



# Κατάλογος ελέγχου: Εργασιακό άγχος

A:Υπάρχουν πηγές κινδύνου στον χώρο εργασίας;

ερώτηση	Ναι	Όχι
---------	-----	-----

## Επαγγελματικές απαιτήσεις

Εκτελείται η εργασία κατά κανόνα ή περιστασιακά υπό μεγάλη πίεση χρόνου (ταχύρρυθμη εργασία, αυστηρές προθεσμίες);		
Εργάζονται οι εργαζόμενοι κατά κανόνα ή περιστασιακά πολλές ώρες;		
Είναι ο φόρτος εργασίας κατά κανόνα ή περιστασιακά μεγάλος;		
Υπάρχει ισορροπία μεταξύ των σωματικών και πνευματικών επαγγελματικών απαιτήσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων;		
Είναι η εργασία μονότονη;		
Ελλοχεύουν σωματικοί κίνδυνοι (θόρυβος, ακατάλληλη θερμοκρασία, χημικά προϊόντα κ.λ.π.);		
Γνωρίζουν οι εργαζόμενοι ποια είναι τα καθήκοντά τους;		
Μήπως οι εργαζόμενοι καλούνται να ανταποκριθούν σε αλληλοσυγκρουόμενες απαιτήσεις;		
Είναι οι εργαζόμενοι απομονωμένοι από τον κοινωνικό περίγυρο κατά την εκτέλεση της εργασίας τους;		

## Έλεγχος της εργασίας

Ασκούν οι εργαζόμενοι επιρροή επί των μεθόδων που χρησιμοποιούν για την εκτέλεση της εργασίας τους;		
Ασκούν οι εργαζόμενοι επιρροή επί του περιεχομένου της εργασίας;		
Έχουν οι εργαζόμενοι τη δυνατότητα να προγραμματίζουν τις εργασίες τους, να λαμβάνουν οι ίδιοι αποφάσεις και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες;		
Απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας τόσα πολλά καθήκοντα ώστε ενδέχεται να μην έχουν οι εργαζόμενοι την αίσθηση προσωπικής ανάμιξης στο τελικό προϊόν;		
Προγραμματίζονται έγκαιρα οι βάρδιες;		
Προγραμματίζονται οι βάρδιες σε συνεννόηση με τους εργαζομένους;		
Είναι το ωράριο εργασίας υπερβολικά περιοριστικό;		

## Κοινωνικό περιβάλλον

Είναι το κοινωνικό περιβάλλον στον χώρο εργασίας ανεπαρκές;		
Είναι η συνεργασία μεταξύ των διαφόρων ομάδων εργαζομένων κακή (π.χ. μεταξύ διαφορετικών υπηρεσιών);		



Υπάρχουν διαπροσωπικές συγκρούσεις ή συγκρούσεις μεταξύ των ομάδων εργαζομένων;		
Μήπως τα επαγγελματικά ζητήματα και προβλήματα μεταξύ των εργαζομένων και των διευθυντών μένουν ανεπίλυτα;		
Είναι ο συναγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων έντονος;		
Παρατηρείται παρενόχληση ή εκφοβισμός;		
Μήπως οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε βίαιη συμπεριφορά του κοινού (εξύβριση, απειλές ή σωματική βία);		

## Υποστήριξη

Εξασφαλίζεται η υποστήριξη από διευθυντικά στελέχη και συναδέλφους;		
Λαμβάνουν οι εργαζόμενοι τόσο τις θετικές όσο και τις αρνητικές παρατηρήσεις σχετικά με την εργασία τους;		
Αναγνωρίζεται η επίδοση των εργαζομένων και επιβραβεύονται οι εργαζόμενοι για την εργασία τους;		
Παρέχεται κατάλληλη επί τόπου κατάρτιση και επίβλεψη των νέων εργαζομένων;		
Εξασφαλίζεται η υποστήριξη των εργαζομένων όταν προγραμματίζονται αλλαγές ή σε περίπτωση αβεβαιότητας σχετικά με το μέλλον της επιχείρησης κ.λ.π., για να ελαχιστοποιηθούν οι ανησυχίες και να αποφευχθεί σύγχυση;		

## B: Παραδείγματα προληπτικών μέτρων

### Επαγγελματικές απαιτήσεις

- Εξασφάλιση επαρκούς προσωπικού γενικότερα και σε ώρες αιχμής
- Προγραμματισμός των εργασιών ώστε να αποφεύγεται όσο το δυνατόν ο μεγάλος φόρτος εργασίας καθώς και οι ελλείψεις.
- Έγκαιρη προειδοποίηση για τα σχέδια παραγωγής και τις περιόδους αιχμής.
- Παρακολούθηση του φόρτου εργασίας και συστηματικός έλεγχος του τρόπου με τον οποίο οι εργαζόμενοι διαχειρίζονται, σωματικά και πνευματικά, τον μεγάλο φόρτο εργασίας.
- Μείωση στο ελάχιστο των υπερωριών και έγκριση μορφών αντιστάθμισης ύστερα από περιόδους μεγάλου φόρτου εργασίας.
- Διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν την κατάλληλη εξειδίκευση για την εκτέλεση της εργασίας.
- Διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των επαγγελματικών απαιτήσεων καθώς και της κατάλληλης ανάθεσης καθηκόντων (όχι υπερβολικών ή ελάχιστων καθηκόντων).
- Παροχή στους εργαζομένους συστηματικής επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης ώστε να μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους.
- Ενθάρρυνση των εργαζομένων να αναπτύσσουν συνεχώς τις δεξιότητές τους.
- Επέκταση των αρμοδιοτήτων για ευρύτερη ποικιλία καθηκόντων. Θέσπιση συστήματος διαδοχικής εναλλαγής καθηκόντων ή εργασιών.
- Εξασφάλιση της εκτίμησης και πρόληψης των κινδύνων στον χώρο εργασίας.
- Καθορισμός του ρόλου, των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων με σαφή και ευκρινή τρόπο.
- Οργάνωση της εργασίας κατά τρόπο που να εξασφαλίζεται η συνεργασία με τουλάχιστον έναν συνάδελφο. Διευκόλυνση των κοινωνικών επαφών μεταξύ των εργαζομένων εντός και εκτός εργασίας, π.χ. με την παροχή ανεπίσημης αίθουσας συνεδριάσεων, διοργάνωση κοινωνικών εκδηλώσεων.

## Έλεγχος της εργασίας

- Διαβούλευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σχετικά με την οργάνωση, το περιεχόμενο και τον όγκο εργασίας.
- Μεταβίβαση των αρμοδιοτήτων και επίλυση των προβλημάτων από τους εργαζομένους· εμπιστοσύνη στις δεξιότητες και τις ικανότητες των εργαζομένων.
- Παρακολούθηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους.
- Αύξηση της αίσθησης προσωπικής ανάμιξης στην εργασία, π.χ. , τονίζοντας τον «απώτερο στόχο» της εργασίας τους, διευκρινίζοντας τον αντίκτυπο και τη συνεισφορά τους στο τελικό προϊόν ή την τελική υπηρεσία.
- Έγκαιρος προγραμματισμός και ενημέρωση των εργαζομένων για τις βάρδιες.
- Διαβούλευση των εργαζομένων σχετικά με τον προγραμματισμό του ωραρίου για τις βάρδιες, κατά τρόπο που να ανταποκρίνεται όσο το δυνατόν στις ανάγκες των εργαζομένων. Παροχή της δυνατότητας στους εργαζομένους να ασκούν κάποιο έλεγχο επί του προγραμματισμού του ωραρίου τους για τις βάρδιες.
- Θέσπιση ευέλικτου ωραρίου εργασίας και φιλικών προς την οικογένεια μέτρων.

## Κοινωνικό περιβάλλον

- Ανάπτυξη και εφαρμογή μέτρων επίλυσης διενέξεων στον χώρο εργασίας.
- Σύγκληση συνεδρίασης και εξέταση των υφιστάμενων προβλημάτων μεταξύ των εργαζομένων. Ενθάρρυνση των εργαζομένων να εντοπίζουν οι ίδιοι την αιτία των προβλημάτων και να βρίσκουν λύσεις.
- Εξασφάλιση της κατάλληλης σύνθεσης των ομάδων.
- Παροχή επιμόρφωσης σχετικά με τον τρόπο επίλυσης διαπροσωπικών συγκρούσεων. Ειδικότερα, διασφάλιση ότι οι διευθυντές είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και ειδικευμένοι για να διοικούν το προσωπικό.
- Καλλιέργεια κλίματος σεβασμού.
- Διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση (όπως οι εργαζόμενοι νεαρής ηλικίας), π.χ. καθοδήγηση και υποστήριξη από τους επιβλέποντες.
- Χάραξη και υλοποίηση πολιτικής κατά του εκφοβισμού.
- Σχεδιασμός των χώρων εργασίας για προστασία των εργαζομένων από τη βία (π.χ. ειδικά διαχωριστικά, σύστημα παρακολούθησης).
- Αποφυγή μοναχικής εργασίας.
- Χάραξη πολιτικής για την αντιμετώπιση της βίας εναντίον του προσωπικού και σαφής ενημέρωση του προσωπικού (επισημαίνοντας ότι η βία δεν είναι ανεκτή και αναφέροντας τον τρόπο με τον οποίο η επιχείρηση αντιμετωπίζει επιθέσεις στο προσωπικό).
- Καθορισμός αποτελεσματικού συστήματος επικοινωνίας ώστε να διαβιβάζονται οι πληροφορίες σχετικά με περιστατικά και πιθανά προβλήματα βίας,
- Εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με το τι πρέπει να κάνουν στην περίπτωση βίαιης συμπεριφοράς (αναγνώριση, διάδοση, λήψη βοήθειας, αναφορά κ.λ.π.)

## Υποστήριξη

- Επαγγελματική κατάρτιση διευθυντών για τη διατύπωση εποικοδομητικών παρατηρήσεων και επαίνων και την υποστήριξη των εργαζομένων που υπάγονται ιεραρχικά σε αυτούς.
- Παροχή ειδικής επί τόπου κατάρτισης για τους νέους εργαζομένους, χρήση έμπειρου προσωπικού για την εκπαίδευση, επίβλεψη και καθοδήγηση του νέου προσωπικού.
- Κοινοποίηση με σαφήνεια και διαφάνεια όλων των σχεδιαζόμενων αλλαγών (συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων) στο προσωπικό και τους εκπροσώπους του προσωπικού (πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τις αλλαγές).
- Παροχή της δυνατότητας στο προσωπικό να εξετάζει και να ασκεί επιρροή στις αλλαγές.
- Παροχή στους απολυθέντες εργαζομένους ειδικής επαγγελματικής κατάρτισης και παροχή συμβουλών σχετικά με τη μελλοντική σταδιοδρομία τους.