



Šola za ravnatelje

Voditi od doma ali kako upravljati normalna doživljanja in reakcije na nenormalno situacijo

mag. Peter Markič, univ. dipl. psih., višji predavatelj Šole za ravnatelje in član republiške enote za psihosocialno pomoč

Ključne besede: vodenje, komunikacija, izolacija, odnosi, koronavirus

Uvod

Korona situacija je nekaj povsem novega za vse nas. Prinaša nekaj gotovega in veliko več negotovega. Biti doma pomeni biti zdrav – to je največ, kar lahko storimo zase in za druge. Vsaka nova situacija zahteva od nas določeno spremembo. Drugače načrtujemo in izvajamo naše delo in prosti čas.

Tudi mene je malo presenetilo. Prvi teden sem prebrodil v zelo zagnanem in delovnem vzdušju. Moje delo je potekalo drugače, tako vsebinsko kot organizacijsko. Delal sem zelo neorganizirano. Več je bilo skakanja z ene naloge na drugo. Ves dan sem nekaj brskal. Beležko za zapisovanje idej sem imel na pisalni mizi, jedilni mizi in na nočni omarici. Zdaj se počasi organiziram.

Delo od doma in izolacija

Raziskave kažejo, da so posledice izolacije predvsem negativne. Kažejo se v strahu, jezi in negativnih mislih. Največ k temu pripomorejo dolgočasje, pomanjkanje preverjenih informacij, strah pred pomanjkanjem osnovnih potrebščin, finančna izguba, stigma, šikaniranje, kratka občutek, da situacije ne obvladujemo. To povzroča stres. Kaj lahko storimo?

Na prvo bojno črto spada zavedanje, da je umik iz javnega življenja nujen, z njim pomagamo sebi in drugim, saj s tem zmanjšujemo možnost okužbe. S tem osmišljamo naše ravnanje, to postane vrednota, od teh pa živimo. Altruizem je zelo aktualen.

Druga rešitev je umik v dejavnost, rutino in strukturo, ki nam nudijo predvidljivost in zmanjšujejo negotovost. To je tisto, kar lahko sami naredimo za izboljšanje stanja.

Preko socialnih omrežij vzdržujemo stike z drugimi ravnatelji. Nismo sami.

Kakšno vodenje zahteva delo od doma? Srž vodenja je skrb zase in za druge, kar pomeni:

- drugačno organizacijo dela, to nam je najprej jasno, a ni dovolj,
- še več pozitivnega razmišljanja in zaupanja vase ter v druge kot običajno,
- okrepljeno pozornost in posluš za težave drugih.

Orodje za to pa je komunikacija, ki mora biti bolj pogosta, precizna in empatična.

Sodelavci so v središču naših prizadevanj. Z njimi delamo tako, kot želimo, da oni delajo z otroki.

Želimo, da so sodelavci čimbolj samostojni in neodvisni. Tisti, ki so bili to že prej, bodo zdaj še bolj, oni drugi pa še manj. Enako velja za delavnost, proaktivnost in še marsikaj.

Priporočeni organizacijski ukrepi:

- Jasna struktura delovanja organizacije, ve se, kdo kaj dela in zakaj, vloge v skupini so jasne.
- Dogovorimo se za način in pogostost odgovarjanja na elektronska sporočila. Redno odgovarjamo na vsa sporočila, v istem dnevu, znotraj dogovorjenega delovnega časa. S tem sporočamo, da smo organizirani, kar želimo in pričakujemo tudi od svojih sodelavcev.
- Sestanke obdržimo, so redni, krajši in potekajo po elektronski poti. Ljudje potrebujemo informacije, s tem zmanjšujemo negotovost.
- Povratne informacije so še bolj redne. Pohvala redna, kritika v obliki sendviča.

Štejejo samo odnosi

Spremenilo se je vse, zakaj bi bili odnosi izjema. Večja je skušnjava, da nam sodelavci, ki so nam že sedaj šli malo na živce, postanejo še bolj nemogoči. Sedaj je čas za večjo strpnost in potrpljenje. Vsak človek je vstopil v ta čas s svojim nahrbtnikom težav, ki je sedaj postal še težji. Zdaj ni čas za kuhanje starih in netenje novih zamer zaradi naše različnosti.

Upoštevati moramo še pomanjkanje komunikacije v živo, s katero smo prej sproti razčistili nesoglasja. Z vsemi tehničnimi pripomočki se je ne da povsem nadomestiti. Zapisana beseda je lahko drugače razumljena kot tista, izrečena v živo, kjer imamo na voljo še nebesedno komunikacijo, ki, kot veste, sestavlja več kot 90 % naše komunikacije.

Spremenili so se tudi odnosi v naših družinah. Več je skrbi za tiste okoli nas, še bolj pa za naše bližje, ki niso okoli nas. V tem času imamo več vlog, ki so se spremenile. Nismo samo ravnatelji, učitelji ali vzgojiteljice, ampak tudi možje, žene, starši in otroci. Lahko pride do konflikta med temi vlogami. Oteževalna okoliščina je tudi v tem, da vse te vloge potekajo na omejenem prostoru našega bivališča. Učitelji morajo zaposliti svoje učence, ob tem pa so mnogi učitelji tudi v vlogi staršev šoloobveznih otrok, od katerih se na drugi strani pričakuje, da bodo



pomagali svojim šolarjem. Od doma delajo tudi naše žene ali možje, zaradi česar si moramo deliti tudi osnovna domača opravila.

Tudi delo od doma si vsak razlaga malo drugače. Ne moremo vseh soditi po sebi, niti glede zagnanosti niti glede sprejemanja in pripravljenosti za učenje drugačnih oblik komuniciranja med seboj in z otroki. Naše napotke sodelavci včasih doživljajo drugače, kot smo si sami zamislili. Ravnatelji ste že v normalnih časih doživljeni kot: »Spet si nekaj izmišljuje.« Zakaj bi bilo zdaj drugače? Razlika je na obeh straneh komunikacijske poti. Vsi smo v nenormalni situaciji. Razmislimo, kaj nam pošiljatelj sporoča, in šele potem ocenimo sporočilo. Veliko nejasnosti odpravijo tudi dodatna vprašanja in pojasnila – »nespameten reagira na prvo žogo, pameten pa vpraša, če ne razume.«

Odnosi s sodelavci postanejo bolj podobni družinskim. Ustvarjamo varno okolje, kjer so dovoljene tudi napake, o njih govorimo kot o priložnosti za učenje brez obtoževanja in obsojanja. ~~Bolje kot smo svoje sodelavce pripravljene sprejeti~~ ~~Čim bolje so sodelavci sprejeti,~~ boljši so odnosi. Večje je medsebojno zaupanje. Zaposleni od ravnatelja pričakujejo več razumevanja kot običajno. Zdaj bolj rabijo mammo kot neobčutljivega birokrata.

Napačnih odločitev ni

Odločanje je še vedno naš vsakdanji kruh. Normalno je, da nas je strah, da čutimo stisko in da se sprašujemo kako reagirati. Povsem na mestu je tu skrb, če smo storili vse in prav. Postavljeni smo pred še več odločitev kot običajno. Pa saj veste, napačnih odločitev ni. Vedno se odločamo na osnovi informacij, ki jih imamo v danem trenutku. Če se potem izkaže, da bi se lahko odločili bolje, še ne pomeni, da smo se odločili narobe. Šteje samo, kaj se iz tega naučimo. Večina naših odločitev ni življenjskega pomena, »napačne« odločitve običajno niso življenjsko usodne.

Razmišljajmo pozitivno

Situacija je taka, kot je. Vse, kar lahko storimo, je, da upoštevamo napotke in razmišljamo pozitivno. Odločimo se, kaj bomo sejali – vihar ali mirno ozračje. Na koncu bo vse dobro, v to sem povsem prepričan. Bodimo solidarni, saj smo že večkrat dokazali, da znamo stopiti skupaj. Vaša kolegica ravnateljica mi piše: »Krizna situacija nas uči, da s skupnimi močmi zmoremo premagati/narediti še več. Le pravil se moramo držati!« Ne pozabimo, zdržati je treba, tole bo še nekaj časa trajalo.

Prišel bo dan potem

Kaj pa bo potem? Nikoli več ne bo tako, kot je bilo. Gotovo bomo prevrednotili vrednote. Vsaj nekaj časa bomo imeli občutek, kaj zares šteje, nekaj velja, kaj nas dela ljudi. Ampak o tem bomo razmišljali potem.



Šola za ravnatelje

NE POZABIMO: VIRUS DELUJE TUDI NA NAS.

Viri:

Babnik, K. 2020. »Sodelovanje, potrpežljivost, strpnost in solidarnost«.

<https://psihologijadela.com/2020/03/18/sodelovanje-potrpezljivost-strpnost-in-solidarnost/>

Bizilj, S. 2020. »Delo na daljavo: vloga vodje je kot vloga starša«.

<https://psihologijadela.com/2020/03/20/delo-na-daljavo-vloga-vodje-je-kot-vloga-starsa/>

Dyregrov, A. 2020. »How to cope with quarantine«.

<https://psihologijadela.com/2020/03/16/kako-si-zaposleni-organiziramo-zivljenje-ko-moramo-ostati-doma-v-izolaciji-priporocila-psihologov/>

Pavlovič, S. 2020. »Virus in delo od doma – nič lažjega«.

<https://psihologijadela.com/2020/03/13/virus-in-delo-od-doma-nic-lazjega/>