



עצות למנהלים: הערכות ביצועים במהלך COVID-19



בהינתן האתגרים הרבים של COVID-19, מקומות עבודה רבים שוקלים מחדש את האופן שבו הם מעריכים את ביצועי עובדיהם. אם אתם מנהלים אנשים אחרים, שיקלו את ההמלצות הבאות.

התאימו ציפיות

כולנו עובדים תוך כדי משבר גלובלי. יש לכך השפעות ניכרות על הבריאות הפיזית, הנפשית והרגשית. עובדים רבים עובדים בסביבות חדשות. רבים לקחו על עצמם תפקידים חדשים. ייתכן שהם מטפלים בילדים או בקשישים. ייתכן שהם מתמודדים עם גורמים חדשים של לחץ כלכלי. ייתכן שאנשים שהם אוהבים נמצאים בקבוצת סיכון או שהם חלו או חלילה, הלכו לעולמם. ייתכן שהם עצמם חלו.

יש להתחשב בכל הגורמים האלה בעת הערכת ביצועיהם. נסו למקד את עצמכם בתחום שאינו הפריזון הפרודוקטיבי. תימכו במעורבות, בחיבור וברוחה אישית.

לפני שתתקדמו עם סקירות הביצועים, שיקלו את מטרותיכם

יש חברות שממשיכות כרגיל בהערכת הביצועים. חברות אחרות מוותרות לגמרי על הערכות אלה. בעת שאתם שוקלים מה הכי הגיוני עבור מקום העבודה שלכם, חישבו על המטרות שלכם. שיקלו גם את התגובות האפשרויות של עובדיהם להערכות כאלה.

לדוגמה, האם הערכות הביצועים קשורות להעלאות שכר או לקידומים שכבר לא יתרחשו? האם יש סיכון שהן יגרמו ללחץ ולחשש ולא יניבו את היתרון השקול לכך? לחלופין, האם הערכות הביצועים הן הדרך שבה הארגון שלכם מוודא שיש לעובדים שלכם תחושה ברורה לגבי היעדים שלהם וההנחיה הנחוצה כדי שיוכלו לחתור להגשמתם? האם הן ישמרו תחושה של נורמליות ותמיכה?

בין אם תבצעו את הערכות הביצועים ובין אם לאו, ודאו שאתם משוחחים בקביעות עם העובדים. הזדמנויות אלה לתקשורת חשובות עוד יותר כעת.

שיקלו גישה איכותנית יותר, במסגרת שיחה

ניתן להתאים את מבנה הערכת העובדים במספר דרכים:

- בתי ספר רבים עברו לתבנית ציונים של עובר/נכשל. ייתכן שגם אתם תצטרכו להתאים את סרגל ההערכה שלכם. עיברו שוב על אמות המידה ועל המדדים שאתם מפעילים בדרך כלל. האם מדדים אלה מסתמכים על יעדים שאינם הגיוניים לאור סביבת העבודה החדשה? האם היעדים שהוגדרו עבור עובדים או על ידיהם לפני COVID-19 עדיין מתאימים? ניתן לשנות את היעדים או להשהות אותם לעת עתה.
- חברות רבות מפסיקות את השימוש בדירוג מספרי. הערכות ביצועים יכולות להיות סיפוריות ורגישות יותר. ניתן לשקול שינוי במצב הסביבתי.
- קבלו משוב מהעובדים. בקשו שהם ישלחו לכם את מחשבותיהם לגבי הנושאים בהם הם רוצים להתמקד ולגבי התחומים שהם זקוקים לעזרה בהם. האם הם מרוצים מהישגיהם? האם הם זקוקים לכלים או למשאבים מההנהלה כדי להתאים את עצמם לתנאים החדשים? מה הם צריכים כדי לוודא שיש להם פרויקטים ומשימות שיספקו להם מוטיבציה?
- חשוב לתת משוב, ככל הנחוץ. אבל אין לשכוח שעל הערכות הביצועים לדון גם בדברים שהעובדים עשו היטב. העלו על נס את התכונות שיש להן ערך רב במיוחד בתקופה זו. גמישות, חוסן ותמיכה באחרים נמנים על תכונות אלה.

אין להשתמש בתוכנית זו לצורכי חירום או לצרכים דחופים. במקרה חירום, התקשרו/י ל-911 אם אתם בתחומי ארצות הברית, או לשירותי החירום המקומיים אם אתם מחוץ לארצות הברית, או גש/י אל מחלקת המיון הקרובה ביותר. תוכנית זו אינה מהווה תחליף לטיפול רפואי או מקצועי. עקב הפוטנציאל לניגוד אינטרסים, ייעוץ משפטי לא יוענק בנושאים שעלולים לכלול פעולה משפטית כנגד Optum או החברות המסונפות אליה, או כל ישות שדרכה המתקשר מקבל שירותים אלה באופן ישיר או עקיף (למשל, המעסיק או תוכנית שירותי בריאות). ייתכן שהתוכנית על כל מרכיביה, במיוחד השירותים לבני משפחה מתחת לגיל 16, לא תהיה זמינה במספר אזורים, והיא כפופה לשינויים ללא הודעה מוקדמת. ניסיונם ורמת השכלתם של אנשי תוכנית הסיוע לעובדים עשויים להשתנות לפי דרישות החוזה או הרגולציה בארצם. ייתכן שיחולו הגבלות והחרגות על הכיסוי.

Optum® הוא סימן מסחרי רשום של Optum, Inc. בארה"ב ובתחומי שיפוט אחרים. כל שמות המותגים והמוצרים האחרים הם סימנים מסחריים או סימנים רשומים או קניין של בעליהם הרלוונטיים. Optum היא מעסיק שמקפיד על שוויון הזדמנויות.