

צ'ק ליסט למנהלים לוויסות עומסים



תאריך	פעולה לביצוע	מה מההתאמות רלוונטי	התאמות אפשריות כדי להגיע ליעד האם אפשרי או רצוי להעביר משימות או לעצב אותן מחדש? * האם ניתן לבצע התאמות זמניות או קבועות בשעות העבודה? ----- * האם ניתן להקצות משאבים (כ"א, תמיכות, חלוקת עבודה) אחרת כדי להקל על העומסים? ----- * האם הדרכה או הכשרה נוספת יסייעו להתמודדות עם העומס? ----- * האם ניתן או רצוילשנות את אווירת העבודה? ----- * בחנו שוב את תהליך העבודה ולוחות הזמנים לביצוע ----- * האם העובדים לוקחים את ההפסקות שלהם בזמן? ----- * האם יוצאים לחופשות בצורה מסודרת?	יעד לשאוף אליו העובדים מעידים שביכולתם להתמודד עם הדרישות של התפקיד והסביבה בעבודה ערוכה להגיב לצרכים אישיים שעולים.	פרמטרים לרווחה אישית גבוהה של העובדים: דרישות התפקיד והארגון:
			* האם ישנן אפשרויות זמינות באופן נגישות בכדי להעלות קשיים ולמצוא פתרונות במסגרת העבודה? ----- * האם קונפליקטים מזוהים ומטופלים בשלב מוקדם? ----- * האם העובדים יודעים היכן למצוא מידע וכתובת רלוונטית לצרכים שלהם? ----- * האם ישנם מכשירים והזדמנויות להעלות נושאים החשובים לעובדים? ----- * האם המנהלים נוהגים לתת משוב ולקבל משוב באופן שגורתי? ----- * האם המנהלים נגישים לעובדים ביום יום?	העובדים מעידים שהם זוכים לתמיכה והקשבה ושהם אינם נתונים להתנהגויות לא הולמות בעבודה. הסביבה ערוכה להגיב לכל חריגה	מערכת יחסים ותמיכה

צ'ק ליסט למנהלים לוויסות עומסים



תאריך	פעולה לביצוע	מה מההתאמות רלוונטי	התאמות אפשריות כדי להגיע ליעד * האם המנהלים נגישים לעובדים ביום יום? * האם כדאי ומתאים לשנות את עיצוב התפקיד כדי לאפשר יותר שליטה על הקצב, הארגון או המקום של העבודה? * האם ניתן לבצע התאמות בשעות העבודה או צורת ההתנהלות? * האם ניתן לספק הדרכה נוספת לעובד.ת? * האם ניתן "לשחרר" יותר אוטונומיה ועצמאות לעובד.ת סביב מועדי ביצוע והגשה או סביב קביעת סדרי עדיפויות? * אחר?	יעד לשאוף אליו העובדים מעידים שיש להם אמירה ויכולת להשפיע על האופן בו הם מבצעים את עבודתם	פרמטרים לרווחה אישית גבוהה של העובדים: תחושת שליטה על עצמם בעבודה
			* האם העובדים מקבלים מידע ומשוב מקולגות, מנהלים, לקוחות כך שיסייע להם לשפר את עבודתם? * האם העובדים יודעים כיצד לגייס את המשאבים הדרושים להם או כלים הדרושים להם לביצוע עבודתם? * האם כדאי לספק הדרכה נוספת לעובדים? * אחר?	העובדים מעידים שהם מקבלים את המידע והכלים הדרושים להם	תמיכה בביצוע העבודה

צ'ק ליסט למנהלים לוויסות עומסים



תאריך	פעולה לביצוע	מה מההתאמות רלוונטי	התאמות אפשריות כדי להגיע ליעד * האם הגדרת התפקיד ברורה ומפורטת? * האם ישנן סתירות בתפקיד שניתן לצמצם אותן? * האם ישנה כתובת לבירור סתירות או לקבל מידע חסר אודות העבודה? * האם ישנם יעדים ותהליכי עבודה ברורים? * האם היעדים ותהליכי העבודה מתוקשרים באופן ברור? * האם ישנם תהליכי תקשורת פנימית מובנים וידועים (העברת מסרים מסודרת בשיבות, שיחות, מיילים וכו')? * אחר?	יעד לשאוף אליו העובדים מעידים כי הם מבינים את תפקידם, מטרתו והאחריות שבו	פרמטרים לרווחה אישית גבוהה של העובדים: התפקיד המקצועי
			* האם הארגון מערב לרוב את העובדים לקראת שינויים? * האם מתייעצים עם העובדים על הצעות לשינויים כאשר מתאפשר? * האם מציידים את העובדים במידע ובסיבות לשינוי? * האם העובדים מקבלים מידע לגבי ההשלכות של השינויים על עבודתם? * האם העובדים מודעים בלוחות הזמנים של השינויים? * האם העובדים זקוקים להדרכה נוספת לפיתוח גמישות? * אחר?	העובדים מעידים כי יש להם את המיומנות, המידע והיכולת להתגמש למול שינויים	גמישות מול שינויים