

۵ ایده برای گذر از لختی و سکون روزهای آغازین سال نو



لختی و سکون روزهای اول سال پس از گذراندن تعطیلات سال نو، تجربه‌ای آشنا برای همه ماست. مدتی طول می‌کشد تا به‌قول معروف دوباره موتورمان روشن شود و روی غلتک بیفتیم. اما آیا راهی هست که سریع‌تر به عملکرد کاری سابق بازگردیم؟ آیا در جایگاه مدیر، رهبر یا مسئول سازمان می‌توانیم کارهایی انجام دهیم که اعضا زودتر به عملکرد مدنظرشان بازگردند؟ از سوی دیگر، سال نو فرصتی است تا کرختی و روزمرگی را نیز برطرف و به خود یادآوری کنیم که چه اهدافی داشتیم. در این مقاله، ۵ راهکار برای گذر از کسالت ابتدای سال را مطرح می‌کنیم. سپس نگاهی شخصی‌تر به مسئله لختی و سکون در اهداف فردی می‌اندازیم. امیدواریم سال پیش رو را با شور و اشتیاق آغاز کنید.

۱. تمریک فلاقت با تغییر روندها و ابزارها در ماه آغازین سال

به‌جای شروع کردن سال جدید با همان روندهای قبلی، روزها و حتی یک ماه اول سال را به آزمایش روش‌ها و ابزارهای جدید اختصاص دهید. این کارها خلاقیت شما و کارکنان را تحریک می‌کنند. وقتی تیم شما ببیند که در ابتدای سال دنبال تجربیات جدید هستید، روحیه آن‌ها نیز برای آزمودن این روش بیشتر می‌شود. مثلاً شاید بخواهید روزهای اول سال جلسات هفتگی حضوری را تعطیل کنید یا شاید تصمیم بگیرید جلسات حضوری طولانی را به جلسات کوتاه‌تر تبدیل کنید. البته این فقط مثال است و به‌طبع بسته به کسب‌وکاری که دارید، روش‌ها و ابزارهای متفاوتی را می‌توانید تغییر دهید. از آنجا که این تغییرات آزمایشی هستند، اگر مؤثر نباشند، غمی نیست. می‌توانید دوباره به شیوه سابق اجرای امور برگردید.

۲. دست کارکنان را برای فلاقیت باز بگذارید

در روزها و ماه‌های اول سال، می‌توانید به کارکنان خود آزادی بدهید تا ایده‌های خود را اجرایی کنند. شاید اجرای این ایده‌ها در طول سال با توجه به روند یکنواخت کارها امکان‌پذیر نبوده باشد، اما حالا می‌توانید شروع سال را بهانه‌ای برای اجرایی کردن این ایده‌ها کنید. مهم نیست که این ایده‌ها چقدر کوچک باشند و همین که خلاقیت کارکنان شما را تحریک کنند و آنها را به تکاپو بیندازند کافی است. فراموش نکنید که قرار است کرختی روزهای اول سال را به تحرک و پویایی تبدیل کنید.

یکی از روش‌هایی که می‌توانید چنین کنید، پیشقدم شدن است. برای آنها داستان شکست‌های خود را تعریف کنید، اینکه چگونه این شکست‌ها مقدمه‌ای بر موفقیت فعلی شما شده‌اند. آنها را تشویق کنید که بدون ترس از شکست، پا پیش بگذارند و اگر ایده‌ای دارند مطرح کنند. سپس پیشنهادهایشان را بررسی و آنهایی را که قابلیت اجرای آزمایشی دارند، اجرا کنید.



۳. در روزهای اول سال، از کارکنان تقدیر کنید

شرکت‌ها و کسب‌وکارها همیشه روزهای پایانی سال را به تقدیر از کارکنان خود اختصاص می‌دهند. وقتی در روزهای کاری اول در سال جدید کارکنان را با بسته هدایا و تقدیر غافل‌گیر می‌کنید، به آنها انگیزه می‌دهید که از همین ابتدا عملکردشان را بهتر کنند. این تقدیر غافل‌گیرکننده حتی تأثیر بیشتری از تقدیر پایان سال دارد، چراکه برخلاف رسوم و انتظار انجام می‌شود.

ارسال بسته هدیه تنها یکی از روش‌های تقدیر کردن است. روش‌های جالب‌تری هم هست. مثلاً شما و تیم خود می‌توانید از روش تقدیر از نقاط قوت خاص هر فرد با کمک سایر اعضای تیم استفاده کنید. در این روش، هرکدام از اعضا نام خود را روی یک برگه می‌نویسد. بعد هرکدام از اعضا می‌توانند نقاط قوت و ویژگی‌های منحصر به فرد هم‌تیمی خود را در قالب جملات یا عبارات کوتاه بنویسند. با این کار هرکس می‌تواند در ابتدای سال با روحیه‌ای دوچندان کارش را شروع کند. وقتی اعضای سازمان حس کنند به یک تیم همدل تعلق دارند که سایر اعضا اهمیت کارشان را درک می‌کنند، بی‌شک احساس کرختی کمتری خواهند داشت.

۴. با کارکنان برای مشکلات سال جدید همفکری کنید

یکی دیگر از روش‌هایی که می‌توانید کارکنان را از لختی ابتدای سال رها کنید، ترغیب آنها به پیدا کردن ایده‌های جدید برای حل مشکلات کاری پیش روست. این بار هرکدام از اعضا روی برگه کاغذ یک مشکل یا مسئله موجود یا پیش رو را می‌نویسد. سپس تمام اعضا راه‌حل‌های پیشنهادی خود برای مسئله مدنظر را می‌نویسند. این تمرین که نوعی بارش فکری نیز هست، موتور کارکنان را برای شروع سال کاری جدید روشن می‌کند.

۵. به کارکنان نشان دهید کارشان پقدر مهم است

یک روش دیگر برای رفع کرختی ابتدای سال یادآوری اهمیت کار کارکنان در مجموعه است. این راهکار را می‌توانید به شکل‌های گوناگون انجام دهید. می‌توانید ملاقاتی با برخی مشتریان و کارکنان ترتیب دهید. در این ملاقات‌ها، اعضای سازمان می‌فهمند کارهایی که کرده‌اند و می‌کنند چه اثری بر دیگران دارند. مثلاً یک موسسه درمانی ممکن است ملاقاتی با گروهی از مراجعان ترتیب دهد تا به پزشکان و پرستاران نشان دهد که کارشان چگونه بر زندگی بیماران اثر گذاشته است. در این ملاقات‌هاست که کارکنان می‌فهمند آنچه انجام می‌دهند تا چه حد بر زندگی دیگران تأثیر دارد. پس از این ملاقات‌ها ضروری است تا فرصتی برای هم‌اندیشی به اعضا بدهید. از آنها بخواهید نظرشان را درباره نقش خود در سازمان بیان کنند و نشان دهند وظایفی که دارند، تا چه اندازه بر کل مجموعه و اهداف سازمان اثر می‌گذارند.

اگر کرفت‌ی ابتدای سال گریبان فودتان را گرفت، چه کنید؟

آنچه تا به اینجا گفته شد، پیشنهادهایی برای رفع لختی روزهای اول سال اعضای یک سازمان بود. حال اگر در زندگی شخصی خود دچار این کرختی شدید، چه کارهایی می‌توانید انجام دهید تا این مسئله را رفع کنید؟ نکند سال‌هاست که دچار یکنواختی شده‌اید و تغییر سال چندان فرقی برای شما ندارد؟ اکثر ما هنگام شروع یک کار، حالا هرچه می‌خواهد باشد، شور و شوق زیادی داریم. اما ممکن است پس از مدتی این شور اولیه جای خودش را به یکنواختی و لختی بدهد. ما در روزمرگی غرق می‌شویم و دیگر به یاد نمی‌آوریم که چه ایده‌ها یا رؤیاهایی داشتیم.

شاید سال جدید فرصتی باشد که تکانی به خودمان بدهیم و آن آتش شور و اشتیاق اولیه برای رسیدن به اهدافمان را دوباره روشن کنیم. خوب است زمانی را در ابتدای سال با خود خلوت کنیم و پرسش‌های زیر را از خود بپرسیم:

- ❖ روز اولی که کارتان را شروع کردید به یاد دارید؟ اگر آن فرد پر شوری را دوباره ملاقات کنید که می‌خواست کارش را شروع کند، چه فکری درباره امروز شما می‌کند؟
- ❖ آن فرد مشتاقی که می‌خواست کارش را شروع کند، چه ایده‌ها، رؤیاها و اهدافی در سر داشت؟
- ❖ چه کارهای یکنواختی هست که انجام می‌دهید اما عمیقاً اعتقاد ندارید که اثری دارند؟
- ❖ چه کارهایی هست که فکر می‌کنید اگر انجام دهید، تغییر و اثری ایجاد می‌کنید؟
- ❖ افتخار‌آمیزترین لحظه کاری‌تان مربوط به چه زمانی است؟ چطور می‌توانید دوباره همان احساس را ایجاد کنید؟
- ❖ به آینده فکر کنید. مثلاً ۱۰ سال دیگر را تصور کنید. خودتان را در چه جایگاهی تصور می‌کنید؟

به این پرسش‌ها فکر کنید و پاسخ‌های خود را مکتوب کنید. اجازه ندهید یک سال دیگر از عمرتان بگذرد بدون آنکه قدمی برای تبدیل شدن به آدمی برداشته باشید که دوست داشتید بشوید.

کمیته مدیریت دانش بیمارستان ولیعصر (عج) کازرون

