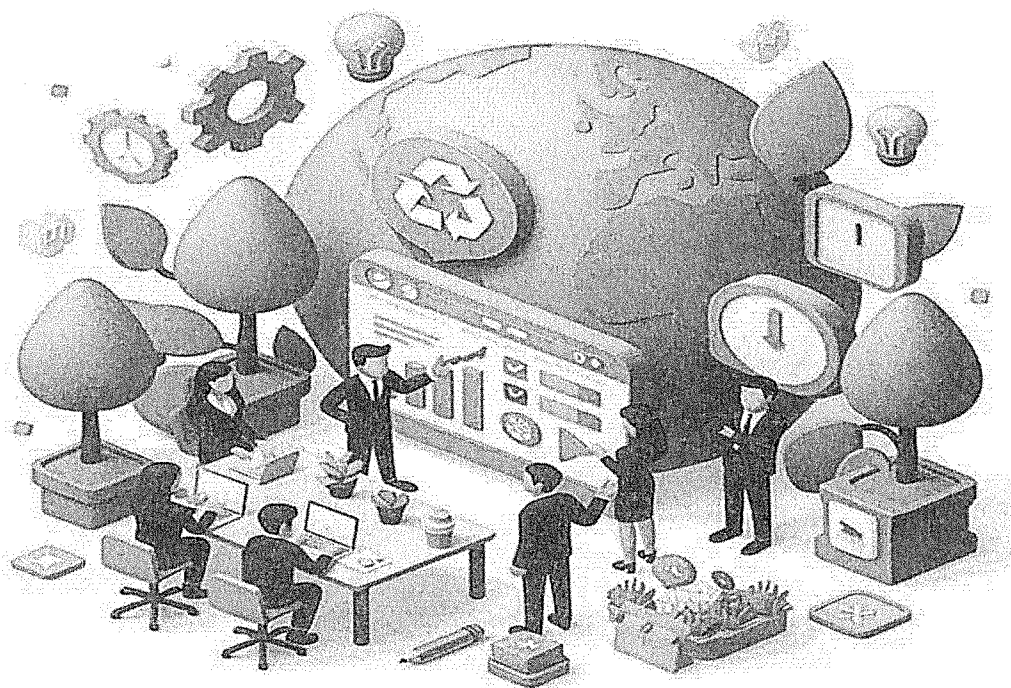


Finanțat de
Uniunea Europeană

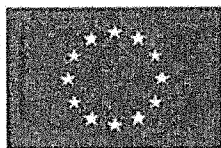


SUSTENABILITATEA LOCURILOR DE MUNCĂ PRIN FORMARE



ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



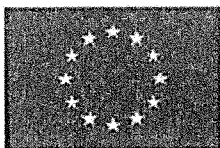
Ce este sustenabilitatea și de ce este important

Sustenabilitatea se referă la abilitatea de a satisface nevoile prezentului, fără a compromite mediul înconjurător și resursele generațiilor viitoare. La nivel macro, reprezintă oportunitatea de a exista și de a dezvolta societatea într-un mod durabil, care respectă biosfera și resursele naturale. În viața și activitatea de zi cu zi, sustenabilitatea este modul în care ne gestionăm afacerile și acțiunile, astfel încât să putem avea un impact pozitiv asupra mediului și comunităților noastre. Când vorbim despre sustenabilitate, luăm în calcul diferite aspecte, cum ar fi:

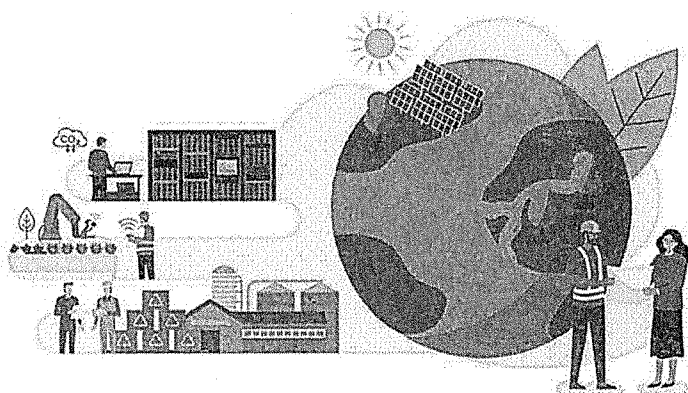
- ☛ **Sustenabilitatea mediului** - modul în care resursele naturale sunt utilizate și protejate
- ☛ **Sustenabilitatea economică** - o afacere sustenabilă nu se referă doar la protejarea mediului, ci și la menținerea profitabilității pe termen lung, la dezvoltarea durabilă
- ☛ **Sustenabilitatea socială** - urmărește modul în care afacerile contribuie la bunăstarea angajaților și a comunității

ADIZMB





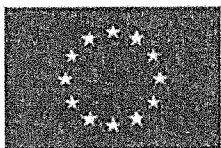
Finanțat de
Uniunea Europeană



Așa cum se poate deduce din însăși definiția sa, sustenabilitatea este importantă pentru fiecare dintre noi. În primul rând, protejarea mediului înconjurător este esențială pentru supraviețuirea noastră și a viitoarelor generații. Deșeurile excesive, poluarea aerului și schimbările climatice pot avea efecte devastatoare asupra planetei și implicit a sănătății și bunăstării noastre. Sustenabilitatea poate aduce, de asemenea, beneficii economice, prin optimizarea proceselor, reducerea costurilor și crearea de produse și servicii ecologice. În plus, o abordare sustenabilă a unui angajator poate consolida relațiile cu angajații, clienții și comunitatea.

ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



Sustenabilitatea la locul de muncă – exemple de bune practici

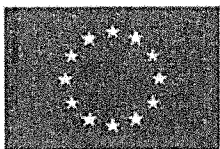
Sustenabilitatea la locul de muncă devine fundamentală pentru companii. Într-o societate marcată de provocări sociale și ecologice, înțelegerea și integrarea conceptului de sustenabilitate în mediul de lucru este mai mult decât o necesitate. Aceasta reprezintă și o oportunitate de demonstrare a unui angajament sporit față de responsabilitatea socială, protecția mediului și utilizarea eficientă a resurselor. În plus, aduce beneficii economice și de imagine pentru companie.



În continuare, vom explora cinci exemple de bune practici în promovarea sustenabilității la locul de muncă și cum organizațiile/instituțiile le poate pune în practică.

★
ADIZMB


ROMANIA
PRINDE RĂDĂCINI



Finanțat de
Uniunea Europeană



1. Implicarea în proiecte pentru protecția mediului

O modalitate eficientă prin care organizațiile/instituțiile pot promova sustenabilitatea este implicarea activă în proiectele dedicate protecției mediului. Există mai multe astfel de proiecte dezvoltate adesea de organizații neguvernamentale sau de guvern. Marele avantaj al acestora este că au deja sisteme bine stabilite, astfel încât organizațiile/instituțiile nu trebuie să înceapă de la zero. Astfel de proiecte pot fi legate de curățarea plajelor, împădurire sau colectarea și reciclarea deșeurilor.

Prin participarea la astfel de inițiative, organizațiile/instituțiile pot arăta angajaților că sunt implicate în protecția mediului și contribuie la îmbunătățirea comunității și planetei noastre. Aceste aspecte sunt extrem de importante pentru angajați.

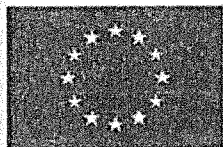
2. Reducerea consumului de hârtie prin digitalizare

Un alt pas important în susținerea sustenabilității la locul de muncă îl reprezintă reducerea consumului de hârtie. Acest lucru poate fi realizat cu ajutorul digitalizării. Astfel, documentele tipărite și hârtiile destinate proceselor de lucru pot fi digitalizate, iar organizațiile/instituțiile vor reduce semnificativ cantitatea de hârtie consumată.

Gestionarea documentelor electronice este mai simplă și reduce timpul și costurile asociate cu imprimarea, distribuirea și arhivarea documentelor fizice. În plus, prin digitalizare companiile pot facilita colaborarea și partajarea informațiilor între angajați.


ADIZMB





**Finanțat de
Uniunea Europeană**



3. Gestionarea deșeurilor

Pentru gestionarea deșeurilor la locul de muncă, organizațiile/instituțiile pot implementa un sistem de reciclare și o cultură a reciclării pentru angajați.

Acestea pot amenaja spații speciale pentru colectarea selectivă și pentru colectarea materialelor organice. De asemenea, este indicată încurajarea utilizării accesoriilor reutilizabile, cum ar fi sticle, pahare, farfurii și tacâmuri.

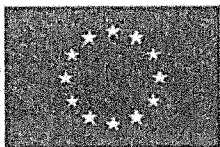
4. Design verde al clădirilor

O altă modalitate pentru promovarea sustenabilității la locul de muncă este construirea sau renovarea clădirilor cu design verde. Acest lucru implică utilizarea unor materiale ecologice, a unor sisteme de climatizare și izolație eficiente din punct de vedere energetic și maximizarea iluminatului natural.

Pe lângă acestea, crearea unui spațiu de lucru verde și accesul la zone verzi în aer liber, pline de vegetație, contribuie la productivitatea și starea de bine a angajaților.

ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



5. Educație și conștientizare

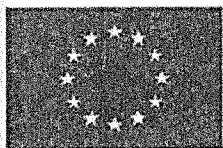
Organizațiile/instituțiile pot organiza programe de educație și conștientizare pentru angajați cu privire la practici sustenabile și să-i încurajeze să contribuie la obiective de mediu ale companiei.

Aceste programe pot include workshopuri despre gestionarea deșeurilor, economisirea energiei și utilizarea responsabilă a resurselor. De asemenea, companiile pot încuraja angajații să participe la activități de voluntariat susținute de către organizație. Astfel, se va crea un sentiment de apartenență și de responsabilitate atât față de companie, cât și față de mediul înconjurător.

În concluzie, sustenabilitatea la locul de muncă este o necesitate în zilele noastre. organizațiile/instituțiile care adoptă practici sustenabile contribuie la protejarea mediului și își creează o cultură organizațională mai solidă și mai responsabilă care va atrage și va menține mai ușor angajații.

★
ADIZMB





Finanțat de Uniunea Europeană

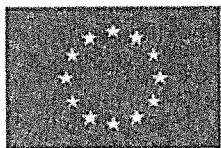


De ce este importantă sustenabilitatea la locul de muncă

Subiectul sustenabilității este tot mai important pentru oameni, chiar și la locul de muncă. Așa cum arată un studiu Genesis Property, companie fondată de un antreprenor roman, peste 50% dintre angajați își doresc un angajator care să se implice în protecția mediului, 48% prioritizează să lucreze într-o companie cu acțiuni pentru comunitate, iar peste 36% spun că este important să lucreze într-o clădire eficientă energetic. *Iată câteva motive pentru care companiile ar trebui să promoveze sustenabilitatea la locul de muncă:*

- ☛ Un loc de muncă sustenabil este benefic pentru mediul înconjurător și pentru business - afacerile sustenabile economisesc bani pe care i-ar da pe excesul energetic. În plus, practicile eco ajută la conservarea unor resurse naturale precum energia și apa;
- ☛ Sustenabilitatea poate duce la o productivitate mai bună - un loc de muncă sustenabil poate crește satisfacția angajaților deoarece vor vedea în mod direct beneficiile muncii lor (reciclare, consum mai mic de energie, folosirea de trotinete/biciclete etc). Un mediu de lucru sustenabil încurajează implicarea angajaților în luarea deciziilor;
- ☛ Un loc de muncă sustenabil sprijină loialitatea angajaților - un mediu de lucru atent la efectele companiei asupra mediului are angajați mai productivi și mai implicați, care devin parte a comunității de la locul de muncă. Astfel de angajați vor fi mai puțin dispuși să demisioneze.

Sustenabilitatea la locul de muncă este esențială pentru un angajator care își dorește să aibă angajați dedicați, să protejeze mediul și să aibă profit. Un loc de muncă unde există practici de sustenabilitate este un loc în care angajații sunt creativi și productivi, precum și un loc care atrage noi angajați. Toată lumea are de câștigat, de la angajați, la parteneri de afaceri, mediu și clienți.



Finanțat de
Uniunea Europeană



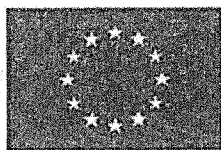
Cultura organizațională sustenabilă

Prin dezvoltarea unei culturi organizaționale care pune accent pe sustenabilitate fiecare angajator va contribui la implicarea angajaților. Promovarea valorilor eco-friendly se va resimți în toate activitățile organizației/instituției.

Ideea de cultură organizațională sustenabilă a fost stabilită de antreprenorul și expertul în corporate responsibility John Elkington în 1994, pentru a redefini modul în care companiile interacționează cu mediul din jur și ce pot face pentru a îmbunătăți societatea. Elkington propune trei concepte strâns legate între ele: oameni, locație și prosperitate. Acești trei piloni sunt baza unei culturi organizaționale sănătoase și lucrează împreună.

ADIZMB





**Finanțat de
Uniunea Europeană**



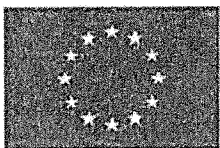
Rolul Educației în formarea forței de muncă prin programe de formare profesională

Educația joacă un rol crucial în dezvoltarea și adaptabilitatea forței de muncă în fața schimbărilor rapide din piața muncii. Prin furnizarea de cunoștințe și competențe relevante, educația pregătește indivizii să răspundă eficient cerințelor din ce în ce mai complexe ale angajatorilor. Un avantaj major al unei forțe de muncă bine educate este capacitatea acestora de a inova și de a stimula creșterea economică. Totuși, există și un dezavantaj, întrucât sistemele educaționale nu reușesc întotdeauna să țină pasul cu evoluțiile pieței, ceea ce poate duce la un decalaj între competențele dobândite și cele necesare.

Pe de altă parte, investițiile în educație sunt esențiale pentru reducerea disparităților sociale și promovarea egalității de șanse. Educația de calitate poate oferi tuturor membrilor societății posibilitatea de a-și îmbunătăți condițiile de viață și de a contribui activ la dezvoltarea comunității. Cu toate acestea, finanțarea insuficientă și accesul limitat la educație de înaltă calitate rămân provocări semnificative în multe regiuni, afectând capacitatea educației de a juca un rol eficient în formarea forței de muncă. Prin urmare, este imperativ ca politicile educaționale să fie concepute și implementate într-un mod care să răspundă nevoilor pieței muncii, asigurând în același timp acces egal la oportunități de învățare pentru toți.

ADIZMB





**Finanțat de
Uniunea Europeană**



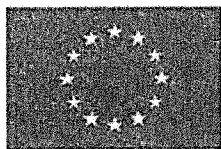
Carta drepturilor fundamentale a UE recunoaște accesul la educație și la formare profesională și continuă ca fiind un drept fundamental. Primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale este dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, incluzivă și de înaltă calitate, iar al patrulea principiu, referitor la sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă, subliniază, de asemenea, că orice persoană are dreptul la educație și formare continuă și la asistență pentru a-și îmbunătăți perspectivele de încadrare în muncă.

Aceste drepturi urmăresc să garanteze că fiecare persoană poate participa pe deplin în societate, poate face o tranziție cu succes pe piața muncii și poate prospera în carieră și în viață. Angajatorii au nevoie, de asemenea, de lucrători cu competențele potrivite pentru locurile de muncă de astăzi și de mâine, pentru a sprijini tranziția verde și digitală a Europei.

Recomandarea Consiliului Europei definește „educația și formarea profesională” (EFP) ca fiind „educația și formarea care vizează să înzestreze tinerii și adulții cu cunoștințele, abilitățile și competențele necesare în anumite profesii sau, mai pe larg, pe piața muncii”. Acestea pot fi furnizate în contexte formale și informale, la toate nivelurile Cadrului european al calificărilor (CEC). EFP este sectorul de educație și formare profesională cel mai apropiat de piața muncii. Această formă adaptată de educație și formare este extrem de importantă și eficientă, deoarece asigură competențe care pregătesc lucrătorii pentru cariere și ocupații specifice, oferind în același timp competențe transferabile valoroase și răspunzând în mod eficient nevoilor economice.

**ADIZMB**





Finanțat de
Uniunea Europeană



Politicile de formare profesională solide sunt esențiale pentru promovarea unei forțe de muncă calificate, pregătite și adaptabile și a unor piețe ale forței de muncă care să fie receptive la schimbările economice.

Ce ne așteaptă în viitor?

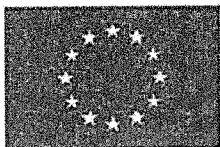
Piața muncii trece printr-o transformare profundă, impulsionată de inovațiile tehnologice și schimbările sociale. În contextul incertitudinilor economice, schimbărilor demografice și așteptărilor în continuă evoluție ale angajaților, e crucial să fie înțelese tendințele care vor influența piața muncii în viitorul apropiat. Iată șapte dintre cele mai importante tendințe care vor modela anul 2025 și vor aduce schimbări importante în ceea ce privește mediul de lucru și practicile profesionale.

1. Recalificarea și dezvoltarea abilităților existente, cheia pentru viitor

Pe măsură ce tehnologia avansează rapid, multe roluri tradiționale vor deveni depășite sau vor necesita noi abilități. În 2025, dezvoltarea continuă a competențelor va deveni esențială pentru angajați și angajatori deopotrivă. Reskilling-ul (dobândirea de noi abilități) și upskilling-ul (perfecționarea abilităților existente) vor fi cruciale pentru menținerea competitivității pe piața muncii. Organizațiile/instituțiile care investesc în formarea continuă a angajaților vor avea un avantaj considerabil, pregătindu-se pentru schimbările viitoare și asigurându-se că angajații lor pot evolua odată cu tehnologia, iar modul în care organizațiile/instituțiile se preocupă de evoluția lor profesională este esențial pentru angajați.

ADIZMB



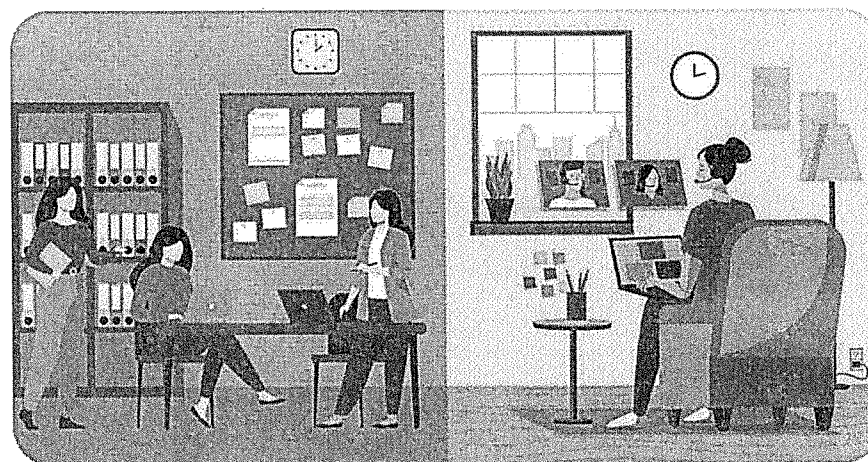


Finanțat de
Uniunea Europeană



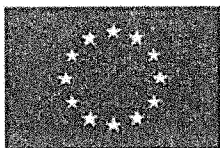
2. Munca hibridă devine normală

Pandemia din anul 2020 a accelerat adoptarea muncii la distanță și a modelului de muncă hibridă. În 2025, acest mod de lucru va deveni normal în multe industrii. Angajații vor continua să își împartă timpul între birou și lucrul de acasă, beneficiind de flexibilitate și echilibru între viața personală și cea profesională. Organizațiile/instituțiile care adoptă acest model vor atrage și reține talentele, iar tehnologia va juca un rol cheie în facilitarea colaborării eficiente între echipe distribuite.



ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



3. Tehnologia AI redefineste stilul de lucru

Inteligența artificială (AI) va continua să transforme modul în care lucrăm, automatizând sarcini repetitive și simplificând procesele de luare a deciziilor. În 2025, multe locuri de muncă vor fi asistate de AI, iar angajații vor lucra cu tehnologia pentru a îmbunătăți productivitatea și a oferi soluții mai rapide. Acest lucru nu înseamnă că oamenii vor fi înlocuiți de roboți, ci mai degrabă că AI va deveni un instrument care le va permite angajaților să se concentreze pe sarcini mai creative și strategice.

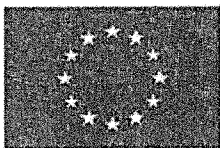
★
ADIZMB

4. Sănătatea mintală pe primul loc

Pe măsură ce importanța sănătății mintale continuă să crească pentru angajați, în 2025 organizațiile/instituțiile vor prioritiza bunăstarea angajaților. Programele de suport pentru sănătatea mintală, flexibilitatea la locul de muncă și abordările care încurajează un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală vor deveni aspecte standard în multe organizații. Angajații se vor aștepta la sprijin constant și la un mediu de lucru care să pună accent pe starea lor generală de bine.




ROMÂNIA
PRINDE RĂDĂCINI



Finanțat de
Uniunea Europeană



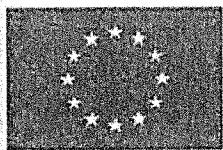
5. Diversitatea și incluziunea devin obligatorii

Diversitatea și incluziunea nu vor mai fi doar inițiative opționale, ci cerințe esențiale pentru organizațiile/instituțiile care vor să fie relevante și competitive în 2025. Angajații vor aștepta mai mult decât declarații formale de susținere a diversității – vor dori acțiuni concrete care să promoveze egalitatea de șanse și respectul pentru toate categoriile sociale. Organizațiile/instituțiile care adoptă diversitatea ca valoare centrală vor beneficia de perspective diferite, inovație și performanțe superioare.



★
ADIZMB


ROMÂNIA
PRINDE RĂDĂCINI

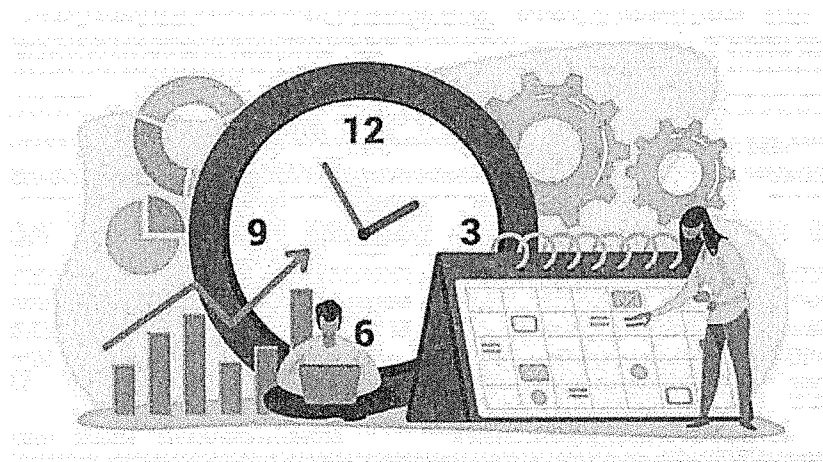


Finanțat de
Uniunea Europeană



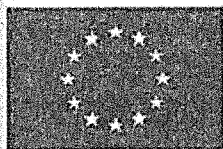
6. Flexibilitatea programului de lucru

Tot mai multe organizații/instituții vor renunța la programul de lucru standard de 8-16 sau 9-17, oferindu-le angajaților mai multă libertate în gestionarea propriului timp. În 2025, flexibilitatea programului de lucru va deveni un avantaj competitiv, permițând angajaților să își organizeze orele în funcție de preferințele lor și de productivitatea personală. Aceasta va contribui la creșterea satisfacției și la reducerea stresului, îmbunătățind astfel retenția talentelor.



★
ADIZMB


ROMANIA
PRINDE RĂDĂCINI



Finanțat de
Uniunea Europeană

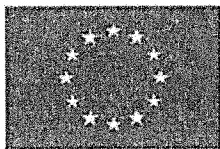


7. Locuri de muncă orientate către sustenabilitate

Pe măsură ce preocupările legate de schimbările climatice și sustenabilitate devin din ce în ce mai importante, organizațiile/instituțiile vor fi nevoite să adopte practici ecologice și să se orienteze către un model de afaceri sustenabil. În 2025, organizațiile/instituțiile care vor pune accent pe responsabilitatea față de mediu vor atrage nu doar angajați, ci și clienți care împărtășesc aceleași valori. Tendințele sustenabile vor fi integrate în toate aspectele locului de muncă, de la reducerea amprente de carbon la adoptarea unor practici etice de producție și consum.

★
ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



VĂ MULȚUMESC!

Întocmit,

***OVIDIU OBREJA - Expert conștientizare, recrutare și
monitorizare Grup Țintă***

Oly ✓

★
ADIZMB

