Človek kot osrčje organizacijske kulture

Matic Kadliček, univ. dipl. psih.

matic.kadlicek@videocenter.si

matic@trgotur.si

ASI
Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Učni cilji

- Ozavestili boste različne vidike novih pogojev dela v porastu – **delo od doma** in **nove vidike organizacijske kulture**
- Spoznali boste nekaj ozadij **organizacijske kulture** in **izgorelosti**
- Prejeli boste najmanj eno **neobičajno priporočilo za vaše blagostanje**

Delovni pogoji in organizacijska kultura

Delo od doma in izgorelost

Blagostanje in skrb zase

Delovni pogoji ↔ Organizacijska kultura

Zaupanje

Dovolj dela

Pristojnosti in odgovornosti

Ravnovesje med delom in prostim časom

Varnost in zdravje pri delu

Delovni čas

Odnosi

Varnost zaposlitve

Samostojnost

Poklicni stres

Prostor

Pot na delo in službena potovanja

Delovna sredstva in pripomočki

Delovna klima

Upravljanje uspešnosti

Plača in ugodnosti

Allianz

Pa notranji delovni pogoji?

Zaupanje

Zanos

Izpolnitev

Pripadanja nečemu večjemu od sebe

Občutek dosežka

Dobri odnosi

Samozavest

Občutek varnosti

Mojstrstvo

Sprejetost

Obvladovanje sebe in razmer

Preseganje samega sebe

Zanimivost in pestrost

Ponos

Občutek cenjenosti

Motiviranost

Pa notranji delovni pogoji?

Zaupanje

Zanos

Izpolnitev

Pripadanja nečer

k dosežka

Dobri odnosi

Samozavest

Občutek v

Mojstrstvo

Sprejetost

Obvladovanje sebe

Preseganje samega sebe

imivost in pestrost

Ponos

Občut k cenjenosti

Motiviranost

Pa notranji delovni pogoji?

Dvom v organizacijo

Stres

Praznina

Strma hierarhija

Konflikti

Občutek majhnosti

Dvom vase

Občutek ogroženosti

Zaničevanje

Skrb

Preobremenjenost

Zapravljanje potencialov

Dolgčas in monotonija

Sram

Zavrnjenost

Frustriranost

Pa notranji delovni pogoji?

Stres

Praznina

Konflikti

Občutek majhnosti

Zaničevanje

Občute

Preobremenje

Zapravljanje potencialov

in monotonija

Sram

Frustriranost

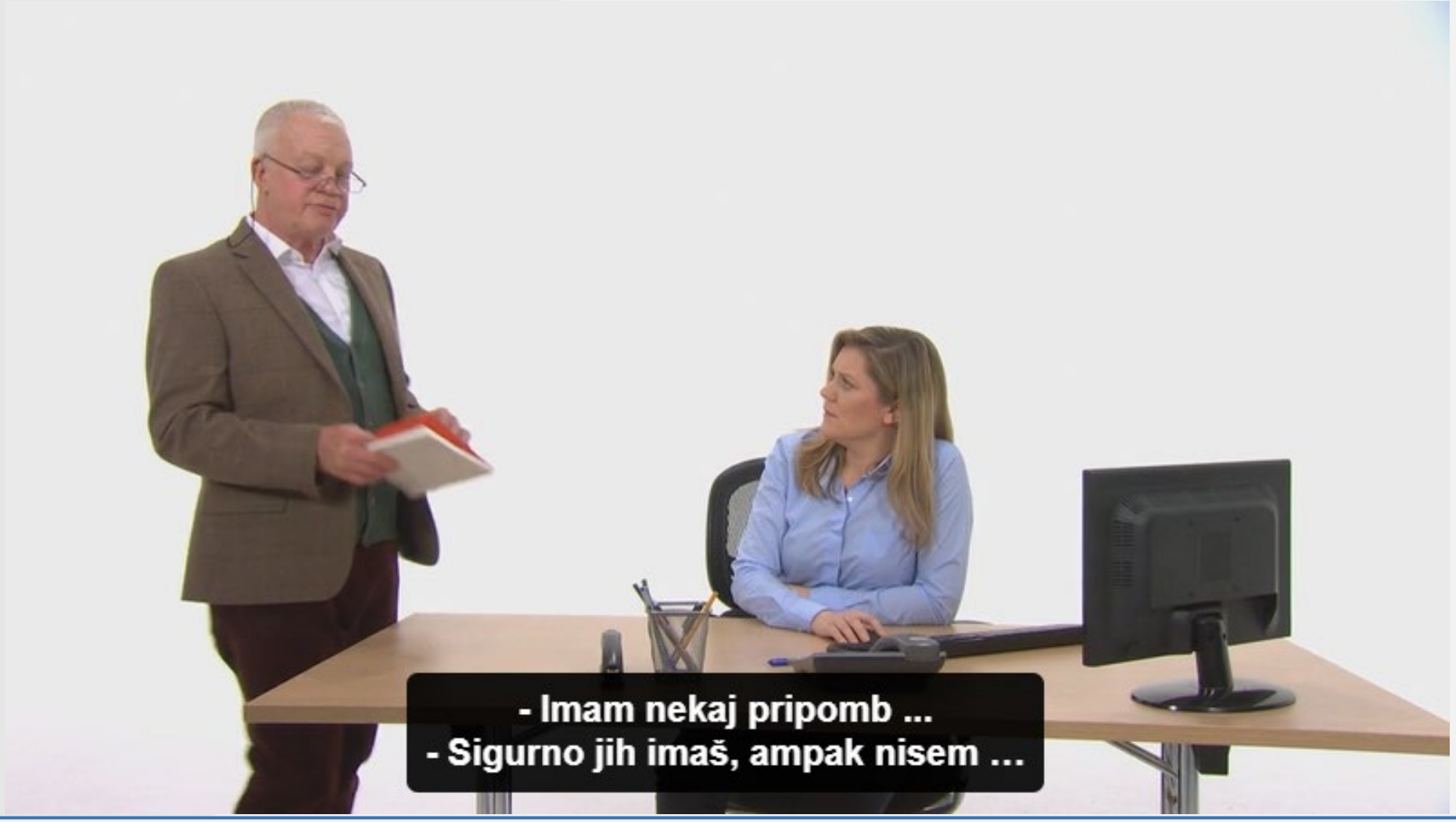
Adam Grant
@AdamMGrant

Before taking a job offer, it's worth asking: do I want to become more like the people here?

You can aspire to change the culture of a group, but don't overlook how the culture will change you.

Few of us are immune to the values of the people around us.

Notranji kritik



Delo od doma: Da, Ne, Morda?

„Ima delo od doma več prednosti ali slabosti?“

Same prednosti

↑

↓

Same slabosti

Prednosti dela od doma – zaposleni

Ravnovesje med delom in prostim časom

Udobna, sproščena oblačila

Prihranek časa

Fleksibilen delavnik

Manj motilcev

Samostojnost

Skrb za zdravje

Čas za druženje

Čas zase

Pisarna po lastni meri

Prihranek denarja

Sara Wallace Goodman
@ThatSaraGoodman

I guess we're about to find out which meetings could've been emails after all...

Prednosti dela od doma – delodajalci

Delo od doma tudi zase

Pridobivanje talentov

Večja produktivnost

Manj odsotnosti

Spodbujanje samostojnosti

Višja pripadnost

Čas za druženje

Višje delovno zadovoljstvo

Nižji stroški

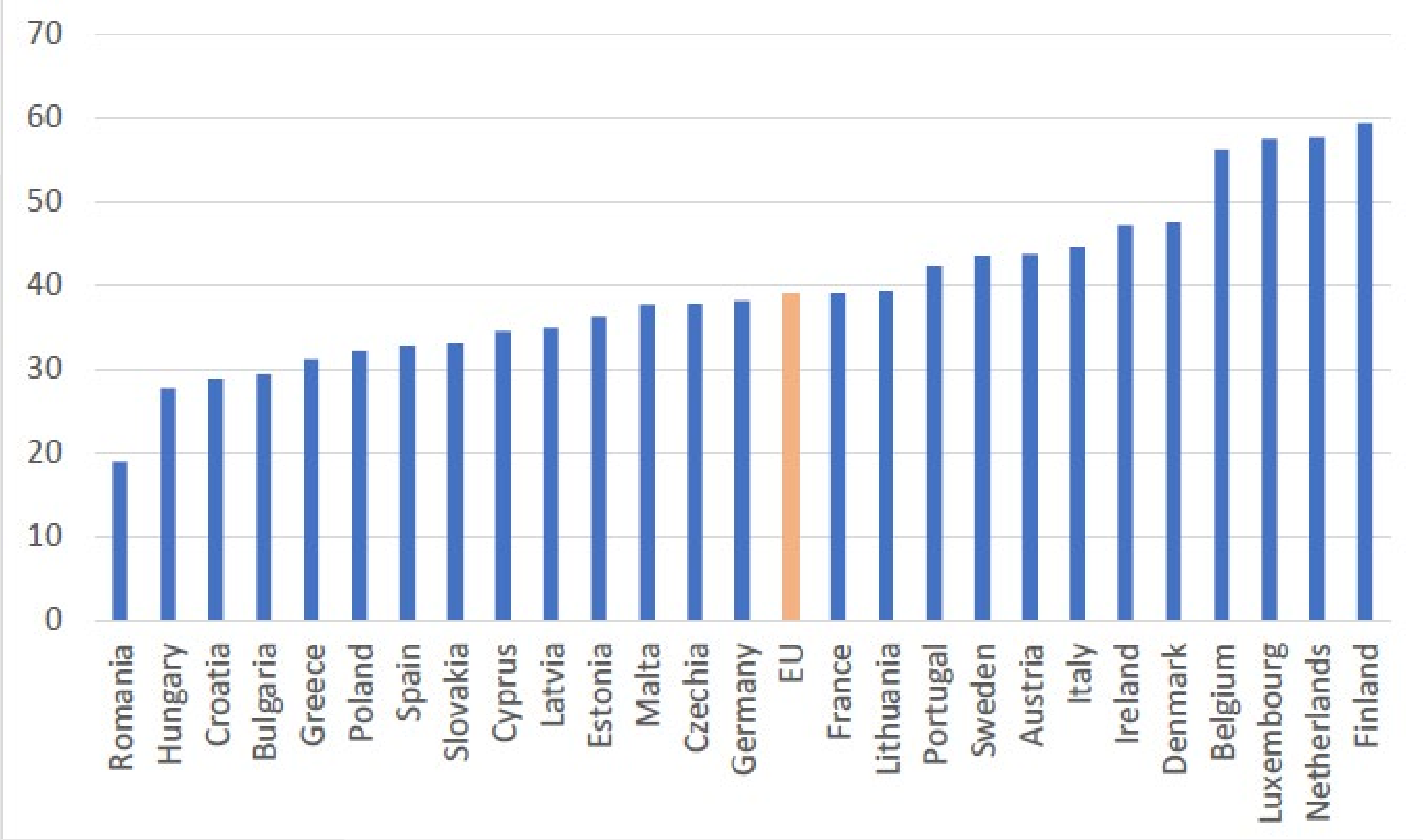
Douglas Adams
(avtor Štoparskega vodnika po galaksiji)

„Spisal sem seznam pravil, ki opisujejo naš odnos do tehnologije:

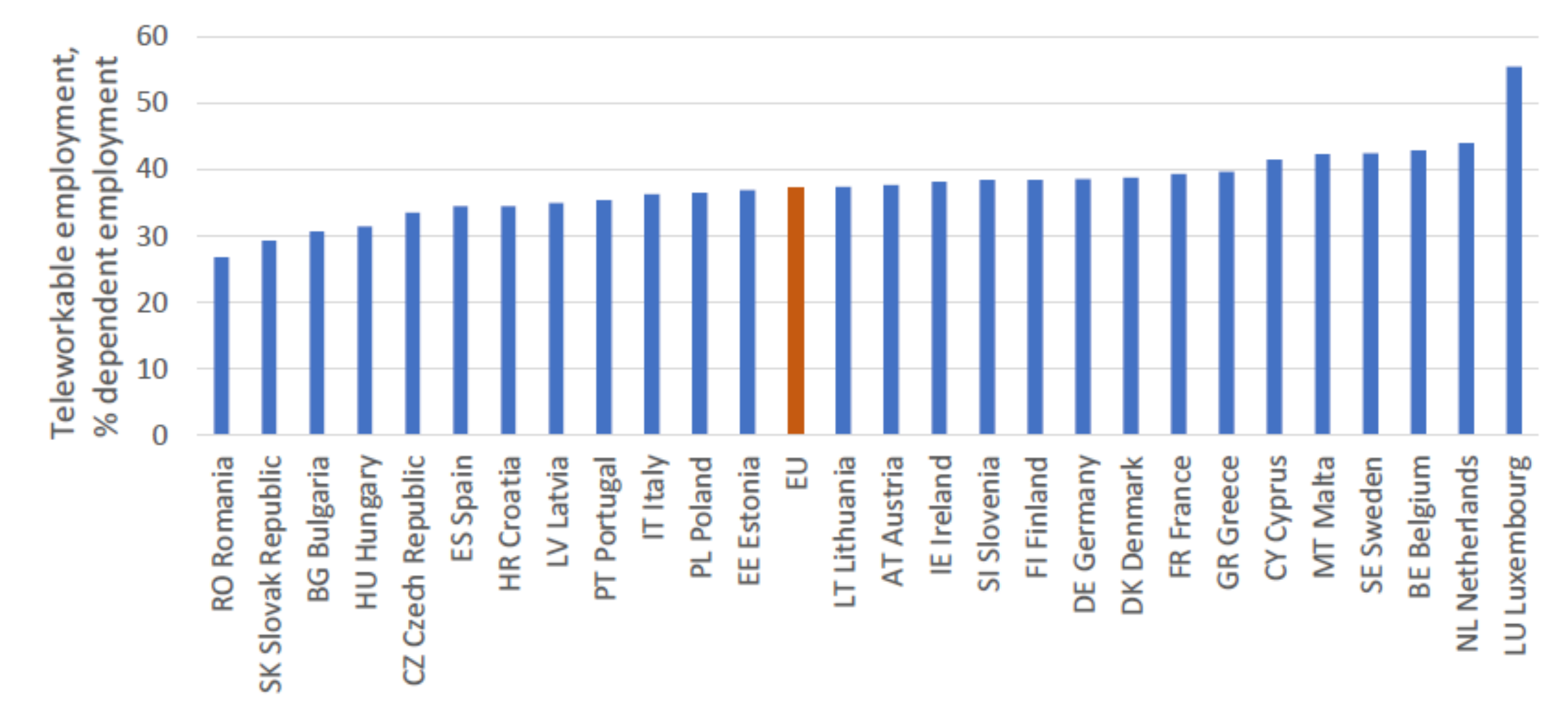
1. Vse kar je obstajalo **v svetu ob vašem rojstvu** je normalno in običajno in je pač naraven del sveta.

2. Vse kar je bilo **izumljeno med vašim 15. in 35. letom** je novo in zanimivo in revolucionarno in najbrž lahko na tem področju zgradite kariero.

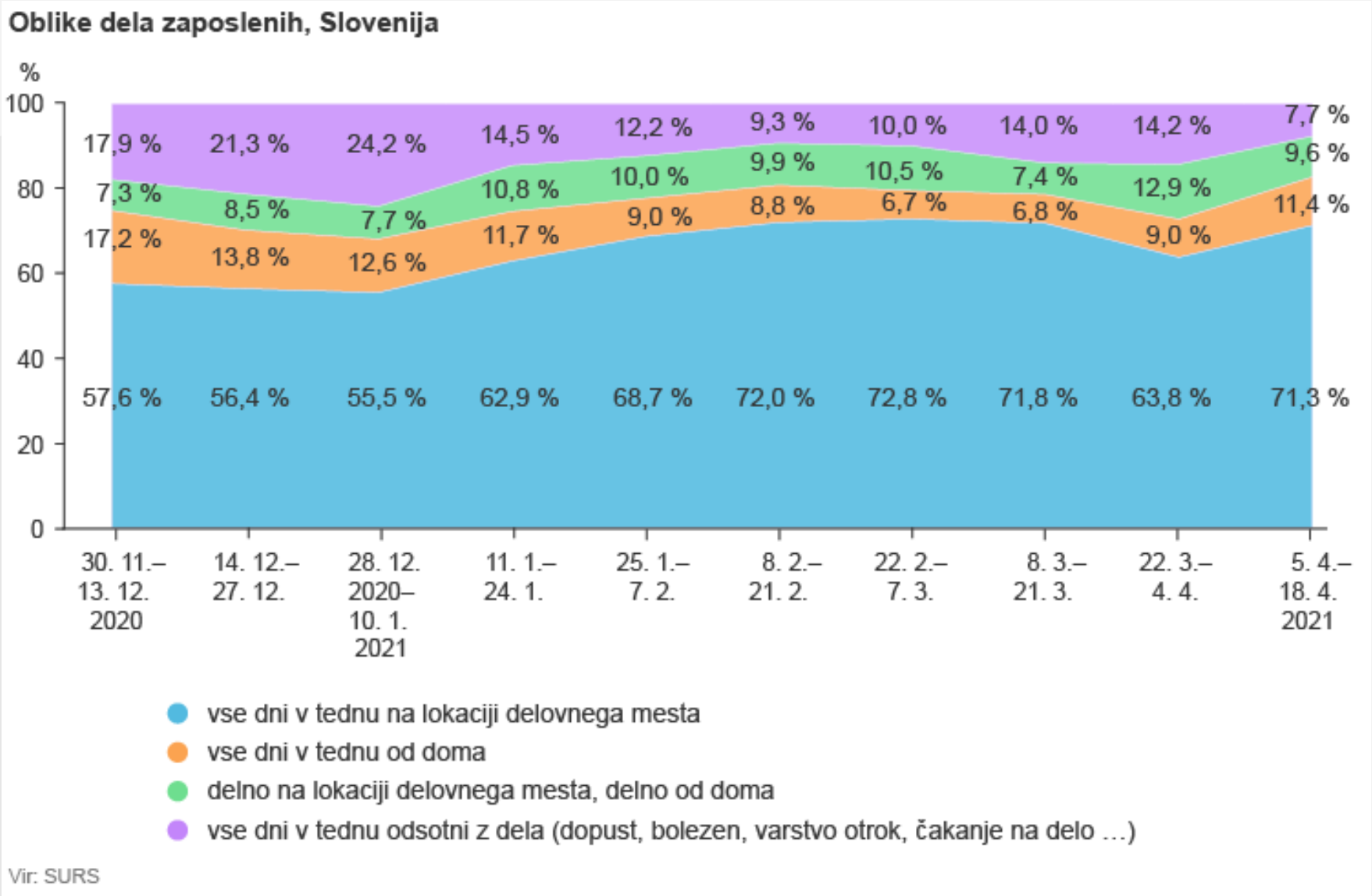
3. **Vse kar je bilo izumljeno po vašem 35. letu** je proti naravnemu redu stvari in proti vsemu, kar je sveto.“



Vir: EUROFOUND – Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?



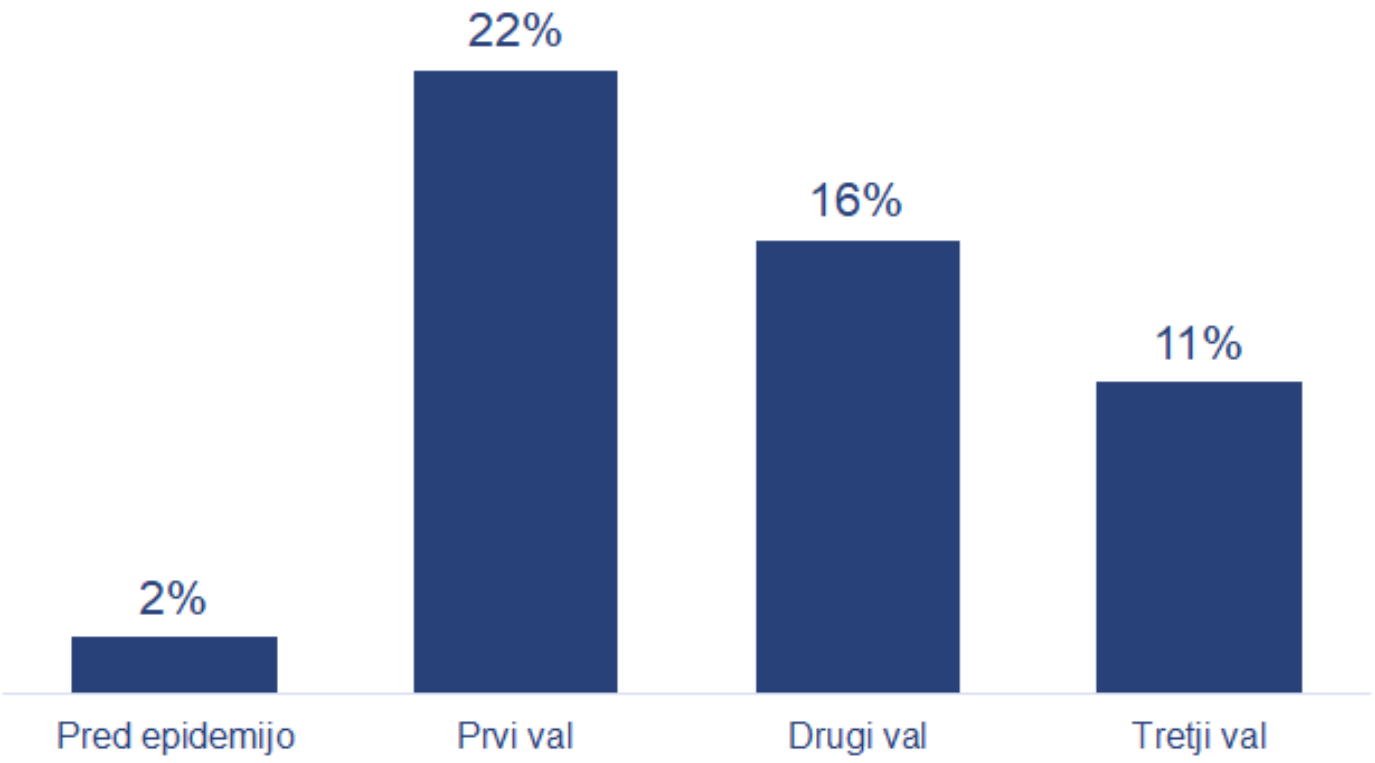
Vir: EUROFOUND – Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?


Oblike dela zaposlenih, Slovenija
%
100
80
60
40
20
0
17,9 % 21,3 % 24,2 % 14,5 % 12,2 % 9,3 % 10,0 % 14,0 % 14,2 % 7,7 %
7,3 % 8,5 % 7,7 % 10,8 % 10,0 % 9,9 % 10,5 % 7,4 % 12,9 % 9,6 %
17,2 % 13,8 % 12,6 % 11,7 % 9,0 % 8,8 % 6,7 % 6,8 % 9,0 % 11,4 %
57,6 % 56,4 % 55,5 % 62,9 % 68,7 % 72,0 % 72,8 % 71,8 % 63,8 % 71,3 %
30. 11.– 13. 12. 2020
14. 12.– 27. 12.
28. 12. 2020– 10. 1. 2021
11. 1.– 24. 1.
25. 1.– 7. 2.
8. 2.– 21. 2.
22. 2.– 7. 3.
8. 3.– 21. 3.
22. 3.– 4. 4.
5. 4.– 18. 4. 2021
vse dni v tednu na lokaciji delovnega mesta
vse dni v tednu od doma
delno na lokaciji delovnega mesta, delno od doma
vse dni v tednu odsotni z dela (dopust, bolezen, varstvo otrok, čakanje na delo …)
Vir: SURS

Ocena deleža zaposlenih, ki so delo v celoti opravljali od doma

OPOMBA: Ocene so pripravljene na osnovi različnih vprašanj:

- **PRED EPIDEMIJO**: Delež zaposlenih, ki so konec marca 2020 odgovorili, da so „že prej delo opravljali od doma“.
- **1. VAL**: Delež zaposlenih, ki so odgovorili, da so delo „po novem v celoti“ opravljali od doma. (povprečje marec – april 2020).
- **2. IN 3. VAL**: Delež zaposlenih, ki so odgovorili, da so „v zadnjem tednu ves čas delali od doma“. (2. val, za teden 9.-13.11.2020 / 3. val, za teden 29.3.-2.4.2021).



VALICON

Raziskava #Novanormalnost spremlja odziv javnosti na ukrepe in življenje v epidemiji. Zadnja izvedba: 1.-4. 4.2021.
Spletno anketiranje v okviru spletnega panela Jazvem.si, reprezentativni vzorec, 18 – 75 let, n=500.
Raziskave ne financira nobeno podjetje, posameznik ali organizacija in je javno dostopna.

Prednosti dela od doma – zaposleni

Ravnovesje med delom in prostim časom

Udobna, sproščena oblačila

Prihranek časa

Fleksibilen delavnik

Manj motilcev

Samostojnost

Skrb za zdravje

Čas za druženje

Čas zase

Pisarna po lastni meri

Prihranek denarja

Prednosti dela od doma – zaposleni

Ravnovesje med delom in prostim

bna, sproščena oblačila

Prihranek časa

Fleksibilen delavnik

otilcev

Samostojnost

Skrb za zdravje

s za druženje

Pisarna po lastni meri

Prihranek denarja

GOOD
BAD!

Delovne zahteve

Slaba organizacija dela

Prevelik obseg dela

Časovni pritisk

Konflikti na delovnem mestu

Čustvene delovne zahteve

Nedokončane delovne naloge

Delovni viri

Avtonomija

Raznolikost dela

Povratne informacije

Varnost zaposlitve

Opora sodelavcev in vodilnih

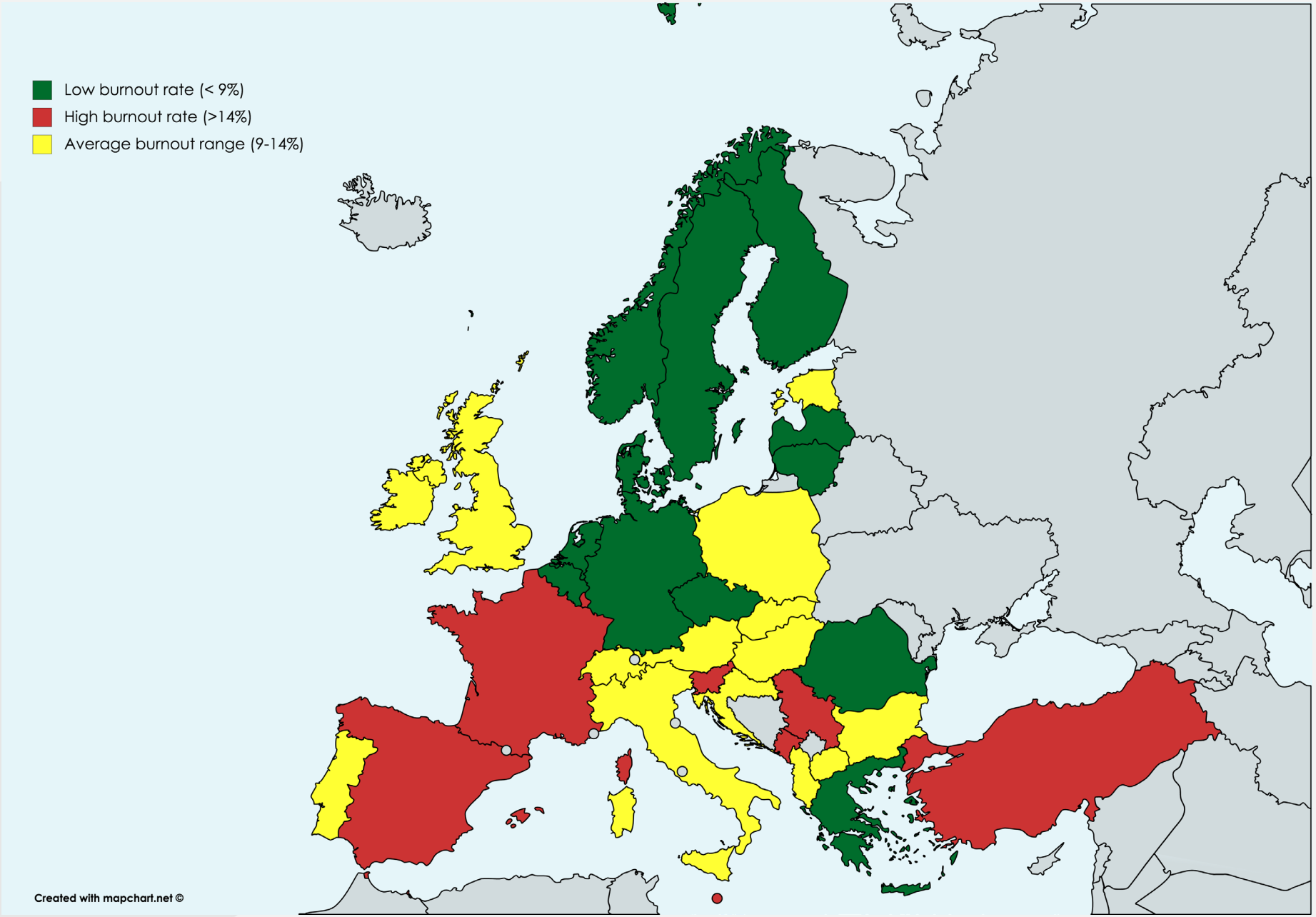
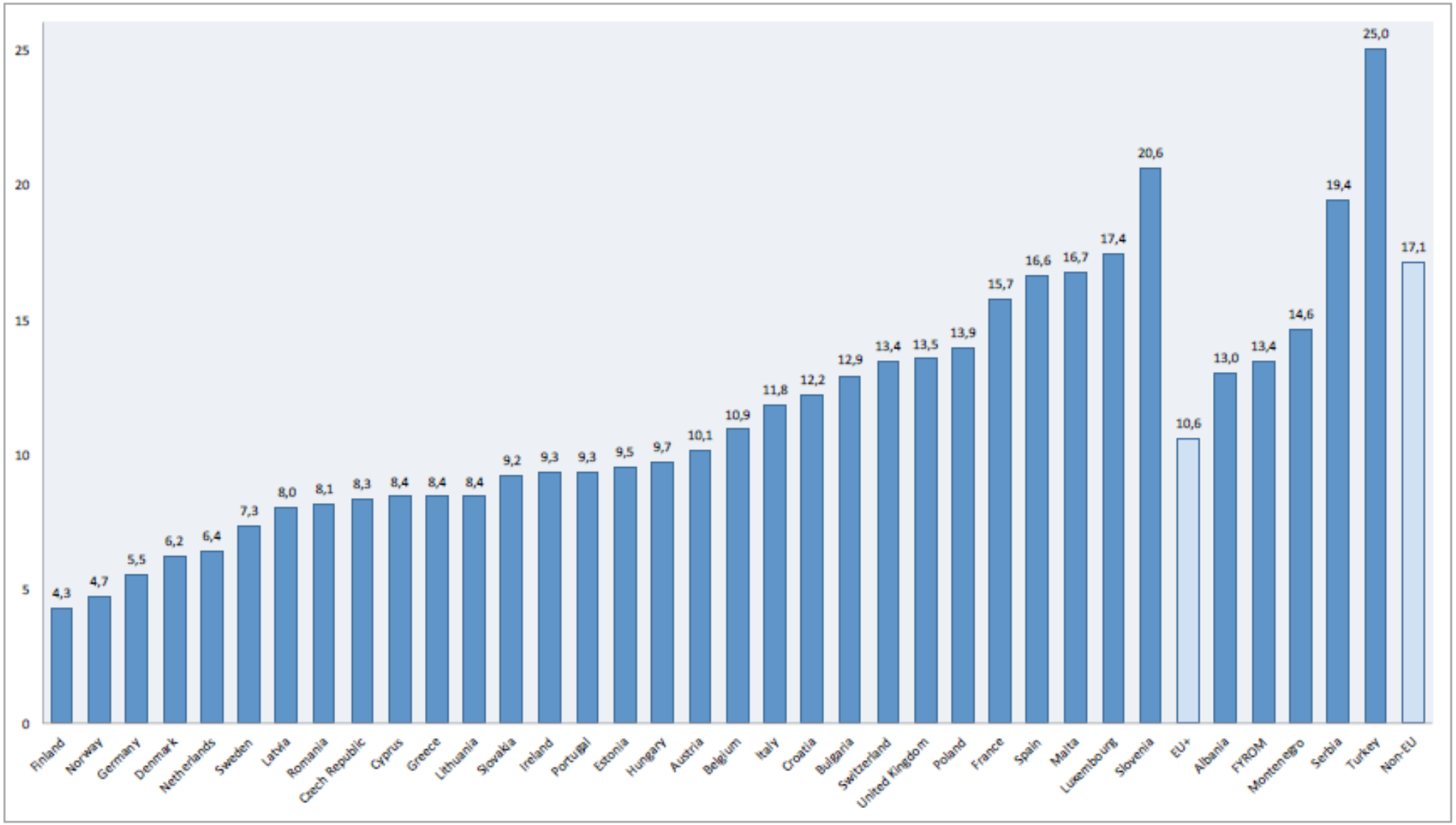

Low burnout rate (< 9%)
High burnout rate (>14%)
Average burnout range (9-14%)
Created with mapchart.net ©

Figure 4: Percentage of 'burned-out' workers in Europe



Skupine pod stresom

Naše vedenje in počutje ključno zaznamujejo naše misli in prepričanja.

- **Nerealistična želja po gotovosti** – črno/belo razmišljanje in ekstremizem.
- **Obsedenost z varnostjo in nadzorom** – izražena kot pripravljenost sprejeti več pravil in omejitev ter večje stopnje nadzora.
- **Pretirana osredotočenost nase** – vračanje v „varno zavetje“ znotraj samih sebe.

Odgovornost za dobrobit: Delodajalec ali Zaposleni?

„Kdo ima večjo odgovornost za organizacijsko kulturo?“

Delodajalec nosi vso odgovornost

↑

↓

Zaposleni nosi vso odgovornost

CURRENCY EXCHANGE
No entry

Trend v porastu – Neprilagojeni miselni vzorci

Naše vedenje in počutje ključno zaznamujejo naše misli in prepričanja.

- **Branje misli** – brez zadostnih dokazov verjamemo, da poznamo misli in namere drugih oz. da drugi poznajo naše.
- **„Moram“ stavki** – stavki, s katerimi si dopovedujemo, da bi dogodki ali vedenja „morala“ biti drugačna kot dejansko so (vodi do nerealno visokih osebnih pričakovanj).
- **Katastrofiziranje** – vzorec mišljenja, pri katerem si ob vsakem manjšem neljubem dogodku predstavljamo katastrofalne oz. tragične izide.
- **Posploševanje** – zaključki iz ene ali le nekaj situacij z: *vedno*, *nikoli*, *vsi*, *nihče*, …
- **Miselno filtriranje** – pozornost samo na negativne vidike situacije in ignoriranje pozitivnih, osredotočanje na neprijetnosti in zanemarjanje prednosti ter zmožnosti.

Tement, S., Zorjan, S., Lavrič, M., Poštuvan, V., & Plohl, N. (2020). A randomized controlled trial to improve psychological detachment from work and well-being among employees: A study protocol comparing online CBT-based and mindfulness interventions. *BMC public health, 20,* 1-15.

Trend v porastu – Neprilagojeni miselni vzorci

Naše vedenje in počutje ključno zaznamujejo naše misli in prepričanja.

„Če naredim napako, bo katastrofa.“

„Ne odpiše mi, sigurno me ne mara.“

„Nič, kar naredim, ni dovolj dobro.“

„Preprosto vem, da dvomi v moje sposobnosti.“

„Luzer sem.“

„Če naredim majhno napako, lahko izgubim prihodek.“

„Ne smem pustiti naloge nedokončane.“

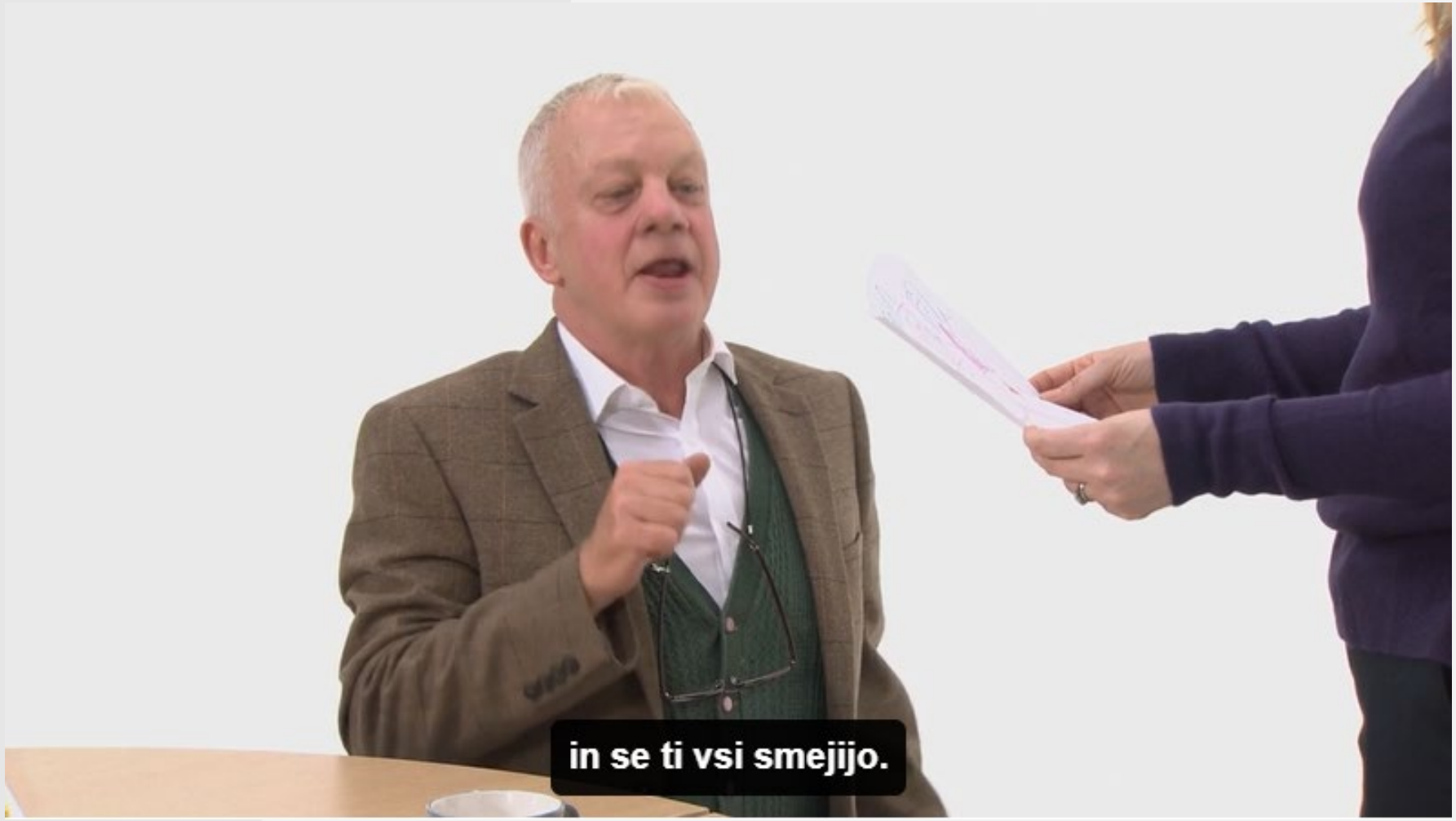
Vplivajo na naša **ČUSTVA**, **VEDENJE** in **TELESNE REAKCIJE**

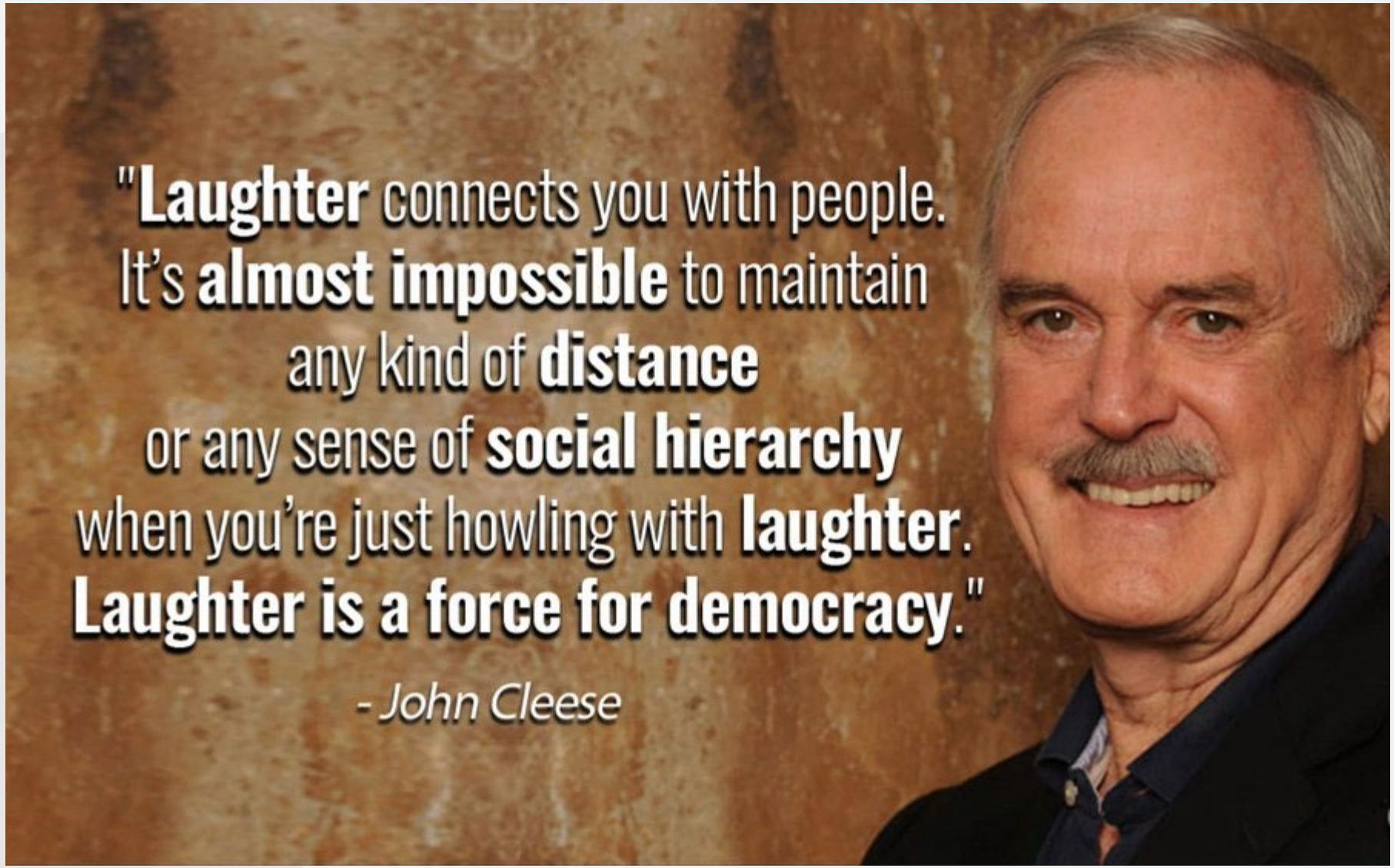
Kaj lahko naredimo?

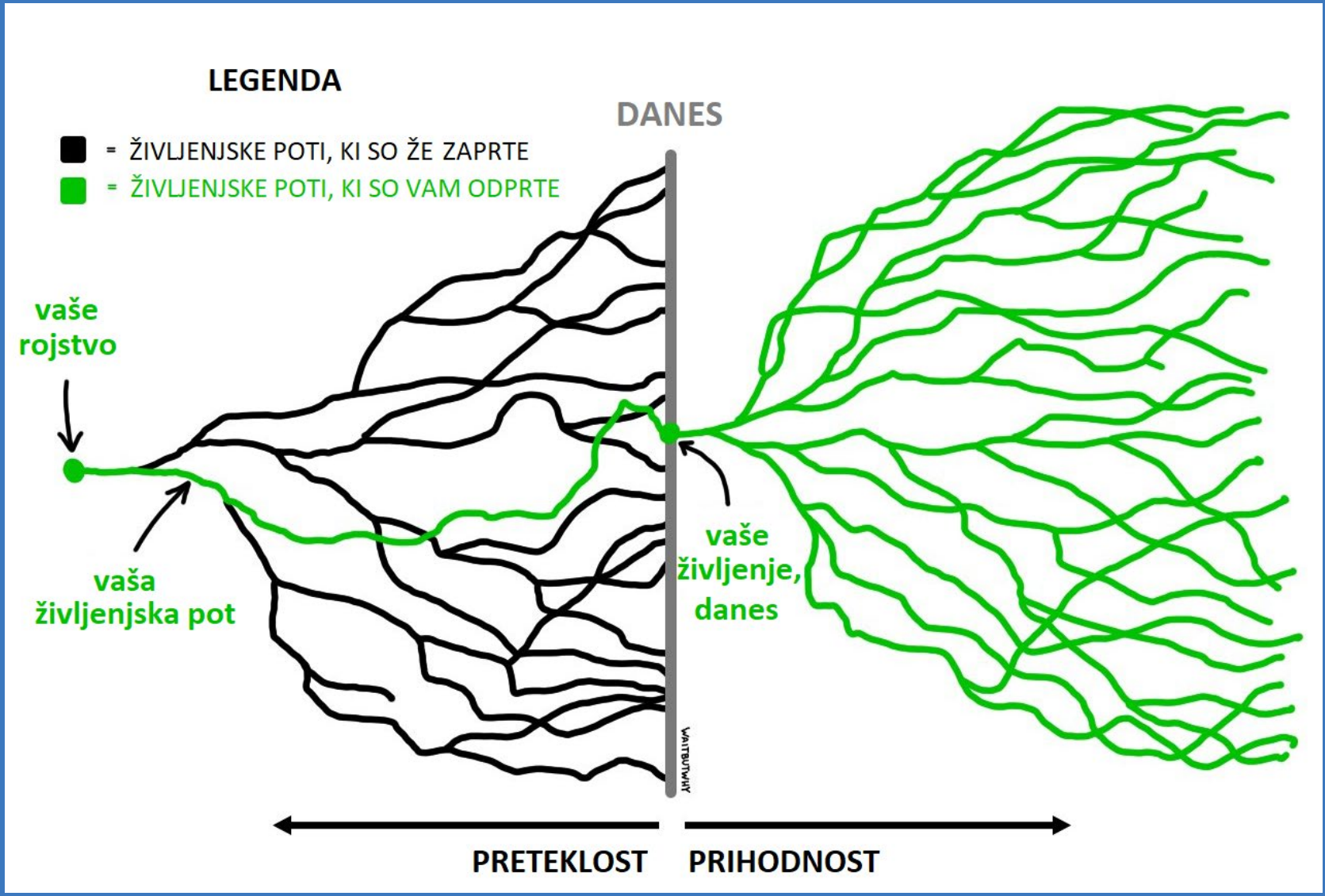
Nekaj koristnih popotnic za domov:

1. **Pokažite empatijo** – obujte si čevlje drugega in skušajte razumeti, kaj poganja njihovo mišljenje; npr. negotovost, tesnoba, nezaupanje avtoritetam (skušajte razbrati njihove *vrednote*).
2. **Izogibajte se zasmehovanju** – ne ponižujte, stereotipizirajte, omalovažujte ali odpisujte skrbi drugih. Raje prisluhnite s sočutjem in zanimanjem.
3. **Vključite verodostojne „kurirje“** – kdo prinaša sporočilo je ključno. Morajo imeti dovolj zaupanja in spoštovanja ljudi, ki jim je sporočilo namenjeno.
4. **Spodbujajte kritično mišljenje** – *šele potem*, ko so prva tri zagotovljena, lahko poskušate z izzivanjem mišljenja – pred tem bo nastala škoda.

Odpustite svojega notranjega kritika (nadaljevanje)




"Laughter connects you with people.
It's almost impossible to maintain
any kind of distance
or any sense of social hierarchy
when you're just howling with laughter.
Laughter is a force for democracy."
- John Cleese


LEGENDA
= ŽIVLJENJSKE POTI, KI SO ŽE ZAPRTE
= ŽIVLJENJSKE POTI, KI SO VAM ODPRTE
DANES
vaše rojstvo
vaša življenjska pot
vaše življenje, danes
PRETEKLOST
PRIHODNOST

NE VERJEMI VSEMU KAR MISLIŠ

BODI NEŽEN S SEBOJ, PRAV?

HVALA ☺

HVALA ZA VAŠO POZORNOST

Najdete me na:

matic@trgotur.si
matic.kadlicek@videocenter.si
LinkedIn
051 477 854

ASI
Celovita podpora podjetjem
za aktivno staranje delovne sile

Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Projekt sofinancirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.