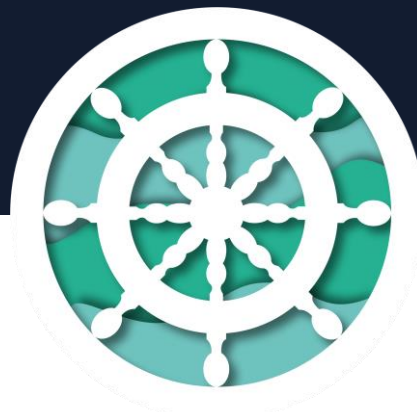


Żyj lepiej z EAP!

Lh LIGHTHOUSE

Wsparcie menedżerskie

Maj 2022



PERSPEKTYWA PRACOWNIKA VS PERSPEKTYWA MENEDŻERA

Jakość przywództwa jest określona między innymi przez relacje, jakie menedżer tworzy z poszczególnymi członkami zespołu oraz z całym zespołem. Relacje sprzyjają – bądź czasami nie sprzyjają – szczerym i otwartym rozmowom. Często rzeczywistość jest inaczej oceniana przez menedżera, a zupełnie inaczej wygląda ona z perspektywy pracownika.

Poniżej kilka przeciwstawnych spojrzeń na problemy często pojawiające się w pracy. Są one poruszane podczas rozmów dotyczących wsparcia psychologicznego w życiu zawodowym i wsparcia menedżerskiego.

Perspektywa pracownika	Perspektywa menedżera
Mam za dużo pracy, menedżer myśli, że zadania zajmują mniej czasu, niż w rzeczywistości, i dokłada kolejne zadania	Mam w zespole doświadczonych ludzi, którzy potrafią współpracować, wspierać się i otwarcie komunikować
Mam coraz więcej zadań, a menedżer nie określa jasno priorytetów, wszystko jest ważne	Mamy wymagającą kulturę organizacyjną, wysokie cele, oczekujemy samodzielności
Menedżer nie docenia ludzi, trudno usłyszeć od niego/niej dobre słowo	Doceniam moich ludzi, ale nie zawsze mam czas, aby im o tym mówić, poza tym oni wiedzą, że ich cenię
Menedżer przypisuje sobie sukcesy, a od nas wymaga coraz więcej i więcej	Staram się jak najlepiej reprezentować zespół, którym zarządzam
Nie chcę zawieść menedżera, więc nie zgłaszam, że mam za dużo zadań i pracuję po godzinach	Jeśli coś byłoby nie tak, moi pracownicy na pewno by mi o tym powiedzieli
Jestem już wypalony zawodowo, ale nie chcę o tym rozmawiać z menedżerem, a on nie pyta	Jeśli coś byłoby nie tak, moi pracownicy na pewno by mi o tym powiedzieli
Oczekuję podwyżki, ale nie będę o to prosił szefa, powinien się domyślić	To kwestia budżetów, niezależna ode mnie
Oczekuję awansu, firma powinna coś mi zaproponować	Struktura organizacji jest płaska, to nie ode mnie zależy
Mam najwięcej zadań w zespole, ponieważ mam największe doświadczenie, to niesprawiedliwe	Mam w zespole osoby, na które zawsze mogę liczyć
Nie dają rady z ilością pracy, ale rozmowa na ten temat z menedżerem nic nie da, gdyż on też pracuje po godzinach	Mamy wymagającą kulturę organizacyjną, wysokie cele, oczekujemy zaangażowania, sam chcę być przykładem



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

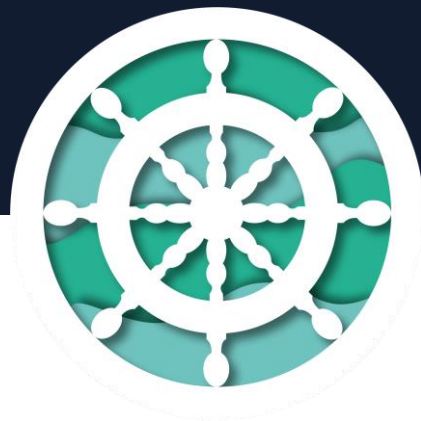
WEBINARY EAP

1. Zaloguj się do naszego portalu: www.myeap24.pl
2. Sprawdź zaplanowane webinary i zarejestruj się.
Inspiruj się do zmian, na dobre.

Więcej inspiracji dla menedżerów w naszym portalu:

www.myeap24.pl

Zaloguj się > BAZA WIEDZY
> MANAGER



To tylko niektóre przykłady tego, że każdy ma swój punkt widzenia na sprawy, które mogą stać się z czasem palącymi problemami takimi jak wypalenie zawodowe, frustracja, obniżone zaangażowanie, odejścia z pracy, złe opinie o miejscu pracy.

W związku z powyższym pytanie, jakie są pojawia to: „Jak zmniejszać różnice w ocenie rzeczywistości?”

Wskazówki dla menedżerów

1. Jeśli pracownik o czymś nie mówi, nie oznacza to, że tego nie ma.

Kiedy ostatnio weryfikowałeś zakres zadań Twoich pracowników? Kiedy ostatnio aktualizowałeś informacje nt. oczekiwań/potrzeb Twoich Pracowników?

2. To, że ktoś bardzo dobrze pracuje, nie oznacza, że nie ma problemów, rozterek, pytań.

Czy poświęcasz wystarczająco dużo uwagi osobom, które są w pełni samodzielne i odpowiedzialne? One też potrzebują uwagi szefa.

3. Warto rozmawiać i przypominać o rzeczach oczywistych, powszechnie wiadomych itp.

Jeśli nie masz wpływu na awanse i podwyżki swoich pracowników, porozmawiaj o tym. Jeśli rzeczywiście nie masz wpływu, dowiedz się, kto ma wpływ i na czym miałyby polegać progres.

4. Jeśli płyniesz ze swoimi współpracownikami po tym samym „oceanie zajętości”, pamiętaj, kto jest kapitanem.

Twój styl pracy wpływa na efektywność pracowników, może sprzyjać rozwojowi pracowników, ale również może być źródłem stresu. Co o Twoim stylu powiedzieliby Twoi współpracownicy?

5. Doceniaj, doceniaj, doceniaj...

Jeśli nie doceniasz ludzi, prędzej czy później odczujesz skutki takiego podejścia. Szybkie tempo pracy nie usprawiedliwia braku dobrego słowa. Ponadto pojawia się pytanie nie tylko o to, czy ty doceniasz ludzi, ale czy ludzie czują się doceniani?

Pamiętaj o wsparciu menedżerskim EAP. Czasami warto porozmawiać, by szybciej i łatwiej wprowadzić zmiany w zarządzaniu zespołem, nie tylko w sytuacji kryzysu, ale również zaplanowanego rozwoju.



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

WEBINARY EAP

1. Zaloguj się do naszego portalu:

www.myeap24.pl

2. Sprawdź zaplanowane webinary i zarejestruj się.

Inspiruj się do zmian, na dobre.

Więcej inspiracji dla menedżerów w naszym portalu:

www.myeap24.pl

Zaloguj się > BAZA WIEDZY
> MANAGER