

NAJLEPSZY PRACODAWCA



Bezpieczeństwo pracowników w 2021 r. – „zero zaufania” podczas pracy zdalnej

Jak ważne jest to, gdzie pracujemy? Niesamowicie – jeśli chodzi o kwestie bezpieczeństwa, jednakże lokalizacja staje się coraz mniej istotna, ponieważ tradycyjną pracę biurową zastępuje bardziej elastyczny, rozproszony model „gdziekolwiek”.

Andrzej Szymczak

Lead Solution Engineer, VMware

Powiedzmy sobie szczerze: jeśli pracownicy nie mają zapewnionego bezpiecznego i szybkiego dostępu do właściwych zasobów, niezależnie od tego, gdzie się znajdują, praca z dowolnego miejsca nie wypali. W biurze, w domu, w podróży, czy w przestrzeni co-workingowej – przepływ danych staje się coraz bardziej złożony. Wiele lokalizacji to więcej źródeł ryzyka i większe zagrożenia bezpieczeństwa na drodze pomiędzy centrami danych, aplikacjami, siecią, chmurą i urządzeniami. Z uwagi na to, że zasoby korporacyjne nie są już chronione za pomocą tradycyjnej infrastruktury biurowej, zabezpieczenie ich we wszystkich wymienionych punktach wejścia słusznie stało się jednym z głównych zadań zarządców. Global Security Insights Report, wskazał najbardziej zagrożone miej-

sca na drodze przepływu danych — w momencie, kiedy przedsiębiorstwa dostosowują swoje infrastruktury do potrzeb pracowników zdalnych. 80 proc. ankietowanych organizacji stwierdziło, że doświadczyło cyberataków w związku z większą liczbą osób pracujących w domu. Niemal co piąta z nich wymienia sieć jako główny punkt, w którym dochodzi do naruszeń.

Tradycyjne zabezpieczenia już nie działają

Sieć jest nadrzędna, ponieważ przynosi dane z centrum danych do aplikacji, chmur i urządzeń. Tradycyjne zabezpieczenia były w dużej mierze zawężone do infrastruktury korporacyjnej – bezpiecznej bałki strzeżonej przez firewall. We współczesnym świecie nie jest już jasne, czy sieć w ogóle posiada obwód, nie mówiąc już o tym, jak go zabezpieczyć. Poza firmową zaporą sieciową może znajdować się ponad 50 tys. punktów połączeń, niezależnie od tego, gdzie

jest użytkownik. Poprzez znaczne rozszerzenie zasięgu sieci poprzez VPN (lub „Virtually Pointless Networks”, jak ironicznie są one nazywane), szefowie działów IT ostatecznie stracili z oczu pełną widoczność, na którą kiedyś mogli liczyć.

W czasach, gdy organizacje mają do czynienia z coraz obszerniejszymi sieciami fizycznymi i wirtualnymi, bezpieczeństwo musi być wzmocnione, aby zagwarantować przede wszystkim widoczność. Dzięki chmurze można zapewnić wszechobecną łączność i wewnętrzne bezpieczeństwo za pomocą wbudowanej usługi rozproszonej – użytkownicy mogą łączyć się z aplikacjami, a firmy z danymi, niezależnie od lokalizacji.

Jak chronić swoją sieć?

Podwalinami mogą być nowe technologie, takie jak VMware Secure Access Service Edge (SASE), które przekierowują wymagania sieciowe przez chmurę, zapewniając lepszy kontekst, skalowalność i bezproblemowe doświadczenie użytkownika. Gartner przewiduje, że do 2024 r. ponad 60 proc. klientów korzystających z sieci SD-WAN przekształci ją w architekturę SASE — w 2020 r. było to tylko około 35 proc.

Urządzenia brzegowe IoT stanowią podobne wyzwanie dla zespołów IT, borykającymi się z brakiem widoczności wielu urządzeń, którymi zarządzają. Dla dostawców infrastruktury krytycznej, takich jak energetyka, urządzenia IoT i dane przesyłane z nich przez sieć mają kluczowe znaczenie dla monitorowania stanu ich systemów. Ciekawym przykładem jest Ansaldo Energia. Krytycznym zadaniem dla jej globalnej działalności jest system monitorowania i diagnostyki danych z ponad 200 elektrowni na całym świecie. Aby chronić urządzenia gromadzące te informacje, firma Ansaldo zastosowała rozwiązanie oparte na chmurze. Obniża to całkowity koszt posiadania o 30 proc., jednocześnie zwiększając bezpieczeństwo i elastyczność.

Wiele punktów styku — jedno holistyczne rozwiązanie

Niezależnie od tego, czy chodzi o zabezpieczenie sieci, aplikacji, maszyn wirtualnych, czy urządzeń końcowych użytkowników, organizacje muszą na nowo przemyśleć kwestię bezpieczeństwa jako nieodłącznej i rozproszonej części nowo-

czesnego przedsiębiorstwa, stosując podejście „zero zaufania”.

Praca w dowolnym miejscu przyczyni się do tego, że pracownicy poczują się wzmocnieni, połączeni i produktywni. Nowe podejście sprawi, że zespoły będą lepiej przygotowane do rozwiązywania problemów związanych z obecnymi i przyszłymi zagrożeniami, z mniejszą liczbą ślepych punktów i krótszym czasem wykrywania czy reagowania. Organizacje mogą lepiej utrzymywać bezpieczeństwo na wysokim poziomie, efektywniej zarządzając ludźmi i zasobami. Wszystko to przy jednoczesnym zapewnieniu szybkości wymaganej przez nowoczesne przedsiębiorstwa. Wprowadzając koncepcję „Zero Trust”, można osiągnąć pełną ochronę całości ekosystemu (od urządzeń końcowych użytkowników, poprzez dowolną sieć, a skończywszy na chmurze publicznej lub prywatnej). W ten sposób powstaje kompleksowe „centrum operacji bezpieczeństwa”, które zapewnia kontekst i widoczność, jakich dzisiaj potrzebują zespoły IT. Informacje są prezentowane w kontekście i łączone w inteligentny sposób pomiędzy jednostkami, redukując podziały i poprawiając pracę zespołową i komunikację.

Co to znaczy być dobrym pracodawcą z perspektywy franczyzodawcy

Biznes oparty na modelu franczyzowym stwarza szczególne wyzwania dotyczące budowania wizerunku pracodawcy. Do tych wyzwań dołączają się kolejne związane z pandemią COVID-19.

Radosław Szwegier

menedżer rozwoju franczyzy Sushi Kushi

Najważniejsze z naszej perspektywy jako franczyzodawców jest budowanie atmosfery bezpieczeństwa i zaufania. Jest to istotne tak przy rekrutacji, jak i przy retencji pracowników.

Duże potrzeby kadrowe

Plany ekspansji powodują, że mamy duże potrzeby kadrowe. Obecnie prowadzimy rekrutację do nowo powstających lokali na wszystkie stanowiska – od sushi mastera po kelnerów. Sama sieć właśnie zakończyła kilkumiesięczny proces rekrutowania wykwalifikowanej kadry, który spowodował zwiększeniem zatrudnienia w strukturach centrali 3-krotnie. Wierzymy, że inwestycja w kapitał ludzki pozwoli nam w nadchodzącym 2022 roku zwiększyć liczbę francyz o 40 proc. względem kończącego się 2021 roku.

Nasz proces rekrutacyjny opierał się na dwóch tradycyjnych filarach: rekomendacjach i tradycyjnych ogłoszeniach o pracę. Niezależnie jednak od tego, którą drogą trafiali do nas pracownicy, naszym celem jest stworzenie atmosfery bezpieczeństwa i zaufania. Reputacja pracodawcy w takiej sytuacji to kapitał firmy, który pozwala podnieść jakość rekrutacji – dobrze oceniane firmy przyciągają lepszych pracowników.

W obliczu szczególnych wyzwań rekrutacyjnych

Fakt, że jesteśmy firmą opartą na franczyzie, powoduje, że stajemy wobec szczególnych wyzwań rekrutacyjnych. Teoretycznie każdy, kto ma określone fundusze, może otworzyć biznes, ale dla nas po 10 latach bycia na rynku ważne są też poza aspektami finansowymi aspekty merytoryczne. Dlatego też obecnie wdrażamy system oceny przyszłego franczyzobiorcy. Oceniamy nie tylko to, czy potencjalny franczyzobiorca rozumie zasady prowadzenia biznesu, ale też czy potrafi współpracować z ludźmi. Opinia o jednym franczyzobiorcy bowiem wpływa pośrednio na opinię o marce.

Sukces biznesu gastronomicznego w szczególności zależy od pracowników, bo jakość wykonywanej pracy – czy to obsługi kelnerskiej, czy gotowania i przygotowywania posiłków – bezpośrednio wpływa na doświadczenie klientów. Dlatego marka pracodawcy jest w tym kontekście wyjątkowo istotna. Jest to dla nas jeden z priorytetów. Dzięki temu tak szybko się rozwijamy, a nasze lokale cieszą się tak dużym powodzeniem wśród miłośników kuchni japońskiej.

Na polskim rynku panuje największy od 15 lat niedobór kadr

49 proc. polskich firm zapewnia swoim pracownikom dostęp do szkoleń, kursów i programów rozwoju kompetencji – wynika z tegorocznego badania Nationale-Nederlanden. W warunkach największego od 15 lat niedoboru kadr na polskim rynku pracy pieniądze przestały

być wystarczającym sposobem wynagradzania i motywowania pracowników. Dlatego firmy zapewniają im szereg innych benefitów, a w czołówce najpopularniejszych od lat plasują się właśnie szkolenia. Dla pracodawców są one sposobem na rozwój kadr, pozyskiwanie nowych

pracowników i budowanie lojalności dotychczasowych. Najlepsze firmy, które realizują takie inicjatywy i wspierają swoich pracowników w rozwoju kompetencji, ma wyłonić szósta edycja konkursu „Pracodawca Jutra”, organizowanego przez PARP.

REKLAMA

eService | EVO

Rozwijaj z nami skrzydła

niech Twoja kariera
nabierze rozpędu

Od ponad 20 lat sprawiamy, że życie milionów ludzi jest łatwiejsze. Nieustannie się rozwijamy i tworzymy nowe miejsca pracy – dla Ciebie również!

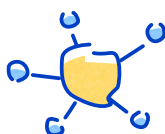
Zmieniamy świat transakcji bezgotówkowych

Z naszych badań¹ wynika, że aż 96% Europejczyków korzysta z kart płatniczych, co sprawia, że ich codzienne życie jest wygodniejsze i łatwiejsze.

Co to znaczy?

Tvoja praca w eService ma znaczenie!

Płatności bezgotówkowe to w dzisiejszych czasach konieczność, a naszą misją jest dostarczyć idealne rozwiązania płatnicze dla każdego biznesu. Dołącz do nas i zmieniajmy świat wspólnie!



pracujemy z Polski dla
kilkunastu europejskich
rynków



realizujemy ciekawe
międzynarodowe
projekty



oferujemy możliwość
ciągłego rozwoju
kompetencji



nasza wspólna praca
ma znaczenie

Sprawdź stanowisko >>

eservice.pl/kariera

¹ Raporty „Jak COVID-19 zmienił zwyczaje zakupowe i płatnicze Europejczyków?” oraz „Czy COVID-19 zainfekował europejskie zwyczaje zakupowe?”.

NAJLEPSZY PRACODAWCA

HR W CZASACH PANDEMII

O sile HR-u w czasach pandemii stanowi jego elastyczne podejście, czyli możliwość szybkiej adaptacji do nowych warunków, a także właściwa organizacja codziennej pracy własnej i personelu. W początkowym okresie pandemii szczególnie ważne było zarządzanie zespołem pod kątem administracyjnym, ponieważ w tym czasie obserwowaliśmy dużą rotację pracowników, którzy przebywali na zwolnieniach lekarskich lub byli kierowani na kwarantannę. Dodatkowo od początku pandemii dział HR-u musiał zacząć efektywną współpracę z jednostkami, z którymi wcześniej nie miały styczności, na przykład z sanepidem.



Marek Sprengel

prezes zarządu, AWILUX

W codziennej pracy HR-owców nie zabrakło również miejsca na jej podstawowe elementy, czyli rekrutację i organizację szkoleń. Mimo wydarzeń z początku zeszłorocznej wiosny nie zrezygnowaliśmy z doszkalania naszych pracowników i partnerów handlowych. Dlatego najważniejszą rolą kadr była reorganizacja i przeniesienie działań szkoleniowych do strefy online – w tym implementacja webinarów. Pandemia pozwoliła także na zmiany w kwestii rekrutacji

pracowników. Do tej pory byli oni poszukiwani przede wszystkim wokół firmy lub z opcją relokacji, teraz – ze względu na szersze przyjęcie się pracy zdalnej – rozszerzyliśmy obszar poszukiwań o dalsze rejony.

W obliczu nowych wyzwań

Praca zdalna pokazała, że wielu pracowników zderzyło się z nowymi problemami. Pierwszym z nich było zwykle posiadanie niewystarczającego łącza internetowego w domu. Kolejnym jest brak warunków do efektywnej pracy we własnych czterech ścianach. Związane to było często z niemożliwością skupienia, która wynikała na przykład z obecności uczących się w domu dzieci. Niektórym brakowało dotychczasowego rytmu pracy i większej samodyscypliny. Stąd bardzo ważna była – i nadal jest – kontrola nad wydajnością pracow-

ników, w której pomagało wdrożenie różnego rodzaju narzędzi pozwalających na nadzorowanie pracy zdalnej, np. office kanban. Należy jednak pamiętać, że żaden system nie jest idealny i w tej kwestii najważniejsze jest budowanie latami zaufanie oraz zaangażowanie zespołu. Widząc jednak, z jakimi domowymi problemami boryka się część naszych pracowników,

przygotowaliśmy również stanowiska pracy w firmie – z zachowaniem rygoru sanitarnego tak, by osoby chcące wrócić do biura, mogły w nim bezpiecznie i wydajnie pracować.

Doskonaląc narzędzia

W naszym przypadku wszystkie działania HR-u okazały się skuteczne. Doskonalimy nasze narzędzia, ada-

ptujemy się do nowej rzeczywistości i robimy wszystko tak, by pracować na najwyższym poziomie. Po ponad półtora roku pracy w warunkach okresowego wprowadzania różnego rodzaju obostrzeń mogę powiedzieć, że wprowadzone przez nas zmiany są na tyle efektywne, że być może będziemy chcieli przy nich pozostać nawet po zakończeniu pandemii.



Jak wartości firmy wpływają na satysfakcję pracowników i rozwój biznesu?

Już od samego początku istnienia BinarApps naszym głównym założeniem było budowanie firmy opartej na wartościach wyniesionych jeszcze z czasów harcerstwa. Są to przede wszystkim zaufanie, odpowiedzialność, troska o drugiego człowieka i szczerść. Dziś, pomimo że zespół liczy już ponad 160 osób, nadal jesteśmy wierni naszym założeniom i jest to nasz największy sukces.



Adam Przymusiński

współtwórca BinarApps

Co dają wartości w firmie?

Wartości są dla organizacji wyróżnikiem. Wpływają na to, jak kształtuje się jej obraz zarówno wewnętrznie, jak i zewnętrznie. Jeśli dobrze wypracowane, pozwalają na zbudowanie dobrego wizerunku marki w oczach klientów oraz pracowników. To kluczowy element, nadający określony charakter firmy i dający możliwość zbudowania długotrwałych relacji. A to jedno z najważniejszych aspektów dla rozwoju biznesu.

Obraz marki jest bardzo ważny w relacjach z klientem. Jeśli na rynku jest wiele podobnych ofert, to właśnie wartości, które reprezentuje firma,

wpływają na wybór usług konkretnego dostawcy. Podobnie dzieje się na rynku pracy, szczególnie gdy mowa o specjalistach poszukujących zatrudnienia. Już nie tylko dobra pensja, dogodna lokalizacja biura czy też szereg benefitów przyciągają kandydatów. Pracodawcy dostrzegają, że coraz więcej osób zwraca uwagę na kulturę organizacyjną firmy. Dlatego organizacje, chcąc stworzyć wizerunek najbardziej pożądanego pracodawcy, rywalizują wartościami. Dzięki nim mogą nie tylko przyciągnąć uwagę najbardziej utalentowanych pracowników, ale też sprawić, że zostaną w firmie na dłużej. W efekcie organizacja wzbogaca zespół o takich ludzi, którzy wyznają podobne wartości i mają umiejętności, dzięki którym biznes idzie naprzód.

Jak podejść do budowania wartości?

Aby firma funkcjonowała w określonych wartościach, zarząd także musi się nimi kierować i przekazać przy-

kład z góry. Jeśli kultura organizacji jest autentyczna, to firma o wiele szybciej i łatwiej zbuduje zaufanie wśród swoich pracowników. Wtedy zespół naturalnie zaczyna identyfikować się z wartościami organizacji i pracować zgodnie z jej założeniami, przyczyniając się do rozwoju. Dobrze, kiedy za wizją organizacji stoją wcześniejsze doświadczenia, a zarząd łączy jednorodną wizję funkcjonowania i rozwoju od samego początku działalności. Kiedy budujemy i rozwijamy małą firmę z kolegami, wspólne wartości są początkowo najmocniejszą stroną biznesu. Pozwalają na sprawne kierowanie organizacją i opracowanie odpowiednio dostosowanej strategii rozwoju. Jeśli wychodzimy z założenia, że najlepiej pracuje się w zespole, gdzie można liczyć na wsparcie i wyrozumiałość, to przekłada się to na efektywność pracy. Budowanie relacji z klientami i pracownikami przechodzi sprawnie i przynosi firmie wartość. Nietrudno więc zauważyć, że gdy organizacja dobrze funkcjonuje wewnątrz to jej zewnętrzne działania i rozwój również są bardziej wydajne.

Wpływ wartości na długoterminowe efekty

Organizacje z jasno określoną kulturą działają sprawniej i mają więk-

sze szanse na długotrwały sukces. Wartości wypracowane w firmie i konsekwencja w działaniu pomagają w budowaniu dobrej atmosfery i pozytywnych relacji między pracownikami. Rekrutując kolejne osoby, zawsze warto zwrócić uwagę na to, czy kandydat pasuje na dane stanowisko pod względem umiejętności, ale też pod kątem charakteru i wartości, którymi kieruje się w życiu. Takie podejście do biznesu pozwala na stworzenie zaangażowanego i lojalnego zespołu, gdzie relacje oparte są na zaufaniu. W dłuższej perspektywie przekłada się to na prężny rozwój organizacji nawet w kryzysowych momentach. W BinarApps dowodem na to był okres pandemii. Kryzys sprawił, że firma znalazła się w dość niepewnej sytuacji. Musieliśmy wstrzymać niektóre projekty, a nowych nie pozyskiwaliśmy w tempie, które pozwalałoby na stabilizację. Zgodnie z naszymi wartościami podjęliśmy wówczas decyzję, że przetrwamy tę trudną sytuację wspólnie i nikogo nie zwolnimy. Zespół zareagował bardzo pozytywnie na takie rozwiązanie, a motywacja do działania była ogromna. Utrzymaliśmy się w swoich założeniach przez cały czas trwania kryzysu, co w długiej perspektywie przyniosło bardzo

dobre efekty. Ostatecznie uzyskaliśmy najlepszy wynik w historii istnienia organizacji.

Satysfakcja i rozwój idą w parze

Kandydaci poszukują miejsc pracy, które poszerzą ich perspektywę i mają pozytywny wpływ na społeczeństwo. Takich, gdzie ich praca będzie miała sens i realny wpływ na rozwój firmy, a ich głos będzie wysłuchany. Dołączając do organizacji, szybko stwierdzają, czy panująca w niej kultura jest nastawiona na ich dobro i rozwój. Jeśli faktycznie tak jest, chętnie dokładają starań do rozwoju biznesu. Również ich satysfakcja z wykonywanej pracy, a w efekcie także motywacja do dalszego działania. Dzięki wartościom mogą utożsamiać się z organizacją. Są jej integralną częścią i mają świadomość, że pracują na wspólne dobro.

Nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, jakie wartości będą tymi najlepszymi. Wszystko zależy od tego, w jakim kierunku chcemy rozwijać naszą firmę i z jakimi ludźmi współpracować. Jednak pewne jest, że zbudowanie i utrzymanie jednorodnej wizji i kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu to klucz do stworzenia efektywnego zespołu i osiągnięcia długotrwałych sukcesów.

Pracodawcy nie mogą wymagać od pracowników szczepień ani informacji na ten temat

Wprowadzenie obowiązkowych szczepień w zakładzie pracy daje pracownikom prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy lub dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu ewentualnych odczynów poszczepiennych. – Nie ma także regulacji, która umożliwiałaby uży-

skanie od pracownika informacji, czy jest zaszczepiony. Pracodawca może jednak motywować pracowników do szczepień i stosować system zachęt dla tych, którzy się na to zdecydowali – uściśla Kajetan Bartosiak, partner w kancelarii Baran Książek Bigaj. – Pracodawcy, którzy chcą zmotywować pracow-

ników do szczepienia, mogą wprowadzić rozbudowany system zachęt. Mają do wyboru wiele opcji, np. udzielenie dnia wolnego na szczepienie czy dzień po, zwolnienie z obowiązku noszenia maseczek lub możliwość powrotu do pracy w biurze dla osób zaszczepionych – wymienia w rozmowie

z agencją Newseria Biznes Kajetan Bartosiak. Jak podkreśla, pracodawca nie może jednak zmusić pracowników do szczepienia, może jedynie prowadzić akcje promocyjne i organizować szczepienie. W przypadku COVID-19 sytuacja wygląda tak jak przy szczepieniach przeciwko grypie.

Pięć porad psychologa dla pracodawców

Niepewność i niepokój związany z niekończącą się pandemią Sars-CoV-2 wystawiają na próbę kondycję psychiczną pracowników. Przewlekły stres i brak poczucia bezpieczeństwa mogą skutkować nie tylko osłabieniem efektywności, ale również problemami emocjonalnymi. Liczne badania pokazują, że nawet co trzeci pracownik doświadczył pogorszenia zdrowia psychicznego. Psycholog Joanna Węglarz udziela 5 rad dla pracodawców, jak skutecznie wpłynąć na poprawę samopoczucia swoich pracowników.

1. Wsparcie psychiczne ze strony przełożonego, czyli krótkie cotygodniowe spotkania z pracownikiem (offline lub online) ukierunkowane na jego potrzeby. Podczas spotkań one-to-one szef ma szansę dowiedzieć się, jaki są problemy osobiste i zawodowe podwładnego, i w jaki sposób firma może pomóc mu je przezwyciężyć.

2. Wdrożenie programu „Well-being”, czyli wsparcie w zakresie umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz poprawy efektywności w pracy. Jeśli pracodawca widzi, że pracownik jest zrezygnowany, przytłoczony obowiązkami i mało produktywny, może zaoferować mu możliwość kontaktu z psychologiem lub coachem.

3. Program „Wsparcie mentalne dla biznesu”. Jeśli pracodawca widzi, że pracownik nie potrafi odnaleźć się w firmie, nie czuje się częścią zespołu, nie ma motywacji do pracy, wówczas warto zaaprobować regularne spotkania z psychologiem lub coachem. Dotyczy to zarówno kadry zarządzającej, jak i pracowników niższego szczebla.

4. Zachęcanie do prowadzenia zdrowego trybu życia – pracodawca w trosce o zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników powinien wspierać ich w poprawie jakości życia np. zachęcać do zdrowego jedzenia (owocowe dni, szkolenia z zakresu zdrowej diety), wspólnych ćwiczeń (np. joga w pracy lub zajęcia sportowe poza pracą, wykupienie kartonów sportowych), a także wdrażać programy nauki korzystania z technik relaksacyjnych. Mindfulness i ćwiczenia oddechowe to proste i bardzo skuteczne sposoby radzenia sobie z napięciem i stresem.

5. Integracja zespołu – warto organizować aktywności, które wzmocnią więzi pracowników między sobą i z firmą. Mogą to być relaksujące wyjazdy weekendowe (np. do SPA), wieczorne wyjścia do klubów czy restauracji, wspólne zajęcia sportowe, aktywności dla rodziców z dziećmi z okazji Mikołajek czy Świąt Bożego Narodzenia.

ZGRANI NICZYM PSZCZOŁY W ULU



Pszczoły uwijające się wokół uli, pszczelarze w specjalnych strojach, miodobranie – to nie obrazek sielskiej wsi, ale centrala jednego z największych operatorów logistycznych w Europie. W tym roku w Grupie Raben wystartował społeczno-ekologiczny projekt pomocy pszczołom pod hasłem „Drive to bee”. W podpoznańskim Robakowie stanęła prawdziwa pasieka, którą opiekują się wolontariusze – pracownicy firmy.

Przypadający w 2021 r. jubileusz 90-lecia Grupy Raben był okazją nie tylko do spojrzenia wstecz i podsumowań, ale także podjęcia ciekawych i ważnych inicjatyw, które zapoczątkują w przyszłości. Jedną z nich jest „Drive to bee” – akcja, dzięki której Raben stawia pierwszy krok w kierunku ochrony populacji pszczoł i poprawy wrażliwego ekosystemu. Jej partnerem merytorycznym jest firma Pszczelarium, promująca pszczelarstwo i specjalizująca się w zakładaniu miejskich pasiek.

Z życia pracowitych owadów

W maju bieżącego roku centrala Grupy Raben stała się domem dla tysięcy pszczoł. W przestrzeni na tyłach siedziby głównej firmy w Robakowie naturalnie wkomponowano pięć uli. Wolontariusze, którzy zadeklarowali chęć udziału w projekcie, przeszli szkolenie, by móc profesjonalnie opiekować się pszczołami. Obecnie w to przedsięwzięcie bezpośrednio zaangażowana jest 9-osobowa grupa Beehaterów i Beehaterów, wszyscy pracownicy zaś otrzymują wieści i ciekawostki z życia pracowitych owadów za pośrednictwem newslettera. Efektem wiosenno-letniej pracy mieszkańców Pasieki Raben było pierwsze miodobranie, podczas którego uzyskano 30 litrów doskonałego miodu nawłociowego. Mogli go skosztować pracownicy Grupy, również z innych krajów – polski oddział chce w ten sposób zachęcić ich do zaadaptowania akcji lokalnie na swoich rynkach.

To kolejny już projekt ekologiczny realizowany przez Raben w ramach wspierania bioróżnorodności, a wybór pszczoł jako swoich beneficjentów nie jest przypadkowy, ponieważ są one mistrzami logistyki.

Odpowiedzialne podejście do ekologii i środowiska

– Postawiliśmy na pszczoły nie tylko z troski o środowisko. Pasieka Raben jest odzwierciedleniem tego, jak pracujemy i jakim jesteśmy zespołem. Podobnie jak pszczoły każdego dnia opuszczamy nasz perfekcyjnie zorganizowany ul, przemierzamy wielokilometrowe trasy, aby dotrzeć do celu, a potem bezpieczne wrócić do bazy. Współpracujemy ze sobą i wspieramy się w codziennych wyzwaniach, by osiągnąć jeden wspólny cel – tłumaczy **Anita Koralewska-Ratajczak, Head of HR w Grupie Raben.** – Świat logistyki i pszczoł mają ze sobą wiele wspólnego – chcemy to pokazać innym! – dodaje. „Drive to bee” jest dowodem odpowiedzialnego podejścia Grupy Raben do ekologii i środowiska, świadomości trudnej sytuacji pszczoł w Polsce i na całym świecie. „Logistyczna” pasieka pomaga edukować, jak ważną rolę w przyrodzie odgrywają te owady, inspirować do działania i zarażać innych ideą pszczelarstwa. Warto zauważyć, że przynosi ona korzyści nie tylko w wymiarze środowiskowym, ale także społecznym.

– Nasz pszczeli projekt stworzył nową przestrzeń dla talentów i pasji pracowników. Spotkania w pasiece i wspólne dogłębne

pszczoł bardzo zintegrowały wolontariuszy i dały im impuls do propagowania idei „Drive to bee” wśród innych, m.in. lokalnych społeczności. Edukacja proekologiczna stanowi bardzo ważny aspekt tej akcji – mówi **Beata Szymczak, Strategic HR Business Partner** w Grupie Raben.

Z różnych perspektyw

W lipcu firma gościła u siebie dzieci pracowników na wakacyjnych warsztatach pszczelarskich.

– Z przyjemnością obserwowaliśmy, jak maluchy z zafascynowaniem podglądały pszczoły w szklanym ulu, szukały królowej-matki, kosztowały pysznego miodu, przygotowywały ramki pracy dla pszczoł i świece z wosku pszczelego. Następnie w strojach ochronnych odwiedziły Pasiekę Raben, gdzie z bliska przyglądały się pszczołom przy pracy. Zarówno dla dzieci jak i dla rodziców były to niezapomniane spotkania! – opowiada Beata Szymczak

Natomiast, we wrześniu jeden z Beehaterów przeprowadził zajęcia edukacyjne w poznańskim przedszkolu.

Drive to bee to idea, która łączy w sobie dwie perspektywy: integrację pracowników z podejmowaniem przez nich ekologicznych inicjatyw na rzecz lokalnych społeczności i lepszej przyszłości. Takie programy integrują pracowników, budują tożsamość firmy i stały się już swego rodzaju wizytówką operatora logistycznego. A to dopiero początek przygody Raben z pszczołami. Planowane jest rozszerzenie projektu na inne oddziały Grupy – w kraju i za granicą. W przyszłym roku „Drive to bee” wystartuje między innymi w Czechach, Niemczech, Holandii, Włoszech i na Węgrzech.

NAJLEPSZY PRACODAWCA

Szanowni Państwo
Pandemia COVID-19 zmieniła rynek pracy. Przed pracodawcami postawiła nowe wyzwania, jak choćby konieczność zadbania o bezpieczeństwo pracowników w kontekście zdrowia, czy organizację pracy zdalnej i hybrydowej. Z kolei pracownicy przewartościowali swoje potrzeby. Co w nowej rzeczywistości jest istotne w relacji pracodawca-pracownik? Jakie rozwiązania wprowadziły firmy, by codzienne obowiązki nie przerosły ich zespołów? Zapraszamy Państwa do lektury tekstów, które przybliżą sytuację na rynku pracy i do analizy zestawienia przygotowanego przez redakcję. Inspirującej lektury.

Redakcja



Zestawienie Najlepszych Pracodawców 2021

Nazwa Firmy/ Branża	Jak wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Dlaczego warto pracować w Państwa firmie?
Aluplast/branża budowlana, produkcyjna	Faktem jest, że największym kapitałem firmy są jej pracownicy. Aluplast buduje kulturę organizacyjną w taki sposób, aby zachęcała do rozwoju i podnoszenia własnych kompetencji. Jednym z jej nowych projektów jest program szkoleń dla operatorów, który umożliwia nabycie nowych umiejętności specjalistycznych i awans na jedno z bardziej odpowiedzialnych stanowisk w organizacji w obszarze produkcji. Firma nastawiona jest na indywidualne wsparcie rozwoju pracowników. Zachęca ich do brania udziału w rekrutacjach wewnętrznych, nawet jeśli tylko częściowo spełniają wszystkie oczekiwania nowej roli. Jeśli ktoś został wysoko oceniony, firma decyduje się na okres „przejściowy” i wejście pracownika w program wdrażający w nową rolę. Prowadzi także szereg działań rozwojowych skierowanych do przełożonych. Wychodzi z założenia, że każdy z pracowników ma jakiś talent – mocną stronę. Rolą firmy jest wzmacnianie i rozwijanie jej – wtedy jest szansa na spełnionych zawodowo pracowników i ponadprzeciętne efekty.	W ramach programów motywacyjnych i uznaniowych Aluplast oferuje pracownikom rozbudowany system benefitów płacowych i pozapłacowych. Stara się każdego roku wzbogacać i uatrakcyjnić ofertę zgodnie z trendami rynkowymi. Obecnie oferuje z pozapłacowych benefitów m.in. kartę benefit system, ubezpieczenie na życie, prywatną opiekę, szereg szkoleń ogólnorozwojowych i specjalistycznych. Z płacowych benefitów może pochwalić się systemem premiowym skorelowanym z poziomem realizacji zadań i dodatkowym nagradzaniem ponadprzeciętnych osiągnięć. Aluplast jest organizacją, dla której ważne jest work life balance. Zdrowie, samopoczucie pracowników, to dla niej priorytet.	Pracownicy są dla Aluplast najważniejsi, dlatego firma każdego dnia inwestuje w ludzi. Tworzy partnerskie zespoły i daje poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, co w dzisiejszych czasach jest bardzo ważne. Work life balance, równe traktowanie, nowoczesne narzędzia pracy, przyjazne środowisko, bogaty pakiet benefitów, dbanie o rozwój – to wszystko już dziś proponuje swoim pracownikom. Firma może pochwalić się 26-letnią bogatą w sukcesy historią. Jej celem jest stałe doskonalenie organizacji, by spełniać rosnące oczekiwania partnerów biznesowych oraz pracowników – to oni tworzą organizację i są odpowiedzialni za jej sukces. Aluplast dostrzega, że siła tkwi w utalentowanym i zaangażowanym zespole.
Bank Gospodarstwa Krajowego/branża: bankowość	Firma wspiera rozwój i talenty poprzez program Mentoringowy i Talentowy – „Bank Talentów”, program talentowy Prawnik 4.0, Program Rozwoju Kadry Menedżerskiej, Program Bank Staży oraz Rozwój Bez Granic, 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 – up (za szczególne osiągnięcia), szkolenia i finansowanie certyfikatów, program Zarządzania Talentami i program Mentoringowy oraz Coachingowy, dofinansowanie do studiów podyplomowych i kursów językowych, platforma do e-learningu języka angielskiego, program well beingowy, wsparcie psychologiczne (platforma EAP 24)	Firma oferuje możliwość zdobycia doświadczenia w jednym takim banku w Polsce, którego misją jest wspieranie zrównoważonego rozwoju społeczno – gospodarczego Polski. 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 stosuje nowoczesne technologie: chatbota/voicebota, wirtualną rzeczywistość, wideorozmowy, grywalizacja. Poszukujemy osób młodych – na praktyki wakacyjne – Letnią Akademię BGK jak i osób z doświadczeniem. Bank otrzymał wiele wyróżnień: Top Employers (2019,2020,2021), Solidny Pracodawca, Friendly Workplace, Best Quality Employer, HR Najwyższej Jakości, Inwestor w Kapitał Ludzi, Praktyka Wysokiej Jakości. Zdobytane tu doświadczenie jest niekiedy unikalne na skalę ogólnopolską.
Centrum Elektronicznych Usług Płatniczych eService/ branża: płatności elektroniczne, Fintech, IT	Każdy pracownik eService ma dostęp do platformy szkoleniowej CornerStone, oferującej bardzo szeroki zakres szkoleń e-learningowych, w tym globalnych – przygotowanych przez EVO Payments International. Wszyscy pracownicy mogą też korzystać z platformy e-learningowej do nauki języka angielskiego lub niemieckiego, uzupełnianej zajęciami online. Firma cyklicznie organizuje szkolenia w zakresie użytkowania oprogramowania oraz programowania. Każdy pracownik uczestniczy w procesie oceny rocznej, podczas którego omawiane są jego osiągnięcia i identyfikowane optymalne kierunki rozwoju. W ślad za tym pracownicy są kierowani na szkolenia specjalistyczne zwiększające kompetencje, wiedzę i umiejętności, zgodnie z predyspozycjami i rolą zawodową. Z myślą o rozwoju talentów prowadzi program „Akademia Managera” oraz dofinansowania studiów MBA i podyplomowych. Rozwijanie talentów łączy również z preferencjami w procesach rekrutacji, które wspierają awanse wewnętrzne utalentowanych pracowników.	eService rozwija działania opierające się na finansowych i pozafinansowych systemach motywacyjnych. Wśród nich znajdują się m.in. projekty konkursowe z atrakcyjnymi nagrodami pieniężnymi, a także rzeczowymi, przyznawanymi za indywidualne osiągnięcia pracowników. Premiowane są w ten sposób wyróżniające się wyniki realizacji zadań zawodowych i osiąganie wyznaczonych celów, a także działania na rzecz innowacji, optymalizacji wykorzystania zasobów czy usprawnienia w zakresie obsługi klientów oraz wdrażania nowych usług i rozwiązań. Funkcjonuje system „Kamieni milowych”, czyli premiowania celów zespołowych. Wśród działań motywujących, na uwagę zasługują funkcjonujące w firmie systemy doceniania – stażu pracy i zaangażowania w umacnianie kultury organizacyjnej. Pracownicy są zachęceni do aktywnego włączania się w tworzenie odpowiadającego ich potrzebom środowiska pracy. Uzupełnieniem działań jest program „Doceniamy się”. Jego celem jest zachęcenie pracowników do wzajemnego okazywania sobie uznania za osiągnięte wyniki i jakość wykonywanej pracy.	eService jest liderem branży w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej i bardzo ważną częścią amerykańskiej grupy EVO Payments. Ma stabilną sytuację finansową oraz wizję rozwoju, którą konsekwentnie realizuje. Rośnie zarówno pod względem zasięgu i liczby klientów, wykorzystywanych technologii i rozwiązań organizacyjnych, jak i potencjału własnej kadry specjalistów. Z myślą o jej rozwoju tworzy nowe miejsca pracy, oferując atrakcyjne warunki zatrudnienia, bogaty pakiet świadczeń socjalnych i szkoleń. Zapewnia możliwość rozwoju zawodowego, zdobywania doświadczenia i unikalnych kompetencji dostępnych w nowoczesnym, międzynarodowym środowisku pracy.
Centrum Medyczne Enel-Med/branża: opieka medyczna	Enel-med zawsze inwestował w rozwój pracowników i to nie zmieniło się także w tym specyficznym dla wszystkich momencie – okresie pandemii. Na firmie ciąży jeszcze większa odpowiedzialność za wsparcie i rozwój kadry oraz wspólną realizację celów i strategii spółki. W roku 2021 firma porównała do szkoleń realizowanych zarówno w formule stacjonarnej, jak i hybrydowej. Udało się zrealizować pełen cykl tematyczny skierowany do grupy koordynatorów oraz kierowników placówek. Szkolenia wsparły także bieżącą pracę struktur sprzedażowych w firmie. W roku bieżącym nieustannie rozwija swoją platformę e-learningową, która z miesiąca na miesiąc jest zasilana nowymi tematami szkoleniowymi. Dzięki tym działaniom może szybko reagować na bieżącą sytuację i szkolić pracowników w każdych warunkach. Co więcej, może zapewnić pracownikom jednolity materiał szkoleniowy bez względu na miejsce wykonywanej pracy, czy czas, w którym realizują szkolenie. Tysiące uczestników korzysta z tej formy uzupełniania wiedzy niezbędnej na danym stanowisku. Wdrożona w ubiegłym roku platforma webinarowa także stała się mocnym wsparciem dla pracowników, jak i klientów. Szybka interakcja z uczestnikami szkolenia, możliwość reagowania na bieżąco są nieocenioną przewagą tej formy szkolenia nad dotychczasowymi rozwiązaniami. Platforma jest na tyle nowoczesnym narzędziem, że udało się ją zaimplmentować także poza organizacją, co daje bardzo duże możliwości szkoleniowe dla zawodów medycznych. Rok do roku podkreśla także wagę rekrutacji wewnętrznych, w ramach których co miesiąc kilkudziesięciu pracowników awansuje w strukturach firmy. Pozwala to na utrzymanie w organizacji talentów i rozwijanie ich przez kolejne lata. Oferuje swoim pracownikom szereg programów szkoleniowych, począwszy od szkoleń wprowadzających, poprzez rozwój kompetencji merytorycznych, czy umiejętności miękkich. Ma wdrożone ścieżki kariery dla pracowników recepcji, Call Center oraz struktury administracyjnej w placówkach medycznych. Dofinansowuje rozwój kompetencji merytorycznych personelu medycznego.	W enel-med od lat realizowane są działania motywacyjne dla pracowników, z których zdecydowaną większość stanowią zespoły medyczne i do nich kierowane są 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. Osoby objęte nim mogą korzystać z dodatkowych benefitów, szkoleń, czy też dodatkowych atrakcji realizowanych przez firmę. Program cieszy się dużą renomą, co pozwala nam 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 uruchamiamy za pomocą naszej platformy komunikacyjnej szereg konkursów, losowań, w których każdy pracownik może zdobyć interesujące go nagrody.	Rok 2021 jest już kolejnym, w którym jako organizacja enel-med musi wykazać dużą elastyczność i pełną gotowość na zmiany. Firma jest dumna z tego, że pomimo wielu nieoczekiwanych sytuacji nadal jest silną i skoncentrowaną na pracownikach marką. Bieżący rok jest ważny dla enel-med z uwagi na plany inwestycyjne, które zostały ogłoszone przez zarząd spółki w połowie roku. Nie zwalniamy tempa i w ciągu najbliższych 4 lat zainwestujemy ok. 135 mln zł w rozwój sieci placówek na terenie całego kraju. Jest to jasny sygnał dla wszystkich pracowników i potencjalnych kandydatów, że to świetny moment na rozwój swojej kariery zawodowej w enel-med. Pierwszy raz w historii enel-med, podczas tegorocznej emisji akcji spółki, zaoferowano możliwość ich zakupu lekarzom. Niezwykle cieszy także fakt, że kilkunastu najwyższej klasy lekarzy specjalistów placówek enel-med skorzystało z tej możliwości. Inwestując w centrum medyczne enel-med obdarzyli firmę ogromnym zaufaniem i potwierdzili, że enel-med jest miejscem, w którym chcą pracować, realizować własne cele zawodowe i z którym wiążą swoją przyszłość.

NAJLEPSZY PRACODAWCA

Columbus Energy/ branża: OZE	Columbus jest wiodącym dostawcą usług w branży OZE. Praca z nami to dostęp do najnowszych rozwiązań i technologii oraz możliwości ich kreowania. W strukturach Columbusa każdy, kto ma wizję siebie i chęć rozwoju, otrzymuje szansę na realizację swoich planów i ambicji. Oferujemy wsparcie, wyjątkową atmosferę i możliwości rozwoju w wybranym przez siebie kierunku. Jesteśmy otwarci na poszukiwanie i rozwijanie talentów wewnątrz organizacji i mocno promujemy proaktywną postawę zapewniając możliwości awansu. W naszym zespole każdy pracownik otrzymuje merytoryczne wsparcie oraz narzędzia niezbędne do podnoszenia kwalifikacji. Organizujemy wewnętrzne i zewnętrzne szkolenia dla pracowników, zarówno z rozwoju kompetencji miękkich, jak i szkolenia techniczne. Dajemy możliwość udziału w programach rozwojowych i akcjach wolontariackich. Każdy znajdzie dla siebie przestrzeń do rozwoju.	Columbus jest głównym dostawcą usług w branży OZE. Praca z nami to dostęp do najnowszych rozwiązań i technologii oraz możliwości ich kreowania. W strukturach Columbusa każdy, kto ma wizję siebie i chęć rozwoju, otrzymuje szansę na realizację swoich planów i ambicji. Oferujemy wsparcie, wyjątkową atmosferę i możliwości rozwoju w wybranym kierunku. Firma jest otwarta na poszukiwanie i rozwijanie talentów wewnątrz organizacji i mocno promuje proaktywną postawę, zapewniając możliwości awansu. W zespole każdy pracownik otrzymuje merytoryczne wsparcie oraz narzędzia niezbędne do podnoszenia kwalifikacji. Organizujemy wewnętrzne i zewnętrzne szkolenia dla pracowników, zarówno z rozwoju kompetencji miękkich, jak i szkolenia techniczne. Daje możliwość udziału w programach rozwojowych i akcjach wolontariackich. Każdy znajdzie dla siebie przestrzeń do rozwoju.	Firmę wyróżnia wyjątkowa atmosfera, która sprawia, że chce się wspólnie tworzyć i działać z pasją. Zespół ma wspólne DNA i mocno stawia na rozwój. Jej wartości to tempo, talent, troska i technologia. Tempo, bo firma dynamicznie rośnie i się rozwija. Talent, bo Columbusa tworzą ludzie pełni pasji, zaangażowania i talentów. Troska, bo zespół szanuje się i wspiera wzajemnie. Technologia, bo oferuje nowoczesne, wydajne i sprawdzone technologie tworzone z troską o środowisko i nieustannie pracuje nad nowymi rozwiązaniami.
Edenred Polska	Program dla Top Talentów, programy rozwojowe dla dużych grup pracowniczych koncentrujące się na danym obszarze biznesowym np.sSprzedaży, obsłudze klienta), szkolenia regionalne, indywidualne, szkolenia e-learningowe na specjalnej platformie.	Oprócz standardowych premii sprzedażowych, prowizji dotyczących obsługi klienta oraz premii rocznych firma dba o motywację przez szkolenia, koncentrację na programach rozwojowych dla key talentów, angażowaniu wszystkich pracowników w pracę rozwojową nad wynikami ankiet satysfakcji pracowniczej.	8 powodów, dla których warto pracować dla Edenred Polska Atmosfera . Klimat w pracy tworzą ludzie. Pracownicy cenią pozytywne nastawienie i przysłowiowe „zgranie się” w zespołach. Wzajemnie się wspierają i pomagają sobie w cięższych chwilach! Możliwości rozwoju . Dla pracowników ważne jest dynamiczne środowisko pracy. Nie ma tu czasu na nudę, za to jest możliwość wykazania swojego potencjału. Pracownicy doceniają możliwość nauki i merytorycznego pogłębiania swoich kompetencji podczas szkoleń. Jeśli ktoś ma pomysł, to dzięki krótkiej ścieżce decyzyjnej może go wdrażać. Ambitne zadania . W Edenred nie ma mikromanagментu! Zespoły doceniają możliwość realizacji samodzielnie kreowanych zadań i projektów oraz nieustanne poszerzanie swojej wiedzy i rozwój kompetencji w zrównoważony sposób. Autentyczne wartości . W ankietach satysfakcji pracowniczej pracownicy w sposób zdecydowany doceniali management firmy, kulturę feedbacku, pracę nad wydajnością zespołów oraz – co najważniejsze – szacunek i zaufanie, jakim darzą siebie nawzajem. Otwartość . Pracownicy Edenred szczególnie cenią możliwość próbowania różnych rzeczy, nawet gdy prowadzą do porażek. Ankietowani wskazywali, że nie boją się przedstawiać swoich uwag w obawie przed negatywnymi konsekwencjami oraz że mogą liczyć na zrozumienie ze strony przełożonych. Możliwość pracy zdalnej . Opcja pracy zdalnej 2 dni w tygodniu na wszystkich stanowiskach jest przyjmowana wyjątkowo ciepło wśród naszych pracowników. W opiniach przeważa aproba dla systemu, w którym „nikt nie stoi za plecami” oraz pracy „w ruchomych godzinach”. Przyjemności i wygoda na co dzień . Pracownicy chwalą sobie wygodne biuro, dogodne lokalizację i dojazd – w bliskiej okolicy jest metro, tramwaj, a nawet stacja PKP. Kawa, owoce, warzywa czy soki to dodatek, który wpływa na nastrój pracowników każdego dnia. Troska o zdrowie. Na Dobrze . Nasi pracownicy docenili zainicjowany przez Edenred projekt For Good. Movement . Wyrazili uznanie, że dbałość o dobre nawyki żywieniowe w miejscu pracy w tym wspólne jedzenie lunchy firma zaczęła od wdrożenia w biurze. Wspólnie jedząc dbamy o zdrowie, relacje, poprawiamy kreatywność i jesteśmy najlepszymi ambasadorami projektu.

REKLAMA



Mamy umowę
na bezpieczną
przyszłość

Dowiedz się więcej na kariera.lidl.pl

NAJLEPSZY PRACODAWCA

EWE Polska/ branża: energetyczna	EWE wspiera rozwój swoich pracowników na różnych poziomach. Umożliwia im dostęp do wielu szkoleń i różnotematycznych platform. Jednym z realizowanych projektów w 2021 r. była Akademia Lidera – 9-miesięczny program obejmujący kadre zarządzającą. Głównym celem było doskonalenie kompetencji w zakresie kierowania i budowania jednolitych standardów pracy. Zakres od typowego leadership po tematykę ogólnobiznesową oraz branżową. Dodatkowo odbyły się szkolenia branżowe dla poszczególnych działów. Pracownicy EWE mają dostęp do szkoleń, webinarów, platform, np. do priorytetyzacji zadań, rozwój kluczowych kompetencji z komunikacji i budowania relacji, radzenia sobie ze stresem, zarządzania zadaniami i sobą w czasie, autoprezentacji i mowy ciała, negocjacji oraz wywierania wpływu, kreatywności.	W EWE realizowane są finansowe i pozafinansowe systemy motywacyjne. Pracownicy mają możliwość otrzymania premii od wyników pracy dla poszczególnych działów, ale również nagrody finansowe, premie uznaniowe czy podwyżki. Na pozapłacowy system motywacyjny składają się, m.in. koncernowe ubezpieczenie obowiązujące w całej Europie, pakiet prywatnej opieki medycznej, platforma do nauki języków obcych, świąteczne karty przedpłacone. W tym roku firma zorganizowała akcję dla pracowników, w której dofinansowywała w kwocie do 5 tys. zł instalację fotowoltaiczną. Była to duża pomoc finansowa dla pracowników, ale także kształtowanie proekologicznych postaw, promowanie i wspieranie pracowników w aktywnej postawie na rzecz dekarbonizacji czy budowa pozytywnych doświadczeń z firmą. Firma dba także o zdrowie swoich pracowników, dlatego zapewnia dostęp do sportu — Karty Multisport, a także organizuje akcję pt. „Rusz się z EWE”, w której zachęca pracowników do różnego rodzaju aktywności fizycznej.	Warto pracować w EWE przede wszystkim ze względu na dużą elastyczność firmy w podejściu do pracownika. Kultura firmy oparta jest na promowaniu odpowiedzialności, otwartości oraz innowacyjności. EWE chętnie korzysta również z podejścia Agile, które pozwala w organizacji zastosowanie metody „małych kroków”, czyli rozwoju produktu, który opiera się na stałym eksperymentowaniu i sprawdzaniu. Jeśli rozwiązanie przyjmuje rynek, produkt może być skalowany. Dzięki temu oferowane usługi są na bieżąco dostosowywane do potrzeb klientów.
Generali Polska/branża: ubezpieczenia	Inwestowanie w rozwój pracowników to jedna z wartości Generali: WE VALUE OUR PEOPLE. 1 – Rozwój pracowników: bezpłatna nauka angielskiego w małych grupach lub indywidualnie; Katalog szkoleń; Szkolenia związane z realizacją potrzeb biznesowych zespołów i pracowników; Szkolenia otwarte ; WeLearn – e-learningowa platforma edukacyjna ; Dofinansowanie do studiów podyplomowych. 2 – Rozwój managerów: Manager na Start! – 6-modułowy program dla nowych managerów ; Managerial Acceleration Program – dla wszystkich managerów niezależnie od stażu pracy i poziomu stanowiska; Top Talent Program – międzynarodowy program dedykowany managerskim talentom. 3- Rozwój osób z wysokim potencjał ³ em: Międzynarodowy inicjatywy rozwojowe, jak np.: program szkoleń technicznych skoncentrowany na rozwoju wiedzy i umiejętności specjalistycznych; program dedykowany Pracownikom Aktuariatu i Zarządzania Ryzykiem; mentoringowy program – opiera się na relacji pomiędzy Mentorem, z innego rynku Grupy, a Mentee – pracownikiem Generali Polska. W inwestowaniu w kompetencje pracowników widzimy naszą przewagę konkurencyjnej. Rocznie realizujemy średnio ponad 100 tys. osobogodzin szkoleniowych.	Dla firmy ważne jest, aby pracownicy czuli motywację do pracy, lubili to, co robią i mieli poczucie, że są w miejscu, w którym mogą rozwinąć skrzydła. Oprócz systemów finansowych i pozafinansowych systemów motywacyjnych, kluczowe obszary wspierające budowanie motywacji pracowników: Menadżer: W ramach wielu szkoleń wyposażamy Menadżerów w wiedzę, jak dbać o motywację Pracowników oraz ich zaangażowanie. Angażujący Intranet: Gecon – firmowy intranet Generali to miejsce wspólne dla wszystkich. Jest miejscem wielu wspólnych interakcji. Umożliwia dzielenie się wiedzą, a prowadzony niczym serwis informacyjny na bieżąco informuje o tym, co się dzieje w naszej firmie. LinkedIn Generali Poland: To kolejne miejsce, w którym prezentujemy naszych pracowników, ich osiągnięcia i doceniamy ich. „Let’s Go Talk”: Ważne są nie tylko relacje, ale też wzajemny dialog. „Let’s Go Talk” to format, w którym firma zaprasza ciekawych gości – zarówno z zewnątrz organizacji, jak i z wewnątrz. Porusza ważne, ciekawe tematy, a w ramach części Q&A gość odpowiada na pytania pracowników. Generali to nie biuro, Generali to ludzie i każdego dnia kształtują to miejsce. Gdy pracownicy osiągają sukces, osiąga go organizacja.	Przed wszystkim w Generali każda i każdy z nas może być sobą i może rozwijać swoje mocne strony, zamiast ciągle poprawiać ten słabsze. Wierzymy, że więcej osiągamy, gdy korzystamy z naszych talentów. Każdy pracownik ma wpływ i może angażować się w ciekawe projekty, a jego zdanie się liczy. Stawiamy na otwartą, partnerską komunikację i organizujemy wiele inicjatyw, dzięki którym możemy poczuć ducha Zespołu – nawet w czasach, kiedy wszyscy pracujemy zdalnie. Generali to pozytywne miejsce, w którym można rozwinąć skrzydła.
Grupa Kapitałowa F.B.I. TASBUD/ branża: budownictwo, generalne wykonawstwo, produkcja elementów i modułów prefabrykowanych	Wielu pracowników związanych jest z firmą niemal od początku jej istnienia, a więc od ponad 36 lat. Grupa Kapitałowa F.B.I. TASBUD stawia na rozwój i praktyczną edukację młodej kadry inżynierskiej (w zakresie projektowania i wykonawstwa), wierząc, że czas poświęcony na ich naukę ze strony doświadczonej załogi zaprezentuje w przyszłości rozwojem przedsiębiorstwa, jak i przysłuży się całej branży. I należy podkreślić, iż to podejście procentuje. Pracując w Grupie Kapitałowej F.B.I. TASBUD dzielimy się wiedzą i przekazujemy ją dalej, bo praca zespołowa jest wartością nadrzędną, a zgrany i lojalny zespół wartością bezcenną. Spółki Grupy jako pracodawcy zorientowane są na rozwijanie umiejętności zawodowych, wiedzy specjalistycznej i budowaniu ścieżki kariery każdego zaangażowanego pracownika. Warta podkreślenia jest również mocna pozycja Grupy w zakresie współpracy nauki i biznesu, który realizuje wiele innowatorskich projektów. W strukturach Grupy od wielu lat funkcjonuje Pion Naukowo Badawczy (PNB), który ma na swoim koncie wielowątkowe projekty badawcze implementujące innowacyjne rozwiązania, wyróżnione najwyższej klasy patentami klasy A.	Firma wspiera przedsiębiorczość i inicjatywy pracowników. Zachęca do zaangażowania i dzielenia się wiedzą, a także współtworzenia nowych innowacyjnych rozwiązań celem spełnienia zmieniających się oczekiwań i potrzeb rynku, jak również w celu dbałości o środowisko. Dzięki temu jako pracodawca daje rzeczywistą możliwość rozwoju zawodowego i udział w prestiżowych projektach innowacyjnych realizowanych przez Pion Naukowo Badawczy na skalę światową. Pracownicy Grupy Kapitałowej F.B.I. TASBUD mogą korzystać z kursów i szkoleń, dzięki którym podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe. Grupa zapewnia również możliwość awansów wewnątrzfirmowych (np. po uzyskaniu uprawnień zawodowych związanych z branżą budowlaną) oraz rekrutacji wewnętrznych w spółkach Grupy.	Grupa Kapitałowa F.B.I. TASBUD jako firma z wieloletnią tradycją docenia wartość pracy, jaką wkładają w wykonywanie swoich czynności wszyscy pracownicy. Przez szereg lat wypracowała własną filozofię pracy, doceniając zaangażowanie, lojalność oraz kwalifikacje i kompetencje, jakimi charakteryzuje się zatrudniony zespół. Praca w spółkach Grupy Kapitałowej F.B.I. TASBUD daje szerokie możliwości globalnego rozwoju zawodowego, oferując zatrudnienie w branży budowlanej związanej z generalnym wykonawstwem inwestycji kubaturowych, obiektów inżynierii środowiska, produkcją oraz logistyką. Stając się częścią zespołu, pracownicy mają realny wpływ na kreowanie nowych innowacyjnych rozwiązań, gdyż Grupa stawia na nieustanny rozwój i inwestuje w nowoczesne rozwiązania branży budowlanej, tworząc przy tym przyjazną, rodzinną atmosferę w miejscu pracy.
Grupa LUX MED/ branża: medyczna	Rozwój jest kluczowym filarem Grupy LUX MED. 72 proc. awansów na stanowiska menedżerskie, to promocje wewnętrzne. Firma prowadzi kompleksowe programy rozwojowe, m.in. Zarządzanie w pigułce, Program mentoringowo-coachingowy. Wdrożyła także zarządzanie sukcesją, przygotowujące do możliwości awansu w różnych działach firmy. Wypracowała model kompetencyjny przywództwa w Grupie LUX MED oparty o cztery filary: Orientacja na klienta i wzrost, Decyzyjność i odpowiedzialność, Zwinne działanie, Rozwojowa kultura pracy. Tylko w 2021 r. 304 menedżerów wzięło udział w diagnozie kompetencji 360 i 180 stopni, dla każdego z nich stworzono także indywidualny Plan Rozwoju, który jest realizowany. Firma stawia na kulturę feedbacku (niemal 600 osób wzięło udział w warsztatach). Dla wszystkich pracowników organizowane są szkolenia stanowiskowe i rozwojowe. Każda z linii biznesowych ma wyspecjalizowane działy szkoleniowe i trenerów rozwojowych, a na jednego pracownika przypada średnio 45 godzin szkoleniowych rocznie.	Swoim zespołom firma oferuje przejrzyste systemy premiowe za wykonywaną pracę oraz nagrody finansowe za polecenie usług Grupy LUX MED. W niektórych działach rozpoczęto grywalizację, w ramach której pracownicy codziennie zbierają punkty za wykonywane obowiązki i dodatkowe działania. Pod koniec miesiąca punkty przekładają się na możliwość otrzymania premii. Firma organizuje także dodatkowe konkursy dla poszczególnych działów, dzięki którym pracownicy mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie. Działania te cieszą się dużą popularnością, więc firma stale pracuje nad ich rozwinięciem i zwiększeniem częstotliwości. Pracownicy Grupy LUX MED mają także możliwość zdobycia dodatkowego wynagrodzenia dzięki programowi Polecony-Nagrodzony. Wystarczy, że zarekomendują osobę, która nawiąże współpracę z Grupą LUX MED. Wszyscy pracownicy i współpracownicy mogą korzystać także z kompleksowego pakietu benefitów i dodatkowych bezpłatnych usług medycznych, m.in. szczepień przeciwko grypie czy testów na COVID-19.	Warto tu pracować, bo zdrowie jest najważniejsze. Firma każdego dnia dba o zdrowe społeczeństwo i środowisko. Zatrudnia 17,5 tys. osób. Od 30 lat nieustannie się rozwija, by jeszcze lepiej troszczyć się o komfort pacjentów i pracowników. W ramach wellbeingowego programu dla pracowników Smile od lat opiekuje się ich zdrowiem fizycznym i psychicznym. Dzięki tym działaniom co roku odnotowuje wysoki wskaźnik zaangażowania pracowników – w ostatnim badaniu był to wynik 88/100.
Grupa MLEKOVITA/ branża: spożywcza/ mleczarska	Grupa Mlekovita dba o rozwój i talenty swoich pracowników m.in. poprzez możliwość doszkąćania się podczas kursów i szkoleń. Dzięki temu wiedza i umiejętności pracowników, niezbędne na pełnionych stanowiskach, nieustannie rosną. Zdobywają przy tym także 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.	Praca w Grupie MLEKOVITA 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. To także, obok poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji finansowej, możliwość szerokiego rozwoju zarówno już posiadanych umiejętności, jak i aktywnego zdobywania nowych doświadczeń.
Grupa Raben/ branża: TSL	Projekty rozwojowe są dedykowane dla wszystkich pracowników niezależnie od zajmowanego stanowiska. Najważniejsze z nich to: 1. Manager of choice – innowacyjny program dla menedżerów prowadzony w formie gamifikacji. Jest ona podzielona na pięć etapów odpowiadających doświadczeniom pracowników: rekrutacja, onboarding, rozwój, codzienna praca, odejście z organizacji. 2. Perspective Switch – projekt dający pracownikom możliwość spędzenia jednego dnia na innym stanowisku. Udział w programie jest okazją na poznanie wyzwań, przed jakimi stoją inni pracownicy. 3. Challenge pool – program przygotowujący pracowników do objęcia innych stanowisk w przyszłości. 4. Projekt Special Forces: angażuje doświadczonych pracowników Grupy Raben w projekty związane z implementacją procesów i standardów w nowych oddziałach Grupy Raben. 5. 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.	Przedsiębiorczość, wyzwania i partnerstwo to wartości, które motywują i napędzają pracowników Grupy Raben do działania. Większość z nich ustala ze swoim przełożonym plan MBO (Management by Objectives). To system angażujący pracowników w realizację wyznaczonych priorytetów biznesowych i zwiększający motywację do pracy. Firma zachęca też pracowników do pozytywnych zmian najbliższego otoczenia. W tym roku w Grupie Raben wystartował projekt pomocy pszczołom pod hasłem „Drive to bee”. To inicjatywa, która skupia wokół siebie nie tylko pracowników, ale także ich rodziny i znajomych. Firma propaguje też zdrowy styl życia, kształtując prozdrowotne postawy wśród pracowników. Celebrujemy również sukcesy i jubileusze pracownicze oraz cieszymy się z narodzin dzieci pracowników, wręczając im firmowe bodziaki.	People with Drive – tak mówią o sobie w Rabenie. Dlaczego? Zespół jest zaangażowany w to, co robi, jest też ciekawy – świata, przyszłości i siebie nawzajem. Tworzy zgrany zespół. Jest drużyną, która zawsze gra do jednej bramki. Potrafi świetnie współpracować, dobrze się rozumie i zwyczajnie lubi – nie tylko na płaszczyźnie zawodowej. Pracownicy są wobec siebie lojalni. Wspólne działanie go nakręcają. Ma wpływ na otaczającą rzeczywistość i zmienia ją na lepsze. To dodaje skrzydeł!

NAJLEPSZY PRACODAWCA

ING Bank Śląski/branża: bankowość, finanse	Każdy pracownik może przygotować Indywidualny Plan Rozwoju. Firma inwestuje w narzędzia związane z diagnostyką talentów, zdolności, potencjału i umiejętności technicznych. Zapewnia różne pakiety działań rozwojowo-szkoleniowych – wewnętrznie i z wykorzystaniem zewnętrznej oferty szkoleń, warsztatów i konferencji. Realizuje coachingi, mentoringi i indywidualne konsultacje. Wspiera podnoszenie kwalifikacji przez pracowników, m.in. w formie certyfikacji, studiów podyplomowych, czy standardów Związku Banków Polskich. Nowoczesna platforma umożliwia uczenie się z wykorzystaniem sztucznej inteligencji i zaawansowanej analityki danych. Pracownicy mogą korzystać z akcji rozwojowych, w tym m.in. dofinansowań szkoleń online, które wybierają w ramach określonego budżetu. Firma ma dobrze wyposażoną bibliotekę e-book, organizuje staże wewnętrzne (krajowe i zagraniczne), prowadzi społeczności rozwojowe. Oferuje dedykowane programy szkoleniowe dla konkretnych grup lub poziomów stanowisk.	Firma oferuje rynkowe i stabilne warunki zatrudnienia. Premie roczne są uzależnione od oceny pracowniczej, która łączy wyniki pracy ze zwiększoną rolą kategorii miękkich (niefinansowych). W banku funkcjonuje program doceniania pracowników, który oferuje np. dodatkowe dni wolne w nagrodę. Poszczególne obszary korzystają z systemu nagród indywidualnych lub zespołowych, nagradzają również pracowników z długim stażem pracy. W ING funkcjonuje rozbudowany system benefitów i świadczeń dodatkowych. Należą do nich m.in. katalog dodatkowych dni wolnych, udogodnienia dla rodziców, pakiet świadczeń dla osób z niepełnosprawnościami, prywatna opieka medyczna, pracowniczy program emerytalny i ubezpieczenia grupowe współfinansowane przez pracodawcę, program kafeteryjny, program poleceń oraz kompleksowy program well-being, a w nim np. profilaktyka onkologiczna. Świadczenia socjalne to m.in. wyprawki, zapomogi losowe, świadczenia okolicznościowe i rekreacyjne. Firma organizuje akcje specjalne i charytatywne.	W ING Banku Śląskim łatwiej robić swoje. Z myślą o klientach firma sprawia, że bankowość staje się bezpieczna, przyjazna i bliska. Na wiele sposobów dba o well-being i komfort pracowników. ING Bank Śląski tworzy otwarte miejsce pracy, w którym każdy jest mile widziany – bez względu na wiek, płeć, pochodzenie, stopień sprawności czy inne przesłanki. Firma ma tytuł najlepszego pracodawcy, a podejście continuous listening i głos pracowników to podstawa wielu wdrażanych rozwiązań.
Intrum/branża: finansowa (zarządzanie wierzytelnościami)	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 naszych 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, kształcenie 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 premiowy 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/wyzwaniach związanych bezpośrednio z celami, misją oraz wizją firmy, ale też inicjatywy wspierające pasję Pracowników, • nagrody roczne za specjalne osiągnięcia (np. Gwiazdy Intrum) – ze specjalnie przygotowanym katalogiem nagród dopasowanych do wszystkich zwycięzców.	Intrum to firma z jasno określoną misją oraz wizją, u których podstaw leżą cztery wartości: Empathy, Ethics, Dedication i Solutions. To „drogowskazy” pomagające w codziennej pracy naszym pracownikom. Dodatkowo firma jest prowadzona zgodnie ze zrównoważonym modelem. Sustainability w Intrum zakłada nie tylko poprawę życia społeczeństwa, dbanie o środowisko, ale również o pracowników. Za nasze podejście do pracowników (szczególnie o wellbeing) jesteśmy nagradzani zarówno przez zespół (wewnętrzne badania), jak i zewnętrzne autorytety (np. Forum Odpowiedzialnego Biznesu). W Intrum panuje inkluzywne środowisko pracy.

Wsparcie terapeutyczne benefitem przyszłości

W czerwcu 2021 roku Generali wprowadziło nowy benefit dla pracowników – wsparcie terapeutyczne. Do dziś pracownicy skorzystali już z ponad 400 sesji z terapeutami. Po przeprowadzonym badaniu okazało się, że aż 80 proc. z nich uważa, że dzięki zaoferowanemu wsparciu ich samopoczucie oraz dobrostan się poprawiły.



To benefit przyszłości – komentuje **Krystyna Matysiak, członek Zarządu Generali Polska, odpowiedzialna za HR**. – Kluczem do niego jest zaufanie i wiara pracownika w to, że za taką formą pomocy ze strony pracodawcy stoi dobra intencja i realna pomoc, a nie chęć wskazania problemów, o których mówienie w miejscu pracy jest wstydlliwe.

Rosnąca liczba depresji
Z danych WHO wynika, że o 18 proc. wzrosła na świecie liczba przypadków depresji w latach 2005-2017, a do 2030 r. depresja będzie na pierwszym miejscu wśród najczęstszych chorób. Dziś już wiemy, że pandemia jeszcze bardziej nasiliła ten niepokojący trend. W jej skutek zdrowie psychiczne pracowników zostało „dociążone”, a problemy

z nim związane stały się poważniejsze. Od 2022 r. wypalenie zawodowe stanie się też jednostką chorobową, na którą będzie można dostać zwolnienie lekarskie. Wszystko to pokazuje, że jak poważnym kryzysem mierzymy się jako społeczeństwo, ale też wielu pracodawców – gdyż ich najważniejszym zasobem są ludzie właśnie doświadczający wielu trudności i wyzwań, którym do tej pory nikt z nas nie musiał podejmować. Generali Polska oferuje wszystkim pracownikom bezpłatną pomoc krótkoterminową, zakładającą sfinansowanie do 6 spotkań z terapeutą. Może skorzystać z niej każdy pracownik, niezależnie od tego, czy jego problem związany jest z pracą, czy z życiem prywatnym. – Nasz benefit w postaci wsparcia terapeutycznego, który wprowadziliśmy w czerwcu, stanowi odpowiedź na istotny problem kryzysu zdrowia psychicznego w naszym społeczeństwie. Uniwersalne dla wszystkich doświadczenie, jakim stała się pandemia, uwidoczniło wiele problemów z nim związanych. Nagle doświadczyliśmy kry-

zysu samotności, pozostając bez wsparcia w czterech ścianach, u wielu osób całkowicie została zaburzona też rutyna dnia codziennego, a z kolei dla innych ogromną trudność zaczęło stanowić zupełnie nowe życie rodzinne – połączenie przygotowywania obiadu z prezentacją czy wsparcie dzieci w nauce zdalnej – mówi Krystyna Matysiak, członek zarządu Generali odpowiedzialna za HR.

Pandemia pokazała nam kruchość i zmienność życia, ale też dała czas na przemyślenia
– Nagła izolacja, brak bodźców dało czas na przemyślenia nad własnym życiem. Nad miejscem, w którym jestem, nad zastanowieniem się, czy to miejsce jest dla mnie dobre, w jakim stopniu spełnia moje potrzeby i czy jest zgodne z moimi wartościami – wyjaśnia Krystyna Matysiak. – Wiele osób doszło do negatywnych wniosków – że to, co robia, jest zbyt trudne, albo ciężko im odnaleźć sens w tym, co robią. I stąd duża potrzeba odnalezienia się na nowo, skonfrontowania myśli, a psycholog czy terapeuta jest tą osobą, która ma pomóc w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości. Generali jako pracodawca pomaga pracownikom i pomaga też sobie. Krystyna Matysiak dodaje: – Doskonale wiem, że pracownik zagubiony, czujący się nieszczęśliwie, który nie widzi sensu tego, co robi, nie jest efek-

tywny. Patrząc na to, jak dużym zainteresowaniem cieszy się możliwość korzystania ze wsparcia, widzimy, że taki benefit wypełnia ogromną lukę, która pojawiła się w ostatnim czasie, gdy dostęp do lekarza, psychologa czy psychiatry stał się bardzo utrudniony.

Zaufanie walutą przyszłości
Krystyna Matysiak z Generali podkreśla, że kluczem w relacjach pracodawca – pracownik w XXI w. jest zaufanie. To także klucz w realizacji przez pracodawcę pomocy terapeutycznej pracownikom – pracownik musi wierzyć, że otrzymuje realną pomoc, a nie, że robi to po to, aby wyłapać „najsłabsze jednostki” i wskazać, jakie mają problemy. Dużą rolą pracodawcy obecnie jest praca nad tym, aby zdjąć odium wstydu, tak, aby nikt nie krępował się skorzystać z tej pomocy. Zaufanie to osiąga się, zaczynając od drobnych rzeczy – codziennej, partnerskiej komunikacji, konsekwencji w jej realizacji w mówieniu o rzeczach fajnych, ale też trudnych. Pracownicy Generali Polska skorzystali już z ponad 400 sesji z terapeutami. Ubezpieczyciel przeprowadził anonimowe badanie wśród wszystkich pracowników. Wynika z niego, że aż 80 proc. badanych uważa, że dzięki zaoferowanemu wsparciu ich samopoczucie oraz dobrostan się poprawiły. W komentarzach doceniają, że taka opcja jest dostępna

w pracy, dzięki temu łatwiej mogą skorzystać z pomocy, na którą nie zdecydowaliby się samodzielnie. Uważają, że przekłada się to na jakość pracy. Doceniają prostą formę zapisu, dyskrecję, profesjonalizm terapeutów i możliwość wyboru terapeuty, a także realizacji sesji w godzinach pracy. Co jest potrzebne, poza wspomnianym zaufaniem pracowników, aby taka forma pomocy zadziałała? Przede wszystkim należy zadbać o profesjonalny zespół terapeutów oraz łatwość i dostępność skorzystania z takiej formy wsparcia. W Generali każdy pracownik może samodzielnie, w Intranecie zapisać się na sesję, a zapis widoczny jest tylko i wyłącznie dla niego. Korzystać ze spotkań może w trakcie pracy, a także przed nią lub po niej. Nikt nie pozna szczegółów związanych z tematem jego spotkań. Popularność tej formy pomocy sprawia, że Ubezpieczyciel nie wyklucza, że w przyszłości może rozszerzyć pomoc poza obecnych 6 sesji – benefit taki może zostać wprowadzony jako bardziej długofalowa pomoc. – Być może pracownik nie będzie zmieniał pracy, właśnie z uwagi na to, że będzie miał wsparcie terapeutyczne. Czas pokaże, niemniej widzimy, że przyjęty przez nas kierunek pozwala istotnie wesprzeć pracowników i pomóc im nie tylko w pracy, ale też codziennym życiu – podkreśla Krystyna Matysiak.

NAJLEPSZY PRACODAWCA

L’Oréal Polska/ branża: kosmetyczna	L’Oréal wspiera rozwój i dba nie tylko o talenty, ale o wszystkich pracowników. Wierzy w potencjał każdego i promuje sposób myślenia ukierunkowany na rozwój. Działania firmy są wielopłaszczyznowe. Obejmują zarówno inwestycje na poziomie budżetowym, jak i działania strategiczne, ale również budowanie kultury #learningneverstops, czyli ciągłego dążenia do doskonalenia posiadanych umiejętności, zdobywania nowych kompetencji oraz dzielenia się wiedzą. Ogromne znaczenie ma także zaufanie i odwaga, dzięki której pracownicy współtworzą swoje ścieżki kariery, zdobywając wiedzę i kompetencje podczas tzw. on-the-job learning. L’Oréal wspiera realizację niestandardowych i przyszłościowych ścieżek rozwojowych, które dają możliwość doświadczenia wielu perspektyw biznesowych, jak przejścia z marketingu do sprzedaży, ze sprzedaży do finansów czy też z HR do community managementu.	Pracownicy mają szeroki, bezpłatny dostęp do zasobów Global Learning i certyfikatów sponsorowanych przez firmę. Wszyscy pracownicy korzystają z corocznego Profit Sharing, mają możliwość zakupienia akcji firmy w bardzo korzystnych cenach w ramach długoterminowej inwestycji. Produkty firmy dostępne w ekskluzywnych cenach oraz jako prezenty od pracodawcy. Struktura wynagrodzeń ma na celu motywowanie i nagradzanie osiągania celów biznesowych. Firma organizuje edukację profilaktyczną z zakresu zdrowia, opiekę medyczną, zajęcia well being oraz zapewnia wszystkim zespołom nowoczesne narzędzia i możliwości do zarządzania pracą i życiem prywatnym. Nowo wprowadzony elastyczny sposób pracy wraz z rozbudowanym bezpłatnym Programem Pomocy Pracownikom, który wspiera adaptację do zmieniającego się środowiska pracy i życia osobistego. Przeprowadzane są regularne przeglądy wyników i rozwoju dla wszystkich pracowników, aby upewnić się, że ludzie projektują swój rozwój w firmie zgodnie ze swoimi pragnieniami i umiejętnościami, które są wspierane przez ścieżki rozwoju i działania. Z pewnością też wydarzenia oraz imprezy rekreacyjne, rodzinne i rozrywkowe organizowane po to, aby każdy mógł cieszyć się życiem w firmie.	Jako lider branży, jesteśmy stabilnym i rozwijającym miejscem pracy, gdzie każdy dzień jest inny, a możliwości rozwoju nieograniczone. Naszą siłą są wspierający ludzie, dzięki którym wskazujemy trendy, tworzymy innowacyjne rozwiązania i budujemy inkluzywne, różnorodne środowisko o wyjątkowej atmosferze. Pracujemy dla znanych i docenianych przez konsumentów marek, prowadzimy ambitne i kreatywne projekty, pracujemy elastycznie, działamy zwinnie i proaktywnie, stawiamy na relacje i współpracę. +C2:E2
LIDL POLSKA/ branża: handlowa	Ważnym filarem strategii firmy jest nieustanny rozwój pracownika. 55 proc. awansów w firmie to awanse wewnętrzne. Ten proces doskonalenia podlega ciągłej weryfikacji. W ramach procesu zarządzania talentami „Talent Management” pracownicy mają możliwość analizy swoich projektów oraz przygotowania planów na kolejny rok. Lidl koncentruje się na przyszłości pracowników, wykorzystując do tego celu właśnie Proces Zarządzania Talentami, w ramach którego definiuje mocne strony oraz obszary rozwojowe pracowników i tworzy indywidualne plany rozwoju. W planie rozwoju określone są konkretne działania szkoleniowo-rozwojowe, które mają na celu wsparcie pracownika. Programy rozwojowe •Akademia Zarządzania: poszerza kompetencje miękkie pracowników. Akademia funkcjonuje na dwóch poziomach – podstawowym i rozszerzonym. W cyklu rocznym odbywają się 2 szkolenia. •Akademia Prestige: przygotowuje i umożliwia awans na wyższe stanowisko Pracownikom Sklepu. •Kursy językowe: jeśli w codziennej pracy pracownik posługuje się językiem obcym, firma pomaga rozwinąć tę umiejętność poprzez dofinansowanie nauki. •Global mobility: Lidl znajduje się w 32 krajach w Europie, USA i Hongkongu. Pracownicy mają możliwość wyjazdu za granicę w ramach International Job Rotation, spróbować pracy jako ekspert w innym kraju lub uczestniczyć w międzynarodowej rekrutacji. Gdy pracownik decyduje się na udział w takim programie, może liczyć na pomoc specjalnego zespołu.	Wszyscy pracownicy mogą uczestniczyć w programach premiowo-motywacyjnych, m.in. poprzez aktywne korzystanie z aplikacji Lideri służącej do grywalizacji, gdzie mają szansę poszerzyć wiedzę na temat wielu obszarów naszej działalności oraz wygrać premie, wycieczki oraz wartościowe artykuły z naszego asortymentu. W tym roku, po raz 12 w sklepach przeprowadzono zbiórkę na rzecz WOŚP. Przy ogromnym zaangażowaniu pracowników udało się zebrać rekordowe 9 mln zł. Co roku w grudniu organizowana jest charytatywna akcja mikołajkowa „Spełniamy marzenia”, w trakcie której pracownicy mają możliwość obdarować wymarzonymi prezentami gwiazdkowymi podopiecznych lokalnych domów dziecka oraz domów opieki. Firma wspiera inicjatywy lokalne: przekazuje darowizny na rzecz domów samotnej matki, domów dziecka, czy ośrodków pomocowych dla młodzieży. W ostatnim roku zorganizowano wiele konkursów dla pracowników, które miały na celu poszerzać wiedzę, relaksować oraz zachęcić do kreatywności.	Lidl obecny jest na polskim rynku od 2002 r., kiedy to firma otworzyła swoje pierwsze sklepy. Od tamtej pory rozwija się i rozrasta, by chwili obecnej zatrudniać 20 tys. pracowników pracujących w ponad 700 sklepach, 11 centrach dystrybucyjnych i centrali firmy. Lidl Polska tworzy atmosferę pracy, która umożliwia podejmowanie własnych inicjatyw, pozwala osiągnąć wyniki oraz daje satysfakcję. Przygotowuje pracowników do odpowiedzialnej pracy i osiągnięcia sukcesu poprzez wspieranie ich rozwoju. Firma opiera swoje działania na 5 zasadach zarządzania – to komunikacja, rozwój pracowników, doskonalenie i skuteczność, zaufanie oraz odpowiedzialność. Podstawą działań jest pięć wartości firmy: Dynamizm – elastyczność w działaniu pozwala wdrażać najlepsze rozwiązania. Doskonalony jest każdy aspekt działalności, by odpowiadać na potrzeby klientów i pracowników oraz zawsze być krok przed konkurencją. Skuteczność – współpraca, wzajemne wsparcie i szybkość podejmowania decyzji pozwalają konsekwentnie realizować zamierzone cele. Fair – firma jest fair – respektuje ustalone zasady i dotrzymuje obietnic. Współpracę opiera na partnerstwie i równym traktowaniu. Bezpieczeństwo – bezpieczeństwo zawsze było i jest w firmie priorytetem. Dlatego też zostało literalnie wpisane jako jej wartość. Do tej pory jednak, mówiąc o bezpieczeństwie, firma miała na myśli przyjazne miejsce pracy, atrakcyjną pensję czy liczne benefity. Oczywiście pozostają one bez zmian. Natomiast na ten moment bezpieczeństwo to przede wszystkim szczególna ochrona pracowników w sytuacji, w której odpowiedzialność jest zapewnienie możliwości dokonywania zakupów przez miliony Polaków. Obecnie jeszcze bardziej istotne jest szczególne dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie ponad 20 tysięcy pracowników. Rozwój – Lidl to możliwości rozwoju zarówno w Polsce, jak i za granicą. Dzięki liczным programom rozwojowym doskonałe są kompetencje pracowników niezależnie od stanowiska. Lidl to przyjazne miejsce pracy, gdzie każdy może znaleźć swoje miejsce na lata. Firma inwestuje w rozwój pracowników, ich dobrostan, oferuje stabilne zatrudnienie oraz blisko 20 benefitów.
MHC Mobilit/ branża: motoryzacyjna	Firma oferuje system premii rocznych oraz premii sprzedażowych, coroczne podwyżki wynagrodzeń (zależne od postępów i osiągniętych celów), awanse pionowe oraz poziome.	Bonusy za polecenie kandydatów, Kaizen (w celu polepszenia funkcjonowania organizacji), pracownik roku (przed covid), premie, wewnętrzne uchwały i regulaminy, zakresy obowiązków, szkolenia płatne przez pracodawcę, Badanie opinii pracowniczej, Benefity płatne przez pracodawcę, program Salary Sacrifice, wyjazdy i imprezy integracyjne.	Ponieważ to dynamicznie rozwijająca się firma, stale poszerza swoją działalność nie tylko w Polsce, ale i za granicą. Jest również otwarta na sugestie dotyczące zmian i rozwoju firmy. Szanuje czas prywatny pracowników, a także wspiera ich w rozwoju zawodowym. Ważne jest dla niej utrzymanie kontaktu między pracownikami.
Trans Polonia Group/branża: TSL	TPG oferuje bogatą ofertę darmowych kursów i szkoleń, które pozwalają na zdobycie niezbędnych kwalifikacji wymaganych na stanowisku kierowcy zawodowego ADR. Uczestnicy tych kursów mają pewną posadę we flocie TPG. Dla kierowców organizuje także szkolenia z eco-drivingu, których głównym celem jest skorygowanie błędnych nawyków w jeździe i wdrożenie nowych – tych bardziej ekologicznych. TPG proponuje staże dla osób, chcących rozpocząć karierę na różnych stanowiskach biurowych. Pomagają one zdobyć stażyscie niezbędną wiedzę praktyczną oraz doświadczenie na danym stanowisku. Firma wspiera rozwój pracowników za pomocą szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych. Każdej nowo zatrudnionej osobie przypisywany jest mentor, który pomaga jej wdrożyć się w pracę. Spółka w Niemczech zależna od TPG daje pracownikom szansę na pracę na arenie międzynarodowej.	Trans Polonia prowadzi rekomendację wewnętrzną, dzięki której pracownicy mają realną szansę zdobycia awansu. Cały proces polecenia najczęściej polega na wskazaniu przez przełożonego pracownika, który mógłby objąć dane wyższe stanowisko. Pracodawca przygląda się temu poleceniu i mocno bierze je pod uwagę podczas prowadzenia rekrutacji wewnętrznej. Rekomendowana osoba, o ile posiada wymagane kwalifikacje i ma odpowiedni staż pracy, ma tym samym możliwość zdobycia upragnionego awansu. Każde stanowisko zajmowane w firmie łączone jest ze wskaźnikami, które pozwalają rozliczyć pracę pracowników i nagrodzić ich comiesięczną premią zależną od wyników. TPG organizuje cykliczny konkurs motywacyjny dla kierowców, który ma na celu nakłanianie ich do jak najlepszego wykonywania działań, co skutkowało ma zwiększeniem bezpieczeństwa.	W TPG można liczyć na zatrudnienie oparte o stabilną umowę o pracę oraz wynagrodzenie dostosowane do konkurencyjnego rynku. Firma dba o równe i jasne warunki współpracy oraz pozytywną atmosferę w zespole. Wspiera pasje sportowe, oferując pracownikom kartę MultiSport oraz proponuje atrakcyjne ubezpieczenie, którym zatrudnieni mogą objąć siebie i swoje rodziny. TPG dba o rozwój pracowników, jest firmą, która daje możliwość podnoszenia kwalifikacji i wspinania się po szczeblach kariery.
Unum Życie Tuir/ branża: finansowa	Firma stawia na rozwój pracowników i współpracowników, których traktujemy indywidualnie, dostrzegając unikalny potencjał i doświadczenie. Takie podejście wymaga od HR ściślej współpracy z poszczególnymi działami i świetnego zrozumienia biznesu, stałej czujności i obserwacji. To stała praca z każdym pracownikiem i menedżerem polegająca na: – zwracaniu uwagi na różnorodność myśli i perspektyw, dzięki którym uczymy się od siebie wzajemnie; – badaniu FRIS, definiującego nasze różne style myślenia i działania i które pogłębia samoświadomość pracowników i wpływa na ich motywację, chęć rozwoju i komunikację; – dostępności do udziału w coachingu, który rozwija drzemiący w pracowniku potencjał; – zbieraniu potrzeb rozwojowych od każdego z zespołu, na podstawie których budujemy program szkoleniowy, akademie tematyczne oraz szkolenia merytoryczne; – wspieraniu własnej inicjatywy w rozwoju. Jesteśmy otwarci na pomysły pracowników, wzmacniając ich samoświadomość i wewnętrzną motywację rozwoju; – adaptacji do zmian i wymagań nowej rzeczywistości: wprowadziliśmy szereg działań wspierających rozwój np. program Better U. Better Future, webinaria dopasowane potrzeb pracowników i współpracowników, program Mindgram – kompleksowe wsparcie dobrostanu psychicznego pracowników; -regularnej informacji zwrotnej. Odeszliśmy od standardowej rocznej oceny, którą zastąpiliśmy kwartalną rozmową między menadżerem a pracownikiem, gdzie wspólnie zastanawiamy się nad kierunkami rozwoju. Dostrzegamy jak ogromnie wpływa to na motywację i zaangażowanie pracowników.	Firmie zależy na tym, aby pracownicy czuli, że Unum to wyjątkowe miejsce pracy, dlatego oferuje bogaty pakiet benefitów pracowniczych, jak: opieka medyczna, pakiety rodzinne, ubezpieczenie grupowe na życie, kafeтері benefitów (dostęp do tysięcy gotowych i sprawdzonych propozycji). Jednocześnie funkcjonuje tu system ZFSS, który zapewnia dofinansowanie urlopu, świadczenie świąteczne, dofinansowanie wydarzenia kulturalnego i sportowego. 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. Pozostali pracownicy etatowi mają prawo do uzyskania premii rocznej, która uzależniona jest od wyników firmy oraz indywidualnego wkładu pracownika w realizację celów spółki. Dodatkowo zarząd Unum przyznaje nagrody uznaniowe pracownikom za szczególne zaangażowanie i osiągnięcia w pracy. W Unum funkcjonują również nagrody jubileuszowe w każdą 5. i kolejną 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, nagroda Caring Spirit Award), jak również współpracownicy spośród swego grona nominują i wybierają osoby, które zgodnie z wartościami Unum w sposób znaczący przyczyniają się do rozwoju organizacji.	W Unum podstawą współpracy jest wzajemne zaufanie oraz szacunek. Codzienną pracę opieramy na wartościach: uczciwości, odpowiedzialności i zaangażowaniu. Każdy wie, że jego praca ma wpływ na wyniki spółki i jakość współpracy. 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 firmy tu eksperti i profesjonalisci w swoich dziedzinach, ale nie spoczywają na laurach. Unum daje szereg możliwości rozwoju i wierzy w potencjał każdego, kto do dołącza do firmy.

NAJLEPSZY PRACODAWCA

Żabka Polska/ branża: handel	Firma przywiązuje dużą wagę do rozwoju i edukacji pracowników, współpracowników i franczyzobiorców, a także dzieci i młodzieży. Od 17 lat każdego roku przyznaje stypendia naukowe, sportowe i artystyczne uzdolnionym dzieciom franczyzobiorców, współpracowników i pracowników. Dzięki comiesięcznemu wsparciu finansowemu w ramach Programu Stypendialnego Żabki mogą one rozwijać swoje zainteresowania i talenty. Żabka rozwija też platformę edukacyjną wspierającą rozwój kompetencji pracowników i franczyzobiorców. Akademia Żabki to: platformy e-learningowe, szkolenia specjalistyczne i warsztaty praktyczne, dofinansowanie studiów magisterskich i podyplomowych czy szkolenia językowe. 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 wobec dominującej pracy zdalnej, dlatego Żabka dokonała rewizji procesu w kontekście swoich wartości firmowych. Stały się punktem wyjścia do planowania i dopasowania poszczególnych etapów wdrożenia nowych pracowników. Dodano elementy pozwalające na budowanie relacji i identyfikacji z firmą jeszcze przed pierwszym dniem pracy. Stworzono np. tzw. „welcome book”, który zawiera m.in. materiały dotyczące firmy, raport ESG oraz wybrane produkty z portfolio sieci Żabka.	Żabka realizuje system zarządzania przez cele oraz zapewnia atrakcyjne systemy wynagrodzeń premiowych. Obecnie funkcjonują trzy systemy: premia roczna, kwartalna i miesięczna. W 2020 roku, z uwagi na szybko zmieniające się warunki funkcjonowania organizacji w czasie pandemii, wdrożono nowy system premii rocznej uwzględniający postawę i zaangażowanie pracownika w tym nietypowym czasie, a nie jedynie wynik firmy i poziom realizacji celów. Zainicjowano także projekt współpracy crossdziałowej i crossdepartamentowej, w ramach której zachęca się do otwartości na współpracę. Ponadto raz w roku w ramach rozmów rocznych pracownicy niezależnie od systemu premiowego mają możliwość omówienia ze swoimi przełożonymi swoich sukcesów i obszarów, nad którymi powinni pracować, oraz zaplanowania indywidualnego rozwoju w kolejnym roku pracy. Jest to również okazja do realizacji awansów w strukturach organizacji. Firma oferuje także atrakcyjne benefity: pakiety sportowy i medyczny, ubezpieczenie grupowe, możliwość wykonywania szczepień przeciwko grypie i testów antygenowych w kierunku Covid-19.	Żabka, jako jedna z najbardziej rozwiniętych technologicznie firm, oferuje unikatowe możliwości rozwoju swoim pracownikom. Przyciąga zarówno ekspertów branżowych, jak i specjalizujących się w BIG DATA czy zaawansowanej analityce. Stwarza możliwość udziału w nowatorskich i ciekawych projektach, które ułatwiają życie milionom Polaków. Zaspokaja potrzeby bezpieczeństwa, stabilności i atrakcyjności zatrudnienia. Zarządzając różnorodnością, daje szansę na rozwój i uwalnianie naturalnego potencjału, który przyczynia się do wzrostu organizacji. Tworzy inkluzywną kulturę organizacyjną – kulturę równych szans, w której każdy ma poczucie przynależności i wpływu na biznes.
---------------------------------	---	--	--



Ostatnie dwa lata zmieniły nasze zwyczaje biznesowe, relacje pracownik-pracodawca, ale też pojawiły się nowe trendy związane z employer brandingiem, np. troska o wellbeing pracowników. Czy istnieje zatem przepis na to, aby być pożądanym pracodawcą, świadomym potrzeb ludzi, ale i współczesnego świata? W Edenred Polska każdego dnia staramy się tacy być. Dbamy o dobrostan swoich pracowników, ale także milionów osób na całym świecie, bo budowę i dbanie o trwałe relacje mamy w DNA firmy, na dobre.

Dobre relacje buduje się na wiedzy o swoich potrzebach. Edenred obecny jest w Polsce od 25 lat. Współpracując z największymi podmiotami biznesowymi nie tylko zna specyfikę rynku, ale i dostarcza benefity pracownicze do naprawdę zróżnicowanych grup odbiorców. Czy ta wiedza przekłada się również na sposób, w jaki firma dba o swoich pracowników? „Niewątpliwie – praca z tak wieloma partnerami wyostreza zmysł otwartości na potrzeby innych. A to właśnie tę cechę naprawdę widać w Edenred”. mówi Head of HR Edenred Polska, Marcin Zarębski. „W naszych zespołach każdy

ma takie same możliwości rozwoju, a my na bieżąco pytamy pracowników o ich potrzeby. Z cyklicznych ankiet dowiadujemy się, co jest ważne w codziennym funkcjonowaniu. Co ciekawe okazuje się, że pracownicy Edenred oprócz chęci rozwoju czy dobrych warunków pracy, naprawdę doceniają wartości, które są częścią naszej misji, takie jak szacunek czy wspieranie przedsiębiorczości. Myślę, że wygrywamy właśnie tym – realnym wdrożeniem zasad w nasze zawodowe życie”. **Zmieniają się czasy, jednak niezmiennie ważne dla pracowników są wartości,**

możliwości wpływu na firmę, poczucie sensu oraz współpraca. Potwierdzeniem tego, że pracownicy Edenred mają wpływ na funkcjonowanie firmy jest opinia Izy Gawareckiej, związanej z Edenred Polska od ponad 12 lat. „Moi znajomi zmieniają pracę średnio co 2-3 lata. Kierują nimi różne motywacje: zarobki, chęć rozwoju, ale też to sposób na pokonanie zawodowej nudy. Zawsze wtedy myślę, czym jest ta nuda w pracy?” mówi Iza, obecnie Senior Client Service Specialist. „W Edenred wartościowe jest to, że firma wdraża pomysły odpowiadające na potrzeby współczesnego rynku i pracowników. To sprawia, że każdy z nas – sam będąc przecież pracownikiem, więc rozumiejąc potrzeby tej grupy – ma wpływ na to, co będziemy oferować naszym partnerom. Możemy realizować swoje pomysły, co daje ogromną satysfakcję. Dlatego nie myślę o zmianie miejsca pracy, bo tu po prostu spełniam się zawodowo”.

Otwartość na pomysły. Olga Skrzynecka dołączyła do Edenred dokładnie 6 mies. temu. „Już podczas rozmowy kwalifikacyjnej poczułam, że tutaj liczy się przede wszystkim nieszablonowe myślenie i kreatywność. Ilu ludzi, tyle pomysłów, a ile pomysłów, tyle szans na sukces. Tak właśnie postrzegam Edenred”. Olga rozwija projekt For Good. Movement powered by Edenred, który współtworzy z zespołem Edenred i Liderami Zmian, spośród największych polskich firm. „Wspólnie budujemy świadomość na temat właściwego odżywiania i zwyczaju lunchowego. Wierzymy, że szczęśliwy człowiek to szczęśliwy pracownik” – podsumowuje ideę Communication Manager Edenred Polska, Olga Skrzynecka. **Rozwijanie umiejętności.** O tym, jak ważny jest rozwój, wie Jarek Paśnik, Account Manager, który od 6 lat tworzy w Edenred skuteczne programy benefitowe. W ciągu tego czasu pracował w Edenred m.in.

w Customer Care, a obecnie w zespole Commercial. „Ja naprawdę lubię poprzez to, co robię, uszczęśliwiać innych. Chyba dlatego taką satysfakcję daje mi projektowanie spersonalizowanych programów wellbeingowych. W Edenred cenię, że w każdym dziale, w którym byłem, moi przełożeni doskonale mnie rozumieli; co więcej – motywowali mnie do rozwoju, podpowiadając np. odpowiednie szkolenia czy wspierając chęć poznania innych działów. To naprawdę cenna cecha u pracodawcy – takie zrozumienie pasji pracownika, jego indywidualności i wiara w nasze możliwości”. – mówi Jarek, Account Manager w Edenred. Edenred Polska jest jednym z 46 oddziałów firmy, która łączy ponad 50 milionów użytkowników i 2 miliony partnerów handlowych na świecie, który wspiera pracodawców we wspólnym budowaniu dobrostanu ich pracowników każdego dnia.

MATERIAŁ PARTNERA

NAJLEPSZY PRACODAWCA

Atrakcyjny pracodawca – czyli jaki?

Wysokość zarobków jest głównym czynnikiem determinującym atrakcyjność pracodawcy dla pracowników, jednak pandemia COVID-19 sprawiła, że istotnym aspektem w ocenie stała się stabilność zatrudnienia – pokazują badania Randstad Employer Brand Research z 2021 r.

Mateusz Żydek

ekspert rynku pracy, Randstad

Wizerunek pracodawcy

Randstad Employer Brand to kompleksowe badanie marki pracodawcy, które opiera się na opiniach ogółu populacji. Obecnie w 34 krajach, polską perspektywę tego, co wpływa na wizerunek pracodawcy, monitoruje już od 11 lat. W ramach edycji 2021 poproszono respondentów o to, by z jednej strony opowiedzieli o swoich preferencjach względem miejsca pracy, a z drugiej opisali, jak postrzegają obecnego pracodawcę. Wyniki pokazują, że pandemia COVID-19 wpłynęła na to, czym pracownicy kierują się, kiedy oceniają atrakcyjność pracodawcy. Choć pensje to wciąż główny czynnik brany pod uwagę przy ocenie, to rośnie waga stabilności zatrudnienia. Ponadto ważne są możliwości rozwoju zawodowego.

COVID-19 a rynek pracy

Badając odczucia dotyczące rynku pracy, nie sposób nie wziąć pod uwagę pandemii COVID-19. Wskutek rozprzestrzeniania się koronawirusa wzrosła niepewność i obawa przed utratą pracy. To zaś sprawiło, że drugi raz w 11-letniej historii badania w Polsce stabilność zatrudnienia tak mocno zbliżyła się do oczekiwań względem wynagrodzenia. Bezpieczne środowisko w pracy podczas COVID-19 oraz możliwość pracy zdalnej lub pracy z domu to zresztą nowe aspekty zatrudnienia, które oceniali respondenci. Z badania wynika, że w rok po ogłoszeniu stanu pandemii w Polsce sytuacja zatrudnienia uległa zmianie u 1 na 3 pracowników. W jaki sposób? 13 proc. Polaków pracowało w skróconym wymiarze godzin i/lub otrzymywało w tym czasie niższe wynagrodzenie, 8 proc. pracowało zaś dłużej niż dotychczas. Podsumowując, pandemia wywarła wpływ nie tylko na poczucie bezpieczeństwa, ale też na styl i harmonogram czasu pracy.

Oczekiwania kontra rzeczywistość

Poczucie bezpieczeństwa w obecnym miejscu pracy zajęło wysoką, trzecią pozycję na liście aspektów, które utożsamiamy z aktualnym pracodawcą. Na miejscu pierwszym znalazła się stabilność, na drugim zaś dobra sy-



tuacja finansowa firmy. A jak ma się to do ogólnego postrzegania polskich pracodawców? Na podium różnice są niewielkie – wygrywa dobra sytuacja finansowa firmy, a tuż za nią znajdują się stabilność zatrudnienia i dobra reputacja. Czwarte miejsce na liście oczekiwań wobec pracodawców zajęło bezpieczne środowisko pracy. Największe różnice między oczekiwaniami Polaków a ich odczuciami odnośnie do obecnego miejsca pracy dotyczą rozwoju zawodowego. Podczas gdy aspekt ten zajmuje piątą miejsce na liście oczekiwań odnośnie do ogółu firm, w rankingu dotyczącym obecnego miejsca zatrudnienia zajmuje on dopiero dziewiątą pozycję. Wniosek? Oczekiwania pracowników nie zawsze są spójne z tym, jak postrzegana jest dana firma.

Wynagrodzenie wciąż najważniejsze

Trzy najbardziej pożądane aspekty zatrudnienia (*Employee Value Proposition*, czyli *EVP marki*) rok po ogłoszeniu stanu pandemii w Polsce to:

- atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- miła atmosfera pracy
- stabilność zatrudnienia

Choć wynagrodzenie nie schodzi z pierwszego miejsca, to coraz bardziej zbliża się do niego stabilność zatrudnienia. W 11-letniej historii badania to drugi moment, kiedy wynagrodzenie i stabilność zatrudnienia tak mocno się do siebie zbliżają. Znaczenie miłej atmosfery w miejscu pracy łagodnie rośnie od ostatnich pięciu lat. Co więcej, w tym roku nieznacznie wyprzedziło stabilność zatrudnienia. Tuż

„
Badając odczucia dotyczące rynku pracy, nie sposób nie wziąć pod uwagę pandemii COVID-19. Wskutek rozprzestrzeniania się koronawirusa wzrosła niepewność i obawa przed utratą pracy.

za podium znalazła się możliwość rozwoju zawodowego, a nieco dalej – równowaga między pracą a życiem prywatnym oraz dobra sytuacja finansowa firmy. Co ciekawe, to właśnie przy tym punkcie odnotowano największą zmianę względem badania z 2020 r. O ile w roku poprzednim na ten aspekt wskazywało 32 proc. respondentów, o tyle już w roku 2021 r. wymieniła ją ponad połowa badanych osób (56 proc.).

Czas na zmiany

Z badania wynika, że chęć zmiany pracodawcy deklarują przede wszystkim osoby, których sytuacja zawo-

dowa zmieniła się pod wpływem pandemii COVID-19. Stanowią one 35 proc. wszystkich respondentów. 23 proc. to natomiast osoby, na które zawirowania na rynku pracy nie wpłynęły, ale i tak planują znaleźć nowe zatrudnienie w perspektywie kolejnych sześciu miesięcy. Ponad ¼ badanych (27 proc.) przyznaje jednocześnie, że obawia się utraty pracy. Biorąc pod uwagę top 5 najbardziej pożądanych aspektów zatrudnienia, to właśnie w tej grupie najistotniejsza jest stabilność zatrudnienia. Aspekty takie jak atrakcyjne wynagrodzenie i benefity czy miła atmosfera w pracy są równie ważne dla tej grupy, jak i dla Polaków, którzy nie obawiają się utraty stanowiska i rozważają odejście z aktualnego miejsca pracy (16 proc.).

O czym firmy muszą pamiętać?

Jakie aspekty pracodawcy powinni uwzględnić w strategiach personalnych firm, tak, aby odpowiedzieć na zmienione pod wpływem pandemii oczekiwania pracowników? Pierwszym z nich jest z pewnością atrakcyjne wynagrodzenie przy jednoczesnym poczuciu stabilności zatrudnienia. Kolejna kwestia to dobra atmosfera w pracy. Co ważne, jest ona równie istotna z perspektywy pracowników administracyjnych oraz fizycznych. Dla obu tych grup jakość relacji z przełożonym lub współpracownikami staje się coraz większym priorytetem. W czasach, gdy dla wielu z nas praca przeniosła się z biura do internetu, trudniej dba się o jakość relacji, dlatego tak ważne jest zarówno integrowanie obecnego zespołu, jak

i zaangażowanie we wdrażanie nowych pracowników. Nastroje osób zatrudnionych warto ponadto regularnie badać za pomocą specjalnych narzędzi.

Możliwości rozwoju

Kolejny istotny aspekt to przyjrzenie się możliwościom rozwoju zawodowego, jakie oferuje pracodawca. To właśnie przy tym punkcie zaobserwować można największy rozdźwięk między tym, na czym zależy pracownikom, a tym, co czują, że faktycznie otrzymują od obecnego pracodawcy. Z danych wynika, że Polacy chcą mieć poczucie, że ich aktualny pracodawca wspiera ich w rozwoju zawodowym. Do tej pory ta potrzeba była wiązana z pokoleniem Z i Y, nie z generacją X czy baby boomers. Obecnie jednak rozwój zawodowy jest też istotny dla dojrzałych pracowników. Pracodawcy, którzy chcą być postrzegani dobrze przez pracowników, powinni być zatem nie tylko gotowi na ich zmieniające się oczekiwania. Niewykluczone też, że część firm, w których pracują badani, oferuje rozbudowane możliwości rozwoju zawodowego, ale te informacje o tych perspektywach nie trafiają skutecznie do zespołu. Dlatego równie istotne jest zapewnienie transparentnej komunikacji na linii pracodawca-pracownik.

*Badanie Randstad Employer Brand 2021 przeprowadzono online w styczniu 2021 r. na grupie 4931 respondentów. Za jego realizację oraz dobór próby odpowiedzialna jest niezależna agencja badawcza, TNS Kantar.

Jak pracodawca powinien wspierać pracowników podczas pandemii?

Pracodawca powinien wspierać pracowników nie tylko podczas trwania trudniejszego okresu. Jest to podstawa współdziałania we współczesnym, rozwiniętym przedsiębiorstwie. Pandemia i jej skutki uczą nas tego, że wsparcie jest bardzo ważne w organizacji.



Janusz Tichoniuk
dyrektor zarządzający,
Thermaflex

firmy, na poczet budowania relacji z pracownikami.

Ułatwić nie tylko codzienną pracę
W czasie pandemii wprowadziliśmy wiele zmian, które mają ułatwić nam nie tylko codzienną pracę, ale również zapewnić pracownikom stabilność działania firmy, jak i ich zadań. Kontakty z członkami zespołu, stałe informowanie ich o tym, co dzieje się w przedsiębiorstwie i co może się wydarzyć, jest podstawą współpracy w dobie stałej niepewności i wielkich niewiadomych, które mogą napawać pracowników obawą o przyszłość. Stworzyliśmy wewnętrzną platformę komunikacyjną, za pomocą której informujemy o wszystkich rzeczach związanych z firmą i naszymi planami na przyszłość.

Nowa rzeczywistość może okazać się powodem do strat na wielu poziomach. Nie można zapomnieć, że panuje pandemia i każdy z nas jest zagrożony potencjalnym zarażeniem. By zminimalizować ewentualne skutki rozprzestrzeniania się choroby wśród naszego zespołu, nie tylko wprowadziliśmy pracę zdalną, ale także podzieliliśmy się na grupy, które naprzemiennie są obecne w biurze. Aby praca w trybie home

office nie wpływała na efektywność, pomogliśmy im stworzyć odpowiednie warunki pracy, zainwestowaliśmy w sprzęt komputerowy, środki komunikacji i odpowiednie oprogramowanie, które ułatwia nam codzienną pracę.

Wartość relacji

W czasie pandemii w Thermaflex stawiamy także na spotkania – te w formie wirtualnej, ale również od

czasu do czasu w formie „fizycznej”, ponieważ nie zawsze można mieć bardzo dobry kontakt, patrząc tylko w monitor. Oczywiście wszystkie osoby przychodzące do biura muszą czuć się bezpiecznie, a warunki sanitarne są zgodne z najwyższym standardem i panującymi aktualnie obostrzeniami. Zagwarantowanie wszystkim pracownikom bezpiecznego środowiska pracy jest konieczne do utrzymania przedsiębiorstwa.



REKLAMA



EWE

**Dobra energia
W Twojej firmie**

GAZ | PRĄD | FOTOWOLTAIKA
CIEPŁO | KOGENERACJA | AUDYTY

123 800 000 www.ewe.pl kontakt@ewe.pl

NAJLEPSZY PRACODAWCA

Gotowi rzucić pracę, bo nieusatysfakcjonowani

Przyszłe plany zawodowe pracowników w dużej mierze uzależnione są od samopoczucia w miejscu pracy. Zatrudnieni coraz częściej wykazują otwartość na robienie krótszych przerw w karierze. Jako możliwy powód takiej decyzji podają negatywne aspekty związane z aktualnym zatrudnieniem oraz chęć realizacji swoich prywatnych planów, na co zazwyczaj brakuje czasu. Jak wynika z badania Hays Poland, 44 proc. pracowników byłoby w stanie zrezygnować z pracy, nie mając kolejnej.

Zadowolenie specjalistów z pracy znacząco wpływa na ich skuteczność i ogólną satysfakcję z życia. Przyczyniają się do tego m.in. charakter realizowanych zadań, możliwości rozwoju, relacje w miejscu pracy oraz możliwość zachowania work-life balance. Często jednak pomimo atrakcyjnych warunków zatrudnienia, pracownicy mierzą się z przemęczeniem, nudą czy poczuciem stania w miejscu. Do tego w ostatnim czasie dochodziło ogólne zmęczenie pandemią, gdy specjaliści pracowali więcej i intensywniej w modelu zdalnym.

Przerwa na regenerację
Popularność nowoczesnych form zatrudnienia rośnie, na co wpływ miała m.in. pandemia. Część organizacji Czy pracownicy uważają za możliwy scenariusz, w którym rezygnują z pracy, aby poświęcić uwagę prywatnym sprawom lub dać sobie czas na odpoczynek przed podjęciem poszukiwań kolejnego pracodawcy? Jak wynika z sondażu Hays Poland, przeprowadzonego w grupie 1811 respondentów, 44 proc. ankietowanych zadeklarowało gotowość do podjęcia takiego kroku w nieokreślonej przyszłości.

Czy w toku kariery byłbyś gotowy zrezygnować z pracy, nie mając kolejnej?

44 proc.	Tak
21 proc.	Trudno powiedzieć
35 proc.	Nie

Źródło: Badanie Hays Poland, sierpień-wrzesień 2021

– Przerwa w karierze staje się coraz bardziej popularna wśród pracowników z większym doświadczeniem zawodowym. Zazwyczaj podyktowana jest potrzebą odpoczynku od presji i intensywnego trybu życia, ale też chęcią rozwoju, zdobycia nowych doświadczeń lub zmiany profesji. Wiele specjalistów motywuje taką decyzję chęcią odzyskania równowagi między życiem osobistym i zawodowym lub potrzebą realizacji swoich planów, których spełnienie w innym przypadku byłoby niemożliwe. – zauważa Justyna Chmielewska, Executive Manager w Hays Poland. Często jednak taka decyzja podyktowana jest potrzebą wyrwania się z niesprzyjającego środowiska zawodowego lub poprawy stanu zdrowia – również psychicznego. Praca na

stanowiskach menedżerskich i eksperckich bywa bowiem bardzo stresująca i obciążająca. Stąd też coraz częściej na rezygnację z pracy decydują się wysoko wykwalifikowani profesjonaliści. W ten sposób chcą poradzić sobie z syndromem wypalenia zawodowego lub zyskać czas na przemyślenie dotychczasowego kierunku rozwoju kariery.

Indywidualne potrzeby
Każdy pracownik ma inne potrzeby i zmagą się z odmiennymi trudnościami. Jednak jak wynika z badania Hays, powody, dla których respondenci byłoby gotowi zrobić sobie przerwę w karierze, są podobne. Jako ewentualny bodziec do rezygnacji z pracy najczęściej wskazywane były dwa obszary – szeroko rozumiane niezadowolenie z pracy oraz chęć zyskania większej ilości czasu wolnego. Dla 55 proc. ankietowanych argumentem za okresowym zaprzestaniem aktywności zawodowej może być brak satysfakcji z wykonywanej pracy. Kolejne 41 proc. respondentów jako powód wskazało chęć realizacji swoich marzeń lub indywidualnych projektów, na które w standardowym toku pracy zwyczajnie brakuje czasu. Niemal co trzeci respondent jako potencjalny powód rezygnacji z za-

trudnienia uznał względy rodzinne, np. chęć poświęcenia uwagi bliskim czy przerwa na wychowanie dzieci. Podobnie dzieje się w sytuacji, gdy jeden z bliskich wymaga stałej opieki lub ogólne relacje pomiędzy członkami rodziny wymagają poprawy, a pełnoetatowa praca temu nie sprzyja. Sytuacją, w której ankietowani byłoby w stanie zdecydować się na rezygnację z pracy, jest również chęć przekwalifikowania (24 proc.). W tym przypadku może być to związane zarówno z brakiem satysfakcji z pracy w określonej profesji czy branży, jak również z transformacją rynku i malejącym zapotrzebowaniem na określone kompetencje. Powyższa argumentacja często jest spowodowana poczuciem stagnacji w karierze, wynikającym z długiego stażu pracy w jednej firmie lub wykonywaniem mało atrakcyjnych zadań.

W jakiej sytuacji mógłbyś się na to zdecydować?

55 proc.	Brak satysfakcji z obecnej pracy
41 proc.	Chęć realizacji swoich marzeń projektów
38 proc.	Wypalenie zawodowe
28 proc.	Powody rodzinne
24 proc.	Chęć przekwalifikowania
10 proc.	Trudna sytuacja w obecnej pracy

Źródło: Badanie Hays Poland, sierpień-wrzesień 2021
*Wylącznie respondenci, którzy byłoby gotowi zrezygnować z pracy. Procenty nie sumują się do 100, gdyż możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Ryzyko wypalenia zawodowego
Aż 38 proc. ankietowanych, którzy zadeklarowali otwartość na rezygnację z pracy, jako możliwy powód podało wypalenie zawodowe. Możliwe zatem, że doświadczyli tego syndromu w przeszłości albo zmagają się z nim obecnie i zawieszenie kariery jest rozwiązaniem, które realnie rozważają. Warunki pracy w okresie pandemii sprzyjały rozwojowi poczucia przepracowania i przytłoczenia obowiązkami zawodowymi, co stanowi jeden z głównych powodów występowania wypalenia zawodowego. W czasie powszechnej pracy zdalnej, gdy wszyscy próbowali odnaleźć się w nowej rzeczywistości, pracownicy znajdowali się pod większą presją. Nierzadko pracowali w nadgodzinach, gdyż w warunkach domowych wyłączenie komputera na koniec dnia pracy okazywało się trudniejsze niż punktualne wyjście z biura. – W konsekwencji stresu oraz zaburzenia równowagi pomiędzy życiem i pracą, specjaliści zaczęli odczuwać przemęczenie, obniżenie samopoczucia, a także spadek motywacji lub całkowitą utratę wiary w sens wykonywanych zadań. Są to symptomy wypalenia zawodowego. Syndrom skutkuje nie tylko obniżeniem skuteczności w miejscu pracy, ale też znacznym pogorszeniem stanu zdrowia psychicznego. Tymczasem ubiegłoroczne badanie Hays potwierdziło, że na obniżenie samopoczucia w wyniku pandemii uskarża się co trzeci pracownik – wyjaśnia Justyna Chmielewska z Hays. W obliczu tych informacji niezbędne staje się podkreślenie roli firm w dbaniu o dobrostan pracowników. Organizacje dostrzegają

potencjalne korzyści związane z udostępnianiem zatrudnionym rozwiązań umożliwiających osiągnięcie work-life balance. Podejmowane są działania kształtujące kulturę organizacyjną, tak aby nie nakładała na pracowników presji pracy ponad miarę, lecz promowała zalety regularnego odpoczynku oraz dbanie o dobrostan.

Rezygnacja z pracy zbyt dużym ryzykiem?
Nawet krótka przerwa w karierze nie jest jednak krokiem, na który dobrowolnie zdecydowaliby się wszyscy pracownicy. Co trzeci respondent badania (35 proc.) odpowiedział, że nie zrezygnowałby z pracy, nie posiadając innej. Powody mogą być różne. Z pewnością nie każdy może sobie pozwolić na rezygnację ze stałego przychodu. Inni postrzegają taką decyzję jako zbyt ryzykowną i obawiają się, że znalezienie nowego pracodawcy po kilku miesiącach przerwy będzie trudne, np. wskutek nagłej zmiany sytuacji na rynku pracy. – Każdy powrót do aktywności zawodowej po przerwie niesie za sobą konieczność odświeżenia wiedzy, merytorycznego i psychicznego przygotowania do poszukiwań pracy, a w przypadku dłuższej nieobecności na rynku – również nabycia nowych umiejętności. Luka w CV nie skreśla kandydatów biorących udział w rekrutacji. Natomiast będąc w takiej sytuacji, należy szczerze uargumentować swoją decyzję i podkreślić, jakie korzyści i doświadczenia udało się zyskać w okresie bez pracy. Należy również pamiętać, że im dłuższa przerwa w karierze, tym powrót do pełnej efektywności będzie trudniejszy i bardziej czasochłonny – zauważa Justyna Chmielewska z Hays Poland.



Rynek pracy w trakcie pandemii

Okres pandemii oraz idącej za nią izolacji był i wciąż stanowi wyjątkowo trudny czas dla wielu firm. Trudności z realizacją zamówień i usług, niepewność zatrudnienia, braki kadrowe czy wciąż zmieniające się regulacje ze strony ustawodawcy – to tylko niektóre z problemów, z którymi rynek pracy musi zmagać się do dziś.



Mariusz Horszowski

prezes zarządu, Smart Work

Związane z zagrożeniem koronawirusem dynamicznie zmieniające się obostrzenia, braki w dostawach komponentów, niemożność realizacji zamówień i co za tym idzie, niepewność zatrudnienia, doprowadziły do sytuacji, w której nad pracodawcami oraz samymi pracownikami z wielu branż zaczęło pojawiać się widmo niewypłacalności. Stąd i sama sytuacja na rynku pracy jest specyficzna. Choć na przestrzeni ostatnich kilkunastu miesięcy pracodawcy zwiększali za-

trudnienie, to z drugiej strony rosły także wymagania pracowników oraz koszty ich zatrudniania. Taki stan rzeczy spowodowany jest nie tylko rozporządzeniami rządu czy uwarunkowaniami rynkowymi, ale przede wszystkim zmniejszeniem atrakcyjności naszego kraju z punktu widzenia migrantów zarobkowych. Pracownicy z zagranicy w sposób naturalny wybierają bowiem legalną pracę za większe pieniądze. W ukraińskim sektorze edukacyjnym bardzo popularny stał się trend szkolenia się w zakresie języka niemieckiego. Widać więc jak ogromną szansę w niemieckim rynku pracy dostrzegają obywatele Ukrainy. Jednak to, co dla jednych jest okazją, to dla innych stanowi poważne zagrożenie.

Wymagający czas

Czas pandemii jest wyjątkowo wymagający dla przedstawicieli nie-

których gałęzi gospodarki. Przez zagrożenie epidemiologiczne najmocniej ucierpiała branża hotelarsko-restauracyjna. To właśnie w tym segmencie wielu przedsiębiorców do tej pory nie może otrząsnąć się ze skutków pandemii, bowiem ze względu na niepewność i wysokie ryzyko nastąpiło zjawisko odwrotu pracowników od tych branż. Pracownicy, wykonujący wcześniej zawód kelnerów czy

pomocy kuchennych znaleźli bardziej stabilną pracę przy na przykład, produkcji, co niestety zaczęło przynosić bardzo negatywne konsekwencje. Aktualnie w branży HORECA brakuje pełnej obsady, a co za tym idzie, jakość obsługi również dramatycznie spadła.

W poszukiwaniu rozwiązań

Z danych Smart Work wynika, że aktualnie brakuje od 400 do 700

tys. pracowników – w tym około 100 tys. kierowników, których w pewnym momencie może nagle na polskim rynku zabraknąć. W dłuższej perspektywie nie zapełnią tych braków również zasoby kadrowe ze Wschodu. Obecnie obowiązują bowiem przepisy, które pozwalają pracować tego typu pracownikom do końca stanu epidemiologicznego, przez co wielu z nich pracuje, posiadając nieważne wizy. Gdy pandemia zostanie odwołana, ogromna część pracowników może po prostu zniknąć.

Rozwiązaniem, które będzie w stanie załagodzić braki kadrowe i pomóc zarówno pracodawcom, jak i pracownikom w procesie zatrudnienia, jest wykorzystanie agencji pracy. Dzięki tego typu usługom wpływ obostrzeń na rynku pracy na daną firmę można skutecznie zniwelować – na przykład w przypadku zaostrzenia zagrożenia epidemiologicznego i idących za nim trudności, dane przedsiębiorstwo może w krótkim czasie zrezygnować z pracowników tymczasowych – na co nie mogłoby sobie pozwolić w przypadku własnej kadry pracowniczej.



Siła rozwiązań, które mają sens

Ograniczenia związane z sytuacją pandemiczną pokazały, jak bardzo sprawni i odporni jesteśmy jako organizacja. Pracownicy miejsc spotkań nieprzerwanie służyli klientom pomocą i oparciem w obliczu niepewności o własne finanse. Wielu z nas, z dnia na dzień, przystosowało również swoje domy do pracy biurowej i godziło obowiązki rodzinne z zawodowymi. Przez cały ten czas dbaliśmy o siebie nawzajem, a działania wdrożone przez ING Bank Śląski w trosce o bezpieczeństwo i dobrostan pracowników, dzisiaj są solidną podstawą w procesie przygotowywania organizacji do pracy w modelu hybrydowym.

Dobry pracodawca, niezależnie od okoliczności

Niezależnie od okoliczności chcemy tworzyć przyjazne miejsce pracy oraz warunki do rozwoju. Troszczymy się o zdrowie i samopoczucie naszych pracowników. Ostatnie dwa lata udowodniły dodatkowo, że zgrany i odpowiedzialny zespół pomaga odpowiadać na każde wyzwanie, z którym się spotykamy, dlatego ważna jest też dla nas włączająca kultura organizacyjna, którą promujemy – powiedziała **Maja Chabińska-Rossakowska, Dyrektor HR w ING Banku Śląskim**. Sytuacja nagłej zmiany sposobu działania wywołana pandemią, wprowadziła dodatkowe priorytety związane z potrzebą wyposażenia ludzi w nową wiedzę, umiejętności i wsparcie w adaptacji do nowej normalności, dziś związanej już także z pracą hybrydową – dodaje.



Oferta skoncentrowana na ludziach

Benefity, świadczenia i formy wsparcia proponowane przez ING pracownikom są elastyczne i cały czas się rozwijają. Bank buduje je mając na uwadze faktyczne potrzeby odbiorców. Inicjatywy, z których skorzystali lub nadal korzystają pracownicy ING zaczynają się od działań rozwojowych skupionych na radzeniu sobie w nowej rzeczywistości. Te z kolei zostały uzupełnione o anonimową infolinię obsługiwaną przez psychologów, która do dziś pomaga m.in. zapobiegać depresji, wypaleniu zawodowemu i radzić sobie z trudnymi sytuacjami w pracy i poza nią, a także szeregi spotkań z psychologami w formie webinarów i anonimowych czatów na żywo

w tematach związanych m.in. z zarządzaniem emocjami, stresem i relacjami.

Organizowaliśmy animacje online dla dzieci, a także spotkania okolicznościowe online dla najmłodszych takie, jak Dzień Dziecka, Mikołajki, czy ferie zimowe. Wiele z naszych dotychczasowych inicjatyw również przeniosło się do sieci (np. oferta sportowa, spotkania z fizjoterapeutami i dietetykami oraz specjalistami od finansów). Program well-being w 4 uzupełniających się obszarach cały czas dba o Zdrowie, Aktywność, Energję i Finanse pracowników, dopasowując się do ich zmieniających się potrzeb – podkreśla **Aleksandra Gąsiorowska-Mahmoudi, P&R Area Lead w ING Banku Śląskim**.



Bezpieczeństwo i wsparcie przede wszystkim

Dużą rolę w budowaniu bezpiecznego środowiska pracy i komfortu psychicznego pracowników mają również środki bezpieczeństwa, które wprowadziliśmy we wszystkich miejscach spotkań, biurach regionalnych i centralach. Zgodnie z obowiązującymi przepisami wspieraliśmy pracowników, którzy znaleźli się w trudnej sytu-

acji finansowej, ale oprócz tego wdrożyliśmy dodatkową ofertę pomocy dla tych osób i rodzin, które utraciły część swoich dochodów w czasie pandemii (sytuacja znacznego spadku dochodu na osobę).

Pracowników, którzy przebywali w kwarantannie lub izolacji bank otaczał indywidualną opieką – od regularnego kontaktu, poprzez wsparcie merytoryczne w dopełnianiu formalności pracowniczych i zdrowotnych, po zaspokajanie podstawowych potrzeb takich jak np. zrobienie zakupów, czy zwykła rozmowa. Wszyscy pracownicy ING mieli również dostęp do wewnętrznej infolinii obsługiwanej przez specjalistów BHP i HR, gdzie mogli uzyskać wsparcie i odpowiedzi na pytania związane np. z kwarantanną, izolacją lub opieką nad dziećmi, a także przysługującymi im z tych tytułów świadczeniami. Katalog opisanych działań, które podjęliśmy w odpowiedzi na pandemię koronawirusa jest znacznie szerszy. Dziś uzupełniamy go już o inicjatywy, które przybliżają nas do pracy w modelu hybrydowym – podkreśla **Anna Golka, Dyrektor Departamentu Zarządzania Nieruchomościami i Obsługi Banku**.



Więcej informacji na temat pracy w ING Banku Śląskim znajduje się na: ing.pl/kariera.

MATERIAŁ PARTNERA



Benefity, świadczenia i formy wsparcia proponowane przez ING pracownikom są elastyczne i cały czas się rozwijają. Bank buduje je mając na uwadze faktyczne potrzeby odbiorców. Inicjatywy, z których skorzystali lub nadal korzystają pracownicy ING zaczynają się od działań rozwojowych skupionych na radzeniu sobie w nowej rzeczywistości.

NAJLEPSZY PRACODAWCA

STRATEGICZNE PLANOWANIE ZATRUDNIENIA PERSONELU NA ZMIENIAJĄCYM SIĘ RYNKU PRACY. ODPOWIEDŹ NA NIEPEWNE CZASY?

Strategiczne planowanie zatrudnienia personelu odgrywa coraz większą rolę w przedsiębiorstwach produkcyjnych, firmach i innych organizacjach. Jednocześnie istnieje duża świadomość tego, że rynek pracy w Polsce (i na świecie) zmienia się coraz szybciej, co utrudnia patrzenie w przyszłość. Firmy muszą mieć pewność, że mają odpowiednich ludzi we właściwym momencie, aby móc osiągnąć swoje cele strategiczne.

Łukasz Chodkowski

dyrektor zarządzający, Déhora

Kiedy specjaliści ds. planowania są pytani, co będzie najważniejszym trendem w ich dziedzinie w nadchodzących latach, zdecydowanie najczęściej odpowiedź brzmi: strategiczne planowanie zatrudnienia personelu. Oczekuje się, że przedsiębiorstwa będą w coraz większym stopniu musiały przewidywać potrzeby kadrowe w perspektywie nawet od 3 do 5 lat. I to z uwzględnieniem zmian technologicznych, celów biznesowych i strategicznych, nie abstrahując jednocześnie od przewidywanych zmian na rynku pracy i w obszarze zarządzania kadrami. Coraz więcej firm uświadamia sobie zatem znaczenie

strategicznego planowania zatrudnienia personelu. Jednocześnie coraz trudniej jest formułować długofalowe założenia dotyczące oczekiwanego popytu i przewidywanej podaży personelu. Firmy muszą radzić sobie z rosnącymi wymaganiami klientów, szybkim rozwojem technologicznym i międzynarodową konkurencją. W rezultacie muszą działać wydajniej, tak aby być w stanie szybko realizować swoje usługi, zlecenia i cele biznesowe. Co więcej, obecne kompetencje pracowników z definicji nie zabezpieczają już pozycji rynkowej na przyszłość. Rośnie oczekiwanie świadczenia pracy w elastycznych godzinach, odpowiadających etapowi życia, w którym znajdują się w danym czasie pracownicy, i wynikającej z tego pożądanej przez nich równowadze

między życiem zawodowym a prywatnym. Ponadto pracownicy są coraz lepiej wyszkoleni, co powoduje, że stawiają wyższe wymagania odnośnie do wykonywanej pracy. Utrudnia to ich zatrzymanie i maksymalne wykorzystanie ich talentów.

Dostosować się do tempa zmian

Organizacjom coraz trudniej jest dostosować się do tempa tych zmian. Aby sobie z nim poradzić, należy szybko zacząć działać, tak aby mieć pewność, że mamy i będziemy mieli na pokładzie odpowiednich ludzi w odpowiednim momencie. Dlatego nie wystarczy już koncentrować się tylko i wyłącznie na odpowiedniej liczbie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Cele, potrzeby, wartości i standardy pracowników muszą również odpowiadać celom biznesowym i rozwojowym organizacji. Na szczególną uwagę zasługują godziny pracy, biorąc pod uwagę rosnącą elastyczność i indywidualizację podaży i popytu w tym obszarze. Firmy muszą zatem zapewnić sobie w nadchodzących latach odpowiedni „typ” pracownika. Gdy zmienia się oko-

liczności i trzeba będzie dostosować cele, pracownicy, którzy dobrze dopasowują się do organizacji, będą mogli lepiej się w niej odnaleźć i realizować. Pracownicy charakteryzują się pod kątem organizacji pracy i predyspozycji do świadczenia obowiązków służbowych, do których są najlepiej przystosowani. Na przykład, jedna osoba uważa za ważne, aby móc wykonywać szeroki zakres zadań, podczas gdy druga woli wąską specjalizację. Niektórzy preferują pracować według ustalonych procedur, podczas gdy inni chcą mieć możliwość wykonywania pracy według własnego uznania – większej swobody. Każdy pracownik ma również swój „profil czasowy”, obejmujący m.in. preferencje dotyczące określonych godzin pracy, elastyczność i przewidywalność grafiku.

Określić typ pracownika

Firmy potrzebują również określonego „typu” pracownika, który odpowiada rodzajowi świadczonej pracy, godzinom tej pracy i celom strategicznym firmy. Istotne jest, aby pracownicy byli zmotywowani i dopasowani

do naszej organizacji. Dzieje się to wtedy, gdy ich cele, potrzeby, wartości, standardy, obowiązki i uprawnienia są zgodne z celami organizacji. W praktyce oznacza to, że firma czerpie z pracowników to, co najlepsze, a pracownicy czerpią to, co najlepsze ze swojej pracy.

Na początek zalecamy po prostu określenie typu pracownika, który będzie odpowiedni w organizacji w nadchodzących latach. Nie chodzi tu o opis stanowiska czy wymagane kwalifikacje, ale o życzenia i preferencje, które pasują do Twojej organizacji, na przykład w zakresie zarządzania, współpracy w zespole, samego sposobu świadczenia pracy i zawodowego rozwoju osobistego. Ważnym wymiarem jest w tym wszystkim czynnik kluczowy, czyli czas pracy – jak chcesz, aby Twoi pracownicy zapatrywali się na pracę zmianową czy nadgodziny? Takie pytania będą nabierały coraz większego znaczenia na coraz bardziej elastycznym rynku pracy. W razie potrzeby rozróżnij działy i funkcje. Na przykład utwórz personę „typowego” pracownika dla poszczególnych działów.

Żabka rozwija zespół sprzedaży, by lepiej wspierać franczyzobiorców

Jedną z najprężniej rozwijających się sieci handlowych w Europie jest Żabka. Każdego dnia zarówno w małych miejscowościach, jak i dużych miastach otwierane są kolejne sklepy opatrzone uśmiechniętym, zielonym logotypem. Systematycznie przybywa też osób, które decydują się na współpracę z Żabką w ramach umowy franczyzowej. Dlatego by jeszcze lepiej wspierać prowadzących sklepy, sieć poszukuje obecnie ok. 30 partnerów ds. sprzedaży w całej Polsce. W ramach współpracy mogą oni liczyć na szeroki pakiet benefitów, m.in. prywatną opiekę medyczną, elastyczny czas pracy oraz indywidualnie dopasowany model szkoleń.

Z Żabką współpracuje blisko 300 partnerów ds. sprzedaży, czyli partnerów biznesowych franczyzobiorców prowadzących placówki w danym regionie. Doradzają oni franczyzobiorcom, jak osiągnąć cele sprzedażowe, doskonaląc obsługę klienta czy jak zapewnić wysokie standardy jakościowe w sklepach. Ponadto planują i wdrażają działania mające wpływ na wzrost obrotów. Do zadań partnerów ds. sprzedaży należy także prowadzenie połączonych z coachingiem szkoleń dla franczyzobiorców.

Rozwój to podstawa

– Żabka nieustannie się rozwija – do sieci każdego dnia dołączają nowi franczyzobiorcy. Aby jak najlepiej przygotować ich do prowadzenia sklepów, zapewniamy im nie tylko odpowiednio wyposażoną placówkę,

wsparcie marketingowe, ale także codzienną pomoc partnerów ds. sprzedaży. Poszukujemy aktualnie osób, które chcą wspierać franczyzobiorców w prowadzeniu ich biznesu. Zachęcam wszystkich, by dołączyli do jednej z najbardziej rozpoznawalnych marek w Polsce. Współpraca z Żabką to szansa na rozwój zawodowy – mówi Przemysław Kijewski, dyrektor ds. operacyjnych w Żabka Polska. Przed rozpoczęciem współpracy partnerzy ds. sprzedaży mogą liczyć na dwumiesięczne szkolenie przygotowujące, zakończone egzaminem uprawniającym do objęcia obowiązków. W kolejnych czterech miesiącach Żabka zapewnia im szkolenia poszerzające wiedzę. Raz w miesiącu mogą również wziąć udział w „Dniu rozwojowym”, w czasie którego odbywają się szkolenia

miękkie z zarządzania komunikacją i sprzedażą lub narzędziowe – wprowadzające np. nowe produkty. Sieć – w ramach Akademii Żabki – bada indywidualne potrzeby rozwojowe i buduje szkolenia kompetencyjne.

Ciągła praca z ludźmi

– Bycie partnerem ds. sprzedaży to ciągła praca z ludźmi. Moją rolą jest wspomaganie franczyzobiorców w prowadzeniu sklepów Żabka. Pomagam im w rozwiązywaniu problemów, które napotykają podczas codziennych obowiązków. Gdy

mają jakąś wątpliwość lub potrzebują porady, zawsze mogą się ze mną skontaktować. Do każdego franczyzobiorcy podchodzę indywidualnie, badając jego potrzeby i określając wyzwania. Nie można w tej pracy działać szablonowo – mówi Dorota Miśkiewicz, partner ds. sprzedaży w Żabce. Zadowolona z możliwości korzystania ze wsparcia partnerów ds. sprzedaży nie kryją franczyzobiorcy. – Sieć regularnie wprowadza do sklepów nowe produkty, nowe promocje czy wdraża narzędzia, które

mają ułatwić moją codzienną pracę. Dzięki współpracy z partnerem ds. sprzedaży wiem, jak rozwijać mój biznes – podkreśla Katarzyna Bąk-Nowicka, franczyzobiorczyni sklepu Żabka. Żabka, szukając partnerów ds. sprzedaży, zainicjowała ostatnio oryginalną kampanię rekrutacyjną. Do pracy w sieci zachęcają kolorowe, humorystyczne materiały promocyjne, zwracające uwagę na kluczowe kompetencje, jakich szuka Żabka. Do poszukujących nowych wyzwań zawodowych z barwnych materiałów reklamowych „mówią” przedstawiciele świata zwierząt. „Odważnie podchodzisz do zadań?” – pyta lew. „Lubisz pracę w terenie?” – zagaduje orzeł. „Łatwo nawiązujesz kontakty?” – dopytuje papuga. Na wszystkie pytania pada jedna odpowiedź: „Zostań partnerem ds. sprzedaży w Żabce”. Oferty pracy znaleźć można w serwisie Pracuj.pl. Sieć Żabka liczy już ponad 7700 placówek prowadzonych przez 6300 franczyzobiorców. Znaleźć je można w 950 miejscowościach w całej Polsce – zarówno w miejscowościach poniżej 50 tys. mieszkańców, jak i w dużych miastach i aglomeracjach.



Najlepszy pracodawca to świadomy pracodawca

Dobry pracodawca powinien dawać swoim pracownikom poczucie bezpieczeństwa, zadbać o ich rozwój, zapewniając przyjazną atmosferę w miejscu pracy – to główne filary. Są one jednak bardzo pojemne. Składa się na nie wiele działań, z których wynikają konkretne doświadczenia pracowników. Dopiero ich suma świadczy o tym, jakim pracodawcą jest dana firma.



Mateusz Janiec

Customer & Employee Experience
Director, Billennium

Innymi słowy, najlepszy pracodawca to taki, który jest świadom tego, co czyni go takim. Wie, jak i co mierzyć, by znać swoje mocne i słabe strony. Potrafi także reagować na wyniki tych badań, wprowadzając niezbędne korekty, by dostosowywać się do zmieniających się potrzeb pracowników.

Fundamentem poczucia bezpieczeństwa jest zaufanie

Ufamy tym, którzy wywiązują się ze składanych obietnic, są transparentni i traktują nas z szacunkiem. Dlatego do grona dobrych pracodawców należą firmy, które nie tylko deklarują, że są stabilne finansowo, ale też oferują pracownikom uczciwe wynagrodzenie, dzieląc się z nimi swoimi zyskami. Najlepsze organizacje prowadzą z pracownikami uczciwą i otwartą komunikację oraz przestrzegają zasad etyki, a także działają zgodnie z wartościami, które mają na swoich sztandarach.

Kolejnym elementem wpływającym na budowanie zaufania jest postawa managera. Mówi się, że przychodzimy do firmy, a odchodzimy od swojego szefa. Według mnie to hasło doskonale oddaje rzeczywistość. Z doświadczenia wiem, że o wyborze miejsca pracy często decyduje siła marki lub miejsce, które firma zajmuje w rankingach pracodawców. Gdy już dołączymy do organizacji, jej reprezentantem staje się nasz manager. Największe zaufanie wzbudzi osoba, która w jasny sposób wyraża swoje oczekiwania, z którą dzielimy pewne wartości i która jest dla nas dostępna w chwili, gdy jej najbardziej potrzebujemy.

Zaufanie w relacjach międzyludzkich pomaga przetrwać trudne chwile i ma szczególne znaczenie np. w okresie pandemii. Czym to się przejawia? Jeżeli pracownik ufa pracodawcy, ma poczucie, że ten nie zwolni go przy pierwszej okazji, to w chwili kryzysu odwdzięczy się on nam większym zaangażowaniem. Taka postawa całego zespołu pomogła przetrwać niejednej firmie gorszy okres, a nawet sprawiła, że organizacje wychodziły z nich mocniejsze. Zaufanie musi jednak działać także w drugą stronę. Pracodawca, który ufa swoim pracownikom, w chwili pandemii, nie tylko ich nie zwalnia, ale jest bardziej elastyczny i daje im większą swobodę – np. pozwala pracować z domu, bez obawy



o spadek efektywności czy wydajności pracy. W dzisiejszych czasach przejawem zaufania jest zrozumienie, gdy np. pracownik uczestniczy w spotkaniu z dzieckiem na rękę lub w jego trakcie przygotowuje bliskim śniadanie. Tak dzisiaj wygląda rzeczywistość.

Rozwój

Rozwój dla pracownika to nie tylko zapewnienie mu podstawowych szkoleń, choć oczywiście to bardzo ważny element. Pracownik czuje, że się rozwija, gdy jego szef podchodzi do niego indywidualnie i pomaga mu układać ścieżkę kariery, przekazuje mu odpowiedzialność za powierzone zadania, docenia, ale też daje przestrzeń do popełniania błędów.

W okresie pandemii dużym wyzwaniem dla pracodawców okazało się zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego na poziomie, jaki miał miejsce we wcześniejszych latach. Praca zdalna, brak możliwości prowadzenia szkoleń w biurze czy w ogóle brak fizycznego kontaktu z pracownikami to teraz podstawowe bariery. Wiele osób rozpoczęło nową pracę w okresie pandemii, nie przychodząc w ogóle do biur. Taka sytuacja wymagała od firm i managerów zmiany podejścia do procesu rekrutacji, onboardingu oraz szkoleń, by mimo barier, jak najlepiej przygotować/wdrożyć pracowników do ich nowych zadań. W konkurencyjnych branżach od tych pierwszych kilku tygodni zależy dzisiaj bardzo często to, czy pracownik w ogóle zostanie w danej firmie, ponieważ zmiana pracodawcy to tylko kwestia przełączenia się na inne zdalne spotkanie, bez konieczności ruszania się z domowego fotela.

Przyjazna atmosfera w miejscu pracy.

Nie mniej ważnym elementem stała się przyjazna atmosfera w miejscu pracy. Tym, co na nią wpływa, jest m.in. odczuwanie radości z pracy w danej firmie, ciepłe przyjęcie nowego pracownika czy otoczenie troską reszty zespołu. To też stało się w moim odczuciu prawdopodobnie największym wyzwaniem pracodawców w okresie pandemii i jednocześnie niedocenianym aspektem. Pracownicy bywają w biurze bardzo rzadko i to zazwyczaj z trzech konkretnych powodów: nie mają warunków do pracy w domu, mają potrzebę spotkań z ludźmi (w badaniach, które robimy chęć i powrotu do biura to najczęściej wymieniany argument) lub spotykają ze swoim zespołem, by wspólnie coś

wypracować (warsztaty, szkolenia, projekty itp.). Praktyka pokazała, że mimo iż biura były praktycznie puste, to w tych trzech powyższych sytuacjach czasem nie do końca odgrywały swoją rolę. Klasyczne open space'y nie sprzyjają cichej pracy, a większość spotkań odbywa się on-line. Brakuje miejsc, gdzie można miło spędzić czas ze współpra-

cownikami – porozmawiać, napić się kawy czy zjeść wspólnie lunch. Jeszcze trudniej jest o interaktywne sale warsztatowe, w których można bezpiecznie pracować na miejscu i jednocześnie łączyć się z kolegami, którzy zostali w domu. Te przykłady pokazują nam, na jakie istotne szczegóły muszą zwracać uwagę pracodawcy w dobie pandemii, by stwarzać swoim pracownikom jak najlepsze warunki do integracji i efektywnej pracy w bezpiecznych warunkach. Trzeba też wspomnieć, że pandemia (w tym obszarze) wywołała nieodwracalne zmiany. W wielu branżach pracownicy nie wrócą już do biur na starych zasadach, a firmy będą nadal funkcjonowały głównie w świecie wirtualnym. To oznacza, że te doświadczenia pracowników stają się dzisiaj kluczowe dla pracodawców i to oni muszą się skoncentrować na wypracowaniu najlepszych rozwiązań w tym obszarze.

Podsumowując, dobry pracodawca powinien przede wszystkim działać świadomie – stale mierzyć potrzeby pracowników, obserwować zmieniające się uwarunkowania i odważnie wprowadzać potrzebne korekty w organizacji. Praktyka pokazuje, że zdanie pracowników jest często najlepszym doradcą na drodze do stania się dobrym pracodawcą.

Dbanie o dobrostan pracowników – nowe wyzwanie dla pracodawców

Za kilka tygodni miną dwa lata, odkąd firmy funkcjonują w „nowej”, covidowej rzeczywistości. Pandemia nałożyła nowe obowiązki na pracodawców. Jednym z nich bez wątpienia jest dbanie o dobre samopoczucie pracowników. Korona-kryzys trwa już na tyle długo, że wszyscy ci, którzy początkowo uważali, że podejmowanie działań z obszaru wellbeing to miłe widziany benefit lub wręcz „zbytek”, obecnie już są przekonani o tym, że dbanie o dobrostan pracowników, którzy z obawy o bezpieczeństwo swoje i swoich rodzin oraz niepewne jutro, odczuwają permanentny stres, jest konieczne.



Iwona Żurawska

dyrektor HR, Intrum

Jest konieczne i daje potrzebne rezultaty. Pokazuje to przykład Intrum. W firmie regularnie przeprowadzamy (zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne) badania satysfakcji pracowników. Ostatnią taką analizą jest badanie Pulse. Jego wyniki pokazują, że Indeks Wellbeing (dobrostanu pracowników) jest wysoki, bo wynosi 82 pkt¹ i stosunku do benchmarka Grupy Intrum (76 pkt) jest imponujący. W poprzednich, tegorocznych badaniach przeprowadzonych w Intrum (Pulse I oraz My Voice) również uzyskaliśmy wyniki na poziomie 80 pkt, co pokazuje, że działania, które podejmujemy w zakresie zdania o wellbeing naszego Zespołu, są właściwie ukierunkowane.

Dlaczego dbanie o dobre samopoczucie pracowników jest tak ważne?

W tym przypadku sprawdza się hr-owa prawda – firma jest tak silna, jak jej pra-

cownicy. A efektywny, „dobry” pracownik, to pracownik zadowolony, który dobrze czuje się w danej firmie. To zadowolenie kadry przenosi się na inne sfery. Prezentuje to kolejny wskaźnik z badania Pulse przeprowadzonego przez Intrum – eNPS (Employee Net Promoter Score), pokazujący, czy pracownicy poleciliby swoją firmę jako przyszłe miejsce pracy np. swojemu znajomemu. Badanie pozwala ocenić, jak firma postrzegana jest przez zatrudnionych i czy osoby zatrudnione są jej dobrymi ambasadorami na rynku pracy. Ten wynik również jest w Intrum pozytywny i utrzymuje się na wysokim poziomie: +40 pkt². Warto zaznaczyć, że to wzrost o 10 pkt w stosunku do analogicznego badania ze stycznia 2020 r., a także, że benchmark rynkowy wynosi +14. Nie ukrywam, że powyższe wyniki dają powód do dumy, ale to nie są tylko liczby. To rezultat zaangażowania wielu osób w firmie – działu HR, administracji, naszej kadry menedżerskiej. Także pracowników, którzy chcą być inspirowani, chętnie przyjmują i doceniają wszelkie inicjatywy z obszaru employer branding.

1. Skala: od 0 do 100 pkt.

2. Skala: od -100 do +100 pkt.