

POZNATE VREDNOTE NOVIH GENERACIJ IN TISTE, KI SO VEČNE?

Če smo včasih v organizacijah postavljali vrednote za 20, 30 let ali celo za vedno je dejstvo, da danes temu ni več tako. Ko posameznik raziskuje vrednote, zelo hitro ugotovi, da med vsemi za njega veljajo več kot 3 ali 4, vendar so v različnih okoliščinah izpostavljene drugačne. Tako kot se hitro spreminja družba, se pogosto tudi zaposleni. Nekateri prihajajo, drugi odhajajo tretji se osebno razvijajo. Ta dinamika je nekaj, kar je potrebno spremljati, krmariti in uporabljati zato, da se oblikuje vedenje zaposlenih, ki je skupno in zaposlenim predstavlja zadovoljstvo (tako z življenjem, kot z delom), pripadnost, varnost in nenazadnje notranji mir. Le ta pa je osnova za uspešnost posameznika ne delovnem mestu ter organizacije v kateri deluje.

Vemo, da nam sledenje našim vrednotam predstavlja osnovni motiv delovanja, a je pomembno opozoriti, da se s časom in okoliščinami to tudi spreminja. Ravno tako se spreminja v organizacijah. Pogosto da to ni za vedno in da ko govorimo o organizacijskih vrednotah je včasih tudi vrednote potrebno spraviti v red. Saj jih je potrebno najprej pri posameznikih prepoznati, poiskati isti imenovalec vseh ali vsaj večine zaposlenih in na njih graditi skupno zgodbo dela, povezovanja, skrbi eden za drugega in strmenje za izbranim ciljem.

Oblikovanje vrednot posameznika

Naše izbrane vrednote so nekaj, čemur priznavamo višjo načelno vrednost in posledično vsebinam, ki jih podpirajo, dajemo v življenju prednost. Ravno tako se raje družimo z ljudmi, ki z nami delijo iste vrednote. V delovnih okoljih pa s sodelavci, s podobnimi vrednotami tudi bolje sodelujemo in dosegamo višje cilje. Zato vrednote lahko raziskujete znotraj različnih skupin, ki imajo skupni cilj. Posebej se uporaba priporoča v delovnem okolju ali pri oblikovanju vrednot, strategije in poslanstva organizacije. Niso pa tudi družine redke, ki imajo svoje vrednote jasno opredeljene.

Vzgoja in delovanje našega ožjega, pa tudi širšega okolja je tisto, ki nam pokaže kaj je pomembno v življenju. Z nekaterimi vsebinami se strinjamo bolj in drugimi manj. Tako oblikujemo svojo osnovno hierarhijo vrednot. Nato se skozi izkušnje in delovanje v družbi in doživljanje različnih situacij tudi dograjujejo. Na preoblikovanje vrednot pri posameznikih posebej močno vplivajo izredni dogodki, ki se lahko zgodijo ali v delovnem okolju ali v njihovem zasebnem življenju. Na primer nepričakovana diagnoza ali smrt bližnjega navadno izjemno zatrese temeljne vrednote posameznika. Pogosto pa tudi družbene situacije – velika večina ljudi je redefinirala svoje vrednote v času covid-a. Predrugčili so jih na področju, ki so se jih najbolj dotaknile in zagotovo je bilo to izjemno zahtevno za mnogo posameznikov, saj so v težki situaciji čutili, kot da ne delajo prav, dokler niso v ospredje postavili pravih vrednot.

Tradicionalne vrednote

Zdravje je zagotovo vrednota, ki je večna in jo prepoznavajo vse generacije. S splošnim staranjem prebivalstva je gotovo, da bo ta vrednota ostala v prihodnje ena vodilnih, če ne prav vodilna. Zato je izjemno pomembno, da v okolju izkazujemo skrb za zdravje sočloveka, saj na ta način zagotovo nagovorimo vrednoto sodelavca ali prijatelja. Tudi z stvarmi ali vsebinami, ki podpirajo zdravje ne morete zgrešiti, če le to posameznik ne razume, kot oceno njegove starosti, katera je višja od lastne percepcije.

Družina je naslednja vrednota, ki je pogosto izpostavljena kot vrednota in bi lahko rekli, da je večna, vendar se družbeno pojmovanje družine drastično spreminja. Ne samo, da imamo danes mnogo več sestavljenih, enostarševskih ali LGBTQ+ družinskih skupnosti kot jih je bilo v preteklosti, nemalokrat opazimo, da imajo družine tudi hišne ljubljence, ki jih štejejo med družinske člane.

Uspeh, tako v kariernem smislu, kot v življenjskem je zagotovo vrednota, ki je v slovenskem prostoru prisotna, vendar jo je smotrno ustrezno naslavljanje bolj indirektno kot direktno. Saj uspeh žal še vedno v okolju pogosteje izzove odzive nevoščljivosti in dvoma o legitimnosti le tega. Še posebej, kadar je povezan z materialnimi dobrinami.

Vrednote prihodnosti

Vrednote novih generacij je oblikovala generacija, ki je vzgajala, in navadno želimo naprej predati tisto, kar smo sami najbolj pogrešali in nas je najbolj bolelo, da to nismo dobili. Zagotovo si je iz prejšnjih generacij vsak želel malo več pozornosti njim ljubih ljudi, zato je *individualizacija* ena od vrednot novih generacij, saj danes skrbimo za svoje naslednike skrbno in preudarno, kot le znamo – in informacij je danes na pretek in so tudi dosegljive širši javnosti. Posledično mladi, ki prihajajo v delovna okolja želijo, da se jim oblikuje delovno mesto glede na njihove spretnosti, potrebe in želje in brez večjih zadržkov to ne samo izrazijo, pač pa tudi vstajajo na svojih zahtevah. Ravno tako imajo manj zadržkov kot prejšnje generacije pokazati tudi svoje omejitve in nemalokrat tudi izkažejo željo po tem, da se glede na njihove omejitve (znanja/spretnosti) preoblikujejo njihove delovne naloge. V nasprotju z prejšnjimi generacijami, katere so takšne stvari navadno bolj želele v prvem koraku prekri v drugem pa se hitro priučiti in se čim bolje vključiti v kolektiv. Torej zaznavamo premik iz fokusa na kolektiv v fokus na posameznika.

Nova doba vrednot

Zgoraj omenjena individualizacije ima tudi svoja »podpodročja«. Prihajajo nove vrednote, katere smo kot Coca-cola in kavbojke uvozili iz zahoda. *Wellbeing* ali dobro počutje je ena od takih. Mlajše generacije kolegic so se brez težav odpovedale salonarjem z visoko peto in v službo (tudi če je ta formalnejše narave) hodijo v športnih copatih. Ravno tako so mlajše generacije izjemno ozaveščene na področju mentalnega zdravja in hitro zaznavajo odklone in se znajo hitreje ustaviti in vzeti čas zase. Tako imenovan »wellbeing management« je tako pomemben že kot njihove »manager« oz vodja. Lansko leto me je ena starejša gospa na delavnici vprašala: »A dobro počutje je tudi vrednota?« Pa sem ji ogovorila, da za njo najbrž ne, naj pa le vpraša svojo hčerko. Takoj se je nasmehnila in prikimala.

Work-life balance je ohranjanje zdravega ravnovesja med zasebnim in delovnim delom svojega življenja je vse pogostejše v diskusijah med kolegi. Work-life balance je porušen, ko obveznosti iz enega okolja vplivajo tako, da ne moremo ustrezno opravljati obveznosti v drugem. Glede na to, da smo v post covidnem času v mnogo organizacijah ohranili delno

možnost dela od doma se posamezniki pogosto ujamejo v to, da delajo dlje, v času ki je namenjen zasebnemu življenju in da jih delovni prostor spominja na delo tudi ko niso na delu od doma. Zato so mnogi zaznali, da je nujno, da se podučijo o pristopih in načinih kako v zasebnem času ohraniti misli v zasebnem in poskrbeti tudi za lastne potrebe in potrebe družine. Opozoriti velja še nekaj, da včasih tudi težave v zasebnem življenju vplivajo na naše sposobnosti opravljanja našega dela v službi. Ni redek pojav, a je mnogo manj izpostavljen.

Digital detox ali zmanjševanje prekomerne uporaba digitalnih orodij je že in bo v prihodnosti še bolj postal pomembna vrednota. Saj naj bi se vsi zavedali, da pravo življenje živimo v realnem svetu in ne digitalnem. Zato je pomembno, da imamo znanje, sposobnost in zrelost zaveste odtegnitve od digitalnih vsebin, da lahko v celoti začutimo vsebine v realnem. Digitalno okolje pa uporabimo takrat, ko nam le ta izboljša učinkovitost in prihrani čas pri našem delu ali komunikaciji.

Učimo se od ... ja, mladih!

Naše starejše generacije so nas res izjemno lepo naučile *spoštovanja*. Pomislimo samo, da so naši starši onikali svoje starše (torej so jih vikali tudi ko niso bili prisotni). Ker so bili vzgajani v času socializma z omejenimi dobrinami so se izjemno naučili spoštovati in čuvati materialne stvari in biti izjemno varčni tako s stvarmi, kot z energetskimi viri in vodo. Kljub temu, da se takrat ni govorilo o ekologiji, tako kot danes. Vedno izjemno lepo skrbijo za druge in pogosto v tej skrbi pozabijo nase. Tu pa nastopijo mlajše generacije, ki nas lahko izjemno naučijo *samospoštovanja*, saj se znajo izjemno lepo postaviti za svoje pravice, ne dovolijo, da jih kdo izkorišča in znajo izraziti svoja občutja in stališča o izbrani vsebini. In so v teh stališčih zelo močni. Zato bo dobro, da jih kdaj tudi posnemate 😊.