



VIDAUS REIKALŲ
MINISTERIJA

**Vidaus reikalų ministerijai pavaldžių
statutinių tarnybų darbuotojų
pasitenkinimo darbu tyrimas**

Dr. Eglė Vileikienė
Projektų ir kokybės valdymo skyriaus
vyresnioji patarėja

2025-02-28

Trumpai apie tyrimą

Bendra informacija apie tyrimą:



viešojo administravimo įstaigų darbuotojų motyvacijos ir pasitenkinimo darbu nustatymas



internetinė apklausa



2024 m. gegužės–liepos mėn. ir spalio- gruodžio mėn.

~260

viešojo administravimo įstaigų

29 783

darbuotojai

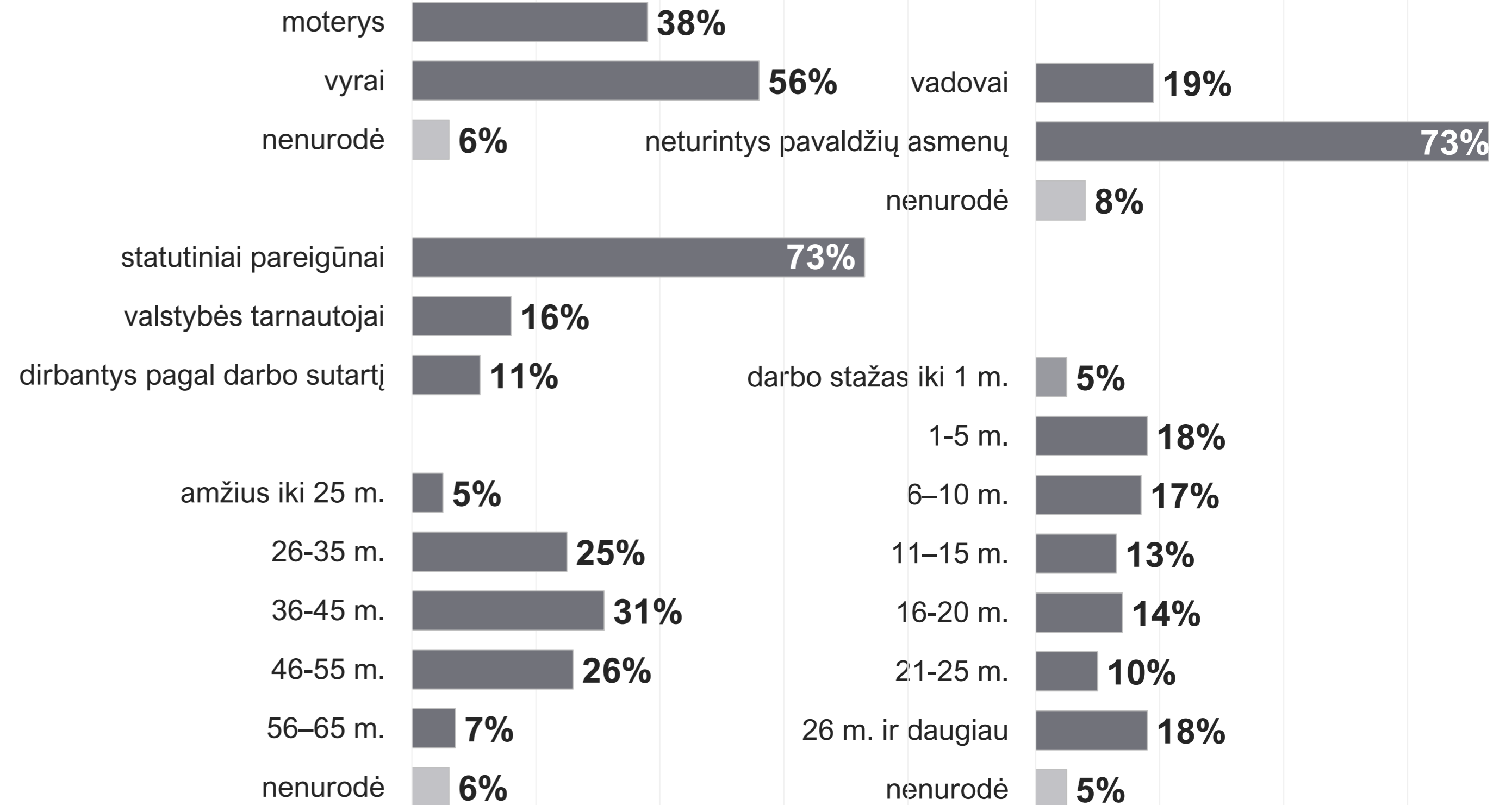
56%

apklausoje dalyvavusių darbuotojų dalis

Informacija apie statutinių tarnybų darbuotojų tyrimą:

11601

darbuotojai



63%

apklausoje dalyvavusių darbuotojų dalis

68% policijoje, **48%** PAGD, **70%** VSAT, **53%** VST, **65%** FNTT

2022 m. 72% policijoje, **51%** PAGD, **54%** VSAT, **61%** VST, **61%** FNTT

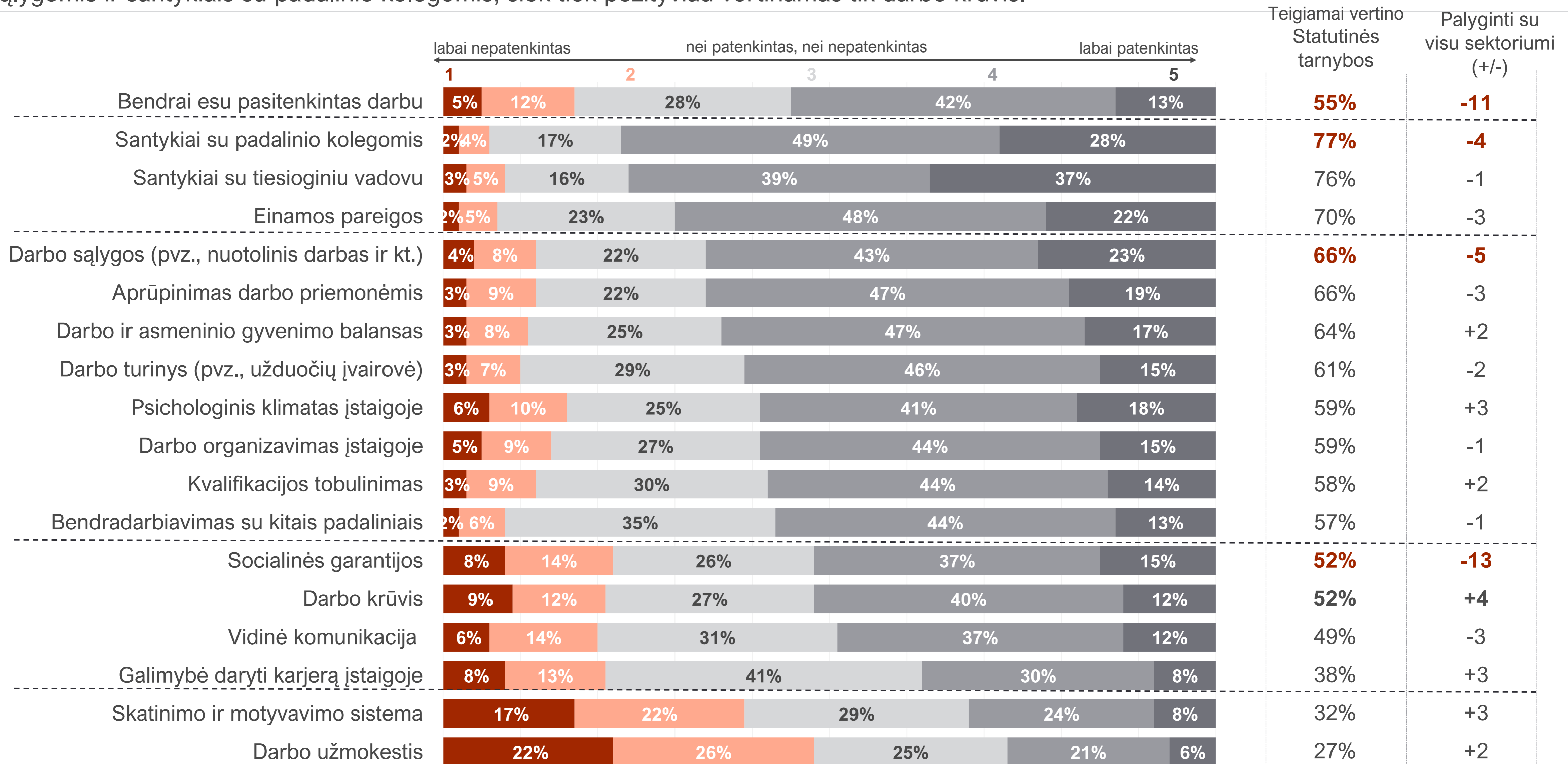


VIDAUS REIKALŲ
MINISTERIJA



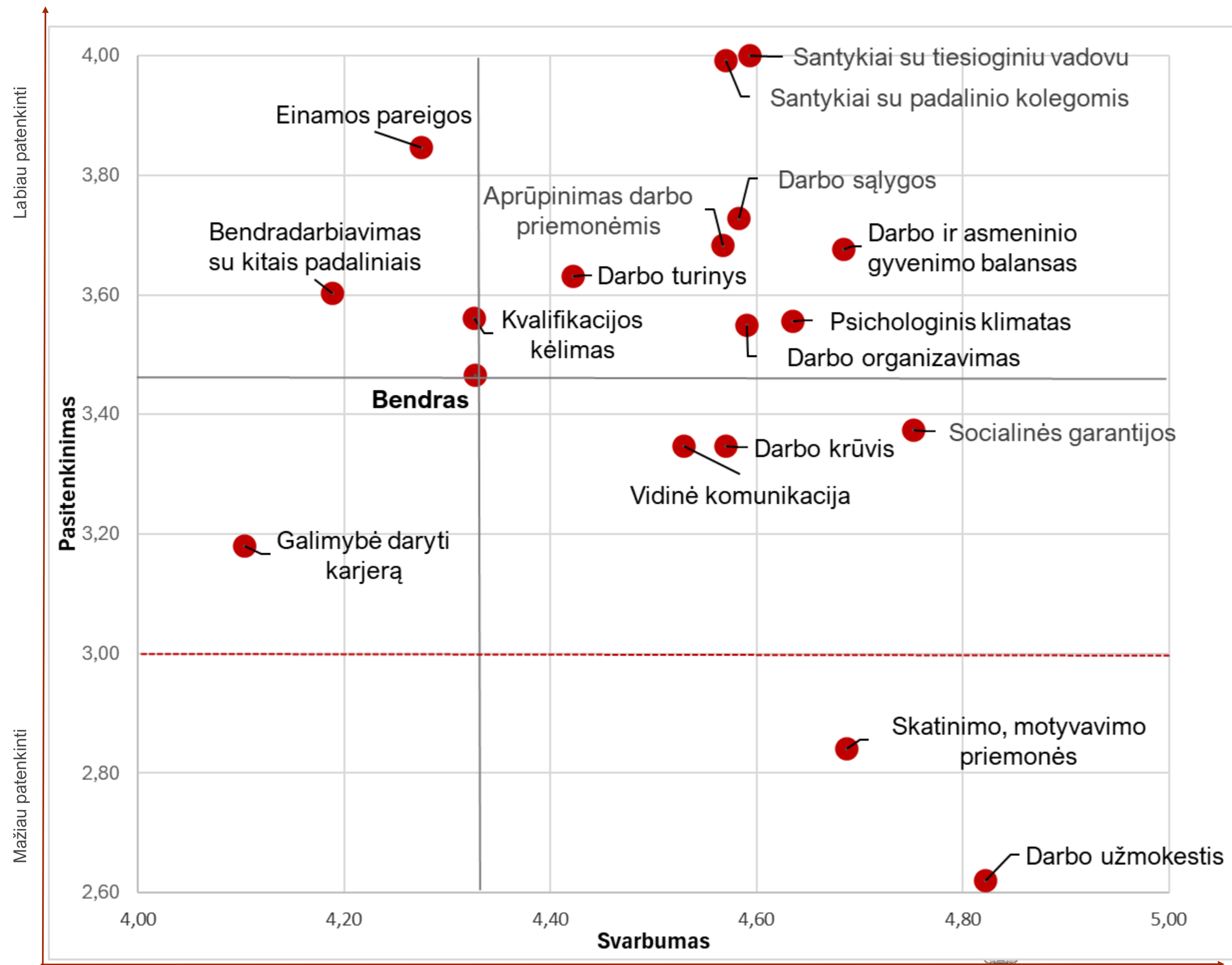
Pasitenkinimas darbu

Bendrai darbu patenkinti 55 proc. statutinių tarnybų darbuotojų. Dauguma patenkinti santykiškai su padalinio kolegomis ir tiesioginiais vadovais bei einamomis pareigomis. Palyginti su visu sektoriumi, daug mažesnis bendras pasitenkinimas darbu, taip pat socialinėmis garantijomis, darbo sąlygomis ir santykiškai su padalinio kolegomis, šiek tiek pozityviau vertinamas tik darbo krūvis.



Palyginti su 2017 m. pozityviau vertinamas aprūpinimu darbo priemonėmis, darbo organizavimas, socialinės garantijos, darbo sąlygomis ir einamomis pareigomis, tačiau daug prasčiau vertinamos skatinimo ir motyvavimo priemonės, karjeros galimybės, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, darbo užmokestis ir bendradarbiavimas su kitais padaliniais.

	Statutinės tarnybos				Pokytis 2017- 2024	Visas viešasis sektorius				Pokytis 2017- 2024
	2017 m.	2020 m.	2022 m.	2024 m.		2017 m.	2020 m.	2022 m.	2024 m.	
Santykiai su padalinio kolegomis	78%	81%	82%	77%	-1	79%	81%	82%	81%	+2
Santykiai su tiesioginiu vadovu	74%	75%	76%	76%	+2	75%	76%	77%	77%	+2
Einamos pareigos	66%	74%	75%	70%	+4	68%	74%	74%	73%	+5
Darbo sąlygos (lanksčios darbo formos ir kt.)	61%	68%	67%	66%	+5	62%	68%	68%	71%	+9
Aprūpinimas darbo priemonėmis	56%	68%	69%	66%	+10	61%	66%	67%	69%	+8
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas		70%	67%	64%	-6		69%	65%	62%	-7
Darbo turinys (pvz., užduočių įvairovė)	59%	69%	64%	61%	+2	61%	69%	64%	63%	+2
Darbo organizavimas įstaigoje	53%	60%	59%	59%	+6	49%	57%	55%	56%	+7
Psichologinis klimatas įstaigoje	58%	62%	62%	59%	+1	55%	60%	60%	60%	+5
Kvalifikacijos tobulinimas	58%	60%	57%	58%	0	52%	56%	54%	56%	+4
Bendradarbiavimas su kitais padaliniais	61%	65%	61%	57%	-4	61%	64%	59%	58%	-3
Darbo krūvis	52%	63%	54%	52%	0	50%	60%	49%	48%	-2
Socialinės garantijos	47%	66%	62%	52%	+5	60%	73%	70%	65%	+5
Vidinė komunikacija			52%	49%	-3			49%	52%	+3
Galimybė daryti karjerą įstaigoje	44%	48%	45%	38%	-6	39%	44%	39%	35%	-4
Skatinimo ir motyvavimo sistema			40%	32%	-8			36%	29%	-7
Darbo užmokestis	32%	52%	38%	27%	-5	27%	47%	35%	25%	-2
Bendrai esu pasitenkintas darbu	60%	67%	62%	55%	-5	61%	69%	63%	66%	+5



Vidurkių palyginimas (1 – labai blogai, 5 – labai gerai), (1 – visai nesvarbu, 5 – labai svarbu)

2024 m. palyginti su 2022 m.

Sumažėjo pasitenkinimas:

- bendras pasitenkinimas darbu,
- darbo užmokesčiu (-0,4 balo),
- socialinėmis garantijomis (-0,3 balo),
- skatinimo ir motyvavimo priemonėmis (-0,3 balo),
- karjeros galimybėmis,
- santykiais su padalinio kolegomis,
- einamomis pareigomis,
- aprūpinimu darbo priemonėmis.

Palyginti su kitais, pozityviausiai daugelį darbo aspektų vertino patys vyriausi bei ilgiausiai dirbantys darbuotojai. Pasitenkinamas darbu auga su kiekviena amžiaus grupe. Vadovai, palyginti su neturinčiais pavaldžių asmenų, pozityviau vertino beveik visus darbo aspektus.

	amžius iki 35 m.	36-45 m.	46-55 m.	56 m. ir daugiau	stažas iki 5 m.	6-10 m.	11-15 m.	16-20 m.	21 m. ir daugiau	Vadovai	Neturi pavaldžių asmenų	Ne pareigūnai	Pareigūnai	Visi
Santykiai su tiesioginiu vadovu	0,02	-0,03	0,03	0,21	0,16	-0,04	-0,07	-0,07	0,02	0,10	0,00	0,10	-0,04	4,00
Santykiai su padalinio kolegomis	-0,01	-0,03	0,07	0,18	0,08	-0,05	-0,06	-0,03	0,06	0,13	-0,01	0,04	-0,01	3,99
Einamos pareigos	-0,11	0,01	0,12	0,19	0,05	-0,10	-0,09	0,00	0,10	0,25	-0,04	0,04	-0,02	3,85
Darbo sąlygos (pvz., nuotolinis darbas ir kt.)	-0,08	0,00	0,09	0,24	0,08	-0,07	-0,04	-0,03	0,05	0,15	-0,02	0,15	-0,05	3,73
Aprūpinimas darbo priemonėmis	-0,12	0,01	0,12	0,24	-0,05	-0,05	-0,05	0,03	0,12	0,15	-0,02	0,05	-0,02	3,68
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	-0,10	0,00	0,10	0,24	0,09	-0,10	-0,10	-0,04	0,09	0,10	0,00	0,09	-0,03	3,68
Darbo turinys (pvz., užduočių įvairovė)	-0,08	0,01	0,09	0,19	0,08	-0,08	-0,09	-0,01	0,07	0,10	-0,01	0,08	-0,03	3,63
Bendradarbiavimas su kitais padaliniais	-0,09	-0,01	0,10	0,24	0,04	-0,10	-0,09	0,00	0,11	0,12	-0,02	0,06	-0,02	3,60
Kvalifikacijos tobulinimas	-0,05	0,00	0,07	0,13	0,08	-0,09	-0,10	-0,02	0,08	0,12	-0,01	-0,03	0,01	3,56
Psichologinis klimatas įstaigoje	-0,05	-0,03	0,10	0,31	0,13	-0,10	-0,11	-0,06	0,09	0,15	-0,01	0,07	-0,03	3,56
Darbo organizavimas įstaigoje	-0,08	0,00	0,10	0,28	0,09	-0,09	-0,10	-0,02	0,09	0,11	-0,01	0,07	-0,03	3,55
Socialinės garantijos	-0,03	-0,02	0,01	0,33	0,25	-0,02	-0,10	-0,10	-0,06	-0,01	0,03	0,30	-0,11	3,37
Darbo krūvis	-0,17	-0,01	0,16	0,33	0,06	-0,13	-0,15	-0,01	0,14	0,08	0,00	0,11	-0,04	3,35
Vidinė komunikacija	-0,02	-0,04	0,08	0,25	0,16	-0,12	-0,11	-0,05	0,06	0,13	-0,01	0,08	-0,03	3,35
Galimybė daryti karjerą įstaigoje	-0,05	-0,05	0,13	0,21	0,14	-0,13	-0,17	-0,05	0,10	0,26	-0,05	0,04	-0,02	3,18
Skatinimo ir motyvavimo sistema	-0,18	-0,03	0,18	0,47	0,11	-0,16	-0,20	0,00	0,14	0,19	-0,03	0,17	-0,06	2,84
Darbo užmokestis	-0,30	-0,05	0,29	0,59	0,01	-0,22	-0,22	0,00	0,26	0,28	-0,06	0,20	-0,07	2,62
Bendrai patenkinti darbu	-0,18	-0,04	0,18	0,43	0,09	-0,15	-0,16	-0,05	0,14	0,16	-0,02	0,15	-0,05	3,47





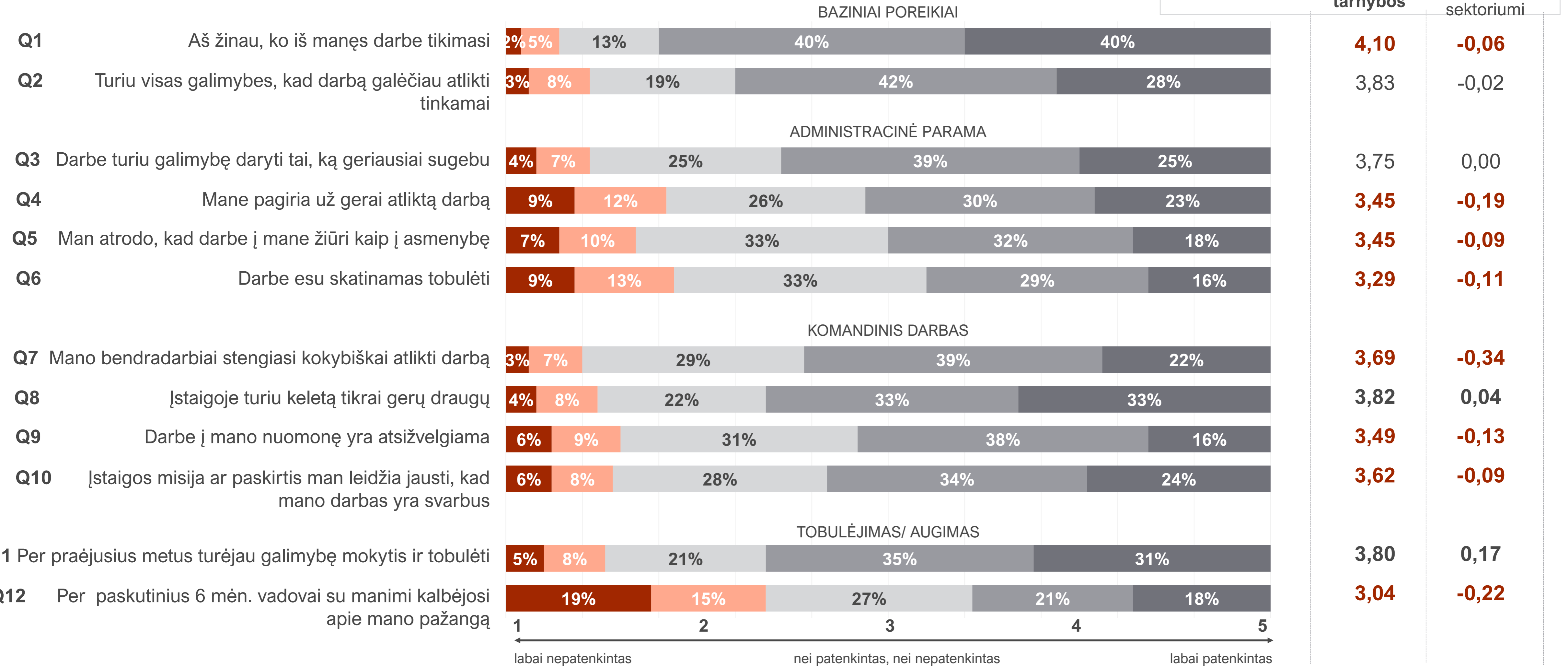
Įsitraukimas į darbą

Dominuoja teigiamas įsitraukimo į darbą aspektų vertinimas. Palyginti su visu sektoriumi, įsitraukimo į darbą indeksas daug mažesnis. Prasčiau vertinami 8 iš 12 teiginių (Q1, Q4-Q7, Q9-Q10 ir Q12), pozityviau vertinami Q8 ir Q12 teiginiai.

Darbuotojų įsitraukimo į darbą indeksas

3,61
Statutinės tarnybos

3,70
Palyginti su visu sektoriumi



Palyginti su 2020 m. pozityviau vertinami visi teiginiai, ypač Q10 (-0,3 balo) ir Q7 (-0,2 balo). Palyginti su 2022 m. šiek tiek pagerėjo Q11 teigino vertinimas, visi kiti – vertinami prasčiau, ypač Q12 (-0,2 balo) ir Q7 (-0,2 balo).

		Statutinės tarnybos			Pokytis 2020- 2024m.	Visas viešasis sektorius			Pokytis 2020- 2024m.
		2020 m.	2022 m.	2024 m.		2020 m.	2022 m.	2024 m.	
Baziniai poreikiai									
Q1	Turiu aiškias pareigas ir žinau, ko iš manęs tikimasi	4,20	4,23	4,10	-0,11	4,20	4,24	4,16	-0,05
Q2	Turiu priemonių ir išteklių, kad galėčiau gerai atlikti savo darbą	3,91	3,89	3,83	-0,08	3,91	3,90	3,85	-0,06
Administracinė parama									
Q3	Darbe turiu galimybę daryti tai, ką geriausiai sugebu	3,87	3,86	3,75	-0,12	3,84	3,84	3,74	-0,09
Q4	Mane pastebi, įvertina ir skatina už gerus rezultatus	3,53	3,53	3,45	-0,08	3,53	3,55	3,64	+0,11
Q5	Man atrodo, kad darbe į mane žiūri kaip į asmenybę	3,53	3,55	3,45	-0,08	3,50	3,53	3,54	+0,04
Q6	Darbe esu skatinamas tobulėti	3,44	3,39	3,29	-0,15	3,41	3,38	3,40	-0,01
Komandinis darbas									
Q7	Mano bendradarbiai darbus atlieka kokybiškai	3,93	3,90	3,69	-0,23	3,96	3,97	4,03	+0,08
Q8	Įstaigoje turiu keletą tikrai gerų draugų	3,97	3,92	3,82	-0,14	3,91	3,88	3,78	-0,13
Q9	Darbe į mano nuomonę yra atsižvelgiama	3,61	3,64	3,49	-0,12	3,65	3,68	3,62	-0,03
Q10	Įstaigos misija ar paskirtis man leidžia jausti, kad mano darbas yra svarbus	3,91	3,72	3,62	-0,29	3,91	3,75	3,71	-0,20
Tobulėjimas/augimas									
Q11	Per praėjusius metus turėjau galimybę mokytis ir tobulėti	3,89	3,75	3,80	-0,09	3,74	3,68	3,63	-0,11
Q12	Per paskutinius 6 mėn. vadovai su manimi kalbėjosi apie mano pažangą	3,19	3,28	3,04	-0,15	3,20	3,36	3,26	+0,06
Įsitraukimo į darbą indeksas		3,75	3,72	3,61	-0,14	3,73	3,73	3,70	-0,03



Palyginti su kitais, labiausiai į darbą įsitraukę patys vyriausi bei didžiausią darbo stažą turintys darbuotojai, mažiausiai įsitraukę – patys jauniausi ir turintys 6-10 m. darbo stažą. Palyginti su kitais, labiau į darbą įsitraukę vadovai.

		amžius iki 35 m.	36-45 m.	46-55 m.	56 m. ir daugiau	stažas iki 5 m.	6-10 m.	11-15 m.	16-20 m.	21 m. ir daugiau	Vadovai	Neturi pavaldžių asmenų	Ne pareigūnai	Pareigūnai	Visi
Baziniai poreikiai															
Q1	Turiu aiškias pareigas ir žinau, ko iš manęs tikimasi	-0,10	0,00	0,11	0,21	0,05	-0,06	-0,09	0,02	0,07	0,15	-0,01	0,04	-0,02	4,10
Q2	Turiu priemonių ir išteklių, kad galėčiau gerai atlikti savo darbą	-0,11	0,01	0,08	0,33	0,01	-0,03	-0,07	0,00	0,08	0,01	0,02	0,11	-0,04	3,83
Administracinė parama															
Q3	Darbe turiu galimybę daryti tai, ką geriausiai sugebu	-0,15	0,01	0,16	0,27	-0,03	-0,06	-0,05	0,01	0,14	0,21	-0,03	0,08	-0,03	3,75
Q4	Mane pastebi, įvertina ir skatina už gerus rezultatus	-0,10	0,00	0,12	0,25	0,06	-0,10	-0,05	0,01	0,08	0,20	-0,03	0,09	-0,03	3,45
Q5	Man atrodo, kad darbe į mane žiūri kaip į asmenybę	-0,09	0,00	0,12	0,21	0,06	-0,10	-0,06	0,03	0,08	0,25	-0,04	0,05	-0,02	3,45
Q6	Darbe esu skatinamas tobulėti	-0,07	-0,03	0,12	0,25	0,13	-0,16	-0,10	-0,05	0,10	0,26	-0,04	0,02	-0,01	3,29
Komandinis darbas															
Q7	Mano bendradarbiai darbus atlieka kokybiškai	-0,03	-0,04	0,08	0,19	0,13	-0,07	-0,11	-0,04	0,05	0,04	0,00	0,08	-0,03	3,69
Q8	Įstaigoje turiu keletą tikrai gerų draugų	0,05	-0,04	0,02	0,08	0,02	0,05	-0,01	-0,02	0,01	0,03	0,00	0,05	-0,02	3,82
Q9	Darbe į mano nuomonę yra atsižvelgiama	-0,13	0,00	0,15	0,28	0,00	-0,08	-0,07	0,03	0,12	0,35	-0,07	0,07	-0,03	3,49
Q10	Įstaigos misija ar paskirtis man leidžia jausti, kad mano darbas yra svarbus	-0,14	-0,05	0,18	0,34	0,11	-0,14	-0,10	-0,06	0,12	0,28	-0,05	0,08	-0,03	3,62
Tobulėjimas/augimas															
Q11	Per praėjusius metus turėjau galimybę mokytis ir tobulėti	-0,04	0,01	0,10	-0,01	0,08	-0,11	-0,09	-0,04	0,10	0,29	-0,06	-0,13	0,05	3,80
Q12	Per paskutinius šešis mėnesius vadovai su manimi kalbėjosi apie mano pažangą	-0,02	-0,03	0,08	0,16	0,16	-0,12	-0,08	-0,03	0,05	0,21	-0,04	0,06	-0,02	3,04
Įsitraukimo į darbą indeksas		-0,08	-0,01	0,11	0,21	0,06	-0,08	-0,07	-0,01	0,08	0,19	-0,03	0,05	-0,02	3,61



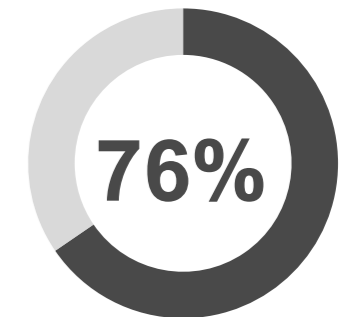


Tiesioginių vadovų ir įstaigos vadovybės vertinimas

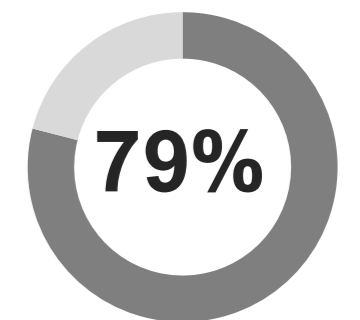
76% darbuotojų teigiamai vertina savo tiesioginius vadovus. 20% nesutinka, kad tiesioginis vadovas su visais darbuotojais elgiasi vienodai sąžiningai. Palyginti su visu sektoriumi, statutinių tarnybų darbuotojai savo tiesioginius vadovus vertina šiek tiek prasčiau, ypač šiuos teiginius: kad vadovai teikia naudingą grįžtamąjį ryšį ir dalinasi svarbia informacija.



Teigiamai vertina tiesioginį vadovą



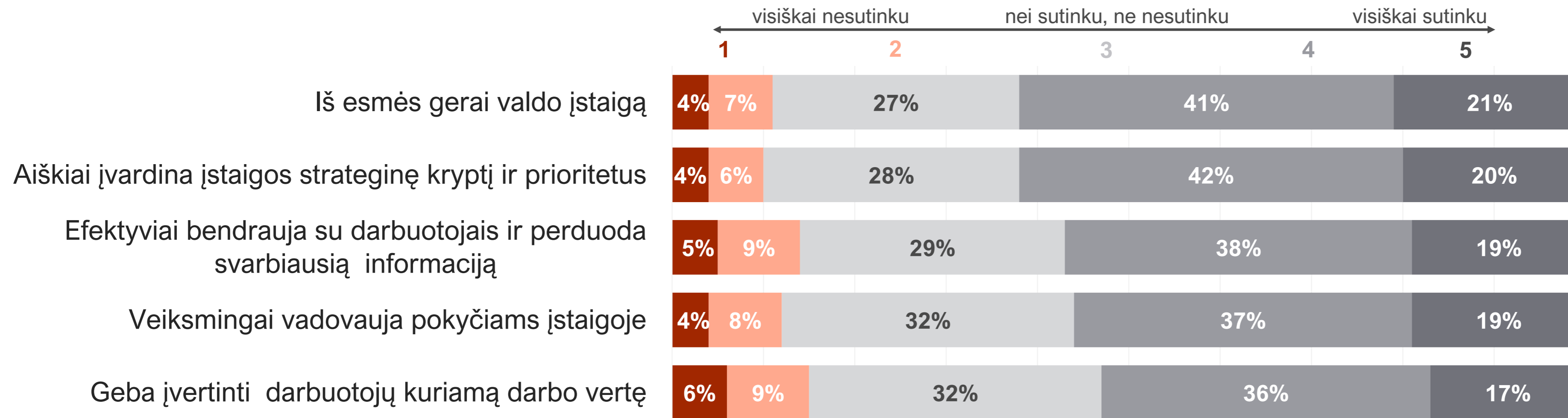
Statutinės tarnybos



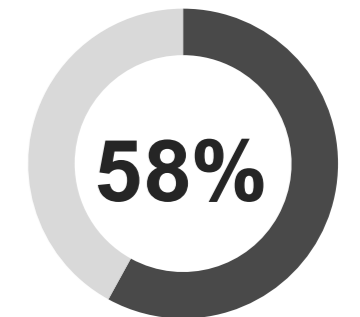
Visas viešasis sektorius



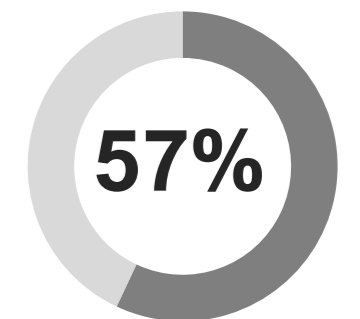
58% darbuotojų teigiamai vertina savo įstaigos vadovybę. Palyginti su visu sektoriumi, statutinių tarnybų darbuotojai savo įstaigos vadovybę vertina panašiai, šiek tiek prasčiau vertinamas teiginys apie aiškiai įvardinamą įstaigos strateginę kryptį ir prioritetus.



Teigiamai vertina įstaigos vadovybę



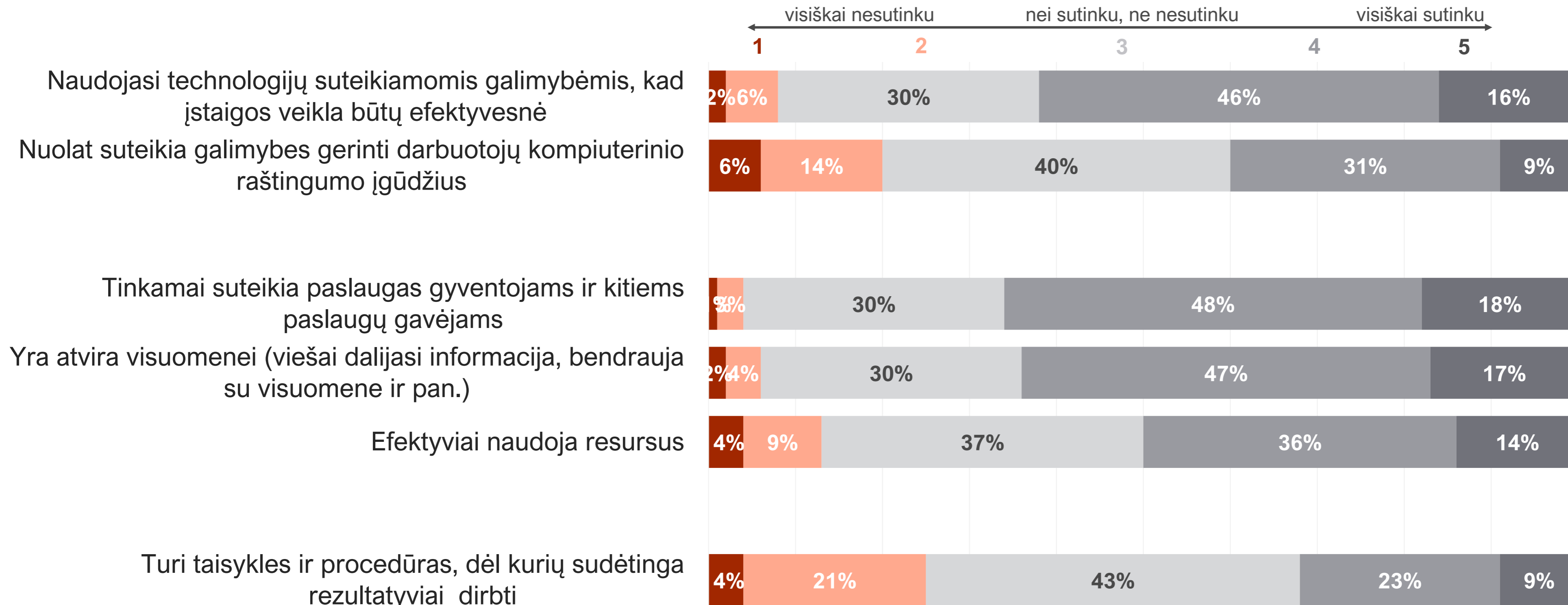
Statutinis tarnybos



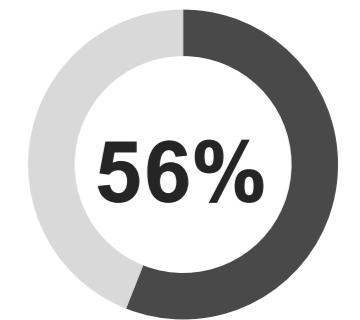
Visas viešasis sektorius



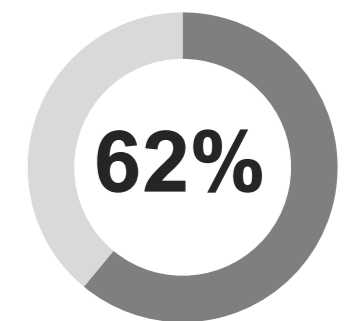
56% teigiamai vertina įstaigos veiklą. Palyginti su visu sektoriumi, statutinių tarnybų darbuotojai organizacijos veiklą vertina prasčiau. Prasčiau vertinami visi teiginiai išskyrus, kad įstaiga efektyviai naudoja resursus.



Teigiamai vertina organizacijos veiklą



Statutinis tarnybos



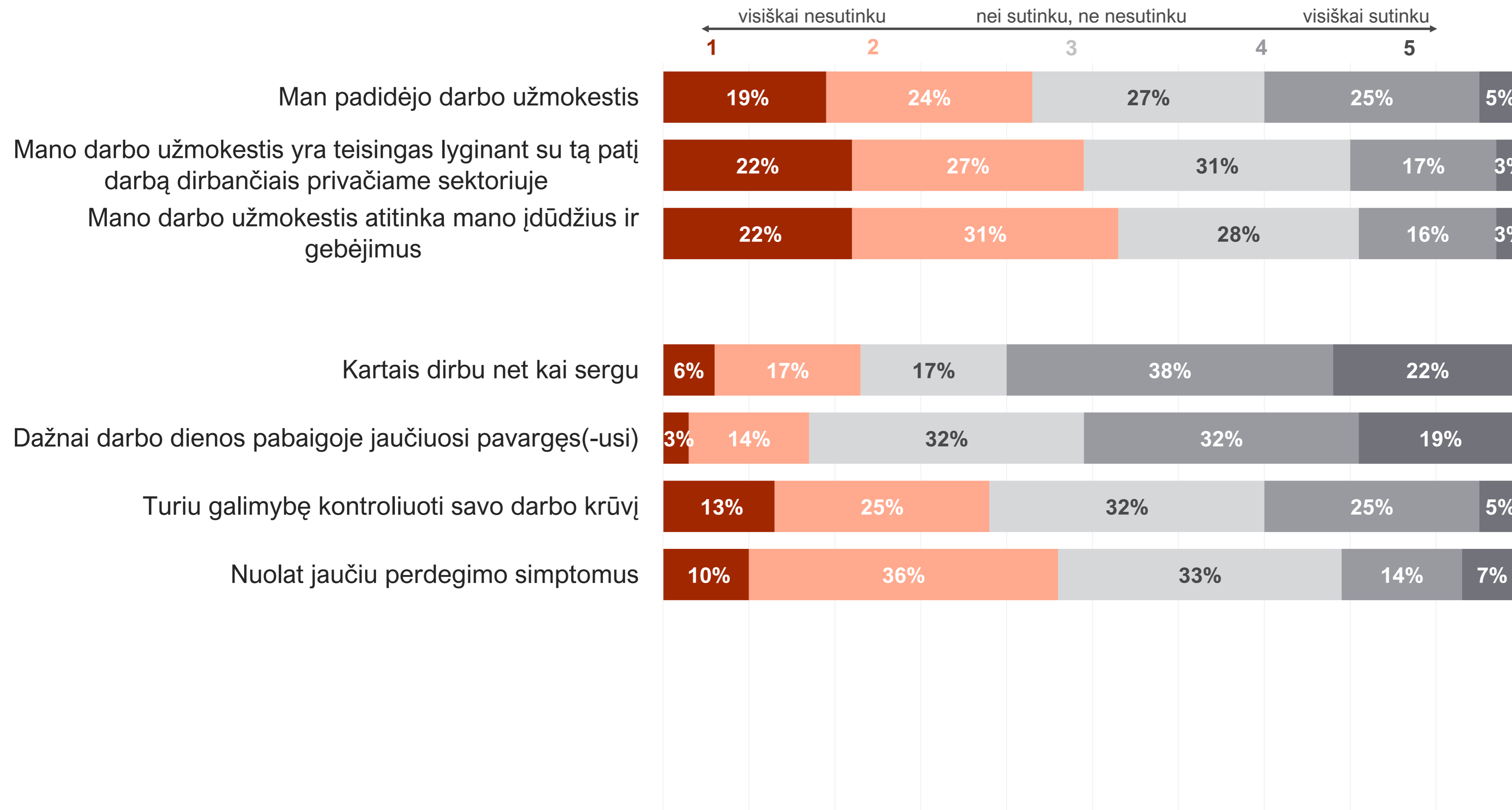
Visas viešasis sektorius



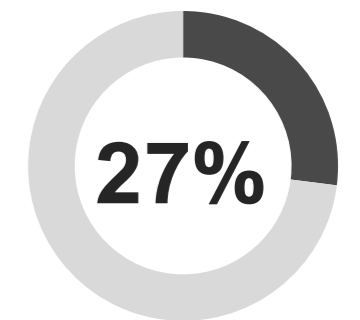


Darbuotojų gerovė

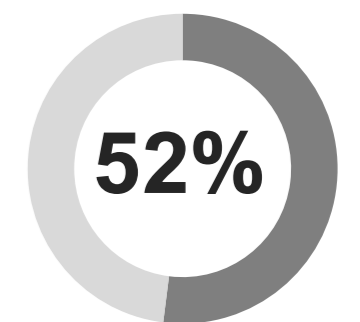
30% darbuotojų teigė, kad jiems padidėjo darbo užmokestis, 20% mano, kad jų darbo užmokestis yra teisingas lyginant su tą patį darbą dirbančiais privačiame sektoriuje, o 19% mano, darbo užmokestis atitinka jų įgūdžius ir gebėjimus. 60% darbuotojų teigė, kad jie kartais dirba sirgdami.



Patenkinti



darbo užmokesčiu

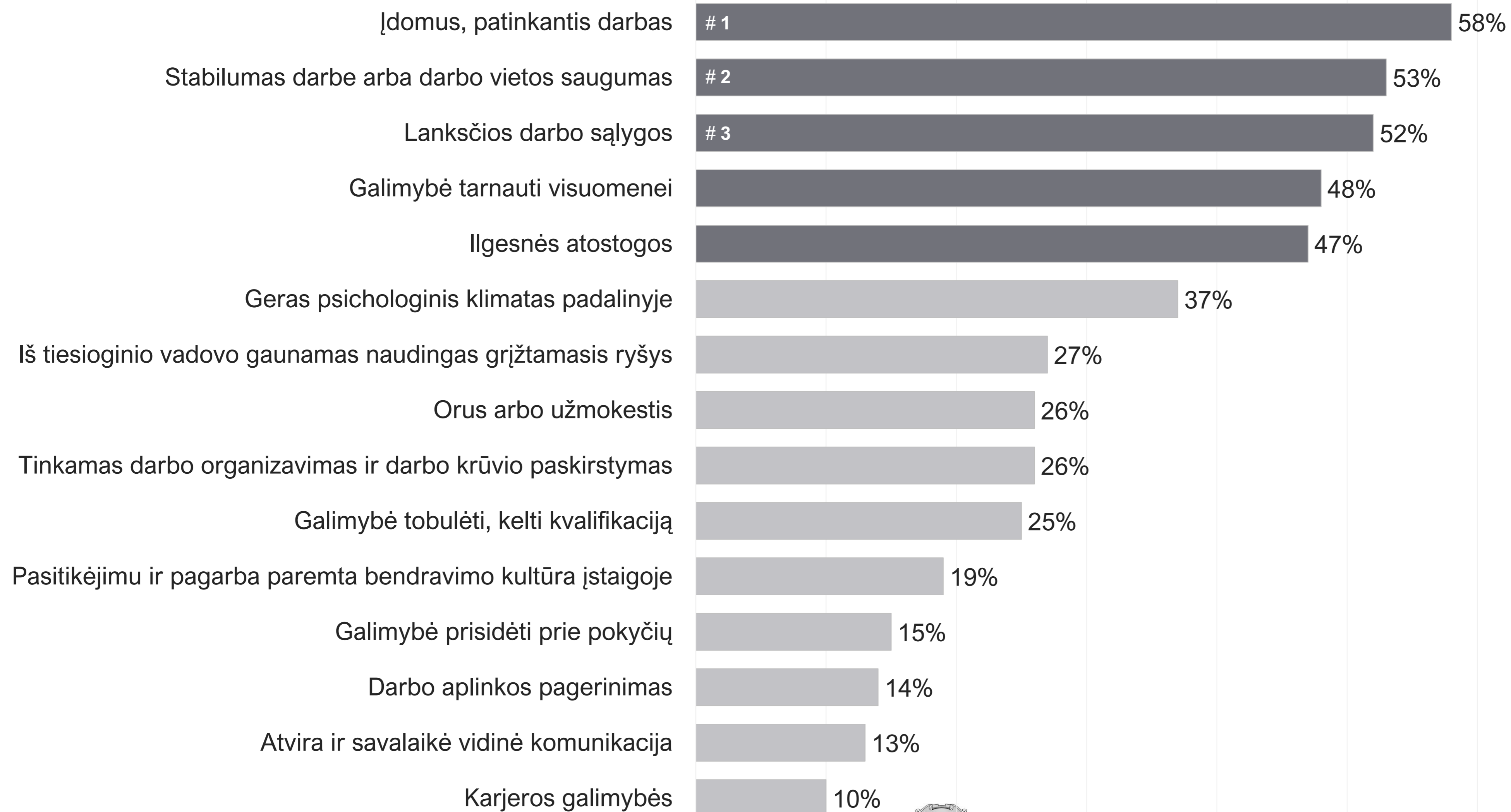


darbo krūviu



Dominuojančios motyvacinės priemonės – įdomus, patinkantis darbas, stabilumas ir lanksčios darbo sąlygos. Taip pat motyvuoja galimybė tarnauti visuomenei ir ilgesnės atostogos.

Kas dabar darbe Jus labiausiai motyvuoja?



Buvo galima rinktis tris svarbiausius atsakymus.

Palyginti su ankstesniais metais, statutinių įstaigų darbuotojus daug mažiau motyvuoja darbo užmokestis, o 2024 m. išaugo ilgesnių atostogų svarba. Palyginti su visu sektoriumi, statutinių tarnybų darbuotojus labiau motyvuoja galimybė tarnauti visuomenei ir ilgesnės atostogos, mažiau - orus darbo užmokestis.

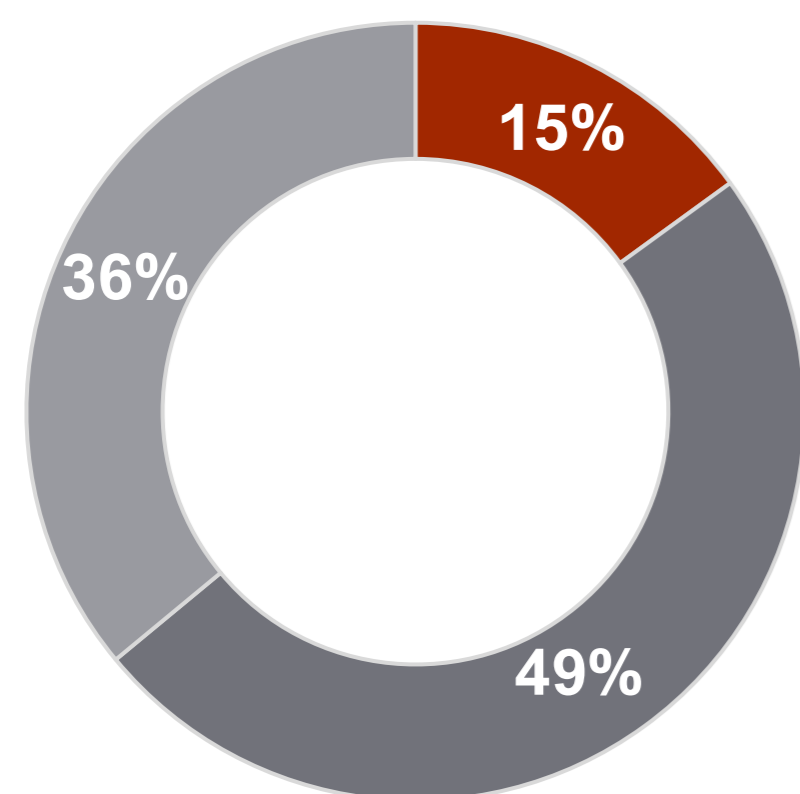
	Statutinės tarnybos				Visas sektorius 2024 m.
	2017 m.	2020 m.	2022 m.	2024 m.	
Įdomus, patinkantis darbas	40%	38%	39%	58%	37%
Stabilumas darbe arba darbo vietos saugumas	62%	34%	27%	53%	31%
Lanksčios darbo sąlygos	41%	27%	27%	52%	38%
Galimybė tarnauti visuomenei			26%	48%	23%
Ilgesnės atostogos			16%	47%	22%
Geras psichologinis klimatas padalinyje	52%	29%	26%	37%	27%
Iš tiesioginio vadovo gaunamas naudingas grįžtamasis ryšys	37%	16%	14%	27%	15%
Orus arbo užmokestis	84%	49%	27%	26%	25%
Tinkamas darbo organizavimas ir darbo krūvio paskirstymas	55%	30%	15%	26%	14%
Galimybė tobulėti, kelti kvalifikaciją	41%	14%	13%	25%	14%
Pasitikėjimu ir pagarba paremta bendravimo kultūra įstaigoje	42%	17%	10%	19%	12%
Galimybė prisidėti prie pokyčių		6%	7%	15%	10%
Darbo aplinkos pagerinimas	31%	6%	5%	14%	6%
Atvira ir savalaikė vidinė komunikacija			7%	13%	7%
Karjeros galimybės	35%	9%	6%	10%	5%



Darbuotojų lojalumas ir įstaigos reputacija

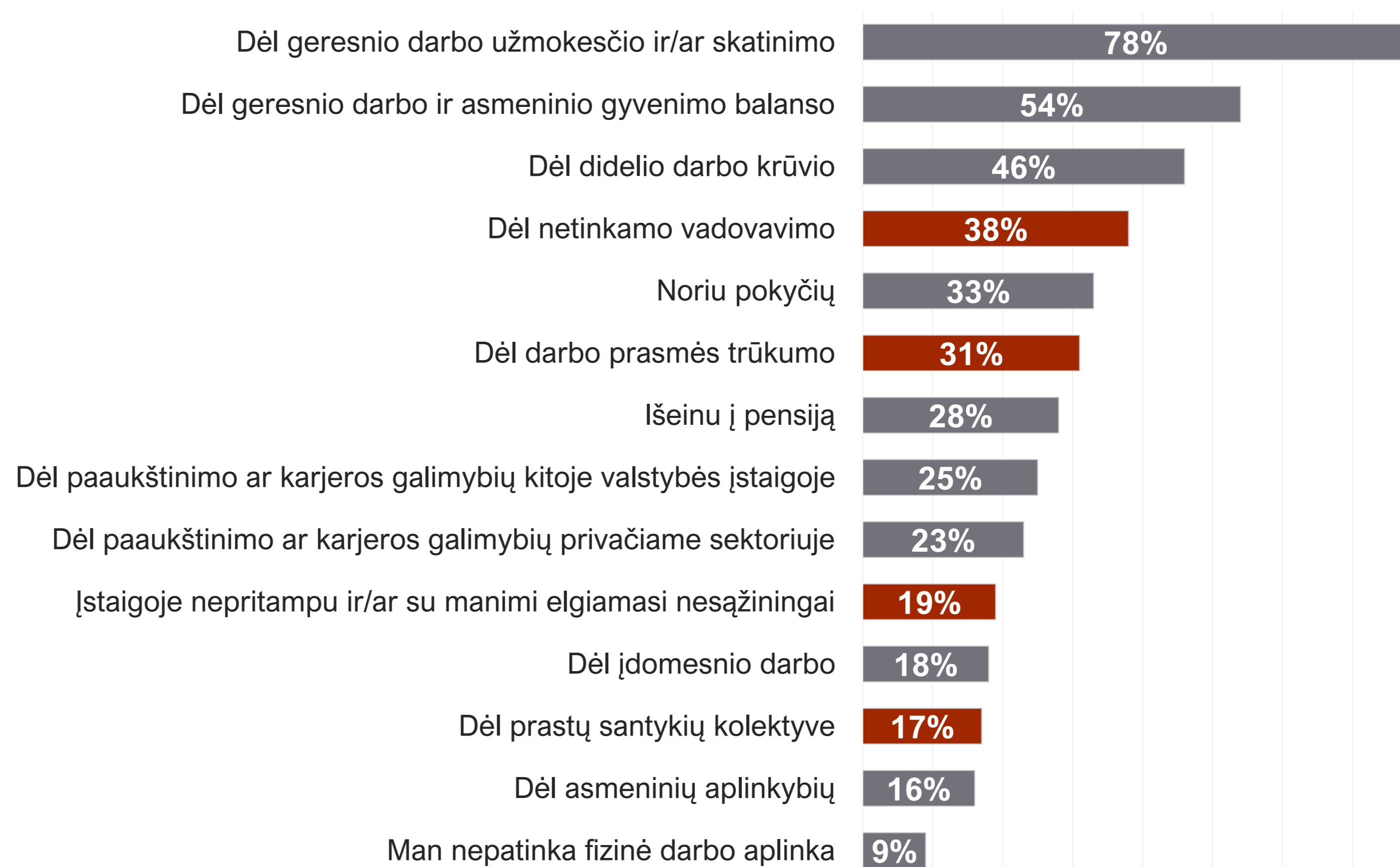
Per artimiausius 12 mėn. iš tarnybos ketintų išeiti 15% darbuotojų. Pagrindinė priežastis – per mažas darbo užmokesčius ir skatinimo, motyvavimo priemonės. Pusė ketinančių išeiti dėl netinkamo darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir dėl didelio darbo krūvio. 4 iš 10 – dėl netinkamo vadovavimo. Palyginti su visu sektoriumi, sutampa pagrindinės priežastys, tačiau rečiau minimas noras keisti darbą į įdomesnį.

Ar Jūs per artimiausius 12 mėn. planuojate išeiti iš Statutinių tarnybų?



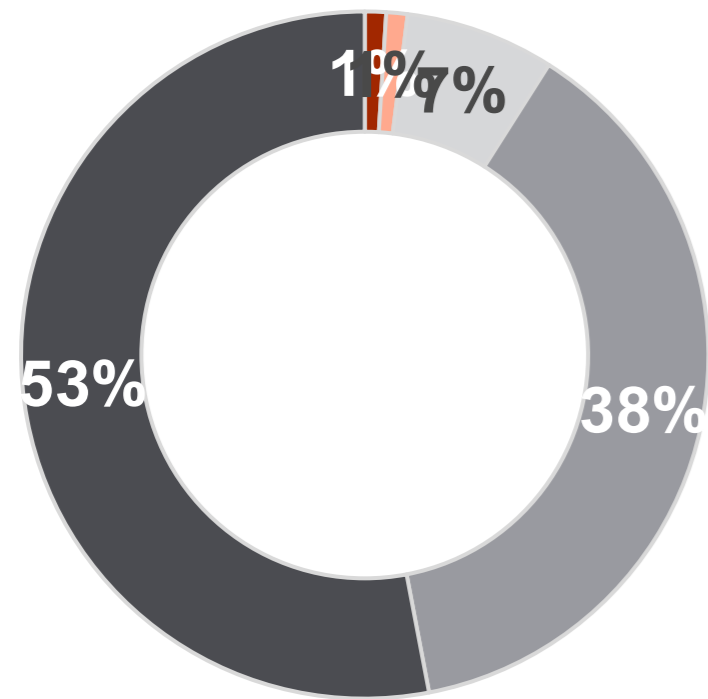
■ Taip ■ Ne ■ Nežinau

Kodėl planuojate išeiti iš darbo jūsų įstaigoje?



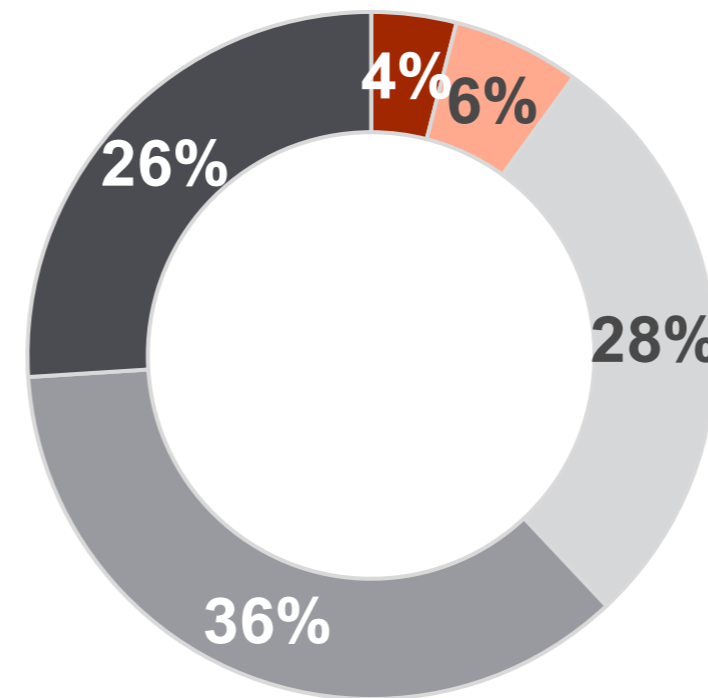
91% sutinka su teiginiu, kad jiems svarbu, kad jų darbas prisidėtų prie žmonių ir šalies gerovės, 62% - didžiuojasi galėdami dirbti tarnyboje, o 45% rekomenduoėtų savo įstaigą kaip gerą darbo vietą. Palyginti su 2022 m. nuo 42% iki 45% padaugėjo darbuotojų, kurie rekomenduoėtų savo įstaigą kaip gerą darbo vietą. Palyginti su visu sektoriumi, statutinėse tarnybose yra mažiau darbuotojų galinčių rekomenduoti savo įstaigą kaip gerą darbo vietą (45% vs 48% visame sektoriuje).

Man svarbu, kad mano darbas prisidėtų prie žmonių ir šalies gerovės



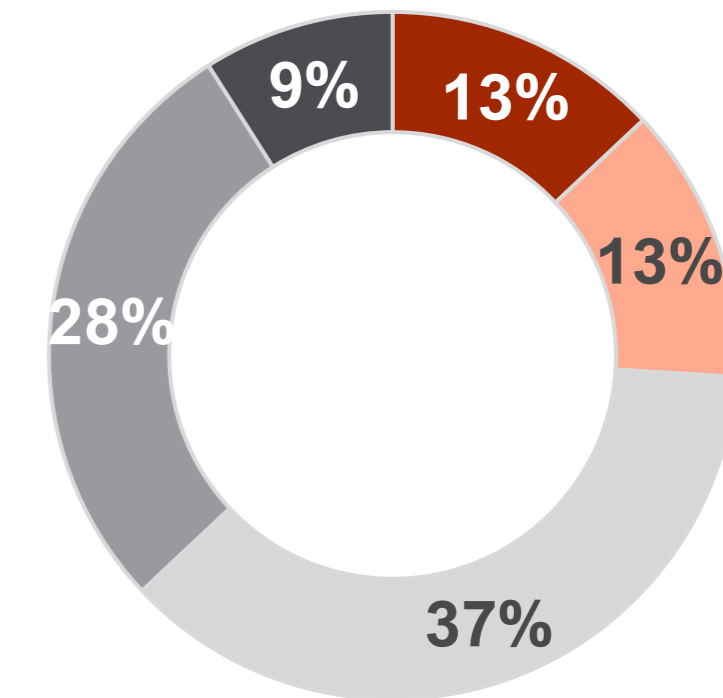
- Visiškai nesutinku
- Nesutinku
- Nei sutinku, nei nesutinku

Didžiuojuosi galėdamas dirbti šioje įstaigoje



- Visiškai nesutinku
- Nesutinku
- Nei sutinku, nei nesutinku

Aš rekomenduočiau savo įstaigą kaip gerą darbo vietą



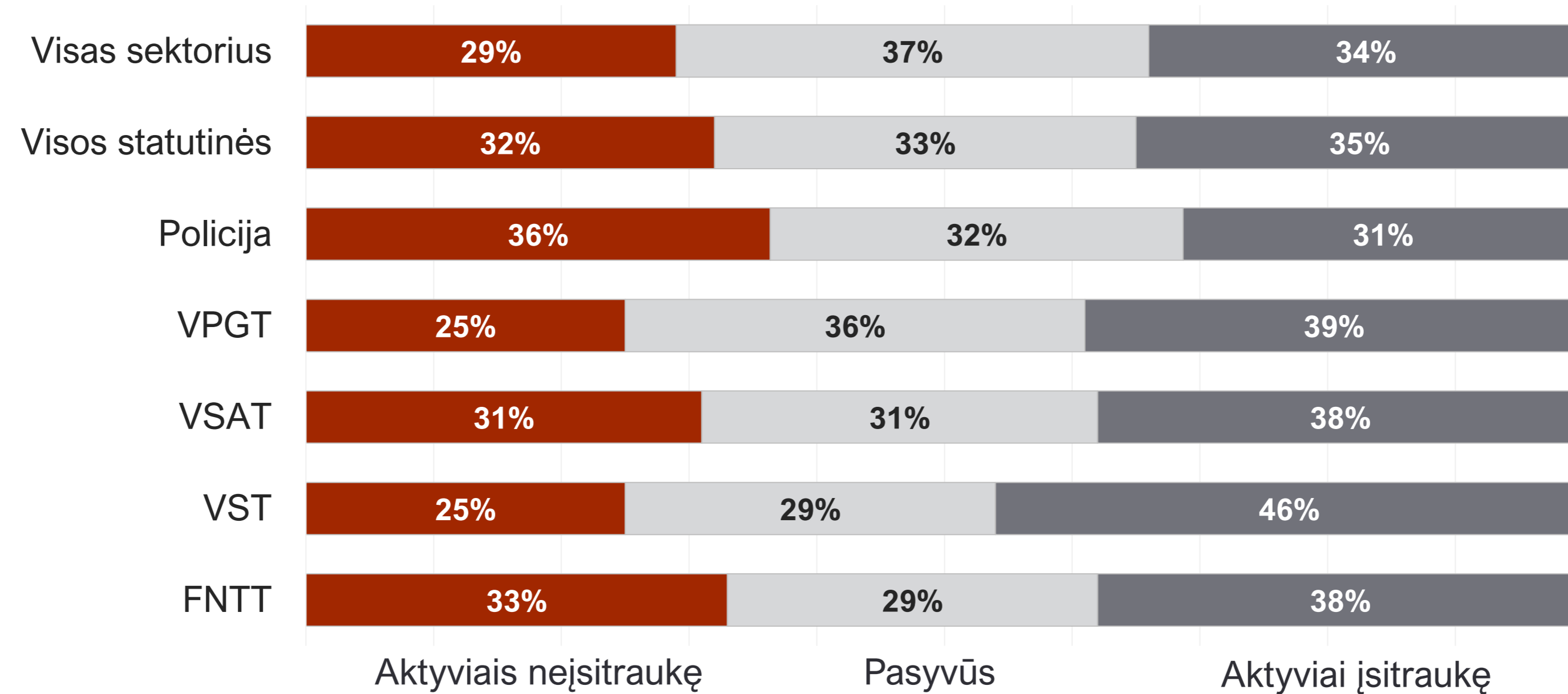
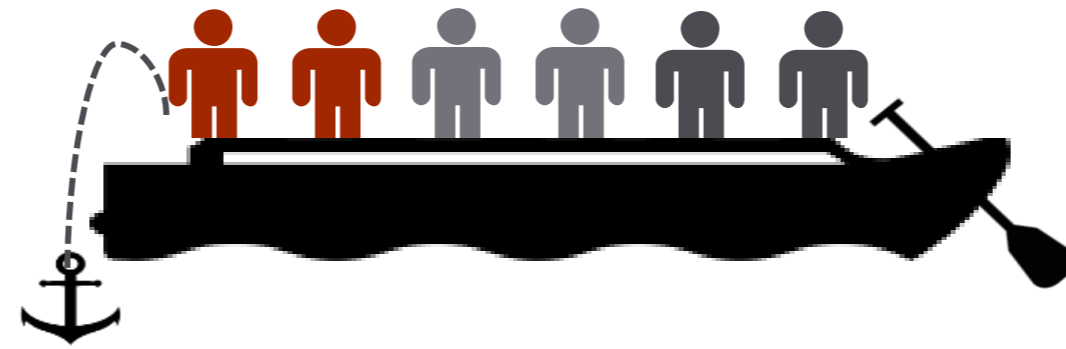
- Visiškai nesutinku
- Nesutinku
- Nei sutinku, nei nesutinku



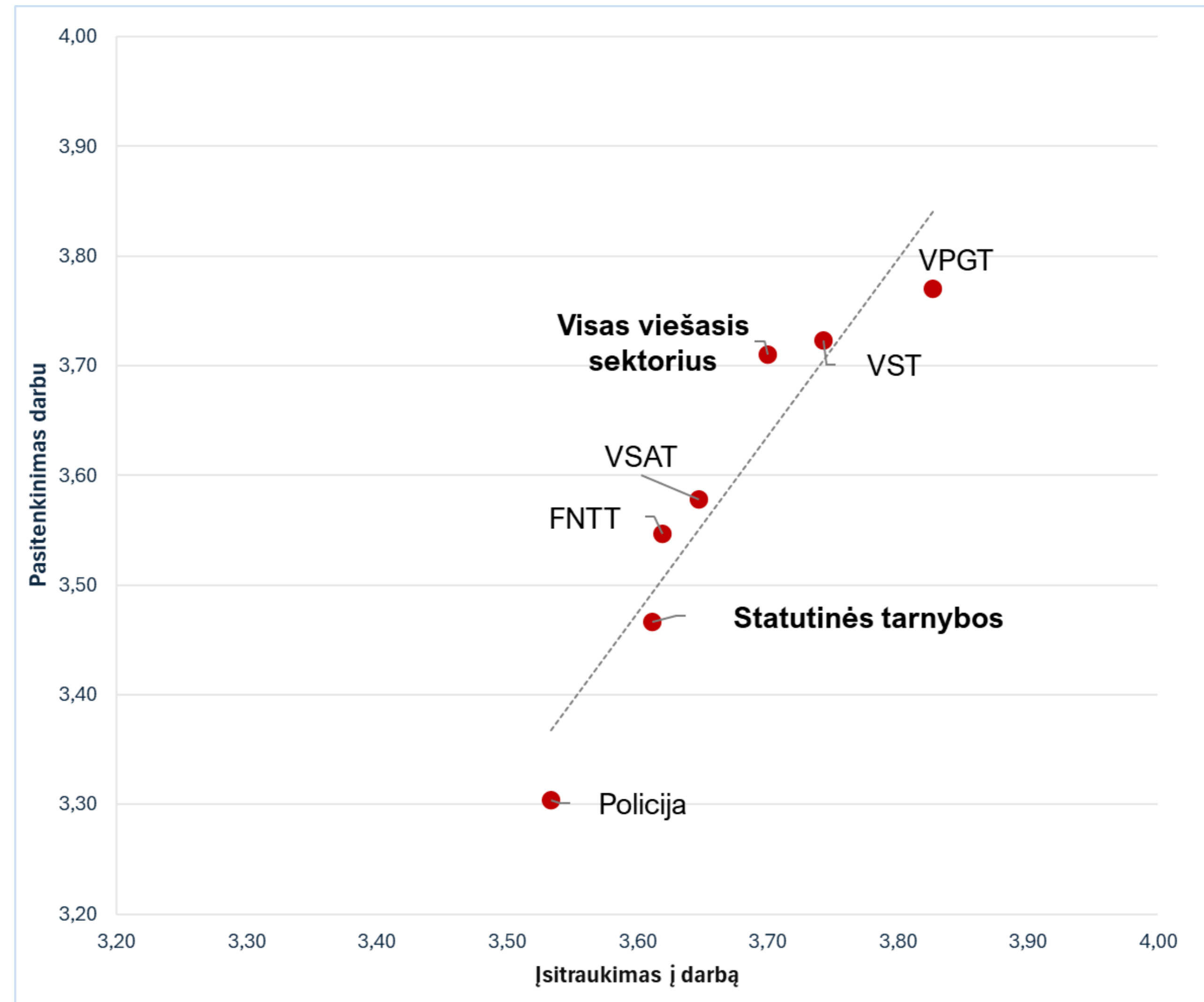
Situacijos vertinimas skirtingose tarnybose

Palyginti su kitomis tarnybomis, aktyviai į darbą įsitraukusiųjų dalis didžiausia VST (46%), o mažiausia – policijoje (31%).

Įsitraukimas į darbą



Palyginti su visu viešuoju sektoriumi, statutinių tarnybų darbuotojai mažiau patenkinti darbu ir mažiau įsitraukę į darbą. Tarp visų tarnybų labiausiai patenkinti darbu ir įsitraukę į darbą VPGT ir VST, mažiausiai patenkinti darbu ir mažiausiai įsitraukę į darbą – policijoje.



Palyginti su kitais, pozityviausiai daugelį darbo aspektų vertino VPGT ir VST, prasčiausiai – policijoje.

	Policija	VPGT	VSAT	VST	FNTT	Visi
Santykiai su padalinio kolegomis	-0,06	0,11	0,04	0,15	-0,15	4,00
Santykiai su tiesioginiu vadovu	-0,05	0,18	-0,04	0,16	-0,14	3,99
Einamos pareigos	-0,07	0,15	0,02	0,16	0,08	3,85
Darbo sąlygos (pvz., nuotolinis darbas ir kt.)	-0,10	0,17	0,11	-0,08	0,02	3,73
Kvalifikacijos tobulinimas	-0,05	0,22	-0,08	0,11	0,10	3,68
Socialinės garantijos	-0,14	0,21	0,15	0,06	-0,10	3,68
Bendradarbiavimas su kitais padaliniais	-0,10	0,14	0,09	0,14	0,04	3,63
Aprūpinimas darbo priemonėmis	-0,07	0,10	0,06	0,12	-0,03	3,60
Darbo turinys (pvz., užduočių įvairovė)	-0,07	0,13	0,02	0,15	0,09	3,56
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	-0,14	0,27	0,09	0,21	-0,21	3,56
Psichologinis klimatas įstaigoje	-0,13	0,17	0,15	0,14	-0,20	3,55
Darbo organizavimas įstaigoje	-0,24	0,33	0,23	0,31	0,10	3,37
Vidinė komunikacija	-0,26	0,30	0,31	0,35	-0,13	3,35
Darbo krūvis	-0,12	0,12	0,16	0,14	-0,08	3,35
Galimybė daryti karjerą įstaigoje	-0,10	0,19	0,05	0,23	-0,01	3,18
Skatinimo ir motyvavimo sistema	-0,17	0,04	0,28	0,38	0,13	2,84
Darbo užmokestis	-0,23	0,21	0,24	0,50	0,39	2,62
Bendrai patenkinti darbu	-0,16	0,26	0,11	0,30	0,08	3,47

Palyginti su kitais, labiausiai į darbą įsitraukę VST ir VPGT, mažiausiai į darbą įsitraukę – policijoje.

		Policija	VPGT	VSAT	VST	FNTT	Visi
Baziniai poreikiai							
Q1	Turiu aiškias pareigas ir žinau, ko iš manęs tikimasi	-0,09	0,13	0,07	0,21	-0,06	4,10
Q2	Turiu priemonių ir išteklių, kad galėčiau gerai atlikti savo darbą	-0,08	0,18	0,00	0,31	-0,01	3,83
Administracinė parama							
Q3	Darbe turiu galimybę daryti tai, ką geriausiai sugebu	-0,08	0,16	0,04	0,17	0,03	3,75
Q4	Mane pastebi, įvertina ir skatina už gerus rezultatus	-0,04	-0,01	0,07	0,23	0,00	3,45
Q5	Man atrodo, kad darbe į mane žiūri kaip į asmenybę	-0,08	0,11	0,07	0,16	-0,09	3,45
Q6	Darbe esu skatinamas tobulėti	-0,08	0,04	0,08	0,31	0,14	3,29
Komandinis darbas							
Q7	Mano bendradarbiai darbus atlieka kokybiškai	-0,12	0,24	0,04	0,33	-0,15	3,69
Q8	Įstaigoje turiu keletą tikrai gerų draugų	-0,02	0,14	-0,07	0,19	-0,22	3,82
Q9	Darbe į mano nuomonę yra atsižvelgiama	-0,09	0,20	0,02	0,16	-0,02	3,49
Q10	Įstaigos misija ar paskirtis man leidžia jausti, kad mano darbas yra svarbus	-0,17	0,30	0,10	0,26	0,17	3,62
Tobulėjimas/augimas							
Q11	Per praėjusius metus turėjau galimybę mokytis ir tobulėti	-0,05	0,19	-0,04	-0,03	0,33	3,80
Q12	Per paskutinius šešis mėnesius vadovai su manimi kalbėjosi apie mano pažangą	-0,03	-0,10	0,08	0,29	-0,03	3,04
Įsitraukimo į darbą indeksas		-0,08	0,13	0,04	0,22	0,01	3,61



VSAT

„Labai norėčiau, kad statutinėse institucijose **vadovai suvoktų, jog tiesiog duoti įsakymą nereikia efektyviai vadovauti padaliniui.** Statutiniai pareigūnai gali daug efektyviau dirbti pagarbia personalo vadyba paremtoje aplinkoje, o buki įsakymai tiesiog nužudo norą efektyviai ir kokybiškai atlikti savo funkcijas. Taip pat **morališkai žlugdo akivaizdžiai matyti kai valdyboje vieni padaliniai yra labiau vertinami ir laikomi svarbesniais nei kiti,** kai iš tikrųjų visa tarnyba galėtų ir turėtų būti paremta bendrystės principu.“

VSAT

„Didžioji dalis pareigūnų dirba antruose darbuose. Ką galime kalbėti apie jų motyvaciją, psichologinę būklę. **Tinkamas orus atlyginimas viską išsprendžia.** Tada nereikia nei reklamos nei didinti motyvacijos.“

VPGT

„Apskritai kalbant apie priešgaisrinę gelbėjimo tarnybą - **mes neturime naujos technikos, ji pasenus.** Ugniagesiai vaikšto su skirtingomis uniformomis, atrodo labai skurdžiai, nekalbant apie atraminius, kurie beveik nieko neturi ir dažnai pasirodo pirmi nelaimės vietoje.“

POLICIJA

„**Pernelyg dažnos ir nepamatuotos reformos, nestabilumas darbe, mažina darbuotojų motyvaciją ir norą dirbti.** Dauguma darbuotojų išeina iš darbo vien dėl šios priežasties. Reformos neturėtų būti tokios dažnos. Darbuotojai nori stabilumo darbe ir garantijų.“

FNTT

„**Sprendimų nuoseklumas padėtų jaustis užtikrinčiau ir oriau.** <...> Šiuo metu socialinės garantijos (galimybė išeiti į pensiją pakeista (man asmeniškai pridėjo +5 metus), sprendžiama apie pensijos mokėjimą ne iš kart, o sulaukus vėlesnio amžiaus, nuolat keičiama tvarka arba dėl jos deramasi, grasinama keisti, kt.) **nekelia pasitikėjimo, verčia svarstyti apie galimybę eiti dirbti civiliu** <...>“.

POLICIJA

„Bendro pobūdžio problemas esančias policijos sistemoje dauguma žino (**mažas darbo užmokestis, pareigūnų trūkumas**), tačiau reaguojančių padalinių pareigūnai dažnai susiduria ir su **nelogiškai sudarytų reagavimo algoritmų** pasekmėmis, **nesukomplektuotais darbo automobiliais** (turi pats nuolat tikrinti ar yra priemonės, o jeigu išvažiuoti į įvykį ir jų nebus - pats lieki kaltas), **nežmoniškais darbo krūviais, bei kitom problemom apie kurias įvairios profsajungos lyg ir bando šnekėti, bet niekas nesikeičia** <...>“

VST

"Norisi daugiau supratimo ir pagarbos iš kolegų, nes labai daug ypač tarp **vyresnio amžiaus kolegų, kurie dar labai skeptiškai žiūri į moteris tarnyboje,** jaučiasi atskirtis dar yra dirbama principu "boba" man nevadovaus, kas yra labai liūdna. Užimant lygiavertes pareigas dažnai **jautiesi ignoruojama, tiesiog nesidalina informacija.** <...> Paliečiant kitą temą, **norisi daugiau stabilumo grafikuose,** nes taip kaip dirbam tai liaudiškai galima pasakyti yra sveikatos "drožimas" tiek fizine tiek psichologine prasme."





Grėsmės

- ✓ Nepasitenkinimas darbo užmokesčiu, motyvavimo priemonėmis bei socialinėmis garantijomis gali lemti darbuotojų demotyvaciją, mažesnį įsitraukimą ir didesnę darbuotojų kaitą.
- ✓ Teritorinių padalinių nepasitenkinimas darbo sąlygomis ir vadovybe gali silpninti organizacijos vieningumą, didinti nusivylimą ir skatinti darbuotojų išėjimą iš įstaigos.
- ✓ Atotrūkis tarp skirtingų amžiaus ir darbo stažo grupių gali kelti įtampą įstaigoje ir apsunkinti bendradarbiavimą bei žinių perdavimą tarp skirtingų kartų darbuotojų.
- ✓ Nepakankamas įstaigos atvirumas naujovėms gali trukdyti diegti modernias darbo praktikas, kelti nepasitenkinimą tarp inovatyviau mąstančių darbuotojų ir riboti organizacijos augimą.



Galimybės

- ✓ Peržiūrėti darbo užmokesčio ir motyvavimo sistemą. Esant ribotoms galimybėms didinti darbo užmokestį, svarstyti papildomas nematerialias motyvacijos priemones (lankstesnis darbo grafikas, papildomos atostogos, premijos už rezultatus).
- ✓ Mažinti atotrūkį tarp centrinės ir teritorinių įstaigų, daugiau įtraukiant regionų darbuotojus į sprendimų priėmimą, gerinant komunikaciją ir užtikrinant vienodesnes darbo sąlygas visose įstaigos dalyse.
- ✓ Skatinti darbuotojų bendradarbiavimą tarp skirtingų amžiaus ir darbo stažo grupių, įgyvendinant mentorystės programas ar komandinius projektus.
- ✓ Didinti įstaigos atvirumą naujovėms, organizuojant inovacijų dirbtuves, darbuotojų pasiūlymų konkursus, aktyviau įtraukiant darbuotojus į organizacijos tobulinimo procesus.



VIDAUS REIKALŲ
MINISTERIJA

Ačiū už dėmesį!

Jeigu turite klausimų prašome kreiptis
egle.vileikiene@vrm.lt