Microsofti uuring näitab, millega saavad ülemused ülekoormatud töötajaid aidata

5 aastat tagasi - 07.09.2021 Autor: AM

Ligi pooled töötajatest tahavad järgmise aasta jooksul suure karjäärimuutuse teha. Need andmed pärinevad Microsofti uusimast töötrendide indeksi aruandest, mis uurib lähemalt 30 000 töötaja tegevusi ning Microsoft 365 ja LinkedIni andmeid.

Viimase pooleteise aasta jooksul on paljud pidanud toime tulema stressiga, mis kaasnes ülemaailmse pandeemiaga. Töötamine ja tööl käimine tekitas raskusi, üle poolte töötajatest (54%) tundsid, et nad on ülekoormatud. Kohtumiste, meilide ja sõnumite arv tõusis samuti märkimisväärselt peale kodukontoritesse minekut.

Juhatajad ja suuremad juhid on aga palju paremini hakkama saanud. 61% juhtidest leiavad, et neil läheb praeguses olukorras hästi – on 23 protsenti kõrgem rahulolu kui neil, kellel pole otsustamise võimu. Uuring näitab, et see võib olla just sellepärast, et vanemtöötajatel on suurem tugivõrgustik ning ilmselt ka rohkem puhkusepäevi.

Millega saavad ülemused oma töötajaid aidata ja motiveerida?

Siin on paar nõuannet Microsoftilt, mida meeskondade juhid saavad kasutada, et aidata oma liikmetel taastuda.

1. Julgusta inimesi aega maha võtma. Julgusta mitte ainult puhkusele minema, vaid tee selgeks, et see on võimalus tööst täielikult eemalduda. Näita eeskuju: võta töölt vabu päevi ja ütle oma meeskonnale, et oled täielikult *offline*. Kui kavatsed puhkust kodus veeta, siis ära karda seda oma meeskonnale öelda ja ole täpselt samamoodi arvutist eemal, nagu oleksid Maldiividel. See annab meeskonnale indu sama teha.

2. Kasuta eemal oldud aega, et oma juhtimisstiili üle mõelda. On selge, et inimesed tunnevad end väga ülekoormatuna. Juhid, kes muretsevad oma töötajate tunnete pärast, saavad uues hübriidses töömaailmas paremini hakkama, kui need, kes ainult töötajate produktiivsust jälgivad. Üleminek empaatilisema juhtimise peale võib olla harjumatu vanema põlvkonna töötajatele.

Kõik algab lihtsatest vestlustest, näiteks küsides töötajatelt, kuidas neil läheb. Kuulamine on oluline. Paindlik lähenemine on samuti tähtsam, kui kunagi varem. Tuleb julgustada inimesi tööpäevale võimalikult mittelineaarselt lähenema – leides aega loomadega jalutamiseks, laste eest hoolitsemiseks ja enda tervise jaoks – see aitab tasakaalu säilitada.

3. Soovita erinevaid koolitusi. Kui saabub rahulikum periood, siis on see väga hea võimalus julgustada oma meeskonda viimast võtma õppimis- ja koolitusvahenditest, mis neil olemas on. Anna oma meeskonnale teada kursustest, mis on sulle kasuks tulnud – eriti need, mis kaitsevad ja säilitavad vaimset heaolu.

4. Kasuta andmete mõju. Kontorirakendused aitavad töötajatel ühendust hoida ja pakuvad andmepõhist statistikat, mis aitab neil välja lülituda ja oma tervisele, heaolule ja isiklikele eesmärkidele keskenduda.

5. Ole läbipaistev kontorisse tagasituleku osas. Ühelgi ettevõttel pole ideaalse hübriidse töökeskkonna loomiseks kõiki õigeid vastuseid. Veenduge, et inimesed oleksid teadlikud mitte ainult juhtkonna ja meeskonna tehtud otsustest, vaid andke neile ka teada, kuidas otsuseid tehakse – rääkige selgelt, kuidas ettevõte oma töötajate jaoks olemas on. Suvelõpul on kontorisse naasmine suurim probleem iga töötaja peas, seega avatud ja selge suhtlus aitab lahendada neid muresid.

Loe lähemalt töötrendide indeksist. Lisainfot uutmoodi hübriid-töö kohta leiad siit: “Hybrid Work: A Guide for Business Leaders”

- Uudised
- Lahendused

- Lahendused

Pilt

