



HFDA Academy: New View

Ha elfogyna a lendület: motiváció és közösségépítés

dr. Görözdi-Nagy Eszter

Hogyan segítsünk magunkon válság idején?

A vírusjárvány okozta válsághelyzet egy eddig sohasem tapasztalt, nehézségekkel teli élethelyzet elé állította az embereket, figyelembe véve annak szakmai és magánéleti vonatkozásait is. Teljesen természetes ilyenkor az ijedtség vagy a zavarodottság érzése, de nagyon fontos minél hamarabb átgondolni a lehetőségeket: mit lehet tenni annak érdekében, hogy a vállalat a lehető legkisebb veszteséggel vészelve át a kialakult időszakot?

Tervek készítése

A minél korábbi döntéshozatal és új iránymeghatározás növeli a vállalkozás újratervezési, továbbá a veszteségek minimalizálásának esélyeit. Ez egy nem mindennapi helyzet, így nem mindennapi megoldások szükségesek. Az elsődleges cél most a károk csökkentése, valamint a lehetőségek növelése, így kizárólag ezeket szükséges szem előtt tartani.

A megváltozott gazdasági helyzet új menetrend kialakítását követeli meg. Eleinte a napról napra, majd a hétről hétre történő tervezés jelenthet megoldást ezekben a nehéz és bizonytalan időkben, majd ha már ezek is jól működnek a cégek átállhatnak a hónapról hónapra való tervezésre. Egy olyan helyzetben, amikor a személyes döntések mellett kívülálló okok is befolyásolják a mindennapok alakulását, képtelenség a korábbi tervek szerint haladni. Az apró, reális és konkrét célok kitűzése segíthet megadni a haladás, valamint a szabályozás érzését. Ezzel elkerülhető a kontrollhiány lelemlőző érzete is, amelynek köszönhetően megmaradnak a jól működő munkafolyamatok is. Az aktuálisan legnagyobb számító problémák sorba állítása a feladatok prioritizálásában is segítség, valamint fontos az is, hogy a fókusz a legsúlyosabb nehézségek megoldásán maradjon. A lépésről-lépésre történő haladás segíthet abban, hogy egyszerre csak egy problémával kelljen a vállalkozásnak megküzdenie.

Az összes érintett bevonása a válságkezelés menetébe

A helyzet mindenkit nehezen érintett, ezért egyetlen vállalkozás vagy gazdasági szereplő sem egyedüli elszenvetője a történeteknek. A körülmények őszinte ismertetése, a tényekre való hagyatkozás, a felmerült ötletek, lehetőségek, valamint a megoldási javaslatok felvázolása hozzájárulhat a megfelelő kommunikáció kialakításához. A különböző munkakörben dolgozó munkavállalóknak különböző nézőpontjaik lehetnek, amelyek hatalmas segítséget jelenthetnek egy olyan átfogó helyzet kezelésében, mint amilyen a mostani is.

Az érintettek eltérő érdekeinek és igényeinek figyelembevételével kidolgozható egy olyan megoldási csomag, amely minden részvevő számára járhat nyereséggel, ugyanakkor a megváltozott gazdasági helyzet miatt mindenkit érnek károk. A legfőbb cél az, hogy az egy főre jutó nehézség a lehető legkisebb legyen. Abban az esetben, ha a kihívások áthidalása csapatfeladat lesz, minden érintett számára saját érdekké válik a megoldás, ezzel pedig csökken a munkavállalók tehetetlenség és haszontalanság érzése, amely a fellépő keresletcsökkenés miatt egyre gyakoribb a dolgozók között. A javaslatok közös kidolgozása, a nagylétszámú megbeszélések és az intézkedések kollektív bevezetése mind hozzájárulhatnak ahhoz, hogy azt érezhesse mindenki, hogy nem csak magáért, hanem a csapatért is dolgozik.

Az egyértelmű és nyílt kommunikációval elkerülhetőek a félreértések az adott helyzetet illetően, valamint ennek köszönhetően könnyebben adaptálhatóak lesznek a meghozott döntések is. A munkavállaló sokkal elkötelezettebb, ha érti a folyamatok hátterét, ismeri továbbá az érveket és ezeknek megfelelően el tudja dönteni, hogy tudja-e követni őket, vagy sem. Egyetlen döntés sincs kőbe vésve, ezért mindig van lehetőség a nem kifejezetten előnyös döntések megváltoztatására is. A kialakult szituáció mindenkit váratlanul ért, egyetlen szereplő sem volt erre felkészülve és senki sem tud biztosan működő javaslattal előállni. Nincs rossz döntés, csak olyan, amely nem váltotta be a hozzáfűzött reményeket.

Sikerélmény fenntartása

A munkavállalók motivációját nagyon nehéz fenntartani egy ilyen rendkívüli helyzetben, könnyen szorongóak, demotiváltak lesznek. Véleményem szerint egy cég annyit ér, amennyit bármelyik munkavállalója. Amint újraindul az élet, ismét nélkülözhetetlen lesz az általuk nyújtott munka. Éppen ezért nagyon fontos a munkavállalói motiváció fenntartása, amelyre remek megoldást jelent, ha ők is lehetőséget kapnak a döntéshozásra. Így megadhatjuk az az érzést, hogy a döntések nem a fejük felett születnek és úgy fogják érezni, hogy ők is hozzájárulhattak a vállalkozás jövőjéhez, így sikerélményhez jutnak. Emellett fontos motivátor a teljesítményértékelés is. Ilyenkor nem a sikereket érdemes jutalmazni, hanem magát a pusztán erőfeszítést az elvégzett munka eredményétől akár függetlenül is, hiszen ezzel fenntartható annak az érzése, hogy van értelme dolgozniuk.

Segítségkérés

Habár a megváltozott körülmények között nehézséget jelent további kiadások vállalása, egy szakképzett tanácsadó olyan nézőponttal, tapasztalattal és megoldási javaslatokkal nyújthat segítséget, amelyek hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a vállalkozás könnyebben vegye a felmerült akadályokat.