sloneek

Hybridní fungování týmů

Výzvy i výhody spojené s hybridním stylem práce včetně kontrolního checklistu

#1

Úvod

Práce na dálku je v posledních letech stále populárnější a s pandemií covidu-19 se stala novou normou. Samozřejmě tedy tam, kde na dálku pracovat lze. Mnoho společností se tomuto novému pracovnímu prostředí, kdy zaměstnanci pracují jak v kanceláři, tak z domova, snaží přizpůsobit a hledá model, který bude dávat ekonomicky, lidsky i kulturně smysl (všem). Nový normál, respektive hybridní model práce, má bezesporu celou řadu výhod, ale přináší také některé nové překážky, s nimiž si budeme muset poradit.

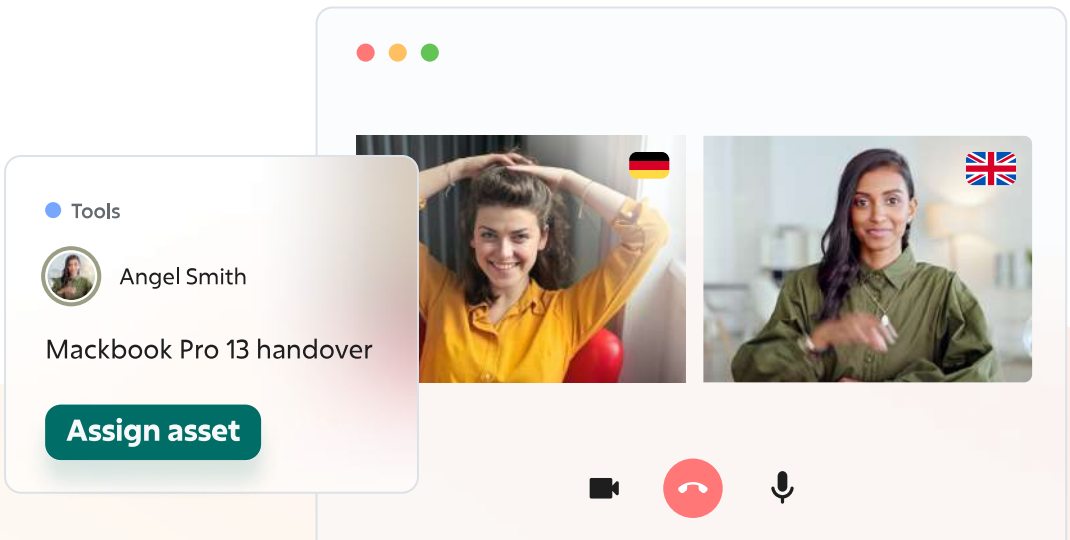
V tomto e-booku se do tématu ponoříme hlouběji a podíváme se na data, která k hybridnímu stylu práce máme k dispozici, a na to, jaké přinášejí závěry. Je na místě dodat, že full-remote styl práce tento e-book nemá kapacitu pokrýt a věnovat se mu proto nebude. Třeba příště. :)

Nejen českým byznysovým prostředím se nesou debaty, jak hybridní model správně nastavit a která forma je ta nejlepší. Zdali jsou to dva dny práce remote a tři dny v kanceláři, nebo naopak. A je lepší, aby to byly pondělí a pátek remote? Nebo raději úterý a čtvrtek, aby se to hezky střídalo? Nejupřímnější odpověď vzhledem k míře poznání pro tuto chvíli je, že spíše nevíme. Respektive, že samotná distribuce či poměr není ta nejpodstatnější otázka.

Šimon Steffal

Obsah

- Úvod
- Výzvy spojené s hybridním stylem práce
- Výhody hybridního stylu práce a možné postupy pro toto prostředí
- Závěrečný checklist

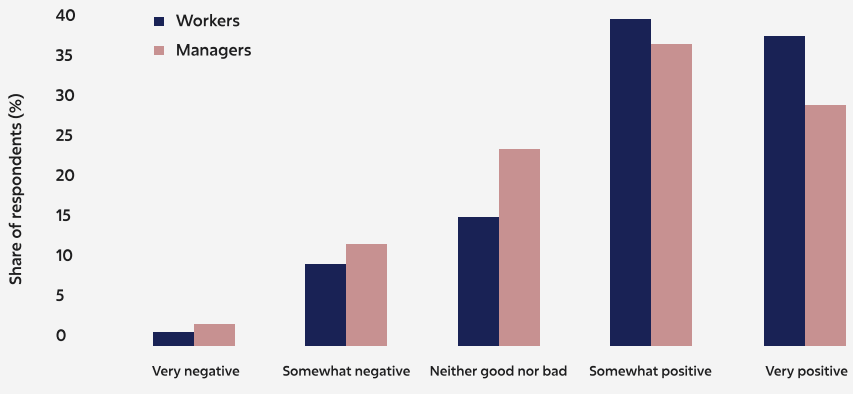


Data z průzkumu od Gallupu celkem jednoznačně hovoří o tom, že hybridní práce se v roce 2022 zvýšila, a očekává se, že v roce 2023 bude tento trend pokračovat a podíl se zvýší na 55 % (tam, kde je remote práce možná). To koresponduje s preferencemi lidí - 60 % z nich si přeje dlouhodobé hybridní pracovní uspořádání. Zdá se, že tam, kde je remote práce možná, je kompletní návrat na pracoviště vysoce nepravděpodobný. Paradigma se již příliš změnilo, tlak nastupující generace na větší flexibilitu také nejspíše neustane a práce plně na pracovišti se tak stane reliktem minulosti - 90 % ze 70 milionů zaměstnanců na pracovním trhu v USA tvrdí, že se nechtějí vrátit do kanceláře na plný úvazek. Téměř každý druhý člověk (48 %) uvedl, že pokud by již nemohl pracovat na dálku, začal by si hledat jinou práci, která by nabízela větší časovou flexibilitu. Muži by přitom odešli o téměř 60 % častěji než ženy. V USA 81 % zaměstnanců, kteří během pandemie pracovali

z domova, uvedlo, že po skončení pandemie chtějí pracovat hybridním nebo vzdáleným stylem. (State of remote work 2021, Owl Lab).

Dle průzkumu OECD (2022) hodnotilo 63 % manažerů a 74 % zaměstnanců své zkušenosti s prací na dálku během covidu-19 vcelku příznivě a většina z nich uvedla, že by v ní chtěla pokračovat i v budoucnu.

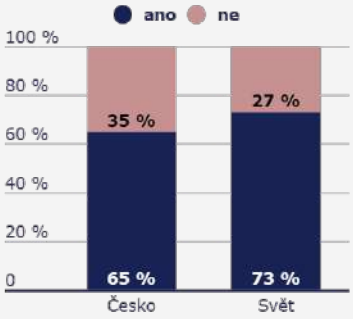
Figure 7. The experience from using telework during the COVID-19 crisis



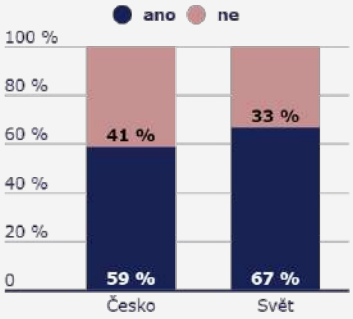
Čas ušetřený za dojíždění a přechod na pružnější pracovní rozvržení zvyšuje well-being. Navíc, produktivita se může zvýšit, pokud bude dobrovolná práce na dálku vykonávána častěji, ideálně 2-3 dny v týdnu. Jinými slovy, ve full-remote režimu je mnohem složitější budovat či udržet týmovost a vztahy.

Seznam Zprávy v roce 2021 publikovaly článek, podle kterého si v Česku 65 % zaměstnanců přeje, aby jim zůstala možnost práce na dálku, zároveň ale 59 % chce mít prostor pro osobní setkávání.

Zaměstnanci chtějí zachovat práci z domova



Zaměstnanci chtějí možnost osobního setkávání



V tomto kontextu se jeví, že mnohem důležitější než samotné poměry práce na pracovišti vs práce remote je mít dobře nastavený systém, jak tyto dvě polohy skloubit. Tedy JAK fungujeme a PROČ tak fungujeme. To je to, co průzkum z projektu Aristoteles od Googlu označuje termínem "struktura a jasnost". Klíčovým pilířem je pak jasná komunikace. Firma a všichni v ní by měli mít společné týmové dohody fungování, včetně toho, jak spolu komunikujeme, jak informujeme o své dostupnosti, o postupu plnění úkolů a o případných problémech apod., abychom se vyhnuli nedorozuměním a zbytečným konfliktům.

Dalším důležitým faktorem je rovnocenný přístup ke zdrojům. Pokud někteří členové týmu pracují na dálku, nemusí mít přístup ke stejným zdrojům jako ti, kteří pracují osobně v kanceláři. Typickým projevem je pak nevyváženost při hybridních schůzkách, kde ti online nemají k dispozici kompletní neverbální komunikaci a je pro ně složitější vstupovat do konverzací přirozeně či ve správný moment.

V neposlední řadě je důležité vytvořit silnou týmovou kulturu. To může být náročné, pokud někteří členové týmu pracují na dálku, ale není to nemožné. Pravidelné aktivity zaměřené na budování týmu, a to jak osobní, tak virtuální, mohou pomoci posílit pocit komunity a sounáležitosti. Například oceňování a oslavování úspěchů členů týmu bez ohledu na jejich umístění. 78 % lidí říká, že se v kanceláři cítí více zapojeni. 90 % lidí tvrdí, že jejich produktivita při práci z domova je stejná nebo vyšší než v kanceláři. (Zdroj)

→ Z výše uvedených dat celkem jasně vyplývá, že lidé hybridní režim chtějí, vítají a vidí v něm smysl. Pro firmy je přínosný, protože v pozitivním slova smyslu pracuje s well-beingem a zároveň umožňuje fyzické setkávání a práci ve skupině.
ALE! Když se to udělá špatně, tak pak je hybridní režim, jak řekl Jeremy Stoppelman, CEO Yelp, "peklo polovičatých opatření" a "to nejhorší z obou světů". Pokud se vaše organizace potýká s problémy, je hybrid urychlovačem nefunkčnosti.

#2

Výzvy spojené s hybridním stylem práce

Dnešní zaměstnanci pracující na dálku musí sladit řadu rolí práce z domova.
Ať už se jedná o rodiče, pečovatele nebo majitele domácích mazlíčků, velká část se potýká s problémem, jak naplnit potřeby zaměstnavatele s potřebami své rodiny nebo domácnosti. Možná právě proto se tomu říká rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.

Komunikace a koordinace zaměstnanců

V hybridním pracovním prostředí, kde se zaměstnanci nacházejí v kanceláři i pracují na dálku, může být zajištění efektivní komunikace a koordinace náročné. V důsledku různých časových pásem, pracovních návyků a individuálních preferencí někdy dochází k nedorozuměním, což vede ke snížení produktivity a narušení pracovních vztahů (Mazmanian et al., 2013).

💬 Manažeři by měli aktivně vytvářet struktury a procesy, které podporují jasnou komunikaci a efektivní koordinaci mezi zaměstnanci. To může zahrnovat zavedení jednotného komunikačního nástroje, jako je Slack nebo Microsoft Teams, a stanovení komunikačních pravidel, jako je rychlost odezvy na zprávy nebo pravidelná týmová setkání. Důležitá je také transparentnost a sdílení informací, aby se všichni zaměstnanci cítili zapojení do dění ve firmě. Ještě se vraťme k hybridním schůzkám, tedy variantě, kdy část lidí spolu jedná fyzicky a část pak digitálně. 70 % těch, kteří jsou v roli digitálních účastníků, uvedlo, že při videohovorech je často obtížné přispívat nebo být součástí konverzace, 72 % uvedlo, že nepoznají, kdo mluví, 63 % nevidí lidem do tváře a 62 % nevidí na flipchart nebo whiteboard. Na druhou stranu 71 % respondentů uvedlo, že je pro ně snazší prezentovat při videohovoru než osobně. Spolupráce byla vždy důležitá, ale s hybridními pracovními kolektivy je třeba zlepšit nástroje a prostory, ve kterých lidé spolupracují, tedy modernizovat ony zmiňované zdroje - mezi ně patří i kvalitní a stabilní připojení k internetu, mikrofony a kamery, zasedací místnosti uzpůsobené pro hybridní schůzky apod. Prostor pro zlepšení tu je. Stačí se zeptat svých lidí. 🙂

Výkon a hodnocení

Hodnocení pracovního výkonu zaměstnanců může být v hybridu obtížné, protože manažeři nemají přímý kontakt s celým týmem (Eurofound and the International Labour Office, 2017). Navíc tradiční metody nemusí být účinné, protože nedokáží pracovat s takovou flexibilitou. I proto jsou klíčové systémy měření cílů, tedy kvalitně nastavené KPIs , OKRs , pravidelné týmové a 1:1 schůzky, kde je prostor bavit se o stavu věcí a potřebách rozvoje /zlepšení výkonu. Týmové a firemní cíle by měly být transparentní, aby se na ně mohl každý podívat a diskutovat o nich. Manažer by pak měl týmu pomoci nastavit realistické a měřitelné cíle a poskytnout zpětnou vazbu a podporu k jejich dosažení.

📈 Další kapitolou jsou zápisy ze schůzek, tedy shrnutí, o čem jsme se bavili, proč, čeho jsme dosáhli a jaké jsou další kroky. Ke kvalitní zápisy slouží jako připomínky úkolů a dalších kroků a nám ukazují jejich stav. V hybridu navíc řadu schůzek nahradí asynchronní nástroje pro zaznamenávání videa (např. Loom), protože nabízejí flexibilitu, efektivitu a zapojení do výměny informací, aniž bych nutně musel být v daném čase na schůzce. Hodí se zejména v situacích, kdy jen informuji a nepotřebuji vstupy od ostatních tady a teď. To umožní ostatním reagovat v čase, který se hodí jim. Videa by měla být stručná a rychlá.
Důležitým aspektem práce v hybridním prostředí je důvěra a autonomie – tedy že každý je schopnen pracovat efektivně bez dohledu. Mikromanagementu a autoritativnímu stylu řízení lidí hybridní model nesvědčí.

Budování firemní kultury a spolupráce

Udržet silnou firemní kulturu a spolupráci mezi zaměstnanci může být v hybridním prostředí náročnější, protože zaměstnanci mají méně příležitostí k osobnímu kontaktu a interakci (Kniffin et al., 2021). To může vést k pocitu menší sounáležitosti a celkové nižší angažovanosti zaměstnanců, což pak negativně dopadá na spokojenost a produktivitu.

🤝

Pro budování firemní kultury a spolupráce je důležité pořádání pravidelných teambuildingových akcí a setkání, ať už virtuálních nebo fyzických, které podporují vzájemné poznávání a spolupráci zaměstnanců. Manažeři by měli také podporovat sdílení informací, nápadů a úspěchů mezi zaměstnanci a aktivně uznávat a odměňovat jejich úspěchy. Vytvoření inkluzivního a podporujícího prostředí, ve kterém se všichni zaměstnanci cítí vítáni a respektováni, je zásadní pro udržení silné firemní kultury v hybridním pracovním prostředí.

Právní a bezpečnostní otázky

Hybridní pracovní prostředí s sebou nese také právní a bezpečnostní otázky, jako je ochrana dat a dodržování pracovních práv. Pracovní doba, mzda, zdraví a bezpečnost na pracovišti jsou oblasti, které mohou být ovlivněny hybridním modelem práce a vyžadují pozornost ze strany manažerů a majitelů firem.

📜

Spolupráce s odborníky na právo a IT bezpečnost pomůže snáze identifikovat a řešit potenciální rizika a zlepšit ochranu dat. Je důležité zajistit, aby všechna pravidla a postupy firmy byla v souladu s právními požadavky a aby zaměstnanci byli dostatečně informováni a proškoleni v jejich dodržování. Současně by měli manažeři a majitelé firem sledovat aktuální legislativu a příklady dobré praxe v oblasti hybridní práce, aby zajistili, že jejich organizace je v souladu s právními požadavky a očekáváními.

Podrobněji se s odpověďmi můžete potkat v našem ebooku.

Ušetřete 20 hodin týdně na HR procesech a operativě se Sloneekem 🦣

Sloneek

Vyzkoušet zdarma

Domluvit demo

Ke stažení zdarma

Onboardingový checklist

Příručka hodnocení zaměstnance

#3

Výhody hybridního stylu práce a osvědčené postupy pro toto prostředí

Zvýšená produktivita

🚀 V mnoha případech může hybridní styl práce vést ke zvýšené produktivitě, protože zaměstnanci mohou pracovat v prostředí, které nejlépe vyhovuje jejich individuálním potřebám a preferencím. Pracovní prostředí přizpůsobené potřebám zaměstnanců může snižovat stres a zlepšovat soustředění na úkoly (Allen et al., 2015).

Flexibilita

💪 Hybridní styl práce umožňuje zaměstnancům lépe vyvážit jejich pracovní a soukromý život. Flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova sníží čas strávený dojížděním a zaměstnanci se tak mohou lépe přizpůsobit rodinným a osobním závazkům (Charalampous et al., 2019).

Zaměstnanecká spokojenost a retence

😊 Flexibilita a autonomie spojená s hybridním stylem práce pozitivně ovlivňují spokojenost zaměstnanců a snižují jejich fluktuaci. Zaměstnanci, kteří se cítí podporováni a respektováni ve svých potřebách, jsou často loajálnější a angažovanější v organizaci (Greer & Payne, 2014).

Širší talentová základna

🎯 Hybridní model práce umožňuje organizacím přístup k širšímu spektru talentů, protože nejsou omezeny geograficky. Přilákat tak mohou kvalifikované zaměstnance, kteří by jinak nebyli schopni se přestěhovat nebo dojíždět (Peters et al., 2014).

Proč zaměstnanci chtějí hybridní uspořádání? Zde jsou hlavní důvody podle Gallupu:

- → Časová úspora - nedojíždí každý den
- → Lepší duševní pohoda
- → Flexibilita a snazší sladění rodinných potřeb nebo jiných povinností
- → Možnost pracovat osobně se spolupracovníky
- → Vyšší produktivita a zároveň propojení s ostatními

Pokud jsou zaměstnanci nuceni pracovat plně na pracovišti, ale upřednostňovali by hybridní nebo plně vzdálenou formu práce, zažívají:

- Výrazně nižší angažovanost
- Výrazně nižší well-being
- Výrazně vyšší úmysl odejít
- Výrazně vyšší míru vyhoření

Pro týmy pracující v prostředí hybridního stylu máme následující tipy. Pomohou vám být úspěšnější, budete spolu kvalitněji komunikovat a usnadní vám spolupráci.

Komunikace a koordinace

Zavedení jasných komunikačních postupů a pravidel, včetně použití jednotných komunikačních platforem, je v hybridním prostředí klíčové. Pravidelná týmová setkání a 1:1 schůzky s manažery usnadní komunikaci a koordinaci mezi zaměstnanci.

V ideálním případě jsou skupinové meetingy organizovány osobně a akcentujeme budování vztahů, vzájemné sledování a kreativní práci a v remote režimu se zaměřujeme na schůzky 1:1 či v menších týmech, technickou práci, operativu nebo individuální hlubokou práci.
O to více je zde důležité mít dobře a jasně nastaven systém práce s kalendáři, zejména pro plánování schůzek tak, aby mezi nimi byla alespoň 15minutová pauza pro zpracování předchozích informací a přípravu na další setkání.

Druhou klíčovou věcí jsou jasná pravidla a kvalitní technika pro schůzky v hybridním režimu, kdy je jedna část účastníků pohromadě fyzicky a jiní se připojují vzdáleně - ti v remote režimu mají obecně horší podmínky se prosadit, častěji ztrácejí pozornost a méně se zapojují do případných diskuzí. Extrémně důležitou roli zde hraje meet lídr, jehož kompetencí je hlídat zapojení všech účastníků. V rámci hybridního modelu práce by organizace měly také investovat do rozvoje kompetencí svých zaměstnanců, aby byli schopni efektivně spolupracovat s kolegy, kteří pracují z různých míst. To zahrnuje rozvoj komunikačních dovedností, schopnost práce v týmu, řešení konfliktů a další kompetence potřebné pro úspěšnou spolupráci na dálku. Ty jsou ideálně popsané v kompetenčním modelu, který je napojen na celkovou strategii rozvoje firmy a její obchodní strategii.

Správa výkonu a hodnocení

Nastavení realistických a měřitelných cílů a poskytování pravidelné zpětné vazby je důležité pro sledování a hodnocení výkonu v hybridním prostředí. Tedy jinými slovy, kvalitně nastavená KPIs a týmová/firemní OKRs jsou nástroje, které vám umožní nejen udržet povědomí o tom, kde jste a kam jdete, ale také jak se vám daří oproti plánu. Jejich snadná dostupnost v cloudu a dobře zpracované vizuální prostředí pak umožní každému k těmto cílům přistupovat, případně je doplňovat o nové informace, dále s nimi pracovat a dávat na ně zpětnou vazbu. Je to také jeden ze způsobů, jak efektivně distribuovat důležité celofiremní informace a dosažené milníky. Podpoříte strukturální jasnost a hlavně zapojení vašich lidí. Kdykoliv se totiž mohou podívat, jak na tom jsme, kam jdeme a co děláme pro to, abychom tam došli. A jak v tom celém figurují oni.

Budování firemní kultury a spolupráce

Osobní interakce usnadňují navázání hlubších vztahů a pomáhají budovat důvěru mezi členy týmu. Tyto vazby mohou vést k lepší spolupráci, komunikaci, produktivitě sounáležitost mezi zaměstnanci. Proto dává smysl dělat pravidelné teambuildingové akce a setkání, ať už pracovní či nepracovní, v reálném, offline světě. Jsou to právě kombinace fyzických a mentálních aspektů sdílených prožitků, které mají ve výsledku největší dopad na vztahy. Je důležité podporovat sdílení informací, nápadů a úspěchů mezi zaměstnanci a uznávat a odměňovat jejich úspěchy. Týmové akce a aktivity vytvářejí pocit kamarádství, což může zlepšit celkovou morálku a motivaci týmu, které se ve full-remote režimu hodně složitě budují. Do velké míry to pak řeší i pocity izolovanosti nebo odloučení.

Interakce tváří v tvář nabízí bohatší a diferencovanější formu komunikace ve srovnání s digitálními kanály. Osobní akce poskytují členům týmu příležitost poznat vzájemné komunikační styly a to zase může vést ke zlepšení spolupráce i v remote režimu. Navíc je osobní setkávání nejvhodnějším prostředím pro konstruktivní řešení případných problémů nebo obav, se kterými se mohou ve svém vzdáleném pracovním prostředí lidé potýkat.

Dalším aspektem, proč je výhodné a v dlouhodobém horizontu vlastně nutné se potkávat osobně, je přenos firemních hodnot a kultury na každého člena. K tomu nedojde na žádném školení, ale jen a pouze tím, že jsou lidé spolu a tvoří si sdílené prožitky. Tedy že ony hodnoty či kulturu opravdu "žijí", stmelují tak kolektiv, podporují sbližování a jednotu. Silný pocit týmové identity může přispět k soudržnějšímu a efektivnějšímu pracovnímu prostředí nejen na dálku.

Technologie

Investice do technologické infrastruktury, jako je spolehlivé připojení k internetu, VPN a nástroje pro spolupráci a komunikaci, je základem úspěšného hybridního pracovního prostředí. Zaměstnancům by měly být poskytnuty potřebné prostředky a školení pro efektivní využití těchto nástrojů. Každý z nich by měl mít stejný přístup ke zdrojům, ať už pracuje v remote režimu nebo v kanceláři. Pokud tomu tak není, ovlivní to jejich schopnost řešit pracovní úkoly/situace, kvalitně spolupracovat, celkové zapojení a v důsledku i motivaci. Je důležité pravidelně měřit "teplotu" v týmu a sbírat informace o překážkách či frustracích týmovými nástroji, vybavením a kompetencemi a hlavně je efektivně odstraňovat či sdílet do organizace a tam, kde to dává smysl, hledat systémové cesty zlepšení. Například tím, že tvoříme sdílené know how wiki s jednoduchými návody, tipy a triky a máme zpracovaný kompetenční model, obsahující kompetence a dovednosti potřebné pro práci v dané organizaci a systému.

Právní a bezpečnostní záležitosti

Je důležité sledovat aktuální legislativu a příklady dobré praxe v oblasti hybridního stylu práce, aby organizace byla v souladu s právními požadavky a očekáváními. Spolupráce s odborníky na právo a IT bezpečnost může pomoci identifikovat a řešit potenciální rizika a zlepšit ochranu dat. Tím, že je každá firma postavena tak trochu jinak, je potřeba k posuzování souladu s konkrétní legislativou postupovat individuálně. Takový malý návod můžete najít v našem e-booku věnovanému právě nastavení pravidel práce z domova.

Flexibilita a přizpůsobivost

Hybridní pracovní model zahrnuje kombinaci práce na dálku a práce v kanceláři, což vyžaduje, aby organizace byla flexibilní a schopna rychle se přizpůsobit měnícím se podmínkám současného světa. Tento model je zvláště důležitý pro uspokojení potřeb mladších generací, které touží po větší svobodě, různorodější pracovní náplni a možnostech spolupráce.

Jedním z klíčových aspektů hybridního modelu práce je přizpůsobení se rychle se rozvíjejícím technologiím, jako je umělá inteligence (AI). Tyto technologie mají potenciál změnit mnoho paradigmat a otřást základy tradičních pracovních postupů. Organizace musí být připraveny na nelineárně se měnící terén globálního byznysu a ekonomických podmínek, které ovlivňují jejich činnost.

🏆 **Tip:**

Flexibilita tady dostává trochu jiný rozměr. Připravenost na rychle se měnící podmínky není jen v tom, aby byli flexibilní samotní pracovníci. Je to především firma, která musí umožnit být flexibilní. Práce s kompetencemi napříč firmou pomáhá odkrývat slabá místa, nevyužitý potenciál i prostor k extenzivnímu rozvoji. A tím i přípravě na rychlé změny.

Pro úspěšné zavedení hybridního pracovního modelu je nezbytné, aby leadership rozvíjel otevřený, růstový mindset. To znamená být otevřený zpětné vazbě od svých zaměstnanců a aktivně ji poskytovat. Vedoucí pracovníci by měli být připraveni provádět malé experimenty, které pomohou sladit postupy a procesy, umožní organizaci udržet si vysokou rychlost a hledat nejlepší řešení. Důležité je také nebát se dělat dílčí chyby, které mohou vést k lepším výsledkům v budoucnu. Organizace by měly pravidelně shromažďovat data a zpětnou vazbu od zaměstnanců, aby mohly vyhodnotit, jak hybridní model ovlivňuje jejich výkon, spokojenost a angažovanost. Tento proces by měl být kontinuální, což umožní organizacím provádět potřebné úpravy a zlepšení.

Vzhledem k většímu důrazu na flexibilitu a autonomii by měly organizace implementovat strategie pro správu času a stanovení priorit. To zahrnuje poskytování nástrojů a technik, jak efektivně plánovat čas a řešit úkoly, a podporování prostředí, které respektuje oddělení pracovního a soukromého života. Zároveň by tento přístup měly organizace transparentně dávat najevo, mluvit o něm v rámci employer brandingu a využívat jej jako nástroj pro získání nových talentů.

Podpora zdraví a pohody zaměstnanců

Hybridní model umožňuje zaměstnancům flexibilnější plánování jejich času, což může snížit stres a napětí způsobené pevným pracovním harmonogramem, není to ale anarchie - tzn. je důležité dobře nastavit společný systém pro práci, kde akcentujeme, kdy a proč se setkáváme a jaký to má dopad. Díky flexibilitě zaměstnanci lépe sladí pracovní a soukromý život, což vede k nižšímu výskytu vyhoření a zvýšené spokojenosti s prací.
Práce na dálku omezuje dobu strávenou dojížděním, což může mít pozitivní vliv na fyzické i psychické zdraví zaměstnanců. Méně času stráveného v dopravě znamená více času na odpočinek, cvičení, rodinu a přátele. A také méně pocuchaných nervů. :)
Práce z domova umožňuje zaměstnancům upravit si pracovní prostředí podle vlastních potřeb a preferencí. Ze strany zaměstnavatele je vhodné pomoci s výběrem a financováním ergonomického nábytku, nastavením optimální teploty a osvětlení nebo zajištěním klidného prostředí pro soustředění. Tato personalizace a zajištění odborné konzultace může přispět nejen k větší pohodě zaměstnanců a jejich vyššímu výkonu, ale hlavně bude mít přímý dopad na jejich fyzické zdraví.

❤️

Tip:

Prvním konzultantem má být team leader. Není tu jen od toho, aby rozdával a kontroloval úkoly. Je tu od toho, aby stál uprostřed svého týmu, dával na něj pozor, inspiroval, hlídal a vedl. Team leader je ten první, kdo má kontrolovat vyváženost a bránit systematickému přetěžování svých lidí.

Hybridní model může pomoci předcházet vyhoření tím, že umožňuje zaměstnancům určitou míru kontroly nad jejich pracovním životem a rozhodování o tom, kdy a kde pracovat. Tato autonomie může vést k nižšímu pocitu stresu a zvýšenému pocitu spokojenosti. Určitě zde platí, že organizace musí dobře nastavit systém fungování v remote režimu, důsledně trvat na přestávkách v práci, pracovat s přetížením a přehlcením a dbát na mentální hygienu. Výkonný zaměstnanec není ten, který má osm meetingů denně každý den v týdnu.
Hybridní model může umožnit zaměstnancům snadněji zahrnout do jejich každodenního života zdravé životní návyky, jako je pravidelné cvičení, správná strava a dostatek spánku. Práce z domova může poskytnout více času na přípravu zdravých jídel, procházky během pracovních přestávek nebo účast na cvičení během dne. Toto může vést k celkově lepšímu fyzickému a duševnímu zdraví, větší spokojenosti a vyšší angažovanosti.

#4

Když si to shrneme a dáme do checklistu, podle kterého můžete postupovat:

- [ ] Uvědomte si, jak se v krátkém čase proměňuje generační složení firmy. Na to je potřeba reagovat ve všech směrech.
- [ ] Pokud se pro hybridní formu spolupráce rozhodnete, je zapotřebí zajistit technické, technologické i ostatní vybavení a zdroje tak, aby nebyli lidé v hybridním režimu nijak omezeni.
- [ ] Práce na firemní kultuře se pro vás stane denním chlebem. Neustále je na ní potřeba pracovat, bez ohledu na to, že bude řada kolegů přítomna pouze virtuálně.
- [ ] Extrémní pozornost věnujte komunikaci jako celku. Podporujte a tvořte jasnou komunikaci, která zabraňuje nedorozuměním. Ta snižují produktivitu a velmi obtížně se narovnávají.
- [ ] Velkou pozornost věnujte časté a pravidelné zpětné vazbě, a to včetně lidí uvnitř týmu. Nespoléhejte se, že si všichni všechno pamatují, a předcházejte nepochopením a zapomněním pomocí zápisů.
- [ ] Teamleadeři musí maximálně důvěřovat svým lidem. Mikrodohled nikomu nepomohl řadu let zpátky, v dnešní době a zvláště v hybridním režimu už vůbec ne. Pečlivě se věnujte jasné formulaci cílů (např. pomocí OKR), stanovení jasných očekávání nejen výkonu, ale i potřebné úrovni kompetencí spjatých s pozicí.
- [ ] V návaznosti na povahu vašeho businessu, ale i na generační a národnostní složení věnujte zvláštní péči pracovně-právním otázkám. V každé zemi jsou pravidla mírně odlišná. Nebojte se oslovit právní kanceláře. Zabezpečte svůj business ochranou dat, dodržování pracovních práv. Může to přijít jako zbytečná investice, ale tady jde spíše o pojistku. Nemít ji, se může se krutě vymstít.

Šimon Steffal - autor e-booku

Šimon Steffal | Founder & CVO | Mindset Mentors

Šimon je zakladatelem a jedním z majitelů Mindset Mentors. Vystudoval psychologii na UNYP/ Empire State College a Mezinárodní vztahy a diplomacii na Anglo-Americké Univerzitě. Je také akreditovaný mentor, člen EMCC. Díky svým mnohaletým zkušenostem z firemního prostředí a psychologickému vzdělání dokáže poskytnout hluboké vhledy do nejrůznějších situací – od základních komunikačních situací přes týmovou dynamiku, sebeřízení a budování zodpovědnosti, až po principy human based leadershipu, strategie rozvoje jednotlivců, týmu i celé organizace a s tím spojenými procesy.

MindsetMentors

Řešte své komunikační výzvy s námi! Pomáháme lidem, týmům i celým firmám - a to formou workshopů, mentoringu, konzultací nebo komunikačních tréninků.

www.mindsetmentors.eu