

ОЦЕНКА НА РАБОТНИТЕ ПРОЦЕСИ С НЕРВНО-ПСИХИЧЕСКО НАТОВАРВАНЕ

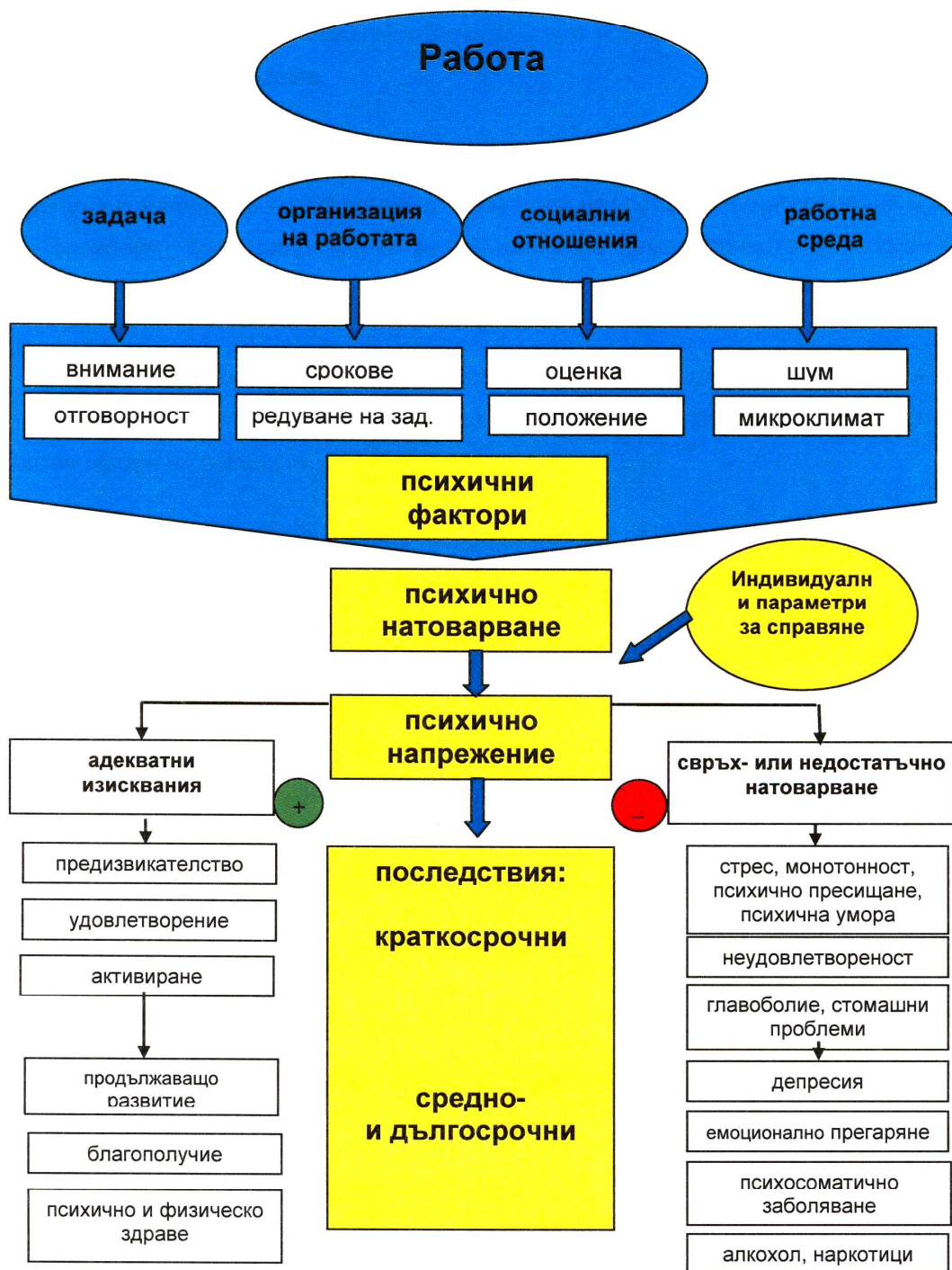
Настоящата методика е разработена от ISSA (International Social Security Association) с участието на ИА ГИТ и е предложена като пример на добра практика



Скука и монотония



Психична умора
(в случай на екстремно затруднение, възможно в комбинация с тревожност)



ВЪПРОСНИК № 1: СТРЕС

Предприятие:

Работна зона/професионална група:

Задача:

Списъкът по-долу съдържа характеристики, които сочат наличието на стрес при работа. Приложими ли са те към съответната работа? Моля отбележете всяка среща се работна характеристика.

		При работа
1.	<input type="radio"/>	Отговорността е твърде висока
2.	<input type="radio"/>	Често са налице крайни срокове или времеви натиск/спешност
3.	<input type="radio"/>	Често възникват препятствия или прекъсвания
4.	<input type="radio"/>	Инструкциите оставят малко свобода за изпълнението на работата
5.	<input type="radio"/>	Налага се вземане на решения без достатъчно налична информация
6.	<input type="radio"/>	Изискванията са противоречиви, например противоречие между спазването на сроковете за изпълнение и качеството
7.	<input type="radio"/>	Подкрепата от ръководството и колегите е недостатъчна
		Има ли влияние на допълнителни фактори, например:
8.	<input type="radio"/>	Социално напрежение
9.	<input type="radio"/>	Честа липса на персонал
10.	<input type="radio"/>	Неяснота за бъдещето на предприятието/звеното
		Характеристиките свързани ли са с изпълнението и поведението При работа
11.	<input type="radio"/>	Често пропускам или не обръщам внимание на определена информация
12.	<input type="radio"/>	Често чувствам, че губя общ поглед върху работата
13.	<input type="radio"/>	Струва ми се че започвам да правя по-чести грешки
14.	<input type="radio"/>	Не съм сигурен/а, че правя всичко както трябва
15.	<input type="radio"/>	Аз съм неспокоен/а и изнервен/а
16.	<input type="radio"/>	Страхувам се, че няма да успея да се справя със задачата си
Характеристики 11 до 16 се оценяват само от работещите.		

Оценител:

ВЪПРОСНИК № 2: ПСИХИЧНА УМОРА

Предприятие:

Работна зона/професионална група:

Задача:

Списъкът по-долу съдържа характеристики, които сочат наличието на психична умора при работа. Приложими ли са те към съответната работа? Моля отбележете всяка срещаща се работна характеристика.

		При работа
1.	<input type="radio"/>	Извършват се само изпълнителски задачи (с ангажиране на вниманието)
2.	<input type="radio"/>	Не е необходима предварителна подготовка или организация за извършването на задачата, процесът или резултатите от работата не е необходимо да се проверяват от работещия
3.	<input type="radio"/>	Почти или напълно липсва обратна връзка за процеса или резултатите от работата
4.	<input type="radio"/>	Почти или напълно липсва възможност да се сътрудничи или общува с колегите
5.	<input type="radio"/>	Работата налага едностранна или принудителна поза
6.	<input type="radio"/>	Ограничена е свободата на движение на тялото
7.	<input type="radio"/>	Почивките са почти невъзможни
Има ли влияние на допълнителни фактори, например:		
8.	<input type="radio"/>	Нарушена видимост (напр. поради недостатъчно осветление, прах, пари и т.н.)
9.	<input type="radio"/>	Неподходящ дизайн на оборудването (напр. неудобно разположение)
10.	<input type="radio"/>	Дразнеща работна среда (напр. дразнещ шум)
Характеристиките свързани ли са с изпълнението и поведението При работа		
11.	<input type="radio"/>	В течение на работния ден ми е необходимо все повече и повече време за извършването на дадена задача
12.	<input type="radio"/>	Пропускам да забележа на време собствените си грешки
13.	<input type="radio"/>	Чувствам се изтощен/а и уморен/а
14.	<input type="radio"/>	Концентрацията ми намалява
15.	<input type="radio"/>	Налага ми се да преодолявам умората
16.	<input type="radio"/>	Чувствам силна нужда от почивка
Характеристики 11 до 16 се оценяват само от работещите.		

Оценител:

ВЪПРОСНИК № 3: МОНОТОНИЯ

Предприятие:

Работна зона/професионална група:

Задача:

Списъкът по-долу съдържа характеристики, които сочат наличието на монотония при работа. Приложими ли са те към съответната работа? Моля отбележете всяка срещаща се работна характеристика.

		При работа
1.	<input type="radio"/>	Задачите са предимно оперативни (напр. наблюдение на процес)
2.	<input type="radio"/>	Задачата е скучна
3.	<input type="radio"/>	Задачите са монотонни и повтарящи се
4.	<input type="radio"/>	Изисква се непрекъснато внимание, без да се налага да се прави каквото и да е (напр. очакване на сигнал или обаждане)
5.	<input type="radio"/>	Не се изисква сътрудничество с други
6.	<input type="radio"/>	Невъзможно е да се разговаря с другите
7.	<input type="radio"/>	Уменията и знанията не се използват напълно
		Има ли влияние на допълнителни фактори, например:
8.	<input type="radio"/>	Работното помещение е твърде топло
9.	<input type="radio"/>	Работното помещение е твърде тъмно
10.	<input type="radio"/>	Продължително излагане на монотонен шум
		Характеристиките свързани ли са с изпълнението и поведението При работа
11.	<input type="radio"/>	Чувствам че ми липсва предизвикателство
12.	<input type="radio"/>	Изпълнението (по количество и качество) на работата ми често се влошава
13.	<input type="radio"/>	Времето ми за реакция се увеличава в течение на работния ден
14.	<input type="radio"/>	Правя други неща или мислите ми блуждаят, въпреки че работата изисква постоянно внимание
15.	<input type="radio"/>	Чувствам скука
16.	<input type="radio"/>	Задрямвам или бленувам

Характеристики 11 до 16 се оценяват само от работещите.

Оценител:

ВЪПРОСНИК № 4: ПСИХИЧЕСКО ПРЕСИЩАНЕ

Предприятие:

Работна зона/професионална група:

Задача:

Списъкът по-долу съдържа характеристики, които сочат наличието на психическо пресищане при работа. Приложими ли са те към съответната работа? Моля отбележете всяка срещаща се работна характеристика.

		При работа
1.	<input type="radio"/>	Има строг времеви график за работа
2.	<input type="radio"/>	Дават се стриктни инструкции за съдържанието на работата
3.	<input type="radio"/>	Няма никаква възможност за отклоняване и отлагане на дадена задача
4.	<input type="radio"/>	Работещите не са достатъчно информирани за възложената работа
5.	<input type="radio"/>	Почти или напълно липсва обратна връзка за резултата от работата
6.	<input type="radio"/>	Отговорността е твърде малка
7.	<input type="radio"/>	На работещите се дават задачи, които не съответстват на техните квалификация, опит и умения
		Има ли влияние на допълнителни фактори, например:
8.	<input type="radio"/>	Недостатъци в лидерството/управлението
9.	<input type="radio"/>	Лоша атмосфера, недоволства в колектива/групата
10.	<input type="radio"/>	Лоши условия на труд (например помещения, оборудване, материали)
		Характеристиките свързани ли са с изпълнението и поведението При работа
11.	<input type="radio"/>	Работя „по задължение”
12.	<input type="radio"/>	Имам твърде малка възможност да използвам способностите и квалификацията си
13.	<input type="radio"/>	Не съм сигурен/а в смисъла и целта на работните ми задачи по отношение на техния резултат (за работната ми група, за предприятието като цяло)
14.	<input type="radio"/>	Аз „убивам времето” и „гъпча на едно място”
15.	<input type="radio"/>	Аз съм недоволен/а, гневен/а и раздразнителен/а
16.	<input type="radio"/>	Аз съм неудовлетворен/а

Характеристики 11 до 16 се оценяват само от работещите.

Оценител:

ФОРМУЛЯР ЗА ОБРАБОТКА НА ВЪПРОСНИЦИТЕ И ОЦЕНКА

Предприятие:

Работна зона/професионална група:

Задача:

ВЪПРОСНИК № ...:

Попълнете в списъка по-долу колко често са били отбелязвани отделните характеристики и където е възможно, сравнете резултатите между самооценката на работещите и външната оценка.

Характеристика	самооценка		външна оценка	
	брой	%	брой	%
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.			Тези характеристики се оценяват само от работещите	
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				

Брой оценявани въпросници

Самооценка:

Външна оценка:

Няма риск	Повишен риск	Висок риск
Необходимост от действия само по отношение на някои характеристики	Препоръчителна е реорганизация на работата	Спешно се налага реорганизация на работата
Критерии за оценка нивото на риск за всяка отделна характеристика в предприятие над 10 човека		
0 до 33%	24 до 66%	67 до 100%
Критерии за оценка нивото на риск за всяка отделна характеристика в предприятие до 10 човека		
Отбелязването във всеки въпросник характеристики от 1 до 10 се сумират.		
Отбелязани 1 до 3 характеристики	Отбелязани 4 до 6 характеристики	Отбелязани 7 до 10 характеристики

Дата: Модератор:

ОБСЪЖДАНЕ НА МЕРКИ И КОРИГИРАЩИ ДЕЙСТВИЯ ПРИ „ПОВИШЕН” ИЛИ „ВИСОК” РИСК ОТ НЕРВНО-ПСИХИЧЕСКО НАТОВАРВАНЕ

1. За избягване на стреса

- **Намаляване на възможните стресови фактори, например чрез:**
 - Създаване на известна степен на свобода (по отношение на съдържанието на работата или времето за извършването и).
 - Предоставяне на помощ от колегите или ръководството.
 - Подробно структуриране/определяне на задачите.

- **Увеличаване и подкрепа на личните ресурси:**
 - Насочено обучение и надграждащо обучение.
 - Самоконтрол (контрол над времето, справяне със стреса).
 - Промяна на нагласите (намаляване на перфекционизма или състезателността/съперничеството).
 - Допълнителни мерки – балансирани диети, спорт.

2. За избягване на психичната умора

- **Осигуряване на подходящ режим на труд и почивка**
 - Препоръка: много на брой кратки почивки.
 - Въвеждане на кратки почивки през равни интервали.
 - Почивки, осигуряващи възстановяването (премерена продължителност и начин на прекарване).

- **Увеличаване на подкрепата на личните ресурси.**
 - Трениране на елементите на нервно-психическото ангажиране и физическото изпълнение.
 - Целево обучение, даващо възможност за изграждане на добри вътрешни репрезентации (умствени схеми или представи на изпълняваната работа/операции).

Чрез въвеждането на режими с кратки и чести почивки може да се избегне психичната умора. Освен това, така се намалява и броя на грешките и пропуските при извършване на работата и се подобрява цялостното изпълнение.

3. За избягване на монотонията

- Режим на редуване на дейностите/операциите, ротация на работните места.
- Разнообразяване на операциите/дейностите.
- Въвеждане на групова работа.

Незабавно след промяна на изпълняваните дейности/операции, чувството за монотонност изчезва. Това е в основата на препоръката за въвеждането на режим на редуване (ротация) на работните места или операции.

4. За избягване на психичното пресищане

- Промяна в организационната структура.
- Намаляване на стриктните времеви срокове, графици.
- Увеличаване на прозрачността (яснота за това какво е разпределението на властта и отговорността, как се вземат решенията в организацията и т.н.)
- Запознаване на работещите с последствията от възможните грешки и пропуски.
- Директна и навременна обратна връзка към работещия за напредъка и резултата от извършваната работа.
- Въвличане на работещите във важните решения и условията за промяна.
- Разпределяне на задълженията.
- Определяне на работните задачи в съответствие с квалификацията и уменията на работещите.

Целта на дизайна/организацията на работата е да се намери оптималния баланс между изпълнението и работното натоварване. Условие за това е оптималното съответствие между капацитета за изпълнение от страна на работещия, като квалификация, способности и умения и интензивността и типа работно натоварване.

