



TOP-6.8.2-15-ZL1-2016-00001

„A vállalkozások igényeire alapuló foglalkoztatás-fejlesztési program
Zalaegerszeg Megyei Jogú Városban”

Hogyan váljunk jobb munkahelyé betartott munkáltatói ígéretekkel és munkavállalói élményprogramokkal?



Zalaegerszeg, 2017. november 28.

Hollósi Szabolcs
a Kiváló Munkahely Partnerség
egyik alapítója



"Clients do not
come first.
Employees come
first.
If you take care of
your employees ,
they will take care
of the clients."

Richard Branson

Boldogság a munkahelyeken

„Az embert munkára teremtették, a legtöbb munkát nem az embereknek teremtették.” (Csíkszentmihályi Mihály: Jó üzlet)

A munka személyes megélése

Feltételek, amelyek meghatározzák a megélést	Munkaadói (vezetői) válasz
Az elérhető állások, a munka objektív feltételei (munka tartalma, munkakörülmények, munkaidő, jövedelem stb.)	Vonzó feltételek megteremtése
Munkának tulajdonított értékek (Biblia: büntetés, protestáns etika: megváltás felé vezető út, egyébként: minden állás vonzó, ha a társadalom értékeli)	A munkának értelmet és értéket adni
A saját munkához való hozzáállás, motiváció	A munkájukkal elégedett emberek kiválasztása, fejlesztése, jutalmazása

Elkötelezettség a munkahelyeken officevibe

157 országban

>1 000 szervezet dolgozójától

Kb. 50 ezer felhasználótól

2013-2016 között gyűjtött adatok alapján



Elismerés

A dolgozók 65%-a nem kap elég dicséretet, 72%-uk hetente sem (jó hír: a dolgozók 82%-a jobban örül ennek mint a jutalomnak, ajándéknak)



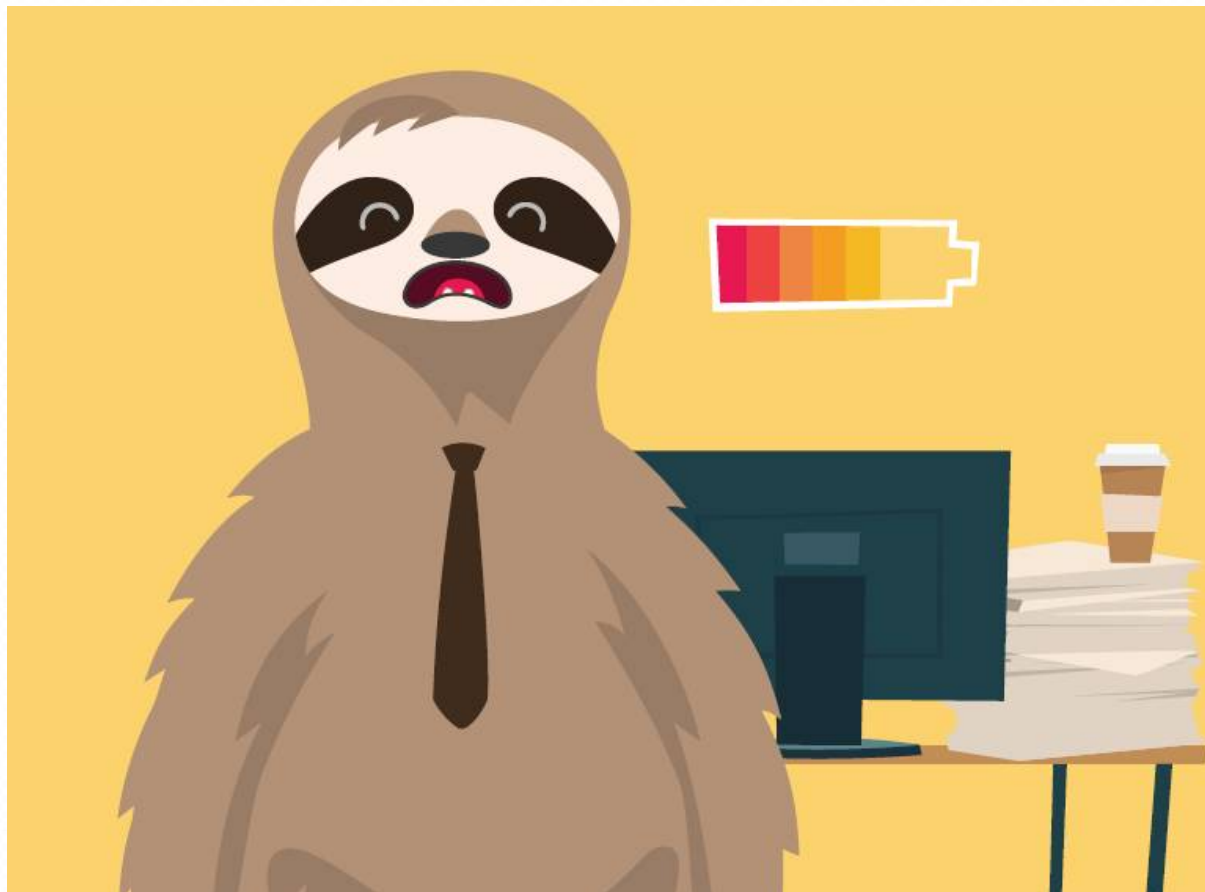
Visszajelzés

35%-nak több mint 3 hónapot kell várni a visszajelzésre, pedig 82%-uk vágyik erre akár negatív, akár pozitív a visszajelzés



Boldogság

A dolgozók harmada nem érzi boldognak magát



Személyes fejlődés

A dolgozók több mint fele úgy érzi, hogy nincs lehetősége előrelépni



"Sosem lehet tökéletes az életünk anélkül, hogy azt éreznénk, valami nagyobb dolognak vagyunk a részesei, amely maradandóbb, mint mi magunk." Csíkszentmihályi Mihály

Elégedettség

15% eldöntötte a munkahelyváltást, 74% világosabb célokra vágyik a vezetőtől, és 51% szerint a beilleszkedési program fejlesztendő (rendszerint néhány napos)



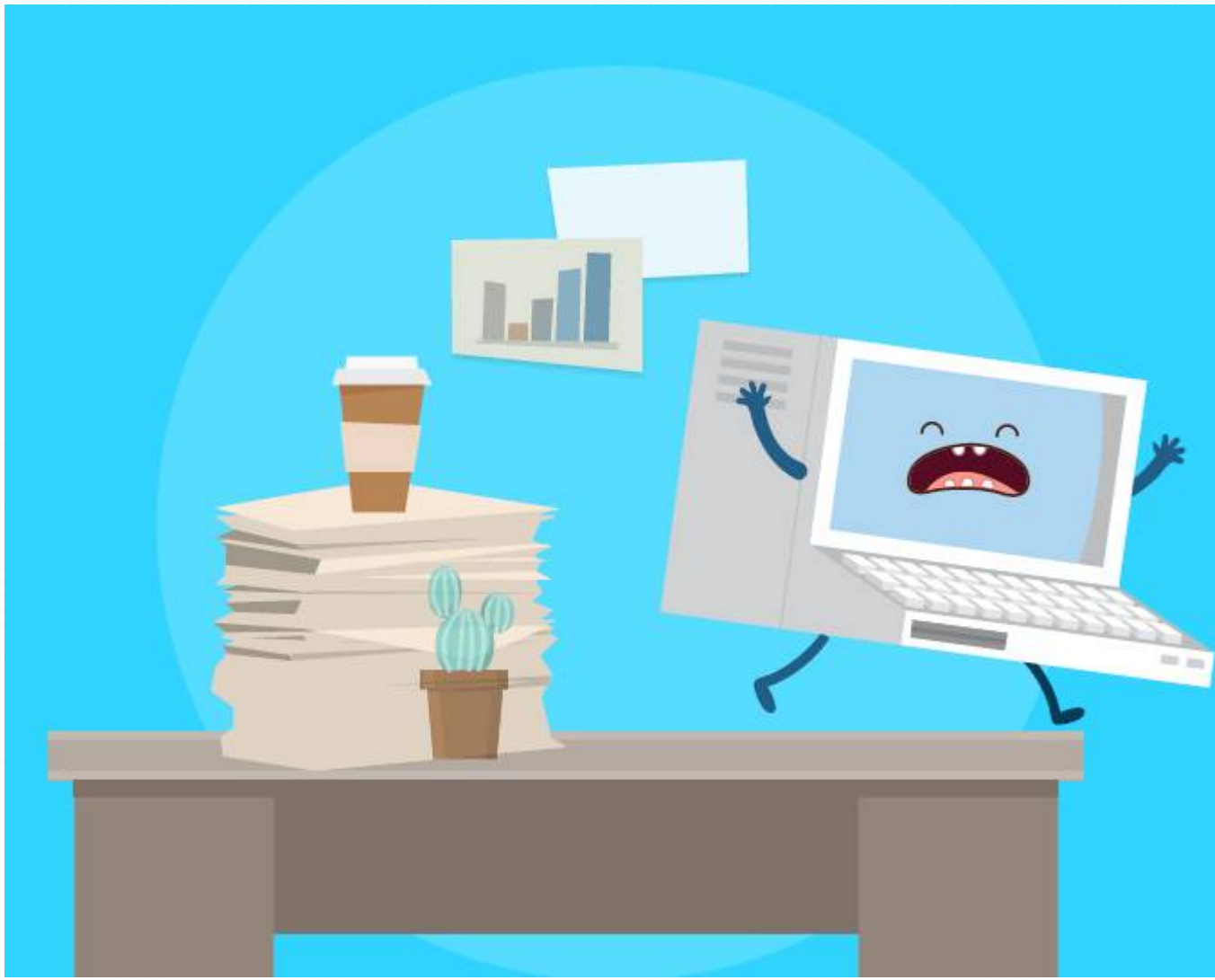
Jóllét

60% úgy érzi, hogy a munka negatívan hat a magánéletre, 42%-uk nem alszik eleget



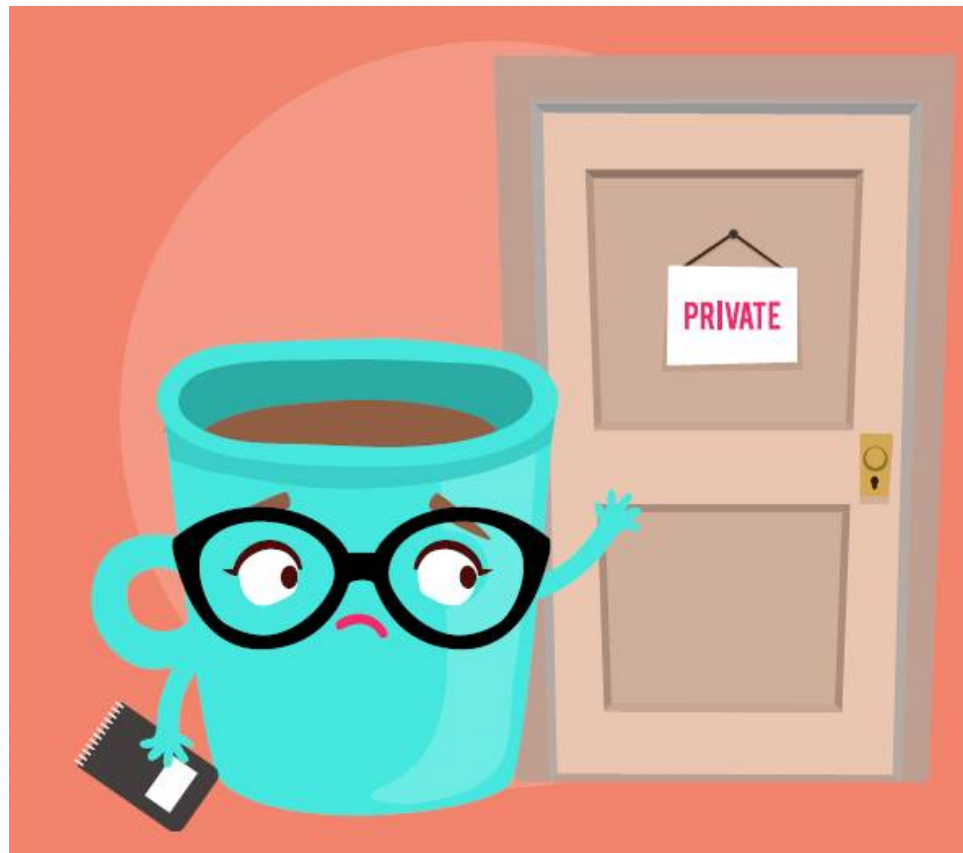
Ajánlás

59%-a nem ajánlaná a munkahelyét ismerőseinek



Kapcsolat a vezetőikkel

42% nem érzi közelállónak a vezetőjét, 35% több kommunikáció igényelne, 68% pedig több időt töltene velük



Kapcsolat a munkatársakkal

37% úgy érzi, hogy nincs elég interakciója a kollégáival, 62%-uk egyedül étkezik az íróasztalánál

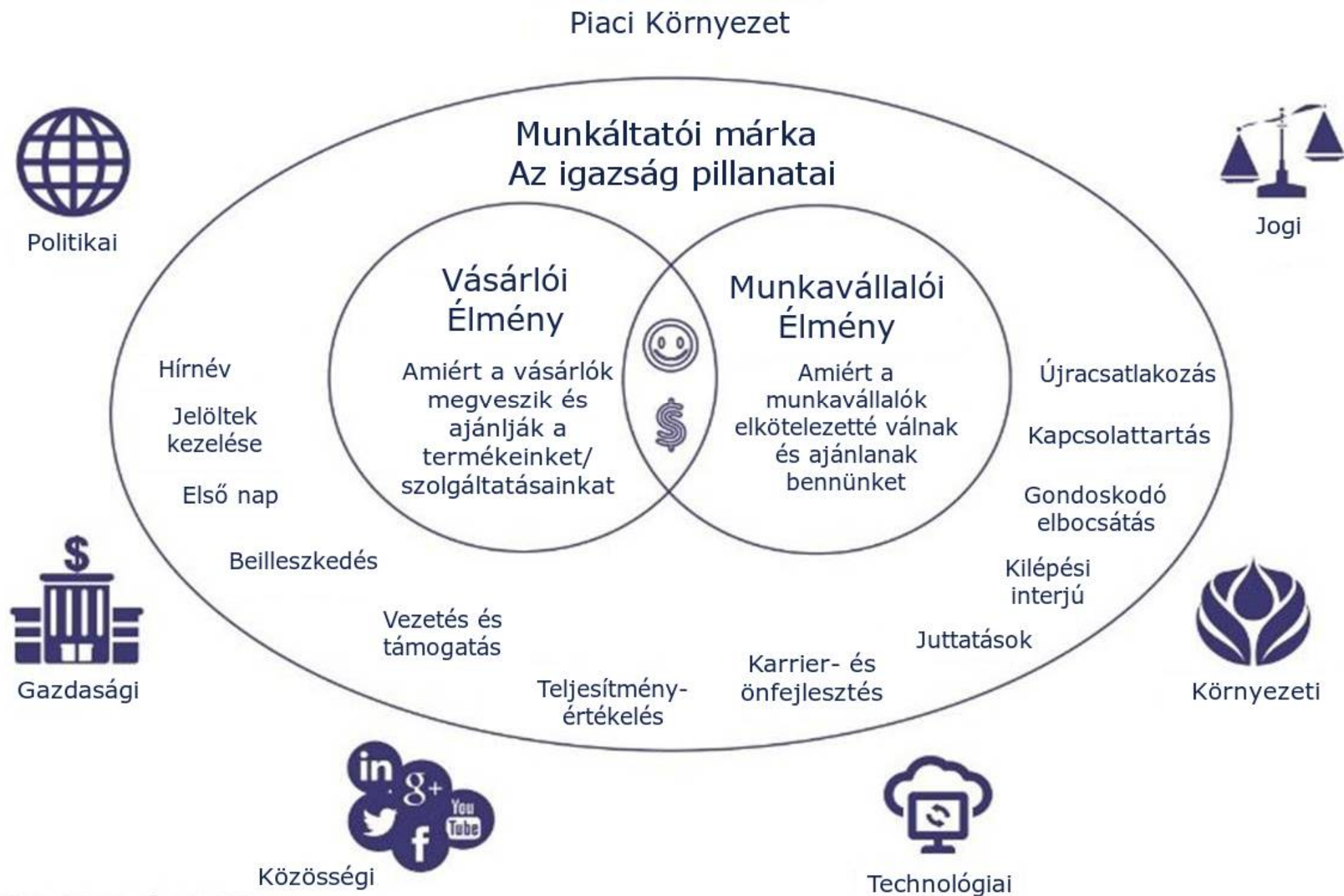


Vállalati értékek

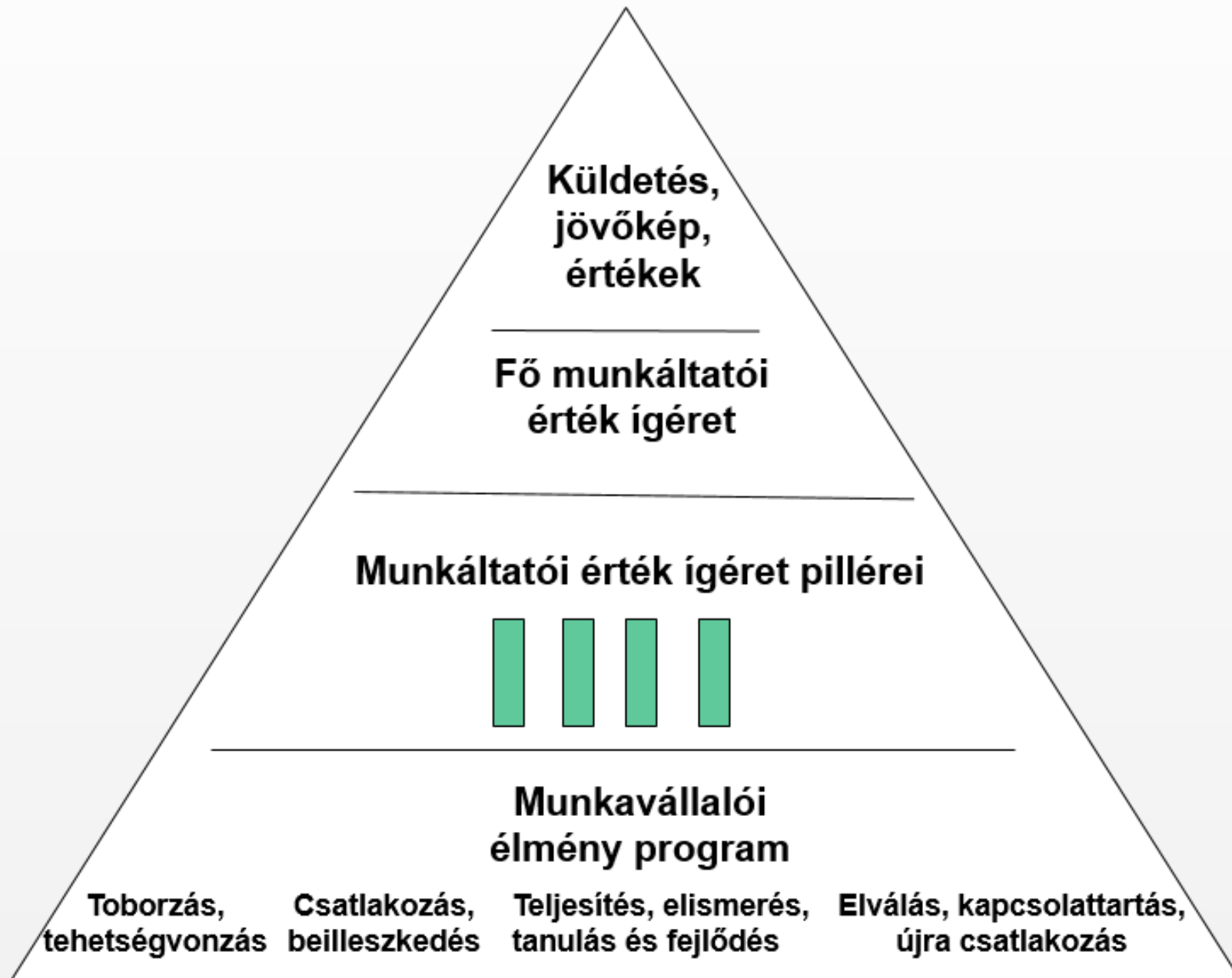
Egyéni vs vállalati értékek összhangja 38%



Minchington & Morris Brand Experience Model™



Munkáltatói márka stratégiai keretrendszer



Munkáltatói érték ígéret (EVP)

- ✓ Amit a munkavállalóknak a cég kínál és meg is tart

Miért csatlakozzak? Miért maradjak? Miért adjam a legtöbbet magamból? Miért ajánlom másoknak a céget?

Kézzelfogható összetevők: fizetés, karrier lehetőségek, céges autó stb.

Nem kézzelfogható összetevők: érdekes munka, jó munkahelyi atmoszféra, jó hírnév stb.

Milyen legyen az EVP? hiteles, vonzó, összehangolt, harmonikus megkülönböztető, sokféleséget mutató

- ✓ Az EVP kommunikációsban megjelenő ajánlatok, kínálatok keltik életre az Employer Brandinget
- ✓ Folyamata (a leendő és jelenlegi munkavállalók bevonásával)

Mérés → specifikálás (célcsoport szerint) → kommunikálás → előretekintés (a jövő várható igényei alapján)

Munkáltatói érték ígéret (EVP)

✓ Fő munkáltatói érték ígéretetek (példák):

Adidas: „Alakítsd velünk a sport jövőjét!”

Delphi: „Vannak álmodozók és megvalósítók. A Delphi várja az álmaikat megvalósítókat.”

SUEZ (energetikai vállalat): „Csatlakozz az erőforrás forradalomhoz!”

REHAU Győr: „Az emberek viszik a REHAU-t előre.”



DELPHI



✓ Lehetséges pillérek és tartalmak:

Innováció, fejlődés szakmai előmenetel lehetősége, értelmes munka, jó csapat, dolgozni a szakma legjobbjával, a teljesítmény elismerése, emberközpontú vezetés, inspiráló munkahelyi környezet, rugalmas munkaidő beosztás, kiemelkedő belső képzési rendszer, sokszínűség stb.

Miért az AQ Anton ?

Az AQ Anton Kft. vezetése hiszi és vallja, hogy céljait csak elkötelezett, motivált, nagy tudással és tapasztalattal rendelkező munkatársak közreműködésével tudja megvalósítani. Folyamatosan keresünk pályakezdőket és felkészült szakembereket. Munkatársainknak kihívásokkal teli munkakörnyezetet, szakmai és anyagi továbbfejlődési lehetőséget biztosítunk. A Munkáltató egyoldalú kötelezettség vállalással, belső szabályzatokba foglaltan, többféle választható támogatási rendszert, illetve programot működtet munkatársai motivációjának megtartására, elköteleződésük megerősítésére, egészségi állapotuk megóvására. például:

- Cafeteria rendszer
- Munkatárs ajánlási program
- Dolgozói javaslati rendszer
- Biztonságos, modern munkakörnyezet
- Szakmai, technikai fejlődési lehetőség

Jelentkezés

A meghirdetett állásokra a [Kapcsolati űrlapunkon](#) várjuk azok iele

**AQ Anton**

november 23., 18:15

Az oktatás támogatása, a fiatalok képzése kiemelten fontos számunkra, ezért a megfelelő technológiai képzés érdekében szikraforgácsoló gépet adományoztunk a zalaegerszegi Ganz Ábrahám Szakgimnázium részére. A bonyolult formafelületek megmunkálására használható gép nagy előrelépést jelent a gépészeti képzésben.

#AQAnton #Zalaegerszeg



Stratégiaalkészítés- és megvalósítás folyamata



1. Üzleti helyzet



2. Részletes analízis



3. EVP és munkáltatói márka stratégia



4. Branding csatornák működtetése



5. Munkavállalói élményprogram megvalósítása



6. Monitoring és értékelés (KPI-k)

**A megfelelő embert
a megfelelő helyre😊!**





Köszönöm a figyelmüket!

**Képzési, tanácsadási igényeivel
forduljon hozzánk bizalommal!**

**Hollósi Szabolcs
e-mail: hollosisz@bfh.hu
tel.: 06-30/2277559**