

Metodika k identifikaci pracovního stresu v organizacích PRO KONTROLNÍ ORGÁN

Kontrolní seznam pro identifikaci pracovního stresu

Označit (X), pokud se vyskytne:

	<i>Charakteristika faktorů</i>	ANO	NE
I. Chování managementu			
Obecná připravenost managementu	jsou známy zdroje a příčiny pracovního stresu		
	je znám vliv stresu na zdraví		
	jsou známy následky stresu pro organizaci		
Osobní předpoklady vedoucích pracovníků	schopnost řídit práci v kolektivu		
	kreativita a flexibilita		
	stimulace a motivace zaměstnanců		
	schopnost jasně formulovat požadavky směrem k zaměstnancům		
	otevřenost k diskuzi		
	otevřenost k argumentům		
	schopnost zvládnout problémy v pracovním kolektivu		
Řízení v oblasti stresu	informovanost o výskytu pracovního stresu u zaměstnanců - formou jednoduchých dotazníků		
	existuje plán pro zvládání stresu při práci		
	je pověřena osoba k řešení problematiky pracovního stresu		
	jsou realizovány tréninky pro zvládání stresu		
	jsou vypracované kroky k identifikaci a prevenci stresu		
	podpora pracovní pohody		
	jsou známy nástroje pro zvládání stresových situací		
	jsou vyčleněny finanční prostředky pro vypracování podpůrných programů prevence stresu		

	zaměstnanci se mohou podílet na přípravě těchto programů		
Lidské zdroje	analýza nemocnosti zaměstnanců		
	analýza fluktuace zaměstnanců		
	analýza pracovních úrazů		
	analýza nemocí z povolání		
	dostatek kvalifikovaných zaměstnanců		
	výběr zaměstnanců dle kvalifikace		
	výběr zaměstnanců dle osobnostních charakteristik		
	rozvíjení kompetencí a dovedností zaměstnanců		
	motivace pro týmovou práci		
	různorodost úkolů v pracovní skupině		
Organizace práce	zavedený režim práce a odpočinku		
	bezpečnostní přestávky při práci		
	střídání zaměstnanců exponovaných riziku		
	vymezena organizace práce a kompetence		
<u>Celkem (za I.):</u>			
II. Identifikace stresu			
Charakter práce – pracovní zátěž	množství požadované práce neodpovídá pracovní době		
	dlouhá pracovní doba		
	práce na směny		
	práce v noci		
	práce přesčas		
	práce pod časovým tlakem		
	nedostatečný výcvik		
	nízký plat		
Sociální klima	existenční nejistota		
	špatné mezilidské vztahy v týmu		
	konflikty v práci		
	šikana		
	malá motivace zaměstnanců		
	nedostatečná komunikace v kolektivu		
	existence násilí na pracovišti		
	velká zodpovědnost zaměstnanců		
<u>Celkem (za II.):</u>			

III. Protistresová opatření

Prevence stresu v řízení managementu	preventivní zjištění vnímání stresu zaměstnanci – dotazníkové akce		
	informovanost zaměstnanců o výskytu rizik při jejich práci		
	identifikace stresových faktorů působících na pracovišti		
	přijetí důležitých opatření ke zvládnání stresu		
	pracovní setkání – zapojení zaměstnanců do opatření proti stresu		
	efektivní obousměrná komunikace		
	plány pro postupy zvládnání stresu		
	plány pro postupy řešení konfliktů, šikany a násilí v práci		
	kontrola realizace přijatých opatření		
	určení osobní zodpovědnosti		
	existence rehabilitačních a relaxačních možností		
Vzdělávání	osvěta – zvládnání protistresových technik		
	osvěta – zdravý životní styl		
	tréninky ke zvládnání konfliktních a stresových situací		
	programy prevence stresu na pracovišti		
	plán vzdělávání zaměstnanců		
Celkem (za III.):			

Celkové vyhodnocení:

Proveďte výpočet: součet ANO v sekci I. a III. a odečtení ANO v sekci II = počet bodů

Celkové skóre:

A) ≥35 bodů:

Výborný výsledek.

Podnik identifikuje rizika, činí opatření k jejich redukci či odstranění, problematikou stresu se kontinuálně zabývá.

B) 10-35 bodů:

Dobrý výsledek.

Podnik má určité znalosti o stresu, podnikl některé dílčí kroky k analýze psychosociálních rizik a k jejich řešení.

C) ≤10 bodů:

Výsledek není uspokojivý.

Podnik má malé znalosti psychosociálních rizik, nepodniká žádná opatření v této oblasti.