



ZINKA KOSEC,
Akademij Akcija, zavod za aktivni razvoj.

DIGITALNA DOBA? PRIHAJA DOBA POČUTJA

Že nekaj časa poslušamo, da živimo v digitalni dobi. Na vsakem koraku imamo na voljo različna pametna orodja, ki nam olajšajo delo in ponujajo neko novo izkušnjo. Vse se nam zdi odlično. Sodobno. Napredno. Moderno. Še posebej to vidimo v delovnem okolju. Skoraj vsako delovno mesto je danes povezano z vsaj enim digitalnim orodjem.



jalci to razumejo in skušajo ustvarjati delovno okolje, ki je ljudem prijetno. Želijo, da se na delovnem mestu dobro počutijo, saj je dokazanih povezav z delovno uspešnostjo ogromno. Iz tega sledi torej, da bo slej ko prej digitalno dobo zamenjala doba počutja. V svetu marketinga to vedo že dolgo, saj na ta način nagovarjajo največ kupcev. Ugotovili so celo, da ljudje opravijo popolnoma nesmiselne, ne le nepotrebne, nakupe, če jim dajo dober občutek in zadovoljstvo. Pomislite samo na loto listek.

Premik iz digitalne dobe v dobo počutja

Da bi se lahko preusmerili iz digitalne dobe v dobo počutja, je smiselno začeti v vodstvenih krogih in začeti vodenje procesov v organizaciji malo drugače. Najprej razmislite, za koga vse je vaše delovanje pomembno, kaj jim vaše delo prinese, kako jim spremeni življenje in predvsem kaj plemenitega se skriva v njem. S tem razmišljanjem boste delovali drugače do svojih sodelavcev. Razložite jim, zakaj to vidite tako in kaj to pomeni na ravni celotne organizacije in širšega okolja. Vse pogostejše komunicirajte o tem. Tako se začuti, da je namen delovanja organizacije pomemben za posameznike (stranke, uporabnike, okolje, splošno javno dobro) in za sodelavce ter da je ta, kar lahko, pozitiven. V takšnem okolju ljudje radi delajo, so bolj predani, občutijo zadoščenje ob opravljenem delu in se ga veselijo. Navadno tudi v zasebnem okolju s ponosom povedo kaj o svojem delovnem mestu. Marsikdo bo zdaj dejal, da delamo, kar potrebujemo sredstva za življenje in da nimamo možnosti izbire.

Vendar sledi ključno vprašanje, ali je smiselno, da v središče svojega razmišljanja in delovanja postavljamo stvari? Digitalna orodja?

Delavcev malo, digitalnih orodij ogromno. Še nikoli ni bil v delovnem okolju človek tako pomemben, kot je danes, ko je brezposelnost rekordno nizka in je še v trendu zniževanja. Digitalnih orodij pa je vedno

več in so vedno bolj dostopna širši množici. Dejstvo je, da digitalna doba zgublja svojo moč in se v osrednje mesto postavlja človek, ki bi tam moral biti že tako ali tako ves čas. Da, mogoče pa človek znova postane vrednota organizacije. Če pogledamo, česa si ljudje najbolj želijo v delovnem okolju, vidimo, da so to dobri odnosi in prijetno počutje na delovnem mestu. Dobri deloda-

Pa ni čisto tako. Ravno občutja do dela so tista, ki ločijo pleskarja ograj (nekoga, ki to mora delati, da preživi družino) od Toma Sawyerja. Navadno si ljudje želijo biti Tom, a s časoma postanejo pleskarji. Naloga na strani vodij je, da jih usmerjajo tako, da zaposleni (ponovno) vidijo, da so še vedno lahko Tom.

Vizionarstvo

Vodja naj ne bo zgolj introvertiran strokovnjak, ki uči z zgledom (kar ni napačno), temveč tudi vizionar, usmerjen v oblikovanje izjemnih delovnih procesov z ljudmi, ki jih vodi, in odnose med njimi. Tako vodeni posamezniki so že po naravi motivirani, pozitivni in zavzeti pri delu. Pozitivno vzdušje prinesejo tudi spoznavanje novih načinov dela, trendov, novosti s področja in perspektive, ki se naka-

ne osrečuje. Vračajo se k sebi in lastnemu občutju. Ponovno se vrednoti, kako veliko ponujajo tudi ne digitalne oziroma analogne vsebine, kot so pomoč sodelavca, spodbuda in pohvala. Ravno zaradi tega, ker je komunikacije »face to face« vse manj in jo zamenjuje »emoji to emoji«. Na koncu te vsebine naredijo razliko v našem notranjem občutku, ki ga imamo. Ali je nekdo res ob nas in z nami analogno – torej iz krvi in mesa ali le digitalno – kot Alexa. To velja tako za delovno okolje, še bolj pa seveda na osebnih področjih. Dolgoročno lahko cenimo namreč le tiste ljudi, ki so zares ob nas, nam dajo roko, ko imamo polno dela, nas bodrijo, ko nismo prepričani ali bomo zmogli in se veselijo naših uspehov. To je pravi »team building«. V življenju, na položajih, ko gre zares, ne ko se gremo igrice, da nas

nasvetov, za bolj specifične je potrebno poznati delovni proces in seveda zaposlene.

Kako naprej?

Digitalizacija je pustila svoj sled, da tudi preprostih rešitev, ki se nam včasih ponudijo, ne sprejmemo več, če niso podprte z aplikacijami itn. Pa je to res potrebno? Npr. Že celo življenje si umivamo zobe, pa danes, namesto da bi se pogledali v ogledalo, ko si jih umijemo, pogledamo v aplikacijo, kakšno je bilo trajanje in intenzivnost vibracij. Ali to res potrebujemo? Podobno je s pranjem perila, sesanjem ... Dejstvo je, da nas digitalizacija lahko tudi odmakne od realne slike življenja. Če govorimo o lastnih občutjih in močni povezavi s samim seboj, se nam to ne more zgoditi.

Posamezniki, ki imajo dlje časa dobro povezavo sami s seboj, so v osnovi bolj osebno stabilni, zanesljivejši, osebno čvrsti in pogosto tudi močnejši od ostalih. Njihov prispevek delovnemu procesu je dosleden in dolgoročno so sposobni oplemenititi delovni proces, saj ga spoznajo, razumejo in »čutijo«.

zujejo. Tu se postavi ločnica med digitalno in dobo počutja. V digitalni dobi govorimo, ko spoznavamo vedno nove in nove možnosti podpore v dobi počutja in kaj te vsebine ponudijo posamezniku. Najboljši v digitalni dobi so že sami nakazovali ta prehod, saj so se poleg podpore posamezniku osredotočali tudi na počutje posameznika ob uporabi izbranega digitalnega orodja. Lep primer so emotikoni, ki »pokažejo« naša občutja in jih več ne zapisujemo. Ko odpremo nabor teh hitro najdemo tistega, ki pooseblja naša občutja v določenem trenutku. Če bi ta občutja morali zapisati v linearni obliki, je zelo velika verjetnost, da teh ne bi izrazili tako natančno, kot to lahko ustvarimo ravno z emotikoni.

Spet analogno

Ljudje ugotavljajo, da jih najboljši pametni telefoni niti mili glas Amazonove Alexe

sodelavec vodi po sobi, ko imamo mi zavezane oči. Tam tako in tako vemo, da smo varni.

Primer dobre prakse

Počutje lahko izboljšujemo skozi aktivni pristop, kot tudi pasivni. Odvisno je od kolektiva, ki ga imamo, in od potreb organizacije. Pasivni pristop se odraža v tem, da lahko okolje ustvarimo bolj prijetno – da določene elemente iz velnesa prenesemo na delovno mesto. Ti elementi so lahko aromatični difuzorji, solne lučke, vrč vode na hodniku ali košara s sadjem. Aktivni pristop pa pomeni, da zaposlenega spravimo v aktivno stanje. Pa tu ne govorimo zgolj o tem, da namesto dvigal uporabljajmo stopnice. Temveč tudi, da tiskalnik prestavimo na hodnik, tako da se zaposleni večkrat med delom sprehodi. Ravno tako lahko naredimo s košem za smeti. To je nekaj splošnih

Prednost dobe počutja

Posamezniki, ki imajo dlje časa dobro povezavo sami s seboj, so v osnovi bolj osebno stabilni, zanesljivejši, osebno čvrsti in pogosto tudi močnejši od ostalih. Njihov prispevek delovnemu procesu je dosleden in dolgoročno so sposobni oplemenititi delovni proces, saj ga spoznajo, razumejo in »čutijo«. Ravno tako vplivajo na sodelavce, še posebej navadno takšni posamezniki pozitivno vplivajo na ljudi, ki pridejo na novo v organizacijo, saj ob lastnem občutku moči ne čutijo strahu pred »konkurenco« in se navadno že od spoznavanja naprej obnašajo podporno. Tu velja še posebej poudariti, da je občutek ob podpori takšnega človeka popolnoma drugačen kot ob občutku podpore posameznika, ki je nagnjen k menjavi razpoloženja, nedosleden in pesimističen. Če povzamem – počutje na vašem delovnem mestu je pomembno. Bolj kot si mislite!