

Smjernice za programe umanjivanja stresa u organizacijama

Izvor: HSE (Health and Safety Executive), UK

Istraživanja su pokazala da nije uvijek lako menadžere uključiti u programe razvoja. Uvijek postoje određene potencijalne prepreke koje se trebaju prebroditi. Potonja tablica navodi neka od tih barijera koje su identificirane prilikom istraživanja i listu potencijalnih rješenja.

barijere u sudjelovanju menadžera	kako se te barijere mogu prebroditi
problemi u komunikaciji sa menadžerima u vidu zainteresiranosti za sudjelovanje	Dati programu veliku vrijednost – npr. kroz komunikaciju sa grupama za upravljanje stresom ili drugih utjecajnih tijela Protežati informacije kroz postojeće mreže i komunikacijske mehanizme Pridobiti senior menadžere da odobre, da se prijave i uključe u program Ugraditi proces u programe za razvoj rukovođenja Razvijati programe za ciljane razine rukovođenja
menadžeri su ili previše pod stresom, previše zaposleni ili to ne vide kao prioritet	Raditi na način da se program prodaje kroz naglašavanje najboljeg za svakog od njih Uskladiti program sa već postojećim aktivnostima, tako da ne bude doživljavao kao dodatna aktivnost Povezati ga sa već postojećim inicijativama Pojasniti vezu programa sa organizacijskom kulturom – npr. pokazati da je on dio pristupa smanjenja rizika
menadžeri su zabrinuti oko povjerljivosti povratnih informacija koje daju	Koristiti vanjske dobavljače za upitnike i osigurati se da su podaci dostupni samo vanjskim suradnicima Izgraditi povjerenje sa menadžerima – npr. kreirati setove za učenje i/ili uključiti ih u već isprobane programe za razvoj rukovođenja – povjerenje treba izgraditi
menadžeri su zabrinuti oko toga što uključenost od njih podrazumijeva	Pojasniti ciljeve programa Omogućiti dobru komunikaciju oko selekcijskih procesa Izgraditi menadžerovo povjerenje u sve to
menadžeri baš i ne vole riječ stres u naslovu i manjka im osnovnih informacija o stresu	Ne koristiti riječ „stres“ ukoliko predstavlja barijeru (u nekim organizacijama predstavlja, dok u drugima ne) – radije govoriti o pritisku kojem su menadžeri izloženi ili o dobrobiti Fokusirati se na povezanost sa izvedbom i praksom dobrog rukovođenja – pričati o važnosti bazičnih vještina rukovođenja Raditi na utiranju mitova kako bi se bolje razumjelo utjecaj stresa i poticati promjenu u kulturi organizacije – za to će trebati vremena
menadžeri su ugodni i vjeruju da „mi nemamo problema sa stresom“	Održavati pritisak – npr. radeći regularne nadzore i pokazujući menadžerima kakvo je stanje i gdje su problemi Koristiti lokalne potpornje kako bi se dobile inercija ili motivacija – npr. inspekcija od strane izvršnog odbora za zdravlje i sigurnost
senior menadžment nije angažiran/uključen	Imati dokaze kojima bi se dokazala važnost prevencije stresa Povezati se kako bi se uštedio novac/poslovni benefiti Povezati se da bi se reducirali rizici Zauzeti poziciju usklađivanja sa drugim ciljevima – npr. <u>menadžment usmjeren smanjenju apsentizma i inicijative nacionalnog javnog sektora</u>
menadžeri kažu da će se uključiti, no ne pojave se na dan dogovora	Radionice uključiti u raspored treninga Osigurati <u>CPD</u> bodove Koristiti novčane kazne za penaliziranje ne dolaženja
menadžeri se bune kada im se dade naputak da sudjeluju	Učiniti program dobrovoljnim Integrirati program u razvoj menadžera
menadžeri se bore da dobiju dostatan direktni izvještaj kako bi se osigurali za povratne informacije prema višim instancama	Pojasniti da neće biti povratnih informacija prema gore bez minimuma od tri direktna odgovora na upitniku Sugerirati menadžerima da odgovore na 4-6 direktnih izvještaja