

POMOĆ STRUČNIH LICA JEDINI IZLAZ ZA MNOGE RUKOVODIOCE KOJE UBIJA STRES



Direktori i šefovi na meti tihog ubice

Rukovodilac pod stresom postaje frustriran, a firma koja je u njemu imala odličnog radnika dobija šefa koji nikako da se snađe na novoj poziciji. Frustracija vodi u nezadovoljstvo koje se prenosi na radnike

Stres ili "tihan ubica" u narastajućoj ekonomskoj krizi poput epidemije prijeti i našim prostorima. Kompanije se, u poslednje vrijeme, sve više suočavaju s menadžmentom pod stresom, koji u nezadovoljstvo uvodi ostale zaposlene, a ovakav stresni lanac je ozbiljna prijetnja krahu čitavog poslovnog sistema.

Ako se na pravi način ne uđe u borbu s ovom savremenom pošasti može se zagaziti u autodestrukciju, bolest, ali i u rešenje problema najgorim ishodom- samoubistvom, čemu su pribegli njemački biznismeni Adolf Merkle, Francuz Tijer Magon... Stres se može manifestovati i destrukcijom i agresijom, koja proizvodi nasilništvo na poslu i u porodici.

Ipak, prema riječima sagovornice "Revije D", Marije Pavić, direktorice jednog od najpoznatijih centara u regionu za razvijanje vještine savladavanja stresa, beogradskog "H.art"-a, čovjek je taj koji bira put i ako krene pravim može da pobijedi sve pogubne posledice pritajene bolesti današnjice.

U "H.art"-u se sa stresom bore treninzima kroz koje prolaze generalni i ostali direktori, ali i srednji menadžment.

-Uglavnom dolaze pod stresom, ne znajući kako da mu se suprotstave, jer dok su bili studenti biznis škola u regionu kod njih nijesu razvijane, kako ih na Zapadu zovu, "meke vještine", poput komunikacije i motivacije. Zato su napredovali u kompaniji, usavršili znanja na kursovima jezika i računara, stigli do mjesta menadžera i, mada imaju odlične tehničke sposobnosti, doskoro niko nije razmišljao da s liderskom pozicijom bez tih "mekih" znanja, upadaju u probleme i stres, kaže poznati psiholog i psihoterapeutkinja i objašnjava da menadžeri u "H-art"-u ne prolaze kroz seanse psihoterapije, već "koučinge", ili sastanke, na kojima se otklanja sve što može da ih dovede do stresa.

Neke od kompanija se suočavaju s nižom efikasnošću, rukovodstvom u stresnoj blokadi i urušavanjem sistema. Druge dobro posluju, ali su uspjeh i mnogo rada doveli do "sagorijevanja" ljudi, pritisnutih velikim obimom posla, prebrzim ritmom i drugim teškoćama koje vode u loš balans poslovnog i privatnog života. Rukovodilac pod stresom postaje frustriran, a firma koja je u njemu imala odličnog radnika dobija šefa koji nikako da se snađe na novoj poziciji. Frustracija vodi u nezadovoljstvo koje se prenosi na radnike, što šefa tjera u sve lošije stanje, jer ne ispunjava očekivanja.

-To dovodi i do potresa u privatnom životu, a odražava se negativno na partnera ili bračnog druga, pa na djecu koja dobiju samo poljubac za laku noć. Ujutru na posao stiže kao namćor, stvara se loša klima, koja se opet uveče vrati u porodicu i konstantno je u začaranom ste krugu iz kojeg ne može da se izvuce, navodi Pavićeva.

"Tihan ubica" stiže i kad je nešto u koliziji s našim očekivanjima, ali i zbog bezrazložne sumnje da nemamo kapaciteta za prevazilaženje nastalih problema. Nerijetko su tu i strah od konkurentske kompanije ili menadžera unutar poslovnog sistema. Naročito u vrijeme krize.

-Ako je neko vlasnik i direktor firme, a posluje u našem regionu koji 20 godina unazad prati

nestabilnost, obnavljaju se stara strahovanja- šta će donijeti ova ekonomska kriza?! Posljedice straha su negativna, ali i nekonstruktivna osjećanja, jer ljudi, na naznake recesije, ulaze u paniku i automatski povlače pogrešne poteze. Smanjuju budžete za ulaganja, a onda kreću i u otpuštanje radnika, objašnjava naša sagovornica.

Ima i onih koji u centar koji ona vodi dođu na vrijeme i kažu: "Evo krize, i došli smo po pomoć".

-U situacijama opšte panike savjetujemo konstruktivan prilaz i racionalno korišćenje resursa, isplativo za budućnost. Loše stanje ne traje vječno i kompanije koje to mogu koriste turbulencije za pozicioniranje, reklamom od koje većina odustaje, ali i pridobijanjem odličnih kadrova, nezadovoljnih u konkurentskoj firmi, a sada jeftinijih i dostupnijih, ukazuje Pavićeva.

Međutim, ne samo u teškoj ekonomskoj, već i u svakoj novoj situaciji, ljudi najčešće reaguju nekonstruktivno, gurajući sve pod tepih.

-Zato prvenstveno radimo na njihovom osvješćenju da bismo spriječili da upadnu u nefunkcionalne vidove ponašanja, koji se ispoljavaju destrukcijom, bijesom, grubom komunikacijom sa drugima, ili drugom krajnošću- spolja nema promjena ponašanja, a iznutra radi čir na želucu, srce škripi, kreću bolesti, jer u takvim situacijama, psihosomatika uvijek počinje da radi, naglašava Pavićeva.

Tamna strana stresnog stanja na poslu je i pad motivacije, koji rezultuje manjom efikasnošću i nižom produktivnošću. To stvara loše međuljudske odnose, kreću uznemirenost, apatija ili depresija, osjećaj beznadežnosti i bespomoćnosti. Neki onda zanemare i društveni život i zavuku se u kuću, a drugi bježe od kuće, lutajući u prazno. Nerijetko se u ovakvim stanjima pribjegne alkoholu ili tabletama za smirenje...

-To je samo instant rešenje problema. Alkohol stvara zavisnost, a dugoročno opšti krah. Uzimanje medikamenta bez ljekara je opasno, jer ne znate da li ste uznemireni i treba vam nešto umirujuće ili depresivni, pa pomaže lijek za podizanje raspoloženja. A te greške su vrlo opasne, upozorava naša sagovornica i ističe da se problem rešava suočavanjem s njim.

H.art" vodi pojedinca ili grupu do spoznaje problema, jer se dešava da je menadžment poput pušača koji nije svjestan problema tog poroka, pa kaže da "može umrijeti i ako ga udari auto".

-Ima i onih koji znaju svoj problem, ali ga ne rešavaju i slični su zavisniku od dima koji priznaje da je pušenje štetno, ali se "jednom živi", a takvima treba motivacija za otklanjanje problema. Dolaze i treći motivisani, kao pušač koji hoće da se riješi cigareta, ali ne zna kako, pa im naš centar nudi podršku, tehnikama koje će ih nagnati da prelome i nastave da žive svoju odluku, koja god da je vrsta paralizujuće blokade, navodi Pavićeva.

Pristup stručnjaka zavisi od samog problema, ali se CILJ uvijek definiše.

-Čovjek dođe s osjećajem da mu vrijeme teče u prazno i da je manje vrijedan. Onda polazimo od toga kako želi da se osjeća i da mu izgleda život, ali postavljajući stvar ne od čega hoćemo da odemo, već upravo ka čemu želimo da idemo. Važno je znati da ništa ne može da se uradi "preko noći", ističe direktorica "H.art-"a.

Kompanija ili pojedinac uvijek imaju više problema, koje bi odmah da riješe, ali Pavićeva upozorava da se nikako ne smije "skakati" s jednog na drugi problem.

Inače, kod svake krize dolazi do disbalansa i naši mehanizmi ne mogu da prevladaju te okolnosti.

Imperativ je adaptirati se, a da bismo to uspjeli mora se shvatiti da su takvi periodi sastavni dio života i nešto očekivano.

-Poenta je prilagoditi se što brže, jer ćemo bolje proći kroz loš period. Važno je ne vraćati se na stari način funkcionisanja, već ići samo naprijed. Krize vode u rast i razvoj, ali nekad, nažalost, u patologiju. Na nama je da odlučimo kojim ćemo putem, objašnjava naša sagovornica.

U najtežim situacijama način gledanja na stvari je od velikog značaja. Poput stare priče o čaši u kojoj ima vode do pola. Naše je da li ćemo je doživjeti pesimistički kao "do pola praznu" ili optimistički kao "do pola punu".

-Može se gledati šta imamo i šta nemamo, ali nikako samo- šta nemamo. Drugi za to vrijeme postave i ispune cilj, potapšu sebe po ramenu i krenu u osvajanje sledećeg. Na taj način ne sagore, već ispune život, objašnjava Maja Pavić, i ističe da treba postavljati "izazovne, ali realne ciljeve" i pomjerati se ka njima.

Tako je s poslovnim, porodičnim i svim drugim ciljevima u životu. A da bistr im se približavali, važan je "plan akcije".

-Ima onih koji se posvećuju jednom segmentu života, kao biznismen kome je posao sve, ili domaćica posvećena kući. Da bi se kretali ka boljem, važno je balansirati ciljeve, a to možete crtanjem kućica, od kojih svaka nosi drugi segment: posao, porodica, socijalni život, rekreacija i zdravlje. Štrikirate svaki segment na osnovu toga koliko se tome posvećujete da biste uvidjeli gdje ste, pa označite koliko bi trebalo i šta da uradite da dostignete nivo koji ste sebi zacrtali, ukazuje Pavićeva.

Najbitnije za vaše mentalno zdravlje i izbjegavanje zamki stresa je...

-Da se u budnom dijelu dana odvoji sat samo za sebe, tokom sedmice- dan, a mjesečno- vikend. Ko

može, neka ode par dana u inostranstvo, a ako nema novca dobro je i prvo izletišta. Ili, dan proveden s prijateljima uz ručak kod kuće, naravno bez ukućana, savjetuje naša sagovornica. I, ne zaboravite, bitno je da i menadžeri i svi ostali ljudi prvo utvrde potrebe i ciljeve, pa onda krenu u njihovo ostvarivanje.

-To je "unutrašnji vokus kontrole", a predstavlja mjesto gdje smještamo kontrolu onoga što nam se dešava u životu. Ljude učimo da im je u rukama moć nad njihovim životom, poslom, srećom... Da preuzmu odgovornost i tu moć i zaista nešto urade. Mnogi pogrešno krive okolnosti za ono što im se dešava, a ne djeluju ispravno tako što će reći "ajde da vidim šta ja mogu da uradim". U početku treba krenuti minijatirnim koracima da se ne biste preplašili, a onda sve krupnijim i krupnijim... Tako se sigurno stiže do cilja, kaže Maja Pavić.

Č. Mranović

Radila s velikim kompanijama

Centar za ljudske resurse pokriva područje Srbije, Crne Gore i Republike Srpske. Stručnjaci rade s timovima, ali je posebnost "H.art"-a u individualnom radu s top menadžmentom o realnim problemima u određenim situacijama. Neke od kompanija s kojima je naša sagovornica, predavač na NPL institutu u okviru "Coacing akademije", radila su "Coca-cola", "Societe generale", Hotel "Interkontinental", "Telenor", "Delta holding", "Filip Moris"...

Odbrana od pomisli na samoubistvo

Kriza pogađa sve i nerijetko donosi gubitak posla, nestašicu para, dugove... Ako je neko u blokadi da ne može da vidi svijetlu tačku, a ljekar ne shvati da je pacijent spreman i na samoubistvo, poslednji lijek je samopomoć.

-Mora se zastati i preispitati. Dobro je da se kratko zapišu osjećanja i kakve misli ona donose, jer se osjećamo upravo onako kako nešto vidimo. Onda upišite kako hoćete da se osjećate i ponašate i šta treba da kažete sebi da biste to postigli, jer tako izazivate pozitivna osjećanja u sebi. Nije lako i ne postiže se odmah, ali ako to radite tri do sedam puta nedjeljno po pet minuta, garantujem pomak, kaže Pavićeva.

Novi šef i degradirana šefica

Naša sagovornica ovih dana radi s

menadžerom koga su na novom poslu dočekali degradirana šefica, kao jedan od radnika, i njeni "puleni".

-Radimo na pripremi razgovora i tonu obraćanja zaposlenima, kao i na tome kako treba da se ophodi s prethodnicom, a lijek je da on pokaže saosjećajnost. Nikako da je ignoriše, jer situacija bi tinjala, a vatra buknila. Treba da je pridobije otvorenošću, jer mu je njeno iskustvo dragocjeno u poslu, objašnjava Pavićeva.

Izbjegavajte ulogu žrtve i progonitelja

Otvoreni razgovori su najbolji lijek i u slučaju kada zaposleni uđe u sukob s rukovodiocem...

-Najbolje je razgovarati u "u četiri oka", iznijeti mišljenje, potrebe i prava, pazeći da se ne ugrozi nadređeni. Treba reći šta nam ne prija i gdje smatramo da on griješi, ali i iskreno iznijeti pozitivne strane šefa. Tako pravimo balans i ističemo dobru namjeru. Treba izbjeći uloge žrtve i progonitelja, jer se jaz produbljuje, i ne vraćati se u prošlost da se ne uleti u prepucavanja. Ako se stavimo u istu ravan, damo predlog rešenja i spremni smo da za to preuzmemo odgovornost, stvari će krenuti nabolje, savjetuje Maja Pavić.
