

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Kėdainių socialinės globos namams

2021 m.

Mokymų metu Kėdainių socialinės globos namų darbuotojams buvo taikomos įvairios metodikos, kurias naudojo ir pristatė ekspertinio lygio lektoriai, turintys darbo medicinos, profesinės sveikatos, sveikatingumo, kūno kultūros ir psichologų kvalifikacijas. Darbuotojų kompetencijų gerinimui ir įgūdžių formavimui, lektoriai taikė mokslu grįstas žinias su praktikomis. Buvo taikyti įvairūs aktyvaus mokymosi metodai: paskaitos, diskusijos, istorijų, nuotykių pasakojimai, atvejų analizės, minčių lietus, perkeltiniai metodai, prezentacijos „PowerPoint“ programoje, kiti įrankiai – testai, rizikų atpažinimo metodai, naudojant metaforas, specialius paveikslėlius, mokomieji filmai ir atpažįstant stresą keliančią riziką, individualių ir grupinių užduočių sprendimai, teksto analizės ir aptarimai, situacijos modeliavimas, gaunant specialias roles situacijų pristatyme.

Savo unikalumą atpažinimas ir stresų įvardijimas per žaidimus, refleksijas, prisistatymus grupėse, įvardijimas stiprinančių ir apribojančių veiksnių kolektyvo ir asmens lygmenyje. Psichologė pristatė dėmesingo įsisąmoninimo bei relaksacijų praktiką, ką daryti su savo mintimis, kaip tapti sąmoningais minčių stebėtojais, kaip praktiškai galime jas valdyti. Dalyvių apklausai ir viktorinai naudotas www.mentimeter.com įrankis. Refleksijos pratimai, kuriuose naudotas D. A. Kolbo išmokimo modelis, orientuotas į patirtinį mokymąsi, asmeninius ir socialinius pokyčius, karjeros plėtrą ir profesinį išsilavinimą. Būklės darbo kolektyve vertinimui naudotas „Blykst“ metodas.

Fizinio aktyvumo užsiėmimai: joga ir biuro joga, atstatomoji mankšta probleminėms kūno dalims atpalaiduoti, atsipalaidavimas gulint ir sėdint (psichofizinis procesas), savimasąžai veidui, akių mankšta. Įtampos nuėmimui, darbingumo didinimui, emocijų nuraminimui ir jų pakylėtumui buvo taikomi žaidimai (draugiškumo gerinimui „angelų“ ir juoką sukeliančių žaidimų, paaiškinant kaip juos ir kokius organizuoti darbo aplinkoje), šypsenos ir juoko palaikymo procesai, linksmi pasakojimai, pokštai, kvėpavimo pratimai (pilvinis, krūtininis, petinis ir šnervių) su teisingu judesio, kvėpavimo ir dėmesio sutelkimo derinimu į problemines kūno vietas, kad būtų atpalaiduotos įtampos kūne, sumažintas nuovargis, muzikinės, vedamosios ir garsų meditacijos (garsų terapija), tai labai svarbios praktikos psichoemociinei būklei gerinti, nes per trumpą laiką suteikia proto ramybę, aiškumą, sutelktumą, energijos ir darbingumo efektą, išplečia sąmoningumą.

Situacijos įstaigoje vertinimui buvo atlikta darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių apklausa su interaktyviu internetiniu klausimynu. Anketos nuoroda iš anksto buvo išsiųsta įstaigai ir pirmajame susitikime pristatyta darbuotojams. Klausimynas buvo suformuotas iš 55 pagrindinių klausimų, kai kuriuose buvo pasirinkimui pateikti galimi atsakymai, nuo 2 iki 5 klausimų variantų. Klausimai suskirstyti į 6 grupes: *darbo reikalavimai, darbo organizavimas, darbo turinys, socialiniai santykiai, darbo aplinka, stresas ir sveikata*. Trys klausimai atspindintys asmeninius duomenis, kiti klausimai susiję su kolegų parama, pokyčiais, prisirišimais, lojalumu ir t.t. Klausimai buvo atrinkti vadovaujantis būdingais psichosocialiniais veiksniais darbo aplinkoje, streso valdymo darbe standartu, kitų šalių gerąją praktika. Iš viso anketą užpildė **74 respondentai iš 95** tuo metu įmonėje dirbusiųjų ir tai sudaro apie **78** procentus, tai yra gerai reprezentatyvi imtis. Šie duomenys buvo kaupiami atskiroje duomenų bazėje ir analizuojami. Sukurtas įrankis duomenų analizei, atlikta kiekybinė jų analizė, gauti rezultatai pristatyti ir aptarti įmonės grupėse. Tyrimo išvados ir rekomendacijos pateiktos vadovaujantis respondentų klausimyne pateiktais atsakymais.

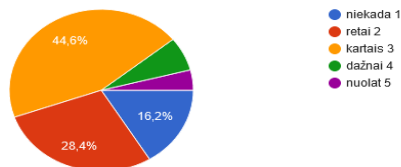
Kėdainių SGN darbuotojai gerai vertina tokius savo darbo faktorius:

- **kiekybiniai rodikliai:** turima pakankamai laiko atlikti savo užduotis ir neveluojama su darbais.

DARBO REIKALAVIMAI

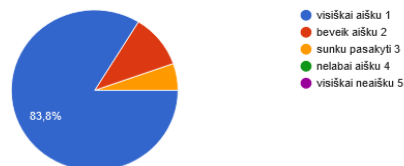
4. Ar Jūs priverstas skubėti, kad padarytumėte savo darbą?

74 atsakymai



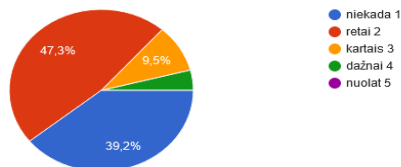
7. Ar jums aišku, ko iš Jūsų tikimasi darbe (kaip Jūsų darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą, padaliniiu keliama tikslai ir uždaviniai), aiškios pareigos ir atsakomybės?

74 atsakymai



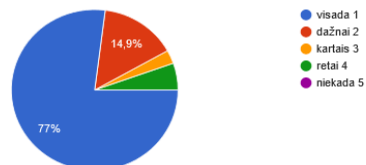
5. Ar tenka neįvykdyti kai kurių užduočių, nes turite per daug darbo?

74 atsakymai



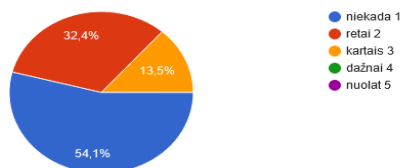
8. Ar gaunate aiškias darbo instrukcijas, kaip atlikti savo darbą?

74 atsakymai



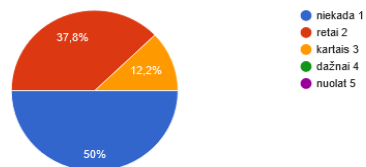
6. Ar būna užduočių, viršijančių Jūsų kompetenciją/ galimybes?

74 atsakymai



9. Ar skirtingos žmonių grupės darbe iš Jūsų reikalauja sunkiai suderinamų dalykų?

74 atsakymai

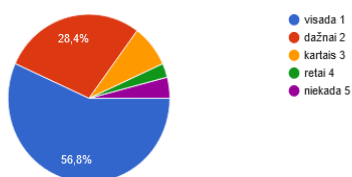


Šie veiksniai yra pagrindinė motyvacija, gerai atlikti savo pareigas ir jausti teigiamas emocijas nuo atlikto darbo. Atkreiptinas dėmesys į rizikos veiksnius, galinčius įtakoti darbuotojų psichologinę savijautą, jų rodikliai labiausiai priartėja prie santykinės ribinės reikšmės:

DARBO ORGANIZAVIMAS

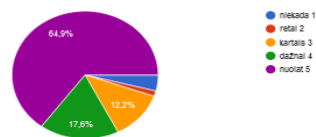
10. Ar Jūsų darbo laikas gali būti lankstus (pvz., ar galite pasirinkti darbo pradžios, atostogų laiką)?

74 atsakymai



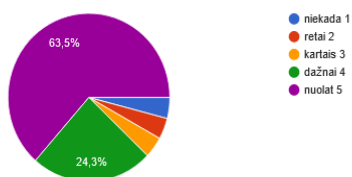
13. Ar užduotys darbe yra paskirstomos sąžiningai ir tolygiai?

74 atsakymai



11. Ar Jums suteikiamos visavertės pertraukos?

74 atsakymai



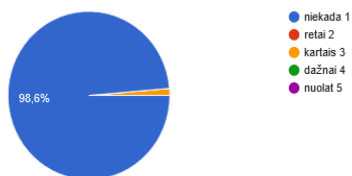
14. Ar Jūsų darbas yra savarankiškas?

74 atsakymai



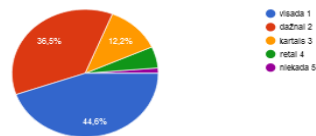
12. Ar esate verčiamas /priverstas dirbti viršvalandžius?

74 atsakymai



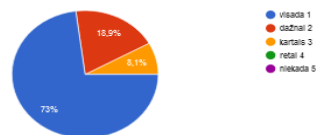
15. Ar galite savarankiškai reguliuoti savo darbo tempą, nuspręsti, kada daryti pertrauką?

74 atsakymai



16. Ar galite panaudoti savo žinias ir įgūdžius savo darbe?

74 atsakymai



Įstaigoje darbo laikas yra lankstus (10), (gali savarankiškai gali reguliuoti savo darbo tempą, kada daryti pertraukas) atitinkamai pareiškė visada, dažnai, kartais – 93 proc.

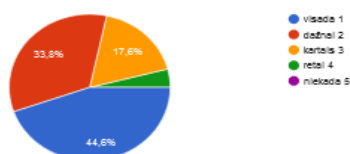
Suteikiamos visavertės pertraukos (11), 88 proc. darbuotojų (dažnai + nuolat), tik 12 proc. – (niekada+ retai+ kartais). Darbuotojai **nėra verčiami dirbti viršvalandžius (12)** ir tik 1,4 proc. kartais. **Užduotys darbe paskirstomos sąžiningai ir tolygiai (13)**, tik 4 proc. teigia, kad niekada.

Darbas yra savarankiškas (14) ir tik 23 proc. negalėjo atsakyti, koks jis. Didžioji dauguma darbuotojų gali **savarankiškai reguliuoti darbo tempą ir kada daryti pertraukas (15)** ir niekada – 1,4 proc. Darbo tempo veiksnio galimai neigiamą poveikį darbuotojų psichosocialinei sveikatai, atsveria aukštai vertinami kiekybiniai reikalavimai. Tai reiškia, kad nežiūrint į darbuotojų minimą didelį darbo krūvį, dėl tinkamo darbo organizavimo darbuotojai dažniausiai sugeba laiku atlikti jiems pavestas užduotis. Tokią situaciją galima pavadinti geru balansu tarp darbo įtampos ir darbo rezultato, kuomet darbuotojams keliami aukšti, bet pasiekiami darbo reikalavimai. **Įstaigos darbuotojai visada gali panaudoti savo žinias ir įgūdžius savo darbe (16)**.

DARBO TURINYS

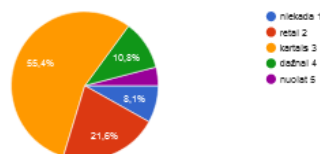
17. Ar atsižvelgiama į Jūsų nuomonę darbo klausimais?

74 atsakymai



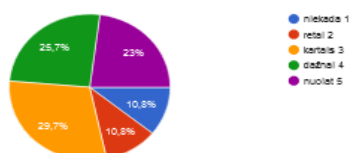
22. Ar darbe /po darbo jaučiate fizinį išsekimą?

74 atsakymai



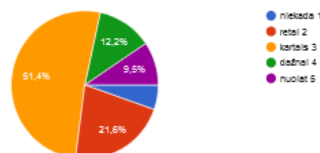
18. Ar darbe reikalingas precizinis tikslumas?

74 atsakymai



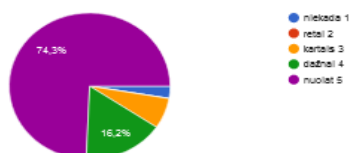
23. Ar darbe /po darbo jaučiate emocinį išsekimą?

74 atsakymai



19. Ar Jūsų darbas susijęs su didele atsakomybe (materialine, atsakomybe už kitų asmens saugumą, gyvybę)?

74 atsakymai



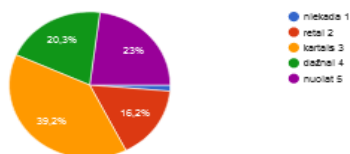
24. Ar Jūsų darbas įvairus/vienodas?

74 atsakymai



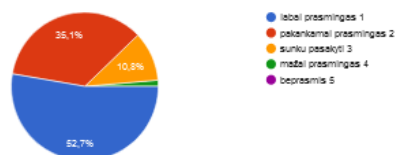
20. Ar Jūsų darbas emociai įtemptas?

74 atsakymai



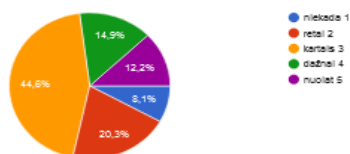
25. Ar manote, kad Jūsų darbas svarbus ir prasmingas?

74 atsakymai



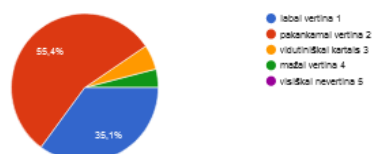
21. Ar Jūsų darbas fiziškai įtemptas?

74 atsakymai



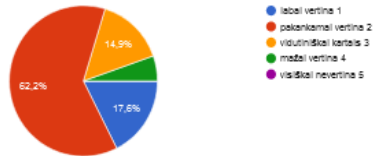
26. Ar tiesioginis vadovas Jus darbe vertina?

74 atsakymai



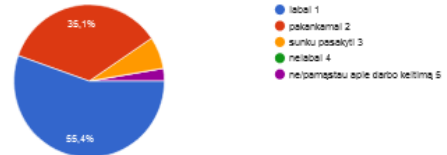
27. Ar bendradarbiai vertina Jūsų atliekamą darbą?

74 atsakymai



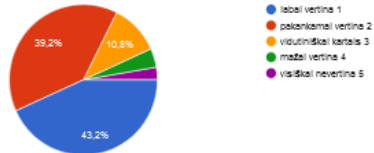
29. Ar esate patenkinta(-s) savo dabartiniu darbu?

74 atsakymai



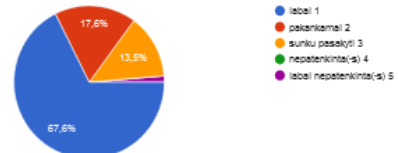
28. Ar Jūsų šeima/draugai vertina Jūsų darbą?

74 atsakymai



30. Ar didžiuojatės, kad dirbate šioje organizacijoje?

74 atsakymai



Darbo turinys: apie 96 proc. atsižvelgiama į darbuotojo nuomone (17), tik 4 proc. (retai); apie 11 proc. darbuotojų dar kitiems apie 11 proc. – kartais, nėra reikalingas precizinis tikslumas (18); 90 proc. **darbuotojų nuolat ir dažnai susiję su didele atsakomybe** (19) – tai didelis rizikos faktorius;

Fiziniai, psichofiziniai, emociniai rodikliai: įstaigos darbo aplinka yra pozityvi, vienas kitam padeda ir nuoširdžiai bendrauja, nesusiduria su bendradarbių asmeninėmis problemomis. Nors daugumos darbuotojų darbas **yra emociškai įtemptas** (20): retai – 16 proc.; kartais – 39 proc.; dažnai – 20 proc.; darbe ir po darbo nuolat/ dažnai apie 22 proc. jaučia emocinį išsekimą, 71 proc. – kartais ir retai (23). Tai paaiškinama, kad darbas yra susijęs su didele atsakomybe, už kitų asmenų sveikatą ir saugumą, išskyrus 5 proc., kurių darbas su tuo nėra susijęs. Tai taip pat yra didelis rizikos faktorius gresiantis perdegimu.

Darbas pas daugumą darbuotojų yra vidutiniškai fiziškai įtemptas tik pas 8 proc. – nėra (21); darbe ir po darbo 77 proc. darbuotojų kartais ir retai jaučia fizinį nuovargį, ir dažnai nuolat 15 proc. (22). Tik pas 15 proc. darbas yra monotoniškas (24); didžio dauguma darbuotojų darbą laiko svarbiu ir prasmingu (25). Tarp vadovų ir darbuotojų geri santykiai, darbuotojai vertinami ir gerbiami (26). Bendradarbiai gerai vertina vienas kito atliekamus darbus (27). Šeima ir draugai taip pat puikiai vertina artimojo veiklą (28). Darbuotojai vertina savo darbą ir juo didžiuojasi (29, 30). Tai užtikrina įstaigos gebą profesionaliai atlikti darbus ir nuolat tobulintis savo profesinėje veikloje.

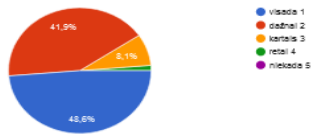
Socialiniai santykiai

Santykiai su vadovu: įstaigos vadovas praktiškai visada tariasi su darbuotojais (31); vadovas visada ir dažnai paklausia ir pataria, ir tariasi su darbuotojais (32); darbuotojai gauna grįžtamąjį ryšį apie atliekamą darbą (33); vadovas atsižvelgia į darbuotojų nuomonę darbo klausimais (34); visada gauna iš tiesioginio vadovo pagalbą, iškilus problemoms situacija pasikeičia (35, 35a, 35b); su vadovu 84 proc. darbuotojų susitinka kas savaitę, kartą per mėn. 12 proc. (36); darbuotojai turi galimybę prisidėti prie išankstinio planavimo (37); darbuotojams yra paaiškinami pokyčiai, naujovės (38); turi galimybę kvalifikuotis (39); yra patenkinti suteikiamomis galimybėmis tobulėti (40); vadovas padeda ir palaiko kai to reikia (41);

Santykiai su darbuotojais: santykiai tarp darbuotojų yra geri, gauna reikiamą pagalbą ir paramą (42, 43); pasitaiko priekabiavimų ir nemalonių elgesiu (9 proc. retai, 4 proc. kartais, 1 proc. nuolat[44]); beveik visi žino kur kreiptis iškilus darbiniam konfliktui (45); turi bendradarbių ir kitų žmonių su kuriais gali aptarti rūpimus klausimus (46).

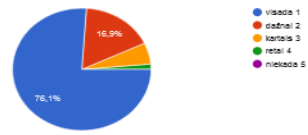
31. Ar Jūsų vadovas tariasi su darbuotojais?

74 atsakymai



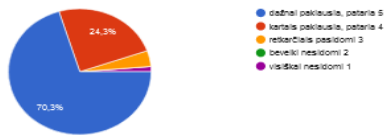
35a. Jei TAIP, tai kaip dažnai sulaukiate tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai?

71 atsakymas



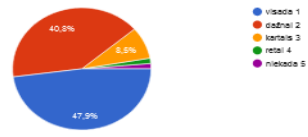
32. Kaip Jūsų vadovas kontroliuoja Jūsų darbą?

74 atsakymai



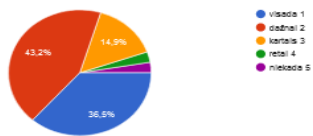
35b. Ar pasitarus su tiesioginiu vadovu dėl atsiradusios problemos situacija pasikeičia?

71 atsakymas



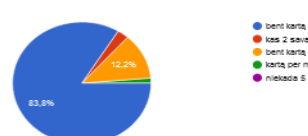
33. Ar gaunate grįžtamąjį ryšį apie atliekamą darbą?

74 atsakymai



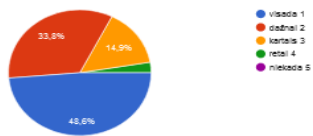
36. Su tiesioginiu vadovu vidutiniškai susitinkate (aptarti savo uždutis, paklausti, gauti pagalbos ir t.t.):

74 atsakymai



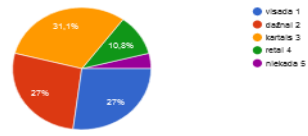
34. Ar vadovas atsižvelgia į Jūsų nuomonę darbo klausimais?

74 atsakymai



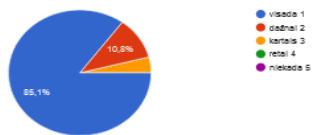
37. Ar turite galimybę prisidėti prie darbinų pokyčių išankstinio planavimo?

74 atsakymai



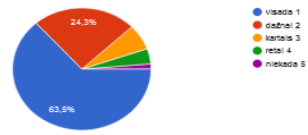
35. Ar galite tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai?

74 atsakymai



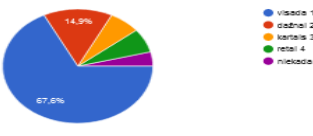
38. Ar darbuotojams visuomet paaikškinami darbo pokyčiai, jų priežastys ir pasekmės?

74 atsakymai



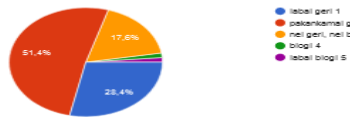
39. Ar darbe turite galimybę tobulėti, kelti kvalifikaciją?

74 atsakymai



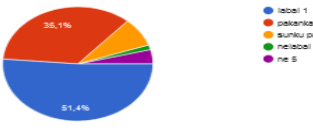
43. Ar santykiai tarp bendradarbių darbe yra geri?

74 atsakymai



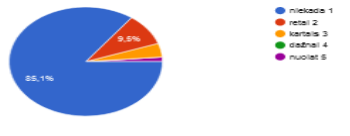
40. Ar esate patenkinta(s) suteikiamomis galimybėmis tobulėti, kelti kvalifikaciją?

74 atsakymai



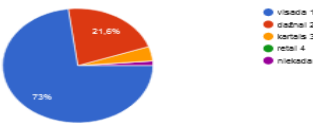
44. Ar darbe prie Jūsų priekabiaujama žodžiais ar nemaloniu elgesiu (pvz.: žemina, baugina, ignoruoja ir pan.)?

74 atsakymai



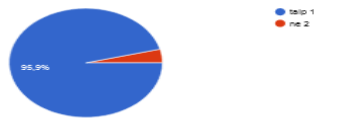
41. Ar Jūsų vadovas padeda ir palaiko, kai to reikia?

74 atsakymai



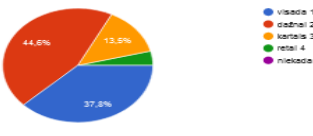
45. Ar žinote, kur kreiptis ir ką daryti iškilus darbiniam konfliktui?

74 atsakymai



42. Ar bendradarbiai suteikia Jums reikiamą paramą ir pagalbą?

74 atsakymai



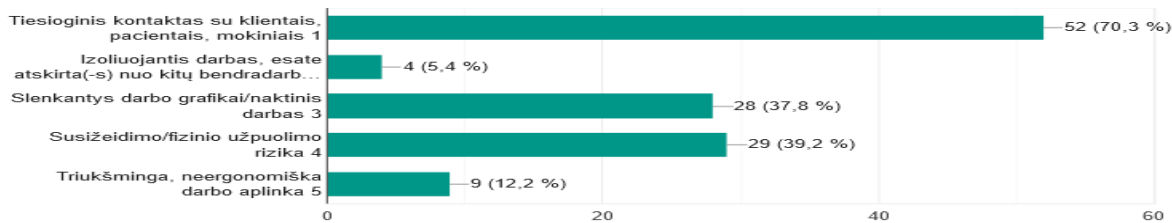
46. Ar yra žmogus (bendradarbis/pažįstamas/namiškis) su kuriuo galėtumėte aptarti rūpimus klausimus?

74 atsakymai



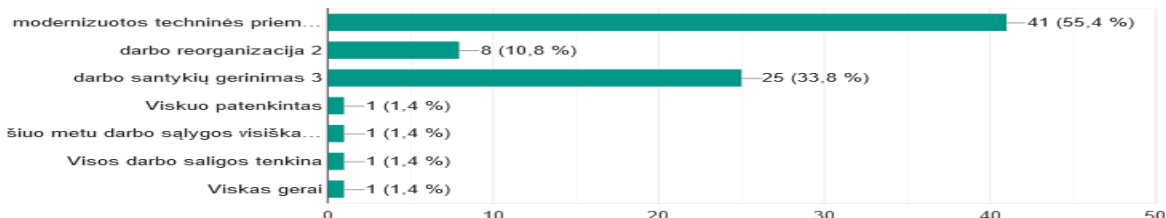
47. Ar darbe tenka susidurti su šiais rizikos veiksniais:

74 atsakymai



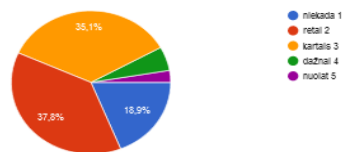
48. Kokios priemonės pagerintų Jūsų darbą:

74 atsakymai



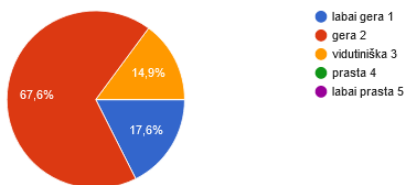
52. Ar jaučiate įtampą, nerimą, nerimą, irzlumą, sunku užmigti?

74 atsakymai



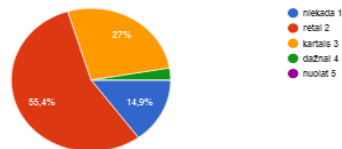
49. Kokia jūsų sveikata?

74 atsakymai



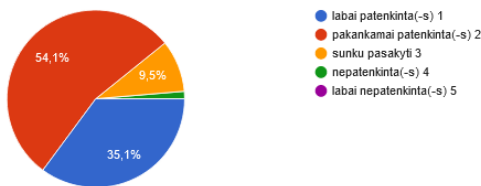
53. Ar Jums sunku susikaupti?

74 atsakymai



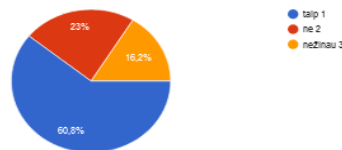
50. Ar esate patenkintas savo dabartiniu gyvenimu?

74 atsakymai



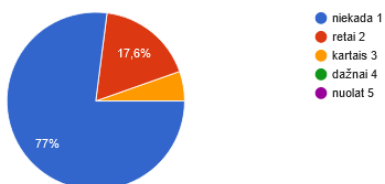
54. Ar Jūsų įmonėje yra prieinami specialistai, į kuriuos galite kreiptis pagalbos dėl streso, konfliktų sukeltų sveikatos problemų (pvz., psichologas, socialinis darbuotojas)?

74 atsakymai



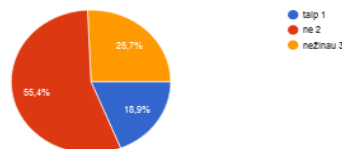
51. Ar Jūsų darbas trukdo Jūsų socialiniam gyvenimui?

74 atsakymai



55. Ar norėtumėte savo asmenines problemas aptarti su psichologu?

74 atsakymai



Rizikos veiksniai darbe: 70 proc. turi tiesioginį kontaktą su pacientais; slenkantį darbo grafiką – k 37 proc., susižeidimo riziką – 39 proc. ir triukšmingą aplinką – 12 proc. (47). Darbą pagerintų modernizuotos techninės priemonės, darbo santykių gerinimas, darbo reorganizacija (48).

Stresas ir sveikata. Daugumos darbuotojų sveikatos būklė yra gera, labai gera apie 20 proc. ir tik 15 proc. vidutiniška (49). Dauguma darbuotojų nejaučia įtampų, nerimo ir tik 8 proc. dažnai, nuolat jaučia irzlumą, nemigą (52); **sunku susikaupti retai, kartais pas 73 proc.** ir tik 15 proc. gali susikaupti (53); 16 proc. darbuotojų nežino, 23 proc. sako, kad nėra (54); su psichologu norėtų aptarti asmenines problemas norėtų 19 proc. darbuotojų (55).

Pasitenkinimas gyvenimu: dabartiniu savo gyvenimu patenkinti yra apie 90 proc., 9 proc., negalėjo pasakyti, tik 3 proc. – yra nepatenkinti (50);

Galima daryti prielaidą, kad dauguma darbuotojų yra patenkinti savo darbu. Bendradarbiai vertina vienas kito atliekamą darbą. Daugelio darbuotojų atsakymų pasižymi labai maža sklaida, todėl galima teigti, kad darbuotojų nuomonė dėl galimų psichosocialinių rizikos veiksnių yra vieninga ir pakankamai objektyvi. Nuomonių vieningumas ypatingai pasireiškė vertinant šiuos psichosocialinius rizikos veiksnius: **pasitenkinimas darbu, pasitikėjimas vadovybe / bendradarbiais ir subjektyvi sveikata**. Darbuotojų psichoemocinės sveikatos raštingumo vertinimo išvados: vidutinis balas, ar proc.: prieš mokymus: **61,75** proc. ir po veiklų įgyvendinimo: **84,60** proc., **pokytis – 22,86 proc.**

Bendra vertinimo išvada dėl rizikos dydžio yra PRIIMTINA.

BENDROJO POBŪDŽIO REKOMENDACIJOS

Suprantant, kad kolektyvo darbo specifika įpareigoja vykdyti aukštesnio lygio vadovų užduotis, vis tik vesti diskusijas su kolektyvo darbuotojomis dažniau. Galėtų būti už bendravimą atsakinga savanorė kolegė ar pakviesta psichologė, sprendžiant psichosocialinius, psichoemocinius klausimus, atsitikus ypatingai situacijai darbuotojui: šeimoje, darbo aplinkoje, sociume. Taikyti specialius žaidimus ir išmoktas praktikas sukeliančias džiaugsmą, padedančias nusiraminti. Taip pat bendraujant su kolegomis, vadovais ir klientais, jau minėtas praktikas: dėkingumą, atjautą, šypseną ir draugiškumą savo darbe. Nereikia laukti, kol kitas bus dėkingas, nes dėkingumas teigiamai veikia ir tą, kuris dėkoja (eksperimentinio tyrimo duomenimis, išreiškiant dėkingumą padidėja subjektyvus laimės lygis net 19%). Taikyti konfliktų analizės būdus ir testus, koks asmens atsakas mokytis išėjimo iš konflikto taikių formų, taikyti „Conflictman“ metodą (šviesoforo principas) kolektyve. Siūloma konsultuotis su darbuotojais priimant sprendimus, kurie yra susiję su jų darbu. Taip pat įtraukti darbuotojus į pokyčių organizavimą. Santykių gerinimui būtina atkreipti dėmesį į kalbos kultūrą, tiek asmeniniame tiek sociumo gyvenime.

Pradėti praktikuoti išmoktas įtampas atpalaiduojančias praktikas, laikytis emocinės savistabos principų: fizinio aktyvumo, kvėpavimo, biuro jogos, psichofizinio atsipalaidavimo, meditacijos pratimus, džiaugsmo žemėlapių kūrimai, ugdomųjų filmų peržiūros, draugiškumo ir „angelų“ puoselėjimo žaidimų. Kvieti išorinius ekspertus – konsultantus 1-2 kartus per pusmetį, atpažintų rizikų temomis vesti mokymus, praktinius užsiėmimus, pristatyti pasikeitimus teisės aktuose, inovacijas, testus nuovargio, antrinio trauminio streso, perdegimui įsivertinimui.

Kasdienybėje ir darbe po įtemto darbo, pertraukėlių metu rekomenduojame naudoti atstatomąsias mankštas, kvėpavimo pratimus, meditacijas, juoko procesus, žaidimus, psichofizinius atsipalaidavimus. Dažniau stebėti savo mintis, rinktis teigiamas, gerumo pilnas mintis. Auginti ir skatinti gerumą, draugiškumą, meilę sau ir kitiems. Informuoti darbuotojus apie galimybę gauti laisvo laiko vykdyti savo šeiminius įsipareigojimus (LR Darbo kodekso 28 straipsnis).

Santykių gerinime svarbu trys esminiai dalykai: kito **tinkamas suvokimas** (tam yra priežastis, jei atrodo, kad kitas kažką daro ne taip); savo **proto, emocijų, jausmų stebėjimas** ir tada ateina **tinkamas išreiškimas** (be neigiamų emocijų ir t.t.). Kiekviena klaida, kurią žmonės daro, iš tiesų nėra klaida – tai yra trijų svarbiausių gyvenimo aspektų mokymosi procesas. Žodžiai yra svarbūs, bet jie turi ribas. Žodžių tikslas yra sukurti tylą, ramybę jumyse ir kituose. Jei jūsų žodžiai kuria ramybę, jūs juos naudojate teisingai. Tada santykiai šeimoje, darbo aplinkoje ir sociume bus geri.

REKOMENDACIJOS STRESO PAVEIKTIEMS DARBUOTOJAMS

Norintiems sumažinti stresą:

- 1) Pažvelkite į problemą naujai, paanalizuokite, ar visos aplinkybės, kurios skatina psichologinį stresą, iš tikrųjų yra svarbios, prasmingos ir neišvengiamos. Ar visada būtina į jas reaguoti? Galima pradėti keisti požiūrį į daugelį kasdieninių nesvarbių, tačiau keliančių emocinę įtampą, aplinkybių;

- 2) būtina atpažinti kas jums sukelia stresą ir kaip į jį reaguojate. Sąmoningai stenkitės sumažinti jaučiamus stresorius;
- 3) nustatykite aiškius savo veiklos prioritetus. Gerai pagalvokite, ką turite padaryti, o ką galima atidėti arba tiesiog nedaryti. Kiekvienam suplanuotam darbui reikia nustatyti konkretų laiką, kada jį atlikti;
- 4) draugiškai dalinkitės darbo krūviu, nesistenkite visko daryti vienas, išmokite bendradarbiams sakyti „ne“, jei jaučiatės per daug apkrautas. Nedarykite tų dalyku, kurie nėra ypatingai svarbūs. Galbūt jūs prisiimate per daug atsakomybės, negu iš tikrųjų galite susidoroti. Jei kažkas prieštarauja, ramiai ir nuoširdžiai, pateikite savo priežastis ir būkite pasirengęs išklaudyti ir siekti kompromiso.
- 5) būkite 100 proc. dabartyje, sutelkite dėmesį į tą veiklą, kuria dabar užsiimate, tada tiksliau ir geriau atliksite užduoti, būsite emociškai pakylėtas;
- 6) būkite sąžiningi sau, pripažinkite savo trūkumus. Išmokite palankiai žiūrėti į save tokį, koks esate – su visais privalumais ir trūkumais;
- 7) siekite savęs pažinimo ir suvokimo: kai protas aiškus, centruotas, galėsite pasiekti geresnių rezultatų įvairiose srityse, o tai pasiekama, kai pradedama sistemingai atlikinėti kvėpavimo pratimus, meditacijas, kūno atpalaidavimo pratimus su psichofizinės praktikos atlikimu. Šių praktikų mokėtės seminaro metu, būtina tęsti individualiai prieš darbą, darbovietėje higieninių pertraukėlių ar pietų metu ir po darbo.
- 8) turimus resursus, gebas suaktyvinkite, kas jums geriausiai padeda ir jaučiatės gerai. Jeigu jus labai veikia malonūs kvapai, atpalaiduojanti muzika, garsų ar juoko terapijos, panaudokite šias savybes, kad atsipalaiduotumėte. Jeigu esate linkęs bendrauti, sąmoningai daugiau laiko praleiskite su pažįstamais ir pan.
- 9) tobulėkite – ugdykite gerąsias būdo savybes. Kantrybė ir atlaidumas, nuoširdumas ir dėkingumas, pagarba ir meilė padeda gyventi darnoje su savimi, kitais žmonėmis;
- 10) neišgyvenkite dėl tų dalykų, kurių asmeniškai negalite pakeisti, keisk tai ką gali pakeisti;
- 11) mankštinkitės: mankšta, biuro joga, pasivaikščiojimas, bėgiojimas ir daugelis kitų fiziškai aktyvių užsiėmimų yra natūraliausias būdas sustiprinti organizmą, nervų sistemą, pagerinti nuotaiką;
- 12) dažnai šypsokitės ir juokaukite, teigiamai mąstykite. Pozityvios mintys gimdo pozityvius veiksmus. Viena iš streso įveikimo paslapčių yra minčių ir proto valdymas, emocijų stebėjimas. Reikia mokytis keisti neigiamą pokalbį su savimi daug pozityvesniu „vidiniu tekstu“;
- 13) pasikalbėkite su draugu arba šeimos nariu (paramos ieškojimas ir teikimas). Daugeliui žmonių sunku įveikti stresą vieniems, todėl yra būtina ieškoti draugų ar kitų žmonių paramos. Kai sunku, reikalingas kitų supratimas, užuojauta, pagalba arba tiesiog išklausymas. Tai padeda išsivaduoti iš sunkių jausmų ir atrasti atsakymus į rūpimus klausimus. Stiprinant tarpusavio santykius ir bendravimo įgūdžius, tamprėja ryšiai su kitais žmonėmis;
- 14) sureguliuokite gyvenimo stilių – subalansuokite mitybą, nevartokite centrinę nervų sistemą veikiančių medžiagų (nikotino, alkoholio), laikykitės darbo ir poilsio režimo darbo aplinkoje ir namuose;
- 15) pakeiskite aplinką, paklauskite muzikos, kurkite regimuosius vaizdus, planuokite savo atostogas;
- 16) pasimasažuokite, atpalaiduokite raumenis, įsivaizduokite ką nors malonaus;
- 17) darykite gerus darbus, taip atversite labiau širdį, žaiskite darbo aplinkoje draugiškumą skatinančius ir „angelų“ globėjų žaidimus, tai padės išugdyti savyje daugiau bendražmogiškųjų savybių ir dar labiau kels įstaigoje dirbančiųjų bendravimo kultūros lygį, palaikys gerą nuotaiką, entuziazmą ir t.t.
- 18) įstaigos darbuotojams, patyrusiems vedamų teorinių ir praktinių mokymų naudą, ir siekiantiems išmokti naujų praktikų, kurios realiai padėtų atpalaiduoti susikaupusius stresus, įtampas kūne, prote, ir neigiamas emocijas, rekomenduojame 3 dienų **Meditacijos ir kvėpavimo ir seminarus** su unikalia, pasaulyje pripažinta, medicininiais tyrimais grįsta, ritminio kvėpavimo sistemą. Seminaro metu įgyjamos gyvensenos žinios ir praktikos padedančios palaikyti darną, gerą nuotaiką ir darbingumą ir sveikatą savyje. Dėl minėto seminaro galite kreiptis į tarptautinių kursų lektorių Eligijų tel. 8-682 42579, el. p. eligijus@valskis.lt.

Parengė Eligijus Valskis
2021-11-03