



Risolvere gli ostinati problemi di morale

Il luogo di lavoro di oggi è diverso.

La portata e l'impatto del Coronavirus hanno trasformato questa frase da un'osservazione mondana in un incredibile eufemismo.

Il luogo di lavoro di oggi è sicuramente diverso.

Il luogo di lavoro potrebbe non essere neanche un unico luogo fisico; potrebbe rappresentare un'ampia rete di uffici locali in camere per gli ospiti, camere da letto e scantinati.

In molti casi, la necessità di distanziamento sociale nell'ambiente lavorativo ha cambiato radicalmente le dinamiche di come vengono realizzati i prodotti, come vengono erogati i servizi e come vengono condotti, in generale, gli affari.

Il problema del morale sul luogo di lavoro in questo nuovo paradigma è importante e significativo. I dipendenti potrebbero avere a che fare con paure e incertezze riguardo alla sicurezza del loro lavoro nell'esatto momento in cui viene loro chiesto di garantire una qualità e una produttività ottimali in circostanze tutt'altro che ottimali.

In alcune aziende, gli effetti della pandemia possono non essere stati così gravi, e le interruzioni o i cambiamenti alle routine familiari potrebbero essere stati minimi. Ma ciò non le rende immuni da fluttuazioni nel morale sul luogo di lavoro.



Il problema del morale sul luogo di lavoro in questo nuovo paradigma è importante e significativo.

Qualunque sia la situazione, se (in qualità di manager o supervisor) vi trovate davanti un problema di morale, dovete adottare soluzioni creative ed efficaci per salvaguardare il benessere mentale dei vostri dipendenti.

- Cercate di mantenere i vostri dipendenti in contatto fra loro; fisicamente (ma socialmente distanti) se possibile, virtualmente, se necessario. Una semplice chat mattutina o pomeridiana durante un caffè potrebbe aiutare.
- Restate in contatto. Siate disponibili se hanno bisogno di parlare. Siate chiari riguardo le vostre aspettative.
- Siate aperti e trasparenti al massimo su cosa potrebbe riservare il futuro.
- Incoraggiate il lavoro di team. Offrire incentivi per i traguardi di gruppo potrebbe aiutare, ma non usate gli incentivi da soli.
- Assicuratevi di notare, prendere atto e riconoscere pubblicamente le buone prestazioni.
- Non sottovalutate mai l'importanza dei riconoscimenti, soprattutto se arrivano dai piani alti e dai dirigenti C-Suite.
- Se avvertite un problema, risolvete. I problemi non affrontati difficilmente si risolvono da soli.
- Prevedete i problemi, se potete. Anticipate i piccoli problemi prima che si ingigantiscano.
- Coinvolgete il vostro personale e ascoltate attivamente i suggerimenti.



- Lasciate che mettano in atto i loro stessi suggerimenti, laddove appropriato.
- Incoraggiate i dipendenti a cercare continuamente di migliorare le proprie competenze e qualifiche.
- Se tenete delle riunioni periodiche con lo staff, provate a concedere loro del tempo per elogiarsi e incoraggiarsi gli uni con gli altri.

Creare un luogo di lavoro sicuro e solidale è fondamentale per il morale del vostro personale. In qualità di manager, dare la priorità al loro benessere mentale tramite la comunicazione aperta, i riconoscimenti e l'apprezzamento è un buon investimento per il futuro della vostra azienda.

Assicuratevi di notare, prendere atto e riconoscere pubblicamente le buone prestazioni.