ORGANIZACIJSKA KULTURA IN ORGANIZACIJSKA KLIMA: PRILOŽNOSTI ZA ORGANIZACIJE

Dr. Kristijan Musek Lešnik, UP FAMNIT

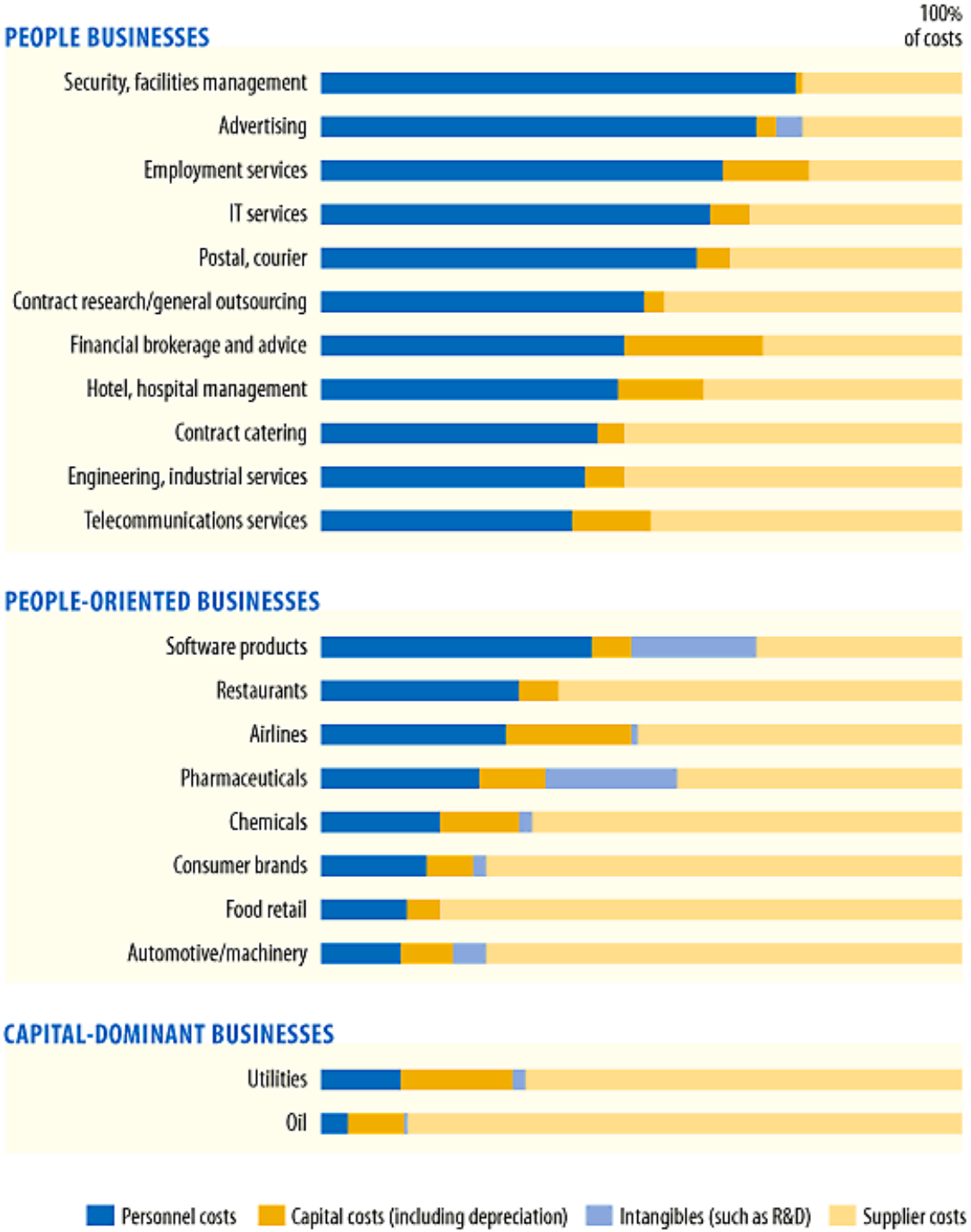
ASI
Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile

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

So ljudje strošek?



Copyright © 2005 Harvard Business School Publishing Corporation. All rights reserved.

Vir: The Surprising Economics of a "People Business",

Harvard Business Review, 2005

LJUDJE – NAŠ STROŠEK ALI KAPITAL

So ljudje strošek?

SEVEDA, v bilancah so strošek dela.

Ampak …

- Absentizem
- Fluktuacija
- Trening / uvajanje
- … in tako naprej

Česa ni v bilancah?

- Znanja
  … inovacije, rešitve, soočanje z izzivi
- Počutja
  … zagon, veselje, „extra mile“
- Zvestobe, pripadnosti
  … vztrajnost, zagrizenost, OCB

SKRB ZA BLAGOSTANJE NAŠIH LJUDI

OD ZNOTRAJ

...

ALI OD ZUNAJ

ORGANIZACIJSKA KULTURA & ORGANIZACIJSKA KLIMA

ORGANIZACIJSKA KULTURA & KLIMA

Organizacijska kultura: deljene vrednote in temeljne predpostavke znotraj organizacije.

Schein: deljen sistem vrednot, navad, norm in prepričanj članov podjetja, ki nastaja nastalih v procesu razvoja podjetja, in se na več ravneh izraža skozi načine razmišljanja in vedenja v podjetju

ORGANIZACIJSKA KULTURA & KLIMA

Organizacijska kultura: deljene vrednote in temeljne predpostavke znotraj organizacije.

Elementi organizacijske kulture:

- **Vrednote:** kažipoti, ki organizacijo in člane nenehno opozarjajo, ali ravnajo tako, kot si želijo, v skladu z njihovimi in prepričanji organizacije, ali ravnajo »prav«.
- **Poslanstvo:** temelj h kateremu se vračamo, kadar se izpostavi vprašanje, kaj je naš resnični namen, ali res počnemo, kar naj bi počeli.
- **Vizija:** kompas, ki kaže proti obzorju ter organizacijo in člane usmerja in opozarja, ali smo na pravi poti ali smo morda nehote skrenili z nje.

ORGANIZACIJSKA KULTURA & KLIMA

Organizacijska kultura: deljene vrednote in temeljne predpostavke znotraj organizacije.

Priložnosti in pasti:

- **Vrednote:** lepilo, ki povezuje, če so ponotranjene … in sproža cinizem, če:
  - so zaznane kot tujek,
  - člani organizacije prepoznavajo razkorak med vrednotami in vedenji, še posebno v vrhovih organizacije.
  - „Do drugih imamo tak odnos, kot si želimo, da bi ga drugi imeli do nas.“

ORGANIZACIJSKA KULTURA & KLIMA

Organizacijska kultura: deljene vrednote in temeljne predpostavke znotraj organizacije.

Schein: deljen sistem vrednot, navad, norm in prepričanj članov podjetja, ki nastaja nastalih v procesu razvoja podjetja, in se na več ravneh izraža skozi načine razmišljanja in vedenja v podjetju

Organizacijska klima: deljene zaznave organizacijskega okolja.

Kaj se trenutno dogaja pri nas.

ORGANIZACIJSKA KULTURA & KLIMA

Organizacijska kultura: deljene vrednote in temeljne predpostavke znotraj organizacije.
Organizacijska klima: deljene zaznave organizacijskega okolja.

Dimenzije	Organizacijska kultura	Organizacijska klima
Vsebina	Usmerjenost na vrednote	Usmerjenost na postopke
Časovna perspektiva	Preteklost in prihodnost	Sedanjost
Metodologija	Kvalitativne metode	Kvantitativne metode
Namen merjenja	Strateško načrtovanje, izbor strategij	Vpliv na zaposlene in njihovo počutje

SKRB ZA OPTIMALNO ORGANIZACIJSKO KULTURO IN KLIMO

KJE ZGRABITI BIKA ZA ROGE?

SPROŠČENOST

VRLINE & VREDNOTE

REZILIENTNOST

OPTIMIZEM

POGUM

EMPATIJA

KRITIČEN UM

ZAVZETOST

VZTRAJNOST

RADOVEDNOST

AVTENTIČNOST

ODGOVORNOST

VEŠČINE SOBIVANJA

ODNOSI

ODNOS DO DELA

NOTRANJA MOTIVACIJA

OBČUTEK „ZMOREM“

POZITIVEN ODNOS

RAZVOJNA MISELNOST

OSREDOTOČENA POZORNOST

SPROŠČENOST

VRLINE & VREDNOTE

REZILIENTNOST

OPTIMIZEM

MALO TU IN MALO TAM

POGUM

EMPATIJA

KRITIČEN UM

ZAVZETOST

VZTRAJNOST

RADOVEDNOST

AVTENTIČNOST

ODGOVORNOST

ODNOSI

ODNOS DO DELA

VEŠČINE SOBIVANJA

OBČUTEK „ZMOREM“

NOTRANJA MOTIVACIJA

RAZVOJNA MISELNOST

POZITIVEN ODNOS

OSREDOTOČENA POZORNOST

SPROŠČENOST

VRLINE & VREDNOTE

REZILIENTNOST

OPTIMIZEM

VSAKO LETO NEKAJ

POGUM

EMPATIJA

KRITIČEN UM

ZAVZETOST

VZTRAJNOST

RADOVEDNOST

AVTENTIČNOST

ODGOVORNOST

ODNOSI

ODNOS DO DELA

VEŠČINE SOBIVANJA

OBČUTEK „ZMOREM“

NOTRANJA MOTIVACIJA

RAZVOJNA MISELNOST

POZITIVEN ODNOS

OSREDOTOČENA POZORNOST

SPROŠČENOST

VRLINE & VREDNOTE

REZILIENTNOST

OPTIMIZEM

2021/22

2046/47

VSAKO

POGUM

EMPATIJA

LETO

KRITIČEN UM

ZAVZETOST

VZTRAJNOST

RADOVEDNOST

NEKAJ

AVTENTIČNOST

ODGOVORNOST

2022/23

ODNOSI

ODNOS DO DELA

VEŠČINE SOBIVANJA

OBČUTEK „ZMOREM“

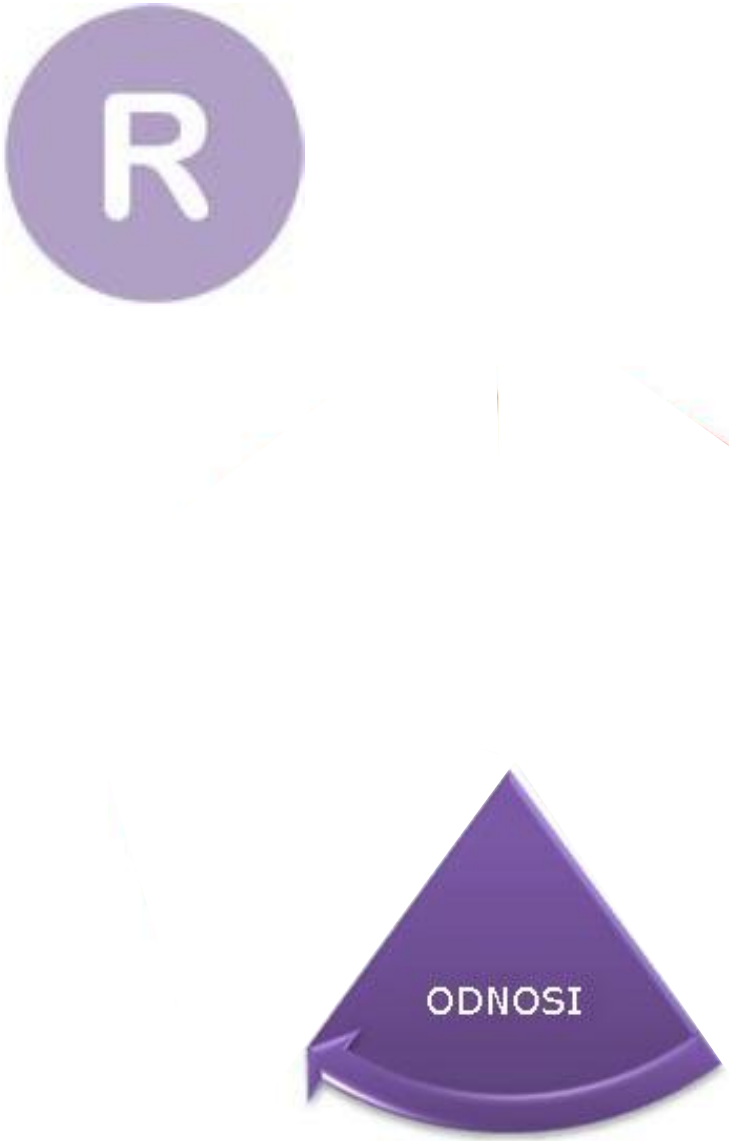
NOTRANJA MOTIVACIJA

RAZVOJNA MISELNOST

POZITIVEN ODNOS

OSREDOTOČENA POZORNOST

Pomagamo si lahko z modelom **PERMA**


R
ODNOSI

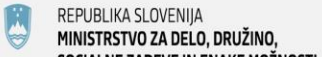
P

R

P E R

P E R M

P E R M A

SKRB ZA OPTIMALNO ORGANIZACIJSKO KULTURO IN KLIMO

HVALA ZA POZORNOST