

A munkacsoportok termelékenység-növelésének kulcsa a vegyes csapatösszetétel

A Canon megbízásából készített új pszichológiai jelentés bemutatja a modern irodai alkalmazottak négy termelékenységi személyiségét, és útmutatást nyújt a vezetők számára, hogyan hozhatják ki a legtöbbet a csapatukból. Az irodai dolgozók több mint fele a felső vezetést nevezte meg a legkevésbé termelékeny csapattagként.

A Canon Europe, a digitális képalkotási technológiák egyik vezető vállalata Donna Dawson viselkedéskutató pszichológust kérte fel egy jelentés elkészítésére, amely a modern irodai dolgozók esetében négy általános termelékenységi személyiséget azonosít.

A Canon megbízásából végzett legújabb kutatás megállapította, hogy az európai alkalmazottak munkanapjuk csupán 75 százalékában dolgoznak teljes hatékonysággal. A Canon és Donna Dawson pszichológus megpróbálták megérteni, hogyan befolyásolják az alkalmazottak munkáját a termelékenységi modellek. A jelentés rávilágít, hogy amennyiben a vezetők felismerik alkalmazottaik személyiség típusait, könnyebben befolyásolhatják termelékenységüket. A négy azonosított személyiség típus: a *Hajnalkák*, a *Késő délutáni süppedők*, a *Déltáji mesterek*, valamint az *Ebédidős henyélők*.

A Hajnalkák a nap kezdetén leginkább termelékenyek, ám általában ebéd után pillanatok alatt csökken hatékonyságuk, míg a Késő délutáni süppedők a legnagyobb lendülettel közvetlenül ebéd után rendelkeznek, és késő délután a legkevésbé aktívak. A Déltáji mestereknek a reggelek folyamán legalacsonyabb a teljesítményük, és a délután közepére válnak produktívvá, az Ebédidős henyélők pedig kedvelik a hosszán elnyúló ebédeket: az elvesztett munkaidőt megnövelt termelékenység mellett késő délután pótolják.

„A válaszadók csupán a munkanap 75 százalékában használják ki teljes kapacitásaikat: a munkahelyen töltött idő negyedében tehát nem ter-

melékenyek. Az alkalmazottak felelőssége saját termelékenységi hatékonyságuk kezelése, a vezetőknek és a közvetlen feletteseknek azonban csapatuk összeállításakor figyelembe kell venniük a termelékenységi modelleket” – mondta Donna Dawson az ICM Research által 18 európai országban közel 5500 irodai dolgozó körében végzett tanulmány kapcsán.

„A vezetőknek a különböző személyiségekből egy kiegyensúlyozott csapatot kell létrehozniuk az egyének személyes termelékenységének megfelelően. A természetes energiákat és munkaritmusokat egyensúlyba kell hozni, hogy csapaton belül kiegészíthessék egymást. A Hajnalkák például hatékonyan dolgoznak a projekt reggeli elindításakor, a Déltáji mesterek és más személyiség típusok pedig későbbi napszakban képesek továbbvinni a munkát.

A négy személyiség típus vegyítése hozza a legjobb hosszú távú eredményeket” – tette hozzá Dawson.

„A vállalatnál és a csapatokban megtalálható személyiségek köre igen változatos. Abban az esetben válhat eredményessé egy csapat, amennyiben a vezetők megfigyelik, az egyének mikor és miért képesek termelékenységük csúcspontját elérni” – mondta Adam Gillbe, a Canon Europe európai megoldásaiért felelős marketingmenedzsere.

A kutatás eredményei szerint az alkalmazottak legfontosabb motivációja a megbecsülés. A megkérdezettek 85 százaléka vallotta, hogy felettese dicséretével és elismerésével termelékenyebbé válna. Ez az érték Magyarországon 93 százalék, ám Spanyolországban, valamint Romániában is meghaladta a 90 százalékot. Csupán 80 százalék gondolta úgy, hogy a prémiumok, valamint a fizetésemelés növelné a termelékenységüket: tehát az elismerés hatásosabb tényezőnek bizonyult pénzbeli juttatásoknál. Hazánkban a felmérésben részt vevők 90 százaléka értett egyet azzal, hogy a jutalmak ösztönzően hatnak a termelékenységre.

„Nem meglepő, hogy az alkalmazottakat hatóságban motiválja az elismerés, mint a pénz. Az egyéneknek fontos, hogy elfogadják őket, és nélkülözhetetlennek érezzék magukat munkahelyükön. Míg a pénzbeli ösztönzők a rövid távú motivációt segítik, a mindennapi munka elismerése hosszú távon is hozzájárul az elégedettséghez, így a megbecsültség érzése valóban motivál” – mondta Donna Dawson.

A vezetők a csapat lógószai

Magyarországon és Európában az irodai dolgozók 53 százaléka a rangidős vezetők vagy a magasabb pozíciót betöltő felettesek közül jelölte ki a csapat vagy a vállalat legkevésbé termelékeny tagját. Éles ellentétre utal, hogy a Magyarországon válaszadók 34, Európában pedig a megkérdezettek 28 százaléka a helyetteseket tartotta leginkább termelékenynek.

„Minél magasabban helyezkedik el valaki a vállalati ranglétrán, annál több feladatot delegál másoknak, így a feladatokat ténylegesen elvégző helyetteseik tűnnek leginkább termelékenyek” – tette hozzá Dawson.

Érdekes eredmény, hogy az európai válaszadók 43 százaléka saját magát érezte a csapat legtermelékenyebb tagjának. Ez az érték az Egyesült Királyságban és Németországban 54 százalékra emelkedett, ezzel szemben a magyar (34 százalékos) és cseh alkalmazottak kétharmada vallotta, hogy nem ő a csapat leghatékonyabb tagja.

„A vezetők általában értekezleten vagy irodán kívül tartózkodnak, míg a helyettesek legtöbbször az irodában marad. Ez nem feltétlenül felel meg mindig a valóságnak, ám a kollégák körében a személyes jelenlét közvetlenül összefügg az érzékelt termelékenységgel” – mondta Adam Gillbe.

„A vezetők újabb és újabb módszereket keresnek csapatuk hatékonyságának folyamatos növeléséhez. Jelentős potenciál rejlik a termelékenységben, amennyiben mernek változtatni az általános üzletvezetésen, az alkalmazott technológiákon, valamint a csapatok összetételén. A Canon termékeivel és szoftvermegoldásaival segíti a vállalatokat a termelékenység és hatékonyság növelésében” – tette hozzá Adam Gillbe.

