

SAVJETI PSIHOLOGA ZA ZAPOSLENIKE KOJI RADE OD DOMA

Dok poslodavci zatvaraju urede kako bi usporili širenje COVID-19 virusa, evo savjeta psihologa o tome kako i menadžeri i zaposlenici mogu učinkovitije raditi u ovo vrijeme.

Milijuni ljudi diljem svijeta nalaze se u izolaciji s ciljem sprječavanja širenja korona virusa. Navedena situacija dovodi brojne zaposlenike u situaciju da moraju promijeniti način rada i započeti rad iz svojih domova. Produktivni zaposlenici potrebni su kako bi se zadržao ekonomski rast obzirom da sve kompanije imaju isti cilj – nastaviti i dalje svoje poslovanje. Ostati angažiran u svakodnevnom radu mogao bi biti važan izvor stimulacije i motivacije za pojedince koji se odjednom nalaze izolirani od svojih radnih mjesta. No, dogodio se munjevit prijelaz sa rada iz ureda na rad od doma, stoga rad na daljinu neće biti jednostavan za svih.

„Čak i ako ste naviknuti na rad od doma, ovo nije uobičajena situacija za to“ govori Ravi Gajendran, PhD, profesor menadžmenta sa Internacionalnog Učilišta u Floridi. „Prva stvar je prepoznavanje kako se sam pojam rada može procijeniti i osjećati drugačije nego prije.“

Npr. zaposlenici kod kuće mogu imati djecu ili druge članove obitelji, što zahtjeva njihovu dodatnu pažnju. Mogu se brinuti oko zdravlja svoje djece, svojih roditelja ili djedova i baka, ili sigurnosti svojih prihoda. Ako su zatvoreni u svojem domu, mogu se osjećati nemirno ili frustrirano.

„Voditelji trebaju prepoznati kako zaposlenici prolaze teško razdoblje“ navodi Gajendran. „Ovo nije situacija u kojoj se uobičajeni posao radi od doma / na daljinu – ovo je situacija kada se radi od doma / na daljinu uz dodatno suočavanje sa potencijalnom egzistencijalnom krizom za neke zaposlenike.“

Kroz ovaj nagli prijelaz, brojna psihološka istraživanja nude uvid u to kako raditi od kuće – kako za zaposlenike koji se prvi put susreću s radom od doma / na daljinu tako i za one koji već imaju iskustva sa radom od doma, no u ovoj se situaciji i oni susreću s novim zahtjevima.

„Ovo je prijelomni trenutak za rad na daljinu. Popularnost takvog načina rada raste već godinama – hitna potreba koju je uzrokovala ova pandemija ponudila nam je mogućnost da učimo iz naših ranijih lekcija te da nastavimo raditi produktivno i tijekom krize“, kaže organizacijski psiholog dr.sc. Timothy Golden, iz škole Lally menadžmenta na Politehničkom institutu Rensselaer u Troyu, New York. „Nije vrijeme za paniku, već za iskorištavanje lekcija koje smo naučili.“



Evo savjeta za pomoć voditeljima i zaposlenicima kako da učinkovito rade dok mjere socijalne izolacije ostanu na snazi.

SMANJITE OMETANJA

Započnite odabirom radnog prostora odvojenog od buke u kućanstvu i ostalih aktivnosti – u idealnom slučaju to bi bila soba s vratima koja možete zatvoriti. Zatim, radite na vlastitoj mentalnoj distanci od distraktora / smetnji, kako biste se u potpunosti mogli posvetiti i baviti svojim radnim zadacima.

Golden preporučuje razgovor sa ostalim članovima obitelji kako bi se uspostavio dogovor oko zajedničkih sati tišine i perioda odmora, kao i dogovor oko toga koje okolnosti opravdavaju prekid rada i radnog vremena.

Naravno, treba uzeti u obzir kako stres oko pandemije može otežati fokus i koncentraciju. Svakako stvorite vrijeme bez vijesti i informacija kako biste se isključili iz krize i „napunili baterije“ – npr. čitanjem knjige ili kratkom šetnjom. Na početku svakog dana možete odvojiti nekoliko minuta razmišljajući o tome zašto je posao koji obavljate bitan za vaše klijente, suradnike te vašu organizaciju u kojoj radite.

„Na primjer, ja sad svoja predavanja predajem online“, kaže Gajendran. „Ovo mojim učenicima nije samo prilika za učenje, već i predah od trenutnih izmjena svakodnevnog funkcioniranja u njihovom životu – i način na koji i oni mogu osjetiti vlastiti osjećaj kontrole.“

Za one koji „žongliraju“ između posla i odgovornosti za brigu o djeci, Gajendran predlaže jasno komuniciranje takvih izazova sa kolegama i voditeljima te odvajanje razdoblja u danu kada su distrakcije minimalne – poput ranog jutra ili kasnih večernjih sati – za obavljanje svojeg najvažnijeg posla te koordinaciju sa supružnikom / partnerom oko podjele poslova oko skrbi za dijete kad je to moguće.

POSTAVITE CILJEVE I GRANICE

Postavite svakodnevne ciljeve za zadatke koje želite obaviti ili projicirajte manje korake koje trebate postići. Radite i sa svojim voditeljima na postavljanju ciljeva kada je to potrebno. Razmislite i o dijeljenju tih ciljeva sa kolegama ili članovima obitelji.

„Ponekad javno obvezivanje pred drugima oko postavljenih dnevnih ciljeva za obavljanje poslova pomaže u odgovornosti te nas potiče da te ciljeve i ispunimo“, kaže Golden.

Istraživanja pokazuju kako radnici koji rade od doma / na daljinu imaju tendenciju raditi vremenski duže od kolega u uredu te doživjeti „zamagljivanje“ granica između svojeg posla i doma.

„Kada radite u uredu, postoji prirodno vrijeme početka i kraja smjene“, kaže Gajendran. „Važno je zadržati slične granice i rutine i kada se radi od doma.“ Težite tome da se pridržavate istog rasporeda svaki dan, te da, ako je ikako moguće, prestanete provjeravati poruke i e-mail kada radni dan završi.

NAPRAVITE PLAN KOMUNIKACIJE

I voditelji i zaposlenici trebali bi biti proaktivni u komunikaciji oko očekivanja o uspješnosti izvršenja zadataka kao i oko poteškoća koje se mogu početi nazirati u trenutnoj situaciji. Ukoliko imate problema sa izvršavanjem zadataka tijekom novog radnog angažmana, npr. zbog loše internetske veze ili signala mobitela – obavijestite o tome svojeg voditelja.

Psiholozi također preporučuju izradu plana učestalosti i načina komunikacije i sa kolegama. „Jedan od najčešće zaboravljenih aspekata voditelja u ovakvim situacijama je taj što se ne naprave dogovori o tome kada će i kako komunikacija teći“, kaže Golden. „Ako dijelite informacije, izvještaje ili analize, e-mail je najbolji način za dopisivanje. No, ako radite sa timom na osmišljavanju složenih zajedničkih informacija, zakažite telefonski poziv ili video konferenciju kako biste o tome razgovarali. Korištenje sinkroniziranih medija biti će brže te manje sklono pogrešnom tumačenju, ili potencijalnim greškama u komunikaciji“, kaže Gajendran.



TRAŽITE DRUŠTVENU POVEZANOST

Osobe koje rade kao telefonski operateri često imaju doživljaj socijalne i profesionalne izolacije u usporedbi sa zaposlenicima koji posao obavljaju u uredima svojih tvrtki. Ti će se osjećaji usamljenosti u ovoj situaciji vjerojatno pogoršavati, jer će mjere socijalnog distanciranja

maknuti milijune radnika iz njihovih osobnih sustava socijalne podrške te izvan posla i njihovog radnog mjesta.

„Ostati povezan sa drugim suradnicima, voditeljima i klijentima najvažnije je za uspješnu komunikaciju na daljinu“, kaže Golden. „Iako bi moglo biti primamljivo sebe smatrati otokom koji radi od kuće, svi koji rade na takav način moraju međusobno pružiti socijalni i profesionalni sustav podrške kako bi se druženja koje se inače događaju na korporativnom radnom mjestu što više preslikala i na rad na od doma/na daljinu.“

Voditelji mogu svojim zaposlenicima pružiti prilike za neformalni razgovor tijekom telefonskih ili video konferencija / poziva, kako bi zaposlenici mogli nastaviti graditi zdrave i podržavajuće suradničke odnose. Tvrtka također može otvoriti određene zajedničke grupe na aplikacijama za razmjenu poruka, te na tim aplikacijama dijeliti vijesti i ažurne informacije oko poslovanja ureda, dijeljenja osobnih priča ili zahtjeva od klijentima ili pak dijeljenja smjernica o radu.

Autor: Zara Greenbaum

Izvor: <https://www.apa.org/news/apa/2020/03/newly-remote-workers>

Članak prevela i uredila: Nikolina Levak, psihologinja

Foto: Pixabay.com