



THX & :) Budowanie kultury doceniania

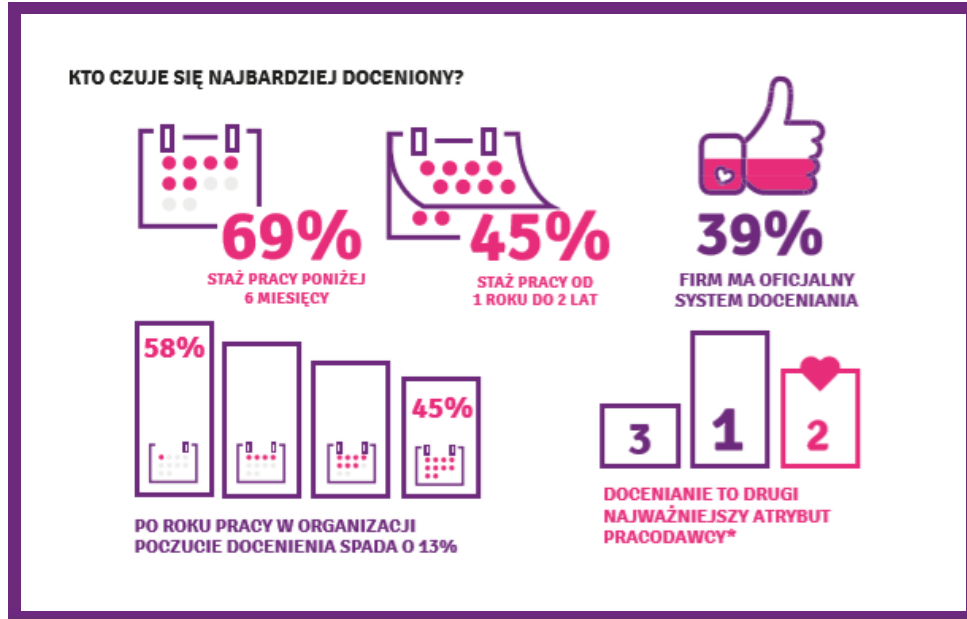


February 2019 / Aleksandra Peszek





Docenianie ma moc



91% pracowników, którzy otrzymują informację zwrotną przynajmniej raz w tygodniu odczuwa docenienie i satysfakcję, a 83% jeśli informacja zwrotna jest raz na dwa tygodnie

INDEKS DOCENIANIA

Raport z ogólnopolskiego badania doceniania 2018



W zeszłym tygodniu...



“Podczas spotkania Kasia pomogła mi w przekonaniu uczestników do mojego pomysłu.

Dzięki temu rozwiązanie zostało zaakceptowane. Nie podziękowałem Kasi jeszcze za pomoc.

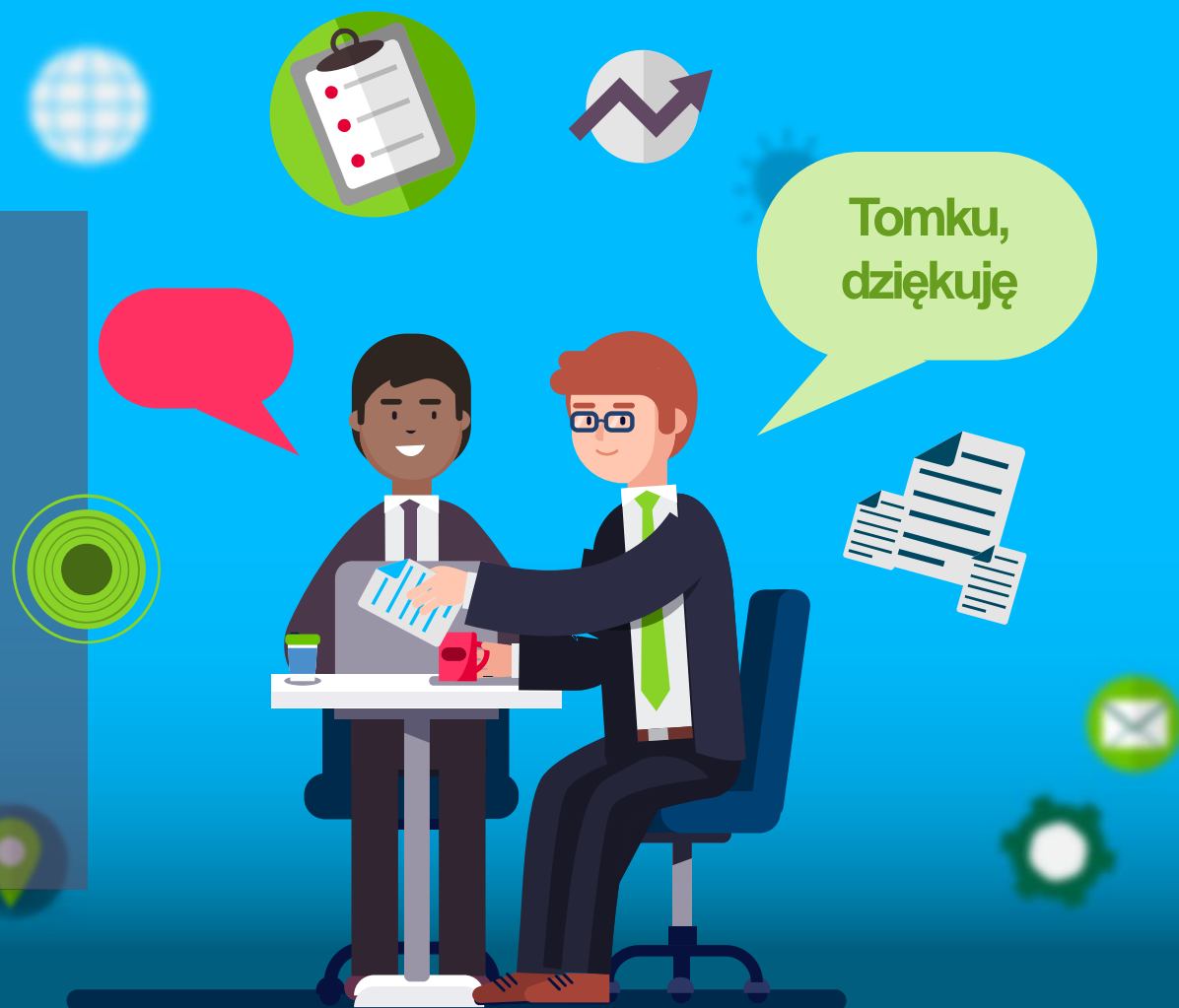
Nie było sprzyjających okoliczności zaraz po spotkaniu. Teraz już jest za późno...”

Wczoraj...

“Tomek z innego działu pomógł mi w moim projekcie. Chciałbym podziękować mu w inny sposób oprócz zwykłego dziękuję.

Może mógłbym powiedzieć jego szefowi o tym... Niestety, nie wiem, kto jest jego przełożonym....

Cóż, chyba jednak zwykłe „dziękuję” musi wystarczyć...”





Jak to zrobić???



“Monika pracowała razem ze mną w ostatnim projekcie. Chciałbym przekazać informację o tym, jak olbrzymi wkład miała w sukces tego projektu. Jak mam to zrobić?”

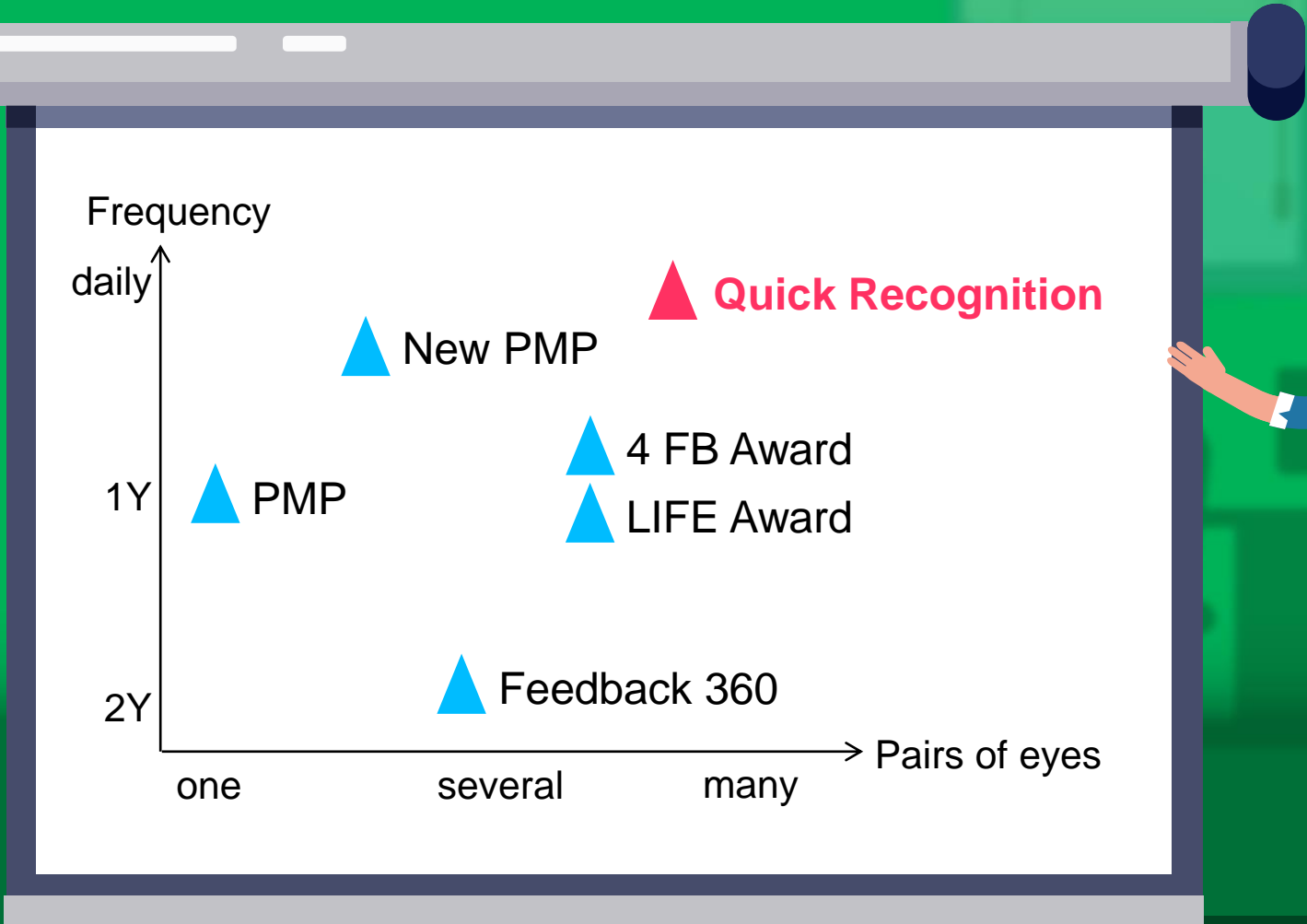


Wsparcie wizji i strategii





Dotychczasowe sposoby doceniania pracowników





Potrzeba wsparcia kultury doceniania

- // Promowanie pozytywnych postaw w miejscu pracy związanych z 4 kluczowymi zachowaniami
- // Wzmocnienie kultury feedbacku w firmie
- // Podejście systemowe w budowaniu kultury doceniania





Faza projektowa



Jak to zrobić?

Po pierwsze:

- // Stworzenie mechanizmu promującego i wspierającego kluczowe zachowania przy pomocy narzędzia Quick Recognition (szybkiego docenienia)

Po drugie:

- // Zrobienie tego w sposób odzwierciedlający kluczowe zachowania!

Quick Recognition
as catalyst of the
change process



Praca w oparciu o 4 kluczowe zachowania



Ukierunkowanie na klienta

// Zaproszenie klienta do prac projektowych



Eksperymentowanie

// Użycie narzędzi Systematic Inventive Thinking oraz Design Thinking

// Podejście „zwinne”, tworzenie i testowanie prototypów
// WeSolve!



Współpraca

// Członkowie zespołu z różnych działów firmy
// Budowanie na istniejących rozwiązaniach i korzystanie z wypracowanych już dobrych praktyk
// WeSolve!



Zaufanie

// Wolność w podejmowaniu decyzji przez grupę
// Rekrutacja otwarta dla wszystkich pracowników





Postawiono wyzwanie projektowe

Jak stworzyć **uniwersalny** system, czyli **konfigurowalny i odpowiedni dla wszystkich**, który zapewni **szybką nagrodę za pożądane zachowania** pracowników i **zachęci wszystkich uczestników systemu do doceniania** innych zgodnie z **wartościami firmy** w celu zwiększenia zaangażowania i motywacji.

Powołanie zespołu projektowego

Rekrutujemy członków do kolejnego projektu w ramach AgilityLab – zgłoś się już dziś!

Chcesz brać udział w innowacyjnym eksperymencie, przy użyciu nowoczesnych technik takich jak: Design Thinking, Agile, We Solve? Rozpoczynamy kolejny projekt w ramach AgilityLab. Tym razem „pod lupę” weźmiemy program „Rewards & Recognition” i wspólnie z kolegami i koleżankami z różnych działów będziemy opracowywać proces szybkiego nagradzania i promowania dobrych praktyk w naszej organizacji.

Członkowie grupy projektowej będą zaangażowani w trzech etapach:

1. Uczestnictwo w modelowaniu procesu szybkiego nagradzania,
2. Projektowanie aplikacji do nagradzania
3. Uczestniczenie w procesie wdrażania programu (pilotaż w Polsce)

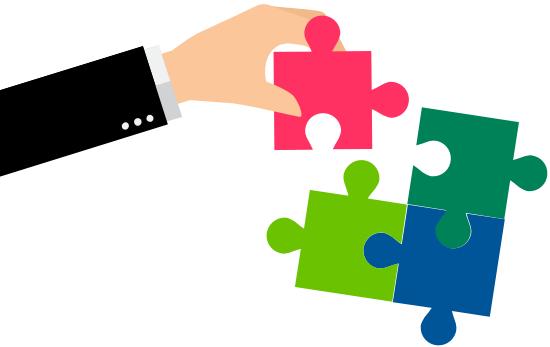
Spotkania zespołu projektowego w pierwszym etapie projektu odbywać się będą w formie warsztatów. Na ten moment planujemy max 4 sesje warsztatowe (niezbędne zaangażowanie to ok. 16h) celem zamodelowania procesu. Zaangażowanie niezbędne do realizacji 2 i 3 etapy zostaną zdefiniowane po zakończeniu etapu pierwszego.

Chcesz wziąć udział w AgilityLab?

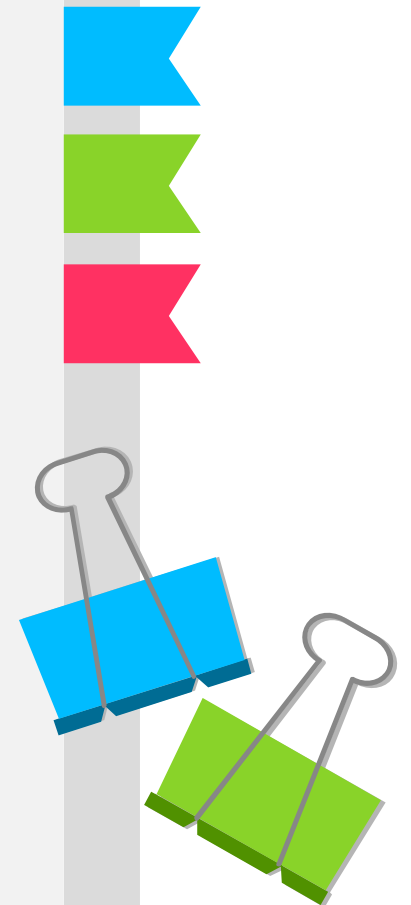




Konkluzje



- // Szybkie docenianie jest istotne i pożądane na całym świecie
- // Mniej lub bardziej zaawansowane rozwiązania już istnieją
 - // Better because of you
 - // Reconociendo Te
 - // LIFE Passport
 - // Paper-based thank-you cards
- // Global HR jest bardzo zainteresowany tematem



Wynik prac zespołu projektowego

Rozwiązanie A

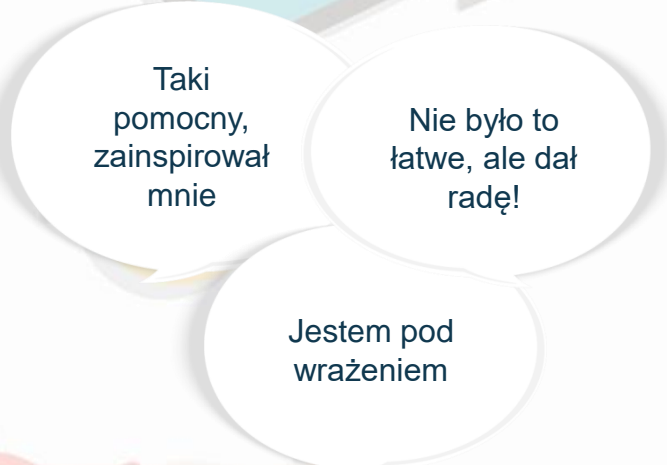
- // Mobilna aplikacja ułatwiająca docenianie konkretnych zachowań współpracowników
- // Wykorzystanie grywalizacji w kreowaniu etycznych i pozytywnych postaw poprzez przyznawanie punktów, rankingi, nagrody

Rozwiązanie B

- // Tymczasowe, ale wystarczająco dobre rozwiązanie – tablica korkowa - **Quick Recognition Vintage** czyli Analogowe Karty w dwóch lokalizacjach oraz system dystrybucji kart dla przedstawicieli handlowych

Zaprojektowanie procesu

Tydzień I



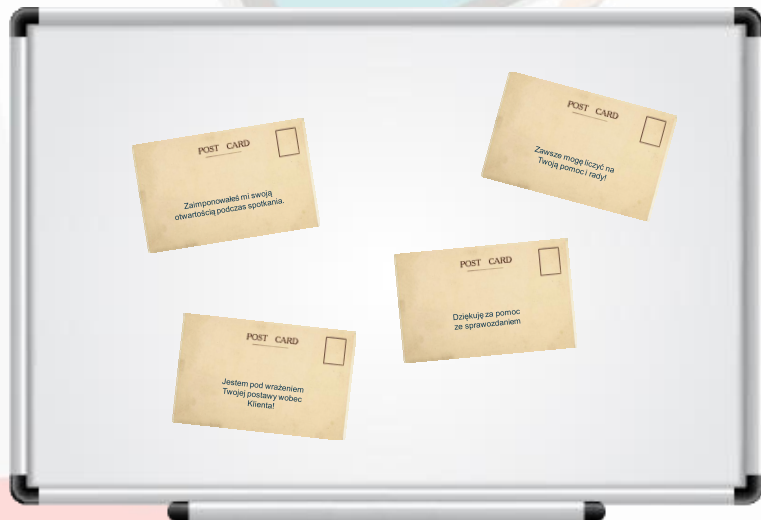
Pracownik wkłada dodatkowy wysiłek w pracę. Wysiłek powinien być odwzorowaniem naszych 4 kluczowych zachowań.



Współpracownik docenia wysiłek i wypisuje kartkę.



Zawiesza kartkę na tablicy, aby podzielić się tą informacją ze wszystkimi.



Kartka jest zawieszona na tablicy przez kilka dni, aby promować otwartość, dobrą komunikację, zaufanie, eksperymentowanie oraz zwiększać poczucie docenienia u pracowników.

Po kilku dniach „listonosz”, wyznaczona osoba z administracji, zdejmuje kartkę i przekazuje ją adresatowi. Także w innej lokalizacji.

Pożądanе zachowania zostały docenione, adresat czuje się dobrze. Ma teraz większą ochotę, aby zachowywać się zgodnie z 4 kluczowymi zachowaniami w przyszłości.



Powstały projekty kart

 <p>1</p>	 <p>2</p>	 <p>3</p>	 <p>4</p>	 <p>5</p>	 <p>6</p>	 <p>7</p>
 <p>8</p>	 <p>9</p>	 <p>10</p>	 <p>11</p>	 <p>12</p>	 <p>13</p>	 <p>14</p>
 <p>15</p>	 <p>16</p>	 <p>17</p>	 <p>18</p>	 <p>19</p>	 <p>20</p>	



Proces wdrożenia i zarządzania zmianą



MAMY DLA WAS DOBRE WIADOMOŚCI!!!

Mamy proste i skuteczne rozwiązanie, które wzmocni kulturę wzajemnego doceniania w naszej organizacji.

Bez wątpienia wynagrodzenie w formie pieniężnej jest czynnikiem motywującym, jednak docenienie pracownika w odpowiedni sposób wpływa na wzrost zaangażowania.

Docenianie ma moc i jest bardzo proste, ale często zapomniane!

Nasze rozwiązanie pozwoli doceniać w prosty sposób pracowników, którzy na to zasługują.





Kogo możesz docenić wykorzystując nowe rozwiązanie?

DOCENIAMY każdego: przełożonego, koleżankę, kolegę z Twojego działu, a także z innych dywizji.





Za co możesz DOCENIĆ?

DOCENIAMY za ponadprzeciętny wysiłek i wkład pracy, za bezinteresowną pomoc, za niewymuszone wsparcie. DOCENIAMY w każdej sytuacji, gdy dana osoba wykracza w swoich działaniach poza standardowy zakres obowiązków. DOCENIAMY zawsze, gdy czujemy, że chcemy i że warto to zrobić.





Jak DOCENIĆ wybraną przez Ciebie osobę?



Jeżeli zobaczysz na tablicy kartkę dla koleżanki lub kolegi, przełącz tę informację w swoim zespole!!!

1. Znajdź tablicę w Twoim biurze w Warszawie (sala Lawendowa) lub w Gdańsku (na 8 piętrze obok recepcji).
2. Wybierz odpowiednią kartkę, za pomocą której chcesz docenić wybraną osobę. Masz do dyspozycji karty z 4 kluczowymi zachowaniami oraz kartę Joker, którą wykorzystujemy dziękując za działanie inne niż w obszarach 4 kluczowych zachowań.
3. Napisz, KOGO doceniasz i opisz ZA CO doceniasz. Nie zapomnij się podpisać – to ważne.
4. Umieść uzupełnioną kartkę na tablicy. Sprawdź, czy nie ma tam kartki dla Ciebie.
5. Kartki z tablicy w ciągu tygodnia trafią do odbiorcy, a jego bezpośredni przełożony zostanie również o tym poinformowany.

DOCENIANIE działa, gdy jest:

- // **Świeże** – przekazane w odpowiednim czasie
- // **Konkretne** – odnoszące się do konkretnego zdarzenia
- // **Mające znaczenie** – ważne dla odbiorcy
- // **Podpisane** – aby było to jasne dla odbiorcy, przez kogo został doceniony

Tablica jest Wasza 😊
Zadbajcie, aby zawsze
była pełna!



Intensywna komunikacja



WYSTARCZĄ 3 PROSTE KROKI:

Pamiętaj!!!

DOCENIANIE działa wtedy gdy jest:

- świeże , czyli dane wówczas, kiedy działanie za które DOCENIAMY jest wciąż aktualne
- sprecyzowane, czyli dotyczące konkretnych działań
- znaczące, czyli wartościowe dla odbiorcy
- podpisane - kartka, czyli kartka powinna mieć swojego autora aby było wiadomo kto doceniał

Tablica jest Wasza. Dbajcie o to, aby zawsze była pełna!

Kogo możesz DOCENIĆ w ramach naszego rozwiązania?

DOCENIAMY każdego – podwładnego, przełożonego, kolegę, koleżankę – z Twojego działu , a także z innych dywizji, pracownika w biurze oraz pracownika w terenie.



Za co możesz DOCENIĆ?

DOCENIAMY za ponadprzeciętny wysiłek i wkład pracy, za bezinteresowną pomoc, za niewymuszone wsparcie. DOCENIAMY w każdej sytuacji, gdy dana osoba w swoich działaniach wykracza poza swój standardowy zakres obowiązków. DOCENIAMY zawsze wtedy gdy czujemy, że chcemy i że warto to zrobić.

Jak DOCENIĆ wybraną przez Ciebie osobę?

1. Znajdź tablicę RECOGNITION WALL w swoim biurze w Warszawie (Lawendowa sala w obok Bayca lub w Gdańsku (na 8 piętrze obok recepcji).
2. Wybierz odpowiednią kartę, za pomocą której chciałbyś/abyś DOCENIĆ wybraną osobę. Masz do dyspozycji karty 4 FOCUS BEHAVIORS (CUSTOMER FOCUS, TRUST, COLLABORATION , EXPERIMENTATION) oraz kartę JOCKER, którą wykorzystujemy dziękując za działanie inne niż w obszarach 4 FOCUS BEHAVIORS.
3. Napisz KOGO doceniasz i opis ZA CO doceniasz. Nie zapomnij się podpisać – to ważne.
4. Umieść uzupełnioną kartę na tablicy. Sprawdź czy nie ma tam kartki dla Ciebie.
5. Kartki z tablicy w ciągu tygodnia trafią do odbiorcy, a jego bezpośredni przełożony zostanie również o tym poinformowany.

Podziel się dobrą informacją, jeśli znajdziesz na tablicy kartkę Twojego kolegi.

Docenić i być docenionym - THX & :)

"W trakcie spotkania, które organizowałem Kasia bardzo mi pomogła wspierając mój pomysł. Dzięki temu otrzymałem akceptację nowego rozwiązania. Nie podziękowałem jej za to. Jakoś tak nie było okazji i możliwości. Teraz to już chyba za późno..."

"Wczoraj Tomek z innego działu bardzo mi pomógł przy moim projekcie. Chciałbym mu podziękować trochę inaczej niż tylko mówiąc DZIEKUJĘ. Może powiem o tym jego szefowi... niestety nawet nie wiem kto jest jego przełożonym...trudno, DZIEKUJĘ musi wystarczyć..."

"Monika dla projektu w którym brałmy udział poświęciła dużo swojego prywatnego czasu. Chciałbym aby jak najwięcej osób dowiedziało się o jej ponadprzeciętnym zaangażowaniu. Tylko jak to zrobić?"

THX & :)

Czy takie sytuacje są Wam znane? Czy choć raz mieliście podobny dylemat?

Jeżeli tak to mamy dla Was dobrą wiadomość. Od dzisiaj proponujemy Wam proste i jednocześnie skuteczne rozwiązanie wzmacniające kulturę DOCENIANIA w naszej organizacji.

NAGRADZANIE pracowników (REWARDS) ma niewątpliwie ogromne znaczenie dla motywacji, ale to właśnie odpowiednie DOCENIANIE (RECOGNITION) stale i w sposób ciągły wzmacnia nasze zaangażowanie.

DOCENIANIE ma wielką moc i jest bardzo proste, ale niestety najłatwiej też o nim zapomnieć.

Nasze rozwiązanie sprawi, że łatwiej będzie pamiętać o DOCENIENIU osób, które na to zasługują.

Kogo możesz DOCENIĆ w ramach naszego rozwiązania?



20 TYGODNI THX & :)



Best Sellers

Nagrody wybrane w pierwszym tygodniu

Dodatkowy dzień wolny w urodziny

Zasponsorowanie mycia prywatnego samochodu

Bilety do kina

Ciasto upieczone przez Remigiusza

Kawa ze Starbucksa przez tydzień

Zdjęcie na Digital Signage

Najbardziej popularne nagrody

5x

Bilety do kina

Kwiaty na biurku

Miejsce parkingowe na 5 dni

Testowanie auta hybrydowego przez weekend

Wypredane!



Ogólne informacje w liczbach



Nagrody "Explore Bayer"

DUŻE ZAINTERESOWANIE

Udział w cyklicznych meetingach Działu Sprzedaży



Mniejsze zainteresowanie

- Zjedz lunch z XXX
- YYY zawiezie Cię do pracy rano



119
Nagród w katalogu



13
Sponsorów odpowiedzialnych za dostarczenie nagród



39
Kart wylosowanych w pierwszych 20 tygodniach

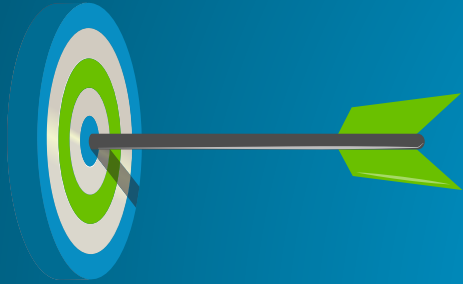


78
Osób uprawnionych do wybrania nagrody

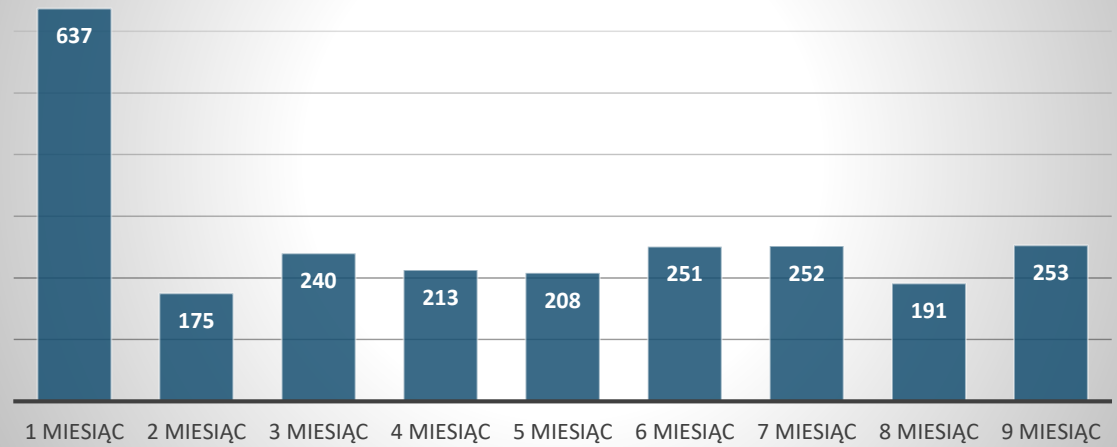




Dlaczego się udało?



ilość kartek



- // Różnorodny zespół projektowy
- // Wolontariusze
- // AgilityLab/Design Thinking/WeSolve
- // Rozwiązanie wystarczająco dobre
- // Zarządzanie zmianą – promocja narzędzia
- // Zaangażowanie managementu
- // Intensywna i regularna komunikacja
- // System nagród





THX & :)

