

Kako naj pri svojih zaposlenih spodbudim zavzetost?

Nikogar ne moremo pripraviti do tega, da postane zavzet, lahko pa mu to omogočimo.

Ksenija Špiler Božič, BB Consulting



Foto: osebni arhiv

Delo z različnimi organizacijami nam v podjetju BB Consulting skozi prakso vedno znova potrjuje rek: Posel s(m)o ljudje! Korelacija med zavzetimi zaposlenimi in poslovno uspešnostjo je jasna¹, prav tako povezava med investiranjem v ljudi in njihovo zavzetostjo. Razkorak med teorijo in prakso pa je po naših izkušnjah še vedno precejšen.

Stranke nam stalno zastavljajo vprašanje: »Kako naj svoje ljudi pripravim do tega, da bi bili bolj zavzeti?« Naš odgovor je: »Nikogar ne moremo pripraviti do tega, da postane zavzet, vsakomur pa to lahko omogočimo.« Ob predpogoju, da sta obe strani pripravljena na pošteno medsebojno sodelovanje.

Če želimo spodbujati dolgoročno zavzete zaposlene, je naloga vodstva podjetja, da postavi spodbujajoč sistem, temelječ na pozitivnih motivih, ki posamezniku omogoča, da izrazi svojo zavzetost in živi svoj potencial.

A. Elementi zavzetosti

Ko gradimo podjetje, ki omogoča zavzete posameznike, to pomeni, da:

1. imamo ljudi, ki imajo svoje delo radi,
2. gradimo ustrezno in spodbudno okolje,
3. ustrezno nagradujemo delo in dosežke,
4. jasno sporočamo vizijo in namen dela.

Praksa nam kaže, da želja imeti (bolj) zavzete zaposlene prepogosto ostane le želja. Ko želimo graditi dolgoročno zavzetost, se moramo za to najprej odločiti, nato pa biti pripravljeno stalno delati ter vlagati energijo, čas in sredstva v vsa štiri področja.

Nekdo, ki se v podjetju čuti spoštovanega in cenjenega, bo v svoje delo vlagal več energije in srčnosti kot nekdo, ki niti ne ve najboljše, kakšni so cilji podjetja, zakaj opravlja svoje delo ali s strahom prihaja v službo. Ravno zato je ena ključnih komponent uspešnega podjetja ustrezna komunikacija – element, ki ga prepogosto zanemarjamo.

¹ Primerjava med 25% najvišje in 25% najnižje uvrščenimi podjetji po Gallupovi raziskavi zavzetosti zaposlenih pokaže, da so podjetja z najbolj zavzetimi zaposlenimi:

- 22% bolj dobičkonosna
- 21% bolj produktivna
- 10% bolj ocenjena s strani kupcev
- 41% manj napak in okvar izdelkov
- 48% manj nesreč pri delu
- 37% manjši absentizem

Vir: Gallup, State of the American Workplace report

B. Izziv vodij

Odločitev za to, da želimo graditi okolje, ki zaposlenim omogoča zavzetost, pomeni, da velik del odgovornosti najprej leži na vodstvu in vodjih v podjetju. Vodstvo mora najprej resnično verjeti, da z zavzetimi zaposlenimi lahko doseže boljše dolgoročne rezultate.

Ko zavzetost postane cilj, je treba najprej odkrito pogledati trenutno stanje, ugotoviti, kaj že delamo dobro in kje se moramo izboljšati, ter se nato dogovoriti za pot do cilja – akcijski načrt. Šele ko se kot podjetje dobro poznamo in si zavzete zaposlene zadamo za cilj, lahko začnemo graditi okolje, ki bo ljudem omogočalo zavzetost.

Na tej poti do cilja gre za grajenje temeljev za dolgoročen uspeh. Podjetja, ki se na to pot podajo z vso energijo, so za to bogato nagrajena. gg

Zakaj zavzeti proaktivno rešujejo in preprečujejo probleme?



Vir: BB Consulting

Vabljeni na seminar:

Seminar »Z dvigom zavzetosti do dviga poslovnih rezultatov« s Ksenijo Špiler Božič bo na GZS v sredo, 30. avgusta 2017.



Šele ko se kot podjetje dobro poznamo in si zavzete zaposlene zadamo za cilj, lahko začnemo graditi okolje, ki bo ljudem omogočalo zavzetost.