

# UDHËZUES PËR FAKTORËT E RREZIKUT PSIKO-SOCIAL, MENAXHIMI I STRESIT DHE RREZIQEVE PSIKO- SOCIALE

Ky udhëzues u drejtohet punëdhënësve, menaxherëve dhe personave të tjerë brenda vendit të punës që kanë një përgjegjësi për shëndetin psiko-social në vendin e punës. Ky udhëzues do të ju ndihmojë të kuptoni më shumë rreth stresit dhe rreziqeve psikosociale dhe do të ju sugjerojë disa hapa që do të ndërrmirren për ta tejkaluar atë.



Republika e Kosovës  
Republika Kosova - Republic of Kosovo  
*Qeveria - Vlada - Government*

*Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve - Ministarstvo Finansija,  
Rada i Trasfera - Ministry of Finance, Labour and Transfers*

# PËRMBAJTJA

HYRJE.....	3
FUSHËVEPRIMI DHE QËLLIMI .....	3
LEGJISLACIONI LIDHUR ME FAKTORËT PSIKO-SOCIAL.....	4
MENAXHIMI I SITUATAVE ME NGARKESË PSIKIKE NË VENDIN E PUNËS.....	5
PASOJAT PSIKO-SOCIALE, NDIKIMI I TYRE TE PUNËTORËT.....	5
PASOJAT PSIKO-SOCIALE, NDIKIMI I TYRE TE BIZNESET.....	9
AUDITIMET.....	11
VËREJTJET PËRFUNDIMTARE.....	11
SHTOJCA 1: SHEMBUJ TË FAKTORËVE TË RREZIKUT PSIKOSOCIAL .....	11



## HYRJE

Punëdhënësit kanë një rol të rëndësishëm në krijimin e një mjedisi pune të shëndetshëm dhe mbështetës për punonjësit e tyre. Përveç sigurimit të kushteve të përshtatshme fizike dhe mundësive për zhvillim profesional, është thelbësore të ofrohet mbështetje psiko-sociale për të ndihmuar punonjësit në përballimin e ngarkesave mendore që mund të lindin gjatë punës.

Faktorë të tillë si stresi, presioni i kohës, detyrat e shumta dhe lodhja mendore mund të ndikojnë negativisht në shëndetin mendor të punonjësve, duke çuar në ulje të produktivitetit dhe mirëqenies së përgjithshme. Menaxhimi i këtyre sfidave është i domosdoshëm për të ruajtur një ambient pune të shëndetshëm dhe për të parandaluar pasoja të padëshiruara si rënia e performancës apo ndjesia e lodhjes së tepruar.

Ky udhëzues synon të ndihmojë punëdhënësit, menaxherët dhe individët e tjerë, duke ofruar informacione dhe strategji për identifikimin dhe menaxhimin e ngarkesave psikike në vendin e punës, duke përfshirë metoda për reduktimin e stresit dhe përmirësimin e kushteve të punës, me qëllim mbrojtjen e shëndetit mendor të punonjësve dhe krijimin e një kulture organizative që promovon mirëqenien dhe efikasitetin.

## FUSHËVEPRIMI DHE QËLLIMI

Ky udhëzues synon të ofrojë udhëzime të qarta dhe praktike për identifikimin, vlerësimin dhe menaxhimin e faktorëve psikosocialë në vendin e punës. Ai fokusohet në parandalimin e ngarkesave psikologjike si stresi dhe rreziqet e tjera që mund të ndikojnë negativisht në shëndetin mendor dhe fizik të punonjësve.

Qëllimi është të ndihmojë në ndërtimin e një ambienti pune që promovon mirëqenien e punonjësve dhe lehtëson përballimin e situatave stresuese apo krizave psikologjike. Udhëzuesi inkurajon zhvillimin e një kulture organizative që favorizon identifikimin dhe trajtimin e hershëm të faktorëve të rrezikut psikosocial.

Bazuar në studime dhe praktika të rekomanduara nga ekspertë të fushës, udhëzuesi thekson rëndësinë e masave parandaluese për përmirësimin e cilësisë së punës dhe ruajtjen e shëndetit dhe mirëqenies së punonjësve në afat të gjatë.

## LEGJISLACIONI LIDHUR ME FAKTORËT E RISKUT PSIKO-SOCIAL

Legjislacioni i mëposhtëm zbatohet dhe duhet të merret parasysh kur planifikoni çdo lloj aktiviteti me faktorët e riskut psikosocial.

- **Ligji Nr. 04/L-161, për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 2013.**



- Rregullore MPMS, 02/2021 për Vlerësimin e Riskut në vendin e punës.
- Udhëzuesi “Menaxhimi i Stresit dhe Rreziqeve Psikosociale”, marrur nga Agjencia Europiane për Siguri dhe Shëndet në Punë.

## MENAXHIMI I SITUATAVE ME NGARKESË PSIKIKE NË VENDIN E PUNËS

Kur bëhet fjalë për menaxhimin e ngarkesave psikike në vendin e punës, një nga zgjidhjet më efektive është ndryshimi i zakoneve dhe praktikave të punës. Ky ndryshim mund të përfshijë modifikimin e mënyrës së punës ose të detyrave që u janë dhënë.

Ngarkesa psikike që shfaqet në mjedisin e punës mund të shkaktohet nga faktorët fizikë dhe psiko-socialë.

**Faktorët fizik:** Kushtet e pafavorshme fizike në vendin e punës, si zhurma e tepërt, ndriçimi i pamjaftueshëm, temperaturat ekstreme dhe mungesa e oksigjenit, mund të kontribuojnë ndjeshëm në rritjen e stresit dhe lodhjes mendore të punonjësve. Këta faktorë jo vetëm që ndikojnë drejtpërdrejtë në shëndetin fizik, por gjithashtu përkeqësojnë ndikimin e faktorëve psikosocialë, duke krijuar një ambient pune të pasigurt dhe të pakëndshëm.

**Faktorët psiko-socialë:** Faktorët psiko-socialë lidhen me mënyrën se si organizohet dhe menaxhohet puna, si dhe me marrëdhëniet ndërpersonale në vendin e punës. Këta përfshijnë paqartësinë e rolit, konfliktet e rolit, mungesën e pjesëmarrjes në vendimmarrje, pasigurinë në punë, pagesën e ulët dhe mungesën e mundësive për zhvillim profesional. Të gjithë këta faktorë mund të çojnë në probleme psikologjike si ankthi, depresioni dhe ndjenja e lodhjes së vazhdueshme, duke ndikuar negativisht në performancën dhe angazhimin e punonjësve.

### MENAXHIMI I NGARKESAVE PSIKO-SOCIALE NË VENDIN E PUNËS

Menaxhimi i ngarkesave psiko-sociale në vendin e punës është një proces i strukturuar që synon të identifikojë, vlerësojë dhe adresojë faktorët që ndikojnë negativisht në shëndetin mendor dhe mirëqenien e punonjësve. Ky proces përfshin katër hapa kryesorë:

#### HAPI I PARË: IDENTIFIKIMI I RREZIQEVE

Punëdhënësit dhe menaxherët duhet të identifikojnë faktorët që kontribuojnë në ngarkesat psiko-sociale, si stresi në vendin e punës. Këta faktorë mund të përfshijnë mbingarkesën e punës, oraret e tejzgjata, presionin për shkak të volumit të punës dhe mungesën e kualifikimeve adekuate për detyrat e caktuara. Shenjat që tregojnë për ngarkesë psiko-sociale përfshijnë mungesa të shpeshta për arsye shëndetësore, rënie në performancë dhe ndryshime të dukshme në sjelljen e punonjësve.



## **HAPI I DYTË: VLERËSIMI I RISKUT**

Pas identifikimit, është e rëndësishme të vlerësohet risku për të kuptuar ndikimin e tyre në shëndetin psiko-social dhe fizik të punonjësve. Ky proces përfshin analizën e rrethanave të cilat ndikojnë negativisht në shëndetin psiko-social dhe fizik të punonjësve. Për një vlerësim efektiv, duhet të merren parasysh disa elemente si: Rrethanat në të cilat po ndodhin këto probleme, kohëzgjatja përballë këtyre problemeve, mundësitë për të kontrolluar faktorët nxitës të presionit psikik.

## **HAPI I TRETË: ZBATIMI I MASAVE PARANDALUESE DHE KORIGJUESE**

Bazuar në vlerësimin e riskut, duhet të ndërmerren masa për të menaxhuar dhe reduktuar këto rreziqe. Këto masa mund të përfshijnë:

1. Zhvillimi i aftësive të përgjithshme të udhëheqësve, përmes organizimit të trajnimeve për fushën e caktuar, kështu do të kishte ngritje të kapaciteteve intelektuale për ta mbështetur punëtorin në aspektin psiko-social;
2. Planifikimin e ngarkesës së punës në mënyrë që të shmangen mbingarkesat;
3. Përcaktimin e objektivave të qarta dhe rivlerësimin e përgjegjësive të punonjësve;
4. Përmirësimin e komunikimit me punonjësit për të ofruar mbështetje në përballimin e vështirësive në vendin e punës.

Këto masa duhet të jenë të dokumentuara dhe të përfshijnë afate të qarta për zbatim, si dhe personat përgjegjës për implementimin e tyre.

## **HAPI I KATËRTË: RISHIKIMI I MASAVE TË NDËRMARRURA**

Pas zbatimit të masave, është e domosdoshme të bëhet një rishikim për të vlerësuar efektivitetin e tyre dhe për të identifikuar nevojat për përmirësime të mëtejshme. Ky rishikim duhet të jetë një proces i vazhdueshëm dhe të përfshijë konsultime me punonjësit për të siguruar që masat e ndërmarra adresojnë në mënyrë adekuate nevojat dhe sfidat e tyre.

# **PASOJAT PSIKO-SOCIALE, NDIKIMI I TYRE TE PUNËTORËT**

Punonjësit kanë përgjegjësinë të kujdesen për shëndetin dhe mirëqenien e tyre, duke kontribuar në krijimin e një ambienti pune të sigurt dhe mbështetës. Kjo përfshin sjellje që mbrojnë jo vetëm veten, por edhe kolegët, si dhe ngritjen e shqetësimeve të punëdhënësi për çështje që mund të ndikojnë negativisht në mjedisin e punës. Përveç rreziqeve fizike, është thelbësore të merren parasysh edhe rreziqet psikosociale, të cilat shpesh përbëjnë shkaktarë të drejtëpërdrejtë të aksidentëve në punë, duke ndikuar negativisht në përqëndrimin, procesin e vendimmarrjes dhe performancën e përgjithshme të punëtorit. Për këtë arsye bashkëpunimi i ngushtë dhe i vazhdueshëm mes punëtorit dhe punëdhënësit është thelbësor në reduktimin apo eliminimin e këtyre rreziqeve, sidomos në aspektin e menaxhimit të stresit në vendin e punës. Në kohët moderne, punëtorët përballen me një gamë të gjerë pasojash gjatë përmbushjes së detyrave dhe përgjegjësive të tyre. Për një kohë të gjatë, fokusi ka qenë kryesisht te



pasojat fizike, duke lënë në hije ndikimet e rëndësishme psiko-sociale, të cilat gjithashtu kërkojnë vëmendje dhe trajtim të duhur.

Disa nga pasojat që mund të shkaktohen në këtë aspekt janë:

1. Stresi;
2. Depresioni;
3. Mbyllja në vete;
4. Performancë e ulët e punonjësve e të tjera.

Stresi në vendin e punës është një nga faktorët kryesorë që vjen si pasojë e ngarkesës psikike në vendin e punës dhe ndikon negativisht në shëndetin mendor të punonjësve. Ai shfaqet kur ekziston një çekuilibër midis kërkesave të punës dhe aftësive apo burimeve që punonjësi ka në dispozicion për t'i përmbushur ato. Ky çekuilibër mund të çojë në një sërë pasojash të dëmshme për individin dhe organizatën.

“Burime të tilla mund të jenë aq të thjeshta sa të kesh kohë të mjaftueshme për të bërë të gjithë punën e kërkuar, apo edhe aftësinë për tu përballur me sfida emocionale. Edhe pse stresi është një përjetim psikologjik, ai ndikon edhe në shëndetin fizik të njerëzve.”<sup>1</sup> Stresi mund të shkaktohet nga disa faktorë, qofshin ata fizik, emocional, psikologjik, të sjelljes etj.



#### **Pasojat e stresit në vendin e punës përfshijnë:**

**Shqetësime fizike:** dhembje koke, lodhje, mos reagim në kohën e duhur, vështirësi në frymëmarrje;

**Shqetësime psikologjike:** harresë, vështirësi gjatë proceseve vendimarrëse;

**Shqetësime emocionale:** nervozizëm, ndjenja e të qenit të pavlefshëm, ankth, zemërim, luhatje të humorit;

**Shqetësime të sjelljes:** ulje e performancës, mungesë angazhimi, reagime të pamatura, rritje të konsumimit të alkoolit dhe duhanit.

Gjithashtu, stresi edhe pse nuk është sëmundje, ai mundet të jetë shkaktarë i shumë sëmundje të tjera, siç janë sëmundje kardiovaskulare, çrregullime të sistemit imunitar, çrregullime në sistemin e tretjes, çrregullime psikologjike dhe çrregullime muskulore-skeletore.

“Stresi nuk shkaktohet vetëm nga faktorë të lidhur me punën, ai mund të shkaktohet edhe nëse po kaloni probleme në shtëpi, gjë që mund t'ua bëjë më të vështirë përballimin në punë, pasi problemet nuk zhduken kur të arrijmë atje. Përsëri, kjo mbivendosje midis faktorëve të punës dhe shtëpisë nuk është e pazakontë. Vetëm për shkak se një person mund të ekspozohet ndaj zhurmës së madhe në një disko, ose të marrë një mobilie të keqe duke lëvizur mbrapa, nuk do të thotë që punëdhënësit nuk duhet t'i kushtojnë

<sup>1</sup> [Eguide stress ENGLISH.pdf](#), fq. 10.



vëmendje zhurmës së lartë ose rreziqeve të trajtimit manual në punë.”<sup>2</sup> Prandaj për të mos kaluar punonjësitë në këtë fazë stresuese përndihësi duhet të krijojë një klimë pozitive në vendin e punës, përmes mbështetjes, komunikimit të mirë me punëtorët, mbështetje emocionale, klimë pozitive mes kolegëve në punë dhe të identifikojë çdo vështirësi që hasin punëtorët gjatë procesit të punës.

“Mbështetja dhe reagimet pozitive, si nga bashkëpunëtorët ashtu edhe nga ata që i menaxhojnë, mund t'i ndihmojnë njerëzit të përballen. Me mbështetje, njerëzit kanë më shumë gjasa të jenë në gjendje të përballojnë nivelet e larta të presionit ose kërkesës. Kjo mund të marrë formën e mbështetjes sociale ose të mbështetjes së drejtpërdrejtë për të bërë punën.”<sup>3</sup>



Rregullorja Nr. 02/2021, për vlerësimin e riskut në vendin e punës, thekson rëndësinë e identifikimit dhe menaxhimit të rreziqeve psikosociale, duke përfshirë faktorë si ngarkesa, mbingarkesa, organizimi i pamjaftueshëm i punës dhe komunikim i pamjaftueshëm me menaxherët dhe kolegët, dhuna, ngacmimi, puna e vetëm, puna me pale, orari i punës, puna jashtë orarit, mungesa e kohës, menaxhimi i kohës, puna në ndërrime, përfshirë ndërrimet e natës.

Rreziqe të tjera që dërgojnë në stres në punë (p.sh ndryshimet e shpejta në procedurat e punës, situatat konfliktuale, percjellja në vazhdimësi e inovacioneve dhe aplikimi i tyre në praktikë, puna me të holla, përgjegjësia gjatë punëve të ndërlikuara ku nevojitet marrja e vendimeve të shpejta).

Një shqyrtim i detajuar i faktorëve psikosociale mund të ndihmojë në këtë proces. Fokusimi në faktorët e mundshëm të rrezikut do të varet nga vlerësimi individual i riskut, i cili vlerësim është thelbësor për të krijuar një ambient pune të sigurt dhe mbështetës për punëtorët.

## **MENAXHIMI I PRESIONIT TË PUNËS DHE STRESIT**

Për të menaxhuar presionin e punës dhe stresin, mund të ndihmojnë disa hapa të thjeshtë:

**Vendosni kufij të qartë:** Përcaktoni kohë për pushim dhe për aktivitete që ju japin energji.

**Përmirësoni menaxhimin e kohës:** Krijoni lista të detyrave dhe priorizoni ato që janë më të rëndësishme.

**Bëni pauza të shpeshta:** Disa minuta pushim çdo disa orë mund të ndihmojnë në freskimin e mendjes dhe trupit.

**Kërkoni mbështetje:** Flisni me kolegët, miqtë ose një profesionist shëndetësor nëse ndiheni të mbingarkuar.

---

<sup>2</sup> Po aty, fq.19.

<sup>3</sup> Aty, fq.24.



**Aktivitet fizik dhe ushqim i shëndetshëm:** Ushtrimi dhe një dietë e balancuar mund të ndihmojnë në uljen e nivelit të stresit dhe përmirësimin e humorit.

**Meditimi dhe relaksimi:** Praktikoni teknika të relaksimit si joga, meditimi ose frymëmarrja e thellë për të ulur tensionin dhe stresin. Nëse ndiheni se stresi po ju ndikon në shëndetin tuaj fizik ose mendor, mund të jetë një ide e mirë të kërkonti ndihmën e një profesionisti, si një psikolog ose këshilltar.

## STRESI JASHTË PUNËS

Stresi jashtë punës është një faktor i rëndësishëm që mund të ndikojë ndjeshëm në performancën dhe mirëqenien e individëve në mjedisin e punës. Ky lloj stresi mund të vijë nga aspekte të jetës personale, siç janë marrëdhëniet familjare, problemet financiare, shqetësimet shëndetësore apo ngjarjet e tjera jetësore që mund të ndikojnë në gjendjen emocionale dhe mendore të individit. Stresi jashtë punës mund të ndikojë në disa forma të punëtorit, si psh, uljen e produktivitetit, shfaqjen e sjelljeve negative gjatë procesit të punës, probleme shëndetësore të natyrave të ndryshme, rënie e motivimit, mungon baraspesha midis jetës profesionale dhe personale. Mënyrat për të menaxhuar ndikimin e stresit jashtë punës në punë, i paraprijnë disa hapa të rëndësishëm si: Komunikimi me punëdhënësinë, menaxhimi i stresit, shfrytëzimi i pushimit për të tejkaluar krizat e mundshme nga stresi, krijimi i kufijve të shëndetshëm midis jetës profesionale dhe personale. Stresi jashtë punës është një fenomen i zakonshëm që mund të ketë ndikim të thellë në performancën dhe mirëqenien e individëve në punë. Përballimi efektiv i këtij stresi kërkon një qasje të balancuar që përfshin mbështetje profesionale, menaxhim të mirë të stresit dhe ruajtjen e një bilanci të shëndetshëm mes jetës profesionale dhe personale.

## PASOJAT PSIKO-SOCIALE, NDIKIMI I TYRE TE BIZNESET

Punëdhënësi ka përgjegjësi të madhe në menaxhimin e rreziqeve psiko-sociale, sikurse që është përgjegjës për rreziqet e tjera në vendin e punës. Ai duhet të jetë i vetëdijshëm për menaxhimin e këtyre situatave dhe të kontribuojë në minimizimin apo eliminimin e rreziqeve të mundshme. Rreziqet psiko-sociale në vendin e punës kanë një ndikim të rëndësishëm në performancën e punëtorëve dhe si pasojë në rezultatin e përgjithshëm të një biznesi. Stresi, i cili shpesh është i lidhur me faktorë psiko-social, mund të shkaktojë pasoja të ndryshme për një organizatë, duke përfshirë:



**Rritjen e stafit dhe kostove:** Bizneset shpesh kanë nevojë të rrisin numrin e stafit për të përballuar mungesat e punëtorëve të shkaktuara nga stresi. Kjo kërkon investime shtesë në rekrutimin dhe trajnimin e punëtorëve të rinj.



**Ulje e prodhimit dhe performancës:** Stresi mund të çojë në zvogëlimin e aftësisë për të përmbushur detyrat e përditshme dhe për të arritur objektivat e punës. Mungesa e motivimit dhe fokusi i reduktuar mund të ndikojnë negativisht në produktivitetin e punonjësve.

**Mungesat e shkaktuara nga stresi:** Mungesat që shkaktohen nga stresi mund të zgjasin më gjatë se ato të shkaktuara nga faktorë të tjerë. Kjo do të thotë se një punonjës i stresuar mund të qëndrojë i sëmurë ose jashtë punës për periudha më të gjata, duke pasur ndikim në ekip dhe produktivitet.

**Lëvizja e lartë e stafit:** Stresi mund të çojë në lëvizje të stafit (për shembull, ndërrimi i vendit të punës). Rreth një e pesta e lëvizjes së stafit është e lidhur me stresin në punë. Kjo do të sjellë humbje të njohurive dhe përvojës dhe do të rrisë kostot e trajnimit dhe rekrutimit.

**Aksidentet në punë:** Stresi mund të çojë në një rritje të mundësisë për aksidente në punë, duke e bërë ambientin e punës më të rrezikshëm. Studimet sugjerojnë se punonjësit e stresuar janë pesë herë më të prirur për të pasur aksidente në punë.

## MASAT PËR MENAXHIMIN E NGARKESAVE PSIKO-SOCIALE

Për të menaxhuar dhe reduktuar ndikimet negative të rreziqeve psiko-sociale, bizneset duhet të ndërmarrin disa masa të rëndësishme që kontribuojnë në krijimin e një ambienti pune të shëndetshëm dhe mbështetës. Këto masa përfshijnë:

**Ngritja e ndërgjegjësimit:** Edukimi i punëtorëve dhe menaxhimit për rreziqet psiko-sociale është i rëndësishëm për të krijuar një kulturë pune të vetëdijshme. Të gjithë anëtarët e organizatës duhet të kuptojnë ndikimin që stresi mund të ketë dhe të jenë të aftë të identifikojnë shenjat e tij.

**Vlerësimi i rreziqeve:** Kryerja e vlerësimeve të rreziqeve psiko-sociale është një hap i rëndësishëm për të kuptuar se si stresi dhe faktorët e tjerë psiko-social ndikojnë në performancën e punëtorëve. Ky vlerësim duhet të bëhet në mënyrë sistematike dhe të përfshijë pyetësorë, intervista dhe analiza të detajuara të kushteve të punës.

**Marrja e masave parandaluese dhe korigjuese:** Pas identifikimit të rreziqeve, është e domosdoshme që të merren masa për parandalimin e stresit dhe për të adresuar problemet që mund të kenë lindur. Kjo mund të përfshijë riorganizimin e detyrave, ofrimin e mundësive për pushime të mjaftueshme, dhe zhvillimin e mjeteve për menaxhimin e stresit.

**Promovimi i shëndetit dhe elasticitetit:** Promovimi i një stili jetese të shëndetshëm dhe zhvillimi i aftësive për menaxhimin e stresit mund të përmirësojnë elasticitetin e punonjësve. Aktivitetet e grupit që nxisin bashkëpunimin dhe angazhimin, si dhe mbështetje në menaxhimin e ngarkesës së punës, mund të ndihmojnë për të ndihmuar punonjësit të përballen më mirë me presionin.





## SHENJAT QË DËSHMOJNË STRESIN NË PUNË

Një punëdhënës mund të identifikojë nëse një punëtor po përjeton stres të lidhur me punën përmes disa shenjave:

**Performanca e zvogëluar:** Nëse punëtori ka vështirësi për të përmbushur detyrat e tij ose ka një rënie të dukshme në cilësinë e punës, kjo mund të jetë një shenjë e stresit.

**Ndryshime në sjellje:** Një punëtor që bëhet më i irrituar ose më i mbyllur në mjedisin e punës mund të jetë duke u përballur me stres.

**Shmangia e angazhimeve:** Kërkesa për pushime të shpeshta ose shmangia e detyrave të caktuara mund të tregojnë një nivel të lartë stresi.

**Mungesa e angazhimit:** Ulja e entuziazmit për punën dhe përpjekja për të shmangur përgjegjësitë e punës mund të jetë një tregues i stresit të vazhdueshëm.

**Presioni i punës:** Dështimi për të menaxhuar ngarkesën e punës dhe afatet e caktuara mund të çojë në një rritje të ankthit dhe presionit. Për të kuptuar nëse stresi i një punëtori lidhet më shumë me çështjet e punës sesa me jetën personale, një punëdhënës mund të ndjekë disa hapa dhe të merren parasysh disa faktorë të rëndësishëm.

Ja disa mënyra për ta vlerësuar këtë: komunikimi i hapur dhe mbështetës, identifikimi i faktorëve stresues të punës, reagimi i punëtorëve ndaj ndryshimeve në punë, vlerësimi i kushteve të punës dhe shëndetit mendor, shënimet mbi historikun e sëmundjeve apo mungesave në vendin e punës, ndryshimi i nivelit të stresit gjatë periudhave të ndryshme, mbështetja e punëtorit në rast se ballafaqohet me ngarkesa psikosociale, mbështetja e tij përmes ofrimit të ndonjë ndihme psikologjike. Menaxhimi i rreziqeve psiko-sociale është një detyrim i punëdhënësit dhe një element kyç për krijimin e një ambienti pune të shëndetshëm dhe produktiv. Përmes masave të duhura dhe një vlerësimi të vazhdueshëm të kushteve të punës, mund të reduktohen pasojat negative të stresit dhe të krijohet një atmosferë që mbështet mirëqenien e punëtorëve dhe performancën e biznesit.



## Përfundim

Mbrojtja e të punësuarëve nga çdo rrezik i mundshëm në vendin e punës është thelbësor për kryerjen e punëve në mënyrën e duhur dhe efektive. Ngarkesat psikike në vendin e punës kanë treguar se kanë një ndikim të thellë dhe të gjerë në mirëqenien e punëtorëve, produktivitetin dhe mjedisin e punës. Faktori më i rëndësishëm që kontribon në këto ngarkesa është shpesh presioni për të arritur objektiva të caktuara, kushte të pasigurta pune dhe mungesa e mbështetjes emocionale dhe profesionale. Përveç kësaj, ngarkesat psikike mund të shkaktojnë efekte të dëmshme në shëndetin mendor dhe fizik të individëve, duke rritur mundësinë e stresit, ankthit dhe shfaqjes së sëmundjeve të tjera. Andaj për të sanuar të gjitha



këto probleme është e domosdoshme që menaxhmenti përmes një qasje gjithëpërfshirëse të ndërrmar hapa konkret për ofrimin e një mjedisi pune më mbështetës, krijimi i mundësive për balancimin e jetës profesionale dhe personale, si dhe ofrimi i trajnimeve për menaxhimin e stresit.

## AUDITIME

Punëdhënësi duhet të ketë auditime të brendshme/vetë-inspektive sipas listës së sugjeruar në Shtojcë. Kjo do t'u mundësojë atyre që të menaxhojnë në mënyrë efektive sigurinë dhe shëndetin në punë dhe gjithashtu t'i përgatisë ata për çdo auditim të jashtëm siç janë Rregullatori (Inspektorati i Punës etj.) dhe Certifikimi, nëse ka të tilla.

## VËREJTJET PËRFUNDIMTARE

**Mbani mend:** Rreziqet psiko-sociale mund të gjenden në të gjitha llojet e vendeve të punës. Ju mund të zvogëloni ose eliminoni ato rreziqe duke i identifikuar ato, duke vendosur masa të përshtatshme kontrolli për të mbajtur të sigurt punëtorët tuaj, duke komunikuar me ta dhe duke mbështetur ata.

## SHTOJCA 1: SHEMBUJ TË FAKTORËVE TË RREZIKUT PSIKOSOCIAL

Si pjesë e procesit të vlerësimit të riskut psiko-social, do të jetë e nevojshme të identifikohen faktorët e rrezikut që janë të rëndësishëm për një detyrë të veçantë. Informacioni i mbledhur më pas mund të përdoret për të identifikuar se çfarë përmirësimesh mund të vendosen për të mënjanuar ose zvogëluar ngarkesat psikike në një detyrë.

FAKTORËT E RREZIKUT	PO	JO	KOMENT
A është kryer vlerësimi i riskut për rreziqet psiko-sociale vendin e punës?			
A janë marrë parasysh aspektet individuale të secilit të punësuar kur caktohen detyra pune me kërkesa të larta psiko -sociale?			
A është ofruar informacion dhe trajnim i mjaftueshëm për të punësuarit në lidhje me rreziqet psiko-sociale dhe masat parandaluese?			
A ka pasur konsultime me të punësuarit (dhe përfaqësuesit e tyre) në lidhje me rreziqet psiko-sociale?			
A është siguruar mbikëqyrje shëndetësore për të punësuarit, dhe nëse është e nevojshme edhe ekzaminime shtesë dhe masa korrigjuese?			



A janë analizuar kërkesat e punës për secilin të punësuar, dhe nëse janë të nevojshme, a janë siguruar ndryshime dhe masa parandaluese?			
A është analizuar përmbajtja e punës për secilin të punësuar, dhe nëse janë të nevojshme, a janë siguruar ndryshime dhe masa parandaluese?			
A kanë të punësuarit kontroll të mjaftueshëm mbi punën e tyre?			
A kanë të punësuarit mbështetje adekuate nga menaxherët dhe kolegët?			
A u nënshtrohen të punësuarit sjelljeve të papranueshme nga menaxherët dhe kolegët e tyre?			
A janë të përcaktuara qartë dhe të kuptueshme rolet dhe përgjegjësitë e të punësuarve?			
A ka procedura apo praktika të qarta për komunikim me të punësuarit brenda kompanisë?			
A ka procedura apo praktika të qarta për zhvillimin e karrierës brenda ndërmarrjes?			
A sigurohet ekuilibri mes punës dhe jetës private në kompani?			
A vlerësohen rreziqet që lidhen me dhunën e palëve të treta, dhe nëse janë të nevojshme, a janë siguruar masa parandaluese?			