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

Zadeva: **VPRAŠANJA za coaching**

11. V SKEI se strinjamo, da je pomemben del pozitivne psihologije tudi pozitivna skupnost. Za sindikate in delavsko gibanje nasploh je značilna medčloveška solidarnost. Ali nas lahko z vašim strokovnim mnenjem podprete, da naj se tudi v okviru solidarnosti pri delodajalcu sprejemajo ukrepi za nesebično pomoč sodelavcem v psihični stiski oz. v stiski nasploh?

12. Opažamo, da je v podjetjih, ki vrsto let zapored slabo poslujejo, nizka motiviranost zaposlenih za delo. Ali nam lahko napišete kakšno usmeritev za ukrepe, ki jih naj sindikat predlaga delodajalcu, da bi se to slabo motivacijsko stanje izboljšalo v smislu večje motivacijske privlačnosti obupanih delavcev?

13. V večini podjetij se absolutna večina zaposlenih (skupaj s poslovodstvom) zaveda, da je nujno potrebno povečati dodano vrednost na zaposlenega, če želijo ustvariti pogoje za večji delež namenjen delavcem (stroški dela). Kaj naj sindikat predlaga poslovodstvu v podjetju, da bi poslovodstvo sprejelo potrebne menedžerske projekte za povečanje dodane vrednosti na zaposlenega in jih s tem motivirali, da bi se ta želja oz. potreba tudi dejansko realizirala v praksi (torej postavitev konkretnega cilja z aktivnostmi, da se bo cilj resnično realiziral)?

14. V SKEI trdimo, da je zadovoljevanje oz. uresničevanje potreb gibalo razvoja delavskih standardov. Ali lahko to razmišljanje sindikata podprete tudi z vašim strokovnim pojasnilom v smislu hierarhije potreb »po Maslowu«, da je potrebno s splošnim razvojem širiti obseg in kakovost teh potreb v korist zaposlenih?

15. V času gospodarske in finančne krize opažamo slabitev volje sindikalnih zaupnikov za sindikalno delo nasploh. Pa bi moralo biti ravno obratno, saj spremenjene okoliščine od sindikata zahtevajo dodatno krepitev in širitev aktivnosti. Ali nam lahko podate sugestijo za krepitev funkcije lastne volje sindikalnih zaupnikov, da tudi v oteženih pogojih na konstruktiven način postavljajo ustvarjalne cilje za nadaljnji razvoj?

16. Delovanje sindikalnih zaupnikov je precej stresno. Ali nam lahko svetujete kakšno posebnost oz. značilnost, glede na delo sindikalnih zaupnikov, za hitrejšo »alarmno fazo« ugotavljanja začetka šoka in močnejšo »fazo odpora« - delovanje simpatikuma kot borbe proti stresu?

17. K prejšnjemu vprašanju bi radi dodali še vprašanje, ali nam lahko svetujete posebne aktivnost oz. treninge, ki bi sindikalnim zaupnikom povečali »frustracijsko toleranco« oz. »osebnostno čvrstost« za premagovanje stresa kar bi sindikalnim zaupnikom povečalo njihovo samozavest?

18. V članstvu sindikata se srečujemo z zelo različnimi stopnjami zainteresiranosti posameznih članov za udeležbo v sindikalnih akcijah (od popolne nezainteresiranosti do bojevitosti). Ali nam lahko dodate kakšno strokovno napotilo, da bi povečali interes oz. motiviranost naših članov za soočanje s problemi kot z izzivom za rešitev, ne pa zgolj čakanje na rezultat, kaj bo storil posamezni sindikalni zaupnik oz. izvršni odbor sindikata?

19. Ali nam lahko glede na prejšnje vprašanje strukturirate aktivnosti notranje motivacije, ki bi izhajale iz posameznega člana in iz zunanje motivacije, ki bi izhajale iz vpliva sindikata kot organizacije?

20. V SKEI trdimo, da moramo biti aktivni, pa tudi strpni in potrpežljivi, da ne obupamo ob vsaki zavrnitvi naše utemeljene zahteve do delodajalca, ampak te zahteve ponavljamo do končne uresničitve. Ali nam lahko daste kakšno usmeritev za povečanje nivoja aspiracije kot določitve ponovne ali nove zahteve ne glede na zadnji dosežek, ko je bila sindikalna zahteva v celoti ali delno zavrnjena s strani delodajalca?