

Uvod

Uspeh socialnega dialoga je odvisen predvsem od **kompetentnosti socialnih partnerjev – odprte komunikacije, reševanja problemov, odločanja na podlagi izmenjave informacije, razprav in dialoga** (Ratnam in Tomoda 2005, 31).

Izjemno pomembno je torej vseživljenjsko učenje socialnih partnerjev in s tem nenehno izobraževanje.

S tehnikami za krepitev socialnega dialoga lahko socialni partnerji **socialni dialog okrepijo** s tem, da razširijo oziroma poglobijo svoje znanje oziroma izboljšajo svoje kompetence na področjih, predstavljenih v nadaljevanju.



Povečanje motivacije

Motivacija je najpomembnejši faktor, ki vpliva na vedenje človeka in njegovo učinkovitost (Wan Yusoff in Shen Kian, 2013). Dejstvo je, da so **motivirani zaposleni bolj produktivni, kreativni in vložijo več v organizacijo kot nemotivirani** (Lunsford 2009).

Tudi socialni partnerji morajo biti za dodatno izobraževanje in krepitev kompetenc **motivirani**.

DODATNO BRANJE:

Vloga vodje je motiviranje zaposlenih

Denar še zdaleč ni edini motivator



Kako poskrbimo za motivacijo?

- priznanja, pohvale,
- možnost osebnega in kariernega razvoja,
- pripadnost organizaciji,
- odkrita komunikacija,
- jasna pričakovanja,
- spodbude, nagrade,
- izzivi,
- **povratne informacije (MojeDelo).**

Uspešnejše upravljanje s časom

Večjo učinkovitost lahko dosežemo tudi z uspešnejšim upravljanjem časa.

Uspešnejše upravljanje s časom dosežemo tako, da zagotovimo optimalno učinkovitost in produktivnost z načrtovanjem in nadzorom nad izvajanjem nalog ([Career Kicker](#)).



Tehnike upravljanja s časom:

- postavite si cilje,
- pripravite si seznam nalog, ki jih morate opraviti,
- postavite si roke za dokončanje nalog,
- nastavite si opomnike,
- načrtujte delovne aktivnosti,
- postavite si prioritete,
- začnite s prioritnimi nalogami,
- oblikujte si časoven plan izvajanja nalog,
- vzemite si čas za odmor,
- odstranite moteče dejavnike,
- nagradite se,
- obsežnejše naloge razdelite na manjše dele,
- izogibajte se odlašanju ([Career Kicker](#), [WikiHow](#)).

Za lažjo organizacijo, vodenje in načrtovanje dela lahko uporabimo tudi spletne aplikacije, kot so:

- Office,
- Trello,
- Basecamp,
- Google docs,
- Onedrive,
- Dropbox in druga.

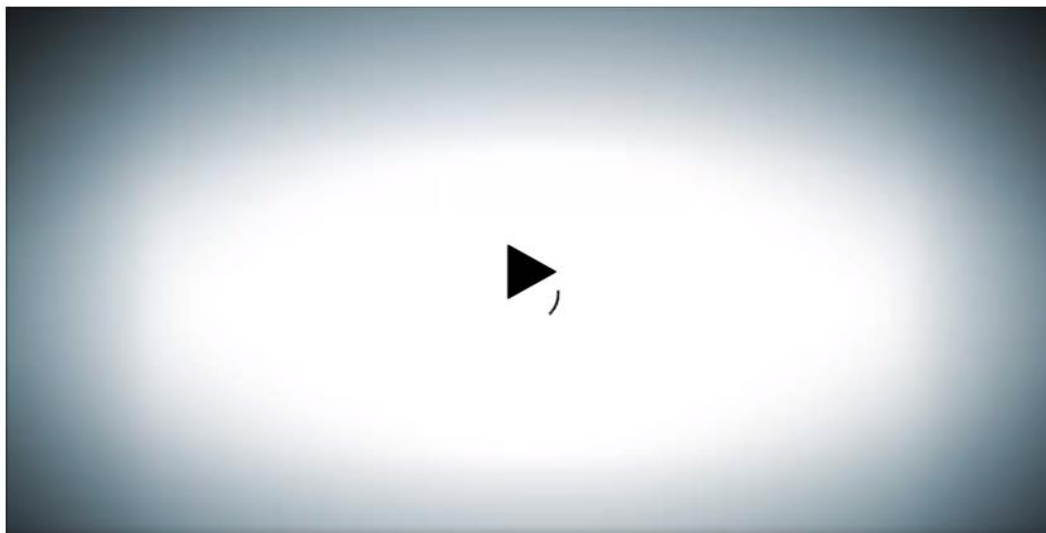
DODATNO BRANJE:

[Kako izboljšati veščine učinkovitega upravljanja s časom](#)

[Upravljanje s časom: od biti nenehno zaposlen do biti produktiven](#)

[Kako postati bolj učinkovit pri delu: učinkovita izraba časa](#)

Uspešnejše upravljanje s časom



Učinkovitejše spoprijemanje s stresom

Za uspešno delo se morajo tudi socialni partnerji učinkovito spopasti s stresom.

»Stres na delovnem mestu je eden največjih zdravstvenih in varnostnih izzivov, s katerimi se srečujemo v Evropi« (Bajt idr. 2015, 24).

Stres vpliva na **zdravje, medosebne odnose, delovno uspešnost in navsezadnje tudi odsotnost z dela**. V interesu delodajalcev in zaposlenih mora biti zmanjševanje stresa na delovnem mestu in ureditev spodbudnega delovnega okolja (Leskovec in Filip 2018, 116).

Kako se učinkovito spopadati s stresom in s katerimi tehnikami sproščanja lahko obvladamo stres si preberite v priročnikih:

- Spoprijemanje s stresom: Priročnik za vodje
- Tehnike sproščanja - način obvladovanja stresa
- Stres na delovnem mestu
- Obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj



Izboljšanje timskega dela

Pomembno je tudi izboljšanje timskega dela v organizacijah socialnih partnerjev, saj to prinaša mnogo prednosti.

Timsko delo je vse bolj razširjena oblika dela v organizacijah. Pri tem gre za skupino ljudi – tim, ki zasleduje isti cilj ter si med seboj deli znanje, naloge, izkušnje in pomoč. Omogoča veliko boljše rezultate, v krajšem času in z manj stresnimi situacijami (Tovornik 2016).



Nekatere prednosti timskega dela:

- možnost sprotnega reševanja težav,
- aktivnejša in enakopravnejše razporejena participacija vseh zaposlenih,
- večji izkoristek intelektualnega in finančnega kapitala,
- višja stopnja doseganja zastavljenih ciljev,
- povečanje stopnje zaupanja in sodelovanja med zaposlenimi (Mihalič 2014, 10).

V razmislek

Katera znanja sem v zadnjem letu pridobil in katere kompetence okrepil z namenom izboljšanja socialnega dialoga?

Na katerih področjih moram še izpopolniti svoje znanje?

Na kakšen način to lahko storim?



Izboljšanje javnega nastopanja



DODATNO BRANJE:

[Govorništvo ali kako pripraviti dober javni nastop](#)

[Didaktični model razvijanja zmožnosti javnega govornega nastopanja](#)

Izboljšanje medgeneracijskega dialoga v socialnem dialogu

Z izboljšanjem medgeneracijskega dialoga lahko socialni partnerji okrepijo tudi socialni dialog.

Različne vrednote, navade in znanja različnih generacij lahko z učinkovitim medgeneracijskim dialogom izredno pripomorejo k uspešnosti organizacije, če se ljudje zavedajo prednosti, ki jih vsaka generacija prinaša s seboj ([Mejaš in drugi 2014](#)).

Dodatno branje:

»Spopad« različnih generacij ali sožitje med njimi



Izboljšanje reševanja sporov



Ključnega pomena pri reševanju sporov je razumevanje stališč in motivov nasprotne strani (ILO 2013, 44).

Strategije za reševanje sporov se razlikujejo po stopnji odločnosti in sodelovalnosti. Za spore v povezavi z delom sta najprimernejši [tekmovalna in sodelovalna strategija](#) oziroma kombinacija obeh (ILO 2013, 45).

Izboljšanje vodenja sestankov



DODATNO BRANJE:

[Poslovni sestanek](#)

Razširitev znanja s področja mediacije

Prednosti mediacije so v njeni:

- učinkovitosti,
- nizkih stroškov,
- prilagodljivosti,
- visoki stopnji uspešnosti,
- zaupnosti,
- možnosti sodelovanja,
- boljšem razumevanju,
- rešitvi, ki je sprejemljiva za obe sprti strani,
- celostnem reševanju sporov (Biloslavo in Sekimik 2009, 230; Zorko v Lukič in Urbanč ur. 2010, 71).

Z vsemi prednostmi, ki jih prinaša, lahko močno pripomore k mimemu reševanju sporov med socialnimi partnerji in posledično učinkovitemu socialnemu dialogu.

»Mediacija je oblika izvensodnega reševanja sporov med sprtimi udeleženci« (Zorko v Lukič in Urbanč ur. 2010, 70).

Udeleženci se v postopek mediacije vključijo prostovoljno, z namenom poiskati skupno rešitev po mirni poti s pomočjo mediatorja. Strokovno usposobljen mediator, v vlogi nevtralne tretje osebe, med sprtima stranema skuša pomagati doseči sporazum (Zorko v Lukič in Urbanč ur. 2010, 70).



Poglobitev zaupanja med socialnimi partnerji

Za okrepitev socialnega dialoga je potrebno okrepiti tudi **medsebojno zaupanje**.

Le z medsebojnim zaupanjem je namreč mogoče doseči konkretne in pomembne rezultate. Zaupanje je dosegljivo ob:

- medsebojnem spoštovanju socialnih partnerjev,
- odpravljanju sporazumov,
- preseganju razprtij,
- krepitvi partnerskih organizacij.

Vsem so torej v interesu **močne delodajalske in delavske organizacije**, saj je le na ta način mogoče **uveljaviti dosežene dogovore** tekom socialnega dialoga in **prevzeti odgovornost za njihovo uresničitev**, vzporedno z zaupanjem med socialnimi partnerji (Lukič in Urbanič 2010, 73).



Izboljšanje organizacijske klime in kulture

V organizaciji, kjer sta **organizacijska klima in kultura na visokem nivoju** zaposleni bolj učinkovito opravljajo svoje delo, so zanj motivirani in so z delom bolj zadovoljni (Lešnik, 2012).

»Organizacijska kultura predstavlja razmeroma trajen sistem vrednot, prepričanj in predpostavk v določeni organizaciji. Povezuje člane neke organizacije tako, da vedo, kako naj se vedejo, hkrati pa organizaciji omogoča lažje prilagajanje okolju. Gradi se skozi daljše časovno obdobje in je globoko zasidrana v neko organizacijo« (Lešnik, 2012).



Pomembno je torej, da se socialni partnerji v svoji vlogi najprej **počutijo prijetno**. Izjemno pomembni so tudi odnosi v sami organizaciji, kjer je pomembno **medsebojno razumevanje in spoštovanje**. **Delo v pozitivni delovni klimi** torej prinaša svoje prednosti, ki lahko neposredno zelo pozitivno vplivajo tudi na krepitev samega socialnega dialoga (Lešnik, 2012).

V razmislek

Zakaj je vseživljenjsko učenje tako pomembno?

Na katerih področjih moram poglobiti svoje znanje in izboljšati kompetence za krepitev socialnega dialoga?

Na kakšen način lahko to storim?



Bibliografija



ILO. 2013. Socialni dialog: Priročnik za izobraževanje v sindikalnih organizacijah. Turin: ILO.

Leskovec, Benjamin in Evelyn Filip. 2018. Poročilo analize stanja na področju socialnega dialoga v Sloveniji in v tujini ter pregled dobrih praks doma in v tujini. Ljubljana: Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost.

Lešnik, Vesna. 2012. Pozitivna psihologija na delovnem mestu. Dostopno prek: <http://www.saop.si/poslovne-informacije/kariera-755/motivacija-komunikacija-in-zdrava-kariera/pozitivna-psihologija-na-delovnem-mestu/> (8. junij 2018)

Lukič, Goran in Marjan Urbanič, ur. 2010. Priročnik za usposabljanje promotorjev socialnega dialoga. Ljubljana: ZSSS.

Lunsford, Selest. 2009. Survey Analysis: Employee Motivation by Generation Factors. Achieve Global, M01274. (12/1): 1-7.

Mihalič, Renata. 2014. Kako vodim skupino in tim. Mihalič in Partner d.n.o.

Wan Yusoff, Wan Fauziah in Tan Shen Kian. 2013. Generation Differences in Work Motivation: From Developing Country Perspective. V International Journal of Economy, Management and Social Sciences 2(4): 97-103.