

Principi mērķu un uzdevumu izvirzīšanai un atsekošanai

Katrīna Ošleja

22.05.2020.

Mērķi un uzdevumi

- Formulēt izmērāmus ikdienas darba mērķus un sniegt efektīvu un biežu atgriezenisko saiti, lai panāktu rezultātus
- **Skaidri mērķi, uzdevumi un prasības:**
 - X – kādam darbam jābūt paveiktam,
 - Y – kāds ir darba kvalitātes standarts,
 - Z – kādos termiņos.
- Plānojiet **regulāras individuālās sarunas**, vismaz 1 reizi nedēļā. Ne tikai lai pats pārlicinātos, ka lietas notiek, bet arī, lai dotu cilvēkiem iespēju runāt par savām **problēmām un panākumiem**. Tā ir iespēja regulāri apmainīties ar **atgriezenisko saiti** un runāt par progresu mērķu un uzdevumu kontekstā. Tas palīdz saglabāt fokusu un uzturēt prioritātes. Tāda saruna neprasa vairāk par 15-20 minūtēm.



Mērķi un uzdevumi: SMART

- Konkrēti
- Izmērāmi
- Sasniedzami
- Nozīmīgi
- Noteikti laikā



Mērķi un uzdevumi

- Darbinieki jūtas vairāk **iesaistīti**, kad viņi saredz skaidru **sakarību starp paša darba rezultātiem un organizācijas kopējo mērķu/ vīzijas sasniegšanu**. Uzsveriet to un komunicējiet šo sakarību: mēs iesaistīsim savus klientus, darot X, mēs uzturēsim savus standartus un vērtības, darot Y, mēs piepildīsim savu vīziju, darot Z. Jo vairāk detaļu, jo labāk.
- Jauniem darbiniekiem: ko darīt un kā darīt
- Vidējas pieredzes darbiniekiem: ko darīt un kāpēc darīt
- Pieredzējušiem darbiniekiem: mums ir problēma – ko tu iesaki darīt



Mērķi un uzdevumi

- Kad nedefinē darbiniekam uzdevumu, **pārliecinies par sapratni**, pavaicājot: “Tikai lai izvairītos no pārpratumiem, vai vari atkārtot, lūdzu, kā Tu saprati, kas ir uzdevums, kāds izskatīsies rezultāts un kad tam jābūt gatavam.”



Atsekošana

- Lai gan kopējā efektīvākā prakse ir formulēt izmērāmus ikdienas darba mērķus un sniegt efektīvu un biežu atgriezenisko saiti - nekaitini pieredzējušus un kompetentus darbiniekus ar **pārlietu kontroli**, formālismu un birokrātiju. Vienojies, cik bieži viņš gribētu runāt.
- Izmantojiet Microsoft Teams ar Trello, Asana komandas darbu plānošanai un kontrolei.
- Ja ir vairāk kā 9 padotie darbinieki, saliec viņus pāros (jaunais ar pieredzējušo) – ikdienas sazvans, atskaitīšanās par progresu, atbalsts.

Atsekošana

- **Regulāras plānotas individuālās un komandas tikšanās.** Krīzes situācijā biežāk nekā ierasts. Kad cilvēkam nav pieejama informācija un viņš strādā mājās, attīstās fantāzijas, katastrofālie scenāriji un tiek pieņemti iracionāli lēmumi.
- Lai cilvēki varētu darīt savu darbu labi, viņiem nepieciešami:
 - resursi (aprīkojums, IT risinājumi)
 - informācija
 - attiecības
- **Katru rītu Check-in rituāls vai katru vakaru check-out rituāls** vai abi – 15 min.
- Konkrēta **prognozējama struktūra katrai tikšanās reizei**, par ko var kopīgi vienoties pirmajā tikšanās reizē.



Motivācija

- Ikgadējās darba izpildes pārrunas ir pagātnes lieta. Atgriezeniskajai saitei par mērķiem jābūt **ikdienas praksei**. Mainīgos darba apstākļos, kad mērķi strauji mainās, nepieciešamas regulāras sarunas.
- **Pārskatiet mērķus**. Krīzes laikā mēs vairs nevaram vērtēt darbiniekus pēc iepriekš nedefinētajiem mērķiem un standartiem.
- **Pārskatiet mērķus** vecākiem ar maziem bērniem, samaziniet standartus. Nesasniedzami mērķi tikai demotivē.



Motivācija

- **Izmanto video formātu**, kas dod iespēju nodemonstrēt paveikto darbu (daloties ekrānā ar paveikto). E-pasts ir pārāk formāls un nedos iespēju pārliecināties arī par darbinieka emocionālo stāvokli.



Motivācija

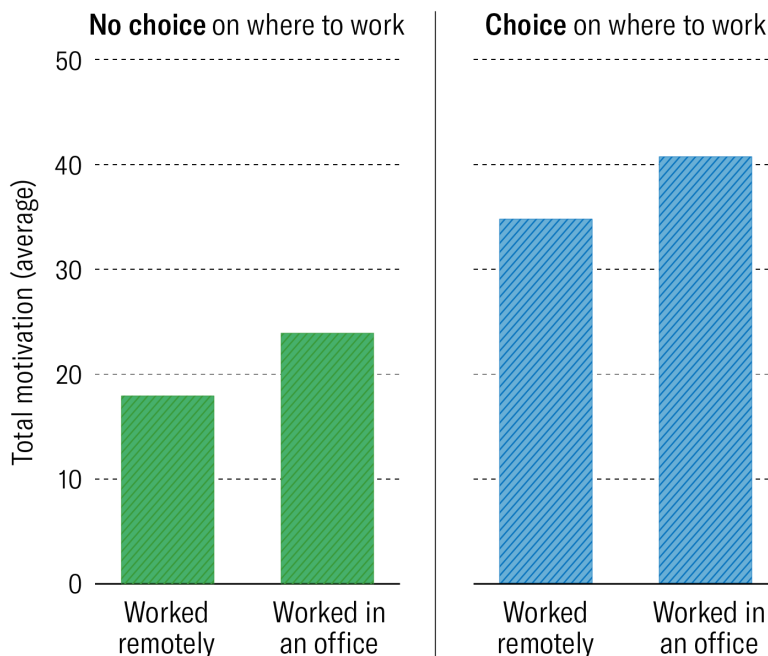
- **Iesaisti darbiniekus lēmumu pieņemšanā, ideju ģenerēšanā, liec viņiem justies nozīmīgiem, ka viņu darbam ir jēga un ietekme.**
- Laikā no 2010. gada līdz 2015. gadam aptauja vairāk nekā 20 000 darbinieku visā pasaulē,
- Analizēja vairāk nekā 50 lielākos uzņēmumus
- <https://ej.uz/pz1h>

Darbs no mājām un motivācija - pētījumi

- Darbs no mājām ir mazāk motivējošs. Ja cilvēkiem nebija izvēles, kur viņi strādā, motivācija samazinājās par 17 punktiem

Employees Who Work Remotely Are Less Motivated

In measuring motivation, employees who worked remotely were less motivated, and those who had no choice about it were the least motivated of all.



Note: Total motivation is based on a survey of 9,700 U.S. workers. Respondents were asked six questions about their motives for work; their answers were assigned a value using a 1-7 scale. The results were synthesized on a scale of -100 to +100 points. Motives are weighted according to the impact they have on performance.

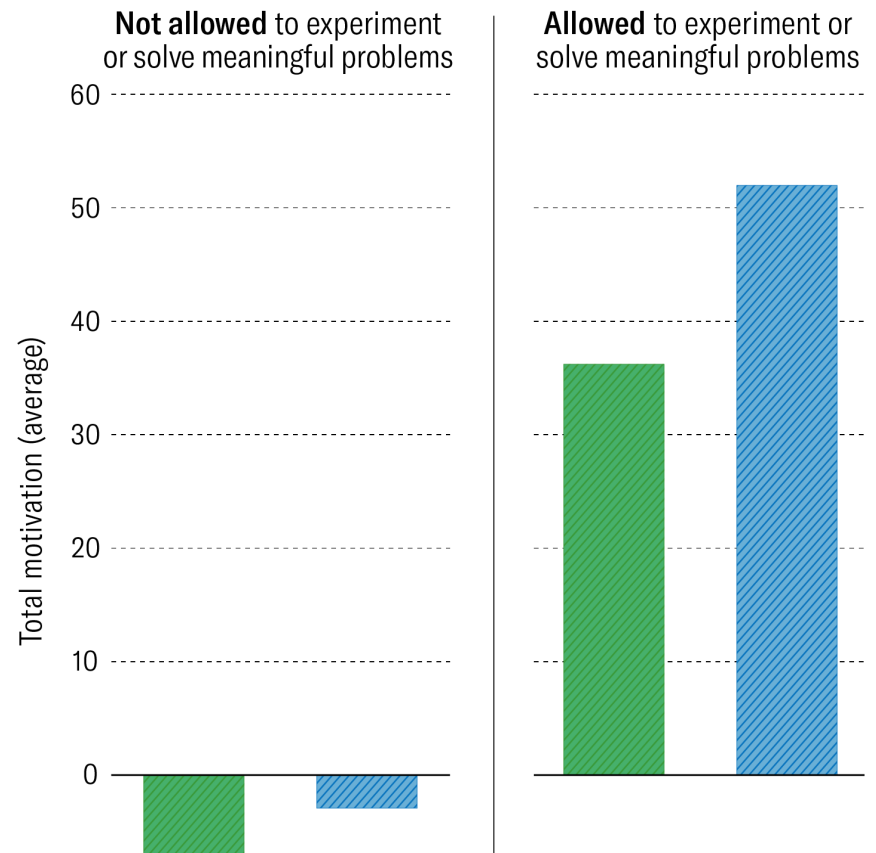
Source: *Primed to Perform*, by Lindsay McGregor and Neel Doshi


Darbs no mājām un motivācija - pētījumi

- Eksperimentēšana un nozīmīgu problēmu risināšana visos līmeņos

Employees Who Are Empowered to Experiment Are More Motivated


Giving workers the freedom to experiment and solve meaningful problems in their roles leads to higher motivation, regardless of where they do the work itself.





Ko tas nozīmē vadītājiem

- Padarīt darbu iesaistošu – dot cilvēkiem iespēju eksperimentēt un risināt nozīmīgas problēmas – sajūst savu ietekmi, jēgu un prieku
- Palīdziet komandai, vaicājot: kuras klientu problēmas mūsu komanda var atrisināt? Kas var palielināt izaugsmi laikā, kad cilvēki piedzīvo bailes? Kāpēc šīs problēmas ir kritiskas, vērtīgas un interesantas?



Ko tas nozīmē vadītājiem

- Pārliecinieties, ka jūsu iknedēļas rutīnas nav fokusētas tikai uz taktiskiem uzdevumiem, uz konkrētiem darba izpildes plāniem un ierastajām procedūrām
- Pusei no nedēļas darbiem jāfokusējas uz adaptīvajām aktivitātēm, kur nav ierasto procesu, bet gan eksperimentēšana un problēmu risināšana.