

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021



Wirtualna rzeczywistość wkracza do działów HR

W ciągu ostatniego roku duża część pracy tysięcy organizacji przeniosła się z biur do domów. Obecnie coraz więcej firm decyduje się na prowadzenie w modelu zdalnym również rekrutacji. Zmiana ta z pewnością wymaga zastanowienia się, jak procesy poszukiwania pracowników bez kontaktu bezpośredniego dostosować do nowych warunków i udoskonalić. Zwłaszcza że przy odpowiednim podejściu e-rekrutacja może przynieść pracodawcy wiele korzyści.

Stephane Tikhomiroff

dyrektor generalny,
Perfetti Van Melle Polska

Polacy nie boją się rekrutacji prowadzonej online. Jak wynika z raportu „Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy”, aż 9 na 10 ankietowanych przyznaje, że weźmie w niej udział, a 38 proc. potraktuje tę formę, jako wygodniejszą i z większym prawdopodobieństwem złoży swoją aplikację na stanowisko. Dodając do tego fakt, że ¾ badanych twierdzi, że ten sposób pracy pozostanie z nami na dłużej,

również zdalna rekrutacja wydaje się naturalnym krokiem dla większości pracodawców. Dotychczas taka formuła poszukiwania specjalistów była w większości stosowana przez firmy, które ze względu np. na lokalizację nie miały możliwości innego kontaktu z kandydatami. Dziś prowadzenie interview za pomocą platform i aplikacji staje się coraz bardziej popularne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Kandydaci z otwartością podchodzą do narzędzi komunikacji online, takich jak komunikatory, czy platformy rekrutacyjne. Ponad 85 proc. nie obawia się rozmów kwalifikacyjnych w formie połą-

czeń video, które coraz częściej, ramię w ramię z rozmowami telefonicznymi, stanowią alternatywę dla spotkań na żywo.

Nowe możliwości

Brak obaw ze strony potencjalnych pracowników to jednak dopiero część sukcesu. Kluczowy okazuje się sposób wdrożenia nowej formy pozyskiwania specjalistów. Prowadzenie skutecznej zdalnej rekrutacji wymaga od firmy odpowiedniego przygotowania. Na pierwszy ogień idzie kwestia samego ogłoszenia i wskazania w nim przede wszystkim, że szukamy pracowników do pracy zdalnej. Ta informacja jest kluczowa dla kandydatów. Według badań aż 36 proc. z nich szuka ogłoszeń z wyraźnym oznaczeniem formy pracy, a 29 proc. docenia, kiedy w ogłoszeniu znajduje się także informacja o zdalnej formie rekrutacji². Przedstawiając benefity oferowane przez organizację warto w ogłoszeniu wymienić także te związane właśnie z home office.

Szukaj nowych dróg

Dbając o sprawny i komfortowy dla obu stron przebieg rekrutacji dobrze już podczas pierwszego kontaktu z kandydatem poinformować go jak będzie wyglądał cały proces. A więc w jakiej formie będzie prowadzony (np. czy rozmowa odbędzie się telefonicznie, czy online), ile etapów zakłada, czy jakie narzędzia do komunikacji będą w nim stosowane. To ostatnie, a więc zaplecze techniczne pracodawcy jest szczególnie ważne. Działające bezbłędnie programy do komunikacji audio oraz video, ale także platformy służące do wypełniania zadań kwalifikacyjnych czy rozwiązania działające „w chmurze” nie tylko ułatwią cały proces pozyskiwania pracowników, ale także wpłyną na postrzeganie firmy, jako nowoczesnej i sprawnie funkcjonującej. Specjaliści nie mają wątpliwości, że praca zdalna (w modelu częściowym lub hybrydowym) zostanie z nami na dłużej. E-rekrutacja to zatem doskonałe narzędzie do weryfikacji m.in. tych cech kandydatów, które ogra-
wają

kluczowe znaczenie przy tym sposobie wykonywania obowiązków służbowych. Mowa m.in. o umiejętności komunikacji cyfrowej, czy nawiązywania porozumienia bez możliwości bezpośredniego spotkania, a więc dokładnie w takich warunkach, w jakich nasz przyszły zatrudniony będzie pracował zarówno ze swoim zespołem, jak i np. z kontrahentami.

Efektywne pozyskiwanie odpowiednich talentów do firmy ma duże znaczenie dla całości organizacji. Pamiętajmy, że nietrafione rekrutacje przynoszą firmie nie tylko straty stricte finansowe, ale także te związane z zaangażowaniem i czasem potrzebnym na onboarding oraz wdrożenie nowego pracownika. Odpowiednie zaprojektowanie rekrutacji zdalnej otwiera więc przed pracodawcami nowe możliwości. Nie tylko pozwala zaoszczędzić czas czy pieniądze, ale przede wszystkim daje możliwość weryfikacji umiejętności kandydata w praktyce – już podczas spotkania.

1. <https://media.pracuj.pl/111479-pol-roku-pracy-i-rekrutacji-zdalnej-dane-pracujpl>

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Philip Morris w Polsce: kuźnia talentów i trampolina do międzynarodowej kariery

W Philip Morris International (PMI) najważniejszy jest człowiek i jego potrzeby. Od wielu lat pracujemy nad nieustannym rozwijaniem kultury organizacyjnej, doskonaleniem sposobów pracy i tworzeniem rozwiązań pozwalających na wykorzystanie pełnego potencjału naszych pracowników. Wsłuchujemy się w ich potrzeby, dając im szansę na rozwijanie indywidualnych talentów i zdobywanie nowych umiejętności. Wierzymy, że ludzie to najlepsza inwestycja i największa wartość każdej organizacji.

Historia zaczyna się od Ciebie!

Zwłaszcza takiej, która przechodzi dużą zmianę – a ta towarzyszy naszej firmie od dłuższego czasu. Jesteśmy w trakcie ogromnej transformacji biznesowej, a jej celem jest przyszłość bez dymu tytoniowego. To przyszłość, w której już nikt nie będzie pamiętał o papierosach dzięki temu, że nauka i nowe technologie stworzą lepsze dla nich alternatywy: innowacyjne urządzenia o udokumentowanym potencjale obniżonego ryzyka w porównaniu z paleniem papierosów. Dlatego inwestując w lepsze niż papierosy alternatywy, z pro-

ducenta papierosów – stajemy się producentem technologii działających na podstawie wyników badań naukowych. Realizacja naszego celu jest możliwa wyłącznie dzięki różnorodności naszych pracowników: ich talentów, doświadczeń i umiejętności. To zróżnicowanie zespołów wspiera ich kreatywność i innowacyjność, których potrzebujemy do urzeczywistnienia naszego celu.

Rozwój bez granic? U nas to codzienność!

Oferujemy szerokie możliwości rozwoju zawodowego dla wszystkich pracowników: możliwość zdobywania międzyna-

rodowych doświadczeń, pracę w dynamicznie zmieniającej się branży, ale też różnorodność pomysłów i rozwiązań w codziennej pracy. Stawiamy na rozwój poprzez zróżnicowane doświadczenia w ramach wielu działów i funkcji. Zachęcamy pracowników do zmiany stanowisk w ramach naszych spółek w kraju lub za granicą i zdobywania wiedzy w różnych obszarach. Polska jest jednym z głównych źródeł talentów dla Philip Morris w skali globalnej. Wielu Polaków i Polek pełni kluczowe funkcje w globalnych strukturach firmy i zajmuje wysokie stanowiska w korporacji. Za przykład można podać karierę Jacka Olczaka, Prezesa ds. Operacyjnych w szwajcarskiej centrali PMI, który już w maju obejmie stanowisko Prezesa PMI (CEO). To pierwszy Polak, który zostanie szefem globalnej korporacji!

Rodzicielstwo a praca – czy da się pogodzić?

Rozmowy o preferowanych kierunkach rozwoju odbywają się regularnie pomiędzy prze-

łożonymi i pracownikami na wszystkich szczeblach organizacji. Dotyczy to również osób powracających z urlopów macierzyńskich czy rodzicielskich, które także – podobnie jak pozostali pracownicy – podlegają procesowi przeglądu talentów i planowania sukcesji czy promocji. Pracownicy wracający po urlopie macierzyńskim czy rodzicielskim mają również dostęp do szerokiej oferty szkoleniowej. Ponadto, w firmie funkcjonuje specjalny program „Happy Parents”, który umożliwia takim osobom pracę w wymiarze 50 proc. godzin przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia przez pierwszy miesiąc po powrocie. Program dedykowany jest nie tylko kobietom, ale także mężczyznom. Firma promuje także rozwiązania dot. elastycznego czasu i miejsca pracy, a zalety pracy zdalnej znaleźliśmy na długo przed pojawieniem się globalnej pandemii. Słuchamy potrzeb naszych pracowników i wprowadzamy takie rozwiązania, aby mieli możliwość komfortowego łą-

czenia obowiązków domowych i zawodowych.

Pracuj tam, gdzie Cię docenią

W PMI każdy pracownik otrzymuje takie same możliwości rozwoju i budowania kariery, a o awansie decydują wyłącznie kompetencje i wyniki, a nie płeć, wiek, orientacja seksualna czy pochodzenie. Potwierdza to niezależny Certyfikat Równych Płac, a PMI jest jedyną firmą w Polsce, która go otrzymała. Przyznaje go międzynarodowa organizacja non-profit z siedzibą w Szwajcarii – Equal Salary Foundation, a reguły certyfikacji oparto na wytycznych opracowanych przez ONZ w ramach projektu Global Compact. Solidna metodologia procesu certyfikacji oraz wieloaspektowe spojrzenie na kwestie zapewniania równych szans pracownikom bez względu na płeć zadecydowało, że podjęliśmy się ambitnego zadania otrzymania certyfikatu w skali globalnej. Jesteśmy pierwszą organizacją, której to się udało.

„Od momentu rozpoczęcia pierwszych prac nad naszymi innowacyjnymi produktami alternatywnymi dla tradycyjnych wyrobów tytoniowych, w coraz większym stopniu działamy także w obszarze nowych technologii. Skutkiem tej transformacji są rosnące potrzeby uzupełniania czy wręcz poszerzania naszych dotychczasowych kompetencji. Otworzyliśmy się więc na rekrutację osób z kompetencjami technologicznymi czy działającymi w obszarze konsumenckim. Bogactwo ludzkiej różnorodności to naturalny kapitał dla każdej firmy. Dzięki zapewnieniu równych szans zwiększamy prawdopodobieństwo, że dołączą do nas wyjątkowe osoby z różnorodnymi kompetencjami, a pracownicy, którzy z nami pracują, dalej będą rozwijać swoje kompetencje. A że różnorodność się opłaca, wiemy już od dawna. Ona jest energią dla innowacyjności” – mówi Anita Rogalska, dyrektorka Działu Kapitału Ludzkiego i Kultury Organizacyjnej Philip Morris Polska i Kraje Bałtyckie.

Philip Morris czeka na ludzi, którzy chcą zmieniać otaczający ich świat. Jeśli jesteś taką osobą, poznaj dostępne oferty pracy na www.pmicareers.pl.

Dołącz do nas i twórz z nami historię.
www.pmicareers.pl
#MAKEHISTORY

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Szanowni Państwo

Jaki jest najlepszy pracodawca na czas pandemii? Jakie musi mieć narzędzia, umiejętności, jaką otwartość na pracowników? COVID-19 zmienił układ na rynku pracy – czas, kiedy szukaliśmy, jako pracownicy, coraz to nowych miejsc zawodowej aktywności, żeby się rozwijać, żeby się nie znudzić, żeby lepiej zarabiać – zdecydowanie minął. Poczucie stabilizacji to dziś podstawa dla wielu z nas. Trzymamy się pracodawców, którzy nas doceniają, dostrzegają nasze potrzeby

i są elastyczni – potrafią szybko reagować na zmiany zachodzące na rynku. Na naszej liście znajdziecie Państwo takich właśnie pracodawców – dla nich najważniejszy jest pracownik. Wiedzą, że sukces firmy to kompetentny zespół i dążą do tego, żeby ludzie pracujący w ich firmach czuli się w nich dobrze i rozwijali swoje możliwości. Zapraszamy do analizy listy i lektury materiałów przygotowanych przez ekspertów.

Redakcja



Firma	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane przez firmę systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Zatrudnienie na dzień 31 grudnia 2020 r.	Dlaczego warto tu pracować?
Bank Gospodarstwa Krajowego	BGK wspiera rozwój i talenty poprzez program mentoringowy i talentowy „Bank Talentów”, diagnozę potrzeb szkoleniowych, szkolenia umiejętności miękkich i twardych, panele ekspertów organizowane przez pracowników dla pracowników, finansowanie certyfikatów branżowych, dofinansowanie do studiów podyplomowych i kursów językowych, platforma do e-learningu języka angielskiego, prenumeratę prasy branżowej, kierowanie pracowników na konferencje i spotkania branżowe. Ma platformę do e-learningu (kafeteria szkoleń)	Premia roczna oparta o ocenę pracowniczą, na którą w 50 proc. składa się ocena stopnia realizacji celów i w 50 proc. ocena postawy, nagroda z okazji Dnia Pracownika, premia top-us (za szczególne osiągnięcia), szkolenia i finansowanie certyfikatów, program zarządzania talentami i program mentoringowy, dofinansowanie do studiów podyplomowych i kursów językowych, platforma do e-learningu języka angielskiego, program well-beingowy wsparcie psychologiczne.	Centrala w Warszawie (ściśle centrum z bardzo dobrym dojazdem) z rowerownią i innymi udogodnieniami, salami konferencyjnymi, 16 oddziałów regionalnych, 4 placówki zagraniczne: Bruksela, Londyn, Frankfurt, Amsterdam), budynki biurowe przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych, z aneksami kuchennymi oraz stanowiskowym wyposażeniem komputerowym (komputer stacjonarny/laptop i stacja dokująca, monitory komputerowe, telefon stacjonarny). Pracownicy mają dostęp do dozowników z wodą mineralną, spożywają świeże owoce w biurach i uczestniczą w warsztatach dotyczących ergonomii. Obecnie na czas pandemii rekomendowana jest praca zdalna, wdrożono kilka udogodnień, by pracownicy mogli komfortowo wykonywać swoje obowiązki (wdrożone MS Teams, doposażenie stanowisk pracy, warsztaty z ergonomii pracy dalszej i prowadzenia spotkań zdalnych).	1865 osób	BGK oferuje możliwość zdobycia doświadczenia w jednym takim banku w Polsce, którego misją jest wspieranie rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Oferuje szkolenia, elastyczny czas pracy, pracę zdalną, opiekę medyczną, kartę sportową, 10 sekcji sportowych, pracowniczy program emerytalny, ZFSS, czas wolny na wolontariat, program poleceń kandydatów do pracy, e-learning, program well-being, prezenty dla młodych rodziców oraz równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. W rekrutacji stosujemy nowoczesne technologie: chatbota/voicebota, wirtualną rzeczywistość, wideorozmowy, grywalizacja. Poszukuje osób młodych – na praktyki wakacyjne – Letnią Akademię BGK, jak i osób z doświadczeniem. Bank otrzymał wiele wyróżnień: Top Employers, Solidny Pracodawca, Friendly Workplace, Best Quality Employer, HR Najwyższej Jakości. Zdobywane tu doświadczenie jest niekiedy unikalne na skalę ogólnopolską.
Budimex Nieruchomości	Swoim pracownikom zapewnia nie tylko obszerny pakiet szkoleń i możliwość rozwoju zawodowego na każdym szczeblu kariery, ale i świadczenia socjalne na najwyższym poziomie. W Budimeksie Nieruchomości dba się o rozwój talentów. W firmie działa wewnętrzny program rozwojowy „SuperLider”. W roku 2020 odbyło się 161 szkoleń, a w ostatnich pięciu latach średnia szkoleń to 122 rocznie. To, co wyróżnia firmę jako pracodawcę, to niezwykle niski poziom rotacji – 10 proc. w ciągu ostatnich pięciu lat. Średni czas zatrudnienia w Budimeksie Nieruchomości wynosi sześć lat, dla kadry menedżerskiej dziewięć lat. W Budimeksie Nieruchomości podejmowane są działania na rzecz rozwoju kultury organizacyjnej w obszarze etyki oraz przestrzegania prawa wewnątrz firmy. Realizowane są szkolenia z zakresu etyki i compliance. Firma przeciwdziała wszelkim formom dyskryminacji. Budimex Nieruchomości jest członkiem Polskiego Związku Firm Deweloperskich, a tym samym przestrzega kodeksu dobrych praktyk PZFD.	Firma zapewnia swoim pracownikom dostęp do wielu benefitów, dzięki którym mogą dbać o zdrowie swoje i rodziny, własny rozwój i swoje pasje. Pakiet świadczeń pozapłacowych obejmuje dodatkowy dzień wolny z tytułu urodzin/imienin, krótsze piątki, ubezpieczenie na życie, prywatną opiekę medyczną, system kafeteryjny i platformę Mybenefit, kartę MultiSport i sekcje sportowe, kursy językowe, szkolenia, wolontariat pracowniczy oraz szczepienia pracownicze i testy na obecność COVID-19. W Budimeksie Nieruchomości dba się o motywację pracowników. W firmie obowiązuje m.in. system premii oraz program PPK. Swoim pracownikom firma zapewnia nie tylko satysfakcjonujące warunki pracy (miejsce pracy, wynagrodzenia, system premiowania, uelastyczniony pakiet świadczeń socjalnych), ale i programy rozwojowe, w tym programy menedżerskie (zapewnienie długoterminowych programów rozwojowych, które kształtują kompetencje, w tym kompetencje miękkie potrzebne w zarządzaniu ludźmi).	Biura Budimeksu Nieruchomości znajdują się w pięciu największych miastach Polski: w Warszawie, Gdańsku, Krakowie, Poznaniu i Wrocławiu. Priorytetem firmy jest zapewnienie pracownikom przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy zarówno w biurach, jak i na realizowanych inwestycjach. W firmie przeprowadzane są szkolenia z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, przeciwpożarowej i prozdrowotne. Co więcej, organizowane są webinary na temat zdrowego odżywiania, ergonomii itp. Biura wyposażone są w nowoczesne narzędzia do pracy. W Budimeksie Nieruchomości dba się także o work-life balance (kształtowanie postaw, które przeciwdziałają przekraczaniu czasu pracy i „siedzeniu po godzinach”; oferuje się elastyczne formy zatrudnienia, np. pracę zdalną). Spółka bardzo szybko dostosowała się do wymogów związanych z pandemią – zapewnia bezpieczeństwo poprzez przeaaranzowanie przestrzeni, dystans, środki ochrony i dezynfekcję. Do dyspozycji dojeżdżających do pracy rowerem są: rowerownia, szatnia i prysznic. Budimex Nieruchomości to miejsce, w którym obowiązuje kultura organizacyjna oparta na etyce i szacunku do drugiego człowieka.	151 osób	Jeden z najbardziej cenionych i doświadczonych deweloperów mieszkaniowych w Polsce, który odznacza się ponadprzeciętną aktywnością, innowacyjnymi rozwiązaniami i umiejętnością patrzenia w przyszłość. Buduje nowoczesne, estetyczne i funkcjonalne osiedla. Tworząc je, dba o to, aby swoją funkcjonalnością służyły nie tylko mieszkańcom, ale także społeczności lokalnym. Szczególną wagę przykładają do klasy projektów architektonicznych i planów mieszkań, jak również do jakości ich wykonania. Dzięki temu, że produkty i usługi firmy są doceniane przez klientów i rynek, pracownicy mają poczucie dobrze wykonanej pracy. Badanie satysfakcji klientów (NPS) ze stycznia 2021 r. wykazało, że aż 87 proc. klientów uważa, że BKN dotrzymuje obietnic, a 80 proc. jest zadowolonych z zamieszkiwania na osiedlu wybudowanym przez BKN. Regularnie przeprowadzane jest także badanie zaangażowania wśród pracowników. Potwierdza ono, że w BKN warto pracować. Budimex Nieruchomości jako pracodawcę poleca aż 90 proc. pracowników (średnia dla polskich firm: 21 proc.). Zaufanie do decyzji przełożonego ma 82 proc. pracowników (średnia dla polskich firm: 18 proc.). Atmosferę w pracy jako bardzo dobrą ocenia 90 proc. pracowników (średnia dla polskich firm: 13 proc.). Na brak przeszkód w wykonywaniu swoich obowiązków wskazuje 89 proc. pracowników (średnia dla polskich firm: 12 proc.). Zakres odpowiedzialności rozumie 80 proc. (średnia dla polskich firm: 12 proc.).
Centrum Medyczne enel-med	Rok 2020 oraz pierwszy kwartał 2021 są bardzo specyficzne ze względu na pandemię, która dotyka w dużej mierze pracodawców. Enel-med zawsze inwestował w rozwój pracowników i to nie zmieniło się także w tym nieprzewidywalnym momencie, który nas wszystkich spotkał. Firma jest zdania, że ciąży na niej jeszcze większa odpowiedzialność za wsparcie i rozwój kadry oraz wspólną realizację celów i strategii spółki. W roku 2020 postawiła na intensywny rozwój platformy e-learningowej, która została rozbudowana o szereg nowych tematów szkoleniowych. Pozwoliło to na szybkie dostosowanie procesów oraz bieżącej pracy do wymogów, które postawiła przed nami pandemia. Co więcej, firma może zapewnić pracownikom jednorodny materiał szkoleniowy bez względu na miejsce wykonywanej pracy, czy czas, w którym realizują szkolenie. W ubiegłym roku enel-med zaproponował swoim pracownikom 21 tematów szkoleniowych, w ramach których przeszkolili tysiące uczestników. Wiedząc, że rozwiązania online są przyszłością, firma postanowiła wdrożyć szkolenia w formie webinarów. Szybka interakcja z uczestnikami szkolenia, możliwość reagowania na bieżąco są nieocenioną przewagą tej formy szkolenia nad dotychczasowymi rozwiązaniami. Nieustannie od wielu lat poprzez rekrutację wewnętrzną co miesiąc kilkudziesięciu pracowników awansuje w strukturach firmy.	W enel-med od lat realizowane są działania motywacyjne dla pracowników, których zdecydowaną większość stanowią zespoły medyczne i do nich firma kieruje elitarny program enel-klub. Jest to miejsce, w którym spotykają się najlepsi z najlepszych. Mianowicie, na podstawie ankiety satysfakcji pacjenta (która realizowana jest nieprzerwanie od 2016 r.), realizacji czynników biznesowych oraz pracy zgodnie z wartościami firmy, typowanych jest 250 osób kadry medycznej lekarskiej oraz nielekarskiej (lekarze, pielęgniarki, fizjoterapeuci, technicy, asystentki i higienistki stomatologiczne) do uczestnictwa w rocznym programie. Objęte nim osoby mogą korzystać z dodatkowych benefitów, szkoleń czy też atrakcji realizowanych przez firmę. Program cieszy się dużą renomą, co pozwala firmie notować coraz wyższe wyniki w ankietach satysfakcji pacjenta. Kolejnym dedykowanym systemem motywacyjnym jest program dla zespołu sprzedaży, który również realizowany jest cyklicznie. Rozpoczyna się z początkiem roku kalendarzowego. Program zakłada możliwość korzystania z dodatkowych benefitów oferowanych przez pracodawcę dla osób, które realizują cele i założenia programu. Jednak nie tylko wyżej wymienione grupy zawodowe mogą korzystać z dodatkowych benefitów. W każdym miesiącu uruchamiany jest za pomocą platformy komunikacyjnej szereg konkursów, losowań, w których każdy pracownik może zdobyć interesujące go nagrody..	Firma wyróżnia się dbałością o jakość miejsca pracy, co szczególnie zauważalne jest w jej placówkach medycznych zlokalizowanych na terenie całego kraju. W kilkudziesięciu nowoczesnych wyposażonych oddziałach atutem jest nie tylko wysokiej klasy sprzęt specjalistyczny, ale również komfortowa infrastruktura i piękne wnętrza. W bieżącym roku bardzo sprawnie dostosowano wszystkie placówki medyczne do wymogów pracy podczas pandemii. Do minimum ograniczono ryzyko ewentualnych zachorowań poprzez wykorzystanie systemów teleinformatycznych. Większość pracowników w momentach kulminacyjnych pandemii mogła i nadal może pracować zdalnie. Również kadra medyczna została wyposażona w sprzęt, jak i systemy do realizacji swojej bieżącej pracy. Firma zapewnia maksymalne bezpieczeństwo swoim pracownikom, co przełożyło się na całkowite zachowanie ciągłości pracy w enel-med. Zaplecze teleinformatyczne pozwala menedżerom na prowadzenie spotkań z pracownikami bez uszczerbku na ich jakości czy efektywności. Firma dba, by w dobie pracy zdalnej każdy pracownik czuł się częścią zespołu enel-med i miał zapewnione wsparcie w wykonywanych obowiązkach. Ma świadomość, że nie każdy pracownik ma możliwość komfortowej i spokojnej pracy w przestrzeni prywatnej, zapewnia więc tym pracownikom bezpieczne miejsce pracy w biurze, stosując przy tym wszystkie rygorystyczne wytyczne specjalistów ds. epidemiologii.	4136	Firma, tak jak wiele organizacji na rynku, w roku 2020 stanęła przed wyzwaniem zapewnienia przede wszystkim maksymalnego bezpieczeństwa pracownikom, jak również utrzymania ciągłości pracy. Pomimo wielu nieoczekiwanych sytuacji nadal jest silną i skoncentrowaną na pracownikach marką. Swoją kulturę organizacyjną opiera na kilku wartościach: szacunku, wiarygodności, pasji i silnej marce. W tak nieprzewidywalnych czasach pozwalają one organizacji zachować spójność i integralność w działaniu. W ubiegłym roku komunikacja z pracownikami stała się kluczowym elementem codziennej pracy, dlatego też niezmiennie od wielu lat enel-med rozwija swoją platformę komunikacyjną, która zapewnia możliwość prowadzenia dialogu z pracownikami i współpracownikami. Dbając o dobrą atmosferę pracy i przyjazne relacje, a jednocześnie chcąc mieć możliwość odpowiedzi na bieżąco oczekiwania swoich pracowników, firma realizuje badania satysfakcji z pracy dla różnych grup zawodowych, m.in. dla zespołu lekarskiego, który stanowi 50 proc. zatrudnionych w spółce. Z końcem 2020 r. zrealizowano kolejną już edycję badania wśród kadry lekarskiej i wynik jest najwyższym w historii. Lekarze docenili współpracę z zespołami administracyjnymi oraz przygotowanie miejsca pracy, które było dla wszystkich placówek dużym wyzwaniem w ostatnich miesiącach. Wspólnie z pracownikami firma celebrowała wszystkie ważne wydarzenia, jednakowo te medyczne, ale także takie jak dzień kobiet, 2 godziny dla rodziny, 2 godziny na urodziny – nowatorski program świętowania urodzin. Wyjścia integracyjne zespołów, wspólne spożywanie posiłków, pokój relaksu z biblioteczką w call center, body dziecięce dla przyszłych mam w ramach akcji „Jestem z rodziny enel-med”, program płatnych poleceń pracowników Poszukiwany/Poszukiwana, programy motywacyjne to jeszcze niepełna lista aktywności, w które zaangażowani są ludzie w enel-med.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

ŻABKA POWIĘKSZA SWOJĄ FLOTĘ O ELEKTRYCZNE VOLKSWAGENY TRANSPORTERY

Żabka kontynuuje efektywną współpracę z marką Volkswagen Samochody Dostawcze na polu elektromobilności. Flotę Żabki zasilili kolejne auta. Są to cztery elektryczne Volkswageny Transportery ABT, z których korzystać będą Interwencyjne Grupy Serwisowe, na co dzień obsługujące usterki w sklepach. To pierwsze tego typu auta z zabudową serwisową w Europie.

– Inwestycja w przyjazny środowisku, zeroemisyjny transport w miastach, to poprawa komfortu życia ich mieszkańców, dlatego stawiamy na rozwój Smart City logistics. Większość naszych placówek zlokalizowana jest w najbardziej atrakcyjnych punktach miast, o bardzo dużym natężeniu ruchu, często w ścisłym centrum. Zapewnienie odpowiedniego łańcucha dostaw do takich lokalizacji wymaga od nas odpowiedniego podejścia do planowania i obsługi sklepów, przy ograniczeniu emisji szkodliwych substancji oraz poziomu hałasu. Właśnie zainwestowaliśmy w cztery zeroemisyjne pojazdy serwisowe marki Volkswagen. Cały czas intensywnie śledzimy rynek motoryzacyjny w poszukiwaniu pojazdów zeroemisyjnych i zasilanych paliwami alternatywnymi, optymalnych do

naszych potrzeb. Mowa tu również o pojazdach ciężarowych jak i osobowych dla kadry terenowej – mówi Adam Manikowski, Dyrektor Zarządzający Żabka Polska. Do floty Żabki trafiły właśnie cztery elektryczne Volkswageny Transporter ABT. To pierwsze w Europie elektryczne samochody dostawcze z zabudową serwisową, przygotowane tak, by mogły z nich korzystać Interwencyjne Grupy Serwisowe Żabka zajmujące się ekspresowymi naprawami i serwisem urządzeń znajdujących się w placówkach sieci zlokalizowanych na terenie: Poznania, Warszawy, Łodzi i Krakowa. Żabka zapewnia swoim franczyzobiorcom bezpłatny serwis w ramach współpracy franczyzowej. Fachowcy usuwają usterki dotyczące adaptacji, chłodnictwa, gastronomii oraz problemy dotyczące wizualizacji i wyposażenia.



– Rozwijamy naszą pełną sukcesów współpracę z firmą Żabka Polska. Sieć Żabka to nasz długoletni, mocny klient flotowy. Pracując wspólnie, stawiamy na elektromobilność, rozwiązania przyjazne środowisku i zwracamy się w kierunku ciągłego ulepszania tkanki miejskiej – tworzenia tzw. Smart City oraz dbania o poprawę jakości życia mieszkańców poprzez redukcję hałasu oraz emisji spalin. W ramach współpracy od lat zapewniamy sieci Żabka samochody flotowe, w ubiegłym roku dostarczyliśmy dwa nowoczesne elektryczne Volkswageny e-Crafter, a teraz flotę tej firmy zasilili cztery

elektryczne Transportery. W ten sposób spełniamy oczekiwania naszego klienta, razem podkreślając ogromną wagę rozwiązań zeroemisyjnych dla przyszłości naszych miast. Chcemy jako marka nie tylko dostarczać elektryczne samochody dostawcze, ale także współtworzyć nowoczesną logistykę miejską, promować alternatywne źródła energii, obalać mity i przełamywać bariery. Chcemy prowadzić z klientami dialog i wychodzić do nich z nowoczesnymi rozwiązaniami transportowymi – mówi Piotr Łakomy, dyrektor marki Volkswagen Samochody Dostawcze.

Elektryczne pojazdy marki Volkswagen Samochody Dostawcze pomagają w codziennym, efektywnym funkcjonowaniu sklepów sieci Żabka. Poruszanie się elektrycznym Volkswagenem Transporterem ABT w centrum dużego miasta wiąże się z możliwością korzystania ze wszystkich udogodnień tworzonych przez samorządy dla samochodów elektrycznych. Mogą one bez przeszkód przemieszczać się tzw. buspasami, omijając w ten sposób korki oraz bezpłatnie parkować w miejskich strefach płatnego parkowania. Zarówno Volkswagen Samochody Dostawcze, jak i sieć Żabka, przykładają wagę do tego, by nowoczesne środki transportu były jak najbardziej ekologiczne. Wybrany przez Żabkę elektryczny Volkswagen Transporter ABT jest samochodem bezemisyjnym, nie zanieczyszcza powietrza spalinami, a dodatkowo nie emituje hałasu. Ma to bezpośredni wpływ na poprawę warunków życia mieszkańców miast, podwyższa komfort pracy kierowców i zapewnia franczyzobiorcom Żabki najwyższą jakość obsługi.

16000 zł
gwarantowanego
przychodu miesięcznie?*

*Oferta ważna do 28.02.2022 r., ograniczona czasowo i uzależniona od spełnienia określonych warunków.

Polecam! Katarzyna,
franczyzobiorczyni
z Otwocka

To
żabkość
na rynku!

żabka



Otwórz własny sklep Żabka! Sprawdź jak na franczyza.zabka.pl

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Firma	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane przez firmę systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Zatrudnienie na dzień 31 grudnia 2020 r.	Dlaczego warto tu pracować?
Grupa MLEKOVITA	Pracownicy Grupy Mlekovita mają możliwość doszkalania się podczas kursów i szkoleń. Dzięki nim nabywają nowe umiejętności i wiedzę, niezbędne na pełnionych stanowiskach albo mogą zdobywać zupełnie nowe kompetencje.	Dla pracowników Grupy MLEKOVITA dostępne są: dodatkowe premie i nagrody, możliwość doszkalania (kursy i szkolenia). Programy motywacyjne są kierowane do wszystkich pracowników, choć w szerszym zakresie do pracowników na stanowiskach specjalistycznych, którzy muszą częściej korzystać ze szkoleń i kursów, by być na bieżąco z najnowocześniejszymi technikami i technologiami.	Pracownicy Grupy Mlekovita są zatrudnieni w 21 zakładach produkcyjnych firmy, 32 centrach dystrybucyjnych, 138 sklepach firmowych Mlekovitka oraz w 2 sklepach internetowych: mlekovitka.pl z szerokim asortymentem produktów i sba.com.pl z ofertą dla osób aktywnych.	4655	Praca w Mlekovicie to przede wszystkim poczucie prestiżu i dumy, jaką jest możliwość bycia częścią wielkiej mlecznej rodziny najbardziej uznanej polskiej marki spożywczej oraz największej grupy mleczarskiej w Europie Środkowo-Wschodniej. Praca w Grupie Mlekovita to obok poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji finansowej, możliwość szerokiego rozwoju nie tylko posiadanych umiejętności, ale także zdobywania nowych doświadczeń.
Hitachi Capital Polska	Do każdego pracownika firma podchodzi indywidualnie. Oferuje pakiet szkoleń wstępnych oraz podnoszących kwalifikacje. Korzysta z programów stażowych na uczelniach wyższych, zatrudniając praktykantów, którzy rozpoczynają w firmie swoją zawodową przygodę. Pracownicy mają jasno wyznaczoną ścieżkę kariery od pierwszego dnia pracy.	Oferuje pakiet benefitów, takich jak karta Medicover, Multisport, ubezpieczenie na życie, bony Sodexo w okresie świątecznym. Jest firmą międzynarodową, dlatego zapewnia swoim pracownikom lekcje języka angielskiego (a dla obcokrajowców języka polskiego). Wierzy, że dobry zespół to zgrany zespół, organizuje więc wyjazdy i wyjścia integracyjne. Wspiera konkurs „Pracownik Roku”, w którym liczy się głos współpracowników, prowadzi program „Tablica życzeń”, w którym dziękuje innym pracownikom za wsparcie. Ufa swoim pracownikom, dlatego wprowadza system bonusów rekrutacyjnych – podczas rekrutacji każdy pracownik może polecić swojego kandydata, za co otrzymuje dodatkową premię. Firma prowadzi skrzynkę Kaizen, czyli anonimowe zbieranie pomysłów służących usprawnieniu funkcjonowania firmy i jej procesów. Liczy się z głosem każdego pracownika.	Posiada nowoczesne biuro na Wilanowie. W budynku znajdują się miejsca parkingowe, z których mogą korzystać pracownicy. W okresie letnim tradycją są wspólne lunchy na przynależącym do biura tarasie.	62 pracowników na umowie o pracę, 2 na umowie zlecenie, 7 B2B.	Hitachi Capital to dostawca rozwiązań mobilnych, część Hitachi Ltd, jednej z największych i najbardziej szanowanych grup przemysłowych na świecie. Praca tu to rozwój i prestiż. Biuro Hitachi Capital Polska jest wypełnione wyjątkowymi ludźmi. Zespół zarządzający wierzy, że to ludzie tworzą firmę oraz atmosferę. Jego główne wartości są stworzone, by wspierać pracowników i klientów, aby wspólnie osiągać założone cele. Chcą działać, zachowując najwyższe standardy etyki i profesjonalizmu. Chcą dostarczać innowacyjne rozwiązania i zatrudniać najlepszych ludzi, którzy będą budować zaufanie poprzez profesjonalną obsługę klienta, współpracę oraz profesjonalizm.
Intrum	W firmie Intrum istnieje jasno określony sposób sukcesji – droga awansowania została przewidziana i jasna określona na każdym stanowisku. Dzięki temu wszyscy pracownicy mogą zaplanować i zadbać o rozwój kariery. Promowana jest również rekrutacja wewnętrzna i awans poziomy. Możliwa jest również relokacja do innego biura w Polsce lub do jednego z biur z Grupy Intrum. Istnieją programy rozwojowe dedykowane pracownikom kadry menedżerskiej – liderzy, szefowie zespołów, jak i programy dedykowane pracownikom niższych szczebli. Przykładem programu dla menedżerów Intrum jest „Program Rozwoju Przywództwa”: wsparcie liderów firmy w rozwijaniu kluczowych kompetencji dedykowanych szefom zespołów i stanowiskom kierowniczym w firmie, kształcenie i rozwój kadry menedżerskiej niższego stopnia, by umożliwić im rozwój kariery i wyłonienie w firmie „naturalnej” drogi sukcesji na wybranych stanowiskach. Firma Intrum dba o rozwój kompetencji swojego zespołu poprzez: Akademię Intrum – platforma do organizacji szkoleń i warsztatów dla pracowników, stały program mentoringowy – przekazywanie wiedzy i kompetencji przez pracowników starszych stażem; program otwarty dla wszystkich pracowników, stały program coachingowy – wspieranie motywacji i zaangażowania; program otwarty dla wszystkich pracowników, krótkie szkolenia dotyczące prawa pracy NanoLearning).	System premii dla pracowników na określonych stanowiskach – zgodnie z przyjętymi zasadami w firmie; Program „Polecone Nagrodzone” – nagradzanie pracowników za branie udziału w rozwoju zespołu Intrum w Polsce (polecanie osób do pracy w Intrum); Nagrody dla pracowników za branie udziału w regularnie organizowanych konkursach/ wyzwaniami związanych bezpośrednio z celami, misją oraz wizją firmy, ale też inicjatywy wspierające pasje pracowników; Nagrody roczne za specjalne osiągnięcia – ze specjalnie przygotowanym katalogiem nagród dopasowanych do wszystkich zwycięzców.	Biura Intrum zlokalizowane są w czterech polskich miastach: Warszawa (siedziba główna), Białystok, Wrocław, Tarnowskie Góry. Bez względu na konkretną lokalizację Intrum dba o najwyższy komfort pracowników, który dodatkowo koresponduje z misją firmy, jaką jest dbanie o wellbeing pracowników. W biurach Intrum znajdują się: przestronne sale typu open space, komfortowe gabinety, nowoczesne multimedialne sale konferencyjne, pomieszczenia socjalne dla pracowników z zapleczem kuchennym i sanitarnym, chill-out roomy – tzw. pomieszczenia relaksu, udogodnienia dla osób niepełnosprawnych, systemy dbające o bezpieczeństwo pracowników. Biura Intrum zostały zaprojektowane w przyjazny dla pracowników sposób, z uwzględnieniem dbania o środowisko (segregacja odpadów, eliminacja korzystania z plastiku, wykorzystanie ekopapieru). Wraz z wybuchem pandemii firma zadbała w szczególności o bezpieczeństwo i komfort pracowników działających z biur – akcja uświadamiająca „Bezpieczni z Intrum”, wdrożenie dodatkowych rozwiązań pozwalających na zadbanie o porządek i higieniczną czystość w biurach. Pracownicy wykonujący pracę z biura mają też zapewnione darmowe obiady.	389	Intrum to ponad 100 lat istnienia – firma, która stała się światowym liderem w branży windykacji i zarządzania wierzytelnościami. Intrum dba o to, aby firmy otrzymywały płatności na czas i pomaga osobom zadłużonym odzyskać kontrolę nad finansami. To firma z jasną misją i wizją, firma, która dba o pracowników. Za prowadzenie działań z obszaru CSR i employer branding skierowanych do pracowników firma Intrum została doceniona przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Firma dba również o well-being, czyli rozwój poprzez dokonywanie pozytywnych zmian i poszanowanie różnic. Wskaźnik WBI (well-being index) wynosi 83 pkt, a najnowszy eNPS – 42 pkt. Praca w Intrum to praca, która ma znaczenie!
Kaufland Polska Markety	Kaufland stawia na rozwój pracowników już od samego początku, czyli od momentu wdrożenia w wykonywanie obowiązków. W sieci funkcjonuje specjalny system wdrożeniowy, który składa się z różnego rodzaju szkoleń ogólnych i specjalistycznych dopasowanych do danego stanowiska. Dla młodych talentów stworzono specjalny program stażowy Absolwent. Program adresowany jest do studentów wszystkich kierunków, którzy właśnie zakończyli naukę lub mają już pierwsze doświadczenia zawodowe. Stażyści przez rok zdobywają praktyczne doświadczenie w jednym z ponad 227 marketów w sieci lub w centrali firmy we Wrocławiu, za co otrzymują atrakcyjne wynagrodzenie w wysokości 5 tys. zł brutto miesięcznie. Po zakończeniu programu najlepsi mogą liczyć na zatrudnienie na stanowisku menedżerskim. W procesie identyfikowania i wspierania talentów u pracowników, na poziomie kierowniczym, a także dla osób przypisanych do struktur w Centrum Usług Wspólnych, wykorzystywane są coroczne oceny kompetencji. Proces oceny to doskonałe narzędzie do określenia mocnych stron pracowników, przygotowania planu rozwojowego, a w dalszej kolejności również oceny jego realizacji.	Motywacje finansowe: W sieci Kaufland pracownikom oferowany jest dodatek motywacyjny obowiązujący na większości stanowisk w marketach i centrach dystrybucyjnych. Obecnie dodatek dla pracowników Kaufland wynosi 500 zł brutto miesięcznie i jest przyznawany co miesiąc za dyspozycyjność i pełną frekwencję. Motywacje pozafinansowe: Firma do kwestii motywacji podchodzi bardzo indywidualnie, w zależności od grupy pracowniczej. Niezależnie od tego jednym z głównych motywatorów jest bieżący feedback oraz otwarta komunikacja. Bazuje się przy tym na rozpoznawaniu talentów poszczególnych pracowników i indywidualnej pracy nad ich rozwojem. Pracownicy mają także możliwość zaangażowania się w interdyscyplinarne projekty, które wpływają na rozwój ich kompetencji.	Firma Kaufland zatrudnia łącznie blisko 16 tys. pracowników: w 227 sklepach, trzech centrach dystrybucji, a także w centrali firmy we Wrocławiu. 100 proc. pracowników posiada umowę o pracę. Aby zapewnić konkurencyjne warunki zatrudnienia i wynagrodzenia, co roku zleca niezależnej instytucji przegląd rynku płac i benefitów w Polsce. Na podstawie wyników badania, a także po konsultacjach ze stroną społeczną przygotowuje plan podwyżek. Wzrost wynagrodzeń miał miejsce również w tym roku mimo trwającej pandemii. Od 1 marca 2021 r. wynagrodzenie na stanowisku kasjer-sprzedawca wynosi do 4 100 zł brutto miesięcznie i należy do jednego z najwyższych w sektorze handlu detalicznego. Poza coroczną podwyżką pracownicy mogą liczyć na dodatki do pensji, m.in. premię za 100 proc. frekwencję w pracy w wysokości 500 zł, a także dodatki uzależnione od lokalizacji sklepu w wysokości 300 lub 400 zł. Corocznie w okresie przed Bożym Narodzeniem pracownicy otrzymują bony na święta i paczki z upominkami, a przed Wielkanocą – bony. W 2020 r. maksymalna wartość bonu bożonarodzeniowego wyniosła 700 zł.	W firmie Kaufland w ubiegłym roku zatrudnionych było blisko 16 tys. osób. 100 proc. pracowników zatrudnionych w sieci Kaufland pracuje w oparciu o umowę o pracę, większość z nich na pełny etat.	Kaufland należy do jednych z najbardziej atrakcyjnych i wartościowych pracodawców na polskim rynku – potwierdza to wiele badań. Oferuje jedno z najwyższych wynagrodzeń w sektorze handlu detalicznego, a także liczne dodatki i benefity. Maksymalna wartość wynagrodzenia na stanowisku kasjer-sprzedawca w Kaufland – 4100 zł brutto – przewyższa o kilkaset złotych średnią krajową przewidzianą dla tego stanowiska, która na początku 2021 r. wynosiła niewiele ponad 3 500 zł brutto miesięcznie. Kaufland to firma, która od lat stawia na dialog ze swoimi pracownikami i w słuchuje się w ich potrzeby. Stawia na transparentność oferowanych warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, wspólnie z pracownikami dąży do ich stałego rozwoju na wielu płaszczyznach, a także wspiera ich w ich ścieżce do awansu – aż 95 proc. awansów w firmie ma wymiar wewnętrzny. Oferowane w sieci warunki zatrudnienia przekonują pracowników do związania się z nią na długo, o czym świadczą liczby – ponad 70 proc. personelu jest związana z firmą dłużej niż 3 lata.
Kuehne+Nagel Polska	Działania rozwojowe definiowane są wspólnie z pracownikiem w ramach indywidualnego planu rozwoju. W zależności od potrzeb firma oferuje możliwości doskonalenia kompetencji miękkich czy kierowniczych. Pracownicy mogą korzystać z licznych szkoleń językowych, komputerowych, paneli wymiany wiedzy, a także z platformy e-learningowej. Na szczeblu globalnym odbywają się szkolenia dedykowane kadry menedżerskiej. Dodatkowo dzięki wewnętrznej platformie rekrutacyjnej, pracownicy mogą aplikować na różne stanowiska w ramach globalnej struktury Kuehne+Nagel i mieć wpływ na to, jaki kierunek obiera ich kariera. Pracownikom magazynowym oferuje m.in. kursy na różne typy wózków widłowych czy z zakresu ciągłego doskonalenia, a także szkolenia dla osób awansujących na stanowiska kierownicze.	Poza tym, że firma oferuje swoim pracownikom nagrody i bonusy, docenia ich także dzięki szerokiemu pakietowi benefitów pozapłacowych. Pracownicy oraz ich rodziny mogą korzystać z prywatnej opieki medycznej, a także ubezpieczenia na życie z medycznym assistance oraz dodatkowymi pakietami z zakresu ochrony onkologicznej i kardiologicznej. Firma oferuje także dofinansowania karty sportowej, paczki z produktami lub kartę sportowo-kulturalną, dofinansowanie nauki języków obcych, a także możliwość zakupu produktów jednego z jej klientów w atrakcyjnych, niższych cenach, dostępnych w sklepie dla pracowników. Zatrudnieni w Kuehne+Nagel mogą także korzystać z bezzwrotnej pomocy w trudnych sytuacjach życiowych czy dofinansowania wczasów pod gruszą. Otrzymują również wyprawki dla pierwszoklasistów, świadczenia świąteczne oraz nagrody jubileuszowe za staż pracy.	Kuehne+Nagel w Polsce ma 24 lokalizacje. Są to zarówno biura, jak i magazyny. Firma dba o to, aby każdemu pracownikowi, niezależnie od lokalizacji, pracowało się komfortowo. W magazynach największy nacisk kładzie się na bezpieczeństwo, ergonomię oraz ograniczanie ryzyka niebezpiecznych wypadków. Wprowadzone standardy w magazynach firmy były wielokrotnie doceniane przez kapitułę konkursu Lider bezpieczeństwa w magazynie portalu log4. Dzięki wystandaryzowanym procedurom i koncentracji na edukowaniu i doskonaleniu procesów każdy pracownik jest świadomy istniejących zagrożeń i przestrzega obowiązujących zasad. Ponadto przed trwającą pandemią zespoły wraz z rodzinami mogły integrować się podczas świętowania dni bez wypadków oraz różnorodnych eventów nakierowanych na promocję odpowiedzialnych zachowań w magazynach.	1700 pracowników	Kuehne+Nagel to międzynarodowe środowisko pracy i możliwość rozwoju kariery na całym świecie, a także stabilność zatrudnienia (również w czasach pandemii) oraz dbałość o bezpieczeństwo pracowników. Firma oferuje pracę nie tylko w obszarze logistyki – można się tu rozwijać również w takich obszarach, jak m.in. sprzedaż, finanse, IT, HR czy marketing.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Firma	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane przez firmę systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Zatrudnienie na dzień 31 grudnia 2020 r.	Dlaczego warto tu pracować?
LINK4 Towarzystwo Ubezpieczeń	LINK4 dba o rozwój każdego pracownika. Tylko w roku 2020 przeprowadzono ponad 550 szkoleń, w tym: szkolenia dla nowych pracowników, szkolenia zawodowe, „odsłuchy” pracowników call center w celu podnoszenia jakości obsługi klienta, szkolenia dla partnerów zewnętrznych, warsztaty otwarte dla pracowników, warsztaty dla menedżerów. Pracownicy mieli również możliwość uczestniczenia w zewnętrznych szkoleniach czy warsztatach specjalistycznych. Część sprawdzała się w roli prelegentów na konferencjach. Dofinansowano także studia podyplomowe dla pracowników, którzy tego potrzebowali. Niezwykle dużą popularnością cieszyła się kolejna edycja Akademii Analitka, stworzonej po to, by podnosić kompetencje analityczne pracowników. Otwarto również Akademię Chmurową, by wzmacniać pracowników w kompetencjach związanych z pracą w nowych technologiach. Mimo pandemii, kontynuowano duży program dla liderów wspierający kompetencje managerskie jak również zarządzanie energią.	LINK4 oferuje pracownikom szereg korzyści. Począwszy od dodatków pozapłacowych, takich jak opieka medyczna, karta sportowa, ubezpieczenie na życie (wszystkie dla pracowników i rodzin) oraz uruchomiony w 2020 r. dodatek do wypoczynku, aż do możliwości udziału w zajęciach fitness czy zajęciach jogi online. Od kilku lat z sukcesem funkcjonuje program LINK4U, w którym pracownicy są doceniani za inicjatywy organizacyjne, motywacyjne i rozwojowe. Firma wspiera również młodych rodziców. Każdy pracownik, który został rodzicem, może liczyć na wyprawkę dla malucha oraz bon podarunkowy. W firmie świętuje się również Dzień Dziecka – LINK-owym pociechom wysyłane są prezenty. Pracownicy są aktywnie włączani w podejmowane w firmie inicjatywy – w ubiegłym roku dzięki ich zaangażowaniu wdrożono nową misję oraz wartości. Firma stara się zadbać o komfort pracowników podczas pracy zdalnej – uruchomiła cykl webinarów oraz akcji promocyjnych dotyczących zdrowia, radzenia sobie z emocjami czy też sposobów na spędzenie wakacji w Polsce.	Przejsie na zdalny model pracy na tak dużą skalę wśród pracowników firmy było rewolucją. Zaledwie w jeden marcowy weekend 2020 r. ponad 800 osób urządziło swoje nowe stanowiska pracy w miejscach zamieszkania. Priorytetem dla pracodawcy było zapewnienie kilkuset osobom bezpiecznego środowiska pracy, udostępnienie wszystkich narzędzi, dostępu do internetu i telefonu. Firmie zależało, by pracownicy mogli wykonywać swoją pracę w sposób najbardziej zbliżony do dotychczasowych przyzwyczajeń. Zależało jej także, by każdemu pracownikowi zapewnić strefę komfortu na tyle, na ile to było możliwe w tak krótkim czasie. Bardzo istotne było także włączenie pracowników w ten proces zmiany. Od samego początku firma zbierała opinie o bieżących i przyszłych potrzebach, dostosowując trwające wówczas programy do nowych uwarunkowań. I jest to proces, który trwa do dziś, ponieważ takie badanie jest w LINK4 cykliczne i odbywa się regularnie co pół roku.	910	Elastyczność działania, otwartość na rozwiązania, wrażliwość na potrzeby pracownika i transparentna komunikacja – to filary zaangażowania, które są kluczowe w codziennej współpracy, zwłaszcza w niepewnym czasie pandemii. W tym trudnym czasie firma zachowała wszystkie miejsca pracy – człowieka stawia zawsze na pierwszym miejscu. Jest pionierem w tworzeniu innowacyjnych rozwiązań służących klientom. Przewagą LINK4 jest fakt, że każdy pracownik ma możliwość bycia wysłuchanym, ma wpływ na rozwój firmy.
Mary Kay Cosmetics Poland	Pracownicy Mary Kay Cosmetics Poland mają możliwość korzystania ze szkoleń i programów rozwojowych, finansowanych przez firmę. Dofinansujemy naukę języka angielskiego, wspieramy poprzez dofinansowanie studiów podyplomowych, szkoleń branżowych, certyfikacji. Umożliwiamy także uzyskanie konkretnych uprawnień, np. w przypadku pracowników magazynu – uprawnienia na kierowanie wózkiem widłowym.	System ocen rocznych bazujący na celach indywidualnych oraz celach firmowych. Wewnętrzny system wzajemnego doceniania wśród pracowników (WoW), w ramach którego pracownicy przyznają nagrodę kolegom czy koleżankom z pracy. Coroczny plebiscyt Best of the Best dla pracowników, którego wyniki ogłaszane są na spotkaniu dla całej spółki. W Mary Kay silny nacisk kładziemy na docenianie pracowników i sprawianie, by wiedzieli, że ważni.	Aktualnie firma pracuje w dwóch systemach: praca zdalna (home office) dla pracowników biurowych oraz praca w siedzibie firmy – w ten sposób przez cały czas pracownicy pracują w magazynie. Docelowo zamierza powrócić do pracy w siedzibie firmy, z większą niż dotychczas możliwością pracy zdalnej.	75	Firma wspiera i inwestuje w rozwój swoich pracowników, pracuje w atmosferze wzajemnego szacunku i zaufania. Bierze udział w cyklicznym badaniu satysfakcji i zaangażowania, po raz drugi z rzędu zdobyła nagrodę Best Employer. Jest stabilną firmą i stawia na zrównoważony rozwój.
Maximus Broker	Firma Maximus Broker ma świetnie rozbudowany system szkoleń dla nowych pracowników. Każdy nowy pracownik jest pod opieką brokera ubezpieczeniowego, który, przekazując swoją wiedzę, wspomaga pracownika w dążeniu do usamodzielnienia się i zdania egzaminu brokerskiego. Asystent brokera podąża według karty kompetencji asystenta. Gdy skończy etap szkoleń, firma finansuje przystąpienie do egzaminu brokerskiego. Po zdaniem egzaminu brokerskim każdy broker realizuje program co najmniej 15 h szkoleń rocznie. Dodatkowo każdy pracownik ma możliwość zgłoszenia chęci udziału w zaproponowanych przez siebie szkoleniach.	Firma Maximus Broker motywuje pracowników poprzez szereg premii między innymi stażowej czy za zdany egzamin brokerski. Dodatkowo przyznawane są nagrody dla pracowników za np. wygrany konkurs brokerski. Przy okazji spotkań z okazji jubileuszu firmy wręczone są nagrody przez prezesa zarządu Remigiusza Breńskiego. Każdy pracownik ma także możliwość przystąpienia do programu karty sportowej, a dla pracowników z dłuższym stażem pracy jest ona finansowana przez pracodawcę. Firma ma także atrakcyjny system opieki medycznej oraz ubezpieczenia na życie.	Firma Maximus Broker zlokalizowana jest w budynku z pomieszczeniem biurowym open space. Niesie to za sobą szereg korzyści. W okresie pandemii zgodnie z wymogami została ograniczona liczba pracowników obecnych w biurze, by zminimalizować możliwość zwiększenia zachorowań. By wspomóc pracowników w systemie pracy zdalnej, w 2020 r. zostały zakupione nowe laptopy, monitory oraz oprogramowanie ułatwiające możliwość organizacji spotkań online.	104	Maximus Boker zapewnia stabilne warunki zatrudnienia na przejrzystych warunkach. Dba o dobrą atmosferę w firmie. Oferuje pracę w młodym, dynamicznie rozwijającym się zespole. Zapewnia elastyczny czas pracy. Organizuje wyjazdy integracyjne i inne spotkania dla pracowników. W okresie pandemii dbamy o zdrowie pracowników, udostępniając możliwość pracy zdalnej.

Dobry pracodawca na niełatwe czasy. Jaką wiedzę o potrzebach pracowników przyniosła nam pandemia?

Pandemia koronawirusa zmieniła na stałe funkcjonowanie większości firm. Dowiodła też, że miarą dobrego pracodawcy jest elastyczność w reagowaniu na bieżące potrzeby zatrudnionych. Jeszcze nigdy na komfort pracy nie składało się tyle czynników; nigdy też zadowolenie pracowników w tak dużym stopniu nie zależało od pracodawców.



Alina Smolarek

dyrektor HR w Centrum Medycznym ENEL-MED. S.A.

Firma w obliczu pandemii

W enel-med zawsze przestrzegaliśmy wymogów sanitarnych, a jednocześnie dbaliśmy o wygodę pracowników, oferując im komfortową infrastrukturę oraz najlepszy sprzęt medyczny. Teraz musieliśmy dodatkowo zatroszczyć się o jakość pracy naszego personelu, aby zachować ciągłość zatrudnienia oraz realizacji usług. Trwająca od ponad roku sytuacja epidemiologiczna postawiła bezpieczeństwo na pierwszym miejscu. W tym celu dostosowaliśmy biura i gabinety do rygo-

rystycznych wytycznych, a także rozwinęliśmy system teleinformatyczny, zapewniając możliwość pracy zdalnej także lekarzom, a tym samym ograniczając ryzyko rozprzestrzeniania się wirusa do minimum.

Rola wiedzy i sprawnej komunikacji

Oprócz bezpieczeństwa epidemiologicznego, dla nas jako pracodawcy kluczowe stało się usprawnienie przepływu informacji w zespołach, trudniejsze z uwagi na pracę zdalną wielu osób. Chcąc, by każdy pracownik enel-med czuł się częścią teamu i otrzymywał niezbędne wsparcie w wykonywanych obowiązkach, postawiliśmy na platformę komunikacyjną oraz e-learningową, którą rozwijamy od lat. Dają one możliwość stałego dialogu z pracownikami i współpracownikami, organizacji spotkań, a także szkoleń w formie interaktywnych webinarów. To właśnie dzięki szkoleniom udało

nam się tak szybko dostosować procesy oraz bieżącą pracę do wymogów, które postawiła przed nami pandemia.

Zdrowie, profilaktyka, równowaga

Zauważyliśmy, że w dobie pandemii naszych pracowników w równym stopniu nurtuje troska o zdrowie, co poczucie samotności wynikające z izolacji. Realizujemy szereg akcji profilaktycznych, zachęcających do dbania o zdrowie, zapewniając jednocześnie wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego. Pomagamy pracownikom realizować plany zawodowe w sposób świadomy, przy zachowaniu równowagi w życiu prywatnym. Staramy się też ułatwiać im powrót do pełnej aktywności, choćby poprzez testy diagnostyczne na obecność przeciwciał oraz testy wymazowe, które każdy z nich może wykonać w punktach Drive Thru enel-med. Nasze starania zostały docenione w niezależnym rankingu Najlepszych Polskich Pracodawców magazynu „Forbes”. Uzyskaliśmy w nim tytuł Poland’s Best Employers. Ponadto, enel-med, jako ceniony pracodawca medyczny, w 2020 roku osiągnął najwyższą ocenę satysfakcji pracy lekarzy, biorąc pod uwagę dotych-

czasowe edycje ankiety. 95 proc. lekarzy, którzy wzięli udział w badaniu, poleca enel-med jako pracodawcę w gronie zaprzyjaźnionych medyków. W praktyce ten trend obserwujemy w wewnętrznym programie poleceń pracowniczych.

Wiedza wyniesiona z pandemii

Nie od dziś wiadomo, że na zadowolenie pracowników wpływa wiele czynników, a benefity pozapłacowe powinny uwzględniać ich potrzeby – teraz przewartościowane z powodu pandemii. Badania przeprowadzone przez SW Research Agencję Badań Rynku i Opinii w ramach projektu „Kapitał zdrowia” pokazały, że świadczenia oceniane jako pomocne w dobie COVID-19 nie są wcale powszechne, a do dodatkowej opieki medycznej ma dostęp tylko 42 proc. ankietowanych. Jednocześnie w centrum zainteresowania pracowników znajdują się teraz kolejno: rodzina i związek, zdrowie i opieka zdrowotna, komfort finansowy. Zatem poczucie bezpieczeństwa naszych ludzi powinniśmy budować wokół stabilizacji oraz zdrowia.

Co dalej z benefitami?

Z doświadczeń – ostatnich miesięcy wnioskujemy, że zapowiadana era nowych benefitów już

trwa. Obserwujemy naszych klientów, dostosowujących pakiety świadczeń do zmienionych potrzeb pracowników i wspieramy ich w budowie holistycznych programów zdrowotnych z zakresu wellbeing. Jakie aspekty są w nich kluczowe? W naszej opinii warto zainwestować w kondycję psychiczną pracowników, profilaktykę oraz edukację zdrowotną. W firmowych programach medycznych powinny znaleźć się teleporady psychologiczne, programy grupowego wsparcia, webinaria z ekspertami w dziedzinie zdrowia oraz kursy online powiązane z tematyką mindfulness. Oprócz tego proponujemy naszym klientom kompleksową ocenę stanu zdrowia i nowe kanały konsultacji (e-wizyty oraz teleporady). Wcześniej zapewniliśmy im sprawną diagnostykę w kierunku COVID-19, teraz przygotowujemy się do realizacji programu szczepień w zakładach pracy, które ruszą już w maju. Wszystko to przekłada się na przyznawane nam wyróżnienia, m.in. Gwiazdę Jakości 2021. Jesteśmy z niej dumni i zapewniamy, że nie spoczywamy na laurach w kwestii dbałości o zdrowie naszych i Państwa pracowników.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Firma	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane przez firmę systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Zatrudnienie na dzień 31 grudnia 2020 r.	Dlaczego warto tu pracować?
Mota-Engil Central Europe	Mota-Engil dba o rozwój pracowników na różnych etapach ścieżki zawodowej, począwszy od studentów. Do nich kieruje coroczny Program Praktyk realizowany w różnych lokalizacjach i obszarach działania spółki. Dodatkowo firma oferuje studentom specjalne stypendium, zapewniając także zatrudnienie po ukończeniu studiów. W całej Grupie funkcjonuje model kariery zawodowej, przejrzyste wskazujące możliwe ścieżki rozwoju zawodowego: w kierunku specjalistycznym lub w obrębie stanowisk kierowniczych. Model uwzględnia również możliwość zmiany obszaru rozwoju, zgodnie z profilem i potencjałem pracownika. W ramach systemu ocen rocznych pracownik wraz z przełożonym co roku ustala plan szkoleń i rozwoju. Dedykowany zespół HR Development organizuje dla pracowników szkolenia wewnętrzne, jak i zewnętrzne, dotyczące kompetencji miękkich, technicznych czy kwalifikacji inżynierskich. Wdrożone plany sukcesji dla stanowisk menedżerskich pozwalają zaplanować ścieżkę kariery dla pracowników wysokorozwojowych. Firma realizujemy także program szkoleniowy Akademia Młodego Managera, dedykowany osobom, które awansowały na stanowiska kierownicze. Pracownicy mają także możliwość otrzymania dotacji na podejmowane studia podyplomowe czy MBA.	Pracownicy MECE mogą korzystać z atrakcyjnego programu benefitów: grupowe ubezpieczenie na życie, prywatna opieka medyczna, karta MultiSport, Pracownicze Plany Kapitałowe, kursy języka angielskiego na różnych poziomach nauczania. Mota-Engil Central Europe dba także o integrację i motywację pracowników firmy, organizując dla nich i dla ich rodzin ciekawe akcje i wydarzenia: wyprawki dla nowonarodzonych dzieci pracowników, w Dzień Dziecka upominki i konkursy, Dzień Budowlanica, konkurs „Licznik dni bez wypadku”, konkurs fotograficzny dla pracowników, kiermasz świąteczny – połączenie pasji (pracownicy mogą wykonać dzieła hand-made), zabawy (licytacja dzieł i wykonanych dekoracji) oraz wsparcia charytatywnego (cała kwota przekazywana na rzecz hospicjum), paczki świąteczne dla dzieci, rowerem do pracy, wsparcie organizacyjne i finansowe udziału w wydarzeniach sportowych: biegi, narciarstwo, w czasach bez obostrzeń sanitarnych także spotkania integracyjne: pikniki, wigilia firmowa, udział w konferencjach.	Mota-Engil jako globalna firma oferuje możliwość pracy w wielu lokalizacjach na świecie. W Polsce są to dwa główne biura: w Warszawie i Krakowie oraz liczne budowy infrastrukturalne, kubaturowe i elektrotechniczne. Uwzględniając specyfikę branży budowlanej, ważne jest stałe doskonalenie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy. Firma prowadzi liczne programy edukacyjne, kampanie świadomości, konkursy, warsztaty, szkolenia dla pracowników i podwykonawców. Jest sygnatariuszem Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Co roku organizuje Tydzień Bezpieczeństwa – czas wzmocnionych działań szkoleniowych, spotkań z ekspertami, np. Państwowej Inspekcji Pracy, pokazów ewakuacji. Docenieniem tego zaangażowania są stałe wyróżnienia Państwowej Inspekcji Pracy. Dbając o dobro swoich pracowników, kieruje się Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie oraz wewnętrzną polityką antymobbingową i przeciwdziałaniu dyskryminacji, promując ważne wartości. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników, wprowadzone zostały także elastyczne rozwiązania w zakresie czasu pracy i pracy zdalnej.	1149	Mota-Engil buduje społeczność ludzi otwartych na rozwój i realizowanie ciekawych projektów budowlanych. Jest jednym z największych Generalnych Wykonawców w Polsce, co daje pracownikom możliwość zdobywania doświadczenia, realizując ważne i skomplikowane projekty. Jednocześnie dba o społeczności lokalne w miejscach, gdzie pracuje, wspierając np. szpital, hospicjum czy lokalną szkołę, a pracownicy firmy mają możliwość włączenia się w takie wydarzenia. Mota-Engil to zgrane zespoły kierujące się wzajemnym zaufaniem i szacunkiem dla różnic kulturowych.
Pekabex	Firma rozwija swoich pracowników głównie poprzez udział w realizacji ciekawych ambitnych i samodzielnych zadań oraz możliwość pracy w interdyscyplinarnych zespołach. Ma system szkoleń (szkolenia i kursy wewnętrzne oraz zewnętrzne). Prowadzi rozmowy okresowe z pracownikami, wyznaczając wspólnie cele uwzględniające kierunek, w którym pracownik chce się rozwijać. Dofinansowuje naukę języków obcych.	System motywacyjny finansowy – premiowanie pracowników, dofinansowania kart sportowych, prywatna opieka medyczna, ubezpieczenia grupowe, dofinansowanie i pomoc w realizacji inicjatyw pracowniczych, wydarzenia dla pracowników i ich rodzin, Pekabex wspiera swoich pracowników w rozwijaniu ich pasji i zainteresowań.	Budynki z zapleczem socjalnym: kuchnie, jadalnia, z możliwością podgrzania posiłków, z automatami z ciepłymi i zimnymi napojami, parkingiem samochodowym. Zmodernizowane biura oraz sale konferencyjne, obiekty sportowe, np. nowoczesna siłownia na terenie firmy.	1591	Największy i jednym z najbardziej doświadczonych wytwórców konstrukcji prefabrykowanych w Polsce. Stałe poszerza grono swoich pracowników, zatrudniając w firmie wysokiej klasy specjalistów, a także ludzi młodych, kreatywnych, z ambicjami, którzy nie boją się wyzwań. Pracownicy mają możliwość rozwoju zawodowego wewnątrz firmy, poprzez działania, które pozwalają nie tylko na rozwój i awanse w poszczególnych działach, ale także dają szansę na zmianę działu i nabycie zupełnie nowych umiejętności. Pracownicy firmy lubią także wspólnie organizować sobie czas wolny. Wśród działań integracyjnych można znaleźć grupy biegaczy, którzy reprezentują firmę w zawodach charytatywnych, a nawet w półmaratonach, fanów sportów motorowych, a także grupę morsów.
PGNiG	Cyklicznie realizuje program talentowy „Akademie Liderów Przyszłości”. W ostatniej edycji ukończyło ją 18 talentów. Zaplanowano dla nich indywidualne ścieżki rozwoju. Długofalowo prowadzona jest także Akademia Mentoringu, której celem jest przygotowanie następców do objęcia unikalnych oraz kluczowych stanowisk strategicznych i operacyjnych w obszarach poszukiwań i eksploatacji gazu ziemnego. Firma planuje działania związane z zarządzaniem rozwojem i wiedzą w sposób zaplanowany i kompleksowy. Procesy zarządzania zasobami ludzkimi zostały wsparte przez platformę SAP Success Factors. Wdrożone moduły umożliwiają sprawne zarządzanie procesami rekrutacji, oceny pracy, szkoleniami i rozwojem pracowników w ukierunkowany sposób. Dzięki Platformie LMS firma dostarcza pracownikom szkolenia e-learningowe, testuje ich wiedzę, a także tworzy organizacyjną bazę wiedzy. Kompleksowe podejście do rozwoju i zarządzania wiedzą ma na celu zadbanie o: transfer wiedzy i najlepszych praktyk wśród pracowników, wykorzystanie potencjału pracowników i zabezpieczenie procesu przekazywania wiedzy wewnątrz organizacji, lepsze przygotowanie pracowników do wykonywanych obowiązków (poprzez uczenie się w praktyce), wdrożenie zasad organizacji uczącej się. Działania firmy mają na celu budowanie organizacji uczącej się, która dba o to, aby unikatowa wiedza branżowa i organizacyjna nie uciekała z organizacji wraz z pracownikami na zewnątrz.	Firmie zależy na tworzeniu pracownikom przyjaznych warunków pracy. Swym pracownikom oferuje szeroki pakiet różnorodnych świadczeń: Pracowniczy Program Emerytalny, ubezpieczenie grupowe, dofinansowanie dojazdów ZTM i PKP, wczasy profilaktyczne, dofinansowanie wypoczynku, pakiet medyczny i sportowy, zapomogi finansowe dla osób, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej. Firma oferuje także pożyczki dla pracowników na cele mieszkaniowe na korzystnych warunkach finansowych. Dla dzieci pracowników pracodawca dofinansowuje wyprawki szkolne oraz wypocznik dla dzieci. Każdy pracownik ma także możliwość przystąpienia do Towarzystwa Sportowo-Turystycznego Sportgas, które promuje aktywność sportową wśród pracowników. Pracownicy mogą brać udział w imprezach sportowych sekcji, takich jak: piłka nożna, siatkówka, piłka ręczna, bieganie i wiele innych. Przy PGNiG działa także Stowarzyszenie Miłośników Sportu i Rekreacji „Alpejczyk”. Głównym celem stowarzyszenia jest propagowanie aktywnego wypoczynku wśród pracowników szeroko rozumianej branży energetycznej poprzez planowanie, organizację i wspieranie imprez sportowych.	Siedziba PGNiG to prawdziwa perła XIX-wiecznej architektury przemysłowej. W skład kompleksu dawnej Gazowni Warszawskiej wchodzi: budynki produkcyjne, dwa zbiorniki na gaz (niebędące własnością PGNiG), wieża ciśnieniowa, remiza strażacka, wozownia, a także budynki biurowe i mieszkalne. Część z nich to oryginalne zabudowania z XIX w. wpisane do rejestru zabytków. Wraz z otaczającą je zielenią podlegają ścisłej ochronie konserwatora zabytków. Cały kompleks biurowy tworzą nowoczesne i zabytkowe budynki z parkingami dla pracowników. Na terenie są także dwa punkty gastronomiczne, centrum konferencyjno-szkoleniowe i Muzeum Gazowni Warszawskiej. Każdy budynek z przeznaczeniem biurowym ma zaplecze socjalne, aneksy kuchenne wyposażone w kuchenki mikrofalowe oraz ekspresy do kawy. Lokalizacja kompleksu umiejscowiona jest na okazałym terenie zielonym, co daje możliwość prowadzenia pasieki.	4852	GK PGNiG, będące liderem na rynku gazu ziemnego w Polsce, zajmuje się poszukiwaniem i wydobywaniem gazu oraz ropy naftowej, a także importem, magazynowaniem, sprzedażą, dystrybucją paliw gazowych oraz produkcją ciepła i energii elektrycznej. Ta działalność stanowi istotny wkład do rozwoju polskiej gospodarki. Zapewnia bezpieczeństwo energetyczne, dostarcza gaz, energię i ciepło do odbiorców biznesowych i indywidualnych, zatrudniając przy tym ponad 25 tys. pracowników. W ten sposób bezpośrednio i pośrednio wspiera rozwój społeczno-gospodarczy wybranych gałęzi gospodarki oraz zapewnia komfort życia klientom indywidualnym. Jako grupa ma świadomość swojego oddziaływania na otoczenie, a kwestie odpowiedzialności społecznej są zakorzenione w jej systemie wartości. Prowadzi działalność biznesową, mając na uwadze oczekiwania interesariuszy. Zobowiązuje się do spełniania najwyższych standardów w zakresie przejrzystej kultury organizacyjnej, relacji z pracownikami i klientami, prospołecznej postawy, a także działań na rzecz ochrony środowiska. GK PGNiG realizuje ideę zrównoważonego rozwoju także poprzez spełnianie zobowiązań zawartych w polityce QHSE (Polityka Jakości, Środowiskowa, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy) dla GK PGNiG, na podstawie certyfikowanych systemów zarządzania wg norm ISO i innych międzynarodowych standardów.
Grupa Raben	Projekty rozwojowe są dedykowane dla wszystkich pracowników niezależnie od zajmowanego stanowiska. Najważniejsze z nich to: Mmanager of choice – innowacyjny program rozwojowy dla menedżerów prowadzony w formie gamifikacji. Jest ona podzielona na pięć etapów odpowiadających doświadczeniom pracowników: rekrutacja, onboarding, rozwój, codzienna praca, odejście z organizacji; Perspective Switch – projekt dający pracownikom możliwość spędzenia jednego dnia na innym stanowisku. Udział w programie pozwala na poznanie wyzwań, przed jakimi stoją inni pracownicy; Challenge pool – program przygotowujący pracowników do objęcia innych stanowisk w przyszłości; Projekt Special Forces – angażuje doświadczonych pracowników Grupy Raben w projekty związane z implementacją procesów i standardów w nowych oddziałach Grupy Raben; Projekt Skill Rotation – pozwalający na wymianę wiedzy pomiędzy pracownikami różnych działów. Uczestnicy odbywają 20-dniowe szkolenie on-the-job (czyli na stanowisku pracy) w wybranym dziale.	Pracownicy Grupy Raben wspierają firmę w realizacji celów i wyzwań, jakie stawia sobie firma. Każdy z nich ma świadomość, że odgrywa ważną rolę w realizowaniu założonej przez firmę strategii. Większość pracowników ustala ze swoim przełożonym plan MBO (Management by Objectives). Jest to skuteczny system angażujący wszystkich pracowników w realizację wyznaczonych priorytetów biznesowych oraz zwiększający zaangażowanie i motywację do pracy. Firma zachęca pracowników do pozytywnych zmian najbliższego otoczenia. Co roku realizuje programy wolontariackie, aby wspierać lokalne społeczności. Od wielu lat firma propaguje zdrowy styl życia, kształtując prozdrowotne postawy wśród pracowników. Powstają siłownie dla kierowników obok oddziałów na terenie Polski i Niemiec. Firma celebrowa także sukcesy i jubileusze pracownicze. Cieszy się także z narodzin dzieci pracowników i wręcza im firmowe bodziaki.	Troska o komfortowe i bezpieczne warunki pracy jest jednym z priorytetów Grupy Raben. Każdy z pracowników jest współodpowiedzialny za tworzenie bezpiecznego i ergonomicznego miejsca pracy. Firma zaprasza pracowników do dzielenia się swoimi inicjatywami, które uczynią ich miejsca pracy bardziej przyjaznymi i bezpiecznymi. Oto niektóre z projektów: SHE roadmap – opracowanie 3-letniego planu działań w obrębie kultury bezpieczeństwa; Miesiąc bezpieczeństwa – cykliczna, coroczna akcja, która przybliży pracownikom wybrane zagadnienia z zakresu higieny i bezpieczeństwa pracy; SUSA (SAFE AND UNSAFE ACTS) – budowanie świadomości o zagrożeniach i prewencji w procesach pracy; Badanie kultury bezpieczeństwa (co trzy lata) poprzez pytanie pracowników o zasoby, zachowanie przełożonych itp.; Strefy spotkań dla pracowników i kierowników – green room; Platforma do zgłaszania potencjalnego ryzyka, które może wystąpić w miejscu pracy.	5323	Pracownicy są pełni energii, chętni do działania, zmotywowani, pracujący zespołowo. Mówią o sobie People with Drive. Firma angażuje swoich pracowników i daje im moc sprawczą. Mocno wsłuchuje się w ich opinie i sugestie. Jest otwarta na ich inicjatywy i propozycje działań. Systematycznie bada poziom zaangażowania i buduje wspólnie angażujące środowisko pracy.

Elastyczne podejście do oczekiwań i potrzeb pracowników jest ważne w pandemii

Pandemia chwilowo odwróciła tendencje związane z rynkiem pracownika, ale pewne oznaki wskazują, że przedsiębiorcy niedługo znowu będą musieli starać się o zdobycie i utrzymanie najlepszych osób. W sytuacji, w której wiele firm liczy każdą złotówkę, dobrym rozwiązaniem mogą okazać się mądre dobrane benefity – wynika z eksperckiego opracowania „Produkcyjni vs. biurowi” przygotowanego przez SmartLunch we współpracy z Randstad Polska.

Pandemia jako sprawdzian

Autorzy opracowania wskazują na to, że pandemia obnażyła słabe i silne strony organizacji. Jednym z wyznaczników jest to, jak radzą sobie one z utrzymaniem motywacji pracowników. Praca zdalna i konieczność ekonomizacji pokazały, że sama obecność w biurze czy w hali produkcyjnej nie przekłada się na efektywność. Jednocześnie nowa sytuacja spowodowała potrzebę poszukiwania innych sposobów dbania o dobre samopoczucie pracowników. Fundamentalną rolę odgrywa tutaj komunikacja między kierownictwem a pracownikami, bo to dzięki niej możliwe jest zbudowanie więzi z zatrudnionymi. Otwartość i przejrzystość budują poczucie bezpieczeństwa i stabilności – wartości, których znaczenie rośnie w kontekście niepewności wywołanej pandemią.

Szczególną funkcję pełnią w tym kontekście menedżerowie i bezpośredni przełożeni. Ciąży na nich wypracowanie takich sposobów komunikowania się, aby z jednej strony przezwyciężyć negatywne skutki poczucia izolacji, z drugiej zaś upewnić się, że podwładni są elastyczni, a przy tym mogą zachować work-life balance. Jak zauważają autorzy, istotne w tym wszystkim jest zaufanie przede wszystkim w przypadku pracy zdalnej i hybrydowej. Konieczność przejścia na home office pokazała, że bardziej niż wypracowanie odpowiedniej liczby godzin liczy się wykonanie zadania.

Benefity – alternatywa dla podwyżek

Pandemia spowodowała, że sporo firm przygląda się dwa razy każdej wydawanej złotówce. Widać to w badaniach Instytutu Badawczego Randstad, według których wiele przedsiębiorstw zamroziło podwyżki, a część zdecydowała się na redukcję wynagrodzenia. Wpływ koronawirusa widoczny jest też w decyzjach pracowników, którzy dużo mniej chętnie myśleli o zmianie pracy. Można jednak zaobserwować odwrót od tego trendu: z jednej strony pracownicy stają się bardziej otwarci na zmiany, z drugiej – pracodawcy zaczynają mieć problemy ze znalezieniem kandydatów.

Wysokość wynagrodzenia jest najważniejszym czynnikiem motywującym do zmiany pracy, ale, jak wskazują badania SmartLunch ponad połowa pracowników (53 procent biurowych i 60 produkcyjnych) uważa benefity są istotne przy podjęciu nowego zatrudnienia.

Według przeprowadzonej ankiety, trzy najczęściej przyznawane benefity to ubezpieczenia grupowe, dofinansowanie do posiłków i opieka medyczna. Posiłki to zdecydowany lider wśród rozwiązań najczęściej oferowanych pracownikom produkcyjnych, podczas gdy opieka medyczna jest najczęściej proponowana pracownikom biurowym. Z badania wynika jednocześnie, że pracownicy biurowi najczęściej korzystają z dofinansowania do posiłków, opieki medycznej i form rekreacji. W przypadku pracowników produkcyjnych na trzecim miejscu pojawiały się natomiast ubezpieczenia grupowe.

Elastyczność przede wszystkim

Co istotne, badania wykazały również, że różni pracownicy mają różne oczekiwania jeśli chodzi o benefity. Osoby zatrudnione w biurach chciałyby otrzymać dofinanso-

wanie do studiów i szkoleń, pakiety opieki medycznej, ubezpieczeń i psychologa, karty sportowe i sprzęt firmowy. Osoby z hal produkcyjnych z kolei liczą na bony podarunkowe cykliczne i okolicznościowe, opiekę medyczną, ubezpieczenia i polisy

oraz wczasy pod gruszą. Różnice w oczekiwaniach mogą wynikać z odmiennego charakteru wykonywanych obowiązków, wysokości zarobków czy miejsca zamieszkania. Najważniejsze jest to, żeby odpowiadały potrzebom pracowników.

Czy można zrealizować projekt rozwojowy dla menedżerów w czasie pandemii?

Grupa Raben zrealizowała w 2020 r. plan jednoczesnego rozwoju wszystkich najważniejszych menedżerów w całej organizacji. W trzymającej w napięciu gamifikacji wzięło udział 1000 menedżerów, którzy w trakcie czterech miesięcy zrealizowali ponad 40 różnorodnych zadań, a dzięki fantastycznym wynikom ufundowali 3000 lekcji języków obcych dla dzieci z domów dziecka. Program *Manager of Choice* zakończył się uroczystą galą online, na której wyróżniono 21 najlepszych.

Minione miesiące były dla całej organizacji czasem pełnym pozytywnych emocji, rywalizacji i zacieśniania więzi pomiędzy przełożonymi i ich zespołami. Kluczowi managerowie z 13 krajów Europy zmierzali się z różnymi zadaniami, z obszaru najlepszych praktyk menadżerskich. Gamifikacja *Manager of Choice* podzielona była na 5 etapów, bezpośrednio wpływających na budowanie doświadczeń pracowników: rekrutacja, onboarding, rozwój, codzienna praca, odejście z organizacji. Projekt cieszył się dużym zainteresowaniem, a zaangażowanie menedżerów przeszło oczekiwania organizatorów. Ponad 75 proc. uczestników grywalizacji kończyło każdy moduł, wykonując wszystkie dostępne na platformie zadania. Średni poziom poprawności zadań wyniósł aż 79 proc., natomiast aż 40 proc. menedżerów odpowiadało na pytania w ciągu dwóch godzin od daty ich publikacji.

Pozytywny aspekt

Gra umożliwiła nagradzanie menedżerów za dobre wyniki, ciekawie wykonane zadania, szybkość reakcji. Najlepsi poza nagrodą otrzymali symboliczną czerwoną pelerynę *Manager of choice*, a zakończenie projektu miało wyjątkową oprawę. Podczas cere-

monii on-line 21 najlepszych managerów otrzymało gratulacje i podziękowania od CEO Grupy Ewalda Rabena, który osobiście prowadził uroczystość wraz z Anitą Koralewską-Ratajczak, head of Group HR. Choć ze względu na aktualne restrykcje każdy ze zwycięzców przebywał w innej lokalizacji, w trakcie gali na żywo łączył się ze studium, odbierał gratulacje i dzielił się z innymi swoimi wrażeniami odnośnie do projektu.

– Dla mnie osobiście Manager of Choice był miłą częścią ostatnich kilku miesięcy, podczas których pracujemy w domowym biurze. To był naprawdę pozytywny aspekt – podsumował Maciej Jarosz, zdobywca pierwszego miejsca.

Natomiast Piotr Mędlewski, zdobywca siódmej pozycji, powiedział: – Kiedy myślałem o projekcie grupowym i mojej roli jako managera w Raben, doszedłem do wniosku, że bycie menedżerem to trochę jak bycie reżyserem filmu. Chodzi o to, że świetny film powstaje nie tylko dzięki reżyserowi, ale dzięki wszystkim ludziom, którzy wspólnie pracują i tworzą jego atmosferę.

Każdy ze zwycięzców podkreślał, że osiągnięty w gamifikacji sukces nie byłby możliwy bez wsparcia zespołu. – Zdecydowanie chcę zadedykować tę nagrodę mojemu zespołowi IT z Niemiec. Dziękuję za Wasze wsparcie i fantastyczną atmosferę w naszym zespole. Praca z Wami jest dla mnie przyjemnością – powiedział Rene Lüthen, który znalazł się na 14. pozycji.

Rzeczywista zmiana zachowań

Czy zdobyta w trakcie gamifikacji wiedza przełożyła się na rzeczywistą zmianę zachowań? Oczywiście, że tak! Kluczem do zwycięstwa była współpraca ze swoim zespołem na każdym etapie gry oraz zastosowanie nabytej w szkoleniu wiedzy w praktyce.

– **Jako dział HR codziennie obserwujemy, że menedżerowie głęboko wzięli sobie do serc wszystko, czego nauczyli się w trakcie programu. Wśród konkretnych zmian, które zaszły w naszej organizacji, widzimy na przykład, że biorący udział w projekcie managerowie kładą niezwyczajną wagę, aby każdy z uczestników rekrutacji otrzymał kompleksową, opartą na faktach informację zwrotną. Ponadto coraz powszechniejsze staje się utrzymywanie stałego kontaktu z przyszłymi pracownikami po zakończonym projekcie rekrutacyjnym – wyjaśnia Anita Koralewska-Ratajczak, head of Group HR.**

Kluczem do powodzenia projektu okazało się to, że zadania, z którymi mierzyli się menedżerowie, nie tylko utrwały lub przekazywały uczestnikom wiedzę, ale i zachęcały do podjęcia interakcji z zespołem (np. nagrania wspólnego filmu dla nowego pracownika). Program uświadomił menedżerom, że aby zwiększyć zaangażowanie zespołu, można zastosować wiele prostych zmian, takich jak np. większa staranność w dopasowywaniu zadań do predyspozycji pracowników, wprowadzenie pochwał czy dzielenie się wiedzą. W trakcie gamifikacji wypracowano konkretne i łatwe do wdrożenia pomysły dotyczące np. sposobów motywowania zespołu. Obecnie są one krok po kroku wprowadzane w życie i stają się częścią kultury organizacyjnej firmy. Managerowie natomiast organizują dla pracowników specjalne spotkania informacyjne, aby zadbać o prawidłowy przepływ komunikacji. Służą one omówieniu bieżących zadań, docenieniu zaangażowania zespołu i budują pozytywną atmosferę.

– Celem tego międzynarodowego projektu było wsparcie menedżerów w budowaniu pozytywnych doświadczeń pracowników w efektywny i angażujący sposób. Obserwując rezultaty, jestem pewna, że projekt odniósł sukces – podsumowała Anita Koralewska-Ratajczak.



NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Firma	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane przez firmę systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Zatrudnienie na dzień 31 grudnia 2020 r.	Dlaczego warto tu pracować?
ROBYG	Pracownicy firmy są dla niej ważni. Dba o nich i ich środowisko pracy. W ROBYG kładzie się duży nacisk na odpowiedzialne zarządzanie, które koncentruje się na ludziach oraz ich złożonych relacjach biznesowych, społecznych i środowiskowych. Od początku działalności firma kierowała się trzema filarami zrównoważonego kodeksu postępowania: troską, wsparciem i odpowiedzialnością. Ma świadomość, że bez nich firma nie byłaby tam, gdzie jest dzisiaj, a jej pracownicy nie byłiby tymi samymi ludźmi. Dlatego codziennie stara się działać w harmonii z tymi filarami, a więc w harmonii z samym sobą. Wierzy, że zaufanie pracowników, klientów i partnerów zdobywa dzięki wartościom i głęboko etycznym działaniom. Korzysta z nowoczesnych technologii i doskonali procedury, aby zapewnić maksymalne bezpieczeństwo oraz stale inwestuje w podnoszenie kwalifikacji pracowników przez szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne. Jej misją jest inspirowanie innych do wspólnej pracy, realizacji wizji zrównoważonego świata dla naszej wspólnej, lepszej przyszłości.	Premie kwartalne i roczne, bony świąteczne, spotkania integracyjne, zniżki dla pracowników ROBYG Club, dofinansowanie do nauki języków, szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne.	W nowoczesnych, klimatyzowanych biurach ROBYG wprowadzono rozwiązania chroniące pracowników przed potencjalną infekcją COVID-19 – system pracy zmianowej, zasady korzystania z części wspólnych biura, zaopatrzenie w środki dezynfekujące i maseczki. Firma ma systematyczne testy pracowników biur sprzedaży i budów na obecność przeciwciał wirusa SARS-CoV-2. Testy są prowadzone dla każdego raz w tygodniu. Dzięki temu zwiększona jest ochrona zarówno załogi, jak i klientów firmy. Oczywiście pracuje się tu zgodnie z wytycznymi GIS, stosuje środki ochronne dla pracowników i klientów, prowadzi też cykliczne dezynfekcje i ozonowanie wszystkich biur minimum dwa razy w tygodniu. Dodatkowo zainwestowano w innowacyjną technologię dezynfekcji biur sprzedaży przy pomocy nowoczesnych urządzeń Aura Air dostarczanych przez firmę Keemple. To najinteligentniejsza na świecie technologia dezynfekowania powietrza, która jednocześnie monitoruje jego jakość w czasie rzeczywistym. Korzystanie z opatentowanego i zatwierdzonego przez EPA sterylizatora i filtra promieni, a także diod LED UVC neutralizuje bakterie, wirusy, grzyby, pleśnie, czy zapachy. Urządzenia są sterowane za pomocą aplikacji mobilnej.	430 osób	ROBYG to deweloper o ugruntowanej pozycji, który aktywnie inwestuje w czterech dużych aglomeracjach: Warszawie, Gdańsku, Wrocławiu i Poznaniu. Osiedla mieszkaniowe ROBYG wyróżniają się przemyślanym, funkcjonalnym i całościowym podejściem do aranżacji terenu, mają również rozwiązania ekologiczne, przyczyniając się tym samym do ochrony środowiska. Jako pierwszy deweloper w Polsce ROBYG zaoferował w standardzie system Smart House, który umożliwia oszczędności na rachunkach nawet o 30 proc. Od 19 lat zmienia polską architekturę, kształtując trendy w branży mieszkaniowej. Ma atrakcyjny system motywacyjny dla pracowników i wyznacza wysokie standardy w codziennej pracy – wdrożył szereg procedur opartych na najlepszych światowych praktykach regulujących zasady współpracy z podwykonawcami, samorządami, klientami i innymi interesariuszami. Wszyscy pracownicy przechodzą regularne szkolenia antykorupcyjne. Wspiera lokalne firmy i sąsiadów – buduje nie tylko osiedla, ale także relacje w społeczności. Nawet 90 proc. materiałów wykorzystywanych przez firmę pochodzi od polskich, lokalnych producentów. Zespół ROBYG to ponad 400 osób – od studentów po osoby, które już opowiadają swoim wnukom o swojej pracy. Co ciekawe, w firmie działającej w branży budowlanej aż 60 proc. zatrudnionych to kobiety. Zajmują również połowę stanowisk kierowniczych. Różnorodność i wynikające z niej doświadczenie są kluczem do rozwoju i sukcesu każdej społeczności. Zarząd nieustannie dba o rozwój firmy i tworzących ją pracowników.
Spółki Philip Morris w Polsce	W Philip Morris historii naszych pracowników składają się na historię firmy (#MakeHistory). Zależy nam na tym, aby wspierać ich w rozwoju zawodowym i nabywaniu nowych kompetencji oraz budowaniu poczucia, że jako pracodawca przyczyniamy się do „Rozwoju bez Limitów”. Jest to jeden z filarów budowania kultury organizacyjnej firmy. Dzięki elastycznemu podejściu do budowania ścieżek kariery, tworzymy niestandardowe i nieograniczone ścieżki rozwoju tak, aby to pracownicy decydowali o tym, w którym kierunku się rozwijają i budują karierę. Aby jak najbardziej wesprzeć zdobywanie różnorodnych doświadczeń, są to ścieżki rozwoju w wielu kierunkach: pionowe, poziome, między spółkami, regionami. Rozmowy o preferowanych kierunkach rozwoju odbywają się regularnie pomiędzy przełożonymi i pracownikami na wszystkich szczeblach organizacji. Dotyczy to również osób powracających z urlopów macierzyńskich czy rodzicielskich, które także – podobnie jak pozostali pracownicy – podlegają procesowi przeglądu talentów i planowania sukcesji czy promocji. W firmie funkcjonuje także specjalny program, który umożliwia rodzicom, wracającym do pracy z urlopów rodzicielskich, pracę w wymiarze 50 proc. godzin przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia przez pierwszy miesiąc po powrocie. Program dedykowany jest nie tylko kobietom, ale także mężczyznom. Jest to rozwiązanie unikalne na polskim rynku pracy.	W firmie działają programy nagród indywidualnych oraz zespołowych w uznaniu za wysiłek pracowników ponad zakres obowiązków, przeprowadzenie i wdrożenie projektów przynoszących korzyści firmie lub innym zespołom. W obliczu obecnej sytuacji epidemiologicznej firma praktykuje Wirtualne Podziękowania, podczas których koleżdy i koleżanki doceniają innych za reprezentowanie właściwych postaw zgodnych z kulturą organizacyjną. Firma wskazuje również, jak ważna jest kultura feedbacku (informacji zwrotnej), prowadząc szkolenia z tego obszaru i uświadamiając, w jaki sposób, dzięki odpowiedniemu wykorzystaniu tego narzędzia, można zmotywować siebie do działania dla innych. Aktywnie korzystają także z nagrody PEER to PEER, przyznawanej pracownikom przez pracowników. Pracownicy mianują osoby, które ich zdaniem wykazały się postawą godną do naśladowania w różnych obszarach: Prokategorywny Ekspert, Gracz Zespołowy, Inspirujący Lider, a ich praca ma wpływ na pracę zespołów lub całej organizacji. Pracownicy są również doceniani przez zarząd w trakcie Dni Komunikacji, w których udział biorą wszyscy pracownicy firmy. Pod koniec każdego roku pracownicy działu produkcji mogą uczestniczyć w konkursie, w którym nominują kolegów/koleżanki prezentujących, ich zdaniem, najlepsze i warte naśladowania postawy i wartości w pracy. Zgłaszają tych, którzy ich zdaniem są świetnymi współpracownikami, a ich sposób pracy na co dzień jest podyktowany wartościami nawiązującymi do otwartości, komunikacji i bycia dla innych.	Warunki pracy są systematycznie dostosowywane do obecnej sytuacji związanej z pandemią oraz potrzeb zgłaszanych przez pracowników. Od marca ubiegłego roku wszystkim pracownikom biurowym zalecono pracę zdalną. Tam, gdzie to tylko możliwe, nadal korzystają z niej również pracownicy wybranych stanowisk produkcyjnych. Obecnie w firmie funkcjonuje również hybrydowy model pracy w biurach. Tam, gdzie obowiązki umożliwiają wykonywanie pracy zdalnej, rekomendowana jest praca z domu. Jeśli ktoś z jakichś względów chciałby pracować z biura (zmiana otoczenia, chęć wyjścia z domu, koncentracja i skupienie się) firma daje również taką możliwość, z zachowaniem najwyższych standardów bezpieczeństwa, zgodnych z obowiązującymi restrykcjami i zaleceniami rządowymi. Firma działa zgodnie z bieżącymi potrzebami pracowników. W 2020 r. otrzymali oni do wykorzystania do celów prywatnych pakiet bezpieczeństwa zawierające maseczki i rękawiczki ochronne oraz płyn do dezynfekcji. W fabryce jedna z linii produkcyjnych została czasowo całkowicie przestawiona na produkcję płynu dezynfekującego. W firmie obowiązują także elastyczne godziny pracy, tzn. możliwość dostosowywania godzin pracy do indywidualnych potrzeb. W związku z pojawieniem się pandemii firma skupiła się m.in. na zapewnieniu pracownikom i współpracownikom poczucia bezpieczeństwa i wsparcia, nie tylko finansowego, ale i psychologicznego poprzez: szkolenia online dotyczące nowej specyfiki pracy z domu; zarządzania jej efektywnością; dbania o dobre samopoczucie i sposobach radzenia sobie z izolacją oraz stresem. W ramach współpracy z LuxMed wszystkim pracownikom oferowane jest wsparcie w postaci sesji z psychologiem. Biuro Philip Morris w Warszawie zlokalizowane jest w nowoczesnym biurowcu w centrum miasta. Do dyspozycji pracowników pozostaje parking samochodowy, komfortowe pokoje z zachowaniem zasad bezpieczeństwa do pracy, pokoje do rozmów telefonicznych/spotkań online. Niedaleko znajduje się medyczna placówka LuxMed. Kompleks Philip Morris w Krakowie to nowoczesne centrum produkcyjno-biurowe położone przy własnym 90-letnim parku drzewnym, boisku sportowym i parkingu samochodowo-rowerowym.	W spółkach Philip Morris w Polsce zatrudnionych jest ponad 4500 osób, a ponad kolejne 3000 w firmach współpracujących.	Philip Morris przechodzi obecnie największą transformację nie tylko w historii firmy, ale również całej branży, której celem jest stworzenie przyszłości bez dymu tytoniowego. Działania PMI w tym zakresie koncentrują się na dostarczaniu dorosłym palaczom gamy produktów o potencjale obniżonego ryzyka (w porównaniu z paleniem papierosów). Z tradycyjnego producenta wyrobów tytoniowych zmienia się w firmę skoncentrowaną na konsumencie i działającą na podstawie wyników złożonych badań naukowych oraz rozwój nowoczesnych technologii. Na badania, rozwój oraz produkcję nowych produktów PMI przeznaczył już ponad 8 mld dolarów. W zaawansowane prace naukowo-badawcze zaangażowanych jest ponad 400 naukowców, inżynierów i ekspertów, w tym również z Polski. Zespół firmy tworzy historię #MAKEHISTORY, na którą składają się wszystkie historie i doświadczenia pracowników oraz dokonywane zmiany. Każdy ma tu szansę być sobą i stawać się, kim chce. Każdy pracownik jest zatrudniany, rozwija się i jest wynagradzany na tych samych zasadach. PMI jest pracodawcą zapewniającym równe szanse zatrudnienia każdemu. Philip Morris jako jedyna firma w Polsce od dwóch lat posiada Certyfikat Równych Płac. Trzeci rok z rzędu wszystkie spółki pomyślnie przeszły przez audyt potwierdzający utrzymanie certyfikatu. Stanowi on niezależne potwierdzenie, że firma wynagradza kobiety i mężczyzn jednakowo, a wkład i wysiłki pracowników w działalność biznesową i rozwój firmy cenione są niezależnie od płci. Wynik potwierdził również nieustające zaangażowanie w promowanie najlepszych praktyk z zakresu People & Culture oraz Diversity & Inclusion (tj. Różnorodności i Inkluzyjności). Firma skupia się także na budowaniu różnorodności i równości, promując wyrównywanie szans zatrudnienia wśród kobiet. Dąży także do zwiększenia udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych. Celem firmy jest, aby do 2022 r. kobiety stanowiły 40 proc. osób zatrudnionych na tych stanowiskach. W ramach procesów rekrutacyjnych stara się, aby zapraszać kandydatki byli różnorodni pod kątem ich doświadczenia, wiedzy, kompetencji oraz żeby liczba zapraszanych kobiet i mężczyzn była proporcjonalnie równa. Ponadto wspiera inicjatywy promujące kobiety, których celem jest wyrównanie ich szans na budowanie kariery na stanowiskach technicznych (np. Women in Technology).
The Adecco Group	Firma oferuje szereg programów rozwojowych i docenia talenty każdego dnia. Na początku przygody The Adecco Group zapewnia szkolenia wprowadzające w ramach onboardingu. Pracownikom HR oferuje opiekunów merytorycznych, którzy odpowiadają za wdrożenie i odpowiedni rozwój. Szkoli również zewnętrznie – grupowo i indywidualnie – są to również szkolenia międzynarodowe przygotowane przez Adecco Group Academy. Ma również specjalny, międzynarodowy program talentowy, który trwa 24 miesiące. Dofinansowuje studia podyplomowe pracowników, naukę języków obcych.	Ubezpieczenie na życie (z opcją włączenia rodziny), kafeeteria z benefitami, klub Adecco z ofertami promocyjnymi i zniżkami, prywatna opieka medyczna (z opcją włączenia rodziny), pakiety sportowe, systemy premiowe.	W tym roku firma zmienia się biznesowo i kulturowo. Urzeczywistnia ideę ekosystemu wielu marek działających wspólnie pod jednym szyldem The Adecco Group. Jej kolorem i symbolem jest mięta, która oznacza świeże, energetyzujące podejście do pracy. W taki sposób tworzy również ofertę kierowaną do wszystkich pracowników. Jest #ŚwietnymMiejscemDoPracy, które z każdym kolejnym rokiem stawia sobie poprzeczkę wyżej! Ma bogatą ofertę programów rozwojowych, aktywności sportowych i benefitów.	450	The Adecco Group jest światowym liderem wśród firm świadczących kompleksowe usługi z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim oraz doradztwa personalnego. Z optymizmem patrzy w przyszłość, wspierając klientów i kandydatów. Każdego dnia pomaga w karierze nawet 3,5 milionom osób na świecie. Firma jest obecna w 60 krajach, gdzie z tak samo dużym zaangażowaniem pomaga pracodawcom przygotować się na wyzwania rynku pracy. Jako firma z listy Fortune Global 500 daje też przykład innym, tworząc wartość, która napędza gospodarkę i buduje lepsze społeczeństwa. W Polsce działa od 1994 r. Otworzyła ponad 50 biur pracy tymczasowej, stałej oraz placówek on-site – lokalnych przedstawicielstw utworzonych przy dużych klientach, w blisko 30 miastach w całym kraju. Kultura integracji, przedsiębiorczości i współpracy tworzy warunki do rozwoju ponad 34 tys. profesjonalistów na całym świecie. Firma jest nowoczesnym pracodawcą, który z każdym kolejnym rokiem stawia sobie poprzeczkę wyżej! Dba o pracowników – ma bogatą ofertę programów rozwojowych, aktywności sportowych i benefitów.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Przystosować prawo do nowej rzeczywistości

W marcu 2021 r. minął rok, odkąd wielu pracowników biur przeszło na tak zwany home office i ten tryb pracy w dobie pandemii stał się standardem oraz chętnie wykorzystywanym rozwiązaniem przez większość pracodawców. Organizacyjnie pracodawcy dość dobrze poradzili sobie z przejściem na taki system pracy, jednak z uwagi na praktycznie brak regulacji prawnych teraz przepisy muszą nadążyć za zmianami na rynku, które obserwujemy.



Valeria Jeleńska

prezes zarządu, JP Business Law Firm

Obecnie na podstawie tzw. ustawy covidowej z marca 2020 r. przedsiębiorcy mogą kierować pracownikami do pracy zdalnej w okresie obowiązywania stanu epidemicznego lub stanu epidemii oraz do trzech miesięcy po ich odwołaniu. Przepisy te są jednak dość ogólne i lakoniczne. Obowiązujący w Polsce kodeks pracy też nie przewidywał możliwości pracy zdalnej w takim stopniu i w takim zakresie, z jakim mamy do czynienia w dobie pandemii.

Wpisać na stałe pracę zdalną do kodeksu pracy

Wciąż pozostaje sporo otwartych pytań, zatem naturalna jest próba przystosowania prawa do nowej rzeczywistości. Wpisują się w to prace nad projektem dotyczącym zapisu o pracy zdalnej w Kodeksie Pracy, o których poinformowało Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii. Celem resortu jest wpisanie na stałe pracy zdalnej do kodeksu pracy i zastąpienie nowymi przepisami dotychczasowego zapisu o telepracy.

Zgodnie z zasadami

Widać, że zapisy regulujące pracę zdalną mają mieć charakter na tyle ogólny, by pozostawić furtkę do uzgodnień między pracodawcami i pracownikami. Prawdopodobnie resort nie chce powtarzać błędów, które pojawiły się przy próbie uregulowania telepracy: bardzo szczegółowe uregulowanie przepisów dotyczących telepracy spowodowało bowiem, że ta forma świadczenia pracy po prostu się nie przyjęła. Przepisy te uważane są za przeregulowane, a w wielu przedsiębiorstwach pracownicy umawiali się na pracę z domu bez stosowania przepisów o telepracy. W nowych realiach firmy będą musiały w swoich regulaminach pracy określić, jak ma wyglądać u nich praca z domu i ustalić zasady, wedle których ta ma się odbywać. Z jednej strony pozwoli to elastycznie podchodzić do ustaleń, jak ma wyglądać praca zdalna u konkretnego pracodawcy, ale z drugiej – pozostawia więcej możliwości do nadużyć z jego strony. Pracownik może bowiem mieć bardzo ograniczone prawo głosu przy tych ustaleniach.

Potrzeba doszczegółowienia

W projekcie zaproponowano, by praca zdalna mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu zamieszkania pracownika,

lub w innym miejscu ustalonym przez pracownika i pracodawcę. Nie ma jeszcze jednak informacji, jak zostaną uregulowane kwestie dotyczące zasad bezpieczeństwa i higieny

pracy oraz koszty wykonywania pracy zdalnej – chyba dlatego, mimo zapowiedzi dotyczących szybkiego uregulowania pracy zdalnej, prace nad projektem jeszcze trwają.

Możemy zatrudniać ludzi z całej Polski



Po pandemii należy się spodziewać, że wiele gałęzi biznesu przejdzie na hybrydowy model pracy, a ostatnie miesiące udowodniły, że można pracować z domów – mówi Marlena Piekut, dyrektor Pionu HR i Relacji z Klientem w LINK4.

Czy po pandemii wrócą czy może raczej pojawią się pierwszy raz w biurze, czy model zdalny pozostanie na stałe?

Na pewno część pracowników pojawi się w biurze. Spodziewam się jednak, że po pandemii biznes, nie tylko w branży ubezpieczeń, przekształci się w model hybrydowy. W obszarze HR LINK4 w pewnej części obecna formuła będzie kontynuowana. Pozwala na optymalizację działań na wstępnych etapach kontaktów z nowymi pracownikami. Model pracy zdalnej pokazał jeszcze jedną ważną rzecz. Okazało się, że bez problemu możemy dziś zatrudniać (np. w call center) nie tylko ludzi z Warszawy czy spod Warszawy, którzy codziennie musieli dojechać do biura. Teraz wiemy, że mogą u nas pracować osoby z dalszych miejscowości, właściwie z całej Polski. Geografia nie stanowi już żadnej bariery. Drugi pozytywny wniosek jest taki, że przekonał się, iż część procesów biznesowych można uprościć, ułatwić, zdigitalizować, oczywiście nie wszystkie, ale wiele wewnętrznych działań, wcześniej obsługiwanych przez ludzi, zostało zastąpionych przez mechanizmy robotyczne.

Jak z sukcesem przestawić, bądź co bądź, sporą korporację, jaką jesteście, na nowe zdalne działanie? Co jest najważniejsze w takim modelu?

W formule zdalnej – w HR – są dwie kluczowe sprawy. To bardzo mocne stawianie na zaangażowanie pracowników – mimo tego, że ich nie ma w biurze – oraz odpowiednia formuła komunikacji wewnętrznej. Jak skutecznie i optymalnie dotrzeć z informacją do kilkuset pracowników – to zadanie było kluczowe i przed pandemią, a teraz nabiera jeszcze większego znaczenia.

Czy udało się tego dokonać?

Od początku było jasne, że musimy maksymalnie wykorzystać dostępną technologię, ale nawet najlepsza technologia nie będzie przydatna, gdy zawiedzie komunikacja. Dlatego w LINK4 został powołany Zespół Zarządzania Kryzysowego, który od początku pandemii na bieżąco informuje pracowników o wszelkich decyzjach. Pozwoliło to na uniknięcie chaosu informacyjnego oraz sprawną kontynuację pracy i zmienianie jej formuły. Zespół opracował i wdrożył wszystkie niezbędne regulacje. Jedną z pierwszych była sprawa przebywania w biurze – dla zachowania bezpieczeństwa epidemicznego ograniczyliśmy do niezbędnego minimum wizyty pracowników w siedzibie spółki, umożliwiając jednocześnie takie sytuacje, gdy trzeba było np. przekazać lub odebrać sprzęt.

A co z tymi, którzy nie przychodzą do firmy? Udało się utrzymać zaangażowanie, o którym pani wspomniała?

– Tak, poziom zaangażowania jest bardzo wysoki. Poszczególne zespoły są ze sobą w codziennym kontakcie. Mają spotkania statusowe, zebrania. Warto dodać, że LINK4 w tak trudnym czasie otrzymał tytuł Inwestora w Kapitał Ludzki – nagroda certyfikowana na podstawie ankiet wśród pracowników oraz zostaliśmy Laureatami w Ogólnopolskim Programie Best Quality Employer dzięki wdrażaniu wysokich standardów HR i tworzeniu najlepszego środowiska pracy.

LINK4 to korporacja. Każdy pracownik korporacji wie, że ma w pracy dostęp do kawy czy herbaty. Kawa czeka na powrót ludzi do biura?

Jest u nas nie tylko kawa, ale i owoce dla pracowników. Ale ani kawa, ani owoce nie czekają. Środki wydawane wcześniej przez LINK4 na zakup owoców przekazaliśmy na rzecz dwóch instytucji charytatywnych: domu dziecka i domu samotnej matki. A „biurową kawę”, notabene bardzo dobrą, podarowaliśmy personelowi dwóch szpitali.



Model pracy zdalnej pokazał jeszcze jedną ważną rzecz. Okazało się, że bez problemu możemy dziś zatrudniać (np. w call center) nie tylko ludzi z Warszawy czy spod Warszawy, którzy codziennie musieli dojechać do biura. Teraz wiemy, że mogą u nas pracować osoby z dalszych miejscowości, właściwie z całej Polski. Geografia nie stanowi już żadnej bariery.

Materiał partnera

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Firma	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane przez firmę systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Zatrudnienie na dzień 31 grudnia 2020 r.	Dlaczego warto tu pracować?
TIM	1) Dofinansowuje naukę (studia uzupełniające) wybranych i wytypowanych pracowników po przeprowadzonej obserwacji (ocenie) dokonanej przez przełożonych pracownika. 2) Wdraża ścieżki awansów dla wytypowanych pracowników. 3) Powołuje zespoły projektowe, w których najbardziej utalentowani pracownicy mają możliwość realizacji swoich nowatorskich rozwiązań np. z zakresu rozwoju metod sprzedaży, sieci klientów. 4) Od wielu lat w spółce funkcjonuje projekt Bank Pomysłów, w ramach którego pracownicy mają możliwość zgłaszania swoich pomysłów, nowatorskich rozwiązań ze wszystkich obszarów działalności firmy, najlepsze pomysły są nagradzane i wdrażane w życie. 5) Podstawową kompetencją poszukiwaną u kandydatów na pracowników w ramach prowadzonych procesów rekrutacyjnych jest kreatywność i otwartość na zmiany, są to wg naszej opinii istotne kompetencje jakie zapewniają pracownikom rozwój i aktywne działanie. 6) Prowadzenie badań FRIS i warsztatów rozwojowych omawiających style myślenia i sposoby działania w zespole.	Spółka przygotowała dla swoich pracowników trzy programy motywacyjne: Pracownikom zostaje przyznane świadczenie benefitowe w formie punktów, przekazywane co miesiąc na indywidualne konto pracownika na platformie MyBenefit, która zapewnia bogatą ofertę świadczeń motywacyjnych; Grupa zawodowa dyrektorzy biur handlowych otrzymują dodatkowe kwartalne wynagrodzenie w ramach świadczenia motywacyjnego; Członkowie rady menadżerów oraz zarząd zgodnie z obowiązującymi regulaminami otrzymują możliwość korzystania z wybranych świadczeń motywacyjnych do wysokości przyznanego mu świadczenia motywacyjnego. Spółka od kilku lat daje możliwość pracownikom uczestniczenia w kursach nauki języka angielskiego, pokrywając 50 proc. kosztów nauki. Pracownicy na podstawie zawartej przez spółkę umowy z firmą medyczną, mają możliwość korzystania (odpłatnie) z prywatnej opieki medycznej. Dodatkowo na podstawie zawartej z towarzystwem ubezpieczeniowym polisie na grupowe ubezpieczenie pracowników, każdy z pracowników może ubezpieczyć nie tylko siebie, ale również członków swojej rodziny.	Nowoczesne biuro w dobrej lokalizacji w centrum miasta. Pomieszczenia biurowe, których wystrój zostały zaprojektowane przez samych pracowników. Nowoczesne wyposażenie kuchni (lodówki, mikrofalówki, zmywarki, ekspresy do kawy). Zabezpieczenie ekologicznych warunków pracy (segregacja odpadów, wyeliminowanie butelek plastikowych w zamian na szklane – woda z dystrybutorów, które nie tylko ją filtrują, ale i umożliwiają jej schłodzenie, a także mają funkcję saturatora – nasycają ją dwutlenkiem węgla). Pomieszczenia biurowe w biurach handlowych wyposażone w urządzenia socjalne.	270 pracowników na umowę o pracę	Angażowanie pracowników w rozbudowany proces wdrożenia, który ma na celu szczegółowe przedstawienie firmy, jej kultury organizacyjnej i profilu działalności, co w konsekwencji ma przekładać się na lepsze samopoczucie w firmie, poprawę komunikacji oraz bardziej efektywne wykonywanie obowiązków na stanowisku pracy. Udział w konferencjach dotyczących trendów mobilnych, cyfrowych, e-commerce. Udział w projektach, w których najbardziej utalentowani pracownicy mają możliwość rozwoju i realizacji swoich nowatorskich rozwiązań i pomysłów. Szkolenia zewnętrzne mające na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Dofinansowanie do studiów celem podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Udział w projektach z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (wolontariat, program grantowy, promocja aktywnego trybu życia), zgodnie ze strategią CSR „TIM pro”.
Unum	Każdy pracownik traktowany jest bardzo indywidualnie i każda zatrudniona osoba ma od samego początku szansę na rozwój. Już od pierwszego dnia zatrudnienia zaczyna od „przygotowanego na miarę” wdrożenia. Im lepiej przeszkolona jest nowa osoba, tym bardziej się angażuje i osiąga lepsze wyniki w pracy. Spotkania są organizowane na poziomie zespołu, działu i całej firmy. Pracownik spotyka się także z prezesem firmy. W każdym pracowniku jest potencjał, takie podejście wymaga od HR ścisłej współpracy z poszczególnymi działami i świetnego zrozumienia biznesu, stałej czujności i obserwacji. To stała praca z każdym pracownikiem i menadżerem polegająca na: zbieraniu potrzeb rozwojowych od każdego z zespołu i na tej podstawie budowaniu programu szkoleniowo-rozwojowego, wspieraniu własnej inicjatywy w rozwoju. Firma jest otwarta na pomysły pracowników, bo widzi, jak to buduje więź z pracodawcą; adaptacji do zmian i wymagań nowej rzeczywistości: wprowadzono szereg działań online wspierających rozwój, np. program Better U. Better Future, webinaria dopasowane do badanych na bieżąco potrzeb pracowników; badaniu FRIS, które pogłębia samoświadomość pracowników i wpływa na ich motywację, chęć rozwoju i komunikację; regularnej informacji zwrotnej, to największa zmiana w 2020 r.: firma odeszła od standardowej rocznej oceny i zastąpiła ją feedbackiem kwartalnym, czyli rozmową między menadżerem a pracownikiem, podczas której odpowiadają oni na trzy podstawowe pytania. Firma dostrzega, jak ogromnie wpływa to na motywację, zaangażowanie i chęć rozwoju pracowników.	Pracownicy realizujący zadania sprzedażowe lub związane z rozwojem sprzedaży mają prawo do premii kwartalnej, która uzależniona jest od realizacji celów sprzedażowych z uwzględnieniem parametrów związanych z jakością i etyką pracy oraz do premii rocznej. Pozostali pracownicy etatowi mają prawo do uzyskania premii rocznej, która uzależniona jest od wyników firmy oraz indywidualnego wkładu pracownika w realizację zadań i celów na stanowisku pracy. Dodatkowo zarząd Unum przyznaje nagrody uznaniowe pracownikom za szczególne zaangażowanie i osiągnięcia w pracy. W Unum funkcjonują również nagrody jubileuszowe w kwotę 5. rocznicę pracy. Pracownicy biorą również udział w quizach i konkursach, w których mogą uzyskać nagrody rzeczowe. W ramach Grupy Unum realizowane są również nagrody dla wyróżniających się osób/zespołów (nagroda Prezesa Grupy Unum), jak również współpracownicy spośród swego grona nominują i wybierają osoby, które zgodnie z wartościami Unum w sposób znaczący przyczyniają się do rozwoju organizacji – nagrodą jest wspólny wyjazd szkoleniowy połączony z działaniami CSR.	Unum to przyjazne i otwarte dla wszystkich bez względu na wyznanie, pochodzenie, płeć, poglądy czy orientację miejsce pracy. Pracowników firma wyposaża dodatkowo w pakiet benefitów: opieka medyczna, ubezpieczenie grupowe na życie, plan emerytalny, platforma kafeteryjna, dofinansowanie wakacji, dofinansowanie kultury i sportu, świadczenie świąteczne; nagrody: premie roczne, nagroda Aspire, nagroda prezesa Grupy Unum, wyróżnienia podczas rocznych spotkań, nagrody jubileuszowe. Pracownicy i współpracownicy biorą udział w szeregu wydarzeń wzmacniających kulturę i prezentujących wartości: Family Day, Dzień Wolontariusza, Spotkanie Roczne, Mikołajki, Dni Zdrowia, Bezpieczne Wakacje. Firma dysponujemy nowoczesnymi biurami w centrum miast. Podczas pandemii zadbała o bezpieczeństwo pracowników podczas pracy zdalnej, wyposażając ich w wiedzę oraz maseczki, które pozwalają chronić siebie i bliskich. Dla tych, którzy przyjeżdżali do biur, finansowane były parkingi, taksówki, obiady, maseczki, płyny do dezynfekcji, a także skrócono ich czas pracy.	245	W Unum szacunek, zaufanie i uczciwość to podstawy współpracy. Każdy z wie, że jego praca ma wpływ na wyniki spółki i jakość współpracy. Praca i zaangażowanie każdego się tutaj liczą. Zresztą widać to w liczbach: zaangażowanie w 2020 r. było na poziomie 80 proc., co dało firmie tytuł Najlepszego Pracodawcy 2020 według Kincentric oraz Inwestor w Kapitał Ludzki 2020. Standardy współpracy tej między pracownikami, a także tej z klientami uhonorowane są tytułem Super Etycznej firmy (2018-2020). W każdym obszarze biznesu filtrem decyzji oraz współpracy są wartości: uczciwość, odpowiedzialność, zaangażowanie. Firma stawia na otwarty dialog. Bez względu na hierarchię, drzwi zarządu zawsze są otwarte i każdy pracownik oraz współpracownik może zgłosić bezpośrednio swoje pomysły czy sugestie. Takie postawy są doceniane, funkcjonuje tu system nagród za zaangażowanie, a w codziennej komunikacji stawia się na wzajemny szacunek i uznanie. Unum to firma, w której nie ma „zamkniętych drzwi”, komunikacja między pracownikami jest transparentna, co kwartał zarząd prezentuje wyniki spółki, środowisko, w jakim tu się funkcjonuje, wyzwania, przed jakimi się stoi oraz to, czego potrzebuje się od zespołów, by osiągnąć dane cele. W Unum są ludzie, z ich najlepszymi i gorszymi dniami, z osiągnięciami, a także z trudnościami, z jakimi się mierzą, a dzięki wyrozumiałości, tolerancji i wsparciu menadżerów, chce im się chcieć. Unum to zespół profesjonalistów i ekspertów w swoich dziedzinach, ale nie spoczywa na laurach. Ma szereg możliwości rozwoju i wierzy w potencjał każdego, kto do niego dołącza. Dzięki temu firma z roku na rok osiąga lepsze wyniki, a zespół stale się rozwija.
WDB	On-boarding – szkolenia wdrażające do organizacji, spotkania zapoznawcze z kluczowymi menadżerami, wdrożenie z liderem zespołu. Brokerzy mają otwartą ścieżkę kariery od asystenta do samodzielnego brokera, z możliwością dalszego awansu na menedżera. Firma finansuje lub dofinansowuje szkolenia kompetencyjne i miękkie, studia dla chętnych brokerów. Samorząd jest uwzględniany w systemie premiowym. Odbывают się coroczne rozmowy indywidualne z zespołem w zakresie oczekiwań, kierunku rozwoju. Każdy pracownik ma możliwość podejmowania się nowych zadań bądź zaplanowania indywidualnej ścieżki wzrostu. W każdym zespole jest lider, który stanowi bezpośrednie i pierwsze wsparcie we wszystkich sprawach. W firmie obowiązują kodeks postępowania oraz polityka sygnalizowania nieprawidłowości, wraz z procedurami do anonimowego zgłaszania niepokojących sytuacji.	W firmie obowiązuje ustalony system premiowy, który uwzględnia specyfikę pracy, doświadczenie oraz osiągnięte cele, ustalone podczas corocznych rozmów z zespołami. Premie finansowe, rozliczane w trybie kwartalnym oraz rocznym. Dodatkowo brokerzy obsługujący klientów w terenie mają do dyspozycji samochody służbowe. W ramach współpracy z WDB nowi członkowie zespołu otrzymują możliwość skorzystania z pakietów medycznych w dużej części finansowanych przez pracodawcę. Dodatkowo WDB udostępnia pracownikom bardzo korzystne warunki ubezpieczenia na życie. Dla zainteresowanych istnieje możliwość skorzystania z kart MULTISPORT dofinansowanych przez pracodawcę. Organizowane są dotowane zajęcia językowe dla chętnych, finansowane przez pracodawcę w 50 proc.	Nowoczesne przestrzenie biurowe, w pełni wyposażone w niezbędny sprzęt biurowy, miejsca parkingowe oraz kuchnie na piętrach. Dostęp do wysokiej klasy ekspresów do świeżonej mielonej kawy oraz wszelkich dodatków (woda, mleko, soki, przekąski). W siedzibie dodatkowo dostępna sala konferencyjna, garaż podziemny, przestrzeń zielona z ogrodem i wiatą. Każdy pracownik jest wyposażony w nowoczesny sprzęt biurowy, komputery mobilne i stacjonarne, telefony służbowe. Nad sprawnością sprzętu i komfortem pracy czuwa wyspecjalizowana firma IT, która wspiera każdego pracownika w potrzebie.	35 etatów - umowa o pracę.	Branża rosnąca i odporna na nieplanowane zaburzenia działalności rynku (np. pandemia). Gwarancja stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia. WDB należy do PIB Group, dzięki czemu rozwija się międzynarodowo i tworzy przestrzeń do rozwoju, wymiany doświadczeń, a także kariery w ramach dużej grupy międzynarodowej. Daje szansę udziału w różnych projektach CSR, wspiera rozwój pracowników i oferuje bardzo atrakcyjne warunki pracy. Zespół jest blisko ze sobą, bez zbędnych barier formalnych i organizacyjnych. Firma stawia na innowację, co daje szansę na udział w projektach przełomowych dla branży.
Żabka Polska	Żabka Polska przywiązuje dużą wagę do rozwoju i edukacji pracowników i franczyzobiorców, a także dzieci i młodzieży. Od 17 lat każdego roku przyznaje stypendia naukowe, sportowe i artystyczne dzieciom franczyzobiorców, współpracowników i pracowników. Dzięki comiesięcznemu wsparciu finansowemu w ramach Programu Stypendialnego Żabki uzdolnione dzieci mogą rozwijać swoje zainteresowania i talenty. Rozwijają platformę edukacyjną wspierającą rozwój kompetencji swoich pracowników i franczyzobiorców. Akademia Żabki to program umożliwiający udział w konferencjach, warsztatach, programach szkoleniowych zarówno wewnętrznych, jak i otwartych programach szkoleniowych oraz zapewniając naukę języków obcych. Akademia Żabki to: platformy e-learningowe dla pracowników i franczyzobiorców, szkolenia specjalistyczne i warsztaty praktyczne, dofinansowanie studiów magisterskich i podyplomowych, szkolenia językowe na różnych poziomach znajomości. Firma chce, aby każdy z jej pracowników osiągał sukces na swoim stanowisku. Jedną ze składowych sukcesu jest odpowiednie wdrożenie. On-boarding stał się sporym wyzwaniem w kontekście dominującej pracy zdalnej. Firma dokonała rewizji procesu w kontekście swoich wartości firmowych, które stały się dla niej punktem wyjścia do planowania i dopasowywania poszczególnych etapów wdrożenia nowych pracowników. Dodano elementy pozwalające na budowanie relacji i identyfikacji z firmą jeszcze przed pierwszym dniem pracy.	Żabka realizuje system zarządzania przez cele oraz zapewnia atrakcyjne systemy wynagrodzeń premiowych. Ma obecnie trzy systemy: premia roczna, kwartalna i miesięczna. Ze względu na pandemię COVID-19 w roku 2020 wdrożono nowy system premii rocznej uwzględniający postawę i zaangażowanie pracownika w tym nietypowym czasie, a nie jedynie wynik firmy i poziom realizacji celów. Zainicjowano również inicjatywę współpracy crossdziałalowej i crossdepartamentowej, w ramach której zachęca się do otwartości na współpracę. Ponadto raz w roku w ramach rozmów rocznych pracownicy niezależnie od systemu premiowego wraz ze swoimi przełożonymi mają możliwość omówienia swoich sukcesów i obszarów, nad którymi powinni pracować, oraz zaplanowanie wspólnie z przełożonymi indywidualnego rozwoju w kolejnym roku pracy. Jest to również okazja do realizacji awansów w strukturach organizacji. Podstawowa oferta benefitów to m.in. pakiety sportowy i medyczny, ubezpieczenie grupowe, możliwość wykonywania szczepionek przeciwko grypie. Ze względu na pandemię jest również codzienna możliwość wykonania testów antygenowych w centrali, centrach logistycznych i biurach regionów. Pracownicy biorą aktywny udział w rekrutacjach wewnętrznych.	Siedziba firmy Żabka Polska znajduje się w nowoczesnym budynku w centrum Poznania, który jest dostosowany do potrzeb całej organizacji. Symbolem przemian technologicznych Żabki jest m.in. aplikacja mobilna Żabka, obecnie jedna z najpopularniejszych aplikacji w Polsce, której logo również pojawiło się na budynku nowej siedziby. Żabka w ten sposób promuje aplikację wśród klientów, ale również sygnalizuje, że rozwój technologiczny jest dla niej strategicznym kierunkiem i będzie rozwijała ten obszar w swoich strukturach. W nowej siedzibie zlokalizowane jest centrum merchandisingowe, w którym na bieżąco testowane są wszystkie innowacje, wprowadzane przez Żabkę. Pracownicy mają także do dyspozycji nowoczesną, w pełni wyposażoną kuchnię degustacyjną, w której odbywają się m.in. testy sensoryczne czy tworzone są nowe produkty wprowadzane do sieci. W ramach rozwiązań ułatwiających poruszanie się po budynku pracownicy Żabki mogą korzystać ze specjalnej aplikacji o nazwie Żabway, dzięki której mogą znaleźć swoich współpracowników, szybko zgłosić problem lub zarezerwować salkę na spotkanie. By jeszcze lepiej komunikować się z pracownikami wewnątrz siedziby, zainstalowane zostały ekrany, które w przyjazny sposób informują o bieżących projektach realizowanych w firmie.	2020 pracowników i 4 powołanych	Żabka oferuje unikatowe możliwości rozwoju swoim pracownikom. Jako jedna z najbardziej zaawansowanych technologicznie sieci handlowych przyciąga ekspertów nie tylko branżowych, ale także specjalizujących się m.in. w BIG Data czy zaawansowanej analityce. Żabka oferuje możliwość udziału w nowatorskich i ciekawych projektach, które ułatwiają życie milionom Polaków. Firma zaspokaja potrzeby bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia (forma zatrudnienia, pakiety benefitów, rozwój). Stwarzając możliwości wpływu na biznes od poziomu stażysty do menedżera wyższego szczebla, Żabka zbudowała unikalną kulturę organizacyjną opartą m.in. o wartości takie jak: ambicja, otwartość, wiarygodność i odpowiedzialność. Tworzy kulturę otwartą na dialog, w której każdy jest ważny. Jej sukces to również rosnący wskaźnik zaangażowania w badaniach potwierdzający, że podjęte działania są zrozumiałe i pożądane przez pracowników.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Zdania na temat home office są mocno podzielone

Rok temu wielu Polaków musiało zupełnie zmienić swój tryb życia i przystosować się do pracy zdalnej. Od początku pandemii home office wywoływał mieszane uczucia oraz budził wiele obaw, zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Dodatkowo brak regulacji prawnych tylko rozognia temat. Czy w najbliższym czasie znajdziemy złoty środek, który pozwoli usystematyzować zmieniającą się rzeczywistość?

Katarzyna **Merska**

koordynator ds. komunikacji,
Gumtree.pl

Praca z domu podzieliła Polaków?

Odkąd musieliśmy stworzyć w naszych domach przestrzeń na biuro, zdania na temat home office są mocno podzielone, nie dla wszystkich bowiem opcja pracy w domowych warunkach jest zadowalająca. Jak dowiodło badanie przeprowadzone na zlecenie Gumtree.pl¹, 42 proc. Polaków posiadających możliwość pracy zdalnej uważa, że w takich warunkach zaciera się granica między pracą a życiem prywatnym, a 17 proc. osób badanych wskazało na problem z koncentracją. Domowe biuro to wyzwanie nie tylko dla pracowników, ale i ich rodzin. Respondenci na pytanie, co najczęściej odciąża ich uwagę od obowiązków zawodowych, wymieniali np. opiekę nad dziećmi, sprzątanie czy oglądanie telewizji. Domowa aura nie zachęca nas również do przestrzegania obowiązującego dress code'u w godzinach pracy – ankieta zrealizowana przez Domodi.pl² wykazała, że 66 proc. osób na co dzień

stawia na wygodny dres, a zaledwie 5 proc. osób zadeklarowało, iż ubiera się dokładnie tak samo, jakby wychodzili do biura. Przejście w pełni na pracę zdalną od początku budziło wiele emocji, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych. Z jednej strony zrodziła się radość, że będziemy mieli okazję pracować z miejsca, które jest dla nas najwygodniejsze. Z drugiej zaś strony pojawiał się problem, ponieważ pracodawcy kontaktowali się z pracownikami poza wyznaczonymi godzinami pracy, a w ten sposób zaczęła zacierać się granica między pracą a sferą prywatną. Jednak co ciekawe, z badania Gumtree wynika, że 54 proc. respondentów zwróciło uwagę na pozytywne aspekty pracy zdalnej i wyrazili swoje zadowolenie z obecnego trybu wykonywania zawodowych obowiązków. Jako główne zalety wymieniali m.in.: możliwość spędzenia większej ilości czasu z dziećmi oraz rodziną, elastyczne godziny lub wybór przestrzeni do pracy w dowolnym miejscu. Ponadto, 44 proc. ankietowanych przyznało, że home office ma na nich pozytywny wpływ, a nawet chroni ich przed wypaleniem zawodowym.



Pracujemy zdalnie, ale co na to prawo?

Pandemia wymusiła zarówno na pracownikach, jak i pracodawcach dostosowanie się do nowej zawodowej rzeczywistości, ale home office nadal nie został uwzględniony w Kodeksie pracy. Jak wykazało badanie Gumtree.pl, respondenci, jako kluczowe dla nich aspekty, które nie są uregulowane prawnie, wymieniali: wymiar godzinowy pracy zdalnej, ustalenie zasad korzystania ze służbowego sprzętu czy wymóg zawarcia pracy zdalnej w umowie. Według rządowych zapowiedzi, w pierwszym kwartale tego roku ma zostać złożony projekt noweli Kodeksu pracy, w którym pojawi się zapis o pracy zdalnej. Zaproponowane rozwiązania ustawowe mają pozostawiać przestrzeń

na ustalenie szczegółów wykonywanych obowiązków poza miejscem pracy, bezpośrednio między pracownikiem a pracodawcą.

Tryb hybrydowy opcją na przyszłość

Obecnie praca z domu jest naszą codziennością i dostrzegamy jej zalety, jednak ubiegły rok udowodnił wszystkim, że są sytuacje, w których nawet najnowsze technologie nie są w stanie zastąpić kontaktu na żywo. Badanie zrealizowane przez EY Polska³ wśród 246 przedsiębiorstw pokazało, że żadna z firm nie planuje w pełni przejść na tryb pracy zdalnej, natomiast biorą pod uwagę hybrydowy model pracy. 15 proc. ankietowanych zamierza wprowadzić home office na dwa dni w tygodniu. Opcję zmiennego trybu

pracy po zakończeniu pandemii popierają również pracownicy. Jak wykazało badanie przeprowadzone przez Grafton Recruitment i CBRE⁴, 64 proc. pracowników chciałoby po pandemii wykonywać swoje obowiązki w trybie hybrydowym. Z kolei 26 proc. osób zadeklarowało, iż nie miałoby nic przeciwko zdalnej pracy w pełnym wymiarze godzin, a co dziesiąty ankietowany uważa, że najbardziej efektywna jest praca w biurze. Nadal nie wiemy, kiedy będziemy mogli w pełni powrócić do naszych biur i fizycznie spotkać się ze wszystkimi współpracownikami. Część z nas z utęsknieniem wyczekuje powrotu do normalności oraz oddzielenia domu od biura, podczas gdy druga część widzi korzyści wykonywania obowiązków zdalnie. Dyskusje na temat efektywniejszego oraz wygodniejszego trybu pracy nie ustają, jednak wszystko wskazuje na to, że niezależnie od indywidualnych preferencji, home office będzie naszą codziennością jeszcze co najmniej przez pewien czas.

1. Badanie zrealizowane przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie Gumtree.pl na temat pracy zdalnej w Polsce wśród pracowników umysłowych w październiku 2020 r.

2. Ankieta online zrealizowana przez Domodi.pl, w której wzięło udział 250 respondentów, w marcu 2020 r.

3. Ankieta została zrealizowana przez EY Polska wśród 246 przedsiębiorstw zróżnicowanych pod względem działalności i wielkości w styczniu 2021 r.

4. Badanie zrealizowane przez Grafton Recruitment i CBRE przeprowadzone na 299 osobach w grudniu 2020 r.

Chcemy być najlepsi w swojej specjalności



Rozmowa z Remigiuszem Breńskim, prezesem zarządu Maximus Broker

potwierdzeniem, że warunki, które stwarzam, są przyjazne i zachęcające do pracy w mojej firmie.

A zatem na co dokładnie mogą liczyć Pana pracownicy? Jaka jest recepta na stworzenie w firmie przyjaznej atmosfery i atrakcyjnych warunków zatrudnienia?

Przed wszystkim Maximus Broker oferuje pracownikom stabilne zatrudnienie na jasnych warunkach z przejrzystym systemem premiowania. Dodatkowo oferujemy także inne benefity typu karta sportowa czy system opieki medycznej. Od początku działalności firmy zawsze starałem się dbać o dobrą atmosferę wśród pracowników, dlatego też do momentu wybuchu pandemii, co roku organizowaliśmy wyjazdy integracyjne. Co więcej, po każdym zdany egzaminie brokerskim wychodziliśmy na kręgle, by wspólnie uczcić

powiększenie się grona brokerów ubezpieczeniowych w naszym zespole. Mamy także swoje tradycje firmowe – wspólnie świętujemy Nowy Rok czy Tłusty Czwartek. Każdy pracownik wnosi do organizacji część siebie, dlatego też chcę, aby wszyscy czuli się w Maximus Broker docenieni.

Ciężko byłoby w tym momencie nie wspomnieć o pandemii. Jak ta sytuacja wpłynęła na zatrudnienie w Pana firmie?

Jeżeli miałbym podsumować rok 2020, to muszę stwierdzić, że optymistycznie patrzę w przyszłość. Cieszę się, że mimo ciężkiej sytuacji w kraju, byliśmy w stanie utrzymać zatrudnienie dla wszystkich naszych pracowników. W marcu 2020 r., gdy zaczęła się pandemia, podjęliśmy działania mające na celu ochronę zdrowia naszych pracowników. Wprowadziliśmy możliwość pracy zdalnej oraz zakupiliśmy oprogramowanie usprawniające przeprowadzanie spotkań online. W grudniu 2020 r., aby ułatwić pracownikom

pracę w domu, postanowiłem wymienić dotychczasowe komputery na nowe laptopy oraz monitory. Dzięki temu standard pracy naszych pracowników jest utrzymywany cały czas na jak najwyższym poziomie.

Wspomniał Pan, że w tym roku mija 20-lecie firmy Maximus Broker. Od tylu lat jesteście Państwo liderem wśród brokerów ubezpieczeniowych w obsłudze jednostek samorządu terytorialnego. Są to powody do dumy i uczczenia tego jubileuszu.

Owszem. W lipcu 2021 r. będziemy obchodzić 20-lecie firmy. Przez ten czas umocniliśmy swoją pozycję wśród brokerów ubezpieczeniowych w Polsce. Obecnie jesteśmy liderem w obsłudze jednostek samorządu terytorialnego. Obsługujemy ponad 800 klientów w całej Polsce. Są to zdecydowane powody do dumy i wspólnego świętowania, a ten jubileusz chcę uczcić z moimi pracownikami. Przewidujemy wyjazd integracyjny połą-

czony z różnymi atrakcjami. Cenię sobie możliwość spotkania z zespołem nie tylko oficjalnie, w biurze, ale także w momencie, gdy dress code i służbowe obowiązki schodzą na dalszy plan i możemy wspólnie miło spędzić czas. Mam tylko nadzieję, że pozwoli nam na to sytuacja epidemiologiczna w kraju.

Jakie są Pana plany na przyszłość?

Mam nadzieję na powrót do normalności, co pozwoli nam na realizację wielu nowych przedsięwzięć zawodowych. W myśl zasady: kto się nie rozwija, ten się związa. Jeżeli cały czas chcesz być najlepszy w swojej specjalności, to ciągły rozwój jest koniecznością. Tak samo jest w sporcie, gdzie ważny jest systematyczny trening, ciężka praca i ciągle nowe bodźce, które wymuszają progres. Te same zasady dotyczą każdej sfery naszego życia, w tym biznesu. Właśnie dlatego każdy następny rok, w tym 2021 będzie kolejnym etapem rozwoju mojej firmy Maximus Broker.

Serdecznie gratuluję przyznania firmie Maximus Broker Sp. z o.o. tytułu NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021 r.

Dziękuję, bardzo się cieszę, że firma Maximus Broker została wyróżniona nagrodą Najlepszy Pracodawca 2021 r. Gdy 20 lat temu ją zakładałem i byłem jedynym pracownikiem, nie przypuszczałem, że będę pracodawcą zatrudniającym, jak to ma miejsce w tym momencie, ponad 100 pracowników. Cieszę się, że wśród nich są tacy, którzy pracują dla Maximus Broker już kilkanaście lat. Jest to dla mnie

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Praca zdalna pozostanie z nami?

Przedłużające się funkcjonowanie firm w gospodarce dotkniętej skutkami COVID-19 oraz nieustannie postępujący proces cyfryzacji na trwałe zmieniają model wykonywania pracy. Proces ten już dziś jest zauważalny szczególnie w obszarze usług wykonywanych przez kadry specjalistyczne. Najbliższy czas będzie testem dla działów HR, przed którymi stoi trudne zadanie polegające na zmianie trybu pracy, ewaluacji stanowisk i wyznaczeniu nowych parametrów do mierzenia efektywności wykonywania obowiązków służbowych.

Grzegorz **Gawroński**

CEO, Redegate.com

Kacper **Pupin**

współzałożyciel, Redegate.com

Firmy poddane ograniczeniom związanym z pandemią muszą adaptować się do nowych warunków, żeby przetrwać na rynku. Obostrzenia wymusiły pracę zdalną. Część z firm zauważyła wymierne korzyści z wprowadzenia takich rozwiązań. Również pracownicy zaobserwowali zalety takiej sytuacji. Obecnie znajdujemy się w okresie przejściowym i dostosowawczym, jednak wszystko wskazuje na to, że nowe wzorce zakorzeniają się na dobre. Być może za kilka lat nikt nie będzie już pamiętał, że kiedyś można było świadczyć pracę w inny sposób. Warto zauważyć, że firmy testowały pracę zdalną wśród wybranych pracowników już od jakiegoś czasu. Wtedy rozwiązanie to było adresowane do osób pracujących w sposób mobilny lub przebywających w długotrwałych delegacjach. Było też stosowane jako pewnego rodzaju bonus, w ramach którego pracodawca zezwalał pracownikowi na świadczenie pracy w trybie „home office” np.: raz lub dwa razy w tygodniu. W wielu przypadkach takie rozwiązanie było też wprowadzane na określony okres i były podyktowane potrzebami pracownika wynikającymi z jego sytuacji życiowej. Teraz pandemia wywołała ogólnowiatową konieczność poszukiwania nowych metod prowadzenia polityki personalnej. Mają one dawać firmom stabilność także w przyszłości, w której mogą pojawić się podobne lub jeszcze większe ograniczenia.

Praca zdalna jest już rzeczywistością

Proces przez który obecnie przechodzimy, jest bardzo dynamiczny. Firmy poszukują takich rozwiązań kadrowych, sprzętowych i teleinformatycznych, które pozwolą jak najefektywniej wprowadzić nowy model współpracy. Pracownicy natomiast uczą się, jak dzielić pracę z życiem osobistym. Wynioski wynikające z badań wskazują na to, że firmy deklarują konieczność wdrożenia w możliwie najbliższym czasie rozwiązań kadrowych przystających

do zmienionej rzeczywistości. Pracownicy, którzy początkowo odnosili się pozytywnie do zdalnej formuły pracy, w ostatnim okresie stali się wobec niej bardziej sceptyczni. W ich opinii najbardziej niekomfortowe jest poczucie alienacji oraz przenikanie się obowiązków domowych z pracą zawodową. Wpływa to na spadek ich poczucia wartości, samorealizacji, a to z kolei obniża efektywność ich działań. Badanie firmy McKinsey and Company przeprowadzone w listopadzie 2020 roku pokazuje, że niektóre profesje radzą sobie z transformacją modelu pracy lepiej niż inne. Są to finanse i ubezpieczenia, usługi biznesowe, naukowcy i wsparcie techniczne, a także branża IT i telekomunikacja. W tych obszarach odnotowano najmniejszy spadek efektywności pracy. Istnieją też obszary gospodarki, które będą przechodziły ten proces wolniej i trudniej, jak np.: wszystkie gałęzie produkcji, medycyna, rolnictwo czy przemysł wydobywczy. W tych przypadkach wykonywanie zawodu wymaga dostępu do konkretnego miejsca i specjalistycznych narzędzi. Patrząc globalnie na wszystkie branże, firmy planują wprowadzić pracę zdalną, a na początek chcą zaimplementować model hybrydowy. W ramach ankiety przeprowadzonej przez firmę McKinsey and Company wśród 800 dyrektorów korporacji na całym świecie 38 proc. z nich wyraziło oczekiwanie, że ich pracownicy będą pracować poza biurem przynajmniej dwa dni w tygodniu. W podobnym badaniu sprzed pandemii podobne zdanie miało tylko 22 proc. respondentów, co oznacza, że w okresie zaledwie roku nastąpił prawie dwukrotny wzrost. Pierwszy znaczący krok w tę stronę został już uczyniony i tego procesu nie da się już zatrzymać.

Specjaliści HR kluczem do sukcesu

Obecnie trwają prace nad indywidualnym modelem pracy w poszcze-



gólnych branżach. Bardzo ważnym ogniwem tej transformacji stają się specjaliści HR. Muszą baczniej niż kiedykolwiek wcześniej wsłuchiwać się w potrzeby ekonomiczne kadry zarządzającej firmami, a z drugiej strony także w oczekiwania pracowników związane z kwestiami organizacyjnymi i socjalnymi, które mają istotny wpływ na efektywność ich pracy. Zadaniem specjalistów HR będzie przełożenie polityki personalnej firm na zupełnie nowe tory. Będą oni musieli wykazać się wiedzą funkcjonalną z zakresu nowych dziedzin i nowoczesnej ekonomii, które odgrywają coraz większą rolę w profilu działalności firm. Konieczna będzie także analiza potrzeb coraz młodszych grup pracowników, których oczekiwania są i będą różnić się od tych wyrażanych przez ich rówieśników sprzed dziesięciu czy nawet pięciu lat.

Dziś o jakości firmy stanowią dobrze wykwalifikowani specjaliści, którzy będą w stanie poprowadzić projekty sami lub w ramach celowych zespołów roboczych. Nowa gospodarka wymaga synergii innowacyjnych dziedzin oraz indywidualnych rozwiązań. Szanse powodzenia nowych projektów będą uzależnione od udziału doświadczonych specjalistów z jak najszerszą wiedzą z różnych branż. Oni jedyni będą w stanie kompilować rozwiązania i mechanizmy w nową całość. Świat jest po raz pierwszy w takiej sytuacji i nie można tak, jak kiedyś uczyć się czy wzorować na innych. Przed działami HR stoi wielkie wyzwanie. Zatrudniając wysoko wykwalifikowanych ekspertów, będą one musiały dodatkowo wprowadzać indywidu-



Bardzo ważnym ogniwem obecnej transformacji stają się specjaliści HR. Muszą baczniej niż kiedykolwiek wcześniej wsłuchiwać się w potrzeby ekonomiczne kadry zarządzającej firmami, a z drugiej strony także w oczekiwania pracowników związane z kwestiami organizacyjnymi

alne rozwiązania, które pozwolą pogodzić w elastyczny i partnerski sposób oczekiwania osobiste specjalistów z interesami firmy. To będzie prawdziwy sprawdzian kompetencji dla obecnych działów personalnych. Firmy, które przeprowadzą ten proces szybciej, staną się dużo bardziej konkurencyjne i zwiększą swoje szanse na dalszy rozwój rynkowy.

Wysoko wykwalifikowani specjaliści w cenie

W wyniku tego procesu specjaliści z tych gałęzi gospodarki, w których odnotowano najniższy spadek efektywności w związku z pracą zdalną, staną się jeszcze bardziej atrakcyjni. Praktyczny test spowodowany zamknięciem gospodarki pokazał, że są oni w stanie wydajnie praco-

wać na odległość, a brak dostępu do firmy czy biura nie stanowi dla nich bariery. Mobilne zaplecze sprzętowe pozwoli im realizować swoje obowiązki praktycznie z każdego miejsca na ziemi. Poza tym łatwość określenia celów i mierzenia efektów ich działań również sprzyja takiej formule pracy. W przypadku tych branż działy HR będą musiały wypracować szczególne zachęty i programy lojalnościowe, które pozwolą utrzymać wartościowych pracowników w firmie.

Przewidujemy, że w obszarach usług opartych na cyfrowych technologiach zwiększy się możliwość swobodnego wyboru wykonywania zawodu. W nowoczesnym systemie kadrowym firmy będą w jeszcze większym stopniu polegać na zewnętrznych wykwalifikowanych specjalistach, którzy będą w stanie wygenerować konkretne efekty i zapewnić znaczącą przewagę konkurencyjną. Średnie i małe firmy w sytuacji postcovidowej będą niechętnie do wdrażania długoterminowych programów inwestowania we własne kadry. Postawią bardziej na rozwój w oparciu o projektowe podejście z wykorzystaniem pozyskanego z rynku „know-how”. Tylko duże i bogate firmy będą stać na wdrażanie kosztownych wewnętrznych programów szkoleniowych oraz wspieranie rozwoju talentów, którym trzeba stworzyć odpowiednie środowisko pracy. Nie daje to jednak 100 proc. gwarancji, że wyszkoleni dużym nakładem pracownicy pozostaną w strukturach firmy. Takie wzorce od lat obserwujemy na dojrzałych rynkach, jak USA czy Niemcy. Od jakiegoś czasu są one dostrzegalne także w Polsce.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Zadbać o BHP pracowników pracujących zdalnie

1/3 Polaków pracuje z domu z powodu pandemii. Praca w warunkach domowych jest szczególnie niebezpieczna dla kręgosłupa, ale może też prowadzić do innych przewlekłych schorzeń. Pracodawcy mogą pomóc dbać o kondycję, zapewniając między innymi dostęp do regularnych badań profilaktycznych przeciwdziałających najważniejszym problemom.

Xenia Kruszewska

dyrektor działu ubezpieczeń zdrowotnych, SALTUS Ubezpieczenia

Odsetek pracujących z domu sukcesywnie rośnie i może sięgać już nawet 33 proc. zatrudnionych (5,3 mln osób), wynika z analiz Polskiego Instytutu Ekonomicznego. Wielu z nich ceni sobie ten system i nie spieszy się z powrotem do biura. Praca w warunkach domowych niesie jednak ze sobą liczne zagrożenia dla zdrowia. Na szczęście coraz więcej osób zdaje sobie z tego sprawę i zaczyna podejmować odpowiednie działania. Według najświeższych danych GUS odsetek obawiających się o własne zdrowie Polaków jest najwyższy od kwietnia.

Obejmuje to również pracujących z domu, z których wielu zaczyna odczuwać już dolegliwości związane z nową dla siebie sytuacją. Wynikają one z długotrwałego przebywania w pozycji siedzącej oraz braku aktywności fizycznej. Sprawę dodatkowo pogarsza często brak odpowiedniego przystosowania naszych mieszkań i domów do pracy zdalnej, np. zwykle krzesła zamiast profilowanych biurowych. Leżenie na kanapie z laptopem na kolanach na dłuższą metę też szkodzi, i to bardzo. Problem zauważyli już pracodawcy i podejmują działania. Widzimy, że prowadzą wewnętrzne kampanie informacyjne, a także modyfikują zakres świadczeń profilaktycznych proponowanych pracownikom. Rośnie przede wszystkim zainteresowanie ubezpieczeniami pomagającymi w walce z wadami postawy.

Kiedy głowa waży 30 kg?

Spędzanie wielu godzin dziennie w niewłaściwej pozycji, często niemającej nic wspólnego z zasadami BHP, szybko powoduje pojawianie się dolegliwości związanych z kręgosłupem. Napięcia, bóle, drętwienia kończyn to pierwsze objawy kształtujących się wad postawy. Bardzo niebezpiecznym zjawiskiem jest tech-neck, tzw. technologiczna szyja. Problem ten spowodowany jest ciągłym pochylaniem głowy nad smartfonem, tabletem lub laptopem. Długotrwałe przebywanie w nienaturalnej pozycji stanowi ogromne obciążenie. Najlepiej obrazują to liczby – w pozycji wyprostowanej obciążenie głowy dla kręgosłupa wynosi ok. 5 kg, przy głowie pochylonej o 15 stopni ciężar może wzrosnąć do 12 kg, przy pochyleniu 40-60 stopni – do nawet 30 kg! Tak duże i regularnie powstające przeciążenia nie mogą pozostać bez wpływu na nasze zdrowie. Wywołują problemy wymagające długotrwałego leczenia i rehabilitacji, a zbyt późno wykryte zmiany często okazują się nieodwracalne. Zbyt łatwo zapominamy, że lepiej jest zapobiegać niż leczyć choroby i schorzenia. Dlatego opieka profilaktyczna oferowana przez pracodawców w ramach grupowych ubezpieczeń zdrowotnych powinna uwzględniać podstawowe badania obrazowe, konsultacje ortopedyczne, a także świadczenia rehabilitacyjne nastawione na dbanie o kręgosłup.

Najlepiej jednak nie doprowadzać do sytuacji, w której trzeba korzystać z pomocy lekarskiej. By tego uniknąć, trzeba zadbać o przestrzeń pracy w domu. Fotel powinien być wyposażony w podłokietniki, regulowany zagłówek i pochylane oparcie. Górna krawędź monitora powinna znajdować się na linii wzroku, a odległość od niego wynosić nie mniej niż 40 cm. Wreszcie postawa – zasady biurowego BHP mówią jasno, o czym należy pamiętać:

- plecy muszą być oparte o siedzenie, a odcinek lędźwiowy być dobrze podparty,
- kręgosłup powinien być wyprostowany, a jego linia powinna tworzyć kąt prosty z linią ud,
- głowę trzymamy prosto, bez pochylania do przodu ani do tyłu,
- stopy kładziemy ułożone płasko na ziemi lub oparte na niewielkim podnóżku.

Co powinno wchodzić w skład profilaktyki „zdalnej”?

Problemy z kręgosłupem to jednak nie koniec listy. Praca siedząca i brak ruchu przyczyniają się do rozwoju m.in. otyłości, nadciśnienia, cukrzycy typu 2, zakrzepicy naczyń żylnych nóg, astmy czy zespołu cieśni nadgarstka. Do tego dochodzą jeszcze schorzenia wynikające z wieku. Większość firm zatrudnia pracowników należących do różnych pokoleń i każde z nich boryka się z charakterystycznymi dla siebie problemami. Trzeba też pamiętać, że młodszy pracownicy nie zawsze narażeni są na mniej zagrożeń niż ich starsze koleżanki i koledzy. Rynek świadczeń medycznych dla firm (ubezpieczeń grupowych i pakietów medycznych) oferuje jednak wiele elastycznych rozwiązań umożliwiających dostosowanie ochrony do zróżnicowanej grupy pracowników.

– Od wielu lat obserwowaliśmy na rynku szkoleniowym pęd do poszerzania wiedzy i zdobywania kwalifikacji związanych stricte z podnoszeniem efektywności, poziomu zaangażowania czy zwiększania sprzedaży. Największą popularnością w obszarze kształcenia cieszyły się te programy, które bezpośrednio miały wpływ na wyniki organizacji. Niewiele jednak podmiotów inwestowało w takie umiejętności swoich pracowników, które pozwoliłyby im na sprawną i efektywną adaptację w okresie zmian, czy też wystąpienia nowych warunków. Można powie-

dzieć, że najważniejsze było „parcie do przodu”, nie zaś „zabezpieczanie tyłów”. Obecna, choć trwająca już od wielu miesięcy, sytuacja zwerifikowała jednak te założenia i uświadomiła wielu pracodawcom, że projekty rozwojowe realizowane tylko w obszarze skuteczności, to stanowczo za mało, a braki, do jakich dopuściliśmy, występują aktualnie w wielu obszarach i na wszystkich poziomach stanowisk, u niemal wszystkich pracowników – twierdzi, Grzegorz Święch, wiceprezes i partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.



Nowa rzeczywistość wymaga nowego podejścia od pracodawców... i wsparcia liderów

Pandemia COVID-19 sprawiła, że z dnia na dzień musieliśmy nauczyć się funkcjonować w nowej rzeczywistości. Zmiany nie ominęły rynku pracy. Jak efektywnie zarządzać kilkudziesięcioma, a nawet setkami oddziałów firmy jednocześnie, czyli pracownikami pracującymi zdalnie? Jak zadbać o samopoczucie zespołu, który na co dzień jest atakowany nowymi tematami wywołującymi stres i niepokój? I jak przy tym wszystkim zadbać o efektywność pracy, by zachować ciągłość biznesową w korona-kryzysie? To wyzwania, przed którymi stoją pracodawcy. Nie jest ich mało, ale można im podołać. Trzeba tylko znaleźć klucz do sukcesu... którym, są liderzy z prawdziwego zdarzenia!



Krzysztof Krauze

prezes, Intrum w Polsce

W czasie kryzysu narzędzia z obszaru employer branding dotychczas stosowane przez pracodawcę, okazują się niewystarczające lub zdarza się, że zupełnie nie przystają do obecnej rzeczywistości. Należy więc wprowadzić potrzebne zmiany. Na pierwszym miejscu jest wsparcie, zadbanie o menedżerów. To oni każdego dnia mają bezpośredni kontakt z pracownikami, znają ich potrzeby i problemy. Odpowiednie podejście i „uzbrojenie” liderów firmy we właściwe narzędzia sprawi, że pracodawca zda na 5. egzamin z funkcjonowania w pandemii, co z pewnością docenią pracownicy. Warto skorzystać z rozwiązań, które wprowadziło Intrum. Wystarczy zacząć od tych trzech „złotych” zasad, by uzyskać pożądane efekty. Sukces Intrum to gwarantuje. 1. Regularnie kontaktuj się z menedżerami – słuchaj ich potrzeb oraz oferuj wsparcie.

To oni są na „linii frontu”, doskonale wiedzą, co dzieje się w firmie i jakie nastroje mają pracownicy.

2. Dbaj o zaangażowanie menedżerów – wiele badań potwierdza, że niezaangażowany lider nie potrafi zmotywować, podnieść na duchu swoich pracowników, a to jest kluczowe w pandemii. Badaj więc nieustannie zaangażowanie swoich szefów. Jeżeli zauważysz, że spada, reaguj!

3. Określ zasady przywództwa w firmie i spraw, by menedżerzy postępowali zgodnie z nimi. Zadбай również o nowe kompetencje liderów. Empatia, wyrozumiałość, troska, biegłość w komunikacji – to cechy, które powinien posiadać Lider A.D. 2021 r., bo czasy niewzruszonego Menedżera-Superbohatera, który oddzielał się murem od pracowników, przeszły do lamusa.

Nasi liderzy są bardzo dobrze oceniani przez pracowników, o czym świadczy badanie My voice 2021, w którym wskaźnik przywództwa – Leadership Index (LSI) wyniósł 86 pkt, czyli więcej niż w 2020 r. (82 pkt).

Pracodawco, chcesz mieć w firmie cenionych i efektywnych liderów, którzy wesprą Cię w zarządzaniu zespołem w czasach pandemii? Poświęć im czas i pokaż, co to znaczy być szefem na medal, bo przykład idzie z góry. To działa!



NAJLEPSZY PRACODAWCA 2021

Jaka praca na czas pandemii?

W trudnych czasach pandemii wiele osób traci pracę i zastanawia się, jak zarabiać w nowy sposób na swoje utrzymanie. Rośnie popularność sprzedaży on-line, która już od dłuższego czasu przyciąga coraz więcej osób i staje się ich główną profesją. Wśród nich jest Monika Jabnoui – Polka mieszkająca w Wielkiej Brytanii, którą poprosiliśmy, by opowiedziała, jak zmieniła się praca związana ze sprzedażą w sieci w dobie pandemii i jakie są korzyści z tego zajęcia.

Wiele firm w ciągu ostatniego roku całkowicie przeniosło swoją działalność do sieci.

Ty działasz w ten sposób już nieco dłużej. Czy obserwujesz, że biznes online w jakimś stopniu zyskał na pandemii?

Zajmuję się sprzedażą w internecie od ponad dwóch lat. Na przestrzeni tego roku faktycznie na każdym kroku natrafiałam na przykłady przechodzenia biznesów na model e-commerce. Tym tematem byłam mocno zainteresowana, bo mnie także dotyczył, ale sam mechanizm jest teraz omawiany wszędzie w dyskusji publicznej. Świat i bez pandemii szedłby do przodu, ale to, co się zdarzyło, to był prawdziwy skok naprzód dla sprzedaży internetowej! Sama od marca 2020 r. zaobserwowałam podwojenie obrotów moich i mojego zespołu. Wcześniej też oczywiście korzystałam ze sklepów internetowych, ale teraz kupuję potrzebne rzeczy właściwie tylko w ten sposób. Tak robi prawie każdy, kto ma taką możliwość. Nasz biznes bardzo skorzystał na tym, że ludzie i tak poszukują odpowiednich produktów w internecie, więc częściej niż dotychczas natrafiają na nasze propozycje i wypróbują je skuszeni nowością. Czemu mieliby wybrać coś popularnego gorszej jakości, skoro mają do wyboru wszystkie artykuły dostępne w sieci? Co więcej, w odniesieniu do nas – sprzedawców, zyskujemy nowe kontakty, a dzięki częstszej obecności w mediach społecznościowych, spotykamy się online tyle, ile chcemy i potrzebujemy. Już nie ogranicza nas lokalizacja – możemy opowiedzieć o produk-

tach i wysłać je z dowolnego miejsca na świecie.

Wciąż jednak pokutują stereotypy odnośnie do sprzedaży w internecie, np. że to po prostu akwizycja, oferowanie ludziom rzeczy, których nie potrzebują... Czy oblicze tego biznesu się zmieniło od czasu obwoźnych sprzedawców garnków?

Oczywiście, że się zmieniło. To jest biznes jak każdy inny – mamy swoje spotkania networkingowe, mamy konkretne plany sprzedażowe i mamy z tego normalną pensję. Ja nie widzę szczególnej różnicy w samych założeniach, względem „tradycyjnej działalności gospodarczej”. Sama prowadziłam wcześniej parę firm, pochodzę też z rodziny, w której prawie każdy ma swój biznes. Praca on-line to jest dla mnie po prostu wygoda i komfort. A skąd się biorą te stereotypy? Myślę, że ludzie nie wiedzą po prostu, o co w tym wszystkim chodzi – nigdy też nie próbowali się dowiedzieć. W ogóle niewiele do powiedzenia mają zawsze ci, którzy nie mają o naszej działalności pojęcia, ale model „nie znam, a się wypowiem” działa w każdym obszarze życia. (śmiech). Tymczasem nieprawdą jest, że „zarabiają tylko ci na górze, a reszta traci pieniądze”, bo gdyby tak było, to by się tym nikt nie zajmował. W czasie pandemii do naszego zespołu dołączyło wiele osób, które zostały pozbawione dochodu i dzięki tej pracy udało im się utrzymać i jeszcze coś odłożyć. Dodatkowo ja zajmuję się akurat sprzedażą kosmetyków do włosów, a to są rzeczy, które przydają się praktycz-



nie każdemu i stanowią rozwiązanie na wiele problemów skórnych – o ile oczywiście wybierzemy takie produkty, których skład będzie dopasowany do naszych potrzeb.

Jesteście też zatem konsultantkami, więc powinnyście naprawdę dobrze znać się na tym, co sprzedajecie. Czy macie odpowiednie wykształcenie lub ukończone specjalistyczne kursy?

Tak, ja na przykład mam skończony m.in. kurs trychologiczny i na tematy związane ze skórą głowy i włosów. Wiem naprawdę sporo, chętnie dzielę się tą wiedzą z klientami. Nie jestem jednak lekarzem, więc nie udaję, że mogę kogoś wyleczyć z problemów. Jestem jednak w stanie zaoferować konsultację podstawową, a po diagnozę odsyłam do trycholożki, z którą współpracujemy. Ani ja, ani dziewczyny z mojego zespołu sprzedażowego nie rościmy sobie

prawa do tytułu specjalistek w dziedzinie, którą się zajmujemy, ale każda z nas, która pracuje dłużej w biznesie, ma ukończony jakiś odpowiedni kurs i wystarczające kompetencje, by dobrze doradzić naszym klientom.

Aby zacząć współpracę z nami, nie trzeba jednak mieć jakiejś niesamowitej wiedzy ani nie istnieje żadne odgórne zarządzanie, że każdy musi tę wiedzę zdobyć. Tak się jednak na ogół składa, że kobiety po prostu chcą się rozwijać i kształcić w dziedzinie, którą się zajmują. Jest to całkiem naturalne, zaczyna się od zainteresowania i zaangażowania, które przydaje się w każdej pracy, gdy chce się odnieść sukces. I ta chęć rozwoju to jest tak naprawdę jedyne wymaganie, które powinno się spełnić, by pójść dalej.

A co z kompetencjami społecznymi? Czy trzeba być kontaktowym człowiekiem, mieć jakąś żyłkę sprzedawcy?

Na pewno ta praca rozwija nas w takim kierunku, by raz na zawsze pozbyć się lęku, jeśli chodzi o kontakty z ludźmi. Do mojego zespołu trafiają różne kobiety – w najróżniejszych sytuacjach i każda ze swoją historią. Teraz w dobie pandemii mnóstwo ludzi po prostu czuje presję, by zarobić na swoje utrzymanie, bo np. właśnie ich firma przestała istnieć. Z jednej strony jest ten przymus zarabiania, a z drugiej lęk przed poznaniem nowych narzędzi, obcego środowiska

pracy... Niektórzy na początku niespecjalnie mają ochotę np. robić live'y w mediach społecznościowych – po prostu się wstydzą. Bywają osoby niepewne siebie, wycofane, takie, które trochę nie wierzą, że im się uda w tej pracy coś osiągnąć. Mija jednak tydzień na spotkaniach w życzliwej atmosferze, na rozmowach, szkoleniach i... nagle słyszę: „Monika, a może i ja bym przeprowadziła live'a? Chyba spróbuję, bo czuję, że jednak to nie jest takie trudne”. I zaczyna się akcja, działanie, poprzez które na pewno wielu odkryje w sobie żyłkę sprzedawcy – jakkolwiek tej roli nie zdefiniujemy.

Sama wcale nie uważam siebie za typowego sprzedawcę. Moje zajęcie polega na tym, że jedynie pokazuję innym, jak produkty, które oferuję, mogą im pomóc i jak mi pomogły. Tak naprawdę klienci sami muszą chcieć kupić dany produkt, zastosować go, a potem ewentualnie polecać innym. Działa tu zasada typowego marketingu szeptanego.

Na pewno trzeba szukać sposobów na dotarcie do nowych klientów i nie zawsze jest to proste. Jednak kluczem do rozwoju zawsze jest gotowość do wychodzenia poza własną strefę komfortu. Ja wiem, że to brzmi sztampowo, ale jednak, jak się człowiek nie przełamie, to faktycznie niewiele osiągnie. O dziwo, jeśli atmosfera jest sprzyjająca, mało kto pozostaje „zablokowany”. Zwykle się otwiera i zaczyna działać i odczuwać satysfakcję z pracy. U nas taka atmosfera wsparcia właśnie występuje, a współpracujący ze sobą fantastyczni ludzie to kolejny powód, by spróbować tej pracy. W biznesie on-line na pewno jest dobra okazja ku temu, by poznać ciekawe osobowości i wiele od siebie nawzajem się nauczyć.

Na pewno warto spróbować i dać sobie szansę na zarobienie trochę pieniędzy poprzez sprzedaż w internecie – szczególnie w dzisiejszych czasach, gdy żyjemy w wiecznym zagrożeniu w związku ze zmieniającą się wokół rzeczywistością.



Nie bójmy się zatrudniać osób z niepełnosprawnością

Mają jedynie o jedno doświadczenie życiowe więcej na koncie, a poza tym dokładnie takie potrzeby jak wszyscy – chcą żyć samodzielnie, zarabiać na swoje utrzymanie, kochać i być kochani.

Teraz praca zdalna daje im szansę na znalezienie pracy ich marzeń. Pomimo pandemii widać więc szansę i nadzieję dla tych, którzy chcą być aktywni pomimo swojej niepełnosprawności.

Trwa kampania PRACODAWCA Z SERCEM, której eksperci zachęcają wszystkich pracodawców, by zatrudnili choć jedną osobę

z niepełnosprawnością do swojego zespołu – można skorzystać ze wsparcia we wdrożeniu nowych pracowników oraz bazy pracowników firmy BPO Network, pomysłodawcy akcji. Uwaga! Każdy pracodawca, który zatrudni osobę z niepełnosprawnością, może liczyć na wyróżnienie specjalnym e-medalem i uzyskaniem tytułu Pracodawcy z Sercem a pod koniec pierwszej edycji akcji wziąć udział w uroczystej gali wręczenia odznaczeń. W zdalnej formule niepełnosprawność pracowników jest na drugim planie – podkreśla Joanna Olszewska z BPO Network, pomysłodawczyni akcji Pracodawca z Sercem. Każdy pracodawca może

też bez trudu przejść formalności związane z zatrudnieniem i wdrożeniem takich kandydatów do pracy – tu służymy konsultacją. Korzyści są wielowymiarowe – nie tylko zyskujemy pracowników, którzy po prostu doceniają daną im pracę i angażują się w zlecane zadania, ale też pomagamy ludziom i tworzymy bardziej przyjazny świat, w którym jest miejsc dla wszystkich!

10 powodów, dla których nie należy się bać pracowników z niepełnosprawnością:

- Są wykształceni – wiele szkół i uczelni umożliwia naukę w trybie zdalnym – osoby z niepełnosprawnością chętnie korzystają z tego rozwiązania.

- Są chętni do pracy i przebywania wśród ludzi – tak, jak inni mają potrzebę bycia zauważonym, potrzebny im i docenionym.

- Są mocni i łatwo się nie poddają – mając za sobą doświadczenie np. wypadku, lub funkcjonując z niepełnosprawnością, od urodzenia nauczyli się, że trzeba sobie radzić również w trudnych sytuacjach.

- Muszą się utrzymać – potrzebują pracy, by żyć – tak samo, jak wszyscy.

- Są lojalni – nie skaczą z kwiatka na kwiatek w poszukiwaniu idealnych miejsc – korzystają z szansy, jaką daje im pracodawca i chcą rozwijać się w strukturach jednej firmy.

- Są komunikatywni – informują o swoich możliwościach i oczekiwaniach – tego nauczyło ich życie.

- Są efektywni – pracują o godzinę krócej niż pełnoetatowi pracownicy, ale nie zmienia to faktu, że mogą wykonywać daną pracę efektywnie.

- Naprawdę doceniają fakt, że mają pracę.

- Cieszą się z małych rzeczy, motywując do zmiany perspektywy i spojrzenia na świat wielu osób.

- Stanowią inspirację i wzmacniają zespół poprzez swoje aktywne i pozytywne podejście do życia.

Nie bójmy się i zatrudniajmy osoby z niepełnosprawnością!

Firmy czeka nieodwracalna zmiana



O Strategii Zrównoważonego Rozwoju rozmawiamy z Eyałem Keltsh, Wiceprezensem Zarządu ROBYG

W ramach najbliższych planów w Warszawie – we współpracy z Urzędem Dzielnicy Wilanów – zbudujemy most przez Potok Służewiecki. W Poznaniu zainwestujemy ponad 20 mln zł w rozwój infrastruktury na terenie Ostrowa Tumskiego (m.in. budowę dwóch mostów i kładki pieszko-rowerowej), a w Gdańsku będziemy kontynuować budowę i modernizację dróg, skrzyżowań i ciągów komunikacyjnych.

– Co w takim razie oznacza zrównoważony rozwój dla branży deweloperskiej?

Dla całej branży oznacza to prowadzenie szeregu działań w sposób zorganizowany, który zaowocować ma lepszymi projektami skoncentrowanymi na życiu i zdrowiu nas samych i przyszłych pokoleń.

Po pierwsze projektujemy bardziej świadomie. Dla przykładu na większości osiedli projektujemy tereny zielone tak, aby ograniczyć oddziaływanie promieniowania słonecznego i nie dopuścić do przegrzania środowiska i tworzenia miejskich wysp ciepła. Wdrażamy też ideę ogrodów deszczowych dla zatrzymywania wody i wspierania naturalnej retencji. Na elewacjach budynków montujemy systemy pochłaniające dwutlenek węgla oparte na roślinach. Stosujemy także tzw. zielone dachy. W samych budynkach natomiast instalujemy panele fotowoltaiczne, oświetlenie LED, i światłowody. W mieszkaniach staramy się wprowadzić udogodnienia

i rozwiązania służące poprawie jakości życia mieszkańców – czyli duże przeszklenia dające więcej światła, ponadstandardową wysokość pomieszczeń, przestronne balkony i pokoje tworzące przestrzeń przyjazną dla rodzinnej integracji oraz zdalnej pracy.

Po drugie budujemy myśląc o otoczeniu. Współpracujemy z lokalnymi firmami i podwykonawcami, wpływając w ten sposób na lokalne rynki pracy. Nawet 90 proc. naszych materiałów pochodzi od polskich producentów. Wybieramy dobre

jakościowo materiały i nie biomy się nowości, jeśli przynoszą one korzyści klientom, otoczeniu i firmie. Nieodzownym elementem budowania z myślą o otoczeniu jest budownictwo społeczne jak np. zespół fontann na warszawskim Wilanowie, budowa boiska przy szkole podstawowej na Morenie w Gdańsku, budowa parku z obiektami sportowo-rekreacyjnymi na gdańskim Jasieniu, planowana budowa mostu przez Potok Służewiecki na Wilanowie czy dwóch mostów i kładki pieszko-rowerowej w Poznaniu.

Po trzecie – co jest zgodne z misją ROBYG – tworzymy całe osiedla i środowiska społeczne, a nie tylko budynki. Budujemy strefy rekreacyjne, miejsca do grillowania, place zabaw, siłownie zewnętrzne, strefy fitness z saunami wewnętrznymi, przestrzenie coworkingowe i kids play w budynkach i zewnętrzne place zabaw dla dzieci. Tym samym wpływamy na powstawanie lokalnych społeczności i integrujemy sąsiadów. Troszczymy się też o lepsze, wygodne życie naszych klientów budując w ramach naszych inwestycji żłobki, przedszkola, lokalne sklepy i punkty usługowe oraz gastronomiczne. W wybranych lokalizacjach instalujemy również bezpłatne Wi-Fi w częściach wspólnych osiedli po to, by mieszkańcy mogli wyjść ze swoją codziennością poza mury mieszkania. Znaleźć się bliżej przyrody i terenów zielonych, które dla nich tworzymy.

– Czy Polacy są zainteresowani proekologicznymi rozwiązaniami?

Kupujący mieszkania analizują dokładnie wszystkie rozwiązania ekologiczne na osiedlach. Robią to z dwóch powodów: jeden to przekonanie, że warto dbać o środowisko, a drugi, nie ukrywam, że w tej chwili przeważający, to możliwość oszczędności przy zwiększeniu poczucia bezpieczeństwa. ROBYG już od lat stosuje zaawansowane technologicznie rozwiązania na kilku poziomach. Dzięki nim klienci zużywają znacznie mniej energii elektrycznej i mogą zaoszczędzić do 30 proc. na rachunkach za media. Przykładem jest stosowany przez nas w standardzie system **Smart House firmy Keemple**, który pozwala na sterowanie ogrzewaniem, oświetleniem, multimediami i bezpieczeństwem za pomocą urządzeń mobilnych. Jako pierwsza firma w branży wprowadziliśmy taki system w standardzie, bez żadnych dodatkowych opłat.

– Czy polityka zrównoważonego rozwoju w firmie się opłaca? Brzmi kosztownie...

Chcemy dbać o planetę dla naszych dzieci. Chcemy sami żyć zdrowiej. Chcemy być częścią szerszej społeczności, czuć, że przynależymy. Czy to ma swoją cenę? O to właśnie chodzi w zrównoważonej polityce, że zmienia się optyka patrzenia na otaczający świat.

– Bardzo dziękuję i życzę powodzenia w dalszym realizacji strategii zrównoważonego rozwoju.

– Firmy coraz częściej mówią o zrównoważonym rozwoju – czy może Pan wyjaśnić o co chodzi w tym sformułowaniu?

Rzeczywiście termin ten stał się bardzo popularny, bo w dużym uproszczeniu stoją za nim niezbędne dla zachowania równowagi, działania na rzecz ludzi i środowiska. Mamy świadomość że to my – ludzie – kształtujemy nasze otoczenie – będąc jego integralną częścią. Podobnie jest z firmami które prowadzą swoją działalność w określonej rzeczywistości. U podstaw zrównoważonego rozwoju w biznesie leży świadomość naszego wpływu i chęć wzięcia za niego odpowiedzialności. Przedsiębiorstwo, które pragnie wpisać się w tę ideę powinno troszczyć się nie tylko o swój zysk – ale też o otoczenie, społeczność i środowisko.

– A co oznacza skrót ESG, który w kontekście zrównoważonego rozwoju pojawia się w misji ROBYG?

ESG to skrót, na który składają się trzy słowa Environmental, Social, and Corporate Governance. Odnoszą się one do środowiska, społecznej odpowiedzialności i ładu korporacyjnego. W oparciu o te 3 czynniki można dokonać porównania pozafinansowej działalności firm, a nawet całych państw.

– Czy zrównoważony rozwój to nie jest tylko trend, który z czasem przeminie?

Jestem przekonany, że nie. Ruchy proekologiczne, ruchy społeczne w zakresie ochrony środowiska i praw człowieka oraz zwierząt są coraz bardziej aktywne. Firmy również włączają się w te inicjatywy, ponieważ pracują w nich ludzie, dla których te wartości są ważne. W ROBYG koncentrujemy się na budowaniu całych przestrzeni przyjaznych dla społeczeństwa, a nie tylko samych budynków. Tworząc osiedla i ich zagospodarowanie dbamy także o otoczenie społeczne i środowisko. Wyrazem takich działań są liczne realizacje i nieodpłatne przekazania projektów infrastruktury publicznej na rzecz dzielnic i miast.

