



A munkahelyi közösségek egyik legfontosabb jellemzője, hogy a közösségformáló erők általában nem érzelmi viszonyok, hanem érdekek. A munkahelyen előbb ilyen érdekkapcsolatok születnek, s igen kevés esetet kivéve, általában nem is fejlődik tovább ez a viszony. Ugyanakkor a munkahelyi közösségben igen értékes lelki kincsek találhatóak, ha annak tagjai motiváltak abban, hogy saját egójukat legyőzzék.

A munkahelyi közösségek célja elsősorban az értékteremtés, amelynek következtében a munkavállaló is részesül a megteremtett érték valamilyen hányadából. Amennyiben a munkahelyi közösség képes összehangolni, hatékonyra tenni tevékenységét, akkor nagyobb az érték, nagyobb a részesedés, ellenkező esetben az értékből való részesedés igazságtalanul is alakulhat. Melyek azok az értékek, amelyek gazdagíthatnak, ha egy munkahelyi közösség helyesen van irányítva?

A csapatszellem

A csapatszellem minden magára valamit is adó munkahely címerére ki van írva, azonban valódi mivoltával igen kevesen vannak tisztában. A csapatszellem egy munkahelyi közösség azon képessége, ahogy tagjainak erősségeit a leoptimálisabban tudja kihasználni az értékteremtés hatékonyságának érdekében. A legtöbb munkahelyen sajnos ez nem így van, az vezet, akinek a legnagyobb a hangja, vagy a legagresszívabb, és nem az, aki ismeri a döntés helyes mechanizmusait, vagy képes legjobban mozgósítani a beosztottakat a cél érdekében. A legtöbb munkahelyen a részesedés növekedése érdekében helyezkedés történik és nem csapatmunka. A csapatszellem akkor fénylik egy cégnél, ha a kreatív ember tervez, és nem az akinek diplomája van hozzá, ha az a vezérigazgató, aki a cégben hisz, és nem a prémiumában, ha az HR-es, aki empatikus, jó emberismerő, aki képes erőt adni az embereknek és nem az, aki mindenáron a főnöknek akar megfelelni a beosztottak kárára. Akinek jó a figyelme és tud koncentrálni, de kicsi a végzettsége, jól működik majd egy gépsor mellett. Sok-sok mindent lehetne mondani a csapatszellemről, de a lényeg, hogy egy jól működő cégnél az egyének erősségei vannak a legjobban kihasználva. Mindig mosolygok, amikor a cégek hasztalan csapatépítési tréningekre viszik a beosztottakat, ahol óvodás gyakorlatokat hajtanak végre, a saját valóságukat viszont nem ismerik fel. A csapatszellem kialakítása ugyanis nem elsősorban a beosztottak felelőssége, hanem a vezetőké. A beosztottak legnagyobb erénye ebben az együttműködési képesség, azonban ezzel van általában a legkevesebb gond, hisz mindenki szereti csinálni, amiben erős, amit elismernek mások is.

Felelősség

Az ember felelős a tevékenységének gyümölcséért, hiszen azt egy másik ember fogja használni, fogyasztani. A vezető ezen túl felelős a cég érdekeinek érvényesüléséért, ugyanakkor felelős a beosztottak érdekeinek, szükségleteinek kielégítéséért is. Felelősnek lenni nem annyit jelent, hogy aggódni az említett célok érvényesítéséért, hanem biztosítani minden feltételt annak teljesüléséért, illetve megoldani, elhárítani minden akadályt, amely a célok teljesülését akadályozzák. A legtöbb vezető csak a felelőségek oda-vissza történő hárítására képes (a főnök követelményeit a beosztottakra hárítja, a beosztottak szükségleteit a főnökre). Felelős beosztott úgy gondolkodik helyesen, ha abban a tudatban él, hogy munka eredménytelensége őt terheli, így latba veszi lehetőségeit és képességeit, amit meg tud tenni meg tesz magától, amit nem tud megtenni, azt időben jelzi a vezetőjének. A felelős vezető úgy gondolkodik, hogy bármelyik beosztott bármit helytelenül tesz, azért is ő a felelős, ezért rendszeresen információt szerez a beosztott munkájáról, a beosztott munkavállalói képességének alakulásáról és gondoskodik, hogy a beosztott munkaereje, képessége folyamatosan képes legyen megújulni.

Uralkodási képesség

A vezetők egyik fontos erénye, ha képesek megfelelően irányítani, koordinálni beosztottakat. Az uralkodás típusa függ attól, hogy a beosztottak milyen jellegű uralkodásra képesek helyesen cselekedni. Az ún. finom menedzsment eszközökkel élő vezetők elsősorban motivációkkal érik el, hogy beosztottaik optimálisan dolgozzanak (dicséret, jutalmazás, stb.), míg durva menedzsment nem riad vissza az elmarasztalástól, sőt a büntetéstől sem. A legjobb vezető az, aki képes úgy irányítani a beosztottait, hogy azok az ő távolléte esetén is képesek a vezető szellemében cselekedni. Ennek érdekében a vezetőnek többször egyértelműen ki kell nyilvánítani vezetői akaratát és elvárásait, miközben ez mellé nyilvánvalóvá kell tennie döntési mechanizmusát. A legjobbak mindezt úgy képesek megvalósítani, hogy a durva menedzsment eszközöket sem kell használniuk, hanem a munkavállalót érdekelté teszik a helyesen végrehajtott folyamatokban.

Szolgálatra való képesség

Beosztottak és beosztott vezetők számára egyaránt fontos, hogy elismerjék maguk fölött álló erőt, hatalmat. Megnyírbálódik az egó, ha ezt valaki tiszta szívből képes belátni, mert abban a pillanatban megszűnik az a hamis Én-képzet is, hogy én vagyok a világ közepe és teteje. Aki képes szolgálni, az befogadó, aki uralkodni is képes, az teremtető, a kettő együtt alkalmassá teszi az embert az együttműködésre, hiszen az együttműködésben hol domináns, hol alárendelt szerepben van az ember. Az együttműködő emberből kiürülnek a negatív érzelmek (fájdalmak: harag, irigység, stb.) és erősödik benned a szeretet.

Csupán néhányat soroltam fel a munkahelyi közösségben megélhető, megtanulható aspektusok közül, de a felsoroltak a legfontosabban mind közül. Sok ezoterikusnak van egy munkahelyi énjé, amelyben e világi életet él, és van egy ezoterikus énjé otthon, ahol

Munkahelyi közösségek

Írta: Administrator

2011 május 30. (hétfő) 09:03 - Utoljára frissítve 2011 május 30. (hétfő) 09:08

megjátszhatja a szentek szentjét. Arra tanítalak, hogy te ne ilyen legyél, a munkádban is megtalálhatod azt a célt, azokat a kincseket, amelyben közelebb kerülhetsz Istenhez. Lehetsz hentes, cipész, vagy varrónő, sok isteni aspektust leszel képes megtanulni, ha ezeket tudatosan kezeled. Ha így teszel akkor is előrébb leszel Isten országában, mint a képmutató ezoterikus, ha nem volt korábban semmilyen előképzettséged a lélekről.