

KRAJCSÓ NELLI

GYORS, GYORS, LASSÚ

MÓDSZER A STRESSZ ELLEN

A TÚLHAJSZOLT, STRESSZES NŐ MINDENNAPOS JELENSÉG. BÁR AZ IS IGAZ, HOGY A VERSENGŐ FÉRFI ATTITÚD A TÁRSADALMI NYOMÁSSAL SÚLYOSBÍTVÁ UGYANÚGY KOMOLY STRESSZGENERÁLÓ. A PROBLÉMÁINK MÁSOK, CSAK A KIHÍVÁS UGYANAKKORRA.

Tény, hogy az emancipációs törekvések ellenére is még mindig kevesebbet keresünk, mint a férfitársaink, így ugyanazért az elismerését többet kell bizonyítanunk. Tény, hogy még mindig kevesebb a vezető nő, mint férfi, ezért ilyen pozícióban egyszerre férfiként és nőként is helyt kell állnunk, hogy sikeresen vegyük az akadályokat a férfiak uralta világban. Tudjuk azt is, hogy a jó megjelenés hatványozottan segíti az érvényesülésünket, ezért jóval több időt vagyunk képesek a külsőnkkel tölteni (a tökéletességet hajszolva stresszelni), mint a másik nem. És bár továbbra is a legtöbben nyolc órában, kötött munkaidőben dolgozunk, még mindig alapvető tény, hogy mi számítunk a család összetartó tagjának, az erős háttérnek, legyen szó anyai, házastársi szerepről, vagy a nagyszülők gondozásáról, ezért a munkában és a magánéletben is komoly kihívásokkal küzdünk. Végül pedig az is tény, hogy nőként mégiscsak élen járunk az állandó utálkozásban, kibeszé-

lésben, a versengésben kollégáinkkal, így nem könnyítjük meg a helyzetünket.

TÖRVÉNYBE FOGLALT PROBLÉMA

Lassan két éve beszélgetek gyorsról és lassúról az emberekkel, arról, hogy mi pörgeti őket túl, vagy mi hoz egyensúlyt az életükbe. Ezekből a beszélgetésekből kiderül, hogy a túlhaajsoltágot legtöbben, nők és férfiak egyaránt, a munkahellyel azonosítjuk. Nincs ezen mit csodálkozni, hiszen míg a magánéletünkben (ideális esetben) mi vagyunk a saját életünk urai, a munkahelyen egy csapat részeként működünk, céges kultúrához alkalmazkodunk, és általában főnök irányításával dolgozunk. Úgy érezzük, nem tudjuk kontrollálni, mi történik velünk az irodában, ezért sokan túlélő pozícióba helyezkedünk. Bemegyünk reggel dolgozni, és a fogásra akasztjuk a lelkünket, végignyomjuk a napot a pénzért úgy, hogy kevés reményünk, rosszabb esetben elvárásunk van a saját kiegyensúlyozottságunkat illetően, majd munka

végeztével rohanunk tovább, ki az edzőterembe, ki a gyerekért, ki a barátokhoz, reménykedve, hátha este jön a boldogság. Csakhogy az a pár este és hétvége nem elég a teljes, feltöltő, sikeres élet kialakítására.

Ezek az érzések nem új keletűek (a stresszel már az 1930-as évek óta foglalkoznak Magyarországon), de nyilván a legtöbbszöröződött női szerepek, a felgyorsult környezet, a munkavégzés digitális térben, az állandó elérhetőség a problémákat csak felerősítette. Az Európai Unió 2004-ben a munkahelyi stresszt egyéni problémáról kollektív problémára minősítette, itthon pedig ez a téma 2008 óta része a munkavédelmi törvénynek, amely kiemeli, hogy a munkáltató kötelessége a pszichoszociális kockázatok felmérése és csökkentése. Idén az Európai Munkavédelmi Ügynökség 28 EU-s tagállamban, köztük Magyarországon is elindította Egészséges Munkahelyek – Kezeljük a stresszt! című kampányát, amellyel a stressz kezelésében próbálnak módszertani segítséget nyújtani vállalatoknak, illetve munkahelyi jó példákat keresnek. Ezzel összekapcsolódik az a néhány hete publikált, a Semmelweis Egyetem által végzett kutatás is, amelyben Magyarországon 19 ezer 18–60 év közötti embert kérdeztek meg ebben a témában. Kiderült többek



között, hogy a legnagyobb munkahelyi stresszgeneráló probléma a gyors munkatempó, és hogy a nők jobban stresszelnek, mint a férfiak, amiért a kiegészítés, az alvászavarok és a munka-magánélet egyensúlytalanság, illetve a munkájukkal való elégedetlenség okolható.

STRESSZKEZELÉS A LELASSULÁS ÁLTAL

Ilyen problémák megoldásában tud hasznos gyakorlati segítséget nyújtani a tudatos lassítás. A Slow Budapesttel Slow @Work néven párbeszédet indítottunk a témában, hogy a felgyorsult munkahelyi környezet által kiváltott társadalmi szintű problémákra megoldást keressünk. Elkezdtünk beszélni az irodai túlhajszoltságról és a lehetséges megoldásokról, hogy pozitív irányba változzon a dolgozó emberek életminősége, aminek hatására a női kérdések (olyanok, mint a rugalmas munkaidő és az otthonról dolgozás) is jobban terítékre kerülhetnek. Mindezt a slow filozófiára alapozva. A slow lelassulást jelent, de nem a szó szoros értelmében. Arról szól, hogy számunkra normális tempóban, tudatosan igyekezzük élni az életünket, így lehetőségünk lesz észrevenni a dolgokat, feldolgozni őket, inspirálódni, új válaszokat találni. Munkahelyi történeteket gyűjtöttünk munkavállalóktól, és vezetőket kérdeztünk meg többek között arról, mit gondolnak, a cégük sikerét vajon befolyásolja-e a munkahelyi kiegyensúlyozottság, és hogy a mindennapi döntéseiket ez mennyire befolyásolja. A 87 és 13 százalékos eredmény (elmélet és gyakorlat) között lévő hatalmas különbség bizonyítja, hogy még mindig úttörő dolog erről beszélni céges szinten, és hogy szükség van a vállalatok és vezetőik tréningezésére. A felmérésünkből az is kiderül, hogy a munkavállalók 58 száza-

léka szerint a vállalatuk nem foglalkozik a kiegyensúlyozottság kérdésével, pedig szükség lenne rá, további 19 százalék szerint a téma már az asztalon van, de még mindig nem kap elég figyelmet.

VÁLLALATI ÉS TÁRSADALMI ÉRDEK IS

Pedig a munkaadónak megéri foglalkoznia a kérdéssel, hiszen a stresszes alkalmazott nem motivált kellőképpen, egy idő után nem akar azonosulni a vállalat által képviselt értékekkel, nem fog együttműködni a vezetőivel. Hamar eljut arra a szintre, hogy alulteljesít, és elkezd a felelősséget hárítani, sok többletköltséget okozva ezzel a munkaadónak – végül pedig sok esetben másik munkahelyre megy el. Az új munkaerő megtalálása pedig igen sokba kerül. Az óriási költségek társadalmi szinten is megjelennek: a magyar gazdaságnak évente 1000 milliárd forint kárt okoz a munkahelyi stressz.

Mivel a munkahelyi életminőség javítása elsősorban saját érdekünk, a felelősséget nem szabad csak a rendszerre hárítani. A munkavállalónak is van mozgástere, lehetősége a saját kiegyensúlyozottsága növelésére. Segíthet, ha a napi rohanásban az idejét tudatosan menedzselve hagy magának időt az elmélyült munkavégzésre. Próbáljunk fókuszáltan dolgozni: ha e-mailt írunk, ne telefonáljunk és együnk is közben! A személyes kapcsolatok erősítése, egy-egy probléma személyes megbeszélése a szomszédos kollégával hosszú e-mailezés helyett sokat tud segíteni, ahogyan az is, ha figyelünk arra, hogy mozogjunk napközben (például sétáljunk). Az egyik legnehezebb, de legfontosabb módszer a stressz csökkentésére a saját határaink tiszteltetésben tartása, és a nemet mondás, ami főleg túlórázást támogató céges kul-

MIKOR ÉRZEM MAGAM JÓL A MUNKAHELYEMEN?

- 01 Ha pontosan tudom, mit várnak el tőlem, és azt is, meddig kell aznap bent lennem.
- 02 Ha emberként bánnak velem, és törődnek a véleményemmel.
- 03 Ha előre tudom, melyek a túlórázós napok, és ezekből nincs sok egymás után – kis időintervallumban.
- 04 Mikor reális célokat tűzök/tűzünk ki, és azokat sikerrel teljesítem.
- 05 Amikor időben elfogynak az e-mailek, és marad időm az egyéb dolgomaim is befejezni.
- 06 Ha elviselhető mennyiségben kapom a feladatokat, és van pozitív visszajelzés.
- 07 Ha nem sürgetnek, mert minőséget csak a saját tempómban tudok előállítani.
- 08 Ha nem kell más helyett is dolgozni, ha bárben is elismerik a jó teljesítményt.
- 09 Számít az iroda fekvése, pl. besüt-e a nap vagy világítás mellett kell dolgoznom, barátságos-e a berendezés, jó-e a kollektíva, és a főnök figyelembe veszi-e pl. az ebéddőt.
- 10 Ha átgondoltan el tudom végezni a munkámat, óránként fel tudok állni egy pár percre, ki tudok menni ebédszünetben sétálni, és el tudok jönni időben úgy, hogy a végére értem a „to do” listámnak.

túrában jöhet jól. És ha már nyár van, a feltöltő szabadságok fontosságáról se feledkezzünk meg: vegyük ki a nekünk járó pihenési időt, ne hajszoljuk magunkat munkavégzésbe például arra hivatkozva, hogy nem tudunk kikapcsolni, és folyamatosan az e-mailjeinket ellenőrizzük! Nőként pedig mindehhez hozzátenném, hogy a tökéletesség ideájának elengedése néha minden tekintetben lazább napot eredményezhet.