



Πως θα ξεπεράσετε τις συνήθειες προκλήσεις στο χώρο του HR

Πως να καλλιεργήσετε μια εξαιρετική εργασιακή κουλτούρα

Πως θα ξεπεράσετε τις συνήθειες προκλήσεις στο χώρο του HR

- 03 Χτίζοντας ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον
- 05 Εμπόδιο ή ευκαιρία;
- 08 Εμπόδιο #1 – “Δεν έχω χρόνο”
- 13 Εμπόδιο #2 – “Το εργασιακό μου περιβάλλον είναι πολύ διαφορετικό”
- 18 Εμπόδιο #3 – “Δεν είναι η κατάλληλη στιγμή”
- 23 Εμπόδιο #4 – “Οι εργαζόμενοί μου δεν ενδιαφέρονται” (survey fatigue)
- 27 Εμπόδιο #5 – “Η Διοίκηση δεν ενδιαφέρεται”
- 32 Πως θα δημιουργήσετε ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον

Authors

Claire Murphy,
executive vice president, customer success

Claire Hastwell,
content program manager

Matthew Bush,
principal strategic advisor

Χτίζοντας ένα **εξαιρετικό** εργασιακό περιβάλλον

Η δημιουργία ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος συχνά δεν είναι εύκολη υπόθεση. Δυσμενείς συγκυρίες, περιορισμένοι πόροι, άλλες, εξίσου σημαντικές, προτεραιότητες — μπορούν να κάνουν τη δημιουργία εξαιρετικής εργασιακής κουλτούρας ιδιαίτερα δύσκολη. Αλλά το να μην επιδιώκετε το καλύτερο, ενέχει κινδύνους για την επιχείρησή σας.

Σε αυτές τις δύσκολες συνθήκες, οργανισμοί, όπως ο δικός σας, απευθύνονται στο Great Place To Work®, ως έγκυρο συνεργάτη, για να κατανοήσουν, να ενισχύσουν και να υποστηρίξουν την εταιρική τους κουλτούρα. Μέσω της πρωτοποριακής πλατφόρμας Empowering, της αποδεδειγμένης μεθοδολογίας μας και συμμετέχοντας στη διαδικασία Πιστοποίησης, **Great Place To Work Certification**, αυτοί οι οργανισμοί θέτουν τα θεμέλια για τη δημιουργία ενός ιδανικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Η τεχνογνωσία μας, όσον αφορά στην εργασιακή κουλτούρα, προέκυψε μετά από χιλιάδες ώρες συνομιλιών, συνεντεύξεων και focus groups με εργαζόμενους από διάφορους κλάδους. Οι εμπειρίες των εργαζομένων μας βοήθησαν να αποκωδικοποιήσουμε το DNA ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Για πάνω από τριάντα χρόνια, η εγκυρότητα της μεθοδολογίας μας επιβεβαιώνεται, κάθε χρόνο, από εκατομμύρια εργαζόμενους, σε όλο τον κόσμο.

Για πάνω από τριάντα χρόνια, η εγκυρότητα της μεθοδολογίας μας επιβεβαιώνεται, κάθε χρόνο, από εκατομμύρια εργαζόμενους, σε όλο τον κόσμο.

Ως εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζουμε αυτό όπου, οι εργαζόμενοι **εμπιστεύονται** τους ανθρώπους για τους οποίους εργάζονται, είναι **υπερήφανοι** για τη δουλειά που κάνουν και **απολαμβάνουν** να βρίσκονται με τους συνεργάτες τους. Και για να είναι εξαιρετική αυτή η εμπειρία, πρέπει να είναι συνεπής για κάθε εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το ποιος είναι, τι κάνει ή πού εργάζεται.

Η εκτενής βάση δεδομένων μας αποδεικνύει τη σύνδεση μεταξύ των ανωτέρω στοιχείων της εταιρικής κουλτούρας και της αυξημένης κερδοφορίας. Μια ισχυρή εταιρική κουλτούρα δρα ως καταλύτης:

- στην ενίσχυση της **δέσμευσης** των εργαζομένων
- στη βελτίωση της **διατήρησης** των εργαζομένων
- τροφοδοτώντας την καινοτόμο σκέψη που οδηγεί στην πρωτοπορία.

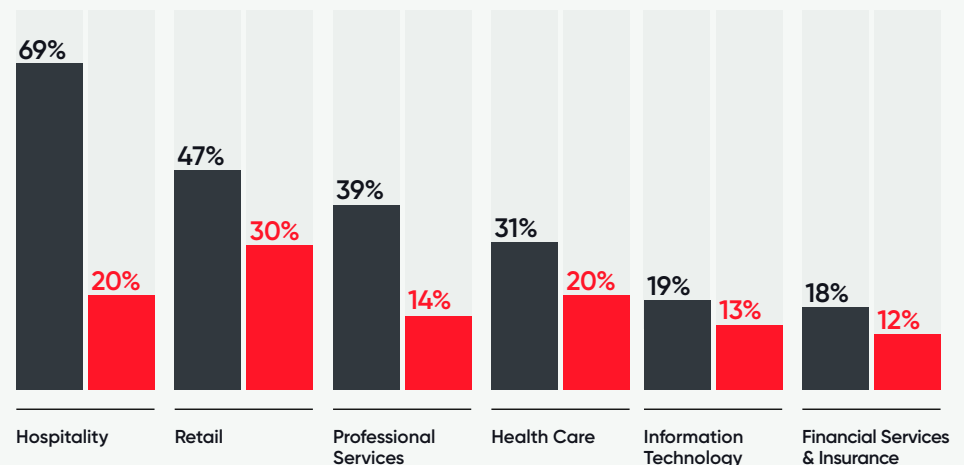
Η καλή εταιρική κουλτούρα είναι κινητήριοις δύναμη που οδηγεί σε υψηλότερα έσοδα, δημιουργώντας, όχι μόνο ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, αλλά και μια πιο επιτυχημένη επιχείρηση.

Voluntary Turnover By Industry

Οι Πιστοποιημένες εταιρείες από το Great Place To Work®, παρουσιάζουν έως και 50% λιγότερες οικειοθελείς αποχωρήσεις εργαζομένων, συγκριτικά με τον κλάδο τους

2023 Average Workplaces

2023 Certified™ Companies



Source: Employee feedback data captured through Great Place To Work Certification™
©2024 Great Place To Work® Institute, Inc. All Rights Reserved.

Πως θα ξεπεράσετε τις συνήθεις προκλήσεις
στο χώρο του HR

Εμπόδιο ή Ευκαιρία;



Το να ηγείται κανείς μιας επιχείρησης συχνά φαίνεται σαν δρόμος μετ' εμποδίων.

Και αυτό γιατί πρέπει καθημερινά να κυνηγάει στόχους, να προσπερνάει ανταγωνιστές, να ενισχύει το ηθικό των ανθρώπων και να προσελκύει νέους πελάτες. Και αν σκεφτούμε και τις οργανωτικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν πολλές επιχειρήσεις, από απολύσεις έως συγχωνεύσεις, μπορεί πραγματικά να απαιτείται από έναν ηγέτη να διαθέτει ευελιξία αθλητή και αντοχή μαραθωνοδρόμου.

Ξεπεράστε κάθε εμπόδιο

Είναι εύκολο (και δελεαστικό) να σταματάτε, όταν βρίσκεται ένα εμπόδιο στο δρόμο σας. Αυτό ισχύει, ιδιαίτερα, όταν το εμπόδιο προέρχεται από το εσωτερικό του οργανισμού — όταν ένα άτομο ή μια πολιτική, αντί να σας οδηγεί στο στόχο σας, εμποδίζει την πρόοδό σας.

Μερικές φορές, μπορείτε να παραβλέψετε αυτά τα εμπόδια. Άλλες φορές, χρειάζεστε βοήθεια για να τα ξεπεράσετε, από ενδιαφερόμενα μέρη που, συχνά, δε βλέπουν πώς οι στόχοι τους ευθυγραμμίζονται με τους δικούς σας. Μερικές φορές, αυτοί οι stakeholders είναι και τα εμπόδια στο δρόμο σας.

Πώς μπορείτε, λοιπόν, να δείξετε σε κάποιον ότι είναι προς το συμφέρον του, όχι μόνο να μην αποτελεί εμπόδιο στην αλλαγή, αλλά και να σας βοηθήσει να προχωρήσετε;

Ακολουθούν μερικά από τα πιο συνηθισμένα εμπόδια που δυσκολεύουν τις επιχειρήσεις να ξεκινήσουν, ή να συνεχίσουν το ταξίδι τους προς την επιτυχία, μαζί με σημεία συζήτησης και στρατηγικές, που θα σας υποστηρίξουν και θα βοηθήσουν την ομάδα σας να ευθυγραμμιστεί και να προχωρήσει με αυτοπεποίθηση.

Τα 5 συχνότερα εμπόδια για την οικοδόμηση ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος

- | | | |
|-----------|--------------------|---|
| 01 | Χρόνος | “Έχω πολλή δουλειά και δεν έχω χρόνο αυτή τη στιγμή.” |
| 02 | Περιβάλλον | “Είμαι υπέρ αυτού, αλλά δεν αφορά στον κλάδο μου.” |
| 03 | Εργαζόμενοι | “Οι εργαζόμενοι δε θα το αποδεχτούν.” |
| 04 | Συγκυρία | “Μόλις είχαμε απολύσεις/αλλαγές ηγεσίας/συγχώνευση, οπότε τα πράγματα πρέπει να καταλαγιάσουν πρώτα.” |
| 05 | Ηγεσία | “Ο εργοδότης/η διοικητική μου ομάδα/ο επικεφαλής του τμήματος δεν ενδιαφέρεται.” |

Πως θα ξεπεράσετε τις συνήθεις προκλήσεις
στο χώρο του HR

Εμπόδιο #1

"Δεν έχω χρόνο"



Είναι γεγονός. Ο χρόνος είναι, συχνά, πιο πολύτιμος και από τους οικονομικούς πόρους.

Όμως, παρόλο που η καλλιέργεια εμπιστοσύνης απαιτεί χρόνο, η δημιουργία μιας εργασιακής κουλτούρας που στηρίζεται στην εμπιστοσύνη αξίζει την προσπάθεια — τόσο των εργαζόμενων όσο και τη δική σας. Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας και της αφοσίωσης των εργαζομένων.

Σημαντικές αλλαγές μπορούν να επιτευχθούν, χωρίς επιπλέον χρόνο, απλώς με μικρές τροποποιήσεις στις συνήθεις διαδικασίες.

Αξιοποιήστε τα συστήματα που έχετε ήδη σε λειτουργία.

Ακολουθούν τέσσερις νέες συνήθειες που μπορείτε να εισάγετε, άμεσα:

Γίνετε πιο προσιτός στους ανθρώπους σας

Αφιερώστε μια μέρα την εβδομάδα τρώγοντας μεσημεριανό γεύμα 1:1 (ακόμα και virtually), με κάποιον από την ομάδα σας — ή ακόμα και με όλη την ομάδα σας — ώστε να γνωριστείτε.

Ενισχύστε τη συνεργασία

Κρατήστε τα τελευταία 10 λεπτά κάθε συνάντησης προσωπικού, κάνοντας με την ομάδα σας μια ανοιχτή συζήτηση σχετικά με ένα συγκεκριμένο θέμα, πελάτη ή βελτίωση διαδικασίας.

Ενθαρρύνετε τη θετικότητα

Ευχαριστήστε τους ανθρώπους σας για την καλή τους εργασία, κατά τη διάρκεια των meetings σας, καθώς και όποτε τους βλέπετε να κάνουν κάτι καλά.

Δώστε τους έμπνευση και "νόημα" στην εργασία τους

Επιλέξτε λέξεις με νόημα, όταν αναφέρεστε στο εργασιακό περιβάλλον, σε τίτλους εργασίας ή και σε κάθε μορφή επικοινωνίας. Για παράδειγμα, στους υπάλληλους της Marriott που εργάζονται back office, επικοινωνείται πως εργάζονται "in the heart of the house," και όχι "back of the house."

Ίδιες δεξιότητες, νέα εφαρμογή

Οι δεξιότητες που χρησιμοποιείτε για να ηγηθείτε είναι οι ίδιες που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να οικοδομήσετε εμπιστοσύνη, υπερηφάνεια και την αίσθηση του ανήκειν. Στην πραγματικότητα, οι ηγέτες που υιοθετούν μια σειρά από βέλτιστες πρακτικές, αντί να βασιστούν στα δικά τους δυνατά σημεία, δεν κερδίζουν την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, οι οποίοι αναγνωρίζουν και απορρίπτουν κάθε τι μη αυθεντικό.

Εάν δεν είστε καλός ομιλητής, αλλά προτιμάτε να επικοινωνείτε γραπτώς,

δοκιμάστε να μοιραστείτε τις σκέψεις και τις γνώσεις σας με την ομάδα σας, μέσω ενός blog ή newsletter. Εάν είστε task-driven ηγέτης, γιορτάστε τα επιτεύγματα των εργαζομένων σας με το ίδιο πάθος και αποφασιστικότητα που πετυχαίνετε τους στόχους σας.

5 συμβουλές για να ξεπεράσετε τους χρονικούς περιορισμούς

- 01 Ακούστε** τους εργαζόμενους, χρησιμοποιώντας εργαλεία έρευνας και ανάλυσης, όπως η πλατφόρμα του **Great Place To Work®**, ώστε να εντοπίσετε γρήγορα τομείς που χρήζουν προσοχής και ζητήματα με το μεγαλύτερο αντίκτυπο.
- 02 Εμπνεύστε** συμπεριφορές που ενισχύουν την εμπιστοσύνη σε υφιστάμενες συνήθειες.
- 03 Γίνετε** η αλλαγή που θέλετε να δείτε. Εάν θέλετε να ενισχύσετε τη συνεργασία, προσκαλέστε τους εργαζόμενους να συνεργαστούν μαζί σας και μοιραστείτε την εμπειρία με την επιχείρησή σας.
- 04 Ανταμείψτε** νέες συνήθειες με επαίνους, bonus ή άλλες μορφές ανταμοιβής.
- 05 Αναγνωρίστε** τα δυνατά σας σημεία και χρησιμοποιήστε τα για να επιτύχετε την αποστολή σας.



Βασικές λειτουργίες της πλατφόρμας του Great Place To Work®, για να ξεπεράσετε τους χρονικούς περιορισμούς

Ανάλυση της εμπειρίας των εργαζομένων (Analytics)

Εντοπίστε γρήγορα αυτό που κάνει την ομάδα ή την εταιρεία σας μοναδική και ανταγωνιστική, τη δύναμη της συναδελφικότητας, την καινοτομία και τον τρόπο με τον οποίο η εταιρεία σας συγκρίνεται με την αγορά.

Συνέπεια δημογραφικών δεδομένων

Επισημάνετε γρήγορα τα κενά στην εμπειρία των ανθρώπων σας, βασιζόμενοι στα δημογραφικά τους στοιχεία, με συγκρίσεις τάσεων, ώστε να αξιολογήσετε τον αντίκτυπο των ενεργειών της Διοίκησης.

Πρόσβαση Διευθυντών στην Πλατφόρμα (Manager Access)

Ενδυναμώστε τα διευθυντικά στελέχη, δίνοντάς τους πρόσβαση στα δεδομένα των ομάδων τους, ώστε να ανταποκρίνονται στις προκλήσεις και να προσαρμόζονται γρήγορα στις αλλαγές.

Εμπόδιο #2

"Το εργασιακό μου
περιβάλλον είναι πολύ
διαφορετικό"



Πολλά ζητήματα αφορούν σε πολύ περισσότερους κλάδους από ότι νομίζετε.

Η κοινή και πιο σημαντική μεταβλητή όλων των χώρων εργασίας είναι οι άνθρωποι. Οι εταιρείες παραγωγής μπορεί να έχουν διαφορετικές λειτουργίες, στόχους και εργασιακούς χώρους από τις εταιρείες τεχνολογίας, αλλά όλες βασίζονται σε ανθρώπους και τα πάντα βασίζονται στη συνεργασία των ανθρώπων.

Όλοι αναζητούν το ίδιο σε ένα εργασιακό περιβάλλον: ένα μέρος όπου νιώθουν ότι τους εκτιμούν, όπου οι συνεισφορά τους έχει νόημα και όπου νιώθουν ότι ανήκουν.

Πόροι VS Ευρηματικότητα

Ένα υψηλό budget είναι σημαντικό, αλλά δεν είναι πάντα η βέλτιστη λύση. Το να ξοδεύεις χρήματα για την επίλυση προβλημάτων, συχνά, στερεί από τους υπαλλήλους ευκαιρίες συνεργασίας και καινοτομίας, κάτι που, τελικά, τους στερεί την ευκαιρία να αισθανθούν υπερήφανοι για τα επιτεύγματά τους και τη δέσμευσή τους προς την εταιρεία.

Οι μεγάλοι προϋπολογισμοί, συχνά, αυξάνουν τις πιθανότητες να γίνουν λάθη στην επιλογή λύσης. Για παράδειγμα, μια εταιρεία που άκουσε τις ανησυχίες των εργαζομένων της σχετικά με «θέματα παιδικής μέριμνας», προσπάθησε να τα λύσει, δημιουργώντας ένα ακριβό κέντρο παιδικής μέριμνας. Αν είχε αφιερώσει λίγο χρόνο για να ανακαλύψει τις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων της, θα είχε καταλήξει στην ιδανική λύση (επιδοτήσεις και ευέλικτη εργασία), κάτι που σίγουρα θα απαιτούσε μικρότερη επένδυση από μια υπερσύγχρονη εγκατάσταση που κανείς δεν χρησιμοποίησε.

Η έρευνά μας αποδεικνύει ότι η συμμετοχή στις αποφάσεις είναι βασική παράμετρος της θετικής εμπειρίας των εργαζομένων

Η έρευνά μας αποδεικνύει ότι η συμμετοχή στις αποφάσεις είναι βασική παράμετρος της θετικής εμπειρίας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της αντίληψής τους για τις αμοιβές.

Την επόμενη φορά που θα υπάρχει έλλειψη πόρων, ανατρέξτε σε παραδείγματα άλλων [Great Place To Work Certified™](#) εταιρειών και προσκαλέστε την ομάδα σας σε δημιουργική εύρεση καινοτόμων λύσεων σε προβλήματα που έχουν εντοπίσει.

Η Bright Horizons, για παράδειγμα, ξεκίνησε μια νέα πρωτοβουλία που ονόμασε «Ideas in Action». Σε αυτό το διαγωνισμό ζητήθηκε από τους υπαλλήλους να υποβάλουν ιδέες που θα έκαναν τη δουλειά τους, την ομάδα τους ή τον εργασιακό τους χώρο ένα ακόμα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον. Με στόχο τις 200 υποβολές, ο διαγωνισμός στέφθηκε με τεράστια επιτυχία, καθώς υποβλήθηκαν πάνω από 1.300 ιδέες, από μέλη της οικογένειας της Bright Horizons.

Μια ιδέα χαμηλού κόστους που αναδείχθηκε από αυτήν την πρακτική ήταν η τυχαία σύνδεση των εργαζομένων, με στόχο τη σύσφιξη των σχέσεών τους και την ενίσχυση του ανήκειν και της μάθησης. Ο Barno Shayusupova, Senior Quality Engineer στην Evergreen του Κολοράντο, πρότεινε τη δημιουργία ενός προγράμματος σύσφιξης σχέσεων των εργαζομένων που ονομάζεται "Random Coffees", με στόχο τη σύνδεση των μελών της οικογένειας Bright Horizons, ως ευκαιρία δικτύωσης και μάθησης.

Κοντά, ενώ είστε μακριά

Κάποτε ο εργαζόμενος μπορούσε να συνομιλήσει με το συνάδελφό του στο γραφείο και οι ομάδες να έρθουν πιο κοντά κατά τη διάρκεια του μεσημεριανού διαλείμματος. Οι σημερινές, απομακρυσμένες ομάδες, η υβριδική εργασία και οι ευέλικτες ώρες καθιστούν αυτές τις οργανικές συναντήσεις λιγότερο πιθανές.

Το ότι η ομάδα σας είναι διασκορπισμένη σε διάφορα σημεία, ή λειτουργεί με τηλεργασία, δε σημαίνει ότι δεν μπορείτε να συνδεθείτε. Ένας από τους ευκολότερους τρόπους σύνδεσης είναι ο προγραμματισμός τακτικών συναντήσεων, μέσω τηλεφώνου ή βίντεο, και η ανταλλαγή ιδεών σχετικά με διαδικασίες και εργαλεία.

Θα πρέπει να καλωσορίζετε όλους όσοι δε βρίσκονται με φυσική παρουσία κατά τη διάρκεια των συναντήσεων. Ζητώντας τη γνώμη αυτών που συνδέονται απομακρυσμένα στη συνάντηση, τους βοηθά να αισθάνονται ότι συνεισφέρουν εξίσου στη συζήτηση.

Μπορείτε επίσης να οργανώσετε απομακρυσμένες κοινωνικές δραστηριότητες, όπως φιλανθρωπικές εκδηλώσεις, ή διαδικτυακά κανάλια για συζητήσεις που δε σχετίζονται με την εργασία. Ακόμη και η αποστολή χειρόγραφων ευχαριστηρίων σημειώσεων στους εργαζόμενους μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός εξαιρετικού εργασιακού κλίματος. Οι εργαζόμενοι που υποστηρίζονται και αισθάνονται κοινωνικά συνδεδεμένοι είναι πιθανό να βιώσουν συνολικά μεγαλύτερη ευημερία στο χώρο εργασίας.

6 συμβουλές για να ξεπεράσετε τις προκλήσεις που θέτει το περιβάλλον σας

- 01 Θεωρήστε** κάθε απόφαση ως απόφαση προς όφελος των εργαζομένων και ευκαιρία για οικοδόμηση σχέσεων.
- 02 Εντοπίστε** κοινά στοιχεία με άλλους κλάδους και μάθετε από τις επιτυχίες και τα λάθη τους.
- 03 Εστιάστε** στο τι μπορείτε να κάνετε (και όχι στο τι δεν μπορείτε να κάνετε), για να δώσετε στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ευελιξία.
- 04 Συναντηθείτε** με τους εργαζόμενους 1:1, είτε αυτοπροσώπως είτε διαδικτυακά, όσο πιο συχνά γίνεται.
- 05 Χρησιμοποιείτε** τα δυνατά σας σημεία για να επιτύχετε την αποστολή σας.
- 06 Μείνετε** ανοικτοί σε νέες ιδέες και λύσεις. Αποφύγετε σκέψεις όπως "αυτό δεν θα λειτουργούσε ποτέ εδώ".



Βασικές λειτουργίες της πλατφόρμας του Great Place To Work® για να ξεπεράσετε τους περιορισμούς

Προσαρμοσμένα δημογραφικά στοιχεία

Συμπεριλάβετε τις εναλλακτικές του τρόπου εργασίας σας (απομακρυσμένα, φυσική παρουσία, κ.λπ.) στο σχεδιασμό της έρευνάς σας, ώστε να μπορείτε να κατανοήσετε πώς οι συνθήκες αυτές επηρεάζουν τους εργαζόμενους.

Αντιλήψεις περί αποδοχών

Χρησιμοποιήστε τα φίλτρα στα αποτελέσματα της έρευνάς σας, για να κατανοήσετε τι οδηγεί τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τις αμοιβές τους (ο CSM ή Culture Coach μπορεί να σας βοηθήσει σε αυτό).

Συγκριτική αξιολόγηση του κλάδου (Benchmarking)

Συγκρίνετε την εμπειρία των εργαζομένων σας με την εμπειρία στις καλύτερες εταιρείες του κλάδου, ή στις εταιρείες με ανάλογο μέγεθος με το δικό σας, που διακρίθηκαν ως Best Workplaces™.

Πως θα ξεπεράσετε τις συνήθεις προκλήσεις
στο χώρο του HR

Εμπόδιο #3

"Δεν είναι η κατάλληλη στιγμή"



Συγχωνεύσεις, απολύσεις και αναπάντεχα γεγονότα, όπως μια παγκόσμια πανδημία, φέρνουν μεγάλες αλλαγές στον εργασιακό χώρο.

Φέρνουν όμως και μεγάλες ευκαιρίες. Όταν οι ηγέτες αφιερώνουν χρόνο για να καλλιεργήσουν σχέσεις εμπιστοσύνης, οι εργαζόμενοι αποδέχονται καλύτερα την αλλαγή.

Εάν ένα ανατρεπτικό γεγονός έχει δημιουργήσει μια κουλτούρα αβεβαιότητας, η οικοδόμηση εμπιστοσύνης είναι μια από τις πιο έξυπνες στρατηγικές που μπορείτε να εφαρμόσετε, και αυτό γιατί αποδεικνύει στους εργαζόμενους ότι η εμπειρία τους αποτελεί υψηλή προτεραιότητα για εσάς. Είναι σημαντικό να μάθετε τι βιώνουν οι άνθρωποί σας, ακόμη και αν αναμένετε ότι τα αποτελέσματα έχουν επηρεαστεί από πρόσφατα γεγονότα.



Το Τώρα είναι πάντα μια καλή στιγμή

Ακόμα κι αν βρίσκεστε στη μέση ενός αναπάντεχου γεγονότος, μπορείτε να βοηθήσετε στην αποκατάσταση της ηρεμίας και στην αντιμετώπιση του φόβου.

Συνεχίστε να ακούτε τους εργαζομένους σε περιόδους αβεβαιότητας, γιατί αυτό σας δίνει την ευκαιρία να τους καταλάβετε και να αντιμετωπίσετε τις ανησυχίες τους, έγκαιρα. Ακόμα κι αν δεν έχετε απαντήσεις, το να αναγνωρίζετε τους φόβους τους και να προσφέρετε συνεχή διαβεβαίωση ότι θα τους δώσετε απαντήσεις, μόλις μπορέσετε, είναι μια δραστηριότητα οικοδόμησης εμπιστοσύνης.

Οι διευθυντές συχνά είναι υπεύθυνοι να μεταφέρουν το μήνυμα των απολύσεων, των περικοπών του προϋπολογισμού και των αναδιαρθρώσεων. Όταν βρίσκονται σε αυτή τη θέση, οι επιτυχημένοι ηγέτες:

- Είναι αυθεντικοί και ειλικρινείς, σχετικά με το τι πρέπει να γίνει
- Καθιστούν σαφές ότι, όλοι μαζί θα αντιμετωπίσουν την αλλαγή
- Παρέχουν στους εργαζόμενους όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες και περιγράφουν τα επόμενα βήματα
- Χρησιμοποιούν τις αντιξοότητες ως ευκαιρία για διασύνδεση, συνεργασία και ανάπτυξη λύσεων
- Παρέχουν μια αίσθηση ασφάλειας και υποστήριξης

Μείνετε δυνατοί

Ανακαλύψτε τα δυνατά σημεία των ανθρώπων σας και πώς αυτά μπορούν να αξιοποιηθούν στις νέες συνθήκες. Εστιάζοντας στα δυνατά σημεία, δίνεται η δυνατότητα σε όλους να βρουν γρήγορα το βηματισμό τους και να διαχειριστούν την αλλαγή, με λιγότερο φόβο και περισσότερη εμπιστοσύνη στην εταιρεία, στους συναδέλφους και στις ικανότητές τους.

Και μην αφήσετε την αλλαγή να αναιρέσει τις μέχρι τώρα προσπάθειές σας, όπως πρωτοβουλίες που έχουν να κάνουν με τη διαφορετικότητα (συχνά οι πρώτες που απορρίπτονται όταν γίνονται απολύσεις) ή δεσμεύσεις για διαφάνεια (συχνά απουσιάζουν κατά τη διάρκεια συγχωνεύσεων και εξαγορών). Για να βοηθήσετε καλύτερα την ομάδα σας να επιτύχει στις νέες συνθήκες, δώστε έμφαση στη σαφή επικοινωνία, δείχνοντας στους ανθρώπους σας ότι ενδιαφέρεστε.

5 συμβουλές για να ξεπεράσετε το "Bad Timing"

- 01 Επικοινωνήστε** με τους εργαζόμενους και ακούστε τους, είτε ad hoc, είτε μέσα από έρευνες.
- 02 Συμπεριλάβετε** τους εργαζόμενους, όσο το δυνατόν περισσότερο, στην επίλυση προβλημάτων, κάτι που ενισχύει την αίσθηση ότι αντιμετωπίζετε την αλλαγή όλοι μαζί.
- 03 Σκεφτείτε** όλες τις λύσεις και τις δυνατότητες που σας δίνονται, όχι μόνο την πιο γρήγορη ή την πιο εύκολη.
- 04 Αναζητήστε** ευκαιρίες για να συγκεντρώσετε τους εργαζόμενους, με στόχο να αναλογιστούν ή να αξιοποιήσουν τα αποτελέσματα της αλλαγής.
- 05 Εστιάστε** στα δυνατά σημεία των ανθρώπων και της εταιρείας σας και ξεκινήστε να χτίζετε πάνω σε αυτά.



Βασικές λειτουργίες της πλατφόρμας του Great Place To Work® για τη διατήρηση της εμπιστοσύνης, κατά τη διάρκεια ενός ανατρεπτικού γεγονότος

Μετρήστε την Εμπιστοσύνη

Η πλατφόρμα του Great Place To Work® έχει δημιουργηθεί ειδικά για να μετρήσει τα επίπεδα εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, δεδομένου ότι, είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Συστηματικές Pulse Surveys

Η διενέργεια συστηματικών ερευνών αποτελεί παράγοντα μέριμνας για τους εργαζόμενους και ενισχύει την εμπιστοσύνη τους.

Πρώθηση της Συμπερίληψης

Η συμμετοχή των εργαζομένων σε διαδικασίες ανατροφοδότησης (feedback) ενισχύει την πεποίθησή τους ότι συμμετέχουν περισσότερο στη λήψη αποφάσεων.

Αξιόπιστη Πλατφόρμα

Οι απαντήσεις στην έρευνα είναι εμπιστευτικές και τις διαχειρίζεται το Great Place To Work®. Αυτό επιτρέπει διαφάνεια στην επικοινωνία και βοηθά τους εργαζόμενους να εκφράσουν τις ανησυχίες τους, χωρίς φόβο.

Εξατομικευμένη Επικοινωνία

Προσθέστε εξατομικευμένες ερωτήσεις στην έρευνα, για να λάβετε συγκεκριμένα σχόλια, σχετικά με βελτιώσεις που αφορούν στον οργανισμό σας.



Εμπόδιο #4

"Οι εργαζόμενοί μου δεν ενδιαφέρονται"





Οι σχέσεις είναι περίπλοκες. Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, συχνά, συναντά προκλήσεις.

Οι People Managers έχουν να αντιμετωπίσουν προκλήσεις όπως, απομακρυσμένες ή υβριδικές ομάδες, ομάδες που ανήκουν σε διαφορετικές γενιές και προσωπικά ζητήματα εργαζομένων.

Εάν η ομάδα σας είναι αποδυσμευμένη ή απογοητευμένη, θα πρέπει να επανεξετάσετε την προσέγγισή σας και, στη συνέχεια, να αναζητήσετε δημιουργικούς τρόπους για να ανακτήσετε την εμπιστοσύνη τους. Οι εργαζόμενοι θέλουν να νιώθουν ότι τους ακούν και τους κατανοούν.

Πολλοί θεωρούν ότι οι συχνές έρευνες ενδέχεται να κουράσουν τους εργαζόμενους. Αυτό όμως που πραγματικά κουράζει είναι η έλλειψη διαφάνειας και η μη αξιοποίηση των αποτελεσμάτων προηγούμενων ερευνών.

Οι εργαζόμενοι δεν κουράζονται ποτέ να αισθάνονται ότι τους ακούν και ότι τους καταλαβαίνουν.

Εάν ένας εργαζόμενος συμμετέχει σε τρεις έρευνες, αλλά δε συμβούν ουσιαστικές αλλαγές μετά από καμία από αυτές, φυσικά, δε θα ενδιαφέρεται να συμμετάσχει σε άλλη έρευνα.

Βάσει της εμπειρίας μας, οι εταιρείες που επικοινωνούν τα αποτελέσματα της έρευνας και υλοποιούν τουλάχιστον μία νέα δράση για το βασικό θέμα που προέκυψε από αυτή, δημιουργούν αίσθημα εμπιστοσύνης.

Η κατανόηση του γιατί αναπτύσσεται ένα πρότυπο συμπεριφοράς, είτε καλό είτε κακό, είναι κρίσιμη για τη δημιουργία ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Καθορίστε τις προσδοκίες των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι έχουν άποψη για το πώς πρέπει να είναι το εργασιακό τους περιβάλλον. Και όταν η άποψη αυτή δεν ευθυγραμμίζεται με την κουλτούρα και τους στόχους στο χώρο εργασίας, η εμπιστοσύνη και το ηθικό τους κλονίζονται. Για να διασφαλίσετε ότι οι προσδοκίες των εργαζομένων σας ευθυγραμμίζονται με την αποστολή, το όραμα και την κουλτούρα της εταιρείας, ανατρέξτε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Πόσο καλά έχετε διατυπώσει την αποστολή, το όραμα και τις αξίες της εταιρείας;
- Πώς δημιουργείτε ευκαιρίες για τους εργαζόμενους να κατανοήσουν αυτά που συμβαίνουν στην επιχείρησή σας;
- Τι πιστεύουν οι εργαζόμενοί σας ότι χρειάζεται, για να έχετε επιτυχία στον οργανισμό σας; Είναι οι πολιτικές, οι πρακτικές και τα προγράμματά σας ευθυγραμμισμένα με τις αξίες σας και πώς τις βιώνουν οι εργαζόμενοί σας;

Δέσμευση όλων των εργαζόμενων

Η δέσμευση όλων ενδέχεται να είναι ιδιαίτερα δύσκολη, δεδομένου ότι υπάρχουν εργαζόμενοι εξ αποστάσεως, εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, από διαφορετικές γενιές και διαφορετικούς πολιτισμούς, και πολλά άλλα. Μερικοί από τους τρόπους παρακίνησης των εργαζομένων έχουν ως εξής:

- Να τους κάνετε σαφές ότι, η δουλειά τους κάνει τη διαφορά στην εταιρεία
- Να τους συμπεριλαμβάνετε σε πρωτοβουλίες εταιρικής κουλτούρας
- Να ζητάτε την άποψή τους για τις διαδικασίες και τους στόχους της ομάδας
- Να μεριμνείτε για την εκπαίδευση και τους πόρους που χρειάζονται, για να κάνουν τη δουλειά τους

5 συμβουλές για να διασφαλίσετε τη δέσμευση των εργαζομένων

- | | | |
|-----------|----------------------|--|
| 01 | Ακούστε | τους εργαζόμενους και βοηθήστε τους να δουν την αξία της δημιουργίας ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος. |
| 02 | Καλύψτε | τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των ανθρώπων, με δημιουργικότητα και καινοτομία. |
| 03 | Μοιραστείτε | τυχόν ζητήματα, μιλώντας ανοιχτά στους εργαζόμενους για τις προσδοκίες τους. |
| 04 | Συνεργαστείτε | για να αναπτύξετε σχέσεις εμπιστοσύνης. |
| 05 | Αναγνωρίστε | τις ιδέες που φέρνει κάθε εργαζόμενος στο χώρο εργασίας και αναζητήστε τρόπους να τις αξιοποιήσετε, για την επίτευξη των εταιρικών στόχων. |

Πως θα ξεπεράσετε τις συνήθεις προκλήσεις
στο χώρο του HR

Εμπόδιο #5

“Η Διοίκηση δεν ενδιαφέρεται”



Δυστυχώς, δεν αντιλαμβάνονται όλοι οι ηγέτες την αξία ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Ή, το αντιλαμβάνονται, αλλά αντί να κατανοήσουν ότι η κουλτούρα τροφοδοτεί την απόδοση, θεωρούν την κουλτούρα ως κάτι διαφορετικό από τη λειτουργία μιας επιτυχημένης επιχείρησης.

Αν συμβαίνει αυτό, μοιραστείτε μαζί τους το γεγονός ότι, οι έρευνες δείχνουν ότι οι εξαιρετικές πρακτικές στο χώρο εργασίας αυξάνουν την παραγωγικότητα και την κερδοφορία και μειώνουν το δείκτη κινητικότητας και τα κόστη αντικατάστασης προσωπικού.

Σύμφωνα με έρευνα του 2023 από το FTSE Russell, οι εταιρείες στη λίστα Fortune 100 Best Companies To Work For®, οι οποίες είναι επίσης Πιστοποιημένες από το Great Place To Work, ξεπερνούν το μ.ο. της αγοράς κατά 3,36.

Εάν αυτό δεν έχει αποτέλεσμα, μπορείτε να δημιουργήσετε ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον στο δικό σας τμήμα. Με τον καιρό, η ίδια η Διοίκηση που «δεν το αντιλήφθηκε εξ' αρχής» μπορεί να σας ζητήσει να επαναλάβετε τα αποτελέσματά σας και στην υπόλοιπη εταιρεία. Κάντε τη δική σας ομάδα να αποτελέσει την απόδειξη ότι υπάρχει αποτέλεσμα.

Μείνετε συγκεντρωμένοι σε όσα μπορείτε να επηρεάσετε — με τον καιρό, η σφαίρα επιρροής σας θα αυξηθεί και θα ανοίξει πόρτες που κάποτε ήταν κλειστές.

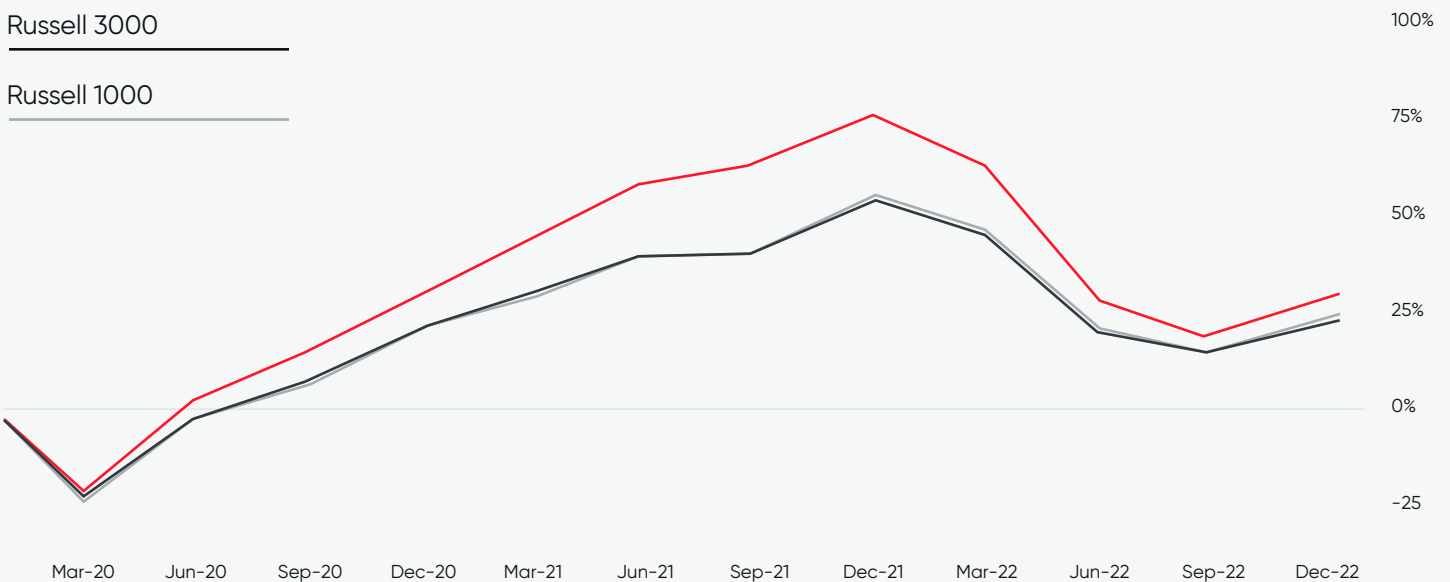
Οι Great Place To Work® Certified™ εταιρείες ξεπερνούν την αγορά κατά **6%**

Cumulative Returns 2020-2022

Certified Companies

Russell 3000

Russell 1000



Δημιουργήστε μια εξαιρετική ομάδα

Σε κάθε οργανισμό υπάρχουν τμήματα, διευθύνσεις και τοποθεσίες, όπου οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν μια εξαιρετική εργασιακή εμπειρία. Αυτές οι θετικές εμπειρίες καλλιεργούνται από ηγέτες που στοχεύουν στη βελτιστοποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος. Μπορείτε να είστε εσείς αυτός ο ηγέτης.

Για να ξεκινήσετε, δοκιμάστε να υιοθετήσετε τις πρακτικές που αναφέρονται παρακάτω και που είναι χαρακτηριστικές των κορυφαίων ηγετών:

- Δημιουργήστε μια ισχυρή αίσθηση ταυτότητας στο τμήμα σας
- Υιοθετήστε μια υγιή νοοτροπία, που αντιμετωπίζει τα γνωστικά εμπόδια ως ζητήματα που εύκολα μπορούν να ξεπεραστούν
- Χρησιμοποιήστε τη δύναμη που σας δίνει η θέση σας, για να δημιουργήσετε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον
- Δώστε το παράδειγμα και χρησιμοποιήστε την επιρροή σας για να εμπνεύσετε τους εργαζόμενους

5 συμβουλές για την επίλυση των προβλημάτων ηγεσίας

01 Εντοπίστε

και άλλα διευθυντικά στελέχη που καλλιεργούν την εμπιστοσύνη, την υπερηφάνεια, τη δικαιοσύνη, το σεβασμό και το αίσθημα του ανήκειν, και μάθετε για τις επιτυχίες τους.

02 Δημιουργήστε

μια κοινότητα με άλλους διευθυντές, ώστε να δημιουργηθεί δυναμική σε όλο το χώρο εργασίας.

03 Αναλάβετε

την ευθύνη για το πώς βιώνουν οι εργαζόμενοι τον οργανισμό σας.

04 Αναπτύξτε

μια οργανωτική ταυτότητα, που απαντά στο γιατί υφίσταται το τμήμα σας και πώς επιθυμείτε να επηρεάσει την επιχείρηση, σαν σύνολο.

05 Επικεντρωθείτε

στο τι μπορείτε να αλλάξετε, και όχι στο τι δεν μπορείτε.



Τα βασικά χαρακτηριστικά της πλατφόρμας του Great Place To Work® για τη δέσμευση της ηγασίας

Εμβάθυνση στις ηγετικές συμπεριφορές

Κατανοήστε τα επίπεδα εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών και τη συνέπεια με την οποία βιώνεται η εμπιστοσύνη αυτή στην εταιρεία.

Περιοχές εστίασης με στόχο τη βελτίωση της απόδοσης

Εξερευνήστε τις διαστάσεις της εταιρικής σας κουλτούρας, με στόχο τη μέτρηση και την επίτευξη αποτελεσμάτων όπως, Κερδοφορία, Παραγωγικότητα, Ανθεκτικότητα και Διατήρηση των εργαζομένων.



Πως θα δημιουργήσετε ένα **εξαιρετικό** εργασιακό περιβάλλον





Η δημιουργία ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να μην είναι εύκολη υπόθεση, είναι όμως κάτι που σίγουρα μπορείτε να επιτύχετε.

Η εφαρμογή των ανωτέρω πρακτικών σταδιακά θα γίνεται πιο εύκολη, καθώς οι πρακτικές θα εδραιώνονται στην κουλτούρα σας.

Πώς να δημιουργήσετε ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον

Ο ορισμός ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος δεν είναι απλά μια λίστα με οφέλη, αλλά δημιουργείται στις καθημερινές σχέσεις που βιώνουν οι εργαζόμενοι με την ηγεσία τους, με την εργασία τους και μεταξύ τους.

Αυτό σημαίνει ότι, δε είναι απαραίτητη η εφαρμογή ακριβών προγραμμάτων. Αντίθετα, επενδύστε χρόνο στους βασικούς παράγοντες που, σύμφωνα με την έρευνά μας, δημιουργούν ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον - ένα χώρο στον οποίο οι εργαζόμενοι:

- Νιώθουν **σεβασμό** και εκτίμηση
- Πιστεύουν ότι όλοι αντιμετωπίζονται **δίκαια**
- Έχουν **εμπιστοσύνη** στους ανθρώπους για τους οποίους εργάζονται
- Είναι **υπερήφανοι** για αυτό που κάνουν
- Νιώθουν ότι **ανήκουν** με τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζονται

Για οποιοδήποτε εμπόδιο συναντήσετε:

01 Υιοθετήστε

τον κανόνα ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος: Αντιμετωπίστε κάθε αλληλεπίδραση ως ευκαιρία οικοδόμησης εμπιστοσύνης και θα ξεπεράσετε τα εμπόδια.

02 Γνωρίστε

καλά τον εαυτό σας και την ταυτότητα της ομάδας σας, ή του οργανισμού σας. Βεβαιωθείτε ότι ενεργείτε με τρόπους που ενισχύουν αυτή την ταυτότητα και της επιτρέπουν να εξελιχθεί.

03 Αναζητείστε

την ευκαιρία στις προκλήσεις που αντιμετωπίζετε και εμπνευστείτε από ανθρώπους που ηγούνται σε εξαιρετικά εργασιακά περιβάλλοντα.

Μπορείτε να τα επιτύχετε

Ανεξάρτητα από τα εμπόδια που μπορούν να βρεθούν στο δρόμο σας, είναι γεγονός ότι, κάθε εργοδότης μπορεί να δημιουργήσει ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον.

Στην πραγματικότητα, οποιαδήποτε ομάδα, σε οποιονδήποτε οργανισμό, σε οποιονδήποτε κλάδο μπορεί να γίνει ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον. Προχωρήστε και ρωτήστε τους εργαζόμενους την άποψή τους. Στη συνέχεια, αποδείξτε ότι τους έχετε ακούσει, υλοποιώντας μια βελτιωτική δράση που ξέρετε ότι θα κάνει τη διαφορά. **Είμαστε εδώ, για να σας βοηθήσουμε!**





Great starts here

Δημιουργήστε και Πιστοποιήστε την εξαιρετική εργασιακή σας κουλτούρα με το Great Place To Work®.

Η Πιστοποίηση του Great Place To Work® μπορεί να σας βοηθήσει να οικοδομήσετε και να διατηρήσετε μια εξαιρετική κουλτούρα στο εργασιακό σας περιβάλλον – και να αναγνωριστείτε γι' αυτήν.

Με την υποστήριξη της ερευνητικής πλατφόρμας και της μεθοδολογίας μας, προσφέρουμε δεδομένα και συγκριτική αξιολόγηση (benchmarking), ισχυρή Πιστοποίηση και τις πιο αναγνωρισμένες λίστες αναφορικά με το εργασιακό περιβάλλον, όλα υποστηριζόμενα από πληθώρα πόρων και μια επιχειρηματική κοινότητα.

Μάθετε εσείς και ο κόσμος εάν η εταιρεία σας είναι ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον.

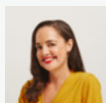
[ΞΕΚΙΝΗΣΤΕ ΤΩΡΑ](#)

Great Place To Work®

Συγγραφείς



Claire Murphy,
executive vice president, customer success



Claire Hastwell,
content program manager



Matthew Bush,
principal strategic advisor

Σχετικά με εμάς

Το Great Place To Work® είναι μια εταιρεία παγκοσμίου κύρους σε θέματα που άπτονται του εργασιακού περιβάλλοντος. Αποστολή μας είναι να δημιουργήσουμε έναν καλύτερο κόσμο, βοηθώντας κάθε οργανισμό να γίνει Great Place To Work For All™. Οι εταιρείες με εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον αναπτύσσουν πλήρως τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού τους και δημιουργούν μια κουλτούρα υψηλής εμπιστοσύνης, επιτρέποντας στην εταιρεία να αξιοποιήσει πλήρως τις επιχειρηματικές της δυνατότητες.

Μάθετε περισσότερα στο greatplacetowork.gr.

Συμβουλές για ζητήματα εργασιακής κουλτούρας

Βρείτε συμβουλές από το Great Place To Work®, ακολουθώντας μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και εγγραφείτε στο ενημερωτικό μας newsletter.

