



MENADŽER RADNE SREĆE - PROFESIJA BUDUĆNOSTI

Jeste li osoba koja vjeruje da sretni ljudi rade bolje, da su produktivniji, kreativniji, angažiraniji? Tada već imate dio onoga što je potrebno za jedno od "najvrućih" zanimanja 21. stoljeća – Menadžer radne sreće (Chief Happiness Officer).

Treba li svako radno okruženje nekoga tko brine o dobrobiti zaposlenika?

Organizacije koje žele povećati svoju konkurentsku prednost stvaraju sretna radna okruženja za svoje zaposlenike. Oni su učinkovitiji, produktivniji, inovativniji, motiviraniji, optimističniji, brže uče, rado se trude za kupce, imaju više energije, manje su bolesni i bolje rade u timu. A sretno organizacije također generiraju veće prihode.

Odgovor na postavljeno pitanje je dakle DA. Ako je organizacija svjesna da je radna sreća zaposlenika jedan od najvažnijih čimbenika uspjeha, tada je potrebno imati menadžera radne sreće, koji je glavni pokretač stvaranja i održavanja sretno organizacije. I nije bitna titula, već činjenica da mu je prvenstveno u fokusu dobrobit zaposlenika.

Koji su ključni zadaci menadžera radne sreće?

- Prvo i najvažnije, brine se o tome da je i sam sretna osoba. Jer dobro je da je sretan onaj tko promiče sreću u drugima. Takva osoba tada može istinski brinuti o dobrobiti ljudi u organizaciji.
- Onda... to je netko kome je stalo do ljudi i tko prepoznaje da je posao danas jedan od najvažnijih čimbenika koji pridonose njihovoj sreći. Ljudi većinu svog aktivnog odraslog života provode na poslu, s kolegama. Menadžer radne sreće je onaj koji uočava i skreće pozornost na brige zaposlenika, koji ih čuje i sluša. Kad se usredotoči samo na njih, može to učiniti mnogo pozornije od nekoga tko na popisu ima mnogo drugih zadataka koji su manje povezani s dobrobiti zaposlenika.
- Vrlo je važno da ima potporu (top) menadžmenta; u protivnom, njegovi napori neće postići željene rezultate, ili bi mogli izgledati kao cinični pokušaji da se ljudi održe zadovoljnima u toksičnoj kulturi. Stoga je najučinkovitije ako je pozicioniran kao dio uprave ili je s njima usko povezan. Kao takav, također može doprinijeti pripremi strategija u području rada i ljudskog razvoja; primjerice o organizacijskoj kulturi, iskustvu zaposlenika, brendu poslodavca, fleksibilnom radnom vremenu, hibridnom načinu rada, kraćem radnom tjednu, edukaciji zaposlenika, autonomiji na poslu, zdravlju i dobrobiti i drugo.



- Menadžer radne sreće također je na čelu raznih projekata koji usređuju ljude na poslu i podižu timski duh; bilo da ih organizira ili da ih sam provede. To su proslave, treninzi, team buildingi i druge aktivnosti koje pomažu ljudima da dobro rade i vide smisao u onome što rade, da se zabave i opuste. Također osigurava da radno okruženje zaposlenicima nudi priliku za rast, da predstavlja mjesto gdje se mogu razvijati i učiti, da im daje prostor za osobno ispunjenje.
- Također, riječ je o nekome tko redovito prati kako se kolege osjećaju i analizira razinu sreće u radnom okruženju – uz pomoć anketa, redovitih provjera raspoloženja, svakodnevnih razgovora. Otkriva što radi, a što ne, i brine za trenutnu reakciju.

Menadžer radne sreće je most između zaposlenika i menadžmenta, most između internih komunikatora i odjela za upravljanje ljudskim potencijalima te most između zaposlenika i HR-a.

Koja su to znanja i vještine koje su korisne menadžeru za radnu sreću?

Obrazovanje nije propisano. Studiji vezani uz ljude i organizacije mogu biti korisni, kao i dodatna znanja o gradnji timova, osobnoj produktivnosti, upravljanju s ljudima – zaposlenicima, komunikaciji u organizacijama itd.

Kao menadžer za radnu sreću, dobro je imati izvrsne verbalne i pisane komunikacijske vještine, dobro je biti suosjećajan i emocionalno inteligentan te raditi ono što govorite. Dobro je imati vještine rješavanja problema i sukoba, kreativnog i strateškog razmišljanja, motiviranja i inspiriranja drugih, analitičke vještine i vještine odlučivanja, vještine vođenja, dobru mjeru diplomacije, spremnost pomoći drugima i saslušati ih. Dobro je biti znatiželjan, hrabar, vrijedan povjerenja, pristupačan, simpatičan i na kraju, ali ne manje važno, važno je imati dobar smisao za posao, jer na kraju dana, projekti za radnu sreću trebaju pokretati posao.

Menadžer radne sreće je (možda) i skrbnik organizacijske kulture, pa je važno da je razumije; također "između redaka".

Ljudi su naša najvažnija strateška prednost.

Planska briga o njima na razini organizacije predstavlja našu važnu konkurentsku prednost, posebno u vremenima kada produktivnost našeg gospodarstva daleko zaostaje za europskim prosjekom, kada je mnogo ljudi suočeno sa sindromom izgorjelosti, kada su organizacije suočene s nedostatkom kadrova, kada na tržište rada dolaze mladi ljudi koji imaju drugačija razmišljanja, očekivanja i vrijednosti od nas. Oni jednostavno rade; gdje god da su, ono što ih zanima, veseli i izbirljivi su – ne samo financijski, bitno je i da se dobro osjećaju na poslu. To znači da se razvijaju, da se dobro slažu s kolegama, menadžerima, poslovnim partnerima i da njihov posao ima smisao; to je veliki filter ove generacije.





U ovim vremenima više je nego potrebno staviti ljude u središte organizacija i za njih stvarati pozitivno i poticajno radno okruženje u kojem se stvaraju i razvijaju dobri odnosi te uspješno odgovarati na izazove budućnosti rada. Stoga je dobro imati nekoga tko će se tome posvetiti, tko će imati odgovarajuće znanje, tko će pripremiti plan kako bolje brinuti o ljudima i brinuti se o tome; kao što brinemo o financijskom ili marketinškom planu. Kada ljudi osjećaju da je nekome u radnom okruženju stalo do njih i da ih podržava u njihovim naporima i ciljevima, smireni su, opušteni i dobro rade. Jačaju se odnosi, osjećaju se cijenjeno i poštovano, komunikacija je otvorena, pozitivna i dvosmjerna, povećava se razina povjerenja u sebe, kolege i organizaciju. Radno okruženje je mjesto gdje ljudi rastu i razvijaju se: osobno i profesionalno.



Naša anketa Koliko su nam dobri dani na poslu pokazala je da kod većine sudionika (njih 73%) nitko ne vodi brigu o dobrobiti i radnoj sreći zaposlenika ili sudionici ne znaju da je li ikome stalo, što potkrepljuje i ocjenu radnog okruženja (3,0).

Tamo gdje je prisutna briga o zaposlenicima, 52% sudionika navodi da brigu o zaposlenicima vode svi pomalo, a 31% sudionika navodi da brigu o zaposlenicima vodi voditelj, dok kod 22% sudionika brigu o zaposlenicima vodi kadrovska služba.

U svijetu se briga o ljudima često povjerava menadžerima radne sreće, no samo 6% sudionika ankete potvrdilo je da menadžeri radne sreće brinu o ljudima u njihovom radnom okruženju.

Kada bi financije, prodaju i nabavu u organizacijama vodio u tako velikom omjeru svaki po malo, mnoge bi vjerojatno vrlo brzo završile svoj poslovni put.

Tvrtke i organizacije ostavljaju po strani brojne dobrobiti koje proizlaze iz sustavno organiziranog i poticajnog radnog okruženja u kojem su zaposlenici sretni i zadovoljni.