

Komunikacijske veščine za zavzete zaposlene, 3. del

Mag. Edita Krajnović, Mediade, 23. junij 2021

Gostje: Zala Kerle, Matjaž Kljajić, Metka Škofic

Vsebina: za boljše vodje

1. Kako v zahtevnih okoliščinah prilagoditi komunikacijo vodje?
2. Kaj okrepiti, kaj opustiti?
3. Kaj sproža njihovo zavzetost in pripadnost?
4. Kaj storiti, da bodo občutili varnost in zaupanje?
5. *Kako se spremeniti?*

Raziskave, zgledi, vprašanja, pogovor, ideje



Organizacija:

skupnost ljudi z določenim skupnim ciljem, programom.

(Vir: SSKJ)



Interni marketing

Promocija vizije, ciljev, kulture in poslanstva podjetja znotraj organizacije.

Eden ključnih dejavnikov internega marketinga je vzpostavitev učinkovite interne komunikacije.

(Vir: Smarp)

Komunikacija:

izvira iz lat. *communicare* – sporočiti, posvetovati se, kar je izpeljano iz lat. *communis*, skupen. Komunikacija torej pomeni delati tako, da je (informacija, mnenje) skupno.

(Vir: Mediade)

VUCA in **COVID-19** svet

- nepredvidljivih sprememb (volatility),
- negotovosti (uncertainty),
- zapletenosti (complexity) in
- nedorečenosti (ambiguity).



Glede prihodnosti zaupam predvsem informacijam, ki jih prejmem:
 (razvrstite od 1 do 6, pri čemer 1 pomeni najbolj, 6 pa najmanj):

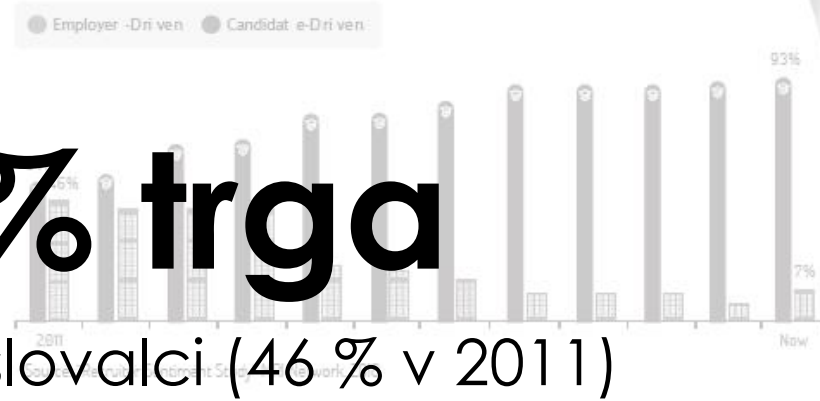
| Vir informacij | 1 | 2 | 3 | Prva tri mesta |
|--|------------|-----|-----|----------------|
| formalno preko organizacije (vodstva, strokovnih služb), kjer sem zaposlen/-a; | 32% | 15% | 19% | 66% |
| iz medijev (TV, radio, časopisi); | 25% | 17% | 10% | 52% |
| od družinskih članov; | 17% | 18% | 21% | 56% |
| preko družbenih omrežij (npr. Facebook); | 14% | 13% | 5% | 32% |
| od prijateljev; | 8% | 16% | 20% | 44% |
| neformalno od sodelavcev v organizaciji, kjer sem zaposlen/-a; | 4% | 21% | 26% | 51% |

As little as a decade ago, students considered far fewer employers as they went about choosing a career path.

In Universum's annual survey, the average student considered roughly 12 employers as recently as 2008, but in less than a decade, that number has risen sharply. In 2019, students reported considering an average of 100 employers before making their decision. That means employers have more than doubled the competition they had 10 years ago.



And the candidate-employer power dynamic continues to change exponentially:



Le 7 % trga

obvladujejo zaposlovalci (46 % v 2011)

In 2011, the power dynamic, though still candidate-driven, was far more balanced. Employers still held 46% of the decision making power. In today's talent market, employers have lost nearly all of their sway; a mere 7% of the job market is employer-driven today.

The decision is almost entirely in the hands of the jobseeker, and employers need to possess a strong driver in order to be relevant and competitive.

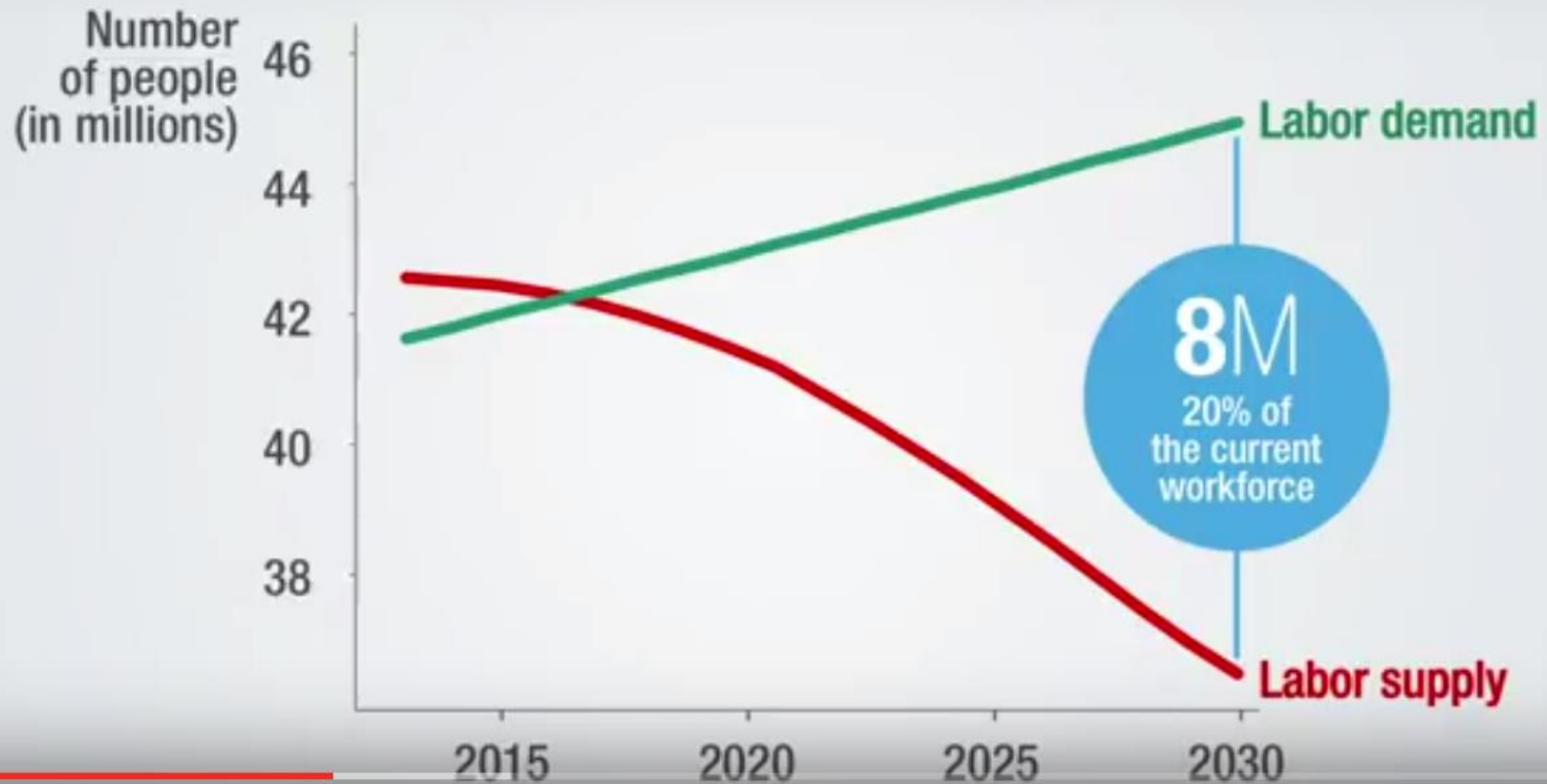
2016 → 2030

175.000 manj

prebivalcev v starosti 20-64 let

Rainer Strack: The surprising workforce crisis of 2030 — and how to start solving it now

LABOR SUPPLY & DEMAND IN GERMANY



3:11 / 12:51

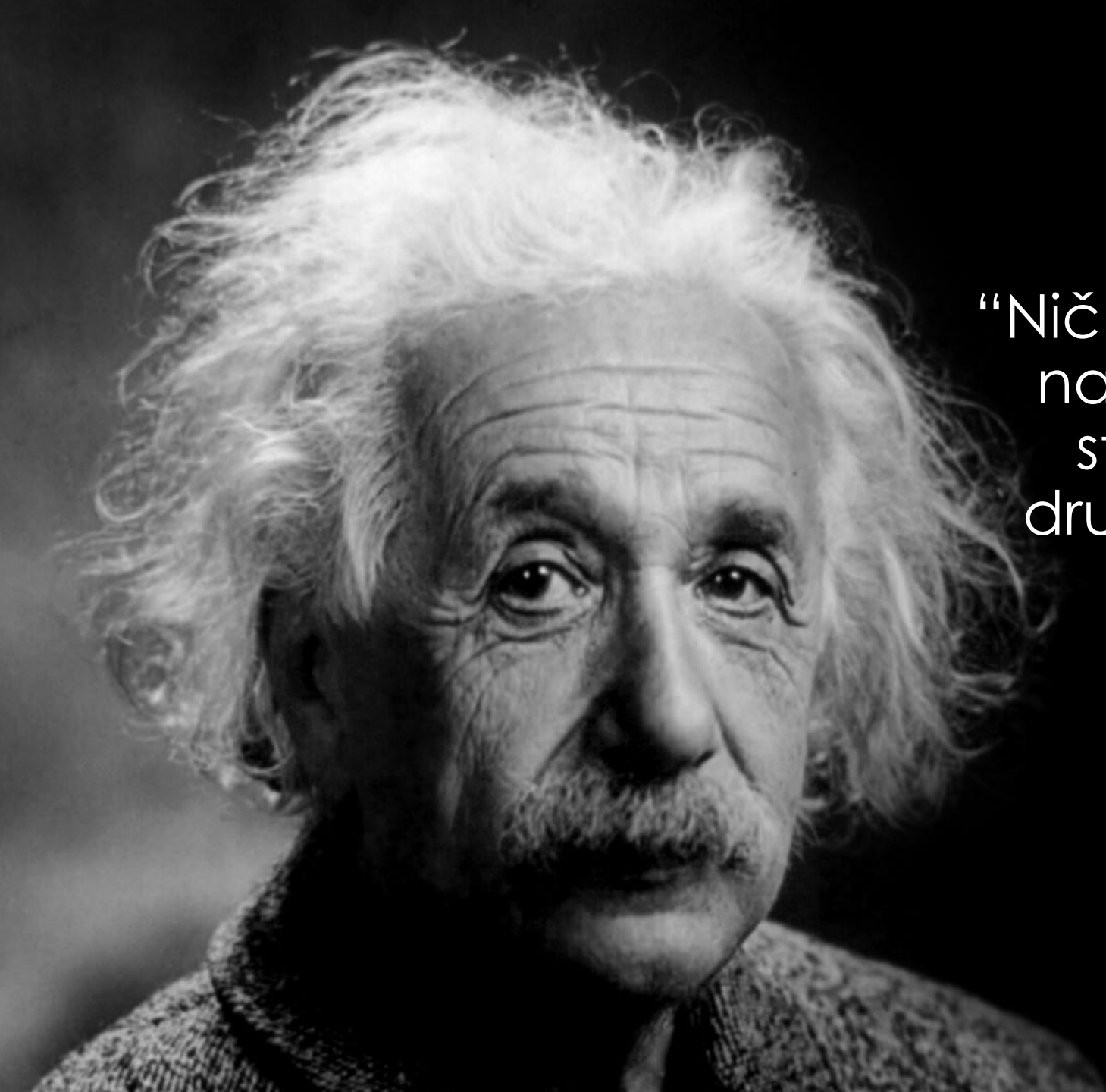


Vir: Rainer Strack: The surprising workforce crisis of 2030 — and how to start solving it now

Slovenija bo leta 2050

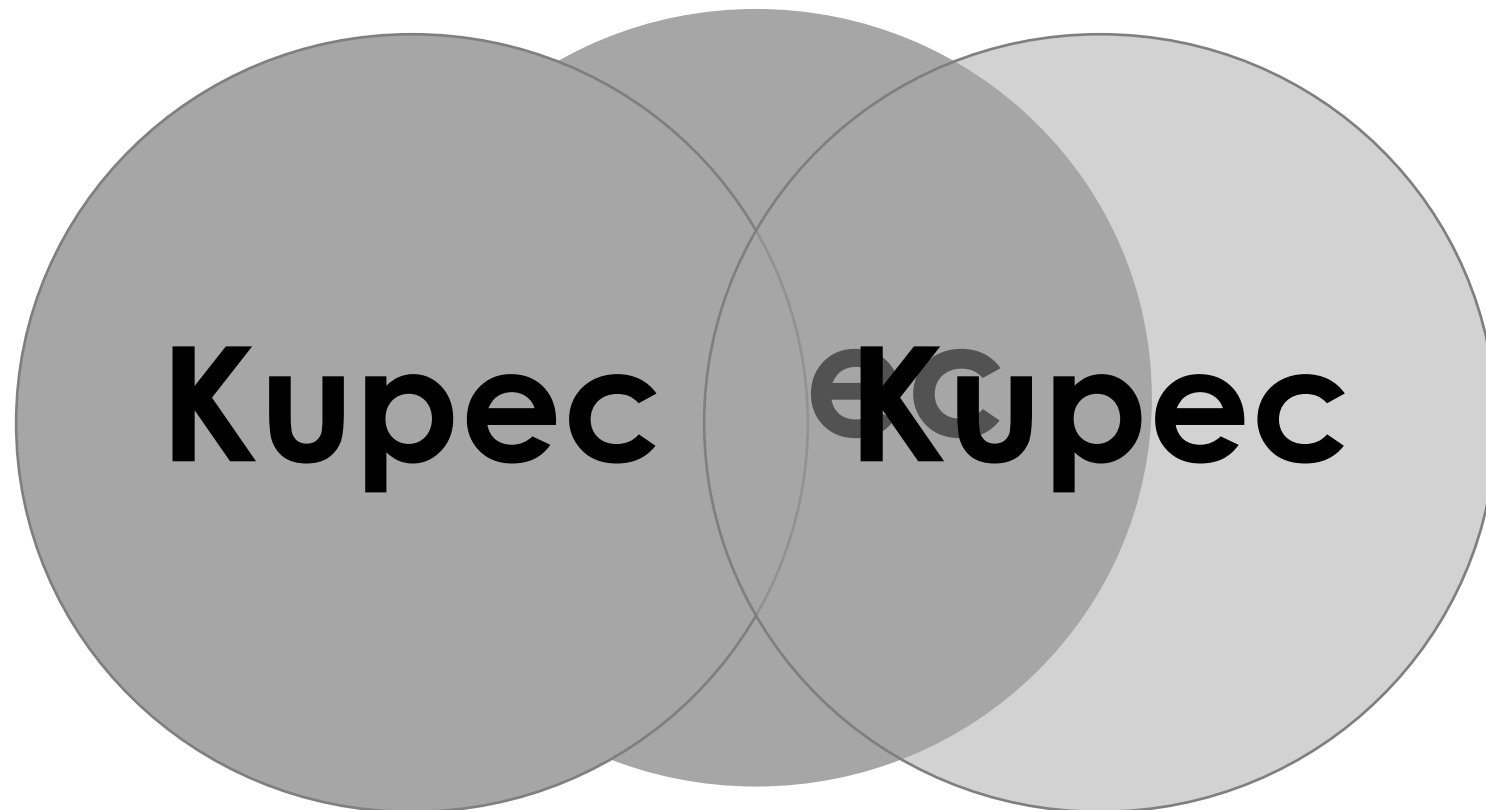
5. najstarejša

populacija na svetu



“Nič posebnega nisem naredil. Samo na iste stvari sem pogledal drugače, kot vsi pred menoj.”

Albert Einstein





Talent sem. Osvoji me.



Market.ing

ATTENTION



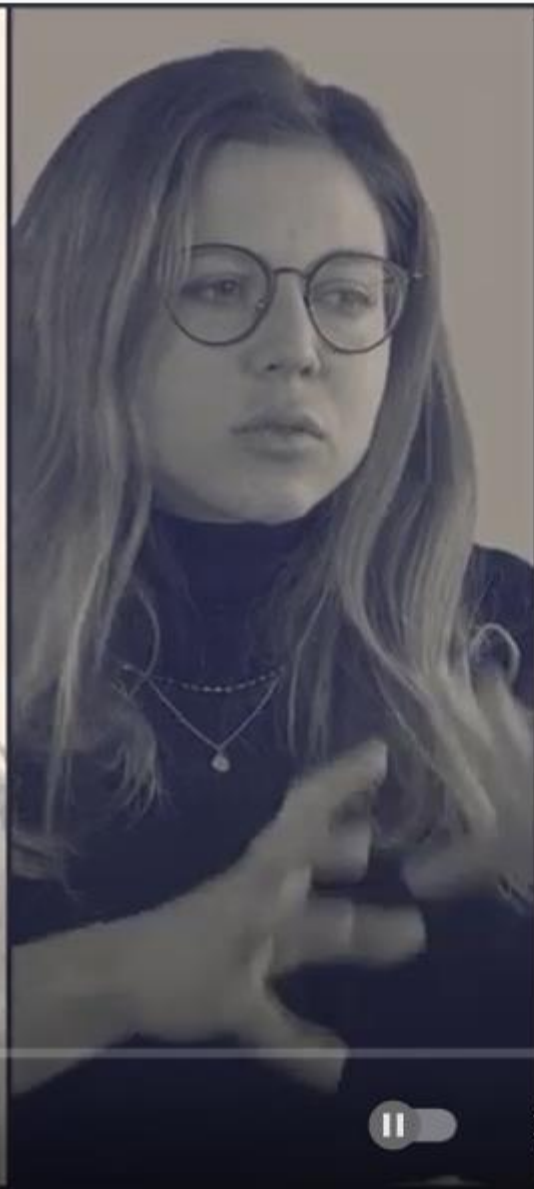
INTEREST

KPI

DESIRE

ZN

ACTION



0:06 / 5:47



Kaj ljudi privlači?

Ljudje, odnosi, vrednote, kultura, komunikacija / MI

Delo

Plačilo, nagrade, priznanja

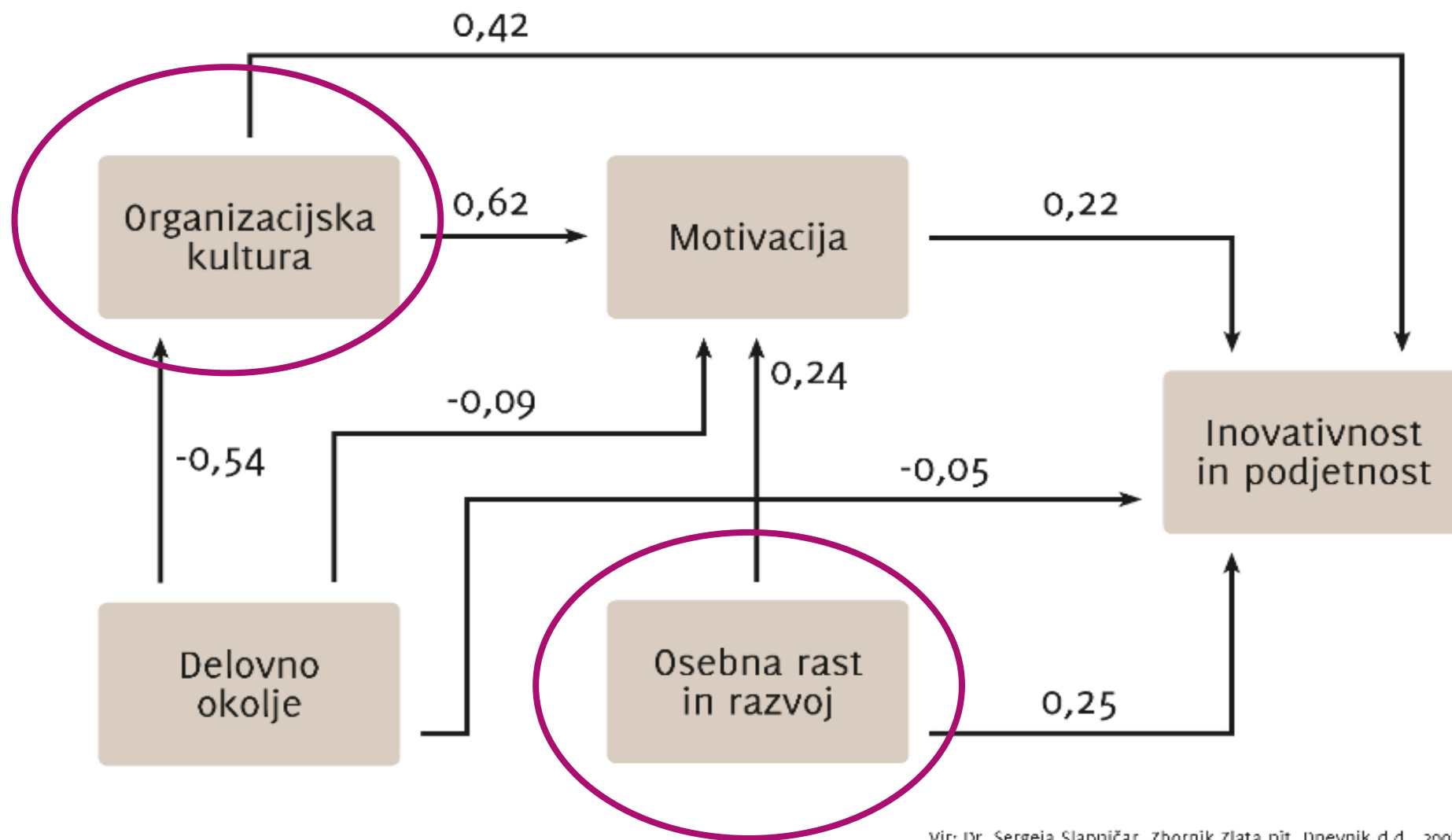
Možnosti, osebni razvoj

Kakovost življenja

Raznolikost v EPV: 33 % ↑ (2021)

Slika: Listina raznolikosti Slovenija (logotip)





Vir: Dr. Sergeja Slapničar, Zbornik Zlata nit, Dnevnik d.d., 2008.

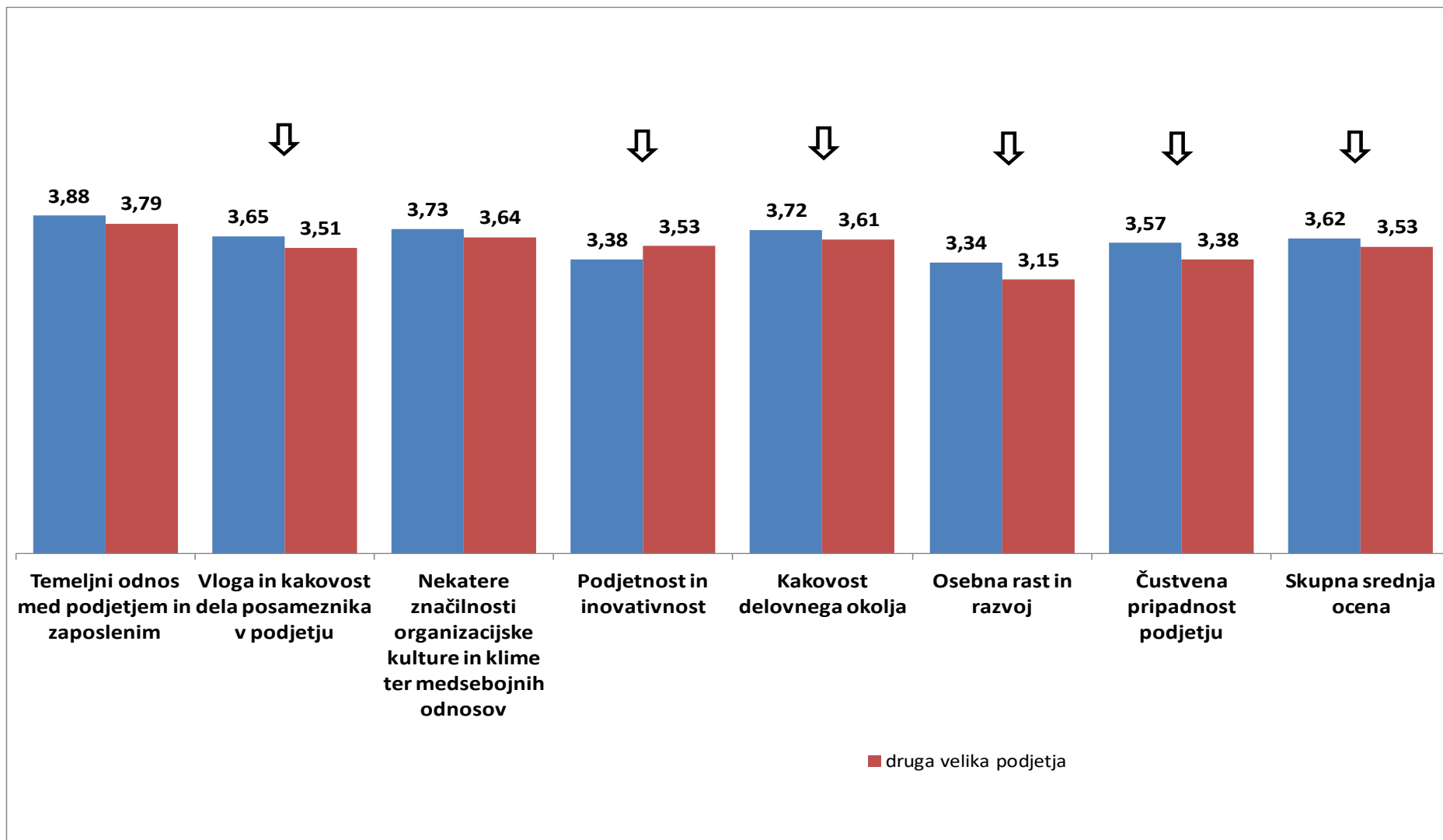
Slovenci smo prvi na svetu vzpostavili merjenje kakovosti odnosov: Zlata nit.

- **Reprezentativna** (največja) celovita raziskava v slovenskem poslovnem okolju in širše.
- **Verodostojnost** raziskovalnih ugotovitev.
- **97.178** vključenih zaposlenih v 14 letih.
- **409** različnih podjetij.

7 dimenzij odnosa

- Temeljni odnos med podjetjem in zaposlenim
- Vloga in kakovost dela posameznika v podjetju
- Vodenje, komunikiranje in sodelovanje
- Podjetnost in inovativnost
- Delovna obremenitev
- Osebna rast in razvoj
- Čustvena pripadnost zaposlenih.

Povprečne ocene dimenzij odnosa





ZABAVA V SLUŽBI JE POMEMBNA



Zabava = boljše zdravje

Zabava znižuje stres. Nižja raven stresa = bolj zdrav um in telo.

Zabavno podjetje = odličen kraj za delo

Sodobna podjetja morajo spodbujati prijetno delovno vzdušje, če želijo pritegniti in obdržati



Zabava izboljša sodelovanje

Zabava v službi izboljša odnose in pospeši komunikacijo.

Zabava razkriva vašega kreativnega genija

Sproščeno, igrivo in zabavno okolje omogoča, da se vaši možgani "sprostijo" in omogočijo, da zasijejo žarki ustvarjalnega genija.



Zabava naredi zaposlene bolj produktivne

Nekatere raziskave kažejo, da so lahko zadovoljni zaposleni do 20 % bolj produktivni. Predstavljajte si, kako bi vam 20 % večja produktivnost bliskovito počistila delovno obremenitev.





Namen: premikanje

Motivacija. Premiki.

Ne da se? **Da se, ne?!**

Pozitivno vzdušje.

I can't
do it

Karizma

1. Je način vedenja, ki ga imamo ljudje radi.
2. Ni dana sama po sebi, temveč se je lahko priučimo.
3. Karizmatičnega človeka odlikujejo določena vedenja, zaradi katerih jim ljudje sledijo.

