



Trening vodstvenih veščin za upravnike pošt I. razreda

DOBRI VODJE SO USMERJENI V PRIHODNOST



Voditi ne pomeni le narekovati, voditi pomeni pomagati ljudem, da prepoznajo svoje skrite potenciale, in jih motivirati, da v okviru lastnih potencialov dosegajo zastavljene cilje. Mnogi vodje, ki sicer odlično obvladajo svoje strokovno področje, se znajdejo v težavah, ko morajo voditi svojo skupino, jo motivirati, ji pomagati. Primanjkuje jim tako imenovanih »mehkih« kompetenc oz. znanj za ravnanje z ljudmi. To smo ugotovili tudi v Pošti, zato smo v sredini marca organizirali in izvedli dvodnevno delavnico Trening vodstvenih veščin za upravnike pošt I. razreda. Izvajalec izobraževanja je bilo podjetje Develor z Jesenic, predaval je g. Tadej Petek, direktor podjetja, trener, moderator, kratka priznan strokovnjak z navedenega področja.

Prav gotovo so dobri vodje usmerjeni v prihodnost. Pri vodenju in delu uporabljajo najnovejše pristope. Poznajo pomen medosebnih odnosov. Obvladajo veščine ravnanja z ljudmi in razvijajo dolgoročne poslovne odnose. Obvladajo najnovejšo tehnologijo. Vedo, kako naj jo uporabljajo za doseganje poslovnih ciljev. Prispevajo k dodani vrednosti. So timsko usmerjeni. Znajo izrabiti vse talente članov tima – delovne skupine, da bi uspešno sledili ciljem družbe.

Ob tem pa je ena ključnih lastnosti dobrega vodje tudi ta, da zna poenotiti lastno percepcijo in percepcijo svojih zaposlenih glede svojih vodstvenih veščin.

Ena od stvari, ki jih vodje velikokrat spregledajo, je povratna informacija. Zaposleni včasih niti ne vedo, da pri delu delajo napake, in ker jih nihče na to ne opozori, jih ponavljajo. Zaradi slabe komunikacije med vodji in zaposlenimi prihaja do izgubljanja časa. Dobro je, da vodje vzpostavijo vzdušje, ki bo spodbujalo zaposlene, da bodo prispevali nove zamisli, reševali probleme in postavljali vprašanja.

Za dobro opravljeno delo ne zadošča, da vodja reče: "Dobro narejeno!" Povedati mora, kaj konkretno je res dobro narejeno in kje vse bi lahko uporabili pridobljene izkušnje. Marsikateri vodja ima občutek, da je pohvala že to, da ne vpije na zaposlene. Tak pristop ni pozitiven, temveč povzroča tesnobo in celo strah pred nadrejenimi, zavira ustvarjalnost in entuziazem ter povečuje strah pred napakami. **Smiselno je, da vodje podpirajo tudi majhne korake, storjene v pravo smer,** in zaposleni bodo še bolj izkoriščali svoje potenciale. Prav gotovo so pomembni redni sestanki, na katerih se podrejeni skupaj z vodjo pogovorijo o odprtih vprašanjih in morebitnih dilemah pri delu ter skupaj iščejo nove predloge za izboljšave in razvoj. Zadržanost ali celo odpor izgineta, kadar ljudje začutijo, da so pri uresničevanju vizije pomembni prav vsi.



Ne glede na vsebino vodenja ali področje dela, na katero se vodenje nanaša, **vodenje pomeni predvsem usmerjanje in urejanje odnosov med zaposlenimi.** V Pošti so upravniki vodje, ki poleg vodstvene prevzemajo še vlogo sodelavca, strokovnjaka, vlogo podrejenega, ki je odgovoren svojemu nadrejenemu, prav gotovo pa še mnoge druge vloge.

“

Smiselno je, da vodje podpirajo tudi majhne korake, storjene v pravo smer...”

Nedvomno **upravniki pošt nosijo veliko odgovornost** tako glede na dejavnost, s katero se Pošta ukvarja, kakor tudi glede na vlogo vodenja, ki jo opravljajo. Ker sta zadovoljstvo zaposlenih ter uspešno delo v Pošti prednostnega značaja, smo želeli v prvi fazi strokovno usposobiti upravnike pošt I. razreda. Na delavnici so udeleženci osvojili osnove vodstvene psihologije, seznanili so se z različnimi teorijami vodenja, motivacije in načini motivacije zaposlenih, »choachinga« in delegiranja, kompetenc ter komunikacije. Delavnica je bila interaktivno praktično naravnana. Pri igranju vlog so sodelovali



vsi udeleženci, ki so svoje nastope tudi komentirali tako v pozitivnem smislu kakor tudi v smislu sprememb.

Kot je že stalna praksa in naša obveza, smo z namenom, da bi ugotovili uspešnost in učinkovitost izobraževanja, udeležence ob koncu izobraževanja anketirali.

Poleg ocene o zadovoljstvu z vsebino izobraževanja, organizacijo, izvedbo ter oceno predavatelja so udeleženci odgovarjali tudi na vprašanje:

Kaj bom naredil-a zato, da bom dobro motiviral-a zaposlene?

- Več pohval.
- Več pogovorov, prilagojenim posameznikom.
- Več pohval – skupinskih.
- Več doslednosti.
- Ponovno bom proučila gradivo z delavnice.
- Dodelila več nalog v smislu, da jim zaupam.
- Moram razmisliti.
- Večkrat javno pohvalila!
- Pozitivni pristop, pohvala ...



Na podobnih treningih pa si udeleženci želijo obravnavati naslednje vsebine:

- reševanje konfliktov,
- komunikacija,
- reševanje konfliktnih situacij – komunikacija,
- reševanje konkretnih problemov z diskusijo v enakovredni skupini (4),
- kako ravnati z nezainteresiranimi delavci,
- izmenjava izkušenj.

Ocenjujemo, da je bilo izobraževanje zelo uspešno, koristno in uporabno. Izmerjeni rezultati oz. učinki izvedenega izobraževanja nam bodo v pomoč pri pripravi izobraževalnih programov za ostale upravnike, saj smo prepričani, da se uspeh vodij ne ocenjuje le na podlagi individualnega prispevka vodij, temveč predvsem na podlagi tega, kako so vodje sposobni doseči zastavljene cilje s pomočjo sodelavcev.

Ljerka Podhostnik

Kadrovsko-pravni sektor