



Lösa envisa moralproblem

Dagens arbetsplatser är annorlunda.

Coronavirusets omfattning och inverkan har förvandlat den meningen från en vardaglig observation till en otrolig underdrift.

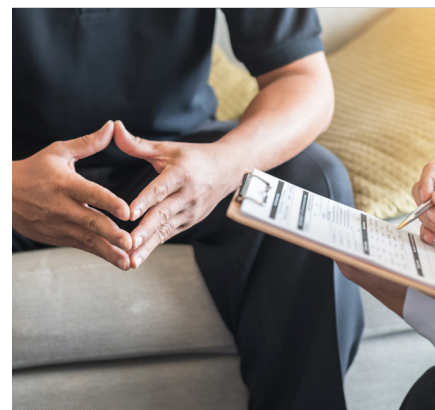
Dagens arbetsplatser är definitivt annorlunda.

Dagens arbetsplatser kanske inte ens är ett enda fysiskt utrymme, utan ett stort nätverk av distanskontor i extrarum, sovrum och källare.

I många fall har behovet av social distansering i arbetsmiljön radikalt förändrat dynamiken i hur produkter tillverkas, hur tjänster levereras och hur affärsverksamhet i allmänhet bedrivs.

Frågan om arbetsmoralen på arbetsplatsen i denna nya paradigm är viktig och betydelsefull. Medarbetarna kan vara rädda och osäkra kring sin anställningstrygghet samtidigt som de ombeds att leverera optimal kvalitet och produktivitet under mindre optimala förhållanden.

I vissa företag har pandemin kanske inte varit så allvarlig och störningarna eller förändringarna i de vanliga rutinerna kan ha varit minimala. Men det gör dem inte immuna mot svängningar i moralen på arbetsplatsen.



Frågan om arbetsmoralen på arbetsplatsen i denna nya paradigm är viktig och betydelsefull.

Om du (som chef eller arbetsledare) har problem med arbetsmoralen bör du oavsett situation införa kreativa och effektiva lösningar för att skydda dina anställdas mentala välbefinnande.

- Försök att hålla din personal i kontakt med varandra, fysiskt (men socialt distanserat) om möjligt, virtuellt om nödvändigt. En liten pratstund över en kopp kaffe på morgonen eller eftermiddagen kan hjälpa.
- Håll kontakten. Var tillgänglig om de behöver prata. Var tydlig med dina förväntningar.
- Var så öppen och transparent som möjligt när det gäller vad framtiden kan komma att innebära.
- Uppmuntra lagarbete. Att erbjuda incitament för gruppens prestationer kan vara till hjälp, men använd inte enbart det.
- Se till att goda prestationer uppmärksammas, bekräftas och erkänns offentligt.
- Underskatta aldrig betydelsen av erkännande, särskilt inte när det kommer från den högre ledningen och cheferna i koncernledningen.
- Om du känner av ett problem, ta itu med det. Olösta problem löser sig sällan av sig själva.
- Förutse problem om du kan. Ta itu med små problem innan de växer och blir stora.
- Be din personal om input och lyssna aktivt på deras förslag.



- Låt dem agera på dessa förslag när så är lämpligt.
- Uppmuntra de anställda att ständigt försöka förbättra sin kompetens och sina kvalifikationer.
- Om ni har regelbundna personalmöten kan du överväga att ge personalen tid att ge beröm och uppmuntran till varandra.

Att skapa en trygg och stöttande arbetsplats är av största vikt för personalens moral. Att som chef prioritera deras mentala välbefinnande genom öppen kommunikation, erkännande och uppskattning är en bra investering i företagets framtid.

Se till att goda prestationer uppmärksammas, bekräftas och erkänns offentligt.