



5+1 MUNKAHELYI STRESSZHELYZETEK

dft



MUNKAHELYI STRESSZHELYZETEK

TARTALOM

Bevezetés	2
1. Túl nagy munkaterhelés	3
2. Konfliktusok a munkatársakkal vagy a felettesekkel	4
3. Hiányzó munka-magánélet egyensúly	5
4. Munkahelyi bizonytalanság/szükséges képességek hiánya	6
5. Túl nagy felelősség és teljesítménykényszer	7
+1. Multitasking	8
Elérhetőségeink	9



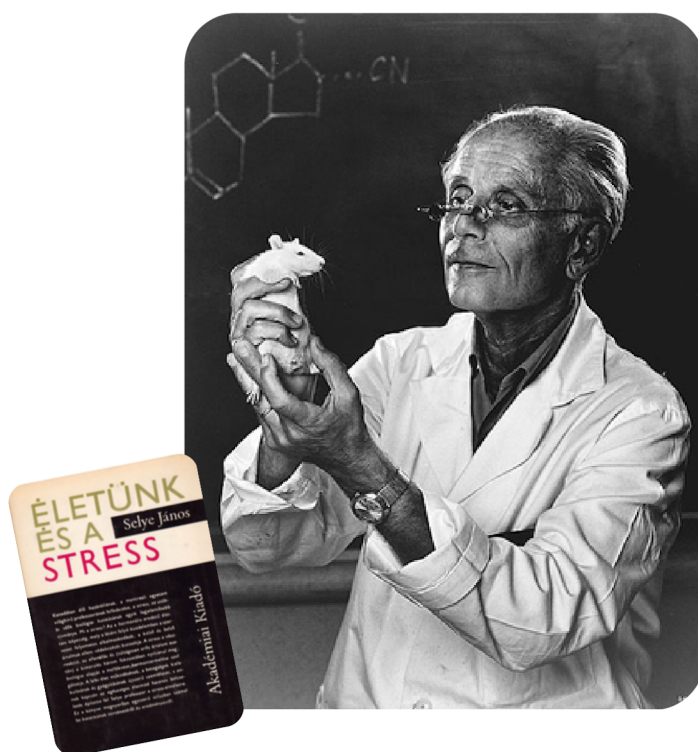
BEVEZETÉS

A stressz fogalmi meghatározásában nagyon nagy szerepe volt Selye János magyar származású orvosnak, stresszkutatónak. 1936-ban publikált megfigyelései a témában a szakterület legtöbbször idézett szakirodalmá lett. Élete során tizenhatszer jelölték Nobel-díjra.

Tőle származó híres gondolat többek között az is, hogy a „stressz az élet sója”.

Ez a kijelentés nem csak a magánéletünket érintő helyzetekre igaz, hanem a munkahelyi környezetre is. A munkahelyi stressz olyan tényező, amely minden dolgozó ember életében jelen van. A megfelelő mennyiségű és típusú stressz növelheti a teljesítményünket és akár segítheti a fejlődésünket. Ugyanakkor a munkahelyi stresszhelyzetek számos problémát és kihívást is hordoznak magukban, amelyek hatással vannak az egyének fizikai és mentális egészségére, valamint negatívan hatnak a munkateljesítményre.

Munkahelyi stressz számos tényezőtől eredhet. A megelőzés és kezelés módja is függ az adott helyzettől és az egyéni preferenciáktól. A stresszhelyzeteket teljes egészében nem lehet kivédeni. A legfontosabb lépés, hogy tudatosítsuk magunkban, ha ilyen helyzetbe kerülünk. Legfőképpen a megelőzésre koncentráljunk, ha erre már nincs lehetőségünk, akkor adunk néhány egyszerű tippet, amivel a kezelés / reakció könnyebbé válhat.



SELYE JÁNOS
1907-1982

JÓT ÉS JOBBAN

1

TÚL NAGY MUNKATERHELÉS

A munkahelyeken az egyik leggyakoribb és legproblematisabb stresszforrás a túlzott terhelés. Ez gyakran annak a következménye, hogy a dolgozóra túl sok feladat és felelősség hárul arányaiban rövid idő alatt, ami nehézségeket okozhat.

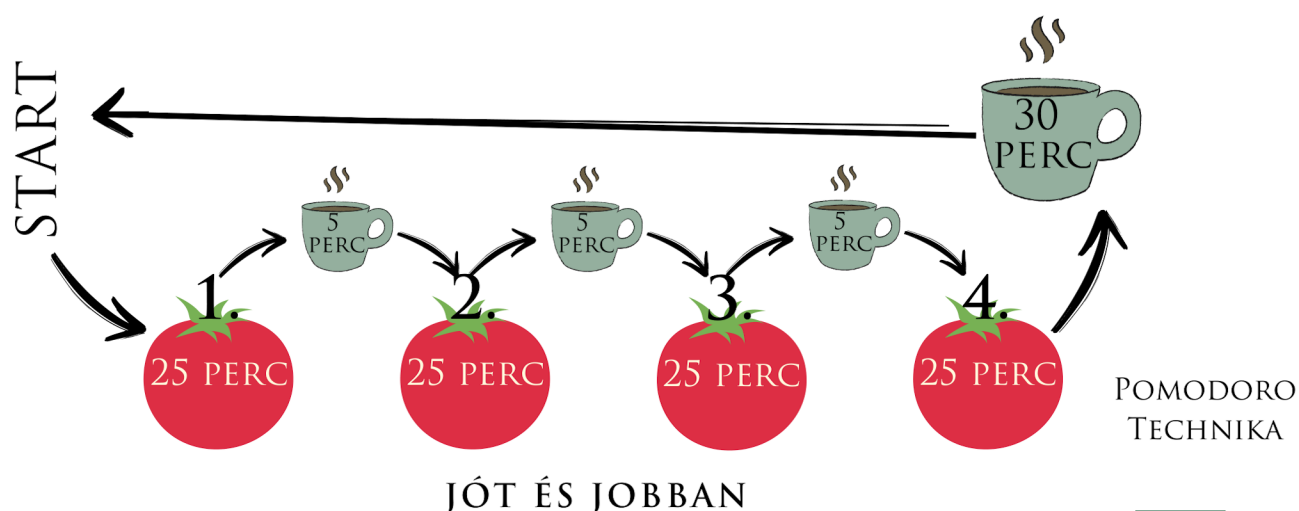
Ha soknak érezzük az elvégzendő feladatainkat, az nemcsak fizikailag, hanem mentálisan is megterhelő lehet, hosszú távon pedig negatív hatása van az egészségre és a munkateljesítményre. Fontos, hogy a munkáltatók és a dolgozók egyaránt tudatosak legyenek ezzel a problémával kapcsolatban és együttműködjenek a munkafolyamatok és az elvárások észszerűsítésében. A hosszú távú közös munka során minden fél abban érdekelt, hogy az egyénre osztott folyamatok határidőben és megfelelő minőségben elkészüljenek. A hatékony időkezelés és a prioritások meghatározása is segíthet a munkateher csökkentésében, így hozzájárulva a dolgozók jólétéhez és a produktiváshoz a munkahelyen.

MEGELŐZÉS (PREVENTÍV):

Határozzon meg realisztikus célokat és prioritásokat! Kommunikáljon a közvetlen vezetőjével, hogy a kiszámítható munkaterhelés elérhető legyen! Szinte minden munkahelyen vannak intenzív és kevésbé intenzív munkahetek. Ha előre számítunk rá, hogy mikor várható nagyobb mértékű terhelés, akkor már tettünk is a negatív stresszhelyzetek ellen.

KEZELÉS (REAKTÍV):

Használjon hatékony időkezelési módszereket, például a Pomodoro-technikát. Kommunikáljon a kialakult helyzetről a közvetlen vezetőjével. Kérjen segítséget vagy, ha van rá lehetősége delegáljon folyamatokat.



2

KONFLIKTUSOK A MUNKATÁRSAKKAL VAGY A FELETTESEKKEL

A munkatársi konfliktusok olyan helyzetek, amelyek során kollégák között ellentétek vagy nézeteltérések merülnek fel. Ezek a konfliktusok lehetnek egyszerűbbek, mint egy kisebb véleménykülönbség, vagy súlyosabbak, mint egy hosszabb ideig fennálló, elhúzódó konfrontáció. Tudta, hogy egy átlagos munkavállaló több mint 2 órát tölt hetente konfliktusokkal? Ez idő alatt is jelentősen nő a munkavállalókat érintő negatív stressz.

Ezek a konfliktusok nemcsak a munkahelyi légkört befolyásolják negatívan, hanem a produktivitást és a munkateljesítményt is veszélyeztethetik. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy egy jól kezelt konfliktus lehetőséget is kínál a fejlődésre és az innovációra, amennyiben a konfliktuskezelés során építő jellegű párbeszéd és együttműködés alakul ki.

Az effektív munkatársi konfliktuskezeléshez fontos a megfelelő kommunikáció, az empátia, a türelem és a problémamegoldó készségek alkalmazása, amik mind olyan készségek, amik fejleszthetők.

MEGELŐZÉS (PREVENTÍV):

Legyen nyitott a kommunikációja, és vegyen részt az egyeztetéseken. Fejlessze és tudatosítsa konfliktuskezelési készségeit.

KEZELÉS (REAKTÍV):

Beszéljen az érintettekkel, és próbáljon meg együttműködni. Amennyiben szükséges, kérjen segítséget egy mediátor vagy HR szakember segítségével.



JÓT ÉS JOBBAN

3

FELBORULT MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY

A munka-magánélet egyensúly egy kritikus tényező az emberi jóllét és elégedettség szempontjából. Az egyensúly megtalálása azt jelenti, hogy képesek vagyunk hatékonyan kezelni a munkahelyi kötelezettségeket és elvárásokat, miközben időt és energiát szentelünk saját magunknak, családuknak és személyes életünk más területeinek.

A túlzott munkahelyi stressz és az állandó munkavégzés a magánélet rovására megtapasztalható kiegészhez és kimerültséghez vezethet. Ugyanakkor az egyensúly fenntartása segít megelőzni a fizikai és mentális egészségügyi problémákat, valamint javítja a családi kapcsolatokat és az életminőséget.

Az egyensúly megtalálásához fontos a határok meghatározása, az időgazdálkodás, és az önfegyelem fejlesztése. Támogatást kérhetünk munkáltatóinktól is, mint például rugalmas munkaidő, távmunka lehetőségek vagy stresszkezelő programok révén.

MEGELŐZÉS (PREVENTÍV):

Határozza meg a határokat a munka és a magánélet között. Tartsa be a szabadságnapokat és a pihenést. Rendszeresen vizsgálja az egyensúly fentlétét.

KEZELÉS (REAKTÍV):

Keressen olyan hobbit vagy tevékenységet, amely segít kikapcsolódni. Kommunikáljon a munkahelyén, ha több támogatásra van szüksége.



JÓT ÉS JOBBAN

4

MUNKAHELYI BIZONYTALANSÁG/ SZÜKSÉGES KÉPESSÉGEK HIÁNYA

A munkahelyi bizonytalanság és a szakmai munkavégzéshez szükséges kompetenciák hiánya olyan kihívások, amelyekkel sok munkavállaló, sőt munkáltató is találkozhat napjaink gyorsan változó munkaerő-piacán.

A munkahelyi bizonytalanság gyakran azokat érinti, akik munkahelyük jövőjét illetően kérdéseket vetnek fel, például technológiai változások, gazdasági kilengések vagy szervezeti átalakítások miatt. Ez a bizonytalanság negatív stresszt, sőt szorongást is okozhat.

A szakterületünkhöz tartozó munkavégzési készségek hiánya szintén gyakori probléma lehet, különösen olyan területeken, ahol a munkavállalóknak lépést kell tartaniuk az új technológiákkal vagy az iparági trendekkel. Az ilyen helyzetekben fontos az állandó tanulás és fejlesztés, hogy lépést tudjunk tartani a változásokkal, és megszerezzük vagy fejlesszük azokat a készségeket, amelyek a szervezetünk profiljához és a konkrét munkavégzéshez szükségesek.

A munkavállalók számára előnyös, ha proaktívak és nyitottak a változásokra. Az önképzés, a képzési lehetőségek kihasználása és a hálózatépítés segíthetnek a szükséges kompetenciák fejlesztésében. Természetesen a munkáltatók is felelősek a dolgozóik támogatásáért és képzéséért, hogy azok hatékonyan tudják kezelni a munkahelyi bizonytalanságot és fejlődni tudjanak a változó munkakörnyezetben.

MEGELŐZÉS (PREVENTÍV):

Legyen proaktív, és tanuljon folyamatosan. Ha úgy érzi, hogy olyan hiányosságai vannak, amiket önfejlesztéssel pótolni tud, akkor szánjon rá naponta egy kis időt. Ha van lehetőség a szervezeten belül képzéseken részt venni, akkor mindenképpen jelentkezzen.

KEZELÉS (REAKTÍV):

Készítsen egy válságtervet, hiszen rövid és hosszú távon sem érdeke a munkavállalónak a tartósan negatív stresszben végzett munka. Beszéljen munkáltatójával a lehetséges pozíció váltásról, ami a képességeihez jobban passzolna. Ha úgy érzi, hogy hosszabb távon nem fog működni a szükséges kompetenciák pótlása, akkor gondozza kapcsolati hálóját és gondolkodjon alternatív munkalehetőségeken.



5

TÚL NAGY FELELŐSSÉG ÉS TELJESÍTMÉNYKÉNYSZER

A túl nagy felelősség és a teljesítménykényszer olyan tényezők, amelyek súlyos hatással lehetnek az egyén mentális és fizikai egészségére, valamint munkahelyi jólétére. Azok, akiknek túl sok felelősségük van, gyakran érzik magukat túlterheltnek és stresszesnek, mivel rengeteg elvárásnak kell megfelelniük, ami hosszú távon kimerítő lehet.

A teljesítménykényszer ugyancsak nyomást gyakorol a munkavállalókra, mivel folyamatosan arra kényszeríti őket, hogy magas színvonalon teljesítsenek, és féljenek a hibázástól. Ez nemcsak stresszt okozhat, hanem akár szorongást és önértékelési problémákat is eredményezhet.

Az efféle kihívásokkal való megküzdés érdekében fontos a korábbi pontban is említett egyensúly megtalálása a munka és a magánélet között. Az időgazdálkodás és a határok meghatározása segíthet csökkenteni a túlzott felelősség érzetét. Emellett fontos az önkéntes stresszkezelési technikák elsajátítása, mint például a relaxáció vagy a meditáció, hogy segítsünk megőrizni mentális egészségünket.

Munkahelyi szinten a munkáltatók is játszhatnak szerepet a kényszer és a felelősség mérséklésében. A támogató vezetői stílus, a realisztikus célok és az elismerés nagyban hozzájárulhatnak a munkavállalók jólétéhez és motivációjához, miközben csökkentik a túlzott stresszt és a kényszert.

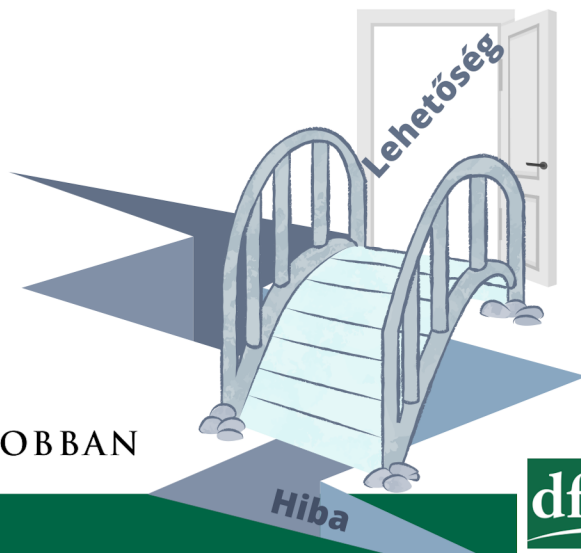
MEGELŐZÉS (PREVENTÍV):

Tegyen reális elvárásokat önmagával szemben, és ne feledje, hogy hibázhat! A hiba mindig egy lehetőség a tanulásra.

KEZELÉS (REAKTÍV):

Tanuljon meg stresszkezelési technikákat, például meditációt vagy relaxációt. Kérjen támogatást kollégáktól vagy egy szakértőtől.

JÓT ÉS JOBBAN





MULTITASKING

A multitasking olyan készség vagy gyakorlat, amikor valaki egyszerre több feladatot próbál elvégezni. Bár sokan büszkélkednek a képességükkel a multitaskingre, a kutatások azt mutatják, hogy valójában kevés ember képes hatékonyan és eredményesen több feladatot is egyszerre elvégezni. (az emberek alig több, mint 2%-a)

A modern munkaerő-piac és a munkáltatóktól érkező elvárások sokszor megkövetelik a gyors fókuszváltást. A munkavállalóknak párhuzamosan több folyamatot kell kezelniük, ami sok esetben negatív stresszel társul.

A multitasking látszólag időmegtakarítást ígér, de gyakran jár a figyelem szétesztelésével és a teljesítmény romlásával. Az agy nehezen kezeli az egyszerre érkező ingereket, így a feladatok közötti váltások időigényesek lehetnek. Emellett a figyelem szétszóródása miatt könnyen elhanyagolhatjuk a részleteket és hibázhatunk, ami tovább tudja mélyíteni a stressz megélését.

A hatékony munkavégzés és a jobb eredmények eléréséhez érdemes inkább a szekvenciális munkavégzésre összpontosítani, azaz egy feladatra koncentrálni, azt befejezni, majd áttérni a következőre. Ezzel a megközelítéssel jobban képesek vagyunk a feladatok minőségi elvégzésére és a határidők betartására.

Azok, akik hajlamosak a multitaskingre, érdemes kísérletezni azzal, hogy inkább fókuszálnak egy feladatra, és megnézik, milyen pozitív hatással van az eredményességükre és a stressz szintjükre. A tudatosabb munkamódszerek által sokan jobb egyensúlyt találhatnak a hatékony munkavégzés és a stresszcsökkentés között.

MEGELŐZÉS (PREVENTÍV):

Tanuljon meg és alkalmazzon hatékony munkavégzési technikákat. A feladatok szétbontása és egymás utáni elvégzése fokozza a munkahelyen elért sikerélményeket, ezáltal csökkenti a megélt negatív stressz hatását.

KEZELÉS (REAKTÍV):

Amennyiben a feladatok sokasága, vagy munkáltatói elvárás miatt mindenképpen szükséges a multitasking, akkor is próbáljuk meg a folyamatainkat priorizálni, amibe vonjuk be a közvetlen vezetőt is. Tartsunk megfelelő időközönként szüneteket és alkalmazzunk akár az irodában is stressz csökkentő gyakorlatokat.

ELÉRHETŐSÉGEINK:



SZOLGÁLTATÁSAINK:

Online

- Térítésmentes webináriumok
- Online csapatépítők



- Tréning
- Coaching
- Workshop
- Tanácsadás
- Szervezetfejlesztés
- Eseményszervezés



- Projektmenedzsment
- Pályázatírás

Elkötelezettek vagyunk az emberek, munkatársak fejlesztése mellett; valljuk: egy cég annyit fejlődik, amennyit az ott dolgozók.

Fejlessze szervezetét, hogy motivált, elkötelezett munkatársai hatékonyan dolgozzanak, ezzel támogatva a cég, szervezet sikerességét, a célok megvalósítását!

