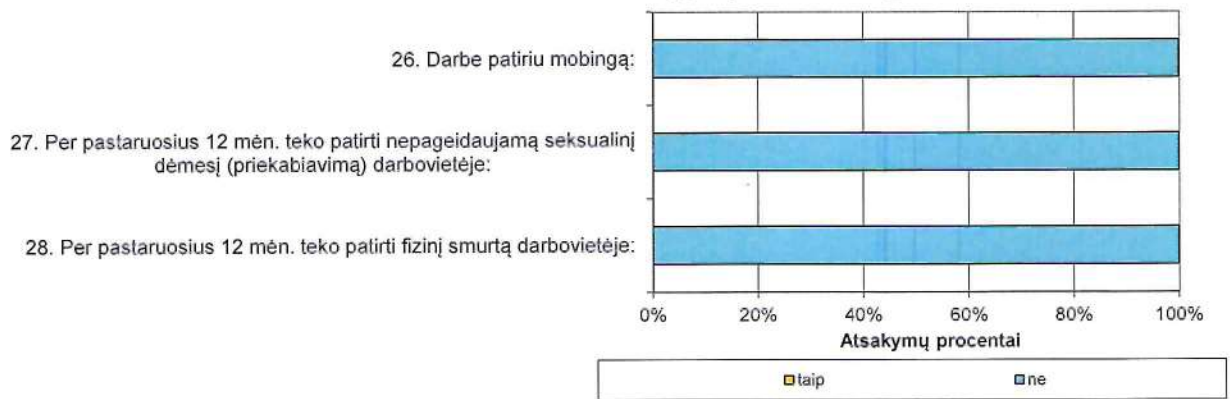
Darbuotojų tarpusavio santykiai



Darbuotojų tarpusavio santykiai



Darbuotojų tarpusavio santykiai



IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo Viešosios įstaigos „Dienos centras sutrikusio intelekto asmenims“ rezultatai parodė, jog reikėtų atkreipti dėmesį į darbo krūvio pasiskirstymą: dalis darbuotojų atideda kai kurias užduotis, nes turi per daug darbo. Taip pat nežino, kur gali kreiptis pagalbos, patyrus bauginimą ar smurtą.

Rekomenduojama atkreipti dėmesį į individualius darbo planus, kad darbuotojai žinotų, kokias užduotis jų darbas apima, paskirstyti darbus pagal darbuotojų galimybes. Skatinti tolygų darbo užduočių pasiskirstymą bei darbo krūvio pasidalinimą. Esant intensyviems (darbo krūviu) periodams, skirti papildomo dėmesio darbuotojų psichologinei ir fizinei būsenai, atliepiant poreikius. Skatinti darbuotojus patiems rasti problemų šaltinį ir jas šalinti.

Taip pat rekomenduotina skirti dėmesio darbuotojų emocinei savijautai, informuoti darbuotojus, kur jie gali kreiptis pagalbos, patyrus bauginimą ar smurtą, skatinti darbuotojus kalbėti apie patiriamą stresą, psichologinį bei fizinį nuovargį.