

W JAKI SPOSÓB POZYTYWNA WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ SPRAWIA, ŻE PRACOWNICY SĄ SZCZĘŚLIWSI W PRACY?



Wzmocnij zaangażowanie, morale i lojalność pracowników poprzez wyposażenie ich w narzędzia do przejęcia kontroli nad uwarunkowaniami.

Niedawne badanie „Happiness at Work” przeprowadzone przez Partners In Leadership potwierdziło nasze właściwe intuicje dotyczące zachowania pracowników, którzy czują się szczęśliwi w miejscu pracy. 85% twierdzi, że podejmują więcej inicjatyw; 73% że lepiej im się współpracuje z innymi; a 48% deklaruje, że bardziej zależy im na pracy. Z kolei badania przeprowadzone niedawno przez

University of Warwick potwierdziły, że mózg funkcjonuje efektywniej gdy badana osoba ma pozytywne odczucia wobec siebie i swojego otoczenia.

To bardzo dobre wieści dla organizacji, które chcą osiągnąć lepsze rezultaty poprzez wyższą produktywność. Jednak nawet w sytuacji gdy liderzy zdają sobie sprawę, że zapewnienie szczęścia pracownikom w miejscu pracy jest bardzo istotne, mają nadal trudności w zrozumieniu jak podtrzymać uczucie zadowolenia i podnosić poziom satysfakcji z pracy oraz zaangażowania. Mała wskazówka – nie chodzi o darmową kawę i mleko!

W oparciu o lata badań oraz szkoleń w dziedzinie Współodpowiedzialności prowadzonych w największych organizacjach, udało nam się odnaleźć „sekretny składnik” – chociaż być może nie tego się spodziewaliście:

Wzmacnianie pozytywnej współodpowiedzialności prowadzi do zwiększenia poczucia szczęścia i zaangażowania wśród pracowników.

Nawet jeśli wydaje się to sprzeczne z intuicją, przetestujcie te trzy proste strategie, które wykorzystują wpływ Współodpowiedzialności na rozwój poczucia celowości oraz zwiększenie



zaangażowania w Waszych zespołach.

1. ZDEFINIUJ CIE WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ

Jeśli zapytacie setkę pracowników, czy widzą obszary w organizacji, które potrzebują większej współodpowiedzialności, 100% z nich powie „tak”. Ale jeśli spytacie tych samych osób, czy oni są osobiście współodpowiedzialni w miejscu pracy, 100% z nich odpowie „tak”. Nikt w historii biznesu nie powiedział „Jestem wrakiem człowieka, nie za bardzo możesz na mnie liczyć”. To się zdarza, gdyż osądzamy innych na podstawie ich działań, natomiast siebie samych – na podstawie intencji. W rzeczywistości ludzie nie zdają sobie sprawy kiedy wykręcają się od odpowiedzialności lub grają w „obwinianie” ponieważ ich intencje pozostają dobre. Z tej przyczyny, liderzy muszą w jasny i prosty sposób zdefiniować co dla nich oznacza współodpowiedzialność od samego początku. Wiele osób postrzega współodpowiedzialność jako coś negatywnego – coś na nich spada, kiedy coś nie wyjdzie. Zasada OZ definiuje Współodpowiedzialność jako „osobisty wybór by wznieść się ponad uwarunkowania własne i wykazać się zaangażowaniem koniecznym do uzyskania pożądanych rezultatów”.

Innymi słowy, WZIĘCIE za coś współodpowiedzialności to poczynienie czterech kroków: Zobacz To®, Przyjmij To®, Rozwiąż To®, oraz Zrób To®. To jest definicja, która wspiera pracowników, gdyż daje im siłę do podjęcia działań w obliczu wyzwań, i nie pozwala im pogubić się i złapać w pułapkę bycia sterowanym przez cele i wytyczne innych osób. Organizacje albo podkreślają zarządczą rolę „rozliczania innych”, albo kierują nacisk

na tworzenie inspirującego środowiska, w którym ludzie „przyjmują większą współodpowiedzialność”. To drugie podejście buduje kulturę, gdzie ludzie dobrze się orientują i proaktywnie wybierają takie działania, które są potrzebne do osiągnięcia pożądanego rezultatu.

2. DAJ CIE KONTROLĘ PRACOWNIKOM

Ludzie są szczęśliwi kiedy mają sprawy pod kontrolą. Zaangażowanie jest potężnym narzędziem: jeśli pracownik może decydować o wykonywaniu istotnej pracy, szansa na to że dopilnuje jej realizacji od początku do końca, jest dużo większa. Zaangażowanie jest określane poprzez dwa czynniki: poczucie wpływu i zrozumienie. Gdy pracownicy rozumieją istotę swojego wpływu, czują większą kontrolę, co nadaje ich codziennej pracy poczucia sensu. Poczucie wpływu poparte pogłębionym zrozumieniem tego, co jest najistotniejsze, może również prowadzić do poczucia spełnienia i satysfakcji, kiedy ten wysiłek przynosi pozytywne dla organizacji rezultaty.

Gdy Współodpowiedzialność leży w centrum kultury organizacyjnej, pracownicy angażują się w istotną pracę, zamiast koncentrować się na problemach wynikających z wzajemnego obwiniania się i braku inicjatywy. Kiedy pracownicy biorą odpowiedzialność za wypracowanie wyników firmy, zaangażowanie, produktywność i poczucie szczęścia wzrasta w wyraźny sposób.

3. SKONCENTRUJ CIE SIĘ NA WSPÓLNEJ SPRAWIE

Ludzie pracują dla pieniędzy. Pracują ciężiej dla dobrych liderów. Najciężej zaś pracują dla sprawy.

Wiele zawodów wymaga pewnej ilości nudnej i powtarzalnej pracy, lecz kluczem do niepoddawania się monotonii tych zadań, jest patrzenie z dalszej perspektywy. Jeśli każdy pracownik naprawdę rozumie jak jego rola wpisuje się w realizację misji firmy, będzie bardziej chętny do poświęcenia się tym zadaniom w 100 procentach (nawet jeśli niespecjalnie lubią niektóre z tych czynności). Kiedy liderzy dają pracownikom poczucie sensu, wyższy poziom zaangażowania i satysfakcji pojawia się w sposób naturalny.

WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ SPRZYJA SZCZĘŚCIU PRACOWNIKÓW

Zdecydowana większość pracowników z którymi pracowaliśmy twierdziła, że wdrożenie współodpowiedzialności miało pozytywny wpływ na ich poziom osobistego zaangażowania w pracę. Co więcej czuli się szczęśliwsi podejmując większą inicjatywę w pracy. To naprawdę jest proste: stwórz zespół, w którym każdy bierze współodpowiedzialność za to, co najważniejsze, a Twoja kultura organizacyjna rozkwitnie..

