

SKUPAJ LAHKO TOTALNO **OBVLADAMO** POKLICNI STRES



DR. JERCA PAVLIČ

SKUPAJ LAHKO TOTALNO OBVLADAMO POKLICNI STRES

DR. JERCA PAVLIČ

POWER GROUP CONSULTING

Dr. Jerca Pavlič

SKUPAJ LAHKO TOTALNO OBVLADAMO POKLICNI STRES

Uredila: Gabriela Lorenz

Lektorirala: Alenka Kobler

Oblikovanje: Junikorn United d. o. o.

Založil: POWER GROUP CONSULTING, dr. Jerca Pavlič, s. p., Ljubljana

Datotečni format: PDF

Leto izida: november 2021

Spletna stran: www.powergroup.si

E-naslov: info@powergroup.si

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 83673859

ISBN 978-961-07-0836-0 (PDF)

ISBN 978-961-07-0837-7 (ePUB)

ISBN 978-961-07-0838-4 (AZW)

Vse pravice pridržane. Nobenega dela te knjige ni dovoljeno ponatisniti, reproducirati ali posredovati s kakršnimikoli sredstvi, elektronskimi, mehanskimi, s fotokopiranjem, zvokovnim snemanjem ali kako drugače, brez predhodnega pisnega dovoljenja avtorice.

PREDGOVOR

Ko sem se pred nekaj leti v okviru doktorskega študija sociologije podala na pot raziskovanja delovnih skupin, ki se srečujejo s poklicnim stresom zaradi delovne preobremenitve, me je najbolj zanimalo, na kakšne načine člani skupin najpogosteje obvladujejo poklicni stres in kako pri tem pomagajo drug drugemu. Ugotovila sem, da zaposleni največkrat sami rešujejo problem poklicnega stresa z individualnim upravljanjem stresnih emocij, premalo pa se zavedajo potenciala svoje skupine, v okviru katere bi se lahko uspešneje skupinsko spoprijemali s stresnimi situacijami in skupinsko upravljali stresne emocije.

Priročnik Skupaj lahko totalno obvladamo poklicni stres sem napisala, da bi zaposlenim pomagala zmanjšati doživljanje poklicnega stresa, ki zaradi velikih delovnih obremenitev iz leta v leto bolj narašča, v zadnjem času pa se je povečalo še zaradi pandemije nove koronavirusne bolezni. Na podlagi svojega znanja in izkušenj, ki sem jih pridobila na akademskem, poklicnem in zasebnem področju, sem zbrala številne nasvete in vaje, s katerimi bi rada pomagala zaposlenim, da bodo uspešneje skupinsko obvladovali poklicni stres, saj je emocionalna razbremenitev na delovnem mestu izjemno pomembna.

Iskreno želim, da bi s pomočjo priročnika odkrili prednosti skupinskega obvladovanja poklicnega stresa in izkoristili potencial svoje delovne skupine, da bi v stresnih situacijah lahko ohranjali optimistično naravnost in pozitivno skupinsko vzdušje ter uspešneje premagovali številne ovire in lažje opravljali delo, kar bo pozitivno vplivalo tudi na vaše počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu.

Dr. Jerca Pavlič

KAZALO VSEBINE

PREDGOVOR	III
UVOD	1
1 SKUPINSKO OCENJEVANJE STRESNE SITUACIJE	4
Ocenjevanje stresne situacije kot izziv in ne kot grožnja	5
Usmerjanje pozornosti na pozitivne vidike stresne situacije	5
Ponovno ocenjevanje stresne situacije	6
2 KREPITEV SKUPINSKEGA SODELOVANJA IN SOLIDARNOSTI	8
Spodbujanje skupinskega sodelovanja	9
Postavljanje interesov skupine pred lastne interese	9
Krepitev skupinske solidarnosti in medsebojne pomoči	9
Dobronamerno ravnanje	10
Delovanje po načelih vzajemnosti	10
Medsebojno deljenje znanja in izkušenj	10
Sledenje skupnim ciljem	11
3 OBLIKOVANJE SKUPINSKE PRIPADNOSTI	12
Oblikovanje močne skupinske miselnosti	13
Oblikovanje močne skupinske povezanosti	13
Vzpostavljanje močnega skupinskega zaupanja	14
Ustvarjanje močne skupinske identitete	14
Oblikovanje skupinskega poslanstva	14
Oblikovanje skupinske vizije	15
Oblikovanje močne skupinske samozavesti	15
Ustvarjanje skupinskih spominov	15
4 VZPOSTAVLJANJE DOBRIH MEDOSEBNIH ODNOSOV	24
Izkazovanje spoštovanja	25
Medsebojno razumevanje	25
Preseganje medgeneracijskih razlik	26
Izkazovanje skrbi	26
Zavezanost etičnosti in poštenosti	26

5 ODPRTO KOMUNICIRANJE	30
Vzpostavljajanje zaupne komunikacije	31
Delovanje po načelih iskrenosti in transparentnosti	31
Izmenjevanje pomembnih informacij	32
Aktivno poslušanje	32
Konstruktivno reševanje konfliktov	32
Skupinsko reševanje problemov	33
Podajanje in sprejemanje konstruktivne kritike	33
Učenje iz napak	33
Prevzemanje odgovornosti za dejanja	34
Neverbalno komuniciranje	34
6 USTVARJANJE POZITIVNEGA SKUPINSKEGA VZDUŠJA	40
Spodbujanje pozitivne naravnosti	41
Pripovedovanje zanimivih zgodb in šal	42
Smisel za humor	42
Povečanje emocionalne energije v skupini	42
Udeleževanje skupnih odmorov in malic	42
Organiziranje skupinskih druženj in izletov	43
7 SKUPINSKO USKLAJEVANJE IN UČINKOVITOST	47
Povečanje skupinske usklajenosti in učinkovitosti	48
Spodbujanje skupinskega delovanja	48
Prizadevanje za strokovni in osebni razvoj	48
Spodbujanje skupinske kreativnosti in inovativnosti	49
Hitro prilagajanje spremembam	49
Uresničevanje skupinskih ciljev	49
8 SKUPINSKO UPRAVLJANJE STRESNIH EMOCIJ	51
Prepoznavanje in razumevanje stresnih emocij	52
Skupinsko ocenjevanje stresnih emocij	53
Pridobivanje nadzora nad emocionalnim odzivanjem	53
Sprejemanje emocij drugih	53
Preobražanje negativnih emocij v pozitivne	54
Ohranjanje emocionalne stabilnosti	54

9 IZRAŽANJE STRESNIH EMOCIJ	59
Svobodno izražanje stresnih emocij	60
Izražanje stresnih emocij na primeren način	60
Profesionalno izražanje stresnih emocij	61
Izražanje dejanskega emocionalnega počutja	61
Prikrivanje in potlačevanje stresnih emocij	61
10 POGOVARJANJE O STRESNIH EMOCIJAH	64
Iskreno pogovarjanje o stresnih emocijah	65
Nudenje emocionalne in socialne opore	65
Pogovarjanje o službenih in zasebnih težavah	66
Pogovarjanje o preživljanju prostega časa in osebnem življenju	66
SKLEP	69

VAJE

1. vaja: Odkrivanje pozitivnih vidikov stresne situacije	7
2. vaja: Kako ti lahko pomagam	11
3. vaja: Skupaj smo močnejši	16
4. vaja: Kako dobro se poznamo	17
5. vaja: Skupaj se soočamo z negativnimi stresnimi emocijami	18
6. vaja: Kdo smo in kam gremo	20
7. vaja: Sestavljanje skupne zgodbe	21
8. vaja: Najlepsi skupinski spomini	22
9. vaja: Krog spoštovanja	27
10. vaja: Kot razumem, si rekel, da ...	28
11. vaja: Učimo se drug od drugega	29
12. vaja: Dve resnici in laž	35
13. vaja: Slišim te!	36
14. vaja: Skupaj rešujemo medsebojne konflikte	37
15. vaja: Tvoj problem je moj problem	38
16. vaja: Učinkovito izražanje emocij	39
17. vaja: Danes je dober dan	43
18. vaja: Ustvarjanje pozitivnih misli in citatov	44
19. vaja: Malo za šalo, malo zares	45
20. vaja: Kaj bi raje izbral	46
21. vaja: Štetje od 1 do 20	50
22. vaja: Ocenjevanje stresnih situacij in emocij na podlagi preteklih izkušenj	56
23. vaja: Umirjanje stresnih emocij s pomočjo dihanja	57
24. vaja: Umirjanje stresnih emocij s skupinsko meditacijo	58
25. vaja: Ustvarimo most zaupanja	62
26. vaja: Primerno izražanje stresnih emocij	63
27. vaja: Pogovor o stresnih emocijah – da ali ne?	67
28. vaja: Stojimo si ob strani	68

UVOD

Zaposleni se na delovnem mestu srečujejo z naraščanjem poklicnega stresa zaradi vse večje delovne preobremenitve, fizično, psihično in emocionalno napornega dela, slabe komunikacije in organizacije dela ter drugih organizacijskih omejitev. S težavo obvladujejo vedno večje zahteve in pritiske na delovnem mestu, saj so stresne situacije pogosto preveč zgoščene, premočne in predolgo trajajo, kar povzroča duševne in zdravstvene težave, ki lahko vodijo do izgorelosti, depresije, anksioznosti, bolezni srca in ožilja ter bolečin v hrbtu. Posledice poklicnega stresa so tudi povečani konflikti med zaposlenimi, povečana bolniška odsotnost z dela, fluktuacija zaposlenih ter znižana motivacija in delovna učinkovitost zaposlenih.

Pri reševanju problema poklicnega stresa so zaposleni večinoma prepuščeni svoji iznajdljivosti, saj v delovnih organizacijah prevladuje prepričanje, da stres ni problem celotne organizacije, ampak individualen problem zaposlenega. Rešitve za učinkovito obvladovanje poklicnega stresa morajo zato zaposleni največkrat iskati sami, običajno v svojem prostem času in osebnem življenju, pri čemer niso najuspešnejši. S stresnimi situacijami na delovnem mestu se najpogosteje spoprijemajo individualno, tako da prikrivajo in potlačujejo stresne emocije ter se pretvarjajo, da so dobre volje. Na kratki rok jim to sicer pomaga, da lažje opravljajo delovne naloge in hitreje dosegajo zastavljene cilje, vendar jim na dolgi rok individualno spoprijemanje s stresnimi situacijami ne pomaga do zadostne emocionalne razbremenitve ter negativno vpliva na počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu.

Koronakriza je še bolj razgalila potrebo po novih, bolj učinkovitih načinih obvladovanja poklicnega stresa. Ker je skupinsko obvladovanje poklicnega stresa uspešnejše od individualnega, morajo zaposleni začeti izkoriščati potencial delovne skupine in se zavedati, da bodo uspešnejši v boju proti poklicnemu stresu, če bodo bolj povezani med seboj in se bodo lahko zanesli na pomoč in oporo svojih kolegov.

Priročnik Skupaj lahko totalno obvladamo poklicni stres vsebuje ilustrativne primere, konkretne nasvete in praktične vaje, s pomočjo katerih se bodo člani skupin naučili uspešno skupinsko obvladovati poklicni stres, kar jim bo pomagalo do emocionalne razbremenitve ter izboljšalo počutje in povečalo zadovoljstvo na delovnem mestu. V priročniku je predstavljenih deset ključnih korakov, ki vodijo do uspešnega skupinskega spoprijemanja s stresnimi situacijami in skupinskega upravljanja stresnih emocij. Prvih sedem korakov bo članom pomagalo pri skupinskem spoprijemanju s stresnimi situacijami, tako da se bodo naučili skupinsko ocenjevati stresne situacije, da bodo okrepili skupinsko sodelovanje in solidarnost, oblikovali skupinsko pripadnost z močno skupinsko miselnostjo, povezanostjo in zaupanjem, vzpostavili dobre medosebne odnose, imeli odprto komunikacijo, ustvarili pozitivno skupinsko vzdušje ter povečali skupinsko usklajenost in učinkovitost. Kadar člani vzpostavijo močno skupinsko miselnost, povezanost in zaupanje, se bolje razumejo med seboj, dobro sodelujejo in si pomagajo, zaradi česar so bolj pozitivno in optimistično naravnani, lažje opravljajo delovne naloge in se radi vračajo na delo. Zaposleni morajo ohranяти dobre medosebne odnose in ustvarjati pozitivno skupinsko vzdušje, saj lahko s skupnimi močmi uspešno zmanjšajo doživljanje poklicnega stresa. Na delovnem mestu je ključna tudi odprta komunikacija, s pomočjo katere člani drug drugemu iskreno povedo, s kakšnimi težavami in problemi se soočajo, drug z drugim delijo znanje in izkušnje, si izmenjujejo informacije in bolje organizirajo delo. Zaposleni se uspešneje skupinsko spoprijemajo s stresnimi situacijami, kadar so usklajeni in učinkoviti, se hitro prilagajajo nenehnim spremembam, so motivirani in se spodbujajo med seboj, s čimer uspešno premagujejo ovire in dosegajo zastavljene cilje.

Zadnji trije koraki so namenjeni temu, da se člani skupin naučijo uspešno skupinsko upravljati stresne emocije, tako da jih izražajo na različne primerne načine in se iskreno pogovarjajo o njih. Ključno je spoznanje, da je individualno upravljanje manj uspešno od skupinskega, kajti če člani skupine prikrivajo in potlačujejo stresne emocije in se o njih ne pogovarjajo, se jim ne uspe emocionalno razbremeniti; pogostejše prihaja tudi do prepirov, ki poslabšujejo medosebne odnose, kar vse negativno vpliva na počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu. V skupinah, kjer stresne emocije upravljajo skupinsko, s tem da jih izražajo na primeren način in se pogovarjajo o njih,

pa se člani na delovnem mestu emocionalno razbremenijo. Člani skupin se morajo začeti zavedati, da skupinsko upravljanje stresnih emocij pomaga zmanjševati doživljanje poklicnega stresa, hkrati pa jim povezovanje v širše skupine omogoča večjo varnost in manjše tveganje pri pogajanjih z delodajalci za izboljšanje delovnih razmer.

Pomembno vlogo pri skupinskem upravljanju stresnih emocij imajo lahko tudi vodje. Če znajo dobro upravljati svoje emocije, lahko tudi podrejenim pomagajo upravljati njihove emocije, razumejo emocionalne potrebe skupine in s svojim pozitivnim zgledom pokažejo, kakšen je primeren emocionalni odziv. Vodje, ki znajo opolnomočiti podrejene in imajo z njimi odprto komunikacijo, lahko v stresnih situacijah pomagajo mirno in hitro reševati medosebne konflikte in probleme, saj jim podrejeni zaupajo in spoštujejo njihovo mnenje. Če vodje v stresnih situacijah delujejo pozitivno in povezovalno ter ohranjajo dobro voljo in optimizem, s tem pomagajo podrejenim upravljati stresne emocije na skupinski ravni, kar vodi do emocionalne razbremenitve, boljšega počutja in večjega zadovoljstva na delovnem mestu.



1

SKUPINSKO OCENJEVANJE STRESNE SITUACIJE

Kadar se skupina sooča s stresno situacijo, zaradi katere njeni člani doživljajo negativne stresne emocije, lahko emocionalne napetosti zmanjša tako, da se člani med seboj pogovorijo, skupaj poiščejo učinkovite rešitve in vzpostavijo optimističen odnos do problema. Če na stresno situacijo gledajo kot na izziv in ne kot na grožnjo ter vidijo tudi pozitivne vidike situacije in možnosti za učenje in napredek, ki se ob tem ponujajo, lahko pride do spremembe skupinskega emocionalnega odziva.

Optimistično skupinsko ocenjevanje stresne situacije je pomagalo manjši slaščičarni z dolgoletno tradicijo, ki se je znašla v težkem položaju, ko so v njeni sosesčini zgradili nov trgovski center, v katerem je bila tudi velika slaščičarna, ki ji je prevzela večino strank. Prodaja slaščic se je občutno zmanjšala, zato so lastnica in zaposleni doživljali veliko negativnih stresnih emocij. Po nekaj mesecih čakanja na boljše čase je lastnica slaščičarne Elena zaposlene nagovorila: »Zaradi jeze in strahu sem zelo utrujena in na koncu svojih moči. Ne morem več čakati, da se bodo ljudje začeli vračati v slaščičarno, izguba bo v tem času preveč narasla. Potrebujem vašo pomoč, da bomo našli dobro idejo, kako bi lahko premagali to krizo.« Zaposleni, ki so bili tudi že zelo emocionalno izčrpani in željni spremembe, so se razveselili njene pobude in začeli z optimizmom iskati primerno rešitev. Krize niso več doživljali kot grožnjo, ampak kot izziv, zato so čutili vedno manj strahu, jeze in nemoči ter vedno več vznemirjenja in navdušenja ob iskanju novih možnosti za nadaljnje delo. Imeli so veliko idej, na koncu pa so se odločili, da zaprejo slaščičarno in se usmerijo zgolj v proizvodnjo njihovih slavnih piškotov. Lastnica in zaposleni so vložili svoje prihranke v preureditev slaščičarne in nakup večjega stroja za proizvodnjo piškotov. Piškote so najprej uspešno prodajali v manjših trgovinah in po spletu, kmalu

pa jim je trgovska veriga ponudila, naj postanejo njen dobavitelj, kar so z veseljem sprejeli. Kljub slabim obetom ob prihodu močnega tekmeca so s pozitivnim odnosom do problema skupaj uspešno rešili krizo in iz nje izšli kot zmagovalci.

Skupine se lahko uspešneje skupinsko spoprijemajo s stresnimi situacijami in zmanjšajo doživljanje poklicnega stresa na delovnem mestu, če stresno situacijo ocenijo kot izziv in ne kot grožnjo, usmerjajo pozornost na pozitivne vidike stresne situacije ali ponovno ocenijo stresno situacijo na drugačen način.

Ocenjevanje stresne situacije kot izziv in ne kot grožnjo

Člani skupine, ki stresno situacijo ocenijo kot izziv in se dobro organizirajo, veliko uspešneje obvladujejo poklicni stres, kot če stresno situacijo ocenijo kot grožnjo in menijo, da jo bodo težko obvladali. Kadar stresno situacijo ocenijo kot grožnjo, se lahko soočajo z negativnimi stresnimi emocijami, kot so jeza, strah, frustracija, nervoza in tesnoba, zato pride do negativnega stresa, ki lahko vodi do velike emocionalne napetosti, utrujenosti in izčrpanosti, pa tudi do izgorelosti. Veliko bolje je, če stresno situacijo ocenijo kot izziv, kar med člani sproži pozitivne emocije navdušenja in vznemirjenja ter pozitivno vpliva na počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu. Na ta način lahko hitreje najdejo ustvarjalne načine reševanja problemov in uspešneje premagujejo ovire, lažje opravljajo delo in uspešneje obvladujejo poklicni stres.

Usmerjanje pozornosti na pozitivne vidike stresne situacije

Če člani skupine stresno situacijo namesto kot izziv vseeno ocenijo kot grožnjo in želijo negativne stresne emocije spremeniti v pozitivne, lahko to storijo tako, da pozornost usmerijo na znanje, ki ga bodo pridobili v tej situaciji. Lahko se osredotočijo na to, da bodo pri zahtevni delovni nalogi dobili nove informacije, postali bolj kreativni, motivirani in samozavestni, našli nove načine za reševanje problemov ... Če so člani pozitivno naravnani, tudi bolje sodelujejo, so bolj solidarni in povezani, kar jim pomaga lažje dosegati zastavljene cilje.

Ponovno ocenjevanje stresne situacije

Negativnim stresnim emocijam se člani skupine izognejo tudi tako, da skušajo o stresni situaciji razmišljati na drugačen način in vzpostavijo bolj optimističen odnos. Na primer, lahko si govorijo, da delovna naloga ni tako zahtevna, strašljiva ali problematična, saj so dovolj sposobni, da premagajo vse težave in ovire. Za lažje spoprijemanje s stresno situacijo lahko razmišljajo tudi o prijetnejših stvareh, ki jih navdajajo z zadovoljstvom, veseljem in optimizmom: o hobijih, družinskem življenju, preteklih uspehih, načrtih za prihodnost ... Negativen odnos do stresne situacije lahko spremenijo tudi, če si nenehno ponavljajo, da je situacija samočasna, in si rečejo: »Tudi to bo minilo«, ter se osredotočijo na vse uspehe, ki so jih v preteklosti že dosegli, in na vse, ki jih še bodo. Pomembno je, da spodbujajo drug drugega in se bodrijo, ko vidijo, da kateremu od članov primanjkuje motivacije, saj tako skupaj dosegajo boljše rezultate.



1. VAJA: ODKRIVANJE POZITIVNIH VIDIKOV STRESNE SITUACIJE

Namen vaje: Naučili se boste odkrivati pozitivne vidike stresne situacije in skupaj iskati rešitve problemov, kar vam bo pomagalo, da se boste znali emocionalno razbremeniti pritiska zaradi stresne situacije na delovnem mestu in se zavedali, kako dragocena je lahko pomoč med člani skupine.

Čas vaje: 30 minut

1. Najstarejši član skupine naj prvi opiše neko izkušnjo s stresno situacijo, ki je slabo vplivala na njegovo razpoloženje in počutje na delovnem mestu.
2. Ostali člani ga pozorno poslušajte in na list papirja zapišite, kakšen nauk se skriva v tej situaciji.
3. Vsak član skupine naj predstavi svoje ideje in skuša čim bolj pomagati sodelavcu, da bo negativno perspektivo glede pretekle stresne situacije spremenil v pozitivno.
4. O svoji negativni izkušnji s stresno situacijo naj potem pripoveduje član, ki je drugi najstarejši v skupini, in tako naprej.
5. Vaja je končana, ko vsak član skupine opiše neko svojo izkušnjo s stresno situacijo ostalim članom skupine. Vsi skupaj se pogovorite o izpostavljenih problemih in predlaganih rešitvah ter skušajte ugotoviti, kaj bi se vsi lahko naučili iz teh izkušenj.

2

KREPITEV SKUPINSKEGA SODELOVANJA IN SOLIDARNOSTI

Člani skupine uspešneje skupinsko obvladujejo poklicni stres, kadar dobro sodelujejo, so solidarni in si nudijo medsebojno pomoč. Ključno je, da se zavedajo, da jim skupina lahko pomaga hitreje uresničevati zastavljene cilje, premagovati različne ovire in reševati probleme na delovnem mestu.

Pomembnosti skupinskega sodelovanja in solidarnosti pri obvladovanju poklicnega stresa so se v času pandemije nove koronavirusne bolezni začeli bolj zavedati tudi člani ene od delovnih skupin v domu za starejše občane. Že pred krizo so doživljali veliko stresnih emocij zaradi delovne preobremenjenosti in skrhanih medosebnih odnosov, ki so slabo vplivali na njihovo skupinsko sodelovanje in solidarnost. V izrednih razmerah, ko so bili zaradi oskrbovanja večjega števila obolelih še bolj delovno obremenjeni, pa se je njihovo doživljanje stresnih emocij tako povečalo, da so se pri nekaterih članih pojavile tudi duševne in zdravstvene težave. Ena od starejših članic skupine je bila nekaj časa celo bolniško odsotna zaradi izgorelosti, kar je ostale spodbudilo k razmišljanju, da potrebujejo korenite spremembe. Izkušena bolničarka Valentina, ki je članom skupine že prej pogosto pomagala reševati težave, jim je svetovala: »Naučimo se bolj sodelovati, da bomo lažje opravljali delo in čutili manj stresa. V novih razmerah delujemo na star način, ki se že prej ni izkazal za uspešnega, zato imamo vedno več težav. Izboljšati moramo tudi medosebne odnose in si izkazovati več emocionalne in socialne opore.« Člani skupine so bili pripravljeni upoštevati njene nasvete in si začeli bolj pomagati med seboj, zato so kmalu postali bolj povezani in so bolj zaupali drug drugemu. Ker so se njihovi medosebni odnosi izboljšali, so se vsak dan pogovarjali o problemih in stresnih emocijah, si stali ob strani v težkih trenutkih in izražali stresne emocije na primeren način. S stresnimi situacijami so se začeli spoprijemati na skupinski ravni, zato je bilo njihovo

skupinsko obvladovanje poklicnega stresa uspešnejše in so se na delovnem mestu lažje emocionalno razbremenili.

Kadar člani skupine dobro sodelujejo in si pomagajo med seboj, krepijo solidarnost in kolektivno usmerjenost, delujejo po načelih dobronamernosti in vzajemnosti ter delijo svoje znanje in izkušnje med seboj, je njihovo skupinsko obvladovanje poklicnega stresa uspešnejše.

Spodbujanje skupinskega sodelovanja

V skupinah je pomembno sodelovanje in povezovanje med člani, saj s skupnimi močmi lažje premagujejo vse ovire. Kadar kateri od članov skupine delovne naloge ne more opraviti sam, naj prosi za pomoč sodelavce. Lahko reče: »Pri svojem delu sem naletel na težavo, ki je sam ne znam rešiti, zato bi vas prosil, če lahko skupaj najdemo rešitev.« Člani se morajo zavedati, da prošnja za pomoč ni znak šibkosti in da sodelovanje pomaga povečevati njihovo povezanost in zaupanje. Skupinsko sodelovanje omogoča, da člani tudi v stresnih situacijah lažje skupaj izvajajo delovne naloge, rešujejo probleme in se usklajujejo med seboj, s tem pa tudi uspešneje obvladujejo poklicni stres na skupinski ravni, kar jim pomaga do boljšega počutja in večjega zadovoljstva na delovnem mestu.

Postavljanje interesov skupine pred lastne interese

Člani skupine naj ne sledijo le lastnim interesom, temveč jim mora biti pomembno, kaj je najbolje za skupino. Čim bolj morajo biti naravnani k temu, da dobro sodelujejo in si pomagajo med seboj, krepijo skupinskega duha in tovarštvo, se prilagajajo drug drugemu in delo opravljajo po najboljših močeh, saj tako prispevajo k razvoju in uspehu cele skupine. Ključno je, da spoštujejo drug drugega in ohranjajo dobre medosebne odnose ter se med izvajanjem delovnih nalog in med odmori odkrito pogovarjajo o problemih in stresnih emocijah, saj jim to pomaga uspešneje skupinsko obvladovati poklicni stres.

Krepitev skupinske solidarnosti in medsebojne pomoči

Člani skupine se morajo med seboj podpirati, si stati ob strani in skrbeti drug za drugega, ustvarjati zaupne in prijateljske vezi ter graditi močna zaveznitva. To lahko storijo tako, da si pomagajo pri izvajanju delovnih

nalog, skupaj rešujejo probleme, si svetujejo ter prenašajo znanje in izkušnje drug na drugega. Biti morajo solidarni, delovati v skupno dobro in se zavedati, da je skupnost močnejša od posameznika. S solidarnostjo in medsebojno pomočjo lahko bolj kakovostno opravljajo svoje delo in se uspešneje skupinsko spoprijemajo s stresnimi situacijami.

Dobronamerno ravnanje

Člani skupine morajo biti dobronamerni v svojih mislih, besedah in dejanjih, si pomagati in skrbeti drug za drugega. Na vsakem koraku naj se trudijo delati v korist vseh članov, biti morajo empatični, spoštovati različna mnenja in ohranяти dobre medosebne odnose, skupaj naj se učijo in razvijajo na vseh področjih. Kadar se znajdejo v stresni situaciji, naj spoštujejo in sprejemajo mnenja drug drugega, odgovorno in zanesljivo opravljajo svoje delo ter odkrito in pošteno povedo, kaj jih spravlja v stisko, in skušajo čim bolj pomagati drug drugemu.

Delovanje po načelih vzajemnosti

Vzajemnost pomeni, da člani skupine nudijo pomoč drugim in tudi sami dobijo pomoč od drugih, s čimer se povečuje skupinska povezanost in krepí zaupanje v skupini. Delovanje po načelu vzajemnosti spodbuja sodelovanje in ustvarja močnejše vezi med člani skupine, poleg tega lahko tudi dobro vpliva na egocentrične posameznike, da se začnejo spreminjati in ne iščejo več samo koristi zase. Člani naj si čim bolj pomagajo z nasveti, idejami in informacijami, ne glede na to, kdaj in kako jim bodo drugi povrnili uslugo.

Medsebojno deljenje znanja in izkušenj

V skupinah je zelo pomembno, da člani po svojih najboljših močeh pomagajo novim članom pridobiti potrebna znanja glede izvajanja delovnih nalog, primerne obnašanja v skupini in učinkovitega spoprijemanja s stresnimi situacijami. Izkušenejši člani skupine morajo z novimi člani vzpostaviti dobre medosebne odnose in zaupanje, saj na tak način lažje širijo znanje in izkušnje, da se dopolnjuje baza znanja, ki ga lahko uspešno uporabljajo v praksi. Prenos znanja lahko članom skupine pomaga ustvarjati prijateljske odnose, da se lažje pogovarjajo med seboj in učinkoviteje skupinsko delujejo, hitreje rešujejo probleme, kreativno razvijajo nove ideje in uspešneje dosegajo skupne cilje. Pomembno pa je tudi, da se hitro učijo in delijo znanje naprej, saj se na ta način skupine hitreje prilagajajo nenehnim spremembam.

Sledenje skupnim ciljem

Doseganje skupnih ciljev je zelo pomembno, saj lahko s sodelovanjem, solidarnostjo in medsebojno pomočjo člani skupine uspešneje opravljajo naporno delo. Člani lahko postanejo bolj skupinsko usmerjeni in bolj sledijo skupinskim ciljem, če naredijo več, kot od njih zahteva naloga, se ne pritožujejo nad delovnim procesom in se ne kritizirajo med seboj ter skušajo čim bolj sodelovati in si izmenjevati ključne informacije. Skupine tudi lažje dosegajo zastavljene cilje, če člani pri izvajanju delovnih nalog sledijo vrednotam nesebičnosti, dobronamernosti in solidarnosti.

2. VAJA: KAKO TI LAHKO POMAGAM

Namen vaje: Naučili se boste, kako lahko drug drugemu čim bolj dobronamerno pomagata, kar bo okrepilo vaše skupinsko sodelovanje in solidarnost.

Čas vaje: Delovni dan

1. Določite dan v tednu, ko si bo vsak član skupine izbral enega sodelavca, ki mu bo dobronamerno ponudil svojo pomoč, sodelavec pa jo bo tudi sprejel.

2. Pomoč, ki jo boste ponudili drugim, naj bo čim konkretnjša:

- Ti lahko pomagam dokončati delovno nalogo?
- Ti lahko pomagam rešiti problem, s katerim se soočaš?
- Ti lahko pomagam z nasvetom glede konflikta, ki ga imaš z drugim članom skupine?
- Ti lahko pomagam zmanjšati negativne stresne emocije, ki jih doživljaš?

3. Kadar imate priložnost, storite nekaj dobrega drug za drugega in si nudite emocionalno oporo, čim bolj si pomagajte med seboj ter si izmenjujte znanje in izkušnje.

3

OBLIKOVANJE SKUPINSKE PRIPADNOSTI

Kadar v skupini vlada močna skupinska pripadnost, se člani močneje identificirajo s skupino in delujejo bolj v skladu s skupinskim poslanstvom in vizijo, zato lažje sodelujejo med seboj, so bolj usklajeni in učinkoviti ter dosegajo dobre skupinske rezultate. Občutek skupinske pripadnosti je v skupinah izjemno pomemben, saj zbližuje člane, krepi skupinsko miselnost, povezanost in zaupanje, kar vodi do uspešnejšega spoprijemanja s stresnimi situacijami in zmanjšuje doživljanje poklicnega stresa.

Kako lahko močna skupinska pripadnost pomaga pri reševanju problemov, dobro ilustrira primer podjetja za obdelovanje lesa, ki se je znašlo v finančnih težavah zaradi večmesečnega pomanjkanja dela. Nekaj zaposlenih je ostalo pozitivno naravnanih in so vestno opravljali delo, kolikor so ga še imeli, medtem ko so drugi pričakovali, da bodo kmalu dobili odpoved, zato jim za delo v tem podjetju ni bilo več mar in so že iskali nove službe. Med člani skupine ni bilo več skupinske pripadnosti, povezanosti in zaupanja, saj so se držali vsak zase in se s stresno situacijo soočali individualno, tako da so prikrivali in potlačevali negativne stresne emocije strahu, jeze in negotovosti, medtem ko so se pogovorom o stresnih emocijah izogibali.

Nekega dne pa jim je direktor Peter, ki še ni obupal nad situacijo in je vztrajno iskal rešitev, povedal, da večje podjetje za proizvodnjo pohištva potrebuje veliko količino lesa, ki bi ga bilo treba dobaviti v izjemno kratkem časovnem roku. Najprej jih je vprašal, ali so pripravljeni izvesti tako veliko naročilo v treh tednih, saj je vedel, da je pri nekaterih zaposlenih motiviranost izjemno nizka in ne bodo hoteli delati nadur. Iskreno jih je prosil, naj se potrudijo po svojih najboljših močeh in izkoristijo morda zadnjo priložnost, da rešijo podjetje. Pozitivno naravnani člani skupine so bili navdušeni in so želeli sprejeti delo, prepričani, da lahko uspešno izvedejo zahtevno nalogo, če bodo vsi sodelovali. S svojo zagnanostjo so prepričali tudi pesimistične

in nemotivirane sodelavce, ki so spoznali, da še ni vse izgubljeno, in so se bili pripravljeni še naprej boriti za obstoj podjetja. Novo upanje je v njih prebudilo navezanost na podjetje in sodelavce, s katerimi so toliko let zelo uspešno in z veseljem delali, zato so se tudi oni navdušili nad idejo, da se lotijo zahtevne naloge. Zaradi ponovno vzpostavljene skupinske pripadnosti so delali bolj usklajeno in učinkovito kot kadar koli prej, pa tudi njihovo doživljanje stresa se je zmanjšalo, ko so se uspešno spoprijeli s stresno situacijo. Z dobrim sodelovanjem in požrtvovalnostjo jim je uspelo dostaviti dogovorjeno količino lesa. Ko so končali, jih je direktor pohvalil: »Opravili ste izjemno delo, ne le zaradi uspešno izvedene naloge, ampak tudi zato, ker ste verjeli, da nam bo skupaj uspelo. Hvaležen in vesel sem, da je podjetje za zdaj rešeno, in verjamem, da nam bo ta uspeh dal novo moč, da bomo nadaljevali naše delo in si finančno opomogli.«

Skupine lahko z oblikovanjem močne skupinske pripadnosti, miselnosti in povezanosti, vzpostavljanjem močnega skupinskega zaupanja, ustvarjanjem močne skupinske identitete ter oblikovanjem skupinskega poslanstva in vizije uspešneje skupinsko obvladujejo poklicni stres.

Oblikovanje močne skupinske miselnosti

Za oblikovanje močne skupinske miselnosti je pomembno zavedanje članov, da so skupaj močnejši in zmorejo več, ker skrbijo drug za drugega, si med seboj pomagajo, sodelujejo in so solidarni ter imajo spoštljive in prijateljske odnose. Močna skupinska miselnost članom pomaga, da se uspešneje skupinsko spoprijemajo s stresnimi situacijami, lažje opravljajo delo in uspešneje premagujejo težave na delovnem mestu.

Oblikovanje močne skupinske povezanosti

V skupinah je zelo pomembno, da so člani čim bolj povezani med seboj, se dobro razumejo in si nudijo emocionalno in socialno oporo v stresnih situacijah. Kadar so člani močno povezani, v skupini prevladujejo pozitivne emocije in optimistično razpoloženje, ustvarja se sproščeno in varno okolje, zato se dobro počutijo in zaupajo drug drugemu, kar jim pomaga do odprtega pogovora o stresnih emocijah in uspešnega skupinskega spoprijemanja s stresnimi situacijami. Visoka stopnja povezanosti pozitivno vpliva na skupinsko pripadnost, motiviranost in produktivnost, zato člani lažje rešujejo probleme, hitreje dosegaajo zastavljene cilje in so bolj zadovoljni na delovnem mestu.

Če pa v skupinah vlada nizka stopnja povezanosti, se to kaže v pomanjkanju občutka skupinske pripadnosti in zaupanja, slabšem sodelovanju, šibkem občutku odgovornosti za (ne)uspeh skupine in večjem številu konfliktov, zaradi katerih se člani ne obračajo drug na drugega po pomoč in oporo. Ker se člani o težavah ne pogovarjajo in se z njimi soočajo individualno, težje obvladujejo poklicni stres.

Vzpostavljanje močnega skupinskega zaupanja

Na delovnem mestu se pogosto zgodi, da si sodelavci med seboj ne zaupajo dovolj, zato drugim ne povedo, kako se v resnici počutijo, raje se pretvarjajo, da jih nič ni prizadelo ali spravilo v slabo voljo; o stresnih emocijah se ne pogovarjajo, ampak se z njimi spoprijemajo individualno. Zelo pomembno je, da si člani skupine med seboj zaupajo ter s pogovori krepijo prijateljstvo in bližino, saj je tako obvladovanje poklicnega stresa uspešnejše. Zaupanje v skupini temelji predvsem na tem, da se vsi držijo skupinskih dogovorov in prevzemajo odgovornost za svoja dejanja ter delujejo po načelih iskrenosti in poštenosti, razumevanja in spoštovanja ter zanesljivosti in stabilnosti.

Ustvarjanje močne skupinske identitete

Skupinska identiteta temelji na emocionalnem znanju, družbeni interakciji in pozitivnih vrednotah, članom pa narekuje, kako naj se vedejo v posameznih situacijah, pri opravljanju delovnih nalog in pri reševanju službenih problemov. Če želijo člani okrepiti skupinsko identiteto, morajo spoštovati skupinske vrednote in prepričanja ter se ravnati v skladu z njimi, skupaj izvajati delovne naloge ter si med seboj izmenjevati znanje in izkušnje, saj na tak način lažje in hitreje dosegajo skupne cilje. Za oblikovanje močne skupinske identitete je pomembno tudi, da vsak član skupine sprejema odgovornost za lastna dejanja, upošteva etične in moralne standarde skupine, se ravna po načelih poštenosti in integritete ter je zavezan skupinskemu uspehu.

Oblikovanje skupinskega poslanstva

Za skupine je ključnega pomena, da člani skupaj prepoznajo poslanstvo skupine, vzpostavijo temeljne skupinske vrednote in določijo načine, kako se bodo skupinsko spoprijemali s stresnimi situacijami. Člani skupine lahko na podlagi podobnih prepričanj, razmišljanj in čustvovanj vzpostavijo skupinske vrednote, ki jim sledijo, kadar se spoprijemajo s stresnimi situacijami. Skupinsko poslanstvo se lahko glasi: V naši skupini je pomembno, da čim

bolje sodelujemo, smo povezani in si zaupamo ter ustvarjamo prijateljske odnose, s čimer uspešno obvladujemo poklicni stres in skupaj dosegamo zastavljene cilje; Na prvo mesto postavljamo dobro počutje in zadovoljstvo vseh članov; Delujemo po načelih dobronamernosti, iskrenosti in poštenosti.

Oblikovanje skupinske vizije

Skupinska vizija članom skupine pomaga pri uresničevanju skupnih ciljev, zato mora biti oblikovana natančno in jasno, člani morajo biti čim konkretnješi pri tem, kaj želijo doseči in kako bodo to storili. Skupinska vizija mora odražati skupinskega duha, kolektivno usmerjenost, sodelovanje in dobre medosebne odnose. Pomembno je, da se člani skupine čim bolj zavedajo, da lahko s skupnimi močmi in skupinskim delovanjem pozitivno vplivajo na skupinsko učinkovitost in uspešneje skupinsko obvladujejo poklicni stres. Skupinska vizija se lahko glasi: Naša skupina uspešno izkorišča svoj potencial, zato smo pri svojem delu izjemno usklajeni in učinkoviti in dosegamo odlične rezultate; Smo kolektivno usmerjeni in potrebe skupine postavljamo pred lastne interese, kar nas uvršča med najuspešneje skupine v organizaciji.

Oblikovanje močne skupinske samozvesti

Člani skupine lahko razvijejo močno skupinsko samozvest, če zaupajo v svoje sposobnosti in verjamejo, da so skupaj močnejši in zmorejo več, zato so tudi bolj motivirani za izvajanje delovnih nalog. Nenehno se morajo strokovno izpopolnjevati, usvajati nova znanja ter se posvečati osebnemu razvoju in rasti. Skupinam lahko pri krepitvi skupinske samozvesti in doseganju boljših skupinskih rezultatov pomaga tudi uspešno skupinsko spoprijemanje s stresnimi situacijami, ki zmanjšuje doživljanje poklicnega stresa.

Ustvarjanje skupinskih spominov

Skupinsko pripadnost lahko člani skupine povečajo tudi s pomočjo ustvarjanja skupnih spominov in fotografij, ki jih lahko postavijo na vidno mesto, da jih večkrat pogledajo in se spomnijo lepih trenutkov, se nasmejejo in sprostitjo ter postanejo boljše volje.

3. VAJA: SKUPAJ SMO MOČNEJŠI

Namen vaje: Odkrili boste, katere lastnosti skupinske miselnosti so vaši skupini najpomembnejše, in določili konkretne korake za okrepitev skupinske miselnosti.

Čas vaje: 30 minut

1. Vsak član skupine naj na pet samolepilnih listkov napiše po eno lastnost, ki po njegovem mnenju najboljše opisuje močno skupinsko miselnost (npr. delovanje za isti cilj, skupinski trud, skrb za drugega, dobro sodelovanje, solidarnost ...). Nato naj vsak pove, kaj je napisal na listke, in utemelji svojo izbiro petih najpomembnejših lastnosti močne skupinske miselnosti.

2. Zberite vse listke, odstranite tiste, ki se ponavljajo, in ostale razvrstite po tematskih sklopih. Potem se dogovorite, katere karakteristike močne skupinske miselnosti se vam zdijo najpomembnejše, razvrstite jih po lestvici od najbolj do najmanj pomembne, nato pa listke po vrsti nalepite na večji list papirja ali tablo.

3. Ko izberete najpomembnejše lastnosti skupinske miselnosti, se pogovorite o tem, katere lastnosti že imate in katerih še nimate. Skupaj se dogovorite, kako boste razvili manjkajoče lastnosti. Na primer, če člani skupine ne sodelujete dobro, pa ste to lastnost izbrali za zelo pomembno, se lahko dogovorite, da se boste občasno pogovarjali o tem, kako lahko izboljšate svoje sodelovanje.

4. VAJA: KAKO DOBRO SE POZNAMEO

Namen vaje: Okrepili boste skupinsko povezanost, se bolje spoznali med seboj in se sprostili, kar vam bo pomagalo izboljšati počutje v skupini in zmanjšati doživljanje poklicnega stresa.

Čas vaje: 30 minut

1. Vsi sodelujoči izberite vodjo kviza in nagrado za zmagovalca.
2. Vsak član skupine naj vzame tri liste, na katere naj napiše svoje ime. Na vsak list naj nato napiše po eno osebno ali službeno vprašanje in odgovor. Na primer: Kaj sem po horoskopu?; Koliko sem star?; Kdaj sem začel delati v podjetju?; Kakšno kavo najraje pijem?; Kaj storim najprej, ko pridem v službo?; Katero delovno opravilo najbolj sovražim?; Kaj me v službi najbolj spravi iz tira? Liste odnesite vodji kviza.
3. Vodja kviza naj prebere prvo vprašanje in pove, na katerega člana se to vprašanje nanaša.
4. Kdor prvi dvigne roko, prvi odgovarja na vprašanje. Če je odgovor pravilen, dobi eno točko. Če je odgovor napačen, vodja kviza izbere drugega člana, ki se je kot drugi prijavil za odgovor. Če tudi ta ne odgovori pravilno, vodja izbere tretjega člana, ki lahko poskusi pravilno odgovoriti. Če je tudi njegov odgovor napačen, vodja prebere pravilen odgovor in postavi novo vprašanje.
5. Član skupine, ki je zbral največ točk, je zmagovalec kviza in dobi nagrado.
6. Po koncu kviza se pogovorite o tem, kako bi se lahko še bolje spoznali in bolj povezali med seboj. Podajte konkretne predloge, kot so kratki spoznavni pogovori, na katerih boste delili najzanimivejše osebne ali službene izkušnje, skupinski pohodi in športno udejstvovanje, praznovanje posebnih dogodkov ipd.

5. VAJA: SKUPAJ SE SOOČAMO Z NEGATIVNIMI STRESNIMI EMOCIJAMI

Namen vaje: Okrepili boste skupinsko zaupanje z zavedanjem, da vam bodo sodelavci pomagali čim bolje opraviti nalogo, saj se boste borili za isti cilj. Pogovor o stresnih emocijah bo pozitivno vplival na skupinsko komunikacijo o stresnih emocijah, kar vam bo pomagalo, da se boste tudi kasneje pogostejše pogovarjali in uspešneje spoprijemali s stresnimi situacijami na skupinski ravni.

Čas vaje: 40 minut

1. Skupina zaposlenih naj se razdeli v dve ali tri manjše ekipe in določi vrstni red tekmovalcev. Vsaka ekipa naj si tudi sama izbere sodnika iz nasprotne ekipe, ki naj meri in beleži čas, v katerem tekmovalci uspešno opravijo nalogo.
2. Ekipe skupaj izberite večji prostor (notri ali zunaj) in oblikujte toliko poligonskih stez, kot je ekip, tako da z lepilnim trakom, kredo ali čim drugim označite začetek, potek in konec steze. Izberite tudi različne ovire, kot so plastični kozarci, žoge, cvileče igrače, stožci ipd., in nanje nalepite listek, na katerega ste napisali eno negativno stresno emocijo, kot so jeza, slaba volja, napetost, strah, nervoza ...
3. Ko prvi tekmovalci iz vseh ekip s prevezo na obeh čakajo na začetku stez, tekmovalci nasprotnih ekip na steze naključno namestite različne ovire, ki morajo biti med seboj oddaljene vsaj pol metra.
4. Tekmovalci morate s prevezo na obeh čim hitreje priti do konca steze. Ostali člani ekip jim ob stezi svetujte, kam morajo stopiti, da se izognejo oviram na poti.
5. Če se tekmovalec dotakne katere od ovir, ki predstavljajo negativne stresne emocije, naj se ustavi, sname prevezo in pove, ali čuti to emocijo ali katero drugo. Nato naj se vrne na začetek steze in začne znova, prav tako

mora začeti znova, če stopi izven označene poti. Nasprotna ekipa lahko pred novim poskusom prestavi ovire. Tekmovalec naj vajo ponavlja toliko časa, dokler se brez napake ne prebije do konca steze.

6. Ko prvi tekmovalec ene ekipe uspešno zaključi nalogo, naj se na stezo odpravi drugi tekmovalec te ekipe. Preden začne hoditi po stezi s prevezo na očeh, lahko člani nasprotne ekipe prestavite ovire na različna mesta. Veljajo ista pravila kot pri prvem tekmovalcu.

7. Ko drugi tekmovalec konča vajo, tekmuje tretji, četrti član ekip itn.

8. Vaja je zaključena, ko vsi člani vseh ekip uspešno prehodite stezo s pomočjo svojih sodelavcev. Zmaga ekipa, katere člani ste najhitreje opravili nalogo.

9. Ob koncu vaje vsi sedite v krog in se pogovorite. Katere stresne emocije ste doživljali, ko ste bili tekmovalec in ste se zaradi napake morali vrniti na začetek steze? Ste se ob napakah jezili nase ali na sotekmovalce? Katere stresne emocije ste doživljali kot člani ekipe, ko ste usmerjali tekmovalca, da čim bolje opravi nalogo? Kako so stresne emocije vplivale na tekmovanje? Kako stresne emocije vplivajo na delo ter na počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu? Skušajte opredeliti različne načine, kako bi se lahko skupinsko uspešneje spoprijemali s stresnimi situacijami in lažje obvladovali poklicni stres.



6. VAJA: KDO SMO IN KAM GREMO

Namen vaje: Oblikovali boste skupinsko poslanstvo z določanjem skupinskih vrednot (npr. zaupanje, povezanost, prijateljstvo, sodelovanje, solidarnost, iskrenost, pozitivnost) in ključnih skupinskih ciljev.

Čas vaje: 40 minut

1. Sedite v krog in se pogovorite o tem, katere skupinske vrednote ste že vzpostavili in koliko ste z njimi zadovoljni.
2. Na velik list papirja ali tablo narišite dva razdelka. Na levo polovico napišite obstoječe skupinske vrednote, na desno polovico pa skupinske vrednote, ki bi jih želeli vzpostaviti v svoji skupini, da bi čim uspešneje sledili skupinskemu poslanstvu.
3. Dogovorite se, katere skupinske vrednote iz obeh razdelkov boste določili kot najpomembnejše. Na podlagi tega na nov list papirja ali tablo v enem stavku zapišite svoje skupinsko poslanstvo. Poleg tega dodajte še, katere ključne cilje želite doseči kot skupina.
4. Ta list papirja oz. tabla naj bo na vidnem mestu, da boste lahko ves čas pozorni na svoje skupinske vrednote, skupinsko poslanstvo in ključne skupinske cilje. Seznam lahko vseskozi spreminjate in dodajate nove stvari, če se vam zdi potrebno.



7. VAJA: SESTAVLJANJE SKUPNE ZGODBE

Namen vaje: Naučili se boste, kako lahko skupaj s sodelavci ustvarite skupno zgodbo, se bolj povežete drug z drugim in se bolj identificirate s skupino, kar vam bo pomagalo okrepiti skupinsko identiteto ter izboljšati počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu.

Čas vaje: 30 minut

1. V prvem koraku naj vsak član s svoje pisalne mize, iz omare, s stene izbere predmet, ki mu največ pomeni in najboljše odraža njegovo individualnost.
2. Vsi položite svoje individualne predmete na eno mizo. Vsak naj pove, kako je ta predmet povezan z njim in zakaj mu toliko pomeni.
3. Skušajte se domisliti, kako bi individualne predmete lahko povezali v zanimivo skupno zgodbo vaše skupine.
4. V drugem koraku naj vsak član s svoje pisalne mize, iz omare, s stene prinese predmet, ki pa mora biti tokrat povezan z drugimi člani in predstavljati vašo skupino.
5. Vsi položite predmete na mizo in skušajte z njihovo pomočjo sestaviti zgodbo o vaši skupini, ki se vam zdi najbolj pozitivna in navdihujoča.
6. Pogovorite se o tem, s katerimi predmeti (individualnimi ali skupinskimi) ste lažje sestavili skupno zgodbo in zakaj. Pogovorite se tudi o tem, ali ste se s pomočjo sestavljanja skupne zgodbe bolj identificirali s skupino in kako lahko to vpliva na vaše skupinsko delovanje.
7. Na koncu se dogovorite, kako boste na podlagi svojih spoznanj vzpostavili močnejšo skupinsko identiteto (npr. določili nove skupinske vrednote, ustvarili skupinske slogane in spodbudne misli, oblikovali skupinske simbole, se več družili med odmori in se udeleževali skupinskih izletov ipd.).

8. VAJA: NAJLEPŠI SKUPINSKI SPOMINI

Namen vaje: Ustvarili boste skupinske spomine, s pomočjo katerih boste lahko izboljšali skupinsko vzdušje v stresnih situacijah.

Čas vaje: 30 minut

1. Na velik list papirja ali tablo z velikimi črkami napišite: Skupni utrinki; Najlepši spomini; Skupinski trenutki ali kaj podobnega.
2. Vsak naj iz svojega arhiva prispeva fotografije s skupnih izletov, druženj, posebnih dogodkov in praznovanj, ki mu veliko pomenijo.
3. Fotografije prilepite na list papirja ali tablo ter pod njih pripišite čas in kraj dogodka, dodajte lepo misel, napišite, zakaj vam ta dogodek toliko pomeni in kako se ob spominu nanj počutite.
4. Slikovno gradivo lahko nenehno dopolnjujete z novimi spomini, ki v vas sprožajo pozitivne emocije veselja in dobre volje.



STOP STRES



4

VZPOSTAVLJANJE DOBRIH MEDOSEBNIH ODNOSOV

Skupinam lahko dobri medosebni odnosi pomagajo vzpostaviti močnejšo povezanost in zaupanje, na osnovi katerih člani lažje izražajo negativne stresne emocije na primeren način in se pogovarjajo o njih ter zato uspešneje skupinsko obvladujejo poklicni stres. K vzpostavljanju dobrih medosebnih odnosov lahko pripomorejo tudi vodje, tako da organizirajo formalna in neformalna srečanja, na katerih se lahko zaposleni med seboj bolje spoznajo in povežejo; to pozitivno vpliva na skupinsko spoprijemanje s stresnimi situacijami ter poveča skupinsko usklajenost in učinkovitost na delovnem mestu.

V manjšem informacijsko-tehnološkem podjetju, ki se ukvarja z razvijanjem in uvajanjem informacijskih rešitev za digitalizacijo poslovnih in proizvodnih procesov, so se začeli bolj zavedati pomembnosti dobrih medosebnih odnosov, ko so se ti poslabšali po prihodu novih sodelavcev, ki so jih zaposlili zaradi povečanega obsega dela. Odnosi v skupini so postali bolj konfliktni, saj so bili novi člani individualno usmerjeni in sebični, starim članom so skušali prevzemati velike projekte in jim metali polena pod noge, da bi čim hitreje napredovali. Vse manj je bilo skupinske miselnosti, povezanosti in zaupanja, zato tudi ni bilo več dobrega sodelovanja in solidarnosti. Delovno okolje je postajalo vedno bolj negativno, niso se več pogovarjali o stresnih emocijah in si nudili emocionalne in socialne opore. Stari člani so doživljali več poklicnega stresa kot pred prihodom novo zaposlenih, njihovo počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu pa sta se tako poslabšala, da so se o svojih težavah in nezadovoljstvu pogovorili z vodjo skupine Sara, ki je tudi že razmišljala, kako naj podrejenim pomaga izboljšati odnose in skupinsko vzdušje.

Sara je sklicala sestanek, na katerem je izpostavila pomen dobrih medosebnih odnosov, na koncu pa vsem položila na srce: »Moramo biti pošteni in spoštljivi drug do drugega, si stati ob strani in stremeti k povezanosti, sodelovanju in solidarnosti, da bomo lahko uspešno opravljali delovne naloge. Želim si,

da bi znova vzpostavili dobre medosebne odnose, saj je to zelo pomembno tako za uspeh naše skupine in podjetja kot tudi za vsakega posameznika. Če bomo lahko zaupali drug drugemu in se iskreno pogovarjali o vsem, ne bomo več čutili toliko stresa kot zdaj.«

Novi zaposleni so se ob njenem govoru zamislili in spoznali, da si želijo biti del skupine, ki ima visoke etične in moralne standarde, saj se tudi sami niso dobro počutili v negativnem delovnem okolju. Po tem sestanku so se medosebni odnosi v skupini začeli izboljševati, doživljanje poklicnega stresa pa se je zmanjšalo, saj so člani skupine s pomočjo iskrenih pogovorov in medsebojne podpore vzpostavili močno skupinsko zaupanje in povezanost ter okrepili sodelovanje in solidarnost.

Za vzpostavitev dobrih medosebnih odnosov je treba izboljšati medsebojno razumevanje in spoštovanje, presegati medgeneracijske razlike in skrbeti drug za drugega. Dobri medosebni odnosi pomagajo skupinam, da se uspešneje spoprijemajo s stresnimi situacijami in zmanjšajo doživljanje poklicnega stresa.

Izkazovanje spoštovanja

Na medosebne odnose v skupini pozitivno vplivajo izkazovanje spoštovanja med člani, podajanje in sprejemanje konstruktivne kritike, upoštevanje različnih mnenj in priznavanje emocij drugih. Vse to pomaga članom, da lahko dobro sodelujejo med seboj in se podpirajo, zato bolje izvajajo zahtevne naloge in se uspešneje skupinsko spoprijemajo s stresnimi situacijami, kar zmanjša doživljanje stresa na delovnem mestu.

Medsebojno razumevanje

Stresna situacija lahko sproži različne emocije, misli in skrbi, ki vplivajo na skupinsko razpoloženje, zato morajo biti člani skupine pozorni na pomene, ki jih pripisujejo stresni situaciji, in čim bolj razumeti drug drugega. Na primer, člani so lahko bolj empatični in sprašujejo drug drugega: »Kako se počutiš? Ti lahko olajšam tvojo stisko v teh stresnih trenutkih?«; lahko se trudijo bolje spoznati svoje sodelavce, kot npr. »Kaj te najbolj veseli pri tvojem delu? Kaj najraje počneš v prostem času?«; in vzpostavijo dobre medosebne odnose, ustvarijo pozitivno skupinsko vzdušje s pripovedovanjem šal in anekdot ter skupaj rešujejo probleme na delovnem mestu.

V stresnih situacijah morajo biti tudi vodje sposobni razumeti druge, se vživeti v njihove emocije in sočustvovati z njimi, saj imajo veliko moči, da opolnomočijo sodelavce, jih motivirajo za delo, rešujejo problematične situacije in skupaj z njimi iščejo primerne rešitve za premagovanje ovir.

Preseganje medgeneracijskih razlik

Za skupine je pomembno, da sodelavci vseh generacij med seboj uspešno sodelujejo in so solidarni, se spoštujejo, si izmenjujejo pomembne informacije in s skupnimi moči uspešno opravljajo delo. Starejši sodelavci lahko s svojim zgledom mlajšim pokažejo, kako se primerno spoprijemati s stresnimi situacijami, in jim svetujejo glede obvladovanja poklicnega stresa. Starejši in izkušenejši sodelavci morajo mlajšim sodelavcem na začetku njihove kariere predati čim več znanja in koristnih informacij ter jim nuditi emocionalno in socialno oporo, ne da bi se pri tem bali, da jih bodo mlajši kolegi zasenčili. Mlajši kolegi pa morajo biti pripravljeni sprejeti pomoč starejših in biti hvaležni, da jim ti pokažejo, kakšen je pravi način dela, in jih opozarjajo na napake, saj se lahko tako veliko hitreje strokovno razvijajo in napredujejo. Mlajši pa lahko pomagajo starejšim sodelavcem pri usvajanju računalniškega znanja in uporabi novih komunikacijskih tehnologij.

Izkazovanje skrbi

Za vzpostavitev dobrih medosebnih odnosov morajo biti člani skupine prijazni in si vzeti čas drug za drugega, skušati čim bolj razumeti potrebe in emocije drugih ter postaviti skupinske potrebe pred lastne interese, kar lahko storijo tako, da se veliko pogovarjajo med seboj in pokažejo skrb drug za drugega. Lahko rečejo: »Vidim, da te nekaj muči, in me skrbi zate. Ali se želiš pogovoriti o tem? Kako ti lahko pomagam? Potrebuješ moj nasvet?« Pomembno je, da si čim bolj pomagajo in sodelujejo pri reševanju problemov na delovnem mestu.

Zavezanost etičnosti in poštenosti

Člani skupine morajo biti zavezani visokim etičnim standardom in delovati v skladu z moralnimi vrednotami, kot so poštenost, iskrenost in dobronamernost, s katerimi gradijo dobre odnose drug z drugim in pridobivajo medsebojno spoštovanje in zaupanje. Svoje delo morajo opravljati častno in načelno, omogočati morajo strokovni in osebni razvoj vseh članov skupine ter uspešno razreševati konflikte in probleme takoj, ko se pojavijo. Člani morajo ravnati dobronamerno in se zavedati etičnih

posledic svojih odločitev ter delovati v najvišjem interesu skupine, kar lahko storijo tako, da si nenehno ponavljajo: »Delujem v najvišje dobro skupine, saj ko je skupina uspešna, sem uspešen tudi jaz.« Poleg tega morajo biti drug drugemu dober zgled glede primernega emocionalnega odzivanja in uspešnega spoprijemanja s stresnimi situacijami.

9. VAJA: KROG SPOŠTOVANJA

Namen vaje: Drug drugemu se boste naučili izkazovati spoštovanje in naklonjenost ter sodelavcem povedali, da cenite njihovo delo, kar bo dobro vplivalo na poglobljanje vaših vezi in izboljšalo vaše medosebne odnose.

Čas vaje: 30 minut

1. Sedite v krog.
2. Najstarejši član naj osebi, ki sedi na njegovi desni, čim iskreneje pove, kaj najbolj spoštuje in ceni pri njej, ter jo pohvali za dobro opravljeno delo. Na tak način drug za drugim nadaljujte do zadnjega člana v krogu.
3. Najmlajši član naj osebi, ki sedi na njegovi levi, čim iskreneje pove, kaj najbolj spoštuje in ceni pri njej, ter jo pohvali za dobro opravljeno delo. Na ta način drug za drugim nadaljujte, dokler ne pridete do zadnjega člana v krogu.
4. Ob koncu vaje se pogovorite, kako pozitivni komentarji sodelavcev v primerjavi z negativnimi vplivajo na vaše medosebne odnose in počutje na delovnem mestu.

10. VAJA: KOT RAZUMEM, SI REKEL, DA ...

Namen vaje: Naučili se boste bolje razumeti drug drugega, kar vam bo pomagalo hitreje reševati medosebne probleme in konflikte ter vzpostaviti pozitivno skupinsko vzdušje.

Čas vaje: 30 minut

1. Sedite v krog in za pogovor izberite temo, o kateri imate člani skupine različna stališča.
2. Začnite se pogovarjati in pri tem dobro poslušajte drug drugega; trudite se čim bolj razumeti način razmišljanja sodelavca in se prepričajte, da ste zares slišali in dojeli njegovo stališče, preden začnete odgovarjati. Stavke začnite s: »Kot razumem, si rekel, da ...« ali »Če sem prav slišal, je tvoje mnenje ...« S tem mu pokažete, da ste ga pazljivo poslušali, ker ga želite razumeti. Ko drugi to zaznajo, čutijo veliko zadovoljstvo, da so bili slišani in razumljeni.
3. Vsi skupaj poiščite področja nestrinjanja z določeno temo in jih skušajte razumeti.
4. Trudite se najti skupni dogovor kljub različnim stališčem, saj vam bo to pomagalo pri reševanju medsebojnih konfliktov in tudi pri uspešnejšem skupinskem spoprijemanju s stresnimi situacijami.

11. VAJA: UČIMO SE DRUG OD DRUGEGA

Namen vaje: Naučili se boste uspešno medgeneracijsko sodelovati ter deliti znanje in izkušnje glede uspešnega spoprijemanja s stresnimi situacijami.

Čas vaje: 30 minut

1. Na večji list papirja narišite časovni trak z začetkom in koncem. Začnite z letnico ustanovitve podjetja ali letnico rojstva najstarejšega člana, odvisno od tega, kaj se je zgodilo prej; končajte z dnem izvajanja te vaje.
2. Na manjše samolepilne listke napišite najpomembnejše letnice, ki so se zgodile v vašem podjetju (leto ustanovitve, širitev, pomembni projekti, novi izdelki ...), in jih nalepite na časovni trak.
3. Vsak član naj nato na dva samolepilna listka napiše še dve prelomni letnici v svojem življenju in ju nalepi na časovni trak.
4. Ko ste vsi dodali najpomembnejše letnice, si podrobno ogledajte časovni trak.
5. V razpravi naj vsak opiše zanj pomembne prelomne dogodke in pove, katere emocije je takrat doživel in kaj se je pri tem naučil, ter poda konkreten nasvet, ki bi lahko koristil ostalim članom pri soočanju s podobno situacijo.

5

ODPRTO KOMUNICIRANJE

Člani skupine si morajo prizadevati za čim bolj odprto komuniciranje, ki jim lahko močno olajša delo in izboljša odnose v skupini, vpliva pa tudi na uspešnejše skupinsko obvladovanje poklicnega stresa. Tudi nadrejeni morajo spodbujati komunikacijo med zaposlenimi na vseh ravneh in organizirati čim pogostejše delovne sestanke, videokonference ali konferenčne klice, na katerih se lahko dogovarjajo o organizaciji dela in si izmenjujejo pomembne informacije, kar pozitivno vpliva na skupinsko usklajenost in učinkovitost. Nadrejeni se morajo veliko pogovarjati s podrejenimi in jih aktivno poslušati, saj jih tako bolje spoznajo in lažje ocenijo njihovo počutje v stresnih situacijah ter bolje usklajujejo različna mnenja in obvladujejo konfliktnе situacije. Spodbujati jih morajo k odprtemu in iskrenemu komuniciranju s tistimi sodelavci, s katerimi imajo medosebne probleme, in jim pomagati reševati spore.

Odporno komuniciranje v skupini pozitivno vpliva na skupinsko obvladovanje poklicnega stresa, kar so spoznali tudi člani strateške skupine, ki je bila v podjetju za proizvodnjo in predelavo kovinskih izdelkov zadolžena za optimiziranje proizvodnje in zmanjšanje njenega vpliva na okolje. Generalni direktor podjetja Oliver jim je povedal, da je zelo zaskrbljen zaradi vpliva, ki ga ima njihovo podjetje na okolje, zato želi, da čim hitreje pripravijo strategijo trajnostnega razvoja, ki bo temeljila na tehnoloških izboljšavah, učinkoviti rabi energije in varovanju okolja. »Če želimo ostati vodilni v panogi, moramo biti odgovorni do svojih kupcev, poslovnih partnerjev in širše skupnosti, zato moramo zmanjšati vpliv naše proizvodnje na naravno okolje. Priprava nove strategije bo od nas zahtevala veliko odprtega komuniciranja in aktivnega poslušanja ter medsebojnega razumevanja in zaupanja, a s skupnimi močmi in timskim delom nam bo zagotovo uspelo.« Prepričljiv nastop generalnega direktorja je pri članih strateške skupine, v kateri je sodelovalo več kot trideset zaposlenih iz različnih oddelkov, vzbudil veliko pozitivne energije in navdušenja. Čeprav zaposleni pred tem niso imeli dobre komunikacije in so težko sodelovali med seboj, so verjeli, da lahko hitro pripravijo novo

strategijo, če se bodo veliko pogovarjali, si izmenjevali informacije ter delili svoje znanje drug z drugim.

Vloga generalnega direktorja je bila pri uresničevanju nove strategije ključna, ker je bil dober zgled podrejenim in jih je ves čas spodbujal, naj odprto komunicirajo, podajajo in sprejemajo konstruktivno kritiko ter se podpirajo med seboj. Odprta komunikacija v strateški skupini je bila pomembna za uspešno izvajanje nalog in skupinsko reševanje problemov in jim je pomagala, da so v kratkem času razvili in vpeljali učinkovite proizvodne in tehnološke rešitve. Ker so si člani nenehno delili nasvete in izkušnje, da so lažje uresničevali skupne cilje, so s tem izboljšali tudi medosebne odnose, se bolj povezali med seboj in si zaupali. Zaradi tega so se lahko pogovarjali tudi o stresnih emocijah, kar jim je pomagalo, da so se uspešneje skupinsko spoprijemali s stresnimi situacijami in obvladovali poklicni stres.

Če je odprta komunikacija vzpostavljena na osnovi resnicoljubnosti, iskrenosti, jasnosti in transparentnosti ter z izmenjevanjem ključnih informacij, lahko člani skupine izboljšajo medosebne odnose, se bolj povežejo in podpirajo drug drugega. Na ta način se lažje usklajujejo med seboj, hitreje rešujejo konflikte in probleme ter se uspešneje prilagajajo nenehnim spremembam v delovnem okolju, kar pozitivno vpliva na skupinsko spoprijemanje s stresnimi situacijami.

Vzpostavljanje zaupne komunikacije

Osebnostno in zaupno komunikacijo člani skupine vzpostavijo drug z drugim tako, da so čim iskrenjši glede svojih emocij, misli in skrbi, ki jih doživljajo pri delu, še posebej v stresnih situacijah. Pomembno je, da skušajo čim več izvedeti drug o drugem, gradijo osebne odnose in poiščejo skupne točke, saj to pripomore k boljšemu medsebojnemu razumevanju, večjemu zaupanju in povezanosti ter boljšemu sodelovanju v skupini.

Delovanje po načelih iskrenosti in transparentnosti

Pri izražanju stresnih emocij se morajo člani skupine podpirati in spodbujati med seboj na tak način, da nikogar ni strah, da ga bodo drugi napačno razumeli. Pomembno je, da so zelo iskreni, jasni, odprti in neposredni pri izražanju svojih skrbi in misli ter znajo natančno povedati, kaj pričakujejo od drugih, pri čemer se morajo truditi, da drugi lahko razumejo, kaj

želijo povedati, in da ne govorijo preveč. Delovanje po načelih iskrenosti, transparentnosti, odprtosti in poštenosti članom skupine pomaga, da se uspešneje skupinsko spoprijemajo s stresnimi situacijami, kar pozitivno vpliva na počutje in zadovoljstvo v skupini.

Izmenjevanje pomembnih informacij

Nenehno deljenje kakovostnih, ustreznih in pravočasnih informacij na primeren način in ob primernem času ustvarja močnejše vezi med člani skupine in krepi sodelovanje. Z izmenjevanjem pomembnih informacij lahko zaposleni veliko bolje in hitreje izvajajo delovne naloge, so bolj kreativni in inovativni ter uspešneje dosegajo zastavljene skupinske cilje. Kadar si dosledno izmenjujejo koristne informacije o delu, s tem prihaja tudi do večjega skupinskega zaupanja in medsebojnega razumevanja ter višje stopnje zadovoljstva na delovnem mestu, kar pomembno prispeva k zmanjšanju doživljanja poklicnega stresa.

Aktivno poslušanje

Člani skupine morajo znati aktivno poslušati drug drugega in se zares slišati ter sprejemati druga mnenja, četudi se z njimi ne strinjajo. Pomembno je, da ne domnevajo o drugih in ne mislijo, da se drugi odzivajo na stresno situacijo točno tako kot oni ali pa popolnoma drugače, saj se v obeh primerih najverjetneje motijo. Ključno je, da se znebijo vseh napačnih predstav, ki jih imajo o drugih, in se trudijo, da bi izvedeli, kaj v resnici njihovi kolegi mislijo, čutijo in doživljajo v stresni situaciji.

Konstruktivno reševanje konfliktov

S konstruktivnim reševanjem konfliktov člani skupine ohranjajo dobre medosebne odnose, si nudijo emocionalno in socialno oporo in se emocionalno razbremenijo, zato lahko delujejo bolj usklajeno in učinkovito. To je še posebej pomembno v stresnih situacijah, ko morajo hitro najti rešitev, da preprečijo negativno skupinsko vzdušje, ki slabo vpliva na skupinsko spoprijemanje s stresnimi situacijami.

Pri konstruktivnem reševanju konfliktov igrajo pomembno vlogo tudi vodje, ki morajo prepoznati in preučiti vzrok za nastanek konflikta ter se posvetiti njegovemu reševanju. Vodje morajo poskrbeti, da se vsi vpleteni najprej pomirijo, z razumevanjem poslušati njihove razlage dogodka in potem poiskati najboljšo rešitev, ki bo sprejemljiva za vse. Konflikte in probleme

morajo razreševati z veliko mero potrpežljivosti in vživljanja v druge, zgraditi močno zaupanje s člani skupine in ustvariti varno okolje za podrejene, da lahko izražajo svoje emocije na primeren način. Vodje se morajo zavedati tudi, da ni vsak konflikt nujno škodljiv, saj lahko s pravilnim usmerjanjem zaposlenih konflikt privede tudi do novih načinov reševanja problemov in do pozitivnih sprememb v delovanju skupine.

Skupinsko reševanje problemov

Skupno reševanje problemov prispeva k občutku skupinskega nadzora ter povečuje skupinsko usklajenost in učinkovitost, zato je zelo pomembno, da si člani skupine med seboj čim bolj pomagajo, skrbijo drug za drugega in prevzemajo odgovornost za svoja dejanja. Kadar v skupini pride do problema, morajo člani skupaj poiskati primerno rešitev, tako da vsak od njih predlaga vsaj eno novo idejo, kako bi lahko rešili problem. Lahko pa tudi že vnaprej predvidijo morebitne težave in pripravijo konkretne načrte reševanja, ki jih v krizni situaciji lahko takoj aktivirajo.

Podajanje in sprejemanje konstruktivne kritike

S podajanjem in sprejemanjem konstruktivne kritike se člani skupine učijo iz napak, zato lahko hitreje napredujejo in premagujejo izzive, s katerimi se soočajo v stresnih situacijah. Če drug drugemu pomagajo razumeti vzroke za reakcije v stresni situaciji, se lahko začnejo drugače odzivati in dosežejo večji skupinski uspeh. Člani morajo iskreno izraziti svoja mnenja in stališča, priznavati napake ter stremeti k skupinskemu razvoju in rasti. To lahko storijo, če se med seboj dobro razumejo in si zaupajo ter si nudijo pomoč in oporo. Zelo je pomembno, da skupaj ustvarijo varno okolje, v katerem se ne počutijo ogrožene, saj lahko na tak način uspešneje skupinsko obvladujejo poklicni stres.

Učenje iz napak

Vsi člani skupine se morajo zavedati svojih prednosti in slabosti, biti dojemljivi za povratne informacije glede svojih napak in se učiti iz preteklih izkušenj. Znati morajo pravilno ocenjevati stresne situacije in videti stvari s prave perspektive, saj tako najlažje napredujejo in se razvijajo kot skupina. Če neuspeh in probleme vidijo kot priložnosti za spremembo, se lahko vedno naučijo nekaj novega. Optimistični morajo ostati tudi takrat, ko stvari ne potekajo po njihovih načrtih. Ključno je, da si neprestano izmenjujejo izkušnje, prenašajo znanje in delijo dobre prakse z namenom, da bi se čim več naučili drug od drugega.

Prevzemanje odgovornosti za dejanja

Člani skupine morajo znati prevzemati odgovornost za lastna dejanja, zato pred drugimi ne smejo prikrivati pomembnih informacij in jih zavajati, temveč morajo delovati po načelih odgovornosti, poštenosti in transparentnosti. Odgovornost naj prevzamejo tudi za lastno emocionalno odzivanje, skušajo naj biti čim bolj prilagodljivi in nadzorovati svoje negativne emocije v stresnih situacijah. Kadar se člani po svojih najboljših močeh trudijo delovati v skupno dobro, ustvarjajo pozitivno delovno okolje, v katerem se uspešno skupinsko spoprijemajo s stresnimi situacijami, usklajeno skupinsko delujejo in lažje dosegajo zastavljene skupinske cilje.

Neverbalno komuniciranje

Ena od pomanjkljivosti komunikacije s sodelavci po elektronskih sporočilih, telefonu in konferenčnih klicih je pomanjkanje osebnega stika in nezmožnost spremljanja neverbalne komunikacije. Če člani skupine ne vidijo obrazne mimike in govornice telesa drugih članov, s pomočjo katere bi prepoznali njihove emocionalne reakcije, to lahko vodi do nesporazumov med njimi, kar negativno vpliva na skupinsko spoprijemanje s stresnimi situacijami.

Članom skupine lahko različni neverbalni znaki pomagajo, da hitreje razberejo, kako se počutijo posamezni člani, in se z njimi lažje pogovorijo o skupinskih stresnih emocijah in težavah ali pa se jim umaknejo, če vidijo, da so jezni, slabe volje in napeti, ter se tako izognejo konfliktom z njimi. Pri obrazni mimiki je pomembno, ali se člani skupine pri izražanju emocij gledajo v oči ali ne, dvigajo obrvi, imajo resen izraz na obrazu, se smejiijo ipd. Pri govornici telesa pa so lahko pozorni, ali drugi člani prikimavajo ali odkimavajo, imajo prekrizane roke in noge, izvajajo sovražne geste ali se trepljajo in objemajo med seboj.

Kadar se člani skupine nočejo pogovarjati, ampak želijo prikriti ali potlačiti negativne stresne emocije, kot so slaba volja, nervoza in napetost, se izogibajo očesnemu stiku in pogled usmerjajo navzdol, imajo resen izraz na obrazu, stisnjene ustnice in se veliko mrščijo, odkimavajo, prekrizajo roke in hitro hodijo. Ta način jim ne pomaga uspešno skupinsko obvladovati poklicni stres in vodi do individualnega spoprijemanja s stresnimi situacijami, zato se na delovnem mestu emocionalno ne razbremenijo.

Kadar so bolj odprti za pogovor, se to v neverbalni komunikaciji izraža kot vzpostavljanje očesnega stika z drugimi, vesel izraz na obrazu in nasmeh, prikimavanje z glavo, nagibanje k drugemu, pa tudi kot bolj sproščena drža, fizična bližina in dotikanje, kar prispeva k bolj pozitivnemu vzdušju in razpoloženju v skupini ter vodi do uspešnega skupinskega obvladovanja stresa na delovnem mestu.

12. VAJA: DVE RESNICI IN LAŽ

Namen vaje: Naučili se boste deliti svoje občutke in razmišljanja glede stresnih situacij z drugimi, se bolje spoznali med seboj in izboljšali skupinsko komunikacijo.

Čas vaje: 30 minut

1. Sedite v krog. Vsak naj na list papirja napiše dve resnici in eno laž o tem, kako se počuti in kako se spoprijema s stresnimi situacijami (npr. V stresni situaciji se počutim dobro, saj zaradi adrenalina veliko bolje razmišljam in delam; Stresne situacije me spravljajo v veliko stisko in me emocionalno izčrpavajo; Kadar se znajdem v stresni situaciji, globoko vdihnem in se skušam osredotočiti na pozitivni vidik situacije). Lista ne pokažite drugim.
2. Prvi član skupine naj prebere svoji dve resnici in laž. Skušajte jih predstaviti tako, da vaša laž ne bo preveč očitna in jo bo težko uganiti. Ostali podajte svoje mnenje, kateri trditvi sta resnični in katera ni resnična in zakaj tako mislite. Na koncu ugibanja mora avtor povedati pravilen odgovor.
3. Vaja je končana, ko vsak od članov pride na vrsto, da poda svoji dve resnici in laž.
4. Ob koncu vaje se pogovorite o tem, na kakšen način bi radi v prihodnje drug z drugim delili svoje emocije in kako bi lahko vzpostavili boljše skupinsko komunikacijo v stresnih situacijah.

13. VAJA: SLIŠIM TE!

Namen vaje: Naučili se boste dobro poslušati in usmerjati pozornost na druge, postali boste bolj razumevaljoči do svojih sodelavcev in izboljšali boste medosebne odnose.

Čas vaje: 30 minut

1. Sedite v krog. Dogovorite se, o kateri stresni situaciji se boste pogovarjali, določite vrstni red govorcev, nato pa naj prvi član pove, kaj je doživljal in kako se je počutil ob stresni situaciji.
2. V tej vaji je bolj kot to, kaj boste vi povedali skupini, pomembno, da se naučite dobro poslušati druge, zato bodite pozorni, kaj drugi govorijo. Govorce pozorno poslušajte in jih ne prekinjajte. Pustite jim, da povedo vse, kar želijo povedati. Prekinete jih lahko le, če jih prosite, naj kakšno zadevo podrobneje pojasnijo, ker jih niste dobro razumeli. Če boste druge prijazno prosili, naj še enkrat ponovijo ali pojasnijo določene stvari, bodo imeli občutek, da ne zapravljajo časa.
3. Pokažite drugim, da ste jih slišali. Kadar drugi člani čutijo, da ste jih poslušali, obstaja veliko večja možnost, da bodo tudi oni poslušali vas. Najlažje je poslušati, kadar drugi govorijo nekaj, s čimer se strinjate. Težje pa je poslušati druge, kadar se ne strinjate z njimi, vendar jih vseeno pazljivo poslušajte in se ne odzovite z nasprotnimi argumenti, še preden zaključijo svojo misel.
4. Pokažite drugim, da jih želite razumeti. Svoj odgovor lahko začnete s tem, da rečete: »Ali sem prav razumel, kar si povedal?; S tvojega zornega kota situacija izgleda tako in tako ...« Ko ponovite za drugimi nekaj, kar so povedali, da bi ugotovili, ali ste jih prav razumeli, bodo drugi cenili vaš trud, zato boste lažje dosegli dogovor z njimi.
5. Postavljajte vprašanja. Ko boste enkrat ocenili, da ste dovolj pozorno poslušali druge in jih skušali čim bolj razumeti, jim na koncu lahko postavite še dodatna vprašanja, ki vam bodo omogočila, da boste bolj razumeli situacijo. Ko postavite vprašanje, se ustavite in bodite tiho. Počakajte, da

drugi v miru odgovorijo. Dajte jim dovolj časa, da zberejo svoje misli, in ne postavljajte novih vprašanj in ne podajte svojega komentarja na zadevo. Na ta način bodo drugi lahko bolje razmislili in jasneje izrazili svoja mnenja, kar vam bo pomagalo, da jih boste bolje razumeli; zgradili pa boste tudi zaupanje in povezanost ter lažje skupaj poiskali rešitve, kako se čim uspešneje spoprijemati s stresnimi situacijami.

14. VAJA: SKUPAJ REŠUJMO MEDSEBOJNE KONFLIKTE

Namen vaje: Naučili se boste prepoznati in razumeti vzrok za nastanek konflikta ter ga uspešno reševati. V delovnih skupinah največkrat pride do konflikta, ker se člani med seboj premalo pozorno poslušajo in se ne trudijo razumeti perspektive drugega, zato je izjemno pomembno tudi razvijanje veščine aktivnega poslušanja, ki zmanjšuje konflikte v skupini, izboljšuje pa tako medosebne odnose kot tudi počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu.

Čas vaje: 30 minut

1. Skupina naj izbere dva ali več članov, ki imajo skupen konflikt. Sedejo naj drug nasproti drugega ali v krog. Skupina določi vrstni red, po katerem bodo izbrani člani predstavili svojo plat zgodbe.
2. Vpleteni v konflikt čim iskreneje in čim bolj odkrito povejte, zakaj je prišlo do konflikta in kako ta vpliva na vaše skupinsko vzdušje in delovanje.
3. Ko govori eden od članov, vpletenih v konflikt, ga ostali pozorno poslušajte in ga ne prekinjajte, ampak skušajte čim bolje razumeti njegovo perspektivo.
4. Ko pove, kar je želel, mu lahko ostali vpleteni v konflikt postavite dodatna vprašanja, ki jih začnete tako, da najprej s svojimi besedami ponovite, kar je oseba povedala (npr. Če sem te prav razumel, te je prizadelo ...; Ali si s tem mislil to?), nato vprašajte, kar želite vedeti, da bi poglobili razumevanje konflikta. Vprašani naj odgovori in po potrebi dopolni svoje stališče.
5. Na koncu vaje skušajte vsi vpleteni najti vsaj dva različna načina, kako bi

lahko razrešili konflikt. Vsak mora sprejeti svoj del odgovornosti za konflikt in spoznati, da njegov pogled na zadevo morda ni edini pravilen, in s tem po svojih najboljših močeh prispevati k skupnemu reševanju konflikta.

6. Vsi skupaj tudi določite pravila, kako se boste v prihodnje lotevali reševanja konfliktov oz. poskrbeli, da do njih sploh ne bo prišlo. Uvedete lahko pravilo, da boste kljub morebitnemu nestrinjanju skušali razumeti in sprejeti emocije drugih, spoštovali stališča drugih in se trudili izboljšati medosebne odnose. Na primer, lahko se dogovorite, da si boste že ob najmanjšem nesoglasju vzeli 10 minut časa in se pogovorili, zakaj je prišlo do njega. Postavite lahko tudi pravilo, da boste vsak dan ob malici ali kosilu razpravljali o problemih, ki se pojavljajo pri izvajanju delovnih nalog.

15. VAJA: TVOJ PROBLEM JE MOJ PROBLEM

Namen vaje: Naučili se boste bolje sodelovati in komunicirati s sodelavci ter konstruktivno reševati probleme, saj boste bolje razumeli okoliščine, ki so privedle do problema, in spremenili svoj odnos do stresne situacije.

Čas vaje: 30 minut

1. Vsak član naj na list papirja napiše problem, s katerim se sooča na delovnem mestu. Pri tem naj ne gre za osebne probleme s sodelavci, temveč naj bodo problemi povezani z vašim delom, kot so npr. tehnične težave, slaba kakovost izdelkov, nezadovoljne stranke itn.

2. Prvi član naj na velik list papirja ali tablo napiše svoj problem in spodaj dva možna vzroka, ki sta po njegovem privedla do njega.

3. Ostali člani podajte še druge razloge, zakaj je po vašem mnenju prišlo do problema, prvi član pa naj jih zapisuje pod svoj problem. Vajo ponavljajte toliko časa, dokler niso definirane vse manjše težave, ki so morda privedle do velikega problema, nato vsi skupaj poiščite ključne povezave med dejavniki, ki so privedli do problema.

4. Vaja je končana, ko vsak član predstavi svoj problem in mu drugi člani pomagata definirati možne vzroke za njegov nastanek. Pogovorite se, kaj ste se naučili in kako bi v prihodnje lahko še bolje reševali probleme.

16. VAJA: UČINKOVITO IZRAŽANJE EMOCIJ

Namen vaje: Naučili se boste prepoznavati emocionalne reakcije drugih članov in učinkoviteje izražati svoje emocije, s čimer boste izboljšali medsebojno razumevanje v skupini.

Čas vaje: 30 minut

1. Razdelite se v manjše ekipe (po 4 ali 5 članov), dogovorite se za vrstni red nastopanja ekip (prva, druga, tretja, četrta itn.) in vrstni red tekmovalcev (prvi, drugi, tretji, četrty itn.) ter določite sodnika, ki bo zapisoval točke na list papirja ali tablo. Na listke napišite vse pozitivne in negativne emocije, ki jih poznate; na vsak listek eno emocijo. Listke dajte sodniku, ki naj izloči listke z emocijami, ki se večkrat ponovijo, preostale listke pa naj da v posodo ali vrečo.
2. Po dogovorjenem vrstnem redu naj po en član iz vsake ekipe izvleče iz posode ali vreče en listek, na katerem je napisana pozitivna ali negativna emocija (npr. sreča, veselje, žalost, jeza, nervoza itn.).
3. Prvi tekmovalec prve ekipe naj se postavi pred svojo ekipo in z različnimi kretnjami (brez govorjenja) ostalim pokaže izbrano emocijo. Člani njegove ekipe imajo tri možnosti, da uganejo, katero emocijo izraža. Če uganejo prvič, dobijo tri točke; če uganejo drugič, dobijo dve točki; če uganejo v tretjem poskusu, pa eno točko.
4. Nato nastopi prvi tekmovalec druge ekipe, ki mu sledijo ostali po dogovorjenem vrstnem redu.
5. Vaja je zaključena, ko še zadnji član zadnje ekipe izvleče listek in čim uspešneje izrazi emocijo. Zmaga ekipa, ki je zbrala največ točk.
6. Po koncu vaje se pogovorite o tem, kako uspešni ste bili pri izražanju in ugibanju emocij, ter razmislite, kako bi lahko izboljšali neverbalno komunikacijo, da bi se med seboj bolje razumeli in hitreje razbrali, kako se počutijo vaši kolegi v stresni situaciji.

6

USTVARJANJE POZITIVNEGA SKUPINSKEGA VZDUŠJA

Če v skupini vladajo pozitivno vzdušje in dobri medosebni odnosi, se člani skupine lažje soočajo s stresnimi situacijami. Pomembno je, da se na delovnem mestu dobro razumejo in si pomagajo med seboj, saj tako lahko bolj konstruktivno rešujejo probleme in konflikte, s tem pa se okrepijo skupinska miselnost, zaupanje in povezanost, na podlagi katerih se člani počutijo dovolj varne, da se med seboj pogovarjajo o stresnih emocijah in uspešno zmanjšujejo doživljanje poklicnega stresa.

Močan vpliv pozitivnega skupinskega vzdušja na uspešno skupinsko obvladovanje poklicnega stresa se je pokazal tudi v podjetju, ki se ukvarja s prodajo medicinske opreme in pripomočkov. V podjetju so bili zaposleni prodajni agenti, ki so bili zelo zadovoljni s svojim delom in so se dobro razumeli med seboj in s svojim vodjem, zato je v skupini vladalo pozitivno skupinsko vzdušje. Ko pa so zaposlili novo vodjo prodaje Samanto, ki je imela zelo visoke prodajne cilje in jih je želela uresničiti v čim krajšem času, se je obremenjenost prodajnih agentov zelo povečala in doživljali so več poklicnega stresa. Samanta zaradi svoje pretirane ambicioznosti in tekmovalnosti nikoli ni bila zadovoljna z delom podrejenih in je nanje velikokrat prenašala negativne emocije jeze in slabe volje. Njenemu zgledu je sledilo tudi nekaj drugih članov, zato je v skupini nastalo negativno skupinsko vzdušje. Člani skupine so se zaradi velikih emocionalnih in psihičnih obremenitev počutili slabo, njihova nesoglasja in osebni konflikti pa so se začeli stopnjevati. Lastnik podjetja je želel ugotoviti, zakaj so zaposleni kljub dobrim prodajnim rezultatom in visokim plačam nezadovoljni in pogosto bolniško odsotni. Prodajni agent Sebastijan mu je iskreno povedal: »Samanta je povzročila, da so se naši medosebni odnosi zelo poslabšali, saj spodbuja tekmovalnost in konflikte med nami, s svojim nenehnim kritiziranjem pa ustvarja negativno skupinsko vzdušje. Zaradi nje doživljamo vse hujšo napetost, nervozo, frustracijo in tesnobo, drug drugemu ne zaupamo več in ne čutimo skupinske povezanosti, zato je skrajni čas, da se nekaj spremeni.«

Lastnik podjetja je ocenil, da je Sebastijan končno pripravljen prevzeti mesto vodje prodaje, ki mu ga je zaradi njegovega znanja in sposobnosti vodenja ponudil že ob odhodu prejšnjega vodje v pokoj, a je Sebastijan ponudbo takrat zavrnil. Po slabi izkušnji s Samanto pa je ponudbo sprejel in lastnik ga je z veseljem postavil na zasluženno mesto, Samanto pa premestil v drugo delovno enoto.

Po nekaj mesecih se je prodaja še povečala, vzdušje v prodajni ekipi pa se je občutno izboljšalo. Novi vodja, ki je razumel emocionalno dogajanje v skupini, je spodbujal optimistično naravnost, izražanje pozitivnih emocij in skušal biti čim bolj umirjen, s tem pa je pozitivno vplival tudi na konfliktne posameznike, da niso še naprej širili svoje negativne energije na ostale. V skupini so ponovno zavladali pozitivno skupinsko vzdušje in dobri medosebni odnosi, zato so se člani spet veliko pogovarjali med seboj, tudi o stresnih emocijah, kar jim je pomagalo do uspešnega skupinskega obvladovanja poklicnega stresa ter je izboljšalo njihovo počutje in zadovoljstvo.

V skupinah lahko člani ustvarijo pozitivno vzdušje tako, da so pozitivno naravnani in spodbujajo drug drugega k izražanju pozitivnih emocij, si pripovedujejo zanimive zgodbe in šale ter si privoščijo kakšno potegavščino, saj se na ta način lažje sprostijo in nasmejejo. Lahko se tudi udeležujejo skupnih odmorov in malic ter organizirajo skupinska druženja in izlete, s pomočjo katerih se bolje spoznajo med seboj, ko se sproščeno pogovarjajo o svojih hobijih, družini in posebnih trenutkih v svojem osebnem življenju. Na ta način se bolj povežejo med seboj, se bolje razumejo in vzpostavijo boljše medosebne odnose.

Spodbujanje pozitivne naravnosti

Kadar se člani skupine med seboj spodbujajo, da so v stresnih situacijah pozitivno naravnani in izražajo pozitivne emocije, to dobro vpliva na skupinsko vzdušje, počutje in zadovoljstvo v skupini. Če v stresnih situacijah razmišljajo optimistično, se veliko lažje soočajo z vsemi izzivi in kreativno rešujejo probleme ter izboljšajo medosebne odnose na delovnem mestu.

Skupinsko vzdušje lahko s svojo pozitivno naravnostjo uspešno izboljšajo tudi vodje, ki morajo v stresnih situacijah oddajati pozitivno energijo in spodbujati sodelavce, da se obrnejo nanje po nasvet in pomoč glede skupinskega obvladovanja poklicnega stresa.

Pripovedovanje zanimivih zgodb in šal

Pripovedovanje zgodb in šal dobro vpliva na ustvarjanje pozitivnega vzdušja v skupini, spodbuja pozitivne in zavira negativne emocije, sprošča napetost, izboljšuje komunikacijo in povečuje zadovoljstvo na delovnem mestu.

Smisel za humor

Članom skupine lahko dober smisel za humor pomaga pri lažjem soočanju s stresnimi situacijami na delovnem mestu, saj je humor pomemben dejavnik pri ustvarjanju skupinske povezanosti, izboljšuje pa tudi komunikacijo in medosebne odnose ter zmanjšuje raven stresa na delovnem mestu. Za pozitivno skupinsko vzdušje lahko člani skupine poskrbijo tudi tako, da z različnimi potegavščinami poskrbijo za sproščanje s smehom in pripomorejo k uspešnemu skupinskemu spoprijemanju s stresnimi situacijami.

Povečanje emocionalne energije v skupini

Emocionalno energijo v skupini, ki naj temelji na močnem skupinskem zaupanju in pripadnosti ter medsebojni opori in sodelovanju, lahko člani skupine povečajo tako, da primerno izražajo stresne emocije in se veliko pogovarjajo o njih ter poenotijo skupinsko emocionalno odzivanje. Za povečanje emocionalne energije v skupini so pomembna tudi družabna srečanja in praznovanja posebnih dogodkov, na katerih se lahko člani bolj povežejo med seboj. Uporabljajo lahko tudi specifične pozdrave ter skupinsko vzklikanje in navijanje, ki krepijo skupinsko pripadnost in povezanost. Poslušajo lahko tudi glasbo in ob njej zapojejo in zaplešejo, kar pripomore k ustvarjanju bolj pozitivnega vzdušja v skupini ter pozitivno vpliva na počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu.

Udeleževanje skupnih odmorov in malic

Člani skupine se morajo čim pogosteje udeleževati skupnih odmorov in malic, saj je to čas, ko se lahko družijo, šalijo in sprostijo ter malo pozabijo na delovne obveznosti. S tem drug drugemu tudi nudijo emocionalno in socialno oporo, da se lažje razbremenijo in si naberejo novih moči za izvajanje delovnih nalog.

Organiziranje skupinskih druženj in izletov

Članom skupine lahko pri ustvarjanju pozitivnega skupinskega vzdušja pomagajo tudi skupna druženja in izleti, na katerih se bolj sproščeno družijo in se pogovarjajo o osebnih stvareh. Zato se bolje spoznajo in povežejo med seboj ter vzpostavijo dobre medosebne odnose, ki jim pomagajo pri uspešnejšem skupinskem obvladovanju poklicnega stresa.

17. VAJA: DANES JE DOBER DAN

Namen vaje: Naučili se boste spodbujati pozitivno naravnost v skupini, kar vam bo pomagalo, da se boste uspešneje spoprijemali s stresnimi situacijami.

Čas vaje: Delovni dan

1. Na list papirja napišite seznam pridevnikov, ki opisujejo pozitivno emocionalno stanje (npr. vesel, srečen, optimističen, sproščen, navdušen, zadovoljen itn.). Število pridevnikov naj se ujema s številom članov skupine.
2. Na manjše listke napišite: Danes sem srečen; Danes sem vesel; Danes sem optimističen ...
3. Vse listke dajte v posodo ali vrečo, iz katere naj vsak član izvleče po en listek, ga z buciko ali čim drugim pripne na vidno mesto na zgornjem delu oblačila in naj ga nosi ves delovni dan.
4. Ves čas – kadar ste sami in kadar ste v interakciji z drugimi – se obnašajte v skladu z izbranim pozitivnim emocionalnim stanjem. Če se nekdo ne obnaša v skladu s tem, ga drugi prijazno opomnite, naj se potrudi in sodeluje v vaji.
5. Ob koncu delovnega dne se vsi zberite v skupnem prostoru in se pogovorite, kako je listek s pozitivnim emocionalnim stanjem vplival na vašo naravnost. Katere emocije ste doživljali med vajo? Ali vam je vaja pomagala izboljšati počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu? Zakaj?

18. VAJA: USTVARJANJE POZITIVNIH MISLI IN CITATOV

Namen vaje: Naučili se boste izboljšati skupinsko vzdušje in razpoloženje ter povečati zadovoljstvo v skupini, kar vam bo pomagalo, da boste hitreje dosegali zastavljene cilje ter postali bolj usklajeni in učinkoviti.

Čas vaje: 30 minut

1. Na velik list papirja ali tablo naj vsak član skupine napiše pozitivno misel o skupinskem duhu, sodelovanju in solidarnosti, na katero boste lahko v stresni situaciji usmerili svojo pozornost in se malo umirili.
2. Skupaj lahko ustvarite tudi navdihujoče citate, ki vas bodo v stresni situaciji spomnili, da niste sami in da vam ostali člani skupine stojijo ob strani. Na list papirja ali tablo lahko napišete npr.: Skupaj smo močnejši; Sodelovanje in solidarnost nas vodita k odličnosti; S skupnimi močmi lahko premagamo vse ovire; Vsak dan napredujemo in se učimo drug od drugega.
3. Na list papirja ali tablo lahko nenehno dodajate nove misli in citate, za katere menite, da bi lahko pozitivno vplivali na vašo skupinsko naravnost in vzdušje v stresni situaciji.

19. VAJA: MALO ZA ŠALO, MALO ZARES

Namen vaje: Naučili se boste deliti svoje izkušnje na delovnem mestu, se bolje spoznali in povezali med seboj, se sprostili in nasmejali.

Čas vaje: 30 minut

1. Sedite v krog. Vsak naj na samolepilni listek napiše eno besedo oz. besedno zvezo, ki je povezana s stresom na delovnem mestu (npr. adrenalin, kriza, stiska, navdušenje, nevrotičen šef, zoprna stranka ...).
2. Na velik list papirja ali tablo nalepite vse samolepilne listke.
3. Nato si nekaj minut podrobno ogledujte vse besede in se skušajte spomniti kakšne zgodbe, ki je povezana z njimi.
4. Prvi član, ki to želi, naj izbere en listek z besedo in začne s to besedo pripovedovati zanimivo zgodbo, ki se mu je zgodila na delovnem mestu.
5. Medtem ko prvi član pripoveduje svojo zgodbo, lahko ostali na samolepilne listke zapišete nove besede, ki vas spominjajo na še eno zgodbo in so povezane s stresom na delovnem mestu, nato jih nalepite na list papirja ali tablo.
6. Ko prvi član konča pripovedovanje zgodbe, naj drugi član izbere besedo z lista ali table in začne pripovedovati svojo zgodbo. Medtem ko drugi, tretji, četrti član itn. govori, lahko ostali na samolepilne listke napišete nove besede, ki so povezane z zanimivo zgodbo, in jih nalepite na list papirja ali tablo.
7. Igra je končana, ko vsak zainteresirani pove svojo zgodbo. Igro zaključite s pogovorom o tem, kako so zgodbe vplivale na vaše razpoloženje in kaj ste se iz njih naučili.

20. VAJA: KAJ BI RAJE IZBRAL

Namen vaje: Spodbuditi člane skupine, da se med odmori bolje spoznate med seboj, si pripovedujete različne zgodbe in se sprostite.

Čas vaje: 30 minut

1. Na list papirja naj si vsak napiše eno vprašanje, ki vsebuje dve različni možnosti; med njima bodo sodelavci izbrali tisto, ki jim bo bolj všeč.
2. Vsak član naj postavi svoje vprašanje, ostali pa drug za drugim odgovorite, katero možnost bi izbrali, in pojasnite, zakaj.
3. Primeri vprašanj so lahko:
 - Ali bi imel raje več dela, kot ga zmoreš opraviti v enem dnevu, in bi bil nenehno pod stresom ali bi raje imel komaj kaj dela in bi bil popolnoma zadovoljen?
 - Ali bi raje imel groznega šefa in dobro službo ali bi raje imel dobrega šefa in slabo službo?
 - Ali bi raje delal nekaj, kar obožuješ, in zaslužil ravno dovolj denarja za preživetje ali bi raje delal nekaj, kar sovražiš, in zaslužil veliko denarja?
 - Ali bi raje delal v skupini, v kateri vlada negativno skupinsko vzdušje in dosega zelo dobre rezultate, ali bi raje delal v skupini, ki ima pozitivno skupinsko vzdušje in dosega povprečne rezultate?
 - Ali bi raje imel veliko časa za dokončanje projekta, ki se ljudem ne zdi pomemben, ali bi raje mrzlično hitel dokončat pomemben projekt?
4. Vaja je končana, ko vsi zastavite svoja vprašanja in dobite odgovore vseh članov skupine.

7

SKUPINSKO USKLAJEVANJE IN UČINKOVITOST

V skupinah lahko člani uspešneje organizirajo delo in sodelujejo pri opravljanju delovnih nalog, če so med seboj zelo usklajeni in učinkoviti ter odprto komunicirajo, kar jim tudi pomaga, da v stresnih situacijah doživljajo manj negativnih stresnih emocij, kot so slaba volja, napetost in jeza. Na izboljšanje skupinske usklajenosti in učinkovitosti lahko vplivajo tudi nadrejeni, s tem da poskrbijo za boljši pretok informacij med zaposlenimi s pomočjo delovnih sestankov in videokonferenc, kar zmanjša tudi pojav nesporazumov, zmede, slabe volje in živčnosti v skupini.

V podjetju, ki proizvaja medicinska razkužila, so bili na pandemijo nove koronavirusne bolezni pripravljeni, saj so poskrbeli za primerno zalogo surovin in embalaže, da bi kljub krizi lahko nemoteno proizvajali dezinfekcijska sredstva. Bili so med redkimi proizvajalci v regiji, ki so oskrbovali najbolj izpostavljene javne ustanove, kot so bolnišnice, zdravstveni domovi, domovi za starejše občane ipd. Ko pa so velike količine razkužil potrebovala tudi številna podjetja, organizacije in trgovski centri, so morali hitro povečati proizvodnjo, da so lahko izpolnili vsa naročila. Ker jim je primanjkovalo delavcev, je vodja proizvodnje Alina, ki se je dobro zavedala pomembne vloge njihovega podjetja v izrednih razmerah, predlagala, da bi pri proizvodnji zadostne količine razkužil pomagali zaposleni iz vseh oddelkov. Vsi so se odzvali njenemu vabilu, izkušeni delavci iz proizvodnje pa so prizadevno prenašali svoje znanje na tiste, ki niso poznali proizvodnega procesa. Veliko so se dogovarjali in si pomagali med seboj, kar je pozitivno vplivalo na njihovo usklajenost in učinkovitost, zato so lahko proizvedli dovolj razkužil. Ko so se razmere zaradi nove koronavirusne bolezni nekoliko umirile, jih je Alina pohvalila: »Lahko smo ponosni, da smo v krizni situaciji vsi aktivno reševali problem in se ob tem naučili, kako pomembno je, da delujemo za isti cilj, si delimo znanje in izkušnje ter smo motivirani in vztrajni. Zaradi tega smo uspešno opravili pomembno delo in verjamem, da bomo tako uspešno sodelovali še naprej.«

Skupine so lahko bolj usklajene in učinkovite, kadar se člani prilagajajo drug drugemu, imajo odprto komunikacijo in si izmenjujejo ključne informacije, zaradi česar hitreje, kakovostneje in uspešneje opravljajo delovne naloge.

Povečanje skupinske usklajenosti in učinkovitosti

Če želijo člani skupine povečati usklajenost in učinkovitost pri opravljanju delovnih nalog, morajo čim bolj sodelovati in se podpirati med seboj, se čim več dogovarjati in izmenjevati pomembne informacije. Zastavljene cilje veliko hitreje in lažje dosežajo, če se vsi trudijo za skupno dobro, prepoznavajo in nagrajujejo skupne dosežke ter se skupaj spoprijemajo s stresnimi situacijami.

Spodbujanje skupinskega delovanja

Člani skupine naj se med seboj čim bolj spodbujajo in si pomagajo pri opravljanju delovnih nalog. Redno naj si zastavljajo skupne cilje, ki jih motivirajo za skupinsko delovanje. Določijo naj, kaj je tisto, kar želijo doseči: morda je to boljša kakovost dela in večji obseg opravljenih nalog, ali pa želijo izboljšati medosebne odnose in skupinsko vzdušje, bolj svobodno izražati stresne emocije in se emocionalno razbremeniti.

Tudi vodje morajo znati motivirati zaposlene za skupinsko delovanje ter jim pomagati ustvariti varnejše in spodbudnejše delovno okolje. To lahko storijo tako, da skušajo z odprto komunikacijo bolje razumeti njihove emocije in emocionalne potrebe, jih spodbujajo, da izražajo kreativne in inovativne ideje, ter jim pomagajo razvijati njihove potenciale na vseh področjih.

Prizadevanje za strokovni in osebni razvoj

Pomembno je, da člani skupine izkoristijo vsako priložnost za strokovni in osebni razvoj, delijo svoje znanje in izkušnje, se učijo drug od drugega, so odprti za spremembe in sledijo novostim, ki olajšajo njihovo delo. Pri svojem delu morajo biti optimistični, pozitivno naravnani in samozavestni, saj to pozitivno vpliva na uspešnost in učinkovitost skupine.

Spodbujanje skupinske kreativnosti in inovativnosti

Člani skupine, ki čutijo, da lahko svobodno izražajo svoje ideje, ker jih drugi razumejo in sprejemajo ter pozitivno komentirajo njihovo delo, so bolj kreativni in inovativni kot tisti, ki na delovnem mestu doživljajo kritiko in neodobravanje svojih kolegov. Če želijo skupine povečati kreativnost in inovativnost, morajo ustvariti spodbudno okolje, v katerem vladajo dobri medosebni odnosi, medsebojno razumevanje, zaupanje in pripadnost ter skrb za drugega. Člani se morajo počutiti varne, saj tako bolj kreativno razmišljajo, razvijajo nove ideje in pristope, iščejo inovativne rešitve in usklajeno skupinsko delujejo.

Hitro prilagajanje spremembam

Kadar so člani skupine predani učenju na različnih področjih, se lažje soočajo z nenehnimi spremembami na delovnem mestu in se jim uspešneje prilagajajo. V stresnih situacijah morajo biti fleksibilni, hitro poiskati nove informacije, biti pogumni in odprti za novosti in na ovire gledati kot na izzive. Pomembno je, da znajo uspešno skupinsko obvladovati poklicni stres, saj tako lažje iščejo nove strategije in učinkovite rešitve problemov ter uspešneje rešujejo izzive na delovnem mestu.

Uresničevanje skupinskih ciljev

Člani skupine, ki so med seboj močno povezani in imajo dobre medosebne odnose, so bolj predani delovnim nalogam in bolj motivirani za doseganje skupnih ciljev. Zaradi visoke stopnje skupinske povezanosti in pripadnosti drug drugemu se v stresnih situacijah zelo podpirajo in spodbujajo ter s skupnimi močmi premagujejo ovire, da uresničijo skupinske cilje.

21. VAJA: ŠTETJE OD 1 DO 20

Namen vaje: S pomočjo dobre komunikacije boste izboljšali skupinsko usklajenost in učinkovitost.

Čas vaje: Neomejeno

1. Sedite v krog in začnite šteti od 1 do 20. Vsako številko lahko pove samo en član. Če več članov naenkrat pove številko, morate štetje začeti znova.
2. Pri tem ne uporabljajte obrazne mimike ali govorice telesa, s katerima bi drugim nakazali, kdo naj začne oz. nadaljuje štetje. Prav tako ni dovoljeno, da štejete glede na vrstni red sedenja (npr. članu, ki začne štetje, ne sme slediti član, ki sedi na njegovi levi ali desni).
3. Ko nekdo pove številko, ne da bi enako storil še kdo, lahko druga oseba pove naslednjo številko, in tako naprej. Če vam po številnih poskusih ne uspe, se pogovorite, na kakšen način bi lahko uspešno prešteli do 20, in poskusite znova.
4. Vaja je zaključena, ko ste uspešno prešteli do 20.
5. Po koncu vaje skušajte strniti misli in se pogovorite o tem:
 - kako komunikacija vpliva na usklajenost in učinkovitost;
 - kako pomembna se vam zdi komunikacija v skupini in kako bi jo lahko izboljšali;
 - kako bi lahko v prihodnje povečali skupinsko usklajenost in učinkovitost na delovnem mestu.

8

SKUPINSKO UPRAVLJANJE STRESNIH EMOCIJ

Velikokrat se zgodi, da člani skupine v stresnih situacijah ne morejo vplivati na zunanje dejavnike, kar jim lahko povzroča negativne stresne emocije, zato je ključno, da znajo dobro prepoznavati in ocenjevati stresne emocije, preobražati negativne emocije v pozitivne in se primerno emocionalno odzivati; to jim pomaga pri uspešnejšem skupinskem upravljanju stresnih emocij in ohranjanju emocionalne stabilnosti.

Člani skupine na covidnem oddelku ene izmed bolnišnic so med pandemijo nove koronavirusne bolezni ugotovili, kako koristno je skupinsko upravljanje stresnih emocij. Takrat so bili izjemno fizično, psihično in emocionalno obremenjeni, saj so imeli dolge delovnike, nosili so neudobno zaščitno opremo, pri svojem delu pa so se velikokrat počutili nemočne in obupane, ker bolnikom niso mogli dovolj pomagati in poskrbeti zanje tako, kot so si želeli. Ker so doživljali veliko poklicnega stresa, jim je starejša medicinska sestra Rebeka predlagala: »Poiščimo način, da bomo skupaj obvladali stres in bomo močni in optimistični kljub veliki utrujenosti, strahu in negotovosti. Mislim, da bi nam zelo pomagali pogovori o težavah pri delu in stresu, ki ga doživljamo. Vsak dan po koncu izmene bi se lahko zbrali in se pogovorili o vsem, kar nam leži na duši, saj bi nam to pomagalo, da bi se lažje emocionalno razbremenili in se bolje počutili.« Vsi so se zavedali, da jim bo zelo koristilo, če bodo upoštevali njen predlog, zato so se začeli redno sestajati in se pogovarjati o problemih pri zdravljenju bolnikov in tudi o svojih negativnih stresnih emocijah. Ker so želeli biti bolnikom čim bolj v oporo, so stresne emocije pred njimi prikrivali, o emocijah nemoči in strahu pa so iskreno govorili v okviru svoje skupine. Zaradi tega so bolje razumeli negativne stresne emocije in jih preobrazili v pozitivne, v njihovi skupini pa sta vladala optimistična naravnost in pozitivno vzdušje. Z iskrenimi pogovori in emocionalno oporo ter dobrim sodelovanjem, solidarnostjo, povezanostjo in dobronamernostjo so uspešno skupinsko upravljali stresne emocije in zmanjšali doživljanje poklicnega stresa.

Člani skupine morajo razumeti skupinske stresne emocije in ohranjati emocionalno stabilnost v stresnih situacijah, saj jim to pomaga do uspešnega skupinskega upravljanja stresnih emocij in emocionalne razbremenitve na delovnem mestu.

Prepoznavanje in razumevanje stresnih emocij

Najpogostejše negativne stresne emocije, ki jih člani skupine doživljajo zaradi stresnih situacij, so jeza, napetost, nezadovoljstvo, nervoza in slaba volja, pa tudi tesnoba, frustracija in nemoč. Jeza največkrat doživljajo, kadar se jim godi krivica in kadar menijo, da jih nekdo napada in ne ceni njihovega dela, čeprav se trudijo po svojih najboljših močeh. Slabo voljo po navadi doživljajo, kadar dela ne morejo izpeljati tako, kot so si zamislili, in se s tem težko soočijo. Napetost in nervozo najpogosteje doživljajo zaradi enega ali več članov, ki svoje negativne emocije prenašajo na celo skupino. Nemoč doživljajo, kadar ne morejo vplivati na situacijo in izid dogodkov. Najbolj nemočne se počutijo takrat, ko naredijo največ, kar lahko, pa kljub temu ne dosežejo zastavljenih ciljev. Nemoč je pogosto povezana tudi z anksioznostjo in depresivnostjo. Ljudje nezadovoljstvo pogosto doživljajo, kadar se na poti do doseganja zastavljenih ciljev pojavi nepričakovana ovira in kadar jih drugi kritizirajo in ne upoštevajo njihovih mnenj in predlogov. Frustracijo doživljajo, če se znajdejo pred oviro, ki ji niso kos, pa tudi kadar se morajo hitro odzivati na dogodke in se soočiti z veliko količino dela, ki je ne morejo takoj opraviti. Strah največkrat doživljajo, kadar se jim zdi, da so ogroženi in nimajo dovolj moči, da bi se zaščitili. Strah se pojavi tudi takrat, ko dvomijo o pravilnosti svojih odločitev in se bojijo posledic svojih dejanj in kritike s strani drugih. Tesnobo doživljajo, kadar so nemirni in se čutijo ogrožene, še posebej, kadar negativno usmerjen vodja vpliva na celo skupino, da so bolj zadržani in se ne pogovarjajo med seboj.

Tudi vodje v stresnih situacijah zaradi različnih pritiskov doživljajo stresne emocije jeze, nervoze in napetosti, ne le zaradi nadrejenih in podrejenih, ampak tudi zaradi strank, kupcev, bolnikov, oskrbovancev in drugih. Ključno je, da znajo vodje razumeti in sprejeti svoje emocije, da jih ne ovirajo pri delu in poslabšujejo njihovega odnosa s podrejenimi. Poznavanje lastnih emocij ter zavedanje emocij, občutenj in potreb podrejenih jim omogočata, da svoji skupini pomagajo uspešno upravljalati stresne emocije.

Skupinsko ocenjevanje stresnih emocij

Skupine lahko razvijejo določena pravila, kako naj člani v stresnih situacijah ocenijo svoje emocije in emocije drugih članov ter se primerno emocionalno odzovejo. Določijo lahko, naj se člani v stresnih situacijah čim bolj izogibajo izražanju negativnih stresnih emocij in izražajo pozitivne; so optimistično in pozitivno naravnani; in da v vsakem dogodku skušajo videti kaj pozitivnega in ohranjajo pozitivno skupinsko vzdušje.

Tudi vodje morajo znati oceniti svoje emocije in emocije sodelavcev ter jih spodbujati, naj izražajo stresne emocije na primeren način. Ustvarjati morajo pozitivno skupinsko vzdušje, polno optimizma in dobre volje, v okviru katerega bodo lahko podrejeni uspešno skupinsko upravljali stresne emocije in se emocionalno razbremenili na delovnem mestu.

Pridobivanje nadzora nad emocionalnim odzivanjem

Če želijo člani skupine dobiti več nadzora nad emocionalnim odzivanjem, se morajo naučiti svojo pozornost popolnoma posvetiti stresnim emocijam takšnim, kot so, in ne razmišljati, katere druge emocije si želijo doživljati. Stresne emocije naj le opazujejo, ne smejo se jim izmikati ali upirati, prav tako se z njimi ne smejo istovetiti. Člani se morajo truditi biti čim bolj nepristranski opazovalci, saj jim to pomaga, da lažje sprejemajo stresne emocije, ki zato tudi hitreje izzvenijo.

Sprejemanje emocij drugih

Člani skupine morajo čim bolje razumeti emocije drugih članov in jih mirno sprejemati, četudi se ne strinjajo z njimi in se jim zdijo njihove reakcije pretirane. Na neprimerno izražanje stresnih emocij posameznih članov se morajo odzivati racionalno in ohraniti mirno kri ter razmisliti, zakaj obnašanje drugih vzbuja v njih negativne emocije jeze, slabe volje in frustracije. V stresnih situacijah lahko člani skupine veliko bolje nadzorujejo emocionalne reakcije, če svojega pogleda na situacijo ne vsiljujejo drug drugemu, temveč se odkrito pogovarjajo, pozorno poslušajo drug drugega in so tolerantni drug do drugega. Z medsebojnim razumevanjem lažje najdejo skupno rešitev glede problemov in izzivov, ki se pojavljajo v skupini zaradi stresnih situacij, izboljšajo odnose v skupini in uspešno skupinsko upravljajo stresne emocije na delovnem mestu.

Preobražanje negativnih emocij v pozitivne

V stresnih situacijah morajo znati člani skupine preobraziti negativne emocije v pozitivne, da ohranjajo pozitivno vzdušje in dobre medosebne odnose v skupini. To lahko storijo tako, da stresne situacije ocenijo kot izziv, pozornost usmerijo na pozitivne vidike situacije ali razmišljajo o tem, kako lahko skupaj dosežejo dobre rezultate in premagajo vse ovire.

Člani skupine lahko tudi preobrazijo stresne emocije, če spremenijo pomen, ki jih pripisujejo stresnim situacijam. Na primer, če doživljajo jezo, ker se kljub preveliki količini dela po svojih najboljših močeh trudijo ujeti časovne roke, pa njihovi nadrejeni tega ne cenijo in jih povrh vsega še kritizirajo zaradi njihove počasnosti, lahko spremenijo pomen stresne emocije tako, da se med seboj pogovorijo o tem, kako se ob tem počutijo, ocenijo, da delajo dobro, in so zadovoljni s svojim delom; ali se dogovorijo, da bodo poiskali nove načine, kako lahko še izboljšajo svoje delo. Na ta način negativno emocijo jeze, ki jo čutijo zaradi kritike nadrejenih, preobrazijo v pozitivni emociji zadovoljstva in optimizma, kar pozitivno vpliva na delovno motiviranost in učinkovitost cele skupine.

Tudi vodje morajo znati negativne emocije preobraziti v pozitivne in se zavestno izogibati hitrim in nepremišljenim reakcijam. Sposobni morajo biti preučiti izzive stresnih situacij in temu prilagoditi svoje emocionalno odzivanje ter pozitivno vplivati na podrejene, da uspešno skupinsko upravljajo stresne emocije na delovnem mestu. Podrejeni jim bodo zaupali in jih posnemali, če bodo do njih povsem iskreni in odprti, se ravnali v skladu z najvišjimi vrednotami in bodo dobronamerni. Vodje morajo s svojim zgledom in znanjem o upravljanju emocij skupini pomagati skupinsko upravljati stresne emocije in skrbeti za bolj pozitivno skupinsko vzdušje.

Ohranjanje emocionalne stabilnosti

Zelo pomembno je, da skušajo člani skupine čim bolj zmanjšati doživljanje negativnih stresnih emocij, se čim bolj umiriti in skupinsko upravljati stresne emocije, saj je v stresni situaciji ključnega pomena, da ohranjajo emocionalno stabilnost, ki preprečuje dolgotrajno skrajno čustvovanje in omogoča normalno delovanje skupine. Člani skupine ne smejo reagirati na emocionalne izbruhe konfliktnih posameznikov, ki prenašajo svoje negativne emocije nivoje, napetosti in nemira na celo skupino, saj to lahko vodi do hujših prepirov. Če se v skupini pojavljajo negativne stresne emocije zaradi zunanjih dejavnikov, na katere člani ne morejo vplivati in ki jih spravljajo v

slabo voljo, povzročajo negativno vzdušje v skupini in zmanjšujejo njihovo motivacijo in učinkovitost, naj člani pozorno opazujejo negativne stresne emocije, ne da bi se nanje kakorkoli odzivali, pa bodo kmalu izzvene.

Člani skupine lahko stresne emocije umirijo tudi s pomočjo skupinske meditacije, s katero se najprej poglobijo v dihanje, da začutijo mir in spokojnost, nato pa z ozaveščanjem upravljajo stresne emocije, ki so jih doživljali med stresno situacijo. V stresnih situacijah morda ne želijo ali ne morejo v celoti doživljati in izražati stresnih emocij, zato je dobro, če jih kasneje podoživijo in sprejmejo takšne, kot so.

Tudi vodje morajo biti v stresnih situacijah čim mirnejši in čim bolj empatični do podrejenih in strank, kupcev, bolnikov, oskrbovancev in drugih ter jih pomirjati, tudi če ti prenašajo svojo jezo in frustracijo nanje. Nemirne emocije morajo znati obvladati tako, da pod pritiskom ostanejo zbrani in preudarni. Celo sredi največjih turbulenc morajo biti emocionalno stabilni in se prilagoditi situaciji ter biti dober zgled s svojim emocionalnim odzivanjem in pozitivno naravnostjo. Umirjenost vodij se lahko prenese tudi na podrejene, da tudi oni ne želijo izražati svojih negativnih emocij in biti konfliktni.



22. VAJA: OCENJEVANJE STRESNIH SITUACIJ IN EMOCIJ NA PODLAGI PRETEKLIH IZKUŠENJ

Namen vaje: Naučili se boste interpretirati stresne situacije in emocije na podlagi preteklih izkušenj, kar vam bo pomagalo, da se boste začeli bolj pozitivno emocionalno odzivati, hitreje boste reševali probleme in konflikte ter izboljšali boste medosebne odnose v skupini.

Čas vaje: 30 minut

1. Natančno opišite, kaj se je dogajalo, ko ste bili nazadnje v stresni situaciji: kaj je povzročilo stresno situacijo, katere stresne emocije so se pojavile in kako se je zadeva zaključila. Skušajte čim bolj oceniti in razumeti skupinske stresne emocije, ki ste jih doživljali.

2. Odgovorite na naslednja vprašanja:

- Ali ste podobno stresno situacijo v preteklosti že doživeli?
- Kakšne so podobnosti in razlike med sedanjo in preteklo stresno situacijo?
- Kako ste v sedanji stresni situaciji ocenili stresne emocije?
- Kako ste ocenili stresne emocije v podobni pretekli stresni situaciji?
- Kakšen emocionalni odziv na podobno situacijo v preteklosti vam je najbolj pomagal pri obvladovanju stresa?

3. Na koncu se pogovorite in skušajte negativne stresne emocije, ki so se pojavile v stresni situaciji, ponovno oceniti, tako da skupaj razmislite, kaj je bilo pozitivnega v stresni situaciji in kaj ste se iz preteklih izkušenj že naučili ter kaj se lahko iz njih še naučite, da boste v prihodnje izboljšali emocionalno odzivanje.

23. VAJA: UMIRJANJE STRESNIH EMOCIJ S POMOČJO DIHANJA

Namen vaje: V stresni situaciji se boste s pomočjo dihanja naučili nepristransko opazovati in sprejemati stresne emocije, kar vas bo emocionalno razbremenilo in bo izboljšalo vaše počutje na delovnem mestu.

Čas vaje: 5 minut

1. Kadar v stresni situaciji doživljate močne stresne emocije, jih lahko uspešno umirite z dihanjem.
2. Najprej desetkrat globoko vdihnite in izdihnite. Pri tem bodite pozorni na dvigovanje in upadanje prsnega koša ali trebuha, ko zrak vdihnate in izdihnate. Vdihnite skozi nos, štejte do deset, zadržite dih za dve sekundi, in ko izdihnate skozi usta, zopet štejte do deset. Pred naslednjim vdihom počakajte dve sekundi. Skušajte se čim bolj zavedati svojega dihanja in čuječe spremljajte vdihe in izdihe. Ves čas bodite pozorni na zaporedje vdiha, premora, izdiha in premora. Bodite čim bolj umirjeni in sproščeni. Kadarkoli vam pozornost uide stran od dihanja, se vrnite v sedanji trenutek in se ponovno zavedajte dihanja.
3. Čuječe spremljajte doživljanje stresnih emocij in jih skušajte sprejeti takšne, kot so; zavestno jih opazujte, ne da bi se emocijam upirali ali želeli nanje kakorkoli vplivati. Ne menite se za negativne misli, občutke in spomine, ne obremenjujte se z njimi. Kar pride, tudi odide.
4. Ko se ne boste več obremenjevali s stresnimi emocijami, se bo vaš odnos do njih spremenil, nič več ne boste dolgotrajno ujeti v negativne stresne emocije. Naučili se jih boste uspešno upravljati, tudi ko bodo vladale izredne razmere.

24. VAJA: UMIRJANJE STRESNIH EMOCIJ S SKUPINSKO MEDITACIJO

Namen vaje: Naučili se boste sprejemati in umirjati stresne emocije, kar bo pozitivno vplivalo na uspešno skupinsko upravljanje stresnih emocij in okrepilo duševno zdravje.

Čas vaje: 20 minut

1. Vaja traja 20 minut in je razdeljena na dva dela po 10 minut. V prvem delu skupaj meditirajte, v drugem delu pa delite svoje razmišljanje o podoživljanju stresnih emocij.
2. Zagotovite si miren in varen prostor brez motenj iz zunanjega okolja, v ozadju naj tiho igra meditativna glasba, da boste lahko svojo pozornost usmerili na pomirjajoče zvoke in se hitreje umirili. Posedite se na stole, kavče ali blazine in se udobno namestite ter utišajte ali izklopite svoje mobilne telefone. Zamislite si kraj, na katerem se počutite najboljše, in se skušajte čim bolj sprostiti.
3. Zaprite oči in globoko vdihnite skozi nos, pri tem štejte do deset, zadržite dih za dve sekundi, potem pa počasi izdihnite skozi usta in štejte do deset. Pred naslednjim vdihom počakajte dve sekundi. Čim bolj skušajte umiriti svoje misli in se osredotočiti na dihanje ter sprostiti svoje telo.
4. Ko boste desetkrat globoko vdihnili in izdihnili, začnite svojo pozornost usmerjati na stresne emocije, ki ste jih doživljali v stresni situaciji, ki vam je najbolj ostala v spominu. Skušajte si čim bolje predstavljati, kaj se je takrat dogajalo, o čem ste razmišljali in kako ste se počutili. Pri tem vseskozi globoko dihaite in skušajte biti čim bolj v stiku s svojimi emocijami, ki jih sprejemajte takšne, kot so. Ko boste v polnosti občutili stresne emocije in jih sprejeli, začnite v mislih ponavljati naslednje stavke: »V sebi čutim mir. Obračam se vase in umirjam svoje emocije; Jaz obvladujem emocije in ne one mene.« Stavke tolikokrat ponovite drugega za drugim, dokler se popolnoma ne umirite. Ponavljate jih lahko vedno, kadar ste v stresu.
5. V drugem delu vaje je čas za skupinsko refleksijo o tem, ali vam je skupinska meditacija pomagala pri sprejemanju in umirjanju stresnih emocij, ki ste jih podoživeli. Kako ste se ob tem počutili in kaj ste se iz tega naučili?

9 IZRAŽANJE STRESNIH EMOCIJ

Kadar člani skupine izražajo stresne emocije na primeren način in se pogovarjajo o njih ter si nudijo emocionalno in socialno oporo, si na tak način zelo pomagajo med seboj, ker se uspešno emocionalno razbremenijo na delovnem mestu. Da lahko izražajo svoje emocije, ne da bi se bali, da jih bodo drugi napačno razumeli, morajo vzpostaviti močno skupinsko miselnost, povezanost in zaupanje. Sodelavci, ki se med seboj dobro razumejo, si stojijo ob strani in so dobronamerni, lahko negativne emocije, ki jih doživljajo zaradi stresnih situacij, izražajo na primeren način, kar pozitivno vpliva na počutje in zadovoljstvo. Dostikrat morajo pred strankami, kupci, bolniki, oskrbovanci in drugimi profesionalno izražati stresne emocije, kar lahko raven poklicnega stresa še poveča. Zato je zelo pomembno, da lahko kasneje pred člani svoje skupine svobodno izražajo stresne emocije in se pogovorijo o njih ter jih tako upravljajo na skupinski ravni. Pomembno je tudi, da znajo vodje opolnomočiti podrejene, da spoštujejo in sprejemajo svoje emocije in emocije drugih ter se ne bojijo pokazati, kaj v resnici čutijo. Na ta način se člani skupine bolj povežejo med seboj in bolj odkrito govorijo o svojih emocijah ter jih skupinsko upravljajo in zmanjšajo doživljanje poklicnega stresa.

Prikrivanje in potlačevanje negativnih stresnih emocij lahko vodi do povečevanja poklicnega stresa ter poslabšuje počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu, kar so ugotovili tudi člani skupine, ki v trgovini z gospodinjskimi aparati skrbi za prevzem in vračilo izdelkov. Ker so se morali pogosto ukvarjati z jeznimi, nezadovoljnimi in nepotrpežljivimi strankami, so doživljali veliko slabe volje, napetosti in jeze. Kljub temu pa so se obnašali profesionalno in so pred strankami prikrivali in potlačevali negativne emocije, bili prijazni, dobre volje in nasmejani, četudi so v resnici čutili drugače. Doživljali so veliko poklicnega stresa, a se o tem s sodelavci niso pogovarjali. Nekega dne, ko je bilo nezadovoljnih strank več kot običajno,

so se na Benjaminovo pobudo ob koncu izmene zbrali skupaj in prisluhnili njegovi težavi: »Tako ne morem več naprej in mislim, da tudi vi ne. Vsi doživljamo veliko stresa, ki ga ne znamo obvladovati, in čas je, da naredimo nekaj, da se bomo razbremenili negativnega pritiska.« Po dolgem pogovoru so ugotovili, da so prikrivali in potlačevali negativne stresne emocije, ker so želeli ohranjati dobre odnose s strankami in biti bolj produktivni, to pa je njihovo doživljanje poklicnega stresa še povečevalo. Sklenili so, da se bodo vedno, kadar bodo imeli veliko opravka z nezadovoljnimi strankami, po končanem delu zbrali in se odkrito pogovorili o stresnih situacijah in emocijah. V pogovorih s sodelavci so izražali stresne emocije na primeren način, kar jim je pomagalo obvladovati poklicni stres.

Izražanje stresnih emocij na različne primerne načine članom skupine pomaga uspešno skupinsko upravljati stresne emocije in zmanjšati doživljanje poklicnega stresa.

Svobodno izražanje stresnih emocij

Če želijo člani skupine v stresnih situacijah svobodno izražati stresne emocije brez negativnih emocionalnih izbruhov, morajo imeti dobre medosebne odnose, močno skupinsko miselnost, zaupanje in povezanost. Tako lahko drug z drugim svobodno delijo stresne emocije in se iskreno pogovarjajo o njih, kar jim pomaga, da lažje preobrazijo negativne stresne emocije v pozitivne in se emocionalno razbremenijo na delovnem mestu.

Izražanje stresnih emocij na primeren način

Člani skupine v stresnih situacijah uspešneje obvladujejo emocionalne vzgibe ter ne reagirajo prehitro in nepremišljeno, če znajo prepoznati in razumeti stresne emocije. Skupaj se lahko dogovorijo, da se bodo v stresnih situacijah vsi člani po svojih najboljših močeh trudili biti čim bolj umirjeni in pozitivno naravnani ter bodo negativne stresne emocije izražali na primeren način. Na delovnem mestu se lahko zgodi, da nekateri člani zaradi visoke stopnje poklicnega stresa izražajo nezaželene emocije jeze in slabe volje ter povišajo svoj glas in se agresivno vedejo do drugih članov skupine. Če želijo omejiti prekomerno izražanje negativnih emocij in kričanje, lahko skupine postavijo pravilo, ki omejuje takšno odzivanje, lahko pa se tudi pogovorijo z negativno nastrojenimi in konfliktnimi posamezniki ter jim skušajo na lep način povedati, da je takšno obnašanje neprimerno in da ne bodo dopuščali agresivnih izpadov.

Profesionalno izražanje stresnih emocij

Na delovnem mestu se pogosto zgodi, da zaposleni nimajo opravka le z negativnimi in konfliktnimi sodelavci, temveč doživljajo negativne stresne emocije tudi zaradi jeznih strank, nejevoljnih kupcev, zahtevnih bolnikov in oskrbovancev ali drugih. Svojih negativnih stresnih emocij nočejo ali ne smejo prenašati nanje, zato jih profesionalno izražajo in skušajo biti čim bolj pozitivni, veseli in nasmejani, pri tem pa prikrivajo in potlačujejo negativne stresne emocije. Sčasoma jih lahko začne takšen način emocionalnega odzivanja močno obremenjevati in poveča doživljanje poklicnega stresa, saj ne izražajo svojih resničnih emocij, temveč tiste, ki jih od njih zahteva situacija ali delodajalec. Stresnih emocij, ki jih morajo profesionalno izražati, pa naj ne prikrivajo in potlačujejo pred sodelavci, ampak naj se o njih raje pogovorijo z njimi. Negativne stresne emocije naj pred sodelavci izražajo na primeren način, saj se bodo tako lažje emocionalno razbremenili.

Izražanje dejanskega emocionalnega počutja

Zaposleni morajo dostikrat usklajevati svoje zasebno čustvovanje in emocionalno izražanje s pravili delovne organizacije, tako da pred drugimi izražajo le zaželeno oz. pričakovane emocije. V stresnih situacijah pa se ne bi smeli pretvarjati, da doživljajo pozitivne emocije, da je vse v redu in da jih nič ni prizadelo ali spravilo v slabo voljo, ker to povzroča veliko emocionalno stisko in povečuje doživljanje poklicnega stresa. Izjemno pomembno je, da sodelavcem povedo, kako se v resnici počutijo, saj tako uspešneje obvladujejo poklicni stres in se emocionalno razbremenijo.

Prikrivanje in potlačevanje stresnih emocij

Prikrivanje in potlačevanje stresnih emocij slabo vpliva na celo skupino, saj spremeni vzorce komunikacije in poslabša medsebojno razumevanje. Do prikrivanja in potlačevanja stresnih emocij prihaja predvsem v skupinah s šibko skupinsko miselnostjo in povezanostjo, v katerih se člani ne razumejo med seboj in si ne zaupajo. Na kratki rok lahko prikrivanje in potlačevanje stresnih emocij ter izogibanje pogovoru o njih sicer pomaga, da se člani lažje osredotočijo na izvajanje delovnih nalog, hitreje opravljajo svoje delo in se izogibajo konfliktom v skupini, na dolgi rok pa privede do individualnega upravljanja stresnih emocij, poslabšanja medosebnih odnosov in odtujenosti. Kadar v stresnih situacijah člani čutijo velik pritisk in doživljajo negativne stresne emocije, jih ne smejo prikrivati in potlačevati, temveč jih morajo izražati na primeren način in se pogovarjati o njih, saj se tako veliko bolje počutijo in so bolj zadovoljni na delovnem mestu.

25. VAJA: USTVARIMO MOST ZAUPANJA

Namen vaje: Naučili se boste vzpostaviti močnejše medsebojno zaupanje in bolj svobodno izražati stresne emocije, se bolje spoznali in povezali med seboj, kar bo pozitivno vplivalo na upravljanje stresnih emocij v vaši skupini.

Čas vaje: 20 minut

1. Razdelite se v pare in člani parov sedite drug nasproti drugega.
2. V prvi fazi se pari glejte v oči po 15 sekund. Po koncu naj vsak član para drugemu pove, kako se je ob tem počutil (mu je bilo neprijetno, o čem je razmišljal ...).
3. V drugi fazi si pari zrite v oči po 30 sekund. Nato drug drugemu izmenično postavite dve osebni vprašanji (npr. Kateri je tvoj največji strah?; Kateri dogodek te je v življenju najbolj zaznamoval in zakaj?; Katera je tvoja največja slabost? ...).
4. V tretji fazi se pari glejte v oči po 60 sekund, ob koncu pa si izmenično postavite po tri vprašanja, ki so povezana z doživljanjem poklicnega stresa, konflikti med sodelavci, problemi na delovnem mestu ipd. (npr. Katere emocije doživljaš, ko se soočaš s problemi na delovnem mestu?; Kaj te spravi v največjo stisko?; Kako se odzoveš, kadar so ljudje nesramni do tebe in nate prenašajo svoje negativne emocije?).
5. Vsi skupaj se pogovorite o tem, kaj ste doživljali in kako ste se počutili pri izvajanju vaje. Ali vam je vaja pomagala, da ste drug drugega bolje spoznali? Ali ste zgradili močnejše medsebojno zaupanje? Če ne, kaj menite, da vam je preprečilo vzpostaviti most zaupanja? Ali ste bili po 60 sekundah pripravljeni svobodneje izražati svoje emocije ali ne? Zakaj?

26. VAJA: PRIMERNO IZRAŽANJE STRESNIH EMOCIJ

Namen vaje: Naučili se boste soočati s tistimi člani, ki stresnih emocij ne izražajo na primeren način in s svojimi dejanji motijo delovanje skupine.

Čas vaje: 30 minut

1. Če kateri od članov skupine neprestano izraža svojo jezo, napetost in nervozo ter veliko vpije, se pogovorite z njim. Mirno in prijazno ga opomnite, da ne sme izražati negativnih stresnih emocij na neprimeren način, ker to slabo vpliva na celo skupino.
2. Pogovor začnite z naslednjimi besedami: »Zadnje čase opažamo, da si zelo vzkipljiv in nervozen ter veliko kričiš na druge člane skupine. Zanima nas, kaj doživljaš in kako ti lahko pomagamo, da se boš lažje spoprijemal s stresom.«
3. Poskušajte čim bolj pazljivo in natančno poslušati, kaj vam bo povedal. Ne prekinjajte ga in mu dajte dovolj časa, da lahko pojasni razloge za svoje emocionalno odzivanje. Pri tem ga skušajte čim bolje razumeti in mu pomagajte z nasveti, da bo začel negativne stresne emocije izražati na primeren način.
4. Na podlagi različnih mnenj in stališč glede (ne)primerne izražanja stresnih emocij skušajte skupaj določiti pravila, s pomočjo katerih boste lažje skupinsko upravljali stresne emocije. Vzpostavite lahko pravila, ki omejujejo izražanje negativnih emocij in povišan ton glasu. Lahko tudi določite, da sme v stresnih situacijah le ena oseba največ deset minut izražati negativne emocije, kar pa mora storiti na čim primernejši način; drugi člani medtem ne smete odreagirati in se morate čim bolj umiriti in sprejemati emocije drugih. To vam bo pomagalo, da boste primerno izražali stresne emocije in izboljšali medosebne odnose v skupini.

10

POGOVARJANJE O STRESNIH EMOCIJAH

Za obvladovanje poklicnega stresa je ključnega pomena, da se člani skupine iskreno pogovarjajo o stresnih emocijah ter o službenih in zasebnih težavah. Kadar so izpostavljeni poklicnemu stresu zaradi delovne preobremenitve, pomanjkanja nadzora nad situacijo, napornega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ..., lahko doživljajo veliko negativnih stresnih emocij. Pogovor o stresnih emocijah jim lahko zelo pomaga, da se emocionalno razbremenijo na delovnem mestu.

Med pandemijo nove koronavirusne bolezni je tudi skupina reševalcev nujne medicinske pomoči spoznala, da jim pogovor o stresnih emocijah lahko pomaga obvladovati poklicni stres. V tistem času so se soočali s povišano stopnjo poklicnega stresa, saj so bili poleg svojega dela, ki je že v običajnih okoliščinah izjemno fizično, psihično in emocionalno naporno, obremenjeni tudi s pritiski zaradi velike zdravstvene krize. Vodja reševalne postaje Robert je opazil, da so reševalci, kljub temu da so si tako kot običajno stali ob strani in podpirali drug drugega, doživljali več negativnih emocij, kot so napetost, frustracija, krivda in tesnoba, ki so zelo poslabšale njihovo počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu. Svetoval jim je, naj se začnejo pogovarjati o stresnih emocijah ter službenih in zasebnih težavah, si nudijo emocionalno in socialno oporo ter konstruktivno rešujejo probleme in konflikte, saj jim prikrivanje in potlačevanje emocij ne pomaga pri obvladovanju poklicnega stresa: »Moramo si pomagati med seboj z iskrenimi pogovori o svojih emocijah in težavah, saj bo tako naše breme postalo lažje.« Sodelavci so upoštevali njegov nasvet in že kmalu se je njihovo počutje zelo izboljšalo, saj se je doživljanje poklicnega stresa zmanjšalo.

Člani skupine uspešneje skupinsko upravljajo stresne emocije na delovnem mestu, če se o njih iskreno pogovarjajo, pozorno prisluhnejo drug drugemu in si nudijo več emocionalne in socialne opore, razumejo mnenja in stališča vseh članov skupine ter si pomagajo z različnimi nasveti in izkušnjami. Če se želijo bolje spoznati in povezati med seboj, se sprostijo in ustvarijo pozitivno skupinsko vzdušje, se lahko pogovarjajo tudi o preživljanju prostega časa in osebnem življenju.

Iskreno pogovarjanje o stresnih emocijah

V skupinah se lahko člani o stresnih emocijah iskreno pogovarjajo takrat, ko se dobro razumejo, zaupajo drug drugemu in se čutijo varne, ker jih ni strah, da bi jih drugi napačno razumeli ali jim želeli škodovati. Iskren in odprt pogovor članom pomaga, da se počutijo manj osamljene in skupaj najdejo rešitve, kako bolje upravljati stresne emocije. S pogovorom lažje predelajo jezo, napetost ali slabo voljo v stresni situaciji, ohranjajo dobre medosebne odnose in se emocionalno razbremenijo. Stresne emocije lahko izražajo tudi z določenimi besedami ali prispodobami, se med seboj sprašujejo, kako se počutijo, in si izražajo naklonjenost, kar pozitivno vpliva na počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu.

Nudenje emocionalne in socialne opore

Emocionalna in socialna opora omogoča občutek varnosti in povečuje motiviranost za premagovanje različnih ovir, še posebej pomembna pa je v stresnih situacijah, ko člani potrebujejo pogovor, da lažje premagujejo težave pri opravljanju dela in skupinsko upravljajo stresne emocije. Dobri nasveti sodelavcev pomagajo članom skupine, da vidijo situacijo na drugačen način, zato nudenje emocionalne in socialne opore spodbudi pozitivne emocije in zmanjša negativni vpliv poklicnega stresa. Z emocionalno in socialno oporo si člani pomagajo pri upravljanju stresnih emocij tako, da se pogovarjajo in so empatični, si nudijo tolažbo in predlagajo koristne nasvete glede obvladovanja poklicnega stresa.

Če si člani ne nudijo emocionalne in socialne opore, to negativno vpliva na počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu. Držijo se vsak zase in drug drugemu ne želijo govoriti o stresnih emocijah, ker so prepričani, da jim pogovor s sodelavci ne bo nič koristil, bojijo pa se tudi, da bodo sodelavci o

njihovih emocionalnih stiskah pripovedovali drugim. Ker se ne pogovarjajo o stresnih emocijah, jih upravljajo individualno, kar pa jim ne prinaša emocionalne razbremenitve. Službene težave zato prenašajo v zasebno življenje in z njimi obremenjujejo svoje družinske člane in prijatelje, pri katerih iščejo nasvete za obvladovanje poklicnega stresa. Doživljanje stresa to lahko še poveča, saj zaradi obremenjevanja sorodnikov in prijateljev občutijo slabo vest in krivdo.

Tudi vodje morajo aktivno poslušati in razumeti svoje podrejene, se znati vživeti v njihove emocije in prepoznati njihove emocionalne potrebe ter jim nuditi emocionalno in socialno oporo. Podrejeni jim morajo zaupati in spoštovati njihovo mnenje, da se lahko z njimi odkrito in iskreno pogovarjajo o stresnih emocijah in težavah na delovnem mestu. Vodje morajo biti v stiku s svojimi emocijami in jih razumeti, prav tako pa morajo tudi prepoznati in razumeti emocije drugih. Razviti morajo veščine aktivnega poslušanja, sprejemanja različnih mnenj in vživljanja v druge, da lahko iz podrejenih izvlečejo najboljše in jim pomagajo uspešno upravljati stresne emocije. Pomembno je, da v stresnih situacijah podrejenim pokažejo, da jih razumejo in podpirajo, ter jim skušajo dati čim boljše nasvete za zmanjšanje doživljanja poklicnega stresa.

Pogovarjanje o službenih in zasebnih težavah

Člani skupine se o službenih in zasebnih težavah najlažje pogovarjajo s tistimi člani, s katerimi se dobro razumejo, so z njimi povezani in si zaupajo med seboj. Pomembno je, da si izmenjujejo informacije, se pogovarjajo o različnih problemih na delovnem mestu in skupaj iščejo rešitve za njihovo uspešno razreševanje. S pogovorom o službenih in zasebnih težavah se člani tudi bolje spoznavajo med seboj in si pomagajo z nasveti, s tem pa zmanjšajo doživljanje poklicnega stresa.

Pogovarjanje o preživljanju prostega časa in osebnem življenju

Člani skupine se lahko pogovarjajo tudi o svojem prostem času, različnih hobijih in družinskem življenju, saj se na ta način bolje spoznajo med seboj, se sprostijo in nasmejejo.

27. VAJA: POGOVOR O STRESNIH EMOCIJAH – DA ALI NE?

Namen vaje: Naučili se boste predstaviti svoja stališča, bolje sprejemati in upoštevati mnenja drugih ter hitreje razreševati nesporazume in konflikte.

Čas vaje: 60 minut

1. Skupina naj se razdeli v dve ekipe. Prva ekipa naj zagovarja stališče, da je pogovor o stresnih emocijah izjemno pomemben in prispeva k boljšemu počutju in večjemu zadovoljstvu na delovnem mestu. Druga ekipa naj zagovarja stališče, da pogovor o stresnih emocijah ne spada na delovno mesto in ne izboljšuje počutja in zadovoljstva. Določite tudi sodnike, ki bodo na koncu debate odločili, katera ekipa je zmagala.
2. Vsaka ekipa ima 10 minut časa, da razmisli o svoji temi, pripravi argumente, s katerimi bo podprla svoje stališče, predvidi argumente nasprotne strani in pripravi odgovore nanje. Člani ekip si razdelite vloge in vrstni red nastopanja (prvi govorec bo imel uvodno misel, drugi bo predstavil glavne argumente, tretji bo izpodbijal argumente nasprotne ekipe, četrti pa bo imel zaključno misel). Vloge si razdelite, kot vam ustreza glede na število članov ekipe.
3. Z uvodno mislijo začne debato član ekipe, ki zagovarja stališče, da je pogovor o stresnih emocijah izjemno pomemben; naslednji je član druge ekipe, ki trdi ravno nasprotno. Oba imata na voljo po 5 minut.
4. Sledi drugi govorec prve ekipe, ki predstavi argumente, zakaj je treba spodbujati pogovor o stresnih emocijah. Na voljo ima 5 minut.
5. Drugi govorec nasprotne ekipe predstavi argumente proti spodbujanju pogovora o stresnih emocijah. Na voljo ima 5 minut.
6. Tretji govorec prve ekipe naj izpodbija argumente druge ekipe 5 minut; tudi tretji govorec nasprotne ekipe naj izpodbija argumente prve ekipe 5 minut.

7. Četrti govorec druge ekipe naj ima zaključno misel o tem, da pogovor o stresnih emocijah ni pomemben; potem mu sledi četrti govorec prve ekipe, ki zagovarja stališče, da je pogovor o stresnih emocijah pomemben. Vsak ima na voljo 5 minut.

8. Sodniki podajte svojo odločitev, katera ekipa vas je bolj prepričala s svojimi argumenti in zakaj.

9. Na koncu vsi člani obeh ekip z dvigom rok glasujte, ali se vam zdi pogovor o stresnih emocijah pomemben ali ne. Razpravljajte o tem, kakšna se vam je zdela debata, kaj ste se naučili pri tem in kaj bi lahko izboljšali. Razprava naj traja 10 minut.

28. VAJA: STOJIMO SI OB STRANI

Namen vaje: Naučili se boste izmenjevati koristne nasvete in skupaj reševati službene in zasebne težave.

Čas vaje: 30 minut

1. Sedite v krog. Vsak naj na list papirja napiše svoje ime (kdor želi, lahko ostane anonimen) in službeno ali zasebno težavo, ki ga močno emocionalno obremenjuje in je ne zna sam rešiti. Prepognite svoj list papirja in ga vrzite v večjo posodo ali vrečo.

2. Najstarejši član naj premeša liste in izvleče enega iz posode ali vreče ter ga na glas prebere. Potem naj poskuša po svojih najboljših močeh pomagati s konkretnimi nasveti, kako bi bilo težavo mogoče rešiti. Pri tem mu pomagajte tudi ostali člani. Nato naj drugi list izvleče in prebere tisti, ki sedi levo od najstarejšega člana, ter naj skuša z nasvetom čim bolj pomagati sodelavcu; tudi tokrat sodelujeta vsi člani.

3. Vaja je končana, ko ste prebrali vse liste in skušali rešiti zapisane službene ali zasebne težave.

SKLEP

V priročniku sem obravnavala skupinsko obvladovanje poklicnega stresa, ki pomaga zaposlenim reševati problem stresa na delovnem mestu in je uspešnejše, kot če morajo posamezniki sami iskati ustrezne rešitve. Poklicni stres lahko povzroča duševne in zdravstvene težave in ne vpliva negativno samo na zaposlene, temveč tudi na ekonomsko uspešnost organizacij, saj povečana odsotnost z dela, zmanjšana produktivnost in odhajanje delavcev na druga delovna mesta pomenijo veliko ekonomsko breme. Cilj organizacij bi moral biti zmanjšanje številnih problemov zaradi poklicnega stresa ter izboljšanje počutja in povečanje zadovoljstva zaposlenih, zato bi morale organizacije aktivneje pomagati zaposlenim pri obvladovanju poklicnega stresa s tem, da bi skupaj z njimi načrtovale in uvedle različne mehanizme za uspešnejše spoprijemanje s stresnimi situacijami in upravljanje stresnih emocij na delovnem mestu.

Delovne organizacije bi morale tudi spodbujati zaposlene, da bi izražali stresne emocije na primeren način in se odkrito pogovarjali o njih, saj bi na ta način uspešneje obvladovali poklicni stres in se emocionalno razbremenili, kar bi pozitivno vplivalo na njihovo počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu. Odprta komunikacija na vseh ravneh bi omogočila jasnejšo opredelitev nalog zaposlenih, boljšo organizacijo dela in boljši dostop do pomembnih informacij, s čimer bi se povečali motivacija in učinkovitost zaposlenih. Zaposleni bi morali imeti redne sestanke, na katerih bi se seznanili s ključnimi informacijami in predstavili svoja mnenja glede problemov, ki so povezani s čezmernim stresom na delovnem mestu. Organizacije bi morale s pomočjo strokovnih služb spodbujati tudi strokovni in osebni razvoj zaposlenih, tako da bi jim nudile različna izobraževanja s področja razvijanja komunikacijskih veščin in nudenja emocionalne opore, spoprijemanja s stresnimi situacijami in upravljanja stresnih emocij. Zaposleni bi na tak način pridobili tudi znanja, ki bi jim lahko pomagala pri skupinskem obvladovanju poklicnega stresa. K boljšemu spoznavanju med zaposlenimi, krepitvi medsebojne povezanosti in sodelovanju pa bi prispevale še skupne zabave ter izleti in športne dejavnosti v prostem času, kot so tekmovanja v različnih skupinskih športih, tekaške ali kolesarske prireditve, planinski pohodi, pa tudi izvajanje različnih treningov sproščanja, raztegovanje, aktivni odmori in podobno.

Zaposleni, ki se na delovnem mestu srečujejo z naraščanjem poklicnega stresa zaradi vse večje delovne preobremenitve, vse pogostejših fizičnih, psihičnih in emocionalnih obremenitev, slabih medosebnih odnosov in slabe komunikacije ter drugih organizacijskih omejitev, morajo rešitve za obvladovanje poklicnega stresa večinoma iskati sami, običajno v svojem prostem času in osebnem življenju, pri čemer niso najuspešnejši.

Priročnik Skupaj lahko totalno obvladamo poklicni stres obravnava skupinsko obvladovanje poklicnega stresa, ki je uspešnejše od individualnega, ker člani skupine niso več prepuščeni sami sebi in svoji iznajdljivosti, ampak lahko izkoristijo potencial delovne skupine in se skupaj borijo proti poklicnemu stresu.

Priročnik temelji na desetih ključnih korakih, ki članom skupine pomagajo, da se uspešno skupinsko spoprijemajo s stresnimi situacijami in skupinsko upravljajo stresne emocije. S pomočjo ilustrativnih primerov, konkretnih nasvetov in praktičnih vaj lahko člani skupine krepijo skupinsko sodelovanje in solidarnost, zaupanje in povezanost, vzpostavijo dobre medosebne odnose, imajo odprto komunikacijo, ustvarijo pozitivno skupinsko vzdušje in še mnogo več.

Člani skupine lahko s skupinskim obvladovanjem poklicnega stresa:

- ✓ zmanjšajo doživljanje poklicnega stresa,
- ✓ lažje dosežejo emocionalno razbremenitev,
- ✓ izboljšajo počutje in povečajo zadovoljstvo,
- ✓ izboljšajo skupinsko usklajenost in učinkovitost,
- ✓ povečajo skupinsko motiviranost, kreativnost in inovativnost.

Dr. Jerca Pavlič je leta 2016 končala program MBA na Ekonomski fakulteti v Ljubljani in leta 2020 doktorirala iz sociologije na temo skupinskega upravljanja stresnih emocij pri delovni preobremenitvi na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. Več let je proučevala skupinsko obvladovanje poklicnega stresa, saj je prepričana, da člani skupine doživljajo manj poklicnega stresa, uspešneje premagujejo izzive in dosegajo boljše rezultate, kadar se zavedajo, da skupaj zmorejo več.