Bendrai finansuoja Europos Sąjunga

5 Priedas

PositiveWorkplace (ERASMUS+)

Nr. 2023-2-PL01-KA220-VET-000176713

Tyrimo metu identifikuotų tikslinės grupės problemų ir numatomų mokymo sprendimų santrauka

Įvadas

Projekto „PositiveWorkplace“ (2 darbo paketo (Darbinio perdegimo prevencija – keitimasis gerąja patirtimi) 2 veikla (Problemos tyrimas ir pageidaujami sprendimai)) tyrimai buvo atliekami 2024 m. antrąjį pusmetį keturiose šalyse partnerėse, t. y. Lenkijoje, Lietuvoje, Liuksemburge ir Ispanijoje.

Šio tyrimo tikslinę grupę sudarė įvairių įmonių IT vadovų darbuotojai, apimant tiek IT sektoriaus, tiek kitų pramonės šakų IT įmones. Tokios tikslinės grupės pasirinkimą lėmė tai, kad vadovai atlieka lemiamą vaidmenį kuriant sveiką darbo aplinką savo darbuotojams. Jie gali padėti užkirsti kelią perdegimui ir su juo kovoti teikdami savo darbuotojams aiškius lūkesčius, reguliarų grįžtamąjį ryšį, pripažinimą, savarankiškumą, paramą ir išteklius. Jie taip pat gali puoselėti pozityvią darbo kultūrą, skatinančią individualų augimą, mokymąsi ir tobulėjimą, o tai gali sumažinti perdegimą ir padidinti įsitraukimą.

Tyrimų metodiką parengė veiklos vadovas Łukasiewicz – Tvariųjų technologijų institutas (Lenkija), bendradarbiaudamas su kitais projekto partneriais. Atliekant tyrimą buvo vadovaujamasi dviem pagrindiniais tikslais: pirma, sužinoti apie profesinio perdegimo prevencijos iššūkius (įskaitant pandemijos, multikultūrinius ir karo sukeltus iššūkius); antra, sužinoti apie apklausiamųjų pageidautinas internetinio mokymo formas ir metodus.

Šio tyrimo metu surinkta informacija yra vertingas šaltinis projekto konsorciumui, nes leis integruoti šias įžvalgas į mokymo programas ir palengvins gerosios patirties sklaidą tarp vadovų įvairiuose Europos Sąjungos regionuose.

Tikslinės grupės problemos ir numatomi mokymo sprendimai

Remiantis tyrimo rezultatais, perdegimas darbe tapo rimta problema šiuolaikinėje sparčiai besikeičiančioje darbo aplinkoje, ypač IT sektoriuje, kur dideli reikalavimai ir nuolatinė technologijų kaita gali daryti didžiulį spaudimą specialistams. Dominuojanti problema yra didelio darbo krūvio ir nepakankamų išteklių derinys, dėl kurio daugelis darbuotojų jaučiasi prislėgti ir nepatenkinti savo darbu. Ši nuostata atsispindėjo ir pokalbiuose, kurių dalyviai dažnai minėjo, kad jų organizacijos

Europos Komisijos parama šios publikacijos parengimui nereiškia jos turinio patvirtinimo, nes jis atspindi tik autorių nuomones, o Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį galimą publikacijoje pateiktos informacijos naudojimą.

CC BY SA

dažnai reikalauja, jog jie žongliruotų keliomis užduotimis be tinkamos pagalbos, todėl patiria didesnį stresą ir bejėgiškumo jausmą.

Nors organizacijos įgyvendina prevencines priemones tokias, kaip pavyzdžiui, nuotolinio darbo galimybė ar lankstus darbo grafikas, darbuotojai nevienareikšmiškai vertina šių iniciatyvų veiksmingumą. Daugelis respondentų nurodė, kad, nors ir vertina nuotolinį darbą bei lankstumą, jis gali nutrinti ribas tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo, todėl ne darbo metu yra sunku visiškai atsijungti ir atgauti jėgas. Tai rodo, kad būtina geriau apibrėžti ribas ir nustatyti aiškesnes darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros gaires. Reguliarios, dažniausiai anoniminės, darbuotojų apklausos suteikia vertingos informacijos apie darbuotojų pasitenkinimą, tačiau pastebimas nuoseklaus perdegimo prevencijos strategijų peržiūrėjimo ir atnaujinimo trūkumas.

Be to, nors kai kurios įmonės retkarčiais rengia streso valdymo mokymus, dalyviai išreiškė didelį norą rengti labiau struktūruotus ir dažnesnius praktinius seminarus, kuriuose daugiausia dėmesio būtų skiriama streso valdymo metodams, socialinių įgūdžių ugdymui. Jie pabrėžė, kad perdegimo prevencija turėtų būti nuolatinė veikla, o ne vienkartinis veiksmas, ir nurodė, kad vadovybė turėtų tame dalyvauti aktyviau. Ši nuostata buvo ypač išryškėjo per tyrimo metu atliktus interviu, kuriuose asmenys nurodė, kad su perdegimu susijusios problemos yra sisteminės ir norėtų, kad vadovybė pripažintų psichinės gerovės, kaip organizacijos sveikatos dalies, svarbą.

Analizėje taip pat pabrėžiami konkretūs darbuotojų poreikiai, įskaitant profesinio tobulėjimo galimybes ir geresnes darbuotojų įsitraukimo priemones. Respondentai išreiškė nuomonę, kad jiems svarbūs ištekliai, kuriuos jie galėtų tiesiogiai pritaikyti savo pareigose, kad galėtų veiksmingai valdyti stresą ir darbo krūvį. Interviu metu taip pat dažnai buvo kalbama apie praktinių, pritaikomų žinių poreikį – daugelis dalyvių teigė, kad betarpiškas išmoktų įgūdžių pritaikomumas labai padidintų jų motyvaciją dalyvauti šiuose kursuose.

Tačiau didelė kliūtis dalyvauti internetiniuose kursuose, skirtuose perdegimo prevencijai, yra laiko stoka. Daugelis darbuotojų nurodė, kad dėl didelio darbo krūvio ir asmeninių įsipareigojimų lieka mažai vietos papildomo mokymosi galimybėms. Todėl jie teikia pirmenybę mokymuisi, kuris atitinka jų tvarkaraštį, geriausia – darbo valandomis arba jiems patogiu laiku. Kalbant apie mokymosi metodus, apklausos respondentai pirmenybę teikė interaktyvioms formoms, pavyzdžiui, vaizdo paskaitoms ir interaktyviems moduliams, o ne tradicinei skaitymo medžiagai, kuri, jų nuomone, yra mažiau įtraukianti ir veiksminga. Pirmenybę teikiant įdomiems, daugialype terpe paremtiems mokymams, išryškėja būtinybė organizacijoms pritaikyti savo mokymo metodus taip, kad jie atitiktų besikeičiančius darbuotojų poreikius.

Kaip galimos perdegimo prevencijos mokymų temos buvo įvardintos tokios: sveiko darbo standartai, profesinį perdegimą skatinantys veiksniai, vadovų parama ir įtraukusis vadovavimas. Apklaustieji konkrečiai paminėjo ankstyvųjų perdegimo požymių atpažinimo svarbą tiek jiems patiems, tiek jų kolegoms, kaip esminį prevencijos strategijų komponentą. Jie pasisakė už kultūrą, skatinančią atviras diskusijas apie psichikos sveikatą, taip panaikinant stigmą, kuri dažnai lydi šiuos pokalbius darbo vietoje.

Išvados

Apibendrinant galima teigti, kad nors įmonės daro pažangą sprendžiant perdegimo darbe problemą, vis dar yra daug tobulintinų sričių. Streso valdymo mokymų struktūros ir dažnumo gerinimas, išteklių prieinamumo didinimas ir nuolatinio dialogo apie perdegimo prevenciją skatinimas yra svarbūs žingsniai, galintys užtikrinti sveikesnę darbo aplinką. Be to, sukūrus kultūrą, kurioje perdegimo prevencijai teikiama pirmenybė ir ji laikoma nuolatiniu įsipareigojimu, organizacijoms bus lengviau sušvelninti perdegimą ir pagerinti bendrą darbuotojų gerovę. Pripažindamos sisteminį perdegimo pobūdį ir investuodamos į visapusiškas prevencijos strategijas, organizacijos gali sukurti palankią atmosferą, skatinančią tiek individualų atsparumą, tiek kolektyvinę organizacijos sveikatą.