Vilnius, 2024 m. gegužės 29 d.

**Saugumo ir stabilumo jausmas darbe: kas padeda tai užtikrinti?**

**Tyrimai rodo, kad saugumo jausmas darbe, kurį užtikrina sąžiningai mokamas atlyginimas, plačios karjeros galimybės ir pozityvi aplinka, tiesiogiai prisideda prie didesnės darbuotojų motyvacijos ir pasitenkinimo darbu. Stabiliai ir užtikrintai besijaučiantys kolektyvo nariai yra lojalesni bei geriau atlieka savo kasdienes užduotis. Ekspertai pasakoja, kokių veiksmų turėtų imtis darbdaviai, norintys, kad jų darbuotojai jaustųsi saugūs ir užtikrinti.**

„Saugumo jausmo užtikrinimas darbuotojams prisideda prie didesnės motyvacijos bei geresnio darbovietės vertinimo. Tai paskatina darbuotoją siekti dar geresnių rezultatų ir suteikia plačias karjeros galimybes. Savo komandos nariams saugumo jausmą užtikriname taikydami pakopinę darbo užmokesčio kėlimo sistemą, suteikdami plačias karjeros galimybes ir, žinoma, palaikydami ir motyvuodami vienas kitą“, – sako „Lidl Lietuva“ valdybos narė ir personalo vadovė Sandra Savickienė.

Jai pritaria ir personalo atrankos kompanijos „Alliance for Recruitment“ partneris Andrius Francas. Anot jo, darbuotojui suteikiamas saugumas bei stabilumas ne tik padeda kolektyvo nariams jausti pasitenkinimą darbu, bet yra naudingas ir visai organizacijai.

„Stabili organizacija gali lengviau pritraukti naujus talentus ir juos išlaikyti. Tokiu atveju įmonė rinkoje yra atpažįstama kaip geras darbdavys, todėl sulaukia daugiau norinčių dirbti. Taip organizacija tampa patrauklesnė, padidina tikimybę pritraukti kompetentingų specialistų, kurie gali būti lyderiais ir prisidėti prie dar geresnių įmonės veiklos rezultatų“, – tvirtina A. Francas.

**Įmonės stabilumas – raktas į saugumo jausmą**

Pasak A. Franco, šiuo metu darbo rinkoje vyraujančią atmosferą ir darbuotojų poreikius lemia geopolitinė situacija. Pasaulyje vykstant neramumams, žmonės ieško stabilumo ne tik savo asmeniniame gyvenime, bet ir darbo vietose.

„Žmonės šiuo metu nori pastovumo, pavyzdžiui, jeigu darbdavys turi gerą reputaciją, rūpinasi savo darbuotojais, kolektyvo nariai jaučia mažiau streso, neigiamų emocijų ir yra labiau užtikrinti. Tokia palanki aplinka ir darbo sąlygos lemia ne tik geresnius darbo rezultatus, bet ir darbuotojų lojalumą“, – teigia ekspertas.

Saugumo ir stabilumo jausmą organizacijoje, pasak S. Savickienės, padeda kurti ir draugiška, palaikanti atmosfera darbe.

„Itin svarbus veiksnys – įmonės kultūra. Siekdami, kad darbuotojai gerai jaustųsi, „Lidl“ vadovaujasi vakarietiška darbo kultūra. Pavyzdžiui, kiekvienais metais atliekame darbuotojų apklausas įvairiomis temomis – nuo pasitenkinimo darbo sąlygomis iki procesų efektyvumo. Vėliau rezultatus aptariame komandose ir paruošiame tolimesnį veiksmų planą. Taip pat jaukią ir pozityvią nuotaiką palaikome vidinėje darbuotojų programėlėje, kurioje darbuotojai gali dalyvauti konkursuose, laimėti vertingų prizų, dalintis vieni kitų gerosiomis patirtimis, patarimais. Galiausiai prekybos salėje prireikus atlikti tam tikras užduotis, tai gali padaryti bet kuris kolega, nepriklausomai nuo jo užimamų pareigų. Čia nėra stereotipų, kad kažkurie darbai yra „vyriški“ ar „moteriški““, – tvirtina „Lidl Lietuva“ valdybos narė ir personalo vadovė.

**Svarbu užtikrinti finansinį stabilumą**

Vienas iš svarbiausių veiksnių, kuriančių saugumo jausmą organizacijoje – finansinio stabilumo užtikrinimas. Pasak A. Franco, ši tema yra itin jautri, todėl svarbu imtis priemonių užtikrinančių, kad darbuotojai jaustųsi finansiškai stabilūs ir galėtų lengvai planuoti savo išlaidas.

„Žmonėms itin svarbus pastovumas, todėl pirmiausia darbdavys neturėtų priimti greitų, neapgalvotų bei radikalių sprendimų. Dažniausiai pasitikėjimas darbdaviu prarandamas tuomet, kai vadovai nesilaiko pažadų. Pavyzdžiui, metų pradžioje visiems darbuotojams pažadėjo premijas, tačiau atėjus minėtam terminui, kolektyvo nariai papildomų priedų nesulaukė. Taip darbuotojams sukeliamas lūkestis, kuris lieka neįgyvendintas ir mažina pasitikėjimą darbdaviu“, – sako „Alliance for Recruitment“ partneris.

Tam pritaria ir S. Savickienė, dėl to vienas iš pagrindinių „Lidl“ prioritetų – darbuotojų finansinis stabilumas. Įmonė jį užtikrina siūlydama minutės tikslumu apskaičiuojamą ir mokamą atlyginimą, supažindindama su pakopine atlyginimo kėlimo sistema.

„Pirmiausia, visi darbuotojai žino, kad už kiekvieną jų darbo minutę bus sąžiningai apmokėta. Taip pat organizacijoje veikia pakopinė atlyginimo sistema, kuri leidžia darbuotojams jau nuo pirmosios darbo dienos žinoti, kaip keisis jų atlyginimas kelerius metus į priekį. Tai komandos nariams suteikia aiškumo jausmą, dėl to gali drąsiai planuotis ateities išlaidas. Be to, jau trečius metus iš eilės didiname atlyginimus parduotuvių ir logistikos centro darbuotojams bei siūlome papildomas finansines naudas tokias kaip „Lidl“ kortelės“, – tvirtina S. Savickienė.

**Saugumo jausmą kuria vidinės įmonės vertybės**

Siekiamybė užtikrinti, kad organizacijoje darbuotojai jaustųsi stabiliai ir užtikrintai, gali kelti ir iššūkių. Pasak A. Franco, užtikrinti, kad darbuotojai jaustųsi saugiai nepavyks, jei nėra nustatytų aiškių įmonės vertybių.

„Jei įmonė turi nusistovėjusią savo vidinę kultūrą, aiškias vertybes, konkrečią misiją, darbuotojų saugumo jausmą užtikrinti yra daug paprasčiau. Pavyzdžiui, darbuotojai jausis stabiliau, jei organizacija visiems darbuotojams suteiks vienodas karjeros galimybes, nepriklausomai nuo užimamų pareigų ar kitų aspektų“, – teigia A. Francas.

Vidinės kultūros svarba neabejoja ir S. Savickienė bei priduria, kad „Lidl Lietuva“ siekia visiems darbuotojams suteikti saugumo jausmą įvairiomis priemonėmis.

„Jaučiame, kad darbuotojams yra svarbus saugumo, stabilumo jausmas, todėl savo naujoje darbdavio įvaizdžio kampanijoje akcentuojame pagrindinius darbo „Lidl“ privalumus, leidžiančius darbuotojams jaustis stabiliai – aiškus atlyginimo augimas, aiškios karjeros galimybės ir, aišku, palaikanti komanda“, – teigia „Lidl Lietuva“ valdybos narė ir personalo vadovė.

**Daugiau informacijos:**  
Lina Skersytė  
Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamentas  
UAB „Lidl Lietuva“   
Tel. +370 5 267 3228, mob. tel. +370 680 53556  
[lina.skersyte@lidl.lt](mailto:vaiva.serpkova@lidl.lt)