

PATVIRTINTA
Viešosios įstaigos Vilniaus universiteto ligoninės
Santaros klinikų generalinio direktoriaus
2024 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. V-882

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS VILNIAUS UNIVERSITETO LIGONINĖS SANTAROS KLINIKŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2024–2027 M. VEIKSMŲ PLANAS

Viešosios įstaigos Vilniaus universiteto ligoninės Santaros klinikų (toliau – Santaros klinikos) Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo 2024–2027 m. veiksmų planas (toliau – Planas) skirtas užtikrinti Santaros klinikų nulinės tolerancijos smurtui bei smurto apraiškų darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo politikos, patvirtintos Santaros klinikų generalinio direktoriaus 2022 m. birželio 3 d. įsakymu Nr. V-522 „Dėl VŠĮ Vilniaus universiteto ligoninės Santaros klinikų nulinės tolerancijos smurtui bei smurto apraiškų darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo politikos patvirtinimo“ (Santaros klinikų generalinio direktoriaus 2024 m. kovo 15 d. įsakymo Nr. V-215 redakcija) (toliau – Politika) įgyvendinimą, skatinti Santaros klinikų darbuotojų psichologinei (emocinei) gerovei palankią, saugią ir sveiką aplinką, mažinti psichologinio smurto apraiškas Santaros klinikose bei stiprinti Santaros klinikų specialistų psichikos sveikatą.

Plano priemonės yra orientuotos į pozityvaus mikroklimato kūrimą, darbuotojų socialinių, emocinių ir kitų kompetencijų, psichologinio atsparumo, psichikos sveikatos raštingumo ugdymą.

Plano tikslas – užtikrinti, kad Santaros klinikose smurtinį elgesį patyrusių darbuotojų skaičius neviršytų 1 proc. nuo viso Santaros klinikų darbuotojų skaičius.

Nurodytam tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

1. mažinti ir tinkamai valdyti psichologinio smurto (įskaitant mobingą) apraiškas;
2. ugdyti bendrąsias (komunikavimo, konfliktų valdymo, streso valdymo, vadybos) kompetencijas, siekiant efektyviai valdyti sudėtingas darbes, konfliktines situacijas ir jas spręsti kuo žemesniame valdymo lygmenyje;
3. įgalinti vadovus rūpintis darbuotojų psichologine gerove ir vertinti jų veiklą šioje srityje;
4. plėtoti patrauklią darbo aplinką ir sąlygas darbuotojams (skatinti konfliktų sprendimą bendruomenėje naudojant mediacijos metodą).

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2024-2027 M. VEIKSMŲ PLANO UŽDAVINIAI, ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS, STEBĖSENA

| Eil. Nr. | Uždavinys | Priemonės, stebėsenos rodikliai ir jų siektinos reikšmės | Stebėsenos reikšmės | | | |
|----------|--|--|---------------------|------|------|------|
| | | | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| 1. | Mažinti ir tinkamai valdyti psichologinio smurto (įskaitant mobingą) apraiškas | Stiprinti asmens sveikatos priežiūros specialistų bei darbuotojų žinias ir | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|------------|------------|------------|------------|
| | | gebėjimus atpažinti ir tinkamai reaguoti į psichologinį smurtą (įskaitant mobingą): <i>pravesta mokymų „Be smurto“ – ne mažiau kaip 20;</i> <i>apmokyti darbuotojai – ne mažiau kaip 600;</i> | 5 | 25 | 27 | 27 |
| | | | 150 | 700 | 750 | 750 |
| | | Tobulinti pranešimų apie psichologinį smurtą (įskaitant mobingą) gavimo ir nagrinėjimo sistemą: <i>remiantis situacijų analize, vykdomas dokumentų tobulinimas – nuolat, bet ne mažiau kaip 1 koreguotas dokumentas;</i> <i>vykdomi reguliarūs Santaros klinikų administracijos susitikimai su Reagavimo komandos ir Etikos komisijos nariais – reguliariai, bet ne mažiau kaip 3 kartus per metus</i> | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2. | Ugdyti bendrąsias (komunikavimo, konfliktų valdymo, streso valdymo, vadybos) kompetencijas, siekiant efektyviai valdyti sudėtingas darbinės, konfliktines situacijas ir jas spręsti kuo žemesniame valdymo lygmenyje | Stiprinti psichologinio atsparumo, pozityvaus bendravimo, konfliktų valdymo įgūdžius: <i>pravesta mokymų psichologinėmis temomis – ne mažiau kaip 30;</i> <i>savitarpio pagalbos grupės – ne mažiau kaip 20 susitikimų;</i> <i>taikytas konfliktų sprendimas naudojant mediacijos metodą – ne mažiau kaip 10 kartų</i> | 3 | 35 | 36 | 37 |
| | | | 3 | 20 | 20 | 20 |
| | | | 3 | 11 | 12 | 13 |
| 3. | Įgalinti vadovus rūpintis darbuotojų psichologine gerove ir vertinti jų veiklą šioje srityje | Padalinių vadovų mokymų, kurie padėtų geriau suprasti, paaiškinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą, palaikyti pagarba grįstą darbo aplinką, organizavimas: <i>vadovų lyderystės mokymai – 6 grupės;</i> | 1 | 7 | 8 | 9 |

| | | | | | | |
|----|--|--|----------|------------|------------|-------------|
| | | <i>metinio pokalbio vedimo mokymai – apmokyta vadovų ne mažiau kaip 50.</i> | 0 | 20 | 30 | 40 |
| 4. | Plėtoti patrauklią darbo aplinką ir sąlygas darbuotojams | Sukurti psichosocialinių veiksnių vertinimo sistemą ir atlikti visų darbuotojų apklausą: <i>1 kartas per metus; NPS (Net Promoter Score) darbuotojų pasitenkinimo įstaiga rodiklis ne žemesnis kaip 10 %.</i> | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | | - | 5 % | 8 % | 10 % |
