

## MOTIVATSIOONI HOIDMISEST HAJAMEESKONDADES

- **Kõige aluseks on enesemotiveerimine**, leia üles/tuleta meelde see, miks sa ise sellesse meeskonda või võrgustikku kuulud.
- Ole ise aktiivne, võta „mahakukkunud“ otsi üles (ole eeskujuks, kaasa selle kaudu).
- Avalikusta olukord, nt „mulle tundub et oleme jõudnud sellesse punkti kus peame ühiselt mõtlema ja panustama, et kuidas saada hoog uuesti üles“.
- Tekita nõ avalikke diskussioone kaasatuse ja motivatsiooni teemal. Otsi "kamraade", kelle jaoks see on oluline.
- Tunnusta (avalikult) neid, kes on aktiivsed.
- Märka/toeta (isiklikult) vähem-motiveeritud kolleege, võta nendega ühendust.
- Hoogusta infovahetust, kommuniqueeri enda tegevust.
- Tuleta meelde eesmärke. Näita kus oleme praegu ja mis on veel ees. Kui eesmärkides on muutusi, siis algata diskussioon, et teha uued kokkulepped.
- Jaga nn parimat praktikat, huvitavaid case-e, näiteid, uudiseid (ka lihtsalt meeoleolu ja fooni loovaid).
- **Aegajalt on vaja käia üle alguses sõlmitud kokkulepped**: so rollid, ootused meeskonna/võrgustiku liikmetele (nt vastamine mailidele jms) ja teha kindlaks, kas on vaja midagi muuta.

## PARIMAD PRAKTIKAD HAJAMEESKONDADE JUHTIMISEL

- **Juhtimine on oluline:**  
vaja on pidevalt jälgida tiimi progressi, tähtaegadest ja eelarvest kinnipidamist. Tähtsad on täpsed protokollid – et inimesed teaksid, kui kiiresti tuleb tegutseda, millised on vajalikud sammud eri olukordades jne. NB! Ka virtuaalsed koosolekud vajavad kindla käega juhatamist.
- **Tähtis on valida õiged meeskonnaliikmed:**  
mitte kõik head spetsialistid ei saa hakkama virtuaalsetes meeskondades. Tähtis on inimeste iseseisvus ja enesemotiveerimise oskus.
- **Tähtis on seada ootused õigesti, kohe alguses:**  
tähtis on kommunikeerida eesmärgid ja rollid. Et midagi ei tehtaks topelt; ega midagi ei jääks kahe-silma-vahele.
- **Tähtis on kasutada protsesse, mis on hästi välja töötatud ja end aja jooksul tõestanud** - virtuaalsetes meeskondades võivad nt veada projekti juhtimisel kergesti tähelepanuta jääda ja kasvada kiiresti suurteks probleemideks.
- **Tähtis on seada projektidele tähenduslikud vahe-eesmärgid,**  
et inimestele oleks hästi mõistetav, kuhu olete jõudnud ja mis on veel ees. Samuti, mis on olulised kvaliteedi-aspektid (mille põhjal tulemust mõõdame).
- **Tähtis on julgustada suhtlemist meeskonnaliikmete vahel,**  
et tekiks kontakt. Juhi ülesanne on luua selleks vajalikud tingimused.
- **Tähtis on efektiivne kommunikatsioon:**  
las inimesed kasutavad erinevaid kommunikatsiooni vahendeid; ja neid mis on neile kõige mugavamad – telefon, email, sõnumid, video ja webi konverentsid. Kuid jälgi, et kasutataks erinevaid. NB! Rohkem kommunikatsiooni ei pruugi tähendada paremat kommunikatsiooni. Tähtis on vahetada olulist infot; ja teha seda selgelt ning järjepidevalt.
- **Tähtis on käsitleda konflikte meeskonnas:**  
virtuaalses tiimis tuleb vastuoludega tegeleda viivitamatult, sest need võivad eskaleeruda väga kiiresti. Virtuaalses meeskonnas ei ole kontakti ja teineteise mõistmise loomine nii lihtne kui mujal, sellepärast võiks juht või liider konflikti või vastuolu puhul pigem kiiremini sekkuda.

Allikas:

“Lifestyle Driven Virtual Teams – a New Paradigm for Professional Service Firms”;  
Ivey Business Journal, Andrea Lekushoff; Sept/Oct 2012