

NASLOV ŠTUDIJE PRIMERA: POD. RAVNOVESJE MED SAMOMOTIVACIJO IN ZUNANJO MOTIVACIJO

Ime organizacije:

POD (Programming, Organization and Developing)

www.podgranada.com

Država in sektor organizacije:

Gradbeništvo, Španija

Vrsta organizacije:

- podjetje X
- javna ustanova,
- zasebna organizacija
- nevladna organizacija
- drugo:

Velikost organizacije:

- majhna X
- srednja,
- velika.

Kratek opis organizacije:

POD je majhno podjetje, ki deluje v gradbenem sektorju v Andaluziji s sedežem v Granadi.

Glavne dejavnosti podjetja POD so;

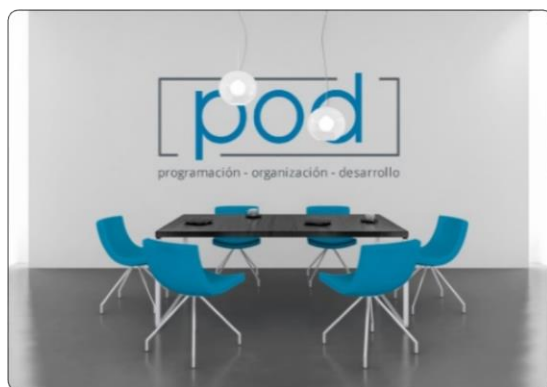
- Oblikovanje novih stavb za stanovanjske namene (hiše in stanovanjski bloki).
- Oblikovanje novih stavb za javne objekte (avtobusne postaje, železniška postaja, trgovska središča itd.).
- Prenova stare stavbe za novo uporabo.
- Gradnja stavbe v sodelovanju z drugimi malimi podjetji iz sektorja.
- Prenova apartmajev za turistični sektor.
- Gradnja socialnih stanovanj (osredotočenost na ranljive skupine).

POD je majhno podjetje, ki izvaja in razvija vse projekte v sodelovanju z različnimi specializiranimi podjetji iz sektorja. POD omogoča zelo osebno izkušnjo, ki temelji na izpolnjevanju želja strank in visoki kakovosti storitev. Podjetje POD ima dober ugled v sektorju, saj kot vedno išče najboljšo gospodarsko, okoljsko in socialno rešitev.

Kratek opis študije primera

V času ekonomske recesije v Španiji je lastnik podjetja po 10 letih dela kot tehnični arhitekt v gradbeništvu odprl novo podjetje. S tem je pričel, da bi zadostil svoji želji po samorealizaciji in osebni rasti.

Javier se je odločil, da bo začel svoje podjetje v času gospodarske recesije in v sektorju, kot je gradbeništvu, kjer je bila kriza močnejša od drugih sektorjev v Španiji. Ko se Javier Gil odloči, da bo ustvaril svoje podjetje, tvega marsikaj, od denarja do družinskih odnosov. Ta posel je poznal, saj je imel prejšnje izkušnje v sektorju, ko je delal v različnih gradbenih podjetjih, je tudi poznal trg in krizne razmere, v katerih je gradbeni sektor. Pričel je s prenovo stanovanj in stavb, ko pa so se razmere izboljšale, je začel z gradnjo novih stavb. Videl je tržno nišo pri prenovi stavb, kar bi mu omogočilo, da ostane v gradbenem sektorju, dokler si le-ta ne bo spet opomogel.



Ključne besede:

Motivacija. Samomotivacija. Proaktivnost. Delovna atmosfera.

PROFIL NAJBOLJŠE PRAKSE

PODROBEN OPIS

Javier Gil nam je povedal, da je sprva potrebno dobro razumeti, da pri vzpostavitvi podjetja veliko tvegate. Vedno bodo nepričakovani dogodki ali situacije izven vašega nadzora in morali se boste naučiti, kako jih rešiti. A kot sem že rekel, se je odločil, da bo v najslabšem času in v najbolj prizadetem sektorju zadostil svoji želji po samouresničevanju in osebni rasti. Za Javierja Gila je bilo to motivacija, da bi imel več korporativne odgovornosti, ne da bi zaslužil več denarja, ampak da bi se poklicno in osebno izpolnjevali. Javier Gil je videl začetke svojega podjetja kot priložnost za več nalog, večjo odgovornost in dosežke. Javier Gil je poskušal spremeniti položaj, čeprav zunanji dejavniki niso bili ugodni zaradi krize gospodarskega in gradbenega sektorja. Čeprav Javier ve, da je samomotivacija odvisna od vsakega delavca, je res, da je poskušal ustvariti vse zunanje pogoje, da bi na bolj pozitiven način vplival na samomotivacijo vsakega delavca. Kot pravi Javier Gil, je hkrati poskušal spodbuditi to intrinzično motivacijo v svoji ekipi z nekaj strategijami, in sicer:

- **Izboljšanje dosežkov.** POD je poskušal spodbuditi intrinzično motivacijo s tem, da je zaposlene spomnil na njihove pozitivne dosežke z objavo v glasilu podjetja, v skladu s tem, da je bil dosežek zasluga celotne ekipe. Skratka, poskušali so čim bolj motivirati zaposlene in ustvariti povezavo in ravnovesje med zadovoljstvom z osebnimi potrebami vsakega zaposlenega s splošnimi koristmi podjetja.
- **Osebno priznanje.** Javier Gil je vedno poskušal, da bi njegova ekipa čutila kot dragoceni vir podjetja. To je v njih prebudilo tudi notranjo motivacijo, saj ni bilo pomembno, da bi jim dali materialno priznanje, temveč čestitke za dobro opravljeno delo.
- **Dajanje več odgovornosti.** Javier Gill meni, da je zelo pozitivno tudi, če se zaposlenim omogoči, da dobijo več odgovornosti, kar poveča tudi njihovo željo po strokovnem razvoju. To pa jih navdihuje, da iz sebe in iz svojega talenta izvečejo najboljše. Ne gre za večjo odgovornost znotraj podjetja, da bi zaslužili več denarja, ampak za povečanje njihovih prizadevanj za profesionalno in osebno izpolnjevanje.
- **Javier Gil je poskušal uporabiti spremembo perspektive v delovni ekipi iz "Moram" v "Želim".** Javier Gil nam je povedal, da je prav tako zelo pozitivno, da poskušajo pri svoji ekipi zamenjati "moram narediti" z "želim narediti". Ko se to "moram narediti" nadomesti z "želim narediti", je zadovoljena potreba po avtonomiji in samoodločnosti ekipe. Kar sem hotel storiti je, da bi ekipa čutila, da so prispevali nekaj pozitivnega in da so zadovoljni.
- Javier Gil kot vodja POD je vedno poskušal spodbujati slog participativnega upravljanja, ker ve, da bolje deluje na zaposlene in po drugi strani ima pozitiven vpliv na podjetje.

UTEMELJITEV

Javier Gil je imel izkušnje kot inženir in tehnični arhitekt v podjetjih v gradbenem sektorju, v katerem je delal. Ni pa imel pozitivnih izkušenj z delovnim okoljem, v katerem je delal. Javier Gil se zaveda, da kljub samomotivaciji za osebni rast, je potrebno zagotoviti tudi ravnovesje med samomotivacijo in motivacijo, ki jo podjetje da svojim zaposlenim. Če politika podjetja pozornosti ne polaga na blaginjo zaposlenih, ustvarjanje dobrega delovnega vzdušja, priznavanje zaposlenih, vse te stvari na koncu negativno vplivajo tudi na najbolj motiviranega delavca. Te izkušnje so mu pomagale vedeti, kaj ne želi ustvariti v svojem podjetju in kako se poskuša izogniti negativnim učinkom in negativnemu vplivu, ki bi ga lahko imelo pomanjkanje motivacije zaposlenih na podjetje. Javier Gil nam je povedal, da je prva stvar, ki jo je treba razumeti, da je vzpostavitev ekipe, v kateri se delavci počutijo motivirani sami po sebi, temeljna za pravilno delovanje podjetja.

To je nekaj, kar je Javier osebno preveril v nekaterih podjetjih v sektorju, v katerem je delal. V nekaterih je slabo vodstvo podjetja, s pomanjkanjem motivacije delavcev, ustvarilo neznosno delovno okolje, kjer so celo delavci čim prej zapustili podjetje. Iz tega razloga je Javierju Gil jasno, da je uspeh podjetja neposredno povezan z ravnijo delovne motivacije svojih zaposlenih. Javier Gil poskuša ceniti svoje zaposlene vedno več, saj se zaveda, da so njegov glavni vir za doseganje njegovih ciljev.

CILJI

Poskusite ne delati istih napak, ki so bile narejene v podjetjih, v katerih je delal in ki so negativno vplivale na produktivnost delavcev in delovno atmosfero.

Tisto, kar je POD želel, je bilo, da podjetje ne bo le želja po samouresničevanju in osebni rasti **za Javierja Gila**, temveč tudi, da bi bila celotna ekipa motivirana za osebno rast.

Zato je Javier Gil ves čas poskušal izboljšati zavezanost in sodelovanje zaposlenih v **podjetju**. Ko zaposleni v POD čutijo, da je podjetju mar za njihovo dobro, se njihova zavezanost podjetju in njihova vključenost izboljšujejo. To pa jih spodbuja, da želijo doseči svoje cilje in ujemati strategijo, katere temeljni del čutijo.

Javier Gil je vedno poskušal narediti, da delavec čuti, da je aktiven del podjetja, komunicira z delavci, daje povratne informacije, jih obvešča o svojih potrebah itd. S tem spodbujamo rojstvo novih strategij in podpiramo komunikacijo v najširšem pomenu besede. Prav v teh okoljih se rodijo najbolj ustvarjalne ideje.

Ustvarjanje dobrega delovnega okolja. Iz svojih preteklih izkušenj, Javier ve, da je bistveno, da se lahko spodbuja motivacijo in uspešnost ekipe podjetja.

VPLIV

Javier Gil je poskušal ustvariti ravnovesje med samomotivacijo vsakega delavca za rast in izpolnitev ter zunanji dejavniki, ki lahko najbolj pozitivno vplivajo na krepitev te motivacije. Za Javierja Gila je bilo iz njegovih izkušenj jasno, da so človeški viri in načini obravnavanja zaposlenih eden od temeljnih stebrov podjetja in da to vpliva na cilje podjetja.

- **Delavci se bodo bolj potrudili, ko bodo videli, da vodstvo podjetja zanima njihovo dobro počutje.**
- Ko zaposleni razvije občutek pripadnosti znotraj podjetja in se počuti motiviranega pri delu, bo bolj uspešen.
- **Pozitivno delovno** podnebje, kjer se delavec dobro počuti.
- **Zaposleni bo ustvaril občutek pripadnosti podjetju**
- **Spodbuja zaposlene, naj si želijo doseči svoje cilje, ki sovpadajo tudi s strategijo podjetja.**
- **Samouresničevanje in osebna rast delavcev v POD.**

NAUČENE LEKCIJE

Javier Gil je izvedel, da ima organizacijska motivacija temeljno vlogo, ker omogoča povečanje potenciala vsakega delavca, kar omogoča zadovoljevanje njihovih osebnih ciljev in hkrati tudi potencial podjetja.

Kadar ni **dobre motivacije**, se lahko odraža v vedenju delavcev. Stres lahko vpliva na samo podjetje, saj negativno vpliva na delovno uspešnost in cilje organizacije. Če pa je motivacija dobra, bo več pozitivnih rezultatov in odnosov, večja pa bo tudi učinkovitost. Zato se POD zavzema za motivacijo svojih zaposlenih, kar skupaj z osebno motivacijo vsakega zaposlenega zelo vpliva na ustvarjanje učinkovitega delovnega okolja.

Ugodno delovno okolje pomeni večjo produktivnost, manj bolniških odsotnosti, več **empatije** in zato sodelovanje in timsko delo itd. To je lekcija, ki se jo je Javier Gil naučil skozi vse svoje delovne izkušnje.

Poleg vsega tega je pomembno tudi, da se spodbuja team building. Javier poskuša prepoznati svoje zaposlene, zahvaliti se vsakemu od njih za njihov trud, predanost, in iskati pozitiven prostor za vse. Če pride do preprirov med zaposlenimi, pa poskuša ostale sodelavce izključiti iz primera.

GRADIVO

