

15. 9. 2023

Motivacija na delovnem mestu

Motivacija je izredno kompleksen pojav, ki je posledica tako notranjih kot tudi zunanjih vplivov in dejavnikov (npr. čustveni, socialni, intelektualni itd.). Na delovnem mestu se motivacijo opredeljuje kot zavzetost zaposlenega, da uspešno zaključi aktivnosti, povezane s svojim delovnim mestom. Če je včasih med zaposlenimi prevladovala miselnost »delam, da zaslužim«, se je danes spremenila v »svoj čas želim vložiti pametno in premišljeno, nekam, kjer me bodo znali ceniti in bodo videli moje potenciale«.

Med temeljne motive za zadovoljstvo zaposlenega sodijo delovne razmere, obveščanost o dogodkih v podjetju, možnost napredovanja, odnosi s sodelavci, plača, stalnost zaposlitve, možnost strokovnega razvoja, ustvarjalnost dela, svoboda in samostojnost pri delu idr.

Motivacija pozitivno vpliva tako na vodstvo podjetja, kot na same zaposlene. Vodstvu podjetja omogoča doseganje boljših poslovnih ciljev, saj motivirani zaposleni pomenijo večjo produktivnost in posledično boljše rezultate. S tem se poveča tudi sam ugled podjetja, kar je privlačno tudi ta zaposlovanje novih kadrov. Glavne koristi motivacije na zaposlene pa so povečana zvestoba zaposlenih, večje zadovoljstvo in s tem predanost delu ter učinkovitost ter poklicni in osebni razvoj zaposlenih.

Vzroki za nizko motivacijo med zaposlenimi

Med najpogostejše napake, ki vodijo v nizko motiviranost zaposlenih, sodijo:

Slaba komunikacija: je eden najbolj opaznih znakov slabe kulture v podjetju (npr. delavci se velikokrat bojijo izraziti svoje mnenje, vodstvo je neposlušno za komentarje in ideje zaposlenih itd.).

“Micromanagement”: stalen nadzor vodstva, nezaupanje, sankcioniranje ter občutek pritiska povzročajo med zaposlenimi napetost, kar vodi v počasnejše delo.

Nezdrava tekmovalnost: »prava« mera tekmovalnosti je dobrodošla in prispeva tudi k boljšim rezultatom, vendar je včasih meja med zdravo in nezdravo tekmovalnostjo zelo tanka, kar lahko poslabša odnose med oddelki in zaposlenimi.

Slab zgled: v primeru, da je vodstvo podjetja površno, uporablja neustrezen način komunikacije, deluje neetično, bodo tudi zaposleni velikokrat prevzeli take vzorce vedenja.

Osredotočenost (zgolj) na dobiček: nič ni narobe, če je cilj podjetja dobiček; problem lahko nastane, če proti temu cilju pluje brez jasne vizije in definiranih vrednot.

Slaba disciplina: ena od nalog vodstva je tudi "vzgoja" ekipe (npr. odločni in hitri odzivi na določene situacije).

Pristopi za izboljšanje motivacije zaposlenih

Največja nagrada, ki jo zaposleni lahko dobi od delodajalca za svoje delo je nagrajevanje in prepoznavanje uspešnosti in učinkovitost pri delu, možnost pridobitve novih znanj, kompetenc, inovativnosti, prizadevnosti in požrtvovalnosti. Pri tem je potrebno biti pozoren na to, da so merila in pogoji za nagrade natančno in jasno opredeljeni in veljajo za vse enako.

Po določenem obdobju pa se lahko zgodi, da se zaposleni navadijo na tak način nagrajevanja (predvsem v obliki dodatnega denarja), zato je potrebno ponuditi še nekatere druge ugodnosti in dodatke, npr. dodatni prosti dnevi, dodatna izobraževanja in usposabljanja, zagotavljanje boljših delovnih pogojev, javna izpostavitve dosežkov pred sodelavci, različne simbolne nagrade, omogočanje odgovornega in zahtevnega dneva, horizontalno in vertikalno napredovanje itd.

Zaposlene se lahko motivira tudi na bolj kreativen način:

- kreativno opremljeno delovno okolje (izboljša se samo počutje zaposlenih, lažje pridejo do kreativnih idej),
- redno vzdrževanje stikov z zaposlenimi (npr. skupno pitje jutranje kave, »neformalna« srečanja itd.),

- organizacija kvalitetnega team buildinga (skrbno načrtovan team building program lahko poveča lojalnost med zaposlenimi, kar prispeva k boljšemu poslovanju podjetja),
- pridobitev oznake »družinam prijazno podjetje« (npr. sofinanciranje varstva šoloobveznih otrok zaposlenih v času šolskih počitnic),
- spodbujanje zdravega način življenja na delovnem mestu (npr. tedenska dostava svežega sadja in zelenjave na delovno mesto),
- možnost fleksibilnega urnika dela (npr. jutranji приход na delovno mesto med 07.00 in 09.00 in odhod po 8-ih urah - na ta način se poskrbi za zaposlene, ki radi prej pridejo na delovno mesto in tiste, ki ne marajo zgodnjega vstajanja).

Kakršnakoli spodbuda in stimulacija v delovnem okolju se je v praksi že večkrat izkazala za izjemno učinkovito. Potrebno se je tudi zavedati, da je motivacija stalen proces in ne samo enkratni dogodek, za katerega se je potrebno stalno truditi.

Viri:

- <https://accbox.net/8-pristopov-za-izboljsanje-motivacije-zaposlenih/>
- <https://www.motivacija-za.me/motivacija-zaposlenih-na-delovnem-mestu/>
- <https://accbox.net/8-pristopov-za-izboljsanje-motivacije-zaposlenih/>
- https://www.fos-unm.si/media/pdf/RUO/2016-5-3/RUO_040_koncni.pdf
- <https://etc-adriatic.si/motivacija-zaposlenih/>

Urška Mikuž

Inkubator d.o.o. Sežana