

DARBUOTOJŲ APKLAUSOS APIE PASITENKINIMĄ DARBU TYRIMO ATASKAITA

Kolegijos Studijų kokybės komitetas, siekdamas įvertinti darbo aplinką, sąlygas ir pasitenkinimą darbu, 2020-11-09 - 2020-11-23 vykdė anketinę darbuotojų apklausą.

1. TYRIMO METODIKA

Anketos klausimynas darbuotojams sudarytas iš 7 blokų. Pirmajame – prašoma įvertinti darbo sąlygas, pateikta 12 teiginių. Klausimų bloko pabaigoje respondentai galėjo nurodyti, ką siūlytų keisti, kad darbo sąlygos Kolegijoje pagerėtų. Antrame klausimų bloke, vertinant darbo krūvius, buvo pateikti 7 teiginiai, pabaigoje - prašoma komentarų dėl darbo krūvio. Trečias klausimų blokas skirtas atskleisti respondentų požiūrį į darbą, buvo pateikti 8 teiginiai. Klausimų bloko pabaigoje palikta galimybė įrašyti kitus teiginius, atspindinčius požiūrį į darbą. Ketvirtajame klausimų bloke darbuotojų buvo prašoma įvertinti 14 teiginių, atspindinčių jų pasitenkinimą darbu. Taip pat buvo palikta galimybė pakomentuoti, kas paskatintų pasitenkinimą darbu. Penktas ir šeštas klausimų blokai - taip pat susijęs su paskatinimu jaustis labiau patenkintais darbu. Paskutiniame klausimų bloke respondentų buvo prašoma pateikti informaciją apie priklausymą atitinkamiems Kolegijos padaliniais (centrinės administracijos, Medicinos fakulteto, Verslo ir technologijų fakulteto), pasiskirstymą pagal pagrindinę/nepagrindinę darbovietę.

1, 3, 4 klausimų blokų teiginius respondentai vertino, ranguodami 3 balų skalės ribose (sutinku, nesutinku, neturiu nuomonės). 2 bloko teiginius respondentai vertino 4 balų rangine skale (tinkamas, per didelis, per mažas, neturiu nuomonės/sunku pasakyti). 5 bloke pateikti teiginiai, kuriuos prašyta įvertinti 6 rangų skalės ribose, teiginius ranguojant pagal svarbą nuo 1 iki 6, kai 1 reiškia “mažiau svarbu”, 6 – “labai svarbu”.

Darbuotojams skirtos anketos klausimynas patvirtintas Studijų kokybės komiteto 2020 m. lapkričio 9 d. protokolo Nr. 8 nutarimu Nr.2.1.

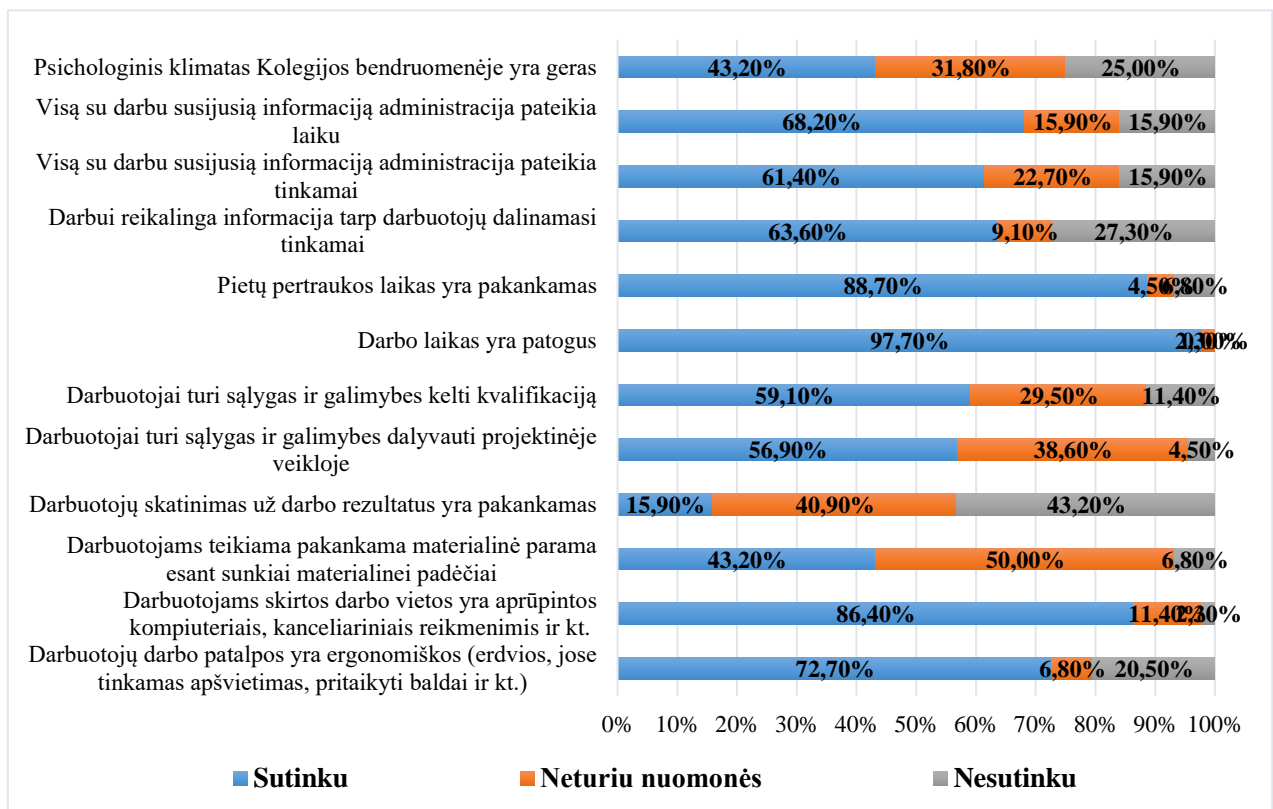
Anketos patalpintos apklausų portale www.apklausa.lt ir išplatintos darbuotojams elektroninio pašto adresais.

Aketinėje apklausoje iš viso dalyvavo 44 Utenos kolegijos darbuotojai. Tyrime dalyvavusiųjų skaičius artimas reprezentatyviai imčiai, kadangi, įvertinus 5 proc. paklaidą, ji sudaro 58 respondentus (nuo 68 darbuotojų). Apklausos metu pateikti 7 klausimų blokai, analizuojami 12 klausimų rezultatai, paskutinio klausimo duomenys apie tai, ar Kolegija yra pagrindinė respondentų darbovietė, duomenys atsakaitoje nepateikiami, laikantis etikos principų.

2. DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGOS

Paprašius įvertinti darbo sąlygas Kolegijoje, paaiškėjo, kad **geriausiai** vertinamos šios: **darbo laikas – patogus (98 proc.), pietų laikas – pakankamas (89 proc.), darbo vietos - aprūpintos kompiuteriais, kanceliariniais reikmenimis ir kt. (87 proc.), darbo vietos – ergonomiškos (73 proc.)**. Labiausiai respondentai **nepritaria teiginiams**, kad darbuotojų skatinimas už darbo rezultatus yra pakankamas (43 proc.).

Tarp gautų vertinimų išsiskiria ir nemažos dalies respondentų **nepritarimas** tam, kad **darbui reikalinga informacija tarp darbuotojų dalijamasi tinkamai (27 proc.)**. Pastebėtinas ir nemažos dalies respondentų **nepritarimas** teiginiui, kad **Kolegijos bendruomenėje vyrauja geras psichologinis klimatas (25 proc.)**.



1 pav. Darbuotojų nuomonių apie jų darbo sąlygas pasiskirstymas

Atviru klausimu paprašius parašyti, ką darbuotojai siūlytų keisti, kad darbo sąlygos Kolegijoje pagerėtų, gauta 15 komentarų, kuriuos galima suklasifikuoti į tam tikras, 1 lentelėje pateikiamas, kategorijas, atskleidžiančias veiklos tobulinimo gaires.

1 lentelė

Respondentų atsakymų apie tai, ką reikėtų keisti, gerinant darbo sąlygas Kolegijoje, pasiskirstymas

Kategorija	Komentarų kiekis	Komentaras
Pozityvus, neutralus	3	Man viskas gerai.

požiūris		<p><i>Viskas gerai.</i></p> <p><i>Mano nuomone, pagrindinė gerų darbo sąlygų sąlyga yra kiekvieno darbuotojo geranoriškumas.</i></p>
Paskatinimo (ir materialinio) poreikis	2	<p><i>Skatinimas už gerai atliktą darbą.</i></p> <p><i>Siūlyčiau darbuotojus skatinti atlyginimo priedais už gerus darbo rezultatus, laiku pateikti informaciją, susijusią su darbu.</i></p>
Netolygiai paskirstomo darbo krūvio įvardijimas	1	<p><i>Vien pakeitus įrašus pareiginiuose nuostatuose, jokių problemų nesprendžia, nuo vienu veiklos nuimamos, o kitiems - pridedamos. Vieniems veiklų mažėja, o kitiems jų skaičius tik auga.</i></p>
Emocinių (psichologinio klimato) ir fizinės aplinkos problemų akcentavimas	6	<p><i>Jausmas darbe slogus, nes nesijauti saugus ir nesi tikras dėl darbo vietos rytoj. Atrodo, kad esame ne vieno tikslo siekianti bendruomenė, o atskiri skyriai, siekiantys tik jiems iškeltų (išsikeltų) tikslų.</i></p> <p><i>Kabinetuose šaltuoju periodu per šalta. Iš krano bėga vos drungnas vanduo, kažin, ar tai atitinka nustatytas higienos normas. Kadangi dauguma darbuotojų pietauja darbe, reikia virtuvėlės su mikrobange, kur būtų galima pasišildyti atsineštą maistą, reikia šaldytuvo bendram naudojimui atsineštam maistui laikyti. Ar racionaliai naudojamas šaldytuvas administracijos patalpose? Kai maistas šildomas ir valgoma atskiruose kabinetuose, visuose aukštuose sklinda kvapai, kolegijos įvaizdžiui tai balų tikrai neprideda.</i></p> <p><i>Keisti psichologinį klimatą, trūksta motyvacijos, nėra komandinio darbo pagrindų, visi dirba sau, labai daug asmeniškumo.</i></p> <p><i>Patalpos šaltos, šildymas neatitinka higienos reikalavimų, nėra šilto vandens. Apšvietimas netinkamas. Patalpoms reikalingas elementarus remontas - sienų perdažymas, durų sutvarkymas.</i></p> <p><i>Darbo sąlygos darbuotojams ne visada yra tinkamos, būna šalta, nėra klausoma, ar patogios kėdės, užtenka apšvietimo, ar šiaip kažko reikėtų. Apskritai, šį klausimą girdžiu tik šioje apklausoje. Atrodo, kad nėra žmogaus, kuris atsakingas už šią sritį.</i></p> <p><i>Atnaujinti kompiuterius.</i></p>

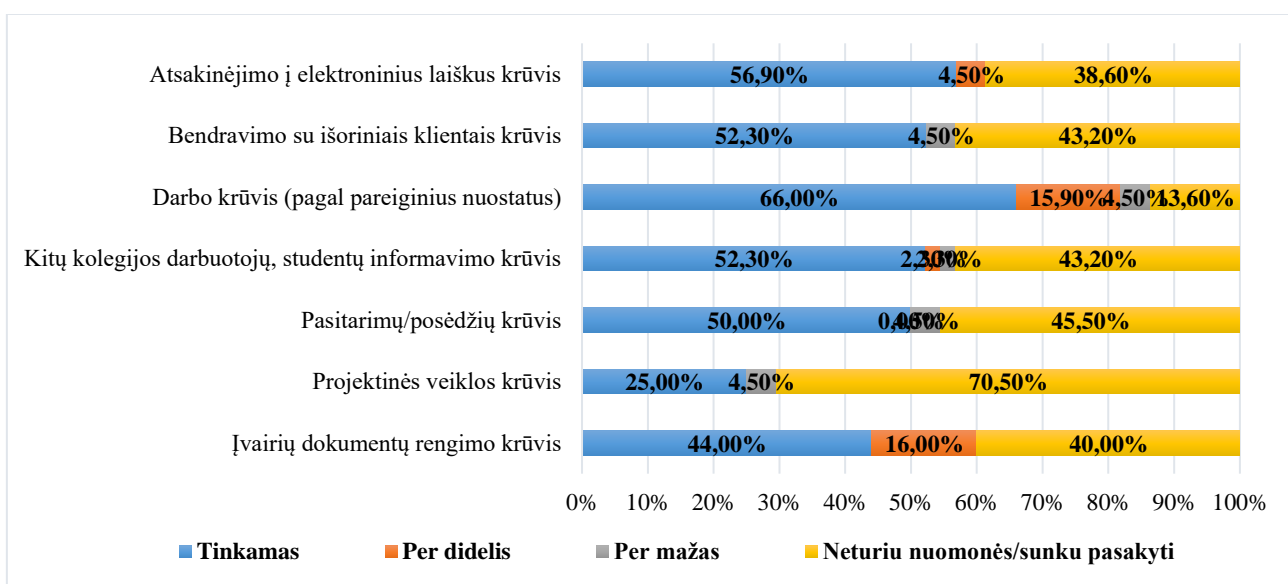
		<p>Nors kabinetai yra erdvūs ir gerai apšviesti, tačiau pati darbo vieta nepatogi (lb prasti stalai, kompiuteriai stovi žemai, stalo forma irgi įdomi, tenka sėdėti pusiau persisukus, ko pasekmė-skaudantis kaklas/nugara. Trūksta bendros visiems darbuotojams virtuvės, kur darbuotojai pasišildytų maistą, išsiplautų indus. Išvengtume maisto kvapų kabinetuose, indų plovimo tualete (nekaip atrodo ir lankytojams, kai su nešvariomis lėkštėmis vaikštoma) bei bendra valgymo erdvė suartintų darbuotojus, stiprintų komandos jausmą. Komunikacija tarp darbuotojų labai prasta, kiekvienas skyrius dirba kaip atskiras autonominis vienetas, todėl dažnai dirbama atsižvelgiant tik į savo skyriaus gerovę, o ne visos institucijos.</p>
<p>Veiklos strategijos ir bendruomenės tradicijų, komandinio darbo skatinimo poreikis</p>	<p>3</p>	<p>Turi būti strategija, kurioje numatyti kelių ar net keliolikos metų gairės, kaip dirbti. Planavimas visame kame ir efektyvus komunikavimas, nustatytų taisyklių laikymasis. Aukščiausi valdymo organai turi išmanyti kiekvieno skyriaus darbo pobūdį, ne vien bausti ir valdyti. Būti įgalūs priimti tikrai svarbius sprendimus. Efektyvios komunikacijos trūkumas pasireiškia per individų ambicijas ir poreikį pasirodyti geresniais bei per dideliu kai kurių darbuotojų darbo krūviu. Nėra kolegijos tradicijų, kurios burtų bendruomenę ir taip gerintų psichologinę darbo aplinką.</p> <p>Kolegijoje nebeliko komandos, bendradarbiavimo tarp kolegų. Dauguma dirba užsidarę savo kabinetuose (net ne dėl epidemijos). Mano galva, trūksta aiškiai iškomunikuotų kolegijos veiklos tikslo ir uždavinių, kad kiekvienam būtų svarbu pasiekti rezultatų, o ne tik orientuotis į procesą. Trūksta diskusijų bei diskutavimo kultūros. Kai kurie darbuotojai galėtų būti priskiriami prie "balasto", kai darbe tiesiog praleidžia darbo laiką, o ne tiesiogiai atlieka pareigas. Labai padėtų visiems bendri renginiai, mokymai, kurie burtų žmones, o ne skatintų dar labiau nutolti. Turėtų išlikti pasitarimai, kuriuose ne tik išklaustume vienos nuomonės, bet ir turėtume galimybę pasidalinti informacija apie tai, kas buvo nuveikta ir kokios veiklos laukia artimiausiu metu. Labai svarbi fizinė aplinka, save reklamuojame, kaip modernią ir šiuolaikišką instituciją, bet modernumas dingsta, kai pamatai purvinas sienas, dešimtmečius nemačiusias remonto, stringantys, gendantys kompiuteriai. Informacija turi būti pateikiama aiškiu būdu, labai skiriasi komunikacija ir su atskirais fakultetais. Trūksta poilsio zonų, vietų, kur darbuotojai galėtų</p>

		<i>pavalgyti.</i>
--	--	-------------------

Apibendrinant pastebėtina, kad tam tikra dalis (3 respondentai) darbuotojų **išreiškė pozityvų arba neutralų požiūrį dėl darbo sąlygų tobulinimo**, visgi - didžioji dalis pateikusiųjų komentarus (6 respondentai) akcentavo **emocinių (psichologinio klimato) ir fizinės aplinkos problemų sprendimo poreikį, tobulinant darbo sąlygas.**

3. DARBUOTOJŲ DARBO KRŪVIS

Vertinant Kolegijos darbuotojų pasitenkinimą darbo krūviu, pastebėtina, kad vertinimui pateiktas sritis didžioji dalis respondentų įvertino kaip **tinkamas, išskirtinas darbo krūvis pagal pareiginius nuostatus (66 proc.), atsakinėjimo į el. laiškus krūvis ir kt. (57 proc.) (žr. 2 pav.)**. Visgi - didelė dalis, atsakydami į šį klausimą, nurodė neturintys nuomonės. Išsiskirtinas iš kitų, **įvertintas kaip per didelis, 16 proc.** respondentų požiūriu, – **įvairių dokumentų rengimo krūvis.**



2 pav. Respondentų atsakymų apie darbo krūvio tinkamumą pasiskirstymas

Paprašius parašyti komentarų dėl darbo krūvio, gauti 9 atsakymai, kuriuos galima suklasifikuoti į 2 kategorijas, pateikiamas 2 lentelėje.

2 lentelė

Respondentų atsakymų apie tai, ką reikėtų keisti, kad jų darbo krūvis būtų tinkamas, pasiskirstymas

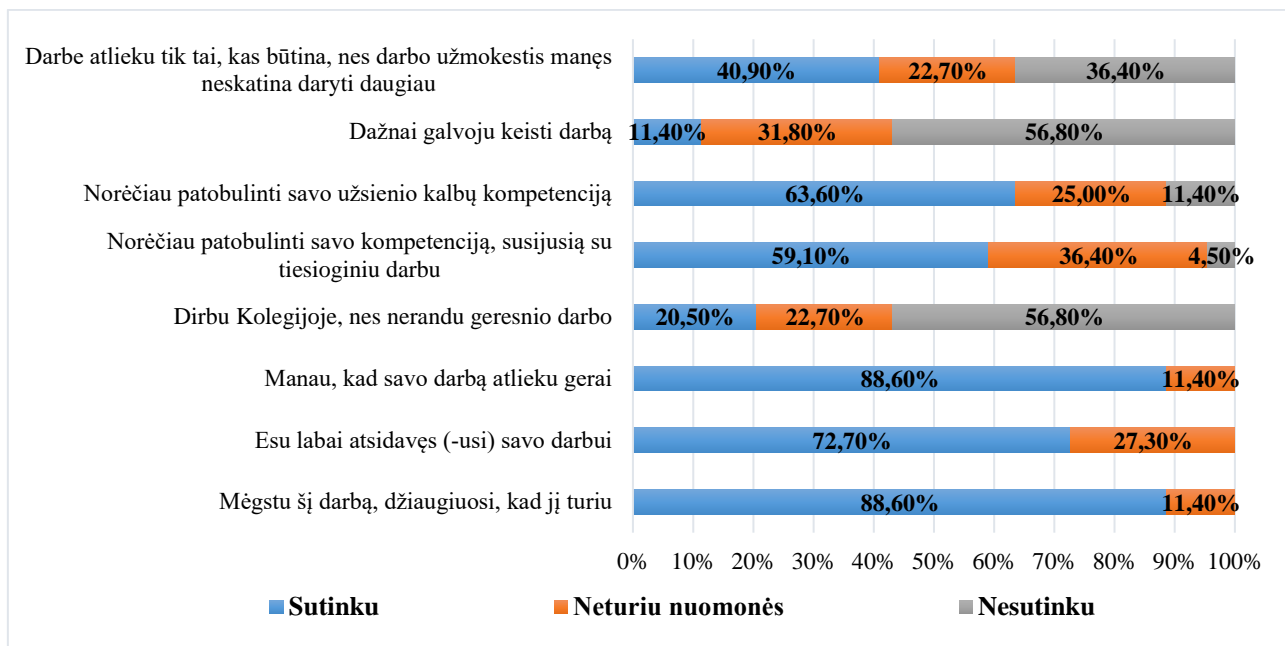
Kategorija	Komentarų kiekis	Komentaras
Pozityvus, neutralus darbo krūvio tinkamumo vertinimas	4	<i>Normalus.</i>
		<i>Tinkamas.</i>
		<i>Tinkamas.</i>
		<i>Darbo krūvis normalus.</i>
Neigiamas darbo krūvio tinkamumo	5	<i>Darbo krūvis žymiai padidėjęs nuotolinio darbo metu, tačiau į tai nėra atsižvelgiama nei numatant</i>

vertinimas dėl konkrečių faktorių	<i>darbo valandas (etatus).</i>
	<i>Pareiginiuose neįmanoma visko surašyti, bet darbuotojo neklausoma, ar jis galės papildomą darbą atlikti, ar turės laiko išteklių. Tiesiog išleidžiamas įsakymas su nurodymu.</i>
	<i>Neproporcingai paskirstytas darbo krūvis už neadekvatų kvalifikuotos darbo jėgos materialų atlyginimą. Neužkrauti per pareigines nuostatas darbuotojus fiziškai nepakeliamu darbo krūvių ir taip išspręsti per mažą darbuotojų kiekį. Turi būti lygybė, jeigu uždėta papildomo darbo krūvio turi būti ir apčiuopiamas atlyginimas.</i>
	<i>Jeigu visi dirbtų, kas jiems priklauso pagal pareiginius, o ir pareiginiai atspindėtų jiems iš tikro deklaruojamas veiklas.</i>
	<i>Kartais atrodo, kad posėdžiaujama posėdžiaujama, o naudos nėra.</i>

Apibendrinant gautus komentarus, atsakant į atvirą klausimą, pastebime, kad pozityvūs ir neigiami aspektai pasidalina beveik proporcingai, neigiamuose - **labiausiai atsispindi dideli papildomo darbo krūviai.**

4. DARBUOTOJŲ POŽIŪRIS Į DARBĄ

Vertinant darbuotojų išsakytą požiūrį į darbą, išsiskiria, kaip reikšmingiausias, daugumos jų pritarimas teiginiui, kad mėgsta savo darbą, džiaugiasi, kad jį turi (89 proc.), yra labai atsidavę darbui (73 proc.). Dauguma respondentų pritaria teiginiui, kad savo darbą atlieka gerai (89 proc.). Daugelis nori tobulinti užsienio kalbų mokėjimo kompetencijas (64 proc.) ir kompetencijas, susijusias su tiesioginiu darbu (59 proc.). Daugiau nei pusė respondentų (57 proc.) nepritaria teiginiams, kad galvoja keisti darbą ir dirba kolegijoje todėl, kad neranda geresnio darbo (žr. 3 pav.).



3 pav. Respondentų atsakymų apie požiūrį į darbą pasiskirstymas

Paprašius parašyti komentarų, atskleidžiančių požiūrį į darbą, gauti 7 atsakymai, kuriuos galima suklasifikuoti į 2 kategorijas - išreiškiančias teigiamą ir neigiamą požiūrį (žr. 3 lentelę).

3 lentelė

Respondentų komentarų, atskleidžiančių požiūrį į darbą, pasiskirstymas

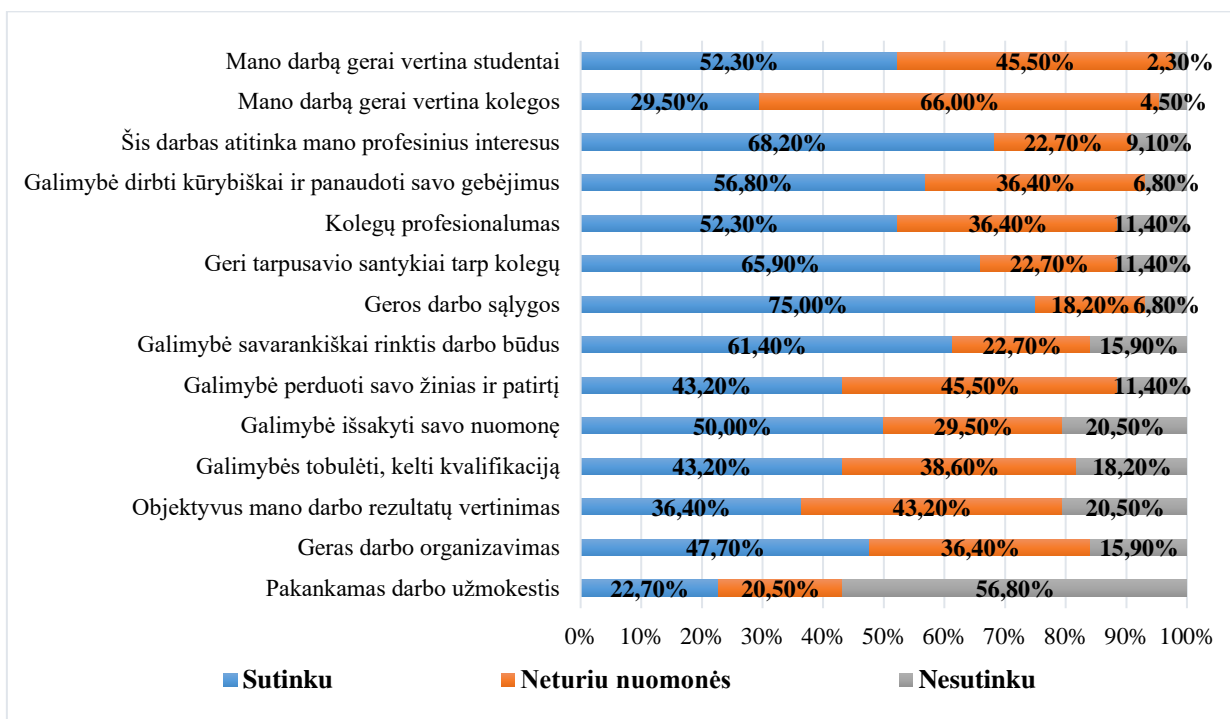
Kategorija	Komentarų kiekis	Komentaras (empirinis požymis)
Pozityvus, neutralus požiūris į darbą	5	<i>Dirbu savo darbą ir džiaugiuosi.</i>
		<i>Mėgstu šį darbą.</i>
		<i>Nors darbo užmokestis neskatina daryti daugiau nei priklauso, visuomet stengiuosi atlikti, jei atsiranda darbų pagal mano kompetenciją.</i>
		<i>Man labai patinka mano darbas ir jaučiuosi savo vietoje. Tik dažnai nesuprantu, kodėl metų metus įvardinamos problemos yra ignoruojamos ir nesprenžiamos.</i>
		<i>Mėgstu savo darbą, atrodo, kad didžioji dalis taip pat. Bet yra darbuotojų, kurie matosi, jog „vargsta“.</i>
Neigiamas požiūris į darbą dėl motyvacijos stokos	2	<i>Stengiuosi išmokyti daryti tik tai, kas būtina, nes darbo užmokestis visiškai neskatina daryti daugiau. Vyriausybei keliant MMA, kolegijos specialistų darbo užmokestis "į rankas" (tai, ką gauna į rankas po mokesčių) vis labiau artėja prie jos. O darbui atlikti vis reikia naujų kompetencijų, kurių įgijimui investuoji savo laiką ir kartais finansus. Ar atlygis tikrai priklauso nuo darbuotojo kompetencijų ir atsakomybės? Ar specialisto atliekamas darbas 2 kartus mažiau svarbus kolegijai nei lektoriaus, nes maždaug taip skiriasi atlyginimas.</i>

		<i>Dingo atsidavimas darbui, nes nėra motyvacijos, nesu tikras ar rytoj dirbsiu.</i>
--	--	--

Nors sulaukta žymiai daugiau (5) pozityvių komentarų, nusakant požiūrį į darbą, visgi - 2 komentarai atskleidžia motyvacijos dirbti stoką, nepakankamą atlygį už aukštos kvalifikacijos reikalaujantį darbą.

5. DARBUOTOJŲ PASITENKINIMAS DARBU

Vertinant atsakymus į klausimą apie tai, kas skatina darbuotojų pasitenkinimą darbu, pastebėtina, kad didžioji dalis pritaria, kad skatina: geros darbo sąlygos (75 proc.), geri darbuotojų tarpusavio santykiai (66 proc.), galimybė dirbti kūrybiškai (57 proc.), darbas atitinka profesinius interesus (68 proc.) ir kt. Šio klausimo rezultatai dar kartą patvirtina prieš tai gautus, kad darbo užmokestis nėra pakankamas (57 proc. respondentų teigimu).



4 pav. Respondentų atsakymų apie pasitenkinimą darbu pasiskirstymas

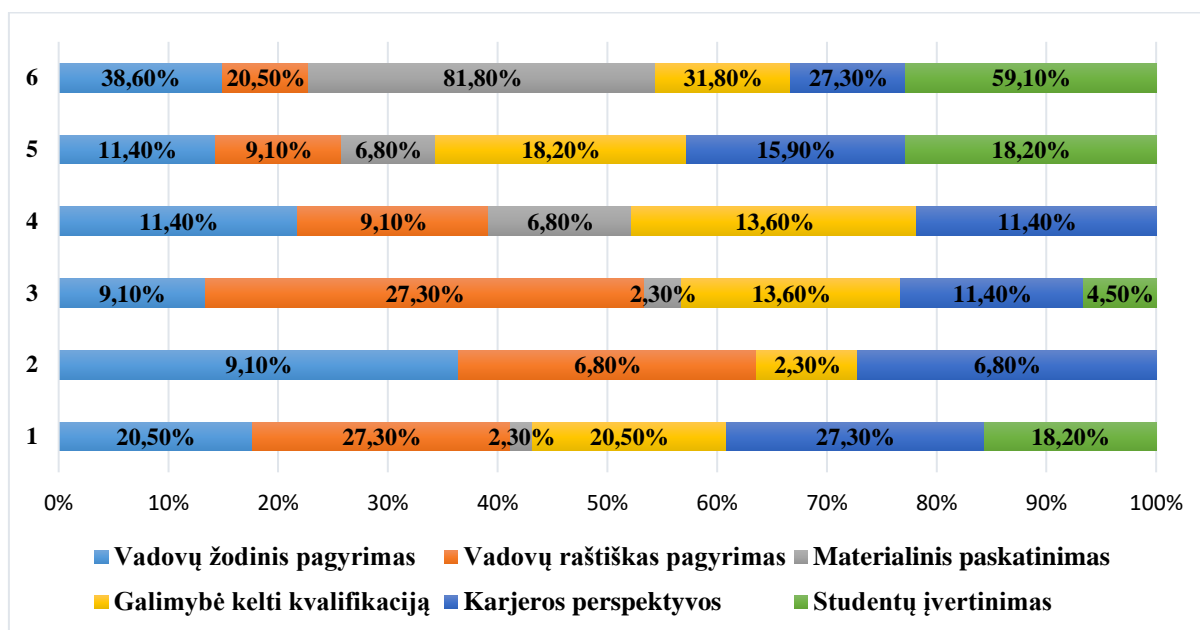
Pakomentuodami, kas dar, be anksčiau išvardintų teiginių, paskatintų jų pasitenkinimą darbu, darbuotojai pateikė 6 atsakymus (vienas iš jų – „nežinau“). Gautus komentarus galima suskirstyti į 2 pagrindines kategorijas: finansinio atlygio už atliekamą darbą nepakankamumas ir prastos atmosferos pojūtis darbe (žr. 4 lentelę).

4 lentelė

Respondentų komentarų, atskleidžiančių, kas paskatintų jų pasitenkinimą darbu, pasiskirstymas

Kategorija	Komentarų kiekis	Komentaras (empirinis požymis)
Finansinio atlygio už atliekamą darbą nepakankamumas	4	<i>Pinigų visada per mažai.</i>
		<i>Imti gerus pavyzdžius iš kitų Lietuvos įmonių, kurias valdo užsienio kapitalas, kaip skatinti darbuotojus ir kelti jų pasitenkinimą darbu.</i>
		<i>Darbo užmokestis neatitinka atliekamų darbų apimties.</i>
Prastos atmosferos darbe pojūtis	1	<i>Galėtų būti didesnis atlyginimas.</i> <i>Bendra atmosfera nėra gera.</i>

Vertinant, kas galėtų paskatinti darbuotojus jaustis labiau patenkintais darbu, pastebėtina jau išryškėjusi tendencija, svarbiausia – **materialinis paskatinimas (87 proc.)**, **moralinis - vadovų žodinis (39 proc.)** bei **raštiškas pagyrimas (27 proc.)** paskatinimas. Pastebėtina, kad daugiau nei pusei respondentų svarbus studentų įvertinimas (59 proc.)(žr. 6 pav.).



5 pav. Respondentų atsakymų apie tai, kas galėtų juos paskatinti jaustis labiau patenkintais savo darbu, pasiskirstymas

9 respondentai pateikė komentarus, kas dar paskatintų juos jaustis labiau patenkintais darbu. Atsakymai dar kartą patvirtino **finansinio atlygio už darbą svarbą jiems**, siekiant pasitenkinimo darbu (žr. 5 lentelę).

5 lentelė

Respondentų komentarų, atskleidžiančių, kas dar galėtų juos paskatinti jaustis labiau patenkintais darbu, pasiskirstymas

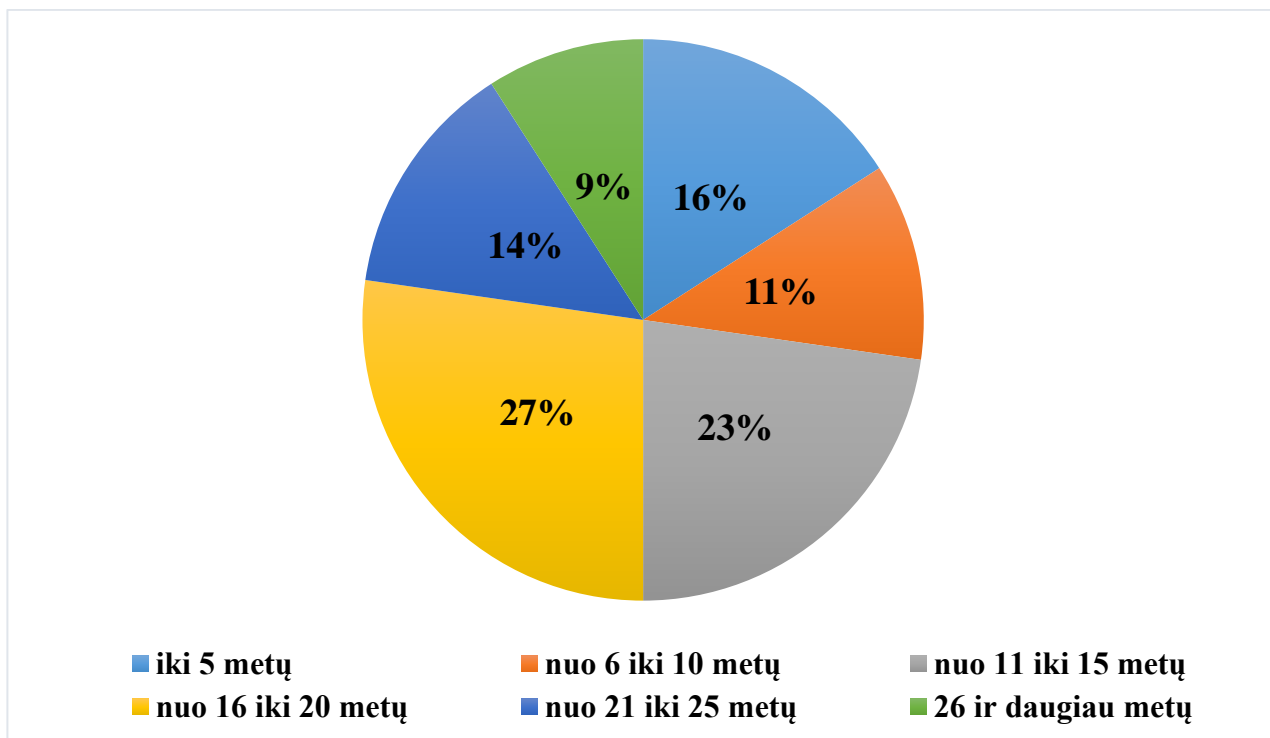
Kategorija	Komentarų kiekis	Komentaras (empirinis požymis)
Finansinio atlygio,	5	<i>Materialinis paskatinimas.</i>

priedo už atliekamą darbą svarba	<i>Tinkamas užmokestis pagal numatytas pareigines funkcijas ir joms vykdyti reikiamą kvalifikaciją; darbo valandų ir pareiginių funkcijų balansas.</i>
	<i>Atlyginimo priedas prie algos.</i>
	<i>Tinkamas kvalifikuotos darbo jėgos įvertinimas materialine išraiška, kurie tenkintų ne tik pagrindinius išgyvenimo poreikius. Už atliktus darbus turi būti tinkamas materialinis paskatinimas.</i>
	<i>Adekvatus darbo apmokėjimas, ypač lyginant su dėstytojų atlyginimais, kurie yra keliami, o kiti darbuotojai lieka užnugaryje, nors skyriuose dirbantiems žmonėms yra didžiulė atsakomybė už veiklos rezultatus, o atlygio dydis siekia beveik minimalų atlygį. Turėtų būti subalansuota atlyginimų ir skatinimų sistema, kuri motyvuotų darbuotojus siekti geresnių rezultatų. Ką turite omenyje karjeros perspektyvas?:))</i>

Kiti gauti 4 komentarai: „Kad tik būtų darbo“, „Kas turima omeny "karjeros perspektyvos"? Pereiti iš skyriaus į kitą skyrių?“ „Geresnė vadyba“, „Stengiuosi savo darbą atlikti kuo geriau“.

6. KLAUSIMAI APIE RESPONDENTUS

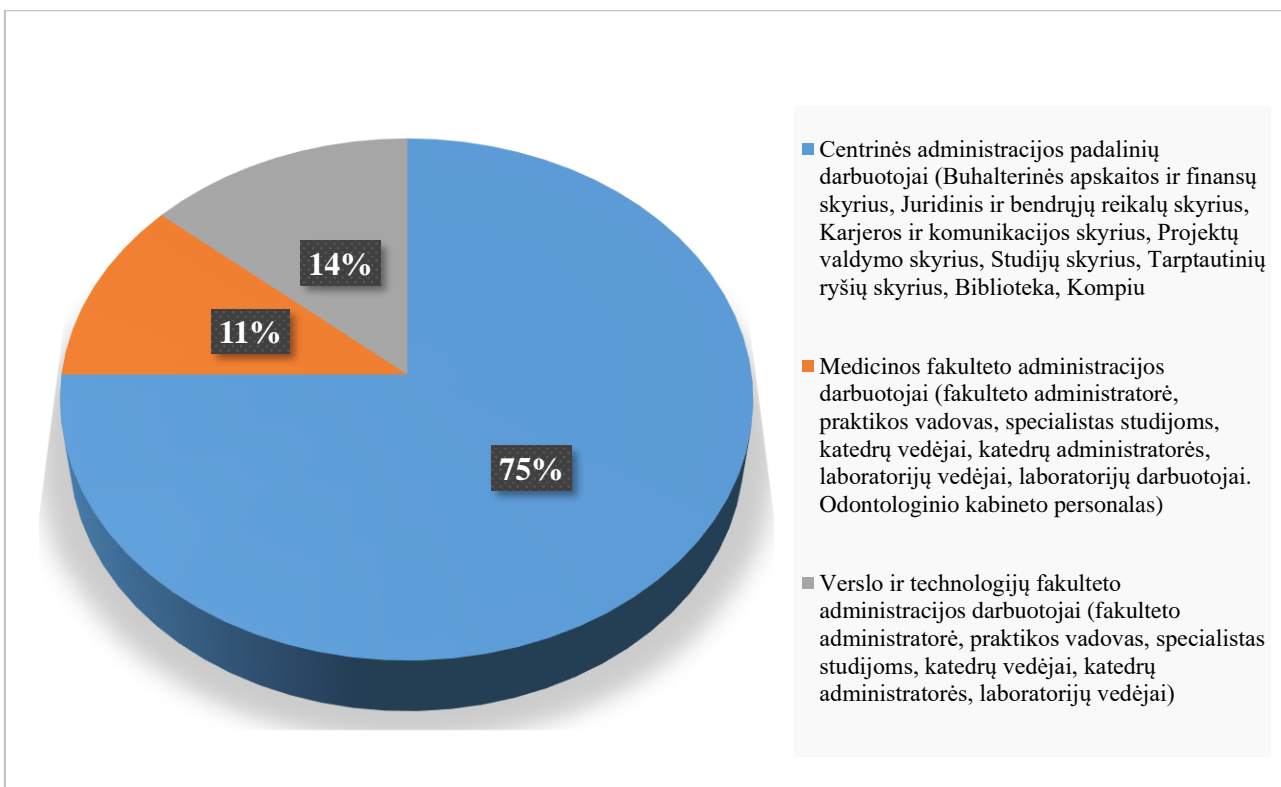
Tyrimo duomenimis, daugumos respondentų darbo stažas yra ilgas, **vyrauja nuo 11-15 m. (23 proc.) ir 16-20 m. (27 proc.)**. Kaip ypač ilgą darbo stažą turinčių (**21-25 m. ir 26 m. ir daugiau**) - dalyvavo **14 ir 9 proc.** respondentų. Jaunų specialistų, kurių darbo stažas iki 5 m., tyrime dalyvavo **16 proc.** (žr. 5 pav.).



6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą Utenos kolegijoje

Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kuriame padalinyje jie dirba, pateikiamas 6pav.

Daugiausia tyrimo dalyvių –Centrinės administracijos padalinių darbuotojai (75 proc.).



7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kuriame padalinyje jie dirba

REKOMENDACIJOS UTENOS KOLEGIJOS DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGŲ IR PASITENKINIMO DARBU GERINIMUI

KOLEGIJOS IR FAKULTETŲ ADMINISTRACIJAI

1. Peržiūrėti ir atitinkamai koreguoti pareiginius nuostatus tų pareigybių, kurių užimama etato dalis neatitinka nuostatuose apibrėžtų darbų ir atsakomybės apimčių.
2. Suvienodinti abiejų fakultetų priedų skirstymo (informacijos apie papildomus darbus surinkimo) sistemą.
3. Siekiant gerinti psichologinį klimatą Kolegijoje - aiškintis konkrečias prastos atmosferos priežastis ir atitinkamai ieškoti sprendimų.
4. Diegti dokumentų valdymo sistemą, siekiant mažinti darbuotojų krūvius, susidarantčius dėl dokumentacijos pildymo, tokiu būdu - būtų išvengta ir komunikacijos trūkumo tarp darbuotojų problemų.

ŪKIO TARNYBAI

1. Atsižvelgiant į tai, kad apklausoje dalyvavo daugiausia Kolegijos administracijos darbuotojų, įvertinti galimybes centriniame pastate įsteigti poilsio zoną.
2. Nuolat stebėti, prižiūrėti, darbo vietų atitikimą saugos reikalavimams (apšvietimas, baldų atitikimas paskirčiai ir t.t.).

KOMPIUTERINIŲ SISTEMŲ TARNYBAI

1. Pagal poreikį atnaujinti darbuotojų kompiuterius bei kompiuterines sistemas. Registruoti gedimus elektroniniame /arba popieriniame registracijos žurnale. Informuoti darbuotojus apie tai, kaip registruoti gedimus.