

Χτίζοντας τη θετική εμπειρία των εργαζομένων: Τάσεις-Προκλήσεις-Λύσεις

68,7 εκατομμύρια εργαζόμενοι παραιτήθηκαν κατά τη διάρκεια του 2021 από την εργασία τους, μόνο στις Η.Π.Α., δημιουργώντας το φαινόμενο της «Μεγάλης Παραίτησης» και φέρνοντας ξανά στο προσκήνιο τη συζήτηση για το είδος της εμπειρίας που αποκομίζουν οι άνθρωποι στο χώρο εργασίας τους.

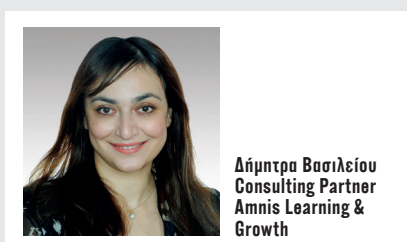
Ο όρος «employee experience» που λανθασμένα ταυτίζεται συχνά με την ικανοποίηση ή την αφοσίωση των εργαζομένων, αναφέρεται στο συνολικό βίωμα τους, από την πρόσληψη τους μέχρι και την έξοδο τους από την εταιρεία. Πρόσφατη έρευνα της IDC συνέδεσε τη θετική εμπειρία των εργαζομένων με αυτήν του καταναλωτή και την κερδοφορία της επιχείρησης. Την ίδια στιγμή, η φήμη του καλού εργοδότη φαίνεται ότι μειώνει το κόστος για την εύρεση και τη διατήρηση ικανών στελεχών.

Σύγχρονες προκλήσεις

Η δημιουργία θετικής εμπειρίας αποτελεί μια επένδυση με εγγυημένο αποτέλεσμα, παρά τις προκλήσεις. Το κύμα παραιτήσεων συνεχίζεται, ενώ επανεκτιμώνται οι προτεραιότητες και οι αξίες στο χώρο εργασίας. Μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων δηλώνει απρόθυμο να εγκαταλείψει την τηλεργασία, θέτοντας τον τρόπο διατήρησης της επικοινωνίας, της συνεργασίας και της σύνδεσης μεταξύ των εργαζομένων εκ νέου σε συζήτηση. Ταυτόχρονα, την είσοδο της στην εργασιακή ζωή κάνει η γενιά-Z, έχοντας υψηλή εξοικείωση με την τεχνολογία και προτίμηση στους εύλικτους τρόπους εργασίας.

Αποτελεσματικά συστήματα ενδοεταιρικής επικοινωνίας, καθώς και η καλλιέργεια ικανοτήτων στη χρήση της τεχνολογίας δημιουργούν θετική εμπειρία στους εργαζομένους.

Ταυτόχρονα, σε αυτή τη νέα πραγματικότητα, οι ηγέτες καλούνται να είναι παρόντες και με επίγνωση δουλεύοντας εξ αποστάσεως, να καλλιεργούν την αίσθηση της κοινότητας σε συνθήκες τηλεργασίας και να δημιουργούν ένα περιβάλλον βελτιστής παρακίνησης, ώστε οι άνθρωποι να



Δίμητρα Βασιλείου
Consulting Partner
Amnis Learning & Growth

Μαζί με τις συνθήκες εργασίας αλλάζει και το νόημά της, οι εργαζόμενοι δεν θέλουν απλώς να βιοπορίζονται, αναζητούν έναν απώτερο σκοπό και την αυτοπραγμάτωσή τους

επιλέγουν να αναδείξουν τον καλύτερο εαυτό τους.

Το wellbeing στο επίκεντρο

Μαζί με τις συνθήκες εργασίας αλλάζει και το νόημά της. Οι εργαζόμενοι δεν θέλουν απλώς να βιοπορίζονται, αναζητούν έναν απώτερο σκοπό και την αυτοπραγμάτωσή τους. Το αίτημα για τη διασφάλιση μιας καλής κατάστασης ύπαρξης (wellbeing) στον εργασιακό χώρο γίνεται επιτακτικό και δεν περιορίζεται μόνο στη διατήρηση της ψυχοσωματικής υγείας και στην ευεξία (wellness) αλλά επεκτείνεται στη υψηλή

αίσθηση ικανοποίησης, στην ευημερία και στην ευτυχία. Σε αυτό το πλαίσιο, αναδεικνύεται περισσότερο από ποτέ η ανάγκη για παροχή δυνατοτήτων ανάπτυξης, φροντίδα της ψυχικής υγείας, ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, σεβασμό στη διαφορετικότητα, καθώς και για πολιτική ίσων ευκαιριών και συμπερίληψη. Η παροχή προγραμμάτων στήριξης της ψυχικής υγείας, τα ομαδικά ασφαλιστήρια υγείας, η έμπρακτη στήριξη της γονεϊκότητας, η δέσμευση σε ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες (χάρτα διαφορετικότητας, σήμα ισότητας share), η επιβράβευση με διακρίσεις των καλύτερων εργοδοτών και χώρων εργασίας είναι μόνο κάποιες από τις καλές πρακτικές για την κάλυψη των αναγκών που αναφέρθηκαν προηγουμένως. Σε αυτές συμπεριλαμβάνεται και η παροχή συνεχούς και ουσιαστικής εκπαίδευσης στους εργαζομένους, καθώς και το coaching και mentoring. Οι άνθρωποι υποστηρίζονται στο να πετυχαίνουν τους στόχους τους, νιώθουν ότι αναπτύσσονται και αποκτούν ψυχική ανθεκτικότητα. Η ηγεσία ενδυναμώνεται, τα στελέχη αποκτούν καινούριες δεξιότητες, γίνονται πρεσβευτές των νέων τάσεων, έτσι ώστε αυτές να διαποτίσουν τελικά τους οργανισμούς στο σύνολο τους και να συμβάλλουν στη δημιουργία της θετικής εμπειρίας των εργαζομένων.



Amnis Learning & Growth
Ευαγγελιστρίας 7, Αθήνα 10563
T: +30 210 6899489
E: services@amnislg.com
S: www.amnislg.com