



# Mirëqenia e punonjësve dhe rëndësia e saj për kompaninë

Të jetosh dhe të performosh në maksimum

Në raportin e vitit të kaluar, një nga trendet kryesore të identifikuara ishte përvoja e punonjësve me organizatën, si një ndër faktorët kryesorë që ndikon dhe performancën e saj. Në një kohë kur lufta për talente po rritet ndjeshëm ndikuar kjo edhe nga emigrimi i forcës së punës, organizatat janë duke u bërë gjithmonë e më shumë të ndërgjegjshme për krijimin e një përvoje pozitive punësimi për punonjësit e tyre gjatë gjithë ciklit të marrëdhënies së punës. Këtë vit, një fokus i veçantë i është kushtuar mirëqenies së punonjësve. Sipas CIPD, mirëqenia e punonjësve përkufizohet si krijimi i një mjedisi pune i cili promovon ndjenjën e përkatësisë tek punonjësit dhe që u mundëson atyre të arrijnë potencialin maksimal, në përfitim të vetes dhe kompanisë<sup>19</sup>.

Kompanitë më të mëdha në botë investojnë një pjesë të madhe të buxhetit të tyre në krijimin e programeve të burimeve njerëzore në funksion të mirëqenies së punonjësve<sup>20</sup>. Mirëqenia e punonjësve është më shumë sesa thjesht krijimi i një politike të mirë përfitimesh. Ajo përfshin disa dimensione:

- Dimensioi intelektual lidhet me ndryshimin e mënyrës së të menduarit, si rezultat i ndërveprimit me kolegët dhe pjesëtarë të tjerë të rretheve sociale;
- Dimensioi profesional i mundëson punonjësit të kuptojnë pikat e tij të forta nga pikëpamja e aftësive profesionale, si dhe të njohë potencialet e tij për përparim të mëtejshëm në karrierë;
- Dimensioi fizik mundëson rritjen e mirëqenies fizike të punonjësve;
- Dimensioi social lidhet me lehtësimin e balancës punë – jetë;

## HENDEKU RËNDËSI – GATISHMËRI

Rreth 78% e pjesëmarrësve në vrotim pohojnë se trendi “Mirëqenia e punonjësve dhe rëndësia e saj për kompaninë” është i rëndësishëm ose shumë i rëndësishëm në suksesin e kompanisë, por vetëm 51% e tyre shprehen se janë gati për ta adresuar këtë trend.

- Dimensioi emocional lidhet me inteligjencën emocionale dhe me aftësinë për të njohur më mirë veten dhe të tjerët.

Për organizatat shqiptare pjesëmarrëse në vrotim, strategjia për mirëqenien e punonjësve është e fokusuar më shumë në ofrimin e sigurisë në punë (për 41.18 % të tyre) dhe në shëndetin fizik, mendor dhe financiar të tyre (për 23.53 %). Por kjo nuk është e mjaftueshme. Sipas një studimi të kryer nga Fondacioni Friedrich Ebert<sup>21</sup>, stresi i lidhur me punën në vendin tonë, shënon një rritje të lartë tek punonjësit. Të dhënat e studimit treguan se faktorë si presioni i kohës; paqartësia e rolit të punës, detyrave dhe përgjegjësi që lidhen me këtë rol; mbivendosjet e tyre; mungesa e promovimit; vështirësia në delegimin e punëve; puna jo e mirë në grup; mungesa e përfshirjes në vendimmarrje; trajtimi i pabarabartë në punë; angazhimi në detyra të vështira; dhe niveli ulët i pagës ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit tek punonjësit. Të gjithë këta faktorë, shoqëruar dhe me faktorë të tjerë jashtë organizatës, e bëjnë menaxhimin e këtij trendi jo të lehtë për t'u adresuar, si dhe më kompleks.

FIGURA 19

## Cili pohim përshkruan më mirë strategjinë e kompanisë suaj mbi mirëqenien e punonjësve?

Strategjia jonë e mirëqenies është gjithëpërfshirëse dhe e integruar për t'iu dhënë punonjësve një ndjenjë përkatësie

5.88%

Strategjia jonë e mirëqenies është e fokusuar në shëndetin fizik, mendor dhe financiar të punonjësve tanë

23.53%

Strategjia jonë e mirëqenies është e fokusuar në shëndetin fizik të punonjësve tanë

11.76%

Strategjia jonë e mirëqenies është e fokusuar më së tepërmi në sigurinë në punë

41.18%

Nuk kemi një strategji të mirëqenies së punonjësve

17.65%

Burimi: Vrojtimi Global i Trendeve të Kapitalit Njerëzor, të dhënat për Shqipërinë, 2020

Një nga arsytet e shumta se përse mirëqenia e punonjësve konsiderohet sot një çështje e rëndësishme për kompanitë është lidhja që ekziston mes saj, performancës së punonjësve dhe të biznesit në tërësi. Studimet tregojnë se ekziston një lidhje pozitive mes rendimentit organizativ dhe mirëqenies së punonjësve.<sup>22</sup>

Ky konstatim gjen zbatim të gjerë edhe në rastin e organizatave shqiptare. Rreth 73.64 % e pjesëmarrësve e njohin mirëqenien e punonjësve si një nxitës dhe faktor të rëndësishëm të performancës organizative.

FIGURA 20

## Në çfarë niveli konsiderohet mirëqenia si nxitës i performancës së përgjithshme në kompaninë tuaj?

Shumë e rëndësishme

36.84%

E rëndësishme

36.84%

Pak e rëndësishme

15.79%

Aspak e rëndësishme

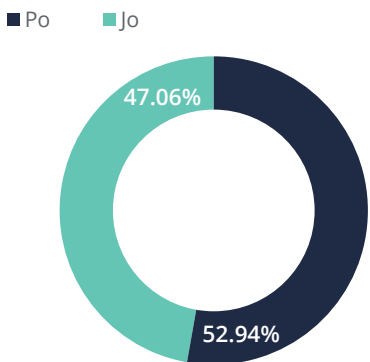
10.53%

Burimi: Vrojtimi Global i Trendeve të Kapitalit Njerëzor, të dhënat për Shqipërinë, 2020

Megjithatë, pavarësisht rritjes së rëndësisë së këtij trendi, vetëm 52.94 % e tyre pohojnë se e masin ndikimin që ka ky trend në performancën organizative.

FIGURA 21

### A e mat kompania juaj ndikimin e mirëqenies në performancën organizative?



Burimi: Vrojtimi Global i Trendeve të Kapitalit Njerëzor, të dhënat për Shqipërinë, 2020

Në të vërtetë, matja e ndikimit të mirëqenies së punonjësve është tepër e rëndësishme. Ne rekomandojmë që kjo matje të kryhet nga kompanitë jo e bazuar vetëm në parimin tradicional të kthimit nga investimi në rritjen e mirëqenies së punonjësve në raport me rritjen e të ardhurave e kompanisë. Objektivi i këtij vlerësimi duhet të jetë vetë rritja e mirëqenies së punonjësve dhe efikasiteti i programeve, politikave dhe procedurave të vendosura nga kompania për këtë qëllim. Ashtu siç e përmendëm më lart, lidhja pozitive mes mirëqenies së punonjësve, performancës së tyre në punë dhe e vetë organizatës është tepër e lartë.

Ndër praktikatat më eficiente në matjen e ndikimit të masave të marra nga organizatat, janë anketat e punonjësve të cilat masin indeksin e angazhimit të tyre me organizatën duke përfshirë dhe vlerësimin e dimensioneve të tjera të përvojës në punë si mjedisi i punës, puna në vetvete diversiteti dhe përfshirja e punonjësve, udhëheqja, karriera dhe zhvillimi profesional apo përfitimet.

Një ndër strategjitë kryesore për të promovuar mirëqenien është edhe ri-dizajnimi i proceseve të punës. Kjo lidhet me administrimin e pyetjeve thelbësore mbi temën kryesore sot në fushën e kapitalit njerëzor dhe të biznesit “e ardhmja e punës” (The future of work): si do të kryhet puna, ku do të kryhet, kur do të kryhet dhe nga kush.

Përsa i përket pjesëmarrësve në vrojtim, rreth 47.06% e tyre pohojnë se një nga mënyrat e përdorura për ri-dizajnimin e proceseve të punës ka qenë përdorimi i teknologjisë për të krijuar më tepër bashkëpunim dhe ndërveprim mes punonjësve. Kjo thekson edhe më shumë nevojën për të investuar në rritjen e kapaciteteve teknologjike si dhe ri-inxhinierimin e proceseve të punës për t’ju përshtatur më lehtë politikave të reja të të punuarit, si në rastin e punës në distancë.

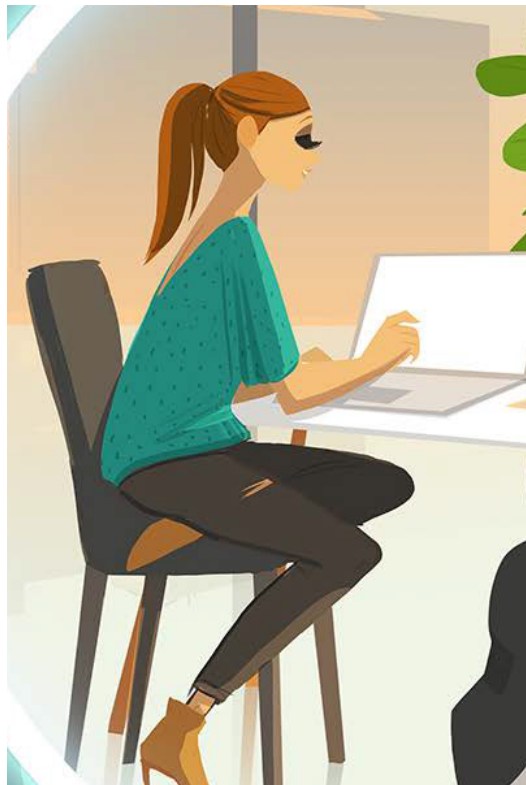
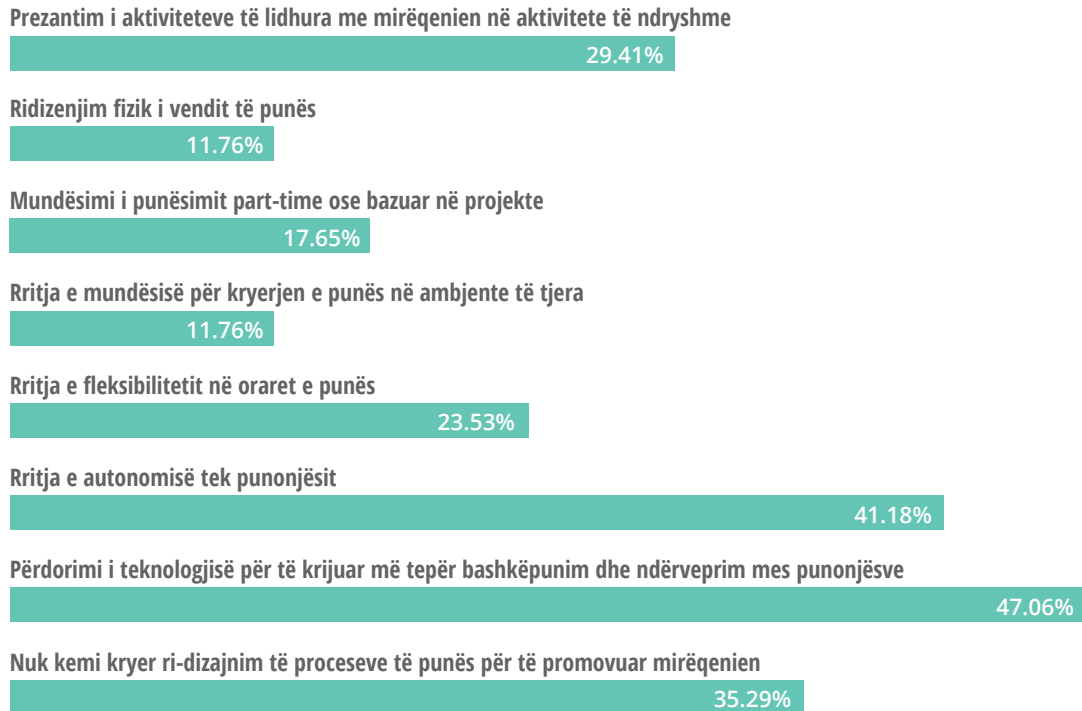


FIGURA 22

## Cilat nga hapat në vijim, në lidhje me ri-dizajnimin e proceseve të punës keni aplikuar për të promovuar mirëqenien në kompaninë tuaj?



Burimi: Vrojtimi Global i Trendeve të Kapitalit Njerëzor, të dhënat për Shqipërinë, 2020

Për të siguruar adresimin sa më të mirë të këtij trendi, sugjerojmë për udhëheqjen e organizatave në vendin tonë të kuptojnë qartë nevojat e punonjësve të tyre. Në fillim të raportit shpjegojmë se politikat që ndërmerren nga kompanitë duhet të jenë të personalizuar, për shkak të karakteristikave të ndryshme që punonjësit kanë. Të kuptuarit e nevojave të tyre do t'i ndihmonte në adresimin më të lehtë të këtij trendi. Në analizën e rezultateve të vrojtimit për të gjithë pjesëmarrësit në këtë vrojtimit në mbarë botën, evidentohet se kompanitë të cilat përgjegjësinë për mirëqenien e punonjësve ja kanë ngarkuar funksionit të burimeve njerëzore, kishin edhe strategjitë më cilësore të mirëqenies<sup>23</sup>.

Nga të dhënat tona të vrojtimit në Shqipëri, rreth 36.84 % e pjesëmarrësve, menaxherët e linjës/eporët e drejtpërdrejtë, janë përgjegjës për nxitjen e mirëqenies së punonjësve, të ndjekur nga drejtuesit e departamenteve për 26.32 % të pjesëmarrësve dhe Departamenti i Burimeve Njerëzore për 21.05 % të tyre.

Megjithatë, ajo çfarë mbetet dhe përforcohet edhe më tej nga të gjithë pjesëmarrësit (100 % e tyre) është se mirëqenia e punonjësve është një përgjegjësi organizative dhe se ajo duhet të jetë pjesë e pandashme e kulturës së kompanisë.



## Shënime

19. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), "Health and Well – Being at work", ["Shëndeti dhe mirëqenia në Punë"] Mars 2020
20. Jessica Kent, "Large employers to average \$3.6M on wellness programs in 2019", ["Punëdhënësit e mëdhenj shpenzojnë mesatarisht 3.6 milion dollarë për programet e shëndetit në 2019,] HealthPayerIntelligence, 23 Prill, 2019
21. Revista Monitor "Studimi/ Stresi në punë në Shqipëri në nivele të larta; 51.5% prej tyre femra", Shkurt, 2020
22. Xanthopoulou, D., Bakkar., A.B., Demerouti., E., & Schaufeli., W.B (2009). "Work engagement and Financial returns: A diary study on the role of job and personal resources". ["Angazhimi në punë dhe shpërblimet Financiare: Një studim ditari mbi rolin e punës dhe burimeve personale"] Journal of Occupational and Organizational Psychology, fq. 82, 942-950
23. Deloitte, Raporti Global i Trendeve të Kapitali Njerëzor "The Social Enterprise at Work: paradox as a path forward", ["Ndërmarrja sociale në veprim: Paradoksi si një formë zhvillimi"], 2020

