

Nesposobni ali neusposobljeni zaposleni?



Vsaka veriga je toliko močna, kot je močan njen najšibkejši člen, zato preverite, kako močna je veriga znanja in usposobljenosti vaših zaposlenih. **Anja Žagar**

V zadnjem času slišimo vse več zgodb, ko so za neuspešno poslovanje podjetja krivi zaposleni in njihova t. i. nesposobnost za delo, ki pa se velikokrat namesto po kakovosti meri po količini oziroma številu opravljenih (nad)ur. Toda ta »izgovor« drži, če ste kot lastnik podjetja, menedžer, direktor ali vodja storili vse, kar je v vaši moči, da ste zaposlene »opremili« z znanjem in usposabljanjem, potrebnim za uspešno izvajanje dodeljenih

nalog in izpolnjevanje vaših pričakovanj. Zato težko govorimo o t. i. nesposobnosti za delo vaših zaposlenih, lahko pa govorimo o neusposobljenosti.

Če mrzlično razmišljate o investicijah, ki bi vam pomagale pri reševanju vašega podjetja iz krize, ali iščete zunanje strokovnjake, ki vam bodo s svojim znanjem, idejami in inovativnostjo pomagali pri reševanju težav v podjetju, ne pozabite, da vse, kar potrebujete, v podjetju že imate. Najdra-

gocenejša investicija, s katero lahko »rešite« podjetje, je investicija v vaše zaposlene.

Nič dati in kljub temu pričakovati je nemogoče

Tako kot sicer v življenju tudi v podjetju velja **pravilo daj - dam**. S strani vaših zaposlenih to pomeni: izobražujte me ciljno in šele nato zahtevajte od mene to, za kar ste me usposobili. Postavite se v vlogo vašega zaposlenega,

ki že več mesecev ali celo več let ni bil na nikakršnem izobraževanju ali usposabljanju, povezanem z njegovim delovnim mestom. Vi pa si želite, da bi ta isti zaposleni delal bolje, delal več in - najbolj absurdno - delal drugače kot do sedaj. Vendar kako, ali je to sploh mogoče? Če gledate na svoje zaposlene kot na strošek in ne kot na dodano vrednost podjetja, je to nemogoče. Kajti v tem primeru vam iz rok polzi največja priložnost za vaše podjetje, saj slabo ali pa sploh ne izkoriščate idej, talentov, sposobnosti in inovativnosti ljudi v vašem podjetju. V zaposlene je torej nujno potrebno investirati s pomočjo izobraževanj, delavnic, treningov in usposabljanj, na katerih imajo možnost pridobiti nova znanja, nove tehnike in nove sposobnosti, potrebne za uspešno poslovanje vašega podjetja na hitro spreminjajočem se trgu. V katero smer boste izobraževali zaposlene, pa je odvisno od vizije vašega podjetja in strategije njenega uresničevanja.

Tako kot sicer v življenju tudi v podjetju velja pravilo daj - dam. S strani vaših zaposlenih to pomeni: izobražujte me ciljno in šele nato zahtevajte od mene to, za kar ste me usposobili.

Kakšna je vizija podjetja?

In že se znajdemo pred prvo težavo ali recimo temu izzivom, ki ga ima žal še vedno veliko podjetij v Sloveniji. »Kakšna je vizija vašega podjetja?« vprašam naročnika, ko se pogovarjamo o izobraževanju za zaposlene, in »kaj si želite z izobraževanjem oziroma delavnico doseči pri svojem kadru?« je moje naslednje vprašanje, vendar žal le poredko dobim konkretna odgovora. Spet druga zelo pogosta reakcija

Preverite ali je sodoben način izobraževanja primeren za vas

DA:

- + če imate jasno vizijo za razvoj podjetja,
- + če si želite izobraževanje za vaše zaposlene, ki je ciljno usmerjeno,
- + če cenite svoj kader in si želite spoznati njihove talente in sposobnosti,
- + če se zavedate, da so inovativnost, ustvarjalnost in nove ideje ključna orodja za izhod iz krize,
- + če želite motivirati svoje zaposlene in si s tem zagotoviti njihovo pripadnost podjetju,
- + če želite iz obstoječih kadrovskih virov graditi zgodbo o uspehu,
- + če vidite izobraževanje in usposabljanje kot investicijo v vaš največji potencial v podjetju – v vaše zaposlene.

NE:

- če nimate povsem jasno izoblikovane vizije vašega podjetja,
- če vidite izobraževanje kot strošek, katerega si zaradi drugih stroškov ne morete privoščiti,
- če ste prepričani, da so vaši zaposleni vsevedni in zato ne potrebujejo izobraževanja in usposabljanja,
- če je strategija, ki ste jo izbrali za izhod iz krize, t. i. strategija gašenja požarov,
- če ne razumete dodane vrednosti, ki se skriva v vaših zaposlenih, njihovih talentih in sposobnostih.

vodilnih v podjetju, ko je govor o izobraževanjih, je: »Mi že vse vemo in ne potrebujemo izobraževanj, sploh pa za izobraževanja ta trenutek nimamo denarja.«

Kaj res? Ste se potem zavestno odločili, da boste svoje ljudi »stradali« znanja in novih veščin, vaše podjetje

pa prikrajšali za ključna rešilna orodja iz krize oziroma za njegov razvoj? Vas potemtakem inovativnost, nove ideje, ustvarjalnost in s tem povezani nizki stroški v vašem podjetju ne zanimajo? Kajti nevede se odrekate potencialu, ki ga imajo zaposleni v vašem podjetju, saj si niste dali priložnosti spoznati nji-

izobraževanja in delavnice, ki bodo obrnile vaš pogled v poslu in življenju v pozitivno smer.



VA-LI-DO
Vizija po vaši meri.

www.izobrazevanjaindelavnice.com

hovich (skritih) talentov in sposobnosti, kaj šele odločili investirati vanje. Eden od razlogov, zakaj se nekateri vodilni redko ali pa sploh ne odločajo za izobraževanja zaposlenih, je tudi strah, da bi jih kader, katerega so izobraževali, zapustil. Če ste tudi vi enakega mnenja, naj vas opomnim, da je za vaše podjetje veliko hujša situacija, če kader, v katerega niste investirali, ostane!

Kdo potrebuje izobraževanja?

Vi. Če ste dobro stoječe in uspešno podjetje, potrebujete izobraževanja zase in za vaš kader zato, da ohranjate zaslužen zgrajen status in uspeh podjetja ter nadaljujete in nadgrajujete uspešno delo. Če je vaše podjetje v težavah, pa so izobraževanja in nova

nja lahko pokaže hitro, lahko pa traja malce daljše obdobje, vendar je v obeh primerih pomembno, da poskrbite, da bodo vaši zaposleni nova znanja in sposobnosti že naslednji dan preizkusili v praksi. Kajti sicer ste zamudili čas, ki odločilno vpliva na to, ali bo imelo izobraževanje za vaše zaposlene in podjetje dodano vrednost ali ne.

Zaposleni kot figure pri šahu

Odločili ste se, da boste svoj kader izobraževali, toda kako izbrati primerno izobraževanje? Naj omenim, da izobraževanje nikoli ne sme biti le izobraževanje, s katerim se bodo vaši zaposleni lahko pohvalili. Pridobljeno znanje mora prispevati k rezultatom, ki vam jih bodo zavidali. Vsesplošna

Postavite se v vlogo vašega zaposlenega, ki že več mesecev ali celo več let ni bil na nikakršnem izobraževanju ali usposabljanju, povezanem z njegovim delovnim mestom. Vi pa si želite, da bi ta isti zaposleni delal bolje, delal več in - najbolj absurdno - delal drugače kot do sedaj.

znanja lahko ključ do izhoda iz le-teh. V zadnjem času, odkar se borimo z recesijo, je žal večina podjetij začela klestiti sredstva ravno na področju izobraževanj in usposabljanj zaposlenih, toda zmagovalci današnjega časa si niso privoščili te pogubne odločitve. Zavedajo se, česar bi se morali zavedati vsi. Ne glede na gospodarske razmere in spremembe ostaja ena stvar vendar enaka: vaš kader. Še vedno ga imate in le redki so prišli do spoznanja, da je ta isti kader lahko edina priložnost za rešitev podjetja iz rdečih števil ali za inovativni preboj na trgu.

Izobraževanja kot močno motivacijsko orodje

Ustrezno izbrana izobraževanja in delavnice so za vaše zaposlene lahko odlično orodje motivacije. Za razliko od materialnih dobrin ali denarja imajo znanje in pridobljene sposobnosti trajno vrednost za posameznika. V življenju lahko izgubimo vse, tudi svobodo, nikoli pa nam ne more nihče vzeti znanja in izkušenj, ki jih imamo. Vaši zaposleni bodo s pridobivanjem novega znanja, s ciljnim usposabljanjem in razvojem svojih sposobnosti čutili **večjo pripadnost podjetju** in željo po dokazovanju in kreativnosti. Občutek, da lahko prispevajo k razvoju podjetja in dosegajo zelene uspehe, pa vztrajno povečuje njihovo samozavest.

Res je, da se učinek izobraževa-

izobraževanja o univerzalnih tehnikah prodaje, vodenja, komunikacije, timskega dela in še katerega od pomembnih področij za podjetje so že davno zastarela. V podjetjih se namreč vse manj govori o kadru kot o človeških virih in vse bolj o človeških bitjih. **Sodobni načini izobraževanja** temeljijo na poznavanju osebnosti ljudi ter njihovih prirojenih osebnostnih lastnosti in vrlinah. Dejstvo je, da smo si ljudje zelo različni in zato ima vsakdo svoj pogled na življenje, odnose, vrednote, kariero, delo in še kaj. Zato je potrebno temu primerno prilagoditi tudi takšno ali drugačno usposabljanje.

Vaši zaposleni morajo najprej dobra spoznati sebe in svoje prirojene talente, s katerimi lahko brez večjega navora dosegajo izjemne uspehe. Za tem je pomembno, da spoznajo svoje šibkosti, saj se tako začnejo zavedati, kje se morajo izboljšati in česa brez slabe vesti in občutka krivde preprosto niso sposobni. Na ta način pridobijo samozavest in se otresejo nerealnih pričakovanj do sebe. Tako kot ima pri šahu vsaka figura svojo funkcijo, mora imeti tudi v podjetju vsak zaposleni svojo. Pomembno je le, da ga postavite na pravo mesto in da ga glede na njegovo vlogo in sposobnosti primerno vodite. Šele ko ste se seznanili z osnovami, kdo pravzaprav so vaši zaposleni, se lahko lotite nadgradnje usposa-

bljanja glede na področje njihovega dela.

Niso vsi za vse!

Vzemimo primer, da usposabljate prodajno ekipo v vašem podjetju. Pomembno je, da se najprej seznanite s tem, kakšne talente ima in česa ni sposoben sleherni izmed zaposlenih v prodaji. Za tem vam bo postajalo vse bolj razumljivo, zakaj je nekdo bolj uspešen pri komunikaciji s strankami in odločen pri sklepanju posla, njegova šibka točka pa so formalnosti, pogodbe in poprodajna birokracija. Medtem ko ima nekdo drug težave s komunikacijo s strankami, mu primanjkuje empatije in besednega zaklada pri prodajnih aktivnostih, pa je izjemno natančen, analitičen in zanesljiv pri formalni izvedbi prodaje. V tem trenutku oba opravljata le polovico dela, ki ju veseli in ga obvladata, polovica dela pa ju spravlja v stres. Si predstavljate, koliko večji je lahko učinek njunega dela, če prvega razbremenite formalnosti, drugega pa stikov s strankami? Pričakujete lahko najmanj **podvojeno učinkovitost**, saj bi tako oba z manj truda, kakovostnejše in hitreje opravljala delo, ki jima leži.

Ko v podjetju spoznate osebnostne tipe vaših zaposlenih ter njihove prirojene vrline in sposobnosti, se razbremenite nerealnih pričakovanj do njih in jih začnete aktivneje spodbujati pri uporabi in nadgradnji njihovih talentov. Iz tega sledi, da so izobraževanja, katerih osnova je poznavanje tipov osebnosti za podjetje in njegov kader, bolj učinkovita, ciljno usmerjena in imajo večjo dodano vrednost.

Glede na trenutno dogajanje v gospodarstvu je pomembno zavedanje, da lahko samo vaši zaposleni pripelejo vaše podjetje tja, kamor si želite. Razmislite tudi o tem, kako boste vaš kader iz kvadranta strošek popeljali v kvadrant dodana vrednost. To pomeni, da spoznate zakladnico idej, ki jo imate v podjetju in začnete spodbujati zaposlene k drugačnemu načinu razmišljanja. V podjetju imate že vse, kar potrebujete za uspeh, gre samo še za pogum, da človeški potencial tudi izkoristite. Pred nekaj dnevi sem slišala fantastično misel, ki pravi: »Misli si moramo izmenjati, če želimo, da imajo neko vrednost za nas, sicer ostanejo zgolj misli.« Sama pa dodajam, zaposlene je potrebno izobraževati in usposabljanje, sicer ostanejo zgolj zaposleni. ■