

Naslov: Zaposlenim manjka priznanja in pozornosti

Avtor: Mateja Kotnik

Rubrika/Oddaja: AKTUALNO

Žanr: PORO ILO

Površina/Trajanje: 492,10

Naklada: 52.810,00

Gesla: DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE



# Zaposlenim manjka priznanja in pozornosti

**Kakovost zaposlitve** *Ne merimo je le s plačo – Gospodarska kriza prinesla več priložnosti za izkoriščanje*

Kaj je tisto, kar prinaša zadovoljstvo v službi? Je to plača, moč, ugled, slava? Štejejo ljudje, s katerimi delamo, občutek, da je naše delo pomembno za delodajalca in užitek pri delu? Statistični urad RS je predstavil seznam kazalnikov, s katerimi merimo kakovost zaposlitve, a številni zaposleni cenijo predvsem, če ima njihovo podjetje posluh tudi za družinsko življenje.

## MATEJA KOTNIK

Za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je predvsem pomembno, kakšen je urnik dela. V drugem četrtletju letošnjega leta je imelo po podatkih državnega statističnega urada skoraj 70 odstotkov zaposlenih točno določen delovni čas, malo več kot 30 odstotkov pa gibljivega. Zanimiv je podatek, da bi skoraj četrtina vseh delovno aktivnih prebivalcev hotela delati več, če bi za to dobili višjo plačo. V času gospodarske krize, ko je povpraševanje na trgu večje od ponudbe, žal nastane več priložnosti za izkoriščanje delojemalcev oziroma sprejemanje dela pod manj ugodnimi pogoji. Tako si številni v strahu pred izgubo službe ne upajo pritoževati

nad ničimer. Tudi nad delovnim časom ne.

Kot je povedala Petra Verlič, vodja skupine za fiksno omrežje pri Simobilu, je »družina naš čudežni napoj in podjetje, ki to spoštuje, je nagrajeno z našim kakovostnim delom. Med ukrepi družini prijaznega podjetja sem nekaj let koristila možnost krajšega delovnega časa. Res je bil krajši, a zato toliko bolj izkoriščen. Šesturni delovnik je tako ob dobri motivaciji lahko po količini opravljenega dela povsem primerljiv z osemurnim. To sem tudi dosegla. Hkrati pa sem imela dovolj časa za popoldanski sprehod z otroki na svežem zraku. Tudi nobenega prvega šolskega dne nisem zamudila.«

Tudi v družbi Petrol je usklajevanje družinskega in službenega življenja med višjimi vrednotami. Posebne pozornosti so deležne mlade družine, ki se jih podjetje spomni ob različnih priložnostih: z darilnimi paketi za novorojenčke, fleksibilnim delovnim časom ob uvajanju v vrtec, z dela prostim dnevom ob vstopu prvošolčkov v šolo, aktivnimi počitnicami za otroke... »Ne verjamemo, da pogosto izrečeni vzklík 'dajte nam višje plače, pa bomo bolj zadovoljni' tudi zares deluje. Za večjo motivacijo in zadovoljstvo so najpomembnejši odnosi v kolektivu in predvsem

vodenje z zgleodom,« so prepričani v Petrolu.

## Šteje tudi socialna varnost

Stabilnejše zaposlitve zagotovo prinašajo večjo gotovost v življenju, čeprav statistični podatki kažejo, da se je stopnja tveganja revščine povečala v vseh obravnavanih kategorijah. Najvišjo stopnjo tveganja revščine med delovno aktivnimi prebivalci imajo samozaposleni, najnižjo pa zaposleni za nedoločen čas. Na slovenskem trgu dela je število zaposlenih za nedoločen čas naraščalo od leta 2004 do prelomnega 2008, ko je doseglo najvišjo vrednost, 707.000, potem pa se je krivulja obrnila navzdol. Število zaposlenih za nedoločen čas je močno upadalo vse do leta 2013.

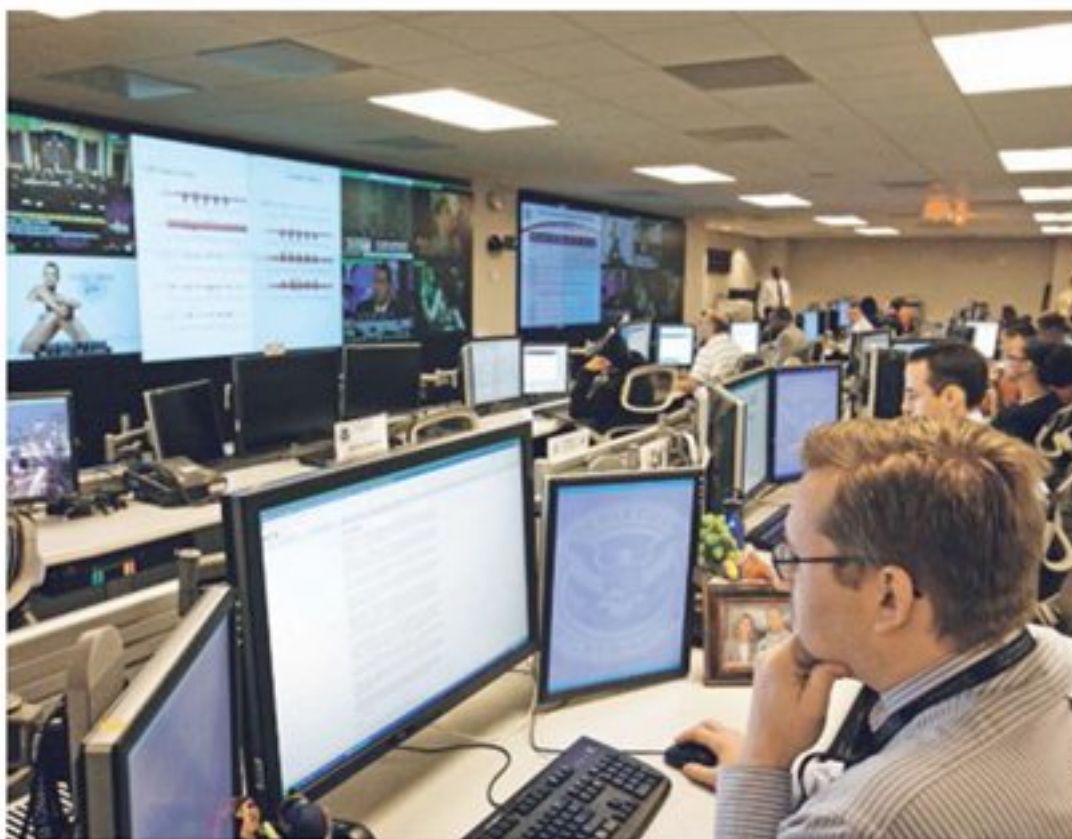
Poleg socialne varnosti so med kazalniki zadovoljstva z zaposlitvijo tudi socialni dialog, izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu ter odnosi na delovnem mestu. »V praksi je opaziti, da zaposlenim manjka priznanja in pozornosti, torej občutka, da se njihov prispevek v podjetju ceni. To se po eni strani kaže kot plača, pre pogosto pa pozabljamo, da se kaže tudi v obliki spodbud in pohval. Dvomim namreč, da obstaja plačilo, ki bi odtehtalo brezbrizen odnos delodajalca. Po drugi strani pa je jasno, da samo od pohval ne moremo živeti, in bi zato lahko pričakovali, da bo pri neizpolnjenosti in monotoni delih edino pomembno vprašanje plača. A to ne drži povsem, saj je tudi tam pogosto opaziti, da je nezadovoljstvo s plačo povsem primerljivo z nezadovoljstvom glede števila pohval,« je pojasnil kadrovski psiholog Matic Kadilček.

Prepričan je tudi, da so vodstva podjetij še do nedavnega jemala razvoj kadrov kot nepotreben luksuz,

## Družina in dobri odnosi

»Čeprav morda velja vsesplošno prepričanje, da je zaslužek ključnega pomena pri zadovoljstvu zaposlenih, naše izkušnje in ankete, ki jih izvajamo med zaposlenimi, kažejo, da v ospredje postavljajo timsko delo, povezanost kolektiva in dobre odnose med zaposlenimi in vodstvom,« so povedali v podjetju Mimovrste. Povprečna starost zaposlenih v podjetju je 34 let, njihov podmladek pa šteje kar 48 otrok.

»Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je zato danes za naš kolektiv še toliko pomembnejše,« poudarjajo v podjetju.



Zadovoljstvo na delovnem mestu je statistično težko izmeriti. FOTO REUTERS

češ da se borijo za golo preživetje. »Danes na srečo marsikje zaznavam premik mišljenja v smeri, da razvoj kadrov pomeni preživetje. Na ravni posameznika v sklopu razvoja kadrov nekega podjetja pa gre tudi za osebni razvoj. Ker imamo ljudje vgrajeno težnjo po premikanju in razvoju, to vključuje tudi to nezanemarljivo (najmanj) tretjino dneva, ki ga preživimo na delu. Zagotovo ne bomo zadovoljni pri delu, ki nam preprečuje naravno nagnjenost k razvoju, hkrati pa se podjetja s takšnimi zaposlenimi razvijajo hitreje kot celota. Brez razvoja kadrov torej tudi za podjetje obstaja nevarnost, da 'pade z vlaka'.«

## Odnosov ni mogoče izmeriti

Statističnih podatkov o odnosih na delovnem mestu in motivaciji za delo

ni na voljo. Gre za subjektivne kazalnike, ki jih ni mogoče meriti s tradicionalnimi statističnimi raziskovanji, a to še zdaleč ne pomeni, da niso pomembni. Mirjana Lobnik, zaposlena v Zavarovalnici Maribor, mama treh fantov, je povedala, da se je bila po vrnitvi s porodniške primorana hitro vklopiti v dogajanje v službi. »Sodelavci so pokazali veliko razumevanja, zaradi česar sem lahko bolje poskrbela za svojo družino in bolj zbrano opravljala svoje delo. Moj delodajalec, ki je že imel certifikat Družini prijazno podjetje, takrat še ni uvedel ugodnosti otroškega časovnega bonusa, sem se pa s predlogom za spremembe obrnila na našo kadrovsko službo in prisluhnilo so mi. Z leti se je seznam ugodnosti, s katerimi zaposleni lažje usklajujemo vedno bolj zahtevno poklicno in družinsko življenje, precej razširil.«