



Managementul stresului pentru angajați

Cum recunoaștem, prevenim și gestionăm stresul la locul de muncă

Stresul la locul de muncă a devenit una dintre cele mai frecvente provocări ale mediului profesional contemporan. Termenele strânse, volumul mare de sarcini, presiunea de a fi permanent disponibil și incertitudinea legată de schimbările organizaționale contribuie, adesea cumulat, la o stare de tensiune constantă. Un nivel moderat de stres poate fi, în anumite limite, un factor de mobilizare — ne ajută să ne concentrăm și să acționăm sub presiune. Problema apare atunci când stresul devine cronic, depășind capacitatea persoanei de a se recupera, cu efecte negative atât asupra sănătății, cât și asupra performanței.

Acest articol prezintă mecanismele prin care apare stresul ocupațional, efectele sale asupra angajaților și organizațiilor, principalele semnale de avertizare, precum și strategiile individuale și organizaționale prin care stresul poate fi gestionat eficient.

Ce este stresul ocupațional

Stresul ocupațional apare atunci când cerințele locului de muncă depășesc, real sau perceput, resursele pe care o persoană le are la dispoziție pentru a le face față. Sursele acestui dezechilibru sunt variate: volum excesiv de muncă, termene nerealiste, lipsă de claritate privind rolul și responsabilitățile, relații tensionate cu colegii sau managerii, lipsă de control asupra propriei activități sau insecuritate legată de stabilitatea locului de muncă.

Este important de menționat că stresul nu este generat exclusiv de factori externi. Modul în care o persoană interpretează și răspunde la o situație — percepția asupra propriilor resurse, stilul de gândire, experiențele anterioare — joacă, de asemenea, un rol important în intensitatea și durata reacției de stres.

Nu orice stres este dăunător

Este util să facem distincția între două forme de stres. Eustresul este forma pozitivă, activatoare — apare, de exemplu, înaintea unei prezentări importante sau a unui proiect provocator și ne mobilizează resursele fără a ne copleși. Distresul, în schimb, este forma negativă, resimțită atunci când solicitările depășesc resursele disponibile pe o perioadă îndelungată, fără posibilitate reală de recuperare. Diferența dintre cele două nu ține doar de intensitatea situației, ci și de durata expunerii și de gradul de control perceput asupra ei.



Obiectivul unui management eficient al stresului nu este eliminarea completă a presiunii — care, în doze rezonabile, poate susține performanța și motivația — ci prevenirea alunecării dinspre eustres înspre distres cronic, prin recunoașterea din timp a semnalelor și prin intervenții adecvate.

Efectele stresului asupra sănătății și performanței

Stresul cronic, netratat, are efecte semnificative atât asupra sănătății fizice, cât și asupra celei mentale. Pe termen scurt, poate provoca oboseală, dureri de cap, tensiune musculară și dificultăți de concentrare. Pe termen lung, expunerea prelungită la stres este asociată cu un risc crescut de afecțiuni cardiovasculare, tulburări de somn, anxietate, depresie și epuizare profesională (burnout).

Din perspectiva performanței profesionale, stresul cronic reduce capacitatea de concentrare, afectează calitatea deciziilor și crește riscul de erori. De asemenea, contribuie la creșterea absenteismului, la scăderea implicării și, în multe cazuri, la decizia angajatului de a părăsi organizația. Din acest motiv, gestionarea stresului nu este doar o preocupare individuală, ci și un interes direct al organizațiilor, cu implicații asupra productivității și a retenției de personal.

Semnale de avertizare

Recunoașterea din timp a semnelor de stres cronic este esențială pentru a preveni evoluția către epuizare. Printre semnalele frecvente se numără oboseala persistentă, chiar și după odihnă, iritabilitatea crescută, dificultatea de a te concentra sau de a lua decizii, scăderea motivației față de sarcini care anterior aduceau satisfacție, tulburările de somn și tendința de izolare socială. Aceste semnale nu trebuie ignorate sau tratate ca simple „momente dificile” — cu cât sunt identificate mai devreme, cu atât intervenția este mai simplă și mai eficientă.

Strategii individuale de gestionare a stresului

Există numeroase strategii, susținute de cercetare, prin care fiecare angajat își poate gestiona mai eficient nivelul de stres:

- **Tehnici de respirație și relaxare:** exerciții simple de respirație profundă sau practici de mindfulness reduc rapid activarea fiziologică asociată stresului.
- **Activitate fizică regulată:** mișcarea, chiar și sub formă de plimbări scurte, reduce nivelul hormonilor de stres și îmbunătățește starea de spirit.
- **Organizarea și prioritizarea sarcinilor:** o planificare realistă a activităților reduce senzația de suprasolicitare și oferă un sentiment de control.
- **Pauze scurte, dar regulate:** intervale scurte de deconectare pe parcursul zilei previn acumularea tensiunii și susțin concentrarea.
- **Somn de calitate:** un program de somn constant este unul dintre cei mai importanți factori de recuperare fizică și mentală.



- **Comunicarea deschisă:** discutarea dificultăților cu managerul sau cu colegii, în loc de gestionarea izolată a presiunii, reduce semnificativ impactul stresului.

Rolul organizației în prevenirea și gestionarea stresului

Deși strategiile individuale sunt importante, gestionarea eficientă a stresului la locul de muncă necesită și implicarea activă a organizației. Managerii au un rol esențial în distribuirea echitabilă a volumului de muncă, în clarificarea așteptărilor și a priorităților, precum și în crearea unui climat în care angajații se simt confortabil să comunice dificultățile întâmpinate, fără teama de a fi judecați.

La nivel organizațional, politicile care susțin echilibrul viață-muncă, programele de sprijin pentru sănătatea mentală, accesul la consiliere psihologică și cultura recunoașterii rezultatelor, nu doar a orelor lucrate, contribuie semnificativ la reducerea nivelului general de stres. Organizațiile care investesc constant în aceste practici observă, de regulă, o scădere a absenteismului și o creștere a implicării și a performanței angajaților.

Când este necesar sprijinul specializat

Există situații în care strategiile individuale și sprijinul din partea organizației nu sunt suficiente. Atunci când simptomele de stres persistă mai multe săptămâni, se intensifică sau încep să afecteze semnificativ funcționarea zilnică — relațiile personale, somnul, starea generală de sănătate — este recomandat să se apeleze la un specialist în sănătate mentală: psiholog sau psihoterapeut. Solicitarea ajutorului specializat nu este un semn de slăbiciune, ci o decizie responsabilă, care previne agravarea situației și sprijină o recuperare durabilă.

Stresul la locul de muncă este o realitate greu de evitat complet, însă modul în care este gestionat face diferența dintre o carieră sustenabilă și una marcată de epuizare. Recunoașterea timpurie a semnalelor de avertizare, adoptarea unor strategii individuale eficiente și susținerea activă din partea organizației formează, împreună, un cadru solid pentru prevenirea și gestionarea stresului. Investiția în managementul stresului nu aduce beneficii doar angajaților, ci contribuie direct la performanța, stabilitatea și sănătatea pe termen lung a întregii organizații.

Mai 2026

**Expert informare si constientizare S
BARTOS ELVIRA VIRGINIA**