



LUDZKA
STRONA
ZARZĄDZANIA®
powered by Halibut

#15 PORCJA WIEDZY
JAK RADZIĆ SOBIE ZE
SPADKIEM MOTYWACJI
W ZESPOLE



Dzień dobry. W dzisiejszej porcji wiedzy kilka słów na temat przyczyn spadku motywacji kiedy jesteśmy w pozycji pracownika, ale też kiedy jesteśmy w pozycji lidera, menadżera. Co powoduje, że Naszym ludziom czasem chce się mniej. Zapraszam.

Moim zdaniem są cztery główne powody spadku motywacji. I będąc w pozycji liderekiej, menadżerskiej warto, żebyśmy wiedzieli jakie są te przyczyny czy powody spadku motywacji. Ponieważ w zależności od tego, którego doświadczymy będziemy stosowali trochę inne narzędzia, żeby tą motywację w jakiś sposób podnosić. Na początku powiem jakie, a później troszeczkę opowiem o tym jak sobie z tym spadkiem motywacji radzić.

Po pierwsze warto, abyśmy byli świadomi, że **motywacja to proces i jako proces ma taki charakter falowy.** To znaczy, że mamy górki i dołki. Być może pamiętacie Państwo z lekcji matematyki taką sinusoidę, to właśnie przypomina nam falę. I każdy z nas ma takie momenty kiedy jest na górze tej fali i są też momenty gdy jesteśmy na dole tej fali. Jesteśmy momentami nakręcani na działanie, na rezultat, na zrobienie czegoś. Ale przychodzi taki moment kiedy jesteśmy zmęczeni, kiedy mamy gorszy dzień, kiedy jakoś nasza kondycja psychofizyczna spada. No i w tym momencie też motywacja do działania, motywacja do pracy spada. I to jest jedna z przyczyn spadku motywacji. Ważne żebyśmy zaobserwowali czy ten okres, w którym to się odbywa to jest jakiś dłuższy okres kiedy ten dołek trwa długo tydzień, nie wiem, miesiąc czy inny czas, bo to będzie inna skala problemu. Czy jest to chwilowe, że ten spadek to jest akurat jeden dzień, a właśnie nie wiem pogoda, ból głowy coś nam się dzieje takiego i wtedy ta reakcja też będzie z naszej strony menadżera, lidera inna.

Drugi powód czy druga taka przyczyna ważna spadku motywacji, to jest **rzeczywisty problem lub trudność, z którą pracownik spotyka się w pracy.** Mamy tak, że jeśli natkniemy się na coś czego nie potrafimy rozwiązać. Kiedy wypróbujemy kilka różnych podejść i one nie dają pozytywnego rezultatu, no to dopada nas zniechęcenie. Chcielibyśmy wierzyć w to, że problem, trudność, to wyzwanie. I każdy z nas dopóki go nie rozwiąże to jest supermanem i potrafi sobie z tym poradzić, ale tak nie jest. Wcześniej czy później większość z nas jeśli dociera do ściany i nie potrafi się przez nią jakoś przebić zniechęca się, spada jakaś siła, spada jakaś ochota na to, żeby się z problemem zmagać. I wtedy jest **potrzebna reakcja menadżera, jest potrzebna jakaś reakcja z zewnątrz, żeby nam trochę pomóc z tym problemem sobie poradzić.** Czasem wystarczy tylko właśnie czas, żebyśmy my odsunęli jakoś złapali dystans, ale jeśli jesteśmy liderami to warto to jakoś dostrzec i zadziałać, o tym powiem za chwileczkę jak.



Trzeci powód związany ze spadkiem motywacji taki ważny to jest jakieś **wypalenie i utrata poczucia sensu z pracy**. Bywa tak, że jako pracownicy mamy różne zadania. Czasem te zadania są ciekawe, czasem nie. Jeśli trafimy na serię zadań, które są nudne, jakieś męczące, no to mogą nam się pojawić negatywne myśli. Możemy stracić takie obiektywne spojrzenie na sytuację. I zaczynamy dostrzegać tylko tą ciemniejszą stronę czy jak mówi metafora pustą połowę szklanki. I im dłużej jesteśmy w takim myśleniu, że jest źle, że jest nam niedobrze, że wszystko naokoło się sprzysięga przeciwko nam. Tym bardziej się nakręcamy na to i tym bardziej zaczynamy tkwić w takiej sytuacji i pojawia się właśnie wypalenie. Nie widzimy sensu naszych działań. Nie wiemy po co to wszystko. No i motywacja i chęć działania nam po prostu siada.

Czwarty powód spadku motywacji to po prostu **taki charakter „marudy”**. Zdarzają nam się ludzie, którzy mają taki charakter, który ja nazywam w cudzysłowie charakterem "marudy". **Maruda to taki człowiek, który wiele zadań wykonuje dobrze, może być nawet bardzo dobrym pracownikiem, ale zaczyna każdą rzecz od tego, że narzeka, że szuka dziury w całym. Że mówi o trudnościach, że pokazuje że czegoś się nie da.** A tamto jest bez sensu, a to jest głupie. Który w taki sposób wyraża trochę swoją osobę, nastawienie do świata. A później część z tych osób idzie i robi swoje i robi to co do nich należy. Są też tacy, którzy nie kończą na marudzeniu tylko już po prostu nic nie robią. I to jest czwarta ważna kategoria. **Warto wiedzieć czy mamy do czynienia z taką osobą.** Bo w zależności od tego, której sytuacji będziemy doświadczać, jak ją zdefiniujemy, to podejmiemy trochę inne działania. Jakie to działania?

Po pierwsze zawsze bez względu na to, która to z sytuacji warto ją zauważyć. Warto ją nazwać. Warto powiedzieć pracownikowi, że widzimy z naszej pozycji menadżera, lidera, że coś się dzieje nie tak. Czyli widzę Kaziu, że spadło ci, że coś jest dzisiaj gorzej, że masz słabszy dzień. No i możemy o tym rozmawiać. W każdej sytuacji to nazwanie to będzie klucz, zaznaczenie, że to nie odbywa się jakoś niewidocznie dla organizacji, niewidocznie dla przełożonego. I **tutaj dobrym sposobem będzie udzielenie po prostu informacji zwrotnej.** Widzę, że coś się dzieje, widzę że ci spadło. I oczywiście jeśli to będzie pierwsza sytuacja, no to możemy tak jak wspominałem poprzestać na tym, że zaznaczymy, że ok jest dzisiaj gorszy dzień. Nie ma problemu. Jutro będzie słońce, jutro będzie lepiej. Na pewno wrócisz do swojego standardowego poziomu pracy. Ważne, żebyśmy obserwowali, że jakoś średnio to jest w porządku. Jeżeli jest rzeczywisty problem, trudność z którą pracownik się spotkał. No to na pewno po tym pierwszym stwierdzeniu, że to widzimy powie nam o tym. Warto wtedy dopytać. Uszczegółowić, wyjaśnić, poznać co to za problem. Z czym się pracownik mierzy. Tak, żeby w ogóle zrozumieć o co chodzi.



I kolejną rzecz, którą warto w tym momencie zrobić no to po prostu **zapropionować pomoc i wsparcie w rozwiązaniu tej trudności czy w rozwiązaniu problemu**. Bo jeśli zostawimy człowieka samego, no to tak jak mówiłem, możemy mieć kłopot, żeby wyjść z tego klinczu czy patu czy poradzić sobie z tą sytuacją. A co dwie głowy to nie jedna. **Możemy jakoś spojrzeć z różnych perspektyw. Z naszej perspektywy ta sytuacja może wyglądać inaczej, a być może mamy gotowe rozwiązanie. Możemy zaferować jakoś pomoc i przełamać impas i trudność.**

W trzecim wypadku kiedy to wypalenie i utrata poczucia sensu pojawia się u pracownika, no to mamy **do czynienia z czymś co najprawdopodobniej trwa dłużej. Gdzie to nie dotyczy jednego zadania tylko bardziej całości obrazu, całości pracy**. I widzimy dużą serię rzeczy, które są nie tak, słyszymy to. I tutaj też warto zacząć od tego, żeby nazwać to co obserwujemy, żeby dopytać pracownika.

No a później, żeby przypomnieć o pozytywach. To znaczy, żeby pokazać, że ta szklanka jest też do połowy pełna. Że to, że w tej chwili pracownik nie dostrzega tych korzyści jest wynikiem czegoś. I warto jakoś z wrażliwością to przyjąć, że tak może być. Że człowiek stracił po prostu to widzenie pozytywów, ale warto mu przypomnieć, wymienić co jest dobrego, co jest fajnego w zespole, co jest fajnego w tej pracy. Odwołać się do jego interesów. Przypomnieć, że to jest też ważne dla niego. Przypomnieć, że kiedyś postrzegał to inaczej, że zwracał uwagę na to że są dobre strony tej pracy i tego bycia jego w tej sytuacji. Być może też zaproponować pomoc, być może też w jakiś sposób wesprzeć go w tej trudności, ale zaznaczyć, że ta sytuacja nie może trwać w nieskończoność, że potrzebujemy my jako szefowie jako liderzy, żeby pracownik się podniósł, żeby zaczął patrzeć na sytuację z różnych perspektyw, dostrzegając te szarości, ale też patrząc na jasną stronę.

No i czwarty przypadek czyli **charakter "marudy"**. **Tutaj sytuacja jest taka, że marudzie po prostu trzeba zwyczajnie postawić ultimatum**. Znaczą możemy się zgodzić jeśli mamy na to siłę, żeby on przychodził i marudził wobec nas. Żeby mówił o tych wszystkich trudnościach i o tym że to się nie da i tak dalej, ale wobec nas. Natomiast kiedy zaczyna to w jakiś sposób przenosić na nasz zespół, opowiadać też innym ludziom. **Kiedy widzimy, dostrzegamy, że to marudzenie wpływa na innych ludzi, trzeba wyraźnie powiedzieć stop**. Czyli nazwać sytuację, powiedzieć stop, nie chcę tak. Nie zgadzam się na to. Odwołać się do swoich zasad dotyczących marudzenia. Jeśli takich zasad dotyczących marudzenia nie było, to należy taką zasadę wprowadzić w tym momencie. I po prostu ją od razu zacząć też egzekwować. Pokazać też pracownikowi, że jeśli będzie się to utrzymywało, to będą tego negatywne konsekwencje. Zakończyć na tym. Po prostu stawiając ultimatum.

Z mojej perspektywy te cztery sytuacje są najczęściej spotykane w pracy lidera, menadżera. Ważne, żeby umieć rozróżnić, z którą mamy do czynienia i zastosować odpowiednie narzędzie czy odpowiedni sposób postępowania. Dziękuję.

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

HALIBUT GRUPA SZKOLENIOWA S.C



+48 61 84 85 999



ul. Ludwika Solskiego 10,
60-184 Poznań



halibut@halibut.pl



**LUDZKA
STRONA
ZARZĄDZANIA**[®]
powered by Halibut