Vilnius, 2022 m. liepos 8 d.

**Vakarietiškos organizacijos: kokia jų darbo kultūros paslaptis**

**Nors apie darbo ir įmonių kultūrą kalbama dažnai, tačiau ne visuomet aišku, kas ją kuria bei kokią įtaką ji turi darbuotojams ir verslui. Kaip kurti pozityvią ir atvirą darbo kultūrą ir įtraukti į jos kūrimą darbuotojus, pasakoja** **„Lidl Lietuva“ valdybos narė ir personalo vadovė Sandra Savickienė bei verslo psichologas Dainius Baltrušaitis.**

Pasak ekspertų, darbo kultūrą vienoje ar kitoje organizacijoje lemia toje darbovietėje dirbančių žmonių – nuo aukščiausio lygio vadovų iki ką tik dirbti pradėjusių darbuotojų – elgsena bei jų įsitikinimai. Kasdien įmonės viduje puoselėjamos bendros vertybės nulemia verslo atmosferą bei visos komandos veiklos rezultatus.

Pavyzdžiui, jeigu organizacijos darbo atmosferą galima apibūdinti tokiais žodžiais, kaip motyvuojanti, draugiška, stimuliuojanti, ji vertinama kaip pozityvi. Priešingu atveju, darbovietė yra toksiška: čia darbuotojai skundžiasi darbo užduočių atlikimo ir jiems keliamų reikalavimų aiškumo stoka, paniškai bijo suklysti bei neretai jaučiasi menkinami kolegų ar vadovų.

„Pozityvia darbo kultūra pasižyminčiai įmonei ir jos darbuotojams yra būdingos bent trys esminės vertybės – pasitikėjimas, pagarba ir orumas. Visos organizacijos, kurių darbo kultūra ir santykiai yra grįsti šiais dalykais, yra laiminčios ir sėkmingos, nes išvardintos vertybės išlieka svarbios nepaisant išorės pokyčių, vykstančių technologijų ir tvarumo revoliucijų ar praūžusios pandemijos“, – teigia D. Baltrušaitis.

Nors pasaulinė sveikatos krizė pakeitė tam tikrus įmonių darbo kultūros bruožus, pavyzdžiui, paskatino verslus pereiti prie hibridinio darbo modelio taip suteikiant darbuotojams daugiau lankstumo, ekspertas pabrėžia, kad elementarios bendražmogiškos vertybės aktualumo dėl to tikrai neprarado. Pasak D. Baltrušaičio, auksinės taisyklės – elkis su kitais taip, kaip nori, kad elgtųsi su tavimi, nepakeis jokios aplinkybės.

**Talentus augti skatinanti darbo kultūra**

Prie paminėtų vertybių trejeto, pasak D. Baltrušaičio, dar galima prijungti tokius pozityvią darbo kultūrą apibrėžiančius aspektus, kaip kolektyvo bendruomeniškumas, dėkingumas, darbuotojų idėjų išklausymas bei jų nuomonės vertinimas. Jam pritaria ir S. Savickienė.

„Siekdami išgirsti kiekvieną darbuotoją, pozityvią kultūrą skatinantys darbdaviai kuria įvairius įrankius. Pavyzdžiui, mes turime darbuotojų pasiūlymams skirtą platformą „Mano idėja“. Čia darbuotojai siūlo įvairias, su įmone susijusias idėjas, kurių geriausias įgyvendiname, o jų autorius – apdovanojame. Per visą „Mano idėja“ platformos gyvavimo laikotarpį darbuotojai jau pateikė daugiau nei 600 idėjų, iš jų net 221 idėją pateikė praėjusiai metais. Geriausiai įvertintų idėjų autoriai buvo apdovanoti prizais. Pirmąją vietą užėmusios idėjos autoriui skyrėme 3000 eurų, antrąją – 2000 eurų, o trečiąją – 1000 eurų“, – teigia „Lidl Lietuva“ valdybos narė ir personalo vadovė.

Ji pratęsia, kad įmonė taip pat plėtoja projektą „Mėnesio kolega“, kuriame pagal įmonėje veikiančias vertybes darbuotojai nominuoja nusipelniusius kolegas bei renka nugalėtojus. Pasak S. Savickienės tokios iniciatyvos prisideda prie atviros darbo kultūros skatinimo, atveria erdvę diskusijoms ir įgalina pačius darbuotojus tobulinti tiek savo darbą, tiek visos organizacijos veiklą.

Vienu iš motyvuojančios darbo kultūros bruožų yra ir į darbuotojų augimą orientuotos verslo iniciatyvos, kurioms, pasak verslo psichologo, dažnai dėmesio skiriama nepakankamai.

„Stiprią organizacijų darbo kultūrą galime vadinti viską transformuojančia jėga. Tose pačiose pozicijose darbo rinkoje buvę ir su skirtingomis darbo kultūromis susidūrę žmonės pajaus aiškius pokyčius. Geromis savybėmis pasižyminti darbo kultūra leidžia komandos nariams augti, o tai savo ruožtu kuria dar stipresnę įmonės kultūrą ir ugdo lojalius darbuotojus – tai tarsi užburtas sėkmės ratas“, – pasakoja D. Baltrušaitis.

S. Savickienė pritaria, kad augimo ir tobulėjimo galimybės – neatsiejama geriausia vakarietiška kultūra besivadovaujančios įmonės dalis.

„Kai darbuotojai jaučia, kad darbdavys yra suinteresuotas jų tobulėjimu, jie būna lojalesni ir laimingesni. Dėl to mes nuolat tobuliname, peržiūrime esamas ugdymo priemones ir pasiūlome naujas. Pavyzdžiui, esame išvystę elektroninių mokymų sistemą, kurioje galima rasti daugiau nei 600 mokymų“, – sako S. Savickienė.

**Kultūrą kuria ir patys darbuotojai**

D. Baltrušaitis laikosi nuomonės, kad organizacijos darbo kultūrą kuria žmonės, tačiau pašnekovas skuba pabrėžti, jog tai yra ne vien darbdavių, įmonės lyderių ar žmogiškųjų išteklių skyriaus vadovų pareiga. Pasak psichologo, svarbų vaidmenį unikalios organizacinės kultūros kūrimo procese užima ir patys darbuotojai.

„Įmonės kultūra nėra toks dalykas, kurį būtų galima sukurti nurodymais ar įsakymais. Kultūrą kuria išskirtinai tik žmonių – darbdavių ir darbuotojų – bendravimas. Jeigu pirmieji gali duoti postūmį vienos ar kitos kultūros kūrimui(si), kita pusė turi nebūti tam abejinga. Įmonės darbuotojų ir vadovų elgesys yra pats svarbiausias dalykas, kuris bet kokiomis aplinkybėmis išlaiko įmones tvirtas“, – pasakoja D. Baltrušaitis.

„Lidl Lietuva“ atstovė prideda, kad pozityvumą įmonėje išlaikyti padeda skaidrumas bei lygių galimybių visiems užtikrinimas. Pavyzdžiui, esant dideliam parduotuvės užimtumui, jos vadovas dirba padėdamas kolegoms, o parduotuvių prekybos salėje prireikus atlikti tam tikras užduotis, tai gali padaryti bet kuris komandos narys – darbai nėra skirstomi į „vyriškus“ ar „moteriškus“.

„Kai visi darbuotojai turi tas pačias augimo ir tobulėjimo galimybes, kai jie žino, jog jų atlyginimą lemia tik jų profesinės savybės, tuomet komandos atmosfera išlieka pozityvi ir draugiška. Tą žinome iš praktikos, nes nuo pat veiklos pradžios turime aiškią atlygio sistemą, visiems prieinamas tobulėjimo galimybes, visi darbuotojai gauna dovanų ypatingomis progomis“, – pasakoja S. Savickienė.

„Lidl Lietuva“ šiuo metu dirba daugiau nei 2,7 tūkst. darbuotojų. Lietuvoje iš viso veikia 63 „Lidl“ prekybos tinklo parduotuvė 24-uose šalies miestuose – Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Kėdainiuose, Telšiuose, Kretingoje, Mažeikiuose, Tauragėje, Jonavoje, Panevėžyje, Ukmergėje, Utenoje, Plungėje, Palangoje, Elektrėnuose, Visagine, Šilutėje, Radviliškyje, Vilkaviškyje, Druskininkuose bei Rokiškyje

**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