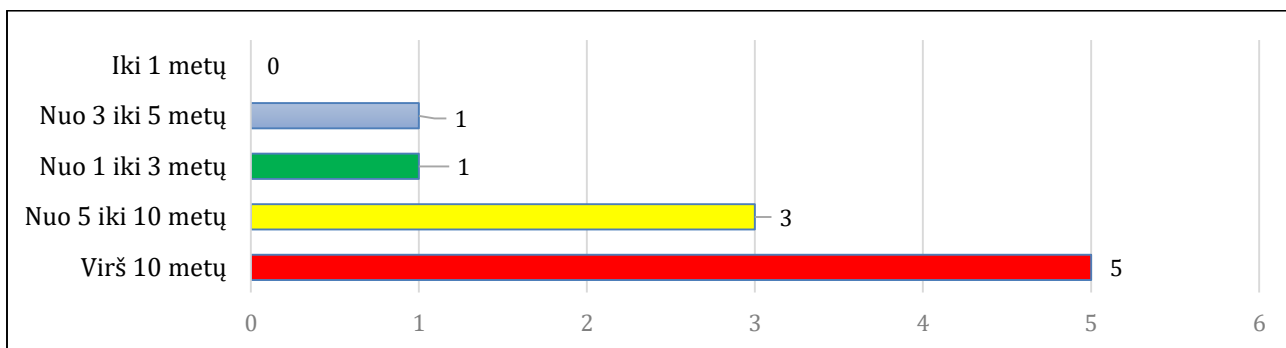


ANYKŠČIŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO STRUKTŪRINIO PADALINIO PARAMOS ŠEIMAI TARNYBOS 2025 M. DARBUOTOJŲ APKLAUSOS REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

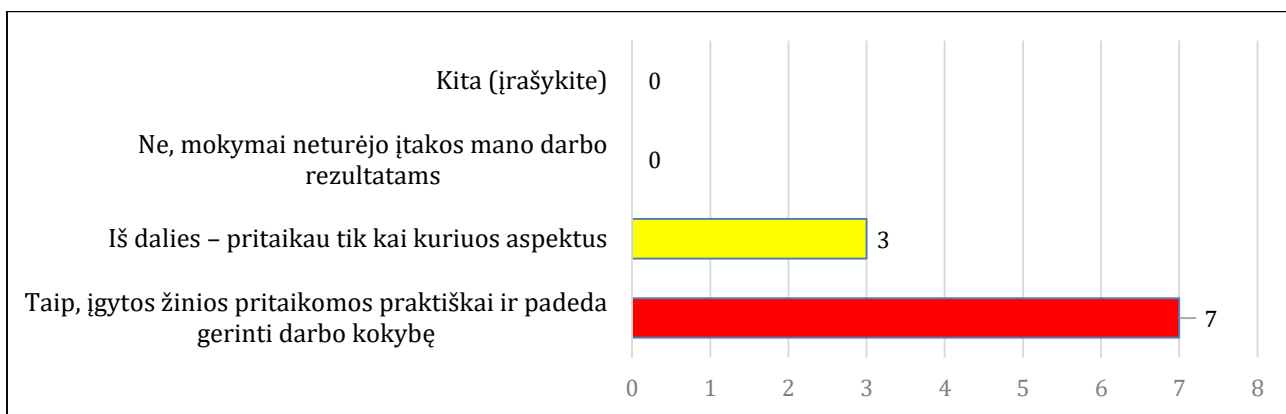
Anykščių rajono socialinių paslaugų centras 2025 m. gruodžio mėnesį atliko struktūrinio padalinio Paramos šeimai tarnybos darbuotojų anketinę apklausą, siekdamas įvertinti darbuotojų patirtį, motyvaciją bei kompetencijų tobulinimo naudą. Apklausoje dalyvavo 10 darbuotojų (100 % – moterys), anketą sudarė 19 klausimų.

1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą



Gauti duomenys rodo aukštą personalo stabilumą – didžiausia padalinio darbuotojų dalis, tai yra 5 respondentai (50 %), įstaigoje dirba ilgiau nei 10 metų. Reikšmingą komandos branduolio dalį sudaro 3 darbuotojai (30 %), kurių stažas siekia nuo 5 iki 10 metų, o trumpesnę (nuo 1 iki 5 metų) darbo patirtį įstaigoje turi 2 respondentai (20 %). Tuo tarpu darbuotojų, dirbančių trumpiau nei vienus metus, tyrimo metu nebuvo užfiksuota, o tai patvirtina minimalią personalo kaitą ir sukauptą ilgalaikę specialistų patirtį.

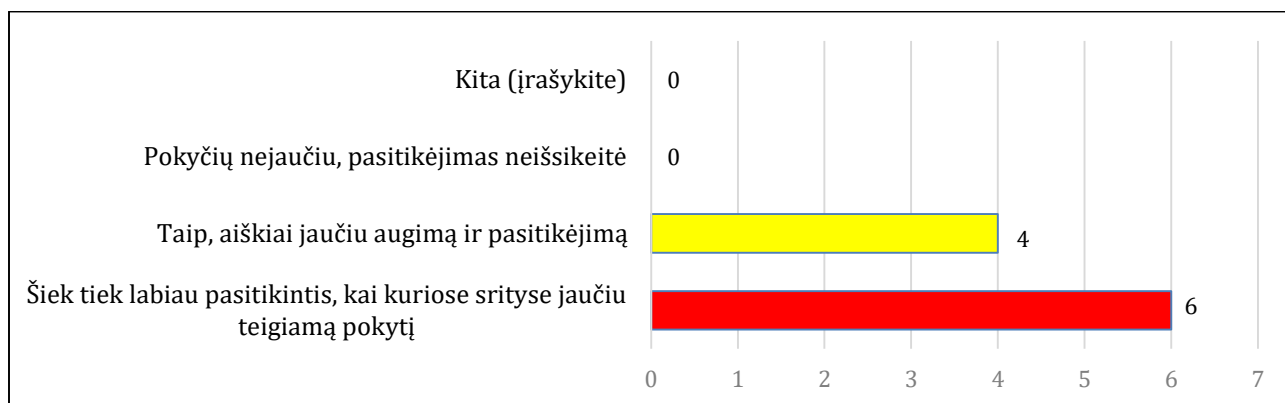
2 pav. Kvalifikacijos tobulinimo reikšmė atliekamo darbo kokybei ir efektyvumui



Tyrimo rezultatai rodo tiesioginį kvalifikacijos kėlimo poveikį praktinei veiklai – 7 respondentai (70 %) nurodė, kad kompetencijų tobulinimas realiai padeda geriau atlikti kasdienes užduotis, o 3 apklaustieji (30 %) praktikoje pritaiko dalį gauto mokymų turinio. Kadangi neigiamų vertinimų

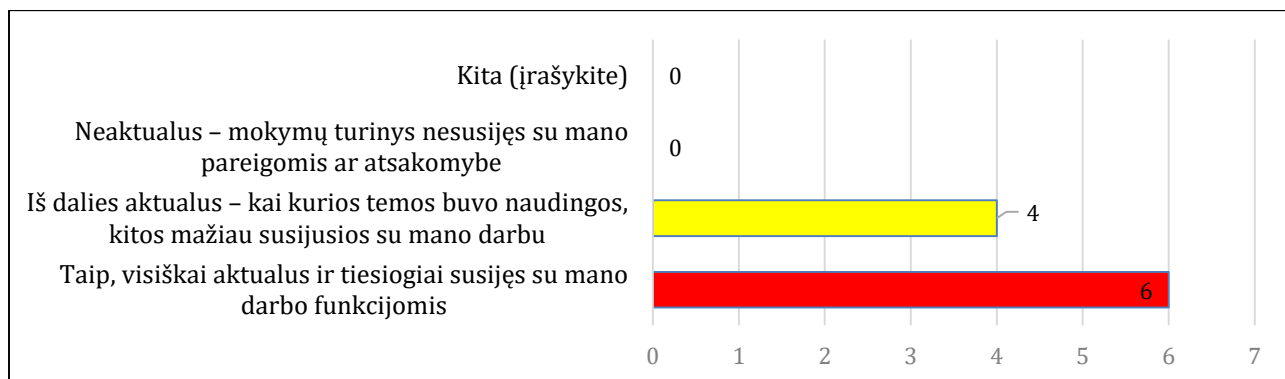
užfiksuota nebuvo, galima teigti, kad organizuojamų mokymų nauda darbuotojų veiklos efektyvumui bei kokybei yra aiškiai matoma ir prisideda prie nuoseklaus specialistų pasirengimo stiprinimo.

3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal profesinio pasitikėjimo savimi pokytį po mokymų



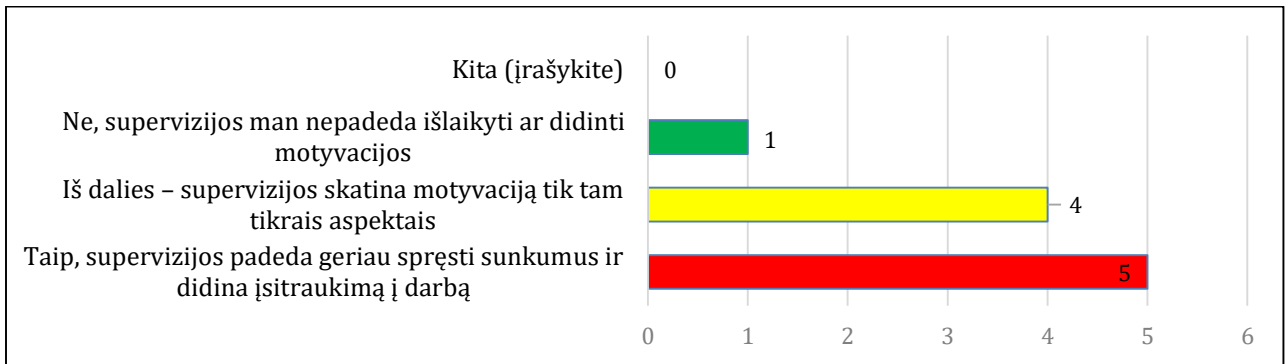
Gauti duomenys patvirtina akivaizdžią kvalifikacijos kėlimo vertę – visi 10 padalinio respondentų (100 %) nurodė, kad po mokymų jaučiasi labiau pasitikintis savo profesiniais gebėjimais. Iš jų 4 darbuotojai (40 %) šį teigiamą pokytį junta aiškiai, o 6 apklaustieji (60 %) – iš dalies. Tokie rezultatai įrodo, kad kvalifikacijos kėlimas ne tik suteikia žinių, bet ir tiesiogiai prisideda prie specialistų profesinio tvirtumo bei savivertės stiprinimo vykdant kasdienes funkcijas.

4 pav. Mokymų turinio aktualumo einamoms pareigoms vertinimas



Kvalifikacijos tobulinimo mokymų turinys sulaukė vieningo padalinio darbuotojų palaikymo – 6 respondentai (60 %) nurodė, kad jis yra visiškai aktualus einamoms pareigoms, o 4 apklaustieji (40 %) jį įvertino kaip aktualų iš dalies. Kadangi neigiamų vertinimų visiškai neužfiksuota, galima daryti išvadą, kad parinkta mokymų tematika bei programa sėkmingai atitinka specialistų profesinius poreikius. Gauti rezultatai patvirtina tikslingą edukacinių veiklų planavimą, o dalinis aktualumas atveria galimybes ateityje dar labiau individualizuoti mokymų programas pagal specifines padalinio funkcijas.

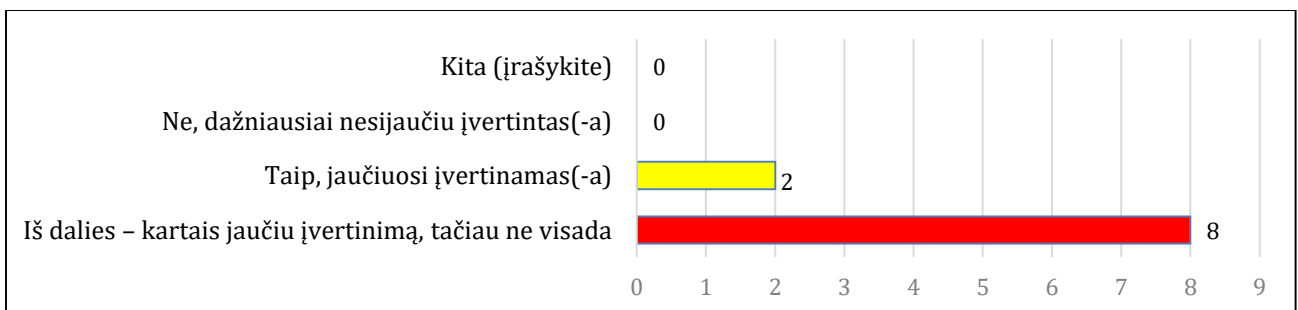
5 pav. Supervizijų poveikis darbuotojų motyvacijai



Gauti rezultatai patvirtina, kad supervizijos padalinyje veikia kaip efektyvus palaikymo įrankis – pusė respondentų, tai yra 5 asmenys (50 %), pažymėjo, kad šios priemonės didina motyvaciją bei padeda spręsti kylančius sunkumus, o 4 darbuotojai (40 %) nurodė dalinę jų naudą. Tuo tarpu 1 apklaustasis (10 %) šiuo metu išreikšto poveikio motyvacijai nežvelgia. Toks pasiskirstymas patvirtina bendrą teigiamą šios paramos formos vertinimą ir kartu atveria erdvės ateityje dar labiau pritaikyti supervizijų turinį bei metodiką pagal specifinius, praktinius padalinio specialistų poreikius.

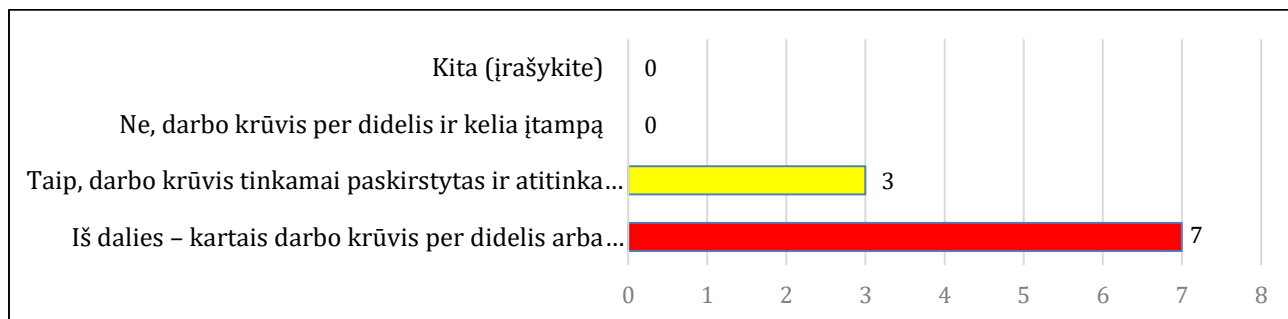
Siekiant išgryninti vidinius organizacijos išteklius, tyrime buvo analizuojamos darbuotojų įžvalgos dėl kvalifikacijos tobulinimo efektyvumo didinimo bei tolesnio motyvacinės aplinkos puoselėjimo įstaigoje. Kokybinė duomenų analizė atskleidžia, kad pateikti siūlymai yra orientuoti į konstruktyvų kasdienės veiklos procesų plėtojimą bei darbuotojų pasitenkinimo darbu palaikymą. Kalbėdami apie profesinį augimą, respondentai išreiškė interesą toliau aktyviai įsitraukti į mokymų poreikio planavimą bei domėjosi karjeros perspektyvų gairėmis. Darbo organizavimo srityje darbuotojai mato vertę nuosekliai stebėti veiklos intensyvumą bei toliau optimizuoti transporto logistiką, siekiant užtikrinti savalaikį paslaugų teikimą. Taip pat išskirta bendra darbuotojų skatinimo ir motyvavimo sistemų plėtojimo svarba. Kartu didžioji dalis apklaustųjų pažymėjo, kad esama situacija juos visiškai tenkina, procesai yra sklandžiai suderinti ir papildomų pokičių šiuo metu nereikia. Apibendrinant galima teigti, kad padalinyje veikia stiprus profesinis pagrindas, o darbuotojų įžvalgos suteikia naudingų gairių tolesniam vidinės kultūros, logistikos ir motyvacinių priemonių tobulinimui.

6 pav. Respondentų vertinimas pagal jaučiamo profesinio įvertinimo ir pripažinimo lygį Centre



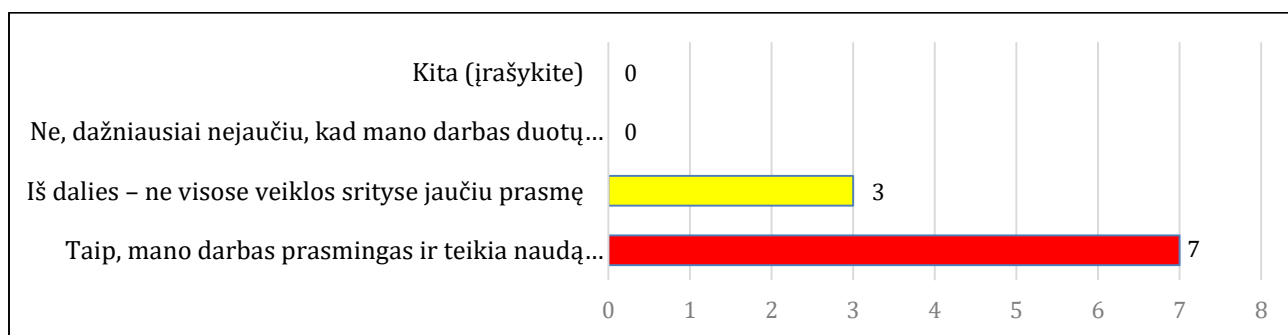
Atsakymų duomenys rodo palankias tendencijas, nes visi padalinio darbuotojai vienaip ar kitaip išreiškė juntantys savo veiklos pripažinimą: 2 respondentai (20 %) teigia aiškiai jaučiantys įvertinimą už savo darbą, o didžioji dalis – 8 apklaustieji (80 %) – šį vertinimą nurodė jaučiantys iš dalies. Kadangi neigiamų atsakymų visiškai neužfiksuota, galima teigti, kad organizacijoje sėkmingai veikia profesinio pripažinimo pagrindas, o gauti rezultatai atveria erdvės tolesniam grįžtamojo ryšio procesų puoselėjimui bei nuosekliai bendros motyvavimo sistemos stiprinimui.

7 pav. Darbo krūvio tinkamumo ir paskirstymo vertinimas



Gauti rezultatai rodo pakankamai stabilų užduočių planavimą, nes 3 respondentai (30 %) darbo krūvį vertina kaip visiškai atitinkantį jų galimybes. Kartu didžioji dalis – 7 apklaustieji (70 %) – pažymėjo, kad krūvio atitikimą vertina iš dalies. Toks pasiskirstymas atspindi natūralų socialinių paslaugų sektoriui būdingą veiklos intensyvumo sezoniškumą bei epizodinius darbo apimčių svyravimus, kuriuos tikslinga stebėti nuosekliai planuojant ir subalansuojant žmogiškuosius išteklius ateityje.

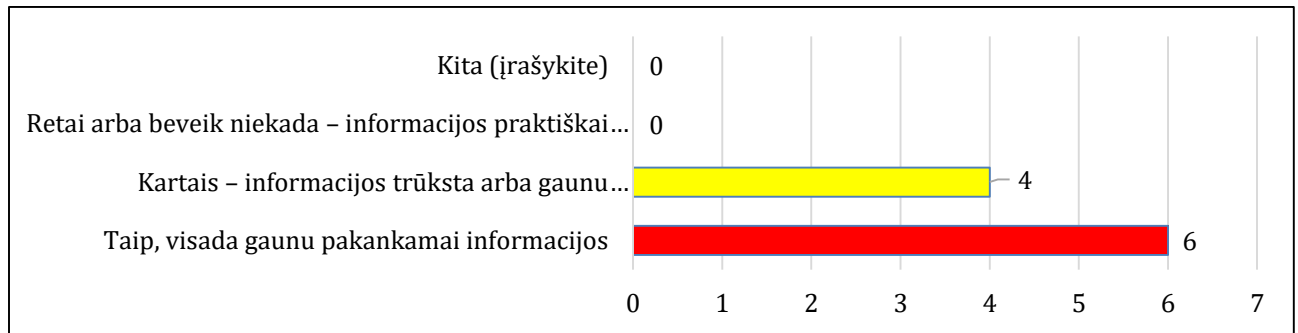
8 pav. Darbo prasmingumo ir teikiamos naudos vertinimas



Rezultatai rodo, kad darbo vertės suvokimas yra viena stipriausių padalinio sričių, atspindinti aukštą vidinę darbuotojų motyvaciją ir vertybinę kultūrą – 7 respondentai (70 %) aiškiai jaučia savo kasdienio darbo prasmę bei teikiamą naudą kitiems, o 3 apklaustieji (30 %) šią prasmę įvardijo jaučiantys iš dalies. Kadangi neigiamų vertinimų visiškai neužfiksuota, galima teigti, kad vykdoma veikla darbuotojams yra giliai prasminga. Tokie duomenys rodo tvirtą pamatą specialistų atsidavimui,

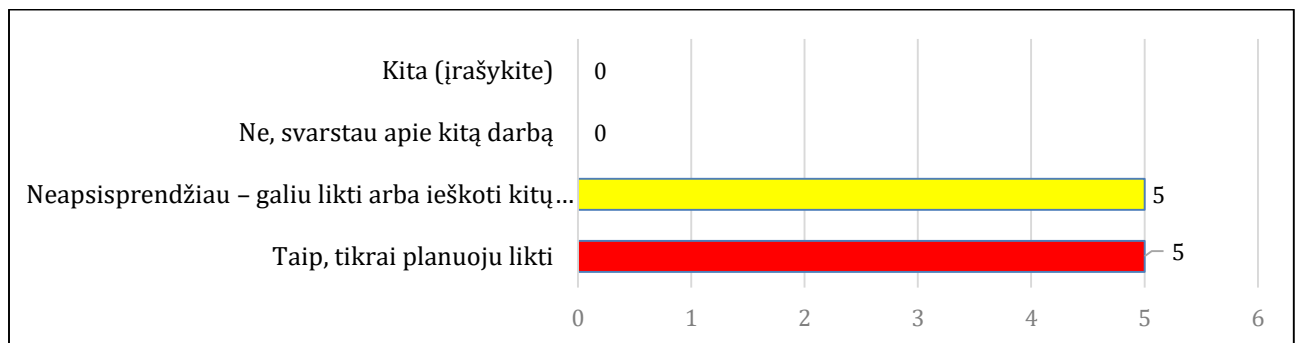
o dalinis vertinimas atveria galimybes toliau stiprinti grįžtamojo ryšio mechanizmus, padedančius darbuotojams dar geriau matyti savo pasiektus rezultatus.

9 pav. Darbuotojų informuotumo ir vidinės komunikacijos vertinimas padalinyje



Gauti rezultatai rodo efektyvų vidinės komunikacijos kanalų veikimą padalinyje – 6 respondentai (60 %) patvirtino, kad visuomet gauna pakankamai informacijos apie įstaigos sprendimus, susijusius su jų tiesioginiu darbu, o 4 apklaustieji (40 %) pažymėjo, kad papildomo informavimo poreikį pajunta tik kartais. Kadangi neigiamų atsakymų visiškai neužfiksuota, gauti rezultatai patvirtina bendrą administracijos atvirumą komandai. Šis pasiskirstymas rodo palankų pamatą tolesniam informacijos sklaidos procesų palaikymui bei nuosekliam savalaikio informavimo priemonių puoselėjimui padalinyje.

10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal planus tęsti profesinę veiklą įstaigoje



Tyrimo duomenys patvirtina solidų personalo pastovumo pamatą – pusė padalinio respondentų, tai yra 5 asmenys (50 %), planuoja likti įstaigoje ilgesnį laiką, kas rodo bendrą pasitenkinimą profesine aplinka. Kartu kita dalis darbuotojų – 5 apklaustieji (50 %) – šiuo metu yra natūraliame savo profesinės karjeros planavimo etape. Toks dėsningas pasiskirstymas suteikia Centrai vertingos erdvės ateityje toliau nuosekliai plėtoti bendras motyvacines bei vidinės paramos priemones, kurios padėtų sėkmingai palaikyti ilgalaikį komandos stabilumą bei specialistų tęstinumą įstaigoje.

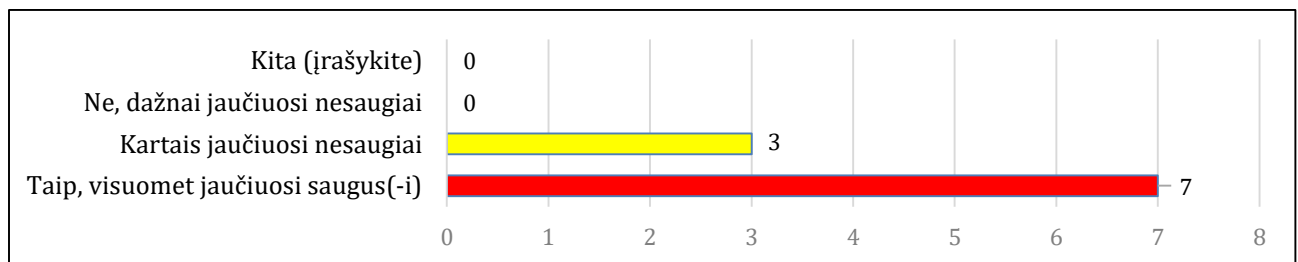
Analizuojant respondentų išvalgas dėl galimybių dar efektyviau pritaikyti mokymų metu įgytas kompetencijas praktinėje veikloje, atsakymai apima kelis konstruktyvius veiklos tobulinimo

lygmenis. Profesinio augimo srityje darbuotojai mato vertę nuosekliai gryninti individualias specialistų kompetencijas bei tikslingai taikyti jas kasdienėse funkcijose, taip pat išreiškia interesą struktūruotam mentorystės modelio diegimui pradinuose etapuose. Darbo organizavimo bei logistikos srityje specialistai akcentuoja tolesnio transporto paslaugų planavimo optimizavimo bei tarnybinio automobilio pasiekiamumo svarbą, kas padėtų užtikrinti dar sklandesnį paslaugų teikimą bei palaikyti aukštą darbuotojų motyvaciją. Kartu pažymėtina, kad didelė dalis apklaustųjų papildomų pokyčių poreikio nežvelgia – jų vertinimu, esama situacija padalinyje yra tinkama ir procesai vyksta sklandžiai. Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų pasiūlymai suteikia naudingų gairių tolesniam vidinės kultūros, logistikos procesų bei ilgalaikio specialistų palaikymo sistemų puoselėjimui.

Analizuojant darbuotojų įžvalgas apie veiksmus, kurie padėtų naujiems specialistams nuo pirmųjų dienų jaustis užtikrintai bei palaikyti aukštą pasitenkinimą darbu, išryškėja stipri komandinio darbo ir bendruomeniškumo reikšmė. Respondentai vieningai akcentuoja sklandaus, kolegialaus perėjimo laikotarpio, nuoširdaus kolegų bei vadovų palaikymo ir abipusę pagarba grįstos komunikacijos svarbą sprendžiant kasdienes situacijas. Kaip ypač vertingi struktūriniai įrankiai sėkmingai integracijai užtikrinti buvo išskirti tikslingas mentoriaus paskyrimas, administracijos užnugaris bei bendro saugumo jausmo puoselėjimas pradiname etape. Kartu pažymima, kad didelę įtaką sėkmei turi ir paties naujo darbuotojo vidinė motyvacija bei pastangos, o esamas Paramos šeimai tarnybos (PŠT) kolektyvas jau dabar yra visapusiškai pasirengęs operatyviai padėti naujiems kolegoms. Pavieniuose atsakymuose paminėti ir materialaus paskatinimo aspektai.

Apibendrinant rezultatus galima daryti išvadą, kad Centre veikia palankus žmogiškasis pamatas, o sistemingas adaptacijos procesų plėtojimas dar labiau sustiprintų naujų specialistų profesinį tvirtumą bei lojalumą organizacijai nuo pirmųjų darbo dienų.

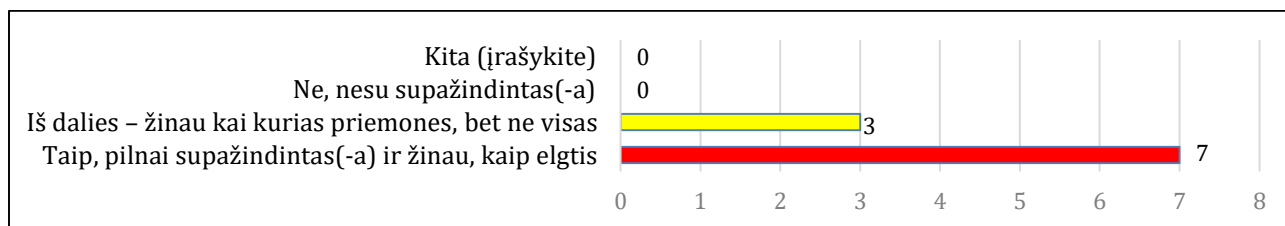
11 pav. Darbuotojų saugumo jausmo vertinimas padalinyje



Tyrimo rezultatai rodo teigiamas tendencijas padalinyje – didžioji dalis respondentų, tai yra 7 asmenys (70 %), nurodė visuomet besijaučiantys saugūs savo darbo vietoje. Kartu 3 apklaustieji (30 %) pažymėjo, kad papildomo saugumo poreikį specifinėse situacijose pajunta tik kartais. Šis pasiskirstymas atspindi natūralią socialinių paslaugų sektoriaus veiklą specifiką ir patvirtina

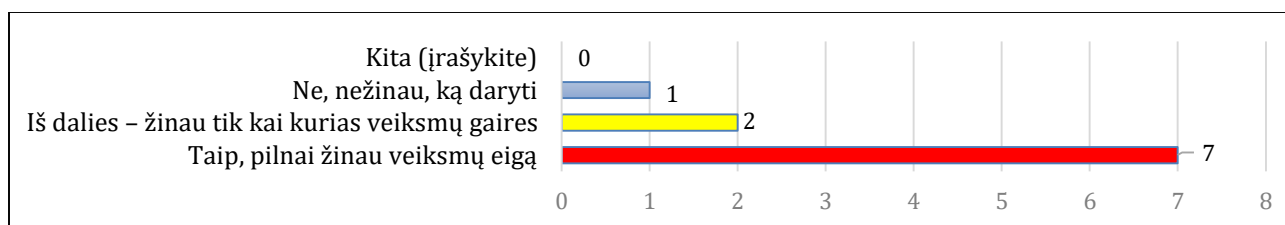
tikslingumą toliau nuosekliai palaikyti bei plėtoti prevencines saugumo bei vidinės paramos priemones įstaigoje.

12 pav. Darbuotojų informuotumas apie smurto prevencijos priemones



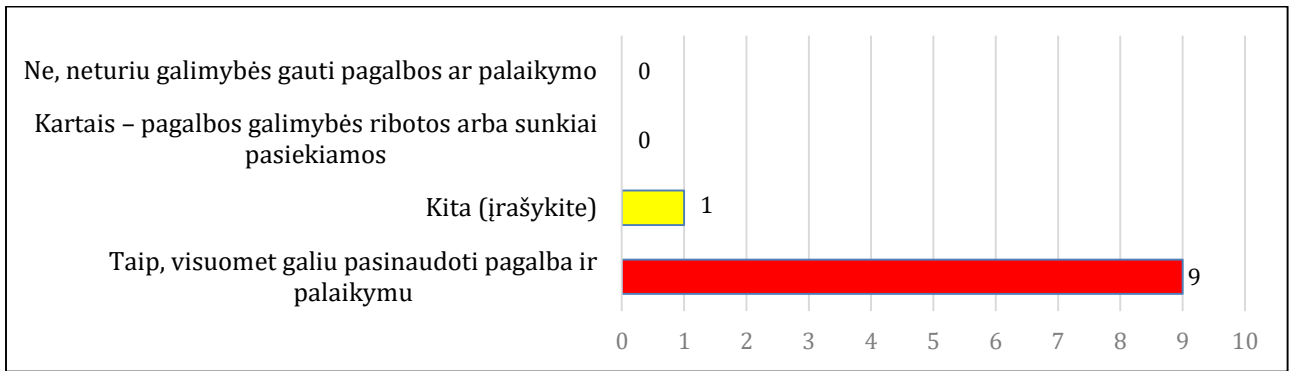
Tyrimo duomenys atskleidžia aukštą darbuotojų sąmoningumą ir stiprų pasirengimą instituciniame lygmenyje – 7 respondentai (70 %) užtikrintai nurodė, kad yra visiškai susipažinę su Centre taikomomis smurto prevencijos priemonėmis, o 3 apklaustieji (30 %) šias žinias įvertino iš dalies. Kadangi neigiamų atsakymų visiškai neužfiksuota, galima teigti, kad Centre vykdoma informacijos sklaida sėkmingai pasiekia specialistus ir suteikia jiems reikiamą saugumo pagrindą. Toks pasiskirstymas rodo palankią situaciją, o užfiksuotas dalinis informuotumas patvirtina tikslingumą toliau nuosekliai palaikyti prevencines žinias bei periodiškai jas atnaujinti organizuojant praktinius aptarimus ar trumpalaikius mokymus.

13 pav. Žinojimo apie veiksmų eigą specifinėse situacijose vykdant darbo funkcijas



Tyrimo rezultatai rodo aukštą darbuotojų pasirengimo lygį vykdant darbo funkcijas – 7 respondentai (70 %) užtikrintai nurodė, kad visiškai žino reikiamą veiksmų eigą specifinėse darbinėse situacijose. Kartu 2 apklaustieji (20 %) pažymėjo šias gaires žinantys iš dalies, o 1 darbuotojas (10 %) nurodė, kad šiuo klausimu jam būtų naudinga gauti papildomos informacijos. Toks pasiskirstymas patvirtina stiprų bendrą komandos pasirengimo pagrindą, o gauti rezultatai atveria naudingos erdvės ateityje toliau nuosekliai palaikyti bei praktiškai įtvirtinti šiuos elgsenos algoritmus, organizuojant periodinius situacijų aptarimus bei užtikrinant savalaikį informacijos prieinamumą visam personalui.

14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal galimybę gauti pagalbą ir palaikymą specifinėse darbinėse situacijose vykdant darbo funkcijas



Atsakymų rezultatai rodo labai stiprias paramos mechanizmų tendencijas padalinyje – didžioji dauguma respondentų, tai yra 9 asmenys (90 %), nurodė visuomet turintys galimybę gauti pagalbą ir palaikymą (mentorstę, supervizijas, konsultacijas) specifinėse darbinėse situacijose vykdant darbo funkcijas. Šis aukštas rodiklis įrodo, kad organizacijoje sėkmingai veikia paramos struktūros, užtikrinančios specialistų profesinį užnugarį. Kartu 1 apklaustasis (10 %) pažymėjo, kad paramos pritaikymas jam yra susijęs ir su asmenine iniciatyva bei savarankiškėmis pastangomis. Toks pasiskirstymas patvirtina veiksmingą esamos sistemos pamatą bei rodo tikslingumą toliau nuosekliai palaikyti vidinės informacijos aiškumą, užtikrinant vienodą visų pagalbos algoritmų žinomumą komandoje.

Analizuojant respondentų siūlymus ir įžvalgas dėl darbuotojų saugos ir apsaugos nuo smurto srities tobulinimo vykdant darbo funkcijas, atsakymai apima kelis konstruktyvius veiklos plėtojimo lygmenis. Kompetencijų ugdymo ir prevencijos srityje darbuotojai mato vertę dar aktyviau plėtoti vidinį dialogą bei informacijos sklaidą, aiškiai identifikuojant smurto formas bei specifiką. Kalbėdami apie organizacines ir paramos priemones, specialistai išreiškia interesą nuosekliai peržiūrėti papildomų saugumo ar draudimo priemonių integravimą kasdienėje veikloje. Taip pat pabrėžiama institucinio palaikymo bei abipusio pasitikėjimo grįsto vadovybės ir komandos ryšio svarba, kur net ir kasdienis emocinis bei profesinis užnugaris efektyviai stiprina darbuotojų saugumo jausmą. Kartu reikšminga dalis apklaustųjų poreikio šioje srityje neįžvelgia – jų vertinimu, esama situacija įstaigoje yra tinkama ir procesai vyksta sklandžiai. Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų pasiūlymai suteikia vertingų, konstruktyvių gairių tolesniam saugumo kultūros, vidinės komunikacijos bei paramos sistemų puoselėjimui organizacijoje.

Apibendrinus rezultatus, galima daryti šias išvadas:

1. Paramos šeimai tarnyba pasižymi stipriu, patyrusiu specialistų branduoliu ir minimalia darbuotojų kaita. Net pusė (50 %) personalo įstaigoje dirba ilgiau nei 10 metų, o 30 % – nuo 5 iki 10 metų. Ši komandos pastovumą ir aukštą lojalumą tiesiogiai lemia gilus darbo prasmingumo bei naudos

visuomenei jausmas, kurį išreiškia visi darbuotojai. Pusė respondentų užtikrintai planuoja tęsti karjerą centre, o likusieji yra natūraliame karjeros planavimo etape.

2. Kvalifikacijos kėlimo sistema pasižymi dideliu praktiniu naudingumu: 70 % respondentų teigia, kad mokymai padeda geriau atlikti kasdienes užduotis. Visi 100 % apklaustųjų po edukacinių veiklų jaučia didesnę profesinę pasitikėjimą ir savivertę. Mokymų turinio aktualumą bei supervizijų naudą patvirtina tai, kad net 90 % darbuotojų nurodo teigiamą arba dalinę jų poveikį motyvacijai. Tai įrodo tikslingą Centro vidinių procesų planavimą.

3. Padalinyje fiksuojamos palankios saugumo tendencijos: didžioji dauguma darbuotojų (70 %) darbe visuomet jaučiasi visiškai saugūs. Net 78 % personalo puikiai žino Centre taikomas smurto prevencijos priemonės, o 70 % respondentų tiksliai žino, kaip elgtis specifinėse darbinėse situacijose. Saugumo jausmą stiprina veiksmingi bei lengvai prieinami paramos ir konsultacijų mechanizmai, kuriuos teigiamai vertina 90 % apklaustųjų.

4. Kokybinė darbuotojų pasiūlymų analizė rodo aukštą personalo brandą ir siekį tobulėti. Remiantis darbuotojų įžvalgomis, motyvaciją ir adaptaciją ateityje labiausiai stiprintų struktūruotas mentorystės modelis, individualių kompetencijų gryninimas bei transporto logistikos ir grįžtamojo ryšio procesų tobulinimas. Kadangi didelė dalis respondentų esamą situaciją vertina kaip sklandžią ir papildomų pokyčių nesiūlo, padalinio mikroklimatas yra palankus dėsningam augimui.