



STRĖVININKŲ
socialinės globos namai

STRĖVININKŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMAI

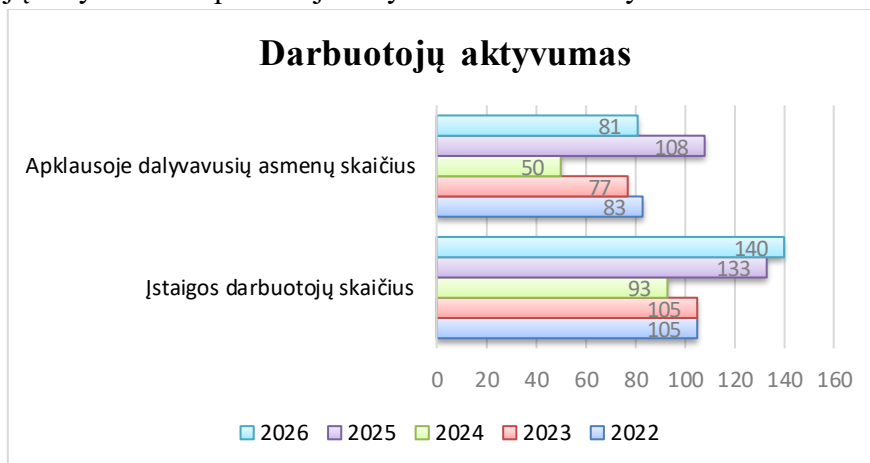
Darbuotojų 2026 m. apklausos rezultatų apibendrinimas ir lyginamoji analizė su 2022–2025 m. turimais duomenimis

Siekiant nuosekliai stebėti darbuotojų nuomonės, patirties ir pasitenkinimo darbo aplinka pokyčius bei nustatyti pagrindines stiprybes ir tobulintinas sritis, buvo apibendrinti 2026 m. darbuotojų apklausos rezultatai ir atlikta jų lyginamoji analizė su 2022–2025 m. turimais duomenimis.

Tyrimo vykdymo laikotarpiu (2026 m. rugpjūčio mėnesį) Globos namuose dirbo 140 darbuotojų, iš jų: Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose dirbo 6 darbuotojai, Strėvininkų stacionariame padalinyje dirbo 92 darbuotojai ir Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje – 42 darbuotojai.

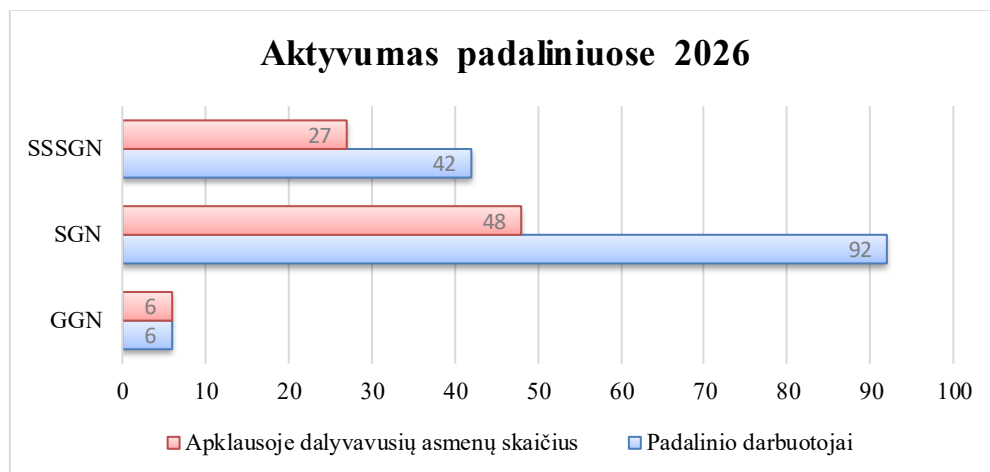
Iš viso apklausoje dalyvavo 81 darbuotojas, t. y. 57,9 proc. visų tyrimo laikotarpiu įstaigoje dirbusių darbuotojų. Toks respondentų skaičius leidžia įvertinti bendras darbuotojų nuomonės ir patirties tendencijas bei nustatyti pagrindines tobulintinas sritis.

Lyginant 2022–2025 m. darbuotojų apklausų duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad darbuotojų dalyvavimo apklausoje aktyvumas kasmet svyravo:



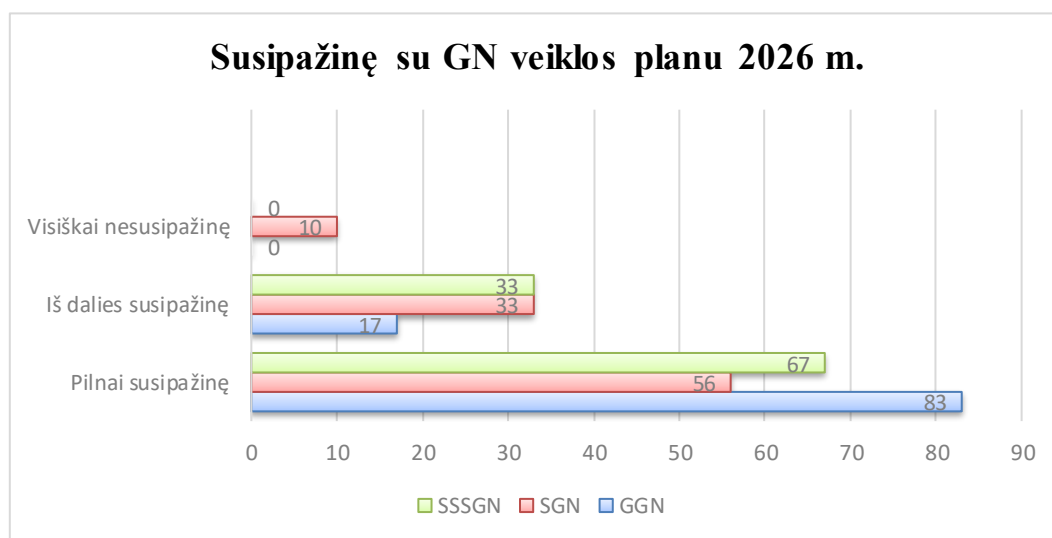
Didžiausias darbuotojų įsitraukimas fiksuotas 2025 m., kai apklausoje dalyvavo 108 darbuotojai, o mažiausias – 2024 m., kai dalyvavo 50 darbuotojų. 2026 m., palyginti su ankstesniais metais, darbuotojų dalyvavimo aktyvumas sumažėjo, tačiau išliko didesnis nei 2024 m. ir panašus į 2022–2023 m. rodiklius. Vertinant šiuos pokyčius svarbu atsižvelgti ir į tai, kad per analizuojamą laikotarpį keitėsi bendras įstaigos darbuotojų skaičius.

Atlikus atskirų padalinių darbuotojų dalyvavimo apklausoje analizę, matyti, kad aktyviausiai apklausoje dalyvavo Grupinio gyvenimo namų (GGN) darbuotojai – apklausoje dalyvavo visi 6 padalinyje dirbantys darbuotojai (100 proc.). Stacionariame globos namų padalinyje (SGN) apklausoje dalyvavo 48 iš 92 darbuotojų (52,2 proc.), o Specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) – 27 iš 42 darbuotojų (64,3 proc.):



Apibendrinant galima teigti, kad apklausoje buvo atstovaujami visų padalinių darbuotojai. Kadangi padaliniuose dirba skirtingas darbuotojų skaičius, darbuotojų dalyvavimo aktyvumas vertinamas pagal apklausoje dalyvavusių darbuotojų dalį nuo bendro kiekviename padalinyje dirbančių darbuotojų skaičiaus. Didžiausias dalyvavimo aktyvumas nustatytas GGN, kur apklausoje dalyvavo visi padalinio darbuotojai (100 proc.), o mažiausias – SGN, kuriame apklausoje dalyvavo 52,2 proc. darbuotojų. SSSGN darbuotojų dalyvavimo aktyvumas siekė 64,3 proc.

Siekiant įvertinti, kiek darbuotojai yra informuoti apie įstaigos išsikeltus tikslus ir veiklos planus, skatinant jų aktyvų dalyvavimą ir įsitraukimą į įstaigos veiklą, pasiteirauta: „**Ar esate susipažinusi(ęs) su įstaigos veiklos planu 2026 metams?:**“:

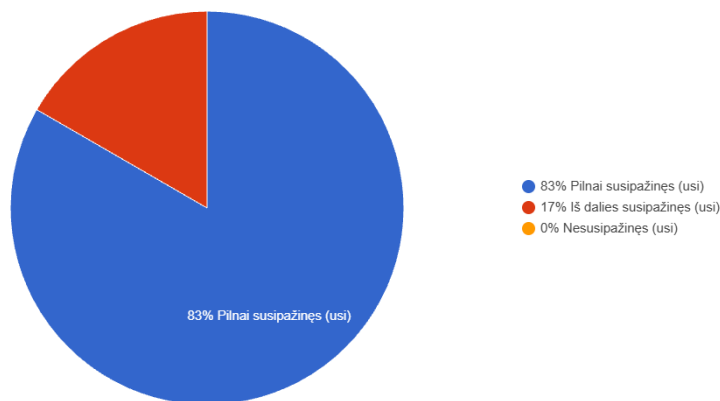


	Pilnai susipažinę	Iš dalies susipažinę	Visiškai nesusipažinę
GGN	83	17	0
SGN	56	33	10
SSSGN	67	33	0

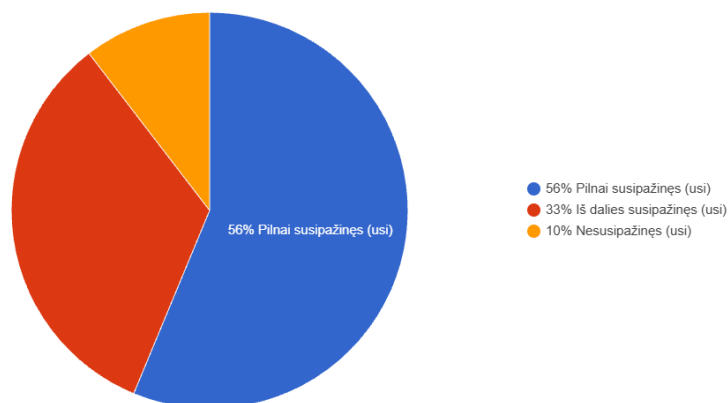
Apibendrinant rezultatus, matyti, kad dauguma visų padalinių darbuotojų yra bent iš dalies susipažinę su įstaigos 2026 m. veiklos planu. Geriausias susipažinimo su veiklos planu rodiklis nustatytas GGN, kuriame 83 proc. darbuotojų nurodė esantys pilnai susipažinę. SSSGN šis rodiklis

siekė 67 proc., o SGN – 56 proc. Pažymėtina, kad 10 proc. SGN darbuotojų nurodė visiškai nesusipažinę su įstaigos veiklos planu, todėl šioje srityje tikslinga stiprinti darbuotojų informavimą ir supažindinimą su įstaigos veiklos tikslais bei planuojamomis veiklomis.

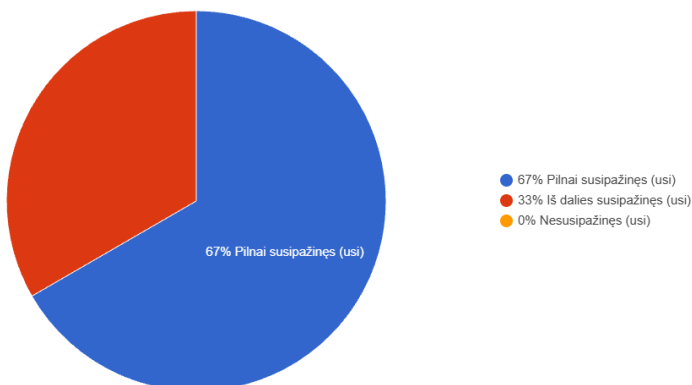
Konkrečiai, Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose (GGN) **5 darbuotojai** (83 iš 100 proc.) **yra pilnai susipažinę**, o *1 darbuotojas (17 proc.) – iš dalies*:



Strėvininkų stacionariame padalinyje (SGN) **27 darbuotojai (56 proc.) yra pilnai susipažinę**, *16 darbuotojų (33 proc.) – iš dalies*, ir 5 darbuotojai (10 proc.) visiškai nesusipažinę:



Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) **18 darbuotojų (67 proc.) yra pilnai susipažinę**, o *9 darbuotojai (33 proc.) – iš dalies susipažinę*:

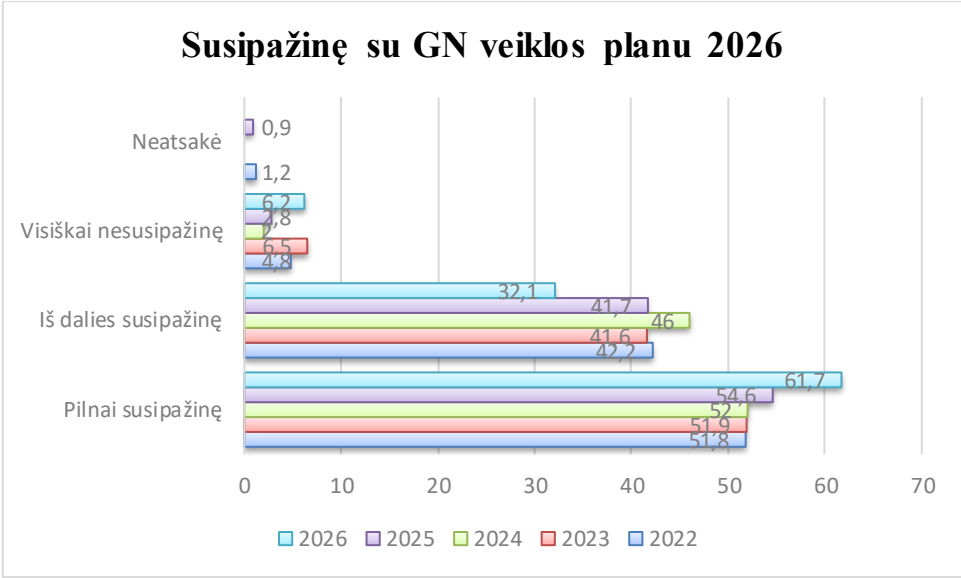


Lyginant 2022–2025 m. darbuotojų apklausų duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad per analizuojamą laikotarpį darbuotojų susipažinimas su įstaigos veiklos planu iš esmės išliko

aukštas. 2026 m. pastebimas didesnis darbuotojų, nurodžiusių, kad yra pilnai susipažinę su veiklos planu, skaičius. Šis rodiklis 2026 m. siekia 61,7 proc. ir yra aukščiausias per visą analizuojamą laikotarpį.

Tuo pačiu 2026 m. sumažėjo iš dalies su įstaigos veiklos planu susipažinusių darbuotojų dalis – nuo 41,6–46 proc. ankstesniais metais iki 32,1 proc. 2026 m.

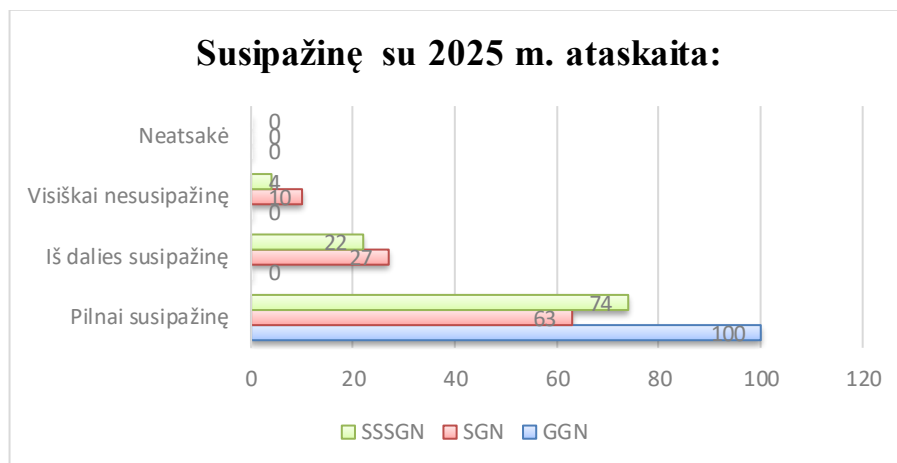
Visiškai nesusipažinusių darbuotojų dalis 2026 m. sudaro 6,2 proc., todėl šis rodiklis, palyginti su 2024–2025 m., padidėjo, tačiau išliko panašus į 2023 m. nustatytą rodiklį:



	<i>Pilnai susipažinę</i>	<i>Iš dalies susipažinę</i>	<i>Visiškai nesusipažinę</i>	<i>Neatsakė</i>
2022	51,8	42,2	4,8	1,2
2023	51,9	41,6	6,5	
2024	52	46	2	
2025	54,6	41,7	2,8	0,9
2026	61,7	32,1	6,2	

Apibendrinant galima teigti, kad 2026 m. padidėjo darbuotojų, pilnai susipažinusių su įstaigos veiklos planu, dalis, tačiau kartu išlieka poreikis užtikrinti, kad su veiklos planu būtų supažindinti visi įstaigos darbuotojai.

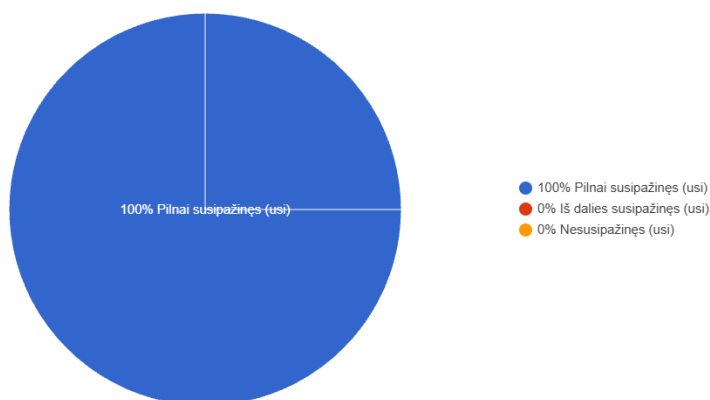
Kitu klausimu buvo siekiama įvertinti, ar Globos namų metinė veiklos ataskaita darbuotojams yra prieinama ir suprantama, taip pat nustatyti, ar reikalingi papildomi informacijos sklaidos būdai ar komunikacijos priemonės. Darbuotojų buvo paklausta: „**Ar esate susipažinęs(-usi) su įstaigos 2025 m. veiklos rezultatais, pateiktais metinėje veiklos ataskaitoje?**“



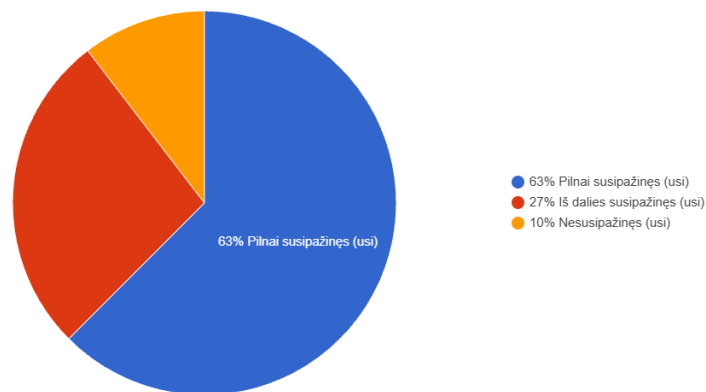
	pilnai susipažinę	iš dalies susipažinę	visiškai nesusipažinę
GGN	100	0	0
SGN	63	27	10
SSSGN	74	22	4

Apibendrinant rezultatus, matyti, kad dauguma darbuotojų visuose padaliniuose yra susipažinę su įstaigos 2025 m. veiklos rezultatais ir metine veiklos ataskaita. Geriausias informuotumo rodiklis nustatytas GGN, kuriame visi apklausoje dalyvavę darbuotojai nurodė esantys pilnai susipažinę su metine veiklos ataskaita. SSSGN pilnai susipažinusių darbuotojų dalis sudarė 74 proc., o SGN – 63 proc. Visiškai nesusipažinusių darbuotojų dalis didžiausia buvo SGN (10 proc.), todėl šiame padalinyje tikslinga stiprinti informacijos apie įstaigos veiklos rezultatus sklaidą ir darbuotojų supažindinimą su metine veiklos ataskaita.

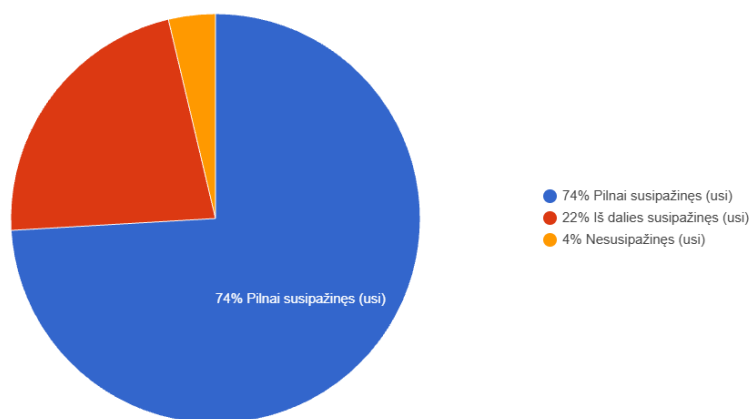
Konkrečiai, Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose (GGN) visi 6 darbuotojai yra **pilnai susipažinę** su GN metine veiklos ataskaita, taigi pasiekiamumas ir supratimas yra visiškas (100%):



Strėvininkų stacionariame padalinyje (SGN) **30 darbuotojų (63 proc.) yra pilnai susipažinę**, *27 darbuotojai (13 proc.) – iš dalies*, o visiškai nesusipažinę 5 darbuotojai (10 proc.):

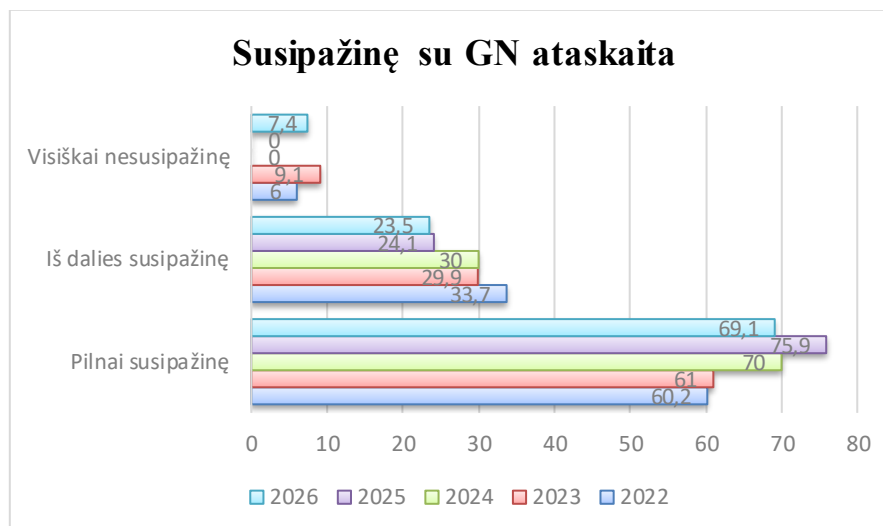


Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) **20 darbuotojų (74 proc.) yra pilnai susipažinę, 6 darbuotojų (22 proc.) – iš dalies susipažinę, o visiškai nesusipažinę – 1 darbuotojas (4 proc.):**



Lyginant 2022–2025 m. darbuotojų apklausų duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad iki 2025 m. darbuotojų susipažinimo su įstaigos metine veiklos ataskaita rodiklis nuosekliai gerėjo. Pilnai susipažinusių darbuotojų dalis padidėjo nuo 60,2 proc. 2022 m. iki 75,9 proc. 2025 m., o visiškai nesusipažinusių darbuotojų dalis sumažėjo nuo 6 proc. iki 0 proc.

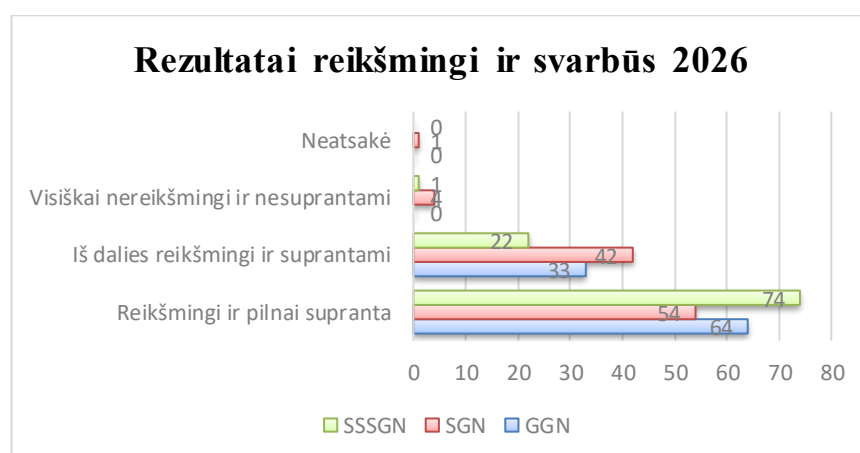
2026 m. pilnai susipažinusių darbuotojų dalis sudarė 69,1 proc. ir, palyginti su 2025 m., sumažėjo 6,8 procentinio punkto. Kartu 2026 m. padidėjo visiškai nesusipažinusių darbuotojų dalis – iki 7,4 proc. Iš dalies susipažinusių darbuotojų dalis 2026 m. sudarė 23,5 proc. ir išliko panaši į 2025 m. rodiklį.



	pilnai susipažinę	iš dalies susipažinę	visiškai nesusipažinę	neatsakė
2022	60,2	33,7	6	
2023	61	29,9	9,1	
2024	70	30	0	
2025	75,9	24,1	0	0
2026	69,1	23,5	7,4	

Apibendrinant galima teigti, kad nors 2026 m. susipažinimo su metine veiklos ataskaita rodikliai šiek tiek pablogėjo, jie išlieka geresni nei 2022–2023 m. laikotarpiu. Vis dėlto padidėjusi visiškai nesusipažinusių darbuotojų dalis rodo poreikį stiprinti darbuotojų informavimą apie įstaigos veiklos rezultatus ir užtikrinti, kad metinė veiklos ataskaita būtų prieinama bei suprantama visiems darbuotojams.

Trečiuoju klausimu buvo siekiama įvertinti, ar darbuotojai supranta įstaigos pasiektus rezultatus, jų reikšmę ir svarbą siekiant bendrų įstaigos veiklos tikslų. Darbuotojų buvo paklausta: „Ar Jums įstaigos pasiekti 2024 metų rezultatai yra reikšmingi ir juos suprantate?“:



reikšmingi ir pilnai suprantami	iš dalies reikšmingi	visiškai nereikšmingi	neatsakė
---------------------------------	----------------------	-----------------------	----------

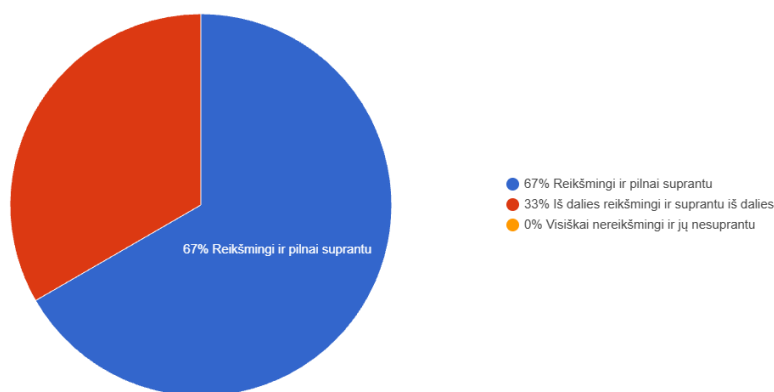
	ir suprantami		ir nesuprantami	
GGN	64	33	0	0
SGN	54	42	4	1
SSSGN	74	22	1	0

Apibendrinant rezultatus, matyti, kad dauguma darbuotojų įstaigos pasiektus 2025 m. rezultatus vertina kaip reikšmingus ir juos supranta.

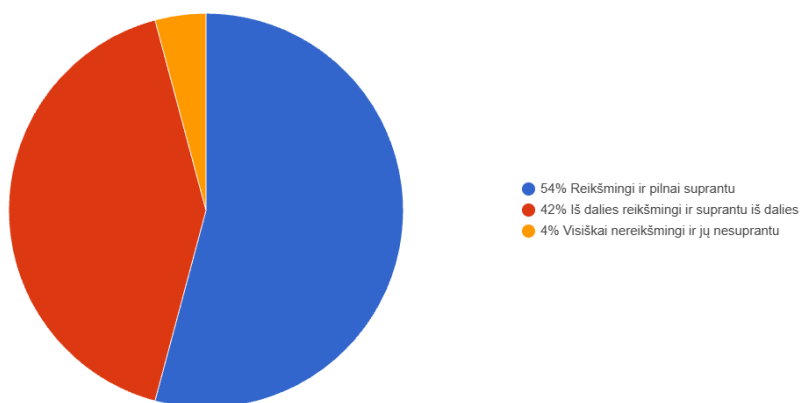
Didžiausia tokių darbuotojų dalis nustatyta SSSGN – 74 proc., GGN – 64 proc., o SGN – 54 proc. Didesnė darbuotojų, rezultatus vertinančių kaip iš dalies reikšmingus ir suprantamus, dalis nustatyta SGN (42 proc.) bei GGN (33 proc.).

Visiškai nereikšmingais ir nesuprantamais rezultatus laiko nedidelė dalis darbuotojų – 4 proc. SGN ir 1 proc. SSSGN darbuotojų. Tai rodo, kad darbuotojai iš esmės supranta įstaigos pasiektų rezultatų reikšmę, tačiau daliai darbuotojų tikslinga skirti daugiau dėmesio rezultatų pristatymui ir jų sąsajų su bendrais įstaigos veiklos tikslais paaiškinimui.

Konkrečiai, Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose (GGN) **4 darbuotojams (67 proc.) pasiekti 2025 m. rezultatai yra suprantami ir reikšmingi, 2 darbuotojams (33 proc.) – tik iš dalies suprantami ir reikšmingi**:

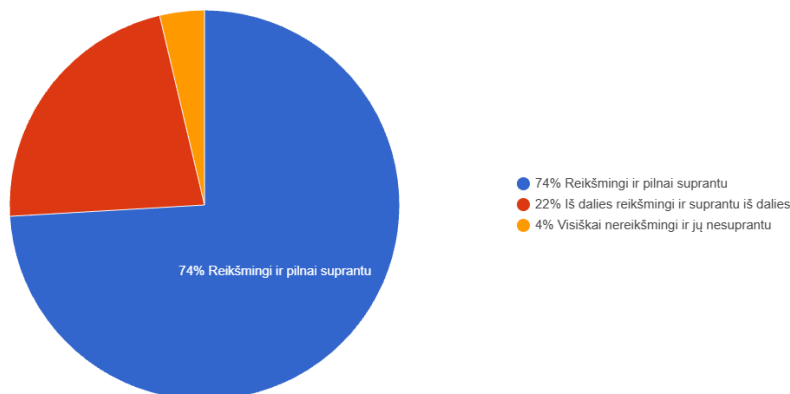


Strėvininkų stacionariame padalinyje (SGN) **26 darbuotojams (54 proc.) yra pilnai suprantami ir reikšmingi, 20 darbuotojams (42 proc.) – iš dalies, visiškai nesuprantančių – 2 darbuotojai (4proc.):**



Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) **20**

darbuotojų (74 proc.) yra pilnai suprantami ir reikšmingi, 6 darbuotojams (22 proc.) – iš dalies reikšmingi ir suprantami, visiškai nesuprantančių – 1 darbuotojui (4 proc.).

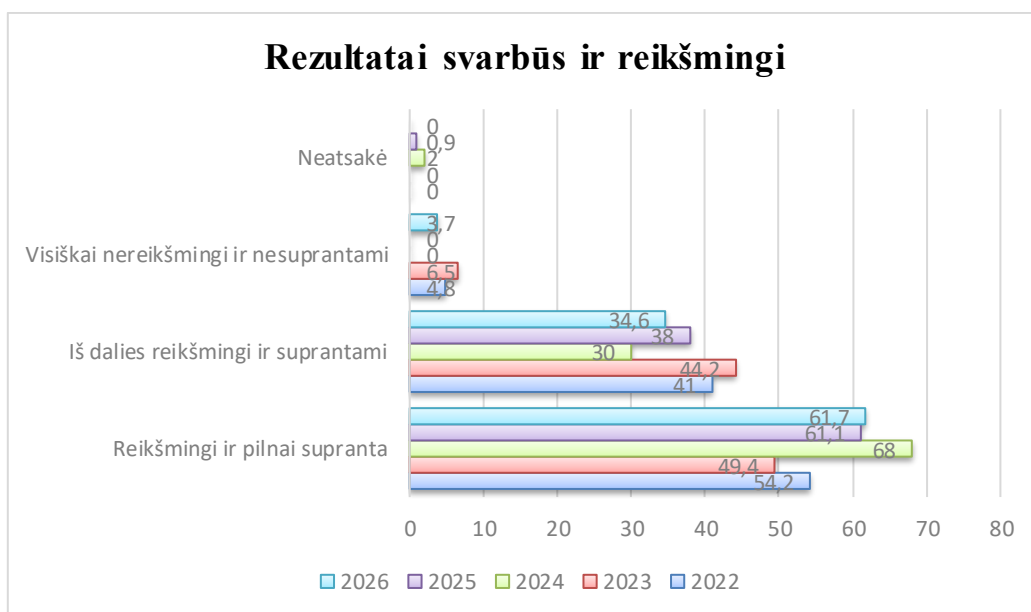


Lyginant 2022–2025 m. duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad darbuotojų, kurie įstaigos pasiektus rezultatus vertina kaip reikšmingus ir juos visiškai supranta, dalis analizuojamu laikotarpiu svyravo. Mažiausia ji buvo 2023 m. – 49,4 proc., o didžiausia – 2024 m., kai siekė 68 proc.

2026 m. šis rodiklis sudarė 61,7 proc. ir, palyginti su 2025 m., padidėjo 0,6 procentinio punkto, tačiau išliko mažesnis nei 2024 m.

Iš dalies reikšmingais ir suprantamais įstaigos rezultatus vertinančių darbuotojų dalis 2026 m. sudarė 34,6 proc. ir, palyginti su 2025 m., sumažėjo 3,4 procentinio punkto. Šis rodiklis taip pat yra mažesnis nei 2022–2023 m., tačiau didesnis nei 2024 m.

2026 m. 3,7 proc. darbuotojų nurodė, kad įstaigos pasiekti rezultatai jiems yra visiškai nereikšmingi ir nesuprantami. Šis rodiklis pablogėjo, palyginti su 2024 ir 2025 m., kai tokių atsakymų nebuvo, tačiau išliko mažesnis nei 2023 m. (6,5 proc.) ir 2022 m. (4,8 proc.).

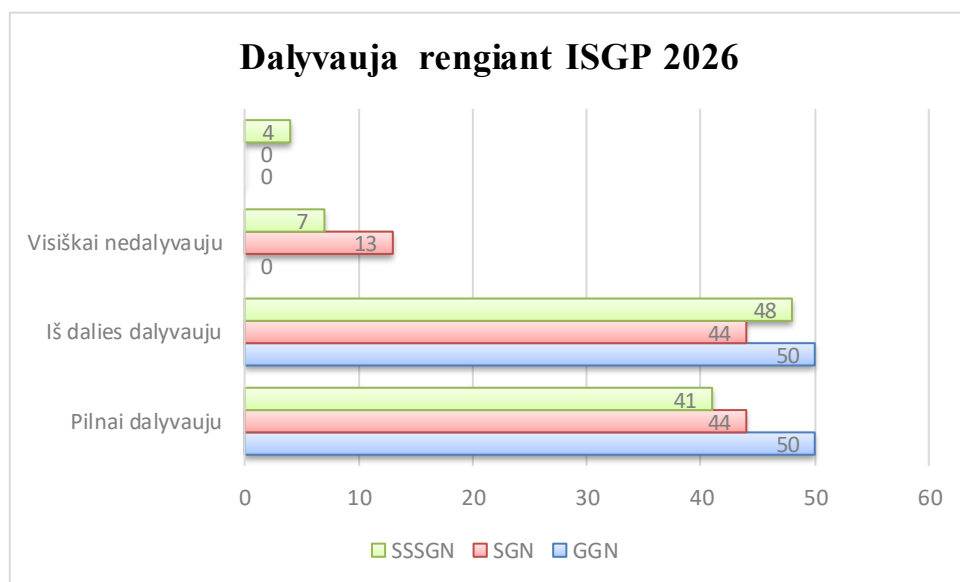


Reikšmingi ir pilnai supranta	Iš dalies reikšmingi ir suprantami	Visiškai nereikšmingi ir nesuprantami	Neatsakė
--	---	--	-----------------

	2022	54,2	41	4,8	0
	2023	49,4	44,2	6,5	0
	2024	68	30	0	2
	2025	61,1	38	0	0,9
	2026	61,7	34,6	3,7	0

Apibendrinant galima teigti, kad 2026 m. darbuotojų supratimas apie įstaigos pasiektų rezultatų reikšmę iš esmės išlieka palankus. Nors visiškai suprantančių ir rezultatus reikšmingais laikančių darbuotojų dalis, palyginti su 2024 m., sumažėjo, ji išliko didesnė nei 2022–2023 m. laikotarpiu. Kartu padidėjusi visiškai nesuprantančių ir rezultatų nelaikančių reikšmingais darbuotojų dalis rodo poreikį daugiau dėmesio skirti pasiektų rezultatų pristatymui, jų reikšmės paaiškinimui ir sąsajų su bendrais įstaigos veiklos tikslais stiprinimui.

Kitu klausimu buvo siekiama įvertinti darbuotojų įsitraukimą į tarpusavio bendradarbiavimą ir komandinę veiklą, rengiant individualius socialinės globos planus paslaugų gavėjams. Darbuotojų buvo paklausta: „**Ar dalyvaujate komandoje su kitais specialistais, rengiant individualius planus paslaugų gavėjams?**“:

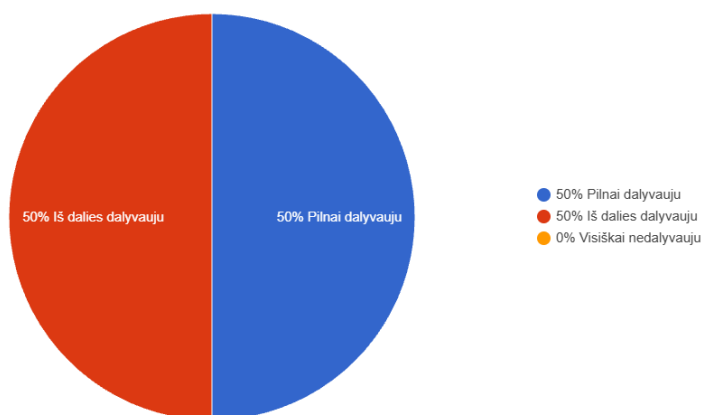


	pilnai dalyvauju	iš dalies dalyvauju	visiškai nedalyvauju	
GGN	50	50	0	0
SGN	44	44	13	0
SSSGN	41	48	7	4

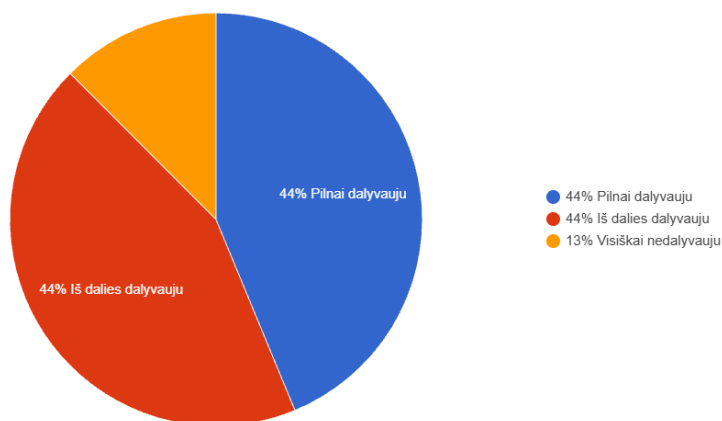
Apibendrinant rezultatus, matyti, kad darbuotojų dalyvavimas rengiant individualius socialinės globos planus paslaugų gavėjams ir bendradarbiavimas su kitais specialistais skiriasi tarp padalinių. Vertinant šiuos rezultatus svarbu atsižvelgti į darbuotojų atliekamas funkcijas, nes ne visų pareigybų darbuotojai pagal savo darbo pobūdį turi dalyvauti individualių socialinės globos planų rengimo procese.

Konkrečiai, Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose (GGN) **3 darbuotojai (50 proc.) dalyvauja komandoje rengiant ISGP** ir **3 darbuotojai (50 proc.) – tik iš dalies dalyvauja**. GGN visi

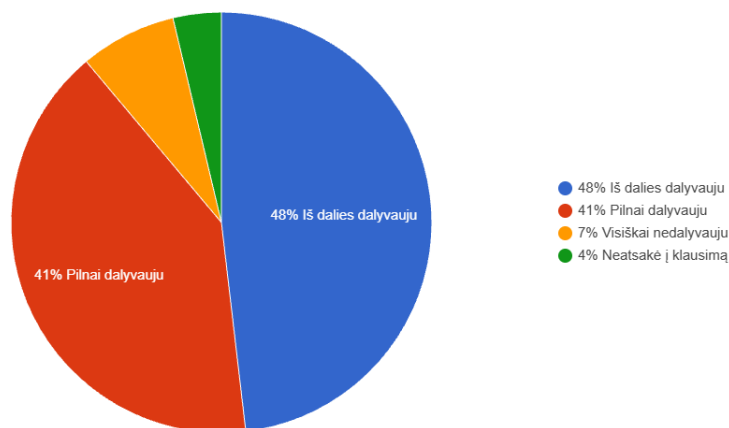
apklausoje dalyvavę darbuotojai nurodė bent pilnai ar bent iš dalies dalyvaujantys šiame procese, todėl galima teigti, kad padalinyje užtikrinamas visų darbuotojų įsitraukimas pagal jų atliekamas funkcijas.



Strėvininkų stacionariame padalinyje (SGN) 21 **darbuotojas (44 proc.) dalyvauja komandoje rengiant ISGP 21 darbuotojas (44 proc.) – tik iš dalies dalyvauja, nedalyvaujančių – 6 darbuotojų (13 proc.).** Šį rodiklį vertinant svarbu atsižvelgti į tai, kad dalis stacionaraus padalinio darbuotojų, dirbančių administracijoje ar ūkio funkcijas atliekančiose pareigose, pagal savo darbo pobūdį individualių planų rengimo procese nedalyvauja.

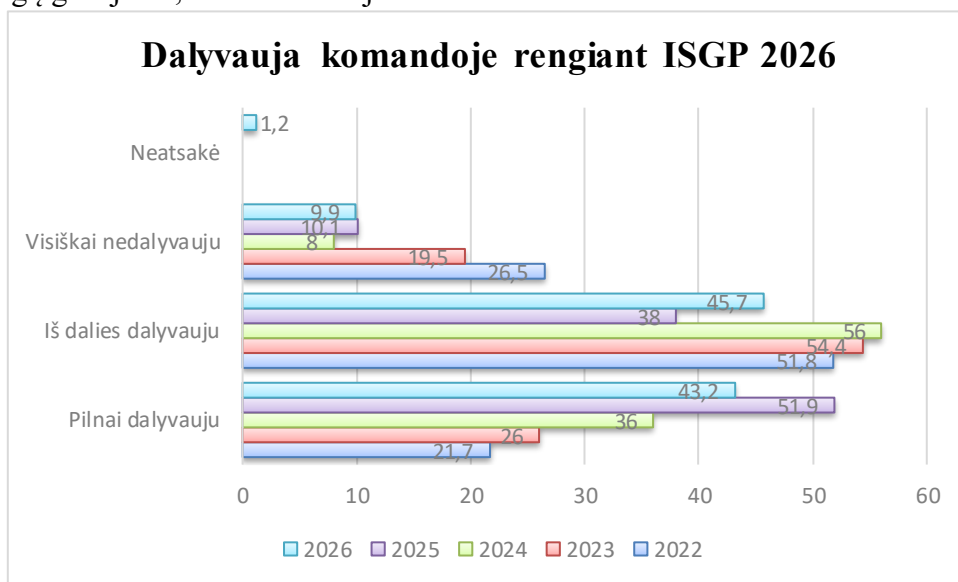


Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) 41 proc. darbuotojų (11 darbuotojų) nurodė pilnai dalyvaujantys, 48 proc. (13 darbuotojų) – iš dalies dalyvaujantys, o 7 proc. (2 darbuotojai) – visiškai nedalyvaujantys. Pažymėtina, kad du darbuotojai – galimai padalinio vadovas ir buities darbuotojas – pagal savo pareigybių funkcijas individualių planų rengimo procese nedalyvauja, todėl šių darbuotojų atsakymai neturėtų būti vertinami kaip nepakankamo įsitraukimo rodiklis.



Atsižvelgiant į darbuotojų pareigybes ir atliekamas funkcijas, galima teigti, kad dauguma darbuotojų, kurių veikla tiesiogiai susijusi su paslaugų gavėjais ir individualių planų rengimu, yra įsitraukę į komandinį šių planų rengimo procesą. Todėl vertinant darbuotojų dalyvavimo aktyvumą svarbu atskirti darbuotojus, kuriems dalyvavimas šiame procese yra priskirtas pagal pareigines funkcijas, nuo darbuotojų, kurių darbo pobūdis tokio dalyvavimo nenumato.

Lyginant 2022–2025 m. darbuotojų apklausų duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad per analizuojamą laikotarpį darbuotojų dalyvavimas komandinėje veikloje, rengiant individualius planus paslaugų gavėjams, iš esmės didėjo:



		pilnai dalyvauju	iš dalies dalyvauju	visiškai nedalyvauju	neatsakė
2022		21,7	51,8	26,5	
2023		26	54,4	19,5	
2024		36	56	8	
2025		51,9	38	10,1	
2026		43,2	45,7	9,9	1,2

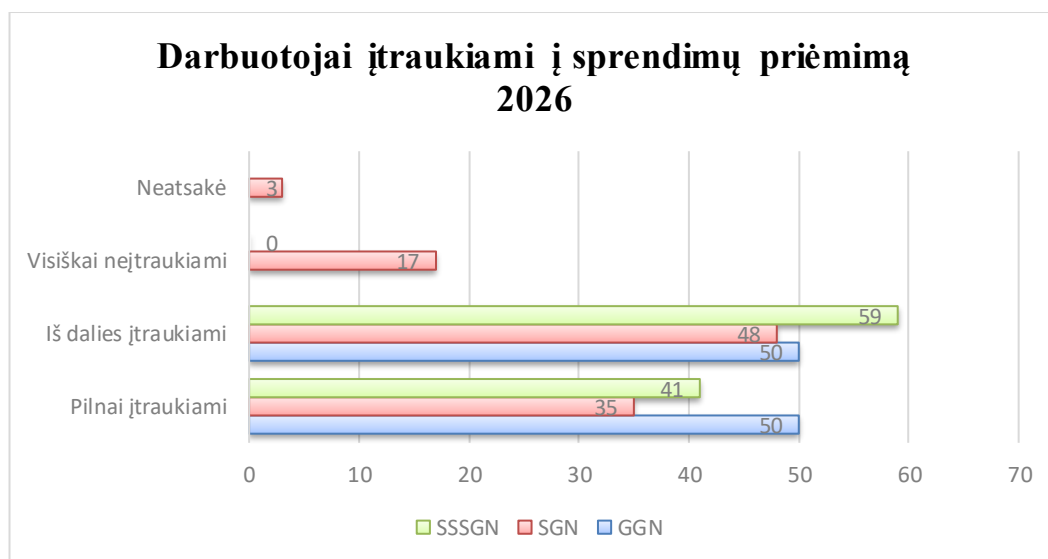
Pilnai šiame procese dalyvaujančių darbuotojų dalis nuo 21,7 proc. 2022 m. padidėjo iki 51,9 proc. 2025 m. Tačiau 2026 m. šis rodiklis sumažėjo iki 43,2 proc., t. y. 8,7 procentinio punkto, palyginti su 2025 m.

2026 m. padidėjo iš dalies dalyvaujančių darbuotojų dalis ir siekė 45,7 proc., palyginti su 38 proc. 2025 m.

Visiškai nedalyvaujančių darbuotojų dalis 2026 m. sudarė 9,9 proc. ir išliko panaši į 2024–2025 m. rodiklius, tačiau buvo gerokai mažesnė nei 2022–2023 m. Vertinant visiškai nedalyvaujančių darbuotojų dalį svarbu atsižvelgti į darbuotojų atliekamas funkcijas, nes ne visų pareigybų darbuotojams pagal darbo pobūdį priskiriamas dalyvavimas rengiant individualius planus paslaugų gavėjams. Todėl šis rodiklis savaime neturėtų būti vertinamas kaip nepakankamo darbuotojų įsitraukimo požymis.

Apibendrinant galima teigti, kad 2026 m. dauguma darbuotojų nurodė bent iš dalies dalyvaujantys individualių planų rengimo procese. Nors pilnai dalyvaujančių darbuotojų dalis, palyginti su 2025 m., sumažėjo, bendras darbuotojų įsitraukimas išlieka didesnis nei ankstesniais 2022–2023 m. Vertinant tolesnius rezultatus, tikslinga atskirai analizuoti darbuotojų, kuriems dalyvavimas individualių planų rengime yra numatytas pagal jų pareigines funkcijas, atsakymus.

Kitu klausimu buvo siekiama įvertinti, ar darbuotojai jaučia, kad jų nuomonė, pasiūlymai ir indėlis yra vertinami bei į juos atsižvelgiama priimant sprendimus. Šis klausimas padeda geriau suprasti darbuotojų įsitraukimą į įstaigos veiklą ir sprendimų priėmimo procesus, taip pat įvertinti jų galimybes aktyviai dalyvauti formuojant Globos namų veiklą. Darbuotojų buvo paklausta: „Ar esate įtraukiami į sprendimų priėmimą?“:



	Pilnai įtraukiami	Iš dalies įtraukiami	Visiškai neįtraukiami	Neatsakė
GGN	50	50		
SGN	35	48	17	3
SSSGN	41	59	0	

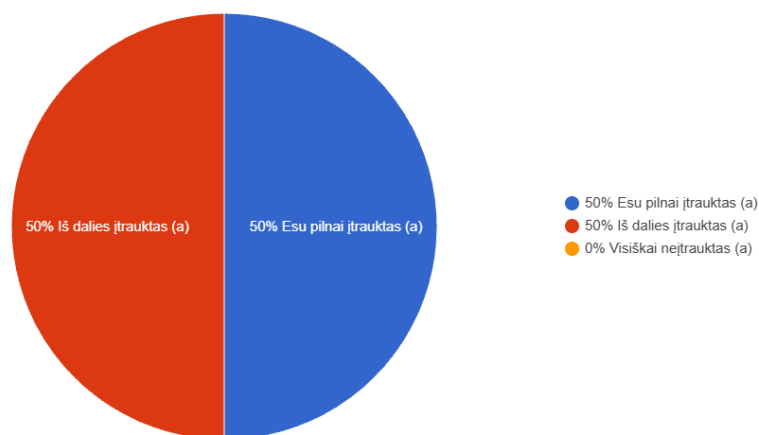
Apibendrinant rezultatus, matyti, kad dauguma darbuotojų visuose padaliniuose jaučiasi bent iš dalies įtraukiami į sprendimų priėmimo procesus. Didžiausia pilnai įtraukiamų darbuotojų dalis nustatyta GGN – 50 proc., SSSGN – 41 proc., o SGN – 35 proc.

Vis dėlto didžiausia dalis SSSGN (59 proc.) ir SGN (48 proc.) darbuotojų nurodė, kad į sprendimų priėmimo procesus yra įtraukiami tik iš dalies. Pažymėtina, kad 17 proc. SGN darbuotojų nurodė visiškai nesijaučiantys įtraukiami į sprendimų priėmimą. Tuo tarpu GGN ir SSSGN visi

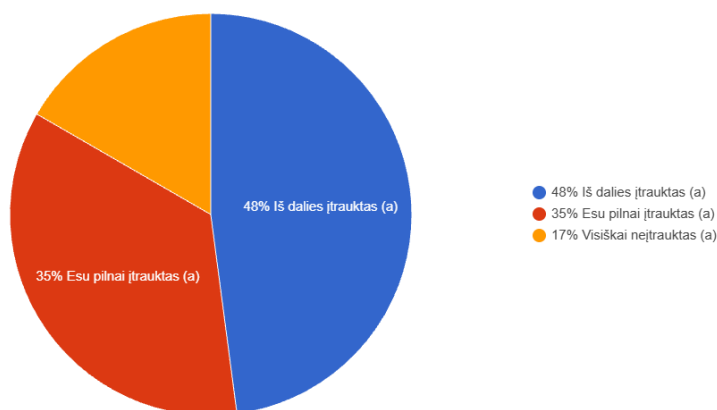
apklausoje dalyvavę darbuotojai nurodė esantys bent iš dalies įtraukiami.

Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galima teigti, kad darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesus Globos namuose iš esmės yra užtikrinamas, tačiau SGN tikslinga stiprinti darbuotojų įtraukimą ir sudaryti daugiau galimybių jiems aktyviai dalyvauti priimant sprendimus bei teikiant pasiūlymus.

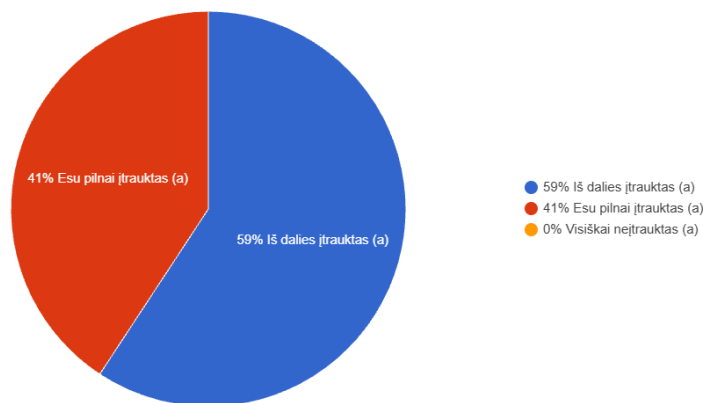
Konkrečiai, Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose (GGN) 50 proc. darbuotojų nurodė, kad yra pilnai įtraukiami į sprendimų priėmimą, o 50 proc. – kad įtraukiami iš dalies. Visiškai neįtrauktų darbuotojų nenustatyta. Tai rodo, kad visi apklausoje dalyvavę GGN darbuotojai jaučiasi bent iš dalies įtraukiami į sprendimų priėmimo procesą, tačiau daliai jų yra galimybių stiprinti aktyvesnį dalyvavimą ir didesnę įsitraukimą į sprendimų priėmimą:



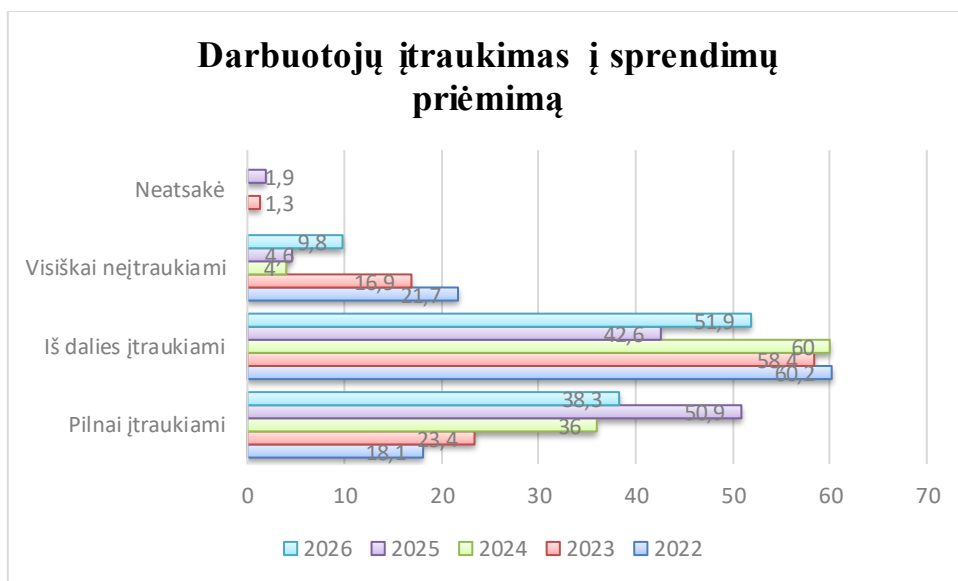
Strėvininkų stacionariame padalinyje (SGN) 17 darbuotojų (35 proc.) nurodė, kad yra pilnai įtraukiami į sprendimų priėmimą, 23 darbuotojai (48 proc.) – kad įtraukiami tik iš dalies, o 8 darbuotojai (17 proc.) nurodė, kad yra visiškai neįtraukiami į sprendimų priėmimą.



Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) **11 darbuotojų (41 proc.) jaučiasi įtraukiami į sprendimų priėmimą, 16 darbuotojų (59 proc.) – iš dalies dalyvauja, visiškai neįtrauktų – nėra.**



Lyginant 2022–2025 m. darbuotojų apklausų duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad iki 2025 m. darbuotojų, kurie nurodė esantys pilnai įtraukiami į sprendimų priėmimą, dalis nuosekliai didėjo – nuo 18,1 proc. 2022 m. iki 50,9 proc. 2025 m. 2026 m. šis rodiklis sumažėjo iki 38,3 proc., t. y. 12,6 procentinio punkto, palyginti su 2025 m., tačiau išliko didesnis nei 2022–2023 m.:



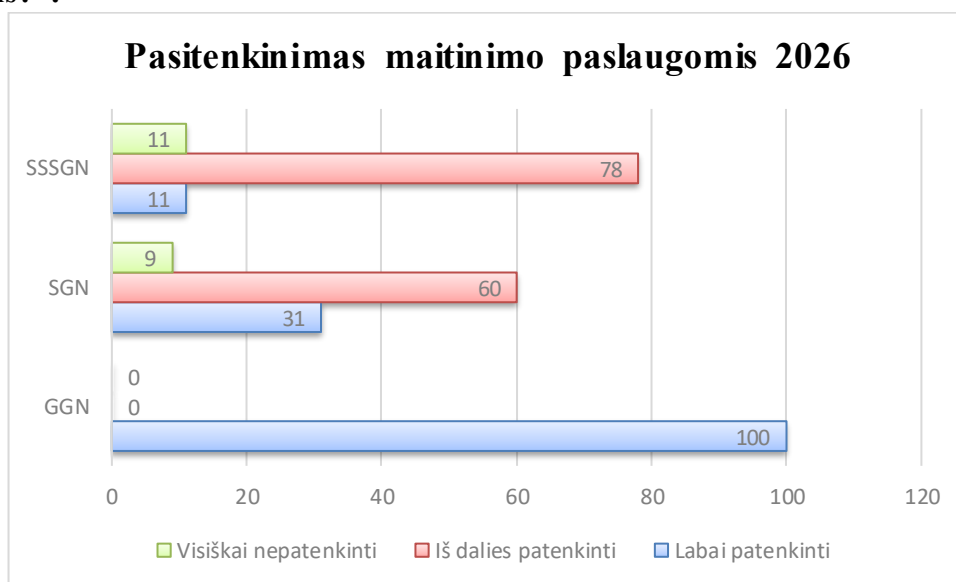
	Pilnai įtraukiami	Iš dalies įtraukiami	Visiškai neįtraukiami	Neatsakė
2022	18,1	60,2	21,7	
2023	23,4	58,4	16,9	1,3
2024	36	60	4	
2025	50,9	42,6	4,6	1,9
2026	38,3	51,9	9,8	

2026 m. 51,9 proc. darbuotojų nurodė, kad į sprendimų priėmimą yra įtraukiami iš dalies. Šis rodiklis, palyginti su 2025 m., padidėjo 9,3 procentinio punkto ir tapo didžiausias per analizuojamą laikotarpį. Tai rodo, kad dalis darbuotojų, kurie ankstesniais metais jautėsi pilnai įtraukiami, 2026 m. savo įsitraukimą vertino kaip dalinį.

Visiškai neįtraukiamų darbuotojų dalis 2026 m. sudarė 9,8 proc. ir, palyginti su 2025 m., padidėjo 5,2 procentinio punkto. Vis dėlto šis rodiklis išlieka gerokai mažesnis nei 2022 m. (21,7 proc.) ir 2023 m. (16,9 proc.).

Apibendrinant galima teigti, kad 2026 m. sumažėjo darbuotojų, nurodžiusių, jog yra pilnai įtraukiami į sprendimų priėmimą, dalis – nuo 50,9 proc. 2025 m. iki 38,3 proc. 2026 m. Vis dėlto didžioji dalis darbuotojų (90,2 proc.) nurodė esantys bent iš dalies įtraukiami į sprendimų priėmimą. Vertinant ankstesnių metų duomenis, matyti, kad darbuotojų įsitraukimo rodiklis nėra stabilus, todėl tikslinga ir toliau skirti dėmesį darbuotojų įsitraukimo stiprinimui. Svarbu sudaryti sąlygas darbuotojams ne tik išreikšti savo nuomonę ir teikti pasiūlymus, bet ir aktyviau dalyvauti priimančioms sprendimams, taip pat užtikrinti aiškų ir reguliary grįžtamąjį ryšį apie darbuotojų išsakytų pasiūlymų bei nuomonių įvertinimą.

Siekiant įvertinti darbuotojų nuomonę apie paslaugų gavėjams teikiamų maitinimo paslaugų kokybę, išsiaiškinti galimas problemas ir nustatyti tobulintinas sritis, darbuotojų buvo paklausta: „Ar esate patenkintas(-a) įstaigoje paslaugų gavėjams teikiamomis maitinimo paslaugomis?“:



	labai patenkinti	iš dalies patenkinti	visiškai nepatenkinti
GGN	100	0	0
SGN	31	60	9
SSSGN	11	78	11

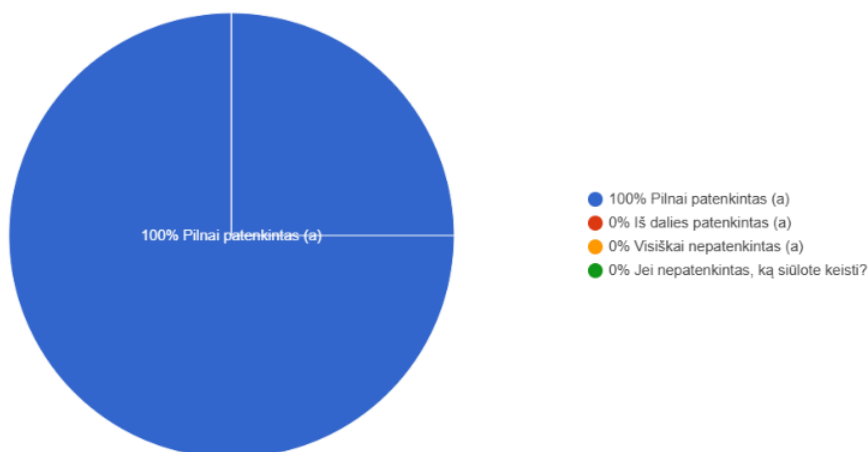
Apibendrinant rezultatus, matyti, kad darbuotojų pasitenkinimas paslaugų gavėjams teikiamomis maitinimo paslaugomis skiriasi tarp padalinių. GGN visi apklausoje dalyvavę darbuotojai (100 proc.) nurodė esantys labai patenkinti maitinimo paslaugomis, todėl šiame padalinyje neigiamų ar iš dalies neigiamų vertinimų nenustatyta.

SGN 31 proc. darbuotojų nurodė esantys labai patenkinti, 60 proc. – iš dalies patenkinti, o 9 proc. – visiškai nepatenkinti teikiamomis maitinimo paslaugomis. SSSGN labai patenkintų darbuotojų dalis sudarė 11 proc., iš dalies patenkintų – 78 proc., o visiškai nepatenkintų – 11 proc.

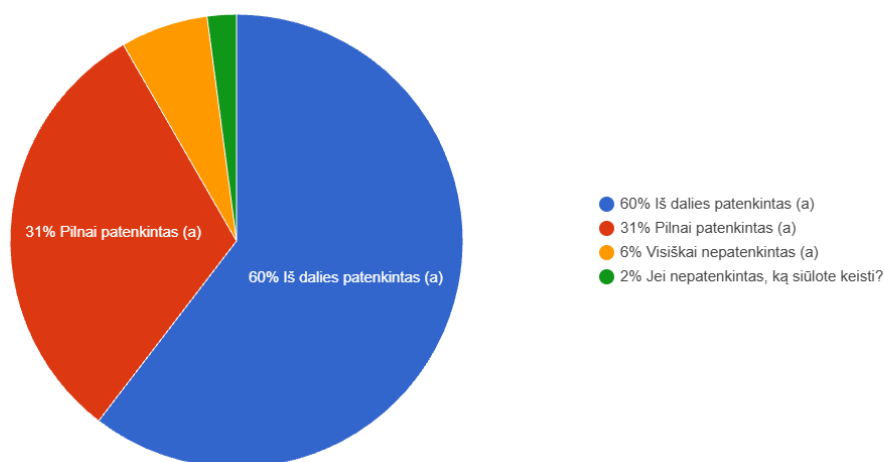
Apibendrinant galima teigti, kad bendras darbuotojų požiūris į maitinimo paslaugas yra palankus, tačiau SGN ir ypač SSSGN didžioji darbuotojų dalis paslaugas vertina tik iš dalies teigiamai. Tai rodo, kad tikslinga išsamiau išsiaiškinti darbuotojų ne visiško pasitenkinimo priežastis, atkreipiant dėmesį į maitinimo kokybę, patiekalų įvairovę, atitikimą paslaugų gavėjų poreikiams ir kitus darbuotojų nurodomus aspektus. SSSGN taip pat tikslinga atkreipti dėmesį į 11 proc.

darbuotojų, kurie maitinimo paslaugomis yra visiškai nepatenkinti.

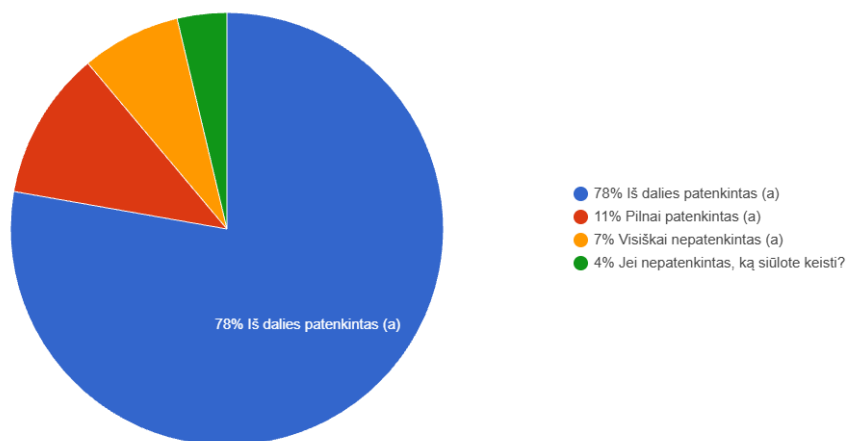
Konkrečiai, Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose (GGN) **visi 6 darbuotojai (100proc.)** yra patenkinti paslaugų gavėjams teikiamomis maitinimo paslaugomis. Nėra nė vieno nepatenkinto ar neišsakyusio nuomonės darbuotojo. Tai reiškia, kad grupinio gyvenimo namuose maitinimo paslaugos yra labai geros ir atitinka tiek darbuotojų, tiek paslaugų gavėjų lūkesčius.



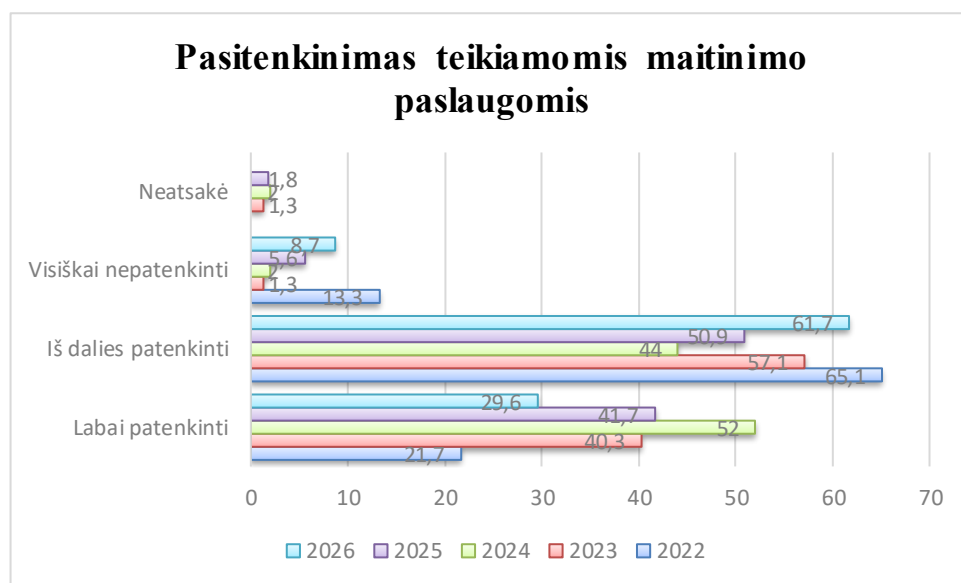
Strėvininkų stacionariame padalinyje (SGN) 15 **darbuotojų (31 proc.) pilnai patenkinti teikiamomis maitinimo paslaugomis**, 20 darbuotojų (60 proc.) – tik iš dalies patenkinti, nepatenkinti – 4 darbuotojai (9 proc.). Toks duomenų pasiskirstymas rodo, kad yra galimų tobulintinių sričių.



Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) 3 **darbuotojai (11 proc.) pilnai patenkinti teikiamomis maitinimo paslaugomis**, 21 darbuotojas (78 proc.) – tik iš dalies patenkinti, nepatenkinti – 3 darbuotojai (11 proc.)



Lyginant 2022–2025 m. darbuotojų apklausų duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad darbuotojų pasitenkinimo maitinimo paslaugomis rodikliai analizuojamu laikotarpiu svyravo:



		labai patenkinti	iš dalies patenkinti	visiškai nepatenkinti	neatsakė
2022		21,7	65,1	13,3	
2023		40,3	57,1	1,3	1,3
2024		52	44	2	2
2025		41,7	50,9	5,6	1,8
2026		29,6	61,7	8,7	

2022–2024 m. labai patenkintų darbuotojų dalis didėjo nuo 21,7 proc. iki 52 proc., o 2024 m. buvo pasiektas geriausias rezultatas per visą analizuojamą laikotarpį. 2025 m. šis rodiklis sumažėjo iki 41,7 proc., o 2026 m. – iki 29,6 proc. Taigi, palyginti su 2025 m., labai patenkintų darbuotojų dalis sumažėjo 12,1 procentinio punkto.

Tuo pačiu metu 2026 m. padidėjo iš dalies patenkintų darbuotojų dalis – nuo 50,9 proc. 2025 m. iki 61,7 proc. 2026 m. Tai didžiausias šio rodiklio pokytis nuo 2022 m., išskyrus 2022 m. rodiklį, kai iš dalies patenkintų darbuotojų dalis siekė 65,1 proc.

Visiškai nepatenkintų darbuotojų dalis 2026 m. sudarė 8,7 proc. ir, palyginti su 2025 m., padidėjo 3,1 procentinio punkto. Nors šis rodiklis išliko mažesnis nei 2022 m. (13,3 proc.), jis yra didžiausias nuo 2023 m. ir rodo padidėjusį darbuotojų nepasitenkinimą maitinimo paslaugomis.

Apibendrinant galima teigti, kad 2026 m., palyginti su 2024–2025 m., darbuotojų pasitenkinimas maitinimo paslaugomis sumažėjo. Labai patenkintų darbuotojų dalis sumažėjo, o iš dalies patenkintų ir visiškai nepatenkintų darbuotojų dalis padidėjo. Šie pokyčiai rodo poreikį išsamiau įvertinti maitinimo paslaugų kokybę ir išsiaiškinti pagrindines darbuotojų neviseiško pasitenkinimo bei nepasitenkinimo priežastis, siekiant numatyti konkrečias paslaugų gerinimo priemones.

Konkrečios darbuotojų išsakytos problemos ir galimi sprendimo būdai:

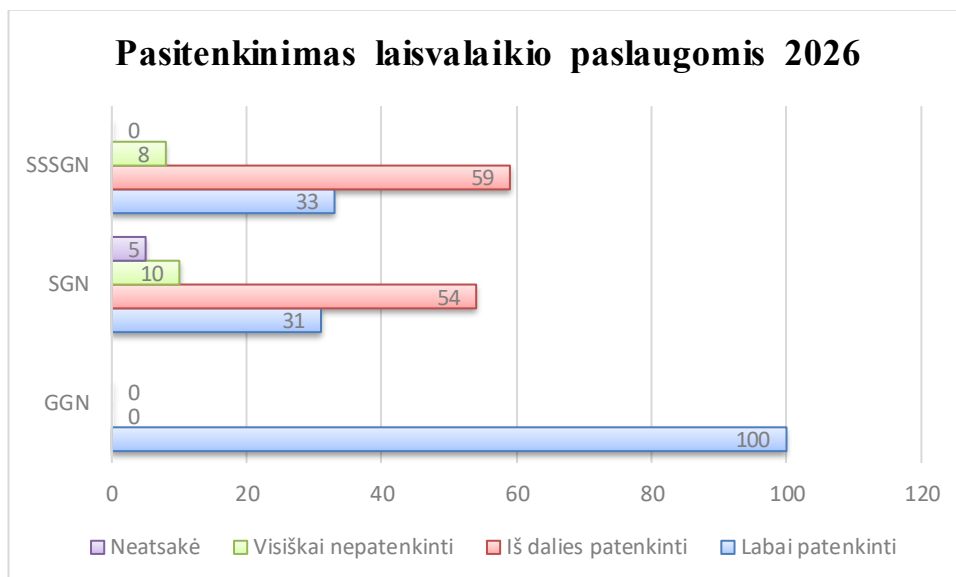
GGN	SGN	SSSGN
-	<i>Reiktų daugiau daržovių. Sriubos vandeningos.</i>	<i>Įtraukti į valgiaraštį daugiau šviežių salotų ir mišrinių.</i>

Analizuojant darbuotojų pateiktas pastabas dėl maitinimo paslaugų:

- GGN darbuotojai konkrečių problemų ar pasiūlymų nepateikė.
- SGN darbuotojai atkreipė dėmesį į daržovių trūkumą patiekaluose ir nurodė, kad sriubos yra per daug vandeningos. Atsižvelgiant į šias pastabas, tikslinga įvertinti daržovių kiekį ir įvairovę patiekaluose bei sriubų kokybę ir konsistenciją.
- SSSGN darbuotojai išreiškė poreikį valgiaraštyje numatyti daugiau šviežių salotų ir mišrinių. Atsižvelgiant į darbuotojų išsakytą nuomonę, tikslinga peržiūrėti valgiaraštį ir, pagal galimybes bei paslaugų gavėjų poreikius, didinti šviežių daržovių, salotų ir mišrinių pasirinkimą.

Apibendrinant darbuotojų išsakytas pastabas, pagrindinės tobulintinos maitinimo paslaugų sritys yra daržovių ir šviežių daržovių patiekalų įvairovė bei sriubų kokybė. Įvertinus šiuos pasiūlymus ir, esant galimybei, į juos atsižvelgus, būtų galima didinti paslaugų gavėjams teikiamų maitinimo paslaugų kokybę ir darbuotojų pasitenkinimą jomis.

Siekiant įvertinti darbuotojų nuomonę apie paslaugų gavėjams teikiamas laisvalaikio užimtumo paslaugas, jų kokybę ir atitiktį paslaugų gavėjų poreikiams, darbuotojų buvo paklausta: „Ar esate patenkintas(-a) įstaigoje paslaugų gavėjams teikiamomis laisvalaikio užimtumo paslaugomis?“:



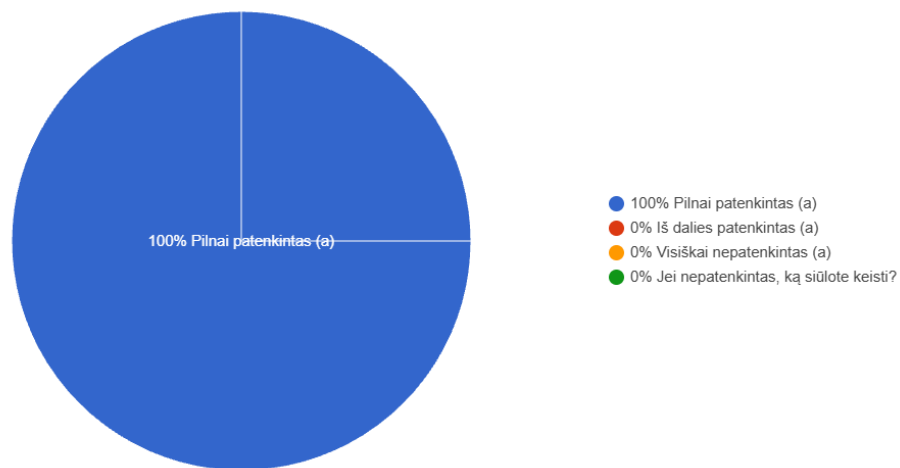
	labai patenkinti	iš dalies patenkinti	visiškai nepatenkinti	neatsakė
GGN	100	0	0	
SGN	31	54	10	5
SSSGN	33	59	8	0

Apibendrinant rezultatus, matyti, kad darbuotojų pasitenkinimas laisvalaikio užimtumo paslaugomis skiriasi tarp padalinių. GGN visi apklausoje dalyvavę darbuotojai (100 proc.) nurodė esantys labai patenkinti teikiamomis paslaugomis, todėl šiame padalinyje neigiamų vertinimų nenustatyta.

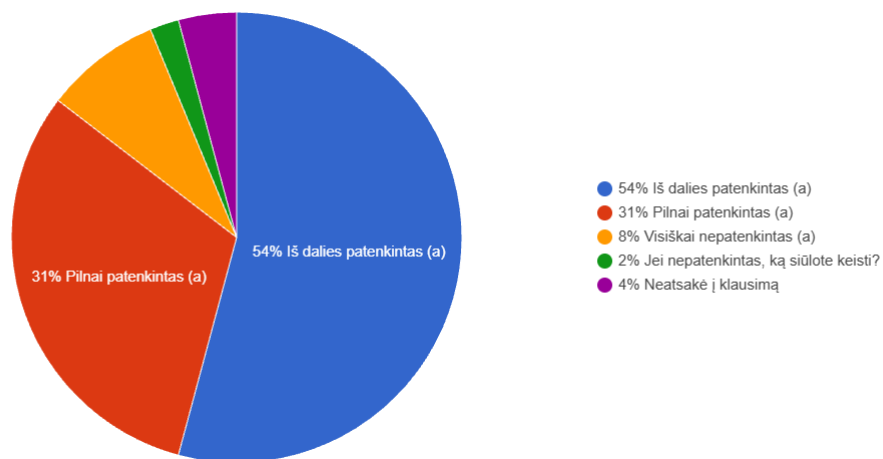
SGN 31 proc. darbuotojų nurodė esantys labai patenkinti, 54 proc. – iš dalies patenkinti, o 10 proc. – visiškai nepatenkinti laisvalaikio užimtumo paslaugomis. 5 proc. darbuotojų į klausimą neatsakė. SSSGN 33 proc. darbuotojų paslaugomis yra labai patenkinti, 59 proc. – iš dalies patenkinti, o 8 proc. – visiškai nepatenkinti.

Apibendrinant galima teigti, kad dauguma darbuotojų visuose padaliniuose laisvalaikio užimtumo paslaugas vertina teigiamai arba iš dalies teigiamai. Vis dėlto SGN ir SSSGN didžiausia darbuotojų dalis paslaugas vertina tik iš dalies teigiamai, todėl tikslinga išsiaiškinti tokio vertinimo priežastis ir įvertinti, ar laisvalaikio užimtumo veiklos pakankamai atitinka paslaugų gavėjų poreikius bei lūkesčius. Taip pat verta atkreipti dėmesį į darbuotojų, išreiškusių visišką nepasitenkinimą, pastabas ir pasiūlymus, siekiant numatyti galimas paslaugų tobulinimo kryptis.

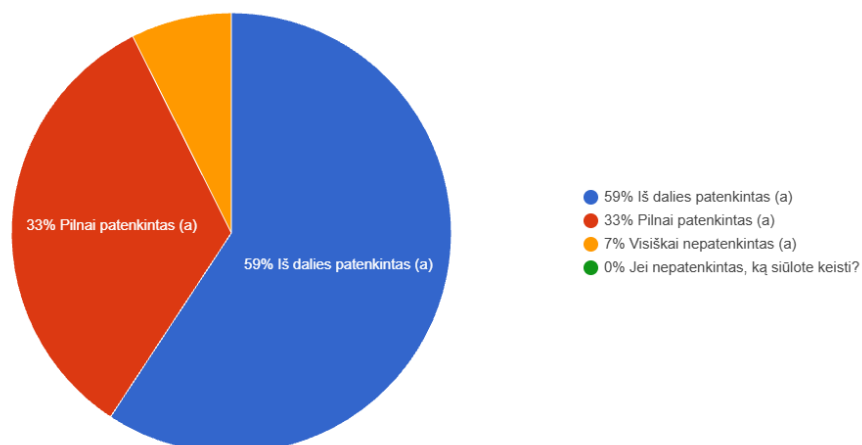
Konkrečiai, Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose (GGN) visi apklausoje dalyvavę darbuotojai (100 proc.) nurodė esantys labai patenkinti paslaugų gavėjams teikiamomis laisvalaikio užimtumo paslaugomis. Iš dalies patenkintų ar visiškai nepatenkintų darbuotojų nenustatyta, todėl galima teigti, kad GGN darbuotojai šias paslaugas vertina itin palankiai:



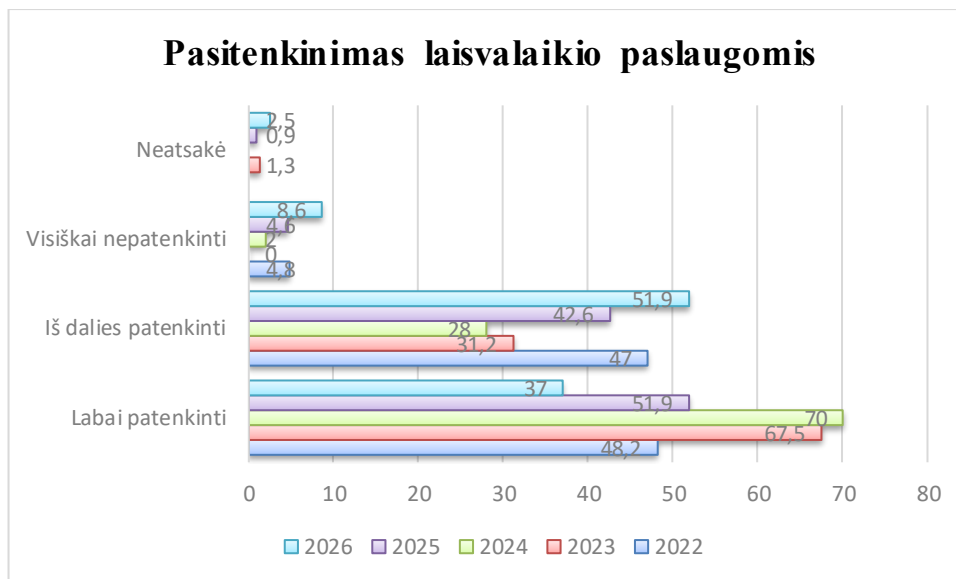
Strėvininkų stacionariame padalinyje (SGN) 15 darbuotojų (31 proc.) pilnai patenkinti teikiamomis laisvalaikio paslaugomis, 26 darbuotojai (54 proc.) – tik iš dalies patenkinti, nepatenkinti – 5 darbuotojai (10 proc.) ir neatsakė- 2 darbuotojai (5 proc.).



Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) 9 darbuotojas (33 proc.) pilnai patenkinti teikiamomis laisvalaikio paslaugomis, 16 darbuotojų (59 proc.) – tik iš dalies patenkinti, nepatenkinti – 2 darbuotojai (7 proc.).



Lyginant 2022–2025 m. darbuotojų apklausų duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad darbuotojų pasitenkinimas įstaigoje teikiamomis laisvalaikio užimtumo paslaugomis analizuojamu laikotarpiu svyravo:



	labai patenkinti	iš dalies patenkinti	visiškai nepatenkinti	neatsakė
2022	48,2	47	4,8	
2023	67,5	31,2	0	1,3
2024	70	28	2	
2025	51,9	42,6	4,6	0,9
2026	37	51,9	8,6	2,5

Iki 2024 m. labai patenkintų darbuotojų dalis didėjo – nuo 48,2 proc. 2022 m. iki 70 proc. 2024 m., tačiau 2025 m. sumažėjo iki 51,9 proc., o 2026 m. – iki 37 proc. Taigi, palyginti su 2025 m., labai patenkintų darbuotojų dalis 2026 m. sumažėjo 14,9 procentinio punkto ir buvo mažiausia per visą analizuojamą laikotarpį.

Tuo pačiu metu 2026 m. padidėjo iš dalies patenkintų darbuotojų dalis – nuo 42,6 proc. 2025 m. iki 51,9 proc. 2026 m., t. y. 9,3 procentinio punkto. Šis rodiklis taip pat buvo didžiausias nuo 2022 m.

Visiškai nepatenkintų darbuotojų dalis 2026 m. sudarė 8,6 proc. ir, palyginti su 2025 m., padidėjo 4 procentiniais punktais. Tai aukščiausias nepasitenkinimo rodiklis per visą analizuojamą laikotarpį.

2026 m. 2,5 proc. darbuotojų į klausimą neatsakė. Palyginti su ankstesniais metais, tai taip pat yra didesnė neatsakiusių darbuotojų dalis, todėl vertinant 2026 m. rezultatus į tai tikslinga atsižvelgti.

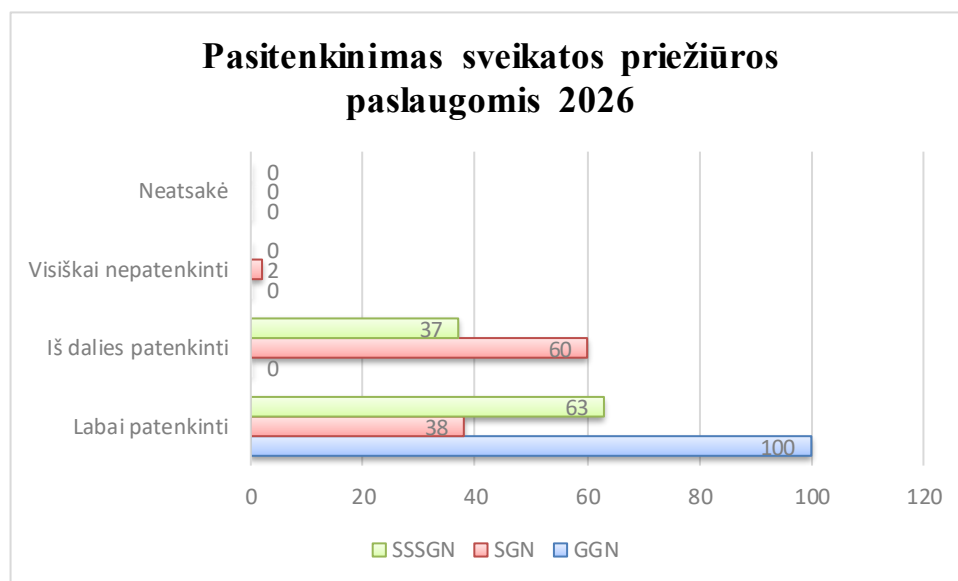
Apibendrinant galima teigti, kad 2026 m. darbuotojų pasitenkinimas laisvalaikio užimtumo paslaugomis sumažėjo, palyginti su 2024–2025 m. laikotarpiu. Labai patenkintų darbuotojų dalis mažėjo, o iš dalies patenkintų ir visiškai nepatenkintų darbuotojų dalis didėjo. Atsižvelgiant į šią tendenciją, tikslinga išsamiau išsiaiškinti darbuotojų neviseiško pasitenkinimo ir nepasitenkinimo priežastis, įvertinti teikiamų laisvalaikio užimtumo paslaugų įvairovę, jų atitiktį

paslaugų gavėjų poreikiams ir numatyti konkrečias paslaugų tobulinimo kryptis.

SGN padalinyje buvo pateiktas vienas darbuotojo pasiūlymas dėl laisvalaikio užimtumo paslaugų tobulinimo. Darbuotojas siūlo priimti papildomą užimtumo specialistą, kuris galėtų pavaduoti pagrindinį specialistą jo atostogų, nedarbingumo ar kitais laikino nebuvimo atvejais. Šis pasiūlymas grindžiamas poreikiu užtikrinti nepertraukiamą paslaugų gavėjų užimtumo veiklą organizavimą ir jų tęstinumą. Užimtumo specialistui laikinai nesant, papildomas darbuotojas sudarytų galimybę užtikrinti suplanuotų veiklų vykdymą, išlaikyti jų įvairovę ir sudaryti sąlygas paslaugų gavėjams nuolat dalyvauti jų poreikius ir gebėjimus atitinkančiose užimtumo veiklose.

GGN ir SSSGN padalinių darbuotojai konkrečių pasiūlymų dėl laisvalaikio užimtumo paslaugų keitimo ar tobulinimo nepateikė.

Siekiant įvertinti darbuotojų nuomonę apie paslaugų gavėjams teikiamų sveikatos priežiūros paslaugų kokybę, jų prieinamumą ir teikimo efektyvumą, darbuotojų buvo paklausta: „**Ar esate patenkintas(-a) įstaigoje paslaugų gavėjams teikiamomis sveikatos priežiūros paslaugomis?**“:



	labai patenkinti	iš dalies patenkinti	visiškai nepatenkinti	neatsakė
GGN	100	0	0	0
SGN	35	50	15	0
SSSGN	19	70	11	0

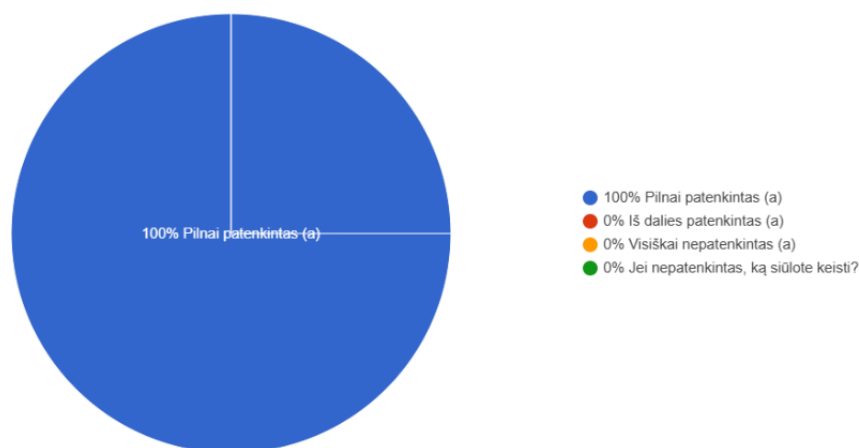
Apibendrinant rezultatus, matyti, kad darbuotojų pasitenkinimas sveikatos priežiūros paslaugomis skiriasi tarp padalinių. GGN visi apklausoje dalyvavę darbuotojai (100 proc.) nurodė esantys labai patenkinti teikiamomis sveikatos priežiūros paslaugomis. Iš dalies patenkintų ar visiškai nepatenkintų darbuotojų šiame padalinyje nenustatyta.

SGN padalinyje 35 proc. darbuotojų nurodė esantys labai patenkinti sveikatos priežiūros paslaugomis, 50 proc. – iš dalies patenkinti, o 15 proc. – visiškai nepatenkinti. SSSGN padalinyje labai patenkintų darbuotojų dalis sudarė 19 proc., iš dalies patenkintų – 70 proc., o visiškai nepatenkintų – 11 proc.

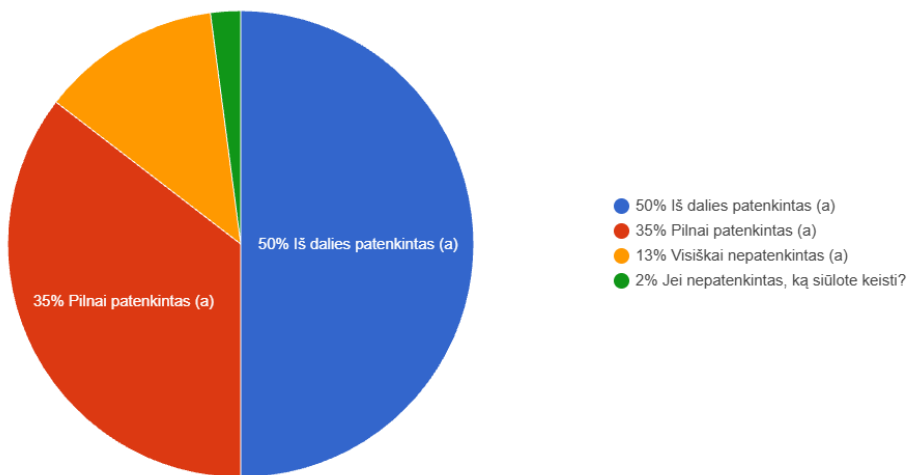
Apibendrinant galima teigti, kad dauguma SGN ir SSSGN darbuotojų sveikatos priežiūros

paslaugas vertina bent iš dalies teigiamai, tačiau abiejuose padaliniuose dominuoja iš dalies patenkintų darbuotojų vertinimas. Ypač atkreiptinas dėmesys į SSSGN, kuriame tik 19 proc. darbuotojų yra labai patenkinti teikiamomis paslaugomis, o 70 proc. jas vertina tik iš dalies teigiamai. Taip pat tikslinga įvertinti SGN ir SSSGN darbuotojų nurodomas nepasitenkinimo priežastis, siekiant nustatyti, kokie sveikatos priežiūros paslaugų aspektai galėtų būti tobulinami.

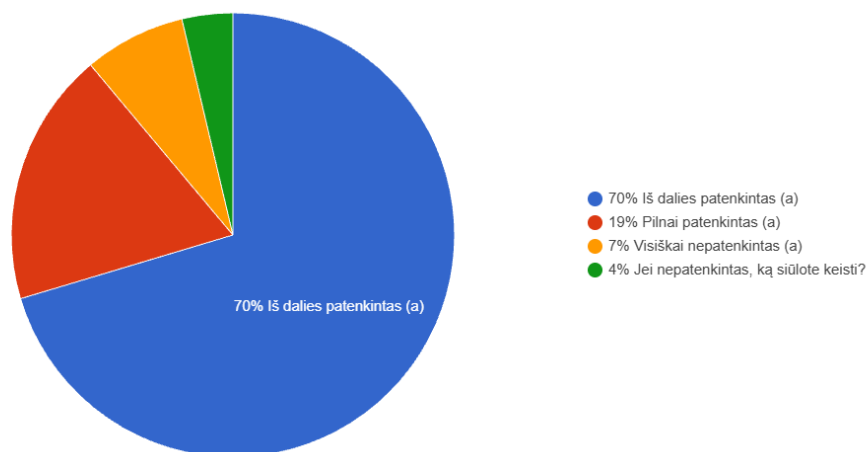
Konkrečiai, Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose (GGN) **visi 6 darbuotojai** (100 proc.) yra patenkinti paslaugų gavėjams teikiamomis sveikatos priežiūros paslaugomis. Nėra darbuotojų, kurie būtų iš dalies patenkinti ar nepatenkinti, kas rodo didelį pasitenkinimą ir itin gerą sveikatos priežiūros paslaugų teikimo kokybę šiame padalinyje:



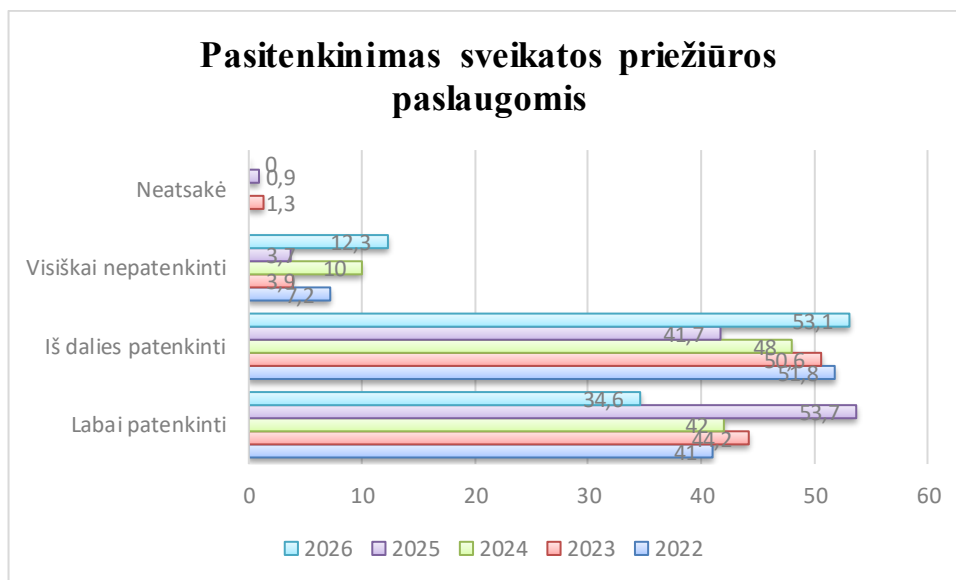
Strėvininkų stacionariame padalinyje (SGN) 17 **darbuotojų (35 proc.) pilnai patenkinti teikiamomis sveikatos priežiūros paslaugomis**, 24 darbuotojai (50 proc.) – tik iš dalies patenkinti, nepatenkinti – 7 darbuotojai (15 proc.).



Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) 5 **darbuotojai (19 proc.) pilnai patenkinti teikiamomis laisvalaikio paslaugomis**, 19 darbuotojų (70 proc.) – tik iš dalies patenkinti, nepatenkinti – 3 darbuotojai (11 proc.).



Lyginant 2022–2025 m. darbuotojų apklausų duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad darbuotojų pasitenkinimas paslaugų gavėjams teikiamomis sveikatos priežiūros paslaugomis analizuojamu laikotarpiu svyravo:



	Labai patenkinti	Iš dalies patenkinti	Visiškai nepatenkinti	Neatsakė
2022	41	51,8	7,2	
2023	44,2	50,6	3,9	1,3
2024	42	48	10	
2025	53,7	41,7	3,7	0,9
2026	34,6	53,1	12,3	0

2025 m. buvo pasiektas geriausias rezultatas – labai patenkintų darbuotojų dalis sudarė 53,7 proc., tačiau 2026 m. šis rodiklis sumažėjo iki 34,6 proc., t. y. 19,1 procentinio punkto. Tai mažiausia labai patenkintų darbuotojų dalis per visą analizuojamą laikotarpį.

Tuo pačiu metu 2026 m. padidėjo iš dalies patenkintų darbuotojų dalis ir sudarė 53,1 proc. Palyginti su 2025 m., šis rodiklis padidėjo 11,4 procentinio punkto. Panaši iš dalies patenkintų darbuotojų dalis buvo fiksuota 2022 m. (51,8 proc.) ir 2023 m. (50,6 proc.), tačiau 2026 m. ji tapo didžiausia nuo 2022 m.

Visiškai nepatenkintų darbuotojų dalis 2026 m. sudarė 12,3 proc. ir, palyginti su 2025

m., padidėjo 8,6 procentinio punkto. Tai didžiausias nepasitenkinimo rodiklis per visą analizuojamą laikotarpį, viršijantis ankstesnį 2024 m. rodiklį (10 proc.).

Apibendrinant galima teigti, kad 2026 m. darbuotojų pasitenkinimas sveikatos priežiūros paslaugomis, palyginti su 2025 m., sumažėjo. Labai patenkintų darbuotojų dalis reikšmingai sumažėjo, o iš dalies patenkintų ir visiškai nepatenkintų darbuotojų dalis padidėjo. Šie rezultatai rodo poreikį išsamiau išsiaiškinti darbuotojų neviseiško pasitenkinimo ir nepasitenkinimo priežastis, įvertinti sveikatos priežiūros paslaugų teikimo organizavimą, prieinamumą ir atitiktį paslaugų gavėjų poreikiams bei numatyti konkrečias paslaugų kokybės gerinimo priemones.

Konkrečios darbuotojų išsakytos problemos ir galimi sprendimo būdai:

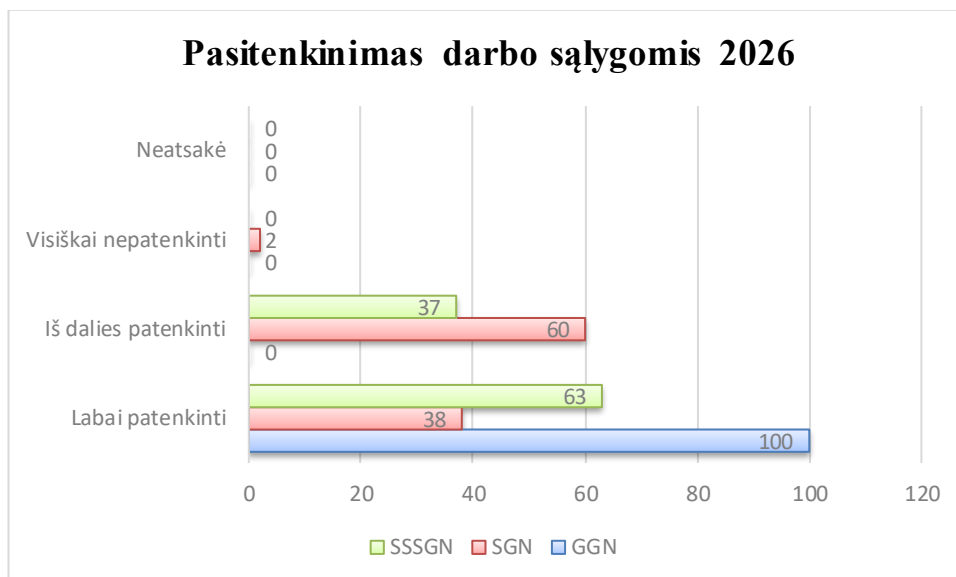
GGN	SGN	SSSGN
-	<i>Reikia atsakingesnio požiūrio, informacijos dalijimosi.</i>	<i>Užtikrinti atsakingą slaugytojų darbą: laiku reaguoti į iškvietimus ir užtikrinti, kad vaistai būtų sugirdyti tinkamai, o ne paliekami maiste.</i>

Išanalizavus darbuotojų pateiktas pastabas ir pasiūlymus dėl sveikatos priežiūros paslaugų teikimo, nustatyta, kad **GGN** darbuotojai konkrečių problemų ar pasiūlymų šioje srityje nepateikė.

SGN vienas darbuotojas nurodė, kad sveikatos priežiūros paslaugų teikimo srityje reikėtų didesnio atsakingumo ir geresnio informacijos dalijimosi. Kaip galimą sprendimo būdą tikslinga stiprinti darbuotojų tarpusavio komunikaciją, užtikrinti savalaikį aktualios informacijos perdavimą ir aiškesnį atsakomybių pasiskirstymą.

SSSGN vienas darbuotojas atkreipė dėmesį į poreikį užtikrinti atsakingesnį slaugytojų darbą, ypač laiku reaguojant į iškvietimus ir tinkamai administruojant paslaugų gavėjams skirtus vaistus. Darbuotojo teigimu, pasitaiko atvejų, kai vaistai paliekami maiste, užuot užtikrinus tinkamą jų sugirdymą. Kaip galimą sprendimo būdą tikslinga stiprinti slaugytojų atsakomybės už tinkamą vaistų administravimą laikymąsi, užtikrinti savalaikį reagavimą į iškvietimus ir periodiškai aptarti vaistų administravimo bei darbuotojų atsakomybės reikalavimus.

Siekiant įvertinti darbuotojų pasitenkinimą darbo aplinka, fizinėmis ir psichologinėmis darbo sąlygomis bei nustatyti galimas tobulintinas sritis, darbuotojų buvo paklausta: „**Ar esate patenkintas(-a) darbo sąlygomis?**“

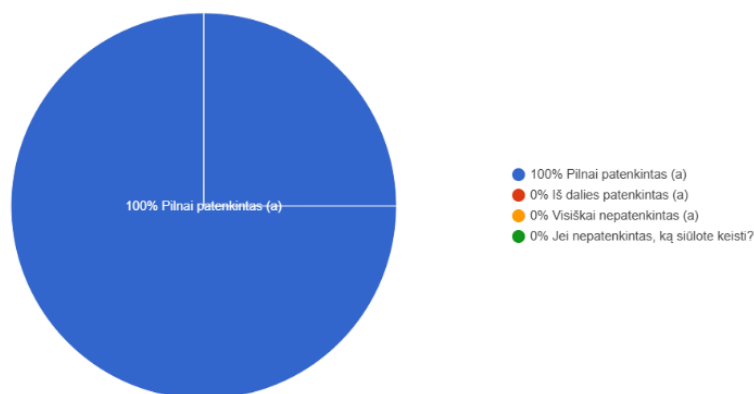


	Labai patenkinti	Iš dalies patenkinti	Visiškai nepatenkinti
GGN	100	0	0
SGN	38	60	2
SSSGN	63	37	0

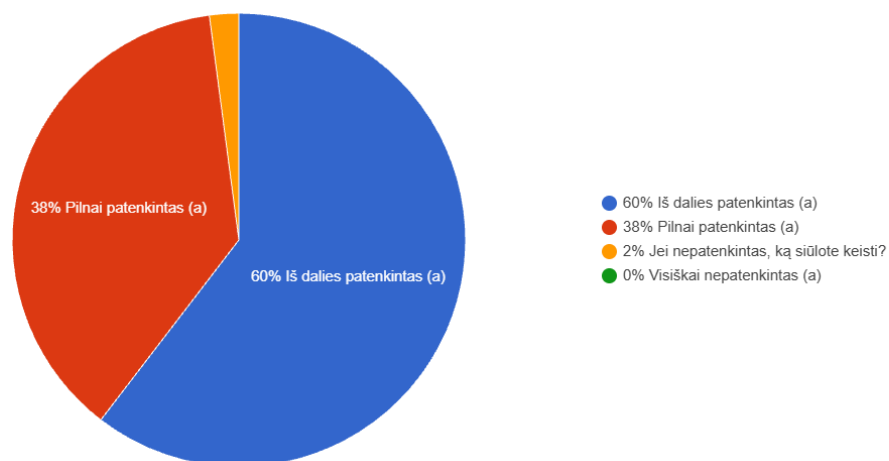
Išanalizavus rezultatus, matyti, kad darbuotojų pasitenkinimas darbo sąlygomis skiriasi tarp padalinių.

Apibendrinant galima teigti, kad bendras darbuotojų pasitenkinimas darbo sąlygomis yra palankus – dauguma darbuotojų visuose padaliniuose darbo sąlygas vertina labai gerai arba iš dalies gerai. Vis dėlto SGN padalinyje didžiausia darbuotojų dalis (60 proc.) darbo sąlygas vertina tik iš dalies teigiamai, todėl tikslinga išsiaiškinti pagrindines tokio vertinimo priežastis ir įvertinti, kokie darbo aplinkos ar darbo organizavimo aspektai galėtų būti tobulinami.

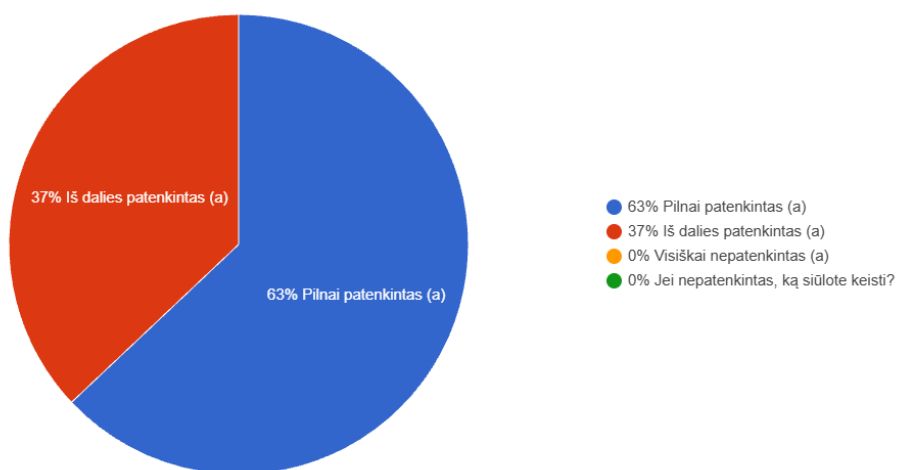
Konkrečiai, Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose (GGN) **visi 6 darbuotojai** (100 proc.) yra patenkinti darbo sąlygomis. Nėra nė vieno darbuotojo nepatenkinto darbo sąlygomis. Ši darbuotojų grupė rodo puikų pasitenkinimo lygį.



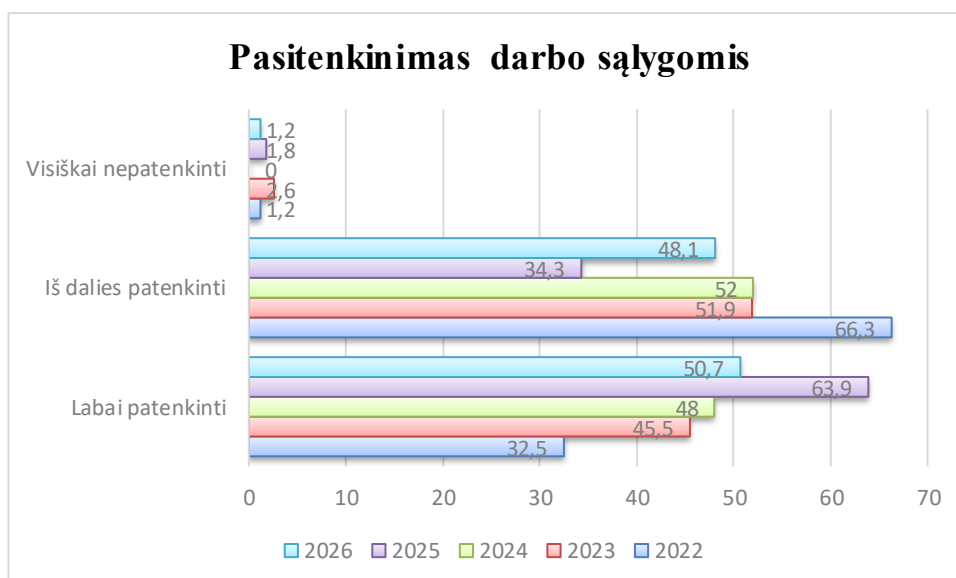
Strėvininkų stacionariame padalinyje (SGN) 18 **darbuotojų (38 proc.) pilnai patenkinti darbo sąlygomis**, 29 darbuotojai (60 proc.) – tik iš dalies patenkinti, nepatenkinti – 1 darbuotojai (2 proc.).



Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) 17 darbuotojų (63 proc.) pilnai patenkinti darbo sąlygomis, 10 darbuotojų (37 proc.) – tik iš dalies patenkinti, nepatenkintų – nėra.



Lyginant 2022–2025 m. darbuotojų apklausų duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad darbuotojų pasitenkinimas darbo sąlygomis iki 2025 m. nuosekliai gerėjo.



	labai patenkinti	iš dalies patenkinti	visiškai nepatenkinti
2022	32,5	66,3	1,2
2023	45,5	51,9	2,6
2024	48	52	0
2025	63,9	34,3	1,8
2026	50,7	48,1	1,2

Labai patenkintų darbuotojų dalis padidėjo nuo 32,5 proc. 2022 m. iki 63,9 proc. 2025 m., t. y. per šį laikotarpį išaugo 31,4 procentinio punkto. 2026 m. šis rodiklis sumažėjo iki 50,7 proc., t. y. 13,2 procentinio punkto, palyginti su 2025 m., tačiau išliko didesnis nei 2022–2024 m.

2026 m. iš dalies patenkintų darbuotojų dalis sudarė 48,1 proc. ir, palyginti su 2025 m., padidėjo 13,8 procentinio punkto. Nors šis rodiklis yra didesnis nei 2025 m., jis išlieka mažesnis nei 2022 m. (66,3 proc.) ir 2024 m. (52 proc.).

Visiškai nepatenkintų darbuotojų dalis 2026 m. sudarė 1,2 proc. ir, palyginti su 2025 m., sumažėjo 0,6 procentinio punkto. Šis rodiklis sutampa su 2022 m. rezultatu ir yra mažesnis nei 2023 m. (2,6 proc.) bei 2025 m. (1,8 proc.). Pažymėtina, kad 2024 m. visiškai nepatenkintų darbuotojų nenustatyta.

Apibendrinant galima teigti, kad nors 2026 m., palyginti su 2025 m., labai patenkintų darbuotojų dalis sumažėjo, bendras darbuotojų pasitenkinimas darbo sąlygomis išlieka palankus – 98,8 proc. darbuotojų jas vertina labai gerai arba iš dalies gerai. Atsižvelgiant į 2026 m. padidėjusią iš dalies patenkintų darbuotojų dalį, tikslinga išsiaiškinti, kokie darbo sąlygų aspektai darbuotojams kelia nevisešią pasitenkinimą, ir numatyti galimas jų gerinimo priemones.

SGN padalinyje vienas darbuotojas, atsakydamas į klausimą „**Ką siūlytų keisti, jei nėra patenkintas darbo sąlygomis?**“, nurodė, kad, jo nuomone, „*valdžia nepasitiki darbuotojais*“, taip pat pažymėjo, kad darbuotojus „*vargina „Debesis*““ naudojimas.

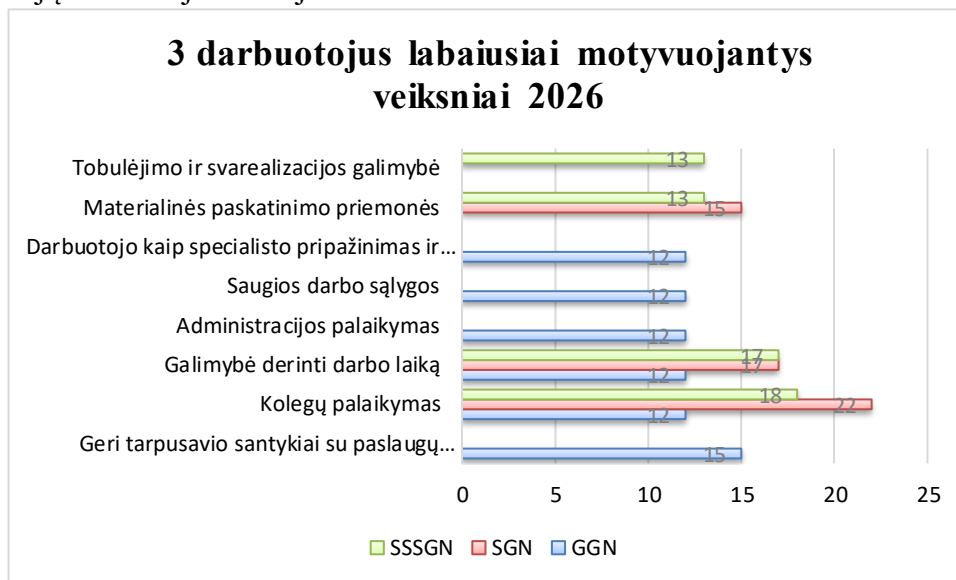
Vertinant šį atsakymą svarbu pažymėti, kad darbuotojo pateikta pastaba yra gana abstrakti ir neleidžia vienareikšmiškai nustatyti, ką konkrečiai darbuotojas įvardija kaip „*valdžią*“ ir kuriam įstaigos vadovavimo lygmeniui priskiria nepasitikėjimą darbuotojais. Įstaigos struktūroje vadovavimo funkcijas vykdo įstaigos vadovas, vadovo pavaduotojai, padalinių vadovai ir grupių lyderiai – socialiniai darbuotojai, todėl iš pateikto atsakymo nėra aišku, ar darbuotojo pastaba susijusi su tiesioginiu vadovu, padalinio vadovu, grupės lyderiu, administracija ar įstaigos vadovybe apskritai. Taip pat darbuotojas nenurodė konkrečių situacijų ar aplinkybių, dėl kurių jaučia nepasitikėjimą, todėl šio atsakymo negalima vertinti kaip apibendrinančio visų SGN darbuotojų požiūrio.

Atsižvelgiant į tai, tikslinga darbuotojo išsakytą pastabą vertinti kaip individualią nuomonę ir, esant galimybei, išsamiau išsiaiškinti jos priežastis bei aplinkybes. Siekiant stiprinti darbuotojų ir vadovybės tarpusavio pasitikėjimą, rekomenduojama skatinti atviresnį dialogą, aiškesnį lūkesčių ir sprendimų komunikavimą bei užtikrinti grįžtamąjį ryšį darbuotojams. Esant poreikiui, būtų tikslinga sudaryti darbuotojams galimybę konkrečiau įvardyti situacijas, kuriose jų pasigenda pasitikėjimo, savarankiškumo ar didesnio įsitraukimo.

Darbuotojas taip pat nurodė, kad jį vargina „*Debesies*“ naudojimas. Kadangi nebuvo konkretizuota, kokie sistemos naudojimo aspektai kelia sunkumų ar papildomą administracinę naštą, tikslinga išsiaiškinti, kas konkrečiai darbuotojui kelia nepatogumų – sistemos funkcionalumas, duomenų pildymo apimtis, naudojimo dažnumas, techniniai sunkumai ar kiti su darbo organizavimu

susiję aspektai. Atsižvelgiant į nustatytas priežastis, galima svarstyti papildomo darbuotojų konsultavimo, aiškesnių naudojimosi instrukcijų ar darbo su sistema organizavimo tobulinimo galimybes.

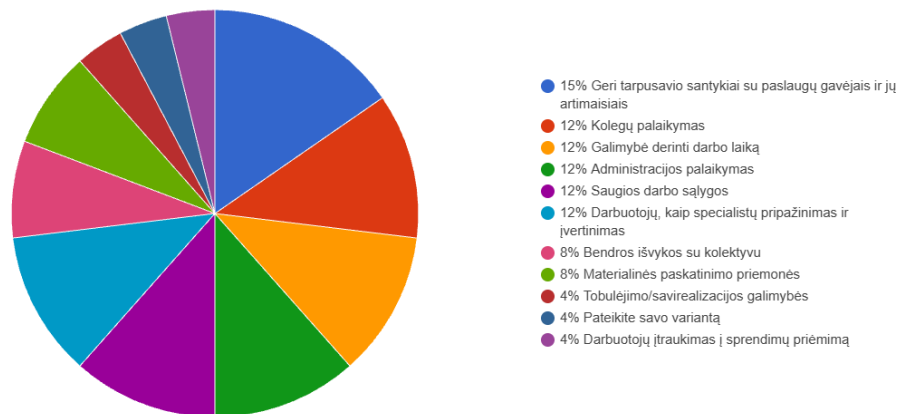
Siekiant nustatyti pagrindinius darbuotojų motyvaciją lemiančius veiksnius ir išsiaiškinti, kas labiausiai skatina juos kokybiškai atlikti savo funkcijas, darbuotojų buvo paprašyta pasirinkti tris svarbiausius motyvacinius veiksnius. Šiuo klausimu siekta įvertinti, kokie darbo aplinkos, tarpusavio santykių, vadovų palaikymo, profesinio įvertinimo ir kiti aspektai darbuotojams yra svarbiausi jų kasdienėje veikloje:



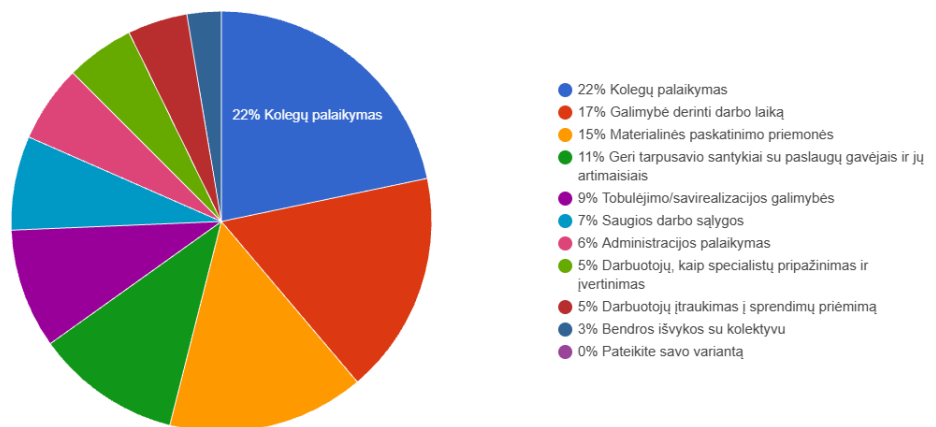
	Gerai tarpusavio santykiai su paslaugų gavėjais ir jų artimaisiais	Kolegų palaikymas	Galimybė derinti darbo laiką	Administracijos palaikymas	Saugios darbo sąlygos	Darbuotojo kaip specialisto pripažinimas ir įvertinimas	Materialinės paskatinimo priemonės	Tobulėjimo ir savirealizacijos galimybė
GGN	15	12	12	12	12	12		
SGN		22	17				12	
SSSGN		18	17					13

Analizuojant darbuotojų pasirinkimus pagal padalinius, nustatyta, kad skirtinguose padaliniuose darbuotojų motyvacijai svarbūs veiksniai šiek tiek skiriasi.

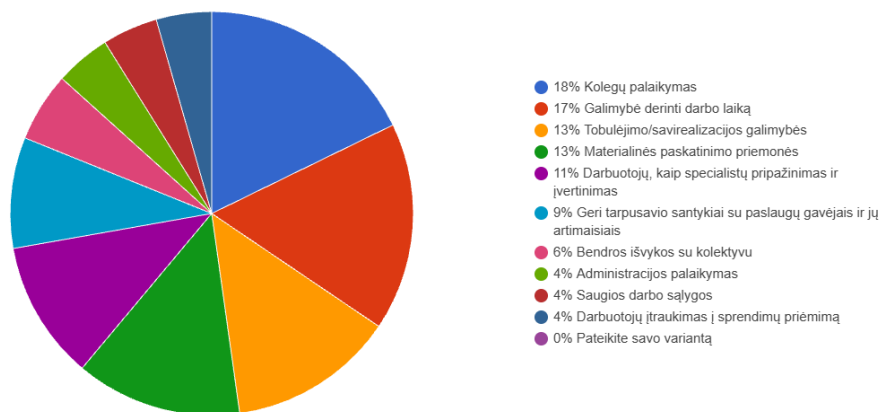
Konkrečiai, Žiežmarių Grupinio gyvenimo namuose (GGN) svarbiausiu motyvaciniu veiksniu darbuotojai įvardijo gerus tarpusavio santykius su paslaugų gavėjais ir jų artimaisiais – šį veiksniį pasirinko 15 proc. (4 darbuotojai iš 6). Po 12 proc. (po 3 darbuotojus) pasirinko kolegų palaikymą, galimybę derinti darbo laiką, administracijos palaikymą, saugias darbo sąlygas ir darbuotojo kaip specialisto pripažinimą bei įvertinimą. Tai rodo, kad GGN darbuotojų motyvacijai svarbi tiek pozityvių santykių su paslaugų gavėjais ir jų artimaisiais kūrimas, tiek palanki darbo aplinka, kolegų ir administracijos palaikymas bei profesinis įvertinimas.



Strėvininkų stacionariame padalinyje (SGN) dažniausiai pasirinktas motyvacinis veiksnys buvo kolegų palaikymas – jį nurodė 22 proc. (33 darbuotojai). Antras pagal svarbą veiksnys – galimybė derinti darbo laiką, kurį pasirinko 17 proc. (26 darbuotojai). Materialinės paskatinimo priemonės kaip vieną iš svarbiausių motyvacinių veiksnių nurodė 15 proc. (23 darbuotojai). Šie rezultatai rodo, kad SGN darbuotojams ypač svarbūs tarpusavio palaikymas ir lankstumas organizuojant darbo laiką, taip pat materialinis darbuotojų skatinimas:



Kaišiadorių specializuotos slaugos ir socialinės globos padalinyje (SSSGN) svarbiausiu motyvaciniu veiksniu darbuotojai įvardijo kolegų palaikymą – šį veiksnių pasirinko 18 proc. (16 darbuotojų). Galimybę derinti darbo laiką pasirinko 17 proc. (15 darbuotojų), o tobulėjimo ir savirealizacijos galimybes bei materialines paskatinimo priemones – po 13 proc. (12 darbuotojų). Tai leidžia teigti, kad SSSGN darbuotojų motyvacijai ypač reikšmingi kolegų palaikymas, galimybė derinti darbo laiką, profesinio tobulėjimo galimybės ir materialinis skatinimas.



Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų motyvacijai visuose padaliniuose svarbus kolegų palaikymas ir geri tarpusavio santykiai, tačiau atskiruose padaliniuose išryškėja skirtingi prioritetai. GGN ir SSSGN darbuotojams ypač reikšmingi geri santykiai su paslaugų gavėjais ir jų artimaisiais, o SGN darbuotojams svarbiausias yra kolegų palaikymas. Taip pat darbuotojų motyvacijai reikšmingi darbo laiko derinimo galimybės, profesinis pripažinimas ir materialinės paskatinimo priemonės. Atsižvelgiant į šiuos rezultatus, tikslinga darbuotojų motyvavimo priemonės derinti prie skirtingų padalinių darbuotojų poreikių, kartu stiprinant bendradarbiavimą, tarpusavio palaikymą, profesinį įvertinimą ir darbuotojų skatinimo galimybes.

Lyginant 2022–2025 m. darbuotojų apklausų duomenis su 2026 m. rezultatais, matyti, kad darbuotojų nurodomų svarbiausių motyvacinių veiksnių reikšmė analizuojamu laikotarpiu keitėsi. 2026 m. tarp svarbiausių motyvacinių veiksnių išryškėjo kolegų palaikymas, galimybė derinti darbo laiką, materialinės paskatinimo priemonės bei geri tarpusavio santykiai su paslaugų gavėjais ir jų artimaisiais.

Kolegų palaikymas išliko vienu svarbiausių darbuotojų motyvacinių veiksnių. 2022 m. jį nurodė 22,4 proc. darbuotojų, 2023 m. – 21,2 proc., 2024 m. – 25 proc., o 2025 m. šis rodiklis reikšmingai padidėjo iki 54,6 proc. 2026 m. kolegų palaikymas buvo nurodytas visuose trijuose padaliniuose: GGN – 12 proc., SGN – 22 proc., SSSGN – 18 proc. Vertinant pagal padalinius, didžiausia kolegų palaikymo reikšmė nustatyta SGN, o mažiausia – GGN. Atsižvelgiant į tai, kad 2026 m. rezultatai pateikti atskirai pagal padalinius, jų nereikėtų tiesiogiai sudėti ar laikyti bendru įstaigos procentiniu rodikliu. Vis dėlto galima pastebėti, kad kolegų palaikymas išlieka aktualus visų padalinių darbuotojams.

Gerai tarpusavio santykiai su paslaugų gavėjais ir jų artimaisiais ankstesniais metais taip pat buvo vienas iš darbuotojų pasirenkamų motyvacinių veiksnių. 2022 m. šį veiksnių nurodė 14,3 proc. darbuotojų, 2023 m. – jis nebuvo pasirinktas, 2024 m. – 16 proc., o 2025 m. – 27,8 proc. 2026 m. šį veiksnių pasirinko 15 proc. GGN padalinio darbuotojų. SGN ir SSSGN padaliniuose šis veiksnys tarp darbuotojų pasirinktų svarbiausių motyvacinių veiksnių nebuvo nurodytas. Taigi, palyginti su 2025 m., šio veiksnio reikšmė 2026 m. sumažėjo, tačiau GGN padalinyje geri santykiai su paslaugų gavėjais ir jų artimaisiais išliko svarbūs darbuotojų motyvacijai.

Tobulėjimo ir savirealizacijos galimybės 2022 m. buvo nurodytos 13,9 proc. darbuotojų, 2023 m. ir 2024 m. – po 13,3 proc., o 2025 m. šis veiksnys nebuvo pasirinktas. 2026 m. tobulėjimo ir savirealizacijos galimybės taip pat nebuvo nurodytos nė viename iš trijų padalinių. Tai rodo, kad pastaruosius dvejus metus šis veiksnys tarp trijų svarbiausių darbuotojų motyvaciją lemiančių veiksnių nebuvo išskirtas.

Materialinės paskatinimo priemonės ankstesniais metais buvo vertinamos nevienodai: 2022 m. ir 2024 m. šis veiksnys nebuvo pasirinktas, 2023 m. jį nurodė 13,3 proc., o 2025 m. – 46,3 proc. darbuotojų. 2026 m. materialines paskatinimo priemones pasirinko 12 proc. SGN ir 13 proc. SSSGN darbuotojų, o GGN padalinyje šis veiksnys nebuvo pasirinktas. Taigi 2026 m. materialinių paskatinimo priemonių reikšmė, palyginti su 2025 m., akivaizdžiai sumažėjo.

Galimybė derinti darbo laiką 2022–2025 m. darbuotojų nebuvo nurodyta kaip vienas iš svarbiausių motyvacinių veiksnių – rodiklis sudarė 0 proc. 2026 m. šis veiksnys išryškėjo visuose trijuose padaliniuose: GGN jį pasirinko 12 proc., SGN – 17 proc., o SSSGN – 17 proc. darbuotojų. Tai naujai išryškėjęs darbuotojų motyvacinis veiksnys, kurio ankstesnių metų apklausose nebuvo fiksuota. Didžiausia jo reikšmė nustatyta SGN ir SSSGN padaliniuose.

Apibendrinant galima teigti, kad 2026 m. darbuotojų motyvacijai ypač svarbūs išliko kolegų palaikymas ir tarpusavio santykiai, o naujai išryškėjo galimybės derinti darbo laiką svarba. Kolegų palaikymas buvo nurodytas visuose padaliniuose, o galimybę derinti darbo laiką taip pat pasirinko visų padalinių darbuotojai. Tuo tarpu gerų santykių su paslaugų gavėjais ir jų artimaisiais bei materialinių paskatinimo priemonių reikšmė, palyginti su 2025 m., sumažėjo. Tobulėjimo ir savirealizacijos galimybės 2026 m. nebuvo nurodytos tarp svarbiausių motyvacinių veiksnių. Gauti rezultatai rodo, kad darbuotojų motyvavimui svarbu stiprinti tarpusavio palaikymą ir bendradarbiavimą, atsižvelgti į darbuotojų poreikį derinti darbo laiką bei išlaikyti tinkamą darbuotojų skatinimo sistemą.

Gauti rezultatai leidžia teigti, kad darbuotojų motyvacijai vis didesnę reikšmę turi ne tik materialinis skatinimas, bet ir pozityvi tarpusavio aplinka, kolegų palaikymas, geri santykiai su paslaugų gavėjais bei darbo organizavimo lankstumas. Atsižvelgiant į šias tendencijas, tikslinga stiprinti komandinį bendradarbiavimą, darbuotojų tarpusavio palaikymą, sudaryti galimybes lanksčiau derinti darbo laiką ir skatinti darbuotojų profesinį bei asmeninį tobulėjimą.

Apklausos pabaigoje, paskutiniuoju atviru klausimu, darbuotojų buvo pasiteirauta: **„Ka darbuotojai siūlytų keisti?“** Šiuo klausimu darbuotojams buvo sudaryta galimybė laisvai išreikšti savo nuomonę, pateikti pasiūlymus ir įvardyti sritis, kuriose, jų manymu, reikėtų pokyčių. Darbuotojų atsakymai atskleidžia pagrindines veiklos tobulinimo kryptis ir leidžia papildyti kiekybinių apklausos rezultatų vertinimą darbuotojų individualiomis įžvalgomis:

GGN	SGN	SSSGN
<i>Gal reikėtų skirti dėmesį platesnei komunikacijai.</i>	<i>Stabilesnį darbo grafiką. 2dirbi dvi laisvos. Darbo krūvio paskirstymas.</i>	<i>Nežinau</i>
<i>Man patinka dirbti, puikios sąlygos GGN</i>	<i>Saugumas</i>	<i>Reiktų daugiau paslaugų gavėjams užimtumo valandų</i>
<i>Viskas mane tenkina.</i>	<i>Jaučiuosi nesaugi darbe</i>	<i>Daugiau užimtumo specialistų.</i>
<i>Esu patenkinta esamomis sąlygomis dirbti.</i>	<i>Tarpusavio bendradarbiavimą su kitų skyrių specialistais.</i>	<i>Griežčiau prižiūrėti slaugytojų darbą (kad vaistai būtų sumaitinami atsakingai, o ne paliekami maiste, ir būtų reaguojama laiku) bei įvairinti maistą – įtraukti daugiau salotų ir mišrainių.</i>
<i>Nieko</i>	<i>Siūlyčiau įrengti poilsio zonas paslaugų gavėjams, dėl geresnės sveikatos priežiūros siūlyčiau gilinti žinias į papildomus mokymus, mityboje įvairesnis valgaraštis</i>	<i>Nežinau</i>

	<i>Gal būtų galimybė, kad kiekvienas darbuotojas turėtų asmeninę persirengimo spintelę.</i>	<i>Paslaugų gavėjų sveikatos priežiūra, maitinimas</i>
	<i>Nieko</i>	<i>Psichologo konsultacijos darbuotojams</i>
	<i>Viskas gerai .</i>	<i>Daugiau laiko skirti paslaugų gavėjų ergoterapijai, masažams.</i>
	<i>Trūksta motyvacijos</i>	<i>Daugiau skirti medicininių tyrimų paslaugų gavėjams</i>
	<i>Nežinau, viskas tinka.</i>	
	<i>Organizuoti komandines išvykas ir bendras neformaliojo bendravimo veiklas, kurios stiprintų darbuotojų tarpusavio ryšį, pasitikėjimą, bendradarbiavimą bei gerintų emocinį mikroklimatą kolektyve.</i>	
	<i>Didinti darbuotojų skaičių pamainoje, kadangi labai didelis darbo krūvis</i>	
	<i>Spręsti problemas, konfliktus gyvai, išsiaiškinant, randant kompromisus. Daugiau kalbėtis. Pateikti reikalavimus ne paskutinę dieną. Didinti darbuotojams algas.</i>	
	<i>Darbuotojų krūvį</i>	
	<i>Viskas tenkina</i>	
	<i>Daugiau darbuotojų, nes dideli darbo krūviai</i>	
	<i>Kad daugiau darbuotojų dirbtų pamainoje o kažkuriam susirgus būtų pastovus vaduojantis</i>	

Analizuojant darbuotojų pateiktus atsakymus, išryškėjo kelios pagrindinės tobulintinos sritys: darbuotojų tarpusavio komunikacija ir bendradarbiavimas, darbo krūvio ir darbuotojų skaičiaus optimizavimas, darbo grafikų organizavimas, paslaugų gavėjams teikiamų paslaugų kokybė ir įvairovė, darbuotojų saugumas bei emocinė gerovė, darbuotojų motyvavimas ir darbo sąlygų gerinimas.

GGN padalinyje darbuotojų atsakymai iš esmės buvo palankūs. Dalis darbuotojų nurodė, kad esamos darbo sąlygos juos tenkina, kad viskas gerai arba kad nieko keisti nereikėtų. Taip pat buvo išsakyta poreikis daugiau dėmesio skirti „platesnei komunikacijai“, tarpusavio bendradarbiavimui ir darbuotojų motyvacijai.

SGN padalinyje darbuotojų pasiūlymai daugiausia buvo susiję su darbo organizavimu ir krūviu. Darbuotojai siūlė užtikrinti stabilesnį darbo grafiką, geriau paskirstyti darbo krūvį ir didinti darbuotojų skaičių pamainose. Taip pat išsakyta poreikis numatyti pavaduojančius darbuotojus ligos ar kitais darbuotojų nebuvimo atvejais. Tai rodo, kad vienos iš svarbiausių tobulintinų sričių šiame padalinyje yra pakankamų žmogiškųjų išteklių užtikrinimas, darbo krūvio subalansavimas ir sklandesnis darbo organizavimas. Vienas darbuotojas išreiškė nesaugumo darbe jausmą, todėl tikslinga atkreipti dėmesį ir į darbuotojų saugumo užtikrinimą bei subjektyvų saugumo jausmą darbo aplinkoje. Taip pat pasiūlyta organizuoti komandines išvykas ir bendras neformaliojo bendravimo veiklas, kurios galėtų stiprinti darbuotojų tarpusavio ryšius, pasitikėjimą ir bendradarbiavimą bei prisidėti prie palankesnio emocinio mikroklimato. Išsakyta pasiūlymas įrengti paslaugų gavėjams

skirtas poilsio zonas. Taip pat išreikštas poreikis kiekvienam darbuotojui suteikti asmeninę persirengimo spintelę. Siekiant gerinti sveikatos priežiūros paslaugų kokybę, siūlyta darbuotojams suteikti galimybę gilinti žinias papildomuose mokymuose.

SSSGN padalinyje darbuotojų pasiūlymai daugiausia buvo susiję su paslaugų gavėjų sveikatos priežiūra, maitinimu, užimtumu ir darbuotojų profesiniu tobulėjimu. Darbuotojai siūlė daugiau dėmesio skirti paslaugų gavėjų užimtumui, sveikatos priežiūros paslaugoms ir medicininių tyrimų prieinamumui, taip pat įvairinti valgiaraštį.

Apibendrinant pastebėtina, kad:

Darbuotojų pateikti atsakymai atskleidžia, kad svarbiausios veiklos tobulinimo kryptys yra susijusios tiek su darbuotojų darbo sąlygomis ir darbo organizavimu, tiek su paslaugų gavėjams teikiamų paslaugų kokybe.

Kita svarbi kryptis – komunikacijos, tarpusavio bendradarbiavimo ir darbuotojų tarpusavio ryšių stiprinimas. Darbuotojų pasiūlymai rodo poreikį daugiau kalbėtis, problemas ir konfliktus spręsti tiesiogiai, ieškant kompromisų, taip pat stiprinti bendradarbiavimą tarp skirtingų padalinių ir specialistų. Komandinės ir neformalios bendravimo veiklos galėtų prisidėti prie geresnio emocinio mikroklimato ir didesnio darbuotojų tarpusavio pasitikėjimo.

Ne mažiau svarbi darbuotojų išskirta sritis – paslaugų gavėjams teikiamų paslaugų kokybės ir įvairovės gerinimas. Darbuotojai siūlė didinti užimtumo veiklų apimtį, skirti daugiau laiko ergoterapijai ir masažams, gerinti sveikatos priežiūros paslaugų organizavimą, didinti medicininių tyrimų prieinamumą bei įvairinti maitinimą. Atsižvelgiant į šiuos pasiūlymus, tikslinga vertinti, kaip esamos paslaugos atitinka paslaugų gavėjų individualius poreikius ir kokios papildomos priemonės galėtų pagerinti jų gyvenimo kokybę.

Taip pat darbuotojų atsakymai atskleidė darbuotojų saugumo, emocinės gerovės, motyvacijos ir profesinio tobulėjimo svarbą. Tikslinga sudaryti sąlygas darbuotojams jaustis saugiai darbo vietoje, stiprinti darbuotojų motyvaciją, sudaryti daugiau galimybių profesiniam tobulėjimui ir mokymuisi bei skatinti palankų mikroklimatą kolektyve.

Pažymėtina, kad dalis darbuotojų nurodė, jog esamos darbo sąlygos juos tenkina ir konkrečių pokyčių jie nesiūlytų. Tai rodo, kad ne visų darbuotojų vertinimas yra kritinis, todėl tobulinimo priemonės tikslinga orientuoti pirmiausia į tas sritis, kurios darbuotojų atsakymuose kartojosi dažniausiai ir buvo įvardytos kaip aktualiausios.

Apibendrinant darbuotojų pateiktus pasiūlymus, *dažniausiai pasikartojusios tobulintinos sritys yra darbo krūvio ir darbuotojų skaičiaus organizavimas, komunikacija ir tarpusavio bendradarbiavimas, paslaugų gavėjams teikiamų paslaugų kokybė ir įvairovė, taip pat darbuotojų saugumas, emocinė gerovė ir motyvacija*. Ypač darbo krūvio, darbuotojų skaičiaus ir darbo organizavimo klausimai išryškėjo SGN padalinyje, o komunikacijos ir bendradarbiavimo poreikis buvo akcentuojamas GGN ir SGN darbuotojų atsakymuose. Paslaugų gavėjams teikiamų sveikatos priežiūros, maitinimo ir užimtumo paslaugų gerinimo pasiūlymai buvo pateikti keliuose padaliniuose.

Atsižvelgiant į darbuotojų išsakytą nuomonę, tikslinga pirmiausia įvertinti darbo krūvio paskirstymą ir darbuotojų poreikį pamainose, stiprinti vidinę komunikaciją ir tarpusavio bendradarbiavimą, taip pat išsamiau įvertinti darbuotojų nurodomas paslaugų gavėjams teikiamų paslaugų tobulinimo galimybes. Kartu svarbu atsižvelgti į darbuotojų saugumo, emocinės gerovės, motyvacijos ir profesinio tobulėjimo poreikius.

Išvados:

1. Darbuotojų įsitraukimas į apklausą išliko pakankamas, tačiau 2026 m. sumažėjo. 2026 m. apklausoje dalyvavo 81 darbuotojas, t. y. 57,9 proc. visų įstaigoje dirbusių darbuotojų. Nors dalyvavimo aktyvumas buvo mažesnis nei 2025 m., apklausoje buvo atstovaujami visi įstaigos padaliniai, todėl gauti rezultatai leidžia nustatyti pagrindines darbuotojų nuomonės ir patirties tendencijas;

2. Darbuotojų informuotumas apie įstaigos veiklą iš esmės išlieka palankus. Dauguma darbuotojų yra bent iš dalies susipažinę su įstaigos veiklos planu ir metine veiklos ataskaita bei supranta įstaigos pasiektų rezultatų reikšmę. 2026 m. darbuotojų susipažinimas su veiklos planu pagerėjo, tačiau, palyginti su 2025 m., sumažėjo pilnai susipažinusių su metine veiklos ataskaita darbuotojų dalis ir padidėjo visiškai su ja nesusipažinusių darbuotojų dalis. Tai rodo poreikį stiprinti darbuotojų informavimą apie įstaigos veiklos rezultatus, tikslus ir planuojamas veiklas.

3. Darbuotojų įsitraukimas į sprendimų priėmimą išlieka gana aukštas, tačiau 2026 m. sumažėjo pilnai įtraukiamų darbuotojų dalis. Nors dauguma darbuotojų nurodė esantys bent iš dalies įtraukiami į sprendimų priėmimą, palyginti su 2025 m., sumažėjo pilnai įtraukiamų darbuotojų dalis ir padidėjo darbuotojų, kurie jaučiasi neįtraukiami, dalis. Todėl tikslinga stiprinti darbuotojų dalyvavimą priimančiais sprendimus, sudaryti daugiau galimybių teikti pasiūlymus ir užtikrinti grįžtamąjį ryšį apie darbuotojų išsakytą nuomonę;

4. Bendradarbiavimas rengiant individualius planus išlieka svarbi darbuotojų veiklos dalis, tačiau rezultatus būtina vertinti atsižvelgiant į darbuotojų pareigines funkcijas. Dauguma darbuotojų, kurių darbo pobūdis tiesiogiai susijęs su paslaugų gavėjais ir individualių planų rengimu, nurodė dalyvaujantys šiame procese. Nors 2026 m. pilnai dalyvaujančių darbuotojų dalis sumažėjo, palyginti su 2025 m., bendras bent iš dalies dalyvaujančių darbuotojų rodiklis išlieka aukštas. Vertinant nedalyvaujančių darbuotojų dalį būtina atsižvelgti į jų pareigybes ir tai, ar dalyvavimas individualių planų rengime yra numatytas pagal jų funkcijas;

5. Darbuotojų pasitenkinimas darbo sąlygomis išlieka aukštas, nepaisant 2026 m. pablogėjusių rodiklių. 98,8 proc. darbuotojų darbo sąlygas įvertino labai gerai arba iš dalies gerai. Nors labai patenkintų darbuotojų dalis sumažėjo, visiškai nepatenkintų darbuotojų dalis išliko labai maža. Tai rodo, kad bendra darbo aplinka vertinama palankiai, tačiau verta išsiaiškinti priežastis, dėl kurių dalis darbuotojų darbo sąlygas vertina tik iš dalies teigiamai, ypač SGN padalinyje;

6. Didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas darbuotojų pasitenkinimui paslaugų gavėjams teikiamomis paslaugomis. 2026 m. sumažėjo labai patenkintų darbuotojų dalis vertinant maitinimo, laisvalaikio užimtumo ir sveikatos priežiūros paslaugas, o visiškai nepatenkintų darbuotojų dalis padidėjo. Ypač išryškėjo sveikatos priežiūros ir maitinimo paslaugų tobulinimo poreikis. Darbuotojų pateikti pasiūlymai rodo konkrečias galimas tobulinimo kryptis: atsakingesnę slaugytojų darbą, savalaikį reagavimą, tinkamą vaistų administravimą, geresnę informacijos dalijimąsi, maitinimo įvairovės didinimą ir užimtumo veiklų plėtrą;

7. 2026 m. darbuotojų motyvacijai ypač svarbūs tapo tarpusavio palaikymas ir darbo organizavimo lankstumas. Kolegų palaikymas išliko vienu svarbiausių darbuotojų pasirinktų motyvacinių veiksnių, o galimybė derinti darbo laiką, palyginti su ankstesniais metais, tapo reikšmingu motyvaciniu veiksniu. Tai rodo, kad darbuotojų motyvacijai svarbi palanki darbo aplinka, tarpusavio pasitikėjimas, bendradarbiavimas ir galimybė lanksčiau derinti darbo laiką;

8. Darbuotojų atvirose atsakymuose išryškėjo darbo krūvio ir darbuotojų skaičiaus problema. Ypač SGN darbuotojai akcentavo didelį darbo krūvį, poreikį didinti darbuotojų skaičių pamainose, užtikrinti darbuotojų pavadavimą bei stabilesnį darbo grafiką. Todėl tikslinga įvertinti

darbuotojų darbo krūvio pasiskirstymą, pamainų komplektavimą ir pavadavimo galimybes;

9. Svarbi tolesnio tobulinimo kryptis – komunikacijos ir tarpusavio bendradarbiavimo stiprinimas. Darbuotojų atsakymai atskleidė poreikį daugiau komunikuoti, problemas ir konfliktus spręsti tiesiogiai, stiprinti bendradarbiavimą tarp padalinių ir specialistų bei užtikrinti savalaikį informacijos perdavimą. Šios priemonės galėtų prisidėti tiek prie geresnio darbuotojų įsitraukimo, tiek prie palankesnio emocinio mikroklimato;

Bendra darbuotojų nuomonė apie įstaigą išlieka palanki, tačiau 2026 m. rezultatai rodo poreikį daugiau dėmesio skirti ne tik esamų paslaugų išlaikymui, bet ir jų kokybės gerinimui;

Analizė rodo, kad darbuotojai teigiamai vertina darbo sąlygas, bendradarbiavimą ir daugelį įstaigos veiklos aspektų, tačiau kartu išryškėjo sritys, kuriose darbuotojų vertinimai pablogėjo. Todėl tolesnis veiklos tobulinimas turėtų būti orientuotas į darbuotojų įsitraukimo didinimą, komunikacijos gerinimą, darbo krūvio subalansavimą, paslaugų gavėjams teikiamų paslaugų kokybės ir įvairovės stiprinimą bei darbuotojų motyvacijos palaikymą.

Apklausą ir duomenų analizę atliko:

direktoriaus pavaduotoja socialiniams reikalams Elžbieta Vileikienė