

MUNKAHELYI KÖRKÉP

Aquilone Training Kft.

2023



BEVEZETŐ

Munkahelyi körképünk elkészítésével célunk az volt, hogy jobban rálássunk az emberek, ügyfeleink igényeire. Kérdéseink nem csak a munka világára irányultak, mert úgy látjuk, a munka és a magánélet, a világban zajló nehéz folyamatok, bizonytalan kilátások összeadódnak, és a megelégedések, érzések szintjén nem szétválaszthatók.

Az eredmények egybeesnek az agykutatás által igazolt működésünkkel: bizonytalan, kaotikusnak, beláthatatlannak ítélt helyzetekben 3 dologra van szüksége az agyunknak, hogy mentálisan és érzelmileg pozitív állapotba tudjunk kerülni:

- 1. Minél jobban belátni a pályát**
- 2. Biztonságos közösségek része lenni**
- 3. Megfelelő önállósággal rendelkezni**

A kérdéseinkre kapott válaszok a legmesszebbmenőkig igazolják azt, hogy valóban erre a 3 területre fókuszálva jelentősen lehet javítani az életminőségen, csökkenthető a stressz és javíthatjuk a munkaképességet, hatékonyságot.

Az a bizonytalan helyzet, most beláthatatlan jövő, ami mindannyiunk életére hatással van, érdekes helyzetet teremt: most könnyebben megvalósíthatók bizonyos fejlesztések, amikre a nyugodalmassabb időkben talán nem volt ilyen égető szükség – az egyén szintjén is.

A nehézségek agyi szinten tesznek minket „éhessé”:

- a beláthatóságra és tiszta viszonyokra, helyzetekre,
- a biztonságos kapcsolódásra, pszichológiai biztonságra,
- valamint a kompetens autonómiára.

Ez az az idő, amikor az ember fel akar nőni – a vadászcsapatban senki nem lehet ügyetlen, lusta vagy felelőtlen. Evolúciós túlélési mechanizmusaink erősödnek fel, lehetőséget teremtve komoly egyéni és szervezeti szintű fejlődésre.

Ez a körkép csak egy pillanatkép, a részletei azonban elgondolkodtatóak. Nem akarunk mélyreható következtetéseket levonni ebből a pillanatképből, de bizonyos összefüggéseket megmutat, amiken érdemes elgondolkodni. Nem gyűjtöttünk adatokat a kitöltőkről, minden tekintetben anonim volt a kitöltés.

BEVEZETŐ

A következőkben a kérdéscsoportok elemzése után néhány gyakorlati lehetőséget sorolunk fel, amivel jó válaszokat tudunk adni a kitöltők által megfogalmazott igényekre.

Fontosnak tartjuk kiemelni, hogy bár mi a kitöltőink válaszait elemeztük, általános igazság:

- Mindenhol, ahol az emberek bizonytalanságot élnek meg, a kapcsolódás, a tájékozódás, a bejósolhatóság és az autonómia megerősítése javít a mentális, érzelmi, energetikai állapotunkon.
- Ennek az állításunknak a Neuroleadership Institute lassan 20 éve folyó kutatásai adják az alapot. Az általuk kidolgozott neurológiai modell, a SCARF az agy jutalom/fenyegetés érzékelési mechanizmusát tárja fel. A fenyegetés észlelése, valamilyen impulzus fenyegetésként való értelmezése az agy fájdalom területét aktivizálja. Ez annyira egyértelmű, hogy képalkotó diagnosztikai eszközökkel készített felvételeken látszik, hogy a terület aktivitása csökken fájdalomcsillapító alkalmazása után.

Azt gondoljuk, nyilván nem a fájdalomcsillapító szedése a megoldás, hanem egyszerű, de célzott és tudatos lépések megtétele – elfogadva azt, hogy az agyunkat nem lehet látszat intézkedésekkel becsapni.

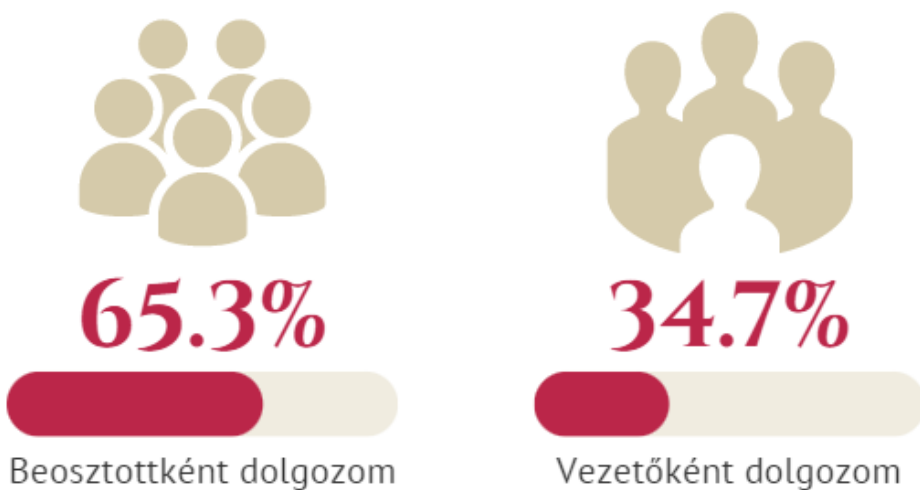
"Ha tudni szeretnéd, mire van szüksége az embereknek, kérdezd meg tőlük!"



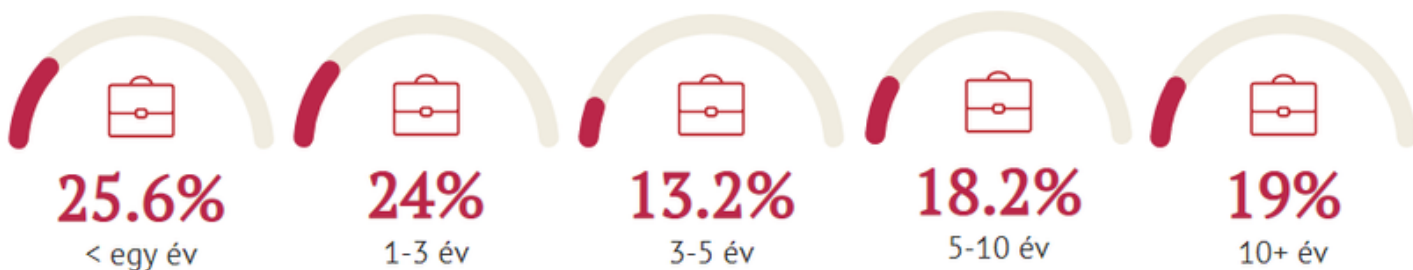
KÉRDÉSEK & VÁLASZOK

BEVEZETŐ KÉRDÉSEK

Milyen beosztásban dolgozol?

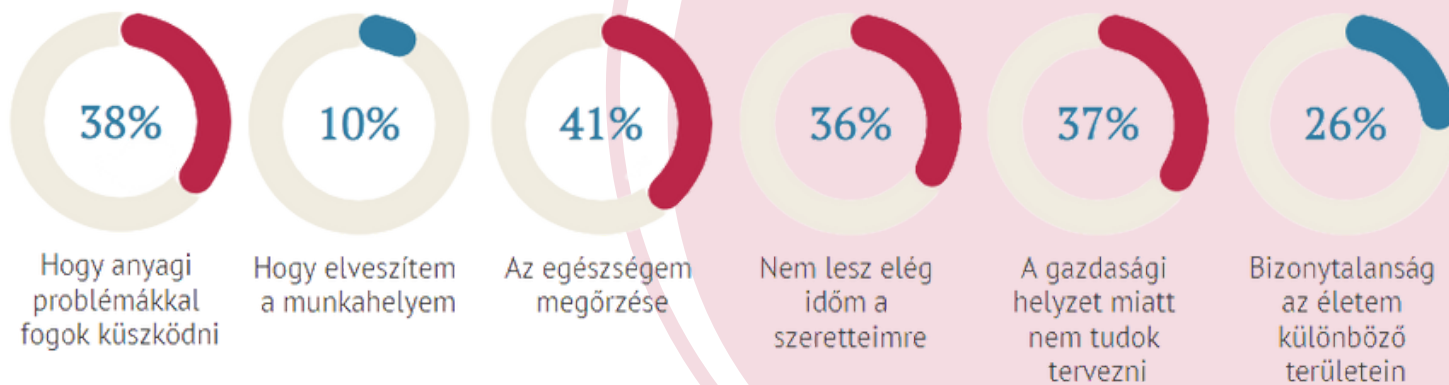


Hány éve dolgozol a jelenlegi munkahelyeden?



KÉRDÉSEK & VÁLASZOK

Melyek a legnagyobb félelmeid, aggodalmaid 2023-mal kapcsolatban?



A legnagyobb aggodalmat a kitöltőkben az egészség és az egzisztenciális nehézségek okozzák (1.2.3.4.) Ez azt jelzi, hogy az emberek az egyéni szintű stabilitás legalapvetőbb egzisztenciális szintjén érznek veszélyt. Az, hogy bizonytalanság van a pénzügyi és egészségi oldalon, illetve az életük több területén, teljesen érthető és várható is volt – az infláció, a járványveszély és a háború épp elég okot ad erre.

A személyes aggodalmak után azonnal megjelenik a család, a velük töltött elég idő/megfelelő figyelem miatti aggodalom. Bizonytalan helyzetben a közösségekben való lét – különösen a családban – kiemelten fontossá válik. Érzelmi és mentális „fájdalomcsillapítóként” működik a kapcsolódás a szeretteinkkel.

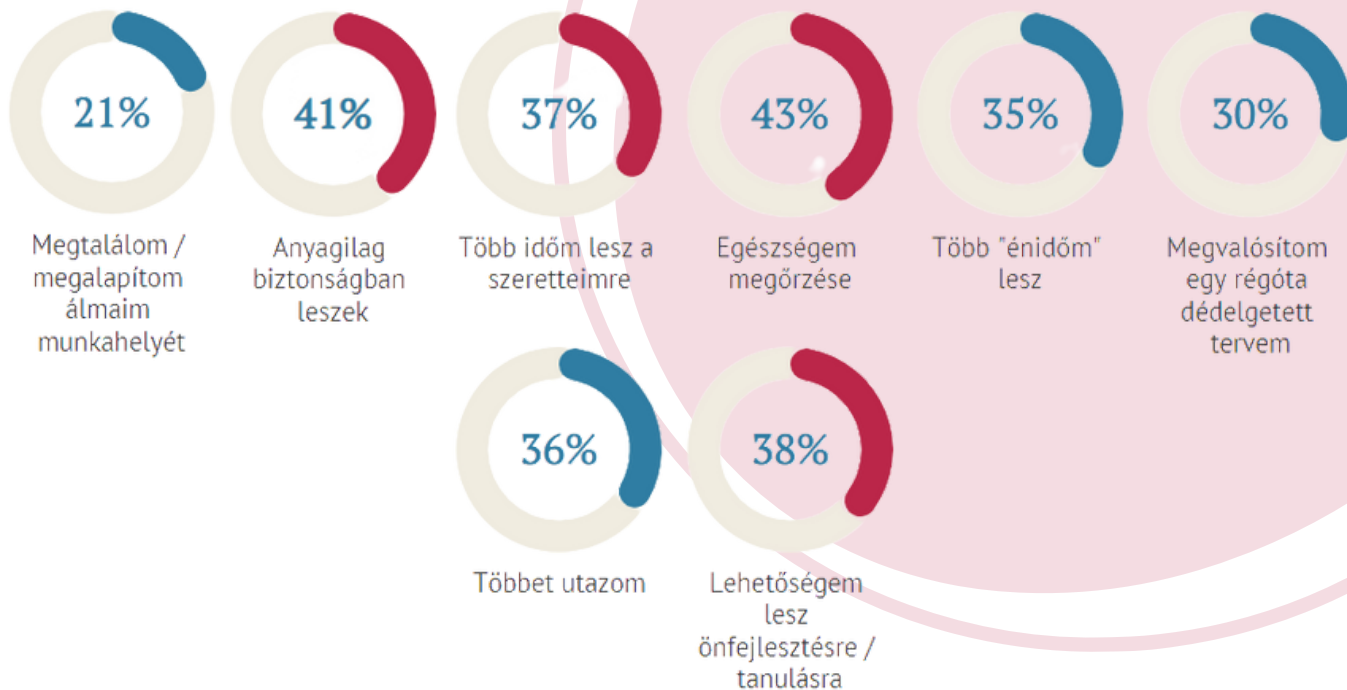
A munka/magánélet egyensúlyában húzunk a magánélet és a család irányába. Ilyenkor a home office csökkentése, a munkaórák növelése sokkal „fájdalmasabb” az emberek számára, mint kiszámíthatóbb, nyugalmasabb időszakokban.

Az állásvesztéstől való félelem viszont nem jellemző; az emberek 1% tart ettől mindössze. Ebben az esetben vagy nagyon jó, megbízható a munkahelye; vagy olyan munkaerő helyzet van, amiben tudják, a cég nem engedheti meg magának, hogy elküld valakit; vagy a kitöltő olyan szintű szakember, olyan szintű biztonsággal, hogy tudja, bármi történik, megoldja a helyzetét.

A további kérdésekre adott válaszokból kiderül, hogy a kitöltők túlnyomó többsége szereti a munkahelyét, és azt biztonságosnak találja.

KÉRDÉSEK & VÁLASZOK

Melyek a legnagyobb reményeid 2023-mal kapcsolatban?



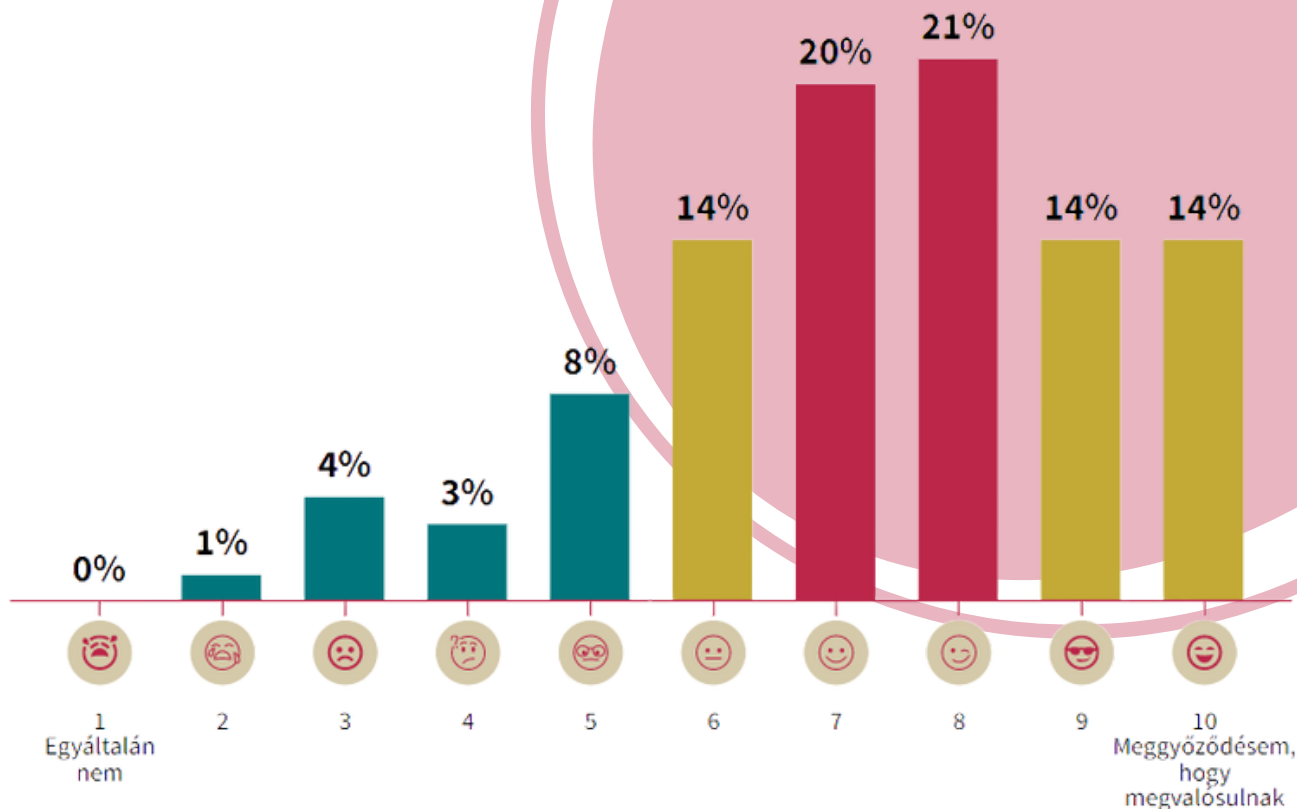
Az egészség, az önfejlesztés és az anyagi biztonság a 3 vezető „remény faktor” a kitöltők számára. Mindhárom dimenzió az egyén „mozgásképességéről” szól. Arról, hogy mind egészségileg, mind kompetenciában, mind anyagilag olyan helyzetben van, hogy autonóm döntéseket tud hozni, nem köti gúzsba semmilyen alapvető nehézség. Ide tartozik az „én idő” kategória is, ami szintén az egyén jóllétét, megküzdésre képes állapotának fenntartását eredményezheti.

Itt is megjelenik a kapcsolódás, a család, mint fontos tényező.

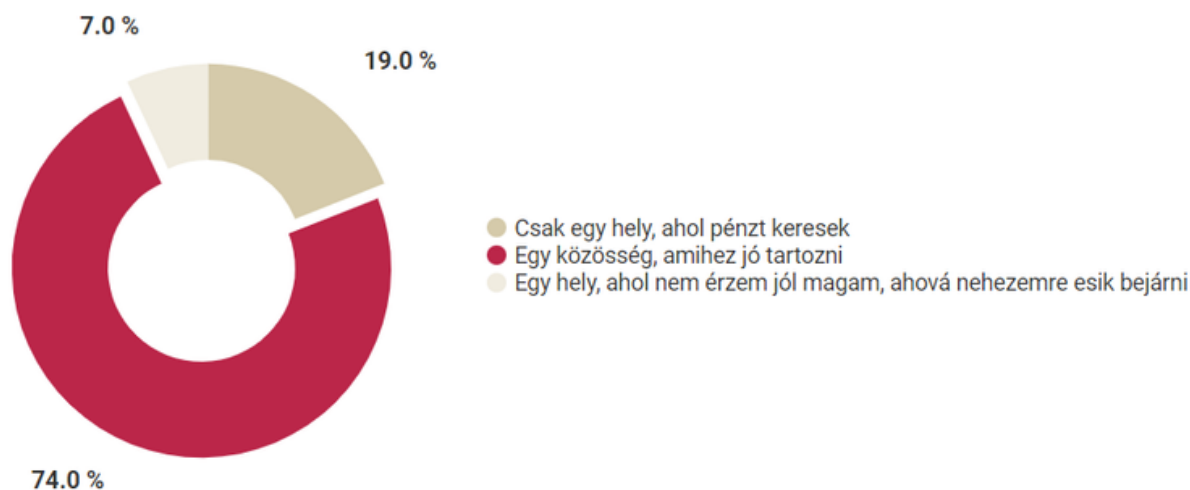
Nagyon pozitív képről árulkodik, hogy dédelgetett tervek és új cég alapítása a válaszadók több, mint 20%-nak fontos. Ezt a pozitív alaphangot a következő kérdésre adott válaszok megerősítik.

KÉRDÉSEK & VÁLASZOK

Mennyire bízol abban, hogy a reményeid valósulnak majd meg?



Sokszor ér minket magyarokat az a vád, hogy reménytelenül keserves, borúlátó népség vagyunk. Nagy meglepetés volt számunkra az, hogy a válaszadók 70%-a kifejezetten optimista. Ez olyan terület, aminek a további kutatását fontosnak tartjuk – különösen azzal az eredménnyel összevetve, ami a munkahelyünk értékeléséről szól:



KÉRDÉSEK & VÁLASZOK

Nemzetközi és hazai kutatások, felmérések szerint inkább az elidegenedettség az, ami jellemző a munkavállalókra. Bár ezt a kérdőívet nagyon diverz csoportok töltötték ki, a válaszok számossága nagyon széleskörű következtetéseket nem enged meg, de a kérdést indokolja: Van-e összefüggés a jó munkahelyi közösséghez való tartozás és az optimista várakozások között? Az optimistán előre tekintők és a munkahelyüket közösségként megélik aránya azonos ebben a kitöltői körben: 70%.

Örülnek, ha a munkahelyem biztosítaná számomra az alábbiakat



A pálmát a magasabb fizetés viszi el, amin senki nem csodálkozik: az infláció mértékét csak elvélve tudják teljesen kompenzálni a vállalatok.

A fizetések után viszont a home office és a rugalmas munkaidő következik. Egyértelműen az autonómiát szeretnék fenntartani vagy megkapni az emberek. Ehhez kapcsolódik közvetlenül az önfejlesztés és a szakmai tréningek iránti igény. Az agyunk a minél teljesebb „önjáróképességet” tartja bizonytalan helyzetben az egyik legfontosabb elemnek a túlélés szempontjából.

Érdeemes elgondolkodni azon, hogy milyen módon tud egy szervezet a tagjainak hatékonyan most önfejlesztési lehetőségeket adni, mert nagyobb a befogadási készség erre, mint „békeidőben”. Az Aquilone csapat kidolgozott egy lehetséges megoldást, amelyet az elemzés végén ismertetünk.

A csapatok, közösségek fejlesztése fontosabb, mint a vezetőfejlesztés. A vezetők szerepe mintha kevésbé lenne fontos most, mint a csapaté. Ezt mutatják a következő kérdésre adott válaszok:

Ezekre lenne szükségem ahhoz, hogy jobban megbirkózzak a munkahelyi mindennapokkal:



Az önállóság, önmenedzsment, önrányítás igényét mutatja, hogy sokkal inkább a csapatra és önállóságra van szükségem, mint a vezetőmre ahhoz, hogy megbirkózzak a munkahelyi mindennapokkal.

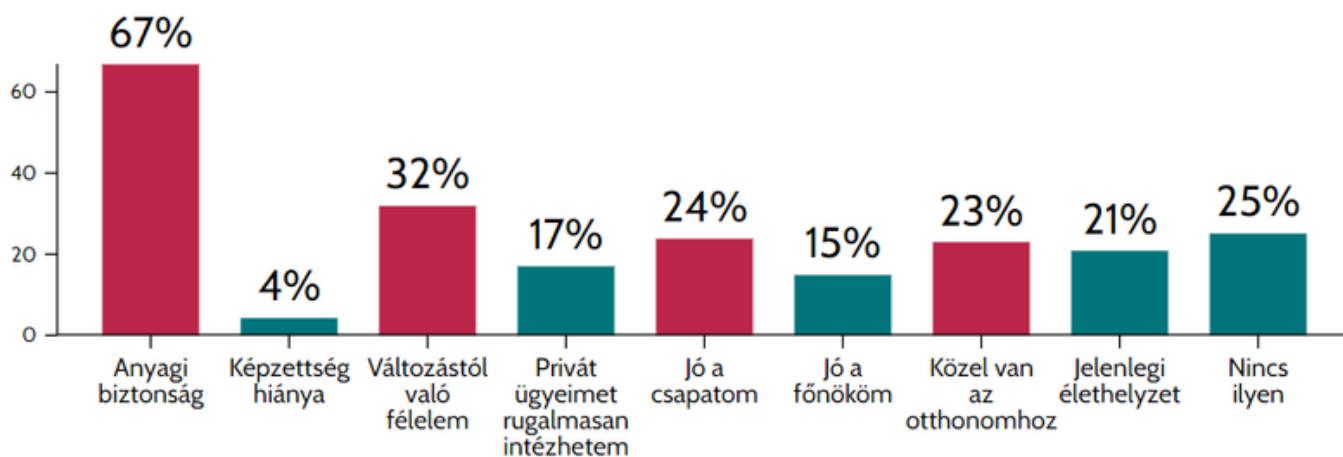
A csapat a kapcsolódáson túl jelenti a közös értékítéletben, döntésekben való bizalmat is, illetve itt már megnevezik az emberi támogatás fontosságát is. Ez újra a neurológiai modell Kapcsolódás dimenziójára mutat. Az együttműködésfejlesztés, a munkahelyi csapatok közösségekként való működtetése iránti igény nő – érdemes erre pozitív válaszokat adni. Ezt a folyamatot támogató 3 elemes, csapatoknak szánt workshop sorozatunk ebben valódi előrelépést hozhat.

A nagyobb önállóság a feladatokban illetve a nagyobb ráhatás az engem érintő döntésekben pedig azt jelenti, az eddigi vezetőknek adott mozgástérből, hatalomból kérek magamnak. Azaz nagyobb autonómiára van szükségünk. A saját szabad mozgástér növeli a biztonságérzetet; neurológiai szinten az agyunk jutalomként éli ezt meg, jobb mentális-érzelmi állapotba kerülünk, és hatékonyabbak leszünk.

Most érdemes átgondolni, hogy fektet-e egy szervezet abba, hogy önjáróbb, felnőttébb, jobban és szívesebben együttműködő csapatokra akar-e építeni. Az agyunk nyitott erre, a késztetés idegrendszeri szinten működik. A most jól kitalált és megvalósított fejlesztések kiemelkedő eredményekkel járnak.

Fontos elemei a fenti kérdéssornak a feladatok dimenziójára vonatkozóak. A válaszadók egyértelműen igénylik azt, hogy a feladatok világos elosztása, illetve a terhelés transzparenciája megvalósuljon. Ez a két dolog mutatja a bizonyosság, beláthatóság és az igazságosság iránti igényt. A kettő közül az előbbi, a bizonyosság az, ami az autonómia és a kapcsolódás mellett létfontosságú az emberek számára nehéz időkben.

Mi az, ami ott tart egy rossz munkahelyen?

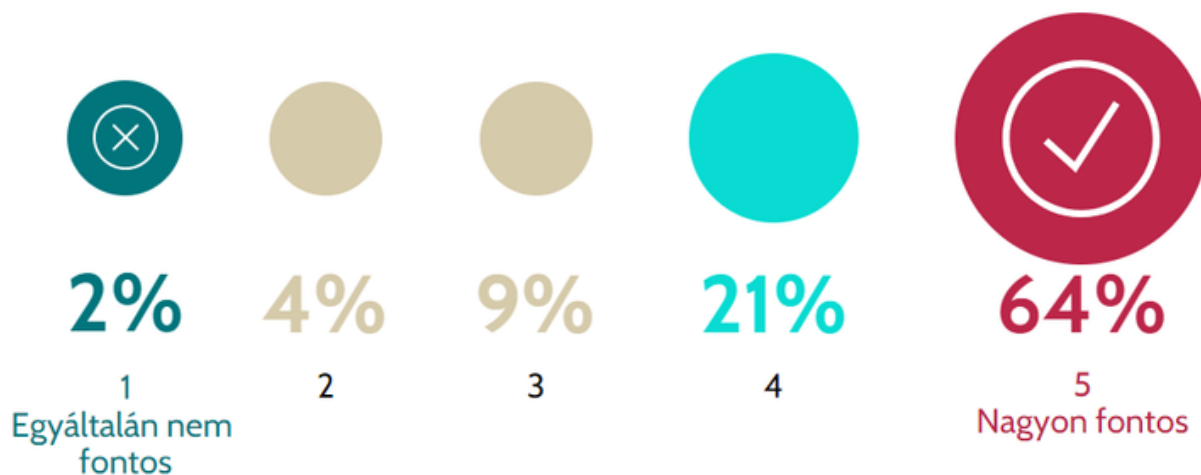


A fizetések és az anyagi biztonság a körképben erőteljesen megjelennek. Akár egy rossz munkahelyet is elviselünk ezért a biztonságért. A változástól való félelem is jelentős komponens, a többi eredmény pedig erősen szór a dimenziók között.

Ami érdekes, hogy itt is megjelenik a csapat elsőbbsége a vezetővel szemben, illetve a válaszadók negyede semmiért sem maradna egy rossz munkahelyen!

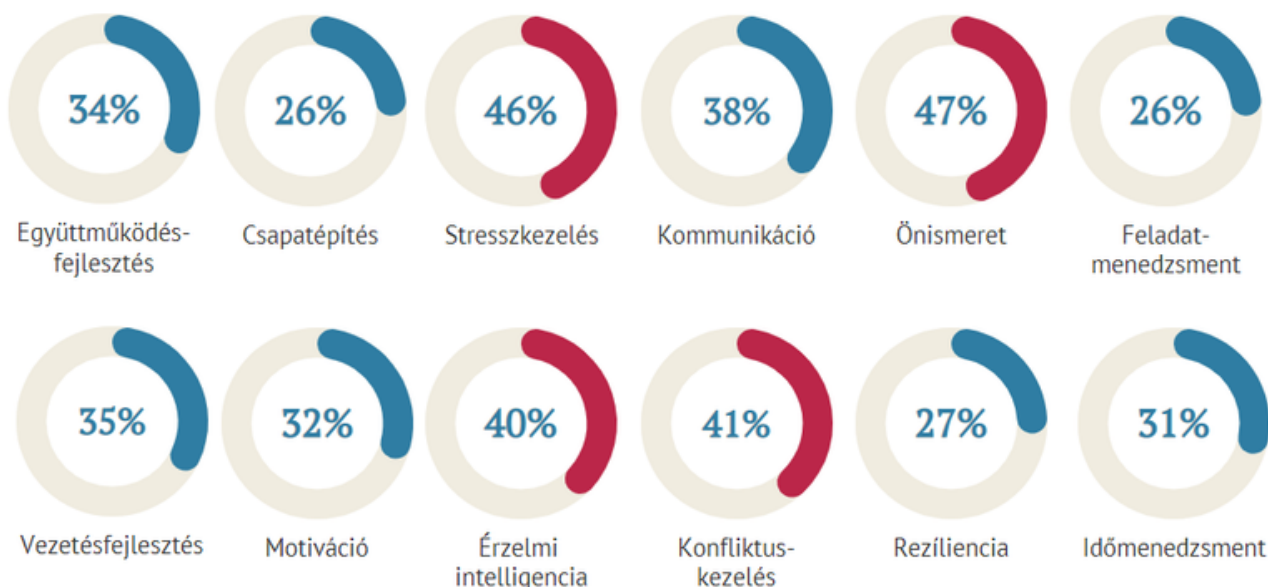
KÉRDÉSEK & VÁLASZOK

Mennyire tartod fontosnak, hogy a munkahely biztosítson képzéseket a munkavállaló számára?



A válaszadók 64%-ának nagyon fontos a képzés, ami összhangban áll az előző kérdéssorok eredményeivel. A változó világban nagyobb szükségünk van bebiztosítani magunkat tudással is. Ebben a helyzetben, ha a bérekkel nem is lehet kompenzálni az inflációt, a képzések felértékelődnek, és ez növelheti a munkavállalói elköteleződést.

Milyen képzéseken vennél részt szívesen?

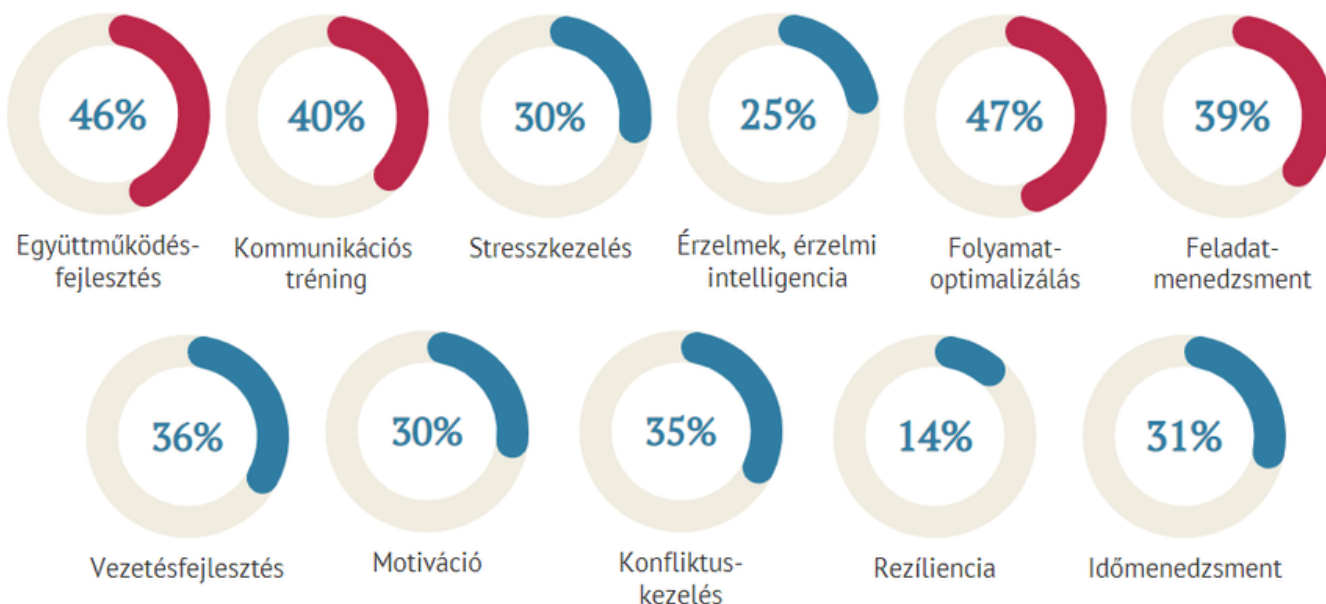


KÉRDÉSEK & VÁLASZOK

A két legtöbb szavazatot kapott fejlesztési terület a stresszkezelés és az önismeret, míg utána a társas készségek, az érzelmi intelligencia és a konfliktuskezelés következik. Ez a minta már az előző kérdéssorokban is látható volt; nagy a figyelem a személyes képességekre és stabil viszonyokra, és fontos a kapcsolódás másokhoz, a közösségekhez való tartozás. Érdekes, hogy az együttműködésfejlesztés fontosabb, mint a csapatépítés.

Megítélésünk szerint ez tudatosságot és felelősséget mutat a saját sikereink és kapcsolataink tekintetében.

Te mit gondolsz, a szervezetben, ahol dolgozol, milyen képzésekre lenne a legnagyobb szükség?



Ebben a kérdéssorban mások számára választottak a kitöltők képzéseket. A két kiemelkedő terület a folyamatszabályozás és az együttműködésfejlesztés. Itt neurológiai szempontból a bejósolhatóság és a kapcsolódás szükségessége mutatkozik meg. A bejósolhatósághoz kapcsolódik a feladatmenedzsment, a kapcsolódáshoz pedig a konfliktuskezelés és kommunikáció is.

Egyértelmű igény tehát, hogy rendet kell tenni a tisztázatlan működésekben, akár feladat akár kapcsolat dimenzióról van szó.

ÖSSZEFOGLALÓ

A körkép 3 erőteljes tendenciát mutat:

Tudatosan keresik az emberek az önismeretet, az önmagukért való helytálláshoz szükséges **stabil alapokat** és **kompetenciát**, azaz az **autonóm működés** lehetőségét.

A következő fontos pont a **közösségeikben való biztonságos lét** – ez a **családra** és a **munkahelyre** is vonatkozik. Itt a **biztonságos kapcsolódást** igyekeznek megteremteni maguknak.

Megjelenik a **feladatok elosztásának**, a **teherelosztásnak a transzparenciája** iránti igény, a **folyamatok szabályozása**, és a **feladatmenedzsment**. Ezek a dimenziók a **bejósolhatósággal** függenek össze – azzal a **neurológiai szintű** igénnyel, hogy "lássunk a pályán".



Bejósolhatóság



Mire ad lehetőséget ez a helyzet?

A nehéz helyzetben biológiai szinten nyitottabbak vagyunk bizonyos működések megtanulására, fejlesztésére.

1. Bejósolhatóság/biztonság

- Érdeemes rendet tenni a terhelés elosztás, szerepkörök és feladatkörök terén. Fontos, hogy ne csak részleteit lássuk be a munkahelyi folyamatoknak, hanem nézzük át a ránk vonatkozókat együtt.
- Minden előre látható eseményt kommunikálni kell, közös, akár falra kitett „rajzolt” naptárral, ami mindig szem előtt van.
- A munka megtervezésébe minél korábban be kell vonni a csapatokat, és a rövid távú terveket együtt kell megcsinálni az emberekkel.
- Segít az is, ha gyakrabban nézünk rá a célokra, és többet beszélünk az oda vezető útról. Minden olyan információ, ami felrajzol valamit a jövőből és az addig vezető útból, mentális szempontból pozitív hatású.

Kapcsolódás



Kapcsolódás

Már egészen apró dolgok is sokat vetnek a latba! Próbáljátok ki alábbi tippjeinket, hogy jobb legyen a csapaton belüli kapcsolódás!

- **Tanuljunk meg jól kapcsolódni egymással!** Lehetőséget kell biztosítani arra, hogy a csapatokon belül az emberek az egymás közötti kapcsolataikat tudják javítani és szinten tartani. Erre mind a tréningek, workshpok, mind a munka közbeni rituálék – heti 1 kávé, ebédelni járás, stb. jók.
- **Visszajelzés a csapaton belül!** Növeli a társas biztonságérzetet, ha a teljesítmények megbeszélhetők. A visszajelző kultúra építése és megszilárdítása most megvalósítható és szükséges a csapaton belül. Nem a vezetői visszajelzések azok, amelyek igazán növelik a biztonságot, hanem a csapattagok vagy csapatok közötti, az együtt dolgozó emberek közötti visszajelzés.
- **Ne féljünk dicsérni!** A közös jó élmények és öröm, a sok dicséret, a csapatok minden sikerének megemlítése, láthatóvá tétele erősíti az összetartozást.
- **Empátia.** Csak az a kapcsolat kapcsolat, ami empátiára épül. Bár érez sok ember empátiát, kevesen tudják azt hasznos módon működtetni.

Autonómia



Autonómia

Mind az egyén, mind a csapatok szintjén nagyobb autonómia irányába lehet most elmozdulni.

Ez lehet:

- a csapat bevonása a kollégájuk vagy vezetőik felvételébe
- közösen kialakított mérőszámok
- közös tervezés
- feladatok elosztása a csapaton belül
- csapattagok megválaszthatják, kivel szeretnének dolgozni
- csapatok vezető nélküli önszervező megbeszélései
- jutalmazottak megszavazása
- csapat vállal felelősséget a teljesítményért
- képzések közös megtervezése

AQUILONE MEGOLDÁSOK

CLICK



VEZETŐKNEK



CSAPATOKNAK



EGYÉNEKNEK





KÖSZÖNJÜK MINDENKINEK, AKI KITÖLTÖTTE KÉRDŐÍVÜNKET,
ÉS HOZZÁJÁRULT KUTATÁSUNK MEGVALÓSULÁSÁHOZ.



KAPCSOLAT

Aquilone Training Kft.
+3620222312
www.aquilone.hu
www.teal.hu
info@aquilone.hu