

Pomen 😊☹️osov v podjetju

Čas, ki ga preživimo na delovnem mestu, je praviloma skoraj že daljši od tistega, ki ga preživimo doma, kar pomeni, da so postali naši sodelavci na nek način naša druga družina. Malo drugačna, pa vendar. Mnogo je prepirov, stresa, tudi zamer, vendar tudi trenutkov smeha, prijetnih druženj ter pomoči ob stiskah. Medsebojni odnosi lahko za podjetje in zaposlene pomenijo prihranek ali pa strošek.

Avtorica:
Simona Ažman
VISIT-A d.o.o.

V podjetjih problemov, ki nastanejo zaradi slabih medsebojnih odnosov, največkrat ne prepoznavajo kot strošek. Z njimi se začnejo ukvarjati šele, ko so motnje v delovnem procesu že tako velike, da jih ni več mogoče zanemarjati. Toda dejstvo je, da povzročajo slabi medsebojni odnosi podjetju veliko finančno škodo in prinašajo mnogo negativnih posledic.

KAKO V PODJETJU VZPOSTAVITI DOBRE ODNOSE IN REDNO MEDSEBOJNO KOMUNIKACIJO?

Kdo v podjetju ustvarja odnose? Kdo je tisti, zaradi katerega se slabo počutimo? Zakaj je v podjetjih toliko slabih odnosov med sodelavci? Zakaj premalo komuniciramo med seboj?

Zaposleni navajajo veliko razlogov: »nimamo časa, imamo preveč obveznosti in smo zaradi tega nestrpni, vse se mudi, premalo se pogovarjamo, ne razčistimo

nesporazumov, krivi so šefi, ki nas ne razumejo, ne poslušajo in se ne pogovarjajo z nami, šefi ne delijo nalog, niso pravični, grdo gledajo, ko gredo mimo nas ...«

KAJ PA VODSTVO?

Vodenje je videti lahko, dokler ga opazuješ od daleč in imaš »samo« svoje delo. Takrat se ti zdi, da bi sam znal vse veliko bolje. Natančno vidiš napake, ki jih dela vodja. Vendar se izkaže, da ima mnogo vodij, ki so sicer odlični strokovnjaki na svojem področju, težave z vodenjem predvsem zaradi izzivov, ki jih prinaša delo z ljudmi. Nemalokrat se vrnejo na svoja strokovna delovna mesta, ko ugotovijo, da vodenje ni zanje, da ga ne obvladajo in zaradi tega nenehno občutijo neobvladljiv stres. Višje kot je delovno mesto po hierarhični lestvici, bolj je človek osamljen. Vedno manj je ljudi, s katerimi lahko rešuje svoje stiske.

Bistvo medsebojnih odnosov v podjetjih so pogovori med zaposlenimi in vodji ter pravočasno razreševanje težav. V medsebojne odnose je pomembno in vredno vlagati, saj lahko z malo truda prihranimo veliko finančnih sredstev, ki jih lahko podjetje nameni na primer za promocijo zdravja in tako še izboljša zadovoljstvo zaposlenih.

Na **naslednji strani** omenjamo le nekaj posledic slabih medsebojnih odnosov. Dejstvo je, da moramo v prijetne, spodbudne in pozitivne odnose vložiti veliko truda. Žal pa nam energije za ta trud zaradi vsakodnevnih obveznosti velikokrat zmanjka, kar je popolnoma človeško. Vseeno lahko nekaj malenkostnega naredimo takoj; prijazno pozdravimo sodelavce, morda ponudimo kak bonbonček in povprašamo sodelavca/ko, če se dobro počuti. Pa srečno!



Dobri odnosi v podjetju prispevajo k večji delovni storilnosti ter k zmanjšanju odsotnosti z dela zaradi bolezni in možnosti poškodb.

NEKATERE MOŽNE POSLEDICE SLABIH MEDSEBOJNIH ODNOSOV:

1 Prezentizem

Glede na situacijo na trgu dela in negotove razmere v mnogih podjetjih, strah pred izgubo službe, negotovost glede lastnega položaja v podjetju, preobremenjenost zaposlenih z delom in premajhno število zaposlenih se v zadnjem času kot eden večjih problemov, včasih celo večji problem kot absentizem, pojavlja prezentizem. Prezentizem pomeni, da ko delavec zboli, ostane na delovnem mestu in ne gre na bolniško. Tudi prezentizem ima lahko za delodajalca številne negativne učinke. Bolni delavci, ki delajo, lahko okužijo ostale sodelavce in posledično se poveča število bolniških odsotnosti. Bolni delavci, ki ne gredo na bolniško, lahko poslabšajo svoje zdravstveno stanje in je kasneje bolniška odsotnost lahko veliko daljša kot bi bila, če bi šli na bolniško pravočasno. Včasih pa delavci namesto bolniške koristijo dopust. Tako dopust porabijo za okrevanje pri boleznih in ne za namen počitka. Število dni, ki ga namenijo za rekreiranje in počitnice, se skrajša, posledice pa so manj časa za družino, slabši odnosi doma, nezadovoljstvo, preutrujenost, ki vpliva na učinkovitost delavca na delovnem mestu, ter negativni finančni učinki za podjetje.

V storitveni dejavnosti razpoložanje delavcev vpliva na zadovoljstvo strank in nezadovoljne stranke pomenijo manjši promet, kar je finančno popolnoma merljiva kategorija. V proizvodnji nezbrani in preutrujeni delavci dokazano naredijo več napak, posledici pa sta več reklamacij kupcev in nezadovoljstvo, zaradi česar se kupci ne vračajo!

2 Odsotnost z dela zaradi bolezni

Zaradi slabih medsebojnih odnosov, slabe komunikacije in posledično stresa se lahko pojavi večja odsotnost z dela, vendar odgovorni največkrat menijo, da se to dogaja v drugih podjetjih, ne pri njih. Kako lahko v podjetjih prepoznajo take situacije? Kako jih lahko preprečijo? Odgovori niso enostavni in enoznačni. Zelo pomembni so stalni stiki vodij s podrejenimi, pogovori in delo na medsebojnih odnosih. Vodje se marsikdaj ne zavedajo, da ko v podjetju nadomestijo zaposlenega, ki je na »bolniški« tako, da razporedijo delo odsotnega delavca med ostale (z namenom varčevanja pri zaposlovanju nadomestnega delavca), s tem dodatno obremenijo sodelavce, ki so praviloma zelo obremenjeni že z lastnim delom. Kadar tovrstna preobremenitev traja dlje časa, lahko pričakujemo, da bodo izgoreli tudi oni in posledično izostali iz dela. V takih primerih je potreben razmislek, koliko sodelavcev bomo dodatno obremenili, za koliko časa in kakšne bodo dolgoročne posledice.

3 Poškodbe pri delu

Zaradi slabih medsebojnih odnosov in napetosti med sodelavci, stresa, preutrujenosti, nezadovoljstva in zaskrbljenosti delavcev lahko prihaja tudi do nezdod pri delu. Nezdode pri delu imajo za delodajalca hujše finančne posledice. Poleg tega, da je delavec zaradi nezgode na bolniški, je nadomestilo delavcu za čas bolniške v višini 100 % njegove plače, potrebno pa je tudi povračilo stroškov zdravljenja, če se dokaže, da je prišlo do nezgode zaradi krivde delodajalca.

Primer iz nekega slovenskega podjetja, pripoveduje vodja proizvodnje: »Zjutraj grem vedno najprej med ljudi in na hitro, z nekaj besedami preverim, kako se zaposleni počutijo ta dan. Če ugotovim, da je kdo izmed sodelavcev tisti dan raztresen ali zaskrbljen, ga raje razporedim na delo, kjer je manj izpostavljen nevarnostim. Zakaj to počnem? Pred časom se je na mojem oddelku resno poškodoval moj podrejeni. Ne morem pozabiti tistega jutra, ko sem videl sodelavca, da nekaj ni v redu z njim, pa nisem imel časa, da bi ga povprašal, kaj je narobe. Hitel sem na sestanek in že med sestankom so me obvestili o nezgodi, ki jo je imel prav ta delavec. Poleg stiske, ki jo občuti poškodovana oseba, vseh sitnosti in morebitnih težav, ki jih prinese takšen dogodek za vodjo in podjetje, je najhujše to, da se ne morem otresti lastnega občutka krivde in stresa, v katerem sem se znašel, ko sem obiskal delavca in videl, da nikoli ne bo več tak, kot je bil pred nezgodo.« [50](#)