

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO
KAUNO LIGONINĖS
GENERALINIS DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINĖS GEROVĖS VEIKSMŲ PLANO PATVIRTINIMO**

2025 m. liepos 18 d. Nr. 1V-578
Kaunas

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 20 straipsnio 1 dalimi, viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės įstatų 39.2. punktu, 2024 m. lapkričio 4 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakinės kolektyvinės sutarties Nr. S-229 7.5 punktu:

1. T v i r t i n u viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės Darbuotojų psichologinės gerovės veiksmų planą (toliau – Planas) (pridedama).

2. Į p a r e i g o j u:

2.1. Dokumentų valdymo skyriaus vyriausiąją specialistę Teresą Gutovską su šiuo įsakymu dokumentų valdymo sistemos priemonėmis pasirašytinai supažindinti direktorių medicinai, direktorių valdymui, direktorių infrastruktūrai, direktoriaus pavaduotoją slaugai, Slaugos koordinavimo tarnybos vadovą, stacionarinės veiklos koordinatorius, visų struktūrinių padalinių vadovus/vedėjus, vyresnius slaugytojus, vyresnius slaugytojus – administratorius;

2.2. visų struktūrinių padalinių vadovus/vedėjus, vyresnius slaugytojus, vyresnius slaugytojus – administratorius su šiuo įsakymu pasirašytinai supažindinti pavaldžius esamus ir būsimus darbuotojus.

3. Šis įsakymas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

Generalinė direktorė

prof. dr. Diana Žaliaduonytė

Parengė

A. Adomaitytė

2025-07-17

Darbuotojų saugos ir
sveikatos skyriaus
Vadovė

Donata Asariani

2025-07-17

Juridinio skyriaus
vadovė
Viktorija Bučinskaitė
2025-07-17

PATVIRTINTA

Viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto
Kauno ligoninės generalinio direktoriaus
2025 m. liepos 18 d. įsakymu Nr. IV-573

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINĖS GEROVĖS VEIKSMŲ PLANAS

2025-2029 METAMS

Uždaviniai	Prevencinės priemonės	Vykymo terminas	Atsakingi vykdytojai	Vertinimo kriterijus: skaičius, procentas	Vertinimo kriterijaus reikšmė, galutinė
1. Organizuoti psichologinės pagalbos prieinamumą ir teikimą darbuotojams susiduriantiems su psichologiniais sunkumais dėl profesinės veiklos	1.1. Skelbti informaciją apie psichologinės pagalbos gavimo galimybes įstaigos intraneto skiltyje "Psichologinė pagalba"	Ne rečiau kaip 1 kartas per pusmetį	Darbuotojų gerovės specialistas	Informacijos pateiktųjų skaičius 2	100 %
	1.2. Informuoti Ligoninės darbuotojus elektroniniu laišku apie galimybę kreiptis dėl psichologinės pagalbos	Kartą per metus	Darbuotojų gerovės specialistas	Informacijos pateiktųjų skaičius 1	100 %
	1.3. Vadovų susirinkime informuoti Ligoninės klinikų, skyrių vadovus apie galimybę inicijuoti psichologinę pagalbą darbuotojui, pastebėjus toki poreikį	Ne rečiau kaip 1 kartas per metus	Darbuotojų gerovės specialistas	Informacijos pateiktųjų skaičius 1	100 %
	1.4. Organizuoti psichologinės pagalbos konsultacijas darbuotojams susidūrusiems su sunkumais dėl profesinės veiklos ar asmeninių problemų	Pagal poreikį	Darbuotojų gerovės specialistas	Pagal poreikį suteiktų konsultacijų procentas	100 %
2. Didinti darbuotojų informuotumą psichikos sveikatos temomis, gebėjimus padėti sau ir	2.1. Vykdyti darbuotojams skirtos uždaros Facebook grupės priežiūrą, kurioje skelbiama informacija apie renginius, mokymus ir psichoedukacijai parengta medžiaga	Ne rečiau kaip 1 kartas per savaitę	Darbuotojų gerovės specialistas	Informacijos pateiktųjų skaičius	100 %
	2.2. Uždaroje Facebook grupėje parengti ir skelbti	Ne rečiau kaip 1	Darbuotojų gerovės	Informacijos	100 %

kitiems	straipsnius, mokslinę ir metodinę informaciją, kurios tikslas skatinti pokyčiui, asmenybės stiprinimui, saviugdai	kartą per savaitę	specialistas	pateiktųjų skaičius	
3. Stiprinti darbuotojų žinias ir gebėjimus reguliariai organizuojant mokymus	2.3. Pateikti intranete įvairių streso valdymo technikų (meditacijos, jogos, atsipalaidavimo, kvėpavimo, vizualizavimo ir kt.)	Ne rečiau kaip 1 kartą per metus	Darbuotojų gerovės specialistas	Informacijos pateiktųjų skaičius	100 %
	2.4. Uždaroje Facebook grupėje parengti ir skelbti informaciją skirtą minimoms datoms, skatinančioms pokyčiui, sveikesniam gyvenimo būdui	Pagal datų kalendorių	Darbuotojų gerovės specialistas	Informacijos pateiktųjų procentas	100 %
	3.1. Organizuoti mokymus darbuotojams, stiekiant stiprinti ir auginti emocinį intelektą, psichologinį atsparumą	Ne rečiau kaip 1 kartą per ketvirtį	Darbuotojų gerovės specialistas	Mokymų skaičius 4	100 %
4. Vykdyti nuoseklų smurto ir priekabiavimo prevencijos planą	3.2. Organizuoti mokymus struktūrinių padalinių vadovams, stiekiant didinti jų pasirengimą kurti ir palaikyti sveiką darbo aplinką, stiprinti gebėjimą komunikuoti, bendradarbiauti ir spręsti kylančias problemas kolektyve.	Ne rečiau kaip 1 kartą per pusmetį	Darbuotojų gerovės specialistas	Mokymų skaičius 2	100 %
	3.3. Organizuoti klinikoje/skyriuose psichoedukacinius užsėdimus aktualiomis temomis, stiekiant skatinti pozityvius pokyčius, gerinti mikroklimatą ir stiprinti darbuotojų psichologinę savijautą.	Pagal poreikį	Darbuotojų gerovės specialistas	Pagal poreikį, įvykdytų mokymų procentas	100 %
	4.1. Parengti ir skelbti darbuotojams informaciją (intranete) apie psichologinio smurto ir priekabiavimo prevencines priemones	Ne rečiau kaip 1 kartą per metus	Smurto ir priekabiavimo prevencijos įgaliotas asmuo	Informacijos pateiktųjų skaičius	100 %
	4.2. Organizuoti mokymus struktūrinių padalinių vadovams, stiekiant didinti jų supratimą apie psichologinio smurto ir priekabiavimo prevenciją bei rizikos veiksnių atpažinimą.	Ne rečiau kaip 1 kartą per metus	Darbuotojų gerovės specialistas	Mokymų skaičius 1	100 %
	4.3. Organizuoti mokymus darbuotojams, stiekiant stiprinti jų gebėjimus identifikuoti, suprasti ir veiksmingai reaguoti į psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejus, susipažinti su smurto ir priekabiavimo darbe formomis, jų pasekmėmis, prevencinėmis priemonėmis.	Ne rečiau kaip 1 kartą per metus	Darbuotojų gerovės specialistas	Dalyvavusių darbuotojų procentas	70-100 %

	<p>4.4. Skyrįje esant smurto ir priekabiavimo apraiškoms organizuoti darbuotojams psichoedukaciją, skatinančią pokyčių, užkertant kelią netinkamam elgesiui ir gerinančią mikroklimatą, asmeninę psichologinę būseną.</p>	Pagal poreikį	Darbuotojų gerovės specialistas	Pagal poreikį įvykdytų susitikimų procentas	100 %
<p>5. Užtikrinti veiksmingą krizių valdymą ir emocinės paramos teikimą darbuotojams krizinėse situacijose</p>	<p>5.1. Parengti ir skelbti darbuotojams informaciją (intranete) apie krizių valdymą, galimybę informuoti apie įvyki.</p> <p>5.2. Organizuoti mokymus struktūrinių padalinių vadovams, siekiant didinti suvokimą dėl kilusios krizės poveikio ir būtinybės taikyti intervencines priemones po krizės.</p> <p>5.3. Operatyviai reaguoti į krizinį įvyki, sudarant pagalbos teikimo planą, identifikuojant pagalbos gavėjus.</p> <p>5.4. Skyrįje vykstant kriziniam įvykiui organizuoti darbuotojams intervencines priemones, padedančias greičiau normalizuoti ir stabilizuoti būsenas, dabo procesus.</p>	<p>Ne rečiau kaip 1 kartas per metus</p> <p>Ne rečiau kaip 1 kartas per metus</p> <p>Pagal poreikį</p> <p>Pagal poreikį</p>	<p>Darbuotojų saugos ir sveikatos skyrius</p> <p>Darbuotojų gerovės specialistas</p> <p>Krizių valdymo komanda</p> <p>Darbuotojų gerovės specialistas</p>	<p>Informacijos pateikčių skaičius</p> <p>Informacijos pateikčių skaičius 1</p> <p>Pagal poreikį įvykdytų krizių valdymo procentas</p> <p>Pagal poreikį įvykdytų susitikimų procentas</p>	<p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p>
<p>6. Kurti ir stiprinti liginės bendruomeniškumą, skatinti darbuotojų įsitraukimą ir dalyvavimą įstaigos gyvenime</p>	<p>6.1. Parengti ir vykdyti "Naujoko diena" programą, siekiant palengvinti naujų darbuotojų integraciją, supažindinti juos su įstaigos kultūra, vertybėmis ir darbo aplinka</p> <p>6.2. Įgyvendinti ambasadorių programą ir diegti vertybių įrankį, siekiant stiprinti darbuotojų įsitraukimą ir organizacijos kultūrą</p> <p>6.3. Organizuoti Ligoninės bendruomenei svarbių datų minėjimus, šventes (Medikų diena, Pyragų diena, Užgavėnės ir kt.)</p>	<p>Iki 2025-12-31 bent kartą per metus, vėliau ne rečiau kaip 1 kartas per ketvirtį</p> <p>2025-2026 m.</p> <p>Pagal datų kalendorių</p> <p>Gruodžio mėn.</p>	<p>Žmogiškųjų išteklių skyrius</p> <p>Žmogiškųjų išteklių skyrius</p> <p>Komunikacijos ir rinkodaros skyrius, Darbuotojų saugos ir sveikatos skyrius, Žmogiškųjų išteklių skyrius</p> <p>Žmogiškųjų</p>	<p>Įvykusios naujoko dienos skaičius</p> <p>Įgyvendinta programa</p> <p>Informacijos pateikčių procentas</p> <p>Kartais</p>	<p>100 %</p> <p>1</p> <p>100 %</p> <p>1</p>

	<p>klimikų, skyrių darbuotojais prie Kalėdinės arbatos ir pyrago</p> <p>6.5. Organizuoti ir plėtoti darbuotojų laisvalaikio veiklą ne darbo metu, kurti įstaigos bei atskirų klinikų/skyrių tradicijas (žygiai, konkursai, sveikinimai, kultūriniai renginiai, dalyvavimas socialinėse akcijose ir pan.)</p>	<p>Pagal poreikį</p>	<p>išteklų skyrius</p> <p>Komunikacijos ir rinkodaros skyrius, Administracijos vadovai, Struktūrinių padalinių vadovai</p>	<p>Pagal poreikį įvykdytų susitikimų procentas</p>	<p>100 %</p>
	<p>6.6. Vykdyti "15 min. su Ligoninės vadovu" iniciatyvą.</p>	<p>Pagal poreikį</p>	<p>Administracijos administratorė</p>	<p>Pagal poreikį įvykdytų susitikimų procentas</p>	<p>100 %</p>
<p>7. Kurti darbuotojų psichologinei gerovei, sveikatai ir saugumui palankią darbo aplinką</p>	<p>7.1. Vykdyti darbuotojų apklausas siekiant įvertinti jų emocinę savijautą, psichosocialinę būklę ir darbo aplinkos mikroklimatą.</p> <p>7.2. Atlikti darbo aplinkos rizikos veiksnių vertinimą, pagal gautus rezultatus organizuoti prevencinius veiksmus nustatytoms rizikoms šalinti ir (ar) mažinti.</p> <p>7.3. Organizuoti darbuotojų sveikatos patikras, siekiant stebėti jų sveikatos būklę, laiku nustatyti galimus sutrikimus, užkirsti kelią profesinėms ligoms ir padėti išlaikyti darbingumą.</p> <p>7.4. Atlikti nelaimingų atsitikimų, incidentų ir kitų su darbuotojų sveikata susijusių įvykių analizę, siekiant identifikuoti rizikos veiksnius ir planuoti tikslines prevencines priemones darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai stiprinti</p> <p>7.5. Vykdyti sveikos gyvensenos skatinimo veiklas per mokymus, informacijos sklaidą ir darbuotojų įtraukimą į sveikatinimo iniciatyvas</p>	<p>Ne rečiau, kaip kartą per metus</p> <p>2025-2027 m.</p> <p>Periodiškai</p> <p>Pagal poreikį</p> <p>Ne rečiau kaip 1 kartą per ketvirtį</p>	<p>Darbuotojų saugos ir sveikatos skyrius</p> <p>Darbuotojų saugos ir sveikatos skyrius</p> <p>Darbuotojų saugos ir sveikatos skyrius, Personalo gydytojai</p> <p>Darbuotojų saugos ir sveikatos skyrius</p> <p>Darbuotojų saugos ir sveikatos skyrius, Rinkodaros skyrius, Struktūrinių padalinių vadovai</p>	<p>Atliktų apklausų skaičius</p> <p>Įvertintų darbo vietų skaičius, proc.</p> <p>Sveikatą patikrinusių darbuotojų skaičius</p> <p>Pagal poreikį atliktų analizių procentas</p> <p>Įgyvendintų veiklų skaičius 4</p>	<p>1</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p>