

Godzenie przeciwności



Wymagają ścisłej kontroli czy przeciwnie – wolą mieć poczucie, że działają samodzielnie? Wykonują pracę z pasją, czy pracują dla pieniędzy lub dla poczucia stabilizacji? Są zmotywowani, obojętni czy wrogo nastawieni? Możesz ich określić jako rzemieślników, czy raczej to wizjonerów otwartych na zmiany? Wreszcie czy mają już długi staż pracy, czy przeciwnie – są dopiero na początku kariery lub wracają po długiej przerwie? A co w sytuacji, gdy w jednej organizacji znajdują się osoby reprezentujące odmienne kultury narodowe? Jak postrzegamy pracowników?

Wiele różnic występuje wśród pracowników różnych organizacji. Wielowymiarowa analiza nas samych i osób z którymi pracujemy pozwala uświadomić sobie różnorodność przejawiającą się na wielu płaszczyznach. Ta refleksja powinna skłonić do podejmowania dialogu. To on zwiększa przecież prawdopodobieństwo, że uwzględnimy różnorodne potrzeby poszczególnych osób. Chociażby młodych matek lub spodziewających się dziecka. Czy atmosfera w miejscu pracy pozwala kobiecie sądzić, że jeśli zaszłaby w ciążę, spotkałaby się ze zrozumieniem ze strony pracodawcy, czy raczej mogłaby mieć problemy? Z pewnością są sposoby na to, aby kobiety nie czuły się dyskryminowane. Czy wystarczy, aby nie padały pytania, które nie powinny paść? Raczej potrzebne są konkretne rozwiązania, takie jak umożliwienie kobiecie w ciąży lub wychowującej

małe dziecko wykonywania całości lub części pracy w domu, ustalenie ruchomych godzin pracy, stopniowego powrotu - na przykład poprzez pracę na część etatu. Kodeks pracy chroni osoby opiekujące się dzieckiem do 4 lat, kobiety w ciąży oraz w pierwszym roku po porodzie poprzez uregulowanie kwestii pracy w godzinach nadliczbowych, nocnych, delegacji, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, ewentualnych zwolnień. Niektóre przedsiębiorstwa idą dalej i umożliwiają przyście do pracy z dzieckiem, wydzielają pokój dla karmiącej matki czy wręcz tworzą program opieki medycznej, żłobek lub przedszkole.

Zmieniające się warunki na rynku pracy wymuszają poszukiwanie nowych rozwiązań. Coraz częściej rozważa się możliwości, które pozwoliłyby połączyć ze sobą większą elastyczność form pracy z jednoczesnym zapewnieniem bezpieczeństwa zatrudnienia. Realizacja tego wyzwania stojącego przed polską gospodarką jest powiązana z ideą określaną mianem flexicurity. Zakłada ona płynne zmiany w życiu zawodowym człowieka (zmiana pracy, awans, rozwój) możliwe dzięki elastycznej organizacji pracy, ciągłemu uczeniu się, godzeniu pracy zawodowej z życiem prywatnym, dostępowi do pomocy w przypadku utraty pracy. Przyglądając się jednak ogólnej sytuacji zawodowej kobiet w Polsce trzeba przyznać, że widoczne są niedociągnięcia. W raporcie Sedlak & Sedlak



zaprezentowano najważniejsze informacje i wskaźniki pozwalające na ocenę „kobiecej strony” rynku pracy. W trzecim kwartale 2010 roku wskaźnik zatrudnienia oraz współczynnik aktywności zawodowej był dla kobiet o 15 punktów procentowych niższy niż u tek giełdowych. Świadomość tych zjawisk oraz tendencji na rynku pracy powinna skłaniać do podejmowania dialogu, który oznacza otwarcie się przedsiębiorstwa na trwałe budowanie relacji z pracownikami, gotowość do przyjmowania informacji zwrotnych, umożliwienie wpływu na zmiany i procesy decyzyjne. Wartość dodana to wzrost zaangażowania pracowników, ich większa lojalność, wkład w rozwój, poczucie współodpowiedzialności, niższa absencja i fluktuacja. Ponadto można spodziewać się lepszych relacji z byłymi pracownikami po upływie zatrudnienia, co kształtuje wizerunek firmy na zewnątrz jako dobrego pracodawcy. Natomiast wśród obecnych pracowników dialog przekłada się na obniżenie poczucia alienacji, mniejsze ryzyko wypalenia zawodowego oraz większą otwartość na zmiany. Mając poczucie bezpieczeństwa i komfortu pracy oraz będąc świadomym uczestnikiem zmian wykazują większą kreatywność. Zyskują większe możliwości rozwoju, przez co odważniej wychodzą z inicjatywą, dzielą się pomysłami, podejmują ryzyko. Na dialogu korzysta więc i przedsiębiorstwo i pracownicy.

Magdalena Józwick

Odpowiedzialni – nowe idee dla biznesu

Artykuł powstał w ramach projektu promującego idee społecznej odpowiedzialności biznesu i flexicurity w województwie kujawsko-pomorskim. Projekt „Odpowiedzialni – nowe idee dla biznesu” to wspólna inicjatywa Kujawsko-Pomorskiego Związku Pracodawców i Przedsiębiorców oraz Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego SA.

www.noweidee.eu