Vilnius, 2021 m. balandžio 27 d.

**Psichologė atskleidė, kaip palaikančią atmosferą gali sukurti ir didžiausi darbdaviai**

**Per savo gyvenimą žmogus darbe praleidžia maždaug 90 tūkst. valandų, todėl noras karjeros siekti palaikančioje aplinkoje – natūralus. Tačiau ar galima tokią atmosferą sukurti kelis šimtus ar net tūkstančius darbuotojų turinčiose įmonėse, pavyzdžiui, prekybos tinkluose? Verslo psichologė dr. Natalija Norvilė pasakoja, kad šį tikslą pasiekti itin sudėtinga, tačiau įmanoma. Anot jos, pagrindiniai palaikymo kultūrą lemiantys veiksniai bet kokioje darbovietėje yra išklausantys ir kompetentingi vadovai, padrąsinantys kolegos bei sudėtingų situacijų metu rodomas papildomas rūpestis.**

N. Norvilės teigimu, šiandien jau yra akivaizdu, kad užtikrinant geresnį mikroklimatą darbovietėje, komandos nariai tampa gerokai labiau motyvuoti ir produktyvesni, o žingsniai į darbą – spartesni ir tvirtesni.

„Nesvarbu, ar darbas yra rutiniškas, ar dinamiškas, teigiamas ir pozityvus emocinis fonas jame paverčia kiekvieną dieną daug šviesesne. Palyginčiau tai su prieskoniais – maistą galima valgyti ir be jų, tačiau pipirai, druska ar bazilikas praturtinta visus patiekalus“, – sako psichologė.

Ji priduria, kad tokią atmosferą puoselėti yra svarbu ir siekiant panaikinti tarp darbinio ir asmeninio gyvenimo neretai kylantį disbalansą: „Tyrimai įrodė, kad jei komandos narys darbe pervargsta, patiria stresą ir konfliktus, jis šias neigiamas emocijas atsineša į namus. Darbovietėje daugelis žmonių praleidžia bent aštuonias valandas per dieną, todėl tai, kaip mes jaučiamės darbe, turi reikšmingos įtakos mūsų laisvalaikiui. Dėl to darbdavių indėlis sudarant sąlygas derinti asmeninį ir darbinį gyvenimą bei kuriant pozityvią aplinką darbovietėje – itin svarbus.“

**Vadovų vaidmuo – itin reikšmingas**

Pašnekovė pratęsia, kad palaikančią aplinką darbe kurti yra sunku, tačiau tai padaryti įmanoma bet kokioje organizacijoje. Anot jos, didelė atsakomybė puoselėjant tokią kultūrą krenta ant vadovų pečių.

„Motyvuojantys vadovai yra vienas svarbiausių aspektų, turinčių tiesioginės įtakos darbuotojų įsitraukimui ir motyvacijai. Dažnai sakoma, kad žmogus palieka ne darbą, o savo vadovą. Galbūt tai ir klišė, tačiau realybėje ji pasiteisina dažnai. Juk vadovai vertina bei įvertina darbuotoją, daro įtaką jo karjerai, atlyginimui ir, žinoma, kasdieniam darbui. Būtent todėl daugybė organizacijų itin rūpinasi vidurinės grandies vadovų ugdymu, pavyzdžiui, prekybos tinklų parduotuvių vadovų ar regionų vadovų, nes jie turi tiesioginį ir dažniausią santykį su komanda“, – teigia N. Norvilė.

**Palaikymo kultūra įmanoma ir daugiatūkstantinėse įmonėse**

„Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė Sandra Savickienė pritaria, kad sukurti palaikymo atmosferą yra įmanoma net ir tūkstančius darbuotojų turinčiose organizacijose. Svarbiausia – kruopščiai suplanuota darbuotojų gerovės užtikrinimo strategija, įtraukianti kiekvieną komandos narį.

„Rūpestį mūsų parduotuvių darbuotojais ir padrąsinančią atmosferą prekybos tinkle kuriame ne tik siūlydami komandos nariams vieną didžiausių atlyginimų mažmeninės prekybos rinkoje, bet ir kiekvienam prie mūsų naujai prisijungusiam darbuotojui priskiriame bičiulį, padedantį įsilieti į organizaciją, pajusti jos kultūrą. Tokią aplinką puoselėti padeda ir nuolatinės investicijos į vadovų ir kitų darbuotojų kompetencijų kėlimą, mokymus, palaikome ir grįžtamojo ryšio kultūrą. Be to, sudarome sąlygas dirbti patogiausiu metu – tai ypač reikšminga vaikų turintiems komandos nariams“, – sako S. Savickienė.

**Kertiniai elementai – komunikacija, dėkingumas ir psichologinis saugumas**

Psichologė pratęsia, kad taip pat labai svarbu darbuotojų nuolat klausti apie jų savijautą, nes komunikacija – vienas svarbiausių palaikančios aplinkos elementų: „Vadovas privalo teirautis, kokia yra jo komandos narių būsena, kaip jis gali padėti ar palaikyti savo personalą, nes patys darbuotojai ne visuomet linkę atsiskleisti.“

Ji priduria, kad pagelbėti gali ir kiti kolegos. N. Norvilės teigimu, darbovietėse vis dar stinga pagyrimų ir padėkų kultūros, nes padrąsinti ir paskatinti savo bendradarbį nieko nekainuoja – tai galioja ir vadovams, ir visam kolektyvui.

„Padėti gali ir psichologiškai saugaus klimato kūrimas. Šis terminas kyla iš „Google“. Atlikus daugybę tyrimų, įmonė išsiaiškino, kad komandos produktyvumą lemia nebijojimas klausti ir daryti klaidų, nes darbuotojas, žinodamas, kad nebus nubaustas uždavęs klausimą ar suklydęs, darbo metu jausis gerokai laisviau ir saugiau“, – teigia pašnekovė.

**Tarpusavio supratimą kuria horizontalūs darbuotojų santykiai**

„Lidl Lietuva“ personalo vadovė priduria, kad prekybos tinklas nuolat skatina pagarba ir pasitikėjimu vieni kitais grįstą vidinę kultūrą. Ji pažymi, kad neseniai tyrimų bendrovės „Kantar“ atlikta reprezentatyvi Lietuvos gyventojų apklausa atskleidė, jog tokias „Lidl“ pastangas pastebi ir patys įmonės darbuotojai – prekybos tinklui kaip darbdaviui jo komandos nariai priskyrė tokias savybes kaip šiltumas, draugiškumas ir geranoriškumas.

„Visi mūsų komandos nariai vieni su kitais gali kalbėtis kaip lygus su lygiu – nepaisant to, ar yra vadovai, ar salės darbuotojai. Tai įtvirtina ir darbo parduotuvėse pobūdis, nes prireikus, atlikti tam tikras užduotis – krauti prekes į lentynas, aptarnauti pirkėjus kasoje ir dar daugiau – gali bet kuris kolega, nepriklausomai nuo jo užimamų pareigų. Tokį darbovietės dinamiškumą ir iš jo kylantį komandos tarpusavio supratimą vertina ir patys darbuotojai. Kiekvienais metais sulaukiame apie 100 esamų komandos narių rekomendacijų į atviras pozicijas, kas atskleidžia jų norą į šią aplinką įtraukti ir savo artimuosius ar pažįstamus“, – sako S. Savickienė.

„Lidl Lietuva“ šiuo metu dirba daugiau nei 2,3 tūkst. darbuotojų. Lietuvoje iš viso veikia 55 „Lidl“ prekybos tinklo parduotuvės 22-uose šalies miestuose – Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Kėdainiuose, Telšiuose, Kretingoje, Mažeikiuose, Tauragėje, Jonavoje, Panevėžyje, Ukmergėje, Utenoje, Plungėje, Palangoje, Elektrėnuose, Visagine, Šilutėje, Radviliškyje bei Vilkaviškyje.

**Daugiau informacijos:**  
Lina Skersytė  
Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamentas  
UAB „Lidl Lietuva“   
Tel. +370 5 267 3228, mob. tel. +370 680 53556  
[lina.skersyte@lidl.lt](mailto:vaiva.serpkova@lidl.lt)