



LISTA KONTROLLUESE E PUNËDHËNËSIT PËR VETË-VLERËSIM

PJESA 2:	RREZIQET NË PUNË
Tema 2.4.	RREZIQET PSIKO-SOCIALE
Nën tema 2.4.1.	NGARKESA PSIKIKE, STRESI, ASPEKTET PSIKO-SOCIALE
Ligji / rregulloret përkatëse:	• Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.
Shkurtesa:	
Fushëveprimi i listës kontrolluese:	Kjo listë kontrolluese është e zbatueshme në të gjitha industritë dhe sektorët nën fushëveprimin e zbatimit të Ligjit Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, pavarësisht nga forma e organizimit, lloji i pronësisë dhe bazat mbi të cilat kryhen puna ose trajnimi në vendet e punës ku ekziston risku për shëndetin, veçanërisht për shkak të rreziqeve psiko-sociale në vendet e punës.
Përdorimi i listës kontrolluese:	Nëse përgjigjeni “Po” në një pyetje, ju lutemi kaloni në pyetjen tjetër, në rast se përgjigjeni “Jo” bëni vërejtje që mund të ndërmerren veprime për të përmbushur kërkesat ligjore.

Nr.	Pika kontrolli	Po	Jo	Vërejtje për zbatimin
	INSPEKTIMI I VENDEVE TË PUNËS NË LIDHJE ME RREZIQET PSIKO-SOCIALE PARA VIZITËS NË LOKACION / VENDET E PUNËS			
	<i>* Bëhuni shembull; respektoni rregulloret e sigurisë dhe shëndetit në lokacionin / vendet e punës të inspektuara!</i> <i>* Gjatë vizitës në lokacion/vendet e punës i kushtoni vëmendje aspekteve të organizimit të punës dhe proceseve, duke përfshirë paraqitjen e vendeve të punës, detyrat e punës dhe mjedisin rrethues, përfshirë ndriçimin dhe mikroklimën që mund të rrisin efektet negative të rreziqeve psiko-sociale.</i> <i>* Merrni shënime për vendet dhe proceset e punës të vëzhguara dhe bëni fotografi të proceseve të punës dhe rrethinës (kushtojini vëmendje shembujve të mirë dhe jo të mirë).</i> <i>* Mbani mend: Pyesni disa prej të punësuarve për informacionin e tyre në lidhje me rreziqet psiko-sociale në punën e tyre dhe masat parandaluese.</i> Rreziqet psiko-sociale, për dallim nga shumë rreziqe tjera më tradicionale të riskut në vendet e punës, si zhurma, dridhjet, substancat kimike, janë më të			

	vështira për t'u përcaktuar dhe vlerësuar, por mund të shkaktojnë probleme të mëdha për shëndetin (dhe sigurinë) e të punësuarve. Problemi kryesor është se për rreziqe të tilla nuk janë të disponueshme kërkesa të sakta ose vlera të pragut. Për shumicën e rreziqeve psiko-sociale, i ashtuquajtur "shqetësim" (stresi i keq që shkakton risk për shëndetin) lind kur nuk ka ekuilibër midis kërkesave të punës dhe aftësive të të punësuarve. Sidoqoftë, ka shumë situata të njohura që mund të shkaktojnë nivele të larta stresi te shumica e të punësuarve dhe ato adresohen në këtë listë kontrolluese.			
	KONTROLLIMI I DOKUMENTEVE NË ZYRË			
	• Nëse keni një ofrues të jashtëm të shërbimit të SSHP-së ose ekspertin tuaj për SSHP, takohuni me të/ata; • Ftoni përfaqësuesin e të punësuarve të marrë pjesë në kontrollimin e dokumenteve.			
1.	A është kryer vlerësimi i riskut për rreziqet psiko-sociale vendin e punës? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16 • Kontrolloni nëse vlerësimi i riskut (nëse është bërë) përmban analizë të rreziqeve psiko-sociale, p.sh. përmbajtja e punës, ngarkesa psiko-sociale, marrëdhëniet personale etj. • Kontrolloni nëse janë marrë masat e nevojshme për të shmangur ose zvogëluar rreziqet psiko-sociale (p.sh. masat e marra organizative dhe informacioni i mjaftueshëm).			
2.	A janë marrë parasysh aspektet individuale të secilit të punësuar kur caktohen detyra pune me kërkesa të larta psiko-sociale? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 7 • Kontrolloni nëse janë marrë parasysh karakteristikat individuale të secilit të punësuar, përfshirë gjendjen psiko-sociale (p.sh. shëndeti aktual mendor, problemet kardiovaskulare etj.) dhe rezultatet e mbikëqyrjes shëndetësore?			

	• <i>Kontrolloni nëse janë zbatuar masat parandaluese nëse kërkohen nga të dhënat e mbikëqyrjes shëndetësore të të punësuarve të veçantë.</i>			
3.	A është ofruar informacion dhe trajnim i mjaftueshëm për të punësuarit në lidhje me rreziqet psiko-sociale dhe masat parandaluese? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Nenet 7, 9, 13, 18, 20 • <i>A ka informacion (të shkruar) në dispozicion dhe të ofruar për të punësuarit (p.sh. materiale trajnimi, broshura/postera)?</i> • <i>Kontrolloni nëse informacioni specifik për trajnim (nëse aplikohet) përfshin:</i> ○ <i>Karakteristikat e rreziqeve psiko-sociale në vendet e punës.</i> • <i>Kontrolloni nëse të punësuarve u janë ofruar trajnime formale?</i> • <i>A janë përsëritur periodikisht sipas kërkesave ligjore dhe/ose në rastet kur kanë ndryshuar detyrat e punës dhe rreziqet potenciale psiko-sociale?</i>			
4.	A ka pasur konsultime me të punësuarit (dhe përfaqësuesit e tyre) në lidhje me rreziqet psiko-sociale? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 19 • <i>A janë përfshirë të punësuarit (dhe/ose përfaqësuesit e tyre) në vlerësimin e riskut të rreziqeve psiko-sociale dhe planifikimin e masave parandaluese (p.sh. politikat organizative, trajnimet për të punësuarit, konsultimet etj.)</i>			
5.	A është siguruar mbikëqyrje shëndetësore për të punësuarit, dhe nëse është e nevojshme edhe ekzaminime shtesë dhe masa korrigjuese? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Nenet 17, 22 • <i>Kontrolloni nëse të punësuarit janë dërguar për mbikëqyrje të shëndetit nëse vlerësimi i riskut tregon risk për shëndetin dhe sigurinë e tyre të shkaktuar nga rreziqet psiko-sociale.</i> • <i>Kontrolloni nëse janë vlerësuar aftësitë psikologjike individuale dhe aftësitë shëndetësore të të punësuarit, nëse është e nevojshme që të vlerësohet risku.</i>			

	Kontrolloni nëse është kërkuar mbikëqyrja shëndetësore për të punësuarin që vuan nga shëndeti jo i mirë që dyshohet të jetë shkaktuar nga rreziqet psiko-sociale.			
	Seria tjetër e pyetjeve analizon grupet kryesore të rreziqeve psiko-sociale në punë. Ju lutemi përgjigjuni secilës prej pyetjeve dhe kontrolloni nëse janë konsideruar këto aspekte në vlerësimin e riskut dhe nëse ka masa të mjaftueshme parandaluese të zbatuara në praktikë.			
	MBIKËQYRJA E LOKACIONIT / VENDEVE TË PUNËS / PROCESEVE TË PUNËS			
6.	A janë analizuar kërkesat e punës për secilin të punësuar, dhe nëse janë të nevojshme, a janë siguruar ndryshime dhe masa parandaluese? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16 - Kontrolloni nëse kërkesat e punës për secilin të punësuar vlerësohen në mënyrë të duhur? Vini re se jo vetëm puna me kërkesa të larta (p.sh. - puna me afate të shkurtra, orari shumë i gjatë i punës, presioni emocional nga klientët dhe/ose mbikëqyrësit, ndryshimet dhe sfidat e vazhdueshme, kërkesat e larta për kompetenca, mungesa e mirëkuptimit midis kolegëve etj.) mund të shkaktojë stres për të punësuarit, por edhe puna me shumë pak kërkesa mund të jetë e dëmshme (p.sh. nëse i punësuari është i mbikualifikuar për punë të veçantë). - Kontrolloni nëse këto çështje diskutohen me të punësuarit dhe adresohen siç duhet (p.sh. afatet janë realiste, mbështetja nga mbikëqyrësit është në dispozicion, kualifikimet e të punësuarve janë adekuate etj.).			
7.	A është analizuar përmbajtja e punës për secilin të punësuar, dhe nëse janë të nevojshme, a janë siguruar ndryshime dhe masa parandaluese? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16			

	● <i>Kontrolloni nëse vlerësohet në mënyrë adekuate përmbajtja e punës për secilin të punësuar? Karakteristikat e përmbajtjes së punës që shkaktojnë nivele të larta stresi përfshijnë mungesën e variacionit ose cikle të shkurtra pune, punë të fragmentuar ose të pakuptimtë, shpërdorim të aftësive, pasiguri të lartë të detyrave të punës etj.</i> ● <i>Kontrolloni nëse këto çështje diskutohen me të punësuarit dhe adresohen siç duhet (p.sh. puna është domethënëse dhe u shpjegohet të punësuarve etj.).</i>			
8.	A kanë të punësuarit kontroll të mjaftueshëm mbi punën e tyre? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16 ● <i>Kontrolloni nëse të punësuarit kanë kontroll të mjaftueshëm mbi planifikimin e tyre të punës dhe mënyrën e kryerjes së punës? A ka fleksibilitet në mënyrën si mund të bëhet puna (p.sh. renditja e detyrave, alternimi i detyrave dhe ritmi i punës etj.).</i> ● <i>Kontrolloni nëse këto çështje diskutohen me të punësuarit dhe adresohen siç duhet (p.sh. sigurohet kontroll i mjaftueshëm dhe fleksibilitet për të punësuarit etj.).</i>			
9.	A kanë të punësuarit mbështetje adekuate nga menaxherët dhe kolegët? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16 ● <i>Kontrolloni nëse të punësuarit kanë mbështetje adekuate nga menaxherët dhe kolegët (p.sh. a ka inkurajim nga menaxherët, a u ofrohen përgjigje kthyesë të punësuarve për rezultatet e punës së tyre, a ka njohje të nevojave dhe kërkesave nga të punësuarit).</i> ● <i>Kontrolloni nëse këto çështje diskutohen me të punësuarit dhe adresohen siç duhet (p.sh. menaxherët japin reagime pozitive etj.).</i>			
10.	A u nënshtrohen të punësuarit sjelljeve të papranueshme nga menaxherët dhe kolegët e tyre? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16			

	● <i>Kontrolloni nëse të punësuarit u nënshtrohen sjelljeve të papranueshme nga menaxherët dhe kolegët - këto janë të ashtuquajturat bullizmi, ngacmimi ose dhuna psikologjike. Sjelljet e tilla mund të përfshijnë sulme verbale dhe fizike, abuzime dhe kërcënime, izolim social dhe ngacmim seksual, poshtërim dhe viktimizim të një të punësuarit të veçantë. Vini re se sjelljet e tilla nuk janë të lehta për t'u dalluar, kështu që pyetni të punësuarit në mënyrë private dhe kërkonte shenja "indirekte" të një sjelljeje të tillë.</i> ● <i>Kontrolloni nëse këto çështje diskutohen me të punësuarit dhe adresohen siç duhet (p.sh. ka politika të qarta të kompanisë për mospranimin e një sjelljeje të tillë, a janë informuar të punësuarit si të kërkojnë ndihmë në situata të tilla etj.).</i>			
11.	A janë të përcaktuara qartë dhe të kuptueshme rolet dhe përgjegjësitë e të punësuarve? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16 ● <i>Kontrolloni nëse rolet dhe përgjegjësitë janë përcaktuar dhe përshkruar qartë (dhe kuptohen nga të punësuarit)? P.sh. a janë të vetëdijshëm të punësuarit për detyrat e tyre të punës dhe a e dinë se çfarë ju kërkohet të bëjnë? A i njohin të punësuarit përgjegjësitë në rast të punës shtesë, ankesave nga klientët apo në raste emergjence?</i> ● <i>Kontrolloni nëse këto çështje diskutohen me të punësuarit dhe adresohen siç duhet (p.sh. a ka përshkrime të qarta të punës, a ka procedura të qarta si të veprohet në rast emergjencash etj.).</i>			
12.	A ka procedura apo praktika të qarta për komunikim me të punësuarit brenda kompanisë? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16 ● <i>Kontrolloni nëse ka procedura ose praktika të qarta si u komunikohet informacioni të punësuarve dhe si përfshihen ata në vendimmarrjen ose planifikimin e ndryshimeve? Nivelet e larta të stresit shpesh shkaktohen nga informacioni i pamjaftueshëm (çka rezultojnë në pasiguri për të ardhmen) për</i>			

	<i>menaxhimin e ndryshimeve të pritura brenda kompanisë. Shënim - rrjedhja e informacionit nga të punësuarit drejt menaxhmentit është po aq e rëndësishme.</i>			
13.	A ka procedura apo praktika të qarta për zhvillimin e karrierës brenda ndërmarrjes? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16 • <i>Kontrolloni nëse ka procedura ose praktika të qarta si u komunikohen të punësuarve perspektivat e zhvillimit të karrierës? A ekzistojnë kritere të qarta për promovimin e të punësuarve (p.sh. hapi tjetër i karrierës brenda kompanisë, perspektiva e rritjes së pagës, skemat e përfitimeve shtesë etj.).</i>			
14.	A sigurohet ekuilibri mes punës dhe jetës private në kompani? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16 • <i>Nëse është e aplikueshme (p.sh. nëse një pjesë e detyrave të punës mund të bëhet jashtë vendit të punës ose nëse natyra e punës përfshin orë të paplanifikuara të punës) - kontrolloni nëse sigurohet ekuilibri mes punës dhe jetës private (p.sh. nëse të punësuarve u kërkohet të punojnë jashtë vendit të punës dhe jashtë orarit normal të punës, a janë të sigurt kushtet e tyre të punës? A tejkalohen orët e përgjithshme të punës? A llogariten dhe kompensohen siç duhet? A ka kohë të mjaftueshme për të pushuar?).</i>			
15.	A vlerësohen rreziqet që lidhen me dhunën e palëve të treta, dhe nëse janë të nevojshme, a janë siguruar masa parandaluese? Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 16 • <i>Kontrolloni nëse të punësuarit u nënshtrohen sjelljeve të papranueshme nga të ashtuquajturat “palë të treta” si konsumatorët, klientët, studentët ose nxënësit. Një sjellje e tillë mund të përfshijë fyerje, kërcënime ose agresion fizik nga palët e treta.</i>			

	• <i>Kontrolloni nëse janë vlerësuar këto rreziqe, janë vendosur masat parandaluese (p.sh. rregullimet në vendin e punës, procedurat e sigurisë, trajnimet speciale etj.) dhe të punësuarit janë informuar për procedurat në raste të tilla (p.sh. si të kërkohet ndihmë, si të raportohen rastet e tilla etj.).</i>			
	PAS VETËVLERËSIMIT			
	• <i>Diskutoni me pjesën tjetër të menaxhmentit të lartë për vëzhgimet dhe konkluzionet tuaja për nevojën për përmirësime.</i> • <i>Diskutoni me menaxherin e mesëm të lokacionit/vendit të punës së vizituar dhe me përfaqësuesin e të punësuarve për vëzhgimet dhe konkluzionet tuaja për nevojën për përmirësime.</i> • <i>Në rast se keni një ofrues të jashtëm të shërbimit të SSHP-së ose ekspert të SSHP-së, diskutoni me të për vëzhgimet dhe konkluzionet tuaja për nevojën për përmirësime.</i> • <i>Zbatoni masat e nevojshme të kontrollit të identifikuar gjatë vetëvlerësimit.</i>			