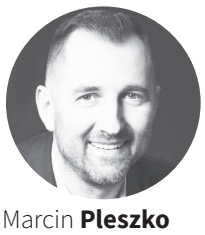
NAJLEPSZY PRACODAWCA 2022

PLATFORMY LOW-CODE WSPARCIEM DLA PRACOWNIKÓW W CYFRYZACJI

Cyfryzacja świata mogłaby przyspieszyć, gdyby nie deficyt programistów na rynku. Już teraz 2 na 3 projekty mają opóźnienia. Realnym wsparciem okazują się platformy ułatwiające tworzenie aplikacji osobom niebędącym programistami: low-code i no-code.



Marcin **Pleszko**

Chief Product Officer, Sagra Technology

Gartner przewiduje, że do 2025 roku aż 70 proc. nowych aplikacji opracowywanych przez przedsiębiorstwa, będzie wykorzystywać rozwiązania low-code i no-code (dla porównania, udział ten w 2020 roku wyniósł poniżej 25 proc.).

Jak ułatwić tworzenie aplikacji

Low-code i no-code to rozwiązania w postaci platform, umożliwiające tworzenie własnych aplikacji. Powstały, bo brakowało i w najbliższej przyszłości nadal będzie brakować rąk do kodowania. Upraszczają one tworzenie, wdrażanie oraz utrzymywanie aplikacji, ale nie tylko. Platformy typu low-code i no-code umożliwiają tworzenie aplikacji na bazie gotowych komponentów.

W badaniu branżowym Mendix „State of low-code", 3 na 4 ankietowanych przyznało, że zapotrzebowanie na programistów znajduje się w szczytowym punkcie. Niedobór specjalistów powoduje, że koszty rozwoju oprogramowania rosną, co potwierdziło 3 na 5 badanych. Problem pogłębiła pandemia i zwiększone zapotrzebowanie na przenoszenie procesów do świata online.

Opóźnienia w projektach

64 proc. badanych organizacji już wykorzystuje pracowników bez kierunkowego wykształcenia do tworzenia oprogramowania. Duża część z nich polega na rozwiązaniach typu low-code – robi to 77 proc. ankietowanych firm. To szansa na zwiększenie efektywności w krytycznych sytuacjach oraz przy braku odpowiednich sił. A to istotne, bo jak pokazują wyniki ankiety, obecnie aż dwie trzecie projektów jest realizowanych z opóźnieniem.

Rynek dramatycznie potrzebuje specjalistów. Szacuje się, że przed końcem bieżącej dekady zapotrzebowanie tylko w Polsce osiągnie nawet 100 tys. wakatów. A jak wiadomo, na profesjonalistów z naszego podwórka polują już nie tylko europejskie, ale także amerykańskie firmy. Z pewnością część tej luki z powodzeniem mogą wypełnić rozwiązania low-code i no-code, co już się dzieje. Połączenie doświadczenia pracownika na określonym polu z możliwościami, jakie dają platformy ułatwiające tworzenie aplikacji o niskim kodzie, może dać naprawdę świetne produkty, maksymalnie dopasowane do specyfiki działalności i odpowiadające ciągle zmieniającym się potrzebom biznesu.

Automatyczne raportowanie

Można digitalizować i automatyzować nie tylko procesy sprzedażowe: zamówienia, perfect store, przeceny i wymiany towarów, akcje promocyjne, podpisywanie umów, ale również okołosprzedażowe, takie jak wizyty kontrolne, coaching sprzedawców, wnioski urlopowe, e-learning, wyposażanie sklepów w lodówki, ekspozytory, maszyny, przekazywanie materiałów promocyjnych POS czy próbek o dużej wartości lub medycznych podlegających ścisłemu zarachowaniu. Te wszystkie procesy obsługiwane są w narzędziach low-code i no-code. Procesów jest coraz więcej, a sytuację jeszcze bardziej komplikuje fakt, że ich użytkownikami są także zewnętrzni dystrybutorzy, partnerzy, dostawcy sprzętu etc. Każda ze stron oczekuje oceny skuteczności swoich działań. To oznacza potrzebę tworzenia raportów czy analityk dla wszystkich zainteresowanych podmiotów. Dowody wykonania usługi czy warunki ich wykonania muszą być rejestrowane cyfrowo, aby zarządzający mogli widzieć efekty: obniżone koszty obsługi, zwiększoną produktywność pracowników czy zminimalizowanie liczby błędów i reklamacji.

Recepta na podtrzymanie tempa hiperautomatyzacji

Zgodnie ze wspomnianym badaniem, już 64 proc. specjalistów IT stosuje elementy low-code jako wsparcie w programowaniu. W 3 na 5 przypadkach dotyczy to obszarów współpracy zespołów biznesowych i IT. Specjaliści przewidują, że może to zrewolucjonizować branżę. – Platformy low-code i no-code mogą sprawić, że środowiska oprogramowania firmowego w przyszłości staną się bardziej hybrydowe, a to będzie nakręcało zapotrzebowanie na citizen developerów czy technologów biznesu, którzy będą adresować potrzeby technologiczne biznesu, a tam, gdzie trzeba, skutecznie współpracować z programistami.

Oprócz rozwiązania problemu z niedostatkiem programistów na rynku, platformy ułatwiające tworzenie aplikacji pozwalają obniżyć koszty osobowe (pensja programisty jest zdecydowanie wyższa od pensji innych pracowników), jak i same koszty wytwarzania rozwiązania – czas tworzenia oprogramowania za pomocą platform low i no-code jest zdecydowanie krótszy.

Platformy niskokodowe to jeden z najtańszych sposobów na wdrożenie transformacji cyfrowej w organizacji. Procesy biznesowe w każdej firmie podlegają specyfice organizacji oraz nieustannemu doskonaleniu, co oznacza konieczność szybkiej i częstej aktualizacji wdrożonych aplikacji i rozwiązań. Rozwiązania low-code i no-code nie tylko pozwalają na błyskawiczne dokonywanie zmian, ale automatyzują również ich dystrybucję i zarządzanie utrzymaniem aplikacji.

Employer branding

W poniższym artykule wyjaśniam, co oznacza pojęcie employer branding w świecie biznesu. Znajomość terminu poszerza wiedzę z zakresu komunikowania się i wzmacniania więzi w zespołach pracujących zdalnie.

Agata **Jagiełło**

przedstawicielka Novakid

Nadal wiele firm prowadzi działalność całkowicie zdalnie. Również w naszej firmie, od kiedy zaczęła się pandemia, 100 proc. pracowników, którzy łącznie operują w 49 krajach, pracuje w domach i nie planujemy tego zmieniać. Budowanie kultury korporacyjnej i wzmacnianie więzi w zespole pracującym zdalnie stanowi jeszcze większe wyzwanie niż w przypadku tradycyjnego środowiska biurowego, ponieważ pracownicy nie mają ze sobą bezpośredniego kontaktu. Osiągnięcie sukcesu w tym zakresie wymaga od zarządu i kadry menedżerskiej wyjścia poza tradycyjne metody. Stworzenie angażującej kultury organizacyjnej to klucz do sprawnego zarządzania zgranym zespołem. Można wyróżnić jej trzy aspekty: misja (i wartości), ludzie i procesy. Należy zastanowić się, w jaki sposób styl pracy zdalnej może nadać im nową perspektywę.

Misja i wartości

Aby misja i wartości zdecentralizowanej firmy były autentyczne, niezbędna jest dobrze sformułowana odpowiedź na pytanie: dlaczego pracujemy wyłącznie zdalnie. Oczywiście w czasach pandemii odpowiedź na nie była jednoznaczna – względy bezpieczeństwa. Jednak obecnie jest to już raczej dobrowolna i świadoma decyzja organizacyjna. Jeśli odpowiedzią firmy jest wyłącznie oszczędność, to nie ma możliwości, aby zbudować ciepłą, autentyczną kulturę integrującą zespół. Należy zastanowić się, jak wartości firmy łączą się z pracą zdalną, co takiego jest w misji firmy, że może zapewnić rodzaj ideologicznej jedności pozwalającej zespołowi współpracować z różnorodnych miejsc na świecie, by osiągnąć wspólny cel. Odpowiedź na to pytanie jest ścieżką do sukcesu.

Ludzie

W celu skutecznego wzmacniania więzi w zespole należy pamiętać o odpowiednim doborze pracowników już na etapie rekrutacji. Nie wszyscy nadają się do pracy zdalnej – niektórzy mogą nie być w stanie znaleźć odpowiedniej motywacji, inni mogą mieć trudności z utrzymaniem zaangażowania i organizacją bez osobistego wsparcia. Aby zbudować zespół z nastawieniem na zdalne zarządzanie, warto poszukać osób, które wykazują się:

- transparentnością w działaniu – takich, którzy szczerze mówią o swoich mocnych i słabych stronach, potrafią przyznać, że nie znają odpowiedzi, ale chcą się uczyć;
- nastawieniem na działanie – omawianie pomysłów to świetny sposób na rozwiązywanie problemów i wprowadzanie innowacji, ale jeśli pracownik bardziej zainteresowany jest niekończącymi się spotkaniami niż działaniem, może nie odnaleźć się w pracy zdalnej;
- umiejętnością znalezienia balansu – wychodzę z założenia, że ciężka praca jest dobra, ale mądra i zrównoważona praca jest lepsza. Z mojego doświadczenia wynika, że najlepsi pracownicy to ci, którzy potrafią pracować inteligentnie i wydajnie, ponadto efektywni pracownicy potrafią znaleźć zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, która podnosi na duchu cały zespół;
- odpowiedzialnością i zdolnością adaptacji – członkowie zespołu, którzy cechują się otwartością na zmiany, są ogromnym atutem firmy. Idealnymi kandydatami do pracy zdalnej są osoby, które chcą brać odpowiedzialność za decyzje w zakresie swojej pracy i pracują elastycznie pod presją.

Procesy

Po zidentyfikowaniu podstawowych wartości i znalezieniu zespołu z odpowiednim nastawieniem warto skoncentrować się na tworzeniu wzmacniającej, angażującej kultury. W naszej firmie staramy się, aby procesy wdrożeniowe dla pracowników były interaktywne i przyjazne. Dajemy nowym osobom częste możliwości nawiązywania kontaktu z menedżerem i resztą zespołu. Po drugie, pamiętamy o zaplanowaniu regularnych, nieformalnych spotkań zdalnych, aby zespół mógł się zintegrować. Pomocne jest również organizowanie cyklicznych, nieformalnych spotkań w różnych częściach świata, aby nawiązywać osobiste kontakty i bliższą więź. Warto też zapytać pracowników, jakie korzyści pozapłacowe miałyby dla nich realne znaczenie (np. vouchery na wydarzenia rozrywkowe lub bezpłatne subskrypcje programów fitness). Cokolwiek decydujemy się zrobić, zawsze dotrzymujemy obietnic.

> W celu skutecznego wzmacniania więzi w zespole należy pamiętać o odpowiednim doborze pracowników już na etapie rekrutacji. Nie wszyscy nadają się do pra cy zdalnej – niektórzy mogą nie być w stanie znaleźć odpowiedniej motywacji, inni mogą mieć trudności z utrzymaniem zaangażowania i organizacją bez osobistego wsparcia.

Praca zdalna może przynosić korzyści zarówno pracownikom, jak i całościowo firmie. Zapewnia swobodę w doborze zespołu i może ułatwić długoterminowy rozwój. Jednak bez solidnej kultury korporacyjnej, na której mogą polegać pracownicy, trudno jest utrzymać ich pasję i motywację do rozwoju razem z resztą zespołu.

Adamed to Ludzie

Sukces Adamed opiera się na ludziach. Nasi współpracownicy mają dostęp do wielu narzędzi wspierających realizację ambicji zawodowych oraz systematyczny rozwój kompetencji i umiejętności.

Adamed jest rodzinną firmą farmaceutyczno-biotechnologiczną ze 100-procentowym udziałem kapitału polskiego, która powstała na bazie polskiej myśli naukowej i własnych patentów. Założona w 1986 roku, dziś zatrudnia niemal 2400 współpracowników, ma dwa zakłady produkcyjne w Polsce i jeden w Wietnamie. Filarami rozwoju firmy są ekspansja zagraniczna, inwestycje w zwiększanie produkcji leków w Polsce oraz w innowacje. Adamed prowadzi prace nad własnymi lekami innowacyjnymi. Własność intelektualna firmy jest chroniona ponad 200 patentami w większości krajów na świecie, a w swoim portfolio ma ponad 500 produktów. Każdego roku firma produkuje powyżej 2,5 mld tabletek sprzedawanych na 78 rynkach na świecie. Zapewnia bezpieczeństwo lekowe milionom pacjentów w Polsce i wielu innych krajach. Przyczynia się do rozwoju nie tylko krajowego rynku farmaceutycznego, ale również – ze względu na skalę przedsiębiorstwa – całej polskiej gospodarki.

Rozwijaj się w innowacyjnym otoczeniu

Sukces Adamed opiera się na ludziach. Nasi współpracownicy mają dostęp do wielu narzędzi wspierających realizację ambicji zawodowych i systematyczny rozwój kompetencji oraz umiejętności. Poza programem talentowym, w Adamed realizujemy liczne inicjatywy rozwojowe w tym program Expert2Expert oparty na idei dzielenia się wiedzą, oraz realizowany przez trenerów wewnętrznych – cykliczny Festiwal Nauki, jak i poświęcony menedżerom kompleksowy program LEAD UP. W firmie funkcjonuje system dofinansowania studiów, szkoleń, warsztatów rozwojowych i nauki języków obcych.

Filarem systemu motywacyjnego naszej firmy, obok programów rozwojowych jest proces Continuous Performance Management (CPM), czyli ciągły proces informacji zwrotnej i coachingu w czasie rzeczywistym, połączony z częstymi interakcjami menedżer-współpracownik spójny z zarządzaniem przez cele bazującym na strategii krótko- i długoterminowej (MBO).

Stawiamy na dynamiczny rozwój i inwestujemy w innowacje. Dajemy szerokie możliwości rozwoju naszym współpracownikom. Zapewniamy dostęp do nowoczesnych technologii i sprzętu. Oferujemy atrakcyjny system wynagrodzeń oparty na badaniach rynkowych. Zapewniamy bogaty pakiet benefitów. W naszej codziennej pracy kierujemy się wartościami takimi jak otwartość, innowacyjność, jakość, wzajemny szacunek, doskonałość operacyjna oraz elastyczność i szybkość działania. Priorytetem Adamed jest zdrowie i bezpieczeństwo, zapewniamy prywatną opiekę medyczną dla współpracowników i ich bliskich, dostęp do środków ochrony, testów w związku z pandemią Covid-19, szczepień i inicjatyw wspierających zdrowy tryb życia i profilaktykę zdrowotną.

Rozpoczynając w 2001 roku prace badawczo-rozwojowe nad lekami innowacyjnymi, Adamed był pionierem tej działalności w Polsce i do dziś pozostaje pod tym względem niekwestionowanym liderem polskiej branży farmaceutycznej. Zatrudniamy wysoko wykwalifikowanych współpracowników. Na koniec 2020 roku zatrudnione były 222 osoby zaangażowane w prace B+R (specjalizacje: farmacja, biotechnologia, inne nauki medyczne i pokrewne). W Adamed pracuje 27 osób z tytułami naukowymi wyższego stopnia (dr, dr hab., prof.). Sercem naszej działalności innowacyjnej w Polsce jest nowoczesne Centrum Badawczo-Rozwojowe w Pieńkowie. Jedną z najważniejszych inwestycji, którą zrealizowaliśmy w 2017 roku była Stacja Pilotażowej Produkcji R&D w Pabianicach, tzw. Pilot Plant.

Inwestycje i innowacje to strategia rozwoju Adamed. Firma do 2025 roku przeznaczy miliard złotych na te cele. 9 przedstawicielstw w Europie i Azji, ambitna polityka globalnego rozwoju i zwiększenia działalności zagranicznej do 45 proc. udziału w przychodach, zaangażowanie na rzecz rozwoju innowacyjnych terapii to codzienne wyzwania 12 strategicznych obszarów działalności Adamed Pharma.

Od 2013 roku nasz zespół HR regularnie bada zaangażowanie i satysfakcję współpracowników, a następnie wdraża oparte na informacjach zwrotnych projekty i inicjatywy. W badaniu w 2021 roku odnotowana została rekordowa frekwencja – wzięło w nim udział 93 proc. współpracowników. Liczymy, że w Badaniu za rok 2022 poznamy i Twoją opinię na temat naszej firmy, jako jej współpracownik.

Dołącz do nas!
Adamed to Ludzie.

MATERIAŁ PARTNERA

Kiedy szukamy pracy, bez względu na to, czy tej pierwszej czy kolejnej, oczekujemy, że pozwoli nam ona nie tylko dobrze zarabiać, ale też będziemy się dzięki niej rozwijać. Rozwój to dziś słowo klucz. Prywatna opieka medyczna, karnety do klubów fitness, dofinansowanie do obiadów, czy dostęp do ciekawych wydarzeń kulturalnych są cenne, jednak możliwość kształcenia się, zdobywania nowych umiejętności stanowią priorytet na każdym szczeblu. Dobry pracodawca dostrzega indywidualne potrzeby pracownika, potrafi wyjść im naprzeciw i pomóc mu w rozwijaniu potencjału. Wyróżnione przez redakcję „Gazety Finansowej" firmy cenią swoich pracowników, wiedzą, że dzięki nim mogą budować swoją markę i świadczyć usługi na najwyższym poziomie swoim klientom. Dlatego inwestują w pracowników – widzą w tym korzyść także dla swoich organizacji. Zapraszamy państwa do lektury tekstów eksperckich przygotowanych przez zaproszonych na nasze łamy ekspertów, a także do analizy działań wyróżnionych firm. Życzymy inspirującej lektury.

NAJLEPSZY PRACODAWCA
2022 GAZETA FINANSOWA

ZESTAWIENIE NAJLEPSZYCH PRACODAWCÓW 2022

Nazwa Firmy/ Branża	Jak wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w państwa firmie?
Adamed Pharma/farmaceutyczo-biotechnologiczna	Historia firmy udowadnia, że rozwój osób pracujących w Adamed przekłada się na sukces organizacji. Współpracownicy firmy mają dostęp do wielu narzędzi wspierających realizację ambicji zawodowych i systematyczny rozwój kompetencji. Poza autorskim programem talentowym FUTURE UP New Generation, w Adamed realizowane są liczne inicjatywy rozwojowe w tym program Expert2Expert oparty na idei dzielenia się wiedzą (w tym realizowany przez trenerów wewnętrznych cykliczny Festiwal Nauki), poświęcony menedżerom kompleksowy program LEAD UP, dofinansowanie studiów, szkoleń, warsztatów rozwojowych i nauki języków obcych. W firmie funkcjonuje także Mapa Kariery składająca się z pięciu różnych typów ścieżek karier w ramach organizacji.	Sukces Adamed opiera się na ludziach. Filarem systemu motywacyjnego firmy, obok programów rozwojowych, jest proces Continuous Performance Management (CPM), czyli ciągły proces informacji zwrotnej i coachingu w czasie rzeczywistym połączony z częstymi interakcjami menedżer-współpracownik, spójny z zarządzaniem przez cele bazującym na strategii krótko- i długoterminowej (MBO).	Centrala firmy w Polsce mieści się w Pieńkowie pod Warszawą, biura mieszczą się także w centrum Warszawy i Pabianicach. Nasze dwa zakłady produkcyjne – w Ksawerowie i Pabianicach – tworzą Centrum Produkcyjno-Logistyczne Adamed. Praca w wielu zespołach Adamed opiera się na modelu hybrydowym łączącym pracę z domu z możliwością osobistych interakcji i bezpośredniej współpracy w biurze. Firma zapewnia zorganizowany transport i komfortowe warunki pracy w biurze oraz wsparcie szkoleniowe i nowoczesne narzędzia wspierające pracę zdalną. Priorytetem Adamed jest zdrowie i bezpieczeństwo – firma zapewnia prywatną opiekę medyczną dla współpracowników i ich bliskich, dostęp do środków ochrony, testów w związku z pandemią Covid-19, szczepień i inicjatyw wspierających zdrowy tryb życia i profilaktykę zdrowotną.	Adamed to polska firma farmaceutyczno-biotechnologiczna dostarczająca najwyższej jakości produkty lecznicze milionom pacjentów z 78 krajów na całym świecie. Firma powstała na bazie polskiej myśli naukowej i własnych patentów. Adamed to lider na rynku leków nowej generacji – jako pierwsza firma w Polsce w 2001 roku rozpoczął prace badawcze nad innowacyjnymi terapiami, do dziś na inwestycje w badania i rozwój przeznaczył 1,9 mld zł. Poza działalnością związaną z zapewnieniem bezpieczeństwa lekowego i poszukiwaniem innowacyjnych terapii, firma realizuje ważne programy społeczne i wspiera rozwój utalentowanej młodzieży oraz popularyzuje nauki ścisłe i przyrodnicze. W Adamed aktywnie działa także zespół do współpracy ze startupami technologicznymi. Poza finansowaniem udziałowym, jego zadaniem jest wspomaganie startupów przy stawianiu pierwszych kroków w tworzeniu nowych produktów, usług oraz rozwijaniu działalności komercyjnej. Adamed to firma oparta na ludziach, dlatego od 2013 roku zespół HR regularnia bada ich zaangażowanie i satysfakcję, a następnie wdraża oparte na informacjach zwrotnych projekty i inicjatywy. W badaniu w 2021 roku odnotowana została rekordowa frekwencja – wzięło w nim udział 93 proc. współpracowników.
Bank Gospodarstwa Krajowego/ bankowość	Bank 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 studiów podyplomowych i kursów językowych, platformę do e-learningu języka angielskiego, prenumeratę prasy branżowej, kierowanie pracowników na konferencje i spotkania branżowe. Ma też 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 studiów podyplomowych i kursów językowych, platforma do e-learningu języka angielskiego, program well beingowy, wsparcie psychologiczne (platforma EAP 24).	Centrala w Warszawie (ścisłe centrum z bardzo dobrym dojazdem) z rowerownią i innymi udogodnieniami, salami konferencyjnymi, 16 oddziałów regionalnych, 4 placówki zagraniczne (Bruksela, Londyn, Frankfurt, Amsterdam), budynki biurowe przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych z aneksami kuchennymi oraz stanowiskowym wyposażeniem komputerowym (komputer stacjonarny/laptop i stacja dokująca, monitory komputerowe, telefon stacjonarny). Pracownicy mają dostęp do dozowników z wodą mineralną, spożywają świeże owoce w biurach i uczestniczą w warsztatach dotyczących ergonomii. Obecnie na czas pandemii stosujemy zasadę pracy hybrydowej, wdrożyliśmy kilka udogodnień by pracownicy mogli komfortowo wykonywać swoje obowiązki (wdrożone MS Teams, doposażenie stanowisk pracy, warsztaty z ergonomii pracy zdalnej i prowadzenia spotkań zdalnych).	Oferujemy możliwość zdobycia doświadczenia w jedynym takim banku w Polsce, którego misją jest wspieranie zrównoważonego rozwoju społeczno – gospodarczego Polski. Oferujemy szkolenia, elastyczny czas pracy, pracę zdalną, opiekę medyczną, kartę sportową, 10 sekcji sportowych, pracowniczy program emerytalny, ZFŚS, czas wolny na wolontariat, program poleceń kandydatów do pracy, e-learning, program well –being, prezenty dla młodych rodziców oraz równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. W rekrutacji stosujemy nowoczesne technologie: chatbota/voicebota, wirtualną rzeczywistość, wideorozmowy, grywalizacja. Poszukujemy osób młodych - na praktyki wakacyjne - Letnią Akademię BGK jak i osób z doświadczeniem. Otrzymaliśmy wiele wyróżnień: Top Employers (2019, 2020, 2021, 2022), Solidny Pracodawca, Friendly Workplace, Best Quality Employer, HR Najwyższej Jakości, Inwestor w Kapitał Ludzi, Praktyka Wysokiej Jakości. Zdobywane u nas doświadczenie jest niekiedy unikalne na skalę ogólnopolską.
Centrum Medyczne enel-med/ branża opieka medyczna	enel-med od lat inwestuje w swoich pracowników i dostarczanie im najnowocześniejszych form rozwojowych/szkoleniowych. Przywiązuje wagę do rekrutacji wewnętrznych, które są naturalną ścieżką rozwoju talentów w firmie. Co miesiąc kilkudziesięciu pracowników awansuje w strukturach enel-med. W ostatnich latach koncentruje się na rozwoju platformy e-learningowej. Formuła staje się coraz bardziej interaktywna i angażująca, m.in. poprzez wykorzystanie materiałów video. Realizowane są spotkania również z wykorzystaniem platformy webinarowej – możliwość bieżącej komunikacji z uczestnikiem jest nieocenioną przewagą nad dotychczasowymi rozwiązaniami on-line. Tysiącom pracowników firma zapewnia jednorodny materiał szkoleniowy bez względu na lokalizację biura, czy placówki medycznej. Platforma została dostosowana do urządzeń mobilnych, co daje bardzo duże możliwości szkoleniowe dla zawodów medycznych. W roku 2021 firma powróciła do szkoleń realizowanych zarówno w formule stacjonarnej, jak i hybrydowej. Zrealizowano pełne cykle tematyczne skierowane do grup menedżerskich oraz struktur sprzedażowych.	enel-med nieustannie realizuje działania motywacyjne dla pracowników. Zdecydowaną większość stanowią zespoły medyczne, do których kieruje elitarny program enel-klub. Jest to miejsce, w którym spotykają się najlepsi z najlepszych – 250 osób, które wyróżnione są na podstawie ankiety satysfakcji pacjenta, realizacji czynników biznesowych oraz pracy zgodnie z wartościami firmy. Osoby objęte programem mogą korzystać z dodatkowych benefitów, szkoleń, czy też nadprogramowych atrakcji realizowanych przez firmę. Innym dedykowanym systemem motywacyjnym jest program dla zespołu sprzedaży, który realizowany jest cyklicznie – rozpoczyna się z początkiem roku kalendarzowego. Zakłada on możliwość korzystania z dodatkowych benefitów oferowanych przez pracodawcę dla osób, które realizują cele i założenia programu. Wszyscy pracownicy enel-med mają możliwość korzystania z dodatkowych benefitów. W każdym miesiącu uruchamiamy za pomocą wewnętrznej platformy szereg konkursów, losowań, w których można zdobyć interesujące nagrody.	Firma wyróżnia się dbałością o jakość miejsca pracy, zwłaszcza w swoich centrach medycznych. Usługi realizuje w kilkudziesięciu nowocześnie wyposażonych placówkach, których atutem jest nie tylko wysokiej klasy sprzęt specjalistyczny, ale również komfortowa infrastruktura i piękne wnętrza. Placówki medyczne znajdują się w nowoczesnych przestrzeniach biurowych, czy też centrach obsługowych z doskonałą komunikacją miejską, co znacznie ułatwia łączenie pracy z życiem prywatnym. Pracownicy enel-med pracują w trzech przyjaznych biurach, które w ostatnich miesiącach są remontowane i dostosowywane dla ich komfortu i wygody. Większość pracowników biurowych pracuje w systemie hybrydowym. Zaplecze teleinformatyczne pozwala menedżerom na prowadzenie spotkań bez uszczerbku na ich jakości, czy efektywności. W ostatnich dwóch latach również kadra medyczna została wyposażona w sprzęt, jak i systemy do realizacji swojej bieżącej pracy. Firma zapewnia maksymalne bezpieczeństwo swoim pracownikom, co przełożyło się na całkowite zachowanie ciągłości pracy w enel-med.	Rok 2021 był dla enel-med kolejnym przełomowym momentem z uwagi na plany inwestycyjne spółki. W ciągu najbliższych czterech lat firma zainwestuje 135 mln zł w rozwój sieci placówek na terenie całego kraju. Jest to doskonały moment na rozwój kariery zawodowej w naszej organizacji, zarówno dla pracowników, jak i kandydatów. Pierwszy raz w historii enel-med, podczas emisji akcji spółki, zaoferowano możliwość ich zakupu lekarzom. Kilkunastu najwyższej klasy lekarzy specjalistów skorzystało z tej możliwości. Inwestując w spółkę, obdarzyli firmę ogromnym zaufaniem i potwierdzili, że enel-med jest miejscem, z którym wiążą swoją przyszłość.

Żabka angażuje się w pomoc Ukrainie

Żabka w pełni solidaryzuje się ze społecznością ukraińską. Wielu obywateli Ukrainy to jej pracownicy, franczyzobiorcy lub ich współpracownicy. Firma wspiera ich, ponieważ odpowiedzialność za nich jest dla niej ogromną wartością. Dlatego niezwłocznie zadeklarowała gotowość do udzielenia niezbędnej pomocy i wsparcia osobom dotkniętym rosyjską agresją w Ukrainie. Pierwszą pomoc Żabka zorganizowała już 12 godzin od wybuchu wojny.

Łącznie firma przekazała już ponad 505 ton żywności oraz niezbędnych artykułów higienicznych we współpracy z partnerami m.in.: Podkarpackim Urzędem Wojewódzkim, Lubelskim Urzędem Wojewódzkim, Polsko-Ukraińską Izbą Gospodarczą i Polskim Czerwonym Krzyżem. 13 marca br. do Kijowa dotarł także specjalny pociąg towarowy z pomocą humanitarną dla ludności cywilnej. 60 ton żywności o długim terminie ważności, wodę oraz niezbędne środki higieniczne przekazała Grupa Żabka, oraz jej inwestorzy – CVC Capital Partners oraz Partners Group.

Zaangażowanie

W akcje pomocowe angażują się też franczyzobiorcy Żabki – osoby prowadzące sklepy przy granicy rozdają ciepłe napoje i przekąski, a w pozostałych miastach organizują zbiórki oraz własnymi autami dostarczają towar na granicę. W działania charytatywne włączani są też klienci sieci Żabka. Przy okazji wizyty w sklepach, mają oni możliwość bezpiecznego przekazania datków za pośrednictwem płatności bezgotówkowych. Mogą wskazać dowolnie wybraną przez siebie kwotę, bez konieczności robienia zakupów. Z kolei użytkownicy aplikacji Żappka mieli możliwość wymiany zbieranych podczas zakupów punktów lojalnościowych, tzw. żappsów, na cegiełki charytatywne. Pozyskane w ten sposób środki zostaną przekazane organizacjom, które prowadzą działania humanitarne w związku z wojną w Ukrainie, a także pozwolą na sfinansowanie kolejnego transportu z pomocą humanitarną dla ludności cywilnej Kijowa.

W zgodzie ze Strategią Odpowiedzialności oraz w odpowiedzi na liczne apele organizacji pomocowych firma zdecydowała się uruchomić program wolontariatu pracowniczego związanego z rosyjską agresją w Ukrainie. W jego ramach każdy pracownik Żabki, w czasie godzin pracy, miesięcznie może przeznaczyć do 8 godzin na wolontariat. Istnieje możliwość działania jako wolontariusz we współpracujących z firmą fundacjach, w punkcie recepcyjnym na Międzynarodowych Targach Poznańskich, a także przy wsparciu i koordynacji zbiórki darów w Centrali firmy.

Pomagamy znaleźć zatrudnienie

– Jako Żabka oferujemy pomoc w znalezieniu zatrudnienia obywatelom Ukrainy. W tym celu uruchomiliśmy platformę praca.zabka.pl, na której na bieżąco publikowane są nowe oferty pracy w firmie oraz we współpracujących z naszą siecią spółkach. Pracę oferują także nasi franczyzobiorcy prowadzący ponad 8200 sklepów w całej Polsce – mówi Katarzyna Zabratańska, menedżerka ds. równości i włączającej kultury organizacyjnej, szefowa sztabu pomocy Ukrainie w Żabka Polska.

Obecnie na platformie dostępnych jest kilkaset ofert, zróżnicowanych pod względem formy zatrudnienia, godzin pracy czy wymaganego doświadczenia. Aktualnie oferty dotyczą pracy w sklepach Żabka w charakterze sprzedawcy lub przy dokładaniu towaru, w centrach logistycznych sieci dla operatorów i operatorek wózków widłowych oraz w sklepach bezobsługowych Żabka Nano. Osoby, które nie znalazły na platformie odpowiedniego dla siebie stanowiska, mogą wypełnić formularz zgłoszeniowy zawierający standardowe informacje dotyczące doświadczenia czy umiejętności. Wówczas pracownicy call centre przeprowadzą rozmowę z kandydatami i postarają się dopasować odpowiednią do ich kwalifikacji oraz miejsca pobytu ofertę. Żabka świadoma tego, że uchodźcy z Ukrainy zaczynają swoje życie na nowo, stara się zapewnić im także pomoc w pokonaniu bariery językowej, znalezieniu opieki nad dziećmi czy mieszkania na terytorium Polski. Jednocześnie w centrali firmy zatrudnia asystentki kulturowe oraz specjalistów ds. rekrutacji płynnie komunikujących się w języku ukraińskim, którzy wspierają programy firmy i pomagają pracownikom w koniecznych formalnościach.

MATERIAŁ PARTNERA

Nazwa Firmy/ Branża	Jak wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w państwa firmie?
CRIDO/ doradztwo/ konsulting/ podatki/prawo	Pracownicy firmy mogą rozwijać swoją wiedzę merytoryczną dzięki udziałowi w konferencjach i kongresach branżowych. Organizowane są zarówno szkolenia wewnętrzne, jak i przy wsparciu zewnętrznych dostawców. Dla najlepszych prowadzony jest Program Super Talentów z dedykowanymi szkoleniami, ścieżką rozwoju komponowaną przez mentora i regularnymi spotkaniami coachingowymi. Firma oferuje udział w nauce języków obcych w dwóch systemach: poprzez serwis online oraz w szkole językowej (indywidualnie lub grupowo). Opłaca swoim ekspertom składki w izbach zawodowych, może dofinansować studia lub kurs zawodowy. Prowadzi własną bibliotekę, w której można znaleźć pozycje biznesowe i dotyczące samorozwoju. Organizuje wewnętrzne akademie, które rozwijają pracowników w zależności od zajmowanego przez nich stanowiska.	Co miesiąc firma organizuje Induction, podczas którego nowe osoby poznają historię, strukturę i cele firmy. Dowiadują się, gdzie zgłosić się w najważniejszych sprawach, otrzymują sprzęt i welcome pack. Po szkoleniu New Joiners jest wprowadzany przez Buddy'ego nie tylko w służbowe obowiązki, ale także kulturę firmy. Po trzech miesiącach indywidualną opiekę nad progresem pracownika przejmuje Mentor. Rozwój pracowników opiera się na bliskiej relacji Mentor-Mentee. Cykliczne spotkania służą nie tylko omawianiu bieżących spraw, ale przede wszystkim udzielaniu feedbacku i uzgadnianiu ścieżek rozwoju oraz monitorowaniu postępów. W ramach procesu rozwoju ma też coroczną ocenę postępu, w której uczestniczą nie tylko liderzy i mentorzy, ale także współpracownicy. Pracownik zbiera feedback, który następnie jest omawiany na panelu. Zwieńczeniem procesu są nowe promocje, które ogłaszane są podczas ogólnofirmowego spotkania komunikacyjnego oraz w kanałach społecznościowych firmy.	Pracownicy firmy pracują w dwóch biurach: w Warszawie i Krakowie. Już w zeszłym roku wprowadzono hybrydowy model pracy, który został wypracowany w procesie dyskusji z pracownikami. Okazało się, że da się połączyć interesy tych, którzy cenią sobie elastyczność i komfort pracy zdalnej z efektywnością i korzyściami społecznymi, wynikającymi z regularnych osobistych spotkań zespołów. Pracownicy pracują z biur dwa dowolne dni w tygodniu oraz spotykają się co dwa tygodnie na tzw. dni zespołu. Taka różnorodność rozwiązań ma za zadanie pomóc pracownikom w zachowaniu równowagi psychicznej. Co więcej, wprowadzono „Pracjacje" (Workation), czyli możliwość pracy przez sześć tygodni w roku z dowolnego miejsca na świecie. Oczywiście firma reaguje elastycznie na sytuację zdrowotną w kraju i w przypadku zwiększenia liczby zachorowań, wracamy do pełnej pracy zdalnej, stawiając bezpieczeństwo ludzi na pierwszym miejscu.	CRIDO zachęca wszystkich do realizowania swoich pasji i dzielenia się nimi z innymi. Z indywidualnych zainteresowań powstają firmowe inicjatywy. Pracownicy grali w badmintona, pływali na wake'u i brali udział w triathlonie. Dwa razy w tygodniu po pracy jeżdżą na rowerach. W ramach CRIDO Ski wyjeżdżali już na narty do Austrii, Słowacji i Gruzji, ale szukają coraz mniej oczywistych destynacji. Hikido – hike, czyli wędrówka z CRIDO – to wrześniowe chodzenie po górach.
Dom Maklerski Banku Ochrony Środowiska/ inwestycje	Firma stawia na ciągły rozwój swoich pracowników. Poczynając od momentu zatrudnienia w organizacji, kiedy każdy nowy pracownik przechodzi przez program wdrożeniowy oferujący mu pakiet szkoleń wstępnych, a następnie w ciągu całego zatrudnienia wszyscy pracownicy mają możliwość korzystania z szerokiej gamy propozycji rozwojowych oferowanej na rynku szkoleniowym. Pracownicy podnoszą także swoje kwalifikacje przez udział w kursach, szkoleniach, konferencjach, a także specjalnie dla nich przygotowanych i organizowanych wewnętrznych programach szkoleniowych. Dom Maklerski dofinansowuje studia i kursy lub egzaminy w bardzo prestiżowych w branży obszarach. Daje możliwość bezlimitowego i bezpłatnego korzystania z zasobów wirtualnej biblioteki oraz współfinansuje naukę języka angielskiego. Dba także o duchowy i fizyczny dobrostan pracowników poprzez dostęp do zasobów profesjonalnej platformy mindfullnessowej.	Wszyscy pracownicy, bez względu na stanowisko i staż pracy, mają już od początku zatrudnienia możliwość korzystania z wielu programów motywacyjnych i benefitowych. Oprócz wynagrodzenia Dom Maklerski BOŚ oferuje wiele benefitów pozapłacowych związanych z ich zdrowiem, przyszłością, kulturą, rekreacją i sportem. Pracownicy korzystają m.in. z prywatnej opieki zdrowotnej, ubezpieczenia na życie, dofinansowania nauki. Firma finansuje wydatki na kulturę i rozrywkę, wspiera w trudnych sytuacjach życiowych oraz aktywizuje do aktywności sportowej. Organizuje także wspólne wyjazdy pełne wielu atrakcji, które dają możliwość pozazawodowego poznania się. DM BOŚ jest także bardzo elastyczny w kwestii sposobu świadczenia pracy. Wszystkim pracownikom zapewnia niezbędne i ułatwiające im pracę także w warunkach domowych, wyposażenie.	Firma oferuje dobre, bezpieczne i stabilne warunki zatrudnienia. To firma, z którą wiele osób wiąże się na długie lata. W zespole jest wielu pracowników z kilkunastoletnim stażem. Firma dba, aby warunki i miejsce pracy były dostosowane do potrzeb i wymagań pracowników. Zespół elastycznie podchodzi do formy i czasu pracy. To firma, w której stawia się na kulturę organizacyjną sprzyjającą dobremu samopoczuciu, partnerstwie, otwartości i zaufaniu.	Warto dołączyć do DM BOŚ, bo jest to firma przyjazna pracownikowi. Każdy tu ma możliwość kreowania indywidualnego rozwoju i podnoszenia swoich kwalifikacji. Oferuje szeroki pakiet benefitów pozapłacowych. Wspiera działalność charytatywną i sportową. Tworzy bezpieczne, przyjazne i dostosowane do potrzeb pracowników środowisko pracy. Daje dostęp do platform o tematyce nie tylko związanej z pracą, ale także z zainteresowaniami pozazawodowymi. Elastycznie podchodzi do czasu i formy pracy i jest stabilną i przyjazną organizacją.
Edenred Polska/ branża usług benefitowych	Program dla Top Talentów, programy rozwojowe dla dużych grup pracowniczych koncentrujące się na danym obszarze biznesowym, np.: sprzedaży, 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, koncentracje na programach rozwojowych dla key talentów, angażowaniu wszystkich pracowników w pracę rozwojową nad wynikami ankiet satysfakcji pracowniczej.	Warszawa, inflancka 4b, Gdańska Business Center – budynek z Certyfikatem BREEM (przyjazny środowisku i ludziom), duża przestrzeń biurowa, bliskość wielu rodzajów komunikacji miejskiej (autobus, metro, tramwaj, pociąg, parkingi, możliwość przyjechania rowerem, prysznic w budynku, a także dodatkowym nagradzaniem za aktywność z tym związaną. Firma dba o pracowników poprzez dobrze dobrane benefity: karta lunchowa 300 zł miesięcznie, 100 proc. dofinansowania do komunikacji miejskiej, atrakcyjną opieką zdrowotną, blokadą 1 godziny, podczas której nie mogą odbywać się spotkania, spotkaniami z dietetykami, konkursami firmowymi, bookcrosingiem, pokazami filmowymi dla pracowników, spotkaniami integracyjnymi, działaniami CSR-owymi angażującymi pracowników oraz typowym benefitem biurowym codziennymi świeżymi owocami i warzywami.	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 czasu na nudę, za to jest możliwość wykazania swojego potencjału. Pracownicy doceniają możliwość nauki i merytorycznego pogłębiania swoich kompetencji podczas szkoleń. Jeśli ktoś z nas ma pomysł, to dzięki krótkiej ścieżce decyzyjnej może go wdrażać. Ambitne zadania W Edenred nie ma mikromanagmentu! 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 zespół docenił w sposób zdecydowany 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 dwa dni w tygodniu na wszystkich stanowiskach jest przyjmowana wyjątkowo ciepło wśród pracowników. W opiniach przeważa aprobata 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, dogodną 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 Dobre Pracownicy firmy 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, dba się o zdrowie, relacje, poprawia kreatywność, a zespół jest najlepszym ambasadorem projektu.
Grupa EFL/ leasing	Grupa EFL zapewnia swoim pracownikom szkolenia i kursy, które podnoszą ich kompetencje zgodnie z biznesowym zapotrzebowaniem. Daje również możliwość uczestnictwa w studiach podyplomowych, które są dofinansowywane przez firmę. Wspiera proces rekrutacji wewnętrznych, tak aby stwarzać możliwość rozwoju i poszerzania horyzontów wewnątrz organizacji. Oznacza to, że docenia swoich pracowników i chce, aby pozostali w zespole jak najdłużej, jednocześnie rozumiejąc ich potrzeby rozwoju czy zmian. Raz w roku EFL organizuje także Dni Kariery, gdzie pracownicy dzielą się ze swoimi kolegami i koleżankami z pracy doświadczeniami i inspirują pomysłami na konsekwentne budowanie własnej drogi zawodowej.	W Grupie EFL istnieje usystematyzowany system motywacyjny, który stawia pracownikom jasno sprecyzowane cele, a ich realizacja przynosi im dodatkowe, atrakcyjne profity. Nowi pracownicy są zaznajamiani z systemem już na etapie procesu onboardingowego, dzięki czemu od samego początku znają swoje zadania, sposób ich rozliczania oraz nagradzania.	Swoim pracownikom firma zapewnia niezbędny sprzęt oraz komfortowe warunki pracy w nowoczesnych kompleksach biznesowych, takich jak Business Garden we Wrocławiu i w Warszawie oraz licznych oddziałach sieci sprzedaży. Obecnie oferuje również możliwość pracy hybrydowej, czyli zarówno w biurze, jak i zdalnie. Takie rozwiązanie pozwala pracownikom na wygodną pracę z domu, ale i pielęgnuje więzi zespołowe z kolegami i koleżankami z firmy.	EFL jest członkiem międzynarodowej Grupy Credit Agricole, jednej z największych grup bankowych w Europie i lidera na rynku zarządzania aktywami, co daje gwarancję stabilności finansowej. Dzięki temu również sami pracownicy mają poczucie bezpieczeństwa, ale i gwarancję nieustającego rozwoju firmy, a co za tym idzie ich samych. Firma rozwija się dla swoich klientów, ale i dla siebie samych, aby tworzyć ciekawe i jak najlepsze miejsce pracy. EFL ma świadomość, że zaangażowani pracownicy są kluczem do satysfakcji klienta, a tym samym rozumie, że satysfakcja pracowników z ich pracy jest kluczem do sukcesu całej firmy. W Grupie podkreśla się jedność, współpracę i wzajemny szacunek, aby każdy, niezależnie od spółki, w której jest zatrudniony czy miasta, czuł się członkiem jednego zgranego zespołu mającego te same wspólne cele.

Nazwa Firmy/ Branża	Jak wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w państwa firmie?
Grupa Raben/ branża TSL	Rok 2021 w obszarze HR był poświęcony zaprojektowaniu innowacyjnego narzędzia do zarządzania procesami HR. Grupa Raben zdecydowała się na implementację nowoczesnego systemu SAP HR, dzięki któremu można w sposób kompleksowy zarządzać zarówno administracyjnymi, jak i rozwojowymi procesami HR. W obszarze administracji kadrowej system zapewnia standaryzację i automatyzację procesów HR oraz sprawny obieg dokumentów. Dużą wartością systemu są też jego funkcjonalności związane z rozwojem pracowników w organizacji, zarządzaniem ich wynikami pracy oraz planowaniem sukcesji. Ma to szczególnie duże znaczenie w organizacji, która dynamicznie się rozwija i potrzebuje ustrukturyzowanego i globalnego podejścia do polityki rozwoju i zarządzania zasobami HR. Wdrożony system zrewolucjonizuje też podejście do zarządzania talentami i planami sukcesji w Grupie Raben. Dzięki niemu możliwe będzie budowanie i realizowanie spójnej polityki HR, co z pewnością przyniesie wymierną korzyść całej organizacji.	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. Celebruje również sukcesy i jubileusze pracownicze oraz cieszy się z narodzin dzieci pracowników, wręczając im firmowe bodziaki.	Troska o komfortowe i bezpieczne warunki pracy jest jednym z priorytetów Grupy Raben. Każdy z pracowników jest współodpowiedzialny za tworzenie bezpiecznego i ergonomicznego miejsca pracy. Firma zaprasza pracowników do dzielenia się swoimi inicjatywami, które uczynią ich miejsca pracy bardziej przyjaznymi i bezpiecznymi. Oto niektóre z projektów: 1. SHE roadmap – opracowanie 3-letniego planu działań w obrębie kultury bezpieczeństwa 2. Miesiąc bezpieczeństwa – cykliczna, coroczna akcja, która przybliża pracownikom wybrane zagadnienia z zakresu higieny i bezpieczeństwa pracy. 3. SUSA (SAFE AND UNSAFE ACTS) – budowanie świadomości o zagrożeniach i prewencji w procesach pracy. 4. Badanie kultury bezpieczeństwa (co trzy lata) – pytanie pracowników o zasoby, zachowanie przełożonych itp. 5. Strefy spotkań dla pracowników i kierowców – green room 6. Platforma do zgłaszania potencjalnego ryzyka, które może wystąpić w miejscu pracy.	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 się lubi – nie tylko na płaszczyźnie zawodowej. Jest wobec siebie lojalny. Wspólne działania go nakręcają. Zespół ma wpływ na otaczającą go rzeczywistość i zmienia ją na lepsze. To dodaje mu skrzydeł!
INCAT/fintech/ finance	INCAT wspiera rozwój talentów firmy poprzez rozmowy okresowe oceniające działania personelu. Rozmowy są prowadzone co najmniej raz na rok, w zależności od planów rozwojowych dla danego pracownika. Ocena okresowa służy badaniu potrzeb pracownika i pracodawcy. Na podstawie ustaleń oceny okresowej podejmowane są dalsze kroki realizacji planu rozwojowego, od szkoleń wewnętrznych, zewnętrznych po możliwość poziomej lub pionowej zmiany stanowiska. Podstawowym celem jest jej stały rozwój. Komunikacja wewnątrzfirmowa polega na przekazywaniu pracownikom, do czego firma jako zespół, dąży, aby każdy z nich wiedział, że jego praca ma sens i przyczynia się do wzrostu przedsiębiorstwa. Kreujemy tak kulturę organizacji, aby była nastawiona na rozwój, zachęcając tym samym pracowników do dbania o swoje kompetencje..	Do systemów motywacyjnych w INCAT można zaliczyć programy benefitowe takie jak: pakiet medyczny i system kafeteryjny, w którym pula punktów zwiększa się wraz ze stażem pracy pracownika. Te dwa benefity są w pełni finansowane przez pracodawcę. Współfinansowana jest karta sportowa Multisport, ubezpieczenie Aviva oraz możliwość skorzystania z zajęć językowych. Dodatkowo każdy z pracowników ma do wykorzystania w ramach budżetu szkoleniowego określone pule środków na zakup szkoleń, książek lub innych usług podnoszących kompetencje i zgodnych z planem rozwojowym określonym w ocenie okresowej. Firma ma program poleceń, w którym wynagradza się pracowników za polecenie osoby, która przepracuje co najmniej okres próbny. Ponadto Incat podejmuje się szeregu działań wewnętrznych – integracyjnych wydarzeń zachęcających do współdziałania wszystkich pracowników w ramach całej organizacji. Firma jest też aktywna w obszarze wsparcia instytucji zewnętrznych w ramach akcji CSR.	Biuro INCAT znajduje się z bliskiej okolicy samego centrum miasta z bardzo dobrym połączeniem komunikacyjnym oraz wyznaczonymi miejscami parkingowymi dla pracowników. Swoim pracownikom daje możliwość pracy zdalnej, z biura oraz w systemie pracy hybrydowej. W biurze w formie otwartej przestrzeni wydzielone są obszary do pracy przy biurkach z monitorami oraz w tak zwanej strefie relaksu. Wydzielone zostały też dwa zamykane pomieszczenia konferencyjne i budka telefoniczna wygłuszająca rozmowy. Dodatkowo osobno jest wydzielone miejsce na spożywanie posiłków, w kuchni firmowej są ogólnodostępne napoje zimne oraz ciepłe i przekąski. Pracownicy pracujący hybrydowo lub zdalnie mają możliwość przeniesienia sprzętu komputerowego z firmy do swojego miejsca pracy.	Praca w firmie informatycznej w rozwijającym się obszarze rynku fintechów jest obiecująca, pełna wyzwań i możliwości rozwoju i pracy z nowoczesnymi narzędziami pracy. Płaska struktura organizacyjna, otwarta i życzliwa atmosfera współpracy umożliwia sprawne podejmowanie decyzji oraz otrzymanie adekwatnej odpowiedzi. Brak korporacyjnych struktur powoduje, że firma zwinnie adaptuje się do zmiennych warunków biznesowych. Szereg pakietów benefitowych wspiera zaangażowanie pracownika i jego ogólny dobrostan psycho-fizyczny.

Zmiany nas inspirują

Ostatnie ponad dwa lata to czas nieustannych zmian na świecie. W ING Banku wykorzystujemy je jako inspirację do działań. Bazą jest dla nas bezpieczeństwo i oferta dostosowana do potrzeb – zarówno dla naszych klientów, jak i pracowników. Siłę daje nam nasza kultura organizacyjna.

W trosce o pracowników dostosowaliśmy nasz system wynagrodzeń, benefity oraz świadczenia. Zainspirowani zmianami, przygotowaliśmy nowoczesną platformę edukacyjną, na której wykorzystujemy AI i zaawansowane analityki danych. Miejsce pracy nabrało dla nas nowego, szerszego znaczenia. Biura – z nowymi przestrzeniami – dopasowują się do naszych potrzeb.

Nasza kultura to nasza siła

– W ING każda osoba jest u nas mile widziana, taka, jaka jest – bez względu na wiek, płeć, pochodzenie, stopień sprawności czy inne przesłanki. W ING możesz realizować różne talenty i kompetencje. Badamy głos naszych pracowników i wdrażamy rozwiązania, które wspierają ich w codziennej pracy – mówi **Maja Chabińska-Rossakowska, dyrektor HR w ING Banku Śląskim**. – Nasze wartości są dla nas drogowskazem, słuchamy głosu pracowników i dbamy o otaczający nas świat. Kultura organizacyjna – to, jacy jesteśmy jako organizacja, co jest dla nas ważne – jest naszym znakiem rozpoznawczym. To daje nam siłę i poczucie wspólnoty w czasie dużych zmian i jest mocną podstawą do pracy w nowym modelu – podsumowuje.

Lubimy sprytne rozwiązania

Hasłem przewodnim tego roku jest praca hybrydowa. Aranżujemy przestrzeń zgodnie z najnowszymi trendami i indywidualnymi potrzebami pracowników. Inspirujemy się nową rzeczywistością i dopasowujemy funkcjonalność do nowego rytmu dnia. Tworzymy przestrzenie zarówno do pracy indywidualnej, zespołowej, jak i strefy relaksu i chillouty. Wykorzystujemy roślinność, która wyciesza i zwiększa komfort akustyczny przestrzeni. – Organizujemy Dni Zdrowia, webinary i konsultacje dietetyczne, owocowe dni i co miesiąc zabieramy pracowników w kulinarną podróż dookoła Polski. Promujemy zdrowy tryb życia, aktywność sportową i proekologiczność. Wykorzystujemy m.in. instalację, która oczyszcza wodę z mycia rąk i wykorzystuje ją w spłuczkach toaletowych. Smart rozwiązania to to, co lubimy najbardziej – powiedziała **Anna Golka, dyrektor Departamentu Zarządzania Nieruchomościami i Obsługi Banku.**

Nowe podejście do uczenia się

Technologia wspiera i stymuluje również efektywne uczenie się w trakcie rozwiązywania codziennych problemów i adaptowania się do zmian. Jedną z kluczowych kompetencji przyszłości jest umiejętność uczenia się nowych rzeczy. – Do zaadresowania tej potrzeby wykorzystaliśmy mechanizm gamifikacji w grze. Dzięki niej pracownicy poznali nowe strategie uczenia się. Technologia jest ważna, jednak w centrum naszego zainteresowania jest człowiek w interakcji z innymi ludźmi. Kiedy współpracujemy, rozwiązujemy razem problemy, uczymy się od siebie nawzajem w sposób swobodny, niezwiązany z miejscem w strukturze i stanowiskiem, wtedy transfer wiedzy w praktykę i przyrost nowych umiejętności przebiega najsprawniej – podkreśla **Dorota Bogowicz, Expert Lead II – Talent & Learning, Centre of Expertise.**

W trosce o pracowników i nie tylko

– Dużo czasu poświęciliśmy na analizę sytuacji ekonomicznej i gospodarczej – zmian w przepisach podatkowych, rosnącej inflacji, presji wynagrodzeniowej i wyzwań rekrutacyjnych. Na tej podstawie na początku 2022 roku uruchomiliśmy akcję podwyżkową, która objęła wszystkich pracowników. Wdrożyliśmy także hybrydowy model pracy i wypłaciliśmy dodatek adaptacyjny. Przebudowaliśmy również naszą ofertę świadczeń dodatkowych oraz dostosowaliśmy program Well beING do nowej rzeczywistości – podkreśla **Aleksandra Gąsiorowska-Mahmoudi, Performance & Reward Area Lead**. – Od początku wybuchu konfliktu na Ukrainie uruchomiliśmy szereg działań pomocowych, w które zaangażowali się nasi pracownicy. Pomagamy pracownikom pochodzenia ukraińskiego, którzy wspierają swoje rodziny ewakuowane z Ukrainy, jak również pracowników, którzy przejęli pod swój dach uchodźców. W ramach pomocy oferujemy wsparcie finansowe i wolne dni płatne na wolontariat – dodaje.

> Hasłem przewodnim tego roku jest praca hybrydowa. Aranżujemy przestrzeń zgodnie z najnowszymi trendami i indywidualnymi potrzebami pracowników. Inspirujemy się nową rzeczywistością i dopasowujemy funkcjonalność do nowego rytmu dnia.

Nazwa Firmy/ Branża	Jak wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w państwa firmie?
ING Bank Śląski/ bankowość	Pracownicy mogą przygotować Indywidualny Plan Rozwoju. Nowoczesna platforma edukacyjna zapewnia uczenie się z wykorzystaniem AI i zaawansowanej analityki danych. Firma udostępnia narzędzia online, które zmieniają doświadczenie uczenia się – wypożyczalnie e-booków, aplikacje do tworzenia szkoleń i kursy online. Organizuje wydarzenia poświęcone rozwojowi. Inwestuje w narzędzia związane z diagnostyką talentów, zdolności, potencjału i umiejętności technicznych. Oferuje programy rozwojowe dla konkretnych grup lub poziomów stanowisk – wewnętrznie i z wykorzystaniem zewnętrznej oferty. Realizuje coachingi, mentoringi, konsultacje. Wspiera podnoszenie kwalifikacji m.in. w formie certyfikacji, studiów podyplomowych, czy standardów Związku Banków Polskich. Pracownicy mogą korzystać z akcji rozwojowych, w tym m.in. dofinansowań do szkoleń, które wybierają w ramach określonego budżetu. Bank organizujemy staże wewnętrzne (krajowe i zagraniczne), prowadzi społeczności rozwojowe.	ING Bank Śląski oferuje atrakcyjne wynagrodzenie, warunki zatrudnienia oraz benefity i świadczenia dodatkowe. System wynagradzania jest jawny i transparentny. Konkurencyjność wynagrodzeń utrzymywana jest dzięki regularnej analizie informacji rynkowych. Za zadania indywidualne i zespołowe można otrzymać premię roczną oraz nagrody. Benefity obejmują prywatną opiekę medyczną z pakietem stomatologicznym, pracowniczy program emerytalny, ubezpieczenie na życie współfinansowane przez ING oraz kafeterię. Firma oferuje dodatkowe dni wolne dla rodziny, na opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami/starszymi członkami rodziny, dla rodziców i z okazji jubileuszu. Umożliwia pracę zdalną na stanowiskach niezwiązanych z obsługą klienta oraz dodatek na dostosowanie do hybrydowego modelu pracy. W programie Well beING dba o zdrowie, energię i aktywność finansową pracowników. W ofercie jest też profilaktyka onkologiczna. Całość uzupełniają świadczenia z funduszu socjalnego – pomocowe oraz okolicznościowe.	Miejsce pracy nabrało nowego, szerszego znaczenia. Jednym z jego elementów jest komfortowe i dostosowane do indywidualnych potrzeb biuro. Bank tworzy przestrzenie, które wspierają model hybrydowy – zarówno pracę indywidualną, jak i zespołową pracę, pokoje relaksu i chillouty. Dzięki zastosowaniu roślin i elementów akustycznych dba o komfort na open space. Nie zapomina również o działaniach wellbeingowych – organizuje Dni Zdrowia, webinary i konsultacje dietetyczne, owocowe poniedziałki oraz niespodzianki, np. zabiera pracowników w kulinarną podróż po różnych regionach Polski. Promuje zdrowy tryb życia, aktywności sportowe, np. zajęcia fitness i jazdę na rowerze. W Katowicach do dyspozycji pracowników jest sala do ćwiczeń oraz stacje rowerów miejskich. Dba też o środowisko i ogranicza zużycie wody. W Rudzie Śląskiej zainstalowany został mechanizm oczyszczający wodę z kranu, aby można ją było ponownie wykorzystać w spłuczkach toaletowych. Dzięki temu oszczędzane są zasoby naturalne.	ING Bank Śląski dba o to, żeby każda osoba mogła robić swoje. Klientom oferuje się bezpieczną bankowość i rozwiązania, które odpowiadają na ich potrzeby. Bank wspiera ekologiczne rozwiązania. Dba o dobre samopoczucie pracowników i komfort pracy. Każda osoba jest tu mile widziana, taka, jaka jest – bez względu na wiek, płeć, pochodzenie, stopień sprawności czy inne przesłanki. Bank bada głos swoich pracowników i na jego podstawie wdraża rozwiązania, które wspierają ich w codziennej pracy.
Intrum/branża finansowa (zarządzanie wierzytelnościami)	W firmie Intrum istnieje jasno określony sposób sukcesji – droga awansowania została przewidziana i jasno 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. W tym roku Intrum w Polsce bierze również udział w programie Next Generation Program. To projekt Grupy Intrum, który powstał, by przyciągać do organizacji młode talenty, które w przyszłości mogą zostać kolejnymi, dumnymi liderami Intrum. Program skierowany jest do absolwentów uczelni wyższych i pozwala przez 12 miesięcy zbierać cenne doświadczenia w ciągle rozwijającej się, międzynarodowej organizacji, którą jest Intrum. Każdy uczestnik spędzi dwa miesiące w jednej z zagranicznych lokalizacji Intrum, aby zyskać globalną perspektywę działania naszej marki. Istnieją w Intrum również programy rozwojowe dedykowane pracownikom kadry menedżerskiej – liderzy, szefowie zespołów, jak i programy dedykowane pracownikom niższych szczebli. Adresatami inicjatyw edukacyjnych czy szkoleniowych zebranych pod nazwą – Akademia Intrum – są wszyscy pracownicy, czyli pond 400-osobowy zespół Intrum, w tym zarówno młode osoby dopiero rozpoczynające pracę – studenci nierzadko łączący pracę z nauką, jak i osoby w wieku 50+, czyli pokolenie Silvers.	• 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 pasje Pracowników, • nagrody roczne za specjalne osiągniecia (np. Gwiazdy Intrum) – ze specjalnie przygotowanym katalogiem nagród dopasowanych do wszystkich zwycięzców. Motywatorami dla pracowników są również benefity Intrum: • możliwość skorzystania z prywatnej opieki zdrowotnej: największa sieć prywatnych poradni medycznych w Polsce, do wyboru 10 różnych pakietów, • ubezpieczenie grupowe, •MyBenefit: w ofercie m.in. bony do sklepów oraz bilety do kina i na wydarzenia kulturalne, •MultiSport – 4 000 obiektów sportowych w 650 miastach Polski, •program Happy Intrum – webinaria/spotkania ze specjalistą z obszaru wellbeing, •darmowe posiłki dla pracowników pracujących w biurach Intrum w czasie pandemii (2020/2021). Benefity związane z rozwojem umiejętności i kompetencji pracowników: •nauka języków obcych ze wsparciem platformy eTutor.pl. Pozostałe benefity: •program HR-owy, akcja Polecone – Nagrodzone: rekrutacyjny program poleceniowy: pracownicy są nagradzani za rekomendowanie swoich Kandydatów do pracy w Intrum; rekrutacja w naszej firmie, to „gra w otwarte karty", wspólnie budujemy zespół Intrum w Polsce, każdy może mieć wpływ na to, z kim pracuje, dajemy naszym pracownikom dużą możliwość wpływu na to, czym jest Intrum i jak jesteśmy postrzegani na rynku.	Biura Intrum zlokalizowane są w czterech polskich miastach: Warszawa (siedziba główna), Białystok, Wrocław, Tarnowskie Góry. Bez względu na konkretną lokalizację, Intrum dba o najwyższy komfort pracowników, który dodatkowo koresponduje z misją firmy, jakim jest dbanie o wellbeing pracowników. W biurach Intrum znajdują się: • przestronne sale typu open space, • komfortowe gabinety, • nowoczesne multimedialne sale konferencyjne, • pomieszczenia socjalne dla pracowników z zapleczem kuchennym i sanitarnym, • chill-out roomy – tzw. pomieszczenia relaksu, • udogodnienia dla osób niepełnosprawnych, • systemy dbające o bezpieczeństwo pracowników. Biura Intrum zostały zaprojektowane w przyjazny dla pracowników sposób, z uwzględnieniem dbania o środowisko (segregacja odpadów, eliminacja korzystania z plastiku, wykorzystanie eko-papieru). Wraz z wybuchem pandemii zadbano w szczególny sposób o bezpieczeństwo i komfort pracowników działających z biur: wdrożenie dodatkowych rozwiązań pozwalających na zadbanie o porządek i higieniczną czystość w biurach. Od lipca 2021 Intrum rozpoczęło funkcjonowanie według hybrydowego modelu pracy.	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 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 podejście do pracowników (szczególnie o wellbeing) firma jest nagradzana zarówno przez zespół (wewnętrzne badania), jak i zewnętrzne autorytety (np. Forum Odpowiedzialnego Biznesu). W Intrum panuje inkluzywne środowisko pracy.
Kuehne+Nagel Polska/ logistyka	Działania rozwojowe definiowane są wspólnie z pracownikiem w ramach indywidualnego planu rozwoju. W zależności od potrzeb firma oferuje możliwości doskonalenia kompetencji miękkich czy kierowniczych. Pracownicy mogą korzystać z licznych szkoleń językowych, komputerowych, paneli wymiany wiedzy, a także z platformy e-learningowej. Na szczeblu globalnym odbywają się szkolenia dedykowane kadrze menedżerskiej. Co więcej, dzięki wewnętrznej platformie rekrutacyjnej, pracownicy mogą aplikować na różne stanowiska w ramach globalnej struktury Kuehne+Nagel i mieć wpływ na to, jaki kierunek obiera ich kariera. Pracownikom magazynowym firma oferuje m.in. kursy na różne typy wózków widłowych czy z zakresu ciągłego doskonalenia, a także szkolenia dla osób awansujących na stanowiska kierownicze. Działania rozwojowe dedykowane pracownikom z wysokim potencjałem (talentom), którzy identyfikowani są w procesie ocen rocznych i planowania sukcesji, obejmują testy predyspozycji zawodowych, udział w międzynarodowych programach rozwojowych, coaching lub indywidualnie opracowane szkolenia.	Poza tym, że firma oferuje swoim pracownikom nagrody i bonusy, docenia ich także dzięki szerokiemu pakietowi benefitów pozapłacowych. Pracownicy oraz ich rodziny mogą korzystać z prywatnej opieki medycznej, a także ubezpieczenia na życie z medycznym assistance oraz dodatkowych pakietów z zakresu ochrony onkologicznej i kardiologicznej. Oferuje także dofinansowania do karty sportowej, paczki z produktami lub kartę sportowo-kulturalną, dofinansowanie do nauki języków obcych, a także możliwość zakupu produktów jednego z klientów w atrakcyjnych, niższych cenach, dostępnych w sklepiku dla pracowników. Zatrudnieni w Kuehne+Nagel mogą także korzystać z bezzwrotnej pomocy w trudnych sytuacjach życiowych czy dofinansowania wczasów pod gruszą. Otrzymują również wyprawki dla pierwszoklasistów, świadczenia świąteczne oraz nagrody jubileuszowe za staż pracy, ostatnio też wprowadzono dodatkowy dzień wolny. Dodatkowo regularnie prowadzone są badania opinii pracowników (np. badania dotyczące zaangażowania, eNPS, satysfakcji z benefitów, kultury organizacyjnej itp.), na podstawie których wrażane są zmiany, które wzmacniają motywację pracowników.	Kuehne+Nagel w Polsce ma 24 lokalizacje. Są to zarówno biura, jak i magazyny. Firma dba o to, aby każdemu pracownikowi, niezależnie od lokalizacji, pracowało się komfortowo. W magazynach największy nacisk kładzie się na bezpieczeństwo, ergonomię oraz ograniczanie ryzyka nieszczęśliwych wypadków. Wprowadzone standardy w magazynach firmy były wielokrotnie doceniane przez kapitułę konkursu Lider bezpieczeństwa w magazynie portalu log4. Dzięki ustandaryzowanym procedurom i koncentracji na edukowaniu i doskonaleniu procesów każdy pracownik jest świadomy istniejących zagrożeń i przestrzega obowiązujących zasad. Ponadto przed trwającą pandemią zespoły wraz z rodzinami mogły integrować się podczas świętowania dni bez wypadków oraz różnorodnych eventów nakierowanych na promocję odpowiedzialnych zachowań w magazynach. Firma zmienia także model pracy pracowników biurowych, elastycznie reagując na ich potrzeby. Powstało pierwsze biuro hybrydowe, które wzmacnia nowy model pracy hybryowej.	Kuehne+Nagel to jeden z wiodących operatorów logistycznych na świecie, międzynarodowe środowisko pracy i możliwość rozwoju kariery na całym świecie, a także stabilność zatrudnienia oraz dbałość o bezpieczeństwo pracowników. Oferuje pracę nie tylko w obszarze logistyki – można się tu rozwijać również w takich obszarach jak, m.in. sprzedaż, finanse, IT, HR czy marketing. Ponadto firma ceni różnorodność, wspiera osoby z niepełnosprawnościami, dba o środowisko i społeczność poprzez angażowanie pracowników w inicjatywy CSR.
LINK4 Towarzystwo Ubezpieczeń/ branża ubezpieczeniowa	LINK4 dba o rozwój każdego pracownika. Tylko w roku 2021 firma przeprowadziła ponad 600 szkoleń w tym: szkolenia dla nowych pracowników, odsłuchy pracowników CC w celu podnoszenia jakości obsługi klienta, szkolenia dla partnerów zewnętrznych, warsztaty otwarte dla pracowników, warsztaty dedykowane menedżerom. Pracownicy mieli możliwość uczestniczenia w zewnętrznych szkoleniach czy warsztatach specjalistycznych. Część sprawdzała się w roli prelegentów na konferencjach. Firma dofinansowała studia podyplomowe dla pracowników, którzy tego potrzebowali. Niezmiennie dużą popularnością cieszy się kolejna edycja Akademii Analityka – stworzonej, by podnosić kompetencje analityczne pracowników. LINK4 wdrożył też platformę do szkoleń online, co ułatwiło działania związane z obowiązkowymi szkoleniami dla pracowników. Co ważne, mimo trwającej pandemii, spółka wystartowała z dużym, prestiżowym programem skierowanym do liderów, aby mogli podnosić oni swoje kompetencje strategiczne oraz menedżerskie. W projekt ten zaangażowany jest zarząd LINK4 oraz najwyższa kadra menedżerska.	LINK4 oferuje pracownikom szereg korzyści. Począwszy od dodatków pozapłacowych, takich jak opieka medyczna, karta sportowa, ubezpieczenie na życie (wszystkie dla pracowników i rodzin) dodatek do wypoczynku, aż do możliwości udziału w zajęciach fitness czy jogi online. Od kilku lat z sukcesem funkcjonuje program LINK4U, gdzie pracownicy są doceniani za różne inicjatywy punktami, które mogą wymieniać na wybrane przez siebie nagrody. Firma wspiera również młodych rodziców – każdy pracownik, który został rodzicem, może liczyć na wyprawkę dla malucha oraz bon podarunkowy. W firmie świętowany jest również Dzień Dziecka – LINK-owym pociechom wysyłane są prezenty. Pracownicy firmy są aktywnie włączani w podejmowane inicjatywy – poprzez aktywny głos w cyklicznych, organizowanych dwa razy w roku badaniach zaangażowania Mów co Myślisz, mają realny wpływ na wszystkie podejmowane w organizacji inicjatywy. LINK4 stara się wciąż dbać o komfort pracowników podczas pracy zdalnej – poprzez cykl webinarów oraz akcji promocyjnych dotyczących zdrowia, radzenia sobie z emocjami czy też projektu self-coaching.	Kolejny rok pandemii, a co za tym idzie, pracy zdalnej upłynął w stabilnej atmosferze pełnej zaangażowania pracowników LINK4. Obecnie ponad 80 proc. pracowników pracuje zdalnie. Biuro firmy jest otwarte i pracownicy, jeśli mają taką potrzebę, mogą swobodnie korzystać z opcji pracy poza domem. Dla tych, którzy wolą model zdalny, jest taka możliwość, ponieważ jako pracodawca LINK4 podchodzi do tematu bardzo elastycznie. Dla firmy jest niezwykle istotne, że menedżerowie otworzyli się na rekrutacje osób spoza Warszawy i okolic. Dzięki temu firma ma możliwość współpracy z fantastycznymi ludźmi z całej Polski. Obecnie LINK4 jest w trakcie dostosowania biura do ustaleń związanych z zasadami pracy hybrydowej – zarządowi zależy, aby pracownicy choć raz w miesiącu pojawiali się w biurze, aby spotkać się fizycznie z zespołem, przełożonym i wspólnie budować atmosferę przynależności do organizacji. W ten proces również zostali włączeni pracownicy, aby od początku mogli czuć się, choć po części, ambasadorami kolejnej zmiany.	Elastyczność działania, otwartość na rozwiązania, wrażliwość na potrzeby pracownika i transparentna komunikacja to filary zaangażowania, które są kluczowe w codziennej współpracy. Wartości LINK4: Klient, Szacunek i Mistrzostwo – są pełnym odzwierciedleniem działań i podejścia do pracy. Misja firmy, czyli hasło: Wierzymy, że ubezpieczenia powinny być proste – kierunkuje jej współpracę. LINK4 jest pionierem w tworzeniu innowacyjnych rozwiązań służących klientom. Przewagą firmy jest fakt, że każdy pracownik ma możliwość bycia wysłuchanym, ma wpływ na otaczającą rzeczywistość.

SUPRA BROKERS®

Zapraszamy do współpracy

doświadczonych brokerów ubezpieczeniowych, asystentów brokera oraz specjalistów z zakresu ubezpieczeń.

- ***Nr 1** wśród brokerów polskich szpitali.*
- ***Broker** sektora finansów publicznych oraz przedsiębiorstw wszystkich branż.*
- *Zlikwidowaliśmy ponad **30 000 szkód**, w tym ponad 10 000 szkód medycznych.*
- *Największe doświadczenie - **ponad 2 500 procedur** przetargowych zgodnych z **PZP**.*
- *Standardy **Total Quality Management (TQM)** - kompleksowego zarządzania poprzez jakość.*
- *Standaryzacja działań - **ISO 9001**.*
- *Zarządzanie bezpieczeństwem informacji - **ISO 27001**.*
- *Ponad **200 000** uczestników grupowych programów ubezpieczeń.*
- *Chronimy majątek o wartości ponad **45 mld PLN**.*
- ***Wsparcie** – pomagamy uzyskać środki finansowe z funduszy prewencyjnych.*
- *Przeszkoliliśmy ponad **100 000** pracowników naszych Klientów, prowadzimy **Portal Ubezpieczeniowa Akademia Wiedzy**.*

Szczegóły znajdziesz na:
www.suprabrokers.pl/kariera

Nazwa Firmy/ Branża	Jak wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w państwa firmie?
Mary Kay Cosmetics Poland/branża kosmetyczna	Pracownicy Mary Kay Cosmetics Poland mają możliwość korzystania ze szkoleń i programów rozwojowych, finansowanych przez firmę. Dofinansowuje ona naukę języka angielskiego, studia podyplomowe, szkolenia branżowe i certyfikacje. Umożliwia także uzyskanie konkretnych uprawnień, np. w przypadku pracowników magazynu – uprawnienia na kierowanie wózkiem widłowym. Rozwój pracowników jest priorytetem firmy.	W Mary Kay funkcjonuje sprawny system ocen rocznych, bazujący na celach indywidualnych oraz celach firmowych. Firma jest dumna z wewnętrznego systemu wzajemnego doceniania wśród pracowników (tak zwany WoW), w ramach którego przyznają oni kolegom czy koleżankom z pracy nagrodę, dziękując im tym samym za zaangażowanie i pomoc. Firma organizuje także coroczny plebiscyt Best of the Best dla pracowników, którego wyniki ogłaszane są na spotkaniu dla całej spółki. Nagradza się wtedy pracowników, którzy szerzą ideę wzajemnego wsparcia i pracy na najwyższym poziomie. W Mary Kay silny nacisk kładziony jest na docenianie pracowników i sprawianie, by wiedzieli, że są ważni. „Traktuj innych tak, jak sam chciałbyś być traktowany", to słowa założycielki firmy, Mary Kay Ash, które stanowią fundament jej działań do dziś.	Aktualnie firma pracuje w dwóch systemach: praca hybrydowa dla pracowników biura oraz praca w siedzibie firmy dla pracowników magazynu, dzięki którym produkty Mary Kay trafiają do Polski, Litwy, Łotwy i Estonii. Pracownicy cenią sobie możliwość spotkania w biurze, dzięki czemu mogą w sprawny sposób realizować projekty, a także pracę z domu, pozwalającą na oszczędność czasu.	W Mary Kay silny nacisk kładziony jest na docenianie pracowników i sprawianie, by wiedzieli, że są ważni. „Traktuj innych tak, jak sam chciałbyś być traktowany", to słowa założycielki firmy, Mary Kay Ash, które stanowią fundament jej działań do dziś.
RAY TRANS/TSL	Stworzyliśmy autorski program szkoleniowy Akademia Ray Trans. Jest to program przygotowany z myślą zarówno o osobach, które zaczynają pracę w spedycji, jak i tych z doświadczeniem. Jego podstawowym celem jest przybliżenie kluczowych zagadnień i terminów oraz kwestii prawnych, a także wykorzystanie dotychczasowej wiedzy i doświadczenia całej firmy, tak aby jak najlepiej wykorzystać dostępne możliwości i środki w codziennej pracy. Co więcej, przygotowaliśmy cykl szkoleń dla kadry managerskiej, którego celem jest rozwój kompetencji zawodowych i umiejętności zarządzania zespołem. Szkolenia to jednak nie wszystkie działania, które mają na celu rozwój pracowników. Prowadzimy cykliczne spotkania, podczas których omawiamy nowe pomysły, kierunki rozwoju i możliwości biznesowe, umożliwiając pracownikom wykorzystanie pełnego potencjału firmy.	Firma postawiła na pozapłacowe systemy motywacyjne. Podobnie jak w wielu przedsiębiorstwach, dostępny jest Multisport, który umożliwia tańsze bądź darmowe wejścia na siłownie, baseny i inne obiekty sportowe. Zdrowie psychiczne jest dla firmy ważniejsze niż wyposażenie materialne, dlatego nie ma odgórnie narzuconego dresscodu, każdy dzień jest casual, a ponadto możliwy jest elastyczny czas pracy, zarówno jeśli chodzi o godziny, jak i liczbę dni pracujących.	Firma ma 10 oddziałów w całej Polsce, ale praca w biurze nie jest wymagana. Od początku powstania firmy, jej celem był nieograniczony rozwój, co wiąże się m.in. z zatrudnianiem specjalistów nie tylko z całej Polski, ale z całego świata, dlatego praca zdalna nie jest tu wyzwaniem, a wszystkie systemy firmy są przystosowane do pracy w takim modelu. Oczywiście każdy pracownik sam decyduje, jaka forma jest dla niego interesująca, pełna praca zdalna, praca z biura lub praca hybdrydowa, czyli łącząca pracę z domu z obecnością w biurze. Otwieranie nowych biur i ich lokalizacje są uzależnione jedynie od decyzji i zapotrzebowania menedżerów, tak aby mieli oni komfortowe warunki pracy.	Ray Trans to firma XXI w. Nie działa w oparciu o przestarzałe schematy, tworzy nowe i otwiera się na zmieniającą się rzeczywistość. Jej model i filozofia pracy przynoszą wymierne rezultaty, widoczne zarówno w wynikach sprzedażowych, jak i w liczbie osób zatrudnionych. W krótkim czasie stworzono prężnie działającą firmę, w której relacje oparte są na wzajemnym szacunku i zaufaniu, a brak rozbudowanej hierarchicznej struktury i funkcjonowanie w oparciu o strukturę płaską umożliwia szybkość i elastyczność działań bez marnotrawstwa czasu na zbędną biurokrację.
SUPRA BROKERS/ ubezpieczenia	Supra Brokers obecnie zatrudnia prawie 100 osób i stale poszukuje nowych pracowników na różne stanowiska w związku z jej dynamicznym rozwojem. Firma ma opracowany i wdrożony system profesjonalnych szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych zarówno dla nowych jak i stałych pracowników. Szkolenia są dopasowane do indywidualnych potrzeb pracownika, mając na celu jego rozwój osobisty i podwyższenie kompetencji. Dodatkowo pracownik ma możliwość skorzystania z systemu współfinansowania wybranych przez siebie kursów i studiów.	Supra Brokers ma wdrożony system premii indywidualnych, zespołowych oraz okolicznościowych w oparciu o aktywność, dodatkowe zadania czy wyniki osiągane przez firmę. Warta uwagi jest też polityka firmy ukierunkowana na indywidualny proces oceny i negocjowania wysokości wynagrodzenia, doceniając przez to wiedzę, zaangażowanie i efektywność pracownika. Supra Brokers ma również rozbudowany system świadczeń dodatkowych takich jak karta multisport, grupowe ubezpieczenie zdrowotne i grupowe ubezpieczenie na życie. Dla pracowników organizowane są ciekawe wyjazdy i spotkania integracyjne.	Siedziba Supra Brokers znajduje się we Wrocławiu w doskonałej lokalizacji, która gwarantuje szybki dojazd do biura z każdej strony miasta różnymi środkami transportu. Pracownikom udostępnione są miejsca parkingowe. We Wrocławiu większość osób pracuje stacjonarnie, z możliwością pracy hybrydowej. Biura są przestronne i wyposażone w nowoczesne narzędzia pracy. Spółka działa na terenie całego kraju. Biura terenowe są biurami sprzedażowymi. Pracownicy mają tu możliwość pracy zdalnej, stacjonarnej lub w terenie w zależności od zakresu obowiązków i stanowiska pracy. Osoby pracujące w terenie mają do dyspozycji samochody służbowe,telefony i inne niezbędne narzędzia pracy. Firma gwarantuje zatrudnienie na pełny etat na podstawie umowy o pracę. Zapewnia miłą atmosferę i przyjazne środowisko pracy wśród najlepszych specjalistów z wieloletnim doświadczeniem.	Supra Brokers jest jednym z największych brokerów ubezpieczeniowych w Polsce. Działa na rynku ubezpieczeń od ponad 20 lat jako lider w obsłudze brokerskiej sektora finansów publicznych. Świadczy również usługi doradztwa ubezpieczeniowego w sektorze przedsiębiorstw komercyjnych różnych branż m.in. produkcyjnych, usługowych, TSL i zajmujących się gospodarką odpadami. Swoim klientom zapewnia pełną obsługę przy postępowaniach przetargowych i dostarcza im innowacyjne rozwiązania IT oraz specjalistyczne usługi dodatkowe. Pracownikom gwarantuje stabilne miejsce zatrudnienia i atrakcyjne warunki finansowe. Daje możliwość zdobywania wiedzy i doświadczenia oraz pracy przy inspirujących projektach. Supra Brokers dba o równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym pracowników.
Unum Życie TuiR/ ubezpieczenia	Firma jest dumna ze swojego nieszablonowego podejścia do rozwijania umiejętności pracowników. Każdego traktuje indywidualnie i każdy ma od samego początku szanse na rozwój. Już od pierwszego dnia pracy zaczyna od „przygotowanego na miarę" wdrożenia. Identyfikując i rozwijając talenty pracowników, sprawia, że ich zaangażowanie wzrasta i osiągają lepsze wyniki w pracy. Przywództwo i rozwój talentów idą w parze, a pracownik ma możliwość wymiany doświadczeń na poziomie zespołu, działu i całej firmy. Firma prowadzi szereg programów, w których pracownicy mogą wykazać się swoją wiedzą i doświadczeniem oraz nabywać nowe umiejętności wykraczające poza opis swojego stanowiska. Między innymi: • promuje inkluzywność i różnorodność (I&D), gdzie uczy się od siebie wzajemnie; • prowadzi badanie FRIS, które pogłębia samoświadomość pracowników i wpływa na ich motywację, chęć rozwoju i komunikację; • daje możliwość udziału w coachingu, który rozwija drzemiący w pracowniku potencjał; • zbiera informacje o potrzebach rozwojowych od każdego z zespołu, na podstawie których buduje program szkoleniowy, akademie tematyczne oraz szkolenia merytoryczne; • uruchomiono programy mentoringowe: liderski i ambasodorski; • w firmie funkcjonuje Klub Liderek Unum, dający możliwość wymiany wiedzy, doświadczeń i udziału w cennych warsztatach; • wspiera własne inicjatywy w rozwoju. Firma jest otwarta na pomysły pracowników, bo widzi, jak to buduje więź z pracodawcą; • firma elastycznie adaptuje się do zmian i wymagań nowej rzeczywistości: wprowadziła szereg działań wspierających rozwój np. program RośnieMY, webinaria dopasowane do badanych na bieżąco potrzeb pracowników, program Mindgram – kompleksowe wsparcie dobrostanu pracowników, czy odpowiadamy na potrzeby społeczne akcjami charytatywnymi angażującymi pracowników; • pielęgnuje regularną informację zwrotną. Firma odeszła od standardowej rocznej oceny, którą zastąpiła kwartalną rozmową między menedżerem a pracownikiem, podczas której stosuje feedforward, gdzie wspólnie zastanawia się nad przyszłością rozwoju. Dostrzega, jak ogromnie wpływa to na motywację, zaangażowanie i chęć rozwoju pracowników.	Firmie zależy nam 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, kafeterię benefitów (dostęp do tysięcy gotowych i sprawdzonych propozycji). Jednocześnie w firmie funkcjonuje system ZFŚS, który zapewnia: dofinansowanie do urlopu, świadczenie świąteczne, dofinansowanie do 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. Dodatkowo zarząd Unum przyznaje nagrody uznaniowe pracownikom za szczególne zaangażowanie i osiągnięcia w pracy. W Unum funkcjonują również nagrody jubileuszowe w każdą piątą 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 – ASPIRE lub CEO AWARD, a także wyróżniane są niezwykłe postawy społeczne – CARING SPIRIT AWARD.	Firma tworzy miejsce pracy przyjazne i otwarte dla wszystkich bez względu na ich płeć, wiek, poziom sprawności, posiadane umiejętności, poglądy, wyznanie, pochodzenie, preferencje, tożsamość i orientację płciową, status rodzinny i styl życia. Działa w kulturze inkluzywności i różnorodności. Pracownicy i współpracownicy biorą udział w szeregu wydarzeń wzmacniających kulturę i prezentujących wartości: Family Day, Dzień Wolontariusza, Maratony promujące ideę wolontariatu, Spotkanie Roczne, Mikołajki, Dni Zdrowia, Bezpieczne Wakacje, Tydzień Różnorodności, Tydzień Etyki. Firma dysponujemy nowoczesnymi biurami w centrum miast. Podczas pandemii zadbała o bezpieczeństwo pracowników w trakcie pracy zdalnej oraz wprowadziła elastyczny model pracy hybrydowej. W ostatnim czasie najbardziej zależało jej na wzmocnieniu dobrostanu zatrudnionych. Wspiera swoich pracowników w utrzymaniu zdrowia zarówno fizycznego, jak i psychicznego, oferując dostęp do prywatnej służby zdrowia (w tym dostępne w biurze szczepienie przeciwko grypie), wprowadzając dla wszystkich kompleksową platformę wsparcia psychologicznego online, konsultacji psychologicznych, dzieląc się wiedzą podczas webinariów i przygotowując dla nich wartościowe artykuły. Dla sieci sprzedaży oferuje wynagrodzenie bez górnej granicy, dla pracowników etatowych dba o rynkowe wynagrodzenia, biorąc udział w badaniu wynagrodzeń i wykonując roczny przegląd i weryfikację płac. Pracuje na celach, dba o stały rozwój, prowadzi kwartalne rozmowy rozwojowe (to wymóg każdego pracownika i menedżera), kształtuje kulturę otwartego dialogu, gdzie każdy może otwarcie zgłosić swój pomysł, a także wierzy w podejście test&learn, dające otwartość na nowe pomysły i testowanie różnych rozwiązań bez obaw przed porażką. Wyciąga wartościowe lekcje i docenia inicjatywy pracowników.	W Unum podstawą współpracy jest wzajemne zaufanie, szacunek i wiara w pracowników. Każdy wie, że jego praca ma wpływ na wyniki spółki i jakość relacji. Liczą się zaangażowanie i postawy każdego. Zresztą widać to w liczbach: zaangażowanie w badaniu realizowanym w listopadzie 2021 roku było na poziomie 73 proc., co dało firmie tytuł Najlepszy Pracodawca 2021 według Kincentric oraz Inwestor w Kapitał Ludzki 2021. Standardy współpracy firmy, zarówno tej między zespołem, jak i tej z klientami uhonorowane są tytułem Super Etycznej firmy (tytuł został przyznany w 2021 roku na trzy lata). W każdym obszarze biznesu filtrem decyzji oraz współpracy są wartości firmy: Uczciwość, Odpowiedzialność, Zaangażowanie. Stawia ona na otwarty dialog, bez względu na hierarchię, a drzwi zarządu zawsze są otwarte. Czy tu, czy podczas częstych ankiet i badań, każdy pracownik oraz współpracownik może zgłosić bezpośrednio swoje pomysły czy sugestie. Firma docenia takie postawy, funkcjonuje w niej system nagród za zaangażowanie, a w codziennej komunikacji stawia na wzajemny szacunek i uznanie. UNUM jest firmą, w której nie ma „zamkniętych drzwi", komunikacja jest transparentna, co kwartał zarząd prezentuje wyniki spółki, środowisko, w jakim funkcjonuje spółka, wyzwania, przed jakimi stoi oraz to, czego potrzebuje od zespołów, by osiągnąć dane cele. W Unum wszyscy są ludźmi, ze swoimi lepszymi i gorszymi dniami, z osiągnięciami, a także z trudnościami, z jakimi się mierzą, a dzięki wyrozumiałości, tolerancji i wsparciu menedżerów, wszystkim chce się chcieć. Unum tworzy zespół profesjonalistów i ekspertów w swoich dziedzinach, ale firma nie spoczywa na laurach. Ma szereg możliwości rozwoju i wierzy w potencjał każdego, kto do dołącza do firmy. Rodzinna atmosfera, nieformalne relacje, brak dystansu i przede wszystkim wspólna misja to tutaj podstawa.

Nazwa Firmy/ Branża	Jak wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w państwa firmie?
VanityStyle/ Świadczenia pozapłacowe, fitness, kultura	VanityStyle ma świadomość tego, że firmę tworzą ludzie. Z tego też względu przykłada najwyższą wagę do inwestowania w rozwój pracowników. Pomaga pracownikom w poszerzaniu kompetencji zawodowych i w pięciu się w górę po szczeblach kariery wewnątrz firmy – dlatego też poleca i dofinansowuje udział w różnych kursach i szkoleniach dokształcających. Dba o to, by wszyscy pracownicy mieli zarówno opcje, jak i odpowiednie warunki do zdobywania nowej wiedzy i umiejętności, a w konsekwencji możliwości obejmowania kolejnych stanowisk. Inwestuje w rozwój pracowników, zapewnia im dostęp do szkoleń, webinarów i kursów dokształcających. Inwestuje w tworzenie przyjaznej i zdrowej atmosfery pracy, opartej na otwartości, szacunku i koleżeństwie. W 2021 r. pracownicy brali udział w szkoleniach: językowych, skuteczne negocjacje, autoprezentacja, zarządzanie czasem, skuteczna komunikacja i pozyskiwanie klientów, a także uczęszczali na studia I i II stopnia.	Firma ma do zaoferowania wiele benefitów pozapłacowych: kartę sportową FitProfit, opiekę medyczną, opcję uzyskania dofinansowania do ubezpieczenia na życie, do okularów czy do urlopu, tańsze bilety do kina, owocowe wtorki, urlop stażowy (dodatkowe dni wolne za staż pracy), elastyczny czas pracy, a także wspólną zabawę na eventach wewnętrznych, konkursach i tzw. śniadaniach rozwojowych, łączące przyjemne (przekąski) z pożytecznym (szkolenia). Oferuje również pracownikom dostęp do platformy internetowej Strefa VanityStyle Premium, by umożliwić im zarówno treningi w domu, jak i też zadbać o ich zdrowie psychiczne, relaks, redukcję stresu i samorozwój. Na platformie mogą korzystać z indywidualnych konsultacji z psychologiem, coachem, dietetykiem, kursu mindfulness czy różnorodnych wyzwań treningowych i dietetycznych, które utrzymują motywację na wysokim poziomie. Pracownicy mogą również realizować się poprzez udział w akcjach charytatywnych w trakcie pracy, a także zgłaszając i prowadząc projekty wolontariackie w ramach programu „FitHeroes biegną z pomocą".	Zarząd wie, że bez zaangażowania pracowników nie byłoby żadnej firmy, dlatego to oni są najważniejsi. Na przełomie 2019 i 2020 roku spółka przeniosła się do budynku Woli Retro i większego biura, by zapewnić pracownikom odpowiednią przestrzeń i otoczenie do pracy w związku z rozwojem firmy. VanityStyle zwróciło również uwagę na to, by w nowym miejscu pracy znajdowały się pomieszczenia rekreacyjne dla pracowników – chillout room z PlayStation, a także siłownia na parterze budynku, gdzie mogą ćwiczyć również w czasie pracy (półgodzinna przerwa na aktywność fizyczną). W okresie trwania pandemii stawiała przede wszystkim na bezpieczeństwo pracowników i najpierw pracowano zdalnie, a potem w trybie hybrydowym (zdalnie i stacjonarnie), by zachować odpowiedni dystans i środki bezpieczeństwa pomiędzy osobami przebywającymi w biurze.	W VanityStyle panuje atmosfera otwartości, szacunku i koleżeństwa. To zgrani, ambitni specjaliści wspierani przez firmę work-life balance. Każdy pracownik jest ważny i każde stanowisko ma znaczenie. Ludzie się różnią, ale łączą ich wspólne pasje i wartości. Wartości, w które wierzą, według których pracują i które sami wypracowali. To entuzjazm, transparentność, współpraca, sukces i świadomość. Dzięki ich stosowaniu firma jest w stanie stworzyć atrakcyjne miejsce pracy, co zostało potwierdzone otrzymaniem prestiżowego tytułu „Najlepszego Pracodawcy 2017 i 2020" Kincentric Best Employers. Bardzo ważne z perspektywy firmy jest również motywowanie pracowników do aktywności fizycznej, jako że VanityStyle motywuje do niej również swoich klientów. VS wdrożyło więc całkowicie nowy benefit, będący – póki co – jeszcze rzadkością na polskim rynku: 30 minut każdego dnia pracy można przeznaczyć na trening fizyczny, jogę, praktykę mindfulness czy spacer.
WDB /broker ubezpieczeniowy	Na wejściu szkolenia wdrażające do organizacji, spotkania zapoznawcze z kluczowymi menedżerami, wdrożenie z liderem zespołu. Brokerzy mają otwartą ścieżkę kariery od asystenta do samodzielnego brokera, z możliwością dalszego awansu na menedżera. Firma finansuje lub dofinansowuje szkolenia kompetencyjne i miękkie, studia dla chętnych brokerów oraz zajęcia z języka angielskiego. Samorozwój jest uwzględniany w systemie premiowym. Odbywają się coroczne rozmowy indywidualne z zespołem w zakresie oczekiwań, kierunku rozwoju. Każdy pracownik ma możliwość podejmowania się nowych zadań i planowania indywidualnej ścieżki kariery. Lider stanowi pierwsze wsparcie we wszystkich sprawach. W firmie obowiązują kodeks postępowania oraz polityka sygnalizowania nieprawidłowości. Każdy ma możliwość realizowania się poprzez eksperckie publikacje, np. w prasie branżowej. Grupa ma rozbudowany intranet, w którym oprócz kontaktów do wszystkich kolegów pojawiają się m.in. szkolenia, inspiracje, grupowe newsy.	W firmie obowiązuje system premiowy, który uwzględnia specyfikę pracy, doświadczenie oraz osiągane cele, ustalane podczas corocznych rozmów z zespołami. Premie finansowe rozliczane w trybie kwartalnym oraz rocznym. Dodatkowo brokerzy obsługujący klientów w terenie mają do dyspozycji samochody służbowe. W ramach współpracy z WDB nowi członkowie zespołu otrzymują możliwość skorzystania z pakietów medycznych, w dużej części finansowych przez pracodawcę. Dodatkowo WDB udostępnia pracownikom bardzo korzystne warunki ubezpieczenia na życie. Dla zainteresowanych istnieje możliwość skorzystania z kart MULTISPORT dofinansowanych przez pracodawcę. Organizowane są dotowane zajęcia językowe dla chętnych, współfinansowane przez pracodawcę.	Nowoczesne przestrzenie biurowe, w pełni wyposażone w niezbędny sprzęt do pracy. Miejsca parkingowe przy budynkach oraz kuchnie na piętrach. Biura we Wrocławiu oraz w Warszawie. Istnieje możliwość współpracy zdalnej, bądź hybrydowej (w zależności od specyfiki stanowiska). Dostęp do wysokiej klasy ekspresów ze świeżo mieloną kawą oraz wszelkich dodatków (woda, mleko, soki, przekąski). W siedzibie dodatkowo dostępna sala konferencyjna, garaż podziemny, przestrzeń zielona z ogrodem i wiatą. Każdy pracownik jest wyposażony w nowoczesny sprzęt biurowy, komputery mobilne i stacjonarne, telefony służbowe. Nad sprawnością sprzętu i komfortem pracy czuwa wyspecjalizowana firma IT, która wspiera każdego pracownika w potrzebie (dedykowany system do zgłaszania problemów sprzętowych i software'owych).	Gwarancja stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia. WDB należy do PIB Group, dzięki czemu tworzy przestrzeń do rozwoju i wymiany doświadczeń w ramach dużej grupy międzynarodowej. Daje szansę udziału w różnych projektach CSR, wspiera rozwój pracowników i oferuje bardzo atrakcyjne warunki pracy. Zespół współpracuje bez zbędnych barier formalnych i organizacyjnych. Firma stawia na innowacje, co daje szansę na udział w projektach przełomowych dla branży. Rozwija indywidualny potencjał pracowników.

REKLAMA

Nazwa Firmy/ Branża	Jak wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w państwa firmie?
Żabka Polska/ handel	Firma przywiązuje dużą wagę do rozwoju i edukacji pracowników, współpracowników, franczyzobiorców oraz ich dzieci. Od 17 lat dzieci, uzdolnione w dziedzinach naukowych, sportowych lub artystycznych, mogą liczyć na comiesięczne wsparcie finansowe w ramach Programu Stypendialnego Żabki, dzięki któremu rozwijają swoje zainteresowania i talenty. Prężnie działająca Akademia Żabki to: platformy e-learningowe, szkolenia specjalistyczne i warsztaty praktyczne, ale również dofinansowanie studiów magisterskich i podyplomowych czy szkolenia językowe. Żabka chce, aby już od początku każdy z jej pracowników osiągał sukcesy. Dostosowując się do aktualnej sytuacji zrewidowaliśmy nasze podejście do on-boardingu, stworzyliśmy elastyczny hybrydowy system wdrożeniowy, dla którego punktem wyjścia stały się nasze firmowe wartości. Dodano elementy pozwalające na budowanie relacji i identyfikacji z firmą jeszcze przed pierwszym dniem pracy (welcome book pełen informacji i produktów własnych Żabki). Doświadczeni menedżerowie zostali objęci światowej klasy Programem Rozwoju Senior Liderów. Uruchomiono też ankietę dedykowaną nowym pracownikom, aby mogli na bieżąco podzielić się swoimi spostrzeżeniami na temat firmy i procesu wdrożenia, na podstawie których możemy doskonalić nasze środowisko pracy.	Żabka realizuje system zarządzania przez cele oraz zapewnia atrakcyjny systemy wynagrodzeń premiowych. Obecnie funkcjonują trzy systemy: premia roczna, kwartalna i miesięczna. 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. W ramach systemu premii rocznej firma koncentruje się też na strategii ESG realizując określone cele. Oferuje także atrakcyjne benefity: pakiety sportowy i medyczny, ubezpieczenie grupowe, możliwość wykonywania szczepionek przeciwko grypie i covid oraz testów w kierunku Covid-19. Na bieżąco stara się rozwijać i powiększać ofertę benefitową o nowe propozycje. W zeszłym roku dołączyły elementy tj.: zniżki na catering Maczfit, zniżki w sklepach partnerskich, program darmowego wsparcia i doradztwa EAP dla naszych pracowników i ich bliskich w obszarze psychologicznym, prawnym i finansowym.	Siedziba firmy znajduje się w nowoczesnym biurowcu w ścisłym centrum Poznania. Jest on doskonale dostosowany do potrzeb Żabki – przyjazne przestrzenie zapewniają wysoki komfort pracy. W siedzibie zlokalizowane jest centrum merchandisingowe, w którym testowane są wszystkie innowacje Żabki oraz kuchnia degustacyjna, w której odbywają się testy sensoryczne oraz tworzone są nowe produkty wprowadzane do sieci. Pracownicy mają do dyspozycji ponad 80 przestrzeni do spotkań i pracy zespołowej, kantynę, taras z widokiem na centrum miasta, wiele wygodnych przestrzeni do kreatywnej pracy, pokoje umożliwiające pracę w ciszy oraz budki telefoniczne. Jednym z rozwiązań ułatwiających poruszanie się po budynku jest aplikacja Żabway, dzięki której mogą znaleźć swoich współpracowników, szybko zgłosić problem lub zarezerwować salę na spotkanie. Biurowiec jest jednym z najbardziej ekologicznych budynków w Polsce. Na dachu naszego biurowca w 2021 znalazło swoje miejsce 12 uli. To największa pszczela pasieka w centrum Poznania. W ramach partnerstwa udało się również postawić miejski filtr powietrza wyposażony w sensor mierzący aktualny poziom zanieczyszczenia. Filtr oczyści ze smogu ponad 9 000 000 m3 powietrza w ciągu miesiąca. Firmie zależy na stałej komunikacji z pracownikami, dlatego uruchomiła Intranet „Twoja Żabka" dedykowany pracownikom i współpracownikom. Dzięki temu każdy w firmie jest na bieżąco informowany o wszystkich ważnych zmianach i wydarzeniach. Przed pandemią preferowano pracę w biurze. Po wielu miesiącach pracy zdalnej firma odnalazła swój rytm, ale i zauważa coraz częściej wartość we współpracy „na żywo". Zaprosiła pracowników do wzięcia udziału w badaniu „Remote Team Scan", na podstawie którego ustaliła swój model pracy hybrydowej łączący pracę w biurze i w domu.	Żabka, jako jedna z najbardziej rozwiniętych firm, oferuje unikatowe możliwości rozwoju swoim pracownikom. Przyciąga zarówno ekspertów branżowych, jak i specjalizujących się w BIG DATA, zaawansowanej analityce czy najnowocześniejszych technologiach. Stwarza możliwość udziału w nowatorskich i ciekawych projektach, które ułatwiają życie milionom Polaków. Zaspokaja potrzeby bezpieczeństwa, stabilności i atrakcyjności zatrudnienia. Różnorodność traktujemy jako fakt, a w codziennych decyzjach kierujemy się równościowym podejściem, które opiera się na obiektywnej, sprawiedliwej i pozbawionej uprzedzeń ocenie. Tworzymy środowisko, w którym każda osoba ma równe szanse, czuje się bezpiecznie, jest szanowana i doceniana za jakość i wartość pracy. Regularnie organizujemy badania zaangażowania naszych pracowników i współpracowników. Nasz poziom zaangażowania wzrasta i jest dowodem realnych zmian, dzięki którym tworzymy Żabkę, w której każdy czuje się dobrze i może rozwijać swój potencjał.

INTEGRACJA I MOTYWACJA – JAK PRACOWAĆ NAD ROZWOJEM ZESPOŁU

Siłą każdej firmy są jej pracownicy, którzy w ogromnej mierze stoją za tempem i kierunkiem rozwoju każdego przedsiębiorstwa. Powszechnie wiadomo, że kluczową rolę odgrywają nie tylko postawy i kompetencje pracowników, ale także odpowiednia atmosfera panująca w firmie.

Izabela **Wojciuk**

współzałożycielka marki HempKing

Zaufanie, motywacja i zaangażowanie – to bez wątpienia trzy kluczowe elementy, które pozwalają na zachowanie odpowiedniej atmosfery w miejscu pracy. Ta powinna być zarówno ciepła, jak i twórcza, dzięki czemu zespół będzie nie tylko odpowiednio zintegrowany, ale także zmotywowany. Jakimi sposobami można to osiągnąć?

Praca zdalna uczy wzajemnego zaufania

Pandemia wymusiła na wielu firmach niemalże całkowitą zmianę trybu pracy, wiążącą się z powszechnym przejściem na pracę zdalną. Dla wielu osób zarządzających zespołami była to nie tylko duża lekcja zupełnie nowej organizacji, ale przede wszystkim zaufania – wartości, bez której nie można budować zmotywowanego i zintegrowanego zespołu.

Dziś nasza rodzinna firma cieszy się stabilną pozycją na rynku, ale początki jej działalności nie były proste i oczywiste – także pod kątem organizacyjnym. Wspólnie z Damianem Olędzkim, otwieraliśmy nasz biznes prawie 5 lat temu, czyli w 2017 roku, gdy praca zdalna – choć oczywiście znana – nie była praktykowana na tak szeroką skalę jak dziś. Wówczas, w pełni świadomie, postanowiliśmy podjąć niepopularną decyzję o tym, żeby rozpocząć działalność naszej firmy w 100 proc. w trybie niestacjonarnym. Nasza firma liczyła wówczas 10 osób.

Przekonaliśmy się – dużo wcześniej niż inne firmy, że praca zdalna nie wpływa negatywnie na efektywność. Warto jednak pamiętać o tym, że powinna być ona poparta regularnymi rozmowami oraz przede wszystkim jasnym definiowaniem celów, które członkowie zespołu muszą osiągnąć. Z drugiej strony, kluczowym elementem utrzymania w firmie kultury zaufania jest także odpowiednie zaangażowanie pracownika oraz osiąganie założonych postanowień poparte sumiennym wykonywaniem obowiązków.

Zdrowe nawyki potrafią integrować

Dbałość o dobre zdrowie pracowników to zagadnienie znane i powszechne w wielu firmach. Niemal standardem stały się owocowe dni, refundowanie kart sportowych czy zapewnienie opieki medycznej na poziomie wyższym niż podstawowy. To jednak niejedyne praktyki, które właściciele firm lub specjaliści HR mogą wprowadzać w swoich zespołach, chcąc żeby ten był nie tylko zdrowszy, ale i bardziej zgrany i lepiej zintegrowany.

Czymś, co świetnie może sprawdzić się w wielu firmach – zwłaszcza tych, których biuro zlokalizowane jest w mniejszych miejscowościach lub na przedmieściach – są spacery biznesowe w czasie pracy. Nie jest tajemnicą, że nie wszystkie sprawy zawodowe wymagają tego, żeby załatwić je przy biurku. Dłuższa rozmowa telefoniczna z klientem czy omówienie w zespole bieżących, codziennych spraw może odbywać się także na zewnątrz.

Do tego rodzaju wyjść zachęcamy także naszych pracowników i widzimy najlepiej, że jest to znacznie zdrowsze rozwiązanie, które w najmniejszym stopniu nie wpływa na efektywność poświęconego czasu. Śmiało możemy także stwierdzić, że wspólne wyjścia – także w celach biznesowych – niezwykle pozytywnie wpływają na integrację między pracownikami. Przy wprowadzeniu tej praktyki bez wątpienia pomogło to, że nasze biuro zlokalizowane jest na przedmieściach Białegostoku, gdzie nie brakuje urokliwych miejsc, idealnie nadających się nie tylko na rodzinny, ale i biznesowy spacer.

Widzimy, jak takie wspólne, zdrowe nawyki zintegrowały nasz zespół. Zauważamy, że pracownicy motywują także siebie nawzajem. Wymieniają się zdrowymi przepisami, rozmawiają nt. witamin i suplementacji czy decydują się na wspólne spacery czy wyjścia także po pracy.

Podsumowując, zaufanie poparte odpowiednim zaangażowaniem oraz wspólnymi zainteresowaniami i nawykami to klucz do utrzymania odpowiedniej atmosfery w pracy. Śmiało można stwierdzić, że jest to najlepszy fundament do budowy nie tylko odpowiednio zmotywowanego, ale i zintegrowanego zespołu.

Zmiana stała się czymś normalnym

Szefie, odchodzę! – to zdanie nigdy nie padało tak często. Aż 40 proc. menedżerów w korporacjach odnotowało wzrost liczby rezygnacji z pracy w ciągu ostatnich sześciu miesięcy, wynika z danych Adobe. Czy uciekający pracownicy żałują swojej decyzji? Tak, ale tylko nieliczni.

Dorota **Danieluk**
Head of HR, NTT

Dorota **Gardoń**
HR Business Partner, BPSC

Karuzela ze stanowiskami kręci się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. To owoc ostatnich kilkunastu miesięcy, kiedy to zmieniło się wiele, ale nic nie doznało takiego przeobrażenia jak praca, a w zasadzie to jak ją wykonujemy. Okazuje się, że jedyną stałą jest zmiana. Pracownicy zmieniają firmy, dla których pracują, całkowicie przebranżawiają się lub otwierają własne biznesy. Zmiana stała się czymś normalnym. Jednak to jedynie efekty, problemem nie są ludzie i ich nastawienie, a biznes, który nie potrafi sprostać aktualnej sytuacji.

Nie porzucamy stanowisk, porzucamy szefów

Badanie Future of Time Hybrid Workplace przeprowadzone przez firmę Adobe wykazało, że w ciągu ostatnich sześciu miesięcy aż 40 proc. menedżerów w korporacjach (firmy zatrudniające tysiąc i więcej pracowników) i 25 proc. w małych i średnich przedsiębiorstwach (do 999 pracowników) odnotowało wzrost liczby rezygnacji z pracy.

Co ciekawe, gdy wyłączyć ze statystyk kadrę zarządczą, pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw częściej starali się o nową posadę niż osoby zatrudnione w dużych firmach (23 proc. do 18 proc.). Zmieniliśmy się. Zmieniła się praca. Zmienił się sposób, w jaki myślimy o czasie i przestrzeni. Wszyscy mogliśmy zrobić krok w tył, spędzić więcej czasu na robieniu innych rzeczy i naprawdę zastanowić się nad wartością tego, co robimy w pracy. Być może ludzie zmieniają pracę, ponieważ poprzedni pracodawca próbował wciągnąć ich z powrotem do biura, podczas gdy konkurencja pozwoliła im kontynuować pracę zdalną?

Z badania wynika, że osoby, które odeszły z pracy, najczęściej zmieniały branżę (42 proc.), zakładały własną firmę (16 proc.) lub stawiały na freelancing (10 proc.).

System, który nie działa

Do zmiany pracy mogą motywować na przykład problemy techniczne. Mimo że pandemia zaczęła się ponad 2 lata temu, firmy wciąż mierzą się z IT, wynika z raportu Adobe. Szeregowi pracownicy poświęcają około 5 godzin tygodniowo na rozwiązywanie problemów lub konfigurowanie technologii do pracy zdalnej, a menedżerowie, aż 7 godzin tygodniowo. Praca hybrydowa to nie modny dodatek na firmowej liście udogodnień, a podstawa funkcjonowania współczesnego biznesu. Nie da się tego wprowadzić bez systemów, które będą odpowiednio dopasowane do potrzeb przedsiębiorstwa. W innym przypadku, praca stanie się utrapieniem. A to już całkiem sensowny argument do zmiany miejsca.

Sęk w tym, że proces przejścia na pracę hybrydową utrudnia głównie infrastruktura IT przedsiębiorstwa. W opinii respondentów badania Future of Time Hybrid Workplace największe wyzwanie stanowią kwestie technologiczne (69 proc.), a dopiero później koordynacja planów osobistych (51 proc.) czy dojazdy do biura (31 proc.).

Większość ankietowanych pracowników jest zgodna, że praca hybrydowa byłaby niemożliwa bez dostępu do nowoczesnych narzędzi cyfrowych. 3 na 4 (76 proc.) wszystkich pytanych uważa, że narzędzia cyfrowe miały pozytywny wpływ na ich przejście na pracę hybrydową.

Łowcy okazji

Jak widać po badaniach Adobe, decyzja o zmianie pracodawcy przychodzi dziś z dużą łatwością, ale czy „etatowcy" żałują swojego postanowienia? Na nieszczęście porzuconych pracodawców w przeważającej większości – nie, choć nie oznacza to, że w nowym miejscu zabawią na dłużej.

Zaledwie 26 proc. osób zmieniających pracę twierdzi, że nowa posada podoba im się na tyle, że chcą w niej pozostać, z kolei jedna trzecia już szuka nowego stanowiska z lepszymi warunkami pracy, prestiżem lub wynagrodzeniem, pokazują wyniki badania Harris Poll dla USA Today przeprowadzone na grupie około 2 tys. dorosłych. Mniej niż 4 na 10 osób odchodzących z pracy czuje się szczęśliwa, odnosi sukcesy lub jest doceniana w nowej roli. Te wyniki odzwierciedlają zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy, które są związane z coraz wyraźniejszą obecnością pokolenia Z. Zetki to indywidualiści, ale cechuje ich realizm i pragmatyzm. Cenią sobie pracę zdalną, mało tego, praca z najodleglejszego zakątka świata będzie dla nich naturalna. Nie mają problemu z multitaskingiem, w końcu od najmłodszych lat jednocześnie oglądają serial, piszą ze znajomymi na komunikatorach i rozmawiają z rodzicami. Niestety ma to też minusy. Pokoleniu Z nie zależy na stabilizacji, przede wszystkim oczekują od pracodawcy ciekawych projektów, a dodatkowo miłej atmosfery i zapewnienia im możliwości rozwoju w interesującej ich dziedzinie. Jest to jedna z najbardziej nastawionych na stymulowanie generacji. Jeżeli tego nie dostaje, odchodzi.

Około 1 na 5 pracowników, którzy odeszli z pracy w ciągu ostatnich dwóch lat, żałuje tego i podobna część ma wyrzuty sumienia przed rozpoczęciem nowej pracy, wynika z sondażu. Spośród tych, którzy żałują, aż 30 proc. twierdzi, że ich nowa rola różni się od tego, czego oczekiwali. Większość, tj. 36 proc. opłakuje utratę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, 24 proc. tęskni za kulturą poprzedniej pracy i tyle samo twierdzi, że nie dokonało dokładnej oceny zalet i wad odejścia.

Team Sharing – czy ten trend w outsourcingu podbije branżę IT?

Outsourcing IT od wielu lat jest popularnym na rynku modelem pozyskiwania wysokiej klasy specjalistów do realizacji kluczowych projektów organizacji. Największymi zaletami rozwiązania są z pewnością duża skalowalność, łatwiejszy dostęp do specjalistów z wąskich dziedzin, niższe koszty oraz przede wszystkim możliwość skoncentrowania zasobów na rozwoju podstawowej działalności firmy. Z tego powodu coraz większym zainteresowaniem cieszą się nowe odmiany outsourcingu, jak np. Team Sharing.

Firma analityczna Gartner definiuje outsourcing IT jako „model wykorzystania zewnętrznych dostawców w celu skutecznej realizacji procesów IT, których nadrzędną misją jest realizacja celów biznesowych organizacji". Wśród dodatkowych korzyści tej formy współpracy, Gartner wymienia m.in. skrócenie czasu wprowadzania produktów na rynek oraz wykorzystanie zewnętrznej wiedzy fachowej, zasobów i własności intelektualnej.

Odpowiedzialni za końcowy efekt

W ostatnim czasie jedną z szybko rozwijających się gałęzi outsourcingu jest team sharing, oferowany przez wrocławską firmę technologiczną INCAT – twórcę m.in. elastycznego systemu transakcyjnego BOS oraz platformy bankowej FaaS. Obok Team Sharingu firma świadczy usługi w zakresie Body Leasingu, czyli personalnego outsourcingu pozwalającego na podnajem pojedynczych specjalistów IT w ramach projektu lub wsparcia w zespole analitycznym, programistycznym lub testowym. Spółka umożliwia także outsourcowanie całych projektów, przyjmując rolę partnera technicznego i biorąc na siebie odpowiedzialność za końcowy efekt. – Model Team Sharingu polega na udostępnieniu klientowi całego zespołu, któremu powierzy się realizację konkretnego projektu – opisuje koncepcję Team Sharingu **Piotr Hanusiak, prezes zarządu Incat.** – Jest to ciekawa oferta dla organizacji, które szukają optymalnego kosztowo i organizacyjnie wsparcia w realizacji określonego projektu i jednocześnie nie chcą lub nie mogą powiększać składu osobowego przedsiębiorstwa – dodaje Piotr Hanusiak.

Trend, który będzie zyskiwał na znaczeniu

Dzięki rozwiązaniu organizacja może realizować swoje potrzeby biznesowe bez ponoszenia kosztów rekrutacji, zatrudniania, rozwoju kompetencji zespołu i wydatków związanych z utrzymaniem pracowników. Dodatkowo to rozwiązanie sprawdza się, gdy organizacja potrzebuje pomocy w technicznym know-how do realizacji konkretnej wizji architektury swojego rozwiązania, a także, gdy chce zachować wyłączne prawo do efektów pracy zespołu (kod źródłowy, dokumentacja, wypracowane metodyki). Zespół outsourcingowy może realizować swoje zadania zarówno w siedzibie klienta, jak i zdalnie, co jest bardzo wygodnym rozwiązaniem, ponieważ nie trzeba zapewniać mu osobnej przestrzeni do pracy. Team Sharing to trend, który z pewnością będzie zyskiwał na znaczeniu.

incat
MATERIAŁ PARTNERA

Komunikacja jest kluczowa

Określenie „najlepszy pracodawca" nie jest dzisiaj takie jednoznaczne – rynek jest bardzo różnorodny, więc każdy może postrzegać je inaczej. Z punktu widzenia firmy tworzącej rozwiązania IT pod hasłem kryją się wynagrodzenie, jakościowe i ciekawe projekty oraz możliwości rozwoju.

Michał **Brodecki**

Head of Delivery Center Łódź, BinarApps

Benefity w stylu owocowych wtorków czy karty Multisport są super, ale stały się już standardem, podobnie jest obecnie również z pracą zdalną. Nie są to już magnesy, które aż tak przyciągają pracowników, bo uznawane są często za pewnik.

Umożliwić rozwój

Coraz więcej kandydatów zwraca za to uwagę na to, czy będą mieli możliwości rozwoju w danej firmie. To także czynnik, który decyduje, czy dana osoba zostanie w obecnej pracy na dłużej czy się z nią zwiąże na lata. Widząc swoje postępy, pojawiające się kolejne obszary, w których można rozwinąć skrzydła i nauczyć się czegoś nowego, pracownicy są zmotywowani i czują satysfakcję z pracy. Dbając o to, by faktycznie mieli oni to pole do rozwoju, dbamy o całą firmę, bo zyskujemy doświadczonych, coraz lepszych pracowników z pasją do tego, co robią. To sprawia, że otwierają się drzwi do coraz ciekawszych projektów, nad którymi mogą pracować. W skrócie, obie strony na tym korzystają. W świecie IT funkcjonuje określenie „długu technologicznego", czyli braku styczności z najnowszymi narzędziami, językami programowania czy frameworkami. Specjaliści IT często unikają projektów opartych o stare technologie, aby być na bieżąco i móc rozwijać swoje kompetencje, a w razie potrzeby łatwo zmienić pracę. Dla firmy, która tworzy aplikacje i inne rozwiązania cyfrowe to również ważne, by zapewnić swoim pracownikom wyzwania spełniające ich ambicje, bez zaciągania „długu technologicznego".

Oczywiście, trzeba wziąć pod uwagę, że nie zawsze mamy idealny scenariusz, czyli świetny, rozwijający zespół projekt, który motywuje wszystkich do pracy i sprawia, że każdy czuje się w pełni usatysfakcjonowany. W takich przypadkach, gdy sam projekt nie daje możliwości rozwoju, to pracodawca powinien zadbać o przestrzeń i odpowiednie narzędzia do tego, aby pracownicy mogli czerpać więcej wiedzy i poszerzać swoje kompetencje. Nie chodzi tylko o danie na ten cel wolnego czasu, ale i zadbanie o dobry przepływ informacji w firmie, wzajemne dzielenie się przemyśleniami i wiedzą czy nawet swoimi zainteresowaniami poza pracą. Oprócz budżetu szkoleniowego i otwartej dla każdego biblioteczki z literaturą branżową, dobrym pomysłem są wewnętrzne konferencje czy podobne wydarzenia, podczas których pracownicy mogą wzajemnie napędzać swój rozwój i czerpać od siebie inspiracje.

Budowanie dobrych relacji

Wpływa to także na budowanie dobrych relacji w pracy, które, chociaż zawsze były ważne, zyskują na jeszcze większym znaczeniu w ostatnich latach. W czasach pracy zdalnej czy hybrydowej może być to pewnym wyzwaniem, ale nie możemy zapominać, jak ważne jest budowanie relacji i więzi w zespole. Ma to znaczenie dla ogólnej atmosfery w firmie, która, gdy jest przyjazna, pozwala na otwartość i swobodę, sprzyja większemu przywiązaniu do pracy, ale i czerpaniu z niej przyjemności. Wiele osób martwi się o to, czy ich praca będzie komfortowa i zachowają work-life balance, więc zwracanie uwagi na samopoczucie pracowników, częsty feedback i stawianie jasnych oczekiwań z obu stron, na pewno wpływają pozytywnie na odbiór pracodawcy. To wbrew pozorom małe rzeczy, ale też bardzo naturalne – takie zwyczajne pytanie o to, co słychać u pracownika, czy dobrze czuje się w zespole, czy ma jakieś trudności, które można byłoby wspólnie pokonać. Monitorowanie i budowanie dobrych relacji jest istotne i owocujące na różnych płaszczyznach. Można to robić na różne sposoby – nie ma jednej recepty. Ważne, by znaleźć czas na rozmowy zarówno w większym gronie, jak i indywidualne. Bardzo przydatne są także regularne ankiety badające nastroje w firmie. Dbanie o pracowników i relacje w organizacji to także wspólne spotkania i integracje. O ile widząc się w biurze na co dzień, łatwo jest nawiązywać ze sobą kontakt, o tyle pracownicy zdalni nie mają tej możliwości. Nikt nie powinien czuć się wykluczony. Pracodawca chcący zadbać o komfort każdej osoby w firmie, powinien zapewnić udogodnienia, chociażby w postaci streamingu istotnych wydarzeń, aby każdy mógł się poczuć ich uczestnikiem.

Komunikacja jest kluczowa, szczególnie teraz, gdy obserwujemy globalizację rynku. Wiele firm ma już pracowników z różnych lokalizacji. Dobry przepływ informacji to podstawa, ale i danie przestrzeni do luźnej rozmowy, pośmiania się czy wymiany przydatnych kontaktów – tak, jak robi się to w przypadku rozmowy na żywo.

Można pomyśleć, że to często dość trywialne sprawy, ale zwracanie uwagi na te wszystkie drobne rzeczy i wysyłanie pracownikowi sygnału „jesteś dla nas ważny" procentuje. Ostatecznie, nie ma chyba nic lepszego dla pracodawcy jak feedback, że pracuje się u niego z przyjemnością.

Mary Kay – praca, która staje się stylem życia

Misją firmy Mary Kay Cosmetics Poland jest wzbogacanie życia swoich konsultantek i klientek. Chcemy być spójni w tej wizji, dlatego ważne jest dla nas udzielanie odpowiedniego wsparcia w rozwijaniu potencjału osób zatrudnionych w organizacji.

Ewa **Kudlińska-Pyrz**

dyrektor generalna Mary Kay Cosmetics Poland & Lithuania

Inwestujemy w proces kształcenia, zapewniając finansowanie szkoleń i programów rozwojowych. Ponadto firma gwarantuje pracownikom możliwość rozwoju, poprzez dofinansowanie kształcenia w zakresie nauki języka angielskiego, studiów podyplomowych, szkoleń branżowych czy certyfikacji. Pomagamy naszym pracownikom w uzyskaniu przydatnych uprawnień, np. w przypadku pracowników magazynu – uprawnienia na kierowanie wózkiem widłowym.

Nie tylko osiąganie celów

W Mary Kay istotne jest nie tylko osiągnięcie celu, ale również osobista motywacja osób, które zatrudniamy. Zwracamy szczególną uwagę na wyrażanie uznania wobec naszych pracowników i budowanie w nich świadomości, że są dla nas ważni. Świetnie sprawdza się w tym coroczny plebiscyt Best of the Best, którego wyniki ogłaszane są na spotkaniu dla całej spółki. Dodatkowo wewnętrzny system doceniania, wprowadzony wśród pracowników (WoW), pozwala im na aktywne przejęcie inicjatywy i budowanie wzajemnej postawy wdzięczności. Ideą systemu WoW jest przyznawanie nagród kolegom czy koleżankom z pracy, w podziękowaniu za ich nadprogramowe zaangażowanie. Pracujemy oczywiście również w oparciu o system ocen rocznych, bazujący na celach indywidualnych oraz celach firmowych.

Sprawny przebieg procesów

W Mary Kay dobrze sprawdziły się dwa systemy pracy. Pierwszym z nich jest praca hybrydowa, obejmująca pracowników biurowych, dzięki czemu pracujemy trzy dni w biurze i dwa dni w domu. Drugim jest czynna obecność w siedzibie firmy, która obejmuje naszych pracowników magazynowych. Dzięki temu podziałowi jesteśmy w stanie zachować stabilną komunikację z naszymi klientami wewnętrznymi i zewnętrznymi oraz stałą dystrybucję produktów. Model ten odpowiada pracownikom i jest korzystny także dla firmy.

> Mary Kay to firma z sercem. Od kilkunastu lat prowadzimy kampanie społeczne, dzięki którym wspieramy dzieci i młodzież w potrzebie. Od 3 lat partnerem akcji Dłonie Pełne Dobra jest Fundacja One Day. W ubiegłym roku przekazaliśmy ponad 50 000 złotych na program Usamodzielnieni, dzięki którym młodzież z domów dziecka w całej Polsce może rozwijać swoje talenty, biorąc udział w sprofilowanych kursach zawodowych.

Wsparcie w rozwoju biznesu

Nie mniej istotna jest dla nas stabilna sytuacja biznesowa naszych konsultantek. Dostosowaliśmy nasze działania do nowej rzeczywistości, postawiliśmy na nowoczesną edukację online, co zapewniło naszym konsultantkom kosmetycznym możliwość dynamicznego rozwoju biznesu. Nasza nowoczesna platforma edukacyjna, bogata w bezpłatne szkolenia i webinary, otrzymała w zeszłym roku tytuł innowacyjnego rozwiązania. W naszej Firmie stawiamy na synergię działań i ścisłą współpracę, pomiędzy pracownikami biura a niezależnymi konsultantkami kosmetycznymi, dzięki czemu tworzymy zgrany i skuteczny zespół.

Społecznie zaangażowani

Mary Kay to firma z sercem. Od kilkunastu lat prowadzimy kampanie społeczne, dzięki którym wspieramy dzieci i młodzież w potrzebie. Od 3 lat partnerem akcji Dłonie Pełne Dobra jest Fundacja One Day. W ubiegłym roku przekazaliśmy ponad 50 000 złotych na program Usamodzielnieni, dzięki którym młodzież z domów dziecka w całej Polsce może rozwijać swoje talenty, biorąc udział w sprofilowanych kursach zawodowych.

Jesteśmy firmą stabilną, stawiającą na zrównoważony rozwój. W ubiegłym roku wdrożyliśmy holistyczną strategię zrównoważonego rozwoju – Enriching Lives Today for a Sustainable Tomorrow (Odpowiedzialni dzisiaj dla zrównoważonego jutra), w ramach której wspieramy aż 15 z 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju zdefiniowanych przez ONZ.

Mary Kay Cosmetics Poland to odpowiednie miejsce dla osób ambitnych i kreatywnych, ceniących sobie pracę w atmosferze wzajemnego szacunku i zaufania, a także tych, którzy chcą związać się z firmą z wartościami. Nasi pracownicy mogą liczyć na wsparcie swojego potencjału i możliwość rozwoju swoich umiejętności.

MATERIAŁ PARTNERA

Zachować równowagę w monitorowaniu pracy hybrydowej

Ile razy twoje palce stuknęły dziś w klawiaturę? Ile godzin spędziłeś przed komputerem? Jak dużo maili wysłałeś? Które strony internetowe odwiedziłeś? Czy myślisz, że te liczby dobrze odzwierciedlałyby twoją efektywność w pracy?

Arkadiusz **Sikora**
Country Manager, VMware

Czy znane nam narzędzia monitorujące pracę zdalną, oddałyby wartość spotkania, które właśnie odbyłem z moim zespołem? Obawiam się, że byłoby to zadanie bardzo ciężkie, a może nawet niewykonalne. Jak więc mierzyć wydajność i produktywność, teraz kiedy ludzie pracują praktycznie z każdego miejsca na ziemi? Debata rozgorzała, ponieważ postępująca cyfryzacja stanowisk spowodowała powstanie strategicznej luki – wiemy już jak tworzyć wirtualne miejsca pracy, ale jednocześnie brakuje nam wiedzy jak monitorować ich efektywność.

W przeciwieństwie do narzędzi cyfrowych mentalność i sposób, w jaki menedżerowie zarządzają współpracownikami w rozproszonym świecie, nie przeobrażą się tak szybko.

Prognozy Global Workplace Analytics mówią, że do 2025 r. 70 proc. personelu będzie pracować zdalnie przez co najmniej 5 dni w miesiącu. Wniosek? Musimy na nowo przemyśleć jak mierzyć efektywność pracy, ponieważ mieliśmy już okazję zobaczyć kilka spektakularnych przykładów „jak tego nie robić".

W swoich magazynach Amazon wykorzystał do nadzoru pracy i oceny jej efektywności sieć kamer bezpieczeństwa. Przy ich pomocy firma chciała mierzyć godzinne cele wydajnościowe w przenoszeniu paczek. Efekt z pewnością zaskoczył włodarzy amerykańskiego giganta świata e-commerce. Wygenerowało to takie nagłówki jak „dystopia", „naruszenia" i „szpiegostwo". Równie „skutecznie" o swój wizerunek zadbał brytyjski bank Barclays, który korzystał z oprogramowania mierzącego, ile czasu pracownicy spędzali z dala od swoich biurek. Były prezes IKEA we Francji został skazany na 2 lata więzienia w zawieszeniu za „nadmierną i bezprawną inwigilację pracowników oraz gromadzenie danych".

Środki nadzoru obejmują monitorowanie poczty elektronicznej, przeglądanych stron internetowych, narzędzi do współpracy, a także śledzenie uwagi za pomocą kamer internetowych i oprogramowania do rejestrowania wciskanych klawiszy. To przeciwko takim metodom buntują się pracownicy.

Samo monitorowanie niekoniecznie jest niedogodnością

W badaniu VMware 59 proc. pracowników przyznało, że ich organizacja wdrożyła nowe sposoby mierzenia produktywności po przejściu na model hybrydowy. Problem w tym, że nadzór to nie to samo, co zarządzanie wydajnością i wkładem pracownika w działalność firmy. Brakuje przejrzystości w kwestii zdalnego monitorowania pracy — z tego powodu zaufanie między kierownictwem a zatrudnionymi może zostać nadszarpnięte. W rzeczywistości 39 proc. firm, które wdrożyły śledzenie urządzeń i 41 proc. firm, które są w trakcie tego procesu, zaczyna dostrzegać zwiększoną rotację personelu.

Dziś coraz więcej organizacji przestaje wymagać od pracowników codziennego przebywania w biurze. Z tego powodu trzeba znaleźć rozwiązania, które pozwolą sensownie oceniać wydajność. Jak to osiągnąć? Gdzie przebiega granica między natrętnym śledzeniem a etycznym pomiarem opartym na wydajności?

Dlaczego dokonujesz pomiaru

Jest wiele przyczyn tego postępowania — od zgodności z przepisami bezpieczeństwa, po przeciwdziałanie mobbingowi, rasizmowi i molestowaniu. Wszystkie te powody są słuszne. Monitoring nie powinien polegać na szpiegowaniu pracowników, ale na zrozumieniu, jak zapewnić im najlepsze narzędzia, ochronę oraz elastyczność. To droga do większej produktywności i zadowolenia kadry. Dodatkowo nie jest to takie złe dla wyników finansowych organizacji.

W teorii pomiar produktywności jest prosty, przecież to nic innego jak suma jakości i ilości wykonanej pracy. Problem w tym, że to dwie zupełnie różne jednostki miary, a jak wiemy z matematyki, nie da się porównać dwóch wielkości, bez uprzedniego ujednolicenia ich.

Monitorowanie tego, co ludzie robią, to nie to samo, co mierzenie jak są wydajni. W rzeczywistości, aż 3/4 respondentów naszego badania stwierdziło, że przejście na rozproszony model pracy oznacza, że ich efektywność — a nie tradycyjne wskaźniki, takie jak czas spędzony w biurze — staje się bardziej wartościowa dla ich pracodawców. Znajduje to odzwierciedlenie w nowym, ale coraz częstszym odchodzeniu od umów o poziomie usług (SLA) na rzecz umów o poziomie doświadczenia (XLA) w przekonaniu, że firmy muszą lepiej mierzyć ogólne doświadczenie użytkownika, nie tylko na poziomie IT czy HR, ale przez pryzmat całej organizacji.

Jeśli pracownicy nie wiedzą nic o nowych narzędziach pomiaru i monitorowania, które wprowadzasz, to pozwalasz na to, że zaufanie — które ma fundamentalne znaczenie dla sukcesu rozproszonej siły roboczej — zostanie nadszarpnięte. Obecnie 25 proc. personelu nie wie, czy ich organizacja wdrożyła systemy monitorowania produktywności. Menedżerowie muszą otwarcie rozmawiać z podwładnymi o tym, dlaczego ich nadzorują i jak to robią. To również wymóg prawny w większości krajów świata i wynika z przepisów dotyczących prywatności, takich jak ogólne rozporządzenie o ochronie danych (GDPR).

Rozwiązania, które reprezentują wynik

Proces monitorowania wydajności musi zostać dostosowany do tempa adaptacji narzędzi cyfrowych. Powinniśmy to robić z pomocą wskaźników skoncentrowanych na wynikach, w sposób przejrzysty dla pracowników, koncentrując się na ich wkładzie w rozwój organizacji. Ma to szczególne znaczenie dla przedstawicieli generacji Z, którzy chcą być doceniani za swoje zaangażowanie.

Co może być lepszą opcją? Na przykład, regularne spotkania z menedżerami w celu omówienia natężenia pracy — jak dana osoba radzi sobie z obłożeniem i czy nie potrzebuje wsparcia; ocena wyników w odniesieniu do uzgodnionych celów i rezultatów pomaga świętować sukcesy, ale także zrozumieć, gdzie i dlaczego niektóre założenia nie zostały osiągnięte. Czy istnieje potrzeba szkolenia? Czy istnieje możliwość ulepszenia procesu lub technologii?

Znajdź równowagę

Zmiana w kierunku bardziej rozproszonych modeli pracy to doskonała okazja do ponownego rozważenia charakteru zadań i tradycyjnych wyobrażeń na temat produktywności. Wiemy, że samo siedzenie przy biurku nie równa się efektywnej pracy. Swoją drogą, zespołowa burza mózgów nie jest czynnością, którą można zmonitorować, ale to nie czyni ją bezwartościową.

Rozsądny monitoring pracy, tego, co z niej wynika i jak te informacje są wykorzystywane, musi być wspólnym wysiłkiem pracodawców i pracowników — tylko współpraca może przynieść wymierne korzyści. Wyzwanie polega na znalezieniu równowagi i zrozumieniu, że nadzór i wydajność to dwie odmienne rzeczy. Zachowaj zdrowy rozsądek, a zyskasz pełnych zapału pracowników, niezależnie od tego, gdzie się znajdują.

REKLAMA

BRAKUJE CI CZASU, ABY ZADBAĆ O SWOJE ZDROWIE?

Daj nam 24 godziny, a my wszystkim się zajmiemy.

Kompleksowa ocena stanu zdrowia w 1 dzień

Prywatny pokój i opiekun do dyspozycji

Konsultacje specjalistyczne

Ponad 30 badań profilaktycznych

Posiłki dostosowane do indywidualnych potrzeb

Zalecenia medyczne w formie raportu końcowego

Zgadzasz się z nami, że lepiej zapobiegać niż leczyć?

Program realizujemy w wybranych oddziałach w Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Warszawie i Wrocławiu.

WIĘCEJ INFORMACJI:
(+48) 22 23 07 007 LUB 660 307 007
www.enel.pl/usługi/24h-dla-zdrowia/

enel-med

#zdrowiej

Utrzymać dobrego pracownika

Polski rynek pracy od jakiegoś czasu zmaga się z niedoborem kadr. Pracodawcy skarżą się na brak wykwalifikowanych kandydatów, a w niektórych sektorach firmy musiały zdecydowanie podnieść wynagrodzenia, aby utrzymać odpływające talenty.

Mateusz **Żydek**
Instytut Badawczy Randstad

Jak pokazują wyniki 47. edycji badania Monitor Rynku Pracy, przeprowadzonego przez Randstad Polska i Instytut Badań Pollster, w ostatnich miesiącach średnio pracę zmienił co piąty Polak. Najczęściej były to osoby z południowych regionów kraju (25 proc.), mieszkańcy dużych miast (26-27 proc.), kierowcy (38 proc.), sprzedawcy (36 proc.) i inżynierowie (32 proc.). Pracę zmieniali przedstawiciele top managementu, mistrzowie i brygadziści oraz kierownicy średniego szczebla – rzadziej niż w 10 proc. przypadków. Rotację najbardziej odczuli pracodawcy z sektorów handlu (27 proc.), logistyki (26 proc.) oraz telekomunikacji i IT (23 proc.). W najbliższych miesiącach rotacja wyhamuje, ale bardzo nieznacznie. Co więcej, w branży finansowej i ubezpieczeniowej nowej pracy aktywnie szuka 15 proc. badanych, w handlu 13 proc., a w hotelarstwie i gastronomii 11 proc.

Rotacja pracowników to dodatkowe koszty dla firm

Z jednej strony, odpływ zatrudnionych może powodować braki kadrowe utrudniające prawidłowe funkcjonowanie organizacji. Z drugiej, wydatki związane z rekrutacją nowych członków załogi i ich onboardingiem często wiążą zasoby, które można by przeznaczyć na rozwój lub zainwestować w zespół. Te kwestie są dość oczywiste dla każdego prowadzącego firmę. Co zatem zrobić, żeby uniknąć takich sytuacji? Widać wyraźnie, że ogromne znaczenie z perspektywy pracowników ma wszystko to, co składa się na markę pracodawcy. Widać to chociażby po deklaracjach pracowników sektora turystycznego i gastronomicznego oraz branży handlowej. To dwie gałęzie gospodarki, które nie zawsze mogły zagwarantować pracownikom stabilność zatrudnienia w okresie pandemii. Efektem jest odwrót części kandydatów od tych sektorów. Wyniki najnowszego Monitora Rynku Pracy Randstad wskazują, jakie działania mogą podjąć pracodawcy zainteresowani retencją pracowników.

Najczęstszymi powodami zmiany pracy są: wyższe wynagrodzenie (45 proc.) i lepsze perspektywy rozwoju zawodowego u nowego pracodawcy (44 proc.). Wzrosło też znaczenie niezadowolenia z dotychczasowego pracodawcy i obecnie jest na równi z korzystniejszymi warunkami zatrudnienia (38 proc.).

Nie tylko podwyżka

Nie wszystkie przedsiębiorstwa mogą sobie pozwolić na uleganie presji płacowej i konkurowanie wysokością pensji. Możliwości rozwoju zawodowego są istotnym wyróżnikiem w czasie, gdy konkurencja o pracowników jest silna, a dotychczasowe miejsce pracy w tym aspekcie rozczarowuje pracownika. Dane pokazują, że mniej niż połowa ankietowanych uważa, że pracodawcy dbają o ich rozwój zawodowy. Co więcej, jeśli chodzi stricte o rozwój kompetencji, to tylko 34 proc. ma poczucie, że pracodawcy o to dbają, podczas gdy 60 proc. jest przekonanych, że to właśnie firmy powinny o to dbać. Dlatego pracownicy często biorą sprawy rozwoju zawodowego w swoje ręce – deklaruje tak 95 proc. badanych.

Polacy postrzegają rozwój zawodowy przede wszystkim jako możliwości rozwoju kariery. Na pytanie o to, czym jest rozwój zawodowy, 59 proc. ankietowanych odpowiada, że to przede wszystkim zdobywanie nowych kwalifikacji poprzez nowe zadania i obowiązki, a 55 proc. twierdzi, że elementem rozwoju jest udział w szkoleniach i kursach podnoszących kwalifikacje. Zdecydowanie mniej, bo 43 proc., uznało, że wiąże się on z awansem na wyższe stanowisko lub zdobywaniem certyfikatów i uprawnień potwierdzających kwalifikacje. Cztery osoby na dziesięć twierdzą, że jest to zdobywanie wiedzy i umiejętności od współpracowników. Zmianę branży natomiast jako rozwój zawodowy postrzega 11 proc. ankietowanych.

Jeśli chodzi o zadowolenie lub niezadowolenie z pracodawcy, istotnymi czynnikami są elastyczność i wellbeing. W pierwszym przypadku chodzi o to, jak pracodawca odpowiada na indywidualne potrzeby zatrudnionych. Na przykład rodzice małych dzieci zamiast godzinowego rozliczania z pracy mogą preferować system zadaniowy, w którym sami sobie układają plan i rozliczają się z realizowania postawionych celów.

W przypadku wellbeingu bardzo ważnym aspektem jest równowaga między życiem prywatnym a zawodowym, zwłaszcza kwestia pracy po godzinach. Jest to szczególnie ważne w przypadku pracy hybrydowej lub zdalnej. Jak wskazują wyniki 43. Monitora Rynku Pracy, dla jednej czwartej respondentów, którzy przeszli z pracy stacjonarnej na hybrydową lub zdalną w czasie pandemii zmiana formy wykonywania obowiązków związana była z częstszymi niż wcześniej nadgodzinami. Dla osób, które jeszcze przed pandemią pracowały zdalnie, odsetek ten był znacząco niższy i wynosił 9 proc. Przejście na home office w 29 proc. przypadków związane było też z częstszym niż przed pandemią odpowiadaniem na maile poza standardowymi godzinami pracy. W przypadku odbierania telefonów służbowych ten odsetek wynosił nawet 47 proc.

Należy pamiętać, że o te kwestie w badaniach pytaliśmy w czasie szczytu pandemii, kiedy w wielu przedsiębiorstwach wciąż uczono się nowych trybów pracy. Z przeprowadzonego jednak w 2020 roku badania Randstad i Gumtree.pl wynika, że wielu pracodawców traktowało pracę zdalną i hybrydową jako elastyczną formę zatrudnienia ze wszystkimi tego negatywnymi konsekwencjami dla pracowników. Zdecydowana większość podwładnych doświadczyła w czasie pracy zdalnej kontaktu z przełożonymi i zlecania zadań „po godzinach". Takie podejście do pracownika może zaburzać jego równowagę życiową i powodować przekonanie, że praca wpływa na inne obszary życia. To z kolei może budować negatywną opinię o pracodawcy. Aby uniknąć owego poczucia, przełożeni, zwłaszcza ci bezpośredni, powinni w jasny i przejrzysty sposób ustalać ze swoimi podwładnymi, w jakich godzinach oczekują ich dyspozycyjności i jak będą się rozliczać z przydzielonych zadań – zwłaszcza w hybrydowym lub zdalnym trybie pracy.

Zbudować zaangażowany zespół

Nie ma uniwersalnej odpowiedzi na pytanie, co to znaczy być najlepszym pracodawcą. To kwestie indywidualne, zależne od preferencji konkretnej osoby. Myślę, że kluczowe jest to, aby system wartości pracownika był zgodny z tym, który wyznaje firma.

Pavel **Pribiš**
założyciel i CEO, Boataround

My cenimy przede wszystkim wolność wyboru, naukę i rozwój osobisty. Kultura firmy jest dla nas bardzo istotna, dlatego szukamy pracowników, którzy myślą podobnie jak my. Zdajemy sobie sprawę, że wynagrodzenie jest ważne, ale poza benefitami finansowymi chcemy też zarażać pracowników naszą pasją do żeglarstwa i aktywnego wypoczynku. Dzięki temu zespół jest pełen energii, otwarty na nowe wyzwania i pomysły.

Zachować równowagę

Ludzie są podstawą działalności i głównym kapitałem firmy. Jako przedsiębiorstwo nie mamy samochodów, budynków czy innych aktywów, tylko technologię i know-how. A to elementy rozwijane właśnie przez naszych pracowników. Dlatego systematycznie inwestujemy w ich naukę i robimy wszystko, by zostali z nami jak najdłużej.

Dla rozwoju zespołu kluczowe jest utrzymanie równowagi między nowymi pracownikami a tymi, którzy są w firmie dłużej. Ważne jest jasne określanie celów, stwarzanie możliwości rozwoju w różnych kierunkach oraz liderzy, który pomagają kierować tym procesem.

Ważnym elementem firmowej kultury jest także integracja zespołu.

Łączyć pracę z wypoczynkiem

Oferujemy klientom wynajem łodzi i promujemy żeglarstwo, dlatego mocno wierzymy w możliwość i potrzebę łączenia pracy z wypoczynkiem. Organizujemy integracyjne rejsy dla pracowników w Chorwacji, podczas których mają okazję nawiązać głębsze relacje i zdobyć doświadczenia istotne dla rozwoju naszego biznesu.

Dodatkowo oferujemy wygodną przestrzeń biurową, dodatkowe dni urlopu i akcje firmy jako bonusy w ramach umowy. Jesteśmy młodą firmą, dlatego zmiany są dla nas naturalnym procesem. Pomysł z oferowaniem akcji firmy pojawił się stosunkowo niedawno, ale już teraz widzimy, że ma to bardzo pozytywny wpływ na zaangażowanie pracowników.

Pandemia a zawodowy rozwój pracowników

Z danych zebranych przez ADP wynika, że w trakcie pandemii możliwości rozwoju zawodowego prawie 30 proc. Polaków obniżyły się. Pracodawcy dostrzegają tę tendencję i w rozpoczynającym się roku zamierzają wspierać zatrudnionych w obszarze podnoszenia ich kompetencji.

Choć rynek pracy znajduje się obecnie w okresie bardzo dynamicznego rozwoju, wśród pracowników zapanowała stagnacja. Jak wskazują dane Santander Consumer Bank – w ciągu ostatniego roku prawie 80 proc. Polaków nie podejmowało żadnych działań w kierunku podniesienia swoich kompetencji zawodowych. Jeśli chodzi o pozostałe 20 proc. – ponad połowa tej grupy skupiała się na zdobywaniu umiejętności związanych z wykonywaną obecnie pracą. Co piąty jej przedstawiciel działał z myślą o przekwalifikowaniu, nieco mniejszy odsetek (17 proc.) postawił na kompetencje uniwersalne – naukę języków obcych.

Więcej czasu, mniej możliwości

Pracownicy nie rozwijają się przede wszystkim dlatego, że nie mają do tego warunków – potwierdzają to wyniki badania dotyczącego wpływu pandemii COVID-19 na działalność firmy przeprowadzonego przez ADP, światowego lidera usług kadrowo-płacowych. Firma zapytała respondentów o to, czy koronawirus wpłynął na możliwości rozwoju wewnątrz ich przedsiębiorstwa. Ponad połowa badanych nie odnotowała żadnego wpływu. 28 proc. ankietowanych stwierdziło, że w trakcie pandemii ich możliwości rozwoju się obniżyły. Tylko 21 proc. pracowników uważa, że ów czas umożliwił im rozwój zawodowy.

– W chwili wybuchu pandemii Covid-19 cały świat się zatrzymał – w tym również segment szkoleń pracowniczych. Z dnia na dzień większość zajęć została odwołana lub przeniesiona na bliżej nieokreślony termin. Mimo że po pewnym czasie część szkoleń została przeniesiona do internetu, to nie wszyscy zainteresowani skorzystali – mówi Anna Barbachowska, HR Business Partner w ADP Polska. – Z drugiej strony mamy natomiast pewien odsetek pracowników, którzy dzięki pracy zdalnej zyskali więcej wolnego czasu i mogli go poświęcić na szkolenia online, których w czasie pandemii pojawiło się znacznie więcej niż do tej pory – dodaje Barbachowska.

Młodzi muszą się rozwijać

Pracodawcy dostrzegają jednak stagnację pod względem wzrostu kompetencji pracowników i planują kroki mające pobudzić ich rozwój. Wiele firm zamierza zacząć zmiany od góry, czyli od kadry menadżerskiej, wychodząc z założenia, że szef, który sam nie podnosi swoich kwalifikacji, nie będzie wzorem dla personelu. Z danych zebranych przez ManpowerGroup wynika, że programy rozwojowe dla menedżerów i liderów planuje wdrożyć w I połowie 2022 roku co piąty pracodawca (20 proc.), natomiast 12 proc. przedsiębiorców – mimo deklarowanej chęci organizacji szkoleń w przyszłości – nie potrafi określić ich terminu. Jest jednak również druga strona medalu – blisko czterech na dziesięciu pracodawców (41 proc.) nie przewiduje wprowadzania programów rozwojowych dla menedżerów.

– Rynek pracy, na którym już teraz widać wyraźny wpływ pandemii, w przyszłości będzie jeszcze szybciej ewoluował. Przedstawiciele pokolenia rozpoczynającego obecnie aktywność zawodową w ciągu swojej kariery statystycznie będą zmieniać miejsce zatrudnienia znacznie częściej niż ich rodzice czy dziadkowie. Kluczowe wydaje się zatem rozwijanie umiejętności uniwersalnych – interdyscyplinarnych i interpersonalnych – ponieważ przygotuje to pracowników na wyzwania przyszłości. Ważne jest także otworzenie ich na zmiany i zaadaptowanie myślenia, że zmiana obowiązków może być szansą, a nie degradacją – podkreśla Anna Barbachowska.

Lunch na zdrowie!

Edenred

VIBE WITH US

Edenred obecny jest w Polsce od 25 lat. Oferując benefity pracownicze różnym grupom odbiorców, firma szczególną uwagę skupia na własnych pracownikach. „Każdego dnia dbamy o dobrostan naszych ludzi, budowę trwałych i dobrych relacji – i na skalę lokalną, jak i globalną, mamy to w swoim DNA, na dobre", mówi Head of HR Edenred Polska, Marcin Zarębski. Co w szczególności pomaga utrzymać obecnych pracowników i przyciągnąć do firmy nowych?

Zdalna od zawsze, hybrydowa na nowe czasy.

Opcja pracy zdalnej w tygodniu na wszystkich stanowiskach była w Edenred jeszcze przed pandemią. Teraz – w odpowiedzi na oczekiwania pracowników – wprowadzony został model pracy hybrydowej – 3 dni w biurze, 2 dni w domu. Dzięki temu Zespół ma ze sobą realny kontakt, ale każdy może też skorzystać z home office.

Lunch na zdrowie :)

Pracownicy Edenred jako jedni z pierwszych zaczęli korzystać z Kart Lunchowych – benefitu, który cieszy się coraz większym uznaniem wśród polskich firm. Dofinansowywanie posiłków to pomoc w zmianie codziennych nawyków żywieniowych pracowników, ale też poprawa relacji wewnątrz firmy. Widać to podczas wspólnych lunchów, które są codzienną praktyką w Edenred. Karty lunchowe są także częścią projektu współtworzonego przez firmę, czyli For Good. Movement, promującego zdrowe posiłki, a którego najlepszymi ambasadorami są właśnie pracownicy Edenred.

Rozwój i otwartość!

Ankiety pracownicze pokazały, że w Edenred szczególnie ceni się dynamiczne środowisko pracy. Ponadto pracownicy doceniają możliwość nauki i otwartość przełożonych na realizację ich pomysłów. Rozwój w Edenred to nie tylko zdobywanie umiejętności w jednym dziale, ale też możliwości dla tych, którzy chcą próbować swoich sił w różnych działach. Edenred Polska jest jednym z 46 oddziałów firmy na świecie działającej w obszarze benefitów pracowniczych. Łączy ponad 50 milionów użytkowników i 2 miliony partnerów handlowych na świecie i wspiera pracodawców we wspólnym budowaniu dobrostanu ich pracowników każdego dnia.

MATERIAŁ PARTNERA

Chcesz być dobrym pracodawcą? Słuchaj pracowników!

Iwona **Żurawska**

dyrektor HR, Intrum

Jak prowadzić efektywne działania z obszaru employer brandingu i być dobrym pracodawcą? Można w tym celu skorzystać z PR i postarać się o przygotowanie przekazu, który będzie przedstawiać daną firmę w samych superlatywach. Można zatrudnić marketingowca, który wdroży odpowiednią kampanię i będzie promować pozytywny wizerunek przedsiębiorstwa wśród obecnych i potencjalnych pracowników. Z doświadczenia rynkowych gigantów, jak i mniejszych biznesów wynika jednak, że lepsze efekty przynosi sięgnięcie po rozwiązanie, które każdy HR-owiec ma pod ręką. Chodzi o opinie pracowników.

Oni są najlepszym źródłem informacji o firmie, jej słabych i mocnych stronach. Właściwie zinterpretowane wyniki odpowiednio zaprojektowanych badań, w których biorą udział pracownicy, to gotowe podpowiedzi, jak zadbać o markę pracodawcy. W Intrum to działa.

Pracownik prawdę ci powie…

Zewnętrzne badania i wewnętrzne ankiety, w których biorą udział pracownicy, dostarczają pracodawcy wielu cennych informacji. Jeżeli w danym zespole występują problemy personalne, które uniemożliwiają efektywną pracę, takie badanie może je zdefiniować, a to już połowa sukcesu. Pytanie pracowników pozwala zaoszczędzić czas i pieniądze (!), co także ma znaczenie, bo to oni mogą „zadecydować", czy np. wprowadzenie benefitu „X" przyniesie korzyści, a szkolenie „Y" spotka się z zainteresowaniem. W ankietach pracownicy mogą również oceniać aktualnie funkcjonujące w firmie rozwiązania czy narzędzia. Na tej podstawie kadra menedżerska lub dział HR może podjąć decyzję, czy warto kontynuować pewne projekty, czy też nie. Zupełnie oddzielną kategorię stanowią badania satysfakcji pracowników, w których analizowane jest ich zadowolenie z pracy w danym miejscu. Zanim zacznie się inwestować w kampanie rekrutacyjne warto dowiedzieć się, co tak naprawdę obecni pracownicy sądzą o swoim pracodawcy.

Aby jednak takie badania odnosiły zamierzony cel, przy ich organizowaniu trzeba zadbać o 3 podstawowe zasady:

Anonimowość – pracownicy muszą mieć pełną swobodę wypowiedzi i nie mogą bać się wyrazić swojego zdania.

Miejsce na komentarze – nawet przy zamkniętej formie ankiety (zaznaczanie wybranej odpowiedzi), trzeba zostawić pracownikom miejsce na własne komentarze i przemyślenia! Trzeba czytać „między wierszami", bo pracownicy naprawdę chętnie dzielą swoimi przemyśleniami.

Branie pod uwagę wszystkich odpowiedzi – nie tylko pracownik, ale również pracodawca musi być ze sobą szczery. Analizujemy i wyciągamy wnioski także, (a raczej – przede wszystkim!) z negatywnych opinii pracowników. Inaczej badanie nie ma w ogóle sensu.

MATERIAŁ PARTNERA

NAJWAŻNIEJSZE CECHY NAJLEPSZEGO PRACODAWCY W 2022 ROKU

Polscy specjaliści i managerowie chcą pracować w firmach o stabilnej pozycji, dających możliwość rozwoju zawodowego i zapewniających przyjazne środowisko pracy. Co ciekawe, wysokość wynagrodzenia jest istotna tylko dla połowy respondentów, jak wynika z raportu Antal „Najbardziej pożądany pracodawca".

Magdalena **Rogóż**

ekspertka ds. rynku IT w szkole programowania Kodilla.com

Obecny rynek pracy koncentruje się na sposobach pozyskania i utrzymania dobrego pracownika. Dlatego priorytetem numer jeden dla kadry kierowniczej i działów HR jest zapewnienie dostępu do wartości, które dla kandydata są najistotniejsze. Mówi o nich ranking Antal „Najbardziej pożądany pracodawca". Zgodnie z raportem, obecnie najistotniejsza dla pracowników jest stabilność biznesowa firmy (71 proc. wskazań), możliwość rozwoju zawodowego (68 proc.) i przyjazne środowisko pracy (63 proc.). Wysokość oferowanego wynagrodzenia jest ważna dla około 58 proc. ankietowanych.

Źródło: Antal

– Doskonały pracodawca zadba o przyjazne środowisko biurowe, jak i umożliwi dogodne zasady pracy hybrydowej lub zdalnej. Taka firma zapewnia podstawowe, a także dodatkowe, adekwatne do indywidualnych potrzeb benefity pozapłacowe, prowadzi sprawną rekrutację, onboarding, a w dalszej perspektywie – dba o tworzenie możliwości rozwoju i awansów poziomych i pionowych pracowników. We wszystkich swoich działaniach jest zaś spójny, uczciwy i konsekwentny – dzięki czemu buduje swoją silną markę pracodawcy – wyjaśniła Aleksandra Trzcińska, koordynatorka projektu „Najbardziej pożądany pracodawca" (NPP) z Antal. To wypisz wymaluj praca w sektorze IT. Nie mówię o tym dlatego, żeby reklamować tę branżę, bo ona reklamy nie potrzebuje. To po prostu cechy, na które stawiają osoby szukające nowego zawodu i zwracające uwagę na naukę programowania. Elastyczny system pracy, opieka w pierwszych etapach, możliwość rozwoju, no i niezłe, w stosunku do innych branż, zarobki. Do tego często dochodzi praca w środowisku międzynarodowym i realizacja ciekawych projektów, które mogą stanowić wyzwanie, ale też wzbogacają później CV pracownika pod kątem poszukiwania nowej posady.

Co oferują idealni pracodawcy?

Zgodnie z danymi Antal, firmy oferują obecnie bardzo praktyczne przywileje. Oprócz premii i bonusów (89 proc.), pracownicy najczęściej otrzymują możliwość wzięcia udziału w kursach i szkoleniach (62 proc.), choć dużą wartość mają również codzienne korzyści, takie jak np. miejsce parkingowe (61 proc.), prywatna opieka medyczna (58 proc.), samochód służbowy (56 proc.) czy dodatkowe dni urlopu (43 proc.). Szkolenia czy kursy oferowane przez pracodawcę są istotne dla pracowników w niemal każdej branży. W IT mają jednak o tyle szczególne znaczenie, że tutaj zauważamy bardzo dużą dynamikę zmian technologicznych. Powstające nowe frameworki czy rozwój najpopularniejszych technologii, nowe wersje języków programowania – to elementy, które sprawiają, że specjaliści muszą nieustannie się rozwijać. Inna sprawa to coraz większa złożoność realizowanych projektów, które również wymagają zdobywania nowych umiejętności. Sami zauważamy wzrost zainteresowania naszymi kursami rozwijającymi dla bardziej zaawansowanych wśród firm, które zgłaszają u nas zapotrzebowanie na przeszkolenie grup ich pracowników.

Poza tym firmy coraz częściej składają kontroferty, aby zatrzymać pracowników z bardzo potrzebnymi kompetencjami. Składają się na nie obietnice wyższej pensji lub benefity w formie dodatkowych dofinansowań np. na dojazdy do pracy, dochodzące nawet do 1000 zł.

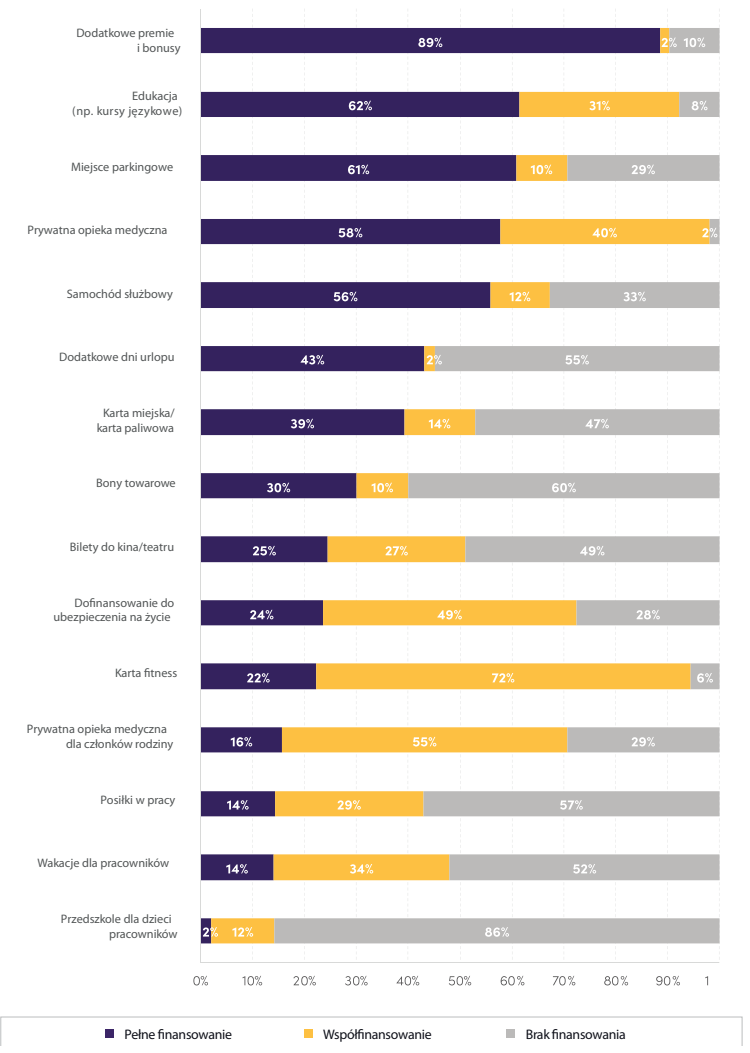
– Jest to szczególnie zauważalne w działach bankowości i finansów. Według raportu benefity pozapłacowe oferuje tutaj aż 98 proc. badanych firm. Jeżeli pracodawca nie zgadza się na podwyżkę, często proponuje w zamian benefit w postaci opłacenia studiów bądź interesujących kandydata kursów i jest to dla pracowników kusząca oferta przekładająca się na ich lojalność do firmy w dłuższej perspektywie czasu. W branżach, takich jak finanse i bankowość, w zamian za wzrost wynagrodzenia istnieje możliwość zmiany struktury i przejście do innego wewnętrznego działu, w którym kandydat ma możliwość szybszego awansu pionowego albo możliwość pracy w innych standardach, które są dla niego korzystniejsze – dodał Sebastian Sala, Business Unit Director Antal, SSC/BPO.

Dla pracowników ważna jest także elastyczność czasu pracy. Obecnie brak możliwości pracy zdalnej wskazywany jest jedynie przez 5 proc. organizacji. Dużo pracowników deklaruje także indywidualną możliwość ustalania czasu pracy z przełożonym.

To pracownicy dyktują warunki, ale...

Z badań firmy Antal wynika, że co trzeci specjalista odrzuci ofertę współpracy, jeśli wizerunek pracodawcy nie będzie spełniał jego oczekiwań. Te wyniki pokazują, jak ważne jest dbanie o reputację i employer branding firmy oraz tworzenie przyjaznego środowiska pracy dla pracowników. Jak zaznaczyła Aleksandra Trzcińska: – Mamy do czynienia z erą świadomego pracownika, który na bieżąco śledzi rynek pracy i jego trendy, ale również zwraca uwagę na certyfikaty oraz tytuły, którymi posługuje się firma, jeśli chodzi o dbałość o pracowników. Warto jednak podkreślić, że czasy, gdy obowiązywało hasło „Czy się stoi, czy się leży 500 zł się należy", już dawno za nami. Dynamiczny wzrost wynagrodzeń, wysoki poziom dobrowolnej rotacji, polaryzacja wyboru form zatrudnienia i transformacja kompetencji, gdzie na równi z umiejętnościami technicznymi, a coraz częściej nawet wyżej, są oceniane cechy miękkie – to wszystko powoduje, że w kolejnych branżach, podobnie jak w IT warunki zatrudnienia dyktują pracownicy. Sami również muszą jednak spełniać jeden podstawowy warunek – muszą mieć odpowiednie umiejętności lub chęć do ich zdobywania i zawodowego rozwoju, bo tylko taki specjalista ma dla firmy wartość.

Jak finansowane są benefity pozapłacowe w Pani/Pana organizacji?



Dlaczego warto inwestować w zespół

Zmieniająca się technologia, wprowadzanie nowych produktów, konkurencja na rynku – to tylko przykładowe powody, dla których powinno się dbać o rozwój pracowników. Podnoszenie kompetencji zespołu pomaga usprawnić działanie firmy i często jest wręcz niezbędne do prawidłowego jej funkcjonowania w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu rynkowym.

Justyna **Perzyńska**

starszy specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi, Würth Polska

Wśród niektórych pracodawców panuje przekonanie, że inwestowanie w pracownika może okazać się utratą środków. Obawiają się, że taka osoba dość szybko odejdzie, ponieważ wyposażona w branżową wiedzę będzie stanowić cenniejszy nabytek dla konkurencyjnych firm. Choć taka sytuacja może się wydarzyć, to w szerokiej perspektywie inwestowanie w zespół przynosi długofalowe, pozytywne efekty i przyczynia się do rozwoju firmy. Dlaczego? Odpowiedź na to pytanie znajduje się poniżej.

Zyskuje pracodawca i pracownik

Korzyści dla firmy wynikające ze szkolenia kadry uwypuklają się na wielu płaszczyznach. Przede wszystkim pracownik z właściwym przygotowaniem merytorycznym znacznie lepiej pełni swoją funkcję, a to z kolei przekłada się na zwiększoną wydajność jego pracy. Nabywanie i uaktualnianie wiedzy pozwala na sprawne dostosowywanie się do nowych wymagań rynku. Co więcej, jeśli w ramach obowiązków pracownik ma kontakt z klientami lub kontrahentami, to swoimi wysoko rozwiniętymi kompetencjami i profesjonalizmem buduje pozytywny wizerunek firmy na rynku. Inwestowanie w pracownika przyczynia się też do zwiększenia jego zadowolenia z pracy. Dzieje się tak, ponieważ uzyskane umiejętności ułatwiają mu rozwiązywanie problemów, z którymi styka się w swoim życiu zawodowym. Wiedza staje się narzędziem, dzięki któremu praca jest prostsza i przyjemniejsza. Ponadto inwestycja w pracownika pokazuje, że firma wiąże z nim przyszłość, a nawet dostrzega jego potencjał – co również umacnia pozytywny wizerunek pracodawcy. Dzięki tego typu zabiegom zadowolony pracownik może w naturalny sposób stać się ambasadorem firmy wśród innych specjalistów, co przełoży się na potencjalne zainteresowanie podjęciem przez nich pracy. Zadowolony pracownik to też osoba, która jest mniej skłonna do zmiany pracodawcy. To pozwala ograniczyć zjawisko częstej rotacji pracowników, a co za tym idzie: rzadziej prowadzić rekrutacje i jednocześnie zaoszczędzić czas poświęcany na wdrażanie nowych członków zespołu.

Pionowa i pozioma zmiana stanowisk wewnątrz firmy

Szkolenia pozwalają pracownikom na nabycie nowych umiejętności i poszerzenie swoich kompetencji, niekiedy nawet poza te wymagane w ich codziennych obowiązkach. Umożliwia im to startowanie z powodzeniem w wewnętrznych rekrutacjach na równoległe lub wyższe stanowiska. Firma korzysta na tym zjawisku, ponieważ zamiast zatrudniać osoby z zewnątrz, może swobodnie postawić na swoich dotychczasowych, sprawdzonych pracowników. Rozwiązanie to, szczególnie przy obsadzaniu stanowisk wyższego szczebla, obniża koszty rekrutacji i, co jest ważne dla działów HR, skraca jej czas. Co więcej, w przypadku objęcia innej roli, pracownik zaczyna pełnić nową funkcję, znając już organizację i kulturę firmy. To przekłada się na jego wyższą efektywność, szczególnie w początkowym okresie pracy, gdy zupełnie nowy członek zespołu dopiero poznawałby współpracowników i otoczenie.

Podsumowując, choć szkolenie pracowników może wiązać się z kosztami, to jednak w ogólnym rozrachunku przynosi firmie liczne korzyści. Wśród najważniejszych zalet można wymienić podnoszenie umiejętności pracowników, zwiększanie ich zadowolenia z pracy, budowa pozytywnego wizerunku firmy na zewnątrz oraz utrzymywanie wysokiej efektywności zespołu. W przypadku tej ostatniej kwestii – istotne jest stworzenie gruntu sprzyjającego wymianie wiedzy między współpracownikami. Dzięki temu przeszkolenie nawet jednej osoby sprawi, że również inne na tym skorzystają – one też zdobędą nową wiedzę w trakcie codziennej wspólnej pracy z przeszkolonym pracownikiem.

Grupa Raben odważnie i ekspresowo wdraża SAP SuccessFactors

Grupa Raben – jeden z największych operatorów logistycznych w Europie – w związku z intensywnym rozwojem i skalą procesów wewnętrznych zdecydowała się na inwestycję w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim. Firma wdrożyła rozwiązanie SAP SuccessFactors, w zakresie „twardego" i „miękkiego" HR dla ponad 5000 pracowników w kilkunastu krajach Europy.

Nowy system działa produktywnie od stycznia 2022 r., po niespełna 10 miesiącach przygotowań. Ma on ograniczyć pracę manualną po stronie działu HR, zwiększyć poziom samoobsługi, a także poprawić efektywność wielu procesów – np. przyspieszyć obieg informacji czy też zredukować ilość papierowej dokumentacji – oraz usprawnić zarządzanie talentami, planowanie sukcesji i rozwoju.

Rozwój napędzany innowacjami

– Nieustannie myślimy o naszym rozwoju, przez co wdrażamy zmiany oraz inwestujemy w nowoczesne rozwiązania. Usprawniamy w ten sposób wiele procesów, także z obszaru „twardego" i „miękkiego" HR, ponieważ nasza polityka personalna zakłada wsparcie dla ludzi, kultury organizacyjnej i celów biznesowych. Niemniej dotychczas wykorzystywane narzędzia zaczynały nas ograniczać – mówi Anita Koralewska-Ratajczak, Head of HR w Grupie Raben. – Zależało nam na stworzeniu jednego, kompleksowego środowiska HR do obsługi spółek w Polsce i w Europie. Potrzebowaliśmy więc rozwiązania światowej klasy, oferującego globalne best practice w zakresie procesów HR, doświadczenia użytkownika oraz realizującego jednocześnie lokalne potrzeby wynikające z polskich przepisów prawa, które w ostatnim czasie zmieniają się wyjątkowo mocno. Stąd decyzja o wyborze platformy SAP SuccessFactors – dodaje.

Nowe środowisko w spółkach Grupy Raben jest oparte na rozwiązaniu SAP SuccessFactors w zakresie: Employee Central, Employee Central Payroll, Performance & Goals, Succession & Development oraz szeregu autorskich rozwiązań Gavdi, rozszerzających rozwiązanie SAP, takich jak: eDeklaracje, PPK, Korekty ZUS, Reporter, Document Generator, eTeczka, Replicator, Reminder, ePaski, Self Service Platform.

Efektywny i kompleksowy system

Nowy system dla spółek Grupy Raben w Polsce obsługuje obszar kadrowo-płacowy (w tym zakresie zastąpił system TETA) oraz zarządzania rozwojem pracowników. Warto podkreślić, że wdrożone rozwiązanie zawiera bardzo szeroki zakres samoobsługi pracowniczej i menedżerskiej. Pracownicy mają wgląd w istotne dla nich informacje i dokumenty (np. dane osobowe, PPK, benefity, wkrótce zostanie wdrożona karta wyposażeń, akta w elektronicznej teczce osobowej). Mogą też składać różnorodne wnioski i oświadczenia (np. o ubezpieczenie grupowe, opiekę nad dzieckiem, zmianie kosztów, zapoznaniu się z wewnętrznymi regulacjami etc.). Menedżerowie, oprócz wglądu w dane podległych im osób, w zakresie kadrowym mogą wnioskować o zatrudnienie pracownika, zmianę warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, o nagrodę/karę oraz zakończenie współpracy. Taki dostęp, w czasie rzeczywistym, do danych i narzędzi ułatwia bieżące zarządzanie zespołem i podejmowanie decyzji oraz znacznie przyspiesza obieg informacji.

> – Nieustannie myślimy o naszym rozwoju, przez co wdrażamy zmiany oraz inwestujemy w nowoczesne rozwiązania. Usprawniamy w ten sposób wiele procesów, także z obszaru „twardego" i „miękkiego" HR, ponieważ nasza polityka personalna zakłada wsparcie dla ludzi, kultury organizacyjnej i celów biznesowych. Niemniej dotychczas wykorzystywane narzędzia zaczynały nas ograniczać – mówi **Anita Koralewska-Ratajczak, Head of HR w Grupie Raben.**

Wszystkie spółki Grupy Raben, zarówno w Polsce, jak i w kilkunastu innych krajach Europy, korzystają z SAP SuccessFactors w zakresie zarządzania efektywnością, planowania sukcesji i rozwoju. Ma to pomóc firmie m.in. realizować proces zarządzania przez cele w sposób jak najbardziej zgodny ze strategią firmy, poprawić efektywność pracowników dzięki coachingowi oraz udzielaniu informacji zwrotnej, a także identyfikować talenty i wspierać ich rozwój. Do tego celu wykorzystano moduły Performance & Goals i Succession & Development.

W rezultacie prac projektowych:

- poprawiono efektywność wielu procesów – dzięki automatyzacji działań w obszarze kadrowo-płacowym i udostępnieniu systemu bezpośrednio menedżerom i pracownikom,
- stworzono środowisko wspierające efektywne działanie i budowanie kultury pracy opartej na rezultatach i talentach – poprzez systemowe wsparcie procesów zarządzania przez cele, rozwoju i sukcesji,
- polepszono doświadczenia użytkowników – za sprawą udostępnienia wszystkim jednego spójnego środowiska do obsługi wielu aspektów życia pracownika w firmie.

Prace projektowe rozpoczęły się w marcu 2021, a uruchomienie produkcyjne systemu miało miejsce w styczniu 2022. Z nowego rozwiązania zaczęły sukcesywnie korzystać kolejne grupy użytkowników: działy HR, HR biznes partnerzy, menedżerowie i pracownicy – w Polsce i za granicą – w 13 krajach europejskich.

MATERIAŁ PARTNERA

WIELOASPEKTOWE PODEJŚCIE DO BUDOWANIA POZYCJI DOBREGO PRACODAWCY

Najlepszy pracodawca – zapewne każda firma marzy, żeby móc tak o sobie powiedzieć, a co więcej, marzy, żeby jej pracownicy tak ją definiowali.

Anna **Telega-Gardyńska**

Head of HR, Billennium

Obecnie, dla wielu firm działających w branży IT, duża rotacja w zespole i trudność w pozyskaniu nowych osób, stanowią nie lada wyzwanie. W wyścigu o najlepszych specjalistów zwycięży ten z najlepszą propozycją, ale to wbrew pozorom nie jest tylko oferta finansowa czy benefity pozapłacowe, ale też stabilna i pewna pozycja marki, wiarygodność czy kultura organizacyjna. Fundamentem jest zapewnienie pracownikom poczucia bezpieczeństwa, zaufania, możliwości rozwoju, ale też przyjaznej atmosfery w miejscu pracy oraz elastyczności. W większości są to dość pojemne hasła i składa się na nie wiele działań, które przekładają się na konkretne doświadczenia pracowników. Inicjatywy podejmowane przez firmę muszą być wykonywane świadomie, w oparciu o wyniki badań, analizę słabych i mocnych stron oraz o ciągle zmieniające się potrzeby pracowników. To proces, który nigdy nie ma końca.

Jasna wizja

Tworząc markę dobrego pracodawcy, istotna jest wiedza i określenie, w jakim miejscu jesteśmy i do czego dążymy. Każda organizacja ma swój własny charakter, kreowany przez managerów zarządzających firmą i jej pracowników, a także zestaw wartości, którymi kieruje się na co dzień. W przypadku Billennium są to zaufanie, innowacje, rozwój, energia oraz odpowiedzialność. To nie tylko slogany, ale olbrzymia wartość do naszej codzienności. Każde działanie, sposób postępowania i decyzje podejmujemy w taki sposób, by były one zgodne z wartościami, którymi się kierujemy. Chcemy być wiarygodni jako pracodawca. Jednak nie unikamy czerpania wzorców i tworzenia porównań do innych firm na rynku. Takim sposobem może być np. udział w audycie Great Place To Work, który dał nam nie tylko odpowiedź, co sądzą o nas nasi pracownicy, jakie elementy szczególnie cenią w pracy w Billennium, ale również informacje, co możemy jeszcze polepszyć.

Otwarci na rozwój

Jedną z wyznawanych przez nas wartości, ale też elementem istotnym dla zespołu oraz kandydatów, jest rozwój. Z punktu widzenia firmy oznacza to ciągłe doskonalenie organizacji i naszych pracowników, aby lepiej odpowiadać na potrzeby rynku i budować konkurencyjność. To nie tylko pozyskiwanie nowych kompetencji i zdobywanie klientów, ale przede wszystkim rozwój osobisty i zawodowy każdego członka zespołu, aby mógł lepiej radzić sobie z zadaniami i realizować cele projektowe, a także by czuł większą pewność siebie i czerpał satysfakcję z pracy. W branży IT to właśnie brak możliwości rozwoju jest jedną z przyczyn dużej rotacji pracowników. Dlatego też realizujemy szereg inicjatyw rozwojowych dla pracowników, w tym na przykład Akademię Wiedzy, Akademię Lidera, dostęp do platform szkoleniowych, warsztaty i webinary, których celem jest podnoszenie kompetencji oraz poszerzenie dotychczasowej wiedzy, zarówno technicznej, jak i związanej z rolą w organizacji. Jednak rozwój to nie tylko szkolenia, ale też indywidualne podejście do pracownika, regularne przekazywanie informacji zwrotnej, pomoc przełożonego w układaniu ścieżki kariery (jesteśmy na etapie wdrażania programu ścieżek karier w organizacji), powierzenie odpowiedzialności, docenienia, ale i danie przestrzeni na popełnianie błędów.

Właściwa atmosfera

Równie ważnym elementem w miejscu pracy jest przyjazna atmosfera, czyli m.in. odczuwanie radości z pracy w danej firmie, relacje ze współpracownikami i przełożonymi czy równe traktowanie. Według wspomnianego już raportu Great Place to Work z 2021 roku, ponad 90 proc. naszych pracowników deklaruje, że są traktowani równo, bez względu na pochodzenie czy orientację seksualną. Na dobrą atmosferę wpływ ma wiele czynników. Jednym z nich jest work-life ballance czy inicjatywy organizowane dla zespołu po godzinach pracy. W pierwszym przypadku kluczowa jest elastyczność, czyli podejście do czasu pracy, praca z dowolnego miejsca czy różne formy zatrudnienia. Elastyczność to też podejście do rozwoju zawodowego, np. proces zmiany projektu lub/i roli, gwarantujący ciągłość zatrudnienia czy możliwość zmiany ścieżki zawodowej. Kolejny element to wszelkie inicjatywy, które pozwalają budować zaangażowanie pracowników, zintegrować zespół czy pozwolić na rozwój prywatnych zainteresowań. Przykładem może być np. Billennium Power, czyli ponad 11 grup sportowych, takich jak strzelectwo, joga, bieganie czy piłka nożna. Udział w nich daje pracownikom dużo satysfakcji, a oni sami częściej wychodzą z własnymi pomysłami na działania, czego przykładem jest BiShape (grupa fanów dbania o zdrowie i sylwetkę), czy B-Games (gry planszowe i komputerowe). W ten sposób budowane są bliskie relacje w zespole, co przekłada się na codzienną pracę – 93 proc. pracowników w badaniu Great Place to Work wskazało „koleżeństwo" jako jedną z najważniejszych cech opisujących Billennium.

> Jedną z wyznawanych przez nas wartości, ale też elementem istotnym dla zespołu oraz kandydatów, jest rozwój. Z punktu widzenia firmy oznacza to ciągłe doskonalenie organizacji i naszych pracowników, aby lepiej odpowiadać na potrzeby rynku i budować konkurencyjność.

Poczucie bezpieczeństwa

Jednak kluczowym aspektem, który należy postawić ponad wszystkimi, będzie zaufanie, które przekłada się i wpływa na poczucie bezpieczeństwa. Pracownicy wierzą tym, którzy wywiązują się ze składanych obietnic, działają transparentnie, słuchają co mamy do powiedzenia i traktują nas z szacunkiem. Ważna jest przede wszystkim otwarta i szczera komunikacja oraz działanie w zgodzie z głoszonymi wartościami i zasadami etyki. To także postawa managera – to, w jaki sposób wyraża on swoje oczekiwania, czy pomoże nam rozwiązać problemy, czy też wywiązuje się z obietnic. W procesie budowania zaufania w organizacji istotną funkcję pełni komunikacja wewnętrzna, ale też ciągłe zbieranie feedbacku na temat prowadzonych działań i wprowadzanie usprawnień zgodnych ze zmieniającymi się potrzebami pracowników. Dobrym przykładem jest tu zmiana obowiązującego wszystkich pracowników stacjonarnego modelu pracy, którą dokonaliśmy w Billennium po wybuchu pandemii. Na podstawie wyników wewnętrznego badania jeszcze w maju 2020 r. podjęliśmy decyzję, iż to nasi pracownicy będą sami wybierali, z jakiego miejsca chcą realizować swoją pracę. Jednocześnie zaczęliśmy sukcesywnie modyfikować nasze przestrzenie biurowe, aby jak najlepiej spełniały swoją nową funkcję – miejsca wielozadaniowego, dającego doskonałe warunki do pracy indywidualnej, grupowej, ale też miejsca spotkań zaspokajających potrzebę integracji i socjalizacji z zespołem. Idea „biura przeszłości", którą cały czas wdrażamy w naszych lokalizacjach jest właśnie odpowiedzią na oczekiwania Billennialsów.

Reasumując, najlepszym pracodawcą będzie firma działająca przede wszystkim świadomie, która analizuje potrzeby swoich pracowników i cały czas dostosowuje swoją organizację do zmieniających się potrzeb zespołu i rynku. Jedna wprowadzona modyfikacja rodzi kolejną, bo uwarunkowania wpływające na nas cały czas się zmieniają. Budując swoją pozycję na rynku, nie zapominajmy też, że nic tak nie szkodzi wizerunkowi marki pracodawcy, jak utrata wiarygodności. Realizowanie postawionych obietnic, szczery dialog i działanie w zgodzie z wartościami to najlepsza recepta na sukces.

REKLAMA

WDB PART OF pibGroup

Broker ubezpieczeniowy?

POROZMAWIAJMY: praca@wdbsa.pl

Materiał marketingowy WDB S.A.

wdbsa.pl

Żeby pracownik został w firmie na lata

Z Martą Kobińską, dyrektor finansową, członkiem zarządu w Bravecare, rozmawiała Justyna Szymańska

Co z pani punktu widzenia oznacza pojęcie „najlepszy pracodawca"?
Najlepszy pracodawca to taki, którego głównym celem jest zapewnienie rozwoju pracownikom i wydobycie z nich potencjału, którego być może nie widać na pierwszy rzut oka i być może oni sami nie dostrzegają. Taki, który słucha ludzi, reaguje na ich potrzeby, ale też obserwuje rynek pod kątem dopasowania wzajemnych potrzeb i oczekiwań. Taki, który tworzy bezpieczną przestrzeń, w której każdy potrafi się odnaleźć, każdy wie, co ma robić i jest doceniany za osiągnięcia.

Jaki wachlarz możliwości stwarza pracownikowi dobry pracodawca?
Poza adekwatnym do oczekiwań wynagrodzeniem niewątpliwie dużym atutem najlepszych pracodawców jest zapewnienie komfortowych warunków pracy – wystarczającej powierzchni biurowej, nowoczesnych narzędzi pracy, miejsca do ćwiczeń i standardowo – opieki medycznej czy kart na zajęcia sportowe – te ostatnie benefity są już chyba normą na rynku. W Bravecare mamy np. swoją własną, dobrze wyposażoną siłownię, gdzie można po pracy lub przed pracą poćwiczyć, pokój masażu i dostęp do fizjoterapeuty, który składa naszym pracownikom regularne wizyty, dbając o ich kręgosłupy w związku z siedzącym trybem pracy.

Jak integrować zespół?
Najlepszym miejscem na integrację na co dzień jest oczywiście firmowa kuchnia, w której można przygotować sobie kawę, herbatę, zjeść posiłek. U nas jest też tzw. playroom, gdzie można pograć np. w piłkarzyki. Raz do roku organizujemy dużą imprezę wyjazdową dla pracowników – to standard, który obowiązuje w wielu firmach uważanych za najlepsze. Dobra atmosfera i zintegrowany zespół to bez wątpienia czynnik motywacyjny, który dodaje skrzydeł pracownikom. Rolą najlepszego pracodawcy jest zadbanie o to, by wszyscy zatrudnieni tworzyli wspólnie dobrą atmosferę. Nie jest to do końca zdefiniowane i uchwytne, ale w najlepszych miejscach pracy łatwo wyczuć pozytywną energię.

Jak najlepsi pracodawcy reagują na zmieniające się oczekiwania pracowników?
Przede wszystkim ze spokojem. Najlepsi pracodawcy dają pracownikom poczucie bezpieczeństwa i zapewniają swoisty azyl w ciągle zmieniającym się otoczeniu. Ważna jest też klarowność przekazu, odpowiedni dobór ról do osobowości, brak niespodzianek. Zakres obowiązków ma być znany i akceptowany, istnieje też możliwość renegocjacji warunków. W Bravecare stosujemy te zasady i nasi pracownicy zostają z nami na lata.

Strategia wobec młodych

Powstaje Strategia RP na Rzecz Młodego Pokolenia. Rządowy projekt ma wspierać młodych w procesach decyzyjnych, dążeniu do aktywizacji i zaangażowaniu w życie publiczne. Wzmocni też ich pozycję na rynku pracy. Prace nad dokumentem spowolnił wybuch wojny na Ukrainie. Mimo to pierwsze jego elementy, o które postulowali młodzi ludzie w trakcie szeroko zakrojonych konsultacji, są na bieżąco wdrażane w życie.

– Prace nad Strategią RP na Rzecz Młodego Pokolenia są w tej chwili na etapie uzgodnień międzyresortowych, czyli ustaleń z ministerstwami odpowiedzialnymi za jej poszczególne elementy, bo ta strategia dotyczy m.in. edukacji, rynku pracy, polityki społecznej, kultury i zdrowia, więc jest tutaj potrzeba współpracy różnych instytucji – mówi agencji Newseria Biznes – mówi Piotr Mazurek, pełnomocnik rządu ds. polityki młodzieżowej. – Ten etap uzgodnień międzyresortowych został trochę spowolniony w związku z wybuchem wojny na Ukrainie i koniecznością zajęcia się przez nas – jako instytucji odpowiedzialnej za ten obszar – organizacją pomocy dla uchodźców wojennych z Ukrainy i koordynacją udziału NGO-sów. Z tego powodu strategia będzie o kilka miesięcy opóźniona. Pomysł powstał na początku ubiegłego roku.

JAK STWORZYĆ ATRAKCYJNE MIEJSCE PRACY?

Budowanie przyjaznego miejsca pracy zawsze jest wyzwaniem. Uwaga firmy często jest skupiona jedynie na klientach, podczas gdy mniejszą wagę przywiązuje się do doświadczeń pracowników. Jednak to właśnie ludzie tworzą firmę i bez ich zaangażowania i lojalności bardzo trudno osiągnąć sukces na rynku biznesowym. Jak więc stworzyć atrakcyjne miejsce pracy?

Joanna **Skoczeń**
prezes zarządu VanityStyle

CSR, czyli społeczna odpowiedzialność biznesu, jest bardzo ważnym narzędziem, jeśli chodzi o budowanie atrakcyjnego wizerunku pracodawcy. W badaniu „Menedżerowie CSR"[1] aż 56 proc. respondentów zauważyło, że CSR podnosi zaangażowanie pracowników, a 11 proc. stwierdziło, że zmniejsza poziom rotacji w ich firmie, skutecznie zwiększając przywiązanie pracowników do pracodawcy. Pamiętajmy, że po okresie pandemii wrócił już rynek pracownika, co powoduje, że jeżeli pracodawca chce pozyskać wartościową osobę na rekrutowane stanowisko, musi zaprezentować się z jak najlepszej strony. Niedawne badania[2] przeprowadzone na polskim rynku pokazują, że nie tylko wysokość zarobków decyduje o zmianie pracy, ale również to, jak etyczny i zaangażowany społecznie jest potencjalny lub obecny pracodawca, czy umożliwia pracownikom udział w szkoleniach, pozwala im na rozwój, samodzielność, oferuje ciekawe benefity pozapłacowe.

Dbać o klientów i pracowników jednocześnie

Te właśnie idee przyświecały nam już od samego początku, jeśli chodzi o działalność VanityStyle. Wypracowaliśmy szereg działań i inicjatyw, które pomagają nam dbać o klientów i pracowników jednocześnie, tworząc wyjątkowo przyjazne miejsce pracy. Potwierdzeniem mogą być chociażby przyznane tytuły Najlepszego Pracodawcy.

Jak to robimy? Zaczęliśmy od wypracowania – wspólnymi siłami wszystkich pracowników – wartości, w które wierzymy i którymi kierujemy się w pracy. Mowa tu o entuzjazmie, transparentności, współpracy, sukcesie i świadomości. To jest nasza siła, która wspomaga rozwój pracownika, a jednocześnie stanowi wsparcie w realizacji wizji firmy.

Po drugie, wdrożyliśmy jasną strategię CSR. Ułatwia ona stworzenie związanej ze sobą, lojalnej społeczności firmowej. W VanityStyle to ona stanowi serce firmy. Razem przeprowadzamy oddolnie zgłaszane akcje charytatywne i społeczne, by przekształcać myśl w działanie. Z tego też powodu został stworzony program wolontariacki „Zespół FitHeroes biegnie z pomocą", w którym każdy z pracowników zachęcany jest do samodzielnego zgłaszania inicjatyw.

Nasze ostatnie działania obejmują m.in. liczne zbiórki i wsparcie finansowe na rzecz fundacji i innych instytucji troszczących się o potrzebujących, m.in. warszawskiego Hospicjum dla Dzieci, ochrony gatunku wilka poprzez sponsoring obroży telemetrycznej, a także aukcje i promowanie adopcji zwierząt we współpracy z Fundacją Skrzydlaty Pies. Najważniejsze dla nas jest, by dawać coś od siebie, dlatego działania projektowe nie ograniczają się jedynie do zlecenia przelewu na konto beneficjenta, a zawierają również serce i pracę wolontariacką na jego rzecz. Wolontariat jest bowiem najważniejszym elementem każdej inicjatywy, gdyż jego głównym celem jest budowa społeczności firmowej, zaangażowania pracowników oraz zwiększenie ich motywacji, odpowiedzialności i poczucia sprawstwa. Dofinansowujemy również udział w różnych kursach i szkoleniach. Dobrą tradycją, kontynuowaną przez nas od wielu lat są śniadania rozwojowe, nastawione zarówno na podnoszenie kompetencji pracowników, jak i na poprawę ich dobrostanu. Stanowią one formę prelekcji lub warsztatów z ekspertami z różnych dziedzin. Nawet tu wkład własny pracowników jest najistotniejszy: to oni wybierają interesujące ich tematy np. skuteczne zarządzanie czasem, wystąpienia publiczne czy działania zero waste.

Zmotywowani do aktywności

Bardzo ważne z naszej perspektywy jest również motywowanie pracowników do aktywności fizycznej. Badania przeprowadzone zarówno przez Southern Methodist University[3], jak i Uniwersytet Michigan[4] pokazują, że już około pół godziny aktywności sportowej poprawia nastrój o 30 proc. w porównaniu z osobami niećwiczącymi i działa niczym antydepresant, obniżając poziom stresu, niepokoju oraz przeciwdziałając kołataniu serca. Ponadto 79 proc. pracowników zadeklarowało w innym badaniu[5], że czuje się szczęśliwszymi, jeśli regularnie uprawia sport w tygodniu. 75 proc. badanych dodało też, że gdyby mieli możliwość wzięcia w środku dnia przerwy na ćwiczenia (zwłaszcza w porównaniu do treningów wczesnym rankiem bądź późnym wieczorem), byliby nawet dwukrotnie produktywniejsi w pracy.

Sport posiada bardzo duży wpływ na motywację i satysfakcję, którą pracownik czerpie z pracy. Ta myśl przyświecała nam podczas wdrażania całkowicie nowego benefitu w VanityStyle: 30 minut każdego dnia pracy można przeznaczyć na trening fizyczny, jogę, praktykę mindfulness czy spacer. Podejmowana aktywność jest całkowicie dowolna: takie indywidualne podejście do pracownika gwarantuje sukces programu, a jednocześnie tworzy środowisko sprzyjające zarówno amatorom aktywności fizycznej, jak i osobom dopiero rozpoczynającym swoją przygodę ze sportem.

Szczęśliwy i usatysfakcjonowany pracownik to zysk dla firmy – ale tylko od pracodawcy zależy, jak faktyczna atmosfera i kultura pracy wpłynie na całościowy dobrostan psychiczny osób, które zatrudnia.

1. https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/menedzerowie-csr-2020/
2. https://media.pracuj.pl/123872-polacy-gotowi-na-zmiane-pracy-badanie-pracujpl
3. https://www.sciencedaily.com/releases/2010/04/100405122311.htm
4. https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-018-9976-0
5. https://nypost.com/2019/11/18/most-americans-believe-exercising-regularly-makes-them-happier/

MATERIAŁ PARTNERA

Constant learning, czyli o umiejętnościach pracowników przyszłości

W obecnym, zmiennym i niepewnym środowisku biznesowym, o przetrwaniu organizacji na konkurencyjnym rynku przesądzają jej „zasoby". I nie chodzi już o posiadany brand, portfolio produktów czy usług, kapitał finansowy czy nawet nieruchomości oraz ruchomości. Chodzi przede wszystkim o zasoby ludzkie i tkwiący w nich potencjał.

Ludzie i ich chęci i możliwości rozwoju dają gwarancje powstawania innowacji oraz tworzenia nowych procesów, usług i produktów. By jednak było to możliwe, zatrudnieni muszą posiadać najbardziej pożądaną obecnie przez pracodawców umiejętność – constant learning, czyli predyspozycję i chęć do ciągłego uczenia się, uzupełniania i poszerzania własnych kompetencji w procesie ustawicznego kształcenia. Kluczowym celem organizacji jest aktualnie zachowanie pozycji rynkowej poprzez nieustanny rozwój, dostosowany do potrzeb i oczekiwań biznesu. By realizacja tego celu była jednak możliwa, konieczna jest znajomość własnych zasobów w postaci wiedzy o posiadanych wewnątrz kompetencjach i możliwości przypisywania im odpowiednich ról, teraz i w przyszłości. Działanie to wymaga poprawy spójności i współpracy pomiędzy różnymi funkcjami oraz specjalizacjami, a także zwiększenia mobilności wewnętrznej pracowników, opartych właśnie na ich kompetencjach i umiejętności ciągłego uczenia. Łatwiej jest bowiem inwestować mniejsze zasoby w uzupełnienie wiedzy i doświadczeń, posiadanych przez już zatrudnionych, niż poszukiwać nowych zasobów na rynku, na którym walka o pracownika trwa na dobre, a cena, jaką trzeba za niego zapłacić, jest coraz wyższa.

Czym jest constant learning

Constant learning to umiejętność ciągłego uczenia się, na którą składa się chęć, motywacja i wytrwałość w zdobywaniu wiedzy i doświadczeń, w celu podnoszenia własnych kompetencji oraz dawania sobie możliwości rozwijania się w przyszłości w innych obszarach. Stanowi ona część rozwoju osobistego i zawodowego, który ma zapobiegać stagnacji i pomagać w wykorzystywaniu pełnego potencjału tkwiącego w każdej aktywnej zawodowo osobie. Sam proces bieżącego uczenia się może przybierać różne formy – od formalnych kursów, programów rozwojowych czy studiów, po swobodną naukę społeczną. Jest jednak nieodłącznie związany z inicjatywą własną i podejmowaniem wyzwań. Może odbywać się zarówno w organizacji lub też mieć charakter bardziej osobisty, na przykład w ramach uczenia się przez całe życie. Umiejętność ta obecnie uznawana jest za jedną z najważniejszych i cechujących pracowników przyszłości.

Dlaczego umiejętność ciągłego uczenia się u pracowników jest tak istotna dla organizacji?

Utrzymanie konkurencyjnej pozycji na dzisiejszym, zmiennym, globalnym rynku jest związane z innowacyjnością, możliwością adaptacji i otwarciem na ciągłe zmiany. Osiągnięcie takiego stanu przez jakąkolwiek organizację zależy od umiejętności i wiedzy pracowników, a także ich podejścia do stałego rozwoju. Pozyskanie takich zasobów pracowniczych, które mają niezbędne kompetencje, a przede wszystkich takich, które będą chciały stale się rozwijać, nie jest niestety łatwym zadaniem. Tworzenie innowacji, ustawienie nowego procesu lub wprowadzenie na rynek produktu czy usługi, wymaga nauki, i to na niemal wszystkich szczeblach, ponieważ by odnaleźć się w nowej rzeczywistości i wykonać kolejny krok, ludzie potrzebują wiedzy oraz umiejętności. Jeśli zatem firma zaniedbuje i nie wspiera ciągłego procesu uczenia się, innowacje nie są wytwarzane, procesy pozostają niezmienne, a osiągnięcie lub stworzenie czegoś nowego jest niemożliwe.

– Ciągłe uczenie się ma coraz większe znaczenie dla sukcesu organizacji ze względu na zmieniające się warunki ekonomiczne. Biorąc pod uwagę obecne środowisko biznesowe, organizacje muszą być w stanie nieustannie się uczyć, aby radzić sobie z tymi zmianami i ostatecznie przetrwać. *Constant learning*, jako kluczowa obecnie i najbardziej pożądana kompetencja posiadana przez pracowników, nie może być jednak skutecznie wykorzystywana przez firmę bez jej aktywnego zaangażowania we wspieranie rozwoju zatrudnionych, ale też kształtowanie i pielęgnowanie postawy otwartości na ciągły proces uczenia się. Krótkowzroczne i aktualnie zupełnie nietrafione jest przypuszczenie, że wspieranie pracowników w nauce spowoduje jedynie podniesienie ich kwalifikacji i odejście z firmy – w rzeczywistości niewspieranie ich rozwoju i niedocenianie ich otwartości na ciągłe uczenie się jest bardziej prawdopodobną drogą do spowodowania ich odpływu. Organizacje, których celem jest rozwój, innowacyjność i utrzymanie przewagi konkurencyjnej, mają jasny interes w pomaganiu swoim pracownikom w nauce i rozwoju. Szczególnie ważne jest umożliwienie menedżerom rozpoznawania i doceniania talentów oraz maksymalizacja tkwiącego w nich potencjału. To bowiem liderzy zespołów powinni być najlepiej przygotowani do oceny mocnych i słabych stron poszczególnych zatrudnionych oraz dalszego rozwoju kompetencji constant learning – mówi Grzegorz Święch, wiceprezes i partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.

Co może zrobić organizacja, by pobudzać ciągłe uczenie się?

Oczekiwanie, że wszyscy pracownicy będą angażować się w ciągłą naukę w ciągu dnia pracy lub tym bardziej w czasie wolnym jest oczywiście nierealistyczne. Jest to jednak dobry punkt wyjścia do zastanowienia się, jak zacząć budować skuteczne środowisko uczenia się w organizacji.

Najważniejsze jednak w całym tym procesie są trzy kluczowe elementy:

1. Ciągłe uczenie się zaczyna się od liderów

Gdy pracownicy widzą, że ich przełożony jest w pełni zaangażowany i wspiera inicjatywy związane z uczeniem się i rozwojem, a także sam nieustannie się rozwija, tworzy to atmosferę sprzyjającą ciągłemu uczeniu się. Czasami pracownikom trudno jest oderwać się od codziennych zadań w pracy, ponieważ mogą być przekonani, że kierownictwo może tego nie zaakceptować. Pokazanie zatrudnionym, że taka postawa jest ważna i ceniona przez osoby zarządzające, staje się wzorem do naśladowania.

2. Plan nauki

Kiedy *constant learning* staje się częścią procesu działania całej organizacji, pracownicy są bardziej skłonni do angażowania się w stałą naukę. Oznacza to zdefiniowanie celów biznesowych, które mają zostać osiągnięte i stworzenie praktycznego planu dotyczącego tego, jak je wspierać. Zaangażowanie w dialog na temat ciągłego uczenia się oznacza, że pracownicy nie tylko dostrzegą, że organizacja rzeczywiście wspiera inicjatywy edukacyjne, ale że podejmowane są wysiłki, aby to urzeczywistnić.

Plan może zawierać informacje o tym, jakich zasobów lub wsparcia mogą potrzebować poszczególne osoby, lub jakie rodzaje uczenia się można zaoferować, by każdy z zatrudnionych czuł, że jego potrzeby w tym obszarze zostaną zaspokojone. Dobrze również, jeśli docelowo każdy pracownik, zainteresowany własnym rozwojem, otrzymuje swój indywidualny plan ciągłego uczenia i podnoszenia kompetencji.

3. Zapewnij zasoby i czas na ciągłą naukę

Głównymi elementami tworzenia środowiska uczenia się są czas i zasoby. Muszą być one nieustanie dostępne dla wszystkich pracowników. Środowisko takie może przybierać różne kształty i formy, w zależności od potrzeb organizacji, działu lub poszczególnych pracowników.

Przykładem mogą być:

– plany rozwoju osobistego ustalane dla każdego pracownika, aby określić, czego może chcieć się nauczyć, aby skutecznie wspierać jego chęci i inicjatywę;

– zgoda na przeznaczanie określonego czasu pracy zatrudnionych na ich udział w szkoleniu lub nauce;

– zapewnienie dostępu do profesjonalnych zasobów poprzez subskrypcje lub członkostwo;

– zapewnienie dostęp do nauki online oraz kursów realizowanych we własnym tempie;

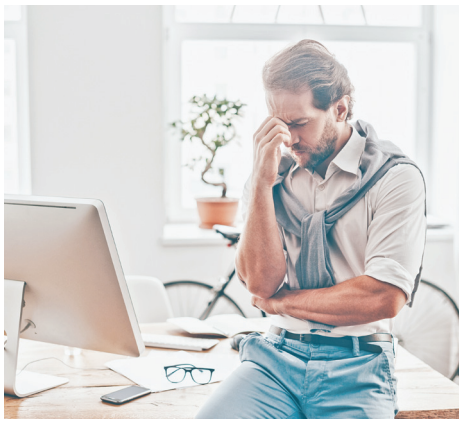
– organizacja programów mentoringu lub coachingu;

– organizacja warsztatów lub wydarzeń zespołowych.

W nowoczesnym środowisku pracy wszyscy zmuszeni są do dostosowywania się i poszerzania własnych umiejętności. Ważne jest, by organizacje zapewniały takie warunki, w których nie tylko kładzie się nacisk na ciągłe uczenie się, ale przede wszystkim daje możliwość nieustannego pogłębiania wiedzy i zdobywania doświadczeń w sposób dostosowany do indywidualnych potrzeb każdego zatrudnionego. Szkolenie czy jakikolwiek program rozwojowy nie powinien być postrzegany jako jednorazowe wydarzenie, które pojawia się po przejściu do nowej roli lub projektu, powinno być postrzegane jako ciągły proces, który nie kończy się, dopóki dany pracownik jest zatrudniony w organizacji. Tworzenie kultury uczenia się w organizacji jest skutecznym sposobem na poprawę wydajności i innowacyjności, ale także zadowolenia i utrzymania pracowników. Im więcej pracownicy wiedzą i im więcej mogą zrobić, tym więcej mogą wnieść do organizacji. Jeśli zatem chcą się rozwijać, należy zrobić wszystko by ten stały rozwój im umożliwiać. Coraz trudniej będzie bowiem znaleźć dobrych, doświadczonych i otwartych na stały rozwój oraz zmiany, zmotywowanych pracowników. Warto zatem jak najszybciej docenić i zainwestować w tych już posiadanych.

Co piąty Polak zestresowany pracą

Jak wynika z raportu „Stres w pracy 2021", obserwujemy drastyczny wzrost liczby osób, które nieustannie odczuwają stres podczas wykonywania obowiązków zawodowych – z 4 proc. w 2020 r. do aż 19 proc. w 2021 r. Powodów tego zjawiska można oczywiście upatrywać w pandemii COVID-19 i przejściu na pracę zdalną oraz niepewnej sytuacji gospodarczej. Jednak obecna sytuacja wojny na Ukrainie i obawy Polaków z nią związane, mogą doprowadzić do nasilenia tego zjawiska na niespotykaną dotąd skalę. Czy i co powinni zrobić w tym zakresie pracodawcy? Firmy coraz częściej zmagają się z wypaleniem zawodowym oraz depresją pracowników. Według ostatnich danych WHO, depresja jest czwartą najpoważniejszą chorobą na świecie, na którą w Polsce choruje około 4 mln osób. Eksperci przewidują, że do 2030 roku depresja stanie się także pierwszą najczęściej diagnozowaną jednostką chorobową na świecie. Natomiast, jak wynika z raportu „Zdrowie psychiczne w środowisku pracy", wg 71 proc. pracowników to właśnie pracodawca powinien interesować się ich samopoczuciem. Depresja i obniżenie tzw. dobrostanu psychicznego przestały już być tematem tabu.



Nie tylko wynagrodzenie

Na decyzję o wyborze pracodawcy wpływa nie tylko wysokość wynagrodzenia. Dla pracowników ważne są także wartości firmy, warunki pracy w biurze czy kultura pracy w firmie. I nie ma znaczenia fakt, że współcześnie większość pracowników pracuje w modelu hybrydowym. Biuro pozostaje ważnym elementem życia zawodowego firmy, a jego lokalizacja i funkcjonalność są dla pracowników tak samo ważne, jak wpływ na środowisko naturalne.

Joanna **Wis-Bielewicz**

dyrektorka ds. rozwoju rynku w Offshore Ørsted Polska i ekspertka ds. zrównoważonego rozwoju

Nasz polski oddział ma biuro zrównoważone, zaprojektowane w duchu *less waste* i wykonane zgodnie z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym. Tworzy je ponad 50 różnych pomieszczeń, m.in. do wirtualnej współpracy, do skupienia, do zespołowych spotkań czy wspólna przestrzeń relaksu z wygodnymi kanapami, z których roztacza się piękny widok na Warszawę. Większość sprzętów i materiałów wykorzystanych w naszej siedzibie pochodzi z odzysku, jest biodegradowalna, podlega recyklingowi bądź nadaje się do ponownego wykorzystania w przyszłości. Nasze biuro odzwierciedla wartości firmy. Ograniczamy ślad środowiskowy we wszystkich obszarach prowadzonej działalności i wskutek tego już w 2025 roku firma będzie neutralna dla klimatu. Na tym nie koniec, bo podejmujemy nowe wyzwania i po roku 2030 budowane przez nas farmy będą miały pozytywny wpływ na różnorodność biologiczną. Dlatego było dla nas oczywistym, że nasze biuro musi wypełniać najwyższe standardy środowiskowe i społeczne. Co ciekawe, w wewnętrznym badaniu satysfakcji, przeprowadzonym niedługo po przenosinach do nowego wnętrza, pozytywnie oceniło je prawie 70 proc. pracowników.

Pomoc nie tylko doraźna

Uchodźcy z Ukrainy potrzebują nie tylko dachu nad głową i spokoju. Firma CRIDO pomaga naszym gościom w zaadaptowaniu się w tej trudnej sytuacji. Niemal natychmiast stworzono infolinię dla obywateli Ukrainy, poprzez którą doradcy pro bono udzielają porad prawnych. CRIDO poza pomocą finansową i materialną, wspiera naszych sąsiadów, robiąc to, w czym jest najlepsze.
Ekspertki CRIDO Sabina Carbol-Majnusz, Senior Associate, Legal Employment i Olga Senychak, Senior Immigration Consultant, Human Advisory Services w rozmowie z Gazetą Finansową przedstawiają szczegóły.

Na co dzień zespoły Pań zajmują się w CRIDO wsparciem firm w zatrudnianiu pracowników. Doradzacie przedsiębiorcom w kwestiach prawnych, podatkowych, imigracyjnych. Co wojna zmieniła w działaniach spółki?
Olga Senychak: Zaraz po wybuchu wojny uruchomiliśmy bezpłatną, 24-godzinną infolinię dla uchodźców z Ukrainy w językach: ukraińskim, polskim i angielskim. Natychmiast przestawiliśmy się na bezpośrednią pomoc osobom przybywającym z Ukrainy. Na początku najważniejsze były kwestie związane z legalizacją pobytu i tego dotyczyła większość telefonów. Dodatkowo pojawiały się pytania o legalne zatrudnienie, a także sprawy celne.
Sabina Carbol-Majnusz: Przygotowujemy darmowe materiały merytoryczne: prezentacje, webinary, artykuły i infografiki, w których poruszamy kwestie prawne i tłumaczymy je zarówno uchodźcom, jak i pracodawcom, którzy chcieliby ich zatrudniać. Współpracujemy z innymi organizacjami, np. z Polsko-Ukraińską Izbą Gospodarczą czy Pracodawcami RP, z którymi prowadzimy akcje informacyjne dla pracodawców. Pomagamy także przedsiębiorcom w relokacji biznesów z Ukrainy do Polski.

Co wniosła w tej sprawie specustawa? Czy rozwiązania w niej zawarte są wystarczające?
S.C.-M.: Ważną kwestią jest to, że znacząco uproszczono procedurę zatrudniania pracowników z Ukrainy. Zamiast uzyskiwania zezwolenia, pracodawca ma teraz 14 dni na zgłoszenie faktu zatrudnienia takiej osoby do PUP. Należy jedynie pamiętać o sprawdzeniu legalności pobytu i upewnieniu się, że dana osoba z uproszczonych zasad może skorzystać.
Oczywiście, jak każdy akt prawny, który powstaje szybko, specustawa miała od początku pewne wady, jak chociażby to, że jej założenia obejmowały tylko osoby, które wjechały do Polski bezpośrednio z Ukrainy. Specjalną ochroną nie były więc objęte osoby, które przyjechały np. przez Słowację. Na szczęście później zostało to zmienione. Kwestią, o którą często jesteśmy pytani, jest także utrata uprawnień w razie wyjazdu z kraju na okres dłuższy niż miesiąc. Zatem jeżeli ktoś musiałby wrócić na Ukrainę i został tam dłużej, pozostaje niejasne, na jakich zasadach później następuje legalizacja jego pobytu i pracy.

Jakie są pierwsze kroki osoby, która trafia do Polski i chce zacząć porządkować kwestie prawne?
O.S.: W myśl specustawy pobyt Ukraińców na terenie Polski jest zabezpieczony z mocy prawa i ulega przedłużeniu na okres 18 miesięcy. Następnie każda osoba – dorosły i dziecko – powinna uzyskać numer PESEL. Uprawnia on do skorzystania z szeregu świadczeń: jednorazowego świadczenia 300+, comiesięcznego 500+ czy dostępu do systemu opieki zdrowotnej.

Jaka była reakcja CRIDO na wybuch wojny?
S.C.-M.: CRIDO zareagowało bardzo szybko. Wojna wybuchła w czwartek, a już w piątek działała nasza infolinia. Pierwsze webinary dostępne były już w następnym tygodniu. Wydaje mi się, że jako firma zrobiliśmy, co należy i podeszliśmy do tego w pierwszej kolejności od strony ludzkiej, a nie biznesowej. Dlatego uważam, że CRIDO stanęło na wysokości zadania.
Mamy już doświadczenie w reagowaniu na niestandardowe sytuacje. Podobnie działaliśmy na początku pandemii, kiedy to bardzo szybko ruszyliśmy również z bezpłatną infolinią i webinarami dla pracodawców, aby pomóc im odnaleźć się w nowych, nieznanych im dotychczas realiach. Dostrzeganie prawdziwych potrzeb i przychodzenie z pomocą jest charakterystyczne dla CRIDO i myślę, że niewiele jest firm, które działają w ten sposób.
O.S.: Bardzo dobrze pamiętam te pierwsze dni po wybuchu wojny. Byłam w ogromnym szoku i nie wierzyłam, że to się dzieje. Ważne dla mnie było to, że już wtedy CRIDO nazwało wojnę po imieniu i wyraziło publiczne bardzo jasne stanowisko w tej sprawie. Znajomi Ukraińcy, z którymi rozmawiam czasem o reakcjach naszych pracodawców, zwracają uwagę, że u nich często jest to „sytuacja w Ukrainie". CRIDO nie dość, że potępiło wojnę, to od razu podjęło działania pomocowe. Ja sama otrzymałam bardzo duże wsparcie, nie tylko psychologiczne czy rzeczowe dla rodziny, która do mnie przyjechała, ale czysto prywatne od różnych współpracowników. Bardzo to doceniam. Przede wszystkim czuję, że to wsparcie było formą docenienia mojej dotychczasowej pracy. Cieszę się, że wszyscy w sposób partnerski podeszli do wyzwania i wykorzystano wachlarz naszych umiejętności (twardych i miękkich) oraz doświadczeń.
CRIDO podeszło do sprawy systemowo i długodystansowo. Oprócz działań merytorycznych od razu powstał zespół koordynacyjny, który zajmuje się organizacją transportu z granicy, poszukiwania zakwaterowania, pomocy finansowej i rzeczowej dla Ukraińców mieszkających u naszych pracowników. Wprowadzono nawet dodatkowy dzień wolny na wolontariat.

MATERIAŁ PARTNERA

ROLA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO W BUDOWANIU RELACJI W ZESPOŁACH

Badania potwierdzają, że pracownicy chcą pracować w firmach społecznie odpowiedzialnych, co więcej – aż 40 proc. z nich angażowałaby się w wolontariat pracowniczy, gdyby firma dawała taką możliwość. Tymczasem przedsiębiorstwa, które chcą prowadzić działania CSR-owe, napotykają realne bariery regulacyjne i biurokratyczne. To na bazie zgłoszonych przez nich wątpliwości powstał przewodnik po najbardziej problematycznych zagadnieniach prawno-podatkowych związanych z wolontariatem pracowniczym.

Polskie firmy chcą wykorzystywać posiadane zasoby i zasięgi, aby przyczyniać się do pozytywnych zmian społecznych, jednak brakuje jasnych przepisów, stabilności i transparentności. Tak wynika z badania „Filantropia Korporacyjna w Europie Środkowo-Wschodniej" przeprowadzonego w ubiegłym roku przez Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe, UN Global Compact Network Poland, Kantar Polska oraz kancelarię Dentons. Z konsultacji, w których wzięli udział przedstawiciele przedsiębiorstw, organizacji zrzeszających firmy rodzinne, fundacji korporacyjnych, świata akademickiego oraz krajowych i międzynarodowych organizacji wspierających zaangażowanie społeczne w kraju i regionie, wynikło, że jedną z największych bolączek polskiego biznesu, który chce być społecznie odpowiedzialny, są bariery regulacyjne i biurokratyczne związane m.in. z organizacją wolontariatu pracowniczego.

– Obecnie obowiązujące przepisy prawa budzą wątpliwości i bywają trudne do zastosowania w praktyce, szczególnie dla małych i średnich przedsiębiorców, którzy rzadko kiedy posiadają własny dział prawny lub prawnika wewnętrznego. To wpływa niekorzystnie na ilość i jakość działań CSR'owych realizowanych przez pracodawców – wyjaśnia Magda Słomska, adwokat z Zespołu Prawa Pracy w Kancelarii Dentons.

4 na 10 pracowników chce zostać wolontariuszami

Z badań jasno wynika, że dziś od biznesu oczekuje się działań społecznie odpowiedzialnych. Takie wymagania stawiają nie tylko klienci i inwestorzy, ale i pracownicy – 4 na 10 zatrudnionych chciałoby mieć możliwość angażowania się w wolontariat pracowniczy w wymiarze 2-3 godzin w miesiącu („Filantropia w CEE 2020" – Kantar na zlecenie Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe). W odpowiedzi na tę potrzebę pracodawcy inicjują lub wspierają działalność społeczną pracowników. Jednocześnie faktem jest to, że w praktyce, polskie firmy mają poważne problemy z realizacją tej formy zaangażowania. Jak wyjaśnia Paulina Zalewska z Fundacji Citi Handlowy im. Leopolda Kronenberga, prowadząca jeden z największych programów wolontariatu pracowniczego w Polsce, przyczyną jest m.in. to, że rozwiązania prawne, które istnieją, a są problematyczne w interpretacji:

– Część przedsiębiorców nie wie, czy angażowanie pracowników do działalności społecznej jest dozwolone, czy nie. Brakuje informacji dotyczących zakresu odpowiedzialności pracodawcy za pracownika w trakcie podejmowania przez niego działań wolontariackich. Problemem są także kwestie podatkowe, w tym brak jasności, w jaki sposób rozliczać koszty ponoszone na wolontariat pracowniczy – tłumaczy.

Warto pamiętać, że 99,8 proc. przedsiębiorstw w Polsce to podmioty z sektora MŚP, które nie mają swoich działów prawnych i podatkowych. Brak jasności odnośnie do aspektów prawno-podatkowych organizacji wolontariatu pracowniczego może skutecznie zniechęcić przedsiębiorców do zaangażowania się w tę formę pomocy, a i wśród dużych firm rodzą się spore wątpliwości. Dlatego, jak dodaje Anna Korzeniewska, założycielka Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe: – Biznes ma realny wpływ na rozwiązywanie problemów społecznych. Ma środki finansowe oraz inne zasoby, aby przyczyniać się do pozytywnych zmian. Mamy nadzieję, że przewodnik po wolontariacie pracowniczym, przygotowany przez grono wybitnych polskich ekspertów, przyczyni się do większego zaangażowania pracodawców w realizację tej formy wsparcia. Skorzystają na tym wszyscy – pracownicy, pracodawcy, ale przede wszystkim my, społeczeństwo.

Z dokumentu, który można pobrać bezpłatnie ze strony think tanku, ceeimpact.org, można dowiedzieć się, jak umożliwić pracownikom wykonywanie wolontariatu, jak angażować zasoby finansowe i przedmiotowe w działalność społeczną pracowników, jak koordynować prowadzone przez pracowników akcje czy angażować ich w działalność fundacji korporacyjnej.

Q&A, czyli przykładowe zagadnienia poruszone w dokumencie:

1. Czy koszty ponoszone na finansowanie wolontariatu pracowniczego są kosztami podatkowymi?

Z analizy ekspertów wynika, że przy spełnieniu określonych warunków, wydatki związane z finansowaniem wolontariatu pracowniczego mogą zostać ujęte w kosztach uzyskania przychodu. Pieniądze te służą bowiem nie tylko filantropii, ale stanowią także element strategii zarządzania, która zakłada pozytywny wkład w społeczeństwo, czerpanie korzyści z synergii społeczno-biznesowej oraz maksymalizowanie szans na prowadzenie biznesu w długim okresie.

> – Co trzeci Polak pomaga jako wolontariusz. Ta forma aktywności społecznej jest szczególnie popularna wśród osób młodych, do 30. roku życia. Spodziewamy się, że zaangażowanie Polaków będzie rosło – podsumowuje Konrad Siwiński, kierujący badaniami w Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe.

2. Jak rozliczyć urlop udzielany pracownikowi, który zobowiązuje się do wykorzystania tego czasu na wolontariat pracowniczy?

Kodeksowy wymiar urlopu płatnego jest ustawowym minimum. Pracodawca ma jednak prawo udzielić urlopu w wymiarze wyższym niż ustawowy. Inaczej mówiąc – nie ma limitu liczby odpłatnych dni wolnych, jakie można zaproponować pracownikom. Poza tym pracodawca może zadecydować, że w zakładzie pracy pracownikom będzie przysługiwał dodatkowy czas urlopu odpłatnego w celu wykonywania wolontariatu pracowniczego. Oczywiście, pracodawca może także przyznać pracownikom prawo do urlopu bezpłatnego.

3. Czy można przeznaczyć na działalność społeczną pracowników inne zasoby firmy niż finansowe, np. użyczyć samochód służbowy?

Jeżeli zasoby, takie jak samochód służbowy, przeznaczone są wyłącznie na cele służbowe (zatem również na cele działalności związanej z wolontariatem pracowniczym), pracodawca powinien móc zaliczyć wydatki do kosztów podatkowych, z zastrzeżeniem, że spełnione są pozostałe warunki do uznania wydatku za koszt uzyskania przychodu.

– W szczególności istotne jest, aby pracodawca był w stanie wykazać, że dany wydatek pozostaje w ścisłym związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, w tym działalnością społeczną i przyczynia się do osiągnięcia przez pracodawcę przychodów lub ich zachowania i zabezpieczenia – dodaje Damian Bugaj, doradca podatkowy z Zespołu Prawa Podatkowego w Kancelarii Dentons.

4. Co w sytuacji, gdy na jeden z pracowników odmawia udziału w akcji, przez którą cały zakład jest zamknięty?

Pamiętajmy, że wolontariat jest dobrowolny i pracownik może odmówić udziału w akcji. Dlatego w sytuacji, gdy zakład pracy musi zostać zamknięty, pracodawca powinien umożliwić wykonywanie pracy – otworzyć firmę dla tego pracownika albo udzielić mu czasu wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (ponieważ to z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownik nie ma możliwości wykonywania pracy).

5. Co w sytuacji, gdy pracownik -wolontariusz ulegnie wypadkowi podczas realizacji wolontariatu?

Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za pracownika, który realizował działalność wolontariacką w czasie wolnym od pracy, czyli np. w trakcie urlopu płatnego, bezpłatnego, czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych czy w dzień wolny od pracy.

6. Czy istnieje prawny obowiązek ewidencjonowania danych i raportowania działań związanych z wolontariatem w sprawozdaniach rocznych?

Eksperci wyjaśniają, że pracodawca nie ma obowiązku raportowania działań związanych z wolontariatem pracowniczym. Natomiast pamiętajmy, że coraz większego znaczenia nabiera tzw. raportowanie zintegrowane. Polega ono na zgłaszaniu przez organizacje, w tym przedsiębiorców, nie tylko danych finansowych, ale również czynników pozafinansowych. Wiele z nich reguluje polityka ESG, która określa ład korporacyjny danej firmy oraz jej wpływ na środowisko i społeczeństwo.

– Co trzeci Polak pomaga jako wolontariusz. Ta forma aktywności społecznej jest szczególnie popularna wśród osób młodych, do 30. roku życia. Spodziewamy się, że zaangażowanie Polaków będzie rosło. – podsumowuje Konrad Siwiński kierujący badaniami w Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe.

Zawody przyszłości

W następnej dekadzie nasz świat zawodowy może zmienić się nie do poznania. Według analityków, nawet 40 proc. pracowników będzie musiało przebranżowić się lub zwiększyć swoje kompetencje. To wyzwanie również dla pracodawców, którzy mogą być katalizatorami zmian. Jakie zawody będą najbardziej poszukiwane w 2030 roku?

Z wielu raportów instytutu McKinseya wynika, że model pracy już w następnej dekadzie znacznie się zmieni. Według analityków międzynarodowego instytutu, do 2030 roku nawet 40 proc. wszystkich pracowników w krajach rozwiniętych będzie musiało przejść do nowych zawodów lub znacząco podnieść swoje kwalifikacje.

– To wyzwanie, przed którym stoją jednak nie tylko pracownicy, ale też firmy. Już dziś wiele organizacji myśli parę lat w przód i stara się dostosowywać nie tylko produkcję do nowych możliwości technologicznych, ale też inwestuje w obecnych pracowników, aby byli gotowi na nowe zadania. Rynek pracy nie jest bowiem z gumy i ewentualne braki nie zawsze da się uzupełnić ludźmi, którzy dopiero wchodzą w życie zawodowe – podkreśla Radosław Pawlak z Symetrii UX.

Budowanie trwałych relacji

Instytut McKinseya przytacza choćby przykłady Amazona, który zobowiązał się do przeznaczenia 700 mln dolarów na przekwalifikowanie 100 tys. pracowników do pracy wymagającej wyższych umiejętności technologicznych. Podobnie działa JPMorgan Chase (350 mln dolarów) czy Walmart, który już zainwestował dwa miliardy dolarów, a część tych pieniędzy przeznaczono na programy szkoleniowe.

– Zarówno wewnętrzne szkolenia, jak i te zewnętrzne, w pełni lub częściowo opłacane przez pracodawców, to ogromna wartość dodana w sferze zarządzania zasobami ludzkim. Buduje się więź na linii pracownik-pracodawca, która wykracza poza comiesięczne wynagrodzenie. Lojalność pracownika rośnie, bo wie on, że pracodawcy zależy na dalszej długofalowej współpracy – zaznacza Radosław Pawlak.

Pracodawcy coraz mocniej zdają sobie sprawę z tego, że to oni mogą być katalizatorem zmian. Według analiz McKinseya aż 64 proc. kadry kierowniczej w Stanach Zjednoczonych i ponad 50 proc. łącznie w Stanach Zjednoczonych i Europie zgadza się, że firmy powinny przejąć inicjatywę w zmniejszaniu luki w umiejętnościach i przygotowywaniu pracowników do przyszłej pracy.

Jakie zawody będą na topie w 2030 roku?

UX Designer

UX designer wykorzystuje badania i analizuje doświadczenia użytkowników, a następnie wciela je w życie, projektując optymalne strony internetowe i aplikacje mobilne. Praca ta jest o tyle specyficzna, że nie polega na tym, z czym głównie kojarzy nam się dział IT firmy, UX designer nie spędza bowiem godzin nad tworzeniem kodu, który zrozumiały jest dla maszyn, a enigmatyczny dla zdecydowanej większości użytkowników internetu.

Analityk Big Data

Zajmują się zbieraniem i analizowaniem informacji. To one są kluczem do sukcesu dla rozwoju wielu biznesów. Bez wiedzy nie ma bowiem możliwości aktualizowania projektów i dostosowywania ich do potrzeb konsumentów. Informacji przybywa niemal z dnia na dzień i ich opracowanie jest coraz trudniejsze. Już po paru latach pracy można przekroczyć nadal dla wielu „magiczną" barierę 10 tys. zł.

Product Owner

Product Owner jest odpowiedzialny za bieżące funkcjonowanie aplikacji czy oprogramowania, ale też za rozwój jego produktu. Wchodzi w interakcje z klientami i użytkownikami, zespołem programistów i innymi kluczowymi osobami w firmie. „Właściciel produktu" nie może zajmować się więc tylko tym „co tu i teraz", ale mieć też szerszą wizję połączoną ze zrozumieniem celów biznesowych. Product Owner musi też analizować trendy i zachowania konkurencji. Mediana zarobków na tym stanowisku to ok. 12 tys. zł, ale bardziej doświadczeni zarabiają powyżej 20 tys. zł.

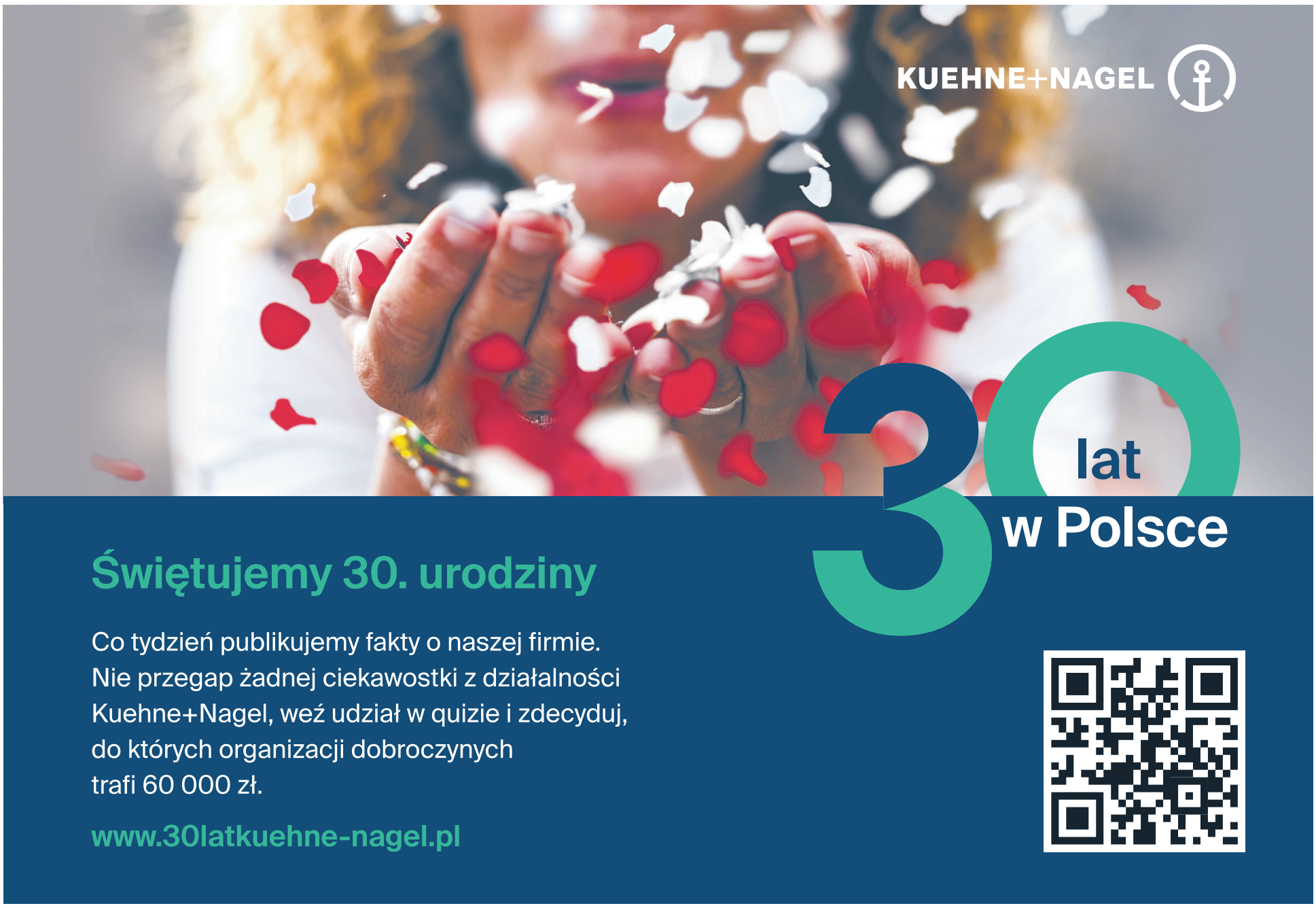
Programista IT

Potrzebni dziś, jutro i pojutrze. Nie ma wątpliwości, że programistów tworzących nowe aplikacje, strony internetowe czy oprogramowania potrzebne do działania nowych maszyn, będzie brakować, bo zapotrzebowanie jest i będzie ogromne. Dziś zarobki specjalisty z branży IT to nawet kilkanaście tysięcy złotych.

Analityk finansowy

Według raportu McKinseya, zapotrzebowanie na analityków finansowych do 2030 roku urośnie aż o 30 proc. Już dziś jednak analityk nie używa ołówka, papieru i kalkulatora, a coraz bardziej zaawansowanych aplikacji, które analizują ogromne stosy danych. Analityk finansowy przyszłości po prostu musi mieć przygotowanie technologiczne.

Trader kryptowalut i NFT

Zdecentralizowana waluta jak np. bitcoin coraz mocniej jest wybijana w świadomości ludzi i to niekoniecznie związanych z rynkiem walutowym. Trader kryptowalut kupuje, sprzedaje, ale czasem też sam „kopie" kryptowaluty. Co jakiś czas zapowiadany jest zmierzch i krach na rynkach e-walut, ale z biegiem lat możemy się jednak spodziewać, że „krypto" stanie się coraz powszechniejsze. Choćby ze względu na rozwój metaverse, a tam najprawdopodobniej za usługi będzie płacić w elektronicznej walucie.

REKLAMA