NAJLEPSZY PRACODAWCA 2023

Zainwestować w rozwój zatrudnionych osób

70 proc. pracodawców w Polsce chce zainwestować w rozwój zatrudnionych osób, a 48 proc. w rekrutację nowych pracowników. Jak jeszcze firmy planują wypełnić lukę pożądanych umiejętności w swoich zespołach?

Kamil **Sadowniczyk**
dyrektor, Manpower w Polsce

Z niedoborem pracowników o odpowiednich kompetencjach zmagają się firmy na całym świecie, w Polsce na najtrudniejszą sytuację wskazują organizacje z południowej (82 proc.) i centralnej (74 proc.) części kraju. 70 proc. pracodawców znad Wisły, chcąc zbudować pożądane umiejętności w swoich zespołach, planuje zainwestowanie w rozwój zatrudnionych już osób. Takie dane płyną z raportu ManpowerGroup „Niedobór talentów".

Z analizy ManpowerGroup wynika, że 72 proc. pracodawców w Polsce odczuwa niedobór kandydatów do pracy o pożądanych umiejętnościach. Firmy, które wskazały w badaniu na tę trudność, zostały zapytane o to, w jaki sposób chcą wypełnić lukę w swoich zespołach. Najwięcej z nich planuje zainwestowanie w rozwój zatrudnionych już osób (70 proc.), a także zatrudnienie nowych talentów na stałe (48 proc.). Organizacje chcą również nawiązywać współpracę tymczasową (40 proc.) oraz zwiększyć inwestycje w rozwój nowych technologii (38 proc.).

Z perspektywy ekspertów rynku pracy, od lat obserwujących trendy w Polsce i na świecie, bardzo cieszy stopniowy, ciągły wzrost świadomości polskich firm w zakresie rozwoju i szkoleń pracowników, a co za tym idzie, także walki z niedoborem talentów. Na tak dynamicznie zmieniającym się rynku to właśnie inwestycja w rozwój nowych kompetencji u zatrudnionych już osób stanie się najlepszym sposobem na długoterminowy, strategiczny rozwój przedsiębiorstw. Kultura ciągłego doskonalenia stanowi o przewadze wielu firm, a tych, którzy na ten aspekt nie kładą odpowiednio dużego nacisku, stawia przed ogromnym ryzykiem utraty konkurencyjności. Pamiętajmy, że dziś funkcjonują już zawody, które jeszcze kilka lat temu nie istniały, a dynamika tych zmian nadal przyspiesza. Nie można więc opierać działań wyłącznie o pozyskanie nowych osób z rynku, co czasami może i powinno być rozwiązaniem, jednak patrząc długoterminowo, nie gwarantuje rozwoju firmy. Możemy spodziewać się znacznie większej aktywności firm w obszarze doszkalania czy przekwalifikowania zatrudnionych osób, co z perspektywy samego pracownika, przy jego odpowiednim zaangażowaniu oraz otwartości na zmiany, pomoże mu w odnalezieniu się w nowych realiach rynkowych – dodaje ekspert.

Rozwój talentów

Niezależnie od profilu, branży czy specjalizacji pracownika, w centrum uwagi pracodawcy powinny znajdować się aktywności z obszaru rozwoju kompetencji przyszłości. Co ważne, do tych kompetencji nie będzie należeć wyłącznie, tak bardzo istotna teraz, umiejętność korzystania z nowoczesnych rozwiązań technologicznych, ale też kompetencje miękkie, takie jak umiejętność pracy w zespole, rozwiązywania problemów, elastycznego dopasowywania się do zmian, czy odporność na stres. W obszarze white collar na znaczeniu zyskiwać będą umiejętności analizy i krytycznego myślenia, które przy tak istotnej roli zarządzania danymi, na które stawia wielu przedsiębiorców, będą niezbędne do skutecznego realizowania swoich zadań oraz podejmowania trafnych decyzji. Pracownicy blue collar zaś będą tym bardziej cenieni, im bardziej będą otwarci na aktywne uczenie się oraz elastyczne podążanie za zmianami na rynku i w procesie technologicznym.

O pracownika najtrudniej w południowej i centralnej Polsce

Choć na trudność z zakończeniem procesu rekrutacyjnego z sukcesem wskazuje 7 na 10 pracodawców w naszym kraju, to w ujęciu regionalnym jest to największym wyzwaniem dla organizacji z Polski południowej (82 proc.) i centralnej (74 proc.). Nieco lepiej sytuacja wygląda w regionie wschodnim (68 proc.) oraz północno-zachodnim (68 proc.). Najmniejszy niedobór talentów odczuwają pracodawcy w Polsce północnej (64 proc.), a także południowo-zachodniej (63 proc.).

Pomimo słabnącej koniunktury na polskim rynku pracy oraz spadku liczby ofert zatrudnienia w ujęciu rocznym, niedobór talentów pozostaje na wysokim poziomie w całej Polsce. Jest to kolejny dowód na duże trudności w pozyskaniu pracowników o oczekiwanych kompetencjach w realiach transformacji gospodarki zarówno polskiej, jak i światowej. W efekcie tego nawet chwilowo mniejsze zapotrzebowanie organizacji na nowe ręce do pracy, nie zmienia sytuacji. Struktura geograficzna niedoboru talentów w Polsce jest odwzorowaniem struktury branżowej w danych regionach, ale też konkurencyjności każdego z tych rynków. Można zaobserwować, że szeroko rozumiany przemysł zlokalizowany na południu Polski z jednej strony dynamicznie się rozwijający, a z drugiej jednak mający w tym regionie ograniczony dostęp do kandydatów, notuje więc duże trudności w zatrudnieniu odpowiednich rąk do pracy. Polska centralna zaś to również inna struktura branżowa, wymagająca innych kompetencji, ale też bardzo dynamicznie zmieniająca się pod wpływem rewolucji technologicznej. Stąd właśnie w tych dwóch regionach niedobór talentów będzie najsilniejszy.

Szanowni Państwo

Zmieniające się dynamicznie otoczenie rynkowe, coraz większa świadomość pracowników co do własnych potrzeb tak w kontekście rozwoju jak i wynagrodzenia, czy zmiany w prawie - wszystko to wymusza na pracodawcach zmiany w podejściu do już funkcjonujących w organizacji talentów, jak i tych, które chce pozyskać. Tylko najlepsi pracodawcy są w stanie zrekrutować i utrzymać najlepszych pracowników. Co muszą im zaoferować, by znaleźć się na liście najbardziej pożądanych pracodawców? Wszystko to, co wyróżnione w plebiscycie Najlepszy Pracodawca „Gazety Finansowej„ firmy. Dla nich dobro pracownika to priorytet. Mają świadomość, że inwestując w niego, inwestują w rozwój własnej organizacji. Dlatego nie szczędzą wysiłków, by w ich ofercie pojawiały się coraz to bardziej interesujące dla pracowników benefity, systemy szkoleń, angażujące i rozwijające pasje zajęcia. Zapraszamy Państwa do zapoznania się z tym, co najlepsi proponują najlepszym. Warto brać z nich przykład.

Redakcja

NAJLEPSZY PRACODAWCA
2023 GAZETA FINANSOWA

ZESTAWIENIE NAJLEPSZYCH PRACODAWCÓW 2023

Nazwa Firmy/ Branża	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w tej firmie?
Armatis Polska /branża: outsourcing Contact Center	Firma kładzie istotny nacisk na rozwój pracowników, wie, że dobrze zaopiekowany pracownik, jest oddany oraz, co ważne, kompetentny. Firma posiada wiele programów rozwojowych, których celem jest wsparcie oraz poszerzenie wiedzy. Są to m.in. program Akademia Lidera dla nowych menedżerów, program dla sukcesorów na stanowiskach menedżerskich średniego szczebla, program szkoleniowy Akademia Trenera skierowany do wewnętrznych trenerów, promocja w oparciu o assessment i development center – aż 95 proc. promocji wywodzi się z rekrutacji wewnętrznej, szkolenia adekwatne do danego programu, mentoring, coaching, praktyczne zadania oraz kursy językowe. Dodatkowo rokrocznie przeprowadzany jest program oceny rocznej.	Firma Armatis Polska wie, że warto motywować pracowników, ponieważ zadowolony pracownik, to zadowolony klient. Większość pracowników posiada systemy bonusowe oparte na realizacji ustalonych celów. Każdy z pracowników może skorzystać z dedykowanych benefitów, m.in. z karty Multisport, opieki medycznej oraz np. możliwości pracy zdalnej. Dodatkowo firma organizuje we wszystkich lokalizacjach wydarzenia angażujące zespół – animacje, konkursy oraz szereg akcji CSR. Jedna z kluczowych akcji CSR-owych, to akcja zwracająca uwagę na problem przemocy wobec kobiet. Działania firmy są zgodne z kodeksem etyki. Każdy z pracowników może wziąć udział w programie poleceń pracowniczych, a wybrane stanowiska mogą skorzystać z kursów językowych. Aby mieć pewność, że działania zmierzają w dobrym kierunku, firma realizuje regularne badania satysfakcji pracowników, które pozwalają jej trzymać rękę na pulsie.	Firma Armatis Polska posiada 6 nowoczesnych i komfortowych (klasa A) biur rozmieszczonych na terenie całej Polski – w Krakowie, Warszawie, Katowicach, Bielsko-Białej, Stalowej Woli oraz w Gdańsku. Firma przekroczyła liczbę 2 tys. zatrudnionych osób. Każda lokalizacja jest bardzo dobrze skomunikowana, co oznacza łatwy dojazd środkami komunikacji miejskiej. Dodatkowo biurowce posiadają wyposażone kuchnie (np. w automaty z jedzeniem oraz kawę), miejsca do spożywania posiłków oraz strefy relaksu. W bliskiej odległości od biura znajdują się sklepy spożywcze i restauracje, parkingi rowerowe, a wisienką na torcie jest dostęp do wspólnego tarasu na ostatnim piętrze w biurze w Krakowie. Warto podkreślić, że pracownicy mają możliwość pracy zarówno w biurze, jak i zdalnie.	Międzynarodowa firma, lider w branży na rynku europejskim. Prężnie się rozwija, co stwarza bardzo duże szanse rozwoju dla pracowników, ponieważ ma cały czas duże potrzeby na różnych stanowiskach. Pozwala to poznać najlepsze standardy branżowe i rozwinąć swoje kompetencje w branży, która szybko się rozwija. To dobre miejsce do stawiania pierwszych kroków na rynku pracy, ponieważ firma szkoli od podstaw, ale też może być wyzwaniem dla doświadczonych osób. W swojej pracy firma wykorzystuje szereg innowacyjnych rozwiązań dla klientów, spółka jest liderem w obszarze Customer Experience, wspierając największe firmy europejskie i dzieląc się swoją wiedzą. Daje możliwość pracy na wielu różnorodnych projektach – od sprzedaży, przez infolinię, na rozmowach prowadzonych przez chaty i maile kończąc. Jest również szereg projektów obcojęzycznych, firma pracuje m.in. w języku angielskim, francuskim, włoskim czy niemieckim. To pozwala tworzyć wielokulturowe zespoły. Posiada elastyczne godziny pracy, pakiet profesjonalnych szkoleń wprowadzających oraz rozwojowych, pakiet benefitów, pracę w komfortowym i nowoczesnym biurze w różnych miejscach w Polsce. Dodatkowo regularnie organizuje eventy firmowe, animacje i konkursy z nagrodami. Jej pracownicy znają swoją ścieżkę kariery oraz mogą brać udział w rekrutacjach wewnętrznych umożliwiających awans.
Bank Gospodarstwa Krajowego / branża: bankowość	BGK wspiera rozwój i talenty poprzez programy mentoringowy i coaching oraz talentowy „Bank talentów", program Rozwoju Kadry Menedżerskiej, program Przywództwo Przyszłości i Kompetencje Przyszłości, program Bank Staży oraz Rozwój Bez Granic, diagnozę potrzeb szkoleniowych, szkolenia umiejętności miękkich i twardych, platformę e-learningową, panele ekspertów organizowane przez pracowników dla pracowników, finansowanie certyfikatów branżowych, dofinansowanie studiów podyplomowych i kursów językowych, platformę do e-learningu językowego (4 języki), 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 języków obcych, program wellbeingowy, wsparcie psychologiczne (platforma EAP 24), umożliwianie i zachęcanie do udziału w wolontariatach, spotkania integracyjne, działania CSR.	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 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. Firma stosuje zasadę pracy hybrydowej, wdrożyła kilka udogodnień, by pracownicy mogli komfortowo wykonywać swoje obowiązki (pakiet MS Office 365, doposażenie stanowisk pracy, warsztaty z ergonomii pracy zdalnej i prowadzenia spotkań zdalnych), realizowany program Dostępny BGK, by firma była jak najbardziej dostępna dla wszystkich.	Firma oferuje możliwość zdobycia doświadczenia w jedynym takim banku w Polsce, którego misją jest wspieranie zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego Polski. Oferuje szkolenia, elastyczny czas pracy, pracę zdalną, opiekę medyczną, kartę sportową, 10 sekcji sportowych, pracowniczy program emerytalny, ZFŚS, czas wolny na wolontariat, program poleceń kandydatów do pracy, e-learning, program wellbeing, prezenty dla młodych rodziców oraz równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. W rekrutacji stosuje nowoczesne technologie: voicebota, wirtualną rzeczywistość, grywalizację. Ma sprawny proces pre- i onboardingu. Poszukuje osób młodych – na praktyki wakacyjne – unikalny program Letnia Akademia BGK, jak i osób z doświadczeniem. Działa zarówno w Polsce, jak i za granicą. Bank otrzymał wiele wyróżnień: Top Employers (2019,2020,2021, 2022, 2023), Solidny Pracodawca, Friendly Workplace, Best Quality Employer, HR Najwyższej Jakości, Inwestor w Kapitał Ludzi, Praktyka Wysokiej Jakości, EB Stars, Dobry Pracodawca, Najlepszy Pracodawca, Pracodawca Godny Zaufania. Zdobywane tu doświadczenie jest niekiedy unikalne na skalę ogólnopolską.
CRIDO/branża: doradztwo/ konsulting/ podatki/prawo	Pracownicy mogą rozwijać swoją wiedzę merytoryczną dzięki udziałowi w konferencjach i kongresach branżowych. Szkolenia zarówno 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. Wszystkim pracownikom i współpracownikom oferuje udział w nauce języków obcych w dwóch systemach: poprzez serwis online oraz w szkole językowej (indywidualnie lub grupowo). Opłaca 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 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 dalszym rozwojem 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 monitorowania postępów. W ramach procesu rozwoju funkcjonuje też coroczna ocena 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. Osoby ocenione najlepiej, u których firma dostrzega ponadprzeciętny potencjał, są zapraszane do wyjątkowego programu Super Talents.	Firma pracuje w dwóch biurach: w Warszawie i Krakowie. Działa w hybrydowym modelu 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 6 tygodni w roku z dowolnego miejsca na świecie.	CRIDO zachęca wszystkich do realizowania swoich pasji i dzielenia się nimi z innymi. Z indywidualnych zainteresowań powstają firmowe inicjatywy. Grano już w badmintona, pływano na wake'u i brano udział w triathlonie. Dwa razy w tygodniu po pracy pracownicy jeżdżą razem na rowerach. W ramach CRIDO Ski wyjeżdżali już na narty do Austrii, Słowacji i Gruzji, ale pociągają ich coraz mniej oczywiste destynacje. Hikido – hike, czyli wędrówka z CRIDO – to wrześniowe chodzenie po górach.

Jak budować odpowiedzialne środowisko pracy w branży logistycznej?

Wywiad z Wojciechem Sienickim – Prezesem Zarządu i Dyrektorem Zarządzającym Kuehne+Nagel Polska

Zarządza Pan polskim oddziałem Kuehne+Nagel – organizacji obecnej niemalże w każdym kraju na świecie. Jak rozumie Pan odpowiedzialne miejsce pracy ze swojej perspektywy?
Tworzenie odpowiedzialnego miejsca pracy to dla mnie przede wszystkim dbałość o pracowników organizacji – wszystkich bez wyjątku. Wiemy przecież nie od dziś, że za sukcesem każdej firmy stoją ludzie. Każdy z pracowników Kuehne+Nagel dokłada swoją cegiełkę do rozwoju organizacji. Wierzę w to, że pracownicy, którzy mają poczucie sensu wykonywanej pracy, którym stwarza się możliwość rozwoju zarówno zawodowego, jak i osobistego są najcenniejszym zasobem firmy. Ostatnie lata pracowaliśmy nad naszą kulturą organizacyjną, która bazuje na dużej otwartości, transparentności w komunikacji, dbałości o relacje zarówno te wewnątrz organizacji, jak i na zewnątrz oraz na zaufaniu do siebie nawzajem. Widzę, że teraz jesteśmy w zupełnie innym miejscu i jestem niezwykle dumny z naszych pracowników, którzy tworzą zespół ludzi lubiących się i chcących ze sobą pracować.

Czy może Pan nam nieco więcej powiedzieć o transformacji kulturowej, która zaszła w firmie?
Okres pandemii był dla nas kluczowym momentem, zapewne jak dla wielu firm. Poczuliśmy, że musimy być bliżej naszych zespołów, mieć świadomość, co się u nich dzieje w tym trudnym czasie. Zbiegło się to z projektem CARE, który zakładał transformację kultury organizacyjnej na taką, która stawia człowieka w sercu wszystkiego, co robimy. Wykorzystaliśmy nowe technologie do bieżącej komunikacji z pracownikami, zainicjowaliśmy krótkie spotkania, otwierające nas na drugiego człowieka i jego potrzeby. Nasi pracownicy zaangażowali się w prowadzenie takich spotkań rozwojowych, wykraczając poza powierzone zadania służbowe.
Otwartość i transparentność stały się podwaliną do wielu oddolnych inicjatyw. Tak duże zaangażowanie pracowników umożliwia nam podejmowanie działań i osiąganie celów w ramach polityki diversity&inclusion. Świadomie planujemy linie sukcesyjne w zespołach, by stwarzać równe szanse na szczeblu zarządczym zarówno kobietom, jak i mężczyznom.
Mogę z tego miejsca przyznać, że mając tak dojrzały zespół, jesteśmy organizacją w pełni gotową, by prowadzić biznes odpowiedzialnie społecznie.

Co jest dla Pana najważniejsze w prowadzeniu biznesu zrównoważonego społecznie?
Myślę, że bardzo ważnym elementem jest społeczna odpowiedzialność biznesu jako sposób działania. Wymaga ona zdefiniowanej strategii zarządzania, która uwzględnia takie elementy, jak wpływ społeczny i środowiskowy firmy oraz relacje z otoczeniem – z pracownikami, klientami i innymi interesariuszami. W tym aspekcie chodzi szczególnie o etykę zarządzania i zapewnienie przejrzystych i etycznych zachowań w wymienionych aspektach.

Powiedział Pan już wiele dobrego o pracownikach firmy, ale czy faktycznie chętnie angażują się oni w działania prospołeczne?
Zdecydowanie tak. Realizujemy inicjatywę i zebraliśmy wokół niej społeczność o nazwie #BlueforGreen, a także Komitet CSR, który powstał z inicjatywy oddolnej. Pracujemy również nad strukturą wolontariatu pracowniczego. Pracownicy sami chętnie angażują się w różne akcje. Stworzyliśmy do tego specjalną przestrzeń, gdzie każdy może łatwo podzielić się swoimi pomysłami. Poprzez #BlueforGreen i dzięki pracy Komitetu CSR zorganizowaliśmy wiele zbiórek tj. zbiórki zużytych baterii i drobnej elektroniki, odzieży biznesowej z Fundacją Programu Pomocy Osobom Niepełnosprawnym „Pierwsza Praca", zbiórkę butów dla bezdomnych, a w tym roku odzież dla uchodźców z Ukrainy. Tę inicjatywę Wosh Wosh dodatkowo wsparliśmy finansowo. Organizujemy również cykliczne zbiórki na rzecz schronisk dla zwierząt. Przeprowadziliśmy webinaria na temat zero waste czy zarządzania odpadami. Myślę, że bez zaangażowania pracowników i takiej zwykłej chęci pomocy, większość z tych działań w ogóle by się nie odbyła.

Czy można powiedzieć, że jest to sytuacja win-win? Firma, która wspiera czerpie z tego satysfakcję, a NGO otrzymuje niezbędne wsparcie.
Tak, takie inicjatywy integrują, edukują oraz utwierdzają, że firma daje przestrzeń na coś więcej, pozwala odkryć, że współpracownicy mają podobne wartości. Takie wspólne zaangażowanie wielu osób intensyfikuje współpracę, uwrażliwia i promuje działanie na rzecz innych. Zresztą jest tu też aspekt edukacyjny – współpracując z organizacjami często realizujemy webinaria dla pracowników, czy też tworzymy lub otrzymujemy dodatkowe materiały, broszury, e-booki. Przy obsiewaniu łąk w lokalizacjach logistyki kontraktowej stworzyliśmy e-book z firmą, która się w tym specjalizuje. Wysłaliśmy materiał do klientów i do pracowników jako prezent – dodatek do życzeń wielkanocnych. Poprzez to zachęcamy społeczność pracowniczą do tworzenia własnych łąk kwietnych, siania ziół czy warzyw w swoich ogródkach, na balkonach. A jako uzupełnienie tej współpracy i inicjatywy nagraliśmy z firmą Łąki Kwietne podcast o łąkach. Przy współpracy ze Szlachetną Paczką prowadzimy wewnętrzne webinaria, rozmawiając o historii rodzin, poziomie wsparcia czy omawiając *Raport o biedzie,* coroczną publikację Wiosny. To są bardzo wzruszające spotkania**.**
Przy tej okazji nie mogę nie wspomnieć, że w 2022 r. obchodziliśmy swoje 30-lecie i wokół tego wydarzenia zrealizowaliśmy akcję charytatywną, w którą mógł się zaangażować każdy pracownik, klient i sympatyk naszej firmy. Do rozdysponowania mieliśmy 60 000 zł, a nasze otoczenie, poprzez quiz, decydowało, do których organizacji, biorących udział w akcji trafią środki i w jakich kwotach.

Brzmi bardzo interesująco. Czy może nam Pan zdradzić jak wpadliście na pomysł zorganizowania takiego konkursu?
Chcieliśmy uczcić nasz jubileusz w inny sposób niż dotychczas. Wiem, że to szczególny czas nie tylko dla firmy i pracowników, ale także dla naszego otoczenia. Nie działamy sami na rynku. Mamy tego świadomość. Pomysł zrodził się podczas przygotowań Szlachetnej Paczki w 2021 r. Widzieliśmy, jak wiele magii dzieje się w zespołach przygotowujących te dary. Postanowiliśmy, że rozszerzymy tę współpracę i przeznaczymy pewną kwotę na darowizny z okazji naszego jubileuszu. Później nie mogliśmy się zdecydować, według jakich kryteriów wybierzemy tylko jedną organizację. Pojawił się więc pomysł podzielenia tej kwoty na różne projekty i organizacje, z którymi współpracujemy. Wybraliśmy Stowarzyszenie Wiosna i jej dwa projekty: Szlachetną Paczkę i Akademię Przyszłości oraz UNICEF Polska. W wyniku tej akcji pod koniec roku uczestnicy quizu, mogli podjąć decyzję, którą inicjatywę chcą wesprzeć.

Kuehne+Nagel Polska jest również doceniana w wielu rankingach oceniających właśnie działania firmy w zakresie ochrony środowiska, społeczeństwa i zarządzania, czy macie Państwo konkretne cele w tym aspekcie?
Oczywiście, jesteśmy dumni z każdej nagrody i awansu w rankingach, w których startujemy. To pokazuje, że środowisko, branża, eksperci doceniają nasze zaangażowanie na polskim rynku, a to jest powód do dumy. Chcemy przyczyniać się do realnych zmian. To zresztą jest zgodne z przyjętą przez nas strategią, która zakłada, że dążymy do tego, aby być najbardziej godnym zaufania partnerem logistycznym, wspierającym zrównoważoną przyszłość**.** Do tego potrzeba więc czegoś więcej niż „business as usual". Chcemy się dalej mierzyć i porównywać, bo to dla nas informacja zwrotna o tym, gdzie jesteśmy i co jest ważne nie tylko z naszej perspektywy. Stanowi to zewnętrzny punkt odniesienia i motywację do dalszej pracy. Definiujemy sobie cele w każdym z 3 aspektów – społecznym, środowiskowym i zarządczym, ale robimy to przede wszystkim po to, by pracować na rzecz zrównoważonego rozwoju, celów ESG, wspólnego dobra nas tu i teraz i tych, którzy zamieszkają naszą planetę za kilkadziesiąt czy kilkaset lat.

Materiał partnera

Grupa Azoty/ branża: chemiczna	Grupa Azoty wie, że kompetencje jej pracowników to jednocześnie kompetencje całej organizacji. Zdaje sobie sprawę, inwestując w nieustanny rozwój pracowników, poszerzanie ich wiedzy, może w sposób odpowiedzialny sprostać wyzwaniom XXI wieku oraz realizować strategię na lata 2021-2030. W spółce przygotowano kompleksowe pakiety szkoleniowe dla osób na różnych stanowiskach – rozwijane są zarówno kompetencje robotnicze, jak i specjalistyczne oraz menedżerskie. Firma organizuje szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne w trybie stacjonarnym i online. Skrupulatnie przestrzegane są w niej również kwestie uprawnień pracowników na poszczególnych stanowiskach, dba się o terminowe i regularną aktualizację wiedzy. Dzięki współpracy z KPT ScaleUP powstała również Akademia Wiedzy Grupy Azoty, czyli rozbudowana platformowa e-learningowa, która w nowoczesny sposób odpowiada na potrzeby szkoleniowe i informacyjne pracowników spółki. W ramach akademii udostępniane są kursy poświęcone m.in. zarządzaniu, informatyce, kompetencjom interpersonalnym i bezpieczeństwu pracy. Pracownicy mogą z nich korzystać w dogodnym dla siebie miejscu i czasie, a dodatkowo system pozwala na tworzenie indywidualnych ścieżek nauczania i nadzorowania postępów edukacyjnych wraz z weryfikowaniem zdobytej wiedzy.	Wysokie kompetencje i doświadczenie osób zatrudnionych w Grupie Azoty są niezbędne do osiągania celów strategicznych spółki. Zgodnie ze strategią ESG priorytetowymi celami dotyczącymi pracowników są rozwój zawodowy, wzmocnienie kultury równości, różnorodności i otwartości oraz bezpieczeństwo codziennej pracy. Kwestie zarządzania obszarem pracowniczym reguluje zakładowy układ zbiorowy pracy, który reguluje m.in. czas pracy oraz zasady wynagradzania pracowników, wypłacania dodatków do wynagrodzeń i innych składników wynagrodzeń, a także warunki wypłat innych świadczeń niż wynagrodzenia za pracę. Podejście do zarządzania obszarem pracowniczym wyznacza także polityka personalna oraz regulamin pracy. Do najczęściej oferowanych benefitów pracowniczych należą Pracowniczy Program Emerytalny, dofinansowanie prywatnej opieki medycznej, możliwość udziału w grupowym ubezpieczeniu na życie, karnety sportowe oraz różne formy pomnażania oszczędności emerytalnych. Ważnym elementem wspierania pracowników jest także szeroki wachlarz świadczeń pakietu socjalnego, w tym m.in. dofinansowanie pobytów wypoczynkowych w tym wypoczynku dzieci i młodzieży w formie kolonii, półkolonii i obozów. Pomoc rzeczowa i finansowa w tym m.in. zapomogi pieniężne, pożyczki na cele mieszkaniowe. Dodatkowo: dofinansowanie biletów wstępu na imprezy kulturalno – oświatowe, różne formy rekreacji pracowniczej w tym do kart sportowych, organizowane są zabawy choinkowe oraz zakup paczek dla dzieci, dofinansowanie spotkań byłych i obecnych pracowników spółki.	Firma czuje się odpowiedzialna za swoich pracowników, a bezpieczeństwo codziennej pracy ma bezwzględny priorytet. W Grupie Azoty obszar BHP podlega regulaminowi pracy, który określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Spółka wdrożyła też system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, zgodny z normą ISO-45 001. Działanie systemów jest regularnie oceniane w ramach audytów zewnętrznych, a zgodność z normami potwierdzają odpowiednie certyfikaty. System bezpieczeństwa obejmuje m.in.: ocenę ryzyka i odpowiedni dobór środków ograniczających ryzyko, rozbudowany system kontroli i reagowania na nieprawidłowości, aktywny udział pracowników (zgłaszanie zagrożeń, społeczna inspekcja pracy), funkcjonowanie zespołów (komisji), w tym komisji BHP, oceniających projekty i dopuszczających nowe instalacje do eksploatacji, spełnianie wszystkich niezbędnych wymogów prawnych. Firma regularnie prowadzi szkolenia BHP dla pracowników. Opracowała czytelną i jasną procedurę wykonywania prac niebezpiecznych na terenie Grupy Azoty przez podmioty zewnętrzne. W spółce wdrożono odpowiednie działania oceny ryzyka zawodowego według norm prawnych, ISO 50 001 oraz wewnętrznej procedury. Zakład posiada elektroniczny system zgłaszania zagrożeń BHP, zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz wypadków. W spółce funkcjonuje także procedura wewnętrzna określająca zgłaszanie takich sytuacji oraz odpowiednie na nie reagowanie. W zakresie medycyny pracy Grupa Azoty współpracuje z lokalnym zakładem opieki zdrowotnej (Mościckie Centrum Medyczne), który wykonuje wszystkie badania medycyny pracy oraz obsługuje zakładową karetkę pogotowia. Ponadto lekarze MCM uczestniczą w corocznych przeglądach warunków pracy. Współpraca obejmuje także kwestie szczepień profilaktycznych. Grupa Azoty chce włączać pracowników w proces kształtowania poziomu bezpieczeństwa w zakładzie, dlatego też wprowadziliśmy stanowiska Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy oraz Wydziałowi Społeczni Inspektorzy Pracy.	Grupa Azoty oferuje pracę w nowoczesnej firmie branży chemicznej, jednego z europejskich liderów, która wspiera rozwój zawodowy pracowników. Chce, aby każdy mógł realizować swoje ambicje wraz ze spółką i miał poczucie, że może liczyć na wsparcie pracodawcy w karierze zawodowej. Dokłada starań, aby pracownicy czerpali satysfakcję z wykonywanych zadań, czuli się bezpiecznie i wiedzieli, że oferowane są im możliwie najlepsze warunki pracy. Pracownicy otrzymują atrakcyjne wynagrodzenie adekwatne do zajmowanego stanowiska, umiejętności i ponoszonej odpowiedzialności, bogaty pakiet benefitów oraz pełnoetatowe zatrudnienie. Firma rysuje przed pracownikami jasne ścieżki kariery i wspiera realizację zawodowych ambicji. Stale poszukuje osób otwartych na wiedzę, utalentowanych i chcących współtworzyć nowoczesny polski przemysł chemiczny.
Grupa Pekabex/ branża: budowlana	Firma kładzie duży nacisk na rekrutację wewnętrzną i w pierwszej kolejności poszukuje kandydatów na wakaty wśród obecnych pracowników, co stwarza możliwości awansu w strukturach organizacji. Bardzo powszechnym procesem jest zmiana stanowiska ze stanowiska asystenckiego na eksperckie, np. asystent, młodszy specjalista, specjalista lub stażysta, inżynier, kierownik robót, kierownik budowy, kierownik projektu. Działania szkoleniowe: firma prowadzi kolejną edycję Akademii Managera, Akademię Kierownika Kontraktu, Akademię Brygadzisty. Stawia na złożone projekty, które systematycznie pomagają w rozwoju, ale też pojedyncze spotkania, które są sfokusowane na jeden zakres tematyczny. Pracownicy uczestniczą w sesjach coachingowych i coachingu grupowym, według potrzeb. Uczestniczą też w kursach językowych, a firma dofinansowuje studia i szkolenia. We współpracy ze szkołami i uczelniami wyższymi w kraju prowadzi również praktyki i staże dla uczniów i studentów. Organizuje dni otwarte dla młodzieży, podczas wycieczek i wykładów mogą poznać zasady funkcjonowania zakładu, proces produkcyjny prefabrykatów, zasady montażu elementów prefabrykowanych oraz sposób prowadzenia budowy. Organizuje również konkursy na najlepszą pracę dyplomową dla studentów budownictwa. System ocen rocznych pozwala na monitorowanie kierunku i sposobu rozwoju pracowników. Przeprowadzane cyklicznie ankiety zaangażowania pozwalają na badanie monitorowanie nastrojów i oczekiwań wśród pracowników.	1.Współfinansowanie szkoleń i studiów; 2.Możliwość zdobycia uprawnień budowlanych; 3.Możliwość sprawdzenia się w pracy w innym dziale (rekrutacje wewnętrzne); 4.Pracownicy mogą zdobyć doświadczenie zarówno w biurze projektowym, jak i na budowie; 5.Nagrody za wdrożenie nowego pracownika; 6.Program rekomendacji pracowniczej, 7.Firma pracuje nad ofertą benefitów dla pracowników.	Z uwagi na wiele lokalizacji firma ma również niejedno miejsce pracy. Są to zakłady produkcyjne (w pięciu lokalizacjach w Polsce i jednej w Niemczech), ale również budowy na terenie całej Polski, również w Szwecji i Niemczech. Stara się, aby pracownicy posiadali dobre warunki pracy, choć nie zawsze jest to łatwe, zwłaszcza zimą na budowie. Pekabex posiada szeroki pakiet benefitów skierowanych do pracowników: Karta Multisport, prywatna opieka medyczna, dofinansowanie nauki, nagroda za rekomendację pracownika, eventy integracyjne dla pracowników i ich rodzin (rowery, żagle, narty, siatkówka), świeże owoce, wsparcie z ZFŚS, nauka języków obcych, szkolenia techniczne, możliwość zdobycia uprawnień budowlanych i technicznych, udział w targach i konferencjach branżowych, konkursy dla pracowników, wsparcie dla cudzoziemców, premie/nagrody.	Lider na rynku prefabrykacji w Polsce oferuje możliwość pracy w dużej organizacji, pod okiem ekspertów w dziedzinie budownictwa. Prowadzi wiele inwestycji w kraju i za granicą, co daje wiele możliwości rozwoju. Firma jest otwarta na młode talenty, ale docenia też wiedzę i doświadczenie ekspertów. Pracownicy związują się z nią na lata, co pokazują spotkania jubileuszowe, gdzie co roku wyróżnianych jest kilkaset osób. Pracownicy firmy to zespół, który również lubi spędzać razem czas po pracy. Spotyka się wspólnie na żaglach, rowerach czy nartach. Potrafi działać zespołowo, nawet jeśli chodzi o cele charytatywne. Wspiera uczniów i studentów, organizując praktyki i staże, wycieczki i wykłady w szkołach oaz na uczelniach.
Grupa Raben/ branża: TSL	Projekty rozwojowe są dedykowane dla wszystkich pracowników niezależnie od zajmowanego stanowiska. Najważniejsze z nich to: 1.Manager of choice – innowacyjny program dla menedżerów prowadzony w formie gamifikacji. Jest ona podzielona na 5 etapów odpowiadających doświadczeniom pracowników: rekrutacja, onboarding, rozwój, codzienna praca, odejście z organizacji. 2. Perspective Switch-projekt dający pracownikom możliwość spędzenia 1 dnia na innym stanowisku. Udział w programie jest okazją na poznanie wyzwań, przed jakimi stoją inni pracownicy. 3. Projekt Special Forces: angażuje doświadczonych pracowników Grupy Raben w projekty związane z implementacją procesów i standardów w nowych oddziałach Grupy Raben. 4. Dodatkowo wszyscy pracownicy mogą skorzystać ze szkoleń online dostępnych na platformie Udemy. Dużą wartością są również kursy językowe prowadzone z wykorzystaniem aplikacji Etutor.	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. Firma 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 pracownicy Raben. Dlaczego? Pracownicy są zaangażowani w to, co robią, są też ciekawi – świata, przyszłości i siebie nawzajem. Tworzą zgrany zespół. To drużyna, która zawsze gra do jednej bramki. Pracownicy firmy potrafią świetnie współpracować, dobrze się rozumieją i zwyczajnie lubią – nie tylko na płaszczyźnie zawodowej. Są wobec siebie lojalni. Wspólne działanie nakręca. Pracownicy Raben mają wpływ na otaczającą ich rzeczywistość i zmieniają ją na lepsze. To dodaje skrzydeł!

MOKATE
SIŁA RODZINNEJ TRADYCJI

Rozmowa z dr. Adamem Mokryszem, Prezesem Grupy Mokate oraz dr Katarzyną Mokrysz, Dyrektor Generalną.

W ciągu 32 lat Grupa Mokate stała się jednym z największych producentów kawy i herbaty w Europie Środkowej, z ponad miliardem złotych przychodu. Jest również jednym z liderów na rynku specjalistycznych surowców dla przemysłu spożywczego. Mokate obsługuje dzisiaj ponad 70 rynków zagranicznych i zdecydowanie należy do czołówki, jeśli chodzi o rynek mleczno-tłuszczowych baz w proszku, tj. zabielacze do kawy, śmietanki w proszku, bazy tłuszczowe. Stworzone przez Mokate aplikacje są szeroko wykorzystywane w przemyśle spożywczym na całym świecie. Współczesne oblicze firmy to ponad 20 linii napojów kawowych (miksów kawowych, cappuccino), kaw ziarnistych, a także herbat czarnych, zielonych, owocowych i ziołowych. Uzupełnieniem oferty są wafle, ciastka i pierniki własnej produkcji.

Mokate jest firmą rodzinną. Jako czwarte już pokolenie, dr Adam Mokrysz wraz z żoną, dr Katarzyną Mokrysz, współtworzą sukces Grupy Mokate. Ich celem od wielu lat jest tworzenie markowego, międzynarodowego przedsiębiorstwa. Siłę Mokate chcą budować na solidnych fundamentach, wartościach takich jak: praca, odpowiedzialność, wiedza i umiejętności, a także otwartość, wiarygodność i życzliwość. Mokate od wielu lat goszcząc na międzynarodowych rynkach zyskało sobie grono lojalnych konsumentów, dla których udoskonala produkty, tworzy innowacje, a także wspiera rodzime marki działaniami strategicznymi w zakresie marketingu. Do najbardziej znanych marek Mokate należą: Mokate, Loyd, Minutka, NY-Coffee, Marilla, Marizzi, Mokate Ingredients, Alpino, Babcia Jagoda.

Firma Mokate jest znana i ceniona nie tylko w Polsce. Co przyczyniło się do skutecznej ekspansji Grupy Mokate na rynki zagraniczne?

Adam Mokrysz: W Mokate staramy się działać i budować wzrost oparty na 3 filarach: wizji, odwadze i działaniu. Odważnie mierzymy się z wyzwaniami, stawiamy na pracę w zespołach i współpracę z ekspertami, wyznaczamy sobie ambitne cele i realizujemy je krok po kroku ze wspaniałymi ludźmi. A przede wszystkim lubimy pracować i robimy to z wielką pasją.

Katarzyna Mokrysz: Mokate to firma elastyczna w działaniu, potrafi umiejętnie dostosować się do zmieniających się potrzeb konsumenckich i warunków rynkowych. Prezentujemy postawę zwinności, w naszej ofercie ciągle pojawiają się innowacje i nowe produkty, eksplorujemy i poszukujemy nowych i atrakcyjnych rynków, współpracujemy z rzetelnymi partnerami biznesowymi. Inwestycje w nowe technologie i w nasze zakłady to dla nas priorytet. Praca zespołowa, wytrwałość i konsekwencja w podejmowanych decyzjach, a także umiejętność dobrego liczenia to ważne elementy, dzięki którym możemy się dynamicznie rozwijać.

Z jakimi wyzwaniami wiąże się współcześnie zarządzanie takim przedsiębiorstwem jak MOKATE, jak łączą Państwo rodzinną tradycję ze światową skalą biznesu?

A.M.: Rzeczywiście chyba największym wyzwaniem jest pogodzenie lokalności - rodzinności, z międzynarodowym rozmachem i skalą działania firmy. U podstaw naszej tożsamości, naszego DNA leży rodzinna tradycja, człowiek, ale także polskość. Jesteśmy z tego dumni i uczyniliśmy z tych cech naszą przewagę konkurencyjną. Przykładamy olbrzymią wagę do tego, by w każdym nowym kraju zaimplementować te same wartości i tę samą kulturę organizacyjną.

K.M.: Praca w międzynarodowym środowisku to ogromna różnorodność kultur, które poszerzają nasze horyzonty, pobudzają kreatywność i pozwalają wymieniać się doświadczeniami. Obserwujemy różne trendy, elastycznie dostosowujemy się do okoliczności. Tak właśnie rodzą się kreatywne pomysły, nowe koncepcje produktowe a nawet inwestycje. Wiedza, know-how naszych zespołów jest bezcenna, jako firma rodzinna doskonale o tym wiemy i jak nikt inny umiemy z tego korzystać. Oczywiście tych wyzwań - o różnym charakterze, formalno-prawnym, technologicznym, logistycznym - jest znacznie więcej. Ale radzimy sobie z nimi doskonale właśnie dzięki zespołom ludzi, na których opieramy swój biznes.

dr Adam Mokrysz, dr Katarzyna Mokrysz

Zakład produkcyjny w Żorach

Grupa Mokate posiada trzy zakłady produkcyjne i liczne oddziały zlokalizowane w kilku krajach Europy. Czy w najbliższym czasie są planowane inwestycje?

A.M.: Mokate nieustannie się rozwija, zwiększając moce produkcyjne swoich fabryk i inwestując w najnowsze technologie. Zakończyliśmy proces rozbudowy fabryki produktów instant w Żorach. Powstał kolejny nowoczesny zakład produkujący wysoko wyspecjalizowane produkty i surowce dla przemysłu spożywczego, które będą eksportowane na cały świat.

K.M.: Rozwijanie tak dynamicznego biznesu jak Mokate to droga ewolucji i konsekwentnego budowania wartości przedsiębiorstwa. Chcemy rozwijać i skalować biznes, ale zawsze pielęgnować najważniejsze wartości firmy rodzinnej. •

Grupa Żabka/ branża: handel	Jedną z głównych wartości Grupy Żabka jest ambicja. Firma wie, że osiąganie celów nie jest możliwe bez stałego rozwoju. Wspieramy inicjatywy pracowników, ich chęć rozwoju i zdobywania coraz to nowych umiejętności, wykorzystując zarówno wewnętrzne działania rozwojowe oraz zewnętrzne możliwości, jak i również udział w szkoleniach, warsztatach, konferencjach, webinarach i różnorodnych projektach. W ramach organizacji funkcjonuje Akademia Żabki. Jej zadaniem jest tworzenie i prowadzenie szkoleń rozwojowych dla osób pracowniczych i menedżerskich, zarówno z umiejętności niezbędnych do codziennej pracy, jak i obsługa narzędzi lub programów typu Power BI, ale też szkolenia z umiejętności miękkich, np. przemówień publicznych lub efektywności pracy. Jest to marka parasolowa, która obejmuje wszystkie obszary szkoleniowe w organizacji. Organizuje i koordynuje szkolenia stanowiskowe, wdrażające magazynowe i w centrali, a także szkolenia menedżerskie realizowane z firmami międzynarodowymi. Programy rozwoju talentów dedykowane są wybranym grupom menedżerskim lub obszarom firmy jak np. Kierunek Rozwój, skupiający się na rozwijaniu umiejętności kadry terenowej lub kompleksowy program rozwoju menedżerów/ek dopasowany do ich doświadczenia w roli lidera. Dla menedżerów wyższego szczebla dostępne są także konsultacje coachingowe. Firma realizuje projekty edukacyjne ze szkołami średnimi i uczelniami wyższymi. Współpracuje z różnymi firmami – od małych, pojedynczych biznesów do specjalistycznych firm szkoleniowych.	W Grupie Żabka funkcjonują różne systemy premiowe – miesięczny, kwartalny i roczny. Premie nie są wyłącznie realizacją dodatkowego świadczenia pieniężnego, ale elementem procesu zarządzania przez cele. Pracownicy w ramach tego procesu mają możliwość omówienia celów, osiągnięć i efektów, otrzymując od przełożonego feedback na temat swojej pracy i rozwoju. Firma oferuje też szereg benefitów: opiekę medyczną Luxmed, EAP – wsparcie psychologiczne, doradztwo prawne i finansowe, ubezpieczenie grupowe UNIQUA, pracowniczy program emerytalny Żabki, dofinansowania studiów, zniżki na catering Maczfit, sklep partnerski Samsung, usługi GSM z Orange, oferty promocyjne przy zakupie aut współpracujących marek z Żabką, karta Multisport, odkup używanego sprzętu IT, karty przedpłacone, bony świąteczne, aukcje pracownicze, program stypendialny dla dzieci pracowników, dofinansowane do okularów.	Centrala Grupy Żabka znajduje się w centrum Poznania. Na terenie całej Polski znajdują się również Centra Logistyczne w ramach ogólnych przestrzeni magazynowych, a także najbardziej nowoczesne i w pełni zautomatyzowane Centrum Logistyczne w Radzyminie. Osoby pracujące w organizacji ze względu na specyfikę swojej pracy objęte są systemem pracy hybrydowej w zależności od obszaru firmy w układzie 1-2-3 dni pracy w biurze. W Grupie podejmowane są działania mające na celu zwiększenie komfortu i zadowolenia z pracy. Oprócz przestrzeni biurowych funkcjonuje salka relaksu, pozwalająca na spotkanie i budowanie relacji „offline". Oprócz biurek pracownicy mają dostępne salki konferencyjne i budki do komfortowych rozmów telefonicznych. W ostatnim badaniu Zaangażowania Gallupa w pytaniu o posiadany niezbędne materiały i wyposażenie, firma uzsykała wynik 4,71/5 znajdując się w najwyższym benchmarku firm. W Grupie Żabka rozwijany jest także wolontariat pracowniczy. Każdy pracownik może poświęcić 8 godzin w miesiącu na realizację różnych inicjatyw.	Organizację tworzą przede wszystkim ludzie zaangażowani w tworzenie przyjaznej firmy. Stale szuka ona rozwiązań, dzięki którym będzie stawać się lepsza. W 2021 r. wdrożyła Politykę Równości, rozbudowała też Kodeks Etyki i Postępowania dla pracowników i wszystkich interesariuszy. Żabka Polska jest pierwszą polską firmą z certyfikacją Equal Salary wskazującą równość płac w organizacji bez względu na płeć. Przyznane przez EQUAL-SALARY Foundation wyróżnienie oparte jest na wytycznych ONZ i uznawane przez Komisję Europejską. Wzmacnia ono pozycję spółki wśród najlepszych pracodawców, którzy nie tylko mówią o swoim zaangażowaniu w równość, ale także demonstrują ją realnym działaniem. Grupa Żabka, jako pierwsza polska organizacja, została wyróżniona światową nagrodą Gallup Exceptional Workplace Award 2023. To wielki sukces, ponieważ Instytut Gallupa przeprowadza najbardziej kompleksowe badanie miejsca pracy na świecie, obejmujące dane ponad dwóch milionów pracowników. W anonimowym badaniu Gallup Grupa Żabka uzyskała rekordową frekwencję 92 proc. dzięki czemu zrealizowała cel znalezienia się w 23 proc. firm na świecie z najbardziej angażującą kulturą organizacyjną, osiągając wynik 4,44 w 5-stopniowej skali. Organizacja została także wyróżniona tytułami Etycznej Firmy i Lidera Etyki Pulsu Biznesu. Wyróżnienie przyznawane jest firmom, które stawiają zysk i rozwój przedsiębiorstwa na równi z satysfakcją swoich pracowników, ochroną środowiska czy wpływem na lokalne społeczeństwo.
ING Bank Śląski /branża: bankowość i finanse	Celem ING jest wspieranie i inspirowanie ludzi do bycia o krok do przodu, dlatego udostępnia pracownikom narzędzia i zasoby, dzięki którym mogą przejąć inicjatywę w zakresie zarządzania swoim rozwojem osobistym i zawodowym. Pracownicy są zachęcani do zaplanowania swojego rozwoju w oparciu o IPR. Narzędzia firmy opierają się na najnowocześniejszych technologiach i trendach takich jak VR, digital learning, konsultacje oraz udział w konferencjach. Oferuje możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez kilkadziesiąt tysięcy kursów e-learningowych i webinarów na platformach Mylearning i Udemy Business. Oddała do dyspozycji pracowników platformę do nauki języków obcych E-Tutor. Dodatkowo pracownicy ING mają możliwość korzystania ze społecznościowych technik wspierających rozwój w parze z inną osobą – firma oferuje im coaching, mentoring oraz doradztwo kariery. ING stawiamy na zespołowość. Liderzy odgrywają znaczącą rolę w jej formowaniu i rozwijaniu, dlatego oferta rozwojowa ING obejmuje szereg narzędzi budujących kompetencje menedżerskie na każdym poziomie zarządzania takich jak: Program Leadership Fundamentals dla nowych liderów, Technologie VR, Narzędzia Mocy dla Lidera, czy Masterclassy dla Zarządu. Wszystkie materiały są utrwalane i udostępniane, aby każdy zainteresowany mógł skorzystać z wiedzy i doświadczenia innych.	W ING pracownicy korzystają z następujących systemów motywacyjnych: 1. Wynagrodzenie stałe wynagrodzenie zasadnicze + świadczenia dodatkowe zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami banku 2. Wynagrodzenie zmienne premia roczna i nagrody finansowe 3. Oferta benefitowo-wellbeingowa w 4 filarach: ZDROWIE Opieka medyczna Profilaktyka zdrowia – przegląd stanu zdrowia i dofinansowanie do szczepień profilaktycznych Program Profilaktyki Onkologicznej – bezpłatne badania kolonoskopii, gastroskopii i USG „Badamy geny w ING" ENERGIA Dodatkowe dni wolne ponad Kodeks Pracy, Sabbatical Platforma wspierająca zdrowie mentalne – webinary, podcasty, czaty z psychologami i terapie online Pomarańczowa infolinia – tel. wsparcie psychologa Eventy dla dzieci: mikołajki, Dzień Dziecka. AKTYWNOŚĆ Aktywni ING – platforma sportowa. FINANSE Pracowniczy Program Emerytalny Ubezpieczenie grupowe na życie sponsorowane przez pracodawcę Program kafeteryjny – karty sportowe i szeroka oferta świadczeń dodatkowych za punkty Edukacja w kwestiach finansów Biegnij Warszawo/ Turniej Piłki Nożnej i Tenisa Stołowego Mocodajnia – fitness w biurze Aktywna Przerwa – 75 filmów z ćwiczeniami	Firma tworzy przyjazne przestrzenie do pracy. Dobrze wie, że właściwa aranżacja przestrzeni ma znaczenie nie tylko dla ergonomii pracy, ale także dla kreatywności, dlatego: sukcesywnie wymieniamy biurka na elektroniczne i krzesła na bardziej ergonomiczne, modernizuje wentylację w budynkach, tworzy nowe aranżacje przestrzeni wspólnych (restauracji, kawiarni, miejsc odpoczynku), zrealizowała projekt „Odskocznia", w ramach którego uruchomiła Sokarnię, Piekarnię, Play room oraz strefę spotkań, zamówiła nowe kosze z recyclingu, które pomogą dbać o środowisko także w przestrzeniach wspólnych.	Bank tworzą ludzie, którzy inspirują się do działania i wspierają wzajemnie, aby być krok do przodu, w życiu i w biznesie. Indywidualny rozwój, ambitne zadania, dostęp do technologii i praca w zwinny sposób to tylko część oferty, którą ING proponuje kandydatom i zapewnia pracownikom. Od ponad 14 lat bank nagradzany jest tytułem Top Employer w Polsce. Oferuje pracownikom wiele rozwiązań, dba o komfort miejsca pracy, dobrostan, dobrą atmosferę i oferuje szereg atrakcyjnych benefitów.
Intrum/branża: zarządzania 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 biur Grupy Intrum. Istnieją programy rozwojowe dedykowane pracownikom kadry menedżerskiej – liderzy, szefowie zespołów – jak i programy dedykowane pracownikom niższych szczebli. Przykładem programu dla menedżerów Intrum jest „Program Rozwoju Przywództwa": wsparcie liderów firmy w rozwijaniu kluczowych kompetencji dedykowanych szefom zespołów i stanowiskom kierowniczym w firmie, kształcenie i rozwój kadry menedżerskiej niższego stopnia, by umożliwić im rozwój kariery i wyłonienie w firmie „naturalnej" drogi sukcesji na wybranych stanowiskach. Firma Intrum dba o rozwój kompetencji swojego zespołu poprzez: •Akademię Intrum – platforma do organizacji szkoleń i warsztatów dla pracowników, •stały program mentoringowy – przekazywanie wiedzy i kompetencji przez pracowników starszych stażem; program otwarty dla wszystkich pracowników, •stały program coachingowy– wspieranie motywacji i zaangażowania; program otwarty dla wszystkich pracowników, • krótkie szkolenia dotyczące prawa pracy (NanoLearning).	•System premiowy dla pracowników na określonych stanowiskach – zgodnie z zasadami przyjętymi 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 osiągnięcia – ze specjalnie przygotowanym katalogiem nagród dopasowanych do wszystkich zwycięzców.	Biura Intrum zlokalizowane są w czterech polskich miastach: Warszawie (siedziba główna), Białymstoku, Wrocławiu i Katowicach. 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). W Intrum wstępuje hybrydowy model pracy, co oznacza, że firma dba również o komfort i potrzebne zaplecze techniczne pracy dla tych pracowników, którzy pełnią swoje obowiązki zdanie lub częściowo zdalnie.	Intrum w Polsce w tym roku obchodzi 25 lat, co znaczy, że jest jedną z pierwszych profesjonalnych firm windykacyjnych w naszym kraju. Za Intrum w Polsce stoi marka Intrum ze 100-letnim doświadczeniem w pomaganiu firmom i konsumentom. Intrum to firma z jasną misją i wizją, firma, która nieustannie dba o dobrostan i rozwój kompetencji pracowników. Wynika to z przyjętego modelu działania – sustainability, szczególnie z tej jej części, która jest dedykowana pracownikom: Growing by making a difference. W Intrum funkcjonuje polityka DEI – Diversity, Equity and Inclusion – Intrum to otwarte środowisko pracy, w którym doceniana jest różnorodność i panuje szacunek. Za swoje podejście do dbania o potrzeby pracowników i tworzenie przyjaznego miejsca pracy Intrum było wielokrotnie nagradzane (m.in. przez firmę Antal, Wellbeing Institiute). Ważne są również wyniki ostatniego badania satysfakcji pracowników – My voice: wskaźnik WBI (wellbeing index) – 86/100 pkt, wskaźnik eNPS (Employee Net Promoter Score): +48 pkt (2022 r.).
KRUK/branża: zarządzanie wierzytelnościami	Jednym ze strategicznych celów firmy jest rozwój pracowników, przez co rozwija się jako firma. KRUK stwarza wiele możliwości rozwoju w różnych aspektach. W firmie funkcjonują drużyny skupiające pracowników z różnych obszarów, które pracują nad rozwojem specjalistycznych kompetencji, np. nad rozwiązywaniem problemów, czy analizą biznesową i systemową. Kadra ma także szerokie możliwości rozwoju w całej Grupie KRUK w ramach rekrutacji wewnętrznej. Poza tradycyjnie rozumianymi szkoleniami organizuje różnego rodzaju eventy rozwojowe, czego przykładem jest cykl Inspirujących Spotkań, na które zapraszani są mówcy i eksperci zewnętrzni oraz event dedykowany specjalistom obszaru IT KRUK TECH SUMMIT. Swoich pracowników wspiera w formie dofinansowań do indywidualnej formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dba o ich rozwój, m.in. w dziedzinie edukacji finansowej, kompetencji miękkich oraz DEI, organizując webinary czy inspirujące spotkania odbywające się w godzinach pracy.	Firma dba o rynkowy poziom płac, bo chce dobrze wynagradzać pracowników za wykonywaną pracę. Nie stosuje programów premiowych, ponieważ wierzy, że aby utrzymać zaangażowanie, należy skupić się na stworzeniu takiego środowiska, w którym każdy będzie widział sens swojej pracy i będzie czuł, że jego wkład do firmy jest ważny. Istotnym elementem jest świętowanie sukcesów i integracja. Firma dba o to, aby atrakcyjny pakiet benefitów oferowanych pracownikom odpowiadał ich potrzebom. Dzisiaj pakiet medyczny czy karta sportowa, które są w ofercie, są powszechnie dostępne na rynku, ale to, co wyróżnia firmę, to atrakcyjny program kafeteryjny, w ramach którego każdy pracownik może wykorzystać comiesięczne doładowania, wybierając z szerokiej oferty usługi bądź produkty dopasowane do jego indywidualnych potrzeb. KRUK jest sponsorem charytatywnego Biegu Firmowego, w którym pracownicy bardzo chętnie biorą udział.	Główna siedziba KRUK-a mieści się we Wrocławiu, dodatkowo firma ma biura w Szczawnie-Zdroju i Pile, jeśli chodzi o polskie oddziały Grupy KRUK. Od 7 kwietnia 2023 r. wprowadzono model pracy zdalnej częściowej i całkowitej. Firma zapewnia pracownikom wszystkie niezbędne narzędzia pracy, zarówno podczas pracy zdalnej, jak i stacjonarnej. Narzędzia, jakie udostępnia, rozwija i dopasowuje do obecnych wymogów. W minionym roku wdrożono nowy Intranet, który zapewnia dostęp do najważniejszych informacji, jest źródłem wiedzy na temat tego, co dzieje się w firmie oraz jakie wydarzenia dla pracowników będą miały miejsce w najbliższym czasie. Dużą wagę przywiązuje do troski o zdrowie pracowników, stąd w minionym roku odbyły się programy wellbeingowe o tematyce profilaktyki zdrowia: Zdrowie na etacie i Akademia Zdrowia, w ramach których pracownicy mieli możliwość ćwiczeń i zgłębiania wiedzy np. z zakresu zdrowego odżywiania. Pakiety medyczne, które oferuje pracownikom, mają szerszy niż standardowy zakres opieki medycznej, poszerzony o profilaktykę onkologiczną i badania profilaktyczne.	KRUK jest pracodawcą promującym w swojej polityce zatrudnienia równość płci. Tworzy różnorodne środowisko pracy, bo wierzy, że dzięki temu zapewnia efektywniejszą wymianę wiedzy i doświadczeń oraz może kreować nowe rozwiązania. Blisko 60 proc. pracowników stanowią kobiety i to także odnosi się do stanowisk, które zwykle przypisywało się mężczyznom. Także przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych zarząd kieruje się zasadą równych szans i oceną kompetencji, nie pyta o plany rodzinne. Wśród kadry menedżerskiej kobiety stanowią 58 proc. Równość szans ma swoje odzwierciedlenie także w polityce płacowej, podczas gdy luka płacowa w Polsce w sektorze prywatnym wynosi 15,7 proc. (Lewiatan), co zbliża firmę do średniej europejskiej. W KRUK-u, z czego firma jest bardzo dumna, luka płacowa wynosi 1,5 proc. KRUK to wyjątkowe miejsce pracy, w którym spotyka się niezwykłych i inspirujących ludzi. Jego wyróżnikiem są nie tylko benefity, chociaż zarząd dba, aby nie odstawały one od rynkowych najlepszych praktyk, ale przede wszystkim atmosfera, którą tworzy kadra. Firma posiada 25-letnią historię i niezmiennie podąża z duchem czasu, inwestując w nowe technologie. Dzięki wysokiej dynamice wzrostu stwarza wiele możliwości rozwoju pracownikom, dzięki czemu praca tu nie jest nudna. Może o tym świadczyć liczna grupa pracowników z 10-, 15- czy nawet 20-letnim stażem. KRUK to także możliwość pracy w projektach międzynarodowych: spółki firmy znajdują się także w Rumunii, Hiszpanii, Czechach, Słowacji i we Włoszech.

Kuehne+Nagel Polska/ branża: TSL	Dbałość o rozwój pracowników wpisana jest w strategię, której jednym z filarów jest KN Employee Experience. Firmie zależy, by pracownicy rozwijali się od poziomu stażysty, specjalisty do eksperta po menedżera. Działania rozwojowe dobierane są wspólnie z pracownikiem w ramach indywidualnego planu rozwoju. Firma umożliwia zmiany stanowisk, udział w projektach, naukę od innych oraz szkolenia. Realizuje projekty umożliwiające rozwój kompetencji, a platforma rekrutacyjna pozwala pracownikom na swobodny rozwój w organizacji. Szkoli, poczynając od kompetencji stanowiskowych, poprzez umiejętności miękkie, językowe, organizacyjne, związane z obsługą klienta oraz kształtując umiejętności menedżerskie i liderskie. Prowadzi cykle edukacyjne, poprzez krótkie, atrakcyjne webinary oraz szkolenia i programy rozwojowe dedykowane poszczególnym grupom. Na szczeblu globalnym i regionalnym odbywają się szkolenia dla kadry eksperckiej i menedżerskiej oraz programy dla grup talentowych.	Firma oferuje swoim pracownikom szeroki wachlarz benefitów. W ostatnich miesiącach wprowadziła możliwość skorzystania z dodatkowego dnia wolnego oraz benefit w postaci kart lunchowych. Pracownicy korzystają z prywatnej opieki medycznej, ubezpieczenia na życie z medycznym assistance oraz pakietów z zakresu ochrony onkologicznej i kardiologicznej, a także dla osób aktywnych. Dofinansowuje kartę sportową, paczki z produktami lub kartę sportowo-kulturalną, czy naukę języków obcych. Możliwe są zakupy produktów jednego z jej klientów w atrakcyjnych cenach. Pracownicy mogą korzystać z pomocy w trudnych sytuacjach życiowych czy dofinansowania wczasów. Realizuje wyprawki dla pierwszoklasistów, świadczenia świąteczne oraz nagrody jubileuszowe. Jej zespoły chętnie korzystają ze spotkań integracyjnych. Promuje wewnętrzny program poleceń, wspierając budowanie zgranych zespołów opartych na zaufaniu i przyjacielskich relacjach. Cyklicznie bada opinię pracowników, a następnie wdraża zmiany.	Kuehne+Nagel w Polsce posiada 27 lokalizacji (biurowe oraz magazynowe). Firma dba o to, aby każdemu pracownikowi, niezależnie od lokalizacji, zapewnić komfort pracy. W magazynach największy nacisk kładzie się na bezpieczeństwo, ergonomię oraz ograniczanie ryzyka nieszczęśliwych wypadków. Wprowadzone standardy wielokrotnie doceniono przez kapitułę konkursu Lider bezpieczeństwa w magazynie portalu log4. Firma kładzie duży nacisk na zapewnienie możliwości dodatkowych szkoleń pracownikom magazynowym, tak by jednocześnie zwiększać świadomość i bezpieczeństwo, ale również umożliwiać rozwój w strukturach. Celebruje szczególne momenty, tj. dni bez wypadków oraz realizuje eventy nakierowane na promocję odpowiedzialnych zachowań. Zmieniono model pracy w biurach na hybrydowy, co pozwala pracownikom sprawnie łączyć życie zawodowe z prywatnym. Powstały również pierwsze biura dostosowane do pracy hybrydowej, a kolejne są już projektowane.	Kuehne+Nagel działa w myśl strategii dążenia do bycia liderem w dostarczaniu zrównoważonych rozwiązań dla łańcucha dostaw, z jednoczesną troską o pracowników, klientów, dostawców i społeczeństwo. Razem z pracownikami buduje kulturę firmy i ma wspólne wartości, stawiając człowieka w sercu wszystkiego, co robi. Firma jest laureatem Srebrnego Listka CSR Polityki i Inwestorem Społecznym. Realizuje inicjatywy z zakresu ESG, tj. przejście na zieloną energię, sadzenie drzew, wysiewanie łąk kwietnych, współpraca z NGO.
Lidl Polska/ branża: retail	Dla wszystkich pracowników przewidziane są programy rozwojowe. Proces zarządzania talentami Talent Management przygotowuje pracowników do przeprowadzenia analizy swoich projektów oraz ustalenia obszarów rozwojowych na kolejny rok. W indywidualnym planie rozwoju określone są konkretne działania szkoleniowo-rozwojowe. Wszyscy pracownicy mogą uczestniczyć w programach premiowo-motywacyjnych, m.in. poprzez aktywne korzystanie z platformy grywalizacyjnej Lidersi, gdzie mają szansę w nietuzinkowy sposób poszerzyć wiedzę na temat wielu obszarów działalności firmy oraz wygrać wartościowe nagrody rzeczowe lub dodatkowy budżet na cele zespołowe. Jeśli w codziennej pracy pracownicy posługują się językiem obcym, firma pomaga rozwinąć tę umiejętność poprzez dofinansowanie nauki podczas indywidualnych kursów językowych. Wszyscy pracownicy mają dostęp do aplikacji eTutor. Jest to bezpłatna nauka języków: angielskiego, niemieckiego oraz hiszpańskiego.	Dla pracowników sklepów firma przeprowadza Akademię Prestige. Jest to cykl szkoleń, który ma na celu poszerzać horyzonty, ułatwiać pracę oraz przygotować i umożliwić awans na wyższe stanowisko. Pracownicy mają możliwość wyjazdu za granicę w ramach programu International Job Rotation, spróbować pracy jako ekspert w innym kraju lub uczestniczyć w międzynarodowej rekrutacji wewnątrz grupy Schwarz. Gdy pracownik decyduje się na udział w takim programie, otrzymuje pomoc w zorganizowaniu wyjazdu w każdym aspekcie: od przygotowania umowy o oddelegowanie, po sprawdzenie wymogów imigracyjnych, organizację przeprowadzki, znalezienie mieszkania, organizację kursu językowego, jak i ustalenie planu wdrożenia. Firma prowadzi program rozwojowy Mentoring skierowany do kadry menedżerskiej, mający na celu wymianę wiedzy i doświadczeń biznesowych oraz przywódczych między bardziej, a mniej doświadczonymi liderami. W jej portfolio znajduje się także program dla kadry menedżerskiej – studia podyplomowe „Lider Przyszłości" organizowane przez Akademię im. Leona Kuźmińskiego w Warszawie. Celem programu jest aktualizacja wiedzy makroekonomicznej i najnowszych trendów z branży FMCG oraz wymiana doświadczeń. Istotnym punktem programu jest także leadership, czyli spojrzenie na siebie jako lidera zarządzającego dużymi zespołami i wpływ na dalszy rozwój organizacji.	Priorytetem firmy jest zdrowe i bezpieczne środowisko pracy. Oferuje wszystkim pracownicom i pracownikom szeroki pakiet benefitów pozapłacowych. Wśród nich jest prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie grupowe, karta Multisport, wyprawka „dla maluszka" oraz pierwszoklasisty/ki, a także bezpłatny Program Wsparcia Pracowników/czek, w ramach którego można skorzystać z pomocy psychologicznej, prawniczej i doradztwa finansowego. Od 2022 r. nowym udogodnieniem są darmowe obiady dla pracujących w centrach dystrybucji. W ramach świątecznej niespodzianki każda osoba w firmie otrzymała dodatkowo 1 tys. zł w formie kuponów zakupowych, a do rąk ich dzieci trafiło ponad 23,5 tys. świątecznych paczek, pełnych zabawek i smakołyków.	Firma dba o dobre warunki pracy osób pracujących w jej sklepach, centrach dystrybucji oraz biurach, promuje równość płacową i przyznaje awanse wewnętrzne w oparciu o obiektywne kryteria: czynniki merytoryczne (np. wykształcenie), doświadczenie oraz umiejętności. Średni staż pracy w Lidlu wynosi ponad 5,5 roku. Aż 11,7 tys. zatrudnionych ma za sobą co najmniej 5 lat pracy, a niemal 5 tys. osób – ponad 10 lat (dane: 2022). Ponad 70 proc. awansów to awanse wewnętrzne (dane: 2022). W anonimowym i dobrowolnym Badaniu Wizerunku Pracodawcy osoby pracujące w Lidlu powiedziały, że przede wszystkim cenią sobie stabilność zatrudnienia, atrakcyjny poziom zarobków, który umożliwia precyzyjne planowanie domowych budżetów, szanse nieustannego rozwoju z jasno wytyczonymi ścieżkami kariery oraz bogactwo benefitów pozapłacowych w dużej, stabilnej firmie.

REKLAMA

ManpowerGroup/ branża: HR	Strategicznym celem firmy jest rozwój pracowników. Nieoszlifowane talenty zaprasza do udziału w programie stażowym, w którym od początku poznają świat rekrutacji dzięki pakietowi szkoleń i indywidualnemu mentoringowi. Pracownicy firmy bez względu na staż pracy i obejmowane stanowisko mają dostęp do szerokiej oferty szkoleń wewnętrznych rozwijanej przez dział developmentu. Jest ona odpowiedzią na potrzeby pracowników i jest na bieżąco aktualizowana. Dla głodnych wiedzy ma nieograniczony dostęp do globalnej platformy e-learningowej z wiedzą z różnorodnych kategorii. Pragnącym objąć rolę lidera proponuje programy menedżerskie zarówno lokalne, jak i międzynarodowe. Dbając o indywidualne podejście do każdego z talentów, zapewnia możliwość skorzystania z sesji coachingowych. Specjalistom dedykuje również szkolenia zewnętrzne odpowiadające na zdefiniowaną potrzebę. Dba o rozwój nie tylko w ramach obejmowanego stanowiska, ale również oferując szerokie możliwości transferów wewnętrznych z uwzględnieniem całej struktury.	Z corocznych badań satysfakcji pracowników wynika, że tym, co najbardziej motywuje do pracy, są wspólnie tworzone zespoły. Zarząd wie jednak, że świetna atmosfera to nie wszystko, dlatego stale pracuje nad rozwojem systemów motywacyjnych. Na wzrost motywacji do realizacji indywidualnych wyników wpływają dostosowane do specyfiki działania każdego z zespołów systemy premiowe, które przy realizacji celów pozwalają osiągnąć atrakcyjne wynagrodzenie. Promowana jest również zdrowa rywalizacja za sprawą licznych konkursów, w których możliwe do wygrania są nie tylko nagrody pieniężne i rzeczowe, ale również atrakcyjne wyjazdy zagraniczne. Firmie zależy na docenianiu pracowników o dłuższym stażu, dla których wprowadzono nagrody jubileuszowe, w których skład wchodzą m.in. dodatkowe dni urlopowe. Zarząd obserwuje, że na motywację pracowników pozytywnie wpływają również możliwości rozwoju kompetencji, które zapewnia za sprawą indywidualnego podejścia w tym zakresie.	Zrównoważony rozwój i dobre warunki pracy są dla firmy bardzo ważne. Dąży do uczynienia biznesu oraz biur bardziej ekologicznymi poprzez szereg inicjatyw proekologicznych. Firma dzieli się wiedzą, inspiracjami oraz dokształca się, aby ograniczyć zużycie zasobów mających negatywny wpływ na środowisko. Łączy przyjemne z pożytecznym: sadząc drzewa, budując ule i dbając o ich mieszkańców. Nie mniej dba o wygodę pracowników – ma ponad 70 biur w całej Polsce, w których zapewnia pracownikom komfortowe warunki pracy. Poza ergonomicznymi stanowiskami każdy znajdzie przestrzeń do swobodnej rozmowy, zjedzenia lunchu oraz na chwilę relaksu przy aromatycznej kawie. Przy wyborze lokalizacji biur firma zwraca szczególną uwagę na komfort dojazdu, aby zredukować emisję spalin oraz zaoszczędzić czas pracowników.	Największą wartością ManpowerGroup są ludzie, czego odzwierciedlenie jest widoczne gołym okiem na każdym kroku w organizacji. Zaczynając od atmosfery wzajemnej inspiracji, dzielenia się wiedzą i współpracy międzyzespołowej, przechodząc przez wsparcie w pojawiających się wyzwaniach i wspólnym szukaniu rozwiązań, aż po indywidualne podejście do rozwoju. Firma widzi i docenia potencjał w każdym, różnorodność jest jej bogactwem, a siłą – codzienna, otwarta współpraca.
Mokate/ branża: FMCG	Kultura organizacyjna Mokate sprzyja nie tylko młodym talentom, lecz także wspiera doświadczonych pracowników, docenia ich wkład własny w dobro organizacji. Jako firma rodzinna dokłada wszelkich starań, by każdy pracownik nie tylko czuł się zmotywowany do pracy i samorozwoju, ale także znalazł w Mokate przyjazne warunki realizacji swych pasji. Poprzez świadome zarządzanie zasobami ludzkimi zapewnia pracownikom bezpieczne środowisko pracy, dostarcza wsparcia i gratyfikuje osiągnięcia i sukcesy. Nagradza zaangażowanie i inicjatywę własną pracowników, zapewniając możliwość awansu. Tworząc zespoły robocze, bierze pod uwagę unikalne cechy osobowości oraz umiejętności, tak by zaangażowanie, współpraca i w rezultacie wydajność oraz efektywność były na jak najwyższym poziomie. Przypisuje pracownikom zadania dostosowane do ich kompetencji, zachęca do podejmowania wyzwań zawodowych, by każdy pracownik w pełni wykorzystywał swój potencjał. Firma wsłuchuje się w komunikaty i sugestie płynące ze strony pracowników, by środowisko pracy było coraz bardziej przyjazne i sprzyjało rozwojowi zawodowemu.	Firma jest świadoma aktualnych wyzwań w zakresie zasobów ludzkich, dlatego posiada nowoczesny system motywacyjny (MBO), który przynosi wymierne korzyści zarówno dla przedsiębiorstwa, jak i pracowników. Dzięki zarządzaniu przez cele, w sposób sprawiedliwy gratyfikuje pracowników, przyznając premie oraz nagrody finansowe. Jest zwolennikiem wewnętrznych rekrutacji, które często wiążą się z awansem, co zwiększa zaangażowanie pracowników oraz motywuje do efektywnej pracy. Oprócz premii czy gratyfikacji pozafinansowych w ramach systemu motywacyjnego inicjuje liczne spotkania integracyjne, które mają na celu nie tylko scalić zespół i zacieśnić więzi między współpracownikami, ale także utrzymać zaangażowanie i efektywność współpracy pomiędzy różnymi zespołami w Mokate. Wśród organizowanych eventów wymienić można przykładowo spotkania świąteczne, pikniki rodzinne, czy wieczory gier. Firma oferuje także pracownikom liczne benefity pozapłacowe, w tym prywatną opiekę medyczną oraz system MyBenefit. Firma chętnie wręcza paczki okolicznościowe oraz wykorzystuje okazje do wspólnego świętowania. Przykładem programu angażującego pracowników do poszukiwania możliwości wspólnej poprawy funkcjonowania procesów w Mokate jest program Wygraj Pomysłem, bazujący na idei kaizen, pozwalający co kwartał wynagradzać pracowników za wybrane pomysły usprawnień pracowniczych, a na koniec roku doceniać najlepsze propozycje dofinansowaniem wyjazdu wakacyjnego w wysokości 10 tys. zł netto.	Organizacja zapewnia bezpieczne środowisko pracy zarówno pracownikom biurowym, jak i pracownikom produkcyjnym. Ze względu na specyfikę branży FMCG oraz pracę związaną z żywnością wypełnia szereg obowiązków zgodnych z obowiązującymi normami. W tym celu wdrożono certyfikowane zintegrowane systemy zarządzania jakością GLOBAL STANDARD FOR FOOD SAFETY – BRC, IFS Food, normy EN ISO 9001:2000 oraz EN ISO 22 000:2005, dzięki którym zapewnia zgodność ze wszystkimi mającymi zastosowanie przepisami prawa, zarówno Unii Europejskiej, jak i spoza niej. Prowadzi biznes odpowiedzialny społecznie, dbając o społeczność lokalną. Aktywnie wspiera działania i inicjatywy w zakresie działalności charytatywnej, rozwoju kultury, edukacji oraz sportu. Prowadzi otwartą komunikację z pracownikami, co pozytywnie wpływa na atmosferę w pracy, a dzięki jasno określonym celom i odpowiedzialności pracownicy czują się zaangażowani w procesy zachodzące w Mokate.	Rodzinna firma od lat cieszy się wysoką renomą. Stawia na pozytywne stosunki międzyludzkie oraz życzliwość, bo najważniejsi są dla niej ludzie. Zapewnia stabilne warunki pracy oraz dba o rozwój swoich pracowników, doceniając ich zaangażowanie i inicjatywę. Mokate to idealne miejsce dla ludzi ambitnych, pełnych entuzjazmu i szukających inspiracji w rozwoju zawodowym, dla których istotne jest zdobywanie profesjonalnych doświadczeń.
RAY TRANS / branża:TSL	Firma stworzyła innowacyjny program szkoleniowy, obowiązkowy dla wszystkich nowych pracowników. Jest on skierowany zarówno do tych, którzy dopiero rozpoczynają swoją przygodę w branży TSL, jak i dla osób, które mają już doświadczenie, ale chcą poszerzyć swoją wiedzę z zakresu transportu. Akademia Ray Trans cały czas wspiera pracowników, oferując cykliczne webinary i szkolenia z zakresu m.in. technik sprzedaży, prawa transportowego oraz tematyki spedycyjnej. Organizuje również cykliczne spotkania z pracownikami, których celem jest wymiana doświadczeń i dzielenie się wiedzą. Poza programami wdrożeniowymi i szkoleniami dla spedytorów dba również o stały rozwój kadry menedżerskiej, szczególnie w ramach podnoszenia kwalifikacji zarządzania zespołem.	Firma stawia na pozapłacowe systemy motywacyjne. Skupia się na codziennych działaniach, które wpływają na wykonywanie pracy, jak np. sprawna i jasna komunikacja, która prowadzi do lepszego zrozumienia, przejrzyste kryteria rozwoju i awansu, elastyczny czas pracy, czy możliwość korzystania z najnowszych rozwiązań technologicznych usprawniających pracę. Współpracuje również z lektorami języków obcych specjalizujących się w branży TSL i wspierających zespół.	Firma ma 11 oddziałów stacjonarnych w całej Polsce, ale, mając na uwadze komfort pracy pracowników, obecność w biurze nie jest wymagana. Koncepcja work-life balance ma dla zarządu firmy ogromne znaczenie, zdaje sobie on bowiem sprawę z tego, że jakość pracy nie zawsze wynika z czasu spędzonego w biurze, a elastyczny czas pracy i możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, umożliwiają pracownikom pogodzenie życia prywatnego z zawodowym. Co więcej, dzięki możliwości pracy w trybie home office, Ray Trans otwiera się również na rynki zagraniczne, zatrudniając specjalistów z całego świata.	Ray Trans to nowoczesna firma spedycyjna na miarę XXI w. Nie stoi w miejscu, ale otwiera się na zmieniającą się rzeczywistość. Filozofia pracy firmy to otwartość oraz wartości, którymi kieruje się na co dzień. To one pozwoliły na stworzenie prężnie rozwijającej się firmy, nie tylko w kontekście finansowym, ale również pod względem liczby osób, które stale dołączają do zespołu, podzielając podejście firmy do biznesu i rozwijając się razem z nią.
ROBYG/branża: budownictwo i nieruchomości	Misją ROBYG jest tworzenie różnorodnego i przyjaznego środowiska pracy. Firma wierzy, że mądre zarządzanie kompetencjami pracowników i stwarzanie im możliwości do rozwoju skutkuje większym zaangażowaniem w pracę, lojalnością wobec firmy a w efekcie osiąganiem lepszych wyników. Dzięki takiemu podejściu kadra kierownicza z powodzeniem wykonuje swoje obowiązki średnio przez 8,5 roku. Stawia na wsparcie rozwoju zawodowego i osobistego pracowników oraz współpracowników. Korzysta z systemu szkoleń wewnętrznych dla osób nowozatrudnionych, dodatkowych szkoleń wewnętrznych prowadzonych przez jej kadrę oraz szkoleń specjalistycznych z obszaru budownictwa, kontrolingu, księgowości, ESG, marketingu czy kadr i płac. Wszyscy pracownicy firmy przechodzą obowiązkowe cykliczne szkolenia z zakresu Compliance czy BHP. ROBYG zachęca do uczestnictwa w trakcie godzin pracy w konferencjach i szkoleniach otwartych organizowanych przez instytucje branżowe.	Firma stosuje systemy motywacyjne w postaci premii uznaniowych, które są określane przez specjalne kryteria wykazujące, jak w skali trzech miesięcy pracownik angażował się w bieżące obowiązki i czy wyróżnił się dodatkowymi zasługami. ROBYG, niezależnie od rodzaju umowy współpracownika, oferuje także bogaty program benefitów: prywatna opieka medyczna z opieką psychologiczną i stomatologiczną, oferta dodatkowego ubezpieczenia na życie, karta MultiSport (wszystkie 3 benefity z możliwością skorzystania przez rodziny pracowników), dofinansowanie nauki języków obcych czy też świąteczne upominki dla dzieci oraz karty przedpłacone dla pracowników. Przyjazną atmosferę buduje m.in. dzięki organizacji regularnych spotkań i imprez integracyjnych.	Bezpieczeństwo i higiena pracy są dla ROBYG jednym z najważniejszych obszarów. Jednym z jej celów strategicznych jest brak wypadków w miejscu pracy i udało się ten cel zrealizować zarówno w 2022 r., jak i 2021. Firma wdrożyła kompleksowy system regulacji w zakresie BHP i jednocześnie prowadzi regularną edukację pracowników. Z każdej kontroli BHP powstaje raport wraz z załączoną dokumentacją fotograficzną stwierdzonych nieprawidłowości ze wskazaniem ich miejsca oraz osoby odpowiedzialnej za ich usunięcie. Biura ROBYG dzielą się na biura budowy, biura sprzedaży oraz back office. Każdy z obiektów jest dostosowany do specyfiki wykonywanej pracy i zapewnia przyjazne środowisko pracy. Wszystkie lokale wyposażone są w oczyszczacze powietrza Aura Air Keemple. W biurach dba się również o nastrój pracowników: obrazy, rośliny czy sofy do chwili relaksu pomiędzy wykonywanymi zadaniami. Firma stara się tworzyć przestrzenie, w których pracownik będzie się dobrze czuł.	ROBYG jest jednym z czołowych polskich deweloperów – aktywnie inwestuje w czterech dużych aglomeracjach: Warszawie, Gdańsku, Wrocławiu i Poznaniu. Od ponad 22 lat zmienia polską architekturę i kształtuje trendy w branży mieszkaniowej. Dąży do tego, aby stać się pracodawcą pierwszego wyboru w sektorze budownictwa w Polsce. Nakłania do pełnego zaangażowania w codzienne obowiązki i angażowanie się w realizację projektów firmy. Najlepszym dowodem podejścia firmy do rozwoju zawodowego pracowników jest fakt, iż z końcem 2022 r. 28 proc. pracowników ROBYG zajmowało wyższe stanowisko niż to, na którym pierwotnie byli zatrudniani, a 63 proc. stanowisk menedżerskich zajmowały osoby wcześniej pracujące na niższych stanowiskach. ROBYG tworzy przyjazne środowisko pracy, w którym każdy ma możliwość wykorzystać swój pełny potencjał.

Rohlig SUUS Logistics/ branża: TSL	W Rohlig SUUS Logistics kładzie się duży nacisk na rozwój pracowników. Mają oni możliwość uczestnictwa w szkoleniach zewnętrznych, a także wewnętrznych, które są organizowane przez dedykowany zespół w dziale HR. Każdy z pracowników ma możliwość wyboru ścieżki kariery w różnych obszarach firmy, w tym również możliwa jest zmiana działu dla obecnie pracujących osób – np. podczas poszukiwania kandydatów na wolne stanowisko, poza rekrutacją zewnętrzną, prowadzona jest także wewnętrzna – biorąc pod uwagę kandydatów z wewnątrz w pierwszej kolejności. W SUUS-ie dba się o to, aby każdy mógł się rozwijać. Pracownicy mają możliwość zarówno awansu i rozwoju pionowego – na stanowiska menedżerskie, jak i poziomego – jako specjalista w danej dziedzinie. Co więcej, z racji tego, że firma jest elastyczna, tworzone są nowe stanowiska, tak aby w pełni wykorzystać doświadczenie i kompetencje pracowników. Z kolei dla osób będących na stanowiskach menedżerskich prowadzony jest dedykowany program rozwoju. Firma docenia różnorodność pracowników i chce każdemu zapewnić odpowiednie warunki do budowania kariery zawodowej.	W ramach systemów motywacyjnych w Rohlig SUUS Logistics prowadzony jest przejrzysty system premiowy, który jest regularnie rewidowany, a także tworzony z myślą o konkretnej grupie pracowników. Inny system działa w obszarze pracowników magazynowych, inny dla pracowników działu sprzedaży, a jeszcze inny dla pracowników back-office. Firma zapewnia także możliwość awansu i zwiększania swoich kompetencji. Osoby na stanowiskach menadżerskich prowadzą regularnie rozmowy rozwojowe z członkami swojego zespołu, podczas których omawiają i podsumowują dotychczasowe efekty pracy, wyznaczają cele na przyszłość, ale skupiają się również na rozwoju pracownika, wykorzystaniu jego potencjału, ustaleniu potrzeb i zaproponowaniu np. szkoleń czy udziału w projektach, które pomogą w rozwoju i podniesieniu kompetencji.	SUUS zapewnia nowoczesne miejsce i elastyczne warunki pracy w ramach kultury organizacyjnej Office of the future. Firma ma innowacyjne biura, dostosowane do potrzeb pracowników (m.in. strefy open space, sale konferencyjne z nowoczesnym sprzętem do spotkań online, regulowane biurka, kabiny akustyczne czy pokoje do pracy indywidualnej). Pracownicy biurowi mają możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej. Ponad 96 proc. pracowników firmy jest zatrudnionych na umowę o pracę. Oferuje ona szeroki pakiet benefitów, m.in. pakiet medyczny, karty sportowe, możliwość skorzystania z pomocy psychologicznej (bezpłatnej i anonimowej), ubezpieczenie na życie, kursy języka angielskiego, program dedykowany dla kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim, karta paliwowa, dofinansowanie posiłków dla pracowników magazynowych (90 proc.), dofinansowanie dojazdów do pracy i możliwość skorzystania z transportu busem. Każdy nowy pracownik przechodzi dedykowany program wdrożenia (onboarding), co pozwala mu w pierwszych dniach pracy dobrze poznać kulturę organizacyjną, zwyczaje panujące w firmie, procedury, a także narzędzia, z których korzysta się w spółce.	Największy polski operator logistyczny o globalnym zasięgu. W SUUSie to człowiek jest na pierwszym miejscu, dlatego dobrostan i zaangażowanie pracowników są w strategii firmy. Chce ona poprzez swoją ofertę stać się pracodawcą nr 1 w branży. Na podstawie badań satysfakcji i dialogu z pracownikami podejmuje decyzje odnośnie do rozwoju firmy, benefitów, projektów i inicjatyw. Oferuje szerokie możliwości rozwoju i atrakcyjne warunki pracy. Do stworzenia kampanii employer brandingowej pod hasłem „Kariera w SUUS to logistyczny wybór" od samego początku zaangażowano pracowników, m.in. pytając o to, co wyróżnia firmę jako pracodawcę. Zaangażowanie pracowników pozwala firmie być OneStepAhead.
Symfonia / branża: software	Akademia Chmury – szkolenia z MS Azure; ścieżka rozwoju i szkolenia dla promowanych wewnętrznie kierowników; możliwość udziału w rekrutacjach wewnętrznych; wymiana wiedzy technicznej w firmie; wsparcie liderów i ekspertów od technologii oraz współpraca z ekspertami z zakresu prawa pracy, podatków, kadr i płac itd; dofinansowania do szkoleń i studiów; możliwość indywidualnych coachingów/ mentoringów, warsztaty szyte na miarę potrzeb zespołów, coachingi zespołowe; firmowa biblioteczka.	Bonus roczny wypłacany kwartalnie, konkursy sprzedażowe, nagrody uznaniowe. Firma alokuje budżety na integrację – wydarzenia/imprezy ogólnofirmowe, jak i dedykowane dla każdego kierownika środki w budżecie na integrację zespołu offline.	Komfortowe biuro na dwóch piętrach w Warszawie ze strefą relaksu, dużą salą szkoleniowo-konferencyjną, każde stanowisko wyposażone w dwa monitory do pracy; nowoczesny biurowiec z częścią restauracyjną i handlową oraz dobrym dojazdem dowolnym środkiem komunikacji – parking podziemny, także dla rowerów; wkrótce otwarcie nowego biura w Gdańsku; możliwość pracy zdalnej w modelu uzgodnionym.	Przede wszystkim stabilność zatrudnienia w firmie produktowej, z projektami o dłuższych ramach czasowych. Zespół czerpie satysfakcję z elastycznych godzin pracy, wdraża zwinne podejście do zadań i projektów (Scrum), oferuje dedykowany pakiet szkoleń. Zatrudnienie na umowę o pracę lub B2 B – firma daje swobodę wyboru. Niewątpliwy wyróżnik to pięć dni dodatkowego, płatnego urlopu na udział w wolontariacie, nagroda za 14-dniowy urlop i bonus świąteczny oraz roczny (dotyczy umowy o pracę). Istnieje możliwość udziału w szkoleniach wewnętrznych i projektach ogólnofirmowych. Oferowane są podwyżki wynagrodzeń w zależności od wyników pracy. Możliwość rozwoju wewnętrznego w spółce liczącej ponad 500 osób. Prywatna opieka medyczna i karta Multisport, grupowe ubezpieczenie na życie, dofinansowanie do nauki, studiów, usługi concierge oraz miejsca w parkingu podziemnym dla osób odwiedzających biuro w Warszawie. Firma korzysta z wewnętrznych aplikacji wspierających pracę, jest zorientowana na współpracę, rozwój oraz skuteczne działanie, cieszą ją cykliczne spotkania integracyjne.
Trans Polonia Group / branża: TSL	Trans Polonia wspiera rozwój pracowników poprzez m.in. organizację szkoleń zarówno tych wewnętrznych, jak i zewnętrznych dla pracowników biurowych oraz kierowców. Takim przykładowym szkoleniem jest to z ecodrivingu, obejmujące część teoretyczną oraz praktyczną. Ta druga, prowadzona pod okiem doświadczonego Master Drivera, ma na celu weryfikację błędnych nawyków stosowanych przez kierowcę i wprowadzenie nowych, bardziej ekologicznych metod jazdy. Trans Polonia stosuje indywidualne i elastyczne podejście do pracownika, poprzez możliwie jak największe dostosowanie obowiązków do kompetencji. Trans Polonii daje możliwość realnego rozwoju kariery, docenia samodzielność w podejmowaniu decyzji oraz inicjatywę każdego z pracowników, a nowe, ciekawe wyzwania z pewnością pomagają w coraz większym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych.	Zaangażowanie pracowników Trans Polonii doceniane jest poprzez chociażby obowiązujący w firmie system premiowy. Poza tym każdej zatrudnionej osobie oferuje się konkurencyjne warunki, oparte o umowę o pracę. Elastyczność i indywidualne podejście pozwalają także na dostosowanie obowiązków czy czasu pracy do kompetencji i aktualnych możliwości danej osoby. Ponadto w firmie stosuje się program poleceń pracowniczych oraz program wewnętrznej rekomendacji, który daje realną szansę awansu. Dla pracowników Trans Polonii przewidziane są również dodatkowe benefity, wspierające pasje, np. te sportowe, poprzez znaczące dofinansowanie karty MultiSport czy fotograficzne, cyklicznie organizując konkurs „Zdjęcie z Trasy". Konkursy, w których wygrać można ciekawe nagrody, organizowane są także dla dzieci pracowników Trans Polonii.	Pracownikom Trans Polonii firma zapewnia komfortowe warunki pracy. Osoby, pracujące w centrali, swoje obowiązki wykonują w nowoczesnych, w pełni wyposażonych biurach, z dostępem do wszelkich niezbędnych narzędzi. Na każdym piętrze w budynku znajduje się w pełni umeblowana kuchnia, wyposażona w sprzęt, pozwalający na przygotowanie i spożycie posiłku. Przy budynku, w którym mieści się siedziba firmy, znajduje się także darmowy parking. Z nowoczesnym sprzętem pracują również kierowcy TPG, ponieważ firma cyklicznie wymienia i unowocześnia flotę. W związku z tym średni wiek ciągnika Trans Polonii wynosi 2 lata, natomiast cysterny 4,5 roku. Nowy sprzęt to nie tylko zapewnienie jakości i bezpieczeństwa przewozu, ale także komfortu jazdy kierowcy. Dodatkowo firma inwestuje w nowe rozwiązania IT, które mają na celu zautomatyzowanie pracy zarówno kierowcy, jak i spedytora, a także jak największe wsparcie ich kontaktu między sobą.	Zatrudnienie w Trans Polonii to szansa na zdobycie cennego doświadczenia w branży transportowo-spedycyjnej oraz znaczne podniesienie swoich kwalifikacji zawodowych. Jest to praca w stabilnej firmie o ugruntowanej pozycji, która na europejskim rynku transportowym działa od ponad 18 lat. W TPG zapewnia się indywidualne i elastyczne podejście, doceniając przy tym zaangażowanie i własną inicjatywę. Firma realnie wspiera rozwój pracownika, któremu zapewnia ciekawe wyzwania, pozwalające mu piąć się po szczeblach kariery zawodowej i poszerzać swoje kompetencje zawodowe.
WDB S.A. part of PIB Group/ branża: broker ubezpieczeniowy	Firma dba o „candidate expierence"; onboarding pracownika od momentu procesu rekrutacyjnego; szereg szkoleń merytorycznych oraz tzw. miękkich, skrojonych na miarę każdego pracownika. Raz w roku przeprowadzana jest ankieta badania motywacji i zaangażowania pracowników oraz roczne rozmowy podsumowujące, w których udział biorą nie tylko bezpośredni przełożeni, ale również zarząd, który na bieżąco reaguje na potrzeby zespołu. Każdy z działów posiada dedykowany budżet szkoleniowy. W najbliższym czasie planowane jest stworzenie Akademii Talentów dla najbardziej zaangażowanych pracowników, którzy chcieliby jeszcze szerzej rozbudowywać swoje umiejętności.	W firmie obowiązuje system premiowy dla zespołów obsługowych, który uwzględnia specyfikę pracy, doświadczenie oraz osiągane cele ustalane podczas corocznych rozmów z zespołami. Premie finansowe rozliczane są w trybie kwartalnym. Brokerzy obsługujący klientów w terenie mają do dyspozycji samochody służbowe. W ramach współpracy z WDB wszyscy pracownicy otrzymują możliwość skorzystania z pakietów medycznych, w dużej części finansowych przez pracodawcę. WDB udostępnia również 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. W tym roku został wprowadzony ZFŚS.	Nowoczesne biuro, niedawno powiększone o dodatkową przestrzeń. Firma posiada dwa oddziały: w Wysokiej k. Wrocławia oraz w Warszawie. W obu lokalizacjach stanowiska pracy zostały w pełni wyposażone w sprzęt niezbędny do pracy oraz dostosowane do indywidualnych potrzeb każdego pracownika. Sale konferencyjne z narzędziami niezbędnymi do prowadzenia spotkań w formułach on-line i off-line. Wokół biurowców są piękne tereny zielone, z których można korzystać np. dla odpoczynku. W części kuchennej czekają na pracowników wysokiej klasy ekspresy do kawy oraz różne produkty do codziennego spożycia.	Jeden z wiodących brokerów ubezpieczeniowych w Polsce – oferuje zatrudnienie w firmie o ugruntowanej pozycji na rynku, która z roku na rok się umacnia. Dodatkowo od niecałych trzech lat jest częścią międzynarodowej grupy z Wielkiej Brytanii, co gwarantuje poczucie stabilnego zatrudnienia oraz możliwość dalszego rozwoju. Dział HR na co dzień słucha potrzeb pracowników i stara się je realizować z najwyższą starannością, dając wszystkim poczucie zaopiekowania. W coraz większym zakresie firma pracuje nad dobrostanem pracowników, dbając o ich dopasowanie kompetencyjne na każdym stanowisku, jak i zaspokojenie potrzeb w codziennej pracy. Firma jest elastyczna nie tylko pod kątem formy zatrudnienia, ale również modelu pracy. Wychodzi naprzeciw potrzebom pracowników. Zespół spotyka się w biurze w trybie hybrydowym, w elastycznych godzinach pracy.

REKLAMA

WDB PART OF pib Group

Broker ubezpieczeniowy?

POROZMAWIAJMY: praca@wdbsa.pl

Materiał marketingowy WDB S.A.

wdbsa.pl

Rozwój to dla pracowników podstawa

59 proc. Polaków byłoby gotowych zmienić obecnego pracodawcę na innego, który zapewnia lepsze możliwości rozwoju. W dobie trendów, takich jak career cushoning czy quiet quitting kwestia szkoleń może więc być decydująca w walce o kandydatów.

Zdecydowana większość respondentów badania GoodHabitz bardziej docenia takie oferty pracy, które zawierają je w pakiecie benefitów. Polacy dostrzegają także bezpośredni wpływ dostępu do szkoleń na ich sytuację zawodową. Przyznają, że osoby uczestniczące w działaniach rozwojowych w pracy mają większe szanse na ciekawe oferty i osiągają zawodowo lepsze wyniki. To kolejna wskazówka dla pracodawców, jak komunikować kandydatom swoje praktyki szkoleniowe.

Brak możliwości rozwoju i poczucie bycia niedocenionym przez pracodawcę – to jedne z czołowych przyczyn zmiany pracy przytaczanych od lat przez Polaków, wymieniane tuż po dążeniu do wyższych zarobków.

– Odpowiedzi pracowników dowodzą, że dobra oferta szkoleniowa może być naprawdę mocnym czynnikiem decydującym o postawach zawodowych. Ma ona wpływ zarówno na sposób postrzegania oferty pracodawcy, jak i pozostanie w obecnym miejscu zatrudnienia. Blisko 6 na 10 badanych Polaków byłoby gotowych zmienić obecnego pracodawcę na innego, jeśli umożliwi im lepsze możliwości rozwoju. Mowa oczywiście o nauce i rozwoju w godzinach pracy, nie ma tu dla pracodawców drogi na skróty. Jeszcze więcej, bo 70 proc. twierdzi, że oferty pracodawców, którzy finansują szkolenia pracownikom, są dla nich bardziej atrakcyjne od innych – mówi Daniel Idźkowski, Country Director w GoodHabitz Poland.

> Aż 72 proc. respondentów przyznaje, że w przyszłości coraz ważniejsze będzie stałe podwyższanie swoich umiejętności w pracy.

Nauka online i kompetencje miękkie mile widziane

Zmiany na rynku pracy w ciągu ostatnich lat wpłynęły na nastawienie Polaków do potrzeb szkoleniowych. Rosnąca rola pracy zdalnej i cyfryzacja życia zawodowego niewątpliwie zwiększyły otwartość na naukę nie tylko w ramach tradycyjnych form, ale także za pośrednictwem sieci.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę na kwestię dostępu pracowników do sponsorowanych przez pracodawcę szkoleń online. Jeśli w procesie szukania pracy kandydat lub kandydatka natrafi na ofertę umożliwiającą taki benefit w miejscu pracy, to według 76 proc. badanych wzrasta jej atrakcyjność i chętniej na nią będą aplikować. Jednocześnie Polacy wciąż wysoko pozycjonują na liście priorytetów szkolenie umiejętności miękkich. Oferta pracy informująca o finansowaniu przez firmę tego benefitu dla zespołu jest bardziej atrakcyjna od innych dla aż 72 proc. kandydatów.

Szkolenia – klucz do dobrej kariery

Kolejnym aspektem, który dostrzegają badani Polacy, jest wpływ kompetencji na przebieg karier. Blisko 3 na 4 badanych twierdzi, że osoby dbające o rozwój swoich umiejętności mają większe szanse na znalezienie dobrej pracy. Tyle samo dodaje, że rozwój kompetencji jest ważny na każdym etapie życia zawodowego. Warto też zauważyć, że brak dostępu do szkoleń i możliwości rozwoju jest często uważany za przyczynę niepożądanego przebiegu kariery. Aż 6 na 10 respondentów uważa, że jeśli na wcześniejszych etapach życia zawodowego mieliby dostęp do większej liczby kursów od pracodawców, byliby obecnie w lepszej sytuacji.

– Szkolenia stale zyskują na znaczeniu, ponieważ wciąż zmieniają się potrzeby, a pracodawcy poszukują kandydatów z nowym zestawem kompetencji. Rachunek jest jednak prosty – jeśli pracodawca zainwestuje w szkolenia pracownika, sam zyska talenty, które pomogą firmie przygotować się na przyszłość. Jest to więc inwestycja, która zwróci się każdej ze stron. Dlatego jasne jest, że wsparcie pracowników w ich rozwoju firmom się po prostu opłaca – przyciągają one wówczas wartościową kadrę, jednocześnie osiągając lepsze wyniki biznesowe – dodaje Daniel Idźkowski.

Aż 72 proc. respondentów przyznaje, że w przyszłości coraz ważniejsze będzie stałe podwyższanie swoich umiejętności w pracy. Co więcej, ponad 2/3 Polaków uważa, że osoby nierozwijające dodatkowo umiejętności zawodowych mogą mieć w nadchodzących latach problemy ze znalezieniem pracy.

> Brak możliwości rozwoju i po- czucie bycia niedocenionym przez pracodawcę – to jedne z czołowych przyczyn zmiany pracy przytaczanych od lat przez Polaków, wymieniane tuż po dążeniu do wyższych zarobków.

Najbardziej pożądane kompetencje

W badaniu GoodHabitz przedstawiono badanym jedenaście obszarów kompetencji, które w ostatnich latach uważane są za szczególnie ważne – zarówno związane z cyfryzacją i „twardą" wiedzą (języki obce, umiejętności cyfrowe), jak i budową relacji w pracy (m.in. praca zespołowa, efektywna komunikacja). Jak pokazują odpowiedzi, Polacy są również świadomi dużej roli tych zdolności we współczesnych organizacjach i chcą je rozwijać. Dowodzi tego między innymi fakt, że aż 9 na 11 przedstawionych kompetencji zostało uznane za istotne przez ponad 80 proc. badanych.

Jako „zdecydowanie istotne" (najwyższa ocena w badaniu) w rozwoju kariery Polacy najczęściej wskazywali takie kompetencje, jak znajomość języków obcych (50 proc.), kompetencje cyfrowe (49 proc.), zdolności pracy zespołowej (46 proc.), efektywna komunikacja w organizacji (41 proc.) i rozwój osobisty (40 proc.). Te wyniki to także dowód na szeroki wachlarz umiejętności, które według Polaków mogą być przydatne we współczesnych organizacjach i rosnącą rolę tzw. skill blendingu, czyli skutecznego łączenia kompetencji cyfrowych z miękkimi.

Programy learning and development to jedno z najskuteczniejszych narzędzi do rozwoju kariery lub zmiany profilu zawodowego, przy jednoczesnym poczuciu stabilności. Pracodawcy oferujący bogatą ofertę szkoleniową i różne ścieżki kariery zapewniają nie tylko możliwości podwyższania lub nabywania nowych kompetencji, ale również bezpieczeństwo zmiany zawodowej bez zmiany środowiska pracy. Dlatego też nauka i rozwój są ważnym elementem kultury Marsh European Business Support Centre. Budując wartość naszych firm jako pracodawców musimy mieć na uwadze potrzeby rozwojowe naszych zespołów, bo my rozwijamy się razem z nimi. Inwestując w ich learning and development inwestujemy także w nas jako liderów i menedżerów. – mówi Marta Steer, Head of European Business Support Centre, Marsh.

Niepokój i stres. Zdrowie psychiczne na rynku pracy

Co drugi Polak czuje się zestresowany w pracy i ma problemy z utrzymaniem motywacji, a ponad jedna trzecia deklaruje znaczące problemy z wydajnością – wynika z najnowszego badania „Zdrowie psychiczne na rynku pracy" Poradni Zdrowia Psychicznego HARMONIA Grupy LUX MED. Jakiego wsparcia potrzebujemy od pracodawcy?

Na polskim rynku pracy obserwuje się niepokojące problemy ze stanem zdrowia psychicznego osób zatrudnionych. W ubiegłym roku co 10. pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu problemów psychicznych1.

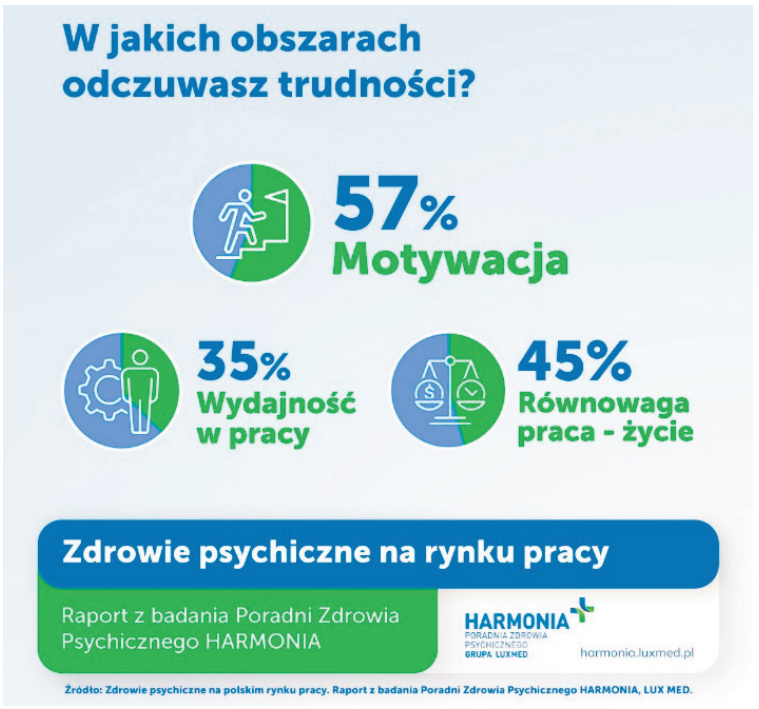
– Coraz częściej spotykamy pacjentów cierpiących na bezsenność, w stanie permanentnego stresu i lęku, czy wręcz prezentujących obniżony nastrój z depresją włącznie, co z oczywistych względów wpływa na ich motywację i wydajność w pracy. Dlatego zdecydowaliśmy się przyjrzeć zdrowiu psychicznemu pracowników i zaproponować pracodawcom drogę do poprawy ich dobrostanu psychofizycznego – mówi Anna Rulkiewicz, prezesia Grupy LUX MED.

Zestresowani i pełni obaw

Eksperci Poradni Zdrowia Psychicznego HARMONIA, tworząc badanie na temat stanu zdrowia psychicznego na polskim rynku pracy, oparli się o model dobrostanu psychicznego, który obejmuje trzy różne aspekty: zdrowie psychiczne, życie zawodowe i zasoby osobiste. Na tej podstawie przeprowadzili badania wśród wybranej grupy zatrudnionych. Jak wynika z raportu „Zdrowie psychiczne na rynku pracy", na co dzień pracownicy zmagają się z trudnymi emocjami, poczuciem niepokoju, stresem oraz obniżonym nastrojem.

– Około 65 proc. zbadanych przez nas osób często martwi się o swoją przyszłość, odczuwa dużo niepokoju mimo braku stresujących sytuacji, obawia się utraty pracy i zdrowia oraz tego, że coś złego może przytrafić się ich bliskim. Natomiast połowa z nich intensywnie odczuwa stres, objawiający się częstym zdenerwowaniem i rozdrażnieniem. Wysoki poziom stresu może powodować wypalenie zawodowe, niechęć do pracy, wszelkiej aktywności i kontaktów z ludźmi – wskazuje Mariola Pilas-Kołodziej, dyrektorka Centrów Medycznych HARMONIA Grupy LUX MED.

Zgodnie z wynikami badań, obecny stan życia zawodowego pracowników mierzony poziomem motywacji, wydajności i równowagi między pracą a życiem osobistym wskazuje na potrzebę wdrażania programów pomocowych przez pracodawców. Blisko 60 proc. pracowników deklaruje, że ma znaczący problem z rozpoczęciem wykonywania zadań i z dotrzymywaniem terminów a także odkłada pracę na inny dzień. Ponad jedna trzecia mierzy się ze znacznym spadkiem koncentracji i poczuciem braku możliwości rozwoju zawodowego. Jedynie 15 proc. badanych zachowuje równowagę między pracą a życiem osobistym. Natomiast 45 proc. regularnie pracuje „po godzinach", zaniedbując swoje obowiązki domowe, co jest odczuwalne dla ich bliskich.



Pomoc ze strony firmy

Około 97 proc. osób zatrudnionych na pytanie „czy pracodawca powinien wspierać zdrowie psychiczne pracowników?" odpowiedziało „tak". Główne potrzeby tej grupy badanych dotyczą pomocy psychologicznej, psychoedukacji oraz kultury organizacyjnej.

– Model organizacji dbających o dobrostan psychofizyczny pracowników opiera się o wsparcie z zakresu zdrowia psychicznego i wzmacnianie dobrostanu poprzez projekty profilaktyczno-wellbeingowe. Wszystko po to, by zapewnić dobre samopoczucie w pracy, ale także poza nią – podkreśla Mariola Pilas-Kołodziej, dyrektorka Centrów Medycznych HARMONIA Grupy LUX MED.

Jak dodaje, Poradnie Zdrowia Psychicznego HARMONIA otaczają opieką psychologiczną pracowników firm, oferując całe spektrum działań, wpływających pozytywnie na stan zdrowia psychicznego. Są to m.in. interwencje kryzysowe w sytuacjach takich jak: wypadek w czasie pracy, mobbing czy nagła śmierć współpracownika, warsztaty i seminaria oraz terapie dotyczące, np. radzenia sobie ze stresem czy rozwoju osobistego.

Outsourcing usług contact center sposobem na rosnącą presję na działy obsługi

W kontaktach z działami obsługi klienta Polacy oczekują szybkości i efektywności działania - wynika z drugiej edycji badań Armatis Customer Experience Index. Tymczasem wiele firm boryka się z brakami kadrowymi w swoich działach obsługi i trudno im przychodzi zaspokojenie potrzeb klientów na oczekiwanym przez nich poziomie. Kluczem do rozwiązania tego problemu może być outsourcing usług contact center, na który decyduje się coraz więcej firm.

Według niedawnych badań Armatis, firmy będącej jednym z największych działających w Polsce outsourcerów obsługi klienta i sprzedaży, o oczekiwaniu Polaków szybkiego i efektywnego działania obsługi klienta świadczy niemal 60 proc. wskazań na rozwiązanie sprawy w pierwszym kontakcie, jako najważniejszej cechy wpływającej na ich zadowolenie. W dalszej kolejności respondenci wskazywali na szybką (48 proc.) oraz wielokanałową (37 proc.) obsługę czy możliwość kontaktu w trybie 24/7 (28 proc.). Badanie ujawniło też, że preferowanym sposobem załatwienia sprawy jest bezpośredni kontakt z konsultantem, a boty jako swój ulubiony sposób kontaktu wskazało zaledwie 1 proc. badanych.

Badanie Armatis pokazuje, że daleko nam do sytuacji w której praca konsultanta zostanie zastąpiona przez sztuczną inteligencję. Jednocześnie na rynku widać narastający trend dużej rotacji pracowników w działach obsługi klienta, co nie sprzyja świadczeniu wysokiej jakości usług wsparcia. Z tego powodu firmy stoją przed dodatkowym wyzwaniem wyposażenia swoich pracowników obsługi w lepsze narzędzia i stworzenia im bardziej atrakcyjnych perspektyw kariery.

„Niedobór pracowników i ich szybsza rotacja jest rosnącym problemem całej branży contact center. Dlatego, aby przyciągnąć i utrzymać pracowników, ważne jest bycie po prostu dobrym pracodawcą i potwierdzanie tego faktu w niezależnych badaniach. Dla Armatis takim potwierdzeniem jest obecność w rankingu najlepszych pracodawców w Polsce opublikowanym w 2022 roku przez Forbes oraz Gazetę Finansową" – mówi **Krzysztof Lewiński, Dyrektor Krajowy w Armatis Polska.**

Przedstawiciel Armatis zauważa, że rozwiązaniem wspierającym firmy w zapewnieniu wysokiego standardu obsługi i uniknięciu kłopotów z rekrutacją do własnego contact center, może być outsourcing takich usług. Trend w tym kierunku nasilił się na rynku w wyniku pandemii, która sprawiła, że firmy uświadomiły sobie, że outsourcowanie usług contact center jest zdecydowanie bardziej elastyczną formą działania niż budowanie takich działów wewnętrznie.

„Wynika to głównie z faktu, że dzięki temu można łatwiej i szybciej reagować na zawirowania na rynku oraz działać efektywniej kosztowo. Armatis jest doskonale przygotowany do tego zadania, od ponad 30 lat tworząc rozwiązania outsourcingowe dla przedsiębiorstw. Dotyczą one wielokanałowego wsparcia klienta, sprzedaży, helpdesku oraz innych rozwiązań B2C i B2B, które są dostarczane w ponad 14 językach i zgodnie z wizją zawartą w haśle Your customer first" – mówi Krzysztof Lewiński.

Dodatkowe informacje na temat Armatis Polska są dostępne na stronie: www.armatis.com/pl.

Materiał partnera

Dobry pracodawca na niepewne czasy

Z Piotrem Wierzbickim, dyrektorem generalnym Capgemini Global Delivery Center w Polsce, rozmawia Katarzyna Mazur.

Co dla Pana oznacza bycie dobrym pracodawcą na niepewne czasy?
Docierają do nas wszystkich sygnały mówiące o gospodarczym spowolnieniu, sytuacja nie jest stabilna. Dlatego warto zadbać o pewność, równowagę w swojej organizacji. Dać osobom pracującym poczucie bezpieczeństwa. Pracodawca powinien być przewidywalny. Po drugie powinien dawać możliwość rozwoju. Ludzie przychodzą do Capgemini z różnych środowisk, z różnym doświadczeniem. Z uwagi na skalę działalności, którą prowadzimy w Polsce, to jest kilkanaście tysięcy osób i mnóstwo różnorodnych projektów, zależy nam na tym, żeby każdy, bez względu na to, skąd przyszedł, z jakim doświadczeniem się u nas pojawił, miał możliwość rozwoju. Dbamy o te osoby, które mamy na pokładzie już dzisiaj.
Po trzecie istotna jest też dla nas bardzo otwarta komunikacja oparta o wsłuchiwanie się w głos pracowników i pracownic. Wymaga tego różnorodność zespołów, z jakimi mamy do czynienia. Każdemu staramy się zapewnić komfort funkcjonowania w mieszanym środowisku.

Z jakich narzędzi pracodawcy mogą dzisiaj korzystać? Jakie są w ich zasięgu, żeby zatrzymywać w swoich organizacjach te już funkcjonujące w nich talenty?
Świat zmienił się diametralnie po pandemii. Przede wszystkim klienci dostrzegli, że nie jest istotne miejsce, z którego świadczy się im usługi i przestało to mieć duże znaczenie. Pracownicy także zauważyli, że mogą pracować z dowolnego miejsca na świecie i nie ma to wielkiego znaczenia dla jakości ich pracy. Pojawiło się więc wyzwanie pogodzenia tej elastyczności miejsca i czasu świadczenia usług z zapewnieniem ciągłości pracy i dobrej jakości. I tu pojawiają się dwa obszary. Pierwszy technologiczny, czyli udostępnienie osobom pracującym odpowiednich narzędzi, które umożliwią im pracę zdalną lub hybrydową, dostęp do zasobów, do wiedzy, którą firma posiada i do bezpiecznych kontaktów z klientem. Drugi aspekt to aspekt psychologiczno-socjologiczny. Bardzo często pracując z domu, ludzie mają ograniczony kontakt z osobami z zespołów. Mają częstszy dostęp zdalny, ale nie mają fizycznego. Ważnym elementem pracy każdego menedżera czy menedżerki jest troska o to, żeby te obszary zostały właściwie zaopiekowane.

Capgemini specjalizuje się we wspieraniu innych firm we właściwym wykorzystaniu nowoczesnych technologii, żeby podnieść ich potencjał. Jak te nowoczesne technologie wspierają tak Państwa, jak i Państwa klientów w optymalnym zarządzaniu zespołami?
Przede wszystkim narzędzia, które stosujemy, umożliwiają pracę zdalną, pracę hybrydową nie tylko w ramach jednego kraju. Są to narzędzia międzynarodowe. Dzięki temu łatwiej jest zbudować zespół składający się z osób mieszkających na różnych kontynentach, posługujących się różnymi językami. Jest cała gama rozwiązań, które wspierają działania tak różnorodnych zespołów – są to m.in. automatyczne translatory czy tłumacze, narzędzia pozwalające na dostęp do dowolnych środowisk, w zasadzie z dowolnego miejsca. Niewątpliwie istotnym narzędziem są też nowoczesne biura. Dziś mają one zdecydowanie inny charakter niż przed pandemią. To nie są to miejsca, do których się przychodzi, żeby pracować... Biura są dziś bardziej miejscem spotkań zespołów, miejscem pracy zbiorowej, wymiany doświadczeń projektowych i tego wszystkiego, czego nam brakuje w prywatnych przestrzeniach. Z jednej strony możemy skompletować zespół, który składa się z osób z różnych krajów, a równocześnie musimy zrekompensować to wszystko, czego nie zapewni praca zdalna. Technologia oczywiście ułatwia nam pogodzenie tych dwóch obszarów.

> Świat zmienił się diametralnie po pandemii. Przede wszystkim klienci dostrzegli, że nie jest istotne miejsce, z którego świadczy się im usługi i przestało to mieć duże znaczenie. Pracownicy także zauważyli, że mogą pracować z dowolnego miejsca na świecie i nie ma to wielkiego znaczenia dla jakości ich pracy.

Jednym z większych wyzwań, które stoją przed menedżerami, jest zarządzanie zmianą. Ostatnio pojawia się temat sztucznej inteligencji, której pracownicy często się obawiają myśląc, że ona ich zastąpi. Jakie kroki podejmujecie, żeby te zmiany, które zachodzą, były możliwie nieznacznie odczuwane?
Zacznijmy od sztucznej inteligencji. Ona nie jest zagrożeniem dla pracowników w branży IT. W tym zastosowaniu, które mamy wewnątrz organizacji, ona wspiera i zdecydowanie ułatwia ludziom pracę, a nie ich zastępuje, przyspiesza i automatyzuje procesy. Nie należy się jej bać, bo ułatwia nam życie. Jeśli chodzi o pracę zdalną czy hybrydową, myślę, że największym wyzwaniem dla osób zarządzających są kwestie psychologiczno-socjologiczne. Jak zbudować poprawną, pozytywną komunikację z zespołami, które się nie widzą? Jak zbudować systemy motywacyjne? Jak zapewnić możliwość wymiany doświadczeń pomiędzy zespołami? To są naprawdę trudne zadania. Większość z nas robi to po raz pierwszy jako branża Jednak i tu z pomocą może przyjść technologia. Dzięki właściwym narzędziom możemy zapewnić lepsze doświadczenia zawodowe wszystkim, którzy z nami pracują.

Polski oddział firmy jest częścią Globalnego Capgemini. Jak to się przekłada na waszą kulturę organizacyjną?
To jest olbrzymia wartość. Nie dlatego, że jesteśmy duzi, ale dlatego, że mamy bardzo dużo różnorodnych projektów, które obsługujemy z Polski. Po pierwsze, bycie częścią takiej organizacji wnosi międzynarodowe standardy i wartości. Między innymi uczciwość i dążenie do rozwoju, tak jak i cały zbiór innych wartości są bardzo mocno promowane także lokalnie. Są to także różne programy angażujące pracowników, które dają im możliwość decydowania w różnych kwestiach – tak zawodowych, jak i np. dotyczących środowiska. Dzięki międzynarodowemu charakterowi naszej firmy mamy możliwość dostępu do wielu technologii, do różnorodnego rynku klienckiego. Czy to rynek finansowy, czy rynek przemysłowy, czy rynek samochodowy – w zasadzie wszystkie rodzaje usług są świadczone tym sektorom z Polski – więc pracujące u nas osoby w sposób naturalny mają do nich dostęp. Mogą się rozwijać w tych obszarach. Zwłaszcza młode osoby potrzebują ciągłej inspiracji, potrzebują zmian, celu, do którego dążą. I im więcej takich możliwości pracodawca im jest w stanie zaoferować, tym lepiej. A ponieważ Capgemini to firma międzynarodowa, to daje także możliwość obcowania z różnymi kulturami, różnymi językami, różnymi doświadczeniami. I to wszystko można spotkać nawet na jednym projekcie, więc jest to olbrzymia wartość.

Ciąg dalszy na **fmc27news.com**

Team building podczas wyjazdu integracyjnego

Zgrany zespół to klucz do sukcesu każdej firmy. Udana i sprawna komunikacja pracowników jest niezbędnym elementem dobrego funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa – niezależnie od tego, czy mowa o dużej korporacji czy mniejszej firmie. Bardzo popularnym i jednocześnie skutecznym sposobem na zacieśnienie więzów między pracownikami są wyjazdy integracyjne do hoteli. Jest to dobra okazja do odpoczynku, relaksu oraz spędzenia czasu ze współpracownikami w całkiem innych warunkach niż na co dzień.

Wyjazd integracyjny w hotelu
Firmy od lat praktykują wyjazdy integracyjne, często także połączone z warsztatami. Jest to po prostu skuteczny sposób na poprawę komunikacji wśród pracowników. Takie pobyty pozwalają na zbudowanie zaufania, lepsze wzajemne poznawanie się, a to wszystko finalnie skutkuje poprawą jakości pracy zespołu, a przecież taki jest cel każdego pracodawcy. Co ważniejsze, wyjazd go hotelu, zwłaszcza jeśli znajduje się on w pięknych okolicznościach przyrody, poza miastem, jest doskonałą formą odpoczynku od biura i spraw codziennych, i po prostu od miasta. Z doświadczenia wiem, że pracownicy lubią takie wyjazdy, pozwala im to na zmianę otoczenia i oczywiście na lepsze poznanie współpracowników – mówi **Tomasz Kunstler, ekspert branży hotelarskiej, przedsiębiorca i właściciel hotelu Aspen Prime Bike&Ski Resort.**

Atrakcje dla pracowników
W Aspen Bike&Ski Resort organizujemy wyjazdy biznesowe i integracyjne, gdzie połączyć można warsztaty wraz z aktywnym odpoczynkiem. Firmy goszczące w hotelu mają do dyspozycji w pełni wyposażone sale konferencyjną oraz salę biznesową. To idealne miejsca do przeprowadzenia zajęć sprzyjających team buildingowi, czyli uczących wspólnego rozwiązywania problemów i pracy zespołowej. Jednak dobra integracja to także relaks – i tu mamy szerokie pole do popisu. Możemy zorganizować wspólne ognisko czy wycieczki rowerowe, a do dyspozycji mamy także rozległe tereny wokół obiektu, które można wykorzystać do gier zespołowych, paintballa i jazd crossowych. Dzień proponujemy zakończyć wizytą w SPA i na jednym z dwóch dostępnych dla gości basenów, które na pewno pomogą pracownikom na głęboki relaks. Idealny wyjazd integracyjny to również znakomita kuchnia z regionalnymi potrawami oraz trunkami – dodaje Tomasz Kunstler.
Dobrze zorganizowany wyjazd integracyjny, w pięknym miejscu i renomowanym hotelu, który ma doświadczenie w obsłudze tego typu gości oraz zapewnia atrakcje i odpowiednio dobrane zajęcia dla pracowników, zaprocentuje poprzez wyniki firmy. Dlatego warto uwzględnić takie przedsięwzięcie w planie rocznym.

Ważne są nie tylko cele sprzedażowe

Efektywność zespołu sprzedażowego jest jednym z kluczowych czynników decydujących o sukcesie firmy. Współpraca zespołowa, jasno określone cele, monitorowanie wyników, dostosowanie strategii do potrzeb klientów oraz rozwijanie umiejętności sprzedażowych to elementy, które mają istotny wpływ na osiągnięcie efektywności w sprzedaży. Zatem jak zwiększyć efektywność swojego zespołu?

Mateusz **Wróbel**
prezes zarządu, Supreme Energy

Współpraca i komunikacja wewnątrz zespołu są kluczowe dla efektywnego działania. Regularne spotkania zespołu, gdzie omawiane są cele, strategie i plany działania, pozwalają na skuteczną koordynację działań. Wzajemne wsparcie i dzielenie się informacjami pozwala na lepsze zrozumienie potrzeb klientów oraz na doskonalenie podejścia sprzedażowego. Silny zespół oraz współpraca i komunikacja są kluczowe w każdej branży. Dlatego regularnie organizujemy spotkania zespołu, warsztaty szkoleniowe oraz sesje mentoringowe, aby umożliwić naszym pracownikom wzajemne wsparcie i rozwijanie się. Dążymy do budowania atmosfery zaufania i otwartej komunikacji, aby każdy członek zespołu mógł wnosić swoje pomysły i doświadczenia, co przyczynia się do zwiększenia efektywności całego zespołu. Pamiętajmy, że sukcesem nie jest pracować ciężej, a mądrzej. Dzięki temu utrzymamy wydajność i unikniemy wypalenia zawodowego i spadku efektywności.

Znając cel dostarczysz efekty

Jasno określone cele są podstawą efektywnej pracy zespołu sprzedażowego. Cele powinny być zrozumiałe, osiągalne i zmierzone w sposób zgodny z planem strategicznym firmy. Dzięki temu zespół ma wyraźny punkt odniesienia i motywację do pracy na ich osiągnięcie. Warto również pamiętać, że nie tylko cele sprzedażowe są ważne, ale również te osobiste. Jeśli pracujemy w firmie, w której celem jest ciągłe marudzenie czy myślenie o wyjściu z pracy, to takie cele wpływają na nas samych oraz nasze otoczenie. Natomiast jeśli te cele pójdą w górę, to znajdziemy sposób i powód, by robić coś więcej, by dążyć do bycia lepszym. Pamiętajmy, że aby osiągnąć odpowiedni zysk trzeba pracować w firmie, w której ludzie mierzą wysoko.

Kolejnym ważnym punktem jest monitorowanie wyników sprzedażowych. Jest kluczowe, aby być na bieżąco z osiąganymi rezultatami. Regularne raportowanie wyników, analiza danych sprzedażowych oraz śledzenie wskaźników wydajności pozwala na szybką identyfikację problemów oraz na podejmowanie odpowiednich działań naprawczych. Dostosowanie strategii sprzedażowej do potrzeb klientów jest niezwykle istotne. Zrozumienie profilu klienta, jego preferencji i zachowań zakupowych pozwala na lepsze dopasowanie oferty, podejścia sprzedażowego oraz kanałów komunikacji. Personalizacja podejścia do klienta przekłada się na większą skuteczność działań sprzedażowych i budowanie trwałych relacji z klientami. Również rozwijanie umiejętności sprzedażowych w zespole jest nieodzowne dla zwiększenia efektywności. Inwestowanie w szkolenia, warsztaty, czy sesje mentoringowe pozwalają na doskonalenie technik sprzedażowych, zdobywanie nowych umiejętności i rozwijanie potencjału sprzedażowego zespołu..

Efektywność zespołu sprzedażowego jest kluczowym elementem sukcesu firmy. Współpraca zespołowa, jasno określone cele, monitorowanie wyników, dostosowanie strategii do potrzeb oraz rozwijanie umiejętności sprzedażowych poprzez organizowanie szkoleń i warsztatów są istotnymi elementami prowadzenia dobrze prosperującej firmy.

Co zrobić, by zatrzymać pracowników w firmie i walczyć z *quiet quitting*?

Wydaje się, że przed pandemią praca działów HR była łatwiejsza. Oczywiście, trendy na rynku pracy co chwilę się zmieniały, ale rządziły nim mniejsze turbulencje. Firmy posiadały sprawdzone metody, jak dbać o pracowników i nimi zarządzać.

Agnieszka **Surowiec**
Brand & Comms Director w Intrum

Wszystko jednak zmienił wybuch pandemii Covid-19. Praca zdalna, spadek zaangażowania pracowników zmusił pracodawców do sięgnięcia po nowe narzędzia z obszaru employer brandingu. Teraz pojawiło się nowe wyzwanie – zjawisko *quiet quitting***.** Ma ono nie mniejsze konsekwencje niż wysoki poziom rotacji, bo dla firmy wiąże się z realnymi startami finansowymi. Na szczęście istnieje rozwiązanie tego problemu.

Dlaczego to zjawisko nosi nazwę *quiet quitting?* Chodzi o osoby, które każdego dnia punktualnie przychodzą do pracy, wykonują swoje obowiązki, pozornie są więc „wzorowymi" pracownikami. Jednak w ogóle nie są zaangażowane w swoją pracę, a swoim nastawieniem „zarażają" innych pracowników. Jaka jest geneza tego zjawiska? Nie ma jednoznacznej odpowiedzi, bo to zawsze indywidualna kwestia. Można uznać, że jednym z czynników są pieniądze. Pracownicy pozostają w pracy, która nie spełnia ich oczekiwań z przyczyn ekonomicznych. W dobie wysokiej inflacji boimy się zmieniać pracę, potrzebujemy stabilności. Z drugiej strony, wiele badań potwierdza tezę, że pieniądze przestały być tym elementem, który decyduje o tym, że najpierw – przyjmujemy konkretną pracę, a potem – zostajemy w firmie przez lata. Dla pracowników ważne jest to, czy będą mogli rozwijać się w danym miejscu, jakie reprezentuje wartości, w jaki sposób pracodawca dba o potrzeby pracowników, co im oferuje poza pensją.

To adekwatniej tłumaczy falę *quiet quitting* obecną także w polskich firmach. Brak dbania o potrzeby pracowników, niezawracanie uwagi na ich problemy (jednym z tych największych jest wszechogarniający stres), brak obecności polityki HR realizowanej „na poważnie" przekłada się na brak zaangażowania pracowników i ci mentalnie odchodzą z pracy. Czy istnieje lekarstwo na *quiet quitting*? Tak! Zawsze lepiej jest zapobiegać niż leczyć, ale pracodawca może wdrożyć kilka podstawowych działań, dzięki którym pracownicy nie będą odchodzić z firmy czy to „po cichu", czy realnie, z „hukiem".

Odpowiedni onboarding – już od pierwszych dni pracownik musi czuć, że jest częścią danej firmy, wie, jakie posiada wartości i zasady, rozumie jej misję. Dzięki temu będzie lepiej wykonywać swoje obowiązki.

Tworzenie otwartego, zróżnicowanego, niewykluczającego i przyjaznego miejsca pracy – dziś wdrożenie polityki 'DEI' (Diversity, Equity, Inclusion) to kompletny must have.

Utworzenie grupy Ambasadorów – to pracownicy są najlepszą wizytówką danej firmy. Dlatego pracodawca powinien doceniać te osoby, które promują markę. Co więcej – działy HR powinny przyglądać się pracownikom i „wyłapywać" te osoby, które są aktywne we wspomnianym obszarze i motywować je do dalszego działania. W Intrum funkcjonuje Zespół Ambasadorów Marki Intrum i to działa świetnie!

CSR i wolontariat pracowniczy, czyli pozwalamy pracownikom działać – nie tylko badania, ale doświadczenie wielu firm pokazują, że pomaganie jest ważne dla osób na dzisiejszym rynku pracy i chcą też mieć poczucie, że pracują w firmie, której zależy, że pracodawca wspiera ich oddolne inicjatywy CSR.

Ciągłe badanie potrzeb pracowników – nie wystarczy poprzestać na jednorazowym wprowadzeniu nawet najbardziej efektownych rozwiązań z obszaru employer branding. Potrzeby pracowników zmieniają się w czasie i trzeba nad tym nadążać. Dobrym pomysłem są regularnie prowadzone badania satysfakcji pracowników. W Intrum funkcjonuje narzędzie – badanie My voice.

Bezcenny feedback odchodzących pracowników

Kiedy pracownik decyduje się odejść z firmy, często ma wiele do powiedzenia na temat swoich doświadczeń, oczekiwań i frustracji – aż 37 proc. badanych wskazuje, że zmieniło zatrudnienie z powodu niezadowolenia z pracy i pracodawcy. Warto wysłuchać odchodzącego pracownika i zapytać o jego opinię o organizacji, kulturze pracy, warunkach zatrudnienia i relacjach zespołowych. Dobrym rozwiązaniem może być exit inerview, czyli pożegnalna rozmowa z pracownikiem odchodzącym z naszej firmy.

Czy taka rozmowa może przynieść korzyści zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika? Jak się do niej przygotować i jak ją przeprowadzić, aby była rzetelna, konstruktywna i przyjazna? I wreszcie jak analizować i wykorzystywać uzyskane informacje do podnoszenia jakości pracy i zatrzymywania najlepszych talentów?

Exit inerview na rynku polskim

Exit interview to rozmowa przeprowadzana z pracownikiem na zakończenie współpracy, która ma na celu poznanie przyczyn odejścia osoby i jego opinii o firmie. Jest to praktyka coraz częściej stosowana przez polskich pracodawców, zwłaszcza w sytuacji niskiego bezrobocia i wysokiej rotacji kadry. Według badań przeprowadzonych przez HRrebels z 2022 roku ok. 69,5 proc. badanych korzysta z tego przywileju (w 2021 roku było to 62 proc.). Exit interview może przybierać różne formy, np. ankiety elektronicznej, rozmowy osobistej lub telefonicznej. Taka rozmowa z punktu widzenia pracodawcy może przynieść wiele korzyści i wiedzy o działaniu przedsiębiorstwa, której często nie widać z poziomu kierownictwa.

– Badanie przeprowadzone już kilka lat temu przez Burke International wskazywało, że rozmowy końcowe przeprowadza 91 proc. firm na liście Fortune 5002. W Polsce niestety nie jest to aż tak zadowalający poziom. Oczywiście nie jest to obowiązkowe zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika, ale korzyści płynące z dobrego przeprowadzania takich rozmów i późniejszej analizy są nieocenione. Z doświadczenia jakie wynika z naszej kilkunastoletniej obecności na rynku i prowadzenia jednego z największych portali z ofertami pracy, możemy z pewnością stwierdzić, że przeprowadzanie rozmów na zakończenie współpracy wnosi bardzo cenny feedback, pomagający usprawnić działanie firmy, a co za tym idzie zatrzymać najlepszych pracowników i lepiej przygotować się do nowej rekrutacji – mówi Natalia Łatka, Koordynator działu sprzedaży (Małopolska), Aplikuj.pl.

Dlaczego warto przeprowadzać exit interview?

Rozmowa przeprowadzana z zatrudnionym na rozpoczęcie i zakończenie to nie tylko „klamra kompozycyjna" dla całej współpracy. Zwłaszcza rozmowa końcowa, nadal rzadko stosowana przez pracodawców i działy HR w Polsce, jeżeli jest przeprowadzana z każdą odchodzącą i chętną do tego osobą może okazać się znakomitym narzędziem analitycznym. Dzięki systematycznemu i rzetelnemu prowadzeniu exit interviews można uzyskać cenny feedback na temat działań organizacji, kultury pracy z innej perspektywy, można dowiedzieć się czegoś więcej o relacjach między podwładnymi, a managementem i o potrzebach (zwłaszcza tych niezaspokojonych) kadry.

Korzyści takiej rozmowy nie płyną wyłącznie dla pracodawcy. W wyniku dobrze przeprowadzonego exit interview pracownik może poczuć się doceniony i wysłuchany i dużo lepiej wypowiadać się o firmie. Jeżeli powodem odejścia jest coś innego niż niezadowolenie z atmosfery w pracy czy z przyczyn osobistych (np. relokacja) być może uda się przekonać go do pozostania w szeregach firmy.

– Exit interview to nie tylko narzędzie badawcze, ale także element budowania długofalowych relacji z pracownikami. W Polsce coraz więcej firm zdaje sobie sprawę z tego, że odchodzący zatrudniony nie jest stracony dla organizacji, ale może być jej wartościowym sojusznikiem. Dlatego ważne jest, aby exit interview przeprowadzać profesjonalnie i szczerze, a nie tylko dla pozoru. Pracownik jest w stanie wyczuć intencje pracodawcy, co może rzutować na jakość jego odpowiedzi albo zupełnie zniechęcić go do udziału w badaniu. Dobrze zaplanowane i przeprowadzone exit interview pozwala na uzyskanie cennych informacji o stanie firmy i jej otoczeniu, a także na podtrzymanie dobrego kontaktu z odchodzącą osobą. To inwestycja w przyszłość firmy i jej reputację – komentuje Kamil Kozłowski, HR Business Partner, Intrum.

Dobre przygotowanie to połowa sukcesu – jak przeprowadzić dobre exit inerview?

Planowanie i organizacja exit interview to ważne elementy zapewnienia skuteczności i jakości tej rozmowy. Exit interview powinno być przeprowadzane oczywiście po decyzji pracownika o odejściu z firmy, ale jeszcze przed jego ostatnim dniem pracy. Dobrze jest zaplanować taką rozmowę z wyprzedzeniem i poinformować o niej podwładnego na kilka dni przed jej terminem. W ten sposób zatrudniony ma czas na przygotowanie się i przemyślenie swoich odpowiedzi. Exit interview powinno być dobrowolne, a jego wyniki przeznaczone do wglądu jedynie osób zaangażowanych w proces, by zachęcić osobę do szczerości i otwartości.

Kto powinien przeprowadzać exit interview? Najczęściej jest to osoba z działu HR, która ma doświadczenie i umiejętności w prowadzeniu tego typu rozmów. Nie powinna to być osoba bezpośrednio związana z pracą odchodzącego, np. jego przełożony lub kolega z zespołu. Taka osoba mogłaby być stronnicza lub wywierać presję na pracownika, a wyniki tak przeprowadzonej rozmowy byłyby nieużyteczne.

Jakie pytania zadawać podczas exit interview? Eksperci z Aplikuj.pl podpowiadają, że powinny być one dostosowane do sytuacji i celu rozmowy. Najlepiej będzie nie stosować pytań zamkniętych, a zamiast tego dać rozmówcy pole do rozwinięcia myśli. Im bardziej szczegółowe będą jego odpowiedzi, tym cenniejsze informacje uzyskamy podczas późniejszej analizy. Oprócz podstawowych kwestii odnoszących się do przyczyn odejścia od firmy, zadowolenia z pracy czy oceny managementu, warto też poświęcić więcej czasu na opracowanie nieoczywistych pytań, które mogą dać wgląd w niuanse działania przedsiębiorstwa.

> Exit interview wymaga profesjonalizmu i szacunku z obu stron. Pracodawca powinien traktować odchodzącą osobę z uznaniem i wdzięcznością za jej wkład w firmę.

– Planowanie i organizacja exit interview to kluczowe czynniki wpływające na jakość i wartość tej rozmowy. Nie można jej traktować jako formalności lub zaniedbywać jej znaczenia. Dlatego ważne jest, aby zaplanować exit interview z wyprzedzeniem i poinformować o niej zainteresowanych na kilka dni przed jej terminem. Odpowiedzi zatrudnionego, nad którymi miał szansę dłużej się zastanowić będą znacznie cenniejsze od takich przywołanych na poczekaniu. Exit interview to także okazja do utrzymania pozytywnych relacji z odchodzącym pracownikiem i zachęcenia go do ponownej współpracy lub polecania firmy innym kandydatom – dodaje Kamil Kozłowski, Intrum

Ty mówisz, ja słucham – Jak prowadzić exit interview?

Exit interview wymaga profesjonalizmu i szacunku z obu stron. Pracodawca powinien traktować odchodzącą osobę z uznaniem i wdzięcznością za jej wkład w firmę. Powinien też być otwarty na konstruktywną krytykę i sugestie dotyczące poprawy warunków pracy i zarządzania ludźmi. Pracownik z kolei powinien być szczery i obiektywny w swoich opiniach, ale też nie obrażać ani oczerniać firmy lub innych osób. Powinien też podziękować za możliwość współpracy i wyrazić swoje oczekiwania na przyszłość.

• Exit interview może być ogromnym źródłem informacji dla firmy, ale też szansą na pożegnanie się w dobrym stylu. W tym przypadku jedna i druga strona powinny podejść do tej rozmowy w dojrzały i opanowany sposób. Nie ma sensu kłamać ani unikać trudnych tematów, ale też nie ma potrzeby na podgrzewanie atmosfery ani wywoływanie konfliktów. Exit interview to rozmowa między dorosłymi ludźmi, którzy szanują się nawzajem i chcą się podzielić swoimi doświadczeniami i spostrzeżeniami. To także okazja do utrzymania dobrego kontaktu i relacji z byłym pracodawcą lub pracownikiem, co może się przydać w przyszłości – Witold Królczyk, COO, Aplikuj.pl.

Jesteś już po rozmowie, co dalej? Jak analizować wyniki exit interview?

Analiza i wykorzystanie wyników exit interview to niezbędne kroki, aby zapewnić poprawę jakości pracy i zatrzymanie najlepszych zatrudnionych. Nie wystarczy tylko przeprowadzić rozmowę z odchodzącym pracownikiem, ale trzeba też zbadać i zrozumieć jego opinie i sugestie.

• Analiza wyników exit interview powinna być systematyczna i oparta na danych. Nie można polegać tylko na subiektywnych wrażeniach lub pojedynczych przypadkach. Trzeba zbierać i porównywać odpowiedzi od wszystkich odchodzących pracowników, aby znaleźć wzorce i tendencje. Można do tego wykorzystać narzędzia do tworzenia ankiet online, które automatycznie generują raporty i statystyki. Dzięki temu można łatwo zobaczyć, jakie są najczęstsze przyczyny odejścia, jak oceniana jest firma i jej aspekty, co należy poprawić lub zmienić. Analiza wyników exit interview powinna być też powiązana z innymi danymi dotyczącymi podwładnych, np. ich wiekiem, stażem, stanowiskiem, działem, wynikami pracy, ocenami okresowymi itp. To pozwoli na lepsze zrozumienie kontekstu i przyczyn odejścia oraz na dostosowanie działań do różnych grup pracowników – podpowiada Witold Królczyk, Aplikuj.pl.

Wykorzystanie wyników exit interview może polegać na wprowadzeniu zmian w polityce personalnej, warunkach pracy, systemie wynagrodzeń i benefitów, możliwościach rozwoju i szkolenia, komunikacji i kulturze organizacyjnej itp. Może też polegać na podjęciu działań wobec konkretnych osób lub jednostek, np. szkoleniu lub zwolnieniu przełożonych, poprawie atmosfery w zespole, wsparciu lub rekomendacji odchodzących pracowników.

Dodatkowe urlopy i przerwy w pracy – unijne przepisy korzystne dla pracowników

Rok 2023 przyniósł poważne zmiany w Kodeksie pracy. Oprócz nowelizacji przepisów w zakresie pracy zdalnej, 26 kwietnia zaczęły też obowiązywać regulacje wdrażające unijną dyrektywę work-life balance oraz dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków zatrudnienia. Obydwie czekają już tylko na podpis prezydenta. W związku ze zmianami kwiecień bez wątpienia był bardzo intensywnym miesiącem dla działów kadr w firmach.

Piotr **Juszczyk**
główny doradca podatkowy, inFakt

Odpowiednie wdrożenie przepisów dyrektywy work-life balance jest bardzo istotne, ponieważ daje ona pracownikom wiele nowych praw:

• Nieprzenaszalny na drugiego rodzica indywidualny urlop rodzicielski w wymiarze 9 tygodni, a także 70-procentowy zasiłek macierzyński za cały okres urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców.

• Dodatkowy (bezpłatny) urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku. Będzie można z niego skorzystać jeśli pojawi się potrzeba zapewnienia osobistej opieki osobie bliskiej (syn, córka, matka, ojciec lub współmałżonek) lub mieszkającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

• Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej do 2 dni lub 16 godzin w roku, z zachowaniem prawa do 50 proc. wynagrodzenia. Zwolnienie będzie przysługiwać w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem.

• Elastyczna organizacja i czas pracy – pracownik będzie mógł dostosować swoją organizację pracy do indywidualnych potrzeb.

• Dwie dodatkowe przerwy wliczane do czasu pracy. Obecnie, jeśli pracownik pracuje co najmniej 6 godzin, obowiązuje jedna, co najmniej 15-minutowa przerwa. Po zmianach pracownicy otrzymają prawo do drugiej przerwy trwającej co najmniej 15 minut, jeśli dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 9 godzin. Trzecia przerwa będzie przysługiwała gdy czas pracy przekroczy 16 godzin.

• Rodzice dzieci do 8. roku życia będą mogli odmówić pracy w nadgodzinach lub wyjazdu w delegację. Dodatkowo będą mogli wnioskować o pracę zdalną.

Koniec z zakazem konkurencji

Zmiany przepisów przyniosą nowe obowiązki dla pracodawców. Będą oni musieli m.in. uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony i nie będą mogli zakazywać pracownikom zatrudniania się równolegle u innych pracodawców, chyba że strony zawrą umowę o zakazie konkurencji. Ponadto pracodawcy będą musieli w informacji do zatrudnienia powiadamiać np. o przerwach w pracy, nadgodzinach czy też procedurach rozwiązania stosunku pracy.

Pracodawcy mają krótki czas na przystosowanie się do przepisów, ale pamiętajmy, że zmiany miały zacząć obowiązywać już w sierpniu 2022 roku. W związku z tym pewne kroki do wdrożenia przepisów dyrektyw z pewnością zostały już podjęte.

Grupa Żabka wyjątkowym na skalę światową miejscem pracy

Grupa Żabka jest w TOP 23 proc. najlepszych firm na świecie, które stworzyły jedno z najbardziej angażujących miejsc pracy, czego potwierdzeniem jest otrzymana nagroda Gallup Exceptional Workplace Award 2023. Grupa Żabka jest pierwszą polską organizacją z taką nagrodą. Instytut Gallupa jest światowym i najstarszym instytutem badania opinii społecznej. Przyznanie nagrody poprzedza metaanaliza obejmującą dane dotyczące ponad 2 milionów pracowników zatrudnionych w 276 organizacjach z 54 branż i 96 krajów. To najbardziej kompleksowe badanie miejsca pracy, jakie kiedykolwiek przeprowadzono.

– Rozwój firmy i ekspansja na dużą skalę jest niemożliwa bez zaangażowanych zespołów i silnych liderów, dlatego podnoszenie poziomu zaangażowania pracowników uznajemy za jeden z celów strategicznych Grupy Żabka. Kiedy w 2017 roku tworzyliśmy plan rozwoju firmy na kolejne lata, wiedzieliśmy, że kluczem do jego realizacji jest zbudowanie angażującej kultury organizacyjnej. Nasze działania przynoszą wymierne efekty, czego dowodem jest rozwój firmy w ciągu ostatnich lat. Otrzymując nagrodę Instytutu Gallupa, możemy również z dumą powiedzieć, że stworzyliśmy jedno z najbardziej angażujących miejsc pracy na świecie – mówi Jolanta Bańczerowska, Członkini Zarządu, Obszar Strategii Personalnej Grupy Żabka.

Gallup Exceptional Workplace Award (GEWA) jest wyrazem uznania dla najbardziej angażujących miejsc pracy na świecie, w których pracownicy mają poczucie przynależności do firmy, identyfikują się z jej wartościami i misją, dla których praca jest prawdziwą pasją. Laureaci nagrody to organizacje, które tworzą wyjątkowe miejsca pracy, zmieniając się na lepsze. Według danych Gallupa aż 72 proc. osób zatrudnionych w organizacjach nagrodzonych GEWA, to pracownicy zaangażowani, tymczasem średnia światowa sięga zaledwie 21 proc.

Żabka regularnie bada zaangażowanie pracowników

Firmy, które zaangażowanie pracowników stawiają w centrum swojej strategii biznesowej i wplatają to zaangażowanie w swoją kulturę organizacyjną, osiągają lepsze wyniki, a pracownicy są bardziej zmotywowani i chętniej polecają pracodawcę. Dlatego Żabka od pięciu lat regularnie bada zaangażowanie i satysfakcję swoich pracowników.

Według najnowszych wyników badania Instytutu Gallupa, Żabka znalazła się wśród TOP 23 proc. firm na świecie z najbardziej angażującą kulturą organizacyjną, osiągając 77 percentyl wśród firm na całym świecie.

Zaangażowane zespoły to wymierne korzyści, bo zaangażowani pracownicy pracują z pasją, są bardziej efektywni, w pracy osiągają wysokie, utrzymujące się na stałym poziomie wyniki. Wprowadzają innowacje i przyczyniają się do rozwoju organizacji.

Zaangażowanie napędza konkretne wskaźniki biznesowe. Wg Gallupa organizacje, w których zaangażowanie jest wysokie, notują także 41 proc. mniej absencji; 59 proc. mniejszą rotację pracowników oraz o 10 proc. wyższe wskaźniki dotyczące zaangażowania klientów. Poziom zaangażowania wpływa również na bezpieczeństwo pracy. Firmy, w których utrzymuje się on na wysokim poziomie odnotowują aż 70 proc. mniej zdarzeń związanych z bezpieczeństwem.

Badanie Gallupa jest anonimowe i obejmuje wszystkich pracowników i współpracowników Żabki. Frekwencja w ostatnim badaniu wyniosła rekordowe 92 proc. (wobec średniej dla wszystkich przeprowadzonych przez Gallupa tego typu badań na poziomie 82 proc.).

W Żabce coroczne wyniki badania zaangażowania Gallupa są omawiane z zarządem oraz top menedżerami, a następnie z zespołami. Celem takich spotkań jest prezentacja rezultatów i głównych wniosków z analizy. Jest to również doskonała okazja do dyskusji i ustalenia priorytetów na kolejny rok. Dzięki pytaniom Gallupa menedżerowie wiedzą m.in. co jest ważne dla zespołu, z czego mogą być dumni, a także jakie obszary wymagają jeszcze pracy, aby każdy mógł się rozwijać i uwalniać swój potencjał. Zaangażowanie zarządu i top menedżerów gwarantują z kolei realizację zmian i kaskadowanie ich do menedżerów oraz ich zespołów.

żabka group

Materiał partnera

CZY POLACY SĄ GOTOWI NA JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ?

W 2023 r. w życie wejdzie dyrektywa o jawności wynagrodzeń, mająca na celu redukcję nierówności płac między kobietami a mężczyznami. Docelowo może ona jednak posłużyć wszystkim uczestnikom rynku pracy. Jak wynika z najnowszego badania Pracuj.pl, zdecydowana większość Polaków nie słyszała o tej zmianie. Mimo to, badani odbierają nowe regulacje pozytywnie.

Chcemy otwartości. Nie dziwi więc, że 7 na 10 osób chce wprowadzenia jawności wynagrodzeń na stanowiskach analogicznych do tych, które zajmują. Te zmiany w połączeniu z edukacją mogłyby wiele zmienić dla polskiego pracownika. 69 proc. badanych deklaruje, że w kraju brakuje rzetelnej powszechnej edukacji finansowej, a ta byłaby na wagę złota. Zapraszamy do zapoznania się z wynikami badania przeprowadzonego w marcu 2023 r. na zlecenie Pracuj.pl.

Polaków rozmowy o pieniądzach

Czy Polacy są gotowi na mówienie o swoim wynagrodzeniu, czy może krępują nas rozmowy o pieniądzach? Czy taka otwartość ułatwiłaby nam osiąganie satysfakcjonujących zarobków? Podejście pracodawców do tej kwestii może okazać się jednym z kluczowych elementów tej zmiany kulturowej. Obecnie wkraczamy w odpowiedni moment, by podjąć rozmowy na ten temat. Unia Europejska jest w ostatniej fazie pracy nad nową dyrektywą o jawności wynagrodzeń. Głównym celem nowych regulacji jest zniwelowanie dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn, ale to nie jedyna zmiana, jaką wprowadzi nowe prawo. W zgodzie z założeniami ma ono pomóc w zwiększeniu transparentności i zasad dotyczących wynagrodzeń dla wszystkich. Jak jednak wynika z najnowszego badania Pracuj.pl przeprowadzonego w marcu 2023 r., 81 proc. Polaków nie słyszało jeszcze o planowanych zmianach, mimo że te już niedługo mogą wejść w życie. W tej chwili nowymi przepisami zajmuje się Rada Europejska, a kiedy dokument zostanie podpisany i opublikowany w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej, prawo wejdzie w życie po 20 dniach. Po zakończeniu tego procesu kraje członkowskie będą miały trzy lata na dostosowanie prawa krajowego do unijnych przepisów.

> W kwestii podejścia do otwartości w pracy je- steśmy podzieleni. 39 proc. badanych Polaków deklaruje, że w pracy rozmawiają otwarcie ze współpracownikami o swoich wynagrodzeniach. Porównywalna liczba respondentów (35 proc.) wskazuje, że takich rozmów nie prowadzi.

Serwis Pracuj.pl przeprowadził badanie, którego celem było przyjrzenie się postawom na lokalnym rynku pracy i sprawdzenie, czy Polacy są gotowi na wprowadzenie jawności wynagrodzeń oraz jak sytuacja w tej kwestii wygląda jeszcze przed implementacją nowego prawa. Co więcej, w badaniu analizowane są czynniki, które kształtują poziom otwartości w społeczeństwie. Pracuj.pl przygląda się temu, z kim rozmawiamy otwarcie o naszych zarobkach i z czego to wynika. W badaniu wzięło udział 1470 osób w wieku 18-65 lat. Inicjatywa powstała w ramach kampanii edukacyjnej Zarobki.Pracuj.pl „Wszystko, co chcieliście wiedzieć o zarobkach, ale baliście się zapytać". W pierwszym tekście z serii dotyczącej postaw zarobkowych Polaków autorzy badania zajmowali się między innymi kwestią wpływu inflacji na sytuację polskich pracowników i pracowniczek.

Otwartość pracodawcy – widełki na wagę złota

W kwestii otwartości w sprawie wynagrodzeń wiele zależy od pracodawców. Dziś niemal połowa badanych (46 proc.) dostrzega, że pracodawcy wyraźnie częściej niż jeszcze kilka lat temu przedstawiają oferowane wynagrodzenie w ofertach pracy. Widać, że to działa na potencjalnych kandydatów i że tego właśnie oczekują. Ponad 7 na 10 osób wskazuje, że te oferty pracy, w których są podane zarobki, bardziej zachęcają do aplikowania, niż te, w których nie ma podanego wynagrodzenia. 49 proc. respondentów deklaruje, że ma dla nich znaczenie, jeśli pracodawca przedstawia poziom oferowanych zarobków dopiero na rozmowie kwalifikacyjnej. Mamy więc do czynienia z pracownikami, którzy liczą na otwartość i oczekują transparentności w kwestii finansowej i jest to dla nich czynnik zachęcający.

Co więcej, Polacy jednoznacznie oceniają oferty przedstawiające oferowane zarobki jako skuteczniejsze – w ten sposób odpowiadało aż 70 proc. badanych. W największej mierze zgadzają się z tym przedstawiciele pokolenia Z (74 proc.), czyli najmłodszej grupy zasilającej obecnie rynek pracy. Jeszcze większa grupa ogółu badanych, bo aż 77 proc. uważa, że zakres zarobków powinien być podawany już w każdym ogłoszeniu o pracę. Co więcej, polscy pracownicy i pracowniczki oceniają lepiej nie tylko oferty, w których zawarte są widełki, ale także pracodawców, którzy w ogłoszeniach o pracę jasno informują, jakie jest wynagrodzenie na danym stanowisku. Niemal 8 na 10 kandydatów lepiej ocenia wizerunek pracodawcy, który stawia na transparentność w tym zakresie. Tu ponownie warto zwrócić uwagę, że największą grupą wyrażającą taką pozytywną opinię jest pokolenie Z (82 proc.), które jest bardzo znaczącą grupą zasilającą rynek pracy. Z badań wysuwają się jasne wnioski o tym, że pracodawcy, którzy zdecydują się zamieścić poziom zarobków w swoich ofertach – wygrywają najwięcej. Zarówno pod kątem wizerunkowym, jak i kadrowym.

– Widzimy, że więcej niż połowa badanych (63 proc.) na portalach z ofertami pracy chętnie korzystałaby z filtrowania ogłoszeń tylko do tych, które oferują oczekiwane przez kandydata zarobki. To istotny czynnik, który może rzeczywiście usprawnić procesy rekrutacyjne. Warto, aby pracodawcy brali te informacje pod uwagę już dziś, nie czekając na wprowadzenie nowych unijnych regulacji. Z danych wynika, że aż 49 proc.) osób wysłałoby swoją aplikację tylko na te oferty pracy, które mają podane widełki wynagrodzeń. Łatwo wykalkulować zatem, ile potencjalnych aplikacji może stracić pracodawca, który zdecyduje się nie mówić o tym, co oferuje – mówi Agata Roszkiewicz, starszy menedżer Zespołu Wynagrodzeń i Benefitów w Pracuj.pl.

Rozmowy o wynagrodzeniu w pracy

W kwestii podejścia do otwartości w pracy jesteśmy podzieleni. 39 proc. badanych Polaków deklaruje, że w pracy rozmawiają otwarcie ze współpracownikami o swoich wynagrodzeniach. Porównywalna liczba respondentów (35 proc.) wskazuje, że takich rozmów nie prowadzi. Najbardziej otwartą grupą w tej kwestii są ludzie młodzi – 45 proc. osób z generacji Z rozmawia otwarcie o wynagrodzeniach (żadna inna grupa wiekowa nie przekracza w tym zakresie poziomu 39 proc.). Część z nas rozmawia, część nie, ale ponad połowa badanych jest gotowa na zmianę – 51 proc. badanych uważa, że wysokość wynagrodzeń w ich firmach powinna być jawna. ½ respondentów deklaruje, że czuje się na to gotowa. Opory w tej kwestii wyraża 26 proc. osób, co wciąż stanowi niemały odsetek pracowników, którzy podchodzą do zmiany sceptycznie. Tu ponownie najczęściej otwartością wykazują się „Zetki" – 57 proc. z nich jest za transparentnością w kwestii komunikowania wysokości zarobków pracowników w firmie.

Dziś już 41 proc. badanych wskazuje, że poziom zarobków ich współpracowników jest im znany. 28 proc.,osób nie zna tego poziomu, ale jest także duża skala niepewności – aż 31 proc. respondentów zaznacza „ani tak, ani nie", co oznaczać może, że zarobki swoich współpracowników znają, ale nie są pewni czy ich wiedza jest zgodna ze stanem rzeczywistym.

Potrzebna edukacja finansowa

Ponad połowa (53 proc.) badanych wskazuje, że jako dzieci nie mieli do czynienia z edukacją finansową w żadnej formie – zajęć, szkolenia czy zabaw z obszaru zarządzania pieniędzmi. 41 proc. osób z kolei wskazuje, że kiedy byli dziećmi, w domu rodzinnym nie rozmawiało się otwarcie o zarobkach. Co zaskakuje, widać także, że im młodsi rodzice, tym mniej tych rozmów się podejmuje.

Z badania płynie jednoznaczny wniosek: w Polsce brakuje powszechnej edukacji w tematyce zarobków. 7 na 10 badanych zauważa ten brak. Częściej problem jest widoczny dla kobiet (74 proc.) niż dla mężczyzn (64 proc.). Pomoc w tym zakresie mogłaby pojawić się w środowisku zawodowym. Niestety w tej chwili 57 proc. badanych Polaków deklaruje, że ich pracodawca nie edukuje pracowników w dziedzinie zarządzania finansami. Tego rodzaju wsparcie otrzymuje 18 proc. respondentów badania Pracuj.pl.

Co nam da ustawa o jawności wynagrodzeń?

Dzięki nowym regulacjom wprowadzanym obecnie przez Unię Europejską pracodawcy będą musieli udostępniać informacje umożliwiające pracownikom sprawdzenie, ile zarabiają inni. Nie oznacza to jednak, że będziemy mogli zapytać pracodawcę wprost o to, ile zarabia nasz kolega lub koleżanka z biurka obok, a o średnią wynagrodzeń na stanowiskach tożsamego poziomu. Należy się więc liczyć z tym, że takie wynagrodzenie trudno będzie wyliczyć dokładnie.

Prace nad zmniejszeniem luki w wynagrodzeniach i zwiększeniem transparentności zarobkowej trwały od 2021 r. – wówczas Komisja Europejska przedstawiła propozycję dyrektywy ws. równości i przejrzystości wynagrodzeń w krajach UE. Prawo ma wejść w życie w tym roku. Jak jednak wynika z badań Pracuj.pl, aż 81 proc. Polaków nie słyszało o planowanych zmianach, z taką informacją zetknęło się zaledwie 19 proc. badanych osób. Mimo to Polacy są dobrze nastawieni do tej zmiany.

Dyrektywa wymaga, aby pracodawca przekazał kandydatowi lub kandydatce informację o tym, jaki jest początkowy poziom wynagrodzenia na stanowisku lub podał widełki. Firma zobowiązana jest zrobić to bezpośrednio w ogłoszeniu o pracę lub najpóźniej przed spotkaniem rekrutacyjnym. W praktyce jeśli

> Problem nierówności płac między płciami znacznie częściej dostrzegają same kobiety. Zmianę, która w założeniu ma na celu redukcję nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami pozytywnie odbiera aż 82 proc. kobiet, wśród mężczyzn ten procent spada i wynosi już tylko 66 proc

pracodawca nie chce, to nie musi podawać wynagrodzenia w ogłoszeniu, ponieważ ma prawo zdecydować się na przekazanie tej informacji przed spotkaniem rekrutacyjnym. W tym scenariuszu poziomu zarobków nie pozna ogół kandydatów, a tylko ci, którzy zostaną zaproszeni na rozmowę. Nasze badania wskazują jednak jasno, że decyzja o otwartości w tym zakresie pracodawcy się po prostu opłaca. 77 proc. badanych dobrze ocenia konieczność publikowania widełek wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę. Niemal 7 na 10 osób popiera wprowadzenie konieczności ujawniania średniego wynagrodzenia na tych samych stanowiskach w firmie, a 6 na 10 respondentów z kolei pozytywnie odbiera zakaz pytania kandydatów do pracy o ich obecne zarobki. Ten ostatni zapis istnieje już w Kodeksie Pracy, a ustawa jedynie go umacnia.

Nowe zasady w naszym odczuciu będą pomocne dla wszystkich uczestników rynku – zwiększą otwartość, dzięki czemu łatwiej będzie nam się odnaleźć na rynku. Dzięki ogólnej większej transparentności, zyskamy wiedzę, na co możemy liczyć, a dodatkowo zwiększy się równość w tym zakresie. Głównym założeniem regulacji jest jednak redukcja nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami. Aż 74 proc. badanych Pracuj.pl pozytywnie odbiera ustawę mającą te różnice zniwelować. Musimy jednak pamiętać o tym, że luka płacowa może być uwarunkowana tym, jakie stanowiska w firmie zajmują kobiety, a jakie mężczyźni. Wynikom tych nierówności należy się zatem dokładnie przyglądać, bo różnica w wynagrodzeniach nie zawsze będzie równać się dyskryminacji – dodaje Agata Roszkiewicz.

Problem nierówności płac między płciami znacznie częściej dostrzegają same kobiety. Zmianę, która w założeniu ma na celu redukcję nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami pozytywnie odbiera aż 82 proc. kobiet, wśród mężczyzn ten procent spada i wynosi już tylko 66 proc. Najlepiej jest to widziane w grupie silver (77 proc. pozytywnych głosów od osób w wieku 55-65 lat). Cyklicznie publikowane sprawozdania z wynagrodzeń, do których będą zobowiązani pracodawcy, będą miały na celu niwelowanie różnic w zarobkach między kobietami a mężczyznami w organizacji, a ich analizę pracodawca będzie przeprowadzać z przedstawicielami zespołu. Działania na rzecz niwelowania tych różnic będą prowadzone o ile, jak wyżej wspomniano – różnica w organizacji nie będzie wynikać z obejmowania przez mężczyzn wyższych stanowisk w firmie.

50 proc. badanych uważa, że w Polsce istnieje wyższa różnica płac między kobietami i mężczyznami na podobnych stanowiskach, niż w innych krajach. Z tym twierdzeniem zgadza się 59 proc. kobiet i – ponownie – znacznie mniej, bo 42 proc. mężczyzn. Co ciekawe, jak wynika z danych Eurostatu, w Polsce ta różnica wynosi 4,5 proc. (w porównaniu do średniej unijnej na poziomie 13 proc.). Ponad połowa (60 proc.) ogółu respondentów uważa, że nierówne płace między płciami są w Polsce istotnym problemem. Tu ponownie widać dużą różnicę w postrzeganiu problemu wśród kobiet i mężczyzn – widzi go 72 proc. badanych pań i już zaledwie 49 proc. panów. 64 proc. badanych uważa, że ogólnie kobiety w Polsce powinny osiągać wyższe zarobki, niż obecnie – w tym 76 proc. kobiet i 51 proc. mężczyzn. 7 na 10 kobiet i 6 na 10 mężczyzn zgadza się z nałożeniem na pracodawcę obowiązku cyklicznego publikowania informacji ws. różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Raczej jednoznacznie oceniamy natomiast większą jawność średniej płacy na stanowiskach analogicznych do naszych – ponad 7 na 10 osób zgadza się z wprowadzeniem tego elementu regulacji. Jeszcze więcej, bo 80 proc. badanych chciałoby jasnego opisywania przez firmy kryterium wynagrodzeń i systemu awansów. 58 proc. z nas z kolei chce wprowadzenia zakazu klauzul o poufności wynagrodzenia.

Firmy powinny ujawniać, co robią w obszarze jawności wynagrodzeń – tak uważa większość badanych. Z badania wynika, że Polacy postrzegają nową zmianę pozytywnie, a równość płac ich zdaniem wprowadzi komfort w relacjach zawodowych między współpracownikami. Choć brakuje nam edukacji finansowej i wciąż nie jesteśmy w pełni otwarci na rozmowy o pieniądzach, to widać wyraźnie, że potrzebujemy i chcemy takich zmian, które nam to ułatwią. Polacy oczekują transparentności, są gotowi na jawność, bo wiedzą, że to poprawi ich sytuację zawodową, a większa otwartość wpłynie na większą równość, co w konsekwencji przełoży się na większą satysfakcję większości uczestników rynku.

AUTENTYCZNE WARTOŚCI W FIRMIE

Wiele firm postrzega inicjatywę opartą na wartościach w taki sam sposób, w jaki postrzega marketingową premierę nowej usługi: jednorazowe wydarzenie mierzone początkową uwagą, jaką na nie zwrócono, a nie autentycznością treści. Może to podważyć wiarygodność liderów organizacji. Dlatego my za cel postawiliśmy sobie dogłębne zbadanie kultury i wizji CRIDO, by zilustrować to, co firma ma reprezentować i osiągnąć poprzez jej misję i wartości.

CRIDO działa na rynku doradczym od blisko 18 lat. Firma nieprzerwanie bazuje na polskim kapitale i jest zarządzana przez założycieli firmy i pozostałych wspólników. To ich wartości i cele, jakie sobie stawiali przy zakładaniu firmy, definiowały jej kulturę przez wiele lat. Ze względu na to, że firma osiągnęła już znaczące rozmiary, powstała potrzeba świadomego i autentycznego przeanalizowania kultury organizacji z zaangażowaniem pracowników na różnych szczeblach, by odzwierciedlić nie tylko kluczowe wartości założycieli, ale postawy obecne w całej firmie.

Krótka historia długiego procesu

Trwający niemal rok proces składał się z kilku etapów, aby przyjrzeć się naszej kulturze wielopoziomowo, od ogółu do szczegółu.

1. Przykład idzie z góry

Zaczęło się od idei Zespołu Zarządzającego, aby istniejące w firmie wartości oraz jej misję nazwać i opisać. Mają one stanowić drogowskazy w procesach wewnętrznych, ale również ofertę dla dołączających do nas osób.

2. Zaczynamy z wysokiego C

Zadanie zlokalizowania naszych wyróżników i specyficznych wzorców myślenia dostali partnerzy i menedżerowie podczas wspólnego wyjazdu. Podzieleni na mniejsze zespoły, ze wspólnikami jako liderami, pracowali nad znalezieniem wszystkich cząsteczek DNA CRIDO.

3. W grupie raźniej

Kierunki wyznaczone przez partnerów i menedżerów posłużyły jako podstawa do kick-offu dla grup roboczych, do których mógł dołączyć każdy z nas. Wybraliśmy hasła, które zdaniem uczestników najlepiej pasowały do kultury CRIDO i zaczęliśmy dyskusję wokół nich. Tak powstała pierwsza wersja wartości, których opisaniem i uporządkowaniem zajęli się członkowie grup roboczych.

4. Wraca jak bumerang

Zredagowany materiał powrócił na kolejnym spotkaniu partnerów. Podczas niego dyskutowano o tym, czy definicje, pożądane i niepożądane zachowania oraz przypisana symbolika wartości, a także brzmienie misji zostały trafnie skomponowane. Po ostatnich uwagach teksty trafiły do finalnej obróbki językowej.

Komunikacja jest równie ważna

Teraz mogliśmy przejść do kolejnego istotnego etapu projektu – odpowiedniego zakomunikowania wypracowanych wartości wszystkim pracownikom. Zależało nam, żeby przypomnieć, jak powstawały wszystkie hasła – że nie zostały z góry narzucone lub kupione u dostawcy. Zaczęliśmy więc od filmu, w którym uczestniczący w procesie członkowie z różnych stanowisk, opowiedzieli o całym wielomiesięcznym procesie definiowania wartości. Z kolei na wszystkich biurkach pojawiły się karty pracy z łamigłówkami, wykreślankami i innymi zadaniami, kojarzącymi się ze szkołą podstawową, ale zawierające nasze wartości.

Następnie w przestrzeni naszych biur rozkleiliśmy wlepki. Nie były one jednak w przypadkowych miejscach! Przesłanie haseł i umiejscowienie naklejek zostały tak dobrane, żeby pokazywały praktyczny wymiar wartości, do której nawiązują. Na nich znajdowały się QR kody z linkami do testów wiedzy o wartościach. Po zakończeniu testu pracownicy otrzymywali wskazówkę, czym będzie kolejny etap komunikacji wartości. W tym samym czasie we wszystkich kuchniach pojawiły się kubki w stylu retro ze wszystkimi wartościami, żeby hasła odpowiednio się utrwalały.

Następnie w naszym biurze pojawiła się polska artystka – NeSpoon – która słynie z murali koronek łączonych z ceramiką. Wykonała dla nas projekty inspirowane wartościami na każdym z pięter firmy. Punktem wyjścia był splot włókien w koronce, który jest znakomitym symbolem sieci połączeń i przypomina zarówno mikroskopową budowę mózgu, jak i makroskalową strukturę wszechświata. Może też symbolizować płynny i dynamiczny charakter relacji międzyludzkich. Wzór ten, choć wywodzi się z wytworów bardzo tradycyjnego rzemiosła, ma dzięki tym skojarzeniom nowoczesny charakter. Wewnątrz niektórych zgrubień wzoru, w ceramicznych koronkach wpisana jest wybrana wartość CRIDO. Odnajdywanie tych utrwalonych w ceramice haseł stało się elementem zabawy, odkrywaniem przesłania i kompletowaniem wizerunku firmy.

Na koniec spotkaliśmy się wszyscy w nieformalnej atmosferze i przy kieliszku prossecco rozmawialiśmy o biznesowym wymiarze naszych wartości. Natomiast NeSpoon opowiedziała, co ją zainspirowało, jak wyglądał proces powstawania murali oraz jak w jego trakcie zaobserwowała u naszych ludzi wartości w praktyce.

Teraz przed nami upewnienie się, że są one widoczne we wszystkich procesach biznesowych w firmie. A szukać tam będziemy wieloznaczeniowych:

- Mamy otwarte głowy
- Naszą mocą jest współpraca
- Stawiamy na unikatową jakość
- Zależy nam
- Szanujemy siebie i innych

Materiał partnera