

kagri@dnevnik.si

Dnevnik
sobota, 30. maja 2009 **25**

zaposlitve&kariera Dnevnik

pogovor Monica Jonsson, CoachDinamix, akreditirana coachinja z magisterijem nevrolingvističnega programiranja

“Ko se nehamo razvijati, del nas umre”

Jana Petkovšek

Ljubljana – Slovenskim podjetnikom je o pomenu poslovnega coachinga včeraj v organizaciji podjetja Infekta predavala Monica Jonsson, direktorica podjetja CoachDinamix, ki se ukvarja s poslovnim in osebnim coachingom. Z njo smo lahko spregovorili dan pred tem. Kot coachinja je svojo kariero začela pred sedmimi leti, ko je ustanovila podjetje CoachDinamix in ga obogatila s svojimi 18-letnimi izkušnjami s področja menedžmenta. Bila je namreč del top menedžmenta v podjetjih, kot so Telia, IBM, HongKong Telecom in MACH.

Coaching – po definiciji Mednarodne federacije coachev nenehni proces, ki pomaga ljudem polno uporabljati njihove naravne notranje vire, potencialne, sprejemanje boljših odločitev, pomaga doseči izjemne rezultate v njihovem življenju, karieri, podjetjih in organizacijah – v Sloveniji še vedno spremlja kar nekaj predsodkov. Zaradi tega ga podjetja premalo uporabljajo...

Razmer v Sloveniji ne poznam in jih zato ne morem komentirati. Je pa dejstvo, da je coaching v mnogih sredinah nekaj povsem novega, zaradi česar je tudi veliko skeptičnosti. In ker coaching prihaja iz ZDA, je veliko predsodkov. Tudi sama sem imela podobne probleme, ko sem ustanovila svoje podjetje in začela promovirati coaching. V Luksemburgu o njem tedaj ni slišal še nihče. Prvo leto je bilo res trdo. Stranke sem sicer imela, vendar pa sem se pretežno ukvarjala s tem, da sem skušala spremeniti njihovo razumevanje coachinga, da sem jim dopovedovala, da to ni terapija, niti svetovanje. Zdaj so razmere povsem drugačne. To dokazuje, da moraš biti tedaj, ko uvajaš nekaj novega, samo potrpežljiv, saj ljudje svojega mnenja ne spreminijo kar čez noč. Ko pridem v podjetje, pravim, da od njih ne zahtevam velike vpletenosti. »Dajte mi samo dva človeka in pokazala vam bom, kaj lahko naredim,« jim rečem. In po navadi pridejo pozneje iz



Coaching je koristen za vsa podjetja ne glede na gospodarsko vejo ali velikost podjetja. Gre zgotovo za to, da se odločim, ali želim rasti še naprej in dvigniti poslovanje na višjo raven, ter da izvem, kaj moram storiti, da bom to dosegel. Ali pa sem tako arogant in prepričan, da ni ničesar več, kar bi se še lahko naučil.

tega podjetja k meni novi in novi ljudje. Ljudi je treba najprej prepričati, da je dober, saj želijo videti predvsem rezultate.

Ko menedžer pride k vam na executive (poslovni) coaching, kaj obdela na prvem srečanju, o čem se pogovarjata?

Človek, ki pride k meni, je že odločen, da se bo razvijal in izboljšal. Najprej mu razložim o svojem dosedanjem delu, skupaj postaviva cilje in skušava ugotoviti, kako se medsebojno čutiva. Ta kemija je namreč izjemno pomembna. Zelo pogosto pa me, še posebej top menedžment, enostavno preizkuša, ali sem res sposobna, ali imam dovolj izkušenj in znanja, da sem lahko njihova coachinja. Zato pretežno oni sprašujejo mene (smeh).

Katera orodja uporabljate v procesu coachinga, ki po navadi traja med pol leta in enim letom?

V letih svojega dela sem oblikovala svoj sklop orodij, ki jih uporabljam glede na področja, na katerih delam s svojimi strankami, bodisi gre za izboljšanje vodenja ali na primer komunikacije. Pomembno je, da zna coach postavljati prava vprašanja, orodja coachu samo pomagajo pri stranki spodbuditi učenje in dvigniti zavedanje. Seveda pa orodja nenehno izpopolnjujem. Nikoli pa stranki ne govorim: »Storiti bi moral to in to! To bi moral opraviti tako.« Ne, mi sprašujem: Zakaj si to storil? Kaj si ob tem čutil? Česa si se pri tem naučil? Kaj si naredil drugače? Kako čutiš razliko? Pri svojem delu sem razvila sebi lastna orodja, torej imamo v CoachDinamixu svoja orodja, ki so plod našega dela.

Kaj coaching torej ni?

Ni poučevanje v razredu, ni hitro učinkovito lepilo za popravljanje napak, ni terapija, je pa proces, v katerem coach

ves čas posamezniku pomaga, da izbistri razumevanje, kaj je pomembno, mu pomaga pri določanju prioritiet in postavljanju ciljev.

Ali se da učinke coachinga izmeriti finančno?

Dosedanje raziskave so pokazale, da je vrednost končnega rezultata šestkrat višja od vložka v coaching. Nova znanja in veščine, ki jih uvaja v svoje delo, so trajna in pomembna, produktivnost se močno dvigne, vodstveni kader izboljša vodstvene in komunikacijske sposobnosti, lažje in hitreje presoja, katere naloge so za posel bistvene, ne zamujajo več rokov. Naučijo se bolje upravljati svoj čas in razmišljati strateško. Lažje sledijo svojizi. Zagotovo se vložek v coaching podjetju večkratno vrne, stranka pa se o prednostih coachinga lahko prepriča ob zaključku vsakega svojega delovnega dne, ko pogleda, kako uspešen je bil prav po zaslugi novih znanj in veščin. Poleg tega ne smemo pozabiti, da v podjetju ostane visoka stopnja motivacije ključnega kadra. Prav v času recesije si moramo prizadevati, da jih ne izgubimo, pač pa zadržimo in poskrbimo za njihov napredek oziroma razvoj.

Kako komentirate trditve, da se podjetje preneha razvijati, ko se preneha razvijati njegov direktor?

To absolutno drži! Svoja znanja moramo nenehno izpopolnjevati, ne glede na to, kaj delamo in na katerem področju. Sama grem na dodatno izobraževanje vsaj enkrat na leto, k čemur sem se sama zavezala že pred mnogimi leti. Ostati moramo sveži, na vrhuncu svojih zmogljivosti in sposobnosti, zagotovo si moramo širino, da v tem kompetitivnem svetu sploh lahko preživimo. Znati moramo razmišljati out of the box, torej zunaj ustaljenih okvirjev, nenehno moramo preverjati svoje poslovne modele. Moj odgovor je torej pritrden. Ko se nehamo razvijati, del nas umre.

Prav zato je coaching eden od primernih orodij v času krize.

Seveda.

V Sloveniji je nemalo svetovalnih podjetij, ki ponujajo tudi coaching, čeprav so brez licence. Kako izbrati primerne coacha?

Če gledamo na coaching s korporativnega vidika, s stališča podjetja torej, je izjemnega pomena, ali ima coach kaj podjetniških izkušenj, ali se vklaplja v kulturo podjetja. Bil sem že v podjetjih, kjer so predhodno sicer dobre coache odslovili, ker se niso vklapljali v kulturo podjetja. Pomembno je, da poizvemo, ali ima coach certifikat in akreditacije, saj je veliko ljudi, ki si pravijo coachi, a za to dejansko niso usposobljeni, ali imajo že stranke in katere so, pomembno so torej reference, kakšne so njegove metode dela, ob vsem tem pa je pomembna tudi medsebojna kemija.

Coaching je primeren za vsa podjetja, ne glede na gospodarsko vejo ali velikost...

Tako je. To kaže tudi seznam mojih strank, delam tako s Siemensom kot z zavarovalnicami in bankami, kot s Lombard International Assurance ter visoka stopnja motivacije ključnega kadra. Prav v času recesije si moramo prizadevati, da jih ne izgubimo, pač pa zadržimo in poskrbimo za njihov napredek oziroma razvoj.

Life (osebni) coaching in executive (poslovni) coaching sta močno prepletena, ali ne?

Tako je. Vzemimo primer podjetnika, ki nima časa, ki bi ga preživljal s svojo družino, pred desetimi leti pa je morda še igral kitaro in v tem užitval, nima časa za rekreacijo in je bil strasten kolezar. Vse to vpliva na njegovo življenje. Če si posameznik želi, si lahko zveščinami, ki jih dobi skozi executive coaching, izboljša tudi kakovost zasebnega življenja, saj zna bolje upravljati čas in doseže uravnoteženost med službo in družino.

Intervju je v celoti na: <http://zaposlitve.dnevnik.si/aktualno>

pravni kotiček

Ali je sobota dela prost dan?

Zaposlena sem za nedoločen čas. Delam v dveh izmenah, tudi ob sobotah. Ali mi pripada dodatek za dvoizmensko delo? Ali je sobota po zakonu tudi dela prosti dan?

Opredelitev dnevnega ali tedenskega rednega delovnega časa in njegova razporeditev, vključno z morebitnim sobotnim delom, ki jo upoštevajo zakon in kolektivne pogodbe določa delodajalec, je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi. Pri tem vas je delodajalec dolžan pravočasno seznaniti o vsakokratni dodatni prerazporeditvi delovnega časa med letom. Po zakonu so dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, določeni za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo in delo na priznanke ter dela proste dneve po zakonu, med katere pa sobota po zakonu ne sodi. Njihova višina se določa v kolektivni pogodbi, pri tem se med seboj izključujeta dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na proste dneve po zakonu.

V kolektivni pogodbi pa se lahko še dodatno določijo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zaveznosti dela. V

kolektivni pogodbi je določena tudi višina vseh predhodno navedenih dodatkov, ki pa se obračunavajo le za čas, ko delavec dela v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Ker iz vprašanja ni razvidno, v kateri dejavnosti ali panogi ste zaposleni in zato niti to, katera kolektivna pogodba za vas velja, vam glede na predhodno napisano zagotovo pripada dodatek za delo na proste dneve po zakonu, med katere pa sobota ne sodi. Drugi morebitni dodatki, kot so lahko dodatek na izmensko delo, dodatki za nočno delo, za delo v nočni izmeni, za delo v deljenem delovnem času (s prekinitvijo več kot ene ali dveh ur), za čas pripravljenosti na domu, za delo v popoldanski izmeni itd., pa le, če so določeni v kolektivni pogodbi, ki za vas velja. In sicer pod pogoj, da v višini, prav tako določeni in opredeljeni v kolektivni pogodbi, vendar le za čas, ko ste delali v pogojih, za katere vam dodatek pripada, pri čemer se med seboj izključujeta le dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na proste dneve.

Ali si lahko vzamem študijski dopust?

Delodajalec mi ni pald študija, saj se izobražujem sama. Ali lahko za izpit zaprosim za en dan študijskega dopusta ali več? Ali si smem vzeti

tudi kakšen dan za pisanje diplomske naloge?

Ker se izobražujete v lastnem interesu, imate pravico do odsotnosti z dela, vendar po zakonu samo pravico do odsotnosti z dela na dan, ko prvič opravljate določen izpit, ne pa tudi za čas priprav ali pisanja diplomske naloge. Več dni za pripravo ali pisanje diplomske naloge vam lahko pripada le, če tako morebiti določa kolektivna pogodba, ki za vas velja, ali pa splošni akti delodajalca.

Niso mi še izplačali regresa

Podjetje mi še ni izplačalo regresa za letni dopust. Kaj naj naredim?

Delodajalec vam je dolžan izplačati regres za letni dopust najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določijo kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta. Če vam delodajalec regresa ne bo izplačal do navedenih rokov, se obrnite na sindikat, katerega član morate biti, ali pa na inšpektorat za delo, ki bo lahko ustrezno posredoval.

Andreja Mrak
univ. dipl. prav.

Kriza zahteva družbeno odgovorno poslovanje podjetij in medgeneracijsko sodelovanje

Maribor – V času krize in staranja prebivalstva je nujno treba vzpostaviti medgeneracijsko sodelovanje, saj se število aktivnega prebivalstva zmanjšuje, kar lahko med drugim povzroči upadanje gospodarske rasti. Zato je dr. **Danilo Türk**, predsednik države in častni pokrovitelj 4. mednarodne konference Družbena odgovornost in izzivi časa 2009, predlagal za vodilno temo konference prav medgeneracijsko sodelovanje in odnose med zaposlenimi, pravijo na Inštitutu za družbeno odgovornost (IRDO), ki v sredo in četrtek pripravljata konferenco.

»Kriza, ki je prišla na dan leta 2008, se brez prodora družbene odgovornosti v vsakdanjo prakso poslovanja podjetij in drugih organizacij vplivnih ljudi ne zmoro rešiti. Kriza 30. let minulega stoletja se je iztekla v drugo svetovno vojno in uničenje naravnih pogojev za obstoj sedanje civilizacije človeštva. Take alternativne zagotovo niti sebi niti svojim otrokom in vnukom ne moremo privoščiti. Družbena odgovornost je torej bistvena alternativa dani praksi,« poudarja ddr. **Matjaž Mulec**.

Na plenarnih predavanjih in v diskusijskih skupinah bodo sodelovali

priznani svetovalci, strokovnjaki in izkušeni praktiki, doktorji znanosti in raziskovalci iz sedmih držav. Na dobre prakse podjetij pri zaposlovanju bo opozorila **Saša Mrak**, vodja odnosov z javnostmi na Dnevniku in vodja projekta Zlata nit.

Prvi dan konference bodo podelili tudi nagrado za družbeno odgovornost podjetij - horus. IRDO, PRSS – Slovensko društvo za odnose z javnostmi in revija Kapital v sodelovanju s partnerji, med katerimi je tudi Dnevnik, so objavili razpis za pilotno podelitev slovenske nagrade za družbeno odgovornost horus. Na razpis je prispelo 11 prijav podjetij, ki družbeno odgovornost vključujejo v svoje poslovanje. Prijave so na podlagi podatkov o številu zaposlenih in številu prihodkov razdelili v tri razpisane kategorije (majhna, srednje velika in velika podjetja). Med prispelimi prijavi je šest velikih podjetij (Mercator, Simobil, Zavarovalnica Maribor, Trim, Holding Slovenske elektrarne, Premogovnik Velenje), dve srednje veliki (ATEX elektronika, Mivred) in tri majhna (Infotehna, Domenca, Informa Echo). **pj**