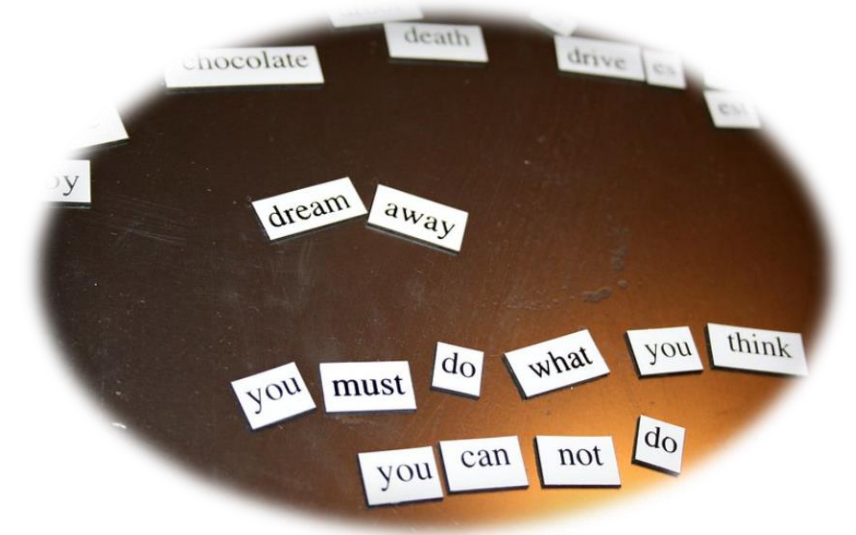




**ČUSTVENA PLAČA NA
DELOVNEM MESTU**

ČUSTVENA PLAČA

- **Cilji modula**
- Splošni cilj tega modula je vodje podjetij podučiti o pomenu in posledicah čustvene plače na delovnem mestu v okviru SISTEMA USPOSABLJANJA ZA UPRAVLJANJE TIWA



- **Cilj:**

Cilj te teme je predstaviti koncept in pomen čustvene plače na delovnem mestu, ki ga razumemo po čustveni plači, pomembnosti v podjetju kot tudi dobrem izvajanju in tehnikah.

- **Nameni:**


- Boljše razumevanje čustvene plače

- Da bi se izognili pomanjkanju motivacije in nesrečnega delavca


- Učenje tehnik za povečanje motivacije



• Definition



Čustvena plača je nadomestilo, ki ga lahko delavec pridobi od podjetja in ni ekonomske narave, ampak je namenjen doseganju izboljšanja njihovega stanja in kakovosti življenja.



V današnjem svetu in čeprav so plače še vedno zelo cenjene, obstajajo številne ugodnosti, ki lahko močno izboljšajo navezanost zaposlenih na podjetje.



- **Pomen čustvene plače pri delu**
- Motiviran in srečen uslužbenec ni le odraz dobre plače. Občutek zadovoljstva pri delu je povezan tudi s čustveno plačo. Čustveno plačo sestavljajo vsi nedenarni prejemki, ki jih podjetje zagotavlja svojim zaposlenim.
- Če želite, da zaposleni dobro opravlja svoje delo, je pomembno, da jim zagotovite pošteno plačo in bonuse ali druge denarne spodbude. Vendar pa denar ni edina stvar, ki ohranja zaposlene motivirane in zadovoljne. V tem smislu čustvena plača pridobiva na priljubljenosti na današnjih delovnih mestih..



- **Pomen čustvene plače pri delu**
- Po podatkih OCCMundiala se čustvene plače povečajo produktivnost zaposlenih za 33 %, dnevi izgubljeni zaradi nizke učinkovitosti ali neizpolnjevanja ciljev se zmanjšajo za 66 %, odsotnost z dela zaradi nesreč, bolezni ali osebnih težav se zmanjša za 51 %, 97 % delavcev pa se počuti bolj povezanih s podjetjem.
- Podjetje, ki v svoje ponudbe za delo vključuje čustvene plače, spodbuja pozitivno razmerje z zaposlenimi. To bo vodilo v boljše delovno okolje, nižjo fluktuacijo zaposlenih (beg možganov), bolj motivirane ekipe in na koncu veliko večjo produktivnost.



- **Pomen čustvene plače pri delu**

- Dr. Steven Poelmans, profesor nevroznanosti in strateškega vodstva na šoli za management v Antwerpnu v Belgiji, pravi, da je "*Čustvena plača sklop nedenarne ugodnosti, ki jih podjetje ponuja svojim delavcem, dopolnjuje tradicionalno plačo z novimi kreativnimi formulami, ki se prilagajajo sodobnim potrebam*".



Čustvena plača motivira delavce in podjetjem omogoča, da ohrani talent.



- **3 „nogice“ čustvene plače**

- Zagotavljanje psihološke dobrobiti zaposlenega (zagotavljanje, da ne delajo preveč trdo, da ljudje spoštujejo druge itd.)
- Podprite vključitev vašega osebnega življenja v delo in tako poskrbite za zdravo ravnovesje med delom in življenjem (lahko ste iz pisarne za nekaj ur, če imate pregled pri zdravniku in se nato vrnite, lahko delate od doma, če je vaš otrok bolan itd.)
- Podpora zaposlenih pri njihovi osebni in strokovni rasti (ali imajo proračune za usposabljanje, metode strokovno in osebno rast itd.)



- Kateri so najuspešnejši ukrepi?
- Po mnenju strokovnjakov so nekateri najpomembnejši vidiki:
- Karijerne priložnosti: vedoči, da tudi če začnete od spodaj, imate možnost, da se preučite za položaj z večjo odgovornostjo, zaposlenim daje dodatno dozo motivacije, ker svoje prihodnje priložnosti vidijo kot nagrado.
- Dobro delovno okolje: mirno delovno okolje, ki spodbuja timsko delo in korporativna kultura, delavcu omogoča, da se vsak dan počutijo udobno.
-



- Kateri so najuspešnejši ukrepi?
- Usklajevanje dela in zasebnega življenja: prilagodljiv delovni čas je še en od vidikov, ki so jih delavci ocenjeni najvišje.
- Biti del postopka odločanja: občutek, da podjetje upošteva mnenja svojih zaposlenih, jim daje občutek pripadnosti.
-



Če želite, da se vaši ljudje počutijo bolje, pridejo na delo z nasmehom in nehajo metati pikado v vašo sliko, vam ponujamo nekaj primerov čustvene plače.



Zagotavlja osebno priznavanje

- Verjetno je to najlažja čustvena plača za ponuditi in ena najučinkovitejših. Kot veste, lahko ima prepoznavanje dobro opravljenega dela in ponujanje lepe besede čudežne učinke. Ne skoparite torej s pohvalami in videli boste, da bodo vaši zaposleni dobivali krila (ne čisto zares 😊)



Karierni načrt

- Nekateri ljudje morajo svoj napredek tudi opaziti, zaradi česar se se počutijo bolj motivirani za svoje delo. Razmislite, ali je smiselno razviti karierni načrt za njihovo delovno mesto, in če je odgovor da, nikar ne oklevajte.



Ustvarjanje prijetnega delovnega mesta

- Na delovnem mestu ne potrebujete ničesar posebnega, kakšen prostor za rekreacijo, hladilnikom in kava avtomatom pa lahko pripomore k polnjenju baterij zaposlenih. Poleg tega ne pozabite, da morajo biti objekti prostorni in čisti, z udobnim in funkcionalnim pohištvom.





Družbeni prispevki

- Četudi imajo neko ekonomsko komponento, nekateri družbeni prispevki vplivajo tudi na čustva. Če omogočite zdravstveno zavarovanje, boste dajali vtis, da vam je za zaposlene zares mar. Dodatek za izobraževanju otrok vaših zaposlenih tudi ne bo tonil v pozabo. Pomislite, kaj lahko storite za svoje delavce ali njihove družine in tako dosežete njihova srca.





Dela prosti dnevi

- Poleg praznikov, so ključni dogodki v življenju ljudi, ko bodo zaposleni še posebej hvaležni, če jim boste omogočili, da se jih tudi udeležijo. Eden takšnih trenutkov je na primer smrt bližnjega sorodnika. Še en, bolj vesel trenutek je rojstvo otroka. Lahko podaljšate očetovstvo ali porodniški dopust ali omogočite fleksibilen oziroma skrajšan delovni čas. Vaši delavci/starši bodo hvaležni





Ponuja brezplačno svetovanje

- Če zaposlenim lahko omogočite brezplačen pravni ali psihološki nasvet ali če jim lahko priskrbite popust na tovrstne storitve, bo to izredno pomembno, še posebej v kritičnih trenutkih v življenju zaposlenih.





Program prostih dni

- Če v svoji pisarni nimate bazena, še ne pomeni, da ne znate uživati v dela prostem dnevu. Načrtovanje prijetnega dogodka je lahko zelo zabavno in ljudi pogosto zbližuje. Obstaja na tisoče možnosti: dobro kosilo, igranje paintballa, odhod v sobo pobega itd.





Varstvo otrok

- Na delovnem mestu ni vedno mogoče imeti vrtca, vendar, če pa imate sredstva, lahko svojim zaposlenim ponudite koriščenje prostora in varstva za njihove otroke. Če to ni mogoče, se lahko vselej dogovorite z varuškami ali zaposlenim ponudite popust na varstvo otrok.





Fleksibilen urnik

- Vsi imamo svoja življenja, pri čemer se je težko vselej držati urnika. Če je urnik fleksibilen, je to pogosto prednost, ki privede do zmanjšanju odsotnosti z dela.





Možnost dela na daljavo

- V novi prevladujoči svetovni realnosti in po globalnem izzivu Covid-19 je in bo ta možnost za delavce potrebna. Zahvaljujoč tehnologiji postaja delo na daljavo vse bolj izvedljivo. Tako lahko ponudite delo na daljavo ali pa ga združite s prilagodljivim delovnim časom. V vsakem primeru boste olajšali usklajevanje delovnega in družinskega/zasebnega življenja, kar bodo delavci cenili.





Možnosti za usposabljanje

- Dobro usposabljanje je ključnega pomena. To vodi do večje produktivnosti in osebne rasti. Obstaja veliko načinov za olajšanje dostopa do usposabljanja (subvencioniranje tečajev, ponujanje pogovorov med delovnim časom itd.), zato pomislite, kateri bi najbolj ustrezal potrebam vaših delavcev in jim ga ponudite.



Viri:

- ✓ <https://www.smartcitylab.com/blog/governance-finance/emotional-salary-a-revolution-for-a-new-labour-market/>
- ✓ <http://www.youthemploymentdecade.org/en/repor/the-importance-of-an-emotional-salary/>
- ✓ <https://exploringyourmind.com/importance-emotional-salary-work/>
- ✓ <https://ehorus.com/emotional-salary/>
- ✓ <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/salario-emocional/>





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop
developing people



BULGARIA TRAINING
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT
INPRO

I & F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING

