

Mit tehetnek a vezetők?

A szervezeti változás, a vezetői magatartás és a munkavállalók stressz-szintjének kapcsolata

STRESSZKEZELÉS A MUNKAHELYEN - MAGYARORSZÁG

Az Európai Munkavédelmi Ügynökség Nemzeti Fókuszpontjának konferenciája

2015.05.14.

Stressz a lelke mindennek

Kricsfalvi Péter

- „A stressz eredményes kezeléséhez kettős megközelítésre van szükség.

Ez mind a

**STRESSZKEZELŐ
PROGRAMOKAT,**

mind azt az erőfeszítést
magában foglalja, hogy

**A SZERVEZET
MŰKÖDÉSÉBŐL EREDŐ
STRESSZFORRÁSOKAT
FELISMERJÉK ÉS
MÉRSÉKELJÉK.”**

A Nemzeti
Fókuszpont
sajtótájékoztatója,
2014. október
Balogh Katalin

- „A munkahelyi stressz nem az egyén, hanem a szervezet problémája.”

A leggyakoribb munkahelyi stresszorok I.

(Kricsfalvi, 2005)

Túl- és alulterheltség

Időhiány

Nem egyértelmű feladatmeghatározás

Az elismerés hiánya, a büntetés aránytalansága

A panaszlehetőség hiánya

A kevés kontrollélmény

A bizonytalanság

A károsító környezet

A képességek kihasználatlansága

Stresszforrások a szervezetből (Klein, 2006)

A munka

- Túl sok/túl kevés
- Sürgető
- Rossz fizikai körülmények

A szerep

- Konfliktusos
- Kétértelmű
- Felelősség emberekért

Karrier

- Túl gyors/lassú
- Bizonytalan
- Gátolt ambíciók

Szervezeti kultúra

- A viselkedés korlátozása
- Értelmetlen szabályok
- Rideg légkör

Emberi kapcsolatok

- Rossz kapcsolat a főnökkel
- Rossz kapcsolat a kollégákkal
- Rossz kapcsolat a beosztottakkal

SZERVEZETI VÁLTOZÁSOK
SORÁN FELELRŐSÖDŐ
FRUSZTRÁLÓ JELENSÉGEK

Alkalmazott józan ész – gyakorlati tapasztalatok I.

Tájékoztatás hiánya, információk visszatartása

Elérhetetlen vezető

Hibafókuszú működés, hibakereső magatartás

Bűnbakkeresés

Vezetői megfelelési kényszer, az asszertivitás hiánya

Alkalmazott józan ész – gyakorlati tapasztalatok II.

A vezető időgazdálkodási problémái

Következetlenség a következmény-menedzsmentben

Tisztázatlan, pontatlan elvárások

Teljesítményértékelés, vagy annak hiánya

Folyamatok hiánya, átláthatatlansága

Alkalmazott józan ész – gyakorlati tapasztalatok III.

Szervezeti struktúra kidolgozatlansága

Szervezeti szerepek definiálatlansága

Előre nem látható igények hirtelen felbukkanása

Bizalmatlanság

TERVEZETT ÉS VEZETETT VÁLTOZÁSOK SORÁN IS ELŐFORDULÓ PROBLÉMÁK

NAGY FIGYELMET KAPNAK

- A szervezeti forma és struktúra
- A szervezeti rendszerek és eljárások
- A szervezeti rítusok és rituálék
- A fizikai tér, a külső megjelenés, az épületek kialakítása (design-ja)
- Emberekről és eseményekről szóló sztorik, legendák, mítoszok
- A szervezeti filozófiát, értékrendet, krédót tartalmazó hivatalos, formális nyilatkozatok

SZERÉNY FIGYELMET KAPNAK

- Mire irányul a vezetők figyelve, mit mérnek és szabályoznak?
- Hogyan reagálnak a váratlan kritikus eseményekre és szervezeti válságokra?
- Milyen kritériumok alapján allokálják a szűkös erőforrásokat?
- Milyen szerepmodellt nyújtanak, mire tanítanak, treníroznak?
- Milyen kritériumok alapján adják a jutalmakat és rangokat?
- Milyen kritériumok alapján toborozzák, választják ki, léptetik elő, nyugdíjazzák, közösjük ki a vezetők a szervezet tagjait?



Tanácsadóként, trénerként, coach-ként, fejlesztő szakemberként mire fókuszálunk, amikor kapcsolatba kerülünk a változásban lévő szervezettel?



Milyen hatása van annak, amikor a szervezeti tünetre (megnőtt és érzékeltén magas stressz-szint) csak tüneti szinten (egyéni stresszkezelési stratégiák szintjén) reagálunk?



Akarjuk-e, tudjuk-e, merjük-e növelni ezügyben a befolyásunkat a megrendelő szervezeteknél?

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

Monostori Brigitta

Pszichológus, vezető- és szervezetfejlesztő tanácsadó

+36-30-815-4135

monostori.brigitta@gmail.com