­Выгорание сотрудников: основные принципы борьбы, если вы тимлид

Выгорание сотрудников IT – сфере это не шутка. Исследования показывают, что около 23 процентов сотрудников испытывают ощущение выгорания практически все время Всякий, кто только входит в сферу, полагает, что это не так важно, но всякий, кто проработал в компании на протяжении несколько лет ( или, что может быть немного хуже, проработал на удаленной работе, без agile, правильно поставленных задач, отпусков и заботой о сотрудниках).

По сути своей, выгорание – это просто чрезмерная перегрузка различной работой, с которой вы уже не справляетесь, и даже уже не собираетесь справляться. Вам уже не интересна ни работа, ни возможности, ни новые и перспективные технологии, ни даже возможность заработка, в принципе, хочется только, чтобы это закончилось. Чтобы помочь человеку, вам нужно давать человеку отпуск, менять ему сфера деятельности, и даже сильной разгрузки может не хватить. Чтобы этого процесса не возникало, вам нужно дать понять вашим сотрудникам, что вы готовы и открыты к обратной связи, готовы выслушать, если проблема чрезмерно сложная и требует больших усилий команды, чем вы думали.

Ниже я приведу основные признаки выгорания:

<h3> **Не связывайте работу с сотрудником, и не позволяйте сотрудникам связывать результаты работы с собой** </h3>

<h3>**Каким образом ваши сотрудники могут избежать выгорания? </**h3>

<h3> **Создайте атмоферу, в которой каждый может получить помощь, пока он работает хорошо** </h3>

<h3> Тщательно планируйте план вашей работы </h3>

Ни для кого в IT не секрет, что хорошо спланированный проект можно сделать быстро и хорошо, а плохо спланированный можно сделать только либо долго и хорошо, либо плохо и быстро. С другой стороны, постоянно возникает потребность в новых фичах и правках со стороны пользователя, который только смутно понимает, какие потребности ему нужны от бизнеса. Ваша же задача состоит в том, что бы сотрудники не демотивировались постоянными переделками уже практически готового проекта.

Какие рекомендации вы можете выдать сотрудникам, если подозреваете у них начало выгорания?

1. Определитесь со свои рабочим графиком
2. Соблюдайте моцион и физические нагрузки
3. Постарайтесь найти себе хобби и выделяйте на него достаточно времени, чтобы достигнуть результата. Лучше всего, если хобби не будет связано с именно с программированием, играми или другими видами вирутальной реальности – потому что большей эффективности мы можем достигнуть, только если вы соблюдаете некоторый баланс. Лучше всего хобби, которое связано с работой руками – микросхемы, столярное дело, спортивные увлечения. Это позволит вашему телу мозгу лучше адаптироваться, потому его разные отделы будут нагружать соответсвующе – и вы сразу ощущите, что можете лучше и в программированиии, и в вашем хобби;

Что желательно делать, если вы тимлид

1. Вам нужно стать неформальным лидером для ваших сотрудников. Постарайтесь поддерживать личный контакт, подавайте вашим сотрудникам личный пример ( только если вы сами выгораете на работе, можете получить обратный эффект).
2. Постарайтесь быть в курсе личных событий у ваших сотрудников – у кого когда день рождения, свадьбы, и прочее.
3. Создавайте по возможности нетоксичную среду, где каждый может показать свои достижения и рассказать о своих увлечениях. Команда, в которой каждый яркая и способная личность – совсем не то, где каждый воспринимает другого как плохо работающий винтик.
4. Не забывайте, что ваши сотрудники — это прежде всего люди со своими достоинствами и недостатками.

Что НЕ нужно делать, если ваш сотрудник выгорает, и начинает работать хуже, чем раньше:

1. Вводить дополнительные санкции, не принимая во внимание доводы сотрудника, что сейчас он перегружен.
2. Пытаться решить вопрос переводом на другую сферу деятельности, которая сотруднику вполне может быть еще дальше, чем его ныняшняя.
3. Пытаться достать сотрудника из его нынешней привычной команды и перевести его в другую, надеясь, что это срабатает как «освежающая» обстановка. Это может сработать, только если вы понимаете, что вы делаете.