
RESNIČNA SKRB ZA SODELAVCE
IN INDIVIDUALNA PARTICIPACIJA
DR. DAMJANA PONDELEK
WWW.UREDNICA.SI

1


Vključenost.
Organizacijska kultura spoštovanja, zaupanja in varnosti.
Komunikacija.
Dobri odnosi.
Participativno vodenje.
Resnična skrb za sodelavce gradi zaupanje, spodbuja sodelovanje in povečuje zadovoljstvo na delovnem mestu.

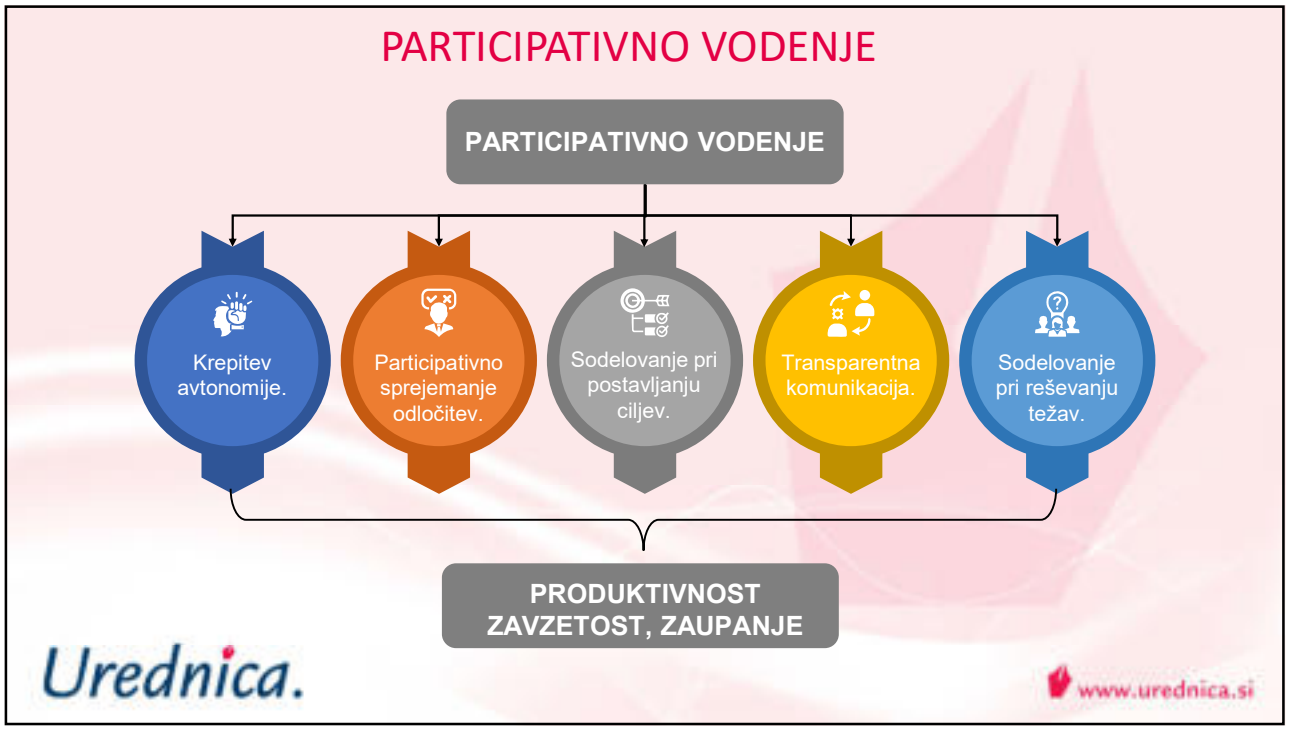
2


Pri nas je pač tako…
In nič se ne bo spremenilo.
In nimamo kaj.
Nesoglasja, konflikti spori.
Stres, izgorelost, absentizem.
Nezadovoljstvo zaposlenih, težave pri pridobivanju kadrov.
Visoka fluktuacija zaposlenih.
Notranja odpoved.
Apatija, nemotiviranost, nezavzetost.
Urednica.
www.urednica.si

3


PARTICIPACIJA
Povečana motivacija in zadovoljstvo sodelavcev, boljši odnosi.
Večja produktivnost, učinkovitost, doseganje ciljev.
Zmanjšanje konfliktov, izboljšanje vzdušja, timske dinamike.
Nujnost vključevanja sodelavcev:
Zmanjšanje fluktuacije, krepitev odpornosti.
Boljše odločitve, odprtost za spremembe.
Kreativnost in inovativne ideje.
Urednica.
www.urednica.si

4


PARTICIPATIVNO VODENJE
PARTICIPATIVNO VODENJE
Krepitev avtonomije.
Participativno sprejemanje odločitev.
Sodelovanje pri postavljanju ciljev.
Transparentna komunikacija.
Sodelovanje pri reševanju težav.
PRODUKTIVNOST
ZAVZETOST, ZAUPANJE
Urednica.
www.urednica.si

5


PREDNOSTI ZA SODELAVCE IN ORGANIZACIJO
Sodelavci
Motivacija, zavzetost.
Občutek pripadnosti in vključenosti.
Razvoj osebnih in poklicnih kompetenc.
Manj stresa,
večje zadovoljstvo.
Odgovornost, samozavest.
Organizacija
Učinkovite odločitve.
Povečana produktivnost.
Več inovacij.
Zmanjšanje fluktuacije.
Hitrejše prilagajanje.
Organizacijska kultura.
Ugled, zaupanje.
Urednica.
www.urednica.si

6

KRATKOROČNE IN DOLGOROČNE PREDNOSTI

Takojšnji učinki

- Boljša komunikacija.
- Boljši odnosi, manj konfliktov.
- Boljša koordinacija, sodelovanje med oddelki.

Dolgoročni učinki

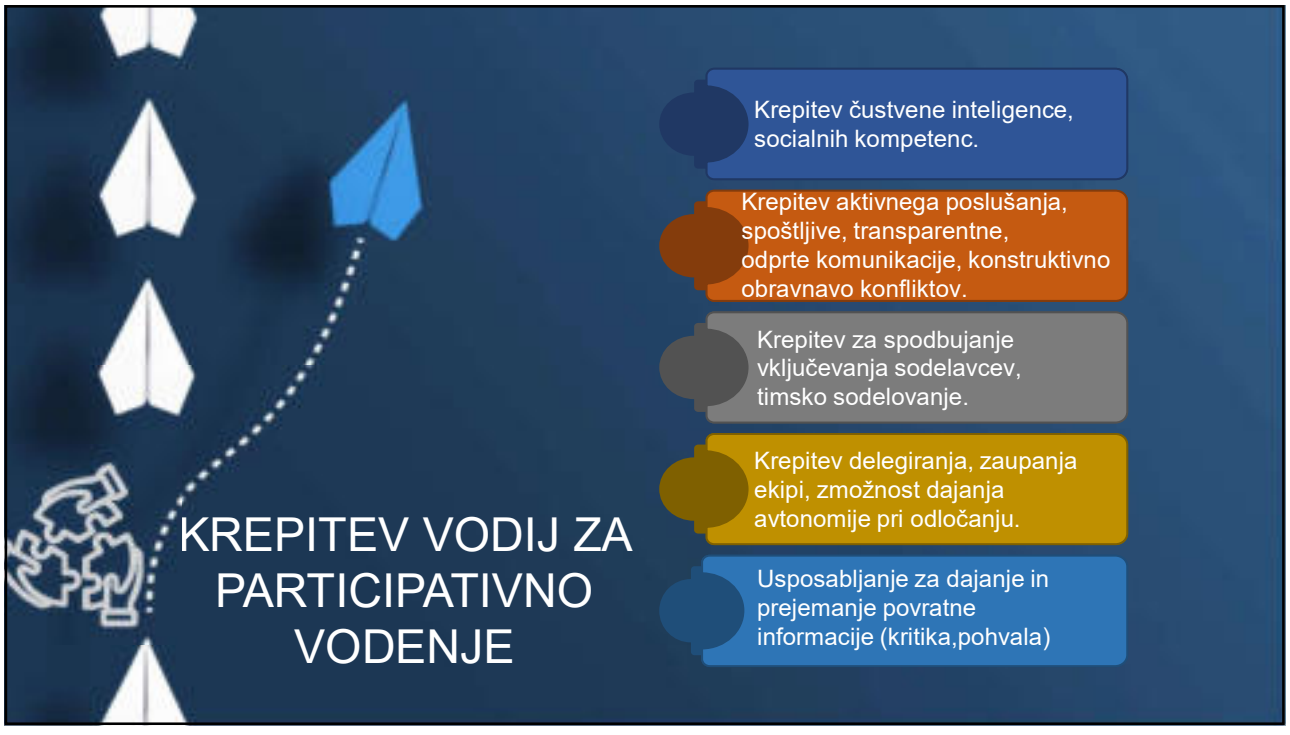
- Večje zadovoljstvo sodelavcev.
- Lažje pridobivanje in zadržanje novih kadrov.
- Krepitev produktivnosti.
- Večja motivacija, zavzetost ekipe.



Urednica.

www.urednica.si

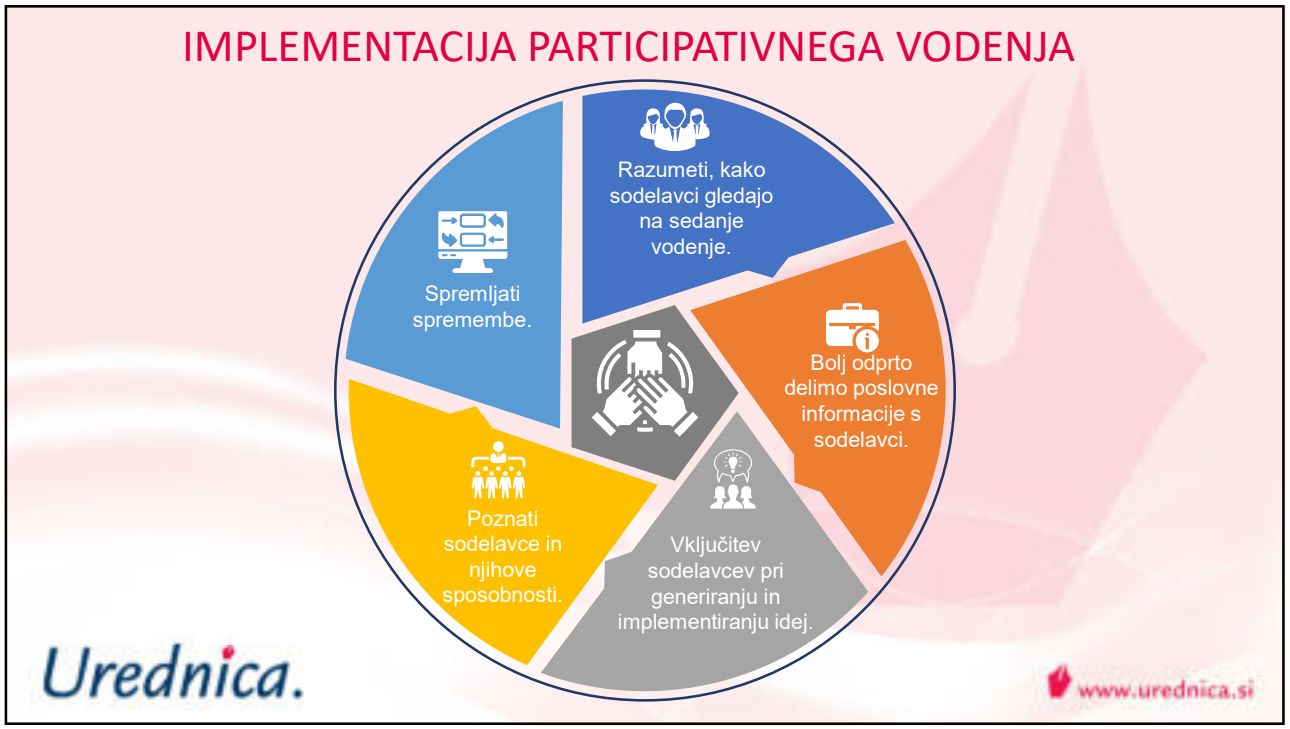
7



8


KREPITEV SODELAVCEV ZA INDIVIDUALNO PARTICIPACIJO
Spodbujanje samozavesti in lastne pobude.
Krepitev komunikacijskih veščin, jasne in spoštljive komunikacije.
Spodbujanje vključevanja sodelavcev, krepitev timskega duha in sodelovanja.
Krepitev in nagrajevanje avtonomije in odgovornosti.
Obvladovanje tveganj in sprejemanje neuspehov, odprtost za povratne informacije.

9


IMPLEMENTACIJA PARTICIPATIVNEGA VODENJA
Razumeti, kako sodelavci gledajo na sedanje vodenje.
Bolj odprto delimo poslovne informacije s sodelavci.
Vključitev sodelavcev pri generiranju in implementiranju idej.
Poznati sodelavce in njihove sposobnosti.
Spremljati spremembe.
Urednica.
www.urednica.si

10


OSTANI/STAY
Urednica.
www.urednica.si

11


Stay intervju
Kaj je stay intervju?
Razgovor za ohranitev zaposlenih je individualni sestanek, na katerem vodje s posameznim sodelavcem razpravlja o tem, kaj ga motivira, da ostane v podjetju. Gre za proaktiven pristop k ohranjanju zaposlenih, s poudarkom na zadovoljstvu in motivaciji zaposlenih.
Format in časovni okvir
Ti razgovori so običajno neformalni in jih načrtujemo letno ali polletno. Vodjem pomagajo razumeti čustva in pričakovanja sodelavcev.
Kdo jih izvaja
Običajno te razgovore vodijo neposredno nadrejeni, ki sodelavce najbolj poznajo. Ti pogovori so ključnega pomena za razumevanje sodelavcev in krepitev odnosov.
Urednica.
www.urednica.si

12

Pomen OSTANI/STAY pogovorov

Individualna strategija zadržanja:
Razgovori obravnavajo specifične potrebe sodelavcev in nam pomagajo oblikovati individualne strategije zadržanja.

Proaktiven pristop:
Prepoznavanje težav, še preden začne sodelavec razmišljati o odhodu.

Krepitev organizacijske kulture:
Pogovori krepijo organizacijsko kulturo podjetja, s čimer spodbuja kohezivnost na delovnem mestu.

Urednica.
www.urednica.si

13

Prednosti za delodajalce

Stroškovno učinkovito
Zmanjšuje stroške zaposlovanja in usposabljanja, povezane z visoko fluktuacijo zaposlenih.

Izboljšuje uspešnost
Vodi k izboljšani individualni uspešnosti, saj rešuje težave, povezane z delom, delovnim mestom.



Povečuje zaupanje
Krepi zaupanje med zaposlenimi in vodstvom, spodbuja odprt dialog.

Krepi zavzetost
S pomočjo dialoga in povratne informacije in sprotnih izboljšav in prilagoditev krepi zavzetost.

Urednica.
www.urednica.si

14

Uspešni OSTANI/STAY intervjuji

Priprava vprašanj

Pripravimo vprašanja, ki naslavljajo izzive, pričakovanja, posameznikovo (ne)zadovoljstvo za delovnem mestu.

1

2

Odprtost in dobronamernost

Ensure the environment encourages
Pogovarjamo se odkrito, odprto, dobronamerno.

Aktivno poslušanje

Aktivno poslušamo, izkažemo resničen interes.

3

4

Ustrezni ukrepi

Odgovorimo z ustreznimi ukrepi, ki sledijo pogovoru in izraženim pričakovanjem, potrebam sodelavca.

Urednica.

www.urednica.si

15

OSTANI/STAY Ključna vprašanja

Zadovoljstvo pri delu/ na delovnem mestu	01	Kaj vam je všeč pri vašem delu/na vašem delovnem mestu in zakaj?
Izzivi, težave	02	S kakšnimi težavami se trenutno srečujete?
Izboljšave	03	Kakšne spremembe bi vam omogočile, da bi lahko dosegli še več?
Cilji za prihodnost	04	Kaj bi želeli doseči v naslednjih dveh letih?
Povratna informacija organizaciji	05	Kaj bi spremenili, če bi imeli odgovornost vodenja?

Urednica.

www.urednica.si

16

Vprašanja, ki spodbujajo individualno participacijo



Kaj je tisto, kar vam pri vašem delu vsak dan prinaša največ veselja? Kateri vidik dela vas najbolj izpolnjuje in zakaj?
Kako bi opisali trenutno raven svojega zadovoljstva z delom v primerjavi z lanskim letom?

Kako bi opisali svoje odnose s sodelavci in kako ti vplivajo na vaše delo? Kaj bi lahko storili, da bi še izboljšali delovno vzdušje v ekipi?

Katere veščine ali znanja bi radi razvili v prihodnje in kako vam lahko pri tem pomagamo?
Kako vidite svojo vlogo v organizaciji čez eno leto ali več? Ali čutite, da imate dovolj priložnosti za učenje in napredovanje? Kaj bi lahko izboljšali?

Kako bi opisali svojo izkušnjo z vodstvom – čutite dovolj podpore? Kakšno podporo potrebujete od svojega vodje? Je kakšen primer, ko ste čutili, da je vodstvo res prisluhnilo vašim potrebam ali idejam?

Kdaj ste nazadnje prejeli priznanje za svoje delo in kako je to vplivalo na vas?
Kako bi si želeli, da bi vaše delo opazi, nagradi?

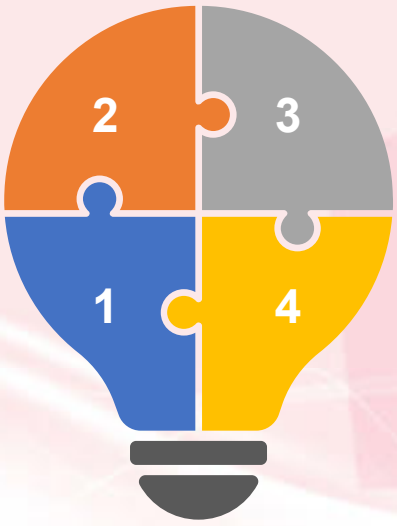
Urednica.

www.urednica.si

17

Analiza pogovora OSTANI/STAY

Vzorci
Ugotovimo, kakšni vzorci se pojavljajo v odgovorih sodelavcev.



Sinteza, poročilo
Pripravimo strnjeno poročilo o odzivih sodelavcev in podamo priporočila.

Zbiranje podatkov
Zberemo in organiziramo povratne informacije, uredimo tematske sklope.

Sestanek z vodstvom
Predebatiramo ugotovitve z vodstvom in načrtujemo ukrepe.

Urednica.

www.urednica.si

18


Naj spremembe zaživijo
Prioritete
Področja, ki terjajo takojšnjo pozornost, pomembne spremembe.
01
Odgovorno uvajanje in spremljanje sprememb.
Pooblastila za uvajanje sprememb in spremljanje uvajanja sprememb.
02
Komuniciranje potrebnih sprememb
Jasno komuniciranje potrebnih sprememb s sodelavci.
03
Spremljanje napredka
Redno spremljanje napredka in učinka sprememb.
04
Slavimo uspeh
Pripoznajmo in praznujmo naš skupen uspeh s sodelavci.
05
Urednica.
www.urednica.si

19


Hvala
in ostajamo povezani!
M: 041 773 540
E: damjana.pondelek@urednica.si
FB: www.facebook.com/damjana.pondelek
TW: twitter.com/urednica
LN: linkedin.com/in/urednica
www.urednica.si
VSAK DAN
Ponedelek

20