
Razboiul Angajat – Angajator și Soluții

Scris de Marian Rujoiu

Manager – Trainer Extreme Training, *the way to excellence*

<http://www.marian-rujoiu.ro>

<http://www.traininguri.ro>

În activitatea pe care o depun (cursuri de instruire), întâlnesc tot mai des războiul psihologic dintre angajat și angajator. Poate este mult spus război sau poate este prea puțin sus. Chiar și articolele pe care le scriu au o soartă similară. Dacă scriu un articol pentru a-i ajuta pe manageri să angajați ca arși și la fel, dacă scriu un articol destinat angajaților, angajatorii sunt nemulțumiți. Poate așa e natura umană sau poate ne caracterizează pe noi ca nație deoarece avem anumite convingeri care ne limitează atât ca angajați cât și ca angajatori.

Mulți dintre angajați își spun în minte lucruri de genul:

- muncesc pentru a-l îmbogăți pe șef;
- oricum sunt plătit prea puțin;
- șefii sunt persoane arogante;
- am o valoare mult prea mare pentru această companie;
- țara este plină de manageri incompetenți.

Angajatorii pe de altă parte își spun în minte:

- cred că îl plătesc prea mult
- dacă mă port frumos și-o ia în cap
- el știe doar că vrea salariul nu și ce cheltuieli am
- nu muncește nici jumătate din timpul în care stă la serviciu.

Lista poate continua pe ambele direcții. Menționez că nu toți gândesc la fel, sunt însă și excepții, din punctul meu de vedere. Sper ca aceste excepții să devină cât de curând reguli.

Această poziție conflictuală generează ineficiență, frustrare, stres și atmosferă neplăcută. Vreau să punctez că acest război psihologic mai mult sau mai puțin declarat are repercusiuni care nu fac fericiți nici angajatul, nici angajatorul. Am întâlnit atât de des această situație, altfel nu aș fi scris acest articol. Am observat și situații în care lucrurile nu stăteau în acest fel, tocmai de aceea cred că lucrurile pot fi îmbunătățite.

Această situație seamănă foarte mult cu Triunghiul Dramatic a lui Stephen Karpman. Astfel în Analiza Tranzacțională sunt identificate 3 roluri care pot fi jucate:

- **Persecutorul**
- **Victima**
- **Salvatorul**

La aceste trei roluri se poate adăuga și un al patrulea rol numit **Public!**

Ar fi multe de discutat privind această abordare, în sensul că seamănă foarte mult cu subiectul abordat. Aceste patru roluri sunt identificate constant în cadrul unui mediu de lucru conflictual. Interesant este că aceste roluri se schimbă permanent, în sensul că angajatul de exemplu poate să preia rolul de victimă, apoi de persecutor, de public sau poate chiar de salvator. **Acest joc funcționează la intensitate maximă când sunt prezenți toți jucătorii.** Un exemplu poate fi sancțiunea dată de un șef (Persecutor) care conduce la victimizarea muncitorului (Victimă), urmând ca angajatul să caute printre colegi, influențatori sau un sindicat, un sprijin (Salvator) și evident intervine Publicul care va juca rolul de spectator. Pe măsură ce se amplifică jocul, rolurile se schimbă permanent, chiar seful poate deveni Victimă și Publicul de exemplu poate deveni salvator. Aceste roluri sunt caracterizate de o dinamică continuă. Am expus această perspectivă pentru a înțelege mai bine aceste relații conflictuale. **Concluzia e simplă: în nouă din zece cazuri aceste jocuri se sfârșesc prost și seacă de energie pozitivă toate părțile implicate,** fiind necesară o bună bucată de vreme pentru repornirea mecanismului.

Cine este de vină?

Răspunsul unanim al angajaților este că angajatorii/șefii sunt de vină, iar pe de altă parte angajatorii spun că angajații sunt de vină. Ne putem complăce în această situație aruncând vina pe cealaltă parte, în realitate însă ambele părți sunt de vină. O împărțire ideală a timpului este: 8 ore la serviciu, 8 ore personal și 8 ore odihnă. Sunt totuși opt ore pe care le petrecem la serviciu, o treime din viața de adult, de ce să nu facem nimic în acest sens? Preferăm să ne victimizăm, să ne învinovățim și să ne plângem de milă.

Există soluții?

Răspunsul ferm este da, există soluții, atât pe termen scurt cât și pe termen mediu sau lung. Știi că antreprenorii au în primul rând grija plătirii salariilor sau a cheltuielilor curente, la fel cum și angajații au cheltuielilor lor legate de casă, mașină, rate, copii, telefon, etc! Este o relație angajat-angajator care se poate îmbunătăți, fiecare parte are nevoile ei. Vă propun așadar să lăsăm oamenii din noi să iasă la lumină. Valori precum

respect, excelență, integritate, onestitate, pot fi îmbrățișate de ambele părți. Propun acest demers întrucât fiecare parte merită mai mult. Poți însă să primești mai mult numai dacă ești dispus să oferi mai mult, dar ce-i drept nu-i o garanție.

Ce pot face angajatorii?

1. Să înțeleagă că lucrează cu oameni care trebuie respectați ca indivizi
2. Să manifeste mai multă deschidere față de propunerile acestora
3. Să dezvolte potențialul din fiecare angajat
4. Să scape de convingerile limitatoare enunțate mai sus
5. Să comunice mai mult cu angajații
6. Să renunțe la a mai face favoruri nejustificate unora dintre angajați
7. Să fie corecți și să se țină de cuvânt
8. Să recompenseze financiar conform meritelor
9. Să implementeze programe de motivare non financiară
10. Să sprijine personal și profesional angajații ori de câte ori este posibil
11. Să selecteze oamenii care au valori similare companiei
12. Să fie mai transparentți în ceea ce privește bugetul de venituri și cheltuieli (măcar la modul general)
13. Să nu jignească angajații
14. În spatele fiecărui comportament, de obicei se află o intenție pozitivă! Află această intenție pozitivă și fii mai tolerat cu angajații
15. Să vadă jumătatea plină a paharului ori de câte ori este posibil
16. Să transforme locul de muncă într-un loc în care angajații vin cu plăcere și cu zâmbetul pe buze
17. Să stimuleze întotdeauna performanța și competența
18. Să-și amintească destul de des că este om

Ce pot face angajații

1. Să înțeleagă că pot avea un viitor în companie dacă reușesc să aducă plus valoare companiei
2. Să vorbească mai puțin și să facă mai mult
3. Să renunțe la toate convingerile limitatoare enunțate mai sus
4. Să folosească eficient timpul
5. Să vorbească mai puțin pe la spate șeful sau colegii
6. Să înțeleagă că în primul rând pentru el muncește și mai apoi pentru companie
7. Să fie onest în relația cu șefii și colegii
8. Să-și caute un alt loc de muncă dacă munca nu-i este apreciată sau să-și deschidă o afacere pe cont propriu

9. Să încerce să găsească modalități plăcute pentru rezolvarea sarcinilor
10. Să vadă jumătatea plină a paharului ori de câte ori este posibil
11. În spatele fiecărui comportament, de obicei se află o intenție pozitivă! Află această intenție pozitivă și fii mai tolerant cu șeful sau colegii tăi
12. Să încerce să aducă un plus valoare atmosferei și locului de muncă

Ambele liste pot fi îmbunătățite și li se pot adăuga lucruri noi. **Scuza care ne acuză este că punem întreaga responsabilitate a comportamentului nostru pe cealaltă parte.** Este mai comod, așa ne apărăm când nu putem sau nu vrem să depunem nici un efort pentru a face ceva pentru a îmbunătăți situația. Soluția este depunerea unui efort comun de ambele părți. Să nu ne mințim spunând că vom depune un efort pentru cealaltă parte. Dacă suntem dispuși să facem ceva, atât ca angajați cât și ca angajori, o facem în primul rând pentru noi. **Dacă nu înțelegem că acest efort este benefic în primul rând pentru noi, efortul nostru va fi în zadar.** Putem să ne bucurăm de cele 8 ore petrecute la serviciu cu bunele și cu relele lor. Putem să zâmbim mai mult, să ne bucurăm mai mult și să fim mai toleranți. Acest război de care am menționat mai sus, scoate ce este mai rău din noi, acoperind diamantul din fiecare dintre noi. Acest război este în mintea noastră, realitatea poate fi frumoasă. Fiecare angajat sau angajator este un diamant care așteaptă să strălucească. Permite-ți să strălucești!

Poți să-ți provoci șeful sau angajații printând acest articol și lipindu-l într-un loc vizibil. Așteaptă-te la orice apoi, fii pregătit să faci față situației pentru că este o realitate care uneori doare, iar când vezi scris doare și mai tare. Să dăm totuși o șansă celorlalți dându-ne o șansă nouă, pentru că merităm mai mult. Poți să trimiți acest material prin email acolo unde crezi că poate avea un efect cât te mic. Aproape că am luat-o ca pe o datorie de-a mea să încerc să îmbunătățesc acest aspect în România, convins fiind că se poate. Am nevoie doar de ajutorul vostru. Acceptați provocarea? Poate că nu sau poate că da, poate nu suntem pregătiți încă să trecem peste convingerile limitatoare de mai sus.

Cu bucurie și optimism,

Marian Rujoiu

Manager – Trainer Extreme Training, *the way to excellence*

www.traininguri.ro

www.marian-rujoiu.ro