

Kontrol Listesi No. 11: İşyerinde Stres

Söz konusu tehlike işyerinde mevcut mu?		Evet	Hayır
<i>İşin gerektirdikleri</i>			
1.	Çalışanlar genellikle ya da çoğunlukla baskı altında çalışıyor mu? (hızlı tempoda çalışma, verilen görevlerin teslim sürelerinin birbirine çok yakın olması)	X	
2.	Çalışanlar genellikle ya da çoğunlukla uzun saatler boyunca çalışıyor mu?	X	
3.	Genellikle ya da çoğunlukla iş yükü ağır mı?	X	
4.	İşin fiziksel ve zihinsel gerektirdikleriyle çalışanın becerileri arasında bir denge var mı?		X
5.	İş monoton mu?	X	
6.	Fiziksel riskler var mı? (gürültü, sıcaklık, kimyasallar, vb.)	X	
7.	Çalışanlar görevlerini net olarak biliyor mu?		X
8.	Çalışanların çelişkili talepleri var mı?	X	
9.	Çalışanlar işlerini yaparlarken sosyal olarak izole ediliyorlar mı?	X	

Alınabilecek önleyici tedbirlere örnekler

Genelde ve işin en can alıcı olduğu dönemlerde kullanılmak üzere yeterli kaynakların temin edilmesi

En hareketli dönemlerdeki işyükünden ya da darboğazlardan mümkün olduğunca kaçınabilmek için operasyonların planlanması.

Üretim planları ve hareketli dönemler konusunda önceden uyarıda bulunulması.

İşyükünün izlenmesi ve özellikle iş yükünün çok ağır olduğu dönemlerde insanların işyüküyle fiziksel ve psikolojik olarak nasıl başa çıktığının sistemli olarak kontrol edilmesi.

Fazla mesailerin asgaride tutulması ve çok ağır işyükünün olduğu dönemlerin ardından bunun tazminine yönelik görüş birliğine varılması.

Çalışanların işlerini yürütebilecek becerilere sahip olmasının sağlanması.

Çalışanların becerileriyle, işin gerekliliği arasında bir dengenin kurulması ve muhafaza edilmesi, çalışanlara ne kapasitelerinin üstünde ne de altında iş yükü verilmemesi.

Çalışanların görevlerini başarıyla yerine getirmeleri için sistemli eğitim ve destek verilmesi.

Çalışanların becerilerini sürekli geliştirmeleri yönünde teşvik edilmesi.

İş çeşitliliğini artırmak için görevlerin kapsamının genişletilmesi. Bir iş ya da görev rotasyon programının uygulanması.

İşyeri risklerinin değerlendirilmesi ve önlenmesi.

Çalışanların rolünün, fonksiyonlarının ve sorumluluklarının açık ve net olarak tanımlanması.

İş organizasyonunun, çalışanların görevlerini yerine getirirken en az bir meslektaşlarıyla daha birlikte çalışacakları şekilde yapılması. Çalışanların işyerindeki ve dışarıdaki sosyal etkileşiminin desteklenmesi, örn., resmi olmayan bir toplantı odasının temin edilmesi, sosyal etkinliklerin düzenlenmesi.

İş kontrolü		Evet	Hayır
10.	Çalışanların işlerini yaparken kullandıkları yöntemlere etki etme şansı var mı?		X
11.	Çalışanların işlerinin içeriğine etki etme şansı var mı?		X
12.	Çalışanların kendi işlerini planlama; kendi kararlarını verme ve sorumluluk alma olanakları var mı?		X
13.	Yapılan işin çok fazla göreve bölünmüş olması, nihai ürün ortaya çıktığında çalışanların bu ürünü çok fazla sahiplenememesine neden oluyor mu?	X	
14.	Vardiyaların programı önceden yapılıyor mu?		X
15.	Vardiyaların programı çalışanların görüşleri alınarak mı yapılıyor?		X
16.	Çalışma saatleri esnek olmaktan çok mu uzak?	X	

Alınabilecek önleyici tedbirlere örnekler

İşin organizasyonu, içeriği ve miktarı konusunda çalışanların ve temsilcilerinin görüşlerinin alınması.

Çalışanların beceri ve yeterliliklerine güvenerek sorumlulukların ve problem çözme görevinin çalışanlar arasında dağıtılması.

Çalışanların işi memnuniyetinin izlenmesi.

Çalışanların yapılan işi daha fazla sahiplenebilmelerini sağlamak için çözümler üretilmesi; örn.yaptıkları işin “büyük tarafının” vurgulanması, çalışanların nihai ürün ya da hizmet üzerindeki etki ve katkılarının daha görünür hale getirilmesi.

Vardiya programının önceden planlanması ve çalışanların bilgilendirilmesi.

Vardiya programı konusunda çalışanların görüşlerinin alınması, eğer mümkünse çalışma saatlerinin çalışanların

özel ihtiyaçlarına göre ayarlanması. Çalışanların kendi vardiyaları üzerinde kontrol sahibi olmalarının sağlanması.
Esnek çalışma saatlerinin kullanılması ve aile-dostu (aileyi gözetten) tedbirlerin alınması.

Sosyal ortam		Evet	Hayır
17.	İşyerindeki sosyal ortam kötü mü?	X	
18.	Çalışanların oluşturduğu farklı gruplar arasındaki işbirliği zayıf mı? (örn., farklı bölümler arasında)?	X	
19.	Kişiler arası ya da çalışan gruplar arasında çatışmalar oluyor mu?	X	
20.	İşlerle ilgili konular ve sorunlar çalışanlarla yöneticiler arasında konuşulmadan bırakılıyor mu?	X	
21.	Çalışanlar birbiriyle rekabet içinde mi?	X	
22.	Taciz ya da kaba kuvvet kullanıldığı oluyor mu?	X	
23.	Halkın çalışanlara karşı şiddet uygulama riski var mı? (sözlü taciz, tehdit ya da fiziksel saldırı)	X	

Alnabilecek önleyici tedbirlere örnekler

İşyerindeki çatışmaların çözülmesine yönelik tedbirlerin geliştirilmesi ve uygulanması.

Toplantılar düzenleyerek mevcut problemlerin çalışanlar arasında tartışılması. Çalışanların problemlerin kaynağını bulmaya, bunu ifade etmeye ve çözüm üretmeye teşvik edilmesi.

Grup ya da ekiplerin doğru seçilmiş kişilerden oluşturulması.

Kişilerarası çatışmaların çözümü konusunda eğitim verilmesi. Özellikle yöneticilerin, insanları idare etmek konusunda doğru şekilde eğitilmesi.

Saygı kültürünün benimsenmesi.

Hassas çalışan gruplarının (örn. genç çalışanlar) korunması, örn, bir mentor ya da gözetmen desteğiyle.

Tacize ve kaba kuvvete karşı bir politikanın oluşturulması ve uygulanması.

Çalışma alanlarının çalışanları olası şiddetten koruyacak şekilde tasarlanması (örn. özel bariyerler, izleme sistemi)

Yalnız çalışmaktan kaçınılması.

Çalışanlara karşı uygulanabilecek şiddetle nasıl başa çıkılacağına ilişkin bir politika benimsenmesi ve bu politikanın halka açıkça duyurulması (şiddetin kesinlikle hoşgörüle karşılanmayacağı belirtilmesi ve kuruluşun çalışanlarına yönelik bir şiddet girişimi karşısında nasıl tavır alacağını açıklanması).

Şiddetle ilgili olayların ve olası problemlerin hemen aktarılacağı etkin bir iletişim sisteminin kurulması.

Çalışanların şiddetle karşılaşmaları durumunda ne yapmaları gerektiği konusunda eğitilmesi (farketmek, tanımlamak, yardım almak, bildirmek, vb.)

Destek		Evet	Hayır
24.	Çalışanlar yöneticilerinin ve meslektaşlarının desteğini alıyor mu?		X
25.	Çalışanlar yaptıkları işle ilgili hem olumlu hem de olumsuz geri bildirim alıyor mu?		X
26.	Çalışanlar iyi çalıştıklarında farkediliyor ve ödüllendiriliyor mu?		X
27.	İşe yeni başlayanlara uygun iş üzerinde eğitim ve gözetim olanağı veriliyor mu?		X
28.	Çeşitli değişikliklerin planlanması durumunda ya da işletmenin geleceği konusunda belirsizlikler söz konusu olduğunda çalışanların endişelerinin ve kafa karışıklığının asgariye indirilmesine yönelik destek veriliyor mu?		X

Alınabilecek önleyici tedbirlere örnekler

Yöneticilerin, yapıcı geribildirimde bulunma ve altındakileri yüceltme ve destekleme konusunda eğitilmesi.

İşe yeni başlayanlar için özel iş üzerinde öğrenme eğitimlerinin düzenlenmesi ve bu şekilde deneyimli çalışanların yeni başlayanları yönlendirmesi, gözetmesi ve himaye etmesi.

Planlanan tüm değişikliklerin (işten çıkarmalar da dahil) çalışanlarla ve temsilcileriyle açık ve net bir şekilde paylaşılması (değişiklik öncesinde, sırasında ve sonrasında).

Çalışanlara planlanan değişiklikleri tartışma ve etkileme şansının verilmesi.

İşten çıkarılan çalışanlara özel eğitim ve kariyerlerinin geleceği konusunda profesyonel danışmanlık verilmesi.