

## **Slovenski managerji velikih delniških družb z zadovoljivo razvitimi kompetencami za preprečevanje stresa med zaposlenimi**

Študija na vzorcu 50 slovenskih managerjev velikih slovenskih delniških družb je pokazala zadovoljivo razvitost kompetenc, ki preprečujejo ali zmanjšujejo stres med zaposlenimi. Kljub temu bi se morali managerji razvijati tudi v tej smeri, saj so slovenski anketiranci v 5. Evropski raziskavi o delovnih razmerah (2012) izrazili, da njihovo delo negativno vpliva na zdravje in se uvrstili na visoko drugo mesto med evropskimi državami (takoj za Latvijo). Sicer slovenski managerji največ storijo na področju upravljanja posameznika znotraj tima, medtem ko so se najslabše odrezali v upravljanju s težkimi razmerami. Raziskava je še pokazala, da imajo managerji z višjo stopnjo kompetenc za obvladovanje stresa večji vpliv na količino in hitrost dela, vsebino in nadzor dela ter karijerne priložnosti med zaposlenimi.

Zmanjšanje stresa na delovnem mestu je pomemben del delovne dobe, saj je po podatkih 4. Evropske raziskave o delovnih razmerah (Fourth European Working Conditions Survey, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2009) 22 odstotkov evropskih delavcev poročalo o težavah zaradi stresa, bolečin v hrbtu, bolečin v mišicah in utrujenosti. Da trend ne pojenja in da je Slovenija ena od rizičnih držav, dokazuje tudi 5. Evropska raziskava o delovnih razmerah (Fifth European Working Conditions Survey, 2012). V njej so slovenski anketiranci izrazili, da njihovo delo negativno vpliva na zdravje in se s tem Slovenijo uvrstili na visoko drugo mesto (takoj za Latvijo).

### **Med dejavniki, ki povzročajo ali preprečujejo stres na delovnem mestu, menedžerji igrajo pomembno vlogo**

Študija na vzorcu 50 managerjev velikih slovenskih delniških družb je raziskovala kompetence za preprečevanje in zmanjševanje stresa na delovnem mestu in rezultati kažejo, da bi slovenski managerji na tem področju morali storiti več. Z doseženimi skoraj 80 odstotki se je namreč glavna managerjev uvrstila v skupino z zadovoljivo razvitostjo omenjenih kompetenc, kljub vsemu pa strokovnjaki svetujejo nadaljnji razvoj. Med omenjenimi kompetencami, ki so razvrščene v 4 sklope (sposobni upravljati čustva in imeti integriteto, vodenje in komuniciranje obstoječega in prihodnjega dela, upravljanje s težkimi razmerami in upravljanje posameznika znotraj tima) ni opaziti velikih razlik med spoloma ali med pozicijami v podjetju (vrhnji, srednji ali linijski vodja). Sicer pa slovenski managerji največ storijo na področju upravljanja posameznika znotraj tima, kjer so višje odstotke dosegle ženske managerke in linijski vodje, medtem ko so se najslabše odrezali v sklopu upravljanja s težkimi razmerami. Ravno pri slednjem so z zgolj 75 odstotki na ravni, kjer je nujno potreben razvoj omenjenih kompetenc, saj je ravno v težjih okoliščinah potrebno preprečevati stres, ki se pojavi med zaposlenimi. Sicer je nadaljnji razvoj tovrstnih kompetenc nujen, saj slovenski managerji v nobenem od 4 sklopov niso dosegli odlične ravni vedenj, ki so se izkazala za učinkovite pri preprečevanju in zmanjševanju stresa med zaposlenimi.

### **Za karierno priložnost se obrnite na vašega neposredno nadrejenega**

Raziskava je pokazala, da imajo med dejavniki, ki vplivajo na stres na delovnem mestu (kot so količina in hitrost dela, razporejanje dela (urniki), stresorji glede na funkcijo posameznika, karijerne priložnosti, medosebni odnosi na delovnem mestu, vsebina in nadzor dela, podpora nadrejenega) managerji z višjo stopnjo kompetenc za obvladovanje stresa, večji vpliv na količino in hitrost dela, vsebino in nadzor dela ter karijerne priložnosti med zaposlenimi. Podatki tudi kažejo, da imajo ženske

managerke z visoko stopnjo kompetenc za obvladovanje stresa, verjetno večji vpliv na karijerne priložnosti med zaposlenimi, medtem ko imajo moški več vpliva na vsebino in nadzor dela. Karijerne priložnosti so bistveno povezane z linijskim ali srednjim managementom, slednji močno vpliva tudi na vsebino in nadzor dela.

### **Osebnostne lastnosti lahko spodbudijo razvoj kompetenc za obvladovanje stresa**

Študija je nadalje pokazala tudi, da so nekatere osebnostne poteze posameznika ključne za razvoj managerskih kompetenc za obvladovanje stresa med zaposlenimi. Verjetno namreč je, da višja vestnost (združuje lastnosti, kot so organiziranost, temeljitost, zanesljivost, odraža težnjo biti marljiv, discipliniran) spodbuja razvoj vodstvenih kompetenc za preprečevanje in zmanjševanje stresa pri zaposlenih, kar je bilo še posebej razvidno pri linijskih vodjah.

### **Stres na delovnem mestu je potrebno upravljati**

Ugotovitve študije kažejo, da managerji predstavljajo močan vir za preprečevanje ali povečevanje stresa med zaposlenimi. Po podatkih HSE (Health and Safety Executive, Velika Britanija) je namreč stres druga najpogosteje prijavljena vrsta bolezni, povezanih z delom. V letu 2009/10 je bilo po njihovi oceni v Veliki Britaniji 9,8 milijona izgubljenih delovnih dni zaradi stresa na delovnem mestu. Ta povzroča neučinkovitost in izčrpanost, ki se kaže tudi v visokem odstotku bolniških odsotnosti in fluktuaciji. Tako je zdravje zaposlenih in pozitivna duševna naravnost, dobro počutje in preprečevanje stresa priznано kot pomembni dejavnik uspešnosti na delovnem mestu.

#### Več informacij:

Mojca Šteiner

+386/40-120-771

[ms.mojca.steiner@gmail.com](mailto:ms.mojca.steiner@gmail.com)

#### **O avtorici:**

Mojca Šteiner je samostojna podjetnica, ki deluje na področju odnosov z javnostmi, predvsem internega komuniciranja, preko katerega se povezuje tudi s kadrovskimi področji v podjetjih. V okviru podiplomskega študija na Centru za raziskovanje trga dela na Fakulteti za management Univeze v Leicesteru (Velika Britanija) je raziskovala managersko prakso in kompetence za preprečevanje in zmanjševanje stresa na delovnem mestu (na podlagi študij Yarker et al., 2007/2008). Raziskava je potekala preko spletne platforme v lanskem letu in rezultati vključujejo 50 vrhnjih, srednjih ali linijskih vodij velikih slovenskih delniških družb. Navaja tudi lasten model, ki predlaga povezovanje treh ključnih konceptov: Managerskih kompetenc za preprečevanje in zmanjševanje stresa na delovnem mestu, osebnostnih dejavnikov in dejavnikov stresa na delovnem mestu.