

Dobrostanowe miejsca pracy – marzenia czy realne możliwości?

Strategia wdrażania środków UE w obszarze adaptacyjności.



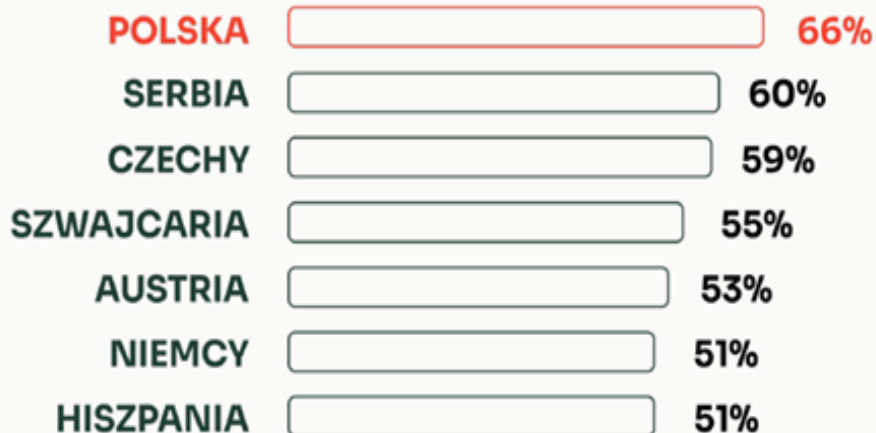
Nasza kondycja psychologiczna pogarsza się coraz szybciej

Rekordowo wysoki poziom czynników stresowych we współczesnym świecie



Rekordowo wysoki wskaźnik wypalenia zawodowego wśród pracowników w Polsce

- W Polsce aż **66%** pracowników doświadczyło
- objawów **wypalenia zawodowego**



Wpływ well-beingu na wydajność firmy

Absencja

Prezenteizm

Rotacja

Niska produktywność

Quiet Quitting

Kryzys więzi

Wypalenie zawodowe

Wypalenie rodzicielskie

Uzależnienia

Właściwa strategia wsparcia kondycji pracowników pokrywa całe spektrum well-beingu



Dobrostan Fizyczny

Sen, walka z zaburzeniami odżywiania, dieta, medycyna stylu życia, aktywność fizyczna, joga, tai chi, crossfit, ćwiczenia dla początkujących.



Dobrostan Psychologiczny

Poczucie spełnienia, radzenie sobie z depresją, lęki, nerwice, strata i żaloba, uzależnienia, obawy związane z pandemią.



Dobrostan Zawodowy

Zarządzanie stresem, diagnoza wypalenia zawodowego, komunikacja, produktywność, automotywacja, pewność siebie, powrót do pracy po pandemii.



Dobrostan Społeczny

Work-life balance, relacje z innymi, kryzysy w związkach, zwierzęta, rodzicielstwo, rozwój dzieci, pasje.



Dobrostan Finansowy

Bezpieczeństwo finansowe, podejmowanie decyzji, edukacja finansowa, ocena skuteczności działań związanych z finansami.

Obszar: ADAPTACYJNOŚĆ

Niski poziom dostosowania do zmian społeczno - gospodarczych firm w województwie warmińsko - mazurskim

Nieadekwatne do zapotrzebowania rynkowego kompetencje i kwalifikacje pracowników

- Brak środków w MŚP na rozwój w obszarze: cyfrowym, elastycznych mechanizmów kadrowych, inwestycji w kompetencje pracowników, dostosowania do sytuacji gospodarczej poCOV, pro-eko, wdrażania rozwiązań w ramach dot. inteligentnych specjalizacji
- Niedostosowanie oferty firm szkoleniowych do rzeczywistych potrzeb rozwojowych MŚP - rynek firm szkoleniowych
- Zawyżone ceny usług rozwojowych w BUR względem oferty rynkowej [pośrednicy / dofinansowanie powodujące ustalenie wyższej stawki bazowej szkolenia w BUR]
- Brak systemu weryfikacji jakości / poziomu usług rozwojowych – na wstępie, tj. na etapie "wprowadzania" usługi do BUR
- Brak odpowiedniego mechanizmu audytu kompetencji i strategii zarządzania kompetencjami – dopasowanie do rzeczywistych potrzeb rozwojowych MŚP
- Brak systemu / mechanizmu kładącego nacisk na pozyskanie kwalifikacji
- Brak systemu / mechanizmu wspierającego nabywanie kompetencji przez osoby starsze
- Brak dodatkowego systemu / mechanizmu wspierającego „młode” MŚP i MŚP, które dotychczas nie skorzystały ze wsparcia

Niedostosowanie form i organizacji pracy do potrzeb rynku pracy

- brak regulacji wewnętrznych i procedur umożliwiających wprowadzenie elastycznych form zatrudniania w MSP
- brak odpowiedniego zaplecza technicznego umożliwiającego wprowadzenie elastycznych form zatrudniania w MSP
- brak kompetencji cyfrowych do wykonywania pracy poza siedzibą MSP
- brak kompetencji miękkich umożliwiających organizację elastycznych form zatrudniania w MSP (np. zarządzanie czasem pracy, work-life integration)
- brak możliwości wykonywania pracy przez osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy (osoby zależne, mieszkające na peryferiach)
- brak umiejętnego wykorzystywania zasobów ludzkich (umożliwienie zatrudniania osób, które zamieszkują poza obszarem działalności MSP)

Nieprzyjazne środowisko pracy

- brak odpowiednio wyposażonego i dostosowanego do potrzeb różnych grup pracowników, w tym osób starszych i osób z niepełnosprawnościami miejsc pracy
- starzejące się społeczeństwo, które potrzebuje wsparcia w zakresie nowych technologii oraz wsparcia w zakresie korzystania z narzędzi zdalnych oraz realizowania zdalnie procesów
- brak odpowiedniej profilaktyki zdrowi psychicznego i fizycznego pracownika, wypalenia zawodowego.
- brak kompleksowe podejście w rozwiązywaniu problemów związanych z różnorodnością (przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy)
- brak polityki tworzącej przyjazne dla pracownika miejsca pracy, warunki pracy, możliwości ciągłego podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych w firmach

Niski poziom wykorzystania potencjału i zasobów firm

- brak systemowych zachęt do tworzenia i wdrażania kompleksowego podejścia do zarządzania kompetencjami w firmach
- niska odporność regionalnych MSP na dynamiczne zmiany społeczno – gospodarcze (szok gospodarcze)
- niedopasowanie potencjału i kompetencji i umiejętności pracowników do zadań w miejscach pracy
- niska promocja wysokoefektywnych praktyk pracy (high performance work practices (HPWP))
- system doradztwa dla MSP skupiony jest przede wszystkim na doradztwo w zakresie inwestycji, a nie w zakresie kompetencji.

Odporny biznes – jak zwiększyć produktywność firmy i zmniejszyć koszty firmy?

kompetencje

- Usługi rozwojowe świadczone w oparciu o podejście popytowe, zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami oraz rozwijanie mechanizmów popytowych dostarczania usług rozwojowych.
- Wsparcie pracowników opieki długoterminowej w celu dostosowania do przyszłych potrzeb i usług.

środowisko pracy

- Dostosowanie środowiska pracy do potrzeb różnych grup pracowników, eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy, w tym tworzenie dobrych warunków pracy, szkoleń pracowników w zakresie wypalenia zawodowego oraz chorób związanych z pracą.
- Wsparcie pracodawców we wprowadzaniu elastycznych form zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem pracy zdalnej

Pojęcie „elastycznej organizacji pracy” zostało zdefiniowane w postanowieniach dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186 z 11.07.2019, s. 105).

Elastyczna organizacja pracy polega na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w tym poprzez:

- pracę zdalną,
- elastyczne rozkłady czasu pracy (np. ruchomy czas pracy czy indywidualny rozkład czasu pracy),
- pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.