

TÉR KELL A MUNKAERŐ MEGTARTÁSÁHOZ



Frissen festett öltözőhelyiség? Nőnap virágcsokor? Rengeteg mindent teszünk a fluktuáció csökkentéséért. Az ötleteink viszont lassan elapadnak, miközben a munkaerő továbbra is gyorsabban továbbáll, mint szeretnénk.

Ugorjunk egyet: TÉR, azaz Teljesítmény-Értékelő Rendszerek. Célkitűzések év elején, jó esetben egy évközi „kötelező ránézés”, év végén pedig értékelünk. A legtöbb cégnél így működnek – de működnek-e valóban? Tapasztalatunk szerint gyakran csak formálisan: a vezetők nem értik a hasznukat, s nem teszik bele a szükséges energiát. Vagy, ha létrejön a személyes megbeszélés év végén, arról beszélünk, ki volt a hibás, amiért nem értük el a célokat.

Fluktuáció és TÉR: mi a közös?

Első ránézésre az, hogy mindkettő nyűg mind a vezetésnek, mind a HR-nek. Másodikra viszont az: **egy jól működő TÉR olyan áttörést hozhat a munkaerő megtartásában és a munkahelyi elégedettségben**, amelyet a frissen festett öltözőhelyiségek sora sohasem. Ráadásul, messze olcsóbb és a hatása is tartósabb!

Mi kell ehhez?

A legtöbb cégnél először is szemléletváltás: ne a munkatársak elégedettségét, még csak ne is az elkötelezettségét, hanem a **Flow-ban tartását** célozzuk meg. Azaz, mi lenne, ha idejük egyre nagyobb részét olyan feladatokkal töltenék, amiben örömmel merülnek el, és a nap végére feltöltődnek energiával ahelyett, hogy lemerülnek a stressztől?

Idézzük fel, mi kell a Flow-állapothoz (melyek – nem véletlenül - nagy átfedést mutatnak azzal is, ami az Y-Z generációt motiválja):

1. Jelentőségteljes és vonzó feladatok
2. A kihívás illeszkedik a készségekhez
3. Rendszeres, időben történő visszajelzés
4. Fókusz

A **jelentőségteljes feladatok**at a célokból tudjuk levezetni úgy, hogy az vonzó legyen az egyén számára. A **kihívás** mértéke olyan kell legyen, hogy az illető képes legyen kézben tartani a feladatot – a kontroll-érzet hiánya csak a stresszt növeli. Ha ehhez nem rendelkezik még a kellő készségekkel, a TÉR-en belül lefektethetjük az ehhez szükséges fejlesztési folyamatot is; a **rendszeres visszajelzések** ehhez (is) szükségesek. A (munkatársi) „**fókusz**” egyik előfeltétele az érzelmi biztonság: úgy érezze, hogy vezetőként támogatjuk erőfeszítéseiket, a sikerüket akarjuk. A visszajelzések ebben is segítenek.

Hogyan tud jó működni?

Mindez elvileg vezetői egyszerűség. Gyakorlatilag ritkán működik jól – túl nagy a nyomás a vezetőkön ahhoz, hogy mindezt folyamatosan szem előtt tartsák, majd következetesen végig vigyék a folyamatot. A kiválóság kulcsa pedig ezen a területen is a jól működő folyamatokban rejlik; a TÉR ehhez adhatja meg a szükséges keretrendszert.

TÉR: egy eszköz, mellyel a cégünk új frontot nyithat a tehetséges munkatársakért, a dolgozói elégedettségért folytatott küzdelemben. Ha jól működtetjük, lesz egy mellékhatása: csúcsteljesítményre sarkalljuk a munkatársainkat. Ráadásul mindez jóval kevesebbe kerül, mint a legtöbb elégedettséget fokozó intézkedés.

Ha téma felkeltette az érdeklődését és szeretné megismerni a Magyarországon már bevált gyakorlatokat, akkor jöjjön el a február 28-i **TÉR Best Practice Fórumunkra!**

Czinege Andor
Vezető tanácsadó, tréner, coach