



NÚVERANDI ÁSKORANIR

Ling vinnur í fullu starfi sem teymisstjóri í annasömu símaveri í tæknigeiranum. Hún stýrir 30 manna teymi og starfið er mjög annasamt og árangursmiðað. Árangur hennar teymis er vikulega borinn saman við tölfraði annarra liðsstjóra. Undanfarið hefur henni fundist mjög erfitt að veita bæði sér og teyminu sínu hvatningu. Teymið hennar samanstendur af 22 konum og 8 körlum og þó henni finnst erfitt að viðurkenna það, finnst henni meiri áskorun að stjórna sumum karlanna, sérstaklega einum, sem virðist oft reyna að gera lítið úr henni og flissa hæðnislega eftir öll samskipti. Eftir samskipti við þennan starfsmann verður hún oft óörugg og veltir því fyrir sér hvort hann láti svona af því að hún er kona? Eða er það kannski þjóðerni hennar eða kynhneigð?

Teymið hennar er blanda af starfsfólki í hlutastarfi og fullu starfi auk þess sem það er blandað menningarlega líka, þó að flestir séu hvítir Bretar. Það er ein kona frá Grikklandi, ein frá Ástralíu, 2 karlmenn frá indversku símaveri, sem eru á tímabundnum samningi og munu snúa aftur til samstarfsstofnunarinnar á Inlandi eftir um það bil 3 mánuði. Nærvera þeirra ásamt nokkurra af indverskum kollegum þeirra sem starfa í hinum teymunum, kann að hafa komið þeim sögusögnum af stað að til staði að flytja alla starfsemina til Inlands.

Það eru 6 dagteymi með 30 starfsmönnum hvert og 4 kvöldvaktarteymi með 25-30 starfsmönnum hvert auk annars starfsfólks (stjórnendur og skrifstofa). Símaverið er opið allan sólarhringinn og slúður og sögusagnir dreifast mjög hratt og auðveldlega.

LING

TEYMISSTJÓRI Í SÍMAVERI

ALDUR 45

KYN Kona

ÞJÓÐERNI Kínversk

FJÖLSKYLDUAÐSTÆÐUR Gift í 5 ár og er barnlaus. Ætlar að ættleiða fljólega með eiginkonu sinni sem er einnig frá Kína.

STARF/FERILL Teymistjóri í símveri hjá tæknifyrirtæki. Er í fullu starfi. Hefur starfað sem millistjórnandi síðustu 12 ár.

PERSÓNULEGAR SKOÐANIR UM JAFNRÉTTI KYNJANNA Hefur sterkar skoðanir á kynjajafnrétti og réttindum LGBT. Hún veigrar sér oft við að tjá skoðanir sínar af ótta við að verða dæmd.

VIÐHORF OG TILFINNINGAR

- Upphaflega var þetta draumastarfið hennar en upp á síðkastið finnst Ling hún hafa minni metnað og hún skilur ekki hvers vegna. Kannski er það vegna áætlanu í einkalífnum um að vilja ættleiða barn og fara í hlutastarf. Vegna fjárhagslegra skuldbindinga yrði hún að halda áfram að vinna. Kannski framkoma samstarfsmannsins sem reynir stöðugt að gera lítið úr henni – ómeðvitað farið að draga úr sjálfstrausti hennar og getu til að stjórna. Hún er líka meðvitað um að aðrir liðsmenn fylgjast með ástandinu og er farið að finnast að verið sé að slúðra um það – eða er það kannski ímyndun? Hún er að vonast til að fara í hlutastarf og hún myndi gjarnan vilja ræða við sinn yfirmann um þetta ásamt öðrum málum, en tækifæri til þess gefst aldrei og Ling er orðin pirruð og finnst hún einangruð.

HVATNING

- Teymið hennar toppar aldrei listann yfir tölfraði símaversins, en það er aldrei neðst heldur. Hún stefnir á jöfn og stöðug afköst og teymið hennar virðist bera virðingu fyrir því. Almennt telur Ling að hún sé með gott teymi og að hún sjálf sé góð í starfi sínu. Hins vegar finnur hún fyrir minni áhuga og meiri kvíða vegna alls sem er að gerast.

VINNUAÐSTÆÐUR

- Stemningin í verinu er frekar dauf þar sem talað er um fjöldauppsagnir. Þetta er orðrómur sem hefur stigmagnast og Ling sjálf hefur hvorki getað fengið orðróminn staðfestan né hnekk. Hún hefur ekki tekið þátt í neinum viðræðum við æðstu stjórnendur eða mannauðsdeildina. Hún skynjar vantraust innan teymisins og vill veita bæði þeim og sér hvatningu. Myndu uppsagnir mögulega tengjast afkasta-tölfraði? Hún þarf að bæta tölfraði sína og teymisins. Hennar næsti yfirmaður virðist vera á stöðugum fundum og ekki laus í persónulega fundi. Sumir af hinum teymisstjórunum eru mjög nánir og hittast reglulega utan vinnu. Ling kýs þó að halda starfi og einkalífi aðskildu og tekur ekki þátt í félagsstarfi með samstarfsfólki utan vinnutíma. Auk þess er menning hennar mjög frábrugðin menningu flestra samstarfsmanna hennar og hún er að verða meðvitað um það í auknum mæli.

Spurningar stjórnanda

- Stjórnandinn þarf að gefa sér tíma til að takast á við þau fjölmörgu vandamál sem Ling og aðrir starfsmenn eru að eiga við. Það eru sterkar vísbindingar um einelti. Það að einn úr teymi Lings sé stöðugt að reyna að gera lítið úr henni og hlæi að henni er ekki ásættanleg hegðun. Jafnvel þótt Ling taki ekki á þessu, er mikilvægt að stjórnandi sé meðvitaður um hvað er að gerast í teymunum. Þetta er hugsanlega agavandamál og Ling þarf stuðning við að vera ákveðnari við þennan starfsmann. Einnig þarf að taka á öðrum málum sem draga úr starfsmönnum. Þessi stjórnandi ætti að velta því fyrir sér hvort stjórnendur innan fyrirtækisins ættu ekki að temja sér gagnsærri vinnubrögð?
- Hvernig geta þeir bundið enda á sögusagnirnar og gefið raunsanna mynd af stöðunni innan fyrirtækisins?
- Í stað þess að etja teymunum hverju gegn öðru, væri kannski skynsamlegra að byggja á samvinnu og samstöðu?
- Hvað myndi hvetja teymin, meiri samvinna, skemmtilegir hvatar?
- Hvernig myndi þetta hjálpa Ling?
- Af hverju er Ling að biðja um hjálp til að vera ákveðnari?
- Hver eru hin raunverulegu vandamál?
- Hefur eitthvað breyst?
- Þarf að gefa sér tíma fyrir Ling og reyna að átta sig á hvort einhverjar breytingar hafa átt sér stað í hennar lífi sem hafa áhrif á stöðuna?
- Þarf líka að reyna að átta sig á hvað er að gerast innan teymisins?

Spurningar samstarfsfólks

- Hvernig getur starfsfólk stutt hvert annað í gegnum þetta tímabil slúðurs, sögusagna og vangaveltna?
- Geta teymin unnið nánar saman?
- Getur Ling unnið nánar með öðrum teymisstjórum sem að líkindum eru líka að upplifa neikvæð áhrif sögusagnanna?



Spurningar einstaklingsins

- Er starf mitt öruggt?
- Mun ég hafa möguleika á að fara í hlutastarf þegar ég heyr frá ættleiðingarstofnuninni?
- Hvað verður um teymið mitt ef ég fer í hlutastarf?
- Hvernig verður þeim stjórnað?
- Er einhver sannleikur í orðróminum um uppsagnir?
- Verður mér og teyminu mínu refsað, sett í verri stöðu ef aðstæður mínar breytast?
- Hvernig get ég verið ákveðnari þegar teymið er órólegt og spyr spurninga sem ég hef ekki svör við?

Spurningar stefnumótenda

- Þarf að uppfæra allar jafnréttis- og fjölbreytileikastefnur innan fyrirtækisins?
- Hver er stefna fyrirtækisins varðandi samskipti á vinnustað?
- Hvað er hægt að gera til að koma í veg fyrir kjaftasögur og sögusagnir? Samskiptasáttmáli?
- Hvernig er stefna fyrirtækisins þegar kemur að einelti og óviðeigandi hegðun?
- Hvað með inngildingu og menningarvitund?
- Innan stórs starfsmannahóps er mikilvægt að tryggja að allir starfsmenn fái fræðslu um jafnrétti og fjölbreytileika.