**Regulacja zdolności do pracy   
w małych i mikroprzedsiębiorstwach UE za pomocą narzędzi multimedialnych**

Obraz zawierający tekst, wizytówka, zrzut ekranu

Opis wygenerowany automatycznie

**NARZĘDZIE 12**

**Bez stresu ze stresem  
 Kontrola Stresu**

**Cel**

**Nie jest łatwo stwierdzić, czy ludzie są po prostu trochę przepracowani i gotowi na wakacje, czy też stres sprawia, że są chorzy. Twoi pracownicy również mogą być wyczerpani z powodu ciągłego stresu. A co z Twoją firmą?**

**Celem tej kontroli stresu jest rozpoznanie własnej sytuacji stresowej i sprawienie, aby sytuacja stresowa była przejrzysta dla pracowników.**

**Narzędzie to jest przeznaczone dla kadry zarządzającej. Może być używane bez zewnętrznych konsultantów.**

**Grupa docelowa**

**Kadra kierownicza, właściciele i dyrektorzy zarządzający.**

**Korzyści**

**Kontrola stresu pozwala na zredukowanie własnego stresu i rozpoznanie czynnika stresowego u pracowników, a w zależności od wyniku na szybkie podjęcie odpowiednich działań w celu poprawy sytuacji. Przegląd trwa 10 minut i dzięki temu osiąga się wysokie wyniki w możliwie najkrótszym czasie.**

**Czas trwania**

**Kontrola stresu może przyczynić się do pozostania w dobrym zdrowie, a jednocześnie do utrzymania zdrowia pracowników - 10 minut to dobrze zainwestowany czas.**

**Sposób korzystania z narzędzia**

**Zaznacz "tak", jeśli dane stwierdzenie jest prawdziwe, w przeciwnym razie wybierz "nie". Wybierz „tak" lub "nie" nawet, jeśli jest to trudne.**

**W pierwszej części testu stresu znajdziesz kilka typowych objawów, które podpowiedzą Ci, czy narażenie na stres prowadzi już do oznak chronicznego zmęczenia lub choroby fizycznej.**

**W drugiej części znajdziesz odpowiednie stwierdzenia dotyczące objawów, które wskazują na stres wśród pracowników w Twojej firmie.**

**Po zapoznaniu się z obiema częściami testu, zastanów się, którymi punktami chciałbyś się zająć w przyszłości:**

* **Gdzie widzisz potrzebę działania?**
* **Jakie są możliwości poprawy?**

**Wpisz niezbędne środki do planu działania.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Część I:: Jak bardzo jestem obciążony jako menedżer? Jak bardzo jestem obciążona jako menadżerka?** | | |
| **tak** | **nie** |  |
|  |  | **Zasypianie nie stanowi dla mnie problemu. Ale często budzę się w środku nocy i wciąż myślę o tym, co działo się w ciągu dnia.** |
|  |  | **Na wypoczynek, hobby i rodzinę mam znacznie mniej siły niż kiedyś. Zazwyczaj nie poświęcam na to czasu.** |
|  |  | **Często unikam osobistego kontaktu z pracownikami, ponieważ zabiera mi to zbyt wiele czasu / wymaga zbyt wiele wysiłku.** |
|  |  | **Mam więcej dolegliwości fizycznych niż dawniej, np. bóle głowy, problemy żołądkowo-jelitowe lub napięcie. Mój lekarz nie znajduje przyczyn fizycznych.** |
|  |  | **Stosunkowo trudno jest mi się wyłączyć po pracy. Często w ogóle mi się to nie udaje.** |
|  |  | **Szczerze mówiąc, piję więcej alkoholu, niż jest to dla mnie dobre.** |
|  |  | **Weekend to za mało, żeby się zrelaksować.** |
|  |  | **Praca w skupieniu stała się dla mnie ostatnio trudna. Przychodzące e-maile lub inne "rozpraszacze" łatwo mnie rozpraszają i trudno mi wrócić do pracy.** |
|  |  | **Jeśli w mojej pracy coś nie idzie po mojej myśli, często reaguję rezygnacją.** |
|  |  | **Presja czasu, odpowiedzialność, dociekliwość - często czuję się jak "chomik w kołowrotku", który zawsze biegnie, ale nigdy nie dociera do celu.** |
|  |  | **Szczerze mówiąc, mam wewnętrzny opór przed swoją pracą, który codziennie pokonuję. W życiu codziennym jednak funkcjonuję dobrze.** |
|  |  | **Mój nastrój jest zmienny: Czasami nie poznaję siebie, na przykład wtedy, gdy reaguję drażliwie.** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Część II: Jak bardzo obciążeni są pracownicy?** | | |
| **tak** | **nie** |  |
|  |  | **Kiedy wprowadza się innowacje, słyszy się przede wszystkim narzekania i uwagi typu: "To też! Jak my mamy to zrobić?" albo "To w niczym nie pomaga!".** |
|  |  | **Często brakuje nam przepływu informacji. Zdarza się, że ważne informacje są przekazywane współpracownikom późno lub wcale. Niektóre zadania są przez to wykonywane późno lub nieprawidłowo.** |
|  |  | **Wśród moich pracowników często dochodzi do konfliktów, rywalizacji i kłótni.** |
|  |  | **Odsetek zwolnień lekarskich w firmie jest wysoki.** |
|  |  | **W razie pytań technicznych jestem zawsze do dyspozycji, ale na osobiste rozmowy z pracownikami po prostu nie ma czasu.** |
|  |  | **Często nie jest jasne, kto jest odpowiedzialny, za jakie zadanie. Zadania są często delegowane tam i z powrotem.** |
|  |  | **Kiedy spotykam grupę pracowników, czasami mam wrażenie, że rozmowy milkną.** |
|  |  | **Często mam wrażenie, że muszę kontrolować realizację zadań powierzonych pracownikom, aby były one rzeczywiście wykonane prawidłowo.** |
|  |  | **Nawet dobrzy pracownicy sprawiają ostatnio coraz częściej wrażenie, jakby byli nie do końca na bieżąco.** |
|  |  | **Zdarzało się już, że moi pracownicy dowiadywali się nie przeze mnie, ale przez pocztę pantoflową, że w firmie nadchodzą zmiany.** |
|  |  | **Moi pracownicy nie mają czasu na dokształcanie się. Bieżąca praca po prostu na to nie pozwala.** |
|  |  | **Niektórzy z pracowników woleliby ominąć firmowy wyjazd i imprezę świąteczną.** |

**Ewaluacja Części I:** **Jak bardzo jestem obciążony jako menedżer?   
Jak bardzo jestem obciążona jako menadżerka?**

Jeśli zaznaczonych zostało **3 lub więcej stwierdzeń „tak”**, prawdopodobnie masz objawy przeciążenia i wyczerpania z powodu permanentnego stresu. Twoja psychika reaguje drażliwie i obronnie, ciało wysyła sygnały, które mówią: To jest dla mnie za dużo!

Jeśli zaznaczonych zostało **5 lub więcej stwierdzeń „tak”**,prawdopodobnie czujesz, że stres przerasta Cię, pozbawia energii, zaangażowania i dobrego samopoczucia.

Jeśli zaznaczonych zostało 7 **lub więcej stwierdzeń „tak”**, to prawdopodobnie od kilku lat twierdzisz, że stres jest zbyt duży. Twoje zdrowie jest w niebezpieczeństwie. Bardzo typowe dla silnych i zorientowanych na wyniki ludzi jest to, że potrafią utrzymać swoją produktywność na wysokim poziomie przez bardzo długi czas i dobrze wypełniać swoje obowiązki, nawet jeśli ich psychika i ciało od dawna biją na alarm. Weź odpowiedzialność za siebie i skontaktuj się z lekarzem, aby dowiedzieć się, jaką rolę odgrywa stres w twoich dolegliwościach. Dowiedz się, jak możesz przeciwdziałać stałemu obciążeniu, zanim poważnie zachorujesz (np. wypalenie zawodowe).

**Ewaluacja Części II:** **Jak bardzo obciążeni są pracownicy?**

Każdy z punktów w tej części może wystąpić w wyniku długotrwałego stresu w firmie.

Jeśli jednak zaznaczonych zostało **4 lub więcej stwierdzeń,** możesz założyć, że problem nie dotyczy tylko pojedynczych pracowników, ale że z powodu permanentnego stresu dochodzi już do strat w wyniku tarć w firmie: spada zaangażowanie i jakość pracy, cierpią relacje między pracownikami.

Jeśli jednak zaznaczonych zostało **6 lub więcej stwierdzeń**, to prawdopodobnie pracownicy są już bardzo wyczerpani. Pojawiają się dalsze problemy, np. mobbing. Niektórzy pracownicy mogą częściej chorować, ponieważ rozwinęły się u nich dolegliwości związane ze stresem, takie jak problemy z kręgosłupem. Nawet najlepsi pracownicy powoli padają ze zmęczenia pod wpływem presji.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Plan działania** | | |
| **Co?**  **(Jakie działanie jest podejmowane?)** |  |  |  |
| **Dlaczego?**  **(Dalsze uszczegółowienie działania i określenie celów)** |  |  |  |
| **Kto jest odpowiedzialny?** |  |  |  |
| **Kto wspiera?** |  |  |  |
| **W jakim okresie będzie realizowane działanie?** |  |  |  |
| **Jakie są koszty realizacji?** |  |  |  |
| **Uwagi** |  |  |  |

**Źródło: Narzędzie to zostało opracowane w ramach projektu "AKKU". Projekt ten był finansowany przez Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (BMAS) w ramach Inicjatywy Neue Qualität der Arbeit (INQA) i był profesjonalnie wspierany przez Federalny Instytut Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (BAuA) w Berlinie. Partnerami wiodącymi projektu byli: ZWH Düsseldorf, IST Wuppertal, d ialogo Wuppertal, IAW (Instytut RWTH Aachen).**