

Zakaj nam je mar – uvodno razmišljanje

»Spet imamo težave, kako na odprti razpis dobiti dovolj kvalitetnih prijav.«

»Pri nas delamo cele dneve in logično je, da vsak peti izgori.«

»Stara sem 51 let in na vseh razgovorih dobim enak dogovor, da sem ‚prekvalificirana‘ oz. če to ‚prevedem‘, da sem prestara.«

»Moj šef me sploh ne vidi. Opazi me le takrat, ko naredim napako, čeprav jo kasneje lahko popravim.«

»Res je, da imam diplomo in 16 let delovnih izkušenj, a globoko v sebi vem, da vem manj kot drugi in da nikoli ne bom tako uspešen kot moji kolegi.«

Takšne in podobne misli se zaposlenim dnevno pletejo po glavi. Razmišljajo o tem, kaj vse je narobe, kako težko jim je, kako je danes delovno okolje zahtevno in nevzpodbudno. Zaradi padajoče demografske strukture je na trgu dela ljudi iz dneva v dan manj, zato pa delovne organizacije pričakujejo vedno bolj odprte in prilagodljive posameznike. Včasih je bila dosežena izobrazba jamstvo za službo, danes si delodajalci želijo predvsem zaposlenih, ki so vztrajni, pripadni organizaciji in odprti za učenje. Ko so bili mladi moji starši, je delodajalec poskrbel za njihov karierni razvoj, danes smo v večini primerov sami odgovorni za to, kako se bomo v karieri gibali (tudi napredovali) in ob tem še ohranjali svojo vitalnost. Še pred nekaj leti so se delodajalci ukvarjali s selekcijo kandidatov, danes več kot 70 % časa namenijo njihovem privabljanju.

Psihologija nam pri tem pomaga razumeti, kaj se v delovnih organizacijah dogaja. Sledi smernicam, opazuje odzive zaposlenih na tehnološke, socialne in ekonomske spremembe, ki se dogajajo v širšem okolju, analizira novonastale pojave, vrednoti sodobne metode za razvoj zaposlenih ter išče povezave med določenimi lastnostmi in vedenji posameznikov, timov, kolektivov. S pomočjo izsledkov pa psiholog lahko svetuje, kako oblikovati delovno okolje tako, da se bodo zaposleni počutili psihološko varno, sprejeto, da bodo cenjeni in spoštovani ter da bodo ob tem na delovnem mestu tudi učinkoviti in uspešni.

Vloga psihologa je večplastna. Psiholog je lahko v delovnem okolju informator – oseba, ki vse zaposlene informira o določenem pojavu, npr. o povečani prisotnosti prezentizma ali o posledicah stresa na naše telo. Njegova vloga se lahko razširi v izobraževalca, ki vodjem in zaposlenim na delavnicah ali predavanjih predaja znanje npr. o sprejemanju kritike ali pa o tehnikah sproščanja. Psiholog ima lahko tudi vlogo mediatorja v situacijah, ko se dve strani ne razumeta in potrebujeta posrednika, ki pomaga razrešiti spor. Lahko je opazovalec in analitik, ki z uveljavljenimi in zanesljivimi, veljavnimi, objektivnimi tehnikami in metodami oceni določeno vedenje ali situacijo, ko se ta pojavi na delovnem mestu ali se začne tam pogosteje ponavljati (npr. kateri kandidat je najbolj perspektiven, da prevzame delovno mesto vodje ali zakaj so v določenem oddelku zelo slabi medosebni odnosi). Psiholog je lahko tudi model, ki s svojim vedenjem in ravnanjem predstavlja vzor ter tako prispeva k razvoju in oblikovanju organizacijskih norm, organizacijske kulture in klime.

V znanstveni monografiji *Dobro počutje na delovnem mestu – psihološki pogledi, raziskave in priporočila* boste našli kar 19 poglavij, ki so razdeljena v tri skupinske sklope. Poglavlja je pisalo 49 avtorjev, v večini so bili to študentke in študentje magistrskega študija psihologije Oddelka za psihologijo ljubljanske Filozofske fakultete. In kako lahko študentje pišejo o delu in dobrem počutju, če večina izmed njih nima še niti enega leta delovne dobe? Prelistajte knjigo in ugotovili boste, da so to kompetentni mladi avtorji in avtorice, ki na svet gledajo kritično, ki jasno in argumentirano opredelijo raziskovalni problem ter ga analizirajo z vso raziskovalno skrbnostjo in odgovornostjo. Gredo celo korak naprej, saj ob koncu vsakega poglavja najdete njihova priporočila, ki jih lahko prenesete v delovno okolje – kot zaposlovalec ali kot zaposleni.

V prvem delu knjige želimo avtorice in avtorji opozoriti na vlogo vodij, ki s svojim vedenjem, komunikacijo ter odločitvami pomembno sooblikujejo vzpodbudno delovno okolje. Ne le njihove akcije, že njihova stališča do spodbujanja duševnega zdravja zaposlenih so pomembna. Sledijo poglavja, ki z različnih perspektiv analizirajo dobro počutje, dobrobit, avtentičnost, vitalnost ter zavzetost zaposlenih. Posamezna poglavja obravnavajo različna področja našega delovanja v službi – od pomena prijateljstva, intimnosti, samoprilagajnja delovnega mesta do platformnega dela in blagostanja zaposlenih tujcev. Ob koncu tega sklopa sta dve poglavji namenjeni študentskemu delu, ki je v Sloveniji razširjeno, a z vidika različnih strok prepogosto potisnjeno v ozadje. Tretji del knjige pa naslavlja teme, ki jih delodajalci ne omenjajo prav pogosto, zaposleni in psihologi pa se jih še kako zavedamo in zato tudi o njih jasno in glasno govorimo. Gre za občutke osamljenosti, iskanja smisla, manjvrednosti in izgorelosti.

Knjiga *Dobro počutje na delovnem mestu – psihološki pogledi, raziskave in priporočila* je namenjena vsem, ki jim je mar. Knjiga načenja temeljno vprašanje o pomembnosti skrbi za dobro počutje zaposlenih z vidika psihologije. Psihologom je mar, ker prepoznavamo neposreden vpliv, ki ga ima delovno okolje na čustveno, psihološko in fizično stanje posameznika. Razumemo, da dobro počutje na delovnem mestu ni le vprašanje osebne sreče posameznika, ampak ključno vpliva na širšo družbo in gospodarstvo, vključno s produktivnostjo, inovativnostjo in splošnim zdravjem skupnosti. Naša zavezanost temu področju izhaja iz globokega razumevanja, da delovna mesta, ki spodbujajo psihološko varnost, medsebojno podporo in vključenost, ne le izboljšujejo kakovost življenja zaposlenih, ampak prispevajo k vzpostavitvi bolj humane in trajnostno usmerjene družbe.

Skozi različne raziskovalne prispevke monografija poudarja, zakaj je psihologom mar in zakaj bi morale biti mar tudi delovnim organizacijam in družbi na splošno. Z analizo vzrokov in posledic, kot so osamljenost na delovnem mestu, izgorelost in iskanje smisla, knjiga zagotavlja empirične dokaze o tem, kako psihološka dobrobit zaposlenih neposredno vpliva na uspešnost delovnih organizacij in družbeno dobrobit. Naš cilj je zagotoviti, da se ta vprašanja ne obravnavajo kot stranski produkt delovnega procesa, temveč kot osrednji del strategij vodenja in organizacijske kulture. Z jasnim opozarjanjem na to problematiko in ponujanjem praktičnih priporočil za izboljšave, monografija služi kot klic k akciji za vse, ki imajo moč vplivati na delovno okolje – od vodstvenih delavcev do kadrovskega strokovnjakov.

Tako psihologi kot avtorji te monografije želimo poudariti, da je naša skrb za dobro počutje na delovnem mestu globoko zakoreninjena v prepričanju, da so ljudje največje bogastvo vsake delovne organizacije in da je njihova dobrobit neposredno povezana z močjo in odpornostjo naše skupnosti. Zato nam je mar.

Dr. Eva Boštjančič