

Eisberg-recept a dolgozók megtartására

A dolgozókra való odafigyelés mélysége különbözteti meg a sikeres cégeket a többiektől. A legtöbb kutatás azt mutatja, hogy az emberek a jó közösség miatt maradnak egy munkahelyen, és ha nem sikerül a beilleszkedésük, nagy valószínűséggel váltanak is. A vezetésnek fel kell ismernie, hogy a kék- és fehérgallérosok igényei között nincs nagy különbség, csak a fizikai munkások igényeire eddig nem figyeltek eléggé oda. Jó esetben van bejelentett fizetésük, kapnak munkaruhát, cafeteriát, Húsvétra sonkát, Karácsonyra a hölgyek egy Merci csokit, a férfiak meg egy üveg bort, aztán dolgozzanak... Mára egyre több vezető ismeri fel, hogy nemcsak az Y és a Z generáció igénye a trendi munkahely, a vonzó munkáltatói márka, a jó közösség, és az, hogy a főnök korrekt, támogató, inspiráló partner legyen, a cég a társadalmi értékteremtésben is élen járjon. A dolgozóknál ezen értékek fontossága nem feltétlenül tudatosul, viszont megjelenik mindennapi döntéseikben. Ajánlják a munkahelyet barátainak, hosszú távon maradnak, és többet tesznek meg, mint amit elvárnak tőlük.

A dolgozók megtartásában az első számú vezetőnek meghatározó szerepe van. A vezetőinket mindig arra ösztönöztem, hogy saját csapatuk HR-esei legyenek, hiszen munkájuk fontos része az emberekkel való törődés. Frank Zappa mondta: „Az ejtóernyő olyan, mint az emberi agy. Csak akkor működik, ha nyitva van”. Az a jó vezető, aki nyitottá, befogadóvá tudja tenni csapatát egymás elfogadására, az új kihívásokra, és kreatív megoldásokra inspirál. A digitalizáció térnyerésével párhuzamosan az empátia iránti igény egyre inkább fel fog erősödni. Aki az összetartó közösség megteremtésén, fenntartásán dolgozik, annak lesz majd targoncása, menedzsere, hiszen a jó csapat vonz be új dolgozókat, és az ilyen közösségeket nehéz elhagyni is.

Vezetőként a kulcsfontosságúakra kiemelten oda kell figyelniük. De kik is ők? Segít kideríteni, ha felteszed magadnak a kérdést: ha mindenki felmondana, kiért harcolnál leginkább? Ki a szíve, húzóereje egy csapatnak, akit mindenáron meg kell tartani, legyen szó vevőszolgálati asszisztensről, csoma-

Gazsi Zoltán,
az Eisberg Hungary
ügyvezető igazgatója



gológépesről vagy pénzügyi vezetőről. Hiszen, ha ő elmegy, a cégből sokkal több fog hiányozni, mint ami a munkaköri leírásában szerepel.

Csikszentmihályi flow kutatása szerint akkor vagyunk boldogok, ha a készségeink és kihívásaink összhangban vannak. Ha sokkal nagyobb a kihívás, mint amit elbírnak, fel lép a szorongás, az pedig megöli a kreativitást. Fontos, hogy a dolgozóknak adjunk folyamatos kihívásokat és ezzel párhuzamosan leküzdésükhöz megfelelő támogatást is. Finomság és odafigyelés kell azt felmérni, ki mennyire terhelhető. A terhelhetőség pedig egy folyamatosan változó tényező, hiszen a készségek mellett a dolgozó aktuális élethelyzete is meghatározza azt, éppen mennyi és milyen kihívásra vágyik, illetve mit bír el.

Vezetőként fontosnak tartom az önismeret folyamatos fejlesztését. Lin-csi apát, mikor a tudás határaitól beszélt (ott szűkek, ahol tágak kellene lenniük, s ott tágak, ahol szűknek kellene lenniük), arra gondolt, mennyire sok, külső világgal kapcsolatos felesleges információval árasztjuk el magunkat, s közben hihetetlen keveset tudunk önmagunkról, működésünkről, érzelmeinkről, döntéseink valódi okairól. A cégnél régóta használjuk a 360 fokos értékelést, amiben van egy önértékelési rész is. A harmonikus csoportműködés kulcsa, hogy az énképem és a közösség rólam kialakított képe között ne legyen túl nagy eltérés. Ha van, akkor pedig nyíltan tudjunk róla beszélni a jó kompromisszumok megtalálása érdekében. A vezetőnek ismernie kell az emberi működést, tudja felkutatni a gyökérokat, elébe kell mennie a kommunikációs félreértéseknek, hitelesnek és elérhetőnek kell lennie az emberei számára.

A dolgozói elégedettséget sokkal könnyebb elérni, mint az elkötelezettséget magas szinten tartani, márpedig ez utóbbi számít.

Az Eisberg elkötelezettségi mutatója tavaly közel 20%-kal meghaladta a hazai termelő üzemek átlagát az AON felmérése szerint. Hiába van most már HR-esem, a vezetőimtől továbbra is elvárom, hogy legyen szemük a részletekre.



Természetes szépség



Superbrands^{7x}