EPF: Mag. Simona Šarotar Žižek **13.1.2012**

Zadeva: **ODGOVORI za coaching**

11. Mnogi ljudje so v službah zelo zadovoljni, s sodelavci so v dobrih odnosih, zato se družijo tudi izven delovnega časa. Delo, ki ga opravljajo imajo radi. Vendar, če se znajdejo zaposleni oz. sodelavci v težavah, morajo vedno vedeti, da lahko računajo na nesebično pomoč nadrejenih in sodelavcev. S tem bo tudi delodajalec dvignil motivacijo zaposlenih in jim s tem pomagal odpraviti težave, ki jim grozijo.

12. Eden od poglavitnih ukrepov za dvig motivacije pri zaposlenih v podjetju je seveda dobivanje plače. Drugi pomemben ukrep je samostojnost pri delu, kar zaposlenim veliko pomeni. Ta ukrep vpliva na zadovoljstvo zaposlenih, zato je dobro, da ga upoštevamo. Pomembno je, da direktor spodbuja samostojnost pri delu in ustvarja kreativno atmosfero, vendar mora voditi usmerjeno in strokovno ter vključiti projektne cilje in cilje podjetja kot celote, da prepreči preveliko zavlačevanje delavca. Direktor bi se moral tudi bolj potruditi glede povratnih informacij o projektih posameznika. To se mi zdi ena pomembnih pomanjkljivosti v podjetju, saj so informacije zelo pomembne za nadaljnjo delo zaposlenih in za večjo samozavest zaposlenih pri opravljanju dela

13. Najprej je potrebno seveda opredeliti cilj z vidika dolgoročnosti. Tako bo podjetje uspešnejše in s tem bodo tudi trajno povečano dodano vrednost zaposlenih. In šele nato realizacija.

14. Maslow je postavil trditev, da človekove potrebe nastajajo v naštetem zaporedju. Potreba, ki je zadovoljena ne motivira več, pač pa se ob tem pojavi naslednja potreba, ki deluje kot motivacijski dejavnik. V smislu njegove motivacijske teorije je na prvem mestu aktiviran in najmanj zadovoljen dejavnik. Motivacijski dejavnik na zadnjem mestu pa lahko interpretiramo na dva načina; lahko da je potreba že zadovoljena ali pa še ni aktivirana.

15. Kadar se pojavi kriza vsi razmišljamo kratkoročno in ozko. Vendar to ni prav, treba je razmišljati dolgoročno. V krizi je potrebno pravilno sprejemati odločitve in iskati nove rešitve, zato je potrebna predvsem lastna volja. Vsi zaposleni z dobro voljo lahko pripomorejo k odličnim idejam, ki so potrebne za nadaljnji razvoj.

16. V alarmni fazi, ki nastopi takoj, se telo pripravi na spopad ali umik. V kolikor telo v tem obdobju vzroku ne podleže, bo prešlo v obdobje prilagoditve ali odpora proti stresu. Če stres traja dovolj dolgo, lahko telo preide v tretje obdobje izčrpanosti, ki predstavlja staranje zaradi obrabe materiala in v katerem lahko stresu tudi podleže.

17. Najboljše so športne (fizične) aktivnosti za dvig frustracijske tolerance. So pa še znane: meditacija, joga, zdravstvena hipnoza, masaža, prehrana, itd.

18. Zaposlene najbolje motivira sistem stimulacij oz. nagrajevanje po delu. Prav tako bi lahko vsakega člana sindikata pohvalili za uspeh oz. za soočenje s težkim izzivom, zagotovili sprotno poročanje o napredku oz. o dosežkih. Zaradi tega bi se vsi člani sindikata bojevali med seboj kdo bi spadal med najboljše.

19. Notranja motivacija pomeni radovednost (je težnja po spoznavanju novega in je eden najosnovnejših motivov človeka), kompetentnost (je posameznikova težnja, da vse bolje rešuje probleme in naloge, ki mu omogočajo delovanje v okolju) in vzajemno delovanje (skušamo stimulirati posameznika, da želi delati v skupini in dosegati cilje, ki so vsem skupni). Zunanja motivacija pa je graja oz. pohvala. Graja je manj primerna od pohvale, vendar pa je učinkovitejša kot pa ignoriranje

20. Pri vsaki stvari moramo biti vztrajni in nikoli obupati. Misliti moramo vedno na prihodnost, vedno nas ne bodo zavračali in bodo odkrili naš talent. Zato vztrajamo pri svojem in se ne smemo pustiti, da drugi z nami manipulirajo.