EPF: mag. Simona Šarotar Žižek

Zadeva: **ODGOVORI za coaching**

1. Razlogi, da smo se v podjetjih v Sloveniji začeli ukvarjati s stresom šele pred kratkim so naslednji: (i) velika delovna obremenjenost, (ii) časovne stiske, (iii) slaba organiziranost, (iv) težave z zaposlenimi, (v) nakopičene manj stresne situacije, (vi) finančne težave, (vii) pomanjkanje časa za družino zaradi preobilice dela, itd.

2. Stresorje oz. stres bi pri sodelavcih najbolje prepoznali na podlagi telesnih značilnosti (povečanje srčnega utripa; povečano uživanje alkohola; izguba teka; pretirano kajenje; prebavne motnje; želodčni krči; nemir; hiperaktivnost; pogosta potreba po uriniranju; itd.) in psihičnih lastnosti (obupanost; jokavost; vzkipljivost; jeza; nezadovoljstvo; pomanjkanje zanimanje za urejeno zunanjost, prehrano, zdravje; puščanje nedokončanih novih nalog; nagnjenost k spodrsljajem in nezgodam; itd.). Odziv na stres je lahko beg ali boj.

3. Čedalje večjemu stresu na delovnem mestu marsikateri zaposlen ni več kos, tako da ne more več slediti zahtevam svojega poklica. Odbori lahko spodbudijo pri strokovnih službah korporativne programe za zmanjševanje stresa, proučitev sedanjih razmer in delovne kompetence zaposlenih ter stalno učenje na delovnih mestih (znanje, veščine, stališča in prepričanja**)**. Zdravje zaposlenih je poseben cilj podjetja, ki je pomemben že sam po sebi. Pomembno je tudi, ali okolje spodbuja ali ovira uporabo in razvoj posameznikovih veščin in sposobnosti. Štejejo tudi fizična varnost, priložnost za stike z ljudmi in pravična plača.

4. Vsaj enkrat mesečno bi se moral celotni kolektiv zbrati na sestanku, kjer bi se pogovarjali o tem, kakšne so razmere, ter kakšno je počutje v samem podjetju. Sestanek bi vodil direktor oz. sindikalni zaupnik, ter bi se dokumentirala vsa mnenja oziroma pritožbe. Če je kolektiv majhen je to lahko izvedljivo. Kadar pa je kolektiv večji pa bi jih bilo potrebno razdeliti na dve skupini. Potrebna pa bi bila iskrenost, saj bi samo tako lahko reševali morebitne probleme. Ker bi bil sestanek pogosti, bi tako spore in konflikte reševali sproti, in se tako izognili večjim problemom, ki bi sicer nastali. Menim, da je to najboljši način za spopadanje s tovrstnimi težavami, da posledično ne pride do nasilja na delovnem mestu, saj je lahko tudi najmanjši spor povod za stopnjevanje šikaniranja.

5. »Prisilna« upokojitev pomeni velik stres za zaposlenega. Zato bi morali uvesti anti-stresne programe za delavce, ki jih delodajalec »sili« v upokojitev. Torej bi podjetje uvedlo delavnice, ki bi vključevale starejše zaposlene v programe kot so zdrava prehrana, smeh, joga in telesna aktivnost, meditacija, welnes, itd. Saj bi pri tem zaposleni pozabili na vse skrbi.

6. Če delodajalec ne jemlje resno rezultate ankete pomeni, da postavlja na kocko prihodnost podjetja. Ljudje namreč niso stroji. Za storjene krivice se maščujejo, oklepajo se bolniških odsotnosti, tudi takrat, ko bi dejansko prišli v službo, neprestano zamujajo in nazadnje so pri delu bolj počasni, neučinkoviti in površni, kot bi sicer bili. To pa prav gotovo ne pripomore k doseganju zastavljenih ciljev. Zato je potrebno med zaposlenimi vzpostaviti komunikacijo, pri čemer bi se posvetoval direktor z zaposlenimi večkrat letno, da bi odpravili počasnost, neučinkovitost in površnost. Če pa to ni možno je pa najboljša rešitev zamenjava vodstva.

7. Samo dobro motivirani zaposleni dosegajo večjo delovno uspešnost, zato je sodelovanje med podjetjem in zaposlenimi nujno potrebno. Takšno sodelovanje pripelje do pozitivnega vzdušja v podjetju, kar je eden izmed pogojev za doseganje njegovih ciljev. Torej bi morali delovno normo prilagoditi glede na njihovo povprečje. S tem bi omogočili, da bi skoraj vsak zaposlen dosegel normo in s tem prispeval k večji učinkovitosti dela.

8. Da bi se človek fizično in psihično naprezal, si prizadeval za doseganje ciljev, ga morajo pri tem spodbuditi določene silnice. Na eni strani človek dela, da bi sebi in drugim, ki so odvisni od njega, priskrbel sredstva za življenje. Na drugi strani pa človek dela zato, da bi se uveljavil. Če sindikati proti preoblikovanju dela je najbolje sestanek z vodji in analitikov ter s sindikatom. Na sestanku bi se pogovorili o prednosti in slabosti preoblikovanja dela. Če bi preoblikovanje dela za zaposlene pomenilo negativno, potem podjetje tega ne bi izvedlo zaradi manjše produktivnosti dela.

9. Letni razgovori med vodji in zaposlenimi je sistematičen pogovor oz. pregled in ocena realizacije ciljev in nalog ter skupna ocena uspešnosti zaposlenega in vodje. Če se tega vodje ne zavedajo bi bilo najbolje, da se jim organizira seminar, kjer bi jih seznanili kako poteka letni razgovor in na kakšen način. Tam bi jih seznanili, da v okviru letnega razgovora skupaj določijo cilje in naloge za naprej (za prihodnje leto). Tak letni pogovor je koristen za vse in jim daje najrazličnejše informacije, ki so lahko dobra podlaga za odpravljanje problemov in napak, za izboljšanje medsebojnih odnosov, za izboljšanje rezultatov dela, za uspešnost in učinkovitost na obeh straneh, za še kakovostnejši način vodenja ter za kreiranje delavčevega nadaljnjega osebnega razvoja (in s tem razvoja podjetja) in vplivanje nanj.

10. V podjetjih lahko pomagajo zaposlenim premagovati stres tudi s posebnimi programi. Najpogosteje se uporabljajo: (i) programi za usposabljanje zaposlenih, kako obvladovati stres, (ii) programi za ohranjanje zdravja in dobrega počutja in (iii) programi za pomoč zaposlenim. Najbolje je, da kot sindikat najprej predstavite delodajalcu prednosti tako za zaposlene in prednosti kot za podjetje. Lahko pa se tudi delodajalec udeležuje delavnice skupaj z zaposlenimi, da se naučijo skrbeti za svoje zdravje. Najboljši coacher je seveda Jerry Colonna. Colonna je coach, mentor in predavatelj z več kot 20-imi delovnimi izkušnjami, ki organizira seminarje v Sloveniji pri čemer je uspešen.