

ZÁVĚRY WORKSHOPŮ HR SHARE 8.6.2017

Spousta práce + málo lidí = STRES

jak pomoci manažerům zvládnout tlaky dnešní doby

Rešerše:

Následující nápady vznikly na HR Share 8. 6. 2017 při práci ve skupinách.

Ve většině firem je dnes management a klíčový specialisté pociťují zvýšený stres (na úrovni 6-8 z 10)

Prvotní příčinou je nesoulad požadovaného objemu práce (výroby) a zdrojů (lidských, časových atd.)

Současná situace se projevuje v celém trhu, který ovlivňuje i naši firmu. To se odráží v boření procesů, nejasnostem v zodpovědnostech atd. Také nedostatek času vede k menšímu předávání informací a to pak vyvolává sekundární stres. Dlouhodobě se to projevuje ve fluktuaci, která dnes začíná už i u klíčových zaměstnanců.

Ve skupinové práci zaznělo mnoho zajímavých a netradičních nápadů, jak pomoci snižovat stres ve firmách. Důležité se ukazuje neustálá, opakovaná a otevřená komunikace, dovednosti nastavování priorit a nezapomínat oceňovat pracovníky. V seznamu najdete i několik netradičních nápadů jako manažer štěstí, náladoměr a další.

Jak měřit stres ve firmě? Některé metriky HR Controllingu jsou jasné – fluktuace, nemocnost. Některé ale pro vás budou nové např. sledovat LinkedIn klíčových pracovníků či zvýšení OČR otců.

Déle najdete seznam všech podnětů podrobněji.

1. Kdo je ve stresu

- mistři, vedoucí výroby, management, klíčový specialisté, obchodníci - všichni ☺
- manažeři min. v polovině firem na úrovni 8 z 10

2. Příčiny stresu

- Prvotní příčiny
 - o Akumulace problémů (čas, místo ...)
 - o Tlak na výsledky

- Objem x zdroje (lidské, časové atd.) nejsou dostatečně vyvážené
- **Změny na trhu**
 - Navýšení požadavků zákazníků (na rychlost, kvalitu, speciality, změny atd.)
 - Stres v dodavatelském řetězci – náš dodavatel nám nestíhá dodávat a tak i my jsme ve skluzu
- Kontinuální špička vyvolává **procesní chyby** a nedostatky
 - Zvýšení počtu zakázek – procesy už nestačí – přestávají být jasné zodpovědnosti a pravomoci
 - Snižování počtu zaměstnanců + sdružování činností = nedodržování procesů – improvizace
 - Není čas předávat si informace = zvýšená dezinformováno a z toho pramenící konflikty
 - Procesy nejasné = zvýšení konfliktů
- **Zaměstnanci a manažeři**
 - Zvýšená fluktuace
 - Odchody klíčových lidí
 - Generační obměna – překvapení, že mladí jsou jiní
 - Nekompetentní šéf
 - Chybí schopnost manažerů zadávat úkoly efektivně

3. Důsledky stresu vyvolaného současnou situací

- Zvýšená fluktuace, nemocnost
- Zvýšení úrazovosti
- Snížení efektivity, kvality

4. Řešení pro snižování stresu

- **vtažení zaměstnanců i manažerů do problému**
 - Aby změny měli před očima - věděli proč...cháпали smysl
 - Přenesení odpovědnosti, ale i pravomocí
 - Zvýšení svobody resp. zodpovědnosti za svůj výkon (homeoffice, dát jim vybrat např. „jak často chcete rady?“...)

- Nelakovat současnou situaci na růžovo, ale pojmenovávat pravdivě současný stav i výhled – nutnost pracovat jinak, ne usilovněji ale hledat nová řešení
- Podporovat metody efektivního a rychlého přenosu informací – ne hromadné mejly, které nikdo nečte, ale rychlé porady na stojáka (např. ranní výrobní 15 minutovky)

- **Naslouchání a otevřená komunikace**
 - Naučit manažery zachytit problém a stres u podřízeného a pozvat ho na popovídání si tzv. „Osobní kafe“
 - Omílání - komunikace vizí a úspěchů (opakovaně prezentovat a diskutovat)
 - Vysvětlovat souvislosti při zadávání úkolů, při rozboru situace, při nové zakázce atd.
 - Zavést institut interních mentorů
 - Externí (ve smyslu nezatížení problémem) moderátor diskusí

- **Priority a Time management – naučit pracovníky důležité dovednosti**
 - Domluvit se nejen na tom, co budeme dělat ale i na tom, co teď nebudeme řešit, měnit, inovovat, stěhovat ...
 - 80/20 – která činnost je klíčová pro úspěch na dané pozici, aby to každý věděl, připomínat
 - Odložit perfekcionismus = kontinuální revize priorit
 - před odchodem z práce si naplánovat druhý den – zkrátí se náběhové časy, jsou jasné priority
 - Jak to mohu udělat jinak? Jak bych tento úkol řešil, kdybych jich měl ne 5 stejných, ale 50?
 - **HLAVNĚ opakovaná revize priorit**

- **Týmové hodnoty**
 - Domluvit se, jak se k sobě navzájem nebudeme chovat (házet špínu na vedlejší oddělení, hledat viníka místo řešení, obviňovat z nicnedělání 2. oddělení ...) i když jsme ve stresu všichni
 - Červené karty za nežádoucí chování – peněžní penalty jdou na charitu

- **Ocenění a oslavy**
 - Oslavit hotový projekt, poděkování, vyzdvižení úspěchu
 - Pamětníci – nechat kolovat posilující příběhy o tom, co všechno jsme už zvládli, jak to bylo těžké a jak se nám podařilo to překonat
 - Pochvala – ocenění jako každodenní součást

- **Pracovního prostředí**
 - Ulehčení (automatizace) práci

- Wellnes na pracovišti tzn. ukázat proč a naučit je cviky proti bolení zad, relaxace atd.
- **Individuální přístup k zaměstnancům**
 - Individuální přístup k zaměstnancům (nemoc, úlevy, MD, finanční podpora)
 - Rozvoj pracovníka řeší HR, ne nadřizený (umožňuje zachytit potenciální nespokojenost a posunout člověka na jinou pozici jinam v rámci firmy a tak předejít jeho výpovědi)
- **Nové nápady**
 - Osobní charita (společná) např. společné darování krve, sázení stromků, dobrovolnické dny atd.
 - Manažer „šťěstí“ – možno i jako kumulovaná funkce měnící majitele po týdnu
 - Náladoměr – ráno a večer každý zaměstnance přidělí „smilíka“ (např. v docházkovém systému. To nám umožní zachytit špatné trendy v zárodku.
 - Broušení pily - víkendové akce, vtažení rodiny např. firemními dny
 - Pokud už pracovník od nás odchází, tak zajistit důstojný odchod, aby o nás mluvil co nejlépe.
 -

5. Měření – ukazatele stresu ve firmě, HR Controlling pro stres

- **Nápady**
 - OČR otců – otcové zůstávají doma s nemocnými
 - LinkedIn – zvýšená aktualizace profilu na LinkedInu (THP a manažeři)
 - Neochota dělat placené přesčasy (hlavně dělníci)
- **Tradiční**
 - Nemocnost a fluktuace
 - Úrazovost
 - Nemocnost
 - Chybovost
- **Vyhodnocování v HR systémech**
 - Exit interview
 - Hodnocení Onboarding
 - Selský rozum = nemusíme měřit