

A munkaerő a legfontosabb erőforrás, vigyázzunk rá!

Létrehozás: 11/25/2022 - 10:22

Szerző: Melano



[1]

Az elmúlt két év nem tett jót a munkahelyi kollektíváknak. A Covid, és azzal együtt a home office elterjedése megritkította a személyes találkozások számát, ami növelte a távolságot a munkatársak között.

Kapcsolódó cikkek:

[Rekordokat dönt a kölcsönzött munkaerő iránti kereslet](#) [2]

Bár ezt az időszakot szerencsére már magunk mögött hagytuk, korántsem mondhatjuk azt, hogy minden visszaállt a normál kerékvágásba. Talán nem is fog. Mindemellett soha nem volt még annyira fontos a stabil munkahelyi háttér, a vezetőből és a csapattársakból épült védelmező bástya, mint most. Az erős csapat és a biztonságérzet megteremtése a felelős vezető feladata, amiben kifejezetten erre a területre specializálódott szakemberek segítségére is számíthat, például a coaching alapú csapatépítés során.

Ismerjük azokat a mondásokat, talán mi is eleget hallottuk, hogy ne vidd haza a munkát, válaszd szét a karriert a családtól stb. Korábban, amikor a munkahely valóban egy másik helyszínt is jelentett, talán az ezen kéréseknek való megfelelés nem volt lehetetlen küldetés. Ma azonban sokan home office-ban, de legalábbis hibrid üzemmódban (néhány napot az irodában, néhány napot otthon) végzik a feladataikat, így könnyen összemosódnak a határok. A munka és a magánélet kölcsönösen hatással vannak egymásra: ha az egyik oldalon gondok vannak, a másik sem képes tökéletesen működni.



„Fel kell ismerniük a vezetőknek, hogy olyan időket élünk, amikor a konkrét cégvezetői feladatokon túl, igenis figyelmet kell fordítaniuk a beosztottaik jó közérzetére, hangulatára is. Munkahelyválasztásnál természetesen továbbra is elsődleges szempont a fizetés mértéke, valamint a rugalmas munkavégzés, de mindez ma már kevés. Ha egy cégen belül feszültségek, konfliktusok vannak, ami miatt az alkalmazottak nem érzik jól magukat, az rövid távon teljesítményromlást okozhat, hosszú távon pedig vagy stresszbetegségek kialakulásához, vagy kulcsemberek elvesztéséhez vezethet. Akármelyik történik, az a cég működését is veszélyezteti” – avatott be Král Éva life és business coach.

Team coaching és coaching alapú csapatépítés

10-15 évvel ezelőtt még megtehették a cégvezetők, hogy ha probléma merült fel egy beosztottjukkal kapcsolatban, úgy döntsenek, hogy inkább megválnak tőle, hiszen könnyen találtak helyette másik munkaerőt. Akkor munkahiány volt, most azonban munkaerőhiány jellemzi a gazdasági környezetet, ami ezt a luxust kizárja a megoldási lehetőségek közül. A konfliktushelyzeteket meg kell oldani, vagy ha lehet, leginkább meg kell előzni őket.

„Mind a team coaching, mind a coaching alapú [csapatépítés](#) [3] remek lehetőség erre. Míg az előbbi jellemzően komolyabb témák mentén állítja a teljes csapatot egy irányba, az utóbbi élményhez kötötten, könnyedebb formában teszi ezt. A vezető részéről az első és legfontosabb annak a felismerése, hogy gond van, és azt is el kell fogadnia, ha egyedül nem tudja megoldani. Ennek beismerése nagy erény, ami cseppet sem csorbítja a vezetői képességeit. Miután megkeres egy szakembert a problémájával, a közös cél megfogalmazása után már könnyedén megindulhat a kommunikáció a csapattagok között a csapatépítő foglalkozásokon” – vázolta Král Éva.

Hozzátette: moderált keretek között, azaz, ha egy külső személy irányítja a diskurzust, sokkal könnyebben, felszabadultabban adja ki magából mindenki a feszültséget és mondja ki az azt kiváltó

gondolatokat, érzéseket. Már ennyi elég a pozitív irányú változás elindulásához.



Egyedi program, cégre szabva

Kétféle cégvezető van: az egyik tüzet olt, vagyis akkor kér segítséget, amikor már nagy a baj, a másik pedig előrelátóan felkészül arra, hogy ez ne is fordulhasson elő. Fontos hangsúlyozni, hogy egyik sem rosszabb a másikinál. Bárki, aki felismeri, hogy valami túlnő rajta, cége és munkatársai érdekében pedig képes segítséget kérni, elismerést érdemel. Beengedni egy külső személyt a saját mikroközegükbe, nagyfokú, megelőlegezett bizalmat igényel.

„A munkatársak és a vezető személyisége, a vállalat struktúrája, tevékenységi köre és egyéb speciális körülményei, mind-mind teljesen egyedivé teszik a céget. Ennek megfelelően lényegesnek tartom, hogy egy business coach ne egységcsomagokban gondolkodjon, ne ugyanazokat a kliséket akarja ráhúzni minden egyes csapatra a tevékenysége során” – hívta fel a figyelmet Král Éva, aki azt is elárulta, hogy számára sokkal inkább irányadók a jól működő intuíciók, mint a kőbe vésett szabályrendszerek.

„A meghatározott célok mentén a csapatépítő alkalmakra különböző egyéni, kis és nagy csoportos feladatsorokkal készülök, viszont, ha a foglalkozás során felszínre kerül egy rejtett »góc«, akkor inkább arra helyezem a fókuszot, az előzetesen eltervezett koncepcióm helyett. Elengedhetetlennek érzem, hogy egy coach együtt rezegjen a csoportjával, ugyanis csak ebben az esetben tud minden apró rezdülésre azonnal és rugalmasan reagálni” – tette hozzá a life és business coach.

Rendezvényszervezéssel egybekötve

A csapatépítő programok gyakran nem irodai környezetben, hanem külső helyszínen valósulnak meg, aminek megszervezése időt, energiát és nem utolsósorban hozzáértést igényel. Nagy előny, ha a

coach szakember a tervezésnek, szervezésnek ezt a részét is meg tudja valósítani.

„Rendezvényszervező diplomával is rendelkezem, öt évig dolgoztam azon a területen. Szerveztem már rendezvényt a dalai lámának, hazánk EU-s elnökségekor az európai vezetőknek, 500 fős, két hétig tartó konferenciát informatikusoknak, 2011-ben ez az esemény a három legnagyobb konferencia egyike volt Magyarországon. 2020 óta coacholtam már 1 milliárd Ft árbevételű cég vezetőjét, bank és biztosító középvezetőit, informatikusokat, szépségipari termékek forgalmazóit, üzleti kör tagjait, felső vezetőket, cégtulajdonosokat. Közel 500 órányi coaching, 50 cég és magánszemély fejlődési folyamatának végigkísérése, segítése az, amivel eddig jobbra tudtam tenni a világot és benne az embereket” – zárta gondolatait Král Éva.

Tags:

[munkaerő](#) [4]

[Král Éva](#) [5]

[Magyarország](#) [6]

Visegrádiak:

[Magyarország](#) [7]

Forrás webcím: https://www.melano.hu/a_munkaero_a_legfontosabb_eroforras_vigyazzunk_ra

Hivatkozások

[1] https://www.melano.hu/sites/default/files/articles/kral_eva_01.jpg

[2] https://www.melano.hu/rekordokat_dont_a_kolcsonzott_munkaero_iranti_kereslet

[3] <https://evakral.hu/csapatepites/>

[4] <https://www.melano.hu/tags/munkaero>

[5] https://www.melano.hu/tags/kral_eva

[6] <https://www.melano.hu/tags/magyarorszag>

[7] <https://www.melano.hu/visegradiak/magyarorszag>