

# BĮ NEĮGALIŲJŲ CENTRAS „KLAIPĖDOS LAKŠTUTĖ“

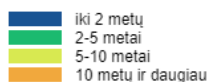
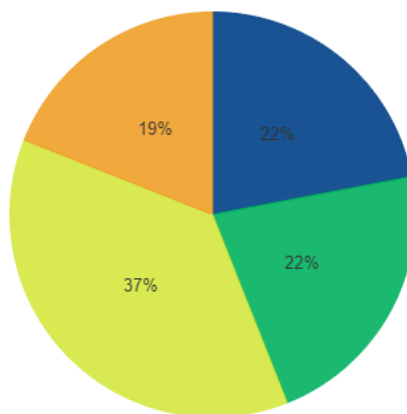
## DIENOS SOCIALINĖS GLOBOS INSTITUCIJOJE

### 2022 M. ORGANIZACINĖS KULTŪROS TYRIMO APIBENDRINIMAS

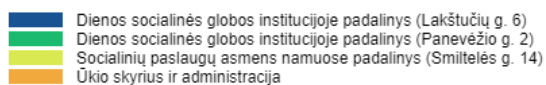
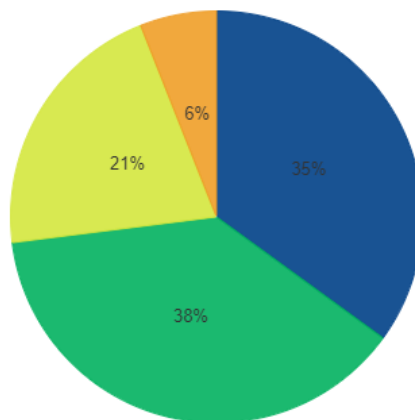
#### TYRIMO IMTIS

Tyrimas atliktas 2022 m. gruodžio 1-9 dienomis. Tyrime dalyvavo 61 proc. Biudžetinės įstaigos Neįgaliųjų centro „Klaipėdos lakšutė“ (toliau-įstaiga) darbuotojų. Darbuotojų, dalyvavusių apklausoje pasiskirstymas:

Darbo stažas Neįgaliųjų centre "Klaipėdos lakšutė"

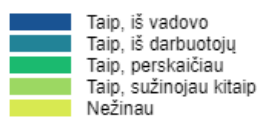
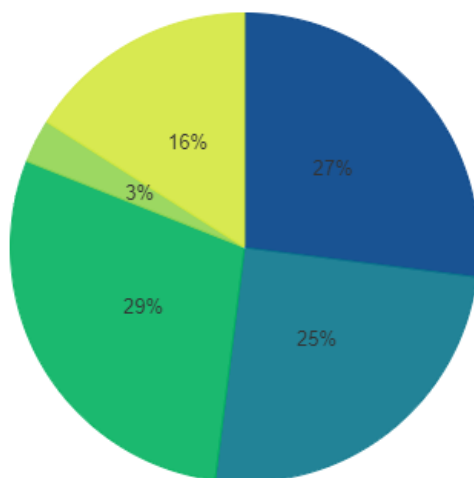


Kuriame padalinyje dirbate:

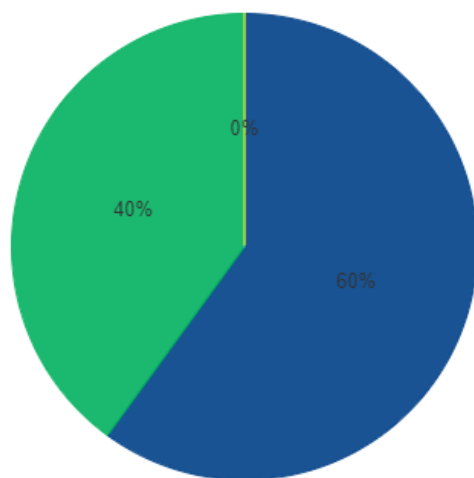


## 1. Istorija, simboliai.

Ar žinote Neįgaliųjų centro "Klaipėdos lakštutė" įkūrimo istoriją?

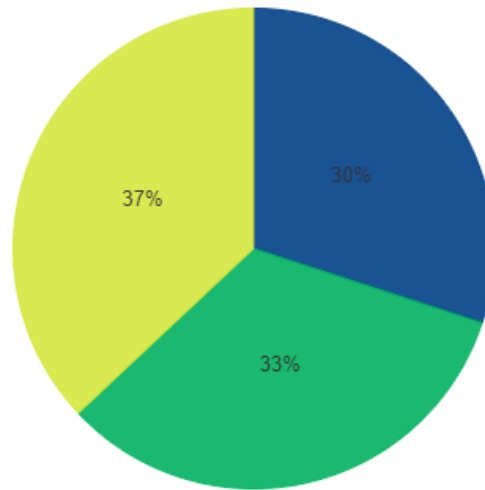


Ar Jums įdomu žinoti įstaigos istoriją?

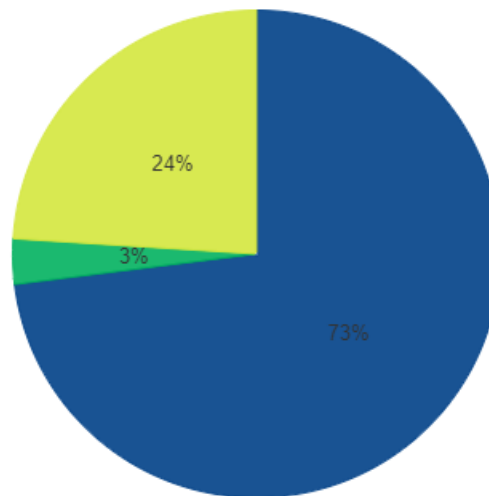


Dauguma (84 proc.) Neįgaliųjų centro "Klaipėdos lakštutė" darbuotojų žino įstaigos įkūrimo istoriją, ją sužino perskaitę įstaigos internetinėje svetainėje [www.klaipedoslakstute.lt](http://www.klaipedoslakstute.lt). Tačiau 40 proc. teigia, kad jiems neįdomu žinoti Neįgaliųjų centro „Klaipėdos lakštutė“ veiklos istoriją.

Ar žinote ką reiškia įstaigos logotipas?



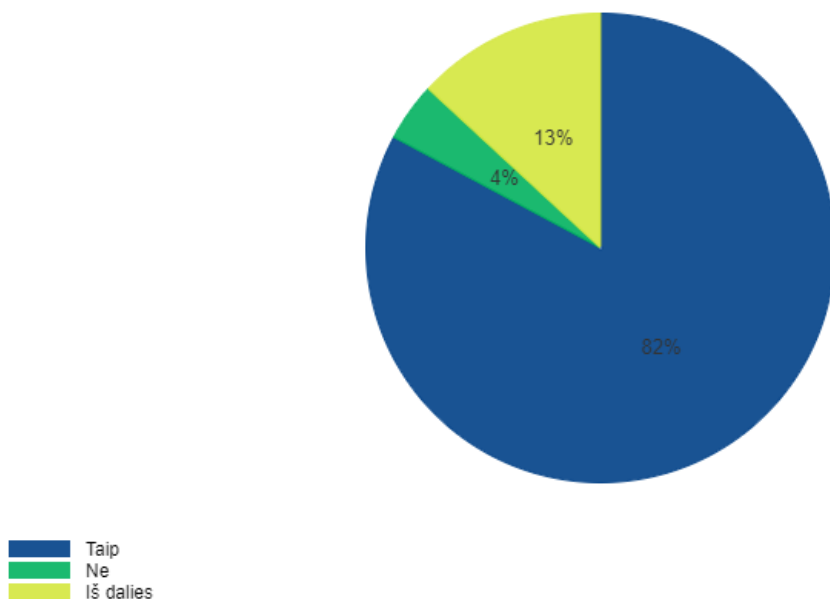
Ar vertinate įstaigos logotipą?



67 proc. Įstaigos darbuotojų žino ką reiškia įstaigos logotipas ir 73 proc. įstaigos darbuotojų vertina įstaigos logotipą.

## 2.Vertybės

Ar žinote kokios Neįgaliųjų centro "Klaipėdos lakštutė" vertybės?



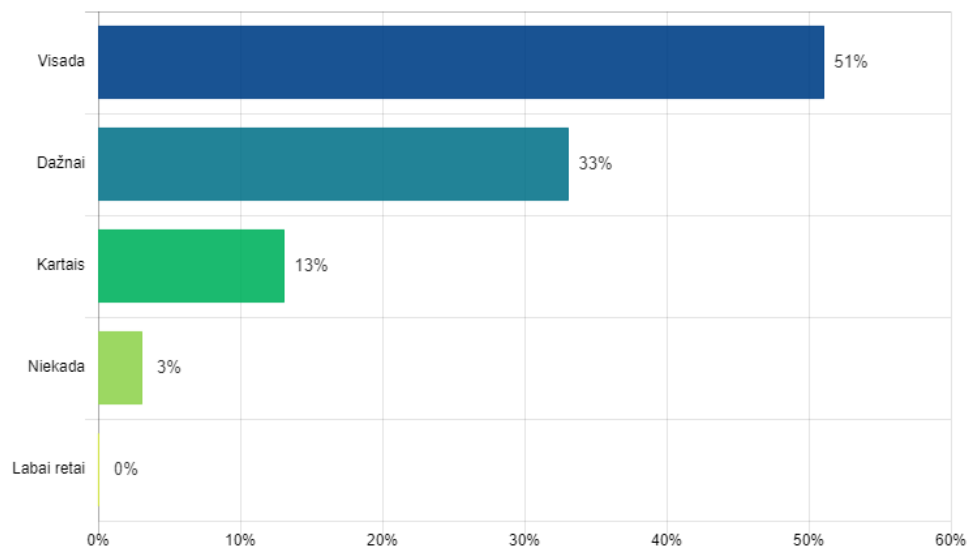
Dauguma (95 proc.) Neįgaliųjų centro „Klaipėdos lakštutė“ darbuotojų žino įstaigos vertybes. Įstaigos darbuotojai įvardino pagrindines vertybes, kuriomis įstaiga vadovaujasi savo veikloje:

- draugiškumas;
- atsakomybė;
- profesionalios ir kokybiškos paslaugos;
- empatija;
- dėmesys ir pagarba paslaugų gavėjams;
- bendradarbiavimas;
- konfidencialumas.

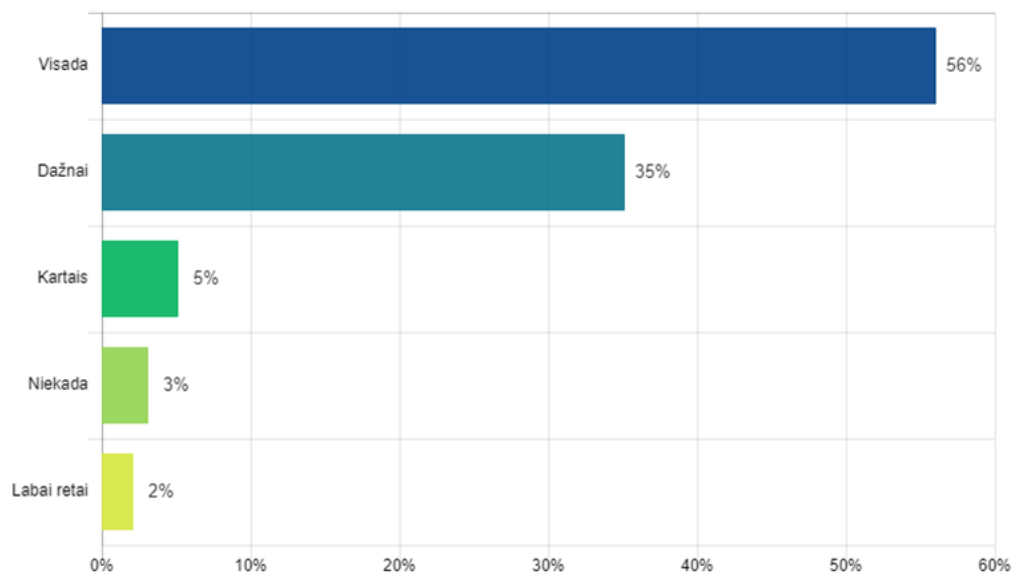
Dauguma (91 proc.) darbuotojų teigia, kad įstaigos bendruomenė stengiasi vadovautis šiomis vertybėmis.

### 3.Vadovavimas

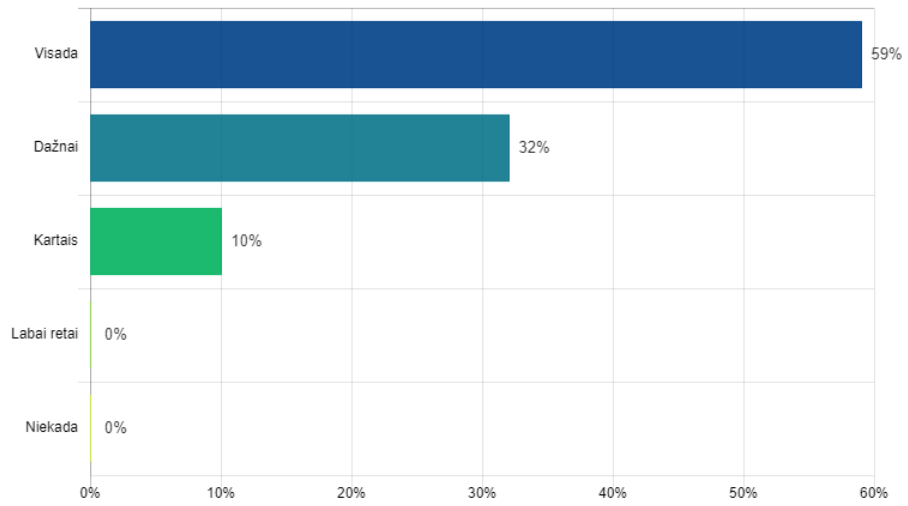
Mano tiesioginis vadovas: - suteikia galimybę teikti pasiūlymus, inicijuoti pokyčius



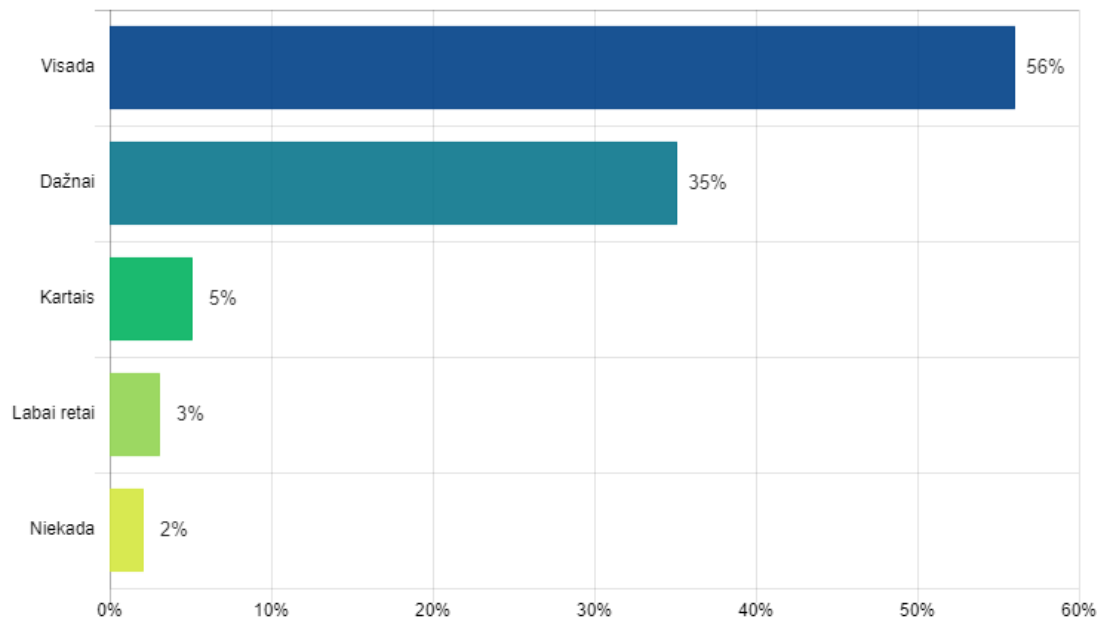
Mano tiesioginis vadovas: - skatina diskusijas apie problemas



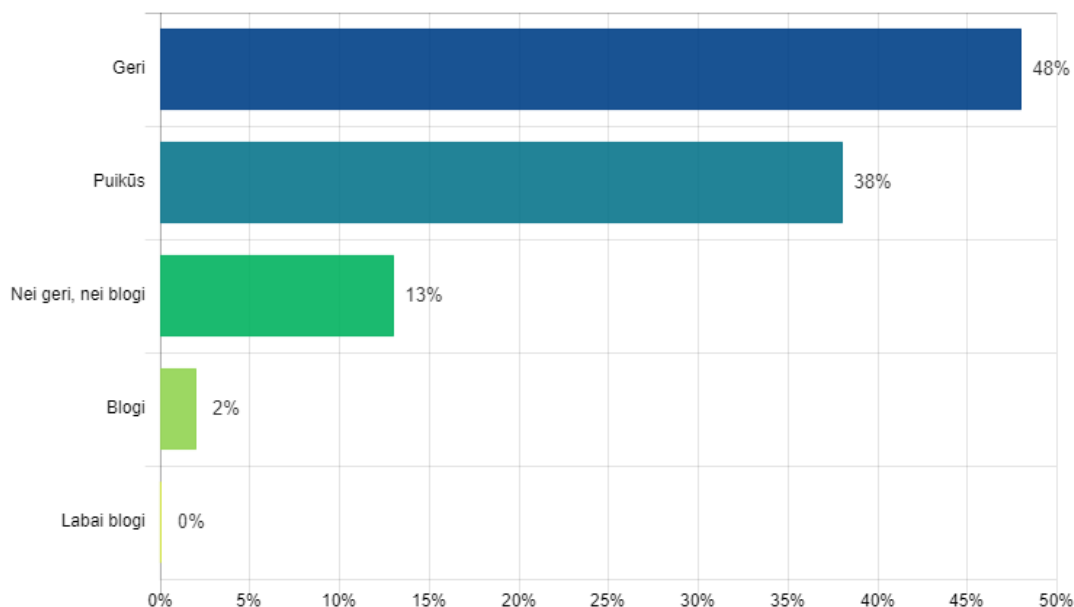
Mano tiesioginis vadovas: - skatina tobulinti mano įgūdžius ir kelti kvalifikaciją



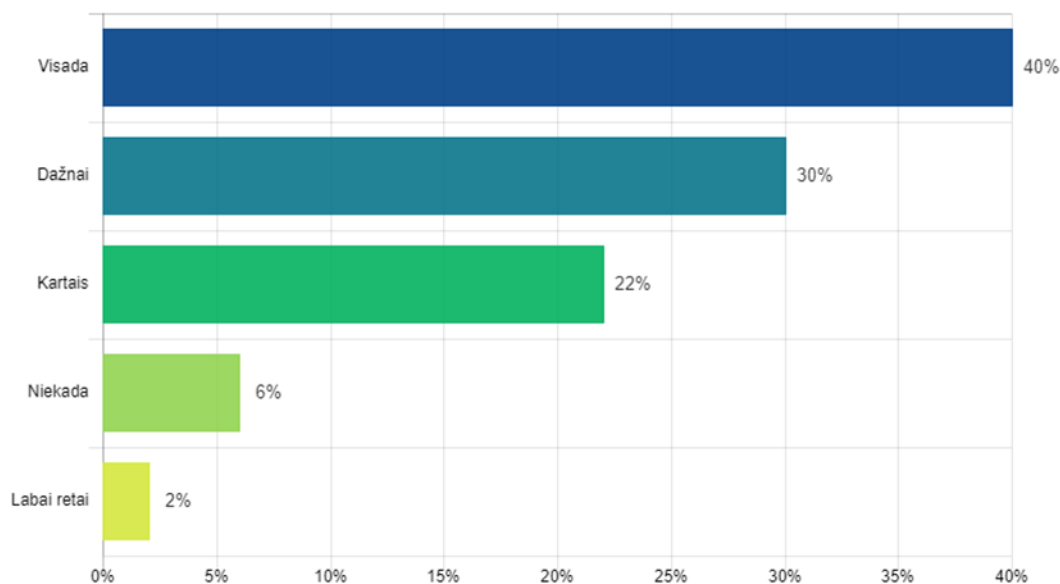
Mano tiesioginis vadovas: - yra atviras pokyčiams, t.y. teigiamai reaguoja į naujas idėjas



Mano santykiai su tiesioginiu vadovu:



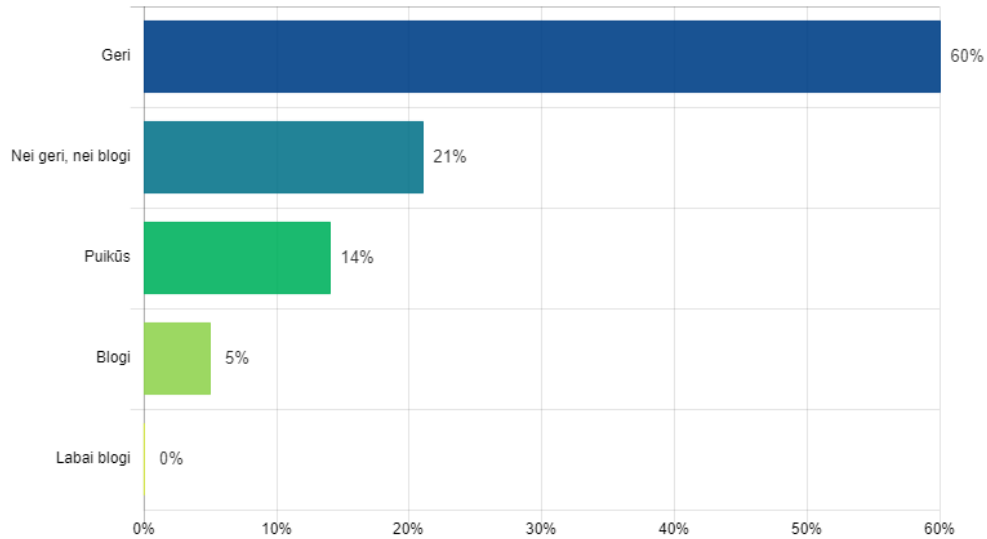
Organizacijoje, kurioje dirbu: - galiu atvirai bendrauti su vadovais



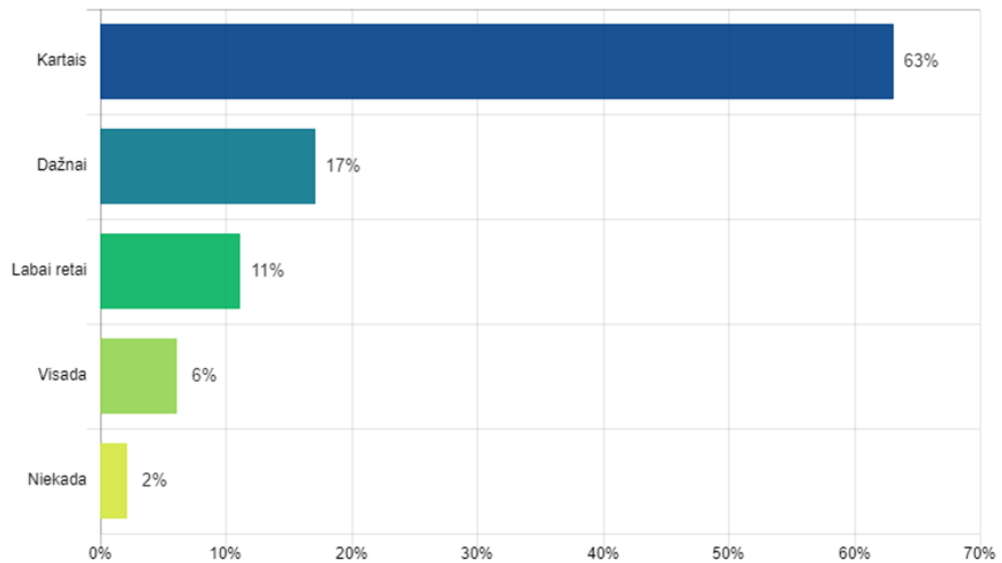
Analizuojant organizacinės kultūros tyrimo duomenis, galima teigti, kad įstaigos darbuotojai savo vadovus vertina kaip atvirus naujiems pokyčiams, skatinančius diskusijas apie problemas (91 proc.), net 91 proc. apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad vadovai dažnai arba visada skatina tobulinti įgūdžius bei kelti kvalifikaciją, 84 proc. teigia, kad vadovai suteikia galimybę teikti pasiūlymus, inicijuoti pokyčius. Taip pat 86 proc. apklausos dalyvių teigia, kad jų santykiai su tiesioginiu vadovu yra puikūs ar geri ir dauguma (70 proc.) teigia, kad gali atvirai bendrauti su vadovais.

## 4. Bendradarbiavimas organizacijoje

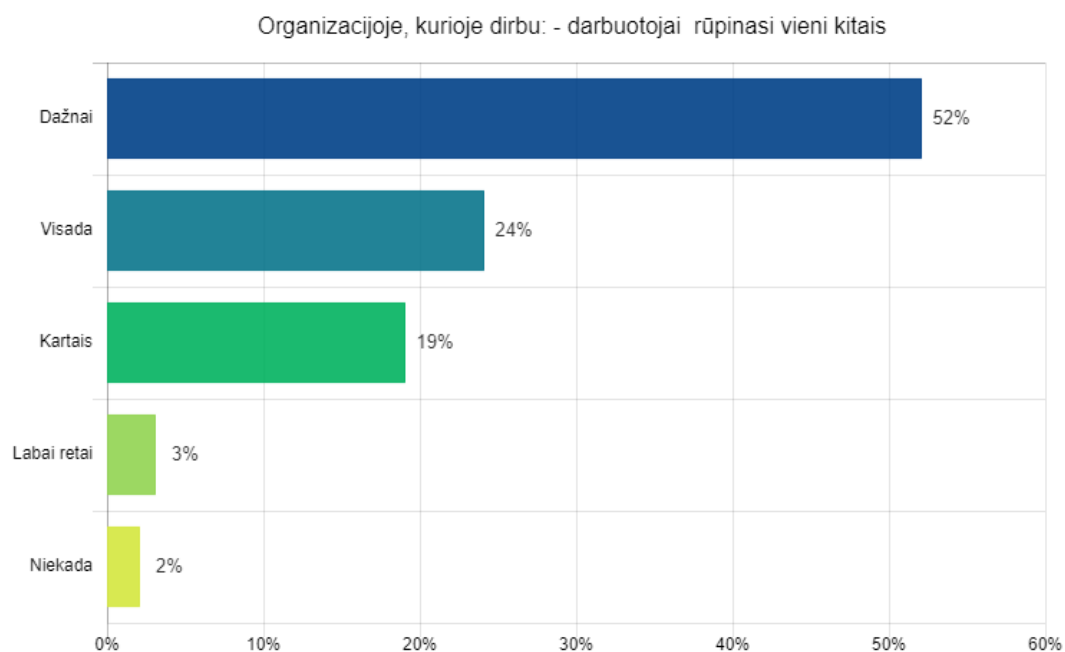
Kaip apibūdintumėte santykius tarp darbuotojų?



Organizacijoje, kurioje dirbu: - bendradarbiai bendrauja ir po darbo

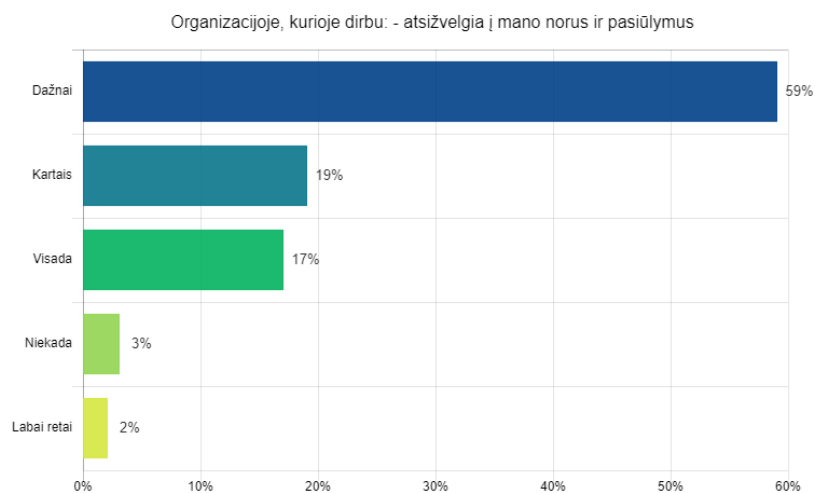






Tyrimo metu 81 proc. respondentų teigia, kad Neįgaliųjų centre „Klaipėdos lakštutė“ santykiai tarp darbuotojų yra puikūs ar geri. Taip pat išsiaiškinta, kad 76 proc. darbuotojų mano, jog darbuotojai vieni kitais rūpinasi visada arba dažnai, 80 proc. teigia, kad darbuotojai bendradarbiauja ne tik darbo metu, bet ir po darbo. Siekiant stiprinti ryšius tarp kolegų yra siūloma:

- *daugiau bendrų renginių;*
- *daugiau bendravimo po darbo. Per didelis kolektyvas, daug darbuotojų vieni kitų nepažįsta;*
- *bendro laiko drauge, dar daugiau supervizijų kartu ir daugiau bendravimo.*



Dauguma respondentų (78 proc.) teigia, kad organizacijoje atsižvelgia į darbuotojų norus ir pasiūlymus. Darbuotojai labiausiai darbe vertina:

- gerą darbo laiką;
- draugišką kolektyvą;
- pagarbius ir šiltus santykius tarp kolegų;
- galimybę save realizuoti;
- geras darbo sąlygas;
- nuolatinį tobulėjimą, žinių tobulinimą;
- profesionalius darbuotojus ir pagalbą vieni kitiems;
- galimybę padėti žmogui, kolegų palaikymą, galimybę pasitarti;
- gerą darbo aplinką, padedantį kolektyvą, galimybę įgyvendinti idėjas;
- bendradarbiavimą.;
- nuoširdumą, atvirumą ir tiesmukiškumą;
- modernumą, atvirumą naujovėms, bendradarbiavimą ir nuolatinį tobulėjimą;
- meilę paslaugų gavėjams.

Į klausimą “Kokį dalyką norėtum pakeisti organizacijoje? Kodėl?” dauguma (67 proc.) atsakė, kad nieko keistų. Kitų darbuotojų siūlymai:

- pagerinti kai kurių darbuotojų santykius vienas su kitu;
- teikti psichologinę pagalbą, iš karto spręsti iškilusias problemas;
- kad susirinkimai baigtųsi laiku;
- kad būtų dėmesingiau sudaromas tvarkaraštis;
- pakeisti darbo užmokestį;
- pajvairinti ryto mankštas.

Miliausios darbe erdvės:

- mano darbo vieta;
- kiemas;
- valgomojo ir virtuvėlės erdvės;
- visa įstaiga.

Siekiant gerinti įstaigoje atmosferą, darbuotojai įvardino, kad trūksta asmeninis, privatesnės patalpos pietavimo metu, norėtų laisvos erdvės, patalpos individualiems pokalbiams su tėveliais ar paslaugų gavėjais esant poreikiui.

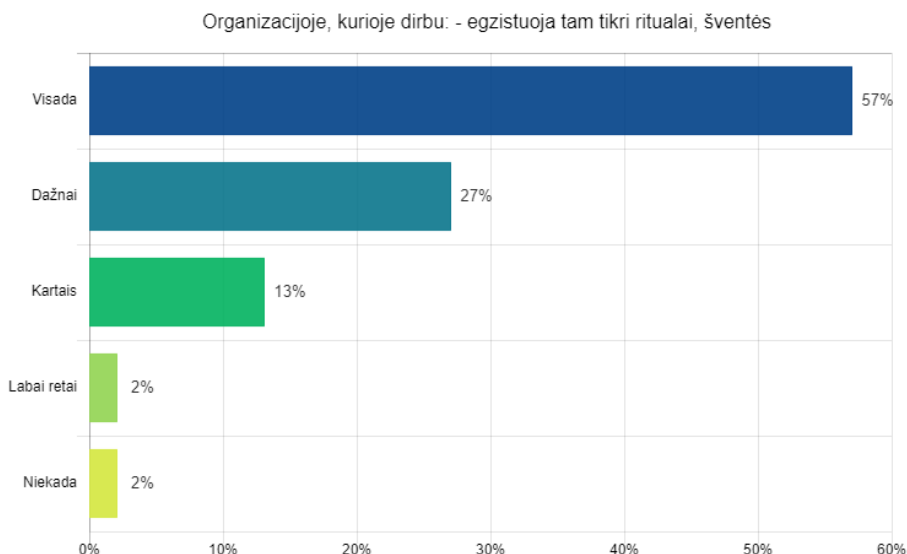
## 5. Herojai/Lyderiai

Apklausoje į klausimą „Koks labiausiai nusipelnęs žmogus Neįgaliųjų centre "Klaipėdos lakštutė" ?“ 36 proc. darbuotojų neišskyrė teigdami, kad „visi darbuotojai vienaip ar kitaip yra nusipelnę ir kažką svarbaus, naudingo nuveikę įstaigos labui, vieno konkretaus neišskirčiau“. 64 proc. darbuotojų išskyrė, kad įstaigoje nusipelnę žmonės:

- D.D. „už įstaigos veiklos plėtojimą, viešinamą visuomenėje“, „nes įkūrė įstaigą“, „stengiasi dėl paslaugų gavėjų, jų tėvų ir darbuotojų gerovės“, „nes daug priklauso nuo jos“; „subūrė gerą komandą“, „stiprus vadovas“;
- D.D. ir R.F.G. „už įstaigos veiklos tobulinimą“, „jų dėka viskuo aprūpinta, ko pasekoje įstaigos darbuotojai įgyvendina veiklas“, „visada palaiko teigiamą atmosferą“, „stengiasi tobulinti, teikti naujovių“, „visada siekia tobulinti įstaigą“, „už įstaigos pradžios plėtojimą“;

- Ž. B., „už judesį įstaigoje, aktyvų dalyvavimą ir pagalbą įvairių renginių metu“, „surengtą Boccios turnyrą“, „už pozityvą“;
- L. Z., „už spektaklius ir naujas idėjas“, „visada kupinas idėjų“, „už gerą nuotaiką“;
- V. M. „labai gera vadovė“, S. Ž. „tinka prie visų darbų“, V.T. „ji visur ir visada padeda pataria, kai ko nežinome. Visada galima į ją kreiptis ir gauti atgalinį ryšį“, J. K., „organizuota, komunikabili, padedanti greitai ieškoti būdų, kaip įveikti iškilusius iššūkius“, S.Z.. „labai atsakingai dirba savo darbą, rodo iniciatyvą jaunuolių užimtumui ir jų gerovei. Per trumpą laiką pasiekia gerų rezultatų dirbant su jaunuoliais“.

## 6. Ritualai



84 proc. darbuotojų teigia, kad įstaigoje egzistuoja tam tikri ritualai ir šventės.

Darbuotojai draugui ar naujam žmogui, kuris norėtų pradėti dirbti Neįgaliųjų centre "Klaipėdos lakštutė" papasakotų, kad tai:

- gera darbo vieta, geros sąlygos - draugiškas, pasirengęs padėti kolektyvas, puiki atmosfera. Kiekvienas čia gali atrasti save, kiekvienas yra išklausomas;
- paslaugų gavėjams užtikrinamas turiningas laisvalaikis ir tobula priežiūra;
- įstaiga auginanti, suteikianti galimybių, darbe netrūksta kūrybiškumo, pagarbos vienas kitam, įsiklausymo, bei motyvavimo. Vyrauja puiki organizacinė kultūra;
- šis darbas reikalauja begalinio atsidavimo, psichologinio pasiruošimo, stiprios emocinės sveikatos ir kūrybiškumo;
- moderni įstaiga, geras mikroklimatas, nebijanti inovacijų;
- įstaiga, kuri labai aktyvi: organizuoja, dalyvauja įvairiuose projektuose;
- įstaiga, kurioje svarbios tradicijos, šventės ir bendra draugiška atmosfera;
- įstaiga, kurioje dirba ypač daug savo darbui atsidavusių žmonių, kurie kartais ir neturint didelių galimybių stengiasi pasiekti tikslų, būti pavyzdiniais ir besirūpinančiais;
- įstaiga, kurioje svarbus ir mylimas kiekvienas paslaugų gavėjas, vertinamas darbuotojas.
- jei nori adekvačios darbo aplinkos ir nemėgsti darbe tinginiai – būtinai ateik. Čia darbas ir gyvenimas verda intensyviai. Turėsi daug veiklos, renginių, ekskursijų, nebus kada miegoti. Jei mėgsti mokytis naujų dalykų ar atsiminti senus – įstaiga sudarys sąlygas išmokti ir atsiminti. Jei esi drąsus ir kūrybingas žmogus, čia tu gali būti naudingas ir dar už tą naudą pagirtas. Jei tau gyvenime trūksta meilės ir jautiesi savaip liguistas – ateik. Ir pasveiksi, ir jausies mylimas.

## ORGANIZACINĖS KULTŪROS 2021 M. IR 2022 M. APKLAUSOS LYGINAMOJI ANALIZĖ

- 2022 m. organizacinės kultūros apklausoje dalyvavo 61 proc. darbuotojų, tai yra 12 proc. mažiau nei 2021 m. (2021 m. - 70 proc.).
- 2022 m. apklausos duomenimis, 84 proc. įstaigos darbuotojų teigė, kad žino įstaigos įkūrimo istoriją, tai yra 5 proc. mažiau nei 2021 m. Tikėtina, kad nauji darbuotojai dar nesusipažino su įstaigos veiklos istorija. Dauguma (95 proc.) Neįgaliųjų centro „Klaipėdos lakštutė“ darbuotojų žino įstaigos vertybes ir jomis vadovaujasi savo veikloje.
- 2022 m. net 91 proc. apklausoje dalyvavusių darbuotojų, savo vadovus vertina kaip atvirus naujiems pokyčiams, skatinančius diskusijas apie problemas, taip pat 91 proc. respondentų mano, kad vadovai dažnai arba visada skatina tobulinti įgūdžius bei kelti kvalifikaciją. 2021 m. vadovus vertino labai gerai (97 proc.). 2022 m. duomenimis net 92 proc. darbuotojų mano, kad vadovai dažnai arba visada skatina tobulinti įgūdžius bei kelti kvalifikaciją. 2022 m. 86 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų teigia, kad Neįgaliųjų centre „Klaipėdos lakštutė“ santykiai tarp darbuotojų yra puikūs ar geri, kai 2021 m. tik 77 proc. teigė, kad visada ar dažnai gali pasitikėti kolegomis ir atvirai bendrauti su vadovais.
- 2022 m. dauguma respondentų (78 proc.) teigia, kad organizacijoje atsižvelgia į darbuotojų norus ir pasiūlymus, o 2021 m. net 83 proc. darbuotojų teigė, kad visada ar dažnai yra atsižvelgiama į darbuotojų norus ir pasiūlymus.
- 2021 m. tyrimo metu dauguma darbuotojų (67 proc.) teigia, kad įstaigoje nieko nenorėtų keisti.
- 2022 m. 84 proc. darbuotojų (tai yra 3 proc. mažiau nei 2021 m.) teigia, kad įstaigoje egzistuoja tam tikri ritualai ir šventės.

### ***Išvados ir pasiūlymai:***

- Didinti darbuotojams žinomumą apie įstaigos veiklos istoriją.
- Sudaryti sąlygas įstaigos darbuotojams teikti pasiūlymus ir norus, ieškoti galimybių juos įgyvendinti.
- Stiprinti įstaigoje esančių ritualus ir švenčių šventimą.
- Tobulinti įstaigos veikloje:
  - *įvairinti ryto mankštas;*
  - *susirinkimus baigti laiku;*
  - *teikti psichologinę pagalbą iškilus problemoms.*

Pasiūlymų įgyvendinimo priemonės bus įtraukiamos į Neįgaliųjų centro „Klaipėdos lakštutė“ 2023 m. veiklos planą.