I deo Upravljanja stresom





Stres kod zaposlenih

Piše: Marija Pavić *Piše: Jelena Jeremić*

Mnoge organizacije su uvidele značaj podrške zaposlenima da vladaju uspešno svojim psihofizičkim stanjem jer i same vide negativan ishod, posebno hroničnog stresa kod svojih zaposlenih. Samo neke od posledica su:

• **greške:** stres je tipičan uzrok grešaka u zaključivanju koje mogu dovesti do nesreća, gubitaka, otkaza; odgovornost za takve greške se često prebacuje na druge ljude ili druge spoljašnje faktore;
• **gubitak koncentracije:** umanjena sposobnost koncentracije i smanjena veština završavanja jednog po jednog posla, a ne raspršivanja pažnje na veliki broj zadataka, najčešće manje bitnih;
• **nesreće:** povrede na radu bilo zbog gubitka koncentracije bilo zbog pojačanog alkoholizma koji dovodi do umanjenog kvaliteta psihomotorike osobe;
• **nestabilan učinak:** smenjivanje visoke i niske produktivnosti, ili čak tendencija ka padu performansi i pravljenju propusta i greški, a da pri tome deluje da osoba nema kontrolu nad uspešnošću u svom radu;
• **izostanci:** ljudi izostaju sa posla više nego obično kada je stres pojačan, posebno ponedeljkom ujutru, ili prave produžene pauze zbog čega se stvara i pad u produktivnosti te osobe ali i celog tima;
• **loša kratkotrajna memorija:** ovo vodi raspravama ko je šta uradio i da li je uopšte uradio ili rekao;
• **lični izgled:** neurednost ili neprofesionalni izgled;
• **loši međuljudski odnosi:** ljudi koji su pod stresom često su razdražljivi i loše reaguju na konstruktivne povratne informacije; česte su promene raspoloženja i odlazak u krajnost u reagovanju.

Kada pogledamo samo neke od mogućih posledica, onda se javlja veliki broj pitanja. Jedno od najučestalijih sa stanovišta održivosti kompanije je pitanje „Koliko to košta?“. Ukoliko uzmemo kao kriterijum vreme, u Engleskoj su izračunali da godišnje država izgubi 360 miliona radnih dana. Zamislite kako izgledaju cifre kada te dane pretvorimo u novčane gubitke.

Suština priče o stresu se svodi na to da se stresom upravlja tek kada osvestimo da naši kapaciteti nisu usklađeni sa potrebama naše okoline ili nekim našim unutrašnjim zahtevima. Toj kasnoj reakciji ide u prilog visok fokus na rezultate i sve veći broj zahteva samog tržišta, kao i smanjenje opsega pažnje koje je sve zastupljenije u današnjem poslovanju.

Najveći broj ljudi počne aktivno da se bavi ovim problemom (šta god problem za njih bio) tek kada su na izmaku svih snaga, i tada čak i jednostavne tehnike deluju kao preambicizne jer su energetski resursi dosta svedeni. Svakako, nije samo manjak energije to što ometa rešavanje, već i prenaglašavanje fokusa na rezultat kao glavne mere za uspeh i doživljaj rasterećenja. Ne čudi što baš u stresnim periodima čak i oni koji se dobro organizuju, određuju prioritete na pogrešan način ne bi li bar negde videli rezultat. I kada kao šlag na tortu stigne korektivna povratna informacija, doživljaj frustracije se pojačava i nekako se gubi doživljaj vladanja nad situacijom.

Priča o raspodeli odgovornosti je još jedan od faktora koji utiče na upravljanje stresom. Naime, ako imamo utisak da šta god da radimo stvari idu nizbrdo, po prirodi stvari osećamo se nesigurno, bespomoćno i skloni smo da pustimo stvari i konce nekom ili nečemu drugom, tj. da im pripišemo odgovornost za sve ono što mi preživljavamo i doživljavamo. Tada je važno vratiti se na pitanje „Šta ja mogu da uradim za sebe kako bih prevazišao ovo stanje?“ i na taj način osvestimo da ipak postoje stvari na koje možemo i treba da utičemo i u naizgled bezizlaznim situacijama.

Još jedna od stvari koja doprinosi doživljaju sve većeg stresa u organizacijama, jeste i prečesta upotreba termina stres za različite situacije, a kad malo bolje razmislimo, i različita značenja koje taj pojam ima za svakoga od nas. Jedan od najjednostavnijih načina da se izbegne prenaglašavanje stresa kao uzroka za sve što ne stižemo da uradimo, jeste usaglašavanje značenja ovog pojma.

U ovom kratkom uvodu, imali ste prilike da vidite samo neke od potencijalnih izazova u kontekstu priče o upravljanju stresom. Jasno je da organizacije imaju jak motiv da se bave prevencijom stresa – stvaranjem pozitivne klime, planiranjem i blagovremenim komuniciranjem promena, dobrim organizovanjem posla koji je u skladu sa realnim kapacitetima zaposlenih. Ono što se postavlja kao pitanje, jeste odabir strategija za prevenciju i upravljanje stresom, što je zapravo jedna nova tema i pitanje za razmišljanje za sve nas.

Kada pogledamo samo neke od mogućih posledica, onda se javlja veliki broj pitanja. Jedno od najučestalijih sa stanovišta održivosti kompanije je pitanje „Koliko to košta?“. Ukoliko uzmemo kao kriterijum vreme, u Engleskoj su izračunali da godišnje država izgubi 360 miliona radnih dana. Zamislite kako izgledaju cifre kada te dane pretvorimo u novčane gubitke.

Jelena Jeremić i Marija Pavić
H.art Development Center
HR konsultantkinje,
treneri i koučevi
www.hart.rs
office@hart.rs
www.blanchard.rs