



## **Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos**



Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos  
Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius

2012

# Turinys

Įvadas .....	3
Streso apibrėžtis ir požymiai .....	3
Priekabiavimas .....	3
Smurtas darbe .....	4
Patarimai darbuotojams .....	4
Patarimai darbdaviams .....	5
Patarimai darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams .....	6
Streso darbe tyrimo būdai .....	7
Naudota literatūra .....	7
Reglamentavimas .....	7
1 priedas .....	8
2 priedas .....	10

## Įvadas

Darbe patiriamas stresas yra viena didžiausių sveikatos ir saugos problemų, su kuriomis susiduriame. Tyrimai rodo, kad stresas yra 50–60 % visų nedarbo dienų priežastis. Jo sukelti nuostoliai milžiniški – kenčia žmonės, blogėja ekonominiai rodikliai.

Stresas yra antroji pagal paplitimą su darbu susijusi sveikatos problema, su kuria susiduria 22 % darbuotojų, dirbančių 27-ose ES valstybėse narėse (2005 m. duomenys). Be to, tikėtina, kad daugės žmonių, patiriančių stresą dėl sąlygų, kurias sukelia arba pablogina darbas. Pokyčiai darbo pasaulyje daro vis didesnę spaudimą darbuotojams – mažinamos išlaidos ir naudojamosi užsakomosiomis paslaugomis, reikia didesnio funkcinio ir kvalifikacinio lankstumo, dažniau sudaromos laikinosios darbo sutartys, didėja nestabilumas, intensyvėja darbas (kartu didėja darbo krūvis ir spaudimas) ir menkai derinama darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.

Stresas darbe, namuose gali sukelti ligas ir kančias. Be to, stresas gali pakenkti darbo vietos saugai ir turėti įtakos kitiems su darbu susijusiems sveikatos sutrikimams, pvz., raumenų ir kaulų sistemos. Stresas taip pat turi didelės įtakos įmonės pelnui. Apskaičiuota, kad 2002 m. ES–15 dėl streso darbe patirti ekonominiai nuostoliai sudarė 20 mlrd. eurų.

Streso ir psichologinių bei socialinių pavojų darbe mažinimas yra ne tik moralinė, bet ir teisinė pareiga.

Tačiau stresą darbe galima įveikti tuo pačiu loginiu ir sisteminiu būdu, kuris taikomas sprendžiant kitus sveikatos ir saugos klausimus. Yra daugybė praktinių pavyzdžių, kaip ši problema sprendžiama ES. Taikant tinkamą būdą, darbuotojus galima apsaugoti nuo streso.

## Streso apibrėžtis ir požymiai

### *Apibrėžtis ir priežastys*

Žmonės patiria stresą tuomet, kai jaučia, kad jiems keliami reikalavimai neatitinka jų galimybių įvykdyti šiuos reikalavimus. Nors stresas yra psichologinis išgyvenimas, jis kenkia ir fizinei žmonių sveikatai. Labiausiai paplitusios streso priežastys yra galimybės kontroliuoti darbą neturėjimas, netinkamų reikalavimų darbuotojams kėlimas ir kolegų bei vadovų paramos trūkumas. Stresą sukelia blogas žmonių ir darbo derinimas, prasti tarpusavio santykiai, psichologinis arba fizinis smurtas darbo vietoje ir pareigų darbe bei gyvenime nesuderinamumas.

Žmonės skirtingai reaguoja į tokias pačias aplinkybes. Vieni žmonės sugeba geriau susidoroti su dideliais reikalavimais nei kiti. Svarbu, kaip žmogus subjektyviai vertina savo padėtį. Atsižvelgiant tik į aplinkybes, neįmanoma nustatyti, kokį stresą jos gali sukelti.

Dėl trumpalaikio streso, pvz., kai reikia suspėti atlikti darbą iki nustatyto termino, problemų paprastai nekyla: iš tikrųjų tai gali padėti žmonėms dirbti taip, kaip jie geriausiai sugeba. Stresas tampa pavojingas sveikatai ir saugai, kai jis trunka ilgai.

### *Streso darbe požymiai*

Dėl patiriamo streso gali pasikeisti žmogaus savijauta, mąstymas ir elgesys.

Požymiai įmonės lygmeniu:

- pravaikštos, didelė darbuotojų kaita, nepunktualumas, drausmės problemos, priekabiavimas, mažesnis našumas, nelaimingi atsitikimai, klaidos, didesnės kompensacijų ir sveikatos priežiūros išlaidos.

Požymiai atskirų žmonių lygmeniu:

- emocinės reakcijos (dirglumas, nerimas, miego problemos, depresija, hipochondrija, susvetimėjimas, išsekimas, blogi santykiai šeimoje);
- pažintinės reakcijos (sunku susikaupti, įsiminti, išmokti naujų dalykų, priimti sprendimus);
- elgesio reakcijos (piktnaudžiavimas narkotikais, alkoholiu, tabaku; žalingas elgesys);
- fiziologinės reakcijos (nugaros problemos, imuniteto susilpnėjimas, skrandžio opos, širdies problemos, padidėjęs kraujospūdis).

## Priekabiavimas

Priekabiavimas (dar vadinamas bauginimu, terorizavimu ar psichologiniu smurtu) yra dažnai nepateisinamas elgesys su darbuotoju arba jų grupe, siekiant pažeminti persekiojamą asmenį, pakenkti jam arba jį įbauginti. Priekabiavimas, dažniausiai pasitaikantis pačioje organizacijoje, gali būti žodinis arba fizinis puolimas, taip pat subtilesni veiksmai, pvz., socialinė atskirtis. Priekabiavimo objektas gali būti asmens orumas, profesiniai gebėjimai, asmeninis gyvenimas, fiziniai bruožai, rasė, lytis arba lytinė orientacija. Tai didelė Europos darbo vietų problema, brangiai kainuojanti ir darbuotojams, ir įmonėms. Priekabiavimo auka gali tapti bet kuris įmonės narys. Tyrimai rodo, jog 5% Europos darbuotojų teigia, kad prie jų yra priekabiaujama arba jie yra bauginami (2005 m. duomenys). Kai kuriose ES šalyse šia problema skundėsi 10–17% darbuotojų.

Dėl darbe patiriamo priekabiavimo aukos, jų kolegos, šeimos ir draugai patiria didelį stresą. Kartais žmonės nebegali normaliai dirbti nei gyventi. Priekabiavimas gali sukelti potrauminio streso sutrikimus, savigarbos netekimą, nerimą, depresiją, apatiją, dirglumą, atminties ir miego sutrikimus, virškinimo problemas ir netgi būti savizudybės priežastis. Požymiai gali išlikti ilgus metus po patirto priekabiavimo.

Įmonės lygiu dėl priekabiavimo gali padaugėti pravaikštų, padidėti darbuotojų kaita, sumažėti veiksmingumas ir našumas. Dėl priekabiavimo bylų gali būti patiriami dideli teisiniai nuostoliai. Užkertant kelią priekabiavimui būtina imtis išankstinių veiksmų. Tinkamiems veiksams nustatyti visų pirma reikia atlikti rizikos vertinimą. Šie veiksmai galėtų apimti kovai su priekabiavimu skirtos politikos parengimą, konfliktų valdymą ir mokymą vadovauti, darbo aplinkos pertvarkymą ir paramą priekabiavimo aukoms (pvz., konsultacijas ir kompensacijas).

Norint sėkmingai kovoti su priekabiavimu, reikia:

- kad darbdavys ir darbuotojai išsipareigotų puoselėti nesmurtinę darbo aplinką;
- apibrėžti, koks elgesys yra nepriimtinas;
- apibrėžti priekabiavimo padarinius ir sankcijas už juos;
- nurodyti, kur ir kaip auka galėtų gauti pagalbą;
- išsipareigoti priimti skundus ir už juos nekeršyti;
- paaikškinti skundų pateikimo tvarką;
- pateikti išsamią informaciją apie konsultacijas ir paramą;
- išsaugoti konfidencialumą.

## **Smurtas darbe**

Fizinis smurtas yra vienas didžiausių darbuotojams gresiančių pavojų. Jis apima žveidinėjimą, grasinimus ir fizinę agresiją. 2005 m. ES šalyse 4 % darbuotojų skundėsi per paskutinius dvylika mėnesių patyrę kitų asmenų fizinį smurtą.

Smurto šaltinis gali būti įmonėje arba už jos ribų. Konkretūs smurto aktai gali būti nenuspėjami, tačiau aplinką, kurioje tikėtinos smurto apraiškos, galima numatyti. Rizikos veiksniai apima darbą su publika, darbą su pinigais ir darbą vienuoje.

Smurto atvejų padariniai, apimantys sužalojimą, potrauminio streso sutrikimus, neatvykimą į darbą dėl ligos ir prastą darbo atlikimą, gali būti labai sunkūs tiek atskiriems asmenims, tiek įmonėms.

Įmonės negali laukti, kol bus panaudotas fizinis smurtas, ir privalo imtis išankstinių priemonių. Veiksmingos intervencijos priemonės turėtų atitikti konkrečias organizacijos aplinkybes ir būti pagrįstos išsamiu rizikos vertinimu.

Metodai, pirmiausia pagrįsti smurto prevencijos principu, yra tvaresni nei atskiros, pavienių asmenų lygmeniu po incidento taikomos priemonės. Veiksmingos priemonės gali apimti tinkamo apšvietimo ir vaizdo stebėjimo sistemų įrengimą; darbo organizavimo ir darbo plano pokyčius, kuriais siekiama, kad darbuotojai nedirbtų po vieną; apmokymą, kaip elgtis patekus į sunkią padėtį bendraujant su klientais ir kaip atpažinti pavojaus ženklus.

Be to, svarbu, kad būtų parengtos smurto panaudojimo atveju taikytinos procedūros, įskaitant psichologinės pagalbos suteikimą aukai.

## **Patarimai darbuotojams**

Reikėtų apsvarstyti šias streso darbe priežastis:

- atmosfera (arba kultūra) Jūsų darbo vietoje ir požiūris į stresą;
- Jums keliami reikalavimai ir Jums gresiantys pavojai;
- kiek nuo Jūsų priklauso, kaip atlikti Jums pavestą darbą;
- kaip aiškiai suprantate Jums pavestą darbą;
- kokią paramą gaunate iš kolegų ir vadovų;
- ar esate tinkami apmokyti atlikti darbą.

Streso darbe požymiai, kuriuos reikėtų atidžiai stebėti:

- nuotaikos arba elgesio pokyčiai, pvz., prasti santykiai su kolegomis, dirglumas, neryžtingumas, prastai atliekamas darbas;
- netikėjimas, kad pavyks atlikti darbą, arba nesugebėjimas jo kontroliuoti;
- didesnis alkoholio vartojimas arba dažnesnis rūkymas, neteisėtų narkotikų vartojimas;
- nusiskundimai dėl sveikatos sutrikimų, pvz., galvos skausmų, nemigos, virškinimo problemų.

Jūsų darbdavys yra teisiškai įpareigotas darbe saugoti Jūsų sveikatą ir saugą, įskaitant apsaugą nuo streso poveikio. Darbdavys turėtų nustatyti streso darbe priežastis, įvertinti gresiančią riziką ir imtis prevencinių veiksmų, kol dar nesusirgote.

Jums arba Jūsų atstovui turėtų būti suteikta informacija apie darbo vietoje padarytus pakeitimus, turinčius įtakos Jūsų sveikatai ir saugumui, įskaitant pakeitimus, kurie gali būti streso darbe priežastis. Jūs galite padėti nustatyti problemas ir galimus jų sprendimo būdus.

Veiksmai, kurių galite imtis, kad apsisaugotumėte nuo streso:

- paprašyti suteikti daugiau galimybių planuoti darbą;
- paprašyti, kad leistų dalyvauti priimant sprendimus, susijusius su Jūsų darbo sritimi;
- pasikalbėti su vadovu, darbdavio atstovu arba kitu galinčiu padėti bendradarbiu, jei manote, kad prie Jūsų priekabiauama, ir registruoti, kas atsitiko;
- pasikalbėti su vadovu, jei neaišku, ką Jums pavesta atlikti;
- paprašyti apmokymų, jei manote, kad Jums to reikia;
- pasikalbėti su vadovu arba darbdavio atstovu, jei pradodate jausti, kad nebegalite susidoroti su darbu.

Be to, gali būti naudinga pagerinti gyvenimo būdą; tai neišspręs problemos, bet turėtų padėti išvengti sveikatos sutrikimų arba sumažinti juos. Gyvenimo būdo gerinimas apima sveikesnę mitybą, aktyvesnę mankštą, rekomendacijų dėl alkoholio vartojimo laikymąsi, pastangas mažinti rūkymą arba mesti rūkyti ir aktyvų laisvalaikį su šeima ir draugais. Jei nerimaujate dėl savo sveikatos, apsilankykite pas gydytoją.

## **Patarimai darbdaviams**

Darbdaviai yra įpareigoti spręsti streso darbe problemą pagal Pagrindų direktyvą 89/391/EEB, kurioje nagrinėjami ES sveikatos ir saugos klausimai. Šioje direktyvoje ir ją įgyvendinančiuose valstybių narių teisės aktuose su darbu susijęs stresas aiškiai priskiriamas darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo sričiai. Šiuose teisės aktuose numatyta, kad su darbu susijęs stresas turi būti nagrinėjamas tokiu pačiu loginiu ir sisteminiu būdu, kaip ir kiti sveikatos bei saugos klausimai – taikant rizikos valdymo modelį ir ypač pabrėžiant prevencinių veiksnių svarbą.

„Pagrindų susitarime dėl streso darbe“ ir „Pagrindų susitarime dėl priekabiavimo ir smurto darbe“ ES darbdaviams taip pat patariama, kaip spręsti streso darbo vietoje problemą.

Streso darbe galima išvengti ir net sumažinti su juo susijusias išlaidas. Kiekviena darbo vieta yra vis kitokia, todėl reikia atlikti rizikos vertinimą ir parinkti konkrečioms aplinkybėms tinkamą darbo tvarką bei problemų sprendimo būdus. Tačiau psichologiniai ir socialiniai pavojai retai būna ypatingi, todėl įvairiems sektoriams, įvairaus dydžio įmonėms ir įvairioms valstybėms narėms galima parinkti panašius sprendimus. Šiuo tikslu reikėtų remtis geros praktikos pavyzdžiais, kaip sprendžiama streso darbo vietoje problema.

Su stresu susijusios rizikos vertinimas apima tuos pačius pagrindinius principus ir procedūras, kaip ir kitų darbo vietoje gresiančių pavojų vertinimo – pavojų nustatymas, sprendimo, kokių veiksnių reikėtų imtis, priėmimas, vertinimo rezultatų paskelbimas ir vertinimo kartojimas kas tam tikrą laikotarpį. Kad rizikos vertinimas būtų sėkmingas, labai svarbu į šį procesą įtraukti darbuotojus ir jų atstovus.

Veiksniai, kuriuos reikėtų apžvelgti kaip galinčius sukelti stresą:

- per didelis darbo krūvis arba fizinių pavojų grėsmė;
- kiek darbuotojai gali kontroliuoti, kaip atlikti jiems pavestą darbą;
- ar darbuotojai supranta savo funkcijas;
- tarpusavio santykiai, įskaitant galimą priekabiavimą ir smurtą;
- kokią paramą teikia kolegos ir vadovai;
- kaip reikėtų apmokyti darbuotojus, kad jie galėtų atlikti savo darbą.

„Streso valdymas“ veikiau skirtas žmonėms, o ne įmonėms. Tačiau pagrindinis dalykas, siekiant išvengti streso ir psichologinių bei socialinių pavojų, yra darbo organizavimas ir valdymas. Užkirsti kelią streso darbe pasekmėms yra geriau nei imtis atsakomųjų veiksnių, kai šios pasekmės atsiranda.

Veiksmingos streso darbe prevencijos priemonės:

### ***Darbo reikalavimams***

- Užtikrinti, kad darbuotojams būtų suteikti pakankami išteklių užduotims atlikti.
- Organizuoti darbą taip, kad kiek įmanoma išvengti didelių krūvių ir kliūčių.
- Iš anksto įspėti darbuotojus apie gamybos planus ir didžiausios apkrovos periodus.
- Stebėti darbo krūvį ir metodiškai tikrinti, kaip žmonės fiziškai ir psichologiškai susidoroja su dideliu darbo krūviu.
- Stengtis sumažinti viršvalandžius iki minimumo ir susitarti dėl jų kompensavimo formų po didelio darbo krūvio.
- Užtikrinti, kad darbuotojai turėtų pakankamai įgūdžių atlikti jiems skirtą darbą.
- Užtikrinti pusiausvyrą tarp darbuotojų gebėjimų, darbo reikalavimų ir darbo krūvio.
- Užtikrinti darbuotojams sistemingus mokymus ir paramą, kad jie galėtų atlikti jiems skirtas užduotis.
- Skatinti darbuotojus nuolat tobulinti įgūdžius.

- Išplėsti užduočių apimtį, siekiant pajavairinti darbą. Įvesti darbo ar užduoties rotacijos sistemą.
- Užtikrinti, kad darbe kylantys pavojai būtų įvertinti ir jiems užkirstas kelias.
- Aiškiai apibrėžti darbuotojų vaidmenį, funkcijas ir atsakomybę.
- Organizuoti darbą taip, kad darbuotojai dirbtų bent su vienu iš kolegų. Lengvinti darbuotojų bendravimą socialiniu požiūriu darbe ir už jo ribų, pvz., sudaryti sąlygas neoficialiems susitikimams, organizuoti socialinius renginius.

#### ***Darbo kontrolei***

- Konsultuotis su darbuotojais ir jų atstovais dėl darbo organizavimo, formos ir kiekio.
- Pavesti atsakomybę ir problemų sprendimą darbuotojams, pasitikėti jų įgūdžiais ir kompetencija.
- Stebėti, ar darbuotojams darbas teikia pasitenkinimo.
- Padėti darbuotojams suprasti, kad kiekvieno iš jų darbas yra labai svarbus, pvz., pabrėžti jų darbo svarbą platesniame kontekste, parodyti, kaip jie savo darbu prisideda prie galutinio produkto ar paslaugos.
- Iš anksto planuoti ir informuoti darbuotojus apie pamaininio darbo grafiką.
- Konsultuotis su darbuotojais sudarant pamaininio darbo grafiką; jei galima, pritaikyti juos pagal darbuotojų poreikius. Suteikti jiems galimybę patiems planuoti pamainas.
- Taisyti lankstų darbo grafiką ir sudaryti palankias sąlygas šeimoms turintiems darbuotojams.

#### ***Socialinei atmosferai***

- Plėtoti ir įdiegti konflikto sprendimo priemones darbo vietoje.
- Rengti susitikimus ir diskutuoti apie darbuotojams kylančias problemas. Skatinti darbuotojus patiems rasti problemų šaltinį ir jas šalinti.
- Užtikrinti, kad grupės ar komandos būtų tinkamai sudarytos.
- Rengti mokymus, kaip spręsti tarpasmeninius konfliktus. Ypač svarbu užtikrinti, kad vadovai būtų tinkamai apmokyti ir turėtų personalo valdymo įgūdžių.
- Skatinti tarpusavio pagarbą.
- Užtikrinti, kad itin pažeidžiami darbuotojai (pvz., jauni darbuotojai) būtų tinkamai ginami, tarkim, juos globotų prižiūrėtojai.
- Plėtoti ir įgyvendinti kovos su priekabiavimu politiką.
- Darbo erdvę planuoti taip, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo smurto (pvz., specialios užtvartos, stebėjimo sistema).
- Vengti, kad darbuotojai dirbtų vieni, be kolegų.
- Laikytis kovos su smurtu prieš personalą politikos ir aiškiai tai išdėstyti visuomenei (nurodant, kad smurtas nebus toleruojamas, ir kaip organizacija spręs smurto prieš personalą problemas).
- Turėti veiksmingą informavimo sistemą, kad būtų išplatinta informacija apie incidentus ir galimas smurto problemas.
- Apmokyti darbuotojus, kaip elgtis smurtinės situacijos atveju (kaip atpažinti smurtinę situaciją, paskleisti informaciją, gauti pagalbą, daryti pranešimus ir t. t.).

#### ***Paramai***

- Mokyti vadovus tinkamai atsiliepti apie pavaldinių darbą, juos skatinti ir palaikyti.
- Rengti specialius kursus naujiems darbuotojams, kuriuos vestų patyrę kolegos, kurie taip pat prižiūrėtų ką tik pradėjusius dirbti asmenis ir jiems vadovautų.
- Pranešti aiškiai ir atvirai personalui bei jo atstovams apie visus suplanuotus pokyčius (įskaitant atleidimus iš darbo).
- Suteikti personalui galimybę diskutuoti ir išsakyti savo nuomonę dėl pokyčių.
- Be darbo likusiems darbuotojams teikti specialius kursus ir profesinius patarimus dėl jų būsimo darbo.

## **Patarimai darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams**

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra suteikia galimybę naudotis streso prevencijos ir šalinimo metodų veiksmingumo moksliniais tyrimais, kad padėtų šia tema besidomintiems profesionalams.

Moksliniais tyrimais nustatyti įvairūs veiksniai, į kuriuos svarbu atsižvelgti, norint darbo vietoje sėkmingai įgyvendinti prevencijos intervencijas. Tai:

- tinkama rizikos analizė;
- kruopštus planavimas ir laipsniškumo principo taikymas;
- darbo organizavimo priemonių ir patiems darbuotojams skirtų priemonių derinimas;
- konkrečioms darbo vietoms pritaikyti sprendimai;
- patyrę specialistai ir faktais pagrįstos intervencijos;
- dialogas, partnerystė ir darbuotojų dalyvavimas;
- nuolatinė prevencija ir aukščiausiųjų vadovų parama.

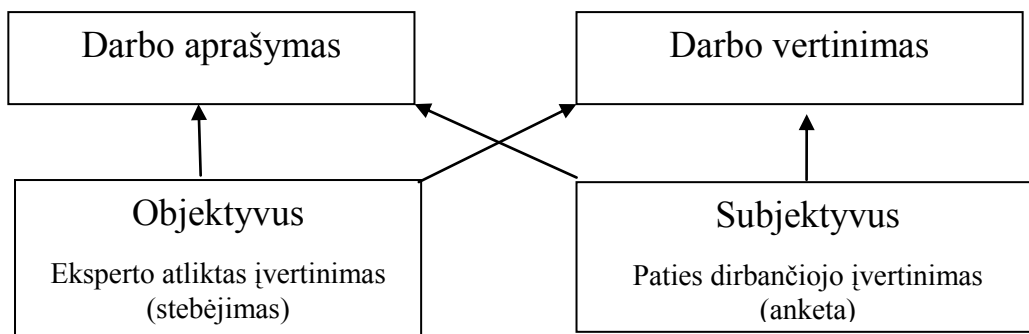
Agentūra taip pat suteikia galimybę naudotis praktiniais sprendimais ir priemonėmis, kurie gali būti naudingi ir kuriuos galima taikyti darbo vietose, siekiant sumažinti psichologinius bei socialinius pavojus ir užkirsti kelią stresui.

## Streso darbe tyrimo būdai

Didelis darbo krūvis, monotoniškas darbas, neinformavimas apie aiškų darbo rezultatą, smurto rizika, priekabiavimas ir patyčios darbo vietoje – tai psichosocialinės rizikos veiksnių arba streso darbe pavyzdžiai.

Praktiškai įvertinti ir registruoti psichosocialinius darbo veiksnius gana sudėtinga, tam reikia specialių žinių ir patirties. Sunkumų kyla dėl to, kad daugelio psichosocialinių darbo veiksnių sąvokas sunku tiksliai apibrėžti, be to, šie veiksniai taip pat priklauso nuo subjektyvaus dirbančiojo aplinkos suvokimo. Stresą darbe sukeltantys veiksniai įvertinami objektyviais ir subjektyviais tyrimo metodais (1 schema).

**1 schema.** Stresinių darbo veiksnių įvertinimo būdai.



Metodo pasirinkimą lemia tikslas. Būtina pabrėžti, kad abu šie metodai vienodai svarbūs ir naudingi dirbančiųjų sveikatos priežiūrai.

Darbą pagal standartinę formą paprastai aprašo specialistas, remdamasis stebėjimu. Atsižvelgiant į darbo turinį ir organizavimą, įvertinami darbo reikalavimai.

Psichosocialiniams rizikos veiksniams tirti dažniausiai naudojami subjektyvūs tyrimo metodai. Manoma, kad subjektyvūs darbo sąlygų rodikliai nepakeičiami identifikuojant stresą darbe sukeliančius veiksnius, tad objektyvūs metodai praktiškai nereikalingi.

Platesniuose streso tyrimuose stebėjimo ir anketinis metodai gali būti naudojami kartu. Tuomet, siekiant bešališkai įvertinti objektyvią darbinę situaciją, specialisto ir dirbančiojo darbo reikalavimų ir aplinkos vertinimai lyginami.

Metodo pasirinkimą dažnai lemia tiriamos grupės dydis. Jei tyrimo objektas – suvokiama aplinka, stebėjimo metodas visiškai netinka, nes šiuo atveju informacijos šaltiniu gali būti tik suvokiantysis asmuo. Tada tenka rinktis tarp anketos ir interviu. Interviu galima surinkti smulkesnę informaciją tiriant dideles grupes teoriškai pagrįsta ir patikrinta anketa – ekonomiškė ir greitesnis metodas. Anketa surinktus duomenis lengviau analizuoti kompiuteriu.

*Streso tyrimo darbe anketų pavyzdžiai pateikti prieduose.*

## Naudota literatūra

1. Stresas ir psichosocialinė rizika. <https://osha.europa.eu/lt/topics/stress> .
2. Psichosocialinė rizika darbe. <http://www.vdi.lt/index.php?1688236631> .
3. Europos Vyresniųjų darbo inspektorių komiteto 2012 m. kampanija „Psichosocialinės rizikos veiksniai darbe“ (Campaign on psychosocial risks at work in 2012). <http://www.av.se/SLIC2012/> .
4. Health and safety executive of Great Britain. Work related stress – together we can tackle it. <http://www.hse.gov.uk/stress/index.htm> .
5. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcijas. Vilnius, 1998, 5-6 p.




## Reglamentavimas

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Žin. 2002, Nr. 64-2569).
2. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (Žin., 2003, Nr. 70-3170).
3. Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai (Žin., 2012, Nr. 126-6350).
4. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai (Žin., 2005, Nr. 105-3897).

## 1 priedas




DARBUOTOJO KLAUSIMYNO PAVYZDYS

## PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Klausimo Nr.	Klausimai	Visikai sutinkate/Visiškai nesutinkate				
		5 	4	3 	2	1 
1.	Visuomet iš vadovų gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis.					
2.	Mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi.					
3.	Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti.					
4.	Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę.					
5.	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų					
6.	Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai.					
7.	Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.					
8.	Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju.					
9.	Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti.					
10.	Mano sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai.					
11.	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų.					
12.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera.					
13.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.					
14.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo.					
15.	Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą.					
16.	Man padėkojama už gerai atliktą darbą.					
17.	Darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis.					
18.	Jei man pasiūlytų darbą kitoje darbovietėje – nesutikčiau.					



**DARBDAVIO KLAUSIMYNO PAVYZDYS****PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS**

Klausimo Nr.	Klausimai	Visiškai sutinkate/Visiškai nesutinkate				
		5 	4	3 	2	1 
1.	Darbuotojai visuomet iš vadovų gauna aiškias ir suprantamas užduotis.					
2.	Darbuotojų nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi.					
3.	Darbuotojai iš vadovo sulaukia pagalbos ir paramos, kurios jiems gali prireikti.					
4.	Darbuotojai gali daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę.					
5.	Darbuotojai darbe nepatiria didelės įtampos, nėra verčiami dirbti iki savo galimybių ribų.					
6.	Darbuotojams pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai.					
7.	Darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.					
8.	Darbuotojai tinkamai supažindinti ir apmokyti, kaip atlikti visas jiems paskirtas užduotis, taip pat, kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju.					
9.	Darbo vietose išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti.					
10.	Darbuotojų sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai.					
11.	Darbo vietose nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų.					
12.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera.					
13.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.					
14.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo.					
15.	Darbuotojus visuomet pasiekia atsiliepimai apie jų darbą.					
16.	Darbuotojams padėkojama už gerai atliktą darbą.					
17.	Darbuotojai darbo vietose nesijaučia vieniši – visuomet gali pabendrauti su kolegomis.					
18.	Darbuotojai yra patenkinti savo darbovieta.					

## 2 priedas

**DIDŽIOSIOS BRITANIJOS SVEIKATOS IR SAUGOS DARBE TARNYBOS PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS DARBE  
KLAUSIMYNO PAVYZDYS**

	Niekada	Labai retai	Retai	Dažnai	Visada
1. Aš žinau, ko iš manęs darbe tikisi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Aš pats galiu nuspręsti dėl pertraukėlės darbe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Aš žinau, kaip atlikti savo darbinės užduotis	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. Jei darbinės užduotys pasidaro sudėtingos, man padeda kolegos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. Darbe aš sulaukiu grįžtamojo ryšio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. Aš galiu rinktis, koku intensyvumu dirbti	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7. Man yra aiškios mano pareigos ir atsakomybė	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8. Man yra aiškūs mano skyriaus tikslai ir uždaviniai	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9. Aš turiu pasirinkimo laisvę, kaip atlikti savo darbą	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10. Aš aiškiai suprantu, kaip mano atliktas darbas prisideda prie organizacijos tikslų	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11. Aš turiu pasirinkimą nuspręsti, ką man daryti darbe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
12. Aš galiu pasitikėti savo tiesioginiu vadovu sprendžiant darbinės problemas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
13. Nuo manęs priklausančius sprendimus sudėtinga suderinti su bendradarbiais	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
14. Darbe su manimi nemaloniai elgiasi ar įžeidinėja žodžiais	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

15. Darbe turiu neįgyvendinamą užduočių laiko atžvilgiu	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>
16. Turiu dirbti labai intensyviai	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>
17. Dėl didelio krūvio turiu atidėti kai kurias užduotis	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>
18. Tarp bendradarbių jaučiasi trintis ar pyktis	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>
19. Aš neturiu pakankamai pertraukėlių darbingumui atgauti	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>
20. Darbe jaučiu spaudimą dirbti viršvalandžius	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>
21. Turiu dirbti labai greitai	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>
22. Iš manęs darbe tyčiojasi	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>
23. Darbe jaučiamas perdėtas spaudimas laiko atžvilgiu	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>
	<b>Visiškai nesutinku</b>	<b>Nesutinku</b>	<b>Nei sutinku nei nesutinku</b>	<b>Sutinku</b>	<b>Visiškai sutinku</b>
24. Kai man sunku darbe aš sulaukiu pagalbos ir supratimo iš savo kolegų	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>
25. Aš žinau ir išmanau savo darbą	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>
26. Savo vadovams laisvai galiu teikti pasiūlymus darbo klausimais	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>
27. Iš savo kolegų susilaukiu pelnytą pagarbą	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>
28. Darbuotojai visada gali konsultuotis su vadovais dėl pokyčių darbe	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>
29. Kai man sunku darbe, aš galiu pasikalbėti su savo tiesioginiu vadovu	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>
30. Mano darbo laikas gali būti lankstus	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>
31. Mano kolegoms yra pasirengę išklausti mano problemas, kurios susijusios su darbu	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>5</sup>

32. Darbe priimami sprendimai dėl pokyčių yra įgyvendinami praktikoje	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
33. Visada sulaukiu palaikymo atlikdamas emociškai sunkias užduotis	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
34. Santykiai darbe yra įtempti	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
35. Iš savo tiesioginio vadovo susilaukiu paskatinimo darbe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5