

Dlaczego warto budować różnorodne zespoły na produkcji?

Wyobraźmy sobie przemysł, w którym różnorodność zatrudnienia jest traktowana jak klucz do sukcesu. Brzmi jak odległa przyszłość? Niekoniecznie, to już powoli się dzieje. Firmy technologiczne i produkcyjne widzą potrzebę korzystania z pełnego potencjału swoich zespołów, w tym zatrudnienia osób, które różni wiek, płeć, czy pochodzenie. O tym, jak przełamywać stereotypy w branży produkcyjnej i czerpać z różnorodności rozmawiamy z Dominiką Frydlewicz, Dyrektorką Personalną firmy Cedo.

Dlaczego warto budować różnorodne zespoły na produkcji?



Fabryka Cedo fot. Cedo

Historycznie przemysł miał męską twarz – większość stanowisk produkcyjnych piastowali mężczyźni, co było związane z aspektem siły fizycznej i stereotypowym podziałem na zawody przypisane do danej płci. Natomiast ostatnie lata wskazują na rosnące zainteresowanie firm produkcyjnych zatrudnieniem kobiet i zorientowaniem na umiejętności, które... nie mają płci.

Dlaczego warto budować różnorodne zespoły na produkcji?

- W erze przemysłu 4.0, potrzebujemy nowoczesnych kompetencji - oprócz tradycyjnych umiejętności technicznych, coraz większe znaczenie mają kompetencje cyfrowe oraz analityczne. Poszukujemy osób elastycznych, otwartych na zmiany i zdolnych do szybkiego przyswajania nowych technologii. Umiejętność współpracy i komunikatywność są równie ważne. Coraz więcej organizacji dostrzega, że odpowiedź na te potrzeby kryje się w nie jednolitych, ale zróżnicowanych zespołach i kieruje zaproszenie do pracy zarówno do mężczyzn, jak i kobiet w różnym wieku, czy odmiennej narodowości. W związku z tym w strukturach organizacyjnych obok panów spotykamy także inżynierki, operatorki maszyn, kontrolerki jakości czy liderki produkcji. Tą zasadą kierujemy się również w Cedo, gdzie panie stanowią 49,6% wszystkich zatrudnionych, dorównując pod względem liczebności swoim kolegom - mówi Dominika Frydlewicz.

Zauważyć korzyści... i wyzwania

Zespoły złożone zarówno z kobiet, jak i mężczyzn w różnym wieku odzwierciedlają naturalną różnorodność społeczeństwa, co może prowadzić do lepszych decyzji biznesowych i bardziej innowacyjnych pomysłów. W obliczu rozwiązania nietypowego problemu czy stworzenia nowego produktu różnice demograficzne, społeczne, czy kulturowe stają się zaletą i prowadzą do większej kreatywności. Jednak zwiększenie udziału kobiet w sektorze produkcyjnym stanowi nadal spore wyzwanie.

- Mimo rosnącej liczby pań wybierających kierunki techniczne na uczelniach i podejmujących zawody technologiczne, wciąż istnieje duża dysproporcja w zakresie zatrudnienia. Przyczyn tego zjawiska jest wiele - począwszy od

Dlaczego warto budować różnorodne zespoły na produkcji?

utrwalonych stereotypów i barier kulturowych, przez brak możliwości łączenia życia zawodowego z rolą rodzica, po brak realnych, wspierających działań ze strony firm produkcyjnych. A na tym polu jako organizacja możemy zrobić wiele - mówi Dominika Frydlewicz.

Włączaj, nie przekreślaj



Dominika Frydlewicz, Dyrektorka Personalna Cedo Polska | fot. Cedo

Dlaczego warto budować różnorodne zespoły na produkcji?

Włączaj, nie przekreślaj

Nie ma jednego sposobu na promowanie równości płci i różnorodności w miejscu pracy. Jednak istnieją pewne obszary, które jako organizacja możemy potraktować jako punkt wyjścia i rozwijać w zależności od charakteru działalności.

- Nie mam uniwersalnej listy „to do”, jednak już na etapie rekrutacji możemy jako organizacja zaprosić do współpracy kobiety - choćby przez użycie feminatywów w nazwie stanowiska. Zmiana na poziomie języka to pierwszy sygnał, że jesteśmy otwarci na zatrudnienie pań. Oczywiście muszą za tym iść konkretne kroki - nie wystarczą jedynie zabiegi językowe. Niezbędne jest dostosowanie procesów rekrutacyjnych i strategii personalnych, aby stworzyć włączające środowisko pracy, w którym panie czują się mile widziane i mają równe szanse na rozwój, jak ich koledzy. W Cedo widzimy ogromny potencjał w kobietach i dążymy do tworzenia warunków, które umożliwią każdemu pracownikowi pełny udział w naszych zespołach. Wspieramy panie w ich rozwoju zawodowym, korzystając z różnych narzędzi: dedykowanego programu szkoleń, matrycy kompetencji, indywidualnych planów rozwojowych. W równym stopniu zapraszamy panie do udziału w wewnętrznych rekrutacjach, tak jak ich kolegów na tych samych stanowiskach. Tworzymy także rozwiązania, które zmniejszają znaczenie siły fizycznej, która w przypadku niektórych stanowisk produkcyjnych jest równie istotna jak nabyte umiejętności. Na przykład wprowadziliśmy takie rozwiązania technologiczne, które jednocześnie poprawiają komfort pracy oraz zmniejszają znaczenie ciężaru fizycznego - np. dzięki manipulatorom, elektrycznym wózkom czy automatycznej stacji rozładunku przenoszenie i

Dlaczego warto budować różnorodne zespoły na produkcji?

podnoszenie jest znacznie łatwiejsze, a praca w obszarze produkcji jest dostępniejsza – podkreśla Dyrektorka Personalna i dodaje: nie możemy zapominać także o tym, aby wspierać pracujących rodziców – matki i ojców – w godzeniu obowiązków domowych i rodzicielskich z pracą. Dlatego jesteśmy otwarci na korzystanie z urlopów i innych form sprawowania opieki rodzicielskiej. Promujemy partnerstwo nie tylko w pracy, ale i w codzienności.

Czerpanie z potencjału różnorodności nie jest łatwe i wymaga wiele pracy, jednak zdecydowanie warto ją podjąć. Jeśli na prowokacyjnie zadane pytanie: *z kim się lepiej się pracuje – z kobietami czy mężczyznami?* odpowiemy, że z każdą osobą, który dobrze wykonuje swoje obowiązki, to oznacza, że zbudowaliśmy dobre miejsce pracy.

źródło informacji: Cedo sp. z o. o.