Staff Engagement Task Force Recommendations

The Staff Engagement Task Force (composed of staff from units across campus) analyzed responses from the Staff Engagement Survey and January 2018 Forum, and generated the following recommendations. All staff are welcome to provide feedback on what works well, what would be most helpful to them, and other considerations for implementing these recommendations. Please write your suggestions on the notecards provided, or do the online survey (see code below).

**Career Development**

|  |  |
| --- | --- |
| Recommendations | Discussion Questions |
| 1. Create a road map tool that could be provided in the New Staff Orientation and used on an ongoing basis in departments. This could be used by supervisors to foster communication.  2. Establish foundational courses for the first 12 months after hire (culture, change management, leadership, etc.)  3. Establish coaching guidelines on how supervisors should help staff attend trainings during work time.  4. Incorporate the HR Mentor Program to aid employees in personalizing their road map. | * *What is the campus doing well? What is not working?* * *How can the campus better support your career development at UCR?* |

**Organizational Change**

|  |  |
| --- | --- |
| Recommendations | Discussion Question |
| 1. Identify a successful change model and adopt it campus-wide, including training in change management.  2. Improve transparency and communication by sharing data, budgets, staffing, expenditures; holding regular "report cards" and check-ins with staff; and providing two-way communication channels.  3. Invite stakeholders into the conversation earlier by creating a roster of trained staff in change initiatives and exploring different outcomes and scenarios with staff during the initial planning stages. | * *Thinking of a recent department or campus change, what types of planning and communication would have been helpful when implementing the change?* |

**Performance Management**

|  |  |
| --- | --- |
| Recommendations | Discussion Question |
| 1. Revise language and outcomes for each category on the evaluation to allow possible attainment for all employees.  2. Develop and document a transparent calibration process & communicate this to all employees.  3. Coach middle managers (through workshops and mentoring) to write effective goals, recognize employee contributions, and manage performance expectations tailored to each program. | * *What type of coaching from your manager and/or training would best support your improved performance on the job?* |

*Hold the camera of your phone over this square QR code to submit your responses online.*

*This link will be available for the next few weeks.*

Recomendaciones del Comité para la Integración de los Empleados

El Comité para la Integración de los Empleados se conforme de trabajadores de varios departamentos de la universidad. Este grupo analizó las respuestas de una encuesta del año pasado y un Foro en enero 2018 y de allí fomentó algunas recomendaciones. Ahora se solicitan sugerencias de todos los trabajadores sobre cuáles practicas ya funcionan bien en su departamento y que le ayudaría más en su formación profesional. Escriban sus sugerencias en las tarjetas provistas.

**Desarrollo Profesional**

|  |  |
| --- | --- |
| Recomendaciones | Preguntas para considerar en los grupos |
| 1. Crear un currículo para desarrollo profesional en la Orientación. Los supervisores podrían usar esta herramienta para comunicarse bien a los trabajadores que pasos deben tomar para avanzar en su carrera.  2. Establecer unos cursos para los primeros 12 meses del trabajo (sobre el ambiente de la Universidad, como manejar con los cambios, liderazgo, etc.).  3. Establecer normas para como los supervisores deben ayudar a sus trabajadores a crecer (por ejemplo, dando tiempo para asistir a los talleres o entrenamiento durante las horas del trabajo).  4. Utilizar el programa de entrenadores (de Recursos Humanos) para ayudar a todos a hacer un currículo personalizado para su crecimiento profesional. | * *¿Cuáles cosas hace bien la Universidad para el desarrollo profesional de los trabajadores? ¿Cuáles cosas no funcionan bien?* * *¿Cómo podría UCR apoyar más el desarrollo profesional de sus trabajadores?* |

**Cambios Organizativos**

|  |  |
| --- | --- |
| Recomendaciones | Preguntas para considerar en los grupos |
| 1. Identificar un modelo de cómo manejar bien los cambios y lo utilice en toda la Universidad y provea entrenamiento.  2. Mejorar la comunicación y transparencia. Compartir información sobre presupuesto, contratación, gastos, etc.; hacer informes regulares y reuniones con el personal; proveer oportunidades para dar retroalimentación y sugerencias.  3. Invitar a los trabajadores a participar en las decisiones. Crear una lista de personas expertas en manejar los cambios organizativos para ayudar con la planificación. | * *Piensen en un cambio reciente (en su departamento o en la universidad) ¿Cuáles tipos de planificación y comunicación les hubiera ayudado durante este cambio?* |

**Gestión de Rendimiento**

|  |  |
| --- | --- |
| Recomendaciones | Preguntas para considerar en los grupos |
| 1. Explicar bien como recibir mejores calificaciones en sus evaluaciones.  2. Hacer un proceso claro de “calibración” en que los supervisores fomenten las mismas expectativas de las calificaciones.  3. Entrenar a los supervisores (a través de talleres y mentores) como establecer metas y reconocer a sus trabajadores. | * *¿Qué le ayudaría crecer en su trabajo? ¿Qué quiere de su supervisor/a?* |