



## Themacampagne: Zrównoważone zatrudnienie

Październik 2022

Do wszystkich pracowników MDI Techniek B.V.

### Czym jest zrównoważone zatrudnienie?

Zrównoważone zatrudnienie to szerokie pojęcie. Chodzi o zwinność, mobilność, produktywność, motywację, witalność i zdrowie ludzi. Ale chodzi również o zdolność pracowników do bycia i pozostawania istotnymi na rynku pracy, w ich własnym kraju lub poza nim i w obecnej organizacji. Ważnym warunkiem wstępnym jest zdobycie nowej, odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji.

Dużo się mówi o zrównoważonej zatrudnialności (DI), ponieważ rynek pracy i organizacje nieustannie się zmieniają ze względu na globalizację, elastyczność i nowe technologie (automatyzacja i robotyzacja). Wymaga to dużych zdolności adaptacyjnych od pracodawców i pracowników oraz zapewnia większą mobilność i szybsze zmiany pracy (wewnątrz i między organizacjami). W tym celu pracodawcy i pracownicy muszą być zdrowi i sprawni. To w dużej mierze determinuje ich sukces i możliwości. Zrównoważone zatrudnienie również stało się ważniejszym tematem, ponieważ pracownicy pracują do późnego wieku i muszą być „na bieżąco”, ponieważ rodzaj pracy zmienia się coraz szybciej, a wiedza ciągle się dezaktualizuje. Dlatego ważne jest, aby pracownicy nadal się rozwijali i nadal się uczyli. Jest to nie tylko konieczne, ale na szczęście także ciekawe, fascynujące i wymagające. Większa aktualna wiedza i sprawność zapewniają pracownikom większe bezpieczeństwo pracy i możliwości kariery, a także zapewniają sprawność organizacjom.

### Jak pracujesz w zrównoważonym zatrudnieniu?

Zrównoważone zatrudnienie wynika z faktu, że nasze środowisko stale się zmienia. Nowa technologia prowadzi do automatyzacji i robotyzacji, co powoduje zmianę pola pracy. Wymaga to zdolności adaptacyjnych od pracodawców i pracowników, ponieważ prowadzi to do większej mobilności, zarówno wewnątrz organizacji, jak i pomiędzy nimi. Jak sobie z tym radzisz jako organizacja, ale także jako pracownik?

### Motywy, o których wspominają pracodawcy

- Praca w organizacjach się zmienia (częściowo z powodu cyfryzacji i/lub robotyzacji).
- Jeśli pracownicy będą mogli rozmieszczać się na szerszą skalę, zwiększy to elastyczność organizacji.
- Lepsza zdolność do przewidywania zmian (rynkowych).
- Zrównoważone zatrudnienie zapewnia bardziej aktualne kompetencje.
- Jest ważny dla prawidłowego funkcjonowania pracowników.
- Praca nad rozwojem kariery pracowników.
- Rosnący niedobór na rynku pracy (wiążący i wewnętrzny rozwój pracownika).
- Praca skoncentrowana na zdrowym i pożądanym dopływie, przepływie i odpływie pracowników
- Zapobieganie niepożądanemu odpływowi.
- Zapobieganie absencji z powodu choroby.





- Przekazywanie informacji dobremu pracodawcy.
- Układy zbiorowe pracy dotyczące trwałej zdolności do zatrudnienia.

### **Motywy, o których wspominają pracownicy**

Lista argumentów dla pracowników jest nieco krótsza, ale ważniejsza. Ponieważ korzyści płynące z trwałego zatrudnienia wpływają na nich bezpośrednio:

- Zdrowie
- Bezpieczeństwo pracy (dochód)
- Zadowolenie z pracy (szczęście w życiu)
- Zrównoważone szanse na zatrudnienie zapewniają lepsze możliwości kariery i możliwości na rynku pracy.
- Pomaga w każdym wymuszonym odejściu (i pomaga mu zapobiec)

### **Nakazy i zakazy zrównoważonego zatrudnienia**

W praktyce ambicje dotyczące trwałego zatrudnienia (DI) nadal często tkwią w dobrych intencjach lub po prostu w polityce kadrowej. Jednak są też dobre przykłady. Jeśli spojrzymy na te praktyczne przykłady i badania, jakie są najważniejsze czynniki sukcesu i pułapki?

#### Kto przejmuje kontrolę: pracodawcy czy pracownicy?

Zrównoważone zatrudnienie zaczyna się od pracownika, który przejmuje kontrolę. To zaczyna się od samoświadomości znaczenia pracy w życiu. Świadomość ta często okazuje się ograniczona – bez bezpośredniego powodu do zwolnienia lub reorganizacji, która często pomaga pracownikom przejąć tą odpowiedzialność.

Pracodawcy często muszą najpierw pomóc im w drodze (rola przewodnika). Głównie w celu podniesienia świadomości i ułatwienia rozwoju pracowników. Zaczyna się od rozmowy z pracownikami o ich karierze i rozwoju.

Zmiana pracy jest często bezpośrednim powodem podjęcia działań przez pracowników. Ale często sami mają już potrzeby rozwojowe. To właśnie ta (wewnętrzna) motywacja jest cennym i ważnym czynnikiem sukcesu.

#### Motywacja wewnętrzna jest ważnym czynnikiem

Ogromne znaczenie wewnętrznej motywacji do pracy nad własnym rozwojem i trwałymi szansami na zatrudnienie widać wyraźnie u wielu samozatrudnionych i freelancerów, którzy odnieśli sukces. Dla nich praca nad własnym rozwojem często przychodzi naturalnie i z własnego kierunku z silnym motywem autonomicznym. Amerykańskie badania przeprowadzone przez niezależną platformę Upwork pokazują, że samozatrudnieni są bardziej świadomi ważnych zmian rynkowych, które zmieniają ich pracę. W efekcie znacznie częściej rozwijają swoje umiejętności (65%) niż pracownicy etatowi (45%).





## Szereg czynników sukcesu

Oprócz samzarządzania i wewnętrznej motywacji pracowników (stymulowanej i ułatwianej przez pracodawców) są jeszcze pracodawcy, uczestnicy programów zrównoważonego zatrudnienia i wyspecjalizowani eksperci ds. kariery którzy przytaczają również inne czynniki sukcesu. Ważnym pierwszym krokiem jest przełożenie wizji i polityki organizacji na konkretne umowy i działania.

Dopiero wtedy możesz dowiedzieć się, jakie narzędzia są potrzebne. Narzędzia, które uważa się za wartościowe, powinny być natychmiast użyte. Najpierw przyjrzyj się krytycznie zasobom, które są naprawdę potrzebne. Z myślą o personalizacji, ponieważ sposób, w jaki ludzie mogą i chcą pracować nad swoim rozwojem i zatrudnialnością, często okazuje się bardzo zróżnicowany.

Ważne są również dobre rozmowy z pracownikami na temat ich kariery, rozwoju i potrzeb (dla świadomości pracodawcy i dostosowania do osobistych potrzeb). Dobrym punktem wyjścia do tych rozmów jest często (przyszły) rozwój organizacji i rozwój pracowników. Te rozmowy muszą odbywać się w bezpiecznej kulturze, w której każdy może swobodnie mówić. W szczególności pracodawcy odgrywają w tym kluczową rolę.

## Pięć czynników sukcesu dla zrównoważonego zatrudnienia

### 1. Związanie z firmą

Większe zaangażowanie pracowników w ich pracę i kierunek organizacji może zapewnić większą świadomość zmiany pracy i treści funkcji. Może to stymulować mobilność wewnętrzną i rozwój nowych umiejętności.

### 2. Dobry dialog

Dobre rozmowy – zwłaszcza między menedżerami a pracownikami – są kluczowe dla lepszego wglądu w zmiany w organizacji i funkcjach. Ale także by uwidocznic potrzeby i ambicje pracowników. Czego potrzebują do zmieniającej się pracy?

### 3. Autonomia w pracy

Większa osobista odpowiedzialność i kontrola nad pracą może prowadzić do większego zaangażowania (czynnik sukcesu 1) i większej wewnętrznej motywacji. Może zapewnić więcej miejsca na nieformalne uczenie się, ponieważ osoby samodzielne naturalnie robią więcej.

### 4. Czynniki ludzkie

Więcej uwagi dla siebie nawzajem prowadzi do większej liczby rozmów na temat osobistych ambicji i potrzeb (nauki). Skuteczna praca nad zrównoważonym zatrudnieniem prawie zawsze zaczyna się od dobrej rozmowy w bezpiecznym środowisku.

### 5. Dostosowywanie

Praca nad zrównoważonym zatrudnieniem wymaga dostosowania. Potrzeby uczenia się i rozwoju każdej osoby są różne, ze względu na osobiste ambicje, potrzeby i możliwości. Czasami wartościowe może być szkolenie w klasie, innym razem na przykład e-learning lub nauka na hali produkcyjnej.





## **Od intencji do działania**

Większość zbiorowych układów pracy zawiera już umowy dotyczące trwałej zdolności do zatrudnienia. Coraz więcej organizacji i pracowników również chce nad tym pracować. W praktyce jednak ambicje często tkwią w dobrych intencjach. Pracownicy regularnie uczestniczą w szkoleniach, ale skupiają się głównie na aktualnej pozycji. Chociaż zrównoważone zatrudnienie wymaga również spojrzenia o krok dalej. Ważnym krokiem, który organizacje często wciąż muszą podjąć w dziedzinie zrównoważonego zatrudnienia, jest przełożenie ich wizji i polityki do konkretnych porozumień i działań. Wtedy można określić, jakich pomocy potrzebują pracownicy. Zawsze z myślą o dostosowaniu, ponieważ sposób, w jaki ludzie mogą i chcą pracować nad swoim rozwojem i zatrudnialnością, jest często bardzo zróżnicowany. W związku z tym dostępne narzędzia są bardzo zróżnicowane: od testów kompetencji, szkoleń i edukacji po takie jak programy witalności.



**NBBU**



**VCU<sup>V</sup>**

