

# Το μεγάλο στοίχημα του employee engagement

Η εξασφάλιση μίας σταθερής, λειτουργικής και παραγωγικής σχέσης ανάμεσα στις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους, αποτελεί το μεγάλο στοίχημα της νέας εργασιακής «κανονικότητας». Και οι εταιρείες που θα καταφέρουν να το κερδίσουν, αποκτούν σαφές προβάδισμα έναντι του ανταγωνισμού τους.



**Σοφία Γεωργαλή**  
CSR Manager, HR  
Generalist,  
TÜV HELLAS (TÜV NORD)

## Ο ρόλος του employee engagement στη νέα εργασιακή «κανονικότητα»

Πριν συζητήσουμε για τον νέο ρόλο του employee engagement, είναι πολύ σημαντικό να ορίσουμε και να προσδιορίσουμε τι σημαίνει νέα εργασιακή «κανονικότητα». Γιατί σε διάστημα πολύ λίγων ετών, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, αλλά και τώρα στη μετά-πανδημική εποχή, βιώνουμε τεκτονικές αλλαγές στο σύνολο σχεδόν του εργασιακού στίβου, με καινούργια δεδομένα για τις επιχειρήσεις αλλά και τους εργαζόμενους.

Η εξ αποστάσεως εργασία, που πριν την πανδημία αποτελούσε εξαίρεση, γίνεται πλέον σε μεγάλο βαθμό κανόνας. Ένας πολύ μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων, είτε έχει υιοθετήσει σχεδόν πλήρη εξ αποστάσεως εργασία είτε κινείται προς ένα υβριδικό μοντέλο που, σίγουρα, δίνει τη δυνατότητα στα στελέχη να εργαστούν και εκτός του παραδοσιακού χώρου εργασίας.

Γεγονός που με τη σειρά του αλλάζει τους κανόνες του παιχνιδιού και σε σχέση με τις ευκαιρίες απασχόλησης που έχουν τα στελέχη. Για παράδειγμα, ειδικά στον κλάδο της πληροφορικής -αλλά και όχι μόνο- βλέπουμε εκατοντάδες χιλιάδες ανθρώπους να αναλαμβάνουν θέσεις πλήρους απασχόλησης ακόμα και σε διαφορετικές χώρες από αυτή της διαμονής τους ή να εργάζονται per project, προσφέροντας υπηρεσίες σε ολόκληρο τον κόσμο. Την ίδια στιγμή, ειδικά στη μετα-πανδημική εποχή, τάσεις όπως το Great

Resignation και το Quite Quitting, δείχνουν ξεκάθαρα πως οι ίδιοι οι εργαζόμενοι θέτουν νέες προτεραιότητες, επιδιώκοντας όσο το δυνατόν καλύτερη ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική τους ζωή και την επαγγελματική. Σε αυτό το εντελώς καινούργιο, λοιπόν, περιβάλλον, όσα ίσχυαν στο παρελθόν περί employee engagement είναι παρωχημένα. Αν μέχρι πριν κάποια χρόνια αρκούσε ένα ικανοποιητικό πακέτο αποδοχών, προκειμένου ο εκάστοτε εργαζόμενος να είναι ενθουσιώδης και θετικά προσκείμενος απέναντι στην εταιρεία, τώρα κάτι τέτοιο απέχει πολύ από την πραγματικότητα.

Αντίθετα, πολύ ψηλά στην αλυσίδα αξιών για τους εργαζόμενους ανεβαίνει το ποιοτικό εργασιακό περιβάλλον, το οποίο λειτουργεί βιώσιμα, η δυνατότητα δια βίου γνώσης και μάθησης, η εξασφάλιση της βέλτιστης ισορροπίας ανάμεσα στην εργασία και την προσωπική ζωή αλλά και ο σεβασμός στις ανάγκες του καθενός και τη διαφορετικότητα.

## Οι πρωτοβουλίες της TÜV HELLAS

Στην TÜV HELLAS, το employee engagement βρίσκεται ιδιαίτερα ψηλά στη λίστα των προτεραιοτήτων, όσον αφορά τη σχέση μας με το ανθρώπινο δυναμικό. Ειδικά κατά τη διάρκεια της πανδημίας, φροντίσαμε έγκαιρα να αναλάβουμε τις απαραίτητες πρωτοβουλίες, οι οποίες όχι μόνο διευκόλυναν τους εργαζόμενους μας σε πρωτόγνωρες συνθήκες, αλλά και εξασφάλισαν τις βέλτιστες δυνατές προϋποθέσεις για τη διατήρηση της εργασιακής συνοχής αλλά και της παραγωγικότητας.

Για παράδειγμα, φροντίσαμε άμεσα να εξασφαλίσουμε όλο τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό που επέτρεψε την απρόσκοπτη και άμεση εφαρμογή τηλεργασίας. Ταυτόχρονα, επενδύσαμε στην εκπαίδευση των συνεργατών μας, ώστε να ανταποκριθούν όσο το δυνατόν καλύτερα και άμεσα

στα νέα δεδομένα που έφερε η πανδημία. Περνώντας, τώρα, στη μετά πανδημική εποχή, έχουμε υιοθετήσει και εμείς, όπως και όλος ο Όμιλος, το υβριδικό μοντέλο εργασίας, φροντίζοντας όμως να δίνουμε τα κίνητρα που απαιτούνται για να διατηρήσουμε σε υψηλά επίπεδα το employee engagement. Ανάμεσα σε αυτά περιλαμβάνεται η διαρκής εκπαίδευση των συνεργατών μας, καθώς θεωρούμε ότι το reskilling και upskilling είναι απαραίτητο σε μία διαρκώς μεταβαλλόμενη οικονομία και κοινωνία. Την ίδια στιγμή, όμως, μεριμνούμε για τη δημιουργία ομάδων και τη διατήρηση της συνοχής τους, πραγματοποιώντας μία σειρά από εκδηλώσεις τόσο σε ψηφιακή όσο και σε φυσική μορφή, εντός αλλά και εκτός εταιρείας.

Παράλληλα, φροντίζουμε να ανταμείβουμε ηθικά αλλά και οικονομικά τους εργαζόμενους μας, καθώς γνωρίζουμε ότι τα σωστά κίνητρα αποτελούν καταλύτη για να διατηρηθεί η δέσμευση και ο ενθουσιασμός τους απέναντι στην εταιρεία. Βέβαια, μεριμνούμε ώστε να δημιουργούμε ένα φιλικό προς τον εργαζόμενο περιβάλλον, είτε αυτό είναι ψηφιακό είτε φυσικό, σεβόμενοι τις ανάγκες του, ώστε να εξασφαλίζεται η βέλτιστη δυνατή ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και τον προσωπικό χρόνο. Γιατί, στο τέλος της ημέρας, αναγνωρίζουμε ότι η παραγωγικότητα δεν μετριέται με τις ώρες που περνά κανείς μπροστά από το γραφείο του ή μπροστά σε έναν υπολογιστή, αλλά με το ουσιαστικό του έργο, το οποίο είναι άμεση συνάρτηση του employee engagement.

## Τα ζητούμενα των εργαζόμενων

Σύμφωνα με έρευνες που έχουμε διεξάγει αλλά και με την προσωπική επαφή που φροντίζουμε να έχουμε με το σύνολο του προσωπικού μας, έχουμε καταλήξει σε μία σειρά από συμπεράσματα, όσον αφορά στο τι είναι αυτό που πραγματικά ζητούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Αν θα μπορούσαμε να απαντήσουμε



με μία λέξη αυτή είναι «σεβασμός». Σεβασμός που ξεκινά από το περιβάλλον της εργασίας, επεκτείνεται στην ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων - και όχι μόνο των οικονομικών, σεβασμός απέναντι στην προσωπικότητα, την ανάγκη να διατηρούν τον προσωπικό τους χώρο και χρόνο ακόμα και εντός εργασίας, αλλά και απέναντι στους στόχους και τις φιλοδοξίες τους. Και εφόσον οποιαδήποτε επιχείρηση, συμπεριλαμβανομένης και της TÜV HELLAS, μπορεί να εξασφαλίσει τον σεβασμό απέναντι στους εργαζόμενους της, καταφέρνει να πετύχει και ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα δέσμευσης και ενθουσιασμού από την πλευρά τους. Ταυτόχρονα, με βάση τα στοιχεία που έχουμε στη διάθεσή μας, ιδιαίτερα ψηλά στις ανάγκες των εργαζομένων βρίσκεται η συνεχής και στοχευμένη εκπαίδευση. Σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, οι εταιρείες αλλά και οι εργαζόμενοι που δεν εκπαιδεύονται και παραμένουν στάσιμοι, νομοτελειακά χάνουν το παιχνίδι. Αν κάποιο στέλεχος διαπιστώσει ότι παραμένει στάσιμο, κάνει το ενδιαφέρον του για την εργασία του και είναι πολύ πιθανό να αναζητήσει κάπου αλλού εργασιακή στέγη.

Τέλος, ειδικά στις περιπτώσεις που έχει υιοθετηθεί το υβριδικό μοντέλο, οι εργαζόμενοι από μόνιμοι τους αναζητούν τρόπους και φόρμουλες για να διατηρήσουν την προσωπική επαφή, την αίσθηση του ανήκειν και το ομαδικό πνεύμα. Και είναι ιδιαίτερα μεγάλο στοίχημα για τις εταιρείες να καταφέρουν να δώσουν αυτές τις ευκαιρίες, να διατηρήσουν δηλαδή την ομαδικότητα και την εταιρική κουλτούρα, σεβόμενοι ταυτόχρονα και την επιθυμία για εργασία από οπουδήποτε αλλά

**Αν μέχρι πριν κάποια χρόνια αρκούσε ένα ικανοποιητικό πακέτο αποδοχών, προκειμένου ο εκάστοτε εργαζόμενος να είναι ενθουσιώδης και θετικά προσκείμενος απέναντι στην εταιρεία, τώρα κάτι τέτοιο απέχει πολύ από την πραγματικότητα**

και τον προσωπικό χρόνο και χώρο των εργαζομένων τους.

Πρόκειται για μία ιδιαίτερα δύσκολη εξίσωση, η οποία όμως, εφόσον λυθεί σωστά, μπορεί να φέρει τα βέλτιστα αποτελέσματα, όσον αφορά στο employee engagement.

## Ο ρόλος της τεχνολογίας στη διατήρηση του employee engagement

Οι τεχνολογικές εξελίξεις, αναμφισβήτητα, έχουν αποτελέσει καταλύτη αλλαγών σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα. Ειδικά το

τελευταίο διάστημα, με τον πολλαπλασιασμό της κατ' οίκον εργασίας ή των υβριδικών μοντέλων απασχόλησης, η τεχνολογία είναι απαραίτητο συστατικό, που διευκολύνει τη λειτουργία κάθε επιχείρησης.

Από την άλλη, η πλήρης εξάρτηση μίας εταιρείας από τεχνολογικά μοντέλα και λύσεις για την επαφή των εργαζομένων, δημιουργεί πρωτόγνωρες καταστάσεις, που με τη σειρά τους ελλοχεύουν κινδύνους. Για παράδειγμα, υπάρχουν περιπτώσεις νέων προσλήψεων, που σε πολλές εταιρείες οι εργαζόμενοι δεν έχουν βρεθεί ποτέ δια ζώσης με τους συναδέλφους τους.

Αυτό από τη μία πλευρά, είναι θετικό, καθώς -αξιοποιώντας την τεχνολογία- οι εταιρείες προσφέρουν πλήρη ευελιξία ως προς τον χρόνο και τον τόπο της εργασίας. Από την άλλη πλευρά, όμως, δυσχεραίνουν την εξασφάλιση ομαδικότητας και συναδελφικότητας αλλά και τη μεταλαμπάδευσή της κουλτούρας της κάθε επιχείρησης. Έτσι, το μεγάλο στοίχημα για τις επιχειρήσεις, αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους είναι να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες που τους δίνει η τεχνολογία, δίχως όμως να απεμπολήσουν πλήρως την ανθρώπινη επαφή.

Από την άλλη, είναι πλέον ξεκάθαρο ότι τουλάχιστον στην πλειονότητα των περιπτώσεων, η καθημερινή φυσική παρουσία δεν είναι απαραίτητη και μπορεί κάλλιστα να αντικατασταθεί μέσα από μία σειρά τεχνολογικών λύσεων.

Συνεπώς, η βέλτιστη αξιοποίηση της τεχνολογίας, σε συνδυασμό όμως με τη διατήρηση της ανθρώπινης επαφής, μπορεί να φέρει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα, όσον αφορά στο employee engagement, εξασφαλίζοντας παραγωγικότητα, ενθουσιασμό και σεβασμό στις ανάγκες και επιθυμίες των εργαζομένων αλλά και, ταυτόχρονα, τη διατήρηση της εταιρικής κουλτούρας, την εξασφάλιση ομαδικού πνεύματος και τη μεταλαμπάδευση των αξιών της εκάστοτε εταιρείας στο σύνολο των συνεργατών της.



**TÜV HELLAS (TÜV NORD)**  
T: 215-2157400  
E: [info@tuvhellas.gr](mailto:info@tuvhellas.gr)  
S: [www.tuvhellas.gr](http://www.tuvhellas.gr)