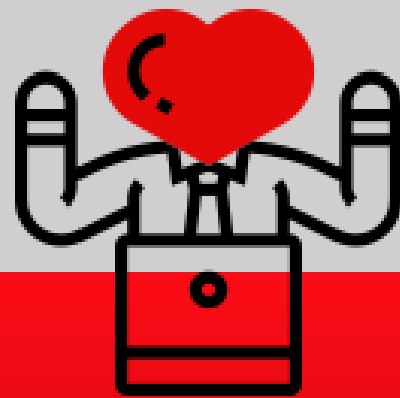


Ghid PRACTIC pentru creșterea implicării angajaților



VALORIA

Learning

cu Valoria.ro

Ce este implicarea angajaților? Definiție.

Implicarea angajaților (engagement) desemnează atașamentul emoțional pe care angajații unei companii îl au pentru companie și obiectivele acesteia.

Cu alte cuvinte **este indicatorul care arată cât le pasă angajaților de rolul lor și de obiectivele de creștere ale companiei.**

Care este opusul implicării angajaților?

Munca care are ca scop numai a primi un salariu, o promovare, bonusuri și zile libere.

Angajații neimplicați spun că vor să îndeplinească valorile și misiunea companiei, dar nu-și vor da silința să o facă.



Angajați implicați



Angajați neimplicați

Beneficiile implicării angajaților

Comaniile cu angajați implicați au rezultate mai bune:

- ✓ Marje de profit net cu 6% mai mari (conform WTW)
- ✓ Productivitate cu 17% mai mare (conform Gallup)
- ✓ Absenteism mai mic cu 41% (conform Gallup)
- ✓ Rata de retenție cu 59% mai mare (conform Gallup)
- ✓ Randamente de până la 5 ori mai mari pentru acționari (conform Kenexa)
- ✓ Creșterea vânzărilor cu 20%, a profitabilității cu 22% (conform Pwc)



**Marjă de profit net
cu 6% mai mare**



**Randament pentru
acționari de 5 ori mai mare**



**Productivitate
cu 17% mai mare**

1. De ce este implicarea angajaților importantă?

Beneficii pentru managementul angajaților

Performanța mai bună a echipei – Moralul unui angajat este contagios. Angajatul implicat contribuie ca echipa să fie mai implicată, așa cum realizările unui coleg potențează realizările echipei.

Productivitatea angajaților mai mare – Angajaților implicați le pasă mai tare de rezultate, de obiectivele companiei și de contribuția lor personală la acestea.

Retenția mare a angajaților – Angajații implicați, mulțumiți și atașați obiectivelor de companie vor să rămână. Ei echipea mai puternică și mai bine echipată pentru a-și atinge obiectivele.

Nivel de inovație mai mare – Angajații care sunt foarte implicați se gândesc continuu la noi modalități de a-și îmbunătăți abilitățile și munca lor.

Reducerea absenteismului – Angajații implicați sunt tot timpul prezenți online sau offline, participă la conversații, nu lipsesc, sunt entuziasmați și gata să contribuie la atingerea obiectivelor.



2. Cum să susții implicarea angajaților?

Menține echilibrul dintre serviciu și viața personală – Oricât de mult iubesc ceea ce fac, dacă sunt copleșiți de sarcini, angajații pot deveni neimplicați. Echilibrul între viața profesională și cea personală contribuie la menținerea angajaților implicați.

la pulsul implicării angajaților și vorbește despre asta – Sondează implicarea angajaților ca să colectezi informații despre cum se simt oamenii. Măsurarea implicării angajaților te ajută să identifici orice mică problemă înainte ca aceasta să se transforme într-o mare problemă.

Ajută echipa să-și stabilească obiective și să le atingă – Atunci când simt că-și aduc o contribuție semnificativă la atingerea obiectivelor de business, oamenii sunt mai implicați. Ajută-i să înțeleagă obiectivele de companie, să-și alinieze obiectivele de echipă la acestea și pune obiective individuale pentru fiecare membru din echipă pentru calea de urmat.



3. Cele 4 niveluri de inovație și implicarea angajaților

Nivelul 1 – Top-down – Proiectele de inovație sunt inițiate de conducere. Directorii cunosc piața, provocările, strategia. Ideile lor sunt transpuse în proiecte care trebuie implementate de companie.

Nivelul 2 – Bottom-up – Ideile și inițiativele apar de la angajații din linia întâi la locul de muncă și nu de la conducere. Riscul este ca inițiativele să nu se alinieze obiectivelor strategice ale organizației, întrucât angajații sunt concentrați în mare parte asupra inovației în activitatea lor directă.

Nivelul 3 – Hibrid – Directorii spun care sunt obiectivele strategice și dau direcția companiei. Angajaților li se cere să genereze idei care să contribuie obiective. Directorii pot și ei să contribuie. Se generează un mediu de implicare, se elimină mai repede ideile nerelevante și se adoptă cele aliniate cu strategia.

Nivelul 4 – Hibrid extern – La acest nivel sunt implicați clienții, partenerii și furnizorii pentru generarea de idei de proiecte. Această abordare cere transparență și încredere. Din experiența Valoria putem spune că am observat îmbunătățiri semnificative, cantitative și calitative, ale ideilor atunci când sunt implicați partenerii externi în proces.



4. Procesul implicării angajaților. 5 pași pentru manageri.

a. Cunoaște-ți colegii profesional și personal

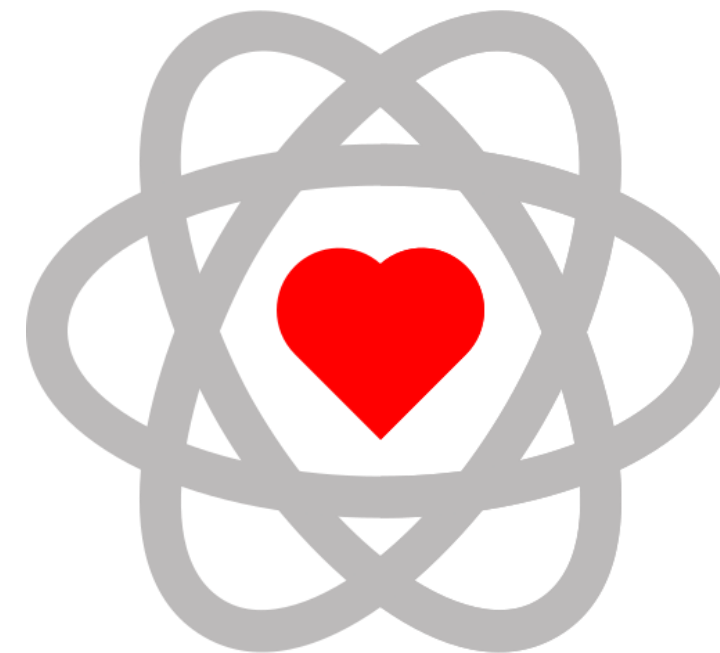
Petrece timp cu membrii echipei. Este o modalitate ușoară și eficientă de a-i cunoaște. Să afli despre familiile lor, despre mediul lor și obiectivele personale îți permite ca manager să dezvolți legături mai puternice cu angajații. Legătura ta personală se va reflecta în atitudinea lor față de muncă. Cercetările arată că angajații care se simt apreciați tind să fie mult mai implicați în munca lor și să fie performanți.

b. Oferă-le instrumentele necesare ca să reușească

Coaching și training-ul legat de activitățile lor de muncă le poate oferi mai multă încredere în ceea ce fac. În plus să le oferi dinainte angajaților o bază solidă pentru sarcini este un pas bun spre creșterea nivelului de implicare.

c. Apreciază echipa și efortul depus în obiectivele atinse

Recunoașterea ajută la promovarea atitudinilor pozitive și a unui comportament sănătos la locul de muncă, care este un factor cheie pentru creșterea nivelului de implicare a angajaților. Un “mulțumesc” sau “ai făcut o treabă bună” poate fi exact ceea ce are nevoie un coleg ca să continue cu energie. În cazuri de performanță peste așteptări compania poate să prevadă o zi pentru recunoașterea angajaților sau chiar un bonus.



4. Procesul implicării angajaților. 5 pași pentru manageri.

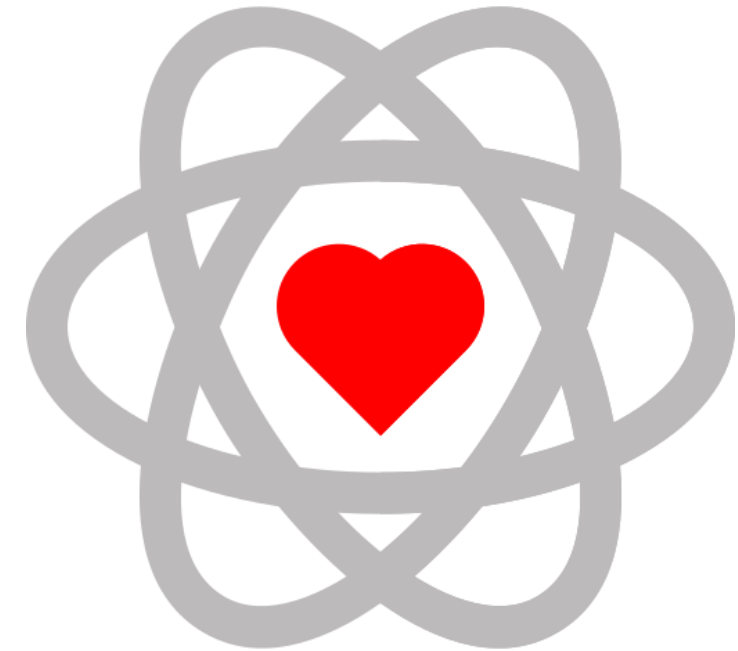


d. Creează un mediu de siguranță psihologică

Mediile bazate pe performanță pot conduce la teama de greșeală. Gestionarea unei afaceri în care angajații sunt pedepsiți pentru greșeli sau pentru o alegere diferită este o strategie sigură pentru ca personalul să devină neimplicat și să nu își asume riscurile uneori necesare pentru a obține succesul. Ca manager este bine să dai angajatului libertatea să decidă singur fără să escaladeze tot lanțul de comandă, responsabilizându-l și construindu-i încrederea.

e. Încurajează dezvoltarea personală

Cunoscându-ți angajații și hobiurile lor te poți întreba dacă există vreun loc mai potrivit pentru ei unde să aplice aceste aptitudini. Poate că un lucrător din depozit dorește să facă mai mult, urmând un training pentru a deveni manager de distribuție. A ajuta astfel de angajați să-și găsească locul în cadrul companiei nu numai că le încurajează dezvoltarea, dar îți permite să-i păstrezi la un nivel de implicare ridicat.



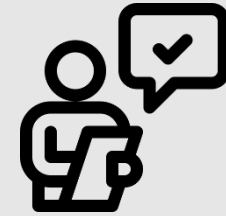
5. Cum măsori implicarea angajaților?

Pasul 1 – la pulsul printr-un scurt sondaj! Întreabă angajații 2-3 întrebări despre ceea ce fac, ca să ai o imagine în timp real despre nivelul lor de implicare. Acest pas te ajută să identifici și să corectezi unele probleme, să măsoți evoluția în timp și impactul schimbărilor asupra implicării angajaților.

Pasul 2 – Organizează întâlniri 1-la-1. Oferă angajaților șansa de a-și exprima orice îngrijorare și oferă, de asemenea, o oportunitate pentru manageri de a oferi feedback și îndrumări.

Pasul 3 – Ține interviuri de exit pentru a identifica tipare privind demisiile angajaților din companie din cauza unui anumit proces ineficient sau chiar a unui anumit manager.

1. Cercetare



2. Întâlniri 1-la-1



3. Interviuri de exit



5. Cum măsoară implicarea angajaților?

Pasul 4 – Monitorizează rata de retenție. Urmărind acest indicator echipele de conducere pot înțelege cât de implicați sunt angajații și pot lua măsuri pentru a îmbunătăți retenția angajaților.

Pasul 5 – Creează ocazia de a oferi feedback anonim. Este adeseori dificil să spui adevărul ca angajat, în mare parte pentru că angajaților le poate fi frică că-și pierde locul de muncă și mijloacele de trai. De aceea un angajator trebuie să ofere angajaților siguranța necesară pentru a fi sinceri, adică exact ceea ce face colectarea de feedback anonim.

1. Rata de abandon



5. Feedback anonim



6. Rolul liderului în implicarea angajaților

1. Oprește-te din a genera tensiune involuntar. Tensiunea este creată de liderii care nu își fac timp să se conecteze cu angajații lor. Când un angajat simte că liderului nu-i pasă sau nu este sincer cu privire la cariera și viitorul lui se va dezimplica. Angajații respectă liderii care le permit să-și folosească cel mai mult aptitudinile lor naturale.

2. Identifică cele mai bune capacități ale oamenilor. Încetează să mai critici și identifică punctele forte ale oamenilor. Toată lumea vrea să se bucure de ceea ce face la locul de muncă, așa că permite angajaților să se implice în moduri care generează rezultatele de care aveți nevoie, oferindu-le, în același timp, flexibilitatea de a explora modul în care pot contribui cel mai bine.

3. Dă-le răspunderea de a-și descoperi potențialul. Nu vei ști niciodată ce este capabil să realizeze un angajat dacă nu oprești micromanagementul ca să îi dai puterea să-și descopere potențialul. Puneți colegii în situații care le vor construi curajul și le vor întări încrederea în sine.



6. Rolul liderului în implicarea angajaților

4. Pune-ți colegii în poziție de influență. Testează-i ca să vezi cum se implică în noul rol. Stimularea implicării nu înseamnă doar cum gravitează angajații în jurul liderului, dar cum gravitează și alții în jurul lor. Observă și cum conduc și colaborează cu ceilalți. Dacă faci micromanagement angajații se demotivează. Ei vor să fie de încredere și apreciați pentru deciziile pe care le iau pe cont propriu și care generează impact.

5. Împărtășește succesul, dar fii și vulnerabil. Angajații își susțin liderii și mai mult atunci când văd că împărtășesc nu doar succesul dar și vulnerabilitățile. Angajații nu vor lideri care au întotdeauna dreptate, ci lideri deschiși alături de care să meargă la drum. Umanitatea și colaborarea autentică crează un mediu cu semnificație pentru fiecare.



Gânduri de final

Folosind sfaturile din acest ghid vei contribui la construirea unei culturi care implică și dezvoltă angajații simultan cu creșterea productivității, retenției și profitului companiei.

Fie că acum începi să lucrezi la planul tău de implicare a angajaților, sau îl îmbunătățești pe cel actual, ne bucurăm că vrei să faci lucrurile mai bine și să implici și mai mult angajații. E proiectul la care vei lucra continuu! Suntem alături de tine!

Află mai multe despre noi pe www.valoria.ro





VALORIA [cu Valoria.ro](http://cuValoria.ro)

Learning