

SPODBUJANJE ODPRTOSTI ZA NOVOSTI PRI STAREJŠIH ZAPOSLENIH

**PROF. DR. MATEJ TUŠAK, DIPL.PSIH,
UL FŠ,**

WWW.MATEJTUSAK.SI

MATEJ.TUSAK@FSP.UNI-LJ.SI

Maribor, 2019

KOGNITIVNE SPOSOBNOSTI

STAREJŠIH ZAPOSLENIH

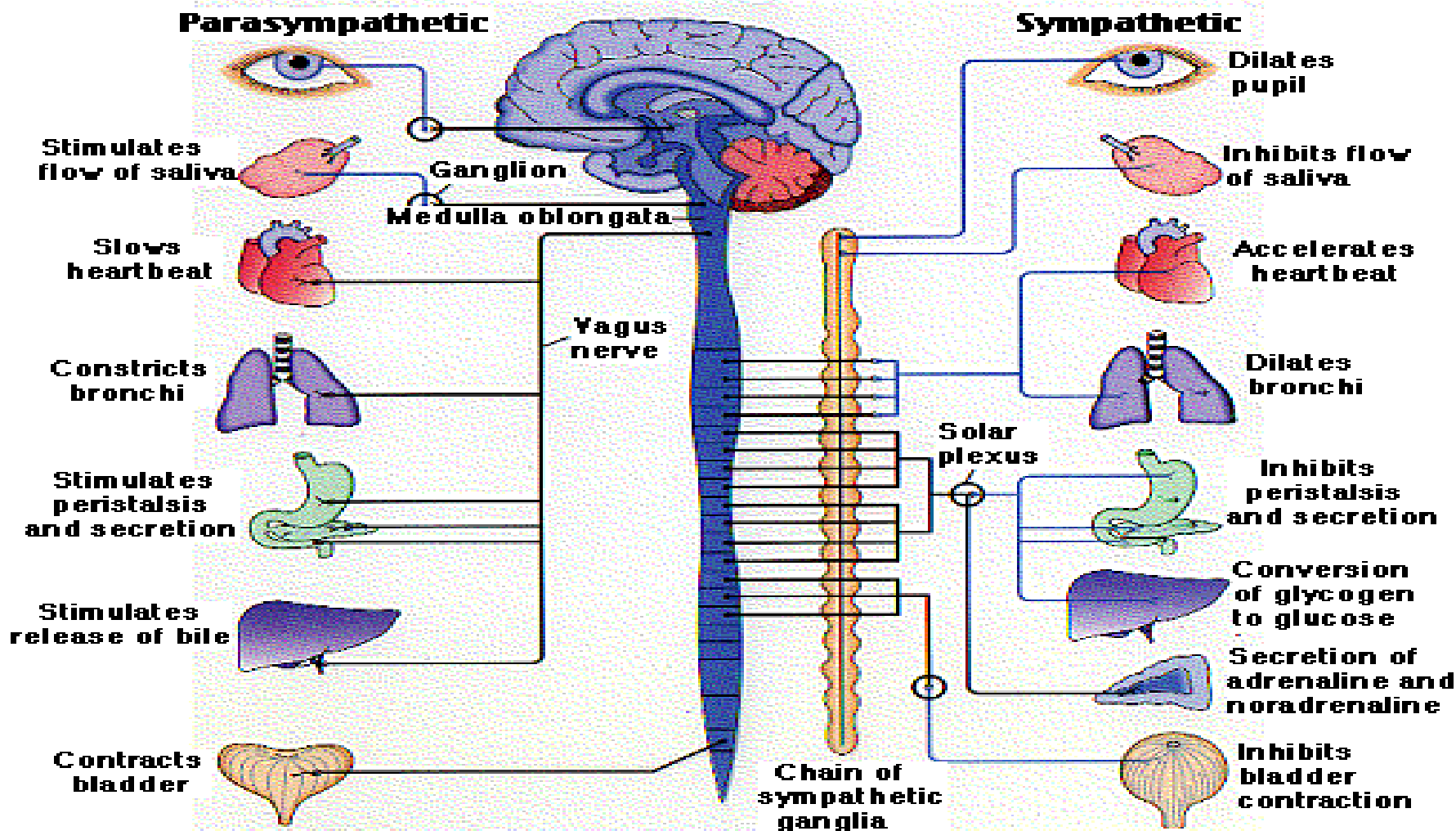
- Zelo rahel upad fluidne inteligentnosti (lahko upočasnimo z mentalnim delom)
- Vztrajanje in stabilnost ali celo rahel višek kristalizirane inteligentnosti (verbalno razumevanje, numerična sposobnost, formalno logično rezoniranje, razumevanje mehanskih odnosov, izkustvena presoja) to so sposobnosti, v katerih gre reševanje kompleksnih problemov, ki jih lahko uspešno rešujemo le, če smo »opremljeni« z določenimi pomagali in programi za obdelavo informacij, ki jih dobimo skozi funkcijo šole in izobraževalnega okolja
- Rahel upad sposobnosti koncentracije, posebno pri mentalno manj aktivnih, pri izrazito aktivnih lahko celo rahlo boljša koncentracija
- Upad enostavnih reakcijskih časov, zelo rahel, komaj opazen upad kompleksnih reakcijskih časov, posebno pri mentalno aktivnih zaposlenih
- Precej stabilne ostale kognitivne sposobnosti, na katere lahko vplivamo z živahnimi kognitivnimi procesi, npr. obvladovanje orientacije oz. prostora
- Dobre oz. boljše sposobnosti sproščanja in samoobvladovanja **ter** aktivne pozornosti, povezane s fokusom
- Dobre sposobnosti mentalnega zaključevanja na osnovi izkušenj in znanj itd.

NEKATERE DRUGE ZNAČILNOSTI (USPEŠNIH) STAREJŠIH ZAPOSLENIH

- Višja samozavest
- Manjša anksioznost
- Višja čustvena stabilnost
- Višji pogum
- Večji fokus in iskanje prioritet in prioriteta izraba časa
- Več časa za podjetje
- Manj zaletavosti
- Nekoliko višja mentalna rigidnost in zmanjšana pripravljenost na tveganje
- Manjša odprtost za novosti
- Pripravljenost sprejemanja kritike ??
- Pripravljenost na učenje ??
- Integriranost nasproti obupu !
- Boljše reagiranje v stresu



FIZIOLOŠKE SPREMEMBE V TELESU, VEGETATIVNI ŽIVČNI SISTEM



SAMOKONTROLA – RAZVOJ SAMOREGULACIJSKIH SPRETNOSTI



OSEBNOST STAREJŠIH ZAPOSLENIH – PODOBNOSTI Z OSEBNOSTJO ZMAGOVALCEV

- Samodisciplina
- Visoka motivacija
- Delovne navade
- Boljše obvladovanje časa
- Odpornost na stres, manjša anksioznost
- Boljša osredotočenost na delo in koncentracija
- Potrpežljivost, Vztrajnost
- Odgovornost
- Inicijativnost in samostojnost
- Izjemna storilnostna orientacija
- Odprtost (za novosti) - / + ?
- Tekmovalnost in instrumentalna agresivnost



KAKO ODPRTI STE?



Odprtost je ena od 5 velikih osebnostnih potez najbolj znane in sprejete teorije osebnosti Velikih pet. Dimenzija odprtosti nakazuje na to, koliko „odprtih misli“ je posameznik.

Odprtost se nanaša na originalnost, radovednost in iznajdljivost.

Odprtost za kulturo se nanaša na željo po informiranosti, zanimanju za branje in zanimanju za nabiranje znanja. Odprtost za izkušnje se nanaša na pozitiven odnos do novosti, na sposobnost upoštevanja več vidikov, na pozitiven odnos do drugačnih vrednot, življenjskih stilov, običajev

SEBE VIDIM KOT NEKOGA, KI

		Ne strinjam					Se strinjam				
1.	...je originalen, poln novih idej	1	2	3	4	5					
2.	... je radoveden in ga zanima mnogo stvari	1	2	3	4	5					
3.	...je iznajdljiv in rad veliko razmišlja	1	2	3	4	5					
4.	... ima težave pri razumevanju abstraktnih idej	1	2	3	4	5					
5.	... ni zainteresiran za nove, originalne ideje	1	2	3	4	5					
6.	...ima močno in bujno domišljijo	1	2	3	4	5					
7.	...ima raje rutinsko delo	1	2	3	4	5					
8.	...se rad poigrava z idejami	1	2	3	4	5					
9.	...ima rad kulturo, umetnost in glasbo	1	2	3	4	5					
10.	...rad razmišlja o novih načinih opravljanja stvari	1	2	3	4	5					
11.	...ki naredi plan in se ga striktno drži	1	2	3	4	5					



SEŠTEJMO VSE ODGOVORE

R1+ R2+ R3+ (6-R4)+ (6-R5)+ R6+ (6-R7)+ R8+ R9+ R10+ (6-R11)

Nizka odprtost		Povprečna odprtost		Visoka odprtost
11-19	29-20	30- 39	40- 49	50- 55

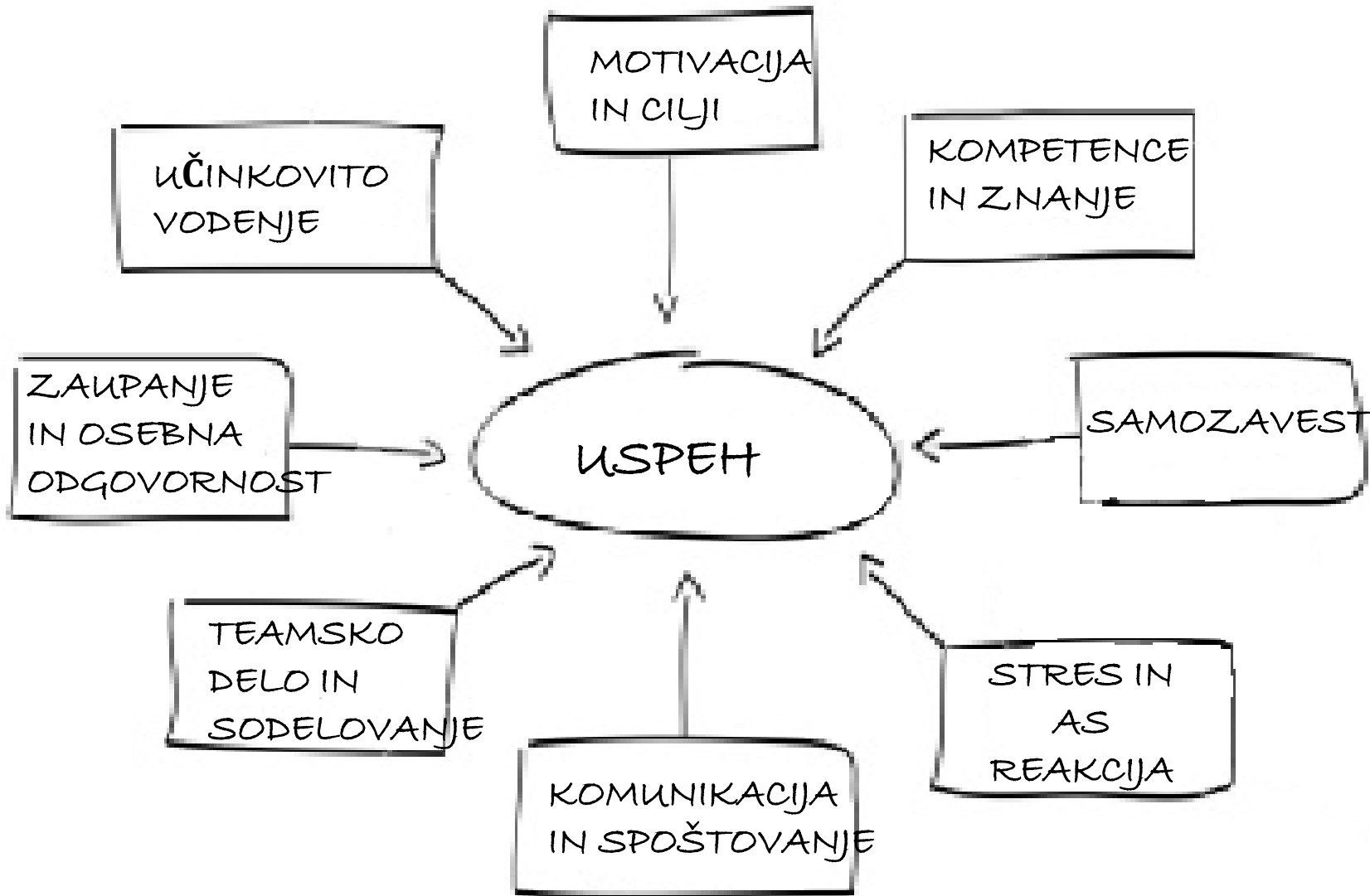


VISOKA STOPNJA ODPRTOSTI POMENI

Posamezniki, ki imajo visoko izraženo dimenzijo odprtosti, so bolj odprti za nove ideje, liberalni, imajo široke interese, so bolj kultivirani, radovedni, domiselni, izvirni, inteligentni, široko misleči in umetniško bolj občutljivi od drugih. Bolj so motivirani za iskanje različnih izkušenj, želijo si novosti, raznolikosti in intenzivnih izkušenj.

Tisti z manjšo izraženostjo te dimenzije pa so navadno manj nagnjeni k razmišljanju o alternativah ter bolj trdno stojijo za svojimi lastnimi prepričanji. So bolj konvencionalni, konzervativni in se raje zadržujejo v bolj domačem, »varnem« okolju. Raje imajo znano, rutinsko in tradicionalno. Odprtost za izkušnje se nanaša tudi na pripravljenost ljudi, da bi se prilagodili v obstoječem vedenju, potem ko so bili izpostavljeni novim idejam ali situacijam





USPEH – OBDOBJE ZRELOSTI? POKLICNA POT

- Zgodbe uspeha
- Zgodbe razočaranja
- Učenje iz napak
- Napake kot priložnost za rast
- Iskanje poti do uspeha
- Trg dela kot bojišče
- Tekmovanje na trgu kot poligon za preizkušanje kvalitete



ZGODBE USPEHA



ROJEN ALI VZGOJEN?





KAJ VPLIVA NA USPEŠNOST?

TEHNIČNE KOMPETENCE

Enostavne za
prepoznati in razvijati

Veščine
Znanje

Nujne za uspeh tima,
a ne zadostne.

VEDENJSKE IN OSEBNOSTNE ZNAČILNOSTI

Težje prepoznavne in
težje za korekcijo

Socialne vloge

Self-koncept

Osebnost

MOTIVACIJA

Zadovoljstvo

Organizacijska

kultura

Močno determinirajo
klimo, zadovoljstvo in
uspeh tima.

STAREJŠI ZAPOSLENI KOT VZORNICI

Dvig organizacijske kulture in vpliv na mlade



Napoleon



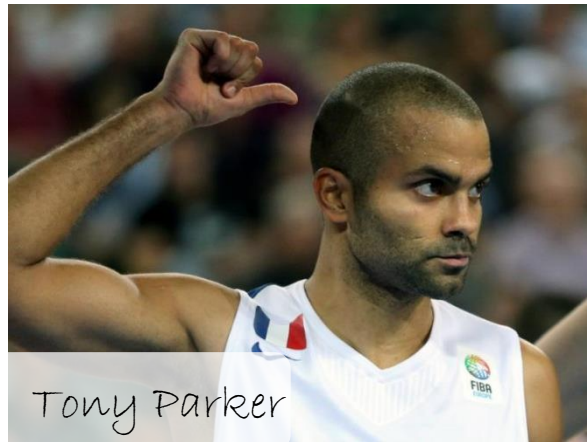
Poglavar



Nelson Mandela



Steve Jobs



Tony Parker





VODENJE LE PRI LJUDEH?



STAREJŠI ZAPOSLENI KOT PROMOTORJI POZITIVNIH LASTNOSTI V PODJETJU



MOTIVACIJA ZA DELO-ZAVZETOST

Ali zares vemo, kakšni so naši cilji?

Kaj si želimo doseči v življenju,
poklicu, poslu, podjetju ?



LOKUS NADZORA

- Se nanaša na individualno percepcijo, kje ležijo vzroki uspeha ali neuspeha v življenju
- Lokus kontrola je prepričanje, da so posledice v življenju rezultati naših aktivnosti (notranji) ali zunanjih razlogov (eksterni)
- Ali verjamete, da vi nadzirate vaše življenje ali pa usoda, bog ali pomembni drugi? Ali ste sami odgovorni za vaše rezultate ali drugi?

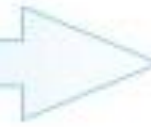


External
Locus of Control



Outcomes outside your control – determined by "fate" and independent of your hard work or decisions

Internal
Locus of Control



Outcomes within your control – determined by your hard work, attributes or decisions

- MOČNO NOTRANJE MOTIVIRANI
- POU DARJAJO TEŽNJO K DOSEŽKOM
- IZRAŽAJO VISOKO OSEBNO ODGOVORNOST IN TRDO DELAJO, DA BI RAZVIJALI SVOJE ZNANJE IN SPOSOBNOSTI
- POSKUŠAJO RAZUMETI, ZAKAJ SO SE STVARI DOGODILE, IN IŠČEJO SPREMEMBE NA BOLJŠE
- IMAJO BOLJ ODPRTE SODELOVALNE STILE VODENJA - SODELOVANJE

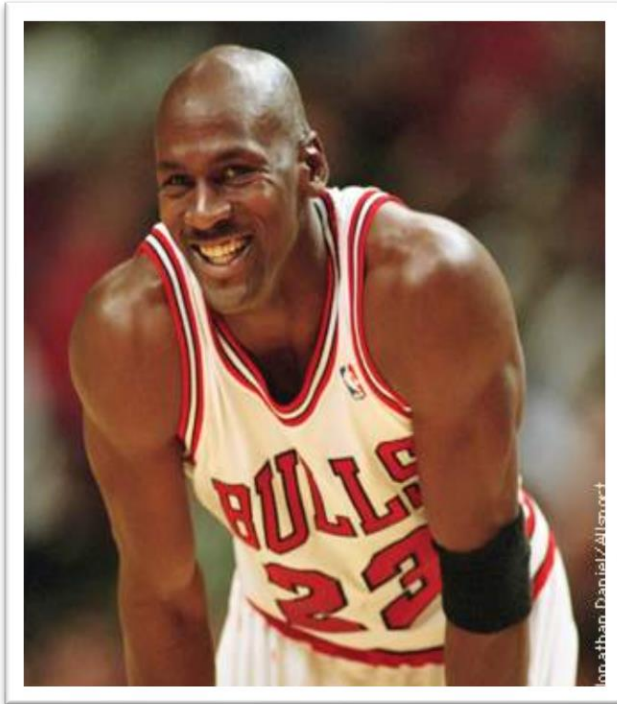


SAMOMOTIVACIJA – OSEBNA ODGOVORNOST

- Samodisciplina
- sposobnost posameznikove samokontrole motivacije
- Zmožnost samostojnega pripravljavanja in motiviranja, brez zunanje spodbude, nadzora ali priganjanja
- Uspešni ljudje imajo visoko samomotivacijo
- Zmožnost odlaganja potreb



VZTRAJNOST



I`ve missed more than 9.000 shots in my career. I`ve lost almost 300 games. Twenty-six times I ve been trusted to take the game winning shot and missed. I`ve failed over and over and again in my life. And that is why I succeed.



WHAT MATTERS MOST
IS HOW YOU SEE YOURSELF.



SAMOZAVEST
Starejši
zaposleni

SEM, KAR VIDIM
IN
VIDIM, KAR
HOČEM BITI.

ZMAGOVALEC IN
PORAŽENEC

POSTAVLJANJE CILJEV

S

SPECIFIČNI

M

MERLJIVI

A

DOSEGLJIVI

(attainable)

R

USTREZNI

(relevant)

T

ČASOVNO DOLOČENI

(time-bound)

E

EVALVIRANI

R

ZAPISANI

(recorded)

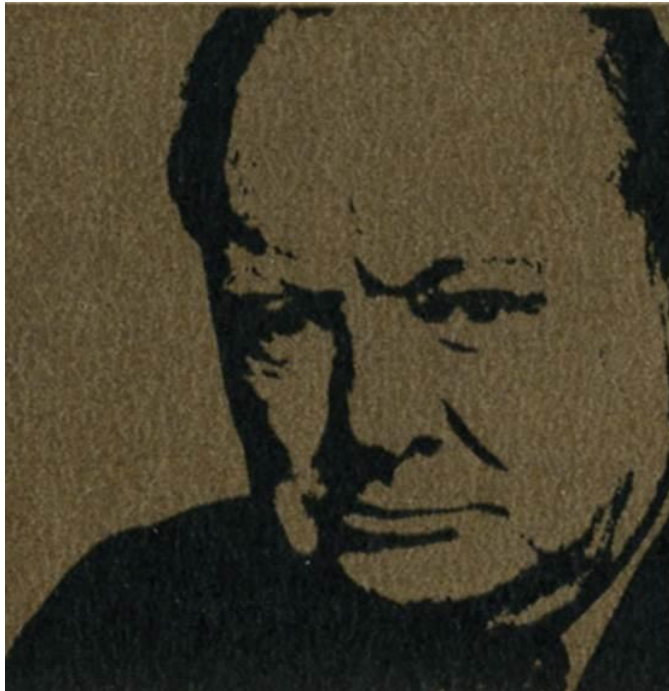
FEEDBACK
MOTIVACIJA
SAMOZAVEST
SAMOKONTROLA



I GIVE 100% AT WORK

10%	MONDAY
35%	TUESDAY
30%	WEDNESDAY
20%	THURSDAY
5%	FRIDAY





The price of
greatness is
responsibility.

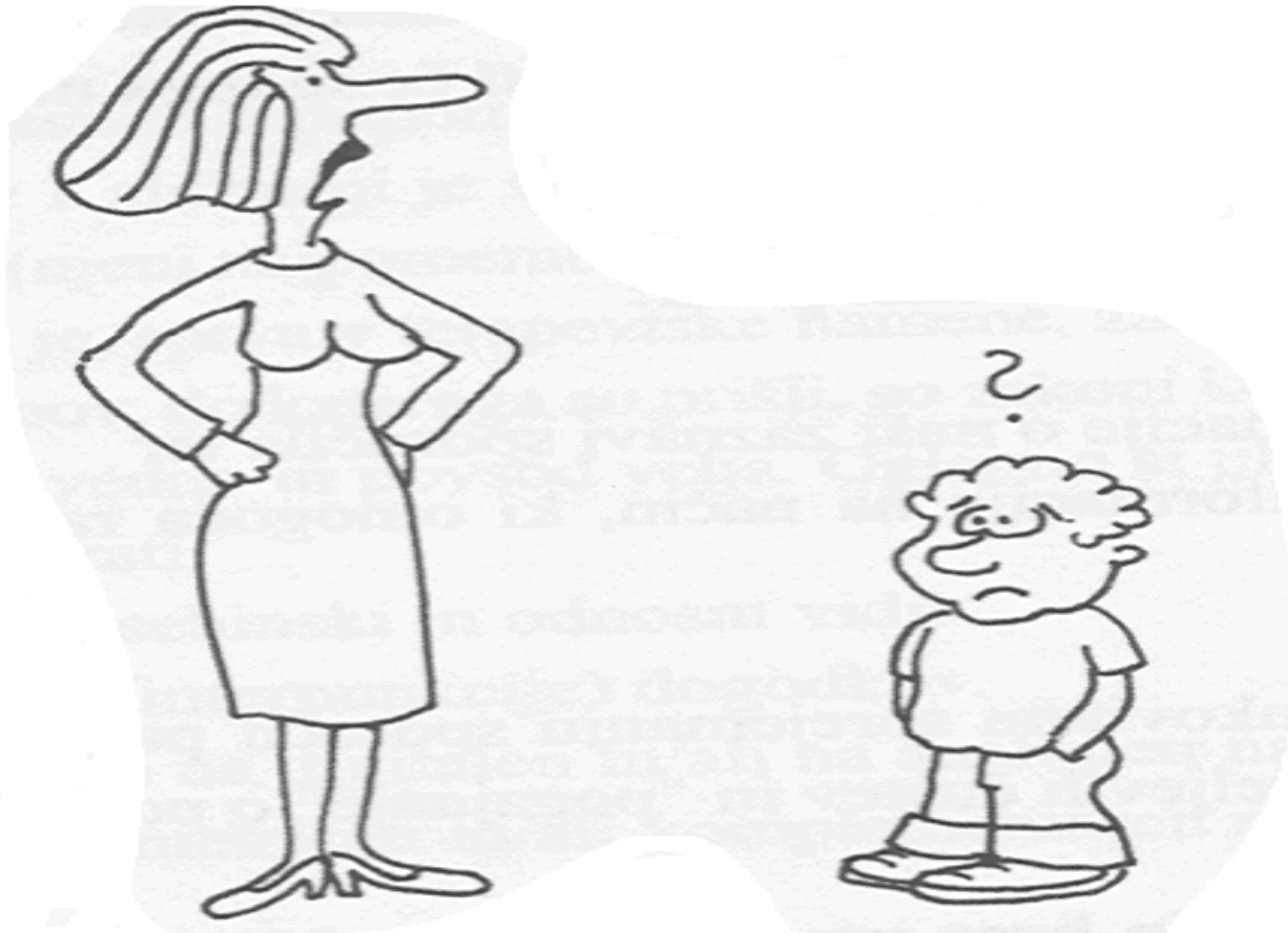
Winston Churchill



DVIG ODGOVORNOSTI PRI MLADIH



RAZVOJ KOMUNIKACIJSKIH SPRETNOSTI– SPRETNOSTI POSLUŠANJA IN SPOROČANJA

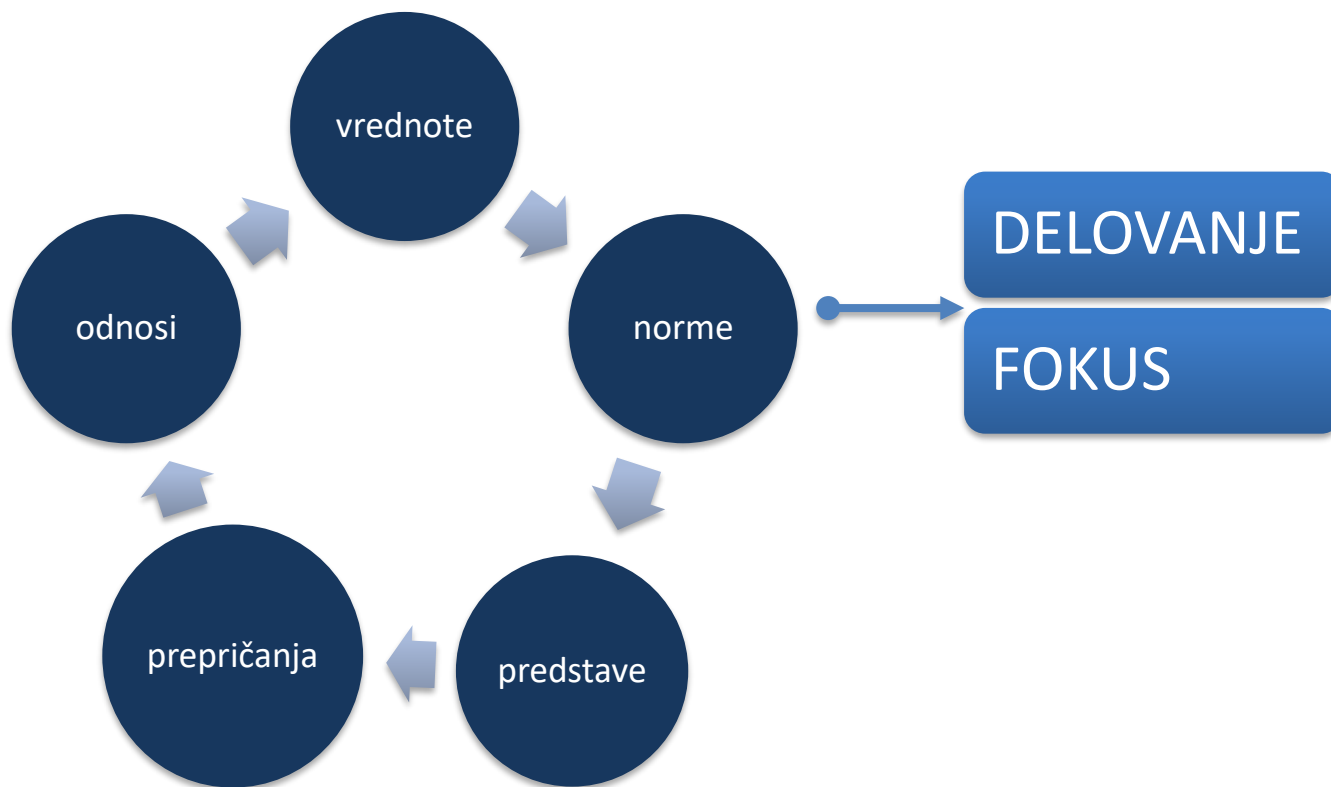


***Da ti bo jasno, pamž nesramni, kaznujem
te samo zato, ker te imam neskončno rada!!***

»Organizacijska kultura je vzorec skupnih temeljnih predpostavk, ki jih je skupina vzpostavila, ko se je učila spopadati s problemi prilagajanja navzven in povezovanja navznoter, in ta vzorec se je izkazal za dovolj dobrega, da ga je sprejela, zato po tem vzorcu naučijo nove člane, kako naj dojemajo, mislijo in čutijo v odnosu do teh problemov.«



ORGANIZACIJSKA KULTURA



nezavedno

zgodovina

identiteta

OBLIKOVANJE ORGANIZACIJSKE KULTURE

1

ustanovitelji



2

gospodarsko in
družbeno okolje



3

dejavnost



UČINKI ORGANIZACIJSKE KULTURE





VPLIV NA USPEŠNOST ORGANIZACIJE

kultura

USPEŠNOST

POMEN STAREJŠIH VZORNIKOV: MOČNA KULTURA

Močna kultura

- sprejemanje vrednot
- večji pritisk

Merjenje

- vprašalniki vrednot

MOČNA KULTURA = VEČJA USPEŠNOST (VPLIV USTREZNIH VZORNIKOV)

- skupno določanje ciljev
- višja motivacija
- lažje učenje
- internalizacija kontrole članov



MOČNA KULTURA ≠ VEČJA USPEŠNOST

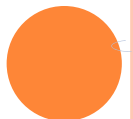
- usmerja člane v napačno smer
- odvratanje pozornosti od sprememb
- preprečevanje uvajanja inovacij





PRILAGODLJIVA KULTURA

interpretira signale iz okolja ter na podlagi tega uvede take spremembe znotraj organizacije



Smernice pri uvajanju digitalizacije:



Atraktivna predstavitev prednosti digitalizacije

Odstranjevanje strahov pred neznanim

Uporaba vzornikov pri uporabi digitalnih pripomočkov

Uporabniško prijazna izkušnja za starejše zaposlene

Smernice pri uvajanju digitalizacije:



Narediti učenje zabavno in prijetno.



Smernice pri uvajanju digitalizacije:

Razvijanje motivacije za sprejemanje digitalizacije

Spodbujanje odprtosti za novosti skozi različne delavnice



Uporabniško prijazna izkušnja
za starejše zaposlene



Smernice pri uvajanju digitalizacije:



Uvajanje učenja in opogumljanja s strani mlajših na poti osvajanja digitalizacije: Mlajši prispevajo strast, starejši pa znanje in izkušnje



HVALA ZA POZORNOST!



WWW.MATEJTUSAK.SI

PRIJETEN DAN ŠE NAPREJ