

Sindikalni zaupnik – izzivi v komunikaciji

(delavnica)

Primer 1

V muzeju se že dlje časa srečujete s pomanjkanjem kadra in preobremenjenostjo zaposlenih. Vodstvo zavoda zaposlenim ne prisluhne, pomembno je le, da je opravljenega veliko dela. Zaradi pomanjkanja kadra delavci opravijo ogromno število nadurnega dela. Posledično je kar nekaj delavcev na daljših bolniških odsotnostih zaradi izgorelosti, zgodila se je tudi poškodba pri delu kot posledica izgorelosti.

Direktorju so preobremenjeni sodelavci že večkrat povedali, da ne zmorejo toliko delati in da zaradi stresa izgorevajo, a ni bilo pravega razumevanja. Njegova komunikacija je nerazumevajoča in netolerantna, sodelavci jo občutijo kot ignoriranje njihove vse težje situacije ter njihovih prošelj po bolj aktivnem reševanju tega problema. Pogosti odgovor direktorja je: »Pomisli, kako je šele meni hudo! Enkrat se postavi tudi v mojo kožo!«

Kako bi se kot sindikalni zaupnik odzvali na takšne direktorjeve izjave, da je sam najbolj preobremenjen in da je on dejanska žrtev, ki še več gara kot delavci. Kako ga pripraviti do tega, da bo končno prisluhnil zaposlenim in se lotil reševanja problemov?

Sindikalni zaupnik – izzivi v komunikaciji

(delavnica)

| |
|-----------------|
| Primer 2 |
|-----------------|

Na upravo je prišel samozavesten gospod, ki je zahteval, da mu pokažete slikarsko delo, ki ga je zasledil v eni vaših publikacij. Poslovna sekretarka mu je vljudno povedala, naj izpolni vlogo, kjer mora navesti, zakaj želi to delo videti.

Gospod se je zelo razburil in zahteval, naj mu takoj omogočijo, da delo vidi, saj so »vsi državljani lastniki muzejskih predmetov« in imajo pravico do njih. Ni mu bilo moč razložiti, da tega ni mogoče storiti nemudoma. Zaposlene je začel zmerjati z lenuhi, nesposobneži.

Poslovna sekretarka je poklicala sindikalnega zaupnika / zaupnico, da jo zaščiti in umiri gospoda.

Sindikalni zaupnik – izzivi v komunikaciji

(delavnica)

Primer 3

V sistemizaciji je v eni od alinej zapisano, da morajo zaposleni opravljati tudi »druga dela in naloge po nalogu nadrejenega«. Vodja to razume dobesedno in zaposlenim nalaga delovne naloge, ki nikakor ne sodijo v njihov delokrog. Ne sprejme ugovora, da zaposleni ne more opravljati kakršnihkoli del, in vseskozi ponavlja, da »tako pač piše« v sistemizaciji.

Zaposleni so obupani, a dela ne upajo zavrni, saj vodja grozi s sankcijami. Stanje se poslabšuje, saj vodja igra na noto, da, če je zaposleni podobno nalogo nekoč že opravil (ker je ni upal zavrni), ni razloga, da je ne bi tudi v prihodnje.

Zaposleni oziroma sindikalni zaupnik / zaupnica imajo težavo, kako razrešiti nastalo situacijo.

Sindikalni zaupnik – izzivi v komunikaciji

(delavnica)

| |
|-----------------|
| Primer 4 |
|-----------------|

Vodja ocene za delovno uspešnost zaposlenih obesi na oglasno desko v sejni sobi. Zaposleni ocene glasno komentirajo in ugotavljajo, zakaj je kdo dobil določeno število točk.

Dve kolegici, ki sta ocenjeni enako, se užaljeno umakneta in kasneje kolegom komentirata, kako sta prizadeti, saj vsaka zase smatra, da dela bolje in več kot druga. Posledično med sabo več ne govorita, kar povzroča napetosti v kolektivu in otežuje izvedbo programa.

Sindikalni zaupnik – izzivi v komunikaciji

(delavnica)

| |
|-----------------|
| Primer 5 |
|-----------------|

Vodja zaposlenim med letom zavrača odobritve nekajdnevni rednih letnih dopustov z obrazložitvijo, da so nujno potrebni zaradi izvedbe programa. Nekateri so večkrat zavrjeni, čeprav dopuste planirajo v času, ko ni nujnih akcij.

Nezadovoljstvo v kolektivu narašča, zato prosijo sindikalno zaupnico / zaupnika, da na kolegiju o tem spregovori z vodjo.

Zaupnica / zaupnik to tudi stori. Vodja nato prisotne vpraša, »kdo se počuti prizadetega, ker mu ni odobril/la dopusta«. Vsi zaposleni so tiho. Vodja zato glasno ugotovi, da zaupnica / zaupnik pretirava in glede tega sploh ni nobenega problema.

Sindikalni zaupnik – izzivi v komunikaciji

(delavnica)

| |
|-----------------|
| Primer 6 |
|-----------------|

Na sindikalnega zaupnika / zaupnico se v kolektivu po nasvete obračajo tudi zaposleni, ki niso člani sindikata. Njihovo stališče je takšno, da je zaupnik / zaupnica dolžna reševati njihove težave.

Zaupnik / zaupnica hoče ohraniti dobre odnose z vsemi zaposlenimi in jim želi na primeren način pojasniti, da jim ni dolžna dajati nasvetov. Kako naj to stori?