



# ROZWOJOWCY

Lubiący uczyć się pracownicy, którzy świadomie podchodzą do rozwoju (osobistego), jeśli mają zapewnione pomoce i narzędzia.



▶ OSOBOWOŚĆ

▶ INTERWENCJE

▶ ODPOWIEDNIE FORMY UCZENIA SIĘ



# ROZWOJOWIEC



Często wykształcony praktycznie (MBO 2-4),  
ale również teoretycznie (HBO - WO)



Przeważnie stała umowa o pracę (90%)  
Czasami na czas określony (10%)



W każdej grupie wiekowej,  
z nadreprezentacją osób powyżej 55 roku życia



Często praca fizyczna, czasami kierowanie małymi zespołami



Najczęściej w branżach:

- Natura i środowisko
- Żywność
- Ogrodnictwo i hodowla roślin

„Swoją pracą chcę przyczyniać się do piękniejszego i bardziej zrównoważonego świata. Czuję się bardzo zaangażowany w życie społeczne i moje bezpośrednie otoczenie. Świadomie podchodzę do moich działań i rozważnie podejmuję decyzje. Dlatego pasuje do mnie praca w zielonym sektorze! W ten sposób mogę przyczynić się do sprostania wyzwaniom społecznym takim, jak marnotrawstwo jedzenia, rozwój zdrowego otoczenia życia, transformacja energetyczna, bioróżnorodność i przystosowanie się do zmian klimatu.”



„UWAŻAM ZA WAŻNE,  
ŻE SWOJĄ PRACĄ PRZYCZYNIAM  
SIĘ DO LEPSZEGO ŚWIATA”



#### WAŻNE DLA MNIE SĄ:

- ▶ Rozwój osobisty
- ▶ Pewność dochodu
- ▶ Inspirujący lider
- ▶ Koleżeństwo
- ▶ Równowaga

#### JA I MOJA PRACA

„Uważam za ważne przyczynianie się moją pracą do lepszego świata. Wierzę, że organizacja posiadająca wyraźną wizję może na prawdę doprowadzić do zmian i chętnie dokładam się do tego!

Dlatego dbam o swój rozwój nie tylko merytoryczny, ale i osobisty. Cieszę się, że mój pracodawca wspiera mnie w tym. Również poza pracą szukam możliwości, które mi w tym pomagają.

Lubię po prostu uczyć się nowych rzeczy. Wysoko cenię sobie, kiedy sam mogę decydować o swoim rozwoju, abym mógł robić rzeczy we własnym tempie, które naprawdę do mnie pasują. Rozwój osobisty uważam za ważniejszy niż zrobienie kariery.”



# MÓJ SPOSÓB PATRZENIA NA UCZENIE SIĘ I ROZWÓJ

**„ZOSTAW ŚWIAT TROCHĘ LEPSZYM, NIŻ GO  
ZASTAŁEŚ”**

– Rozwojowiec

## UCZĘ SIĘ Z PRZYJEMNOŚCIĄ!

„Chcę dobrze przygotować się na przyszłość i być lepszym w mojej pracy. Dlatego dbam o swój rozwój. Najchętniej robię to w grupie i jeśli możliwe w godzinach pracy. Uważam za ważne zastosowanie zdobytej wiedzy w mojej pracy i inspirowanie dzięki niej moich współpracowników.”

## WIELOSTRONNA I AKTUALNA OFERTA

„Szybciej czuję potrzebę rozwoju, kiedy oferta mojego pracodawcy jest pełna i aktualna. Dobrze, kiedy oferta cieszy się uznaniem w mojej specjalizacji i odpowiada mojemu stanowisku.”

## WSPARCIE

„Wiele rzeczy mnie ciekawi i uważam za ważne. Dobrze jest posiadać wsparcie przy tworzeniu mojego planu rozwoju i dokonywaniu wyborów z nim związanych. W ten sposób nie tylko ja odnoszę korzyść, ale i przedsiębiorstwo.”

## KULTURA UCZENIA SIĘ I KOLEŻEŃSTWO

„Rozwój osobisty uważam za ważniejszy niż zrobienie kariery. Należę do drużyny. Ostatecznie to razem odpowiadamy za to, że organizacja dokonuje zmian.”





### Miranda – 57 LAT

Pracownik odd ziału jakości @

Duże przedsiębiorstwo hodowli roślin

„Lubię się uczyć. Dlatego ostatnio ukończyłam kierunek zarządzania jakością. Tak wiele entuzjazmu wzbudziły we mnie te studia, że od razu zabrałam się do wdrażania nowych koncepcji. Wspólnie z innymi pracownikami pracujemy teraz nad stworzeniem inteligentniejszego procesu produkcji w naszej hodowli. Cieszę się widząc, jak rozwijamy się ja ko zespół i jak jako organizacja jeszcze podnosimy jakość.”



### Jonathan – 46 LAT

Kierownik zaopatrzenia

@ Firma dostarczająca zrównoważony substrat

„To bardzo dobrze, że mój pracodawca zostawia mi przestrzeń na rozwój osobisty. Z oferty szkoleniowej wybrałem szkolenie rozwijające moje umiejętności osobiste. Chcę lepiej komunikować się i delegować zadania. Szkolenie było bardzo praktyczne i składało się z modułów klasycznych i online. Szkolenie od razu przyniosło owoce.”



### Erik – 25 LAT

Specjalista ds. projektowania

@ Zakład przetwórstwa warzyw

„W zeszłym roku poszedłem do mojej pierwszej pracy. Moi współpracownicy bardzo mi pomagają i pozwalają mi wykonywać różne rzeczy i uczyć się. W nadchodzącym okresie zanurzę się w zwinnej metodyce pracy. Żeby sobie pomóc uczestniczę w różnych modułach online. Zdobywam wiedzę, którą od razu mogę zastosować w praktyce.”



**INSPIORUJĄCA WIZJA**

Zadbaj, aby przedsiębiorstwo miało wyraźną i mającą znaczenie wizję. Najlepiej jeśli zaangażujesz tego pracownika w tworzenie wizji i plan, w jaki sposób organizacja wdroży ją w życie.

**AKTUALNA OFERTA**

Pozwól pracownikowi poznać różne możliwości uczenia się i rozwoju (ofertę), które możesz zaoferować. Pamiętaj o tym, aby oferta odpowiadała duchowi czasu i rozwojowi w jego specjalności.

**WARTOŚĆ DODANA**

Wyraźnie określ, jaką wartość dodaną (pożytek a nie obowiązek) ma dane szkolenie, kurs lub inna forma rozwoju dla większej całości.

**RAMY**

Wyznacz pracownikowi podczas rozmów o rozwoju (rozmów nieoceniających) wyraźne ramy, w których pozostaw mu wystarczająco dużo wolności do poruszania się i przestrzeni do autonomicznego

# MOTYWUJ ROZWOJOWCA

**DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ**

Wspieraj wewnętrzne przekazywanie wiedzy przez pracowników pracownikom podczas wewnętrznych szkoleń i sesji inspiracji.

**KULTURA ROZWOJU**

Stwórz zorganizowaną wewnętrzną kulturę rozwoju np. przez organizację okresowych (wielodyscyplinowych) wewnętrznych konsultacji. Spraw, aby pracownicy czuli, że przedsiębiorstwo uważa za ważne uczenie się i rozwój.

**SYSTEM PARTNERSKI**

Utwórz system partnerski: opieka doświadczonych pracowników nad niedoświadczonymi.

**ROZMAWIAJ**

Regularnie rozmawiaj z pracownikiem (lub zapewnij mu trenera), aby pomóc mu w dokonywaniu wyborów i utrzymaniu koncentracji.

# ODPOWIEDNIE FORMY UCZENIA SIĘ

## FORMALNE

Uczenie się podczas pracy

Krótkie szkolenia i kursy  
(umiejętności techniczne i osobiste)

Szkolenia i kursy online

Wiedza w pigułce

Opieka trenera 1 na 1  
(on topic)

## NIEFORMALNE / UCZENIE SIĘ PRZY OKAZJI

Grupy konsultacyjne / uczące się sieci

System partnerski  
(uczenie się od siebie nawzajem)

Platforma szkoleniowa online  
(własna koordynacja)

Wewnętrzne sesje i szkolenia przez wybitne autorytety

Wewnętrzne zespoły analityczne

Praca wolontariacka

## MNIEJ ODPOWIEDNIE

Długotrwałe kursy i programy z opiekunem



Samokształcenie



## ◀ PREFERENCJE W UCZENIU SIĘ ▶



## OPRACOWNIE ZAINICJOWANE PRZEZ PROGRAM PRZYŚPIESZENIA ROZWOJU RYNKU PRACY GROENPACT I CIV GROEN

- ▶ Badanie wartości i głównych motywów pracowników zielonego sektora – biuro badań rynkowych Sparkey (Motivaction International)
- ▶ Przetłumaczenie wyników badania na obrazy i tekst – Imagro

Serdeczne podziękowania dla doradzających ekspertów z sieci GroenPact za opiekę i konsultacje podczas procesu rozwoju.