

TVIRTINU

Direktorius

Raminta Šidlauskienė

JOTAINIŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMAI

SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ DĖL BENDRADARBIAVIMO TARP PADALINIŲ IR APLINKOS GERINIMO APKLAUSOS ATASKAITA

2026-06-10

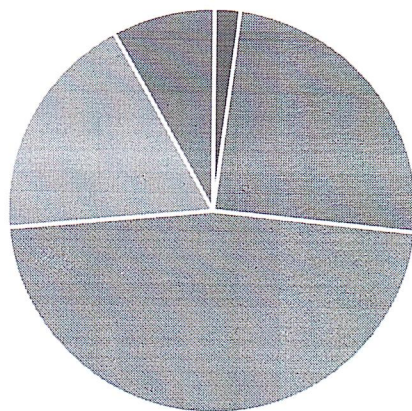
Jotainiai

Ši ataskaita parengta remiantis **nuo 2026 m. birželio 1 d. – birželio 9 d. laikotarpiu** buvo vykdoma Jotainių socialinės globos namų darbuotojų apklausa.

Tyrimą atliko: Jotainių socialinės globos namų Korupcijos prevencijos specialistė Lina Reinartė. Tyrimui pasirinkta anoniminė apklausa, kuri buvo pateikta internete, jos prisijungimo nuoroda išsiunčiant darbuotojams į elektroninius paštus. Dalyvavimas anonimiškas. Apklausoje dalyvavo **50 darbuotojų**. Toliau bus aptariami anketavimo metu gauti rezultatai:

Klausimynas buvo sudarytas iš 11 klausimų, visi klausimai susiję su darbuotojų požiūriu į bendravimą tarp padalinių, darbuotojai galėjo pateikti pasiūlymus ir rekomendacijas dėl organizacinės aplinkos gerinimo. Žemiau pateikiami apklausos susisteminti rezultatai.

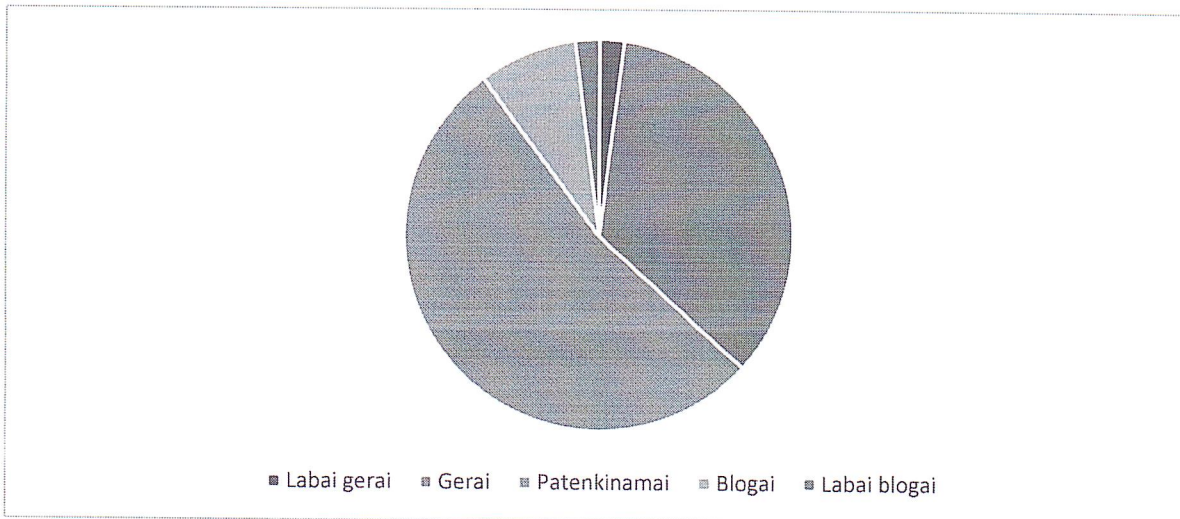
- 1. Kaip vertinate darbo atmosferą įstaigoje? (1 pav.).** Vertinimų pasiskirstymas: „Labai gerai“ - 1 (2 proc.) „Gerai“ - 12 (24,0 proc.) „Patenkinamai“ - 24 (48,0 proc.) „Blogai“ - 9 (18,0 proc.), „Labai blogai“ - 4 (8,0 proc.). Tai rodo, kad organizacijoje egzistuoja tam tikros įtampos ir nepasitenkinimo apraiškos, kurios daro įtaką bendram darbuotojų savijautos vertinimui.



■ Labai gerai ■ Gerai ■ Patenkinamai ■ Blogai ■ Labai blogai

(1 paveikslėlis)

2. Kaip vertinate bendravimą tarp darbuotojų ? (2 pav.). Tyrime vyravo įvairių atsakymų „ Labai gerai – 1 darbuotojas (2 proc.), 18 darbuotojų (36,0 proc.) - „ Gerai “, 26 darbuotojai (52,0 proc.) - „ Patenkinamai“, 4 darbuotojai (8,0 proc.) - „ Blogai“, 1 darbuotojas (2 proc.) - „ Labai blogai“. Daugiau nei pusę darbuotojų bendravimą tarp darbuotojų vertina kaip patenkinamą, nors nėra didelių konflikto požymių, bet rezultatai rodo, kad bendravimo kokybė galėtų būti gerinama.



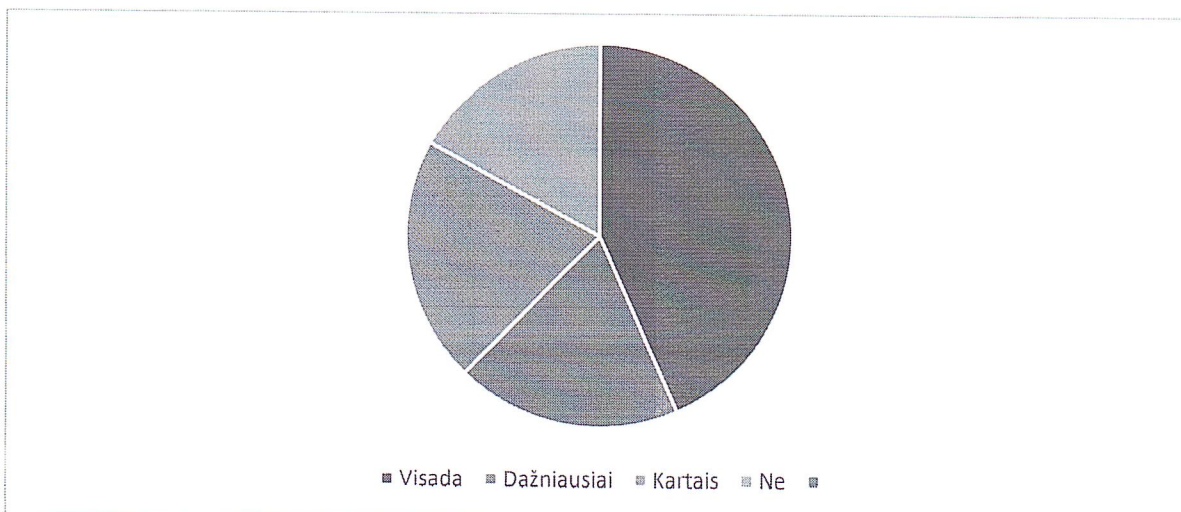
2 (paveikslėlis)

3. Kaip vertinate bendravimą tarp administracinio, socialinio, medicininio ir ūkio padalinio?

Darbuotojai geriausiai įvertini bendradarbiavimą socialiniame padalinyje (3,64 balo iš 5). Žemesnius vertinimus gavo medicinos (3,3), ūkio (3,22) ir administracijos (3,16) padaliniai. Vertinimo skirtumai leidžia daryti prielaidą, kad bendradarbiavimo praktikos tarp padalinių nėra vienodai veiksmingos..

4. Ar turite galimybę savo nuomonę ir pasiūlymus išsakyti padalinio vadovui? (4pav.)

24 darbuotojai (48,0 proc.) - „Visada“ gali išsakyti savo pasiūlymus padalinio vadovui, 10 darbuotojų (20,0 proc.) - „ Dažniausiai“, 11 darbuotojų (22,0 proc.) - „Kartais“, 5 darbuotojai (10,0 proc.) - „Ne“. Vis dėl to 32,0 proc. darbuotojų tokią galimybę turi tik kartais arba visai neturi. Tai rodo poreikį stiprinti grįžtamojo ryšio kultūrą ir darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimą.



4 (paveikslėlis)

5. Kokias pagrindines problemas pastebite bendravime tarp darbuotojų (kitų padalinių)?

Analizuojant atvirus darbuotojų atsakymus išryškėja kelios problemos:

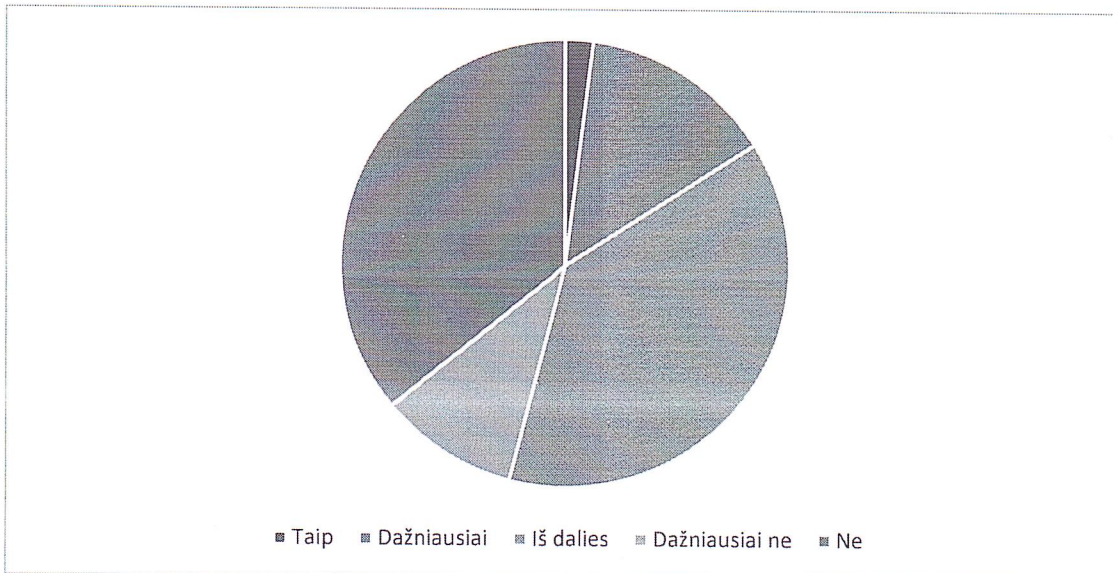
1. **Komunikacijos trūkumas** – Darbuotojai mini informacijos stoką, nesusiklabėjimą, netikslios informacijos perdavimą bei neaiškų atsakomybių paskirstymą. Taip pat pastebimas, kad ne visada aišku, kuris padalinys atsakingas už konkrečių problemų vykdymą.
2. **Komandinio darbo stoka** – Dalis darbuotojų pažymi susiskaldymą tarp padalinių, nepakankamą bendravimą. Buvo minima, kad padaliniai dažnai veikia atskirai, o ne kaip viena komanda.
3. **Pasitikėjimo ir pagarbos problemos** – Atsakymuose kartojasi nepasitikėjimo, pykčio, pavydo, nedraugiškumo bei pagarbos stokos temos. Kai kurie darbuotojai jaučia nevienodą požiūrį į darbuotojus ypač tai atsispindi darbo grafikų sudarymuose, o tai kelia neteisybės jausmą ir mažina motyvaciją.

6. Ką siūlytumėte pagerinti bendradarbiavimo tarp padalinių srityje?

Dažniausi pateikti pasiūlymai:

- gerinti komunikaciją tarp padalinių;
- daugiau dalintis informacija;
- skatinti pagarbą ir atvirą bendravimą;
- aiškiau apibrėžti atsakomybes ir pareigas;
- svarbią informaciją fiksuoti raštu;
- organizuoti bendras veiklas ir komandos formavimo renginius;
- stiprinti vadovų ir darbuotojų tarpusavio bendradarbiavimą;
- skatinti toleranciją, supratimą ir pasitikėjimą kolektyvuose.

6. Ar darbo krūvis yra tinkamai paskirstytas?

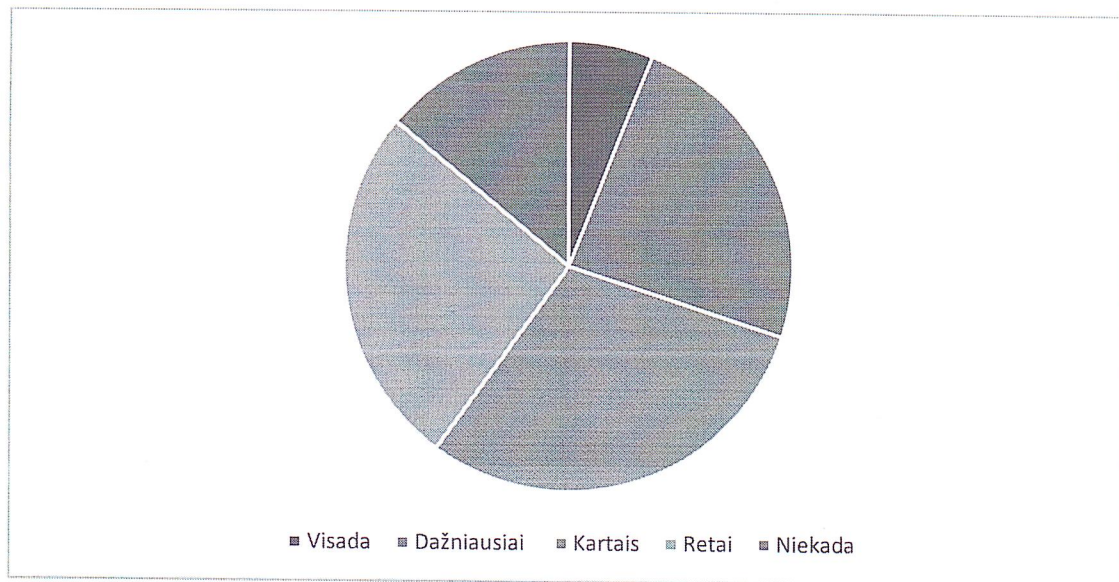


5 (paveikslėlis)

1 darbuotojas (2,0 proc.) - „Taip“, 7 darbuotojai (14,0 proc.) - „Dažniausiai taip“, 19 darbuotojų (38,0 proc.) - „Iš dalies“, 5 darbuotojai (10,0 proc.) - „Dažniausiai Ne“, 18 darbuotojų (36,0 proc.) - „Ne“. Tik 16,0 proc. darbuotojų mano, kad darbo krūvis paskirstytas tinkamai. 46 proc. darbuotojų nurodė, kad darbo krūvis

dažniausiai nėra tinkamai paskirstytas arba nėra paskirstytas tinkamai. Tai viena ryškiausių apklausoje identifikuotų problemų.

7. Ar jaučiatės vertinamas savo darbo vietoje?



5 (paveikslėlis)

3 darbuotojai (6,0 proc.) - „Visada“, 12 darbuotojų (24,0 proc.) - „Dažniausiai“, 15 darbuotojų (30,0 proc.) - „Kartais“, 13 darbuotojų (26,0 proc.) - „Retai“, 7 darbuotojai (14,0 proc.) - „Niekada“. 30,0 proc. darbuotojų jaučiasi vertinami visada arba dažniausiai, tuo tarpu 40 proc. darbuotojų jaučiasi vertinami retai arba niekada. Šie rezultatai rodo poreikį stiprinti darbuotojų pripažinimo ir motyvavimo sistemą.

IŠVADOS:

Apklausos rezultatai rodo, kad didžiausia problema nėra darbo organizavimas ar kompetencijos, o pasitikėjimo, komunikacijos ir komandinės kultūros stoka. Darbuotojai dažniausiai mini nesusikalbėjimą, nepasitikėjimą, susiskaldymą bei nepakankamą pagarbą vieni kitiems. Todėl didžiausią poveikį turėtų ne pavieniai administraciniai sprendimai, o nuoseklus darbas stiprinant atvirą komunikaciją, aiškias atsakomybes, teisingumo principus ir tarpusavio pasitikėjimą.

REKOMENDACIJOS:

1. Organizuoti bendrus padalinių susitikimus;
2. Peržiūrėti (darbo krūvio) paskirstymą darbo grafikuose, užtikrinti jų skaidrumą;
3. Stiprinti darbuotojų motyvavimo sistemą;
4. Skatinti bendrus projektus tarp skirtingų padalinių;
5. Kartą per pusmetį organizuoti neformalų kolektyvo renginį.
6. Viešai pasidalyti sėkmės istorijomis ir gerąja praktika.

Korupcijos prevencijos specialistė

Lina Reinartė