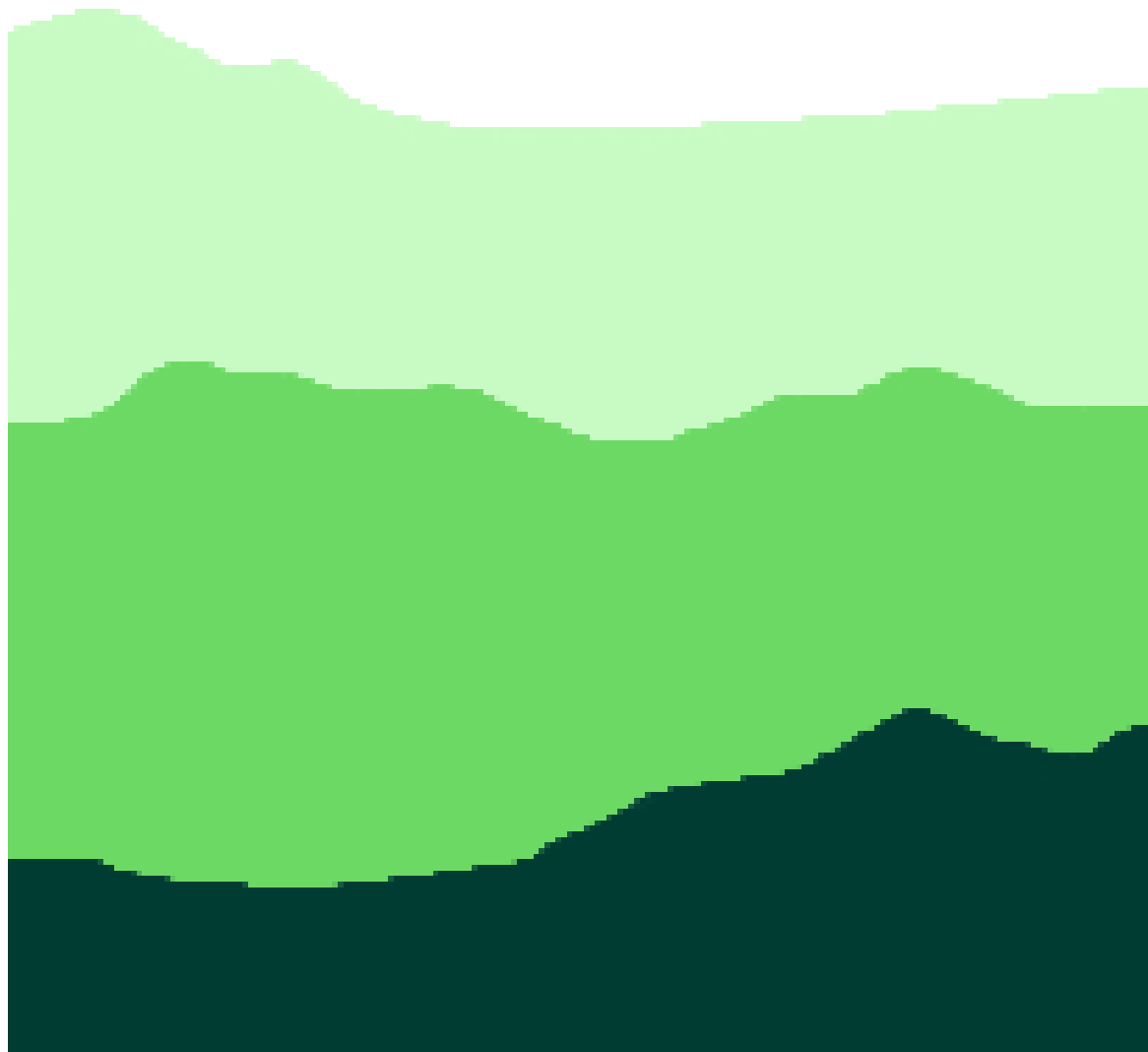


2024 m. kovas

Mikroklimatas Valstybinėje miškų tarnyboje



Apie tyrimą

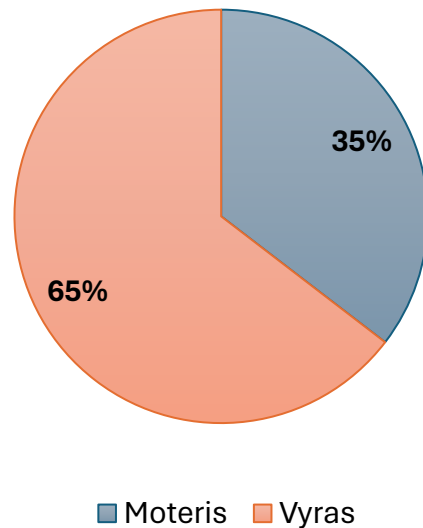
- Tyrimas atliktas 2024 metų kovo mėnesį.
- Tyrime dalyvavo 96 darbuotojai.
- Tyrimo tikslas - geriau suprasti ir įvertinti darbinę atmosferą Valstybinėje miškų tarnyboje, norint sukurti patogią ir sveiką darbo aplinką visiems darbuotojams.

Apklauso dalyvių profilis

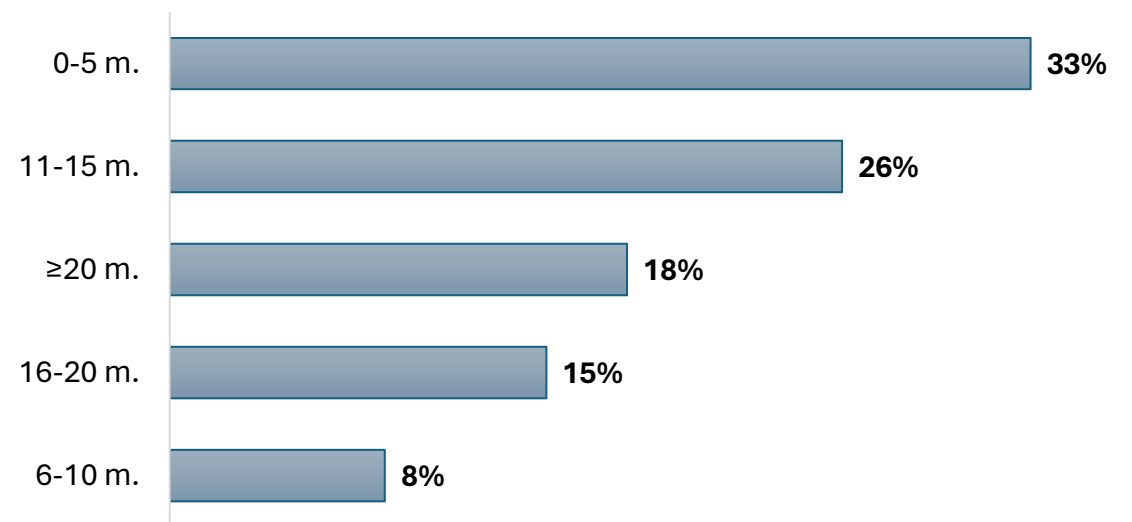
Apklausoje dalyvavo beveik dvigubai daugiau vyrų, nei moterų.

Didžioji dauguma (59%) apklaustųjų VMT dirba ilgiau, nei 10 metų.

Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį



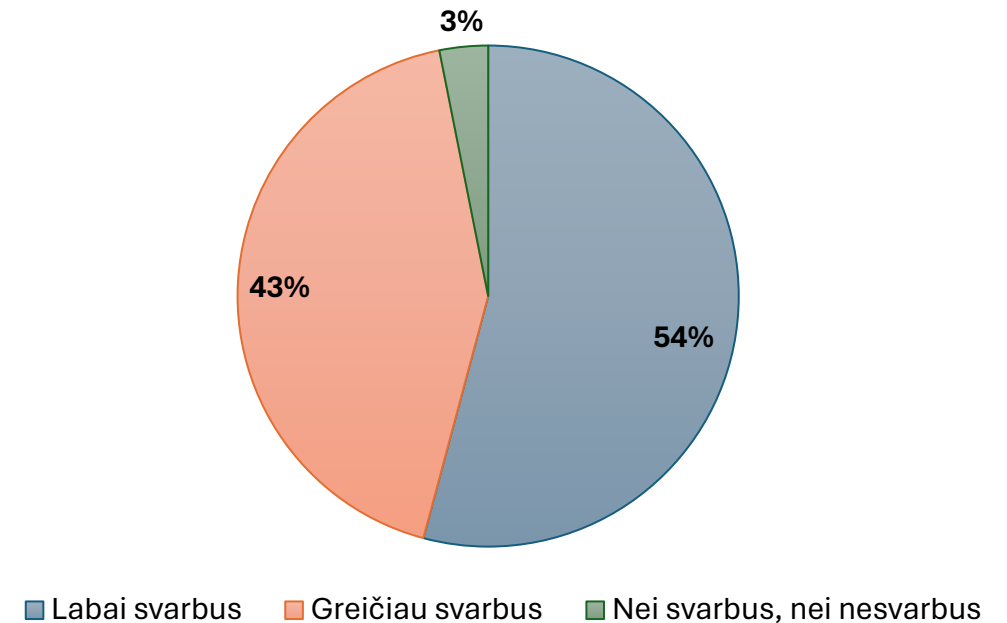
Darbo stažas



Darbo svarba

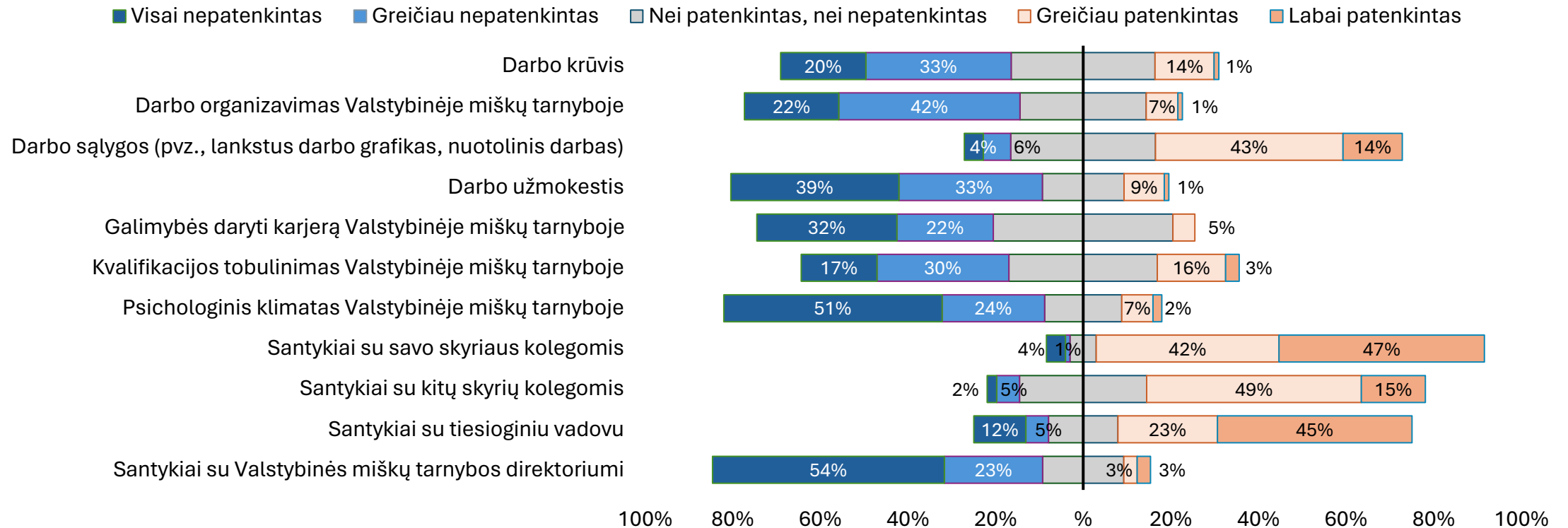
Darbas Valstybinėje miškų tarnyboje darbuotojams yra svarbus: 43% apklausos dalyvių atsakė, jog darbas yra greičiau svarbus, 54% pažymėjo, jog labai svarbus.

Darbo Valstybinėje miškų tarnyboje svarba



Darbo sąlygos ir darbinė atmosfera Valstybinėje miškų tarnyboje

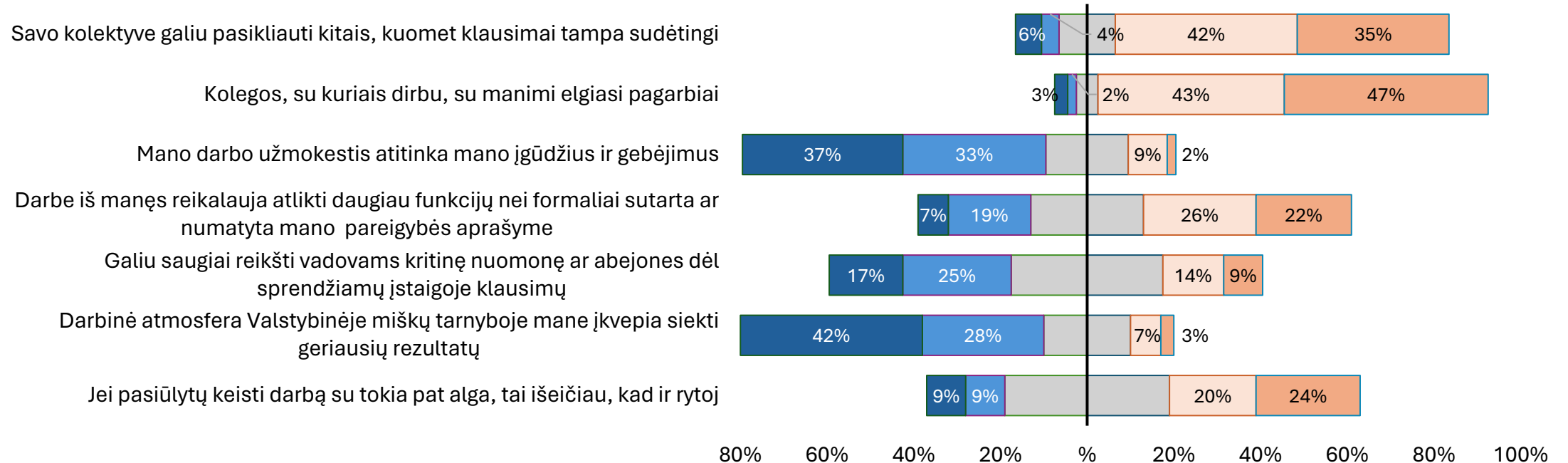
Pasitenkinimas darbo aplinka (1)



- Darbo sąlygomis (nuotolinis darbas, lankstus darbo grafikas) yra greičiau nepatenkinti tik 10% darbuotojų.
- Santykiai su savo, kitų skyrių darbuotojais ir tiesioginiu vadovu vertinami palankiausiai iš visų išvardytų darbo atmosferos aspektų. Daugiau nei 60% darbuotojų šiuos santykius vertina greičiau teigiamai.
- Kitą vertus, 77% apklaustųjų yra greičiau arba visiškai nepatenkinti santykiais su VMT direktoriumi.
- Psichologinio klimato, darbo užmokesčio bei darbo organizavimo aspektai pasižymi aukštais nepasitenkinimo lygiais. 2/3 darbuotojų vertina šiuos aspektus greičiau prastai arba labai prastai.
- Mažiau nei 20% darbuotojų yra itin patenkinti kvalifikacijos tobulinimo ir galimybių daryti karjerą perspektyvomis, darbo krūvio paskirstymu.

Pasitenkinimas darbo aplinka (2)

■ Visiškai nesutinku
 ■ Greičiau nesutinku
 ■ Nei sutinku, nei nesutinku
 ■ Greičiau sutinku
 ■ Visiškai sutinku

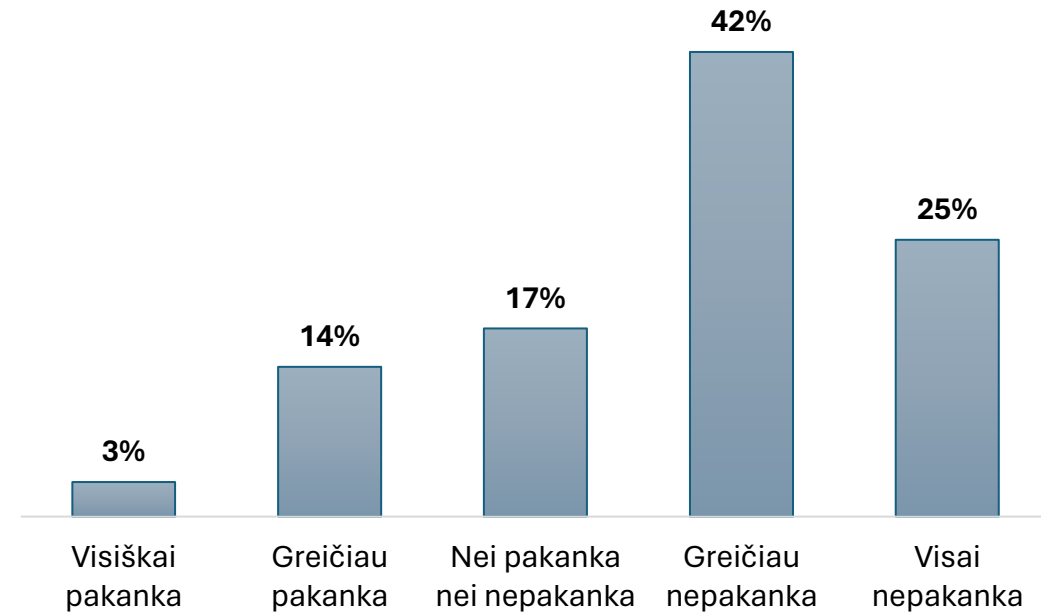


- Daugiau nei 75% darbuotojų pasikliauja savo kolegomis, jaučiasi jų gerbiami.
- Tik ketvirtadalis darbuotojų greičiau arba visai nesutinka su mintimi, jog iš jų darbe yra reikalaujama atlikti funkcijas, kurios pagal pareigybės aprašymą jiems nepriklauso.
- 23% darbuotojų vadovams gali saugiai reikšti savo kritinę nuomonę dėl įstaigoje sprendžiamų klausimų.
- 70% darbuotojų mano, kad jų darbo užmokestis neatitinka jų turimų įgūdžių ir gebėjimų.
- Tik 10% darbuotojų gali teigti, kad darbinė VMT atmosfera įkvepia siekti geriausių rezultatų.
- Tuo pačiu mažiau nei 20% darbuotojų veikia arba tikrai nesirinktų keisti darbo, gavę pasiūlymą dirbti kitur už didesnę algą.

Informacijos pakankamumas

Didžiajai daliai apklaustųjų (67%) informacijos apie VMT vykstančius vidinius procesus ar priimamus sprendimus greičiau arba visai nepakanka.

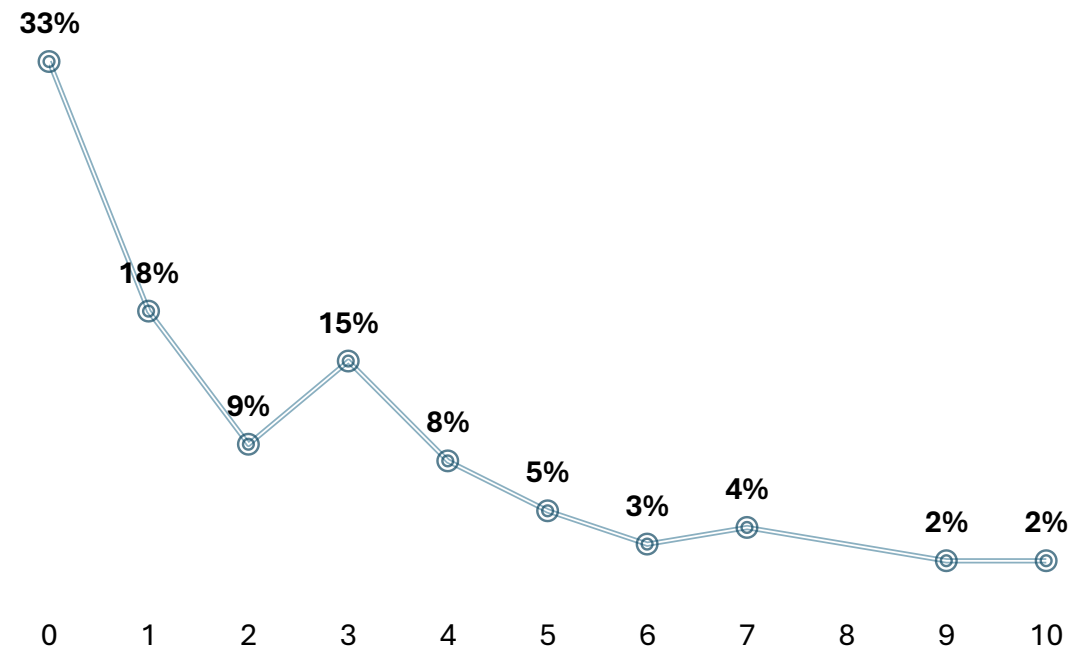
Informacijos apie VMT vykstančius vidinius procesus (priimamus sprendimus) pakankamumas



Rekomendacijos tikimybė

75% apklaustųjų nurodo žemą tikimybę, (0,1,2,3 balai iš 10), kad rekomenduotų VMT kaip darbdavį savo draugui ar kolegai.

Tikimybė rekomenduoti VMT kaip darbdavį savo draugui ar kolegai



Nepasitenkinimas darbu Valstybinėje miškų tarnyboje

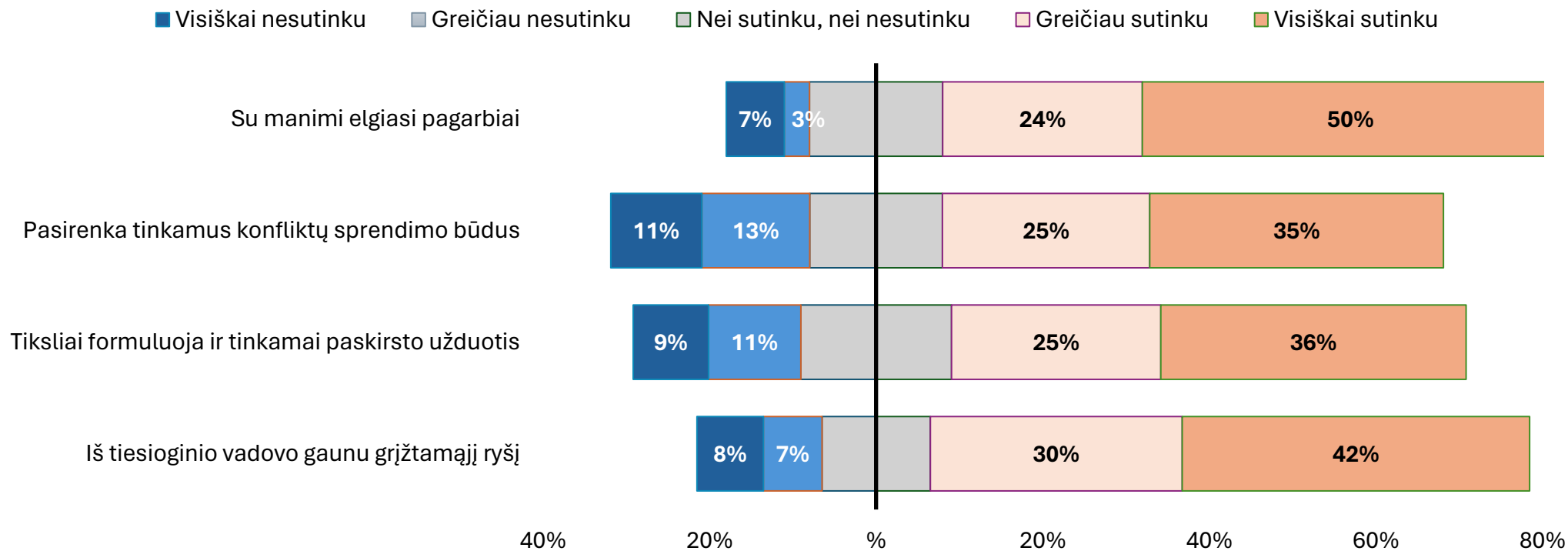
Įmonėje fiksuojama nuolatinė užduočių, prioritetų, reformų kaita. Vykstantys pokyčiai yra suprantami kaip neaiškūs, prasti, per dažni, blogai iškomunikuoti, kartais prieštaraujantys teisiniams reglamentams; daliai darbuotojų įmonės vizija yra nesuprantama.

Darbuotojai nurodo, jog jaučia nuolatinę nežinomybę dėl ateities - užduotys neretai yra nenuspėjamos, nėra pasitikėjimo darbo vietos išlaikymu. Darbuotojai taip pat yra nepatenkinti didėjančia administracine našta, tuo, kad nėra aktyviai naudojamasi jų, kaip specialistų, žiniomis, jos nėra vertinamos, nėra investuojama į darbuotojų mokymą.

Tarp darbuotojų ir vadovų fiksuojamas susipriešinimas – dalis darbuotojų vadovus mato kaip meluojančius, keliančius spaudimą, griežtai, nelygiavertiškai vertinančius arba nuvertinančius, grasinančius atleidimais, nepagarbiai besielgiančius. Tuo pat metu dalis darbuotojų teigia, kad jiems tenka didelis darbo krūvis ir atsakomybė, už kurią nėra atitinkamai atlyginama. Galiausiai yra jaučiamas motyvacijos trūkumas, pervargimas.

Tiesioginis vadovas, VMT direktorius

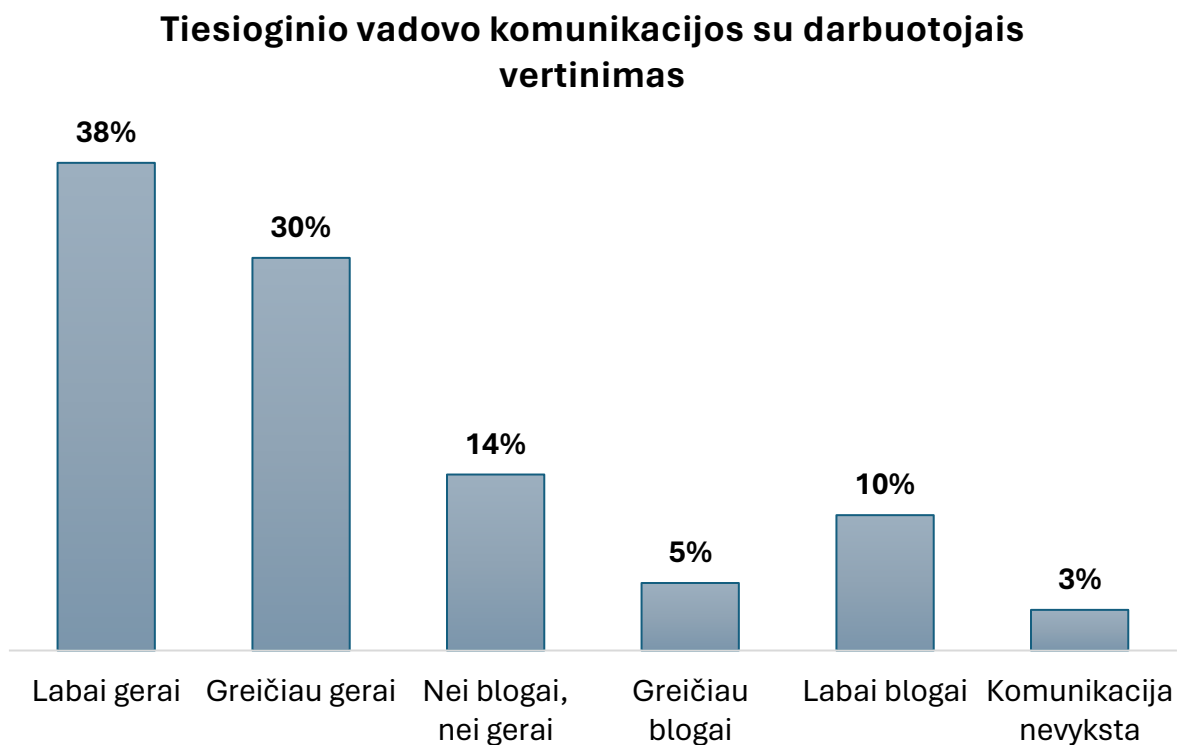
Požiūris į tiesioginį vadovą



- Požiūris į tiesioginį vadovą yra palankus. Daugiau nei 70% darbuotojų sutinka, kad su jais tiesioginis vadovas elgiasi pagarbiai, yra gaunamas grįžtamasis ryšys.
- Daugiau nei pusė darbuotojų greičiau sutinka su mintimi, jog tiesioginis vadovas tinkamai pasirenka spręsti konfliktus bei tiksliai formuoja, paskirsto užduotis.

Tiesioginio vadovo komunikacija

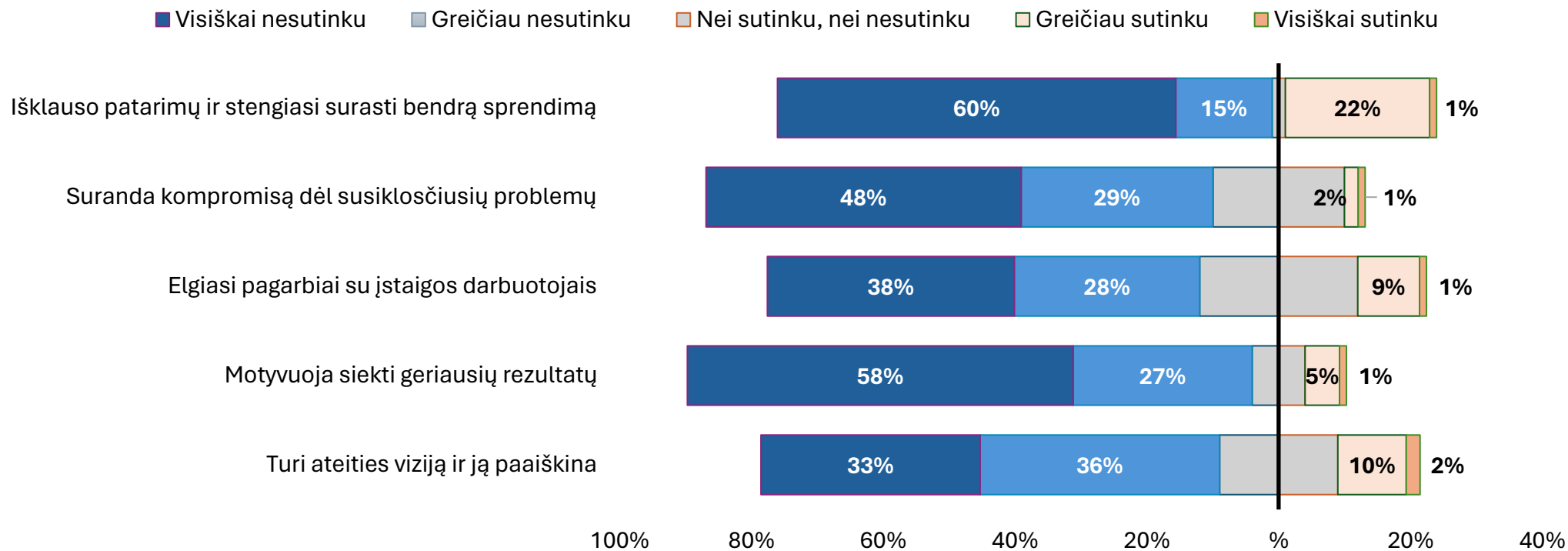
Daugiau nei 2/3 darbuotojų tiesioginio vadovo komunikaciją vertina gerai arba labai gerai.



(Ne)pasitenkinimas tiesioginiu vadovu

Tiesioginiu vadovu yra patenkinta absoliuti dauguma apklausoje dalyvavusių darbuotojų. Esant nepasitenkinimui tiesioginiu vadovu, paprastai nurodomi šie motyvai: komunikacijos, aiškumo trūkumas, prastas užduočių paskirstymas, vadovavimo silpnumas, kompetencijos stoka, nemalonus bendravimo pobūdis, nelygiavertiškas požiūris į darbuotojus. Taip pat yra fiksuojami keli mobingo atvejai, nepagarbus, šiurkštus, šaltas elgesys.

Požiūris į VMT direktorių

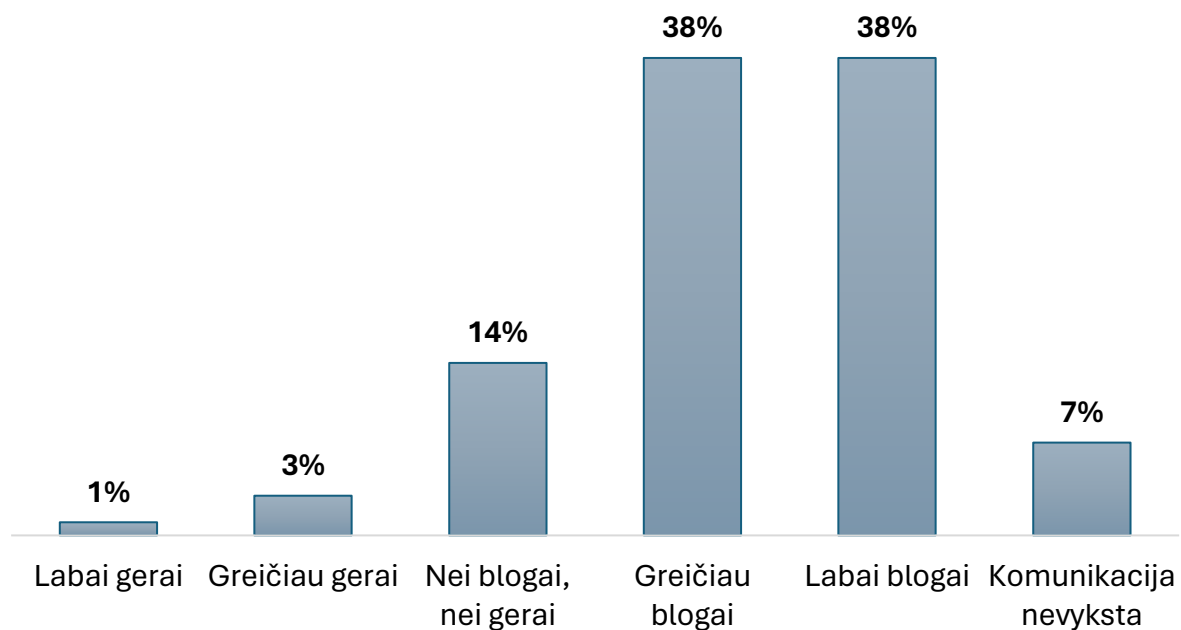


- VMT direktoriaus vertinimas yra negatyvus.
- Daugiau nei 2/3 darbuotojų greičiau nesutinka, jog VMT direktorius įsiklauso į kitų žmonių nuomonę, stengiasi bendradarbiauti, rasti kompromisą, turi ateities viziją ir ją paaiškina.
- Tik 10% apklaustųjų veikiausiai arba visiškai sutinka, kad VMT direktorius su darbuotojais elgiasi pagarbiai.
- Net 85% darbuotojų greičiau nesutinka, kad VMT direktorius motyvuoja siekti geriausių rezultatų.

VMT direktoriaus komunikacija

74% apklaustųjų įstaigos vadovo komunikaciją su darbuotojais vertina greičiau arba labai blogai.

Įstaigos vadovo komunikacijos su darbuotojais vertinimas



Nepasitenkinimas VMT direktoriumi

VMT direktorius yra matomas kaip nepaisantis kitų nuomonės, negebantis įsiklausyti, nesupratingas, sprendimus priimantis vienas, neatsižvelgdamas į ekspertines žinias. Direktoriaus elgesyje yra pastebimas dažnas sprendimų, nuomonės keitimas, informacijos iškraipymas.

Dalis darbuotojų mano, jog VMT direktoriui trūksta kompetencijos miškų sferoje, jam ši sfera nėra svarbi. Darbuotojai pasigenda aiškumo įgyvendinant idėjas, įvairias reformas, skirstant užduotis; VMT direktoriaus įmonės vizija nėra aiški ar priimtina. Įstaigos vadovo priimami sprendimai yra matomi kaip 1) nepilnai iškomunikuoti; 2) prasti; 3) per daug dažni.

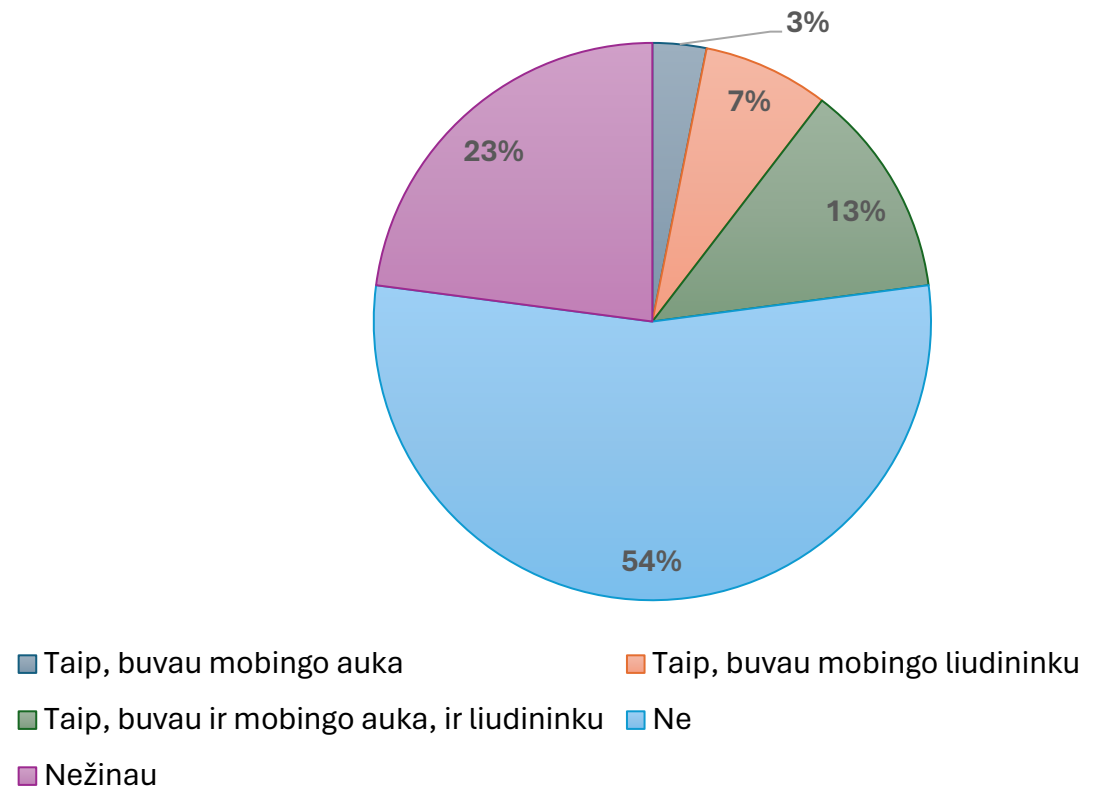
VMT direktoriaus elgesyje yra įžvelgiamos mobingo apraiškos, nepagarbus elgesys, nuvertinimas, įtampos/spaudimo kūrimas. VMT direktorius neretai yra matomas kaip nesiekiantis gero darbuotojams, jais nepasitikintis, jų nemotyvuojantis. Darbuotojai teigia, kad VMT vadovas kelia jiems didelius reikalavimus, tačiau vengia tinkamai atlyginti už atliktą darbą.

Mobingas

Susidūrimas su mobingu

- Maždaug penktadalis apklaustųjų tvirtina susidūrę su mobingo reiškiniu darbe.
- 23% darbuotojų nėra tikri, ar yra susidūrę su mobingu darbe. Tai gali reikšti supratimo apie mobingo reiškinių trūkumą.
- Toliau nagrinėjamas mobingo aukų patyrimas.

Susidūrimo su mobingo reiškiniu darbe pasiskirstymas



Pasireiškimas (1)

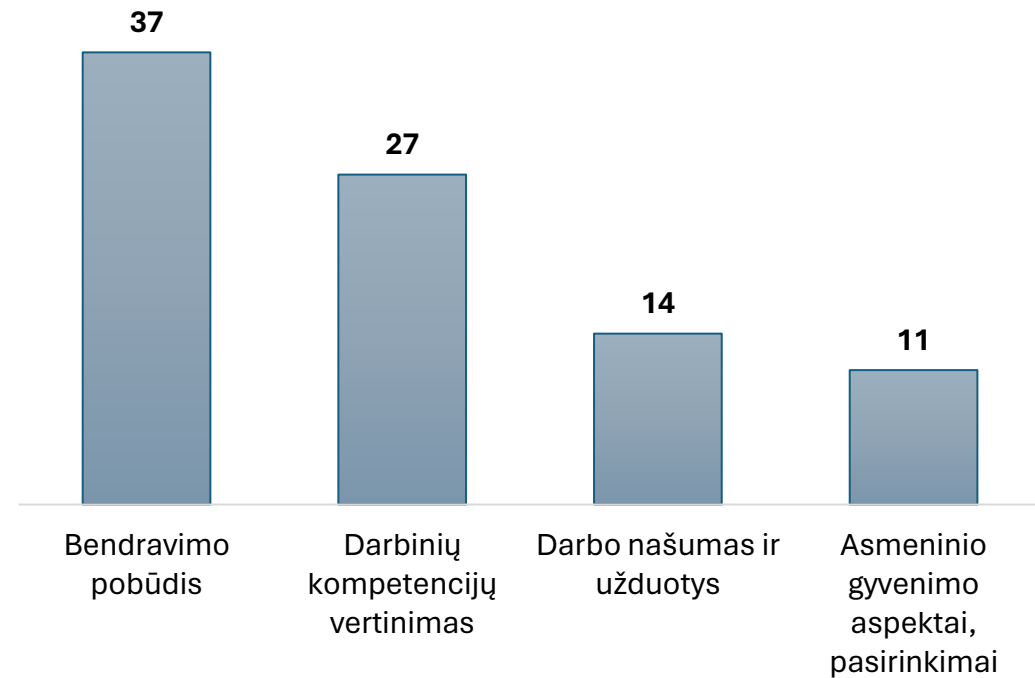
Mobingo pasireiškimą galima suskirstyti į 4 sferas:

1. **Bendravimo pobūdis** – nekalbėjimas, tyčiojimas, apkalbinėjimas, grasinimas, šaukimas.
2. **Darbinių kompetencijų vertinimas** – viešas darbo menkinimas, grubi ir klaidinga kritika, darbuotojo nuomonės nepaisymas.
3. **Darbo našumas ir užduotys** – kritika dėl produktyvumo stokos, netinkamas užduočių paskirstymas.
4. **Asmeninio gyvenimo aspektai, pasirinkimai** – diskriminacija lyties, politinių, religinių pažiūrų ar kitų individo ypatybių pagrindu.

Pasireiškimas (2)

- Dažniausiai mobingas pasireiškia per kasdieninį bendravimą, nesusijusį su darbinių kompetencijų vertinimu.
- Mažiausiai užfiksuota mobingo atvejų sietinų su diskriminacija dėl individo asmeninio gyvenimo aspektų.

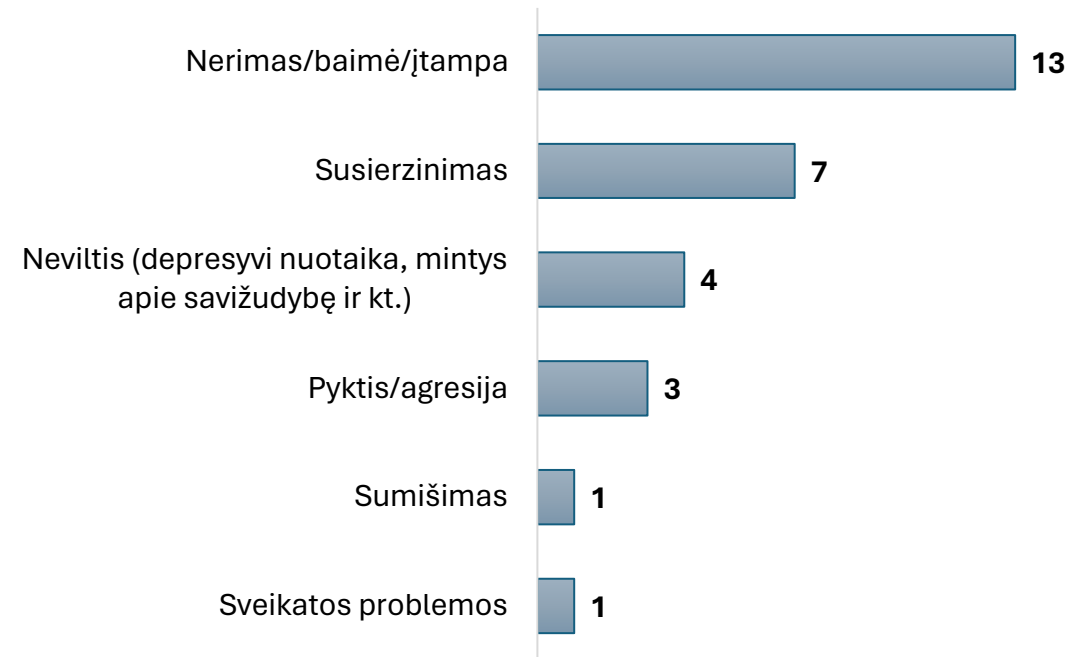
Mobingo pasireiškimas pagal sferas



Emocijos

- Beveik visos apklausoje dalyvavusios mobingo aukos pažymėjo, jog mobingo metu jautė nerimą, baimę, įtampą.
- Maždaug pusė darbuotojų, nukentėjusių nuo mobingo, paminėjo susierzinimą, kuris kyla patiriant mobingą.
- Apklausa taip pat atspindi, jog patiriamas mobingas gali paskatinti mintis apie savižudybę, gilius nevilties išgyvenimus.

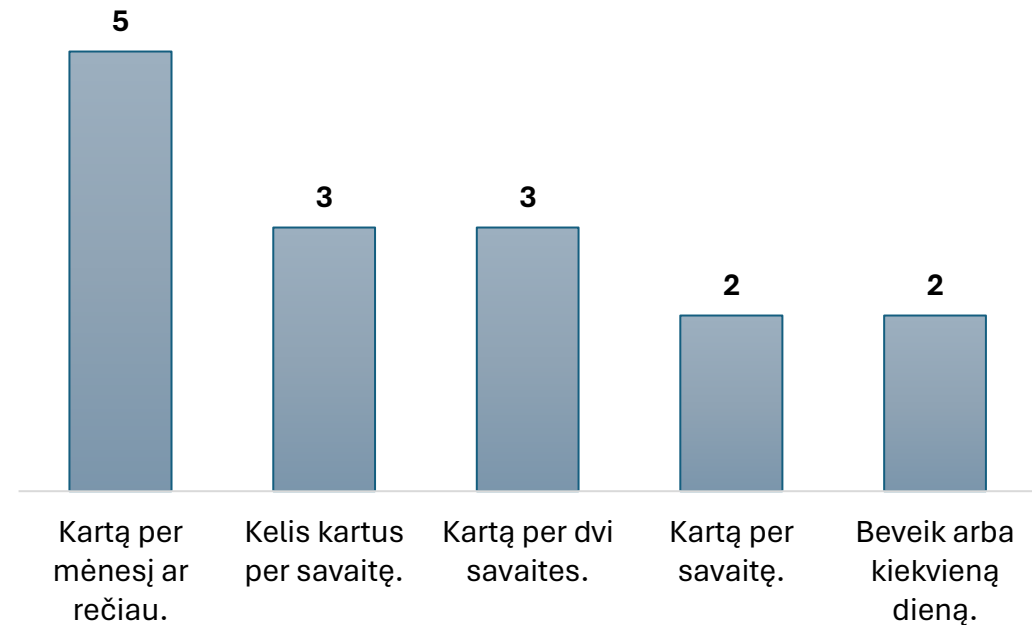
Emocijos, jaučiamos patiriant mobingą



Dažnumas

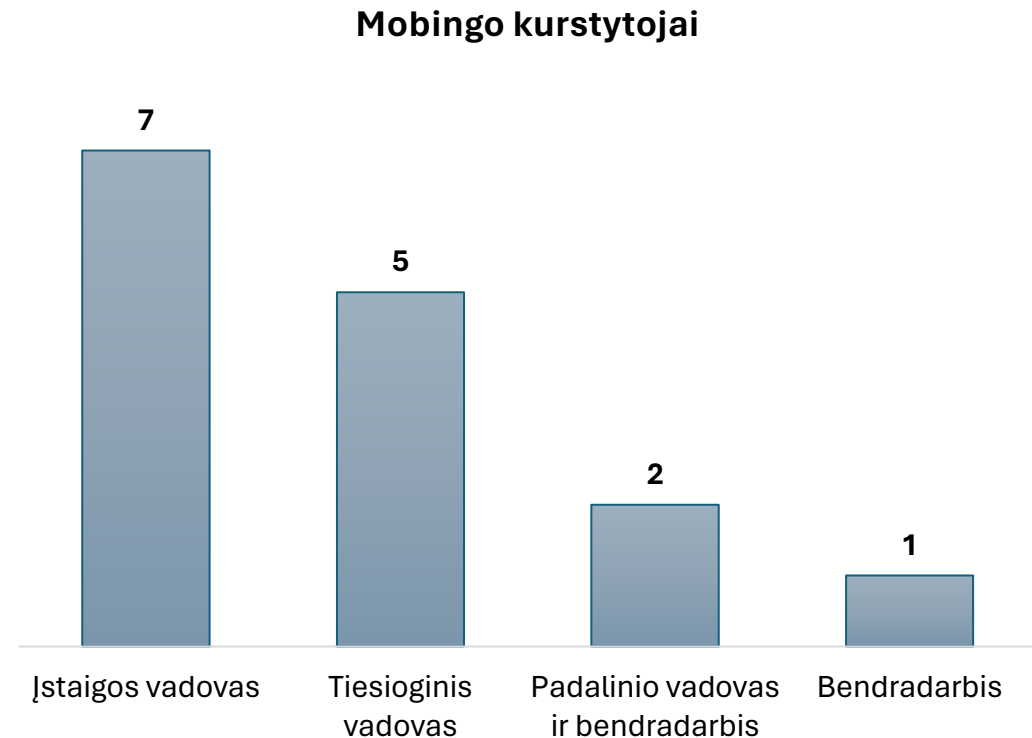
- Pusė apklausoje dalyvavusių mobingo aukų pažymėjo, kad mobingas vyko kartą per dvi savaites ar rečiau.
- Kita pusė apklaustųjų su mobingu susidūrė bent kartą per savaitę ar dažniau.

Patyčių ir priekabių dažnumas



Kurstytojai

- Mobingo kurstytoju apklaustieji dažniausiai įvardijo įstaigos vadovą.
- Trečdalis mobingo aukomis buvusių apklaustųjų mobingą patyrė iš savo tiesioginio vadovo.



Mobingo atsiradimo priežastys

Mobingo atsiradimas organizacijoje siejamas su VMT direktoriumi, darbuotojų nuomonės nepaisymu, dideliu krūviu, nelygiavertiškumu, bendradarbiavimo stoka. Tuo pačiu yra pastebimas įsigalėjęs pasenęs mąstymas - vadovai nepilnai supranta, kas yra mobingas arba rimtai nepriima šio reiškinių. Darbuotojo nuomone, norint mobingą pašalinti, yra būtina išorinių ekspertų pagalba.

Apibendrinimas

Iš visų darbo atmosferos aspektų, santykiai su kolegomis ir tiesioginiu vadovu bei nuotolinio darbo, lankstaus grafiko galimybės išsiskiria savo palankiu vertinimu. Kitą vertus, kitais darbo aplinkos aspektais, ypač susijusiais su darbo organizavimu, darbo krūviu, kvalifikacijos tobulinimu, karjeros galimybėmis ir atlyginimu, darbuotojai yra itin nepatenkinti. Darbuotojams ypatingai trūksta aiškumo apie įmonėje vykstančius pokyčius. Dabartinėmis darbo aplinkos sąlygomis yra jaučiamas žemas motyvacijos, pasitenkinimo darbu lygis. Darbuotojai neretai jaučiasi neįvertinti, neišgirsti, neužtikrinti dėl ateities. Svarbus darbo atmosferą formuojantis veiksnys – darbuotojų prastas santykis su VMT direktoriumi. VMT direktorius yra siejamas ir su mobingo pasireiškimu įmonėje. Išlieka svarbu didinti darbuotojų supratimą apie mobingo reiškinių.