

Potruga za smislom na radnom mjestu

Iz krize smisla na poslu proizlaze izgubljeno vrijeme i novci. Smisao je vjerojatno naš najdublji motivacijski faktor.

Jeste li ikada za vrijeme radnog vremena čuli glas koji vas pita: Što ja radim ovdje? Odsustvo smisla manifestira se kroz naše emocije i podsvijest preko našeg ponašanja: nedostatak koncentracije, apatija, pesimizam i nedostatak entuzijazma, aljkavost, lijenost i samoizolacija tek su neki od simptoma. Jednostavno rečeno, gdje nema radosti, nema smisla.

Sastavni elementi smisla su osobni identitet, svjesnost konteksta, svrhe i vrijednosti. Kada je posao izravno povezan s našim najdubljim vrijednostima, onda će se ono što radimo činiti smisljenijim. Primjerice, dobrovoljan humanitarni radnik cijeni svoj doprinos boljitku drugih. Radi s voljom, entuzijazmom, a na stres se žali rijetko. Njegov je rad izraz njegovih vrijednosti. Sagledavajući svaku od sedam urođenih vrijednosti koje pridonose smislenom doživljaju posla, razmislite o tome do koje su mjere prisutne u vašem životu privatno i poslovno:

1. KREATIVNOST

Bez mogućnosti da izrazimo naš kreativni potencijal život nam postaje suhoparan i prazan. Zašto? Jedna od najvećih ljudskih satisfakcija je kretati se kroz kreativni proces i nakon toga sagledati rezultat. Svi mi mislimo, tj. kreiramo misli. Budući da sve u životu počinje mišlju, znači, svi smo kreativni. Ako nas se u tome sputava, npr. organizacijskom kulturom, veliki je dio smislenosti u životu izgubljen.

Izazov za lidere: Što mogu učiniti za druge da radno mjesto učinim mjestom na kojem oni mogu izraziti i razvijati svoju kreativnost?

2. KONTROLA

Većina nas vjeruje da može kontrolirati ono što ne može kontrolirati, npr. ljude, događaje, okolnosti. Isto tako, vjerujemo da ne možemo kontrolirati ono što možemo kontrolirati, npr. sebe. Kada nas netko ili nešto uzruja znači da ne uspijevamo učiniti ono što ionako ne možemo, a to je kontrolirati tuđe ponašanje. Otuda potiče veliki dio stresa.

Izazov za lidere: Kako mogu pomoći zaposlenicima da shvate i preuzmu svu odgovornost za sebe i shvate uzaludnost pokušaja da kontroliraju druge?

3. IZBOR

Najvažnija dimenzija kreativnosti je sloboda izbora. Prava sloboda izbora započinje u nama. Prvo izaberemo posao koji radimo. Druga razina izbora je reakcija na druge i događaje. Tek kada shvatimo da je sve ono što mislimo, osjećamo i činimo stvar izbora, tek onda naš posao i radno mjesto poprima novi i dublji smisao.

Izazov za stručnjake za upravljanje ljudskim resursima: Kako pomoći zaposlenicima da shvate da imaju pravo na izbor na poslu i unutar samih sebe, na razinama percepcije, misli i osjećaja?

4. DOPRINOS

Iako smo svi individue, živimo u kontekstu odnosa s drugima. Igranje naše male uloge pomaže pri slaganju slagalice života. Kada ovo shvate,

mnogi se nađu na životnoj prekretnici, mijenjajući sigurni, dobro plaćeni posao u izazov i rizik pomaganja drugima za mnogo manju nagradu. Ljudi rade takve izbore jer shvaćaju da davanje doprinosa nije isto što i primanje plaće.

Izazov za lidere: Kako pomoći zaposlenicima da shvate kako njihov doprinos puno znači ostalima?

5. SURADNJA

Iako visoko cijenimo individualna postignuća, ipak najveći pljesak dobiva ju timska postignuća. Smisao naših života raste do one mjere do koje se pozitivno povezuje s drugim ljudima i do koje mjere pozitivno utječemo na njihove živote.

Izazov za lidere: Kako potaknuti ljude da pomažu jedni drugima i izvan okvira formalnog timskog rada?

6. PROMJENA

Možda ne postoji veća satisfakcija od one kada učimo i prema tome utječemo na promjenu u nama i izvan nas. Otkriće i razvoj osobnog potencijala sve se više navodi kao jedan od najsmislenijih elemenata posla. No ako oni koji su u poziciji da potaknu i olakšaju razvoj drugih prvo to ne učine za sebe, rijetko će uspjeti to učiniti za druge. S druge strane, pravo se učenje događa duboko u ljudskom duhu na razini uvjerenja i vrijednosti, identiteta i svrhe, emocija i osjećaja.

Izazov za lidere: Što mogu ponuditi ljudima kako bih ih potaknuo da istražuju svoje unutarnje ja i podignu svoju samosvijest?

7. PREDANOST

Jedan od temelja smislenih osobnih i obiteljskih odnosa je osjećaj predanosti. Predanost na poslu se razvija s vremenom, unutar odnosa na

poslu. Pronicljiv menadžer zna da je učinkovito vodstvo proces izgradnje smislenog odnosa uz demonstraciju povjerenja, poštovanja, empatije i razumijevanja. Dano povjerenje i poštovanje će se na kraju vratiti kao povjerenje i poštovanje, a s vremenom će se pretvoriti u lojalnost i predanost.

Izazov za lidere: Što mogu učiniti da demonstriram poštovanje i povjerenje prema ljudima koji rade za mene na svim razinama?

Zaokruživanje ovih sedam urođenih vrijednosti koje tvore bit smislenog osjećanja na poslu pitanje je konteksta. U kontekstu našeg posla uči nas se da se identificiramo s našom profesijom i pozicijom. Kada svoj identitet uložimo u svoj posao i status, branimo se i na najmanju prijetnju izazova i time stvaramo strah i ljutnju koja se manifestira kao nesigurnost i frustracija. Te emocije sabotiraju i iscrpljuju našu sposobnost da izrazimo sedam ključnih vrijednosti koji čine posao smislenim iskustvom. Možda je glavni razlog zbog kojega nam je toliko teško naći naše mjesto na poslu to što se osobni identitet, vrijednosti

i svrha rijetko doživljavaju kao relevantan faktor u razvoju karijere. Mnogo treninga i razvojnih strategija to još uvijek nema inkorporirano u svoje programe. Možda se i taj dan približava.

SMISAO NA RADNOM MJESTU JEDAN JE OD NAJSNAŽNIJIH MOTIVACIJSKIH FAKTORA.



Mike George je voditelj katedre osobnog razvoja na Executive MBA programu pri Cotrugli Business Academy (CBA) te predavač na Oxford Leadership Academy. Konzultant je i trener organizacija i pojedinaца diljem svijeta već preko 20 godina. Priznati je autor u područjima liderstva, emocionalne i duhovne inteligencije te osobnog razvoja, preveden na 15 jezika. U ovom tekstu za Komunikacije, nastalom u suradnji s CBA, respektabilnom hrvatskom poslovnom školom (www.cba.com.hr/emba), predstavlja okvir koji će nam pomoći u potrazi za smislom na radnom mjestu.