

## KO IZKUŠNJE SREČAJO NOVO ENERGIJO: S SPROSTITVENIM KOTIČKOM IN MENTORSTVOM DO ZADOVOLJNEGA KADRA

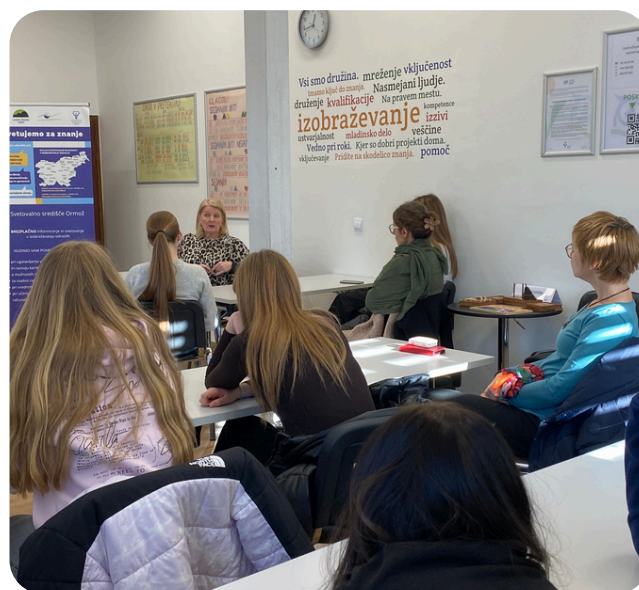
V Ljudski univerzi Ormož, Avtocentru Ormož in Centru starejših občanov Ormož so spoznali, da je zdravje starejših zaposlenih veliko pomembnejše, kot si mislimo, zato so se odločili, da starejšim zaposlenim vrnejo nasmeh na obraz. Dijaki 2. letnika Gimnazije Ormož smo v sklopu projekta Šola kohezije obiskali njihova nova kotička, namenjena sprostitvi, in preverili, ali mentorstvo res deluje.

### Od ideje do projekta: odgovor na staranje delovne sile

Odločitev Ljudske univerze Ormož za prijavo projekta *Sprostitev in mentorstvo* je recept za boljše počutje starejših zaposlenih ni bila naključna, temveč rezultat temeljitega premisleka in analize potreb okolja. Pobudniki so najprej preverili, ali sploh razpolagajo z ustrežno projektno idejo ter kakšne koristi bi ta prinesla tako organizaciji kot tudi širšemu prostoru. Ključno vlogo so pri tem odigrali statistični podatki, ki so jasno pokazali, da je povprečna starost zaposlenih v našem okolju nad 45 let, kar presega slovensko povprečje. Tako se je izkazalo, da gre za realen in pereč problem – staranje delovne sile.

Projekt je bil zasnovan kot odgovor na ta problem. Glavni namen projekta je bil poiskati načine, kako starejše zaposlene spodbuditi, da ostanejo aktivni čim dlje ter jim hkrati pokazati, da je njihovo delo cenjeno. Pomemben poudarek je bil tudi na prenosu znanja, izkušenj, pa tudi

organizacijske kulture in vrednot na mlajše generacije zaposlenih, kar se je partnerjem zdelo še posebej dragoceno v času hitrih sprememb in velike fluktuacije kadrov.



Direktorica Ljudske univerze Ormož Viki Ivanuša je povedala, da odločitev za prijavo projekta *Sprostitev in mentorstvo* je recept za boljše počutje starejših zaposlenih ni bila naključna.

Pri projektu sta sodelovali dve zelo različni organizaciji: Center za starejše občane Ormož, kjer prevladuje ženski kolektiv, ter Avtocenter Ormož, ki je skoraj izključno moški kolektiv. Kljub razlikam ju je povezoval skupen problem – starajoča se delovna sila, delo s strankami ter visoka stopnja stresa, tako fizičnega kot psihičnega. V okviru projekta so uvedli mentorski sistem, ki ga prej v nobeni od organizacij niso imeli. Zraven tega so razvili način nagrajevanja mentorskega dela ter vzpostavili sprostivne kotičke, namenjene razbremenitvi zaposlenih. Projekt je bil vreden približno 40 tisoč evrov, sredstva pa so si partnerji razdelili v približno enakih deležih. Večji del financiranja je zagotovila Evropska unija (okoli 80 %), preostanek pa država.

### Mentorstvo kot most med generacijami

Med najpomembnejšimi cilji projekta je izstopalo prizadevanje za priznanje in vrednotenje dela zaposlenih, zlasti starejših. Projekt je spodbujal medgeneracijsko sodelovanje, pri čemer ni šlo zgolj za enosmeren prenos znanja. V praksi se je razvilo vzajemno mentorstvo – starejši so mlajšim predajali izkušnje, mlajši pa so starejšim pomagali pri novih znanjih, na primer pri uporabi računalnika. Tako se je zmanjšal občutek hierarhične podrejenosti, okrepilo pa se je sodelovanje.

### Reševanje stresa in izboljšanje delovnih pogojev

Projekt je naslavljal tudi konkretne težave, ki so jih prepoznali že pred njegovim začetkom: preobremenjenost zaposlenih, stres, pogoste bolniške odsotnosti ter razkorak med mlajšimi in starejšimi sodelavci. Z uvedenimi ukrepi so želeli izboljšati delovne pogoje, okrepiti dobro počutje zaposlenih ter spodbujati boljše medgeneracijsko razumevanje.

Celoten projekt tako predstavlja primer dobre prakse, kako se lahko organizacije sistematično lotijo izzivov starajoče se delovne sile ter hkrati krepijo sodelovanje in prenos znanja med generacijami.

V Avtocentru Ormož poudarjajo, da njihovo delo sicer ni izrazito psihično stresno, zahteva pa veliko zbranosti in natančnosti. "Pri delu mehanika mora biti mehanik toliko pri stvari, da svoje delo opravi, kot je treba", pojasnjuje bivši direktor Jernej Bratuša. Prav zato je kotiček predstavljal predvsem obliko kratkega oddiha po in intenzivnem delu. Kljub temu so po njegovih besedah zaznali pozitivne vpliv na učinkovitost zaposlenih, saj so se ti po odmoru lažje osredotočili na svoje naloge.



Bivši direktor Avtocentra Ormož Jernej Bratuša pravi, da njihovo delo ni izrazito psihično stresno.

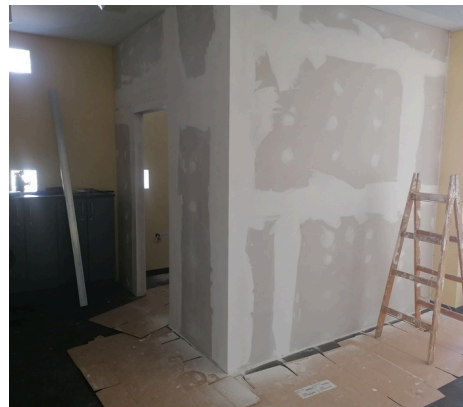
### Sprostitveni kotički v praksi: več kot le lep dodatek

Dijaki so se ob obisku hitro prepričali, da sprostitveni kotički niso le estetski dodatek, temveč dejansko orodje za izboljšanje vsakdanjega delovnega okolja. Zaposleni so poudarili, da jim možnost kratkega umika iz stresnih situacij pomaga pri obvladovanju negativnih občutkov in pri ponovni vzpostavitvi

profesionalnega odnosa – tako do sodelavcev kot do uporabnikov.

»Ko imaš prostor, kamor se lahko za nekaj minut umakneš, lažje predelaš napetost in se vrneš mirnejši,« je povedala ena izmed zaposlenih v Centru za starejše občane Ormož. Po njenem mnenju so se odnosi zaradi tega opazno izboljšali, saj se konflikti rešujejo bolj umirjeno in z več razumevanja.

Na mestu, kjer je danes umeščen sprostitveni kotiček, je bil prej družabni prostor s čajno kuhinjo.



Priprava prostora za sprostitveni kotiček.



Sprostitveni kotiček v Centru starejših občanov zaposlenim nudi možnost kratkega umika iz stresnih situacij in pomaga pri obvladovanju negativnih občutkov.

V Avtocentru Ormož pa so sprostitveni kotiček zasnovali nekoliko drugače kot v Centru starejših občanov. Kot pojasnjuje Jernej Bratuša: »Želeli smo, da se lahko delavci v prostem času, torej med enournim odmorom, malo zabavajo, kaj pogledajo ... skratka, šli smo bolj v smer razvedrila kot v smer sprostitve.« Njihov poudarek torej ni bil toliko na umirjanju, temveč na razvedrilu med odmorom za malico. Zaposlenim so omogočili uporabo računalnika, televizije in ročnega nogometa, kar jim je predstavljalo kratek odmik od dela v delavnici.

### Omejitve pri uporabi in izzivi vsakdanjega dela

Kljub pozitivnim učinkom se pojavljajo tudi omejitve. Delovni proces v Centru za starejše občane Ormož, ki je pogosto nepredvidljiv in zahteva stalno prisotnost zaposlenih, ne omogoča vedno redne uporabe kotička. »Včasih si enostavno ne moreš vzeti teh desetih minut, ker so stanovalci na prvem mestu,« je pojasnila ena izmed zaposlenih, srednja medicinska sestra Marija Sever. Prav zato nekateri zaposleni menijo, da vpliv na komunikacijo še ni tako izrazit, kot bi lahko bil.

Kljub temu večina sogovornikov poudarja, da uvedba sprostivnih koticov kaže na pomembno spremembo v razmišljanju delodajalcev. Ti se vse bolj zavedajo, da zadovoljstvo zaposlenih ni samoumevno, temveč ga je treba aktivno graditi. Občutek, da organizacija skrbi za njihovo dobro počutje, zaposlenim daje dodatno motivacijo in občutek vrednosti.

Zaposleni pa si želijo tudi nadgradnje projekta. Med predlogi so se večkrat pojavile ideje o organiziranih aktivnostih izven delovnega časa – od vadb, kot so joga, aerobika in fitness, do strokovnih predavanj in fizioterapije, ki bi pomagala pri premagovanju fizičnih obremenitev dela. Prav tako bi si želeli več časa, namenjenega uporabi sprostivnih koticov med delovnikom.



Koordinatorica projekta v Centru starejših občanov Sonja Štuhec poudarja, da uvedba sprostivnih koticov kaže na pomembno spremembo v razmišljanju delodajalcev.

### Majhne spremembe – veliki učinki?

Projekt tako odpira pomembno vprašanje: ali lahko majhne spremembe v delovnem okolju dolgoročno vplivajo na večje zadovoljstvo zaposlenih? Prvi odzivi kažejo, da je odgovor pritrdilen. Ko izkušnje starejših zaposlenih dobijo podporo v obliki razumevanja, prostora za oddih in mentorstva, nastane okolje, v katerem lahko nova energija in dolgoletno znanje sobivata – in prav to je ključ do uspešne prihodnosti delovnih kolektivov.

Izkušnja Avtocentra Ormož tako kaže, da imajo lahko takšni ukrepi pozitiven, vendar pogosto kratkotrajen učinek, če niso sistematično nadgrajeni. »Letos imamo spet nekaj novega, nov projekt, kjer se bolj osredotočamo na delavce iz zdravstvenega vidika, ne pa samo iz razvedrilnega,« poudarja Jenej Bratuša. V prihodnje želijo torej več pozornosti nameniti fizičnim aktivnostim, kot je kolesarjenje, kar nakazuje premik k celostni skrbi za zdravje zaposlenih.



Marija Sever, srednja medicinska sestra, pravi, da je najprej treba poskrbeti za varovance.

Kljub dostopnosti koticov med delovnim časom, se je izkazalo, da njegov vpliv ni bil dolgoročen. V Avtocentru Ormož priznavajo, da je zanimanje za koticov sčasoma upadlo, saj takšne pobude pri njih pogosto hitro izgubijo začetni zagon.

»Do danes se ta zadeva ni ohranila, « pravi sogovornik, »pri nas je to nekaj časa aktualno, potem pa nekako zamre.« Prav tako koticov ni bil usmerjen v fizično ali zdravstveno razbremenitev zaposlenih, zato ni vplival na zmanjšanje telesnih obremenitev, ki so pri njihovem delu zelo pogoste.