

Piše: Milica Mančić

Šta je potrebno za uspešnije vođenje hibridnog tima?

Mnogi hibridni timovi su postojali i pre situacije s kovidom. Neki članovi timova su puno radno vreme provodili u kancelariji, neki su radili na daljinu, dok su neki kombinovali ta dva načina. Međutim, ono što je sada drugačije je da mnogo veći broj ljudi radi od kuće – u potpunosti ili delimično. Jedna od lekcija koje smo naučili tokom velikog globalnog eksperimenta je da zaposleni i organizacije mogu da budu mnogo produktivniji kada ljudi rade od kuće barem deo svog radnog vremena.

Da bi neko bio uspešan tim lider u savremenom poslovnom svetu, koji se kreće ka drugačijem načinu funkcionisanja, trebalo bi da usvoji tri nova načina razmišljanja i četiri veštine.

Ključna tri načina razmišljanja za rukovodioce hibridnih timova:

1. Vodite računa o zaposlenima na daljinu. Šta god radili kao lideri, moramo razmišljati o mogućem uticaju na članove tima koji rade na daljinu. Između ostalog, ovo znači da bi svi sastanci trebalo da se održavaju virtuelno. Izbegnite situacije u kojima jedan deo tima sedi uživo u kancelariji, dok se drugi zaposleni priključuju onlajn. Takav način u najvećem broju situacija čini da se zaposleni na daljinu osećaju isključenima. Umesto toga, neka se svi priključe virtuelno.

2. Prepoznajte i smanjite pristrasnost blizine. Prirodno je da su nam draži članovi tima koji su svakodnevno fizički u našem prisustvu. Ovaj problem je postojao i pre pandemije. Zaposleni na daljinu su se često osećali izostavljeno iz novih projekata ili prilika za rast i razvoj. Povećajte svesnost o tome i usmerite se na objektivnije sagledavanje svih zaposlenih.

3. Kontinuirano eksperimentišite i učite. Videli smo šta se sve dešavalo tokom poslednjih par godina i kakve promene su nastajale u načinu rada zaposlenih. Takođe, pokazalo se da su se oni koji su bili otvoreniji da menjaju stvari brže adaptirali na promene i odskočili u odnosu na konkurenciju. Hajde da nastavimo da isprobavamo nove stvari i učimo iz iskustva.
Ključne četiri veštine od važnosti za rukovodioce hibridnih timova:

1. Postavite jasna očekivanja. Obaveza lidera je da svoja očekivanja iskažu jasno i precizno članovima tima, ne ostavljajući prostor za dvosmislenost ili sumnju. Ovo posebno postaje važno prilikom rukovođenja na daljinu. Evo samo nekih od stvari koje treba eksplicirati: U kom vremenskom periodu lider očekuje da će svi biti dostupni? Šta se dešava ako neko nije pri računaru u tom periodu? Koje je očekivano vreme odgovora na poruke i e-poštu?

2. Podstičite interakciju. Budite kreativni u smišljanju virtuelnih načina da se članovi tima zabave i povežu (npr. virtuelna kafa ili virtuelni „happy hour“). Mnogi timovi su ovo počeli da rade tokom pandemije. Treba da učimo iz takvih iskustava i da nam takve stvari budu prioritet.

3. Promovišite zdravlje zaposlenih. Mentalno i fizičko zdravlje je bilo i nastavlja da bude važna stavka u hibridnim timovima. Kao lideri, moramo da obratimo pažnju i na sopstveno blagostanje, ali i da podstičemo aktivnosti koje će ohrabriti druge da to čine.

4. Učinite hibridne sastanke efektivnim i poželjnim. Vrlo često se u organizacijama dešava da se sastanci prečesto organizuju i da mnogi od tih sastanaka predstavljaju neefikasno korišćenje vremena. Kao lideri, treba da isplaniramo hibridni sastanak na način koji angažuje sve učesnike. Vrlo važna stvar za lidere je da sastanke učine interaktivnim kako bi učesnici sarađivali i diskutovali umesto da samo jedna osoba prezentuje informacije. Svaki sastanak bi trebalo da ima jasnu svrhu i plan, kao i dobro mapirane učesnike. Onlajn sastanci treba da budu kratki i da se završe barem 10 minuta ranije, da bi zaposleni imali pauzu između sastanaka.

Vrlo važna stvar za lidere je da sastanke učine interaktivnim kako bi učesnici sarađivali i diskutovali umesto da samo jedna osoba prezentuje informacije. Svaki sastanak bi trebalo da ima jasnu svrhu i plan, kao i dobro mapirane učesnike. Onlajn sastanci treba da budu kratki i da se završe barem 10 minuta ranije, da bi zaposleni imali pauzu između sastanaka.

Svi smo zajedno mnogo naučili o radu od kuće iz situacije s kovidom. Shvatili smo koliko toga što se činilo nemogućim zapravo može dobro da funkcioniše. Sada je potrebno da stečene lekcije zaista primenimo u poslu.

Milica Mančić
HR saradnicea
H.art development center doo
www.hart.rs
www.blanchard.rs