

Rekomendacje

Trenkwalder – jeden z wiodących dostawców usług HR w Europie Środkowo-Wschodniej, zajmuje miejsce w ścisłej czołówce najszybciej rozwijających się firm świadczących usługi doradztwa personalnego w Polsce. Działając od ponad 30 lat w 14 krajach łączy kandydatów z pracodawcami.

Wobec dynamicznie zmieniającego się rynku, zdecydowaliśmy się na wprowadzenie stałego mierzenia poziomu zaangażowania pracowników w organizacji. Wybór narzędzia badającego poziom zaangażowania z miesięczną częstotliwością, poprzedzony został szeroką analizą dostępnych na rynku rozwiązań i zderzeniu ich z faktycznymi potrzebami organizacji. Do udziału w badaniu zostali zaproszeni wszyscy pracownicy w Polsce.

Priorytetem działu HR, było zbudowanie nowego kanału komunikacji i pozyskiwania danych. Dla organizacji, ważne było, aby dane zbierane były w łatwy i nie odrywający zbytnio od codziennych zadań sposób, a wyniki przedstawiane w przejrzystej formie, nadającej się do dalszej dystrybucji i analizy.

Osoby prowadzące projekt ze strony Agencji Trenkwalder, określiły swoje cele i oczekiwania, otrzymując doradztwo i wsparcie Enpulse już na etapie projektowania badania i jego wdrożenia.

Odpowiednie i szczegółowe przygotowanie tego etapu jest niezwykle ważne dla powodzenia całego projektu. Rzutuje ono na późniejsze podejście zespołów do badania, a to jest kluczowe dla zapewnieniu jak największej responsywności – zarówno na początku jak i przez cały czas jego trwania.

Dzięki temu, przez pierwsze miesiące (do momentu tworzenia opisu tego studium przypadku, wskaźnik responsywności osiąga wyniki pomiędzy 89-98%.

Przyjęliśmy schemat spotkań z managerami co trzy miesiące, na których omawiane są wyniki raportów i projektowane są działania. W następstwie tej pracy realizowane są również w schemacie: co kwartał, spotkania ze wszystkimi pracownikami, na których prezentowane są wyniki badania dla całej firmy, omawiane identyfikowane problemy oraz przedstawiane działania, które zarząd zdecydował się podjąć aby im przeciwdziałać.

Po pewnym czasie zauważyłam, że ludzie częściej przekazują sobie uznanie, co do swojej wzajemnej pracy, dziękują sobie, są wobec siebie życzliwsi; menedżerowie bardziej wsłuchują się w potrzeby pracowników – to na pewno efekt przeprowadzonych działań!

Praca z wynikami, które aktualizowane są co miesiąc, pozwala zarówno mnie jak i managerom (którzy mają dostęp do wyników swoich zespołów) na wniknięcie w puls organizacji w każdej chwili, niemal w czasie rzeczywistym. Przedstawione dane, pozwalają łatwo identyfikować to, nad czym należy pracować w konkretnych momentach. Niezależnie od moich i managerów wcześniejszych przewidywań, dane z systemu są wiarygodnym źródłem informacji, potwierdzającym lub zaprzeczającym naszymi przecuciom o tym, jakie potrzeby mają pracownicy Trenkwalder. A także jak postrzegane są działania firmy, Nie musimy już zgadywać ani opierać się o plotki. Dostajemy obecnie bardzo konkretne

informacje bezpośrednio od pracowników, możemy prowadzić z nimi swoisty dialog, badać nastroje, odpowiadać na potrzeby i wprowadzać działania na czas.

Joanna Rutkowska,

Dyrektor HR,

Trenkwalder Polska