

Vállalaton belüli párbeszéd, belső kommunikáció

A munkáltató és a munkavállaló között párbeszéd valamilyen formája minden vállalatnál jelen van, azonban az elmúlt években jelentős változáson ment keresztül.



Bertók Ibolya
HR igazgató
Market Építő Zrt.

A Market-csoportban az elmúlt évtizedben bekövetkezett növekedés, az iparágra jellemző szűkebb és tágabb környezeti változás hatására évről évre alakítjuk át a munkavállalók és a munkáltató közötti párbeszédet biztosító kommunikációs csatornákat.

A párbeszéd fontos, teret ad a munkáltatók és a munkavállalók számára, hogy megismerjék egymás nézőpontját, véleményét a foglalkoztatás különböző kérdéseivel kapcsolatban. Annak érdekében, hogy korrekt, mindkét fél által elfogadható megállapodások jöjjenek létre, ismernünk kell munkatársaink elvárásait, véleményét. Miért fontos ez nekünk, HR szakembereknek? Kezdjük talán azzal, hogy mivel is foglalkozunk mi, HR-esek a Market-csoportban.

MIVEL IS FOGLALKOZNAK A HR-ESEK?

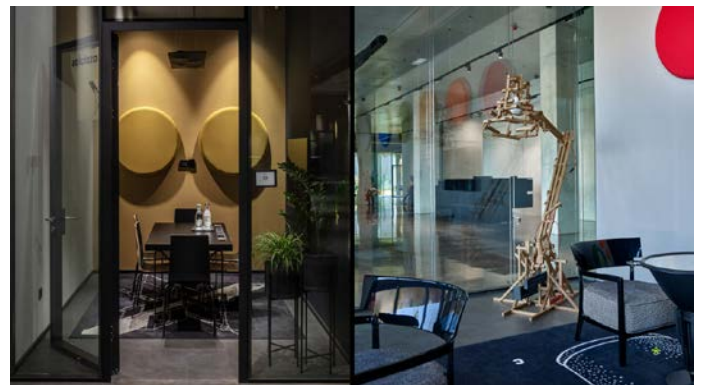
Azon klasszikus és mindenki által ismert feladaton kívül, hogy beléptetünk és kiléptetünk, lényegesen komplexebb munkával támogatjuk a cégcsoport működését. A HR-nek a toborzáson, a képzésen, bérszámfejtésen kívül több irányú, összetett feladatokat kell ellátnia. Foglalkozunk a felmerülő problémákkal, tanácsadóként, támogatóként, stratégiai partnerként is jelen vagyunk a cégvezetésben. Foglalkozunk a munkavállalók motivációs kérdéseivel, az elköteleződés erősítésével, szervezetfejlesztéssel, változásmenedzsmenttel. A klasszikus HR feladatok mellett új kihívásként szembesültünk a COVID-19 okozta nehézségekkel. A pandémia mint új feladat változásokat hozott napi működésünkbe. Benne vagyunk a vállalati körforgásban, párhuzamosan több projekten dolgozunk, de mindig szakítunk időt munkatársainkra, a velük való párbeszédre. Szeretünk ott lenni fontos döntéseknél, kérdéseknél, és tanácsokkal szakértőként segíteni a hatékony működést. A HR-szerep nagyon összetett, a legbonyolultabb, legösszetettebb erőforrás, az EMBER menedzselése a szakterületünk. A kommunikációnak, a párbeszédnek kiemelkedő jelentősége és szerepe van a cégcsoport működésében, és ez a szerep erősödni, változni fog a jövőben.

Az új típusú válság, a COVID-19 vírus megjelenése, terjedése új helyzet elé állította a cégcsoport menedzsmentjét. Azonnal felismertük, hogy gyorsan, határozottan kell cselekednünk, és folyamatos információkkal, iránymutatásokkal kell ellátnunk munka-

társainkat a bizonytalanság elkerülése érdekében. A járváynak még mindig érezhető hatásai vannak az iparágban. A piaci környezet kiszámíthatatlan, a munkaerőpiacon tapasztalható válság korábban nem tapasztalt nehézségek, új helyzet elé állított bennünket. A vállalati stabilitás, a biztos háttér megteremtése, munkavállalóink folyamatos tájékoztatása a vállalatot érintő kérdésekről, az őszinteség és nem utolsósorban a bátor, határozott döntések kommunikálása fontos értékévé vált. Ebben a nehéz helyzetben is minden igyekezetünkkel azon voltunk/vagyunk, hogy megőrizzük vállalati értékrendünket, az ERKÖLCS, ERŐ, EGYETÉRTÉS, EREDMÉNYESSÉG négyes egységét, melyben hiszünk és ennek az értékrendnek megfelelően építünk, mert ÉPÍTENI SZERETÜNK. Az új típusú válságra válaszlépéseink egyike munkatársaink folyamatos tájékoztatása. Fontos, hogy kollégáink értesüljenek arról is, ha problémáink vannak, ugyanakkor érezzék, hogy a vezetőség kezében tudja tartani az eseményeket, határozott döntések meghozatalával azonnal reagál és megoldja a problémákat.

KOMMUNIKÁCIÓS CSATORNÁINK

Kommunikációs folyamataink célja az üzenetek közvetítése, azok rendszeres eljuttatása mindenkihez. Minden létező kommunikációs csatornát kihasználunk a folyamatos interaktív kommunikáció megteremtése érdekében. Fontosnak tartjuk a találkozók, összejövetelek, programok szervezését, az emberek összehozását, összetartását, nem csak hivatalos formában. Követlen, felszabadult, vidám találkozókra is szükség van. Munkavállalóink várják az információkat. A tájékoztatás, a legfrissebb információk átadása érdekében működtetünk egy nagyon profin összeállított belső intranet felületet, ahol a napi hírek, sikerek és projektjeink mellett a szabályzatok, a belső utasítások is megtalálhatók. Ezt a felületet használjuk a webjelenlét és szabadságkezelésre, az e-learning tananyagok elérhetőségére, a fényképes telefonkönyvre is.





A belső kommunikáció mellett fontos, hogy kifelé is megmutassuk magunkat. Weboldalunk folyamatos fejlesztésével célunk a nyitottság, az átláthatóság, minden olyan információ eljuttatása az érdeklődők felé, mely alapján tiszta képet kapnak projektjeinkről, működésünkről, rólunk. Használjuk a social media lehetőségeit is: jelen vagyunk Facebookon, Instagramon és LinkedIn-en is.

Új kommunikációs csatornáként néhány hét leforgása alatt bevezettük és átálltunk az online kommunikációra. A virtuális térben tartottuk és tartunk továbbra is meetingeket, belső és külső egyeztetéseket, kooperációkat, konferenciákat, képzéseket és olyan nagyszabású vállalati rendezvényt is, mint az évzáró vagy egy jubileumi rendezvény.

Számunkra nincs lehetetlen, amikor a több tízéves múltra visszatekintő negyedévertékelőt kell megszerveznünk. Megtartottuk online térben, munkatársaink személyes részvételével is, mert fontos kommunikációs eszköz, amikor a vezérigazgató negyedévente az időszakot érintő értékelő fórum keretében előadást tart a vállalat minden munkatársának. Kollégáink részletes információt kapnak a cégesoport aktuális helyzetéről, projektjeink állásáról, várható munkáinkról, minden, a vállalatot érintő kérdéssel, eredményeinkről, sikereinkről, nehézségeinkről.

Rendszeresen foglalkozunk dolgozói elégedettségmérésekkel. Bizonyos időközönként különböző témákkal, aktuális problémákkal kapcsolatban kérjük ki kollégáink véleményét. A kérdőíveket meghatározott célcsoportokra, munkakörcsoportokra dolgozzuk ki, majd elküldjük, illetve elérhetővé tesszük, és megkérjük munkatársainkat, hogy válaszolják meg, hiszen fontos számunkra a véleményük, visszajelzésük. Válaszadásnál mindig lehetővé tesszük az anonimitást. A dolgozói vélemények felmérését általános közérzettel, munkakörülményekkel, juttatásokkal, programokkal, rendezvényekkel és egyéb aktuális témákkal kapcsolatban végezzük.

Bevezettünk egy olyan chat felületet, szoftvert, mely lehetővé teszi a napi szintű interaktív kommunikációt a munkáltató és a munkavállalók között. Munkatársainknak ezen a felületen biztosítunk lehetőséget azonnali üzenetek küldésére: ez egy élő chat, amely a fizikai dolgozókat is beköti a vállalat életébe. Ezen a felületen keresztül tudnak üzenni nekünk, és gyors válaszokat kaphatnak kérdéseikre.

Fontos kommunikációs eszközünk a vállalati kultúra mérése, melyet négyévente megismétlünk. A mérés eszköze egy a világ legszélesebb körben használt munkahelyi kultúrát mérő kérdőív, mely reális képet ad a munkavállalók véleményéről. Ezzel az eszközzel egyéni, csoport, vezetői és szervezeti szintű viselkedési normákat mérünk anonim módon. Az eredményt, a visszajelzéseket részletesen elemezzük, majd akcióterveket dolgozunk ki és intézkedéseket hozunk. Természetesen nem maradhat el munkatársaink tájékoztatása sem.

Munkavállalóink tájékoztatását, a belső információáramlást segíti a HR-Hírmorzsza és az intranet, mely a cégesoportban zajló aktualitásokra fókuszál.

Tavaly év elején elstartolt hűségprogramunk, mellyel azt az üzenetet szeretnénk munkatársaink felé kommunikálni, hogy a Market jóval több, mint egy munkahely, a lojalitás fontos érték számunkra. Programunk egyedülálló, meghökkenítő, nem szokványos: pont olyan, mint az irodaházunk. Azzal a céllal hoztuk létre, hogy növeljük az elégedettséget, elismerjük kollégáink körében a hűséget és az évek során megszerzett Marketes tudást, gyakorlatot, munkatapasztalatot.

AZ ELÉRT SIKEREK KÖZÖS MEGÜNNEPLÉSE RENDKÍVÜL FONTOS!

A vállalat sikere rajtunk, munkavállalókon múlik. Kollégáink szeretnek valaminek a részesei lenni, valami fontos dolognak, egy adott projektnek, feladatnak, egy jó csapatnak, a Market sikereinek. Elhivatottságot eredményez az a tudat, hogy a munkánk számít, fontos a sikerek eléréséhez, hogy olyan emberekkel dolgozzunk együtt, akik osztoznak nézeteinkben, értékrendünkben, hogy ugyanazon küldetést teljesítjük, illetve hogy a Market tisztelt munkatársait. Ebből kiindulva nem létezik lehetetlen sem az egyén, sem a Market számára. Ünneplésre mindig találunk alkalmat.

Itt említeném meg azt az örömhírt, hogy idén a 2021-es Randstad Employer Brand Research kutatás alapján elnyertük a legvonzóbb munkaadó díjat az ingatlanszektorban.



A folyamatos és interaktív kommunikáció, az elvárások, célok és a követendő szabályok világos és egyértelmű kommunikálása a munkavállalók felé a kezdetektől fogva működésünk része. Kommunikációs folyamataink célja az üzenetek közvetítése, a rendszeres információáramlás biztosítása. A cél érdekében minden létező és hatékony kommunikációs csatornát működtetünk.

A cikk az EU támogatásával megvalósuló SuSodCo projekt keretében jelent meg.

www.susodco.eu