

MLUVIT S LÍDRY A MANAŽERY O ŘEŠENÍ PROBLÉMU VYHOŘENÍ

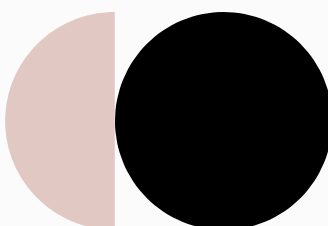


Mít dvě strany příběhu je zásadní pro komplexní a vyvážené pochopení jakékoli situace. Po našem počátečním výzkumu týkajícím se syndromu vyhoření u žen pracujících na dálku se v této fázi výzkum v osmi evropských partnerských zemích (Švédsko, Irsko, Itálie, Česká republika, Rakousko, Řecko, Polsko a Španělsko) zaměřil na perspektivy manažerů, vedoucích a koučů v kontextu vyhoření zaměstnanců ve vzdálených prostředích.

Hlavním cílem bylo identifikovat 15 klíčových překážek, kterým manažeři a lídři často čelí při řízení vzdáleného týmu.

PROČ ZAPOJOVAT MANAŽERY?

Psychologie manažerů a vedoucích se stává kriticky důležitou pro podporu vytváření zdravého pracovního prostředí. Překonané strategie vyhoření na oplátku mohou zaměstnancům pomoci cítit se a podávat lepší výkony.



BEAT ZPRÁVY O VYHOŘENÍ



PĚT DIMENZÍ

Naše studie zkoumá mnohostranné výzvy, kterým čelí manažeři a lídři ve vzdálených pracovních prostředích. Na základě poznatků z různých evropských zemí jsme kategorizovali 15 identifikovaných výzev do pěti klíčových dimenzí: sociální, osobní, kulturní, plánovací a praktický.

1. Sociální dimenze

- Obtíže při podpoře soudržnosti týmu.
- Špatná komunikace a nedostatečná zpětná vazba.
- Nedostatek kompetencí.

2. Osobní dimenze

- Potíže s navazováním osobních kontaktů.
- Psychické a emoční vypětí.
- Nízká motivace zaměstnanců.
- Rozdíly v kulturním a individuálním prostředí.
- Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

3. Kulturní dimenze

- Vytváření a asimilace organizační kultury.
- Problémy s důvěrou, buď nedostatečnou nebo zneužitou.

4. Plánovací dimenze

- Rozptylování.
- Omezená manažerská kontrola.

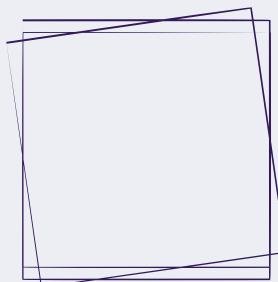
5. Praktický rozměr

- Neschopnost poskytnout adekvátní školení.
- Soulad a předpisy.
- Nedostatek technické infrastruktury.

Abychom získali komplexní pochopení těchto problémů, analyzovali jsme je pomocí čtyř analytických čoček.

Vnímání a cítění

Vedení a sebevedení



Kultura a normy

Struktura a procesy

KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ NA PRVNÍ POHLED

Významná část manažerů v osmi zemích má s problematikou syndromu vyhoření přímou zkušenost. S vyhořením se osobně setkalo 63 % manažerů. Navíc 74 % manažerů má zkušenost se syndromem vyhoření mezi zaměstnanci. Tyto údaje zdůrazňují naléhavou a naléhavou povahu řešení syndromu vyhoření vzhledem k jeho rozsáhlému dopadu na manažery i jejich týmy.

- Významných 24 % manažerů pravidelně pracuje přesčas, což naznačuje možnou normalizaci prodloužené pracovní doby.
- Zatímco 57 % pracovišť má politiku duševního zdraví, asi 30 % ji nemá, což signalizuje mezeru ve strukturách podpory zaměstnanců.
- 85 % manažerů uvádí, že si uvědomuje svůj vliv na pohodu zaměstnanců.
- 39 % manažerů uvádí absenci zásad týkajících se diversity, rovnosti a inkluze, což naznačuje prostor pro zlepšení.
- 75 % považuje kontaktování zaměstnanců mimo pracovní dobu za nevhodné, ale 25 % to nepovažuje za zásadní hranici.
- 42 % má opatření k motivaci zaměstnanců, zatímco 38 % nevěří, že motivace je výhradně odpovědností zaměstnance.
- 40 % si myslí, že práce na dálku je pro zaměstnance snadná, což naznačuje různé vnímání jejích problémů.
- 83 % dokáže rozpoznat stres u zaměstnanců, ale pouze 45 % efektivně modeluje sebeuvědomění a péči o sebe.
- Uvádí se vysoká míra důvěry (84 %) ve výkon zaměstnanců, přičemž 93 % manažerů provádí pravidelné kontroly.
- 40 % nesouhlasí s principem započítávání jakýchkoli hodin, dokud je práce dokončena.

METODIKA VÝZKUMU

Komplexní studie využívala přístup smíšených metod ke shromažďování kvalitativních i kvantitativních dat, což poskytuje robustní analýzu vzdáleného pracovního prostředí z manažerské perspektivy. Metodika zahrnovala:

- **Online průzkumy o různých aspektech práce na dálku, včetně pracovních návyků, zkušeností s vyhořením a manažerských strategií. (shromážděno přes 90)**
- **Rozhovory o osobních zkušenostech, výzvách a mechanismech zvládnání v prostředí vzdálené práce. (81 provedeno)**
- **Zaměření na skupiny, které umožňují skupinové diskuse a výměnu zkušeností, obohacují data o různé pohledy a postřehy založené na spolupráci.**

Konečné mezinárodní shrnutí výsledků bude brzy k dispozici na webových stránkách BEAT BURNOUT.



POSUDKY

„Rodičovství může být jednou z největších výzev. Pro rodiče (bez ohledu na pohlaví) je těžké pracovat z domova, aniž by se cítili povinni se během pracovní doby starat o své děti“ Manažer, Rakousko

„Je důležité podporovat smysl pro komunitu a spojení mezi vzdálenými pracovníky pomocí pravidelných virtuálních společenských akcí, přestávek na kávu a teambuildingových aktivit“ Manažer, Švédsko

„Péče o sebe a správný time management mohou dělat zázraky při předcházení syndromu vyhoření nebo jeho řešení“ Manažer, Řecko

„Když nevidíte své zaměstnance, nevidíte ani jejich boj. Musíte se na ně spolehnout, že vám to řeknou. To se nestává vždy. Při práci na dálku je těžší vidět červené vlajky, které by signalizovaly depresi nebo problémy s duševním zdravím.“ Manažer, Irsko.

"Práce na dálku nabízí flexibilitu, ale také může smazat hranice mezi pracovním a osobním životem. Zjistil jsem, že může pomoci nabídka pravidelných individuálních odbavení pouhým zavoláním osobě na telefon, jako ve stylu staré školy." – Manažer, Česká republika

V první řadě...

Přechod k práci na dálku měl nepochybně výhody. Vidíme však mnoho negativních důsledků: stres, psychická neschopnost přepínat mezi vypnutým a v práci, pracovní přetížení. Výsledek, pokud nebude řízen empatickým a vědomým vedením, předvídatelně zvýší depresi, úzkost a stres zaměstnanců, což může vést k vyhoření.

Při absenci osobních interakcí musí manažeři najít nové způsoby, jak překonat fyzickou vzdálenost. Potřebují vytvořit prostředí, kde mohou vzkvétat smysluplná spojení navzdory nedostatku fyzické blízkosti.

CO BUDE DÁL?

Konsorcium pracuje na školicí příručce a kontrolním seznamu, který bude používat manažer, vedoucí, kouč nebo manažer lidských zdrojů, kteří mají problém s podporou vzdálených zaměstnanců.

Materiály budou nástrojem know-how k vytvoření zdravé kultury práce na dálku a zároveň předcházení vyhoření.

Pokud se chcete zapojit do našeho projektu a být informováni o dalších aktivitách, navštivte naše webové stránky: [BEATBURNOUT.EU](https://beatburnout.eu) nebo nám napište na: all@beatburnout.eu



♀ Beat ♀ Burnout



**Co-funded by
the European Union**

Podpora Evropské komise pro výrobu této publikace nepředstavuje schválení obsahu, který by reagoval pouze na názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoli použití informací v ní obsažených.

