

4 Priedas

PositiveWorkplace (ERASMUS+)

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

Tyrimo metu identifikuotų gerųjų praktikų santrauka

Išvadas

Projekto „PositiveWorkplace“ (2 darbo paketo („Perdegimo darbe prevencija – keitimasis gerosiomis patirtimis“) 1 veikla („Gerųjų praktikų identifikavimas“)) tyrimo apklausos buvo atliekamos 2024 m. antrąjį pusmetį keturiose šalyse partnerėse, t. y. Lenkijoje, Lietuvoje, Liuksemburge ir Ispanijoje.

Tyrimo tikslinę grupę sudarė įvairių IT įmonių ir IT komandų vadovai, dirbantys tiek IT sektoriaus, tiek kitų pramonės šakų IT įmonėse. Į vadovus dėmesys buvo sutelktas todėl, kad jiems tenka pagrindinis vaidmuo puoselėjant sveiką darbo aplinką. Jų gebėjimas nustatyti aiškius lūkesčius, reguliariai teikti grįžtamąjį ryšį, siūlyti pripažinimą ir paskirstyti išteklius labai prisideda prie darbuotojų perdegimo prevencijos. Be to, vadovai yra labai svarbūs puoselėjant teigiamą organizacinę kultūrą, skatinančią individualų augimą, mokymąsi ir tobulėjimą – visi šie veiksniai yra labai svarbūs mažinant darbuotojų perdegimą ir didinant jų įsitraukimą.

Tyrimų metodiką parengė veiklos vadovas p. Łukasiewicz (Tvaryjų technologijų institutas, Lenkija), bendradarbiaudamas su kitais projekto partneriais. Atliekant tyrimą buvo siekiama dviejų pagrindinių tikslų: pirma, surinkti įžvalgas apie iššūkius, susijusius su perdegimo darbe prevencija, ypač su pandemijos multikultūriškumo ir karo sukulto streso kontekste; antra, nustatyti ir dokumentuoti geriausias IT sektoriaus praktikas, kurias įgyvendinant veiksmingai sprendžiami šie iššūkiai. Tyrimo metu surinkta informacija yra vertinga projekto konsorciui, nes leidžia integruoti šias įžvalgas į mokymo programas ir palengvina gerosios patirties sklaidą tarp vadovų įvairiuose Europos Sąjungos regionuose.

Identifikuotos gerosios praktikos

Atlikus tyrimą buvo gauta vertingų įžvalgų apie sudėtingas perdegimo darbe problemas IT sektoriuje ir išryškintos kelios veiksmingos prevencijos strategijos. Pagrindinės temos, išryškėjusios per pokalbius, apėmė lanksčių darbo sąlygų svarbą, supratimo apie psichikos sveikatą kultūros skatinimą, specialių poilsio vietų kūrimą ir reguliarių darbuotojų pasitenkinimo stebėjimą. Dalyviai pabrėžė, kad būtina rengti specialiai pritaikytas psichologinės paramos programas ir integruoti stebėsenos technologijas, kad būtų galima nustatyti ankstyvuosius perdegimo požymius. Be to, buvo pabrėžta, kad kovojant su perdegimu labai svarbu stiprinti pasitikėjimą ir atvirumą komandose, taip pat bendradarbiauti su darbo psichologijos ekspertais.

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

Apibendrinus ir išanalizavus IT vadovų išsakytas nuomones, tyrėjai identifikavo gerųjų praktikų pavyzdžius, kurie gali būti įgyvendinami įvairiose organizacijose ir kurie gali reikšmingai prisidėti prie perdegimo darbe prevencijos IT sektoriuje. Šios praktikos pagrįstos tyrime dalyvavusių vadovų kolektyvinėmis įžvalgomis ir sudaro išsamią įrankių sistemą organizacijoms, siekiančioms pagerinti darbuotojų gerovę.

Vienas iš svarbiausių gerosios praktikos pavyzdžių – **lanksčių darbo sąlygų sudarymas**. Daugelis apklaustųjų pabrėžė, kad svarbu leisti darbuotojams geriau kontroliuoti savo darbo grafiką, nes tai gali padėti jiems veiksmingiau derinti darbą ir asmenines pareigas. Ugdydamos lankstumą skatinančią kultūrą, organizacijos ne tik prisitaiko prie įvairių darbuotojų poreikių, bet ir didina bendrą pasitenkinimą darbu ir produktyvumą.

Kita svarbi praktika – **supratimo apie psichikos sveikatą kultūros skatinimas organizacijoje**. Dalyviai pabrėžė, kad būtina normalizuoti pokalbius apie psichikos sveikatą, skatinant darbuotojus ieškoti pagalbos nebijant stigos. To galima pasiekti reguliariai rengiant mokymus ir seminarus, kuriuose vadovai ir darbuotojai įgytų įgūdžių atpažinti perdegimo požymius ir suprasti psichinės gerovės svarbą.

Kita svarbi praktika, padedanti mažinti perdegimo lygį, yra **poilsio erdvių darbo vietoje kūrimas**. Apklaustieji pažymėjo, kad ramios poilsio vietos gali padėti darbuotojams darbo dienos metu atgauti jėgas, kad jie galėtų grįžti prie užduočių su nauju susikaupimu ir energija. Tokia aplinka ne tik skatina psichinę gerovę, bet ir rodo darbuotojams, kad organizacija vertina jų sveikatą.

Reguliarus darbuotojų pasitenkinimo ir gerovės stebėjimas – dar viena esminė tyrime nurodyta praktika. Keli vadovai pasisakė už apklausų ir grįžtamojo ryšio mechanizmų naudojimą siekiant nuolat vertinti darbuotojų nuotaikas. Toks aktyvus požiūris leidžia organizacijoms anksti nustatyti galimus perdegimo simptomus ir spręsti juos, kol jie neperaugo į rimtesnes problemas. Technologijų, pavyzdžiui, nuotaikos stebėjimo programėlių ir realaus laiko analizės, taikymas gali palengvinti šį vertinimą ir užtikrinti, kad darbuotojai jaustųsi išgirsti ir palaikomi.

Interviu dalyviai taip pat pabrėžė **specialiai pritaikytų psichologinės pagalbos programų** svarbą. Bendradarbiaujant su psichikos sveikatos specialistais ir rengiant tikslinius seminarus, konsultacijas ir išteklius, darbuotojams gali būti suteikta galimybė veiksmingai valdyti stresą. Šios programos turėtų būti prieinamos ir skatinti prevencinį požiūrį, leidžiantį darbuotojams prireikus kreiptis pagalbos.

Be to, **pasitikėjimo ir atvirumo kūrimas komandose** buvo pabrėžiamas kaip labai svarbus komponentas kovojant su perdegimu. Vadovai turėtų puoselėti palankią atmosferą, kurioje komandos nariai jaustųsi patogiai dalydamiesi savo patirtimi ir iššūkiais. Tai galima skatinti reguliariai atliekant individualius patikrinimus ir komandos formavimo veiklas, kurios stiprina tarpasmeninius santykius ir gerina bendradarbiavimą.

Galiausiai, kaip geriausia praktika išryškėjo **ekspertų integravimas** kuriant ir įgyvendinant perdegimo prevencijos strategijas. Bendradarbiaudamos su išorės konsultantais, kurie specializuojasi psichikos sveikatos darbe srityje, organizacijos gali gauti vertingų įžvalgų ir išteklių, pritaikytų jų konkretiems

poreikiams. Tokia partnerystė gali palengvinti veiksmingų, įrodymais pagrįstų programų, skirtų spręsti unikalias problemas, su kuriomis susiduria IT sektoriaus darbuotojai, kūrimą.

Išvados

Apibendrinant galima teigti, kad šio tyrimo metu nustatytos gerosios praktikos gali būti panaudojamos kaip išsami ir praktiškai pritaikoma sistema organizacijoms, siekiančioms užkirsti kelią perdegimui darbe. Įgyvendindamos šias strategijas įmonės gali kurti sveikesnę darbo aplinką, kurioje pirmenybė teikiama darbuotojų gerovei, o tai galiausiai lemia didesnę įsitraukimą, produktyvumą ir darbuotojų išlaikymą. Kadangi šiuolaikinė darbo aplinka ir toliau vystosi, šios praktikos taikymas bus labai svarbus siekiant išlaikyti atsparią ir motyvuotą darbo jėgą IT sektoriuje ir už jo ribų.