

GAMIFICATIE VAN HET WAREHOUSE

GEDRAGSWETENSCHAPPEN STIMULEREN EEN HOGERE MATE VAN BETROKKENHEID

Met een combinatie van verstoringen, zoals pandemieën en grillige arbeidsmarkten, met veranderende verwachtingen over de snelheid en het volume van fulfilment, moeten organisaties hun personeel beter begrijpen en betrokken houden om zich te onderscheiden en uit te munten.

MOTIVATIE

De zelfbeschikkingstheorie stelt dat mensen worden gemotiveerd door drie basisbehoeften:

- Autonomie
- Deskundigheid
- Verbondenheid

Iedereen wil invloed hebben op zijn eigen pad naar succes. We willen ergens goed in zijn en ons tevreden voelen als we ons werk goed hebben gedaan. En we willen het samen doen, met anderen met wie we onze overwinningen en nederlagen kunnen delen. Mensen hebben een doel nodig in hun leven, en daartoe behoren ervaringen op ons werk.

Een doel hebben is zelfs enorm belangrijk voor mensen. Doelloosheid leidt tot psychische problemen. Een doel hebben, ergens gericht naartoe werken en verbondenheid voelen, is een belangrijke vereiste voor een bevredigend leven.

De uitdaging is dat maar 30% van de werknemers in Amerika zich betrokken voelt bij hun werk. Als we kijken naar werknemers in de meer dan 140 landen in de wereld, tuimelt dat aantal naar een schamele 13%.

Veel werkgevers proberen hun werknemers bij hun werk te betrekken door performancecijfers te plaatsen op bulletin- of scoreborden, persoonlijke interacties te stimuleren en subjectieve beloningsprogramma's te promoten. Deze technieken zijn bewerkelijk en per definitie verouderd, ze hebben een beperkt effect op de betrokkenheid van het toenemende aantal werknemers dat in het digitale tijdperk is opgegroeid.

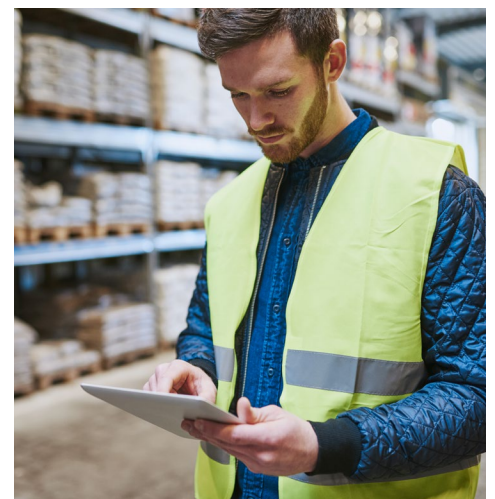
We hebben een betere manier nodig.

GEÏNTEGREERDE ERVARINGEN:

Geïntegreerde routinetaken zoals picken, packen en slotting zorgen voor een naadloze en intuïtieve ervaring in één enkele app voor alle medewerkers en supervisors.

UITDAGINGEN & BELONINGEN:

Ontworpen om medewerkers aan te moedigen, te begeleiden en te motiveren met behulp van gedragstheorie en gamificatietechnieken die de productiviteit, efficiëntie en tevredenheid van individuele medewerkers en team aanzienlijk verbeteren.



MEDEWERKERSBETROKKENHEID

Hier bij Manhattan Associates zijn we hard aan het werk om te leren wat de drijvende kracht achter mensen is. Ons doel is om beter te begrijpen wat medewerkers nodig hebben om succesvol te zijn, trots op hun werk te zijn en om tools en processen te maken die deze eisen stimuleert en voedt.

Met de Employee Engagement-technologie binnen ons Manhattan Active® Labour Management-systeem prioriteren en optimaliseren we cijfers zoals erkenning, feedback, persoonlijke groei, tevredenheid, contact met managers en contact met collega's.

Employee Engagement maakt gebruik van gamificatietechnologieën om het dagelijkse werk van medewerkers te integreren met dynamische erkenning van performance, uitdagingen, feedback en beloningen in één enkele app die motivatie en tevredenheid meer dan ooit tevoren bevordert. Het ondersteunt supervisors, die minder tijd hoeven te besteden aan individueel coachen, omdat dit coachen nu geautomatiseerd is binnen de mobiele ervaring van medewerkers.

Manhattan Active Labour Management blijft prestaties meten, maar doet dit nu met intuïtieve, consumentgerichte mobiele ervaringen. Het is ontworpen om medewerkers aan te moedigen, te begeleiden en te motiveren met behulp van gedragstheorie en gamificatietechnieken die in hun normale taakwerkzaamheden zijn ingebouwd en daarmee de productiviteit, efficiëntie en tevredenheid van individuele medewerkers en team aanzienlijk verbeteren.

Betrokken personeel is 21% gemotiveerder, productiever en tevredener dan personeel dat niet betrokken is.

NIEUWE ERVARINGEN

Alle personeelsbeheermogelijkheden zijn nu gecombineerd met moderne, mobiele touchervaringen die de workflow van routinetaken voor picken, packen en slotting integreren en beschikken over ingebouwde gamificatietechnieken die medewerkers helpen nieuwe persoonlijke performancerecords te behalen. Uitdagingen in performance, throughput, vertragingen en inzet kunnen met badges worden gecombineerd voor behaalde mijlpalen en beloningspunten die op een digitale marktplaats voor prijzen of bonussen van het bedrijf kunnen worden ingewisseld.

“Intrinsieke motivatie is dat je iets doet omdat je het wil doen, je iets wil bereiken. Extrinsieke motivatie is iets wat je doet voor een beloning, je salaris, enz. We ontdekten dat gamificatie het best werkt als je de twee combineert.”

— Karl Kapp, Bloomsberg University

Manhattan Active Labour Management loopt hierin voorop en is de allereerste commercieel verkrijgbare applicatie die distributiepersoneel actief bij hun werk betreft en het warehouse gamificeert.

Het motiveert warehousepersoneel enorm, zorgt voor meer tevredenheid en levert betere prestaties op.

Push Possible®.

Meer informatie

Voor meer informatie over Manhattan Active Labour Management, neemt u contact op met Manhattan Associates of gaat u naar manh.com/nl/warehouse-management