

Revize stávající firemní kultury a preventivní opatření pro optimální volbu strategií

S tímto dokumentem můžete pracovat v týmech, které potřebují stabilizaci nebo v rámci organizace při přehodnocování firemní kultury.

Vize, mise, hodnoty

Pojmenujete vize, mise a hodnoty vaší organizace v souvislosti s důstojným pracovištěm, budou se vám pak lépe komunikovat eliminační postupy a nastavení bude mít pozitivní směr.

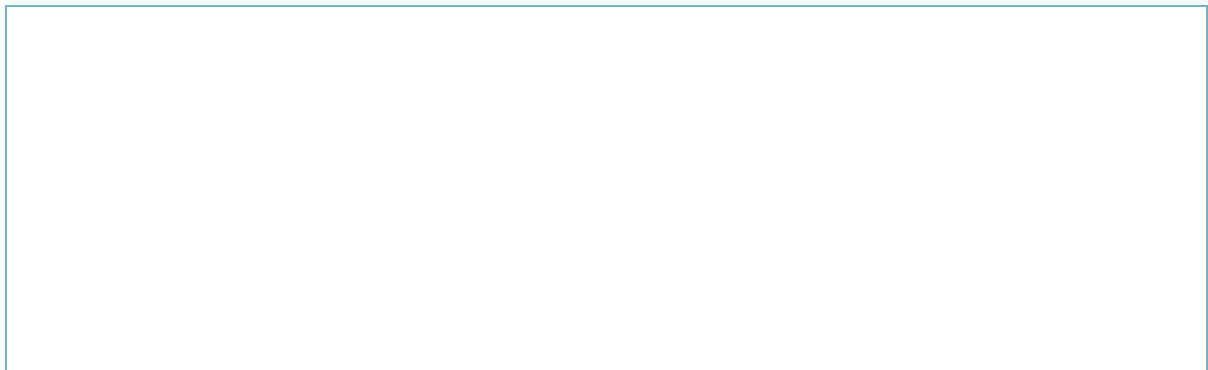
historie – poctivost – loajalita – stabilita – smysluplnost – přínos – zkušenost – flexibilita – dobré vztahy – spolehlivost – služba – rozvoj – důvěra – odbornost – péče o zákazníky – kvalita – osobní rozvoj – spolupráce – vzdělávání – týmový duch – společná filozofie – lidské zdroje – společenská odpovědnost – profesionalita – empatie – vzájemnost – podpora – veřejný zájem – všeobecné blaho – úcta a respekt – jednoduchost – pravdivost – systémovost – standard – efektivita – lokalizace – podpora veřejnosti – spravedlnost – vytrvalost – týmovost – odvaha – nesobeckost – soudržnost – vliv s dopadem – životní prostředí – přístupnost – otevřenost – komunikativnost – férovost – důstojnost – orientace – sounáležitost – jistoty – spolehlivost – humor – spolupráce – diverzita – rovnost – zdvořilost – respekt – bezpečí – úcta – lidskost – kreativita – laskavost – výkonnost – informovanost – smysluplná práce – řád – struktura – vyváženost – spokojenost – atd.

Naše hodnoty

Zvolte vhodné a jednoduché cesty, které se mohou zavést v týmu nenásilně a u nichž bude především možné udržet jejich záměr. Stanovte si priority a pokuste se zavádět změny postupně tak, aby byly kolektivem přijaty. Je třeba neustále monitorovat prostředí a funkčnost zvolených kroků. Dynamika vztahů se může v čase proměňovat, především pokud se nám budou proměňovat i noví kolegové a zvyky. Musíme reagovat pružně a zohledňovat potřeby zaměstnanců. Zároveň je třeba stále udržovat zdravou rovnováhu, aby se situace nevychýlila ani na jednu stranu. Někdy mohou také zaměstnanci ustrnout a vyžadování náplně práce považovat za šikanu, což není relevantní. Je stále třeba mít na paměti dobrou komunikaci, připomínání si benefitů, možností, popisů práce, aby se vyvážila motivace s povinnostmi.

- Podpora partnerského postoje a týmové spolupráce
- Doporučení na spolupráci s odborníky, př.: mediátor, supervizor, terapeut, poradenský servis
- Nutné změny v nastavení, př.: popisů práce, kompetentnosti, odpovědnosti apod.
- Péče o dobré vztahy na pracovišti
- Zlepšení firemní kultury / nové hodnoty
- Komunikace a upevňování firemní kultury
- Zlepšení komunikačních a oznamovacích pravidel
- Zlepšení interní komunikace
- Zlepšení firemního prostředí
 - 15 min. neformální povídání před týdenní poradou
 - Ranní kafe
 - Společné obědy
 - Teambuildingové akce
 - Zřízení schránky důvěry
 - Vytvoření etického kodexu
 - Zřízení krizového týmu nebo etické komise
 - Zavedení sociomapování, průběžné rozhovory
 - Podpora přijatelného stylu řízení / leadership na pracovišti
 - Průběžná zpětná vazba
 - Další:
- Osvěta a vzdělávání dalších pracovníků v oblasti prevence vztahové patologie – navrhněte oblasti, př.: leadership, organizace práce, asertivita, resilience, terapie, supervize, klasická mediace
- Sociální integrace nových pracovníků – př.: udělení mentora

Vaše cesty



Firemní kultura a prevence

Vyberte z následujícího seznamu společně s týmem aktivity, na kterých je třeba v rámci firemní kultury zapracovat tak, aby bylo pracovní prostředí bez šikany udržitelné. Tyto jednotlivé součásti firemní kultury můžete použít následně pro vlastní cíle, vize i hodnoty a komunikovat je v průběhu eliminačního procesu tak, aby podpořily váš záměr a nastavování důstojného pracoviště.

1. Zdravé řízení podporující týmovou spolupráci, hodnoty, komunikaci, profesionalitu i efektivitu. Odbornost a kompetentnost vedení

- ✓ Vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti řízení lidských zdrojů, komunikace, práce s lidmi.
- ✓ Zohlednění talentu, umu, schopností i vzdělání vhodného pro vedení.
- ✓ Projevený zájem, uznání a ocenění pracovních výkonů
- ✓ Průběžná otevřená komunikace, rozhovory, zpětná vazba, pravidelné schůzky, porady
- ✓ Změna stylu chování vedení/kolegů
- ✓ Podpora morálky, etiky, transparentnosti a rovného zacházení
- ✓ Individuální přístup a podpora týmového ducha
- ✓ Adekvátní motivace vnitřní i vnější
- ✓ Zvyšování profesionality a efektivity adekvátním stylem se zapojením týmu

Vaše preventivní opatření

2. Péče o zaměstnance

- ✓ Podpora dobrých vztahů, vzájemnosti (neformální setkávání, důvěra, otevřenost, upřímnost, bezpečí, společné aktivity apod.)
- ✓ Průběžná osvěta a vzdělávání v žádaných oblastech
 - měkké i tvrdé dovednosti
 - dle odbornosti i zájmu zaměstnanců, profesního růstu
 - zapojení se do podpůrných projektů
 - seberozvoj, vzdělávání v zájmových oblastech, angažovanost kolegů či odborníků z různých oblastí, které tým zajímají (např. z oblasti zdravého životního stylu, péče o tělo i duši, dále meditace, cvičení, besedy k aktuálním tématům, vyhoření, duševní hygiena, kreativní workshopy. Využít formu vzájemného sdílení či náhledu do určité problematiky, které rozšíří povědomí o činnostech, zájmech a znalostech kolegů mezi sebou apod.)
- ✓ Programy pro spokojenost zaměstnanců

- ✓ Sladřování pracovního a osobního řivota
- ✓ Podpora volnočasovřých aktivit a duřevní hygieny
- ✓ Zohledněnří individuálních potřeb a přřstupu
- ✓ Interní dlouhodobě třymově aktivity podporujřící spolupřáci
- ✓ Dohodnutří benefitů, slev pro zaměřtnance, permanentky, vstupenky
- ✓ Podpora dobrovolnické činnosti
- ✓ Projevovřnř zřjmu, uznřnř, oceněnř člověka jako takověho
- ✓ Zohledněnří pracovní i osobnř kompatibility zaměřtnanců, zohledněnří charakteru, zřjmů
- ✓ Integrace rizikovřých skupin, snřženř rozdřlů mezi nimi, rovnř přřstup
- ✓ Zohledňovřnř talentů i nedostatečnosti druhřch
- ✓ Benefity, adekvřtnř ohodnocenř, podpora
- ✓ Adekvřtnř motivace, vnitřnř i vnějšř, např. dle typologie
- ✓ Zpětnř vazba jako klřč k otevřené komunikaci a dřuvěře, zohledňovřnř i osobního řivota

Vaře preventivnř opatřenř

Rozvoj rodinně politiky a sladřování pracovního i osobního řivota

- ✓ Zohledněnří řivotnřch priorit a pořadavků zaměřtnanců
- ✓ Pruřnř reagovřnř na potřeby zaměřtnanců a hledřnř adekvřtnřch cest ři individuálního přřzřusobenř
- ✓ Sledovřnř a mapovřnř dřležitřch ukazatelů, monitorovřnř situace a potřeb v regionu s adekvřtnř reakcř na ně
- ✓ Mořnost volby a vliv na rozhodovřnř rizikovřch skupin
- ✓ Posřlenř kompetencř vedoucřch pracujřcřch ve flexibilnřm reřimu pro zadřvřnř řkolů, definovřnř i kontroly
- ✓ Podpora vytvřřenř vhodnřch socioekonomickřch podmřnek
- ✓ Sluřitelnost práce a rodiny, podpora profesnř realizace, využitř sluřeb pro rodiny ři pěče o děti (řkolky ři jesle přř organizaci, flexibilnř řvazky, práce z domova)
- ✓ Zohledňovřnř zaměřtnanců jako rodičů (vychřzenř vstřic v přřpadě nutnosti, zohledňovřnř vřku dětř a potřeb rodiny)
- ✓ Vytvřřenř vhodnřch podmřnek pro rodiče
- ✓ Angařovanost rodin přř tvorbě a realizaci rodinně politiky, usilovřnř o zefektivněnř spolupřace

- ✓ Zapojení rodin v organizaci na místní úrovni (vytváření komunit a podpory rodinného života společně s organizací, např. možnost zaměstnání pro rodinné příslušníky, firemní aktivity s možností účasti rodin apod.)
- ✓ Dostatečná informovanost o aktivitách rodinné politiky a opatřeních. Informování o specifických možnostech, variantách, výhodách, podmínkách i rizicích a aktivní vnášení tématu mezi zaměstnance
- ✓ Flexibilita, volná pracovní doba, zkrácený úvazek, stlačený pracovní týden, práce na směny, práce z domova či kombinace pro vyváženost rolí
- ✓ Zajistit rovnost a zamezit sociálnímu či finančnímu znevýhodnění
- ✓ Vytváření stability, jistot a bezpečí
- ✓ Posílení rodinných hodnot (např. PR, komunikací, činností, iniciace prarodinných aktivit)
- ✓ Spolupráce s lokálními veřejnými i soukromými subjekty, jež se zabývají aktivitami týkajícími se života rodiny a dětí. NNO, spolky, školská zařízení a vzdělávací instituce apod.

Vaše preventivní opatření

Zdravá firemní kultura se společnou tvorbou vizí, cílů, realizací strategií, projektů a ověřování jejich plnění

- ✓ Průběžné revize plánů a cest k jejich dosahování (např. styl vedení a tlak na výkon, zaváděné normování, krácení pauz, přílišná formalita, to vše nemusí být tím správným směrem vedoucím ke kýženým cílům)
- ✓ Možnost spolurozhodování, svobodného vyjádření se, hledání společných cest
- ✓ Postoj k problémům jako k výzvám a příležitostem s aktivním hledáním řešení
- ✓ Možnost podílet se na dosažení cílů, být součástí plánu, podpora angažovanosti
- ✓ Cítit se hodnotný, důležitý, potřebný
- ✓ Naplňovat nejen potřeby pracoviště, ale také vlastní

Vaše preventivní opatření

Prevence při výběru, umístění, integrace a kompatibility zaměstnanců

- ✓ Testy pro zaměstnance, jež dokážou specifikovat jejich zařazení, talenty, potenciál či nedostatečnosti
- ✓ Zohlednění charakteru kolegů, jejich potřeb, požadavků, zájmů
- ✓ Vymezení kompetencí a odpovědnosti a upřesnění popisu a náplně práce
- ✓ Zpětná vazba, otevřená komunikace a vyjasnění neshod týkajících se kompatibility, hledání dalších cest k řešení, např. přeřazení pracovníků, zvolení vhodného týmu, vyloučení šikany
- ✓ Projevení zájmu vedení a společné nacházení cest v krizi
- ✓ Sociální adaptace nových pracovníků, přenos informací, zkušeností a dovedností
- ✓ Využití korektivního a podpůrného mentoringu
- ✓ Posílení vztahů na pracovišti
- ✓ Antistresové a teambuildingové aktivity
- ✓ Podpora hodnot, vzájemné pomoci či respektu individuality
- ✓ Integrace rizikových skupin, snížení rozdílů mezi nimi, rovný přístup
- ✓ Zohledňování potenciálu a vhodného zařazení, kompetencí

Vaše preventivní opatření

Zohlednění pracovního tempa a lepší organizace práce

- ✓ Minimalizace nepřiměřeného tlaku a stresu na pracovišti
 - Ujasnění obsahu pracovní činnosti, vzájemné odsouhlasení, sebereflexe v oblasti zvládnutí úkolů, množství práce, pracovního tempa
 - Přiměřené rozdělování úkolů
 - Přiměřené termíny
 - Pokud jsou práce či projekty náročné, měla by být změna ideálně časově ohraničena
- ✓ Zlepšení pracovního prostředí a atmosféry
- ✓ Změna direktivního řízení
- ✓ Motivace a spojení zaměstnanců; „táhneme za jeden provaz“
- ✓ Revize organizačních procesů
- ✓ Časově ohraničit nutnost zvýšení výkonnosti, pokud je to nutné
- ✓ Využití koučinku pro zvýšení efektivity a využití individuálních potenciálů, jež může tempo zvýšit

Vaše preventivní opatření

Přímé zamezení vztahové patologie – viz reaktivní strategie

- ✓ Vytvoření oznamovacích procesů, komunikačních postupů a pravidel při eliminaci, nastavení vhodných antimobbingových i preventivních opatření
- ✓ Průběžné mapování pracovního klimatu, zvyšování příznivých pracovních podmínek a spokojenosti zaměstnanců
- ✓ Zavedení peer podpory a nastavení adekvátních komunikačních postupů a spolupráce
- ✓ Možnost využití expertní a odborné pomoci – psychologa, právníka, ombudsmana, mediace, sociálního dialogu, mentoringu, koučinku, supervize na pracovišti, lékaře apod.
- ✓ Dodržování vymezených kompetencí
- ✓ Řízení krize skrze komplexní eliminační přístup
- ✓ Zavedení interních opatření a dodržování etických zásad
- ✓ Účinné řešení stížností či problémů na pracovišti, zřízení opatření, SOS linky, schránky důvěry, oznamovacích systémů apod.
- ✓ Nastavení preventivních opatření

Vaše preventivní opatření