Projekt Chance4Change

IZOBRAŽEVANJA

Pripravili:

mag. Simona Šarotar Žižek

Martina Vaner

Maribor, september 2011

REPUBLIKA SLOVENIJA
SLUŽBA VLADE RS ZA LOKALNO SAMOUPRAVO IN REGIONALNO POLITIKO

Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj

Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

KAZALO

1. IZHODIŠČE 3

2. OSNOVNI POJMI 4

3. POTEK IZOBRAŽEVANJ 5

4. KONCEPT IZOBRAŽEVANJ 6

4.1 Seminarji 7

4.2 Delavnici 11

4.3 Coachingi 12

5. PREDLOG TERMINSKEGA PLANA 13

6. PRILOGE 14

1. Izhodišče

Projekt Chance4Change prispeva k izboljšanju kakovosti življenja in povezav med mesti in podeželjem. Usmerjen je na doseganje regionalne in socialne kohezije čezmejenga območja, in sicer na vzpostavitev okvirjev dobrega počutja, tako za prebivalce sodelujočih lokalnih skupnosti kot tudi za zaposlene v podjetjih.

V skladu z navedeno problematiko, ekspertni del projekta predstavlja osnovo za znanstveno preučevanje sprememb v podjetjih in iskanje novih metod, tehnik in programov za povečanje subjektivne blaginje.

Naši splošni cilji v tem projektu so:

- Vzpostavitev čezmejne mreže strokovnjakov za dobro počutje prebivalstva čezmejne regije;
- Raziskava dobrega počutja zaposlenih;
- Razvoj alternativnih instrumentov, programov in tehnik dobrega počutja (podkrepljenih z empiričnim raziskovanjem in pilotnim testiranjem v elektro-kovinski industriji;
- Raziskava različnih modelov mobiliziranja oseb za preventivno ukrepanje na področju psihičnega, mentalnega, fizičnega in družbenega zdravja, oblikovanje optimalnih metod;
- Oblikovanje nabora in izbora ponudnikov storitev za ohranjanje ali dvig dobrega počutja prebivalcev ter pomoč prebivalcem pri izboru kvalitetnih storitev na trgu;
- Razvoj inovativnih čezmejnih programov in aktivnosti za prebivalstvo in
- Senzibiliziranje javnosti za teme psihičnih obremenitev, stresa, sindroma izgorevanja itd., da bi dosegli njihovo detabuizacijo.

V tem gradivu se osredotočamo na razvoj seminarjev za profesionalne svetovalce, treninge osebnega razvoja in coachinge. Koncept teh izobraževanj smo zasnovali na podlagi rezultatov raziskave (o stopnji stresa, o stopnji dobrega počutja in tehnikah, ki jih že uporabljajo za dvig dobrega počutja ali premagovanja stresa).

2. Osnovni pojmi

Stres - je odziv organizma na dražljaje iz okolja s pojavom napetosti. Če je človek sposoben stres obvladati, ta napetost popusti in ne pušča trajnih posledic. V primeru dolgotrajne izpostavljenosti stresu pride pri posamezniku do čezmernega odziva, ki se izraža na fizični, vedenjski ali psihološki ravni. Takšni odzivi lahko privedejo do škodljivih posledic v obliki bolezni, čustvenih težav in slabše opravljenega dela.

Dobro počutje - je več kot odsotnost bolezni ali patologije; ima subjektivne (ki si jih posameznik sam pripisuje) in objektivne (ki mu jih pripisujejo drugi) dimenzije; lahko ga merimo na nivoju posameznikov ali družbe; utemeljuje elemente življenjskega zadovoljstva, ki se ne da definirati, razložiti in nanj primarno ne vpliva gospodarska rast.

Strategije in tehnike za obvalovanje/premagovanje stresa - organizacije lahko pomagajo zaposlenim pri obvladovanju stresa predvsem na dva načina:

- prvi način je uvedba strategij za nadzor dejavnikov, ki povzročajo stres;
- drugi način pa so različni programi, ki pomagajo pri vzdrževanju dobrega počutja zaposlenih in delujejo kot preventiva.

Tehnike za dvig dobrega počutja - ker je subjektivno dobro počutje pomembno iz več razlogov, so pomembni tudi posegi za povečevanje le-tega, ne samo zaradi tega, ker se človek bolje počuti, če opravi več prostovoljnega dela, izkazuje tudi bolj pozitivno vedenje na delovnem mestu in še druge zaželene karakteristike.

Seminar - organizirano predavanje, katerega tema bo s področja dobrega počutja in stresa in je namenjen dodatnemu izobraževanju.

Delavnica - vodeno izobraževanje na določno temo, kjer se osvojeno teoretično znanje prenese v prakso in vzpodbuja interaktivno sodelovanje udeležencev.

Coaching - proces, dialog, med coachem in posameznikom z namenom podpreti le-tega pri doseganju želenih ciljev, izboljševanju odnosov, doseganju večje učinkovitost

3. Potek izobraževanj

Potek izobraževanj lahko razdelimo v dve fazi:

1. Najprej bomo izobraževali sindikalne zaupnike. Temu je namenjenih 16 seminarjev.

2. Sindikalni zaupniki bodo nato svoje osvojeno znanje prenašali naprej in izobraževali člane sindikata v svojih delovnih sredinah. V ta namen bodo od nas prejeli ustrezna gradiva, kot so:
   - prosojnice
   - pisni material – skrajšano verzijo zelene knjige in
   - teste za preverjanje osvojene teme

Prvi val izobraževanj, za katere izvedbo smo pristojni mi, bo izveden do novega leta 2012. Vsa ostala izobraževanja, ki jih bodo izvajali sindikalni zaupniki, pa sledijo po novem letu.

4. Koncept izobraževanj

Izobraževanja, snovana pod okriljem projekta Chance4Change, obsegajo:

- 16 seminarjev o stresu in dobrem počutju
- 2 motivacijski delavnici/treninga o osebnem razvoju
- 20 coachingov

V nadaljevanju podrobneje predstavljamo kratko vsebino, navodila in izvedbo posameznih izobraževanj.

4.1 Seminarji

Seminarji obsegajo 4 sklope:

Naslov	1. KAKO PREPOZNATI STRES, NJEGOVE ZNAČILNOSTI IN IZVORESTRESA V DELOVNEM OKOLJU IN ZUNAJ NJEGA
Trajanje	enodnevni seminar v obsegu 4 ure
Vsebina	I. PREDAVANJE ‣ STRES, NJEGOVE ZNAČILNOSTI IN IZVORI · Pomen stresa · Opredelitev stresa · Vrste stresa · Pozitiven in negativen stres · Naravni in umetni stres · Fiziološki in psihološki stres · Normalen in kronični stres · Kumulativni, korporativni in visoko rizični stres ‣ IZVORI STRESA V DELOVNEM OKOLJU · Vrsta zaposlitve · Konflikt vlog zaposlenega v delovnem okolju · Negotovost vloge · Prevelika in premajhna obremenjenost vloge · Odgovornost za druge zaposlene · Organizacijski dejavniki · Nadlegovanje na delovnem mestu (mobing) · Nasilje na delovnem mestu · Delovne razmere ‣ IZVORI STRESA ZUNAJ DELOVNEGA OKOLJA · Stresni življenjski dogodki · Napori vsakdanjega življenja II. DELAVNICA Na delavnici bodo udeleženci določili različne vrste stresa, ki se pojavlja pri njih in pri zaposlenih v njihovi organizaciji tako na samem delovnem mestu kot tudi zunaj delovnega okolja.
Navodila	Predstavi se snov, katere oporne točke so v powerpoint predstavitvi. Vsebina je podrobneje predstavljena v 1., 2. in 3. poglavju I. dela gradiva.

Naslov	2. DOVZETNOST ZA STRES, POSLEDICE STRESA IN KAKO MERITI STRES PRI ZAPOSLENIH V ORGANIZACIJI TER IZSLEDKI RAZISKAVE
Trajanje	enodnevni seminar v obsegu 4 ure
Vsebina	I. PREDAVANJE ‣ DOVZETNOST ZA STRES · Povezava med individualnimi razlikami in dovzetnostjo za stres · Individualna samopercepcija in moč · Mesto nadzora · Tipa A in B vedenjskega vzorca · Fleksibilnost in togost · Merjenje dovzetnosti za stres z ozirom na vrsto osebnosti ‣ POSLEDICE STRESA ○ ZA POSAMEZNIKA · Fiziološke posledice · Psihološke posledice · Vedenjske posledice ○ ZA ORGANIZACIJO ○ ZA DRUŽBO ‣ KAKO MERITI STRES · Vprašalniki o dovzetnosti za stres · Vprašalniki o izvorih stresa · Vprašalniki o tipu osebnosti glede na sposobnost za premagovanje stresa · Vprašalniki o individualnem obvladovanju stresa ‣ IZSLEDKI RAZISKAVE II. DELAVNICA Na delavnici bodo udeleženci določili posledice stresa za sebe, sodelavce, njihovo organizacijo in širše za celotno družbo.
Navodila	Predstavi se snov, katere oporne točke so v powerpoint predstavitvi. Vsebina je podrobneje predstavljena v 3. in 4. poglavju I. dela gradiva.

Naslov	3. STRATEGIJE IN PROGRAMI ZA ZMANJŠEVANJE STRESA PRI ZAPOSLENIH
Trajanje	enodnevni seminar v obsegu 4 ure
Vsebina	I. PREDAVANJE ‣ STRATEGIJE · Preoblikovanje dela · Fleksibilno načrtovanje dela · Analiza in natančna opredelitev vloge · Razvijanje komunikacijskih spretnosti managerjev · Ustvarjanje ugodne organizacijske klime · Načrtovanje in razvijanje karier · Coaching · AlfaSphere · Sproščujoč dremež (Power nap) · Delovne razmere ‣ PROGRAMI · programi za usposabljanje zaposlenih, kako obvladovati stres · programi za ohranjanje zdravja in dobrega počutja · programi za pomoč zaposlenim II. DELAVNICA Na delavnici bodo udeleženci oblikovali različne strategije za zmanjševanje stresa pri zaposlenih v njihovi organizaciji. Oblikovali bodo tudi različne programe za zmanjševanje stresa pri zaposlenih v njihovi organizaciji. Prav tako pa se bodo udeleženci naučili uporabiti nekaj izmed možnih metod za individualno premagovanje stresa.
Navodila	Predstavi se snov, katere oporne točke so v powerpoint predstavitvi. Vsebina je podrobneje predstavljena v 5. in 6. poglavju I. dela gradiva.

Naslov	4. DOBRO POČUTJE ZAPOSLENIH, MOTIVIRANOST IN UGODNA ORGANIZACIJSKA KLIMA
Trajanje	enodnevni seminar v obsegu 4 ure
Vsebina	I. PREDAVANJE ‣ DOBRO POČUTJE · Pozitivna psihologija kot temelj psihičnega dobrega počutja · Psihično dobro počutje · Subjektivno (emocionalno) dobro počutje · Psihološkega dobrega počutja · Samodeterminacija · Merjenje psihičnega dobrega počutja · Učinki psihičnega dobrega počutja na zaposlene · Učinki psihičnega dobrega počutja na organizacije · Vpliv dobrega počutja na uspešnost organizacij · Programi za dvig psihičnega dobrega počutja ‣ MOTIVIRANOST · Vrste motivov · Motivacijske teorije in njihova uporaba · Kako motivirati sodelavce? · Samomotivacija – kaj nas motivira? · Motivacijski dejavniki · Motivacija pri timskem delu · Vpliv kulture na vrednost nagrad · Oblikovanje ustreznega sistema motivacije ‣ ORGANIZACIJSKA KLIMA · Kaj je organizacijska klima · Vpliv organizacijske klime na zmanjševanje stresa · Dimenzije organizacijske klime · Vpliv organizacijske klime na uspešnost poslovanja · Proučevanje in merjenje organizacijske klime II. DELAVNICA Na delavnici bomo naredili za vsako organizacijo nabor primernih programov za dvig dobrega počutja.
Navodila	Predstavi se snov, katere oporne točke so v powerpoint predstavitvi. Vsebina je podrobneje predstavljena v dodatnem gradivu.

4.2 Delavnici

Naslov	1. TRENING OSEBNEGA RAZVOJA I
Trajanje	enodnevna delavnica v obsegu 4 ure
Vsebina	• Pozitivna miselna naravnanost • Osredotočenje na sedanji trenutek • Praktične vaje
Navodila	

Naslov	2. TRENING OSEBNEGA RAZVOJA II
Trajanje	enodnevna delavnica v obsegu 4 ure
Vsebina	• Obvladovanje misli in čustev • Ravni zavesti zavedanja, kdo sem jaz? • Razvoj zavedanja • Praktične vaje
Navodila	

4.3 Coachingi

Program izobraževanj zajema tudi 20 enot coachinga. Pri coachingu gre za interaktivni proces, ki pomaga posamezniku in podjetjem, da dosežejo odlične rezultate z uporabo posebnih tehnik, ki pripeljejo do lastnega miselnega procesa in razvoja. Z uporabo coachinga dosežemo večjo učinkovitost in uspešnost ter zadovoljstvo v poslovnem in osebnem življenju. Coaching temelji na spodbujanju miselnih procesov posameznika in mu pomaga priti do rešitve, do katerih bi sicer prišel veliko težje ali pa morda sploh ne. Cilji coachinga so: samostojnost pri delu, zmanjšanje stresa, celostno izboljšanje, izboljšanje motivacije, izboljšanje rezultatov dela.

Coachinge bomo izvajali na naslednje načine:

- razpisali bomo ure, ko bomo na fakulteti na voljo vsem zainteresiranim iz podjetij, da se oglasijo,
- razpisali bomo tudi ure, ko bomo na voljo vsem zainteresiranim iz podjetij, da nas kontaktirajo preko naše spletne strani (forum) ali preko spletne pošte,
- v večjih podjetij, bomo coachinge opravili na licu mesta.

5. Predlog terminskega plana

1. sklop	17.11.2011	Kako prepoznati stres, njegove značilnosti in izvorestresa v delovnem okolju in zunaj njega
	24.11.2011	Dovzetnost za stres, posledice stresa in kako meriti stres pri zaposlenih v organizaciji ter izsledki raziskave
	1.12.2011	Strategije in programi za zmanjševanje stresa pri zaposlenih
	8.12.2011	Dobro počutje zaposlenih, motiviranost in ugodna organizacijska klima
2. sklop	16.12.2011	Kako prepoznati stres, njegove značilnosti in izvorestresa v delovnem okolju in zunaj njega
	22.12.2011	Dovzetnost za stres, posledice stresa in kako meriti stres pri zaposlenih v organizaciji ter izsledki raziskave
	5.1.2012	Strategije in programi za zmanjševanje stresa pri zaposlenih
	12.1.2012	Dobro počutje zaposlenih, motiviranost in ugodna organizacijska klima
3. sklop	19.1.2012	Kako prepoznati stres, njegove značilnosti in izvorestresa v delovnem okolju in zunaj njega
	26.1.2012	Dovzetnost za stres, posledice stresa in kako meriti stres pri zaposlenih v organizaciji ter izsledki raziskave
	2.2.2012	Strategije in programi za zmanjševanje stresa pri zaposlenih
	9.2.2012	Dobro počutje zaposlenih, motiviranost in ugodna organizacijska klima

6. Priloge

1. Prosojnice za izvedbo izobraževanj
2. Pisno gradivo kot podlaga za izvedbo izobraževanj