

Háttéranyag

TANÁCSOK FŐNÖKÖKNEK: Hogyan ismerjük fel és kezeljük a stresszt beosztottaink körében?

A stressz jelei szervezeti szinten az alábbiak lehetnek

1. **Hiányzás**

Akik munkahelyi stressztől szenvednek, azok négyszer annyi időt töltenek betegállományban, mint az egyéb munkahelyi ártalomban és betegségben szenvedők. Ez gyakran egy ördögi kört indít el, mivel a helyettesítést szinte mindig a bent lévő munkatársakra bízják, akik így már két ember munkáját végzik, ezzel jelentősen megterhelve egészségüket.

2. **Kilépés, magas fluktuáció**

A munkahelyi stressz magas szintje tipikus oka a fluktuációnak, ezért ha egy szervezetben fellép a fluktuáció jelensége, gyanakodni kell arra, nem lehet-e a kilépéseket munkahelyi stresszorokra visszavezetni.

A kilépő munkatársak pótlása jelentős költségekkel jár, rontja a vállalat külső megítélését és a munkatársak együttműködését is aláássa.

3. **Kedvetlenség/ingerültség**

Ha munkahelyen csökken az érdeklődés, ha a dolgozók rosszkedvvel, unottan végzik munkájukat, ez annak a jele lehet, hogy úgy érzik, nincsen közük a munkához, általában senkihez, tulajdonképpen csupán véletlen, hogy ők itt vannak. Ugyanakkor a kollégák ingerültsége, türelmetlensége, labilitása, szorongása szintén mind intő jelek lehetnek a vezetés számára.

4. **Versengés/presztízsviták**

Stressz hatására megszaporodnak a fegyelmi problémák, a konfliktusok, az agresszív megnyilvánulások, együttműködési nehézségek, presztízsviták jelentkeznek, folyamatos a versengés a dolgozók és egyes részlegek között. Ilyenkor a versengés mintegy önmagáért való, és nem a valódi teljesítményt fokozza.

5. **Kommunikációs zavarok**

Amennyiben a szervezeten belüli kommunikáció túlzottan formálissá válik, akár egyes emberek, részlegek között a kommunikáció teljesen megszűnik, vagy éppen a rosszindulatú kommunikáció (pletyka) burjánzik el, az szintén tünete lehet a szervezetet átható stressznek.

6. **Túlzott óvatosság/akkurátusság**

Amennyiben a hibák elfogadhatatlanul erős büntetést vonnak maguk után, tipikus szervezeti válaszreakció lehet a passzivitás: a dolgozók inkább nem csinálnak semmit, így nem is követhetnek el hibákat. Ellentétes reakció a túlzott és felesleges akkurátusság, amely persze jelentős mértékben lelassítja a munkavégzést, és hatásában nagyon hasonlít a teljes passzivitáshoz.

7. **Munkateljesítmény csökken**

A túlzott stressz következtében csökken az intellektuális teljesítmény a gondolkodás beszűkül. Az elvégzett munka mennyisége és minősége csökken, hosszú távon egyre gyakoribbá válnak a koncentrációs zavarok, a munkatársak figyelme könnyen elterelődik, csökken a munka iránti érdeklődésük, elköteleződésük és motivációjuk az elvárásoknak való megfelelésre. Megszaporodnak a tévedések, vagy akár a balesetek is.

8. **Kulturális erodáció**

A társadalmat írott és íratlan szabályok tartják fenn. Amikor a magas stressz-szint elvonja a szervezettől az erőforrásokat, akkor elsők között az íratlan szabályok sérülnek: a dolgozók csak a legkritikusabb előírásokat tartják be, a puhább, csupán „szokásként” létező viselkedésformákat már nem.

9. **Alkohol és drogok**

Ha a szervezetben folyamatosan magas a stressz szintje, megnőhet a cigaretta, az alkohol, a gyógyszer és drogok használatának valószínűsége.



10 egyszerű tipp munkaadók számára a munkahelyi stressz csökkentésére

1. **Jobb munkaszervezés:** A feladatok és felelősségi körök pontos meghatározása oly módon, hogy a munkavállalók azt képességeiknek megfelelően biztosan el tudják látni
2. **Kommunikációs, konfliktuskezelő tréningek:** A konfliktuskezelés és a megfelelő kommunikáció tanulható. Sőt, ez a képesség szinte elengedhetetlen ahhoz, hogy a főnök-beosztott viszony hatékonyan működjön. Az egyre komolyabb problémát jelentő mobbing (munkahelyi pszichoteror) is csak jól kommunikálni tudó munkatársak között kerülhető el.
3. **Változások megfelelő kommunikációja:** A szervezetben vagy annak működésében bekövetkező változások látszólag ok nélkül is stresszt okozhatnak a munkavállalók számára. Mondja el időben a változások menetét, okát, következményeit, adjon lehetőséget a kérdésésre.
4. A rendszerezés, a **prioritások felállítása** egy nagyon fontos tényező, hogy kollégái ne vesszenek el a feladatok sűrűjében
5. **Beszéljen** beosztottjaival minimum negyedévente, mondja el, mit vár el tőlük a jövőben és miben tudnának jobbak lenni!
6. Panaszkodás közben műszerekkel mérhetően csökken a stressz-szint. **Legyen nyitott** és hallgassa meg kollégái problémáit!
7. **Inspiráló munkakörnyezet:** A szobanövények otthonosságot sugároznak, és közben az iroda levegőjét is frissítik. Jókedvre deríthetnek más színes eszközök, fotók. Ennél merészebb ötletek megvalósítása már csak a képzelőerőn és a munkahely nyitottságán múlik.
8. A stresszkezelés másik módja a **sportolási lehetőség biztosítása**. Pl. gyógytornász, illetve közös csapatsport legalább hetente egyszer, fitness bérlet, kerékpárral munkába járók részére zuhanyzó és kerékpár tároló biztosítása.
9. **Közös programok:** kirándulások, tömegsport rendezvények. Az ilyen helyszínek jó lehetőséget biztosítanak arra, hogy kissé eltávolodva a mindennapoktól feloldjuk a megjelent konfliktusokat. És arra is jó, hogy más oldaláról ismerjük meg a mellettünk dolgozó munkatársunkat. Egy ilyen nap után másként indul a hét, és több odafigyeléssel tudjuk a munkánkat végezni.
10. Mit tegyünk akkor, ha gyakran nem tudjuk megállni, és veszekszünk a kollégáinkkal, (és ezeket később megbánjuk)? **Késleltessünk!** Ha akár pár percet késleltetni tudjuk a dühkitörésünket, az már elég ahhoz, hogy érzelmeinket sokkal közölhetőbb és hasznosabb formában fejezzük ki.

