

ÖT DOLOG, AMIVEL MARADÁSRA LEHET BÍRNI A MUNKAVÁLLALÓT

a munkaerő-megtartás ötparancsolata

Ritkán látott méreteket öltött a fluktuáció. Az emberek úgy váltogatják a munkahelyeket, mint a tiszta alsóneműt. A kínáló piaci lehetőségek pedig hamar elragadják a legjobbakat is, így részen kell lenni, ha a szervezet meg akarja tartani a kulcsembereit. A pénz, paripa, fegyver, azaz a jó fizetés, a megfelelő munkakörnyezet és az aktuális trendek lekövetése manapság alapelvárás a vállalatokkal szemben. Így annak, aki a megtartásra játszik, szintet kell lépnie, és nyitni a megoldások felé.



FORRÁS: LINKEDIN.COM

A megtartás a HR és a munkavállaló szempontjából is más-más hozzáadott értékkel bír. Utóbbi esetében ez lehet a jó fizetés, a megbecsülés, a munkakörnyezettel és a kollégákkal való elégedettség, de a megfelelő „boldogságszükséglet” állandó kielégülése is. Előbbi, azaz a HR szempontjából nemcsak energiát és egy újabb kiadást spórol meg a betonbiztos lábakon álló kolléga, hanem leveszi a humánerőforrás-menedzsment válláról azt a terhet is, hogy aggódni kelljen a workflow és a munkafolyamat hatékonysága miatt, legalábbis a szóban forgó pozíció esetében.

Természetesen ahány cég és HR-osztály, annyi szokás. Elvégre, ami az egyik vállalatnál beválik, az nem biztos, hogy a másikon is be fog. De több olyan lépést is meg lehet tenni, amelyekkel nem lehet eltévedni. A fluktuáció hullámát pedig jobb megelőzni, mint a megüresedett székeket bámulva rettegni a következő felmondástól.

EGY – Jövőkép-ajánlás és a jól körülhatárolt célok ereje

Igazán banális ötletnek tűnhet, de a megfelelően körülhatárolt célok növelik a munkavállalók elköteleződését a feladatuk iránt, nem beszélve arról, hogy a motivációs faktor is megnövekszik. A célok ismerete csak akkor válhat igazán hatékony megtartóerővé és a proaktivitás melegágyává, ha azok nem éves távlatokban, hanem havi, heti lebontásban kerülnek a kollégák elé. Elvégre kevés motiválóbb és nagyobb elégedettséget nyújtó élmény van a teendők mókuskerekében, mint egy cél sikeres teljesítése.

Szorosan ehhez kapcsolódik a jövőkép kérdésköre is. Ha a kollégák egy megmászhatatlan fallal találják szemben magukat, amely mindent eltakar, akkor bizony hajlamosak lesznek hátat fordítani, és egy olyan munkahelyet keresni, ahol nem a továbbhaladás akadályával, hanem a lehetőségek végtelen tárházával szembesülnek.

A célok és a jövőkép megfogalmazásával nem csak a szába szökkenő proaktivitás, de a növekvő lelkesedés és elégedettség is állandó attribútuma lesz a kollégáknak.

2019 legjobb tíz munkahelye

(a greatplacetowork.com felmérése szerint)

1. Cisco (hálózati infrastruktúra)
2. Hilton (vendéglátás)
3. Salesforce (CRM-megoldások)
4. DHL Express (csomagküldési szolgáltatások)
5. Mars, Incorporated (édesség, élelmiszer)
6. SAP SE (vállalatirányítási rendszer)
7. EY (üzletfejlesztés)
8. Stryker Corporation (orvostechnika)
9. SAS (elemzőszoftver)
10. Workday (pénzügyi és HR-tanácsadás)

Jobb megelőzni a fluktuációt, mint a már megüresedett székeket bámulva rettegni a következő felmondástól

KETTŐ – A tanulás az élet sava-borsa

A képzés, noha külön megtartóerőként is meg tudja állni a helyét, azért kapcsolódik a célok és a jövőkép kialakításához, elvégre az új tudás megszerzése a munkáltató jóvoltából szintén a hosszú távú elköteleződés egyik eszköze. Főként akkor lesz igazán hasznos a tréning, ha olyan dolgot sajátíthat el, amely egyszerűbbé teszi a munkafolyamatait, és hozzásegíti ahhoz, hogy szintet lépjen. Ugyanakkor néha el lehet rugaszkodni az alap szakmai képzésektől, és olyan tudással is fel lehet ruházni a dolgozót, amelyet a mindennapi életben is tud kamatoztatni.

HÁROM – Állandó libikóka: work-life balance

A milleniumi megérkezésével a munka-magánélet egyensúlya fontosabbá vált, mint valaha. Nem lehet elégszer hangsúlyozni, hogy a legjobb és leglojálisabb munkavállaló is egyszer fel fog állni az asztaltól, ha a végtelenségig terhelhető ígásló szerepből a munkaidő lejáta után sem bújhat ki.

A technológia és az állandó elérhetőség fűtötte korszakban nehéz lerázni a kényszert magunkról, hogy az este is záporozó emailek-et elolvassuk, ugyanakkor sokkal nyugodtabban hagyjuk megpihenni a levelet olvasatlanul az inboxban, ha tisztában vagyunk azzal, hogy a vezetők tiszteletben tartják a privát szféránkat. Az állandó nyomáskényszer és a nem megfelelő korlátok a munka-magánélet terén hamar elűzik a munkavállalót – vagy egy kiadós burnoutba hajszolják.

NÉGY – A „köszönöm” szó hatalma

Heti egyszer szükség van arra, hogy minden egyes munkatárs megkapja a visszajelzést, a pozitív, támogató üzenetet. Ugyanis, ha a kolléga értékesnek és fontosnak érzi magát, annak komoly a megtartó ereje, már csak azért is, mert eredendően egyetlen ember sem szeret a „futottak még” kategóriába tartozni, azaz súlytalanul lebegni a munkahelyen.

Azzal, hogy visszajelzést kapnak a munkájukról, netán még az ötleteik, elképzelésük, véleményük is meghallgatásra talál, az bizalmat ébreszt a dolgozóknak. Ha a visszajelzés és a bevonás az ideális mezsgyén halad, akkor a cég és a vezetők felé érzett bizalmon túl a kiteljesedés és az önmegvalósítás érzete is kibontakozhat a kollégában, ami szintén fontos megtartó erő.

ÖT – Figyelembe kell venni a „boldogságszükségleteket”

Talán mind közül a legfontosabb mégis azoknak az egyedi igényeknek a kielégítése, amelyek a materiális juttatásokon túl a pszichológiai szükségletekből fakadnak. Ez lehet a kreativitásra való vágyakozás, a több felelősséggel járó feladatok menedzselése, a munkából fakadó örömeztet és hasznosság, vagy egyszerűen az olyan munkavégzési forma, amely lehetővé teszi, hogy ne az irodából, hanem otthonról, flexibilis munkabeosztásban végezhesse a dolgát a kolléga. Ezek az aprónak tűnő, ám a hatékonyságot, a proaktivitást és a teljesítményt is befolyásoló tényezők egy remek ajánlatba csomagolva csábító erővel bírnak. Száz szónak is egy a vége, lehet milliókat költeni a jól megtervezett marketingkampányokra és brandépítésre, de felesleges, ha az üzenet nem autentikus és hiteles. Sokkal hatékonyabb azt a pénzt a munkaerőre fordítani, mert az elégedett munkavállalónál nincs jobb hírvívő.

Kiss Franciska