

NAJLEPSZY PRACODAWCA



Ułatwić pracownikom pracę zdalną

Od wdrożenia nowelizacji Kodeksu pracy regulującej kwestię pracy zdalnej minęło ponad pół roku. Jak wynika z badania Webcon, obecnie 32 proc. firm w Polsce używa elektronicznych systemów do obsługi i zgłaszania wniosków o pracę zdalną. Pozostałe przedsiębiorstwa nadal nie zautomatyzowały tego procesu. W 42 proc. organizacji informację o pracy zdalnej przekazuje się osobiście, podczas rozmowy, w 27 proc. mailem, a w 10 proc. przypadków w formie papierowej.

Łukasz Semeniuk

dyrektor handlowy, Webcon

Od 7 kwietnia 2023 roku zgodnie z zapisami Kodeksu pracy każdemu pracownikowi przysługują 24 dni pracy zdalnej w ciągu roku. Prawo dotyczy tych stanowisk, które umożliwiają wykonywanie obowiązków przed komputerem, poza siedzibą firmy. Nowe przepisy regulują również to, kiedy pracodawca może wydelegować pracownika do pracy poza biuro, oraz sposoby refundacji kosztów wynikających np. ze zużycia ener-

gii czy zapewnienia niezbędnych narzędzi pracy.

Wnioskowanie automatyzują najwięksi...

Konsekwencją wprowadzonych przepisów są również nowe reguły dotyczące zgłaszania zapotrzebowania na pracę zdalną, ponieważ każda taka sytuacja musi być teraz uzgodniona wcześniej z pracodawcą. Jak pokazuje badanie Webcon, polskiego dostawcy systemu do obiegu dokumentów, firmy podchodzą do procesowania takich wniosków w różny sposób. Najwięcej z nich nadal robi to drogą tradycyjną – mailowo lub

na papierze (42 proc. wskazań), dość liczna grupa wykorzystuje do tego systemy IT, np. elektroniczny obieg dokumentów (32 proc.). W co czwartej firmie pracownicy przekazują swoim przełożonym taką informację mailowo, a w co dziesiątej na papierze.

Biorąc pod uwagę wielkość organizacji, największe z nich najszybciej zautomatyzowały proces wnioskowania o pracę zdalną. Bliżko połowa firm zatrudniających co najmniej 250 pracowników umożliwia składanie wniosków o home office za pomocą elektronicznego obiegu dokumentów (47 proc.). Nadal jednak prawie tak samo powszechne jest zgłaszanie w tych firmach pracy zdalnej podczas rozmowy (42 proc.).

W średnich firmach e-obsługa pracy zdalnej jest równie popularna jak zgłaszanie jej osobiście (odpowiednio 44 proc. i 42 proc. wskazań). W co czwartej organizacji tej wielkości wnioskowanie o pracę zdalną realizowane jest za pomocą poczty e-mail. Małe firmy natomiast stawiają w tym kontekście głównie na kontakt osobisty (47 proc.), rzadziej na komunikację mailową i elektroniczny obieg dokumentów (po 36 proc.).

... i firmy IT

Kiedy spojrzymy na branżę, prym w cyfryzacji procesów wiodą firmy technologiczne. W 52 proc. firm IT pracownicy mają możliwość zgłaszania pracy zdalnej poprzez system elektroniczny. Na drugim miejscu znajduje się produkcja (46 proc.). Elektroniczny obieg dokumentów jest dużo mniej popularny w firmach budowlanych, usługowych i handlowych – odpowiednio 27 proc., 29 proc. i 30 proc. ma wdrożony tej klasy system. W każdej z tych branż nadal sporo pracowników musi informować swoich szefów o pracy poza siedzibą firmy osobiście (odpowiednio 52 proc., 44 proc. i 37 proc.).

Choć może się wydawać, że wnioskowanie o pracę zdalną i obsługa wniosków o home office nie jest czasochłonnym zadaniem, to w perspektywie roku i dużej liczby pracowników skala takich działań może zaskoczyć, a co za tym idzie szybko wymagać usprawnień. My sugerujemy firmom postrzeganie obowiązku obsługi wniosków o pracę zdalną nie jako żmudny obowiązek, ale szansę na wartościowe zmiany, w tym połączenie tej informacji z innymi procesami w firmie. Systemy do

obiegu dokumentów umożliwiające digitalizację obsługi takich zadań mają często wiele więcej możliwości, zaczynając od automatycznego zwalniania zasobów w firmie takich jak parking czy biurko, poprzez zaawansowane workflow wraz z podpisami elektronicznymi, kończąc na specyficznych aplikacjach branżowych. Wybór i wdrożenie workflow do obsługi wniosków o pracę zdalną mogą być początkiem drogi ku cyfrowej transformacji firmy. Elektroniczny obieg dokumentów daje szansę na znaczne podniesienie efektywności firmy i zadowolenia pracowników. Zgodnie z wynikami badań „Total Economic Impact of WEBCON BPS” aplikacje biznesowe stworzone na bazie naszej platformy mogą przyspieszyć realizację procesów nawet o 87 proc. Zaoszczędzony w ten sposób czas firmy z powodzeniem przeznaczają na działania strategiczne, wspierające budowanie przewagi konkurencyjnej. Metodologia badania: badanie przeprowadzono metodą CAWI w dniach 9-16 sierpnia na ogólnopolskiej próbie liczącej N=334 osób zarządzających lub pracujących przy cyfryzacji w firmie.

Praca zdalna czy hybrydowa?

O pracy zdalnej głośno zrobiło się w związku z pandemią. Wielu pracowników i pracownic biurowych doceniło elastyczność, jaką zapewnia ten model wykonywania obowiązków. A jednak – wbrew pozorom – wcale nie jest to najbardziej lubiana forma pracy. Jej wady dostrzegają nie tylko przedsiębiorstwa, lecz i same osoby zatrudnione. Rozwiązaniem tego problemu może okazać się model pracy hybrydowej, który łączy elastyczność pracy zdalnej i pozwala zespołowi utrzymywać bliskie relacje między sobą – i z firmą. Czy to złoty środek i klucz do zadowolenia osób zatrudnionych przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej efektywności pracy?

Od 7 kwietnia br. pracę zdalną w Polsce reguluje Kodeks pracy, który przyznaje m.in. każdej osobie pracującej prawo do zdalnego świadczenia pracy w wymiarze do 24 dni w ciągu roku (o ile umożliwi to rodzaj wykonywanej pracy i sposób jej organizacji – o tym decyduje pracodawca). Nowe regulacje są odpowiedzią na trend, który szczególnie nasilił się w czasie pandemii, kiedy wiele przedsiębiorstw wprowadziło nie przywilej, lecz obowiązek pracy z domu ze względu na sytuację epidemiologiczną. Wiele firm posiada dziś także własne regulaminy dotyczące zdalnego świadczenia pracy. I często zakładają one także wizyty w biurze, w różnej proporcji.

Pracownicy i pracownice chcą przychodzić do biura

Jeden z mitów dotyczących pracy zdalnej mówi o tym, że to najbardziej preferowana forma wykonywania obowiązków służbowych. Nie znajduje to jednak potwierdzenia w danych – przykładowo, badanie przeprowadzone przez portal Pracuj.pl pokazało, że w październiku 2022 roku tylko 28 proc. Polaków i Po-

lek chciałoby pracować wyłącznie z domu.

Mówiąc o pracy zdalnej, nie można zapominać o drugiej stronie relacji służbowej, czyli pracodawcy. Sondaż Business Centre Club i 4 Business&People pokazał, że niemal połowa (49 proc.) firm uważa, że osoby wykonujące pracę z domu wpływają dezintegrująco na organizację. 42 proc. badanych uważa, że zmniejsza ona poziom satysfakcji z rozwoju zawodowego. Sondaż pokazał tym samym, że ten sposób wykonywania obowiązków zawodowych to duże wyzwanie dla kadr zarządzających. Firmy zatem doskonale zdają sobie sprawę z tego, że nie jest to rozwiązanie idealne.

Jak pokazało wspomniane wyżej badanie, pracownicy i pracownice są podobnego zdania. Dlatego jako preferowaną formę wskazywali najczęściej pracę hybrydową (w sumie odpowiedzi takiej udzieliło 64 proc. badanych, z czego nieco ponad połowa wskazała, że najchętniej pojawiałyby się w biurze przynajmniej raz w tygodniu). Dla porównania pracę wyłącznie w formule stacjonarnej chciałoby wykonywać tylko 8 proc.

Polaków i Polek.

Warto także podkreślić, że według tego samego badania brak możliwości pracy zdalnej lub hybrydowej był czynnikiem zmniejszającym skłonność do aplikowania na dane stanowisko dla 41 proc. ankietowanych. – Pracodawcy powinni brać pod uwagę formę, w jakiej osoby zatrudnione chciałyby wykonywać pracę. Nie jest to proste, bo ich opinia często bywa niejednorodna. Należy również uwzględniać doświadczenia firmy w zakresie wpływu sposobu wykonywania obowiązków na budowanie zespołów, a co za tym idzie na kulturę organizacji. Z tego powodu wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem jest praca hybrydowa. Zapewnia ona właściwą równowagę między elastycznością i współpracą – komentuje Piotr Wierzbicki, dyrektor generalny Capgemini Global Delivery Center w Polsce.

Praca zdalna nie dla każdego

Kobiety są bardziej skłonne niż mężczyźni do wybierania całkowicie zdalnej formy zatrudnienia, bo daje im ona większą elastyczność związaną choćby z koniecznością zajmowania się domem czy dziećmi – a w wielu krajach, w tym w Polsce, rola ta nadal tradycyjnie przypisywana jest właśnie im³. Wśród największych atutów tego modelu aż 46 proc. pracujących matek wskazuje mniej czasu, który muszą poświęcić na dojazd do biura⁴. Praca wyłącznie zdalna może jednak wpływać na zahamowanie rozwoju zawodowego kobiet. Osoby pracujące zdalnie chętniej bowiem niż te, które wykonują swoje obowiązki w biurze, decydują się na zupełne porzucenie pracy, ujawniło badanie przeprowadzone przez United States Census Bureau⁵. Czują bowiem słabszy związek z fir-

mą, co wpływa na ich motywację do pracy.

Podobnie zresztą widzą to menadżerowie i menadżerki wyższego szczebla – jak pokazał raport firmy konsultingowej Egon Zehnder⁶, aż 70 proc. z nich uważa, że osoby, które zdecydowały się na pracę wyłącznie zdalną, mogą mieć mniejsze szanse na awans ze względu na słabszy kontakt z firmą i mniejszą widoczność w pracy czy choćby na spotkaniach, które często odbywają się z jednoczesnym udziałem osób pracujących z biura i zdalnie. Jak podaje Instytut Gallupa, pogorszenie relacji ze współpracownikami oraz poczucie odłączenia od organizacji także w kontekście jej kultury czy spadku jakości i intensywności komunikacji z innymi osobami w firmie znajdują się wśród najczęstszych problemów wymienianych przez pracowników w kontekście zdalnego wykonywania zadań⁷.

Biuro musi przyciągać

Zapewnienie osobom zatrudnionym oczekiwanej przez nie elastyczności w pracy, przy jednoczesnym zachowaniu jej efektywności i ciągłości bywa trudnym zadaniem. Nie ułatwiają go wyzwania natury technicznej: praca zdalna wymaga udostępnienia zespołowi informacji, zasobów i narzędzi w bezpieczny sposób (szczególnie w obliczu rosnącej liczby cyberataków). Jeśli zaś chodzi o pracę z biura, sporym wyzwaniem jest zapewnienie pracownikom optymalnej przestrzeni, która spowoduje, że będą chcieli w niej przebywać. – Dziś biuro nie może być tylko miejscem do pracy, lecz przestrzenią do kreatywnej wymiany doświadczeń z innymi, do dyskusji. Słowem: musi zapewniać więcej niż wygodne biurko, które każdy ma

w domu. W Capgemini przykładamy do tego bardzo dużą wagę, koncentrując się na słuchaniu potrzeb pracowników i stawianiu ich na pierwszym miejscu. Cieszymy się, że docenia to nie tylko nasz zespół, lecz także zewnętrzne instytucje. W tym roku po raz kolejny otrzymaliśmy certyfikat od Top Employers Institute – podkreśla Piotr Wierzbicki.

Jest jeszcze jeden aspekt, o którym należy pamiętać, rozmawiając o zaletach pracy hybrydowej. Być może najważniejszy – a w każdym razie najczęściej wskazywany przez osoby pracujące jako zaleta tego modelu pracy⁸. Otóż praca hybrydowa pozwala lepiej niż zdalna zachować równowagę między życiem prywatnym i zawodowym, co wpływa na ogólny poziom zadowolenia pracowników i pracownic. Bo jak zapomnieć o obowiązkach po pracy, skoro prywatne mieszkanie jest jednocześnie biurem, a pracodawca nie oferuje żadnej alternatywy? Swoboda wyboru w tym zakresie także wskazywana jest zresztą jako jedna z największych zalet modelu hybrydowego (62 proc.), tuż obok możliwości bardziej efektywnego wykorzystywania czasu (67 proc.)⁹.

1. <https://www.prawo.pl/kadry/praca-zdalna-z-czym-maja-najwieksze-problemy-menedzowie-w-509543.html>

2. <https://samorzad.pap.pl/kategoria/aktualnosci/badanie-maleje-popularnosc-pracy-zdalnej-28-proc-polakow-pracuje-zdalnie-lub>

3. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_157_20.PDF

4. <https://media.pracuj.pl/232258-matka-polka-pracujaca-i-jej-wyzwania-opinie-rodzicow>

5. <https://19thnews.org/2021/11/moms-access-remote-work-leave-jobs-pandemic/>

6. <https://www.gallup.com/workplace/398135/advantages-challenges-hybrid-work.aspx>

7. Ibid.

8. Ibid.

Najefektywniejsza strategia employer branding? Ta uwzględniająca zaangażowanych pracowników!

Mija właśnie rok od startu wyjątkowego projektu – Zespołu Ambasadorów Marki Intrum. Dziś to grupa licząca przeszło 50 pracowników, którzy działają na rzecz naszego brandu i jednocześnie budują swoje marki osobiste. O sukcesie employer brandingowej strategii, która uwzględnia również zaangażowanie pracowników, można mówić wtedy, gdy ci nie tylko zrobią coś dla pracodawcy, ale również będą mogli zyskać coś dla siebie...



Agnieszka Surowiec

Brand & Comms Director Market Poland, Intrum

Intrum, czyli pracownicy są najlepszą wizytówką naszej firmy

Wielu pracodawców ma ambicję, aby w ich firmach istniała „instytucja” Ambasadora, aby to pracownicy wzięli na siebie część „obowiązków” związanych z promocją brandu. Jednak przyniesie to zamierzone efekty tylko wtedy, gdy w firmie istnieją „naturalni

Ambasadorzy”, czyli pracownicy, których nie trzeba zmuszać do żadnych employer brandingowych działań. Takie podejście przyjęliśmy w Intrum.

Zespół Ambasadorów Marki Intrum powstał pod koniec 2022 r., ale właściwie był „tylko” sformalizowaniem tego, co w naszej firmie miało miejsce od dłuższego czasu. Chodzi o zaangażowanie naszych pracowników, które przejawia się w wielu obszarach: wspieranie komunikacji zewnętrznej, dzielenie się w mediach doświadczeniem i ekspercką wiedzą, reprezentowanie Intrum w wydarzeniach i organizacjach branżowych. Nasi pracownicy są także zaangażowani w życie firmy – działają na polu CSR, organizują wiele oddolnych akcji charytatywnych, ale także inicjatyw, których celem jest dbanie o dobrostan naszego zespołu,

samorozwój, utrzymywanie wysokiego poziomu motywacji itd.

Pozwalamy działać

Na początku do Zespołu Ambasadorów dołączyły te osoby, które swoimi działaniami już wcześniej przyczyniały się do budowania marki pracodawcy, wewnątrz i na zewnątrz naszej firmy. *De facto* były już Ambasadorami, ale w pewnym momencie zyskały potwierdzenie swojego zaangażowania, tę „etykietkę”, która była bardzo potrzebna. Nie chodziło tylko o „wynagrodzenie” pewnych wysiłków – chociaż każdy lubi być doceniany! – dla tej grupy pracowników hasło „Ambasador” stało się ważnym wyróżnikiem, nobilitacją. Do tego stopnia, że w Zespół Ambasadorów Marki Intrum stał się „ekskluzywnym klubem”, do którego chcieli dołączyć inni! Pierwsi

Ambasadorzy pociągnęli za sobą kolejnych pracowników.

Regularna aktywność przyniosła korzyść nie tylko pracodawcy, ale samym Ambasadorom. Z czasem zauważyli, że ich działania zostają zauważane i doceniane nie tylko przez pozostałych pracowników, ale i otoczenie zewnętrzne. Zyskaną rozpoznawalność przekuli w budowanie marki osobistej, co w dzisiejszym świecie trzeba uznać już nie za *nice to have*, ale *must have*.

Dziś, rok później, nie zmieniamy podejścia – pozwalamy naszym pracownikom-Ambasadorom działać. Nie zmuszamy do konkretnych działań. Ambasadorzy sami mogą wybrać obszary, w których chcą być aktywni, posiadają różne „specjalizacje” i każda z nich jest tak samo ważna w Intrum.

Material partnera

Szanowni Państwo

Jak zdefiniować najlepszego pracodawcę? Jakie kryteria powinien spełniać pracodawca, żeby tak postrzegali go pracownicy – aktualni i potencjalni? Na te i inne pytania staramy się odpowiedzieć w naszym raporcie. Prezentujemy Państwu zestawienie firm, które w naszej ocenie zasługują na miano najlepszych pracodawców – są otwarci, podążają za różnorodnymi potrzebami pracowników, inkluzywność to u nich standard, praca hybrydowa nikogo nie dziwi, a możliwość awansu czy zmiany stanowiska jest ułatwana i wspierana przez kadrę wyższego szczebla. Przyjrzyjcie się Państwo tym firmom, sprawdźcie, jakie podejmują działania, na co kładą nacisk. Warto brać przykład i się inspirować.

Redakcja



Zestawienie Najlepsi Pracodawcy 2023

Nazwa Firmy/ Branża	Jak firm wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy, wyposażenie	Dlaczego warto pracować w firmie?
Asstra Associated Traffic AG/ TRANSPORT, SPEDYCJA, LOGISTYKA	Firma odkrywa i rozwija potencjał pracowników. Wspieranie ich rozwoju to klucz do sukcesu. Dlatego oferuje mentoring, programy awansu, wsparcie edukacyjne i kulturę innowacji. Menedżerowie aktywnie uczestniczą w rozwoju swoich pracowników. Wiedzą, jak stworzyć atmosferę, w której pracownicy są zachęceni do dzielenia się wiedzą, eksperymentowania i podejmowania nowych wyzwań. To może obejmować tworzenie innowacyjnych projektów, zachęcanie do współpracy i tworzenie przestrzeni do nauki i rozwoju. Firma oferuje wyjątkową możliwość rotacji do różnych krajów. Międzynarodowe doświadczenie jest integralną częścią rozwoju zawodowego. Każdy pracownik ma możliwość i wsparcie działu HR oraz kadry zarządzającej w procesach relokacyjnych i rotacji. Oferuje również dofinansowanie nauki języków obcych oraz korporacyjny kurs języka angielskiego (English Club). Zapewnia dofinansowanie szkoleń zawodowych. Razem buduje silną organizację i przyciąga talenty.	Systemy motywacyjne w firmie odgrywają kluczową rolę w zachęcaniu pracowników do osiągania lepszych wyników oraz wzmacnianiu zaangażowania i satysfakcji zawodowej. Firma prowadzi rozmowy motywacyjne, które pozwalają pracownikom omawiać cele i ścieżki rozwoju. Podwyżki to potężny motywator nagradzający wysiłek i zaangażowanie. Nagradza długoletnią pracę, budując lojalność. Wewnętrzne szkolenia pomagają pracownikom rozwijać swoje umiejętności, a „Golden Mark” jest formą uznania za wyjątkowe osiągnięcia. Programy multisport i prywatna opieka medyczna dbają o zdrowie pracowników. Praca zdalna i hybrydowa poprawia work-life balance, zwiększając zadowolenie z pracy. Dzień wolny z okazji urodzin wzmacnia więzi z pracownikami, a wsparcie dla zdrowia psychicznego jest kluczowe w zapewnieniu dobrego samopoczucia. Wyjazd firmowy na narty do Szwajcarii jest coroczną nagrodą dla najlepszych pracowników firmy.	Biuro zostało zaprojektowane w trosce o komfort pracowników i wykorzystuje najnowsze technologie oraz nowoczesny design. Pracownicy korzystają z zaawansowanych narzędzi i sprzętu, dostarczanych przez firmę, co pozwala im skupić się na efektywnym wykonywaniu obowiązków. Biuro jest przyjazne środowisku, promując zrównoważone praktyki i dbając o ekologię. Pracownicy mają możliwość pracy w międzynarodowym środowisku, co otwiera przed nimi szerokie horyzonty i stwarza okazję do nawiązywania międzynarodowych kontaktów. Kultura korporacyjna i wartości firmy są kształtowane przez samych pracowników, co sprawia, że każdy czuje się zaangażowany i odpowiedzialny za atmosferę w miejscu pracy. Inicjatywy takie jak „Idea contest” i projekt „Common Identity Leap” zachęcają do dzielenia się pomysłami i współpracy. To miejsce pracy, które stawia na rozwój zawodowy, kreatywność i współpracę, tworząc inspirujące środowisko, gdzie pracownicy mogą osiągać swoje cele zawodowe.	Firma Asstra oferuje unikalną możliwość wpływu na rozwój produktów, klientów i ekspansję biznesu. W firmie ceni się opinie i pomysły pracowników. Jej globalna obecność na 3 kontynentach i w 26 krajach umożliwia tworzenie międzynarodowych zespołów we wszystkich biurach. Pracując w firmie ma się możliwość współpracowania z kolegami z różnych kultur i narodowości. Firma wspiera kulturę otwartości, gdzie każdy ma możliwość wnieśienia wkładu i wpływu na rozwój firmy.
AstraZeneca / branża farmacja oraz badania i rozwój	Jednym z kluczowych programów firmy jest Emerging Leaders Pathway, który przygotowuje zarówno początkujących, jak i dołączających z rynku liderów do efektywnego zarządzania zespołem i budowania pozycji lidera. Dla wszystkich pracowników, bez względu na ich poziom, firma ma programy kształtujące umiejętności miękkie, takie jak asertywność czy umiejętności prezentacyjne. Programy globalne spółki także mają za zadanie wzmocnić wymienione umiejętności. Firma zajmuje się także działaniem dla konkretnych zespołów, identyfikując ich potrzeby i łącząc z odpowiednimi dostawcami. Organizujemy również sesje Action Learning, które mają za zadanie wspierać liderów w ich codziennej pracy. Efektywną współpracę w zespole między pracownikami buduje m.in. przy użyciu takich narzędzi jak Insights Discovery. Wierzy również w moc młodych talentów. Programy, takie jak Career Starter i WSIP, są zaprojektowane w celu pozyskiwania i rozwijania tychże właśnie pracowników.	AstraZeneca w swojej filozofii wynagradzania stawia na tworzenie kultury ciągłego doskonalenia, dawania przestrzeni do rozwoju i eksperymentowania. Główny program motywacyjny nazywa się Performance Development, czyli z jednej strony wyniki, a z drugiej rozwój każdego z pracowników. Firma odeszła od tradycyjnych ocen rocznych, a w zamian za to stawia na tworzenie przestrzeni do rozwoju, regularny coaching oraz skupienie się nie tylko na realizacji celów, ale również na współpracy, rozwijaniu kompetencji i usprawnieniach. Obok rocznego planu motywacyjnego, w AZ funkcjonuje program wzajemnego doceniania, w ramach którego pracownicy otrzymali narzędzie do doceniania pracy kolegów wykraczającej poza codzienne obowiązki. Wysokość nagrody w ramach programu zależy od wielkości osiągnięcia, a nagrodzony pracownik ma do wyboru gamę voucherów lub może wesprzeć cele charytatywne. Mówiąc o programach motywacyjnych, nie można też zapomnieć o tzw. premiach sprzedażowych oraz o planach akcyjnych dostępnych na stanowiskach dyrektorskich.	Siedziba AstraZeneca w Polsce to centrum naukowe firmy. Globalne Centrum Badań Klinicznych jest jednym z największych w AstraZeneca, a także jednym z najważniejszych na świecie. Polski oddział, w którym pracuje 3000 osób pełnych pasji, jest odpowiedzialny za badania i rozwój we wszystkich obszarach terapeutycznych i kluczowych programach klinicznych firmy. Biura oferują najnowocześniejsze wnętrza, tarasy i otoczenie. Firma oferuje przestrzenie kreatywne, do pracy w grupie, jak i ciche strefy skupienia do pracy indywidualnej, koncepcyjnej, bibliotekę, strefy relaksu, gier i zabaw zespołowych, siłownię, a nawet gabinety masażu. Siedziby w Warszawie i Krakowie to przestrzeń sprzyjająca innowacjom i rozwojowi oraz najnowocześniejsze udogodnienia, które pozwalają pracować w sposób, który najbardziej odpowiada potrzebom. Firma dąży do stworzenia kultury sprzyjającej inkluzywności, w której różnorodność jest dostrzegana i doceniana. Stąd dbałość o to, aby każdy mógł czuć się tu dobrze i po prostu sobą.	AstraZeneca jest globalną firmą biofarmaceutyczną opartą na nauce i skoncentrowaną na pacjentach. Jej kultura oparta jest na współpracy. To otwarta społeczność, w której można współpracować nad wieloma projektami i przesuwać granice nauki. Firma dba o rozwój, dając wsparcie w tym zakresie. Każdy może tu wykorzystać swój potencjał, osiągać najlepsze wyniki i wносить wartościowy wkład w rozwój spółki. Globalne Centrum Badań Klinicznych to 15 globalnych funkcji R&D oraz wiele innych działów takich jak: handlowy, IT, Bezpieczeństwa Badań, Globalnych Zakupów, HR i Globalnych Usług Finansowych.
Bank Gospodarstwa Krajowego / bankowość	Firma 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, platforma e-learningowa, panele ekspertów organizowane przez pracowników dla pracowników, finansowanie certyfikatów branżowych, dofinansowanie studiów podyplomowych i kursów językowych, platforma do e-learningu językowego (4 języki), prenumeratę prasy branżowej, kierowanie pracowników na konferencje i spotkania branżowe. Ma platformę do e-learningu (kafeteria szkoleń).	Premia roczna oparta o ocenę pracowniczą, na którą w 50 proc. składa się ocena stopnia realizacji celów i w 50 proc. ocena postawy, nagroda z okazji Dnia Pracownika, premia top – up (za szczególne osiągnięcia), szkolenia i finansowanie certyfikatów, program zarządzania talentami i program mentoringowy oraz coachingowy, dofinansowanie 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, 3 placówki zagraniczne Bruksela, Londyn, Frankfurt), 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), 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 Letnią Akademię BGK, jak i osób z doświadczeniem. Działa zarówno w Polsce, jak i za granicą. Firma otrzymała 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 w niej doświadczenie jest niekiedy unikalne na skalę ogólnopolską.

Nazwa Firmy/ Branża	Jak firm wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy, wyposażenie	Dlaczego warto pracować w firmie?
Bank Ochrony Środowiska	BOŚ stawia na ciągły rozwój wszystkich swoich pracowników, zarówno młodych talentów, jak i doświadczonych ekspertów. Wspiera pracowników w zdobywaniu wiedzy, nowych kompetencji i umiejętności, od momentu onboardingu, przez cały okres zatrudnienia. Cały zespół Banku Ochrony Środowiska ma dostęp do platformy szkoleniowej, gdzie, dedykowane pracownikom kursy realizowane są przez wewnętrznych i zewnętrznych ekspertów. Oferuje także możliwość skorzystania z dofinansowania kursów i szkoleń zewnętrznych oraz studiów. Realizuje programy rozwojowe, w tym Akademię Zarządzania, która dba o rozwój kompetencji liderów na szczeblu menedżerskim. Z kolei program „Przystanek Wellbeing” to cykl warsztatów i webinarów, który powstał, by zachęcić pracowników do troski o zdrowie fizyczne i psychiczne. Od wielu lat w BOŚ prężnie działają również programy wolontariackie, na które pracownicy, niezależnie od urlopu wypoczynkowego, mogą przeznaczyć trzy dni rocznie. Pracownicy otrzymują także bezpłatny dostęp do zasobów biblioteki e-booków i audiobooków.	BOŚ posiada szeroki wachlarz systemów motywacyjnych dla różnych grup pracowników, w zależności od zakresu wykonywanych obowiązków. Wszyscy pracownicy od początku zatrudnienia mają możliwość korzystania z programu benefitów pozapłacowych związanych z rekreacją, sportem czy zdrowiem. Dodatkowymi formami docenienia pracowników są nagrody, premie i listy gratulacyjne. Są one przyznawane za zaangażowanie, przejawianie inicjatywy w pracy, uzyskanie szczególnych osiągnięć i efektów w pracy oraz realizację inicjatyw i projektów strategicznych. W BOŚ realizowany jest także program awansów wewnętrznych poprzez program sukcesji na kluczowe stanowiska, zatrudnienie wewnętrznych trenerów, wsparcie w podnoszeniu kompetencji zawodowych czy wewnętrzną giełdę pracy.	BOŚ stawia na stabilne warunki zatrudnienia z jasną ścieżką kariery. Zatrudniamy na podstawie umowy o pracę wraz z przejrzystymi kryteriami awansów wewnętrznych. W większości departamentów pracujemy hybrydowo oraz w oparciu o elastyczny czas pracy. Daje to możliwość połączenia elastyczności i komfortu pracy zdalnej z pielęgnowaniem więzi zespołowych wynikających z regularnych osobistych spotkań. Każdy pracownik otrzymuje niezbędne do pracy narzędzia na danym stanowisku.	BOŚ od ponad 30 lat wspiera zieloną transformację. Kształtuje wśród pracowników świadomość ekologiczną, która wpisuje się w strategię i wartości BOŚ. Zachęca pracowników do realizowania swoich pasji i dzielenia się nimi. Wdraża inicjatywy ekologiczne i charytatywne, na które dodatkowo przeznaczają trzy dni pracy w roku. Dążą do zapewnienia wszystkim przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy.
Edenred Polska / branża usług benefitowych	Program dla Top Talentów, programy rozwojowe dla dużych grup pracowniczych koncentrujące się na danym obszarze biznesowym, np. sprzedaży, obsłudze klienta), szkolenia regionalne, indywidualne, szkolenia e-learningowe na specjalnej platformie.	Oprócz standardowych premii sprzedażowych, prowizji dotyczących obsługi klienta oraz premii rocznych firma dba o motywację przez szkolenia, koncentrację na programach rozwojowych dla key talentów, angażowaniu wszystkich pracowników w pracę rozwojową nad wynikami ankiet satysfakcji pracowniczej.	Warszawa, inflancka 4b, budynek z Certyfikatem BREEM (przyjazny środowisku i ludziom), duża przestrzeń biurowa, bliskość wielu rodzajów komunikacji miejskiej (autobus, metro, tramwaj, pociąg, parkingi, możliwość przyjechania rowerem <prysznic w budynku>, a także dodatkowym nagradzaniem za aktywność z tym związaną). Firma dba o pracowników poprzez dobrze dobrane benefity: karta lunchowa 450 zł, 100% dofinansowania do komunikacji miejskiej, atrakcyjną opieką zdrowotną, blokadą jednej godziny, podczas której nie mogą odbywać się spotkania, spotkaniem z dietetykami, konkursami firmowymi, bookcrossingiem, pokazami filmowymi dla pracowników, spotkaniem integracyjnymi, działaniami CSR-owymi angażującymi pracowników oraz typowym benefitem biurowym - codziennymi świeżymi owocami i warzywami.	Atmosfera – Pozytywne nastawienie i przysłowiowe „zgranie się” w zespołach. Zespół wspiera się i pomaga sobie w cięższych chwilach! Możliwości rozwoju – Dynamiczne środowisko pracy. W firmie nie ma czasu na nudę, za to jest możliwość wykazania swojego potencjału. Ambitne zadania – W Edenred nie ma mikromanagementu! Zespoły realizują samodzielnie kreowane zadania i projekty. Autentyczne wartości – pracownicy doceniają szacunek i zaufanie, jakim darzą siebie nawzajem. Otwartość – firma daje możliwość próbowania różnych rzeczy, nawet gdy prowadzą do porażek. Możliwość pracy zdalnej – 2 dni w tygodniu na wszystkich stanowiskach. System, w którym „nikt nie stoi za plecami”. Przyjemności i wygoda na co dzień – wygodne biuro, dogodna lokalizacja i dojazd. Kawa, owoce, warzywa czy soki dbają o nastrój pracowników każdego dnia. Troska o zdrowie. Na Dobre – projekt For Good. Movement. Firma dba o dobre nawyki żywieniowe. Wspólnie jedząc, zespół dba o zdrowie, relacje i wzbudza kreatywność.

Tworzymy środowisko pracy, w którym pracownik jest na pierwszym miejscu

W VanityStyle staramy się tworzyć takie miejsce pracy, w jakim sami chcemy pracować. Doskonale wiemy, że to ludzie tworzą firmę i to od ich zaangażowania i zadowolenia zależy sukces na rynku. Niestety, nie zawsze jest łatwo zbudować środowisko w firmie, które faktycznie utrzyma talenty – badania pokazują, że jedynie 40 proc. pracowników uważa, że pracodawcy odpowiadają na ich potrzeby. Jak to zmienić?



Joanna Skoczeń

prezes zarządu, VanityStyle

stęp do różnych benefitów wellbeingowych w swoich organizacjach, ale jedynie 23 proc. z nich faktycznie korzysta. U nas ten odsetek jest o wiele większy.

„Top 3” benefity

W ostatnim badaniu wzięło udział aż 88 proc. wszystkich pracowników, wskazując m.in. „top 3” benefity, które są dla nich najważniejsze. Są to: możliwość pracy zdalnej (45 proc.), dofinansowanie wypoczynku (41 proc.) oraz urlop stażowy (34 proc.), który jest swego rodzaju unikatem na rynku. Są to dodatkowe dni wolne dodawane do „kodeksowego” urlopu wypoczynkowego w podziękowaniu za lata pracownicze w firmie. Aż co szósta osoba w VanityStyle jest już uprawniona do wykorzystania urlopu stażowego (który zaczyna przysługiwać dopiero po trzech

latach pracy), a w 2022 r. został on wykorzystany w ponad 50 proc. (co stanowi trend zwyżkowy w porównaniu z poprzednimi latami). Urlop stażowy jest tylko jednym z wielu benefitów wspierających równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, jakie wdrożyliśmy w VS. Kładziemy bardzo duży nacisk zarówno na zdrowie fizyczne, jak i mentalne naszych pracowników. Nie tylko umożliwiamy korzystanie z konsultacji psychologicznych w Strefie VanityStyle Premium, ale w maju 2022 r. wprowadziliśmy też dodatkową, półgodzinną przerwę wellbeingową w pracy połączoną z akcją edukacyjną, jak ją wykorzystywać, by stanowiła rzeczywisty wypoczynek dla umysłu. W ostatnich badaniach pracowniczych aż 20 proc. osób uznało ją za jedno z najważniejszych rozwiązań wellbeingowych w firmie. Z pozostałych działań na pewno warto wspomnieć popularny od lat chillroom, elastyczny czas pracy, coroczny udział w Akcji 2 Godziny dla Rodziny/dla Człowieka, a także krótsze piątki, gdzie możemy wyjść z biura pół godziny wcześniej. Na nich jednak nie poprzestajemy – naszym najnowszym benefitem wspierającym zdrowie mentalne jest

pokój ZEN – miejsce odpoczynku z wygodnym szezlongiem, muzyką relaksacyjną i lampą z funkcją oddechu Zazu.

Tworzenie miejsca pracy przyjaznego pracownikom

Kolejną wskazówką, jeśli chodzi o tworzenie miejsca pracy przyjaznego pracownikom, jest aktywność fizyczna. Badania pokazują, że już około pół godziny aktywności sportowej poprawia nastrój o 30 proc. w porównaniu z osobami niećwiczącymi i działa niczym antydepresant, obniżając poziom stresu i niepokoju. Sport posiada więc bardzo duży wpływ na samopoczucie i widać to również w tym, jaką popularnością cieszy się wśród naszych pracowników: karta sportowa FitProfit znajduje się na wysokim, 4. miejscu wśród

benefitów najlepiej odpowiadających ich potrzebom.

Nie wolno też zapomnieć o podnoszeniu kompetencji. 79 proc. uważa, że ma możliwości rozwoju w VanityStyle dzięki m.in. różnorodnym szkoleniom, dofinansowaniu studiów podyplomowych, platformie językowej czy też webinarom i śniadaniom rozwojowym, z których korzysta aż 42 proc. pracowników.

Mamy świadomość, że inwestycja w zdrowie i rozwój pracowników są ważnym krokiem do budowy produktywnego i lojalnego zespołu i wewnętrzne badania są tego najlepszym świadectwem: 90 proc. pracowników czuje, że firma o nich dba, a 87 proc. poleciłoby nas jako przyszłego pracodawcę. Szczęśliwy i usatysfakcjonowany pracownik to zysk dla firmy – ale tylko od pracodawcy zależy, jak faktyczna atmosfera i kultura pracy wpłyną na całokształt dobrostanu psychicznego osób, które zatrudnia.

1. <https://promocjazdrowiawpracy.pl/wp-content/uploads/2019/10/raport2019.pdf>
2. <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/make-way-for-a-more-human-centric-employee-value-proposition>
3. <https://www.sciencedaily.com/releases/2010/04/100405122311.htm>
4. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-018-9976-0>



Urlop stażowy jest tylko jednym z wielu benefitów wspierających równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, jakie wdrożyliśmy w VS.

Wystarczy o to spytać samych zainteresowanych. Cyklicznie badamy potrzeby pracowników w anonimowych ankietach, pozwalając wybrzmieć oczekiwaniom dotyczącym poprawy funkcjonowania firmy. Widzimy, co się sprawdza, a co trzeba usprawnić, dzięki czemu programy wellbeingowe, które oferujemy, faktycznie mają pozytywny wpływ na dobrostan pracowników. Przeciętnie aż 87 proc. pracowników ma do-

Nazwa Firmy/ Branża	Jak firm wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy, wyposażenie	Dlaczego warto pracować w firmie?
Grupa MLEKOVITA. Branża spożywcza / mleczarska	Grupa Mlekovita umożliwia pracownikom dokształcanie się podczas kursów i szkoleń, dzięki którym mogą oni rozwijać umiejętności związane z ich stanowiskiem pracy lub zdobywać nowe umiejętności. Organizowane są nie tylko szkolenia wewnętrzne, ale i zewnętrzne, z udziałem ekspertów w swojej branży, co pozwala zdobywać wartościową wiedzę od doświadczonych praktyków.	Dla pracowników Grupy Mlekovita dostępne są: dodatkowe premie i nagrody, możliwość doszkalania (kursy i szkolenia). Programy motywacyjne są kierowane do wszystkich pracowników, chociaż te w zakresie szkoleniowym w szerszym obszarze do pracowników na stanowiskach specjalistycznych, którzy muszą częściej korzystać ze szkoleń i kursów, by być na bieżąco z najnowocześniejszymi technikami i technologiami, co pozwala utrzymywać najwyższą jakość produkowanych wyrobów i obsługi klienta.	Ponad 5000 pracowników Grupy Mlekovita jest zatrudnionych w dynamicznym środowisku, na które składa się wiele różnych obszarów i stanowisk w 24 (a od listopada 2023 już w 25) zakładach produkcyjnych, 35 centrach dystrybucyjnych, 147 sklepach firmowych Mlekovitka oraz sklepie internetowym mlekovitka.pl z szerokim asortymentem produktów.	Praca w Grupie Mlekovita to przede wszystkim poczucie prestiżu i dumy, jaką jest możliwość bycia częścią wielkiej mlecznej rodziny lidera rynku, najbardziej uznanej polskiej marki spożywczej oraz największej grupy mleczarskiej w Europie Środkowo-Wschodniej. To także, obok poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji finansowej, możliwość szerokiego rozwoju zarówno już posiadanych umiejętności, jak i aktywnego zdobywania nowych doświadczeń, co przekłada się na możliwość długotrwałego zatrudnienia. Różnorodność stanowisk sprawia zaś, że rozwój zawodowy może obejmować kolejne szczeble w ramach jednego stanowiska lub stwarza możliwość przenoszenia się między stanowiskami.
Grupa Raben/ branża TSL	Projekty rozwojowe są dedykowane dla wszystkich pracowników niezależnie od zajmowanego stanowiska. Najważniejsze z nich to: 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; Perspective Switch – projekt dający pracownikom możliwość spędzenia 1 dnia na innym stanowisku. Udział w programie jest okazją do poznania wyzwań, przed jakimi stoją inni pracownicy; Challenge pool – program przygotowujący pracowników do objęcia innych stanowisk w przyszłości; Projekt Special Forces, który angażuje doświadczonych pracowników Grupy Raben w projekty związane z implementacją procesów i standardów w nowych oddziałach Grupy Raben; Projekt Skill Rotation pozwalający na wymianę wiedzy pomiędzy pracownikami różnych działów. Uczestnicy odbywają 20-dniowe szkolenie on-the-job (czyli na stanowisku pracy) w wybranym dziale.	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. Grupa Raben realizuje 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. Celebrytuje 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: SHE roadmap – opracowanie 3-letniego planu działań w obrębie kultury bezpieczeństwa; Miesiąc bezpieczeństwa – cykliczna, coroczna akcja, która przybliży pracownikom wybrane zagadnienia z zakresu higieny i bezpieczeństwa pracy; SUSA (SAFE AND UNSAFE ACTS) – budowanie świadomości o zagrożeniach i prewencji w procesach pracy; Badanie kultury bezpieczeństwa (co trzy lata) – pytanie pracowników o zasoby, zachowanie przełożonych itp.; Strefy spotkań dla pracowników i kierowców – green room; Platforma do zgłaszania potencjalnego ryzyka, które może wystąpić w miejscu pracy.	People with Drive – tak mówią o sobie pracownicy w Raben. Dlaczego? Wszyscy są zaangażowani w to, co robią, są też ciekawi – świata, przyszłości i siebie nawzajem. Tworzą zgrany zespół. Są drużyną, która zawsze gra do jednej bramki. Potrafią świetnie współpracować, dobrze się rozumieją i zwyczajnie lubią – nie tylko na płaszczyźnie zawodowej. Są wobec siebie lojalni. Wspólne działania ich nakręca. Mają wpływ na otaczającą rzeczywistość i zmieniają ją na lepsze. Są zdania, że to dodaje im skrzydeł!
Iglotech / Sieć hurtowni HVAC&R	Kompleksowe wdrożenie pracownika jest sukcesem każdej rekrutacji, szczególnie w tak rozproszonej strukturze firmy. Dlatego każdy nowo zatrudniony pracownik jest kompleksowo zapoznany ze strukturą firmy oraz ofertą produktową. W proces rekrutacji i wprowadzenia pracownika w obowiązujące procedury i standardy zaangażowany jest zespół pracowników HR oraz specjalistów w danej dziedzinie. Dodatkowo firma korzysta z platformy e-learningowej SalesON. Dba o rozwój pracowników od pierwszych dni pracy. Dzięki onboardingowi każdy pracownik ma możliwość bliżej poznać miejsce swojej pracy, strukturę organizacyjną, ludzi tu pracujących, handlowcy mają dostęp do platformy online, gdzie od samego początku poznają produkty. Produktowcy firmy przeprowadzają szereg szkoleń wstępnych i rozwojowych. Firma organizuje również szkolenia zewnętrzne, handlowe, menedżerskie itp.	W strukturach firmy od dłuższego czasu funkcjonuje system poleceń pracowniczych – dzięki temu ma możliwość zatrudnienia bardziej dopasowanych kandydatów, a sam fakt, że pracownicy polecają pracowników, jest dowodem na to, że jest to dobre miejsce do pracy. Firma współpracuje z lokalnymi szkołami w celu przygotowania uczniów do pracy podczas praktyk szkolnych. Wspólnie celebrytuje sukcesy podczas spotkań i integracji firmowych, mniej lub bardziej formalnych. Organizuje wypadki na spływy kajakowe, ogniska itp. Wspiera pasję pracowników, podejmując szereg lokalnych inicjatyw zarówno kulturowych, jak i sportowych.	Siedziba główna firmy mieści się w Kwidzynie, jednak hurtownia posiada oddziały w 14 miastach w Polsce – w Bydgoszczy, Toruniu, Grudziądzu, Szczecinie, Gdyni, Poznaniu, Wrocławiu, Warszawie, Łodzi, Katowicach, Krakowie, Rzeszowie, Lublinie. Dysponuje ponad 35 000 m kw. powierzchni biurowo-magazynowych. W wybranych miastach w Polsce oddane zostały nowoczesne powierzchnie biurowe, szkoleniowe i magazynowe z zapleczem socjalnym. Nowa jakość w hurtowni Iglotech to większe powierzchnie i większy komfort użytkownika.	Iglotech od 30 lat wierzy, że najważniejszym elementem sukcesu są ludzie, dlatego od zawsze stawia w swoich strukturach na relacje. Tworzy zintegrowany i zaangażowany zespół, w którym wzajemny szacunek i pasja do tego, co jest tworzone, stają się siłą napędową. Pracownicy Grupy Iglotech otrzymują szansę pracy w otwartym i ambitnym zespole prawie 300 osób, w którym dominującą rolę odgrywa kultura orientacji na klienta. Każdy z pracowników może liczyć na atrakcyjne warunki zatrudnienia oraz pakiet benefitów w tym m.in. opiekę medyczną, multisport, zniżki pracownicze, czy dostęp do nowoczesnych technologii. Niemal od początku rozwija swoją firmę w duchu wartości ESG. Odpowiedzialnie tworzy lepsze jutro.
InsERT S.A./IT	Pracownicy InsERT mają dostęp do międzynarodowych platform szkoleniowych, możliwość udziału w wybranych szkoleniach otwartych oraz konferencjach. Regularnie uczestniczą w szkoleniach organizowanych przez firmę i mają wpływ na ich tematykę. Biorą udział w programach talentowych, pozwalających na samodzielny rozwój indywidualnych zainteresowań biznesowych. Każdy ma możliwość kreowania swojej ścieżki kariery według indywidualnych kryteriów. Wewnętrzna biblioteka pozostaje do dyspozycji wszystkich chętnych. Można z niej wypożyczyć dostępne tytuły oraz zgłaszać propozycje nowych pozycji.	InsERT wspiera wewnętrzne inicjatywy – posiada prężnie działającą sekcję sportową (badminton, piłka nożna, biegi, rower) i planszową, ale jest też gotowa na więcej! Pracownicy firmy lubią przebywać ze sobą również poza pracą oraz świętować wspólne sukcesy, dlatego firma chętnie organizuje mniejsze i większe integracje. Organizowane jest też kilka stałych, ogólnofirmowych imprez w ciągu roku, ale wiele dzieje się również poza nimi.	Zamiast open space firma preferuje pokoje projektowe. Posiada nowy, drugi własny budynek biurowy z elektrycznymi biurkami i sprzętem dopasowanym do jej potrzeb. Pracownicy mają do dyspozycji kilka wyposażonych kuchni, a w nich np. zawsze świeża, aromatyczna kawa. W nowej kantinie korzystają z cateringu w bardzo dobrych cenach, bo część kosztów posiłków firma bierze na siebie. Firma dofinansowuje zajęcia i inicjatywy sportowe swoich pracowników. Korzysta z benefitów, takich jak prywatna opieka zdrowotna, ubezpieczenie na życie i karta Multisport. Podchodzi elastycznie do godzin pracy. Okazjonalnie pracuje też zdalnie. Zatrudnia na umowę o pracę lub na zasadzie B2B	Firma tworzy własne produkty, nie rwykonuje ich na zlecenie. 30 lat na rynku, blisko 350 osób na pokładzie, prawie milion sprzedanych licencji. Firma wspiera rozwój pracowników w zdyspersyfikowany i indywidualny sposób. Jest elastyczna w kwestii formy zatrudnienia i godzin pracy. Ceni kreatywność i jest otwarta na wszystkie pomysły. Tworzy niepowtarzalną, luźną atmosferę. Jej pracownicy oceniają ją na bardzo dobrą lub rewelacyjną. Działają w zgranych, kameralnych zespołach, bez dress code`u. Rozwój ludzi to rozwój firmy, dlatego firma szkoli się do bólu, korzysta z firmowych zasobów wiedzy i zewnętrznych platform szkoleniowych.
Intrum	W Intrum istnieje jasno określony sposób sukcesji – droga awansowania została przewidziana i jasno określona na każdym stanowisku. Dzięki temu wszyscy pracownicy mogą zaplanować i zadbać o rozwój kariery. Promowana jest również rekrutacja wewnętrzna i awans poziomy. Możliwa jest również relokacja do innego biura w Polsce lub do jednego z naszych biur z Grupy Intrum w jednym z 20 krajów w Europie. 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 pasję pracowników; Nagrody roczne za specjalne osiągnięcia – ze specjalnie przygotowanym katalogiem nagród dopasowanych do wszystkich zwycięzców.	Biura Intrum zlokalizowane są w 4 polskich miastach: Warszawa (siedziba główna), Białystok, Wrocław, Katowice. 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 dla tych pracowników, którzy pełnią swoje obowiązki zdalnie 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 Institute). Ważne są również wyniki ostatniego badania satysfakcji pracowników – My voice 2023: wskaźnik WBI (wellbeing index) – 88/100 pkt, wskaźnik eNPS (Employee Net Promoter Score): +58 pkt (zakres punktami od -100 pkt do + 100 pkt).

Nazwa Firmy/ Branża	Jak firm wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy, wyposażenie	Dlaczego warto pracować w firmie?
Kuehne+Nagel Polska / Logistyka	Dbłość 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. Umożliwia zmiany stanowisk, promocje wewnętrzne, 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 liderkie. 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.	Kuehne+Nagel oferuje pracownikom wachlarz benefitów. W ostatniej firmie 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 klientów firmy w atrakcyjnych cenach. Pracownicy mogą korzystać z pomocy w trudnych sytuacjach życiowych czy dofinansowania wczasów. Realizowane są wyprawki dla pierwszoklasistów, świadczenia świąteczne oraz nagrody jubileuszowe. Zespoły chętnie korzystają ze spotkań integracyjnych. Firma promuje wewnętrzny program poleceń, wspierając budowanie zgranych zespołów opartych na zaufaniu i przyjacielskich relacjach. Cyklicznie badana jest opinia pracowników, a następnie wdrażane są zmiany.	Kuehne+Nagel w Polsce posiada 28 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. Duży nacisk kładziony jest na zapewnienie możliwości dodatkowych szkoleń pracownikom magazynowym tak, by jednocześnie zwiększać świadomość i bezpieczeństwo, ale również umożliwiać rozwój w strukturach. Firma celebrowała szczególne dla niej 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 budowana jest kultura firmy i wspólne wartości, stawiając człowieka w sercu wszystkiego, co robi.
Mokate / Branża FMCG	Kultura organizacyjna Mokate sprzyja nie tylko młodym talentom, lecz także wspiera doświadczonych pracowników, doceniając ich wkład własny w dobro organizacji. Jako firma rodzinna dokłada wszelkich starań nie tylko, by każdy pracownik 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 oraz przyznając różnorodne gratyfikacje. Tworząc zespoły robocze, bierze pod uwagę unikalne cechy osobowości oraz umiejętności, tak by zaangażowanie, współpraca i w rezultacie wydajność i 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. 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 gratyfikuje pracowników, przyznając premie oraz nagrody finansowe. W ramach systemu motywacyjnego inicjuje liczne spotkania integracyjne, które mają na celu nie tylko scalić zespół, ale także utrzymać efektywność współpracy pomiędzy zespołami. Oferuje także liczne benefity pozapłacowe, w tym ubezpieczenie grupowe, prywatną opiekę medyczną oraz Program Lojalnościowy MultiSport. Przykładem programu angażującego pracowników do poszukiwania możliwości wspólnej poprawy funkcjonowania procesów w Mokate jest program Wygraj Pomysłem, bazujący na idei Kaizen. Pozwala on co kwartał wynagrodzić pracowników za wybrane pomysły usprawnień, a na koniec roku docenić najlepszą propozycję dofinansowaniem do wyjazdu wakacyjnego w wysokości 10 tys. zł netto.	Firma 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 zapewniamy zgodność ze wszystkimi mającymi zastosowanie przepisami prawa, zarówno Unii Europejskiej, jak i spoza niej. Firma 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.	Mokate to rodzinna firma, która od lat cieszy się wysoką renomą. Stawia na pozytywne stosunki międzyludzkie oraz życzliwość, gdyż najważniejsi są dla niej ludzie. Zapewnia stabilne warunki pracy oraz dba o rozwój pracowników, doceniając ich zaangażowanie i inicjatywę własną. Mokate to idealne miejsce dla ludzi ambitnych, pełnych entuzjazmu i szukających inspiracji w rozwoju zawodowym, dla których istotne jest zdobywanie profesjonalnych doświadczeń.

BudujeMY dobre relacje każdego dnia

Edenred Polska tworzy zespół ekspertów z zakresu benefitów pracowniczych, których głównym zadaniem jest zapewnienie długoterminowego dobrostanu pracowników. Wszystko w oparciu o obowiązujące rozwiązania prawne w połączeniu z nowoczesnymi rozwiązaniami w postaci kart przedpłaconych Mastercard od Edenred.

Szczególną uwagę Edenred skupia na własnych pracownikach. – Każdego dnia dbamy o wellbeing naszych pracowników i współpracowników, budowę trwałych i dobrych relacji – i na skalę lokalną, jak i globalną, mamy to w swoim DNA, na dobre – mówi Barbara Rajmańska-Wilusz, Head of HR Edenred Polska. Co w szczególności pomaga utrzymać obecnych pracowników i przyciągnąć do firmy nowych?

Lunch na zdrowie

Pracownicy Edenred jako jedni z pierwszych zaczęli korzystać z Kart Lunchowych Edenred zwanych też kartami obiadowymi – benefitu, który cieszy się coraz większym uznaniem wśród polskich firm. Dofinansowywanie posiłków to pomoc w zmianie codziennych nawyków żywieniowych pracowników, ale też poprawa relacji wewnątrz firmy. Widać to podczas wspólnych lunchy, które

są codzienną praktyką w Edenred. Karty lunchowe są także częścią projektu współtworzonego przez firmę, czyli **For Good. Movement**, promującego zdrowe posiłki, a którego najlepszymi ambasadorami są właśnie pracownicy Edenred.

Rozwój i otwartość

Ankiety pracownicze pokazały, że w Edenred szczególnie



Dofinansowywanie posiłków to pomoc w zmianie codziennych nawyków żywieniowych pracowników, ale też poprawa relacji wewnątrz firmy.

ceni się dynamiczne środowisko pracy. Ponadto pracownicy doceniają możliwość nauki i otwartość przełożonych na realizację ich pomysłów. Rozwój w Edenred to nie tylko zdobywanie umiejętności w jednym dziale, ale też możliwości dla tych, którzy chcą próbować swoich sił w różnych działach.

Zdalna od zawsze, a hybrydowa na nowe czasy

Opcja pracy zdalnej w tygodniu **na wszystkich stanowiskach** była w Edenred jeszcze przed pandemią. Teraz – w odpowiedzi na oczekiwania pracowników – wprowadzony został model pracy hybrydowej – 3 dni w biurze, 2 dni w domu. Dzięki temu zespół ma ze sobą realny kon-

takt, ale każdy może też skorzystać z home office. Edenred Polska jest jednym z 45 oddziałów firmy na świecie działającej w obszarze benefitów pracowniczych. Łączy ponad 60 milionów użytkowników i 2 miliony partnerów handlowych na świecie i wspiera blisko 1 milion pracodawców we wspólnym budowaniu dobrostanu ich pracowników każdego dnia.



Nazwa Firmy/ Branża	Jak firm wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy, wyposażenie	Dlaczego warto pracować w firmie?
Philips Polska / ochrona zdrowia i technologie medyczne	W firmie co roku prowadzony jest Talent Management Process diagnozujący talenty w oparciu o metodologię Philips oraz mający ścisłe powiązanie z planowaniem sukcesji w organizacji. W konsekwencji diagnozy potencjału pracowników identyfikowane są obszary rozwojowe, nad którymi pracują wspólnie menedżer z pracownikiem, korzystając z narzędzi Learning & Development dostępnych w organizacji oraz dedykowanych programów talentowych na poziomie globalnym, regionalnym i lokalnym.	Philips przyjął program systemów bonusowych, który jest zależny od funkcji, jaką pracownik pełni w organizacji. Poza tym określone grupy pracowników objęte są dodatkowymi programami motywacyjnymi opartymi o wyniki pracy. Menedżerowie dysponują również indywidualnymi narzędziami, dzięki którym mogą docenić szczególne osiągnięcia pracowników, m.in. poprzez ogólny program Recognition at Philips.	Wszyscy pracownicy Philips w Polsce zatrudnieni są w trybie hybrydowym, w modelu 3:2 lub w trybie zdalnym, co jest zależne od stanowiska i pełnionych obowiązków. W związku z wprowadzeniem pracy zdalnej lub częściowo zdalnej pracownicy otrzymali wsparcie na wyposażenie stanowiska pracy w domu oraz dodatkowo comiesięcznie wypłacany jest ryczałt na pokrycie kosztów związanych z pracą zdalną. Poza tym firma dysponuje w Polsce trzema biurami położonymi w dwóch lokalizacjach: Warszawa i Łódź.	Praca w Philips jest związana z misją firmy dotyczącą poprawy zdrowia i jakości życia ludzi dzięki innowacjom, z którą pracownicy mocno się utożsamiają. Firma zawsze szuka sposobów, aby uczynić życie lepszym – nie tylko dla użytkowników jej produktów i partnerów, ale także dla wszystkich pracowników. Przykłada ogromną wagę do zrównoważonego rozwoju (ESG), różnorodności i inkluzywności oraz zdrowia i dobrostanu pracowników. Firma oferuje kampanie zdrowotne, dostęp do opieki medycznej oraz zachęca do zdrowego stylu życia.
Unum Życie TUIR S.A./ Branża finansowa	Firma jest dumna ze swojego nieszablonego podejścia do rozwijania umiejętności pracowników. Każdego traktuje indywidualnie i każdy ma szansę na rozwój. Identyfikując i rozwijając talenty pracowników, firma sprawia, że ich zaangażowanie wzrasta i osiągają lepsze wyniki w pracy. Prowadzi szereg programów, w których pracownicy mogą wykazać się swoją wiedzą i doświadczeniem oraz nabywać nowe umiejętności wykraczające poza opis swojego stanowiska. Między innymi: program I&D, badanie FRIS, coaching i mentoring, platforma do nauki języków obcych, program rozwojowy dla menedżerów w oparciu o ocenę 360, finansuje udział w zawodach sportowych, dla świeżo upieczonych rodziców ze swoich zespołów ma wyjątkowy prezent – wyprawkę dla dziecka, funkcjonuje tu też Klub Liderów Unum. Elastycznie adaptuje się do zmian i wymagań nowej rzeczywistości, jak praca hybrydowa. Pielęgnowanie kwartalną rozmowę między menedżerem a pracownikiem ukierunkowaną na rozwój.	Firmie zależy na tym, aby pracownicy czuli się w niej dobrze. Dlatego jej benefity to długa lista, a w niej m.in. opieka medyczna, pakiety rodzinne, ubezpieczenie grupowe na życie, kafeteria benefitów. Funkcjonuje w niej system ZFSS, który zapewnia: dofinansowanie urlopu, świadczenie świadczenie, dofinansowanie kultury i rozrywki. Osoby z obszaru sprzedaży mają prawo do premii kwartalnej, która uzależniona jest od realizacji celów sprzedażowych z uwzględnieniem jakości i etyki pracy. Pozostali pracownicy etatowi mogą uzyskać premię roczną, która uzależniona jest od wyników firmy oraz indywidualnego wkładu. Dodatkowo zarząd Unum przyznaje pracownikom nagrody uznaniowe za szczególne zaangażowanie i osiągnięcia w pracy. W Unum funkcjonują również nagrody jubileuszowe w każdą 5. i kolejną rocznicę pracy. Grupa Unum przyznaje nagrody dla wyróżniających się osób – ASPIRE lub CEO AWARD, a także wyróżniane są niezwykle postawy społeczne – CARING SPIRIT AWARD.	Firma tworzy miejsce pracy przyjazne dla wszystkich bez względu na ich płeć, wiek, poziom sprawności, poglądy, wyznanie, pochodzenie, preferencje, tożsamość i orientację płciową, status rodzinny i styl życia. Działa w kulturze inkluzywności i różnorodności. Organizuje wiele wydarzeń łączących pracowników wokół wspólnych wartości: Dzień Wolontariusa, na sportowo, mikołajki, Dni Zdrowia, Tydzień Różnorodności, Tydzień Etyki. Oferuje pracę hybrydową, z domu lub z biura w centrum miast.	W Unum wszyscy są ludźmi, z lepszymi i gorszymi dniami, z osiągnięciami, a także z trudnościami, z jakimi się mierzą, a dzięki wyrozumiałości, tolerancji i wsparciu menedżerów, chce im się chcieć. Unum tworzy zespół profesjonalistów i ekspertów w swoich dziedzinach, ale nie spoczywają na laurach. Firma oferuje szereg możliwości rozwoju i wierzy w potencjał każdego, kto do niej dołącza. Pracowników łączy rodzinna atmosfera, nieformalne relacje, brak dystansu i przede wszystkim wspólna misja.
VanityStyle / Benefity pozapłacowe	Firma jest świadoma tego, że firmę tworzą ludzie. Z tego też względu przykłada najwyższą wagę do inwestowania w rozwój pracowników. Dla firmy jest niezwykle cenne, gdy może pomóc pracownikom w poszerzaniu kompetencji zawodowych i w pięciu się w górę po szczeblach kariery zawodowej wewnątrz firmy – dlatego też poleca i dofinansowuje udział w różnych kursach i szkoleniach dokształcających. Dzięki wewnętrznym badaniom wie, że aż 79 proc. pracowników uważa, że ma możliwości rozwoju w VanityStyle dzięki m.in. szkoleniom technicznym dla IT, szkoleniom z kompetencji twardej (negocjacji, sprzedażowych, księgowych itp.), miękkich (np. dla nowych menedżerów), dofinansowaniu studiów podyplomowych, platformie językowej czy też webinarom i śniadaniom rozwojowym, z których korzysta aż 42 proc. pracowników. Inwestuje w tworzenie przyjaznej i zdrowej atmosfery pracy opartej na otwartości, szacunku, koleżeństwie i równych szansach na rozwój.	Firma ma do zaoferowania szeroki wachlarz benefitów pozapłacowych: kartę sportową FitProfit, opiekę medyczną, dofinansowanie ubezpieczenia na życie, do okularów czy do urlopu, tańsze bilety do kina, owocowe wtorki, urlop stażowy (dodatkowe dni wolne za staż pracy, które dla 1/3 pracowników są jednym z najważniejszych benefitów), a także tzw. śniadania rozwojowe łączące przyjemne (przekąski) z pożytecznym (szkolenia). Firma stawia na równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym: oferuje elastyczny czas pracy i krótsze piątki, wprowadziła w 2022 r. dodatkową, półgodzinną przerwę wellbeingową, jak i udostępniła Pokój Zen, czyli miejsce odpoczynku z wygodnym szezlongiem, muzyką relaksacyjną i lampą z funkcją oddechu Zazu. Oferuje pracownikom również dostęp do platformy Strefa VanityStyle Premium. Mogą tam korzystać z m.in. konsultacji z psychologiem, coachem, dietetykiem, kursu mindfulness, indywidualnych jadłospisów czy biblioteki treningów z profesjonalistami.	Świadomość firmy, że bez zaangażowania i zadowolenia pracowników nie byłoby sukcesu firmy, sprawia, że to oni są najważniejsi. W swoim biurze nie tylko zapewnia pracownikom odpowiednią przestrzeń i otoczenie do pracy, ale również oferuje rozmaite udogodnienia wellbeingowe – jak chillroom (czyli miejsce do spotkań towarzyskich, odpoczynku i relaksu dzięki dostępnym grom i PlayStation) czy Pokój Zen z m.in. leżanką, matą do jogi, fontannami do medytacji i trzema lampami o różnych funkcjach. Pracownicy w ramach przerwy wellbeingowej mają możliwość skorzystania z siłowni znajdującej się w budynku. Osoby dojeżdżające do pracy rowerem również mają różne udogodnienia, np. stojaki na rowery, prysznic i szatnię. Dzięki temu duża grupa pracowników VanityStyle wybiera tę zdrową i ekologiczną formę dojazdów do pracy przez cały rok, bez względu na pogodę.	W VS panuje atmosfera otwartości, szacunku i koleżeństwa. Firma ma zgrany zespół ambitnych specjalistów i wspierany przez firmę work-life balance. Pracownicy się różnią, ale łączą ich wspólne pasje i wartości, w które wierzą, według których pracują i które sami wypracowali. To entuzjazm, transparentność, współpraca, sukces i świadomość. Dzięki ich stosowaniu zespół jest w stanie stworzyć atrakcyjne miejsce pracy, co zostało potwierdzone dwukrotnym otrzymaniem tytułów „Najlepszego Pracodawcy” Kincentric Best Employers, a także – w 2022 r. – „Gazety Finansowej”. W badaniach wewnętrznych również wybrzmiało to bardzo głośno: 91 proc. pracowników lubi swoją pracę, 90 proc. czuje, że firma o nich dba, a 87 proc. poleca VanityStyle jako pracodawcę.
VELUX Polska	Wszyscy pracownicy firmy mają możliwość rozwoju, niezależnie od tego, czy chcą rozwijać się na obecnym stanowisku, poprzez pogłębianie swojej specjalistycznej wiedzy, podejmowanie nowych ról i zadań czy też objęcie stanowisk kierowniczych i pomaganie w rozwoju innych w przyszłości. Firma rozwija pracowników zgodnie z zasadą 70/20/10, oferując doświadczenia dające możliwość rozwoju podczas wykonywania zadań, współpracę z innymi osobami w organizacji oraz szkolenia i warsztaty. Programy talentowe VELUX mają na celu przyspieszenie rozwoju najbardziej utalentowanych pracowników. VELUX oferuje dostosowane możliwości rozwoju tym pracownikom, którzy mają potencjał i ambicje, aby szybko rozwijać swój potencjał. DISCOVER, EXPLORER i VOYAGER to trzy programy rozwojowe oferowane w celu wspierania ukierunkowanej ścieżki rozwoju dla wybranych pracowników, którzy mają potencjał poprowadzenia VELUX w przyszłość.	Firma proponuje pracownikom finansowe i pozafinansowe systemy motywacyjne. Inwestuje w rozwój indywidualny i przyjazną kulturę organizacyjną. Poza wynagrodzeniem zasadniczym oferuje system bonusowy, PPE, ubezpieczenie na życie, kartę lunchową i prywatną opiekę medyczną. Pracownicy świadczą pracę w modelu hybrydowym, korzystając z możliwości pracy w domu. Oferuje elastyczne godziny pracy oraz dodatkowe 2 dni urlopu na wolontariat. VELUX wierzy, że należy dbać o pracowników. Jednym ze sposobów, w jaki można to osiągnąć, jest Fundacja Pracownicza, za pośrednictwem której firma stara się wspierać pracowników i ich rodziny w przypadku wystąpienia niefortunnnych i nieoczekiwanych zdarzeń, wsparcie edukacji dzieci pracowników i celów non-profit w społecznościach lokalnych.	VELUX Polska zapewnia swoim pracownikom nowoczesne biuro pełne światła i świeżego powietrza, zlokalizowane w okolicy warszawskiego lotniska. Pracownicy mają do dyspozycji wysokiej jakości sprzęt biurowy – ergonomiczne krzesła oraz regulowane biurka umożliwiające pracę w pozycji siedzącej lub stojącej. Biuro jest pełne zieleni. W kuchniach do użytku pracujących są ekspresy do kawy i kostkarki do lodu. Zapewniono szeroki wybór herbat, świeżą wodę i sezonowe owoce dostarczane do biura raz w tygodniu. Sale konferencyjne oferują sprzęt do organizacji spotkań wirtualnych. Firma dba o well-being pracowników, dając im raz w tygodniu możliwość skorzystania z masażu biurowego. VELUX Polska organizuje akcje prozdrowotne – nawiązano współpracę z trenerami prowadzącymi spinning oraz ćwiczenia z zakresu zdrowego kręgosłupa. Pracownicy mają możliwość rezerwacji miejsc parkingowych pod budynkiem oraz skorzystania z infrastruktury dla rowerzystów.	VELUX oferuje przyjazną skandynawską kulturę pracy. Pragnie, by pracownicy zachowywali work-life balance, jednocześnie kształtując umiejętności i potencjał. Chcemy być firmą modelową – tworzyć potrzebne produkty, traktując klientów, dostawców i pracowników lepiej niż większość innych firm. Nie zapominamy o odpowiedzialności społecznej. Odważnie i energicznie idzie do przodu, głęboko wierząc, że „jeden eksperyment jest lepszy niż tysiąc opinii ekspertów”.
XPO TRANSPORT SOLUTIONS POLAND / TRANSPORT I SPEDYCJA	XPO wspiera rozwój pracowników. Oferuje szkolenia zgodnie z wewnętrznym programem zbudowanym na potrzeby firmy. Pracownik może ocenić samodzielnie swoje potrzeby i zgłaszać te potrzeby, dzięki temu jest możliwość uczestniczenia w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Każdy pracownik ma dostęp do bezpłatnej platformy e-learningowej, do której ma wolny dostęp. Dodatkowo są szkolenia doraźne – tematyczne – np. udzielania pierwszej pomocy. Dodatkowo dofinansowuje kursy językowe oraz studia. Pracownik, który chce się rozwijać, ma zawsze wsparcie przełożonego. Ścieżki rozwoju pracownika są omawiane z każdym pracownikiem – firma ma system rozmów podsumowujących.	Firma realizuje systemy motywacyjne – premie kwartalne, roczne. Każdy pracownik ma rozmowę roczną z przełożonym.	Biura firmy są odpowiednio wyposażone, jeśli chodzi o ergonomię miejsca pracy, oświetlenie. Regularnie sprawdzane są ich lokalizacje pod kątem bezpieczeństwa. Regularnie przeprowadzane są też szkolenia z bezpieczeństwa, ćwiczenia ewakuacyjne. Spółka przeprowadza ankiety BHP dla wszystkich pracowników. Każdy z pracowników ma przestrzeń do spędzania przerw i odpoczynku. W jednym z biur jest też siłownia i stół do ping-ponga, gdzie można się oderwać na chwilę od pracy. Praktykowana jest forma pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy, co jest bardzo ważne dla pracowników. Firma dba o to, by pracownicy pracowali się dobrze.	XPO jest firmą, która zawsze chce być blisko swoich pracowników. Angażuje się w ich rozwój. Wspiera pracowników w trudnych sytuacjach. Oferuje wsparcie psychiczne, jak i bezwrotne wsparcie finansowe. Wspiera różne akcje z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Pomaga pracownikom i angażuje się w życie i tworzenie społeczności. XPO jest częścią dużej firmy globalnie, ale w Polsce, w swoich oddziałach tworzy lokalną społeczność, która swoich pracowników stawia na 1 miejscu.

Zdrowie psychiczne w centrum uwagi

Lęk, niepokój i brak poczucia własnej wartości to najczęstsze trudności, z którymi zgłaszamy się po wsparcie psychologiczne – wynika z badania Psychotherapy Providers przeprowadzonego na zlecenie Hedepy. Głównym źródłem problemów jest życie zawodowe i nadmiar obowiązków.

7 na 10 badanych wskazuje, że doświadcza lęku, ponad połowa (56 proc.) ma problem z poczuciem własnej wartości, a 44 proc. mierzy się z wypaleniem i brakiem motywacji. To jedne z najczęstszych przyczyn wizyty u specjalisty w zakresie zdrowia psychicznego – wskazane przez uczestników badania Psychotherapy Providers przeprowadzonego na zlecenie Hedepy wśród respondentów z Polski, Czech, Słowacji, Włoch i Rumunii, którzy korzystają z terapii lub doświadczenia problemów wymagających konsultacji ze specjalistą. Inne trudności skłaniające do kontaktu z psychologiem to m.in. stres związany z pracą lub nauką (39 proc.), problemy w relacjach z bliskimi (39 proc.), czy trudności z nawiązywaniem relacji (24,6 proc.). Problemy, których doświadczają badani, są źródłem frustracji – 47 proc. deklaruje, że z tego powodu nie może wieść takiego życia, jakiego pragnie.

Jedno z kluczowych wyzwań naszych czasów – Zdrowie psychiczne społeczeństwa stanowi jedno z kluczowych wyzwań naszych czasów. Według GUS już 1,6 mln Polaków korzysta z pomocy psychologicznej i szacuje się, że ta liczba będzie nadal rosła. Zwiększająca się samoświadomość w tym zakresie jest jedną z przyczyn, dla której coraz więcej osób potrafi zauważyć i nazwać swoje problemy oraz aktywnie szuka profesjonalnego wsparcia – mówi **Olga Rzycka, psycholog, psychoterapeuta, coach, trener Hedepy**. – Przez lata korzystanie z pomocy psychologa lub terapeuty było tematem tabu. Nadal wiele osób czuje dyskomfort, aby dzielić się tym doświadczeniem. Potwierdzają to wyniki badania. 33 proc. badanych przyznało, że rozmawia na ten temat, ale tylko z rodziną i bliskimi przyjaciółmi – dodaje. Wybierając terapeutę lub psychologa zwracamy



uwagę na osobowość specjalisty, od którego oczekujemy pomocy i jego dostępność. Wyniki badania wskazują także, że oczekują szybkich rezultatów. Głównymi barierami w podjęciu decyzji o konsultacji swoich problemów ze specjalistą są obawy o koszty finansowe terapii, przekonanie, że inni borykają się z trudniejszymi problemami i konieczność zmierzenia się z oceną wizyty u specjalisty jako porażką, oznaczającą nieumiejętność poradzenia sobie z trudnościami samodzielnie.

Nieodłączny element codzienności – Zdrowie psychiczne jest nieodłącznym elementem naszej co-

dzienności. Odpowiednie wsparcie, dostęp do profesjonalistów i edukacja w tym zakresie są kluczem do budowania zdrowszego społeczeństwa oraz efektywniejszego środowiska pracy – mówi mgr. **Lukasz Krčil, Chief Executive Officer Hedepy**. – W ostatnim czasie kondycja psychiczna pracowników stała się także jednym z priorytetów dla pracodawców i specjalistów HR. Szacuje się, że straty dla polskiej gospodarki wynikające z nieobecności pracowników spowodowanej problemami ze zdrowiem psychicznym wynoszą ponad 1 mld zł rocznie. Dlatego, jednym z rozwiązań jest

większy dostęp do opieki psychologicznej, oferowany w formie popłacanych benefitów – dodaje. Badanie Psychotherapy Providers zostało przeprowadzone w 2022 r. przez Perfect Crowd na zlecenie Hedepy, na rynkach polskim, czeskim, włoskim, słowackim i rumuńskim, na grupie 689 użytkowników platformy Hedepy. W badaniu wzięły udział osoby w wieku 18-60 lat, które w ostatnim roku korzystały z profesjonalnego wsparcia psychologicznego, zadeklarowały chęć skorzystania z konsultacji z psychologiem i/lub oceniły, że doświadczają problemów, które należy skonsultować z profesjonalistą.



„Za kółkiem. Prezes Raben Transport rusza w trasę”

W Grupie Raben kierowcy od zawsze byli strategicznie ważną grupą, bez której rdzeń działalności naszej organizacji, jakim jest transport, nie byłby możliwy.



Anita **Koralewska-Ratajczak**
Head of HR, Raben Group

Na co dzień niewielu z nas zastanawia się, w jaki sposób docierają do nas towary, które kupujemy bezpośrednio w sklepie lub zamawiamy przez Internet. Prawda jest taka, że ich dostępność i terminowe dostarczenie zawdzięczamy właśnie kierowcom zawodowym. Niestety na rynku już od kilku lat obserwujemy znaczny niedobór kierowców zawo-

dowych oraz bardzo małe zainteresowanie tym zawodem wśród młodego pokolenia. Dlaczego tak się dzieje?

Zmienić wizerunek zawodu kierowcy

Zawód kierowcy jest mocno niedoceniany. Nie jest też postrzegany jako atrakcyjny. Większość społeczeństwa kojarzy go z brakiem komfortu, ciągłym przebywaniem w trasie i rzadką obecnością w domu.

Specyfika zawodu kierowcy będzie zawsze pełna wyzwań i niecodziennych sytuacji, na które nie zawsze możemy mieć wpływ. Z całą pewnością możemy jednak zmienić sposób jego postrzegania przez społeczeństwo.

Wizerunkowa zmiana w postrzeganiu zawodu kierowcy była głównym celem projektu „Za kółkiem. Prezes Raben Transport rusza w trasę”. Twarzą tego projektu był Piotr Banasiak, Prezes Raben Transport, który po wielu latach przerwy postanowił usiąść za kierownicą ciężarówki i wyruszyć w trasę. Zupełnie tak, jak każdego dnia robią to tysiące naszych kierowców. Trasa zaplanowana

z podpoznańskich Gądek do oddziału w Oss w Holandii stała się pretekstem do pokazania zawodu kierowcy takim, jakim jest w rzeczywistości. W trakcie jej trwania powstało 12 krótkich filmów, które były publikowane w mediach społecznościowych.

Filmy były migawkami pokazującymi różne aspekty pracy kierowców: jak organizują sobie trasy, w jaki sposób dbają o bezpieczeństwo, jak radzą sobie w trudnych i zmiennych warunkach, ale też jak spędzają czas w trakcie paуз, co lubią jeść i jakiej muzyki słuchają.

W trakcie swojej podróży Piotr Banasiak chętnie spotykał się z innymi kierowcami na parkingach. Była to okazja, aby poznać ich punkt widzenia, zapytać o najważniejsze dla nich kwestie i dowiedzieć się co można zmienić na lepsze. Wyprawa Piotra dała nam też możliwość lepszego poznania społeczności kierowców zawodowych i zrozumienia co oni sami cenią i lubią w swoim zawodzie, co ich motywuje do codziennej pracy i co sprawia im największą satysfakcję. Działania w kampanii były skierowane do szerokiego

grona odbiorców – pracowników i współpracowników (przewoźników) wszystkich spółek Grupy Raben, do kierowców niejeżdżących pod marką Raben, a także do potencjalnych przyszłych kierowców i wszystkich osób zainteresowanych branżą transportową.

Poznać i zrozumieć specyfikę pracy

Kampania była też ważnym i ciekawym przekazem również wewnątrz naszej organizacji. Zależało nam na tym, aby wszyscy nasi pracownicy, nawet jeśli nie mają bezpośredniej styczności z kierowcami, poznali i zrozumieli specyfikę ich pracy. Zdecydowanie projekt od-

czarował stereotypowe opinie o zawodzie kierowców. Ponieważ wbrew powszechnym przekonaniom nie jest to po prostu jazda za kółkiem. To praca, która wymaga dużej samodzielności, zaradności, odpowiedzialności, odporności na stres i niesprzyjające warunki.

Po zakończeniu kampanii wielu naszych pracowników prosiło o możliwość uczestniczenia w „dniu z kierowcą”. A każdy po powrocie z takiej trasy mówił, że to było doświadczenie, które absolutnie zmieniło jego podejście do tego zawodu.

Kampania „Za kółkiem” pokazała, że Grupa Raben jest zawsze blisko kierowców, rozumie ich problemy oraz potrzeby i dba o to, aby mogli się cieszyć szacunkiem i być dumni z tego, co robią. Przed nami kolejne inicjatywy, które będą uświadamiały społeczeństwu, jak istotną rolę w naszym codziennym życiu odgrywa praca kierowcy. Zdajemy sobie sprawę, że aby przyciągnąć do tego zawodu młode pokolenie, musimy dalej podkreślać istotę tego zawodu. Jesteśmy na dobrej drodze.

Materiał partnera

„
Aby przyciągnąć do tego zawodu młode pokolenie, musimy dalej podkreślać istotę tego zawodu. Jesteśmy na dobrej drodze.

Rynek pracownika wymusza zmiany w procesach rekrutacyjnych

Niemal 60 proc. osób aplikujących na ogłoszenia o pracę chciałoby otrzymywać informację zwrotną o powodach odrzucenia CV. Według najnowszego badania eRecruiter tylko 24 proc. pracodawców przekazuje na tym etapie informację zwrotną. W 2021 roku było to zaledwie 12 proc. Jak zmieniają się oczekiwania kandydatów i kandydatek, jak wpływają na procesy rekrutacyjne i na co powinni się przygotować pracodawcy w 2024?

Według najnowszego badania eRecruiter pt. „Candidate Experience w Polsce 2023” oczekiwania kandydatów i kandydatek aplikujących o pracę wiążą się nie tylko ze zmianą w zakresie informacji zwrotnej. Przebadani w okresie od 8 maja do 23 czerwca 2023 respondenci oczekują także: możliwości kontaktowania się z osobą prowadzącą rekrutację (najlepiej za pomocą wielu kanałów), szybkiego czasu reakcji w przypadku pytań i wątpliwości oraz udziału w pierwszej rozmowie bezpośredniego przełożonego czy przełożonej. Pejzaż rekrutacyjny uległ przeobrażeniu, ale zmiany powoli krzepną. To, co jest ich wspólnym mianownikiem, to bycie w regularnym kontakcie i informacja zwrotna na każdym etapie procesu rekrutacji. Przyjrzyjmy się konkretnym danym.

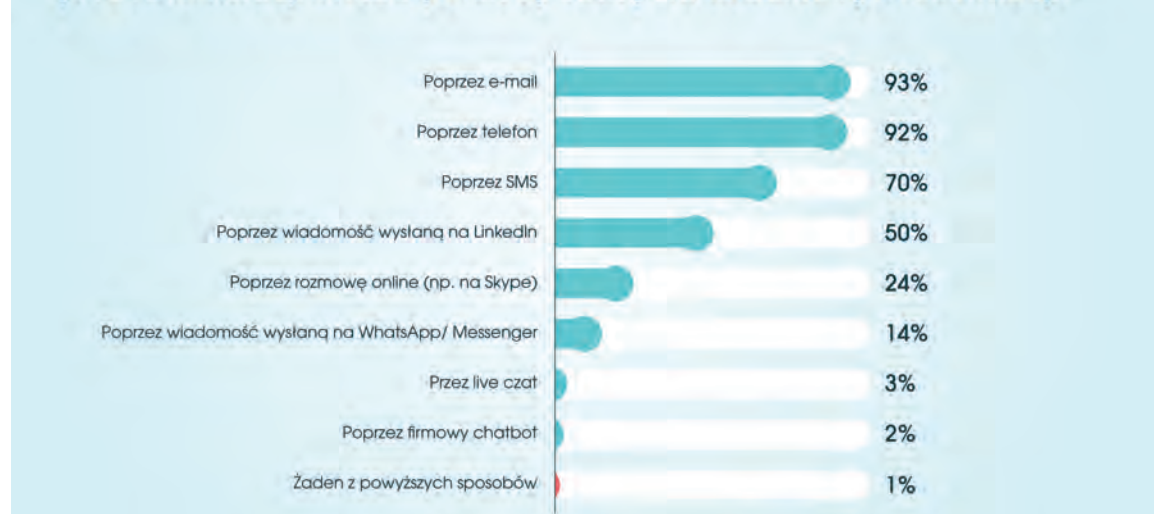
Od aplikowania po decyzję o zatrudnieniu – permanentna komunikacja

Zarówno specjaliści (42 proc.) jak też pracownicy fizyczni (35 proc.) wśród oczekiwanych dobrych praktyk wymieniają ciągły kontakt rekrutera z kandydatem. Również pracodawcy przykładają dużą wagę do tego aspektu. W badaniu eRecruiter 70 proc. z nich zadeklarowało, że pozostawanie w bieżącym kontakcie z kandydatkami i kandydatami jest dla nich priorytetem. Tymczasem oczekiwanie to rozszerza się już na etap aplikowania i to ze znaczną intensywnością. Potrzeba transparentności jest znacznie pogłębiona w grupie specjalistów i specjalistek. Ponad

połowa z nich, podobnie jak w poprzedniej edycji badania eRecruiter, chciałaby poznać powód odrzucenia z procesu już na etapie selekcji CV. Przebadane osoby określiły konkretne, wartościowe z ich perspektywy, informacje o powodach odrzucenia z procesu rekrutacji. 81 proc. badanych chciałoby poznać ocenę swojego doświadczenia i kompetencji w zderzeniu z wymaganiami stanowiska, na które aplikują. Ocena dopasowania do organizacji pod kątem wartości firmy i kultury organizacyjnej to oczekiwanie 59 proc. osób ubiegających się o rolę w firmie. Co ciekawe, aż 52 proc. badanych chce poznać subiektywną ocenę managera biorącego udział w rekrutacji, a tylko 44 proc. oczekuje, że pozna wyniki zadania rekrutacyjnego. To dość konkretny przekrój informacji. Jak się do tego mają praktyki pracodawców?

Jak wspomnieliśmy, w 2021 r. tylko 12 proc. pracodawców przekazywało wszystkim aplikującym kandydatom informację zwrotną o powodach odrzucenia z procesu. 44 proc. robiło to w odniesieniu do kandydatów, którzy brali udział w co najmniej jednym spotkaniu rekrutacyjnym. Obecnie wskaźniki te wzrosły odpowiednio do 24 proc. i 52 proc. To istotny krok w kierunku oczekiwań kandydatów i kandydatek, które utrzymują się na bardzo wysokim poziomie. – Szukamy cały czas sposobu na informację zwrotną, który dawałby tyle informacji kandydatowi, ile on potrzebuje lub ile jest gotowy przyjąć. W roku 2022 zdecydowaliśmy się na wprowadzenie 2-stopniowego feedbacku. Pierwszy

W jaki sposób kandydaci mogą kontaktować się z osobą prowadzącą proces rekrutacji w razie potrzeby zdobycia dodatkowych informacji?



stopień dotyczy wszystkich kandydatów i zawiera ogólną informację o powodzie odrzucenia kandydatury. Drugi stopień jest dla chętnych – jeśli kandydat chce uzyskać szczegółowy feedback, rekruter kontaktuje się z nim bezpośrednio i szczerzej omawia powody odrzucenia, dając też wskazówki rozwojowe na przyszłość. Jak na razie, efektem tego działania, który utwierdza nas w przekonaniu, że to dobra droga, są wysokie wyniki wskaźnika NPS (81 za II kwartał 2023) i pozytywne opinie szczegółowe także od kandydatów, którzy nie dostali propozycji zatrudnienia – mówi Kamila Kużaj-Karaszewska, HR manager ONDE S.A.

Kanały dotarcia: e-mail i telefon wciąż najważniejsze

Najbardziej tradycyjne kanały komunikacji, jak telefon i e-mail, są nadal najbardziej wygodnymi dla kandydatów i kandydatek sposobami kontaktu. Ważniejsza od samego kanału komunikacji jest tylko szybkość reakcji na pytania i wątpliwości zgłaszane przez osoby aplikujące oraz dawanie poczucia bezpieczeństwa – powrót z informacją zwrotną w zadeklarowanych terminach procesu rekrutacyjnego. Jak pokazuje badanie, te same kanały komunikacji, które są wybierane przez osoby

aplikujące, wykorzystują także pracodawcy.

Jedyną zmienną jest preferencja pracodawców w wyborze kontaktu telefonicznego. Tymczasem odpowiedzi osób aplikujących pokazują, że potrzebna jest większa rola wiadomości mailowych. Być może wynika to z kwestii kulturowych – w niektórych branżach przekazywanie decyzji poprzez rozmowę telefoniczną uznaje się za tę w lepszym tonie. Tymczasem w badaniu eRecruiter decyzję o odmowie zatrudnienia kandydaci i kandydatki wolą otrzymywać poprzez e-mail (66 proc. pracowników fizycznych i 83 proc. specjalistów). Najniżej ceniony jest w takich sytuacjach kontakt SMS-owy oraz poprzez LinkedIn.

Z kim kandydaci wolą odbywać pierwsze spotkanie rekrutacyjne?

Badanie eRecruiter pokazuje, że chęć poznania bezpośredniego przełożonego czy przełożonej deklaruje 43 proc. specjalistów i 39 proc. pracowników fizycznych. Zaledwie 19 proc. z nich zadowolony jest spotkaniem z osobą z zespołu rekruterskiego. To znaczny koszt, zwłaszcza dla mniejszych pracodawców. Na pewno jednak wart rozważenia w przypadku rekrutowania na ważne stanowiska specjalistyczne, przy których zwykle rotacja nie jest wysoka.

Zaangażowanie osoby przełożonej może stać się inwestycją z dużą stopą zwrotu. Menedżerowie i managerki mają zwykle najpełniejszą wiedzę o specyfice stanowiska: potrafią odpowiedzieć na szczegółowe pytania o daną rolę, a tym samym skrócić proces rekrutacji, jeśli dana osoba nie ma kompetencji merytorycznych. Na pewno obecność managementu podnosi szansę na zrekrutowanie wartościowej osoby do zespołu, co z kolei może zarówno skrócić onboarding, jak i zmniejszyć ryzyko złej decyzji o zatrudnieniu.

Decyzje o zatrudnieniu: samodzielna, kolektywna, merytoryczna czy emocjonalna?

W jaki sposób pracodawcy podejmują decyzję o wyborze i zatrud-

nieniu kandydata? Zdecydowana większość decyzji to wypadkowa współpracy rekrutera z przyszłym przełożonym (49 proc. pytanych). Nieco mniej firm, bo 42 proc., daje wolną rękę przełożonym, ci z kolei opierają swoje decyzje o rekomendacje zespołu rekruterskiego. Samodzielnie managerowie i managerki podejmują decyzję w zaledwie 5 proc. przypadków. Jeszcze mniej, bo 2 proc. firm, decyzję składa na karb zespołu rekruterskiego.

W badaniu eRecruiter zapytano także, jakie obszary najczęściej komunikuje się jako powód odrzucenia z procesu rekrutacyjnego. Miażdżącą przewagę stanowią kompetencje i doświadczenie, bo aż 67 proc. firm na tym opiera swój feedback. Co zaskakujące, zaledwie 10 proc. sumy czynników stanowi dopasowanie do organizacji pod kątem wartości czy kultury organizacyjnej. Być może to luksus, na który niewielki procent firm może sobie pozwolić na rynku, który z roku na rok jest coraz trudniejszy. Przebadane firmy nie bazują w swoich decyzjach na wyniku zadania rekrutacyjnego, jego rola stanowi zaledwie 6 proc. sumy czynników. Niewiele mniej, bo 4 proc., to wpływ subiektywnej oceny osób decyzyjnych.

Czy pracodawcy podtrzymują relacje z tymi, którzy nie zostali zatrudnieni?

Większość przechowuje CV w bazie – to aż 60 proc. pytanych. Niemal tyle samo kieruje uwagę niezatrudnionych osób na zakładkę kariera, a niewiele mniej – 56 proc. – kontaktuje się ponownie z zaproszeniem do kolejnych rekrutacji. Jedynie 26 proc. respondentów zbiera feedback na temat procesu rekrutacyjnego. To nawyk, który zapewne będzie dotyczył coraz większej liczby firm, bo konkurencja nadal jest zacięta, a wiedza to wartość na wagę złota. Dane z badania eRecruiter pokazują, że wciąż jest pole do poprawienia doświadczeń kandydatek i kandydatów.

W jaki sposób kandydaci chcieliby kontaktować się z osobą prowadzącą proces rekrutacji w razie potrzeby zdobycia dodatkowych informacji?



Czy pracodawcy w pełni korzystają z medycyny pracy?

W ramach medycyny pracy, oprócz badań cyklicznych i profilaktyki chorób zawodowych, można zapewnić pracownikom także kompleksową opiekę zdrowotną. Za świadczenia medycyny pracy firmy i instytucje płacą samodzielnie. Mogą być więc realizowane np. w prywatnych przychodniach za pośrednictwem ubezpieczeń grupowych. Realizacja medycyny pracy za pomocą polisy pracowniczej powoduje, że z prywatnej opieki mogą korzystać także zatrudnieni w firmach i instytucjach, które do tej pory nie zapewniały jej w ramach benefitów pozapłacowych, jak chociażby jednostki samorządu terytorialnego.

Marcin Zateński

dyrektor Działu Ubezpieczeń
Zdrowotnych i Pracowniczych,
SALTUS Ubezpieczenia

Prawnym obowiązkiem pracodawców jest zapewnienie pracownikom świadczeń tzw. medycyny pracy. Ma ona na celu przede wszystkim ochronę przed chorobami zawodowymi dzięki regularnym badaniom i profilaktyce. Jednak oprócz tego, wybierając odpowiedni zakres usług medycznych w ramach obowiązkowej opieki, istnieje możli-

wość, by chronić zatrudnionych kompleksowo. Skalę problemów zdrowotnych, z którymi mierzą się pracownicy, pokazuje m.in. ogólna liczba zwolnień lekarskich. Jak podaje ZUS, w 2022 liczba zaświadczeń lekarskich z tytułu choroby własnej wyniosła 26,3 miliona, co przekłada się na 274,3 miliona dni niedyspozycji pracowników.

Reagować na potrzeby

Każdy pracodawca jest zobowiązany do reagowania na potrzeby zapewniające bezpieczeństwo w miejscu pracy i doskonalenie ist-

niejącego poziomu życia i zdrowia, zwłaszcza gdy warunki pracy się zmieniają. Warto również pamiętać, że realizacja tego obowiązku nie jest możliwa w ramach Narodowego Funduszu Zdrowia (NFZ), co oznacza, że pracodawca musi zapewnić opiekę medyczną na swój koszt. Oprócz finansowania ustawowo wymaganych badań wstępnych, okresowych i kontrolnych pracodawca opłaca także wybrane świadczenia zdrowotne z zakresu opieki profilaktycznej. Z założenia mają ona przeciwdziałać chorobom zawodowym, ale biorąc pod uwagę ich listę oraz skalę ryzyka, mogą zapewnić kompleksową ochronę zdrowotną. Kluczowa jest dokładna analiza zagrożeń i odpowiedni dobór świadczeń. W efekcie w ramach medycyny pracy, która często jest realizowana za pomocą pakietu medycznego lub ubezpieczenia grupowego, pracownicy mogą otrzymać dostęp do prywatnego leczenia, które uwzględni większość ich problemów zdrowotnych i codziennych potrzeb medycznych.

Jak szeroka może być medycyna pracy?

Pogarszający się stan zdrowia Polaków staje się realnym problemem,

co nie uchodzi uwadze ubezpieczycieli. Proponują więc coraz bardziej rozbudowane pakiety profilaktyczne, które mogą być częścią medycyny pracy. W efekcie, za pomocą ubezpieczenia grupowego firmy mogą jednocześnie wypełnić prawny obowiązek i rozbudować ochronę o znacznie większą liczbę przydatnych świadczeń. W ramach polisy pracowniczej można zapewnić m.in. profilaktykę kardiologiczną, onkologiczną, neurologiczną, diabetologiczną, a także profilaktykę wrodzonych wad słuchu czy wzroku. Pokrycie kosztów obowiązkowej opieki z zakresu medycyny pracy nie powoduje u pracowników powstania przychodu, czyli nie wymaga opodatkowania. Zatem dobrze dobrana polisa pracownicza nie jest klasycznym benefitem, tylko spełnieniem obowiązku ustawowego. Takie podejście do medycyny pracy i ubezpieczenia grupowego powoduje, że mogą z niego korzystać także firmy i instytucje, które do tej pory nie zapewniały powszechnie pracownikom dostępu do prywatnej opieki medycznej, jak chociażby jednostki samorządu terytorialnego. A korzyści z tego rozwiązania jest wiele – pracodawca

spełnia swój obowiązek, a pracownik otrzymuje przydatny pakiet świadczeń medycznych, z których może korzystać w placówkach niepublicznych.

A co z chorobami cywilizacyjnymi?

Dużym problemem są też choroby cywilizacyjne, które dotykają coraz więcej przedstawicieli także młodszego pokolenia. Mogą to być wady postawy, wady wzroku, choroby układu krążenia czy cukrzyca. Niektóre z nich nie znajdują się w wykazie chorób zawodowych, co oznacza, że nie obejmuje ich profilaktyka medycyny pracy. Nie blokuje to jednak włączenia ich do pakietu ubezpieczenia grupowego. Choć wtedy, ta część umowy będzie traktowana jako klasyczny i opodatkowany benefit pracowniczy. Niemniej, jeśli „podstawowy” zakres, czyli medycyna pracy będzie odpowiednio szeroki, to będzie to niewielki koszt, który większość pracowników będzie w stanie przyjąć. Co więcej, składka w ubezpieczeniu grupowym jest zawsze niższa w porównaniu z polisami indywidualnymi czy samodzielnie kupowanymi pakietami medycznymi.

W BOŚ dzielimy się zieloną energią

Bank Ochrony Środowiska od ponad 30 lat tworzy dla klientów produkty bankowe z zielonymi korzyściami. Przygotowanie specjalistycznej oferty produktów i instrumentów finansowych dla klientów, jest możliwe dzięki naszym pracownikom – ekspertom w swoich dziedzinach.

W BOŚ zwracamy szczególną uwagę na kompetencje doradczyci i specjalizację naszych zespołów w obszarze proekologicznych produktów. Przyjęte w banku wartości organizacyjne: **zaangażowanie, współpraca, profesjonalizm oraz szacunek dla innych i ekologii, wyznaczają standardy działania pracownikom i pracodawcy.**

Polityka rozwoju pracowników BOŚ koncentruje się na kompetencjach biznesowych. **Szeroki wachlarz możliwości szkoleniowych opracowujemy w oparciu o potrzeby pracowników i przewidywane wyzwania sektora bankowego.** Nasze zespoły stale rozwijają swoje kompetencje, aby dostarczać optymalne i profesjonalne rozwiązania biznesowe naszym partnerom i klientom. Stały rozwój pracowników przyczynia się do realizacji przez nich celów biznesowych, a także do obejmowania nowych ról w organizacji. **Eksperci chętnie dzielą się swoją specjalistyczną wiedzą.** Pra-

cownicy BOŚ aktywnie korzystają z biblioteki szkoleń e-learningowych, biorą udział w szkoleniach zewnętrznych i kursach, a także podnoszą swoje kwalifikacje na studiach.

W BOŚ doceniamy i rekrutujemy fachowców z branży, a także młode talenty. Otwieramy się na ludzi młodych, dla których temat ochrony środowiska jest bardzo

istotny. Ich świeże spojrzenie i zaangażowanie w proekologiczne projekty stanowi istotny wkład w rozwój naszego banku. Współpracujemy z biurami karier na uczelniach i bierzemy udział w targach pracy skierowanych do studentów i absolwentów. Mamy dla nich **projekt płatnych praktyk „Buduj z nami lepszy klimat”.**

Bank chętnie dzieli się wiedzą, wychodząc z założenia, że tylko powszechna świadomość ekologiczna może przyczynić się do zrównoważonego rozwoju. Dlatego główni ekolodzy banku chętnie uczestniczą w targach, seminariach i konferencjach tematycznych oraz udzielają komentarzy w mediach.

Nasi pracownicy są świadomi swojego wpływu na otoczenie, dlatego szczególnie dbają o jakość dostarczanych produktów i usług oraz odpowiedzialne dzielenie się ekologiczną wiedzą z klientami. Udział w procesie finansowania inicjatyw ekologicznych to realne działania na rzecz klimatu. **Zespoły aktywnie angażują się w poszukiwanie nowych rozwiązań finansowych, odpowiadających potrzebom rynkowym.** Przewidują przyszłe potrzeby klientów, co jest związane z realizacją celów banku.

Jako pracodawca, konsekwentnie **działamy, aby stworzyć przyjazne, angażujące miejsce pracy.** Ważnym obszarem jest budowa

trwałych relacji z pracownikami, opartych na porozumieniu. Transparentne warunki zatrudnienia i stabilność wpływają pozytywnie na efektywność pracy i satysfakcję pracowników. **Oferujemy elastyczny model pracy.** Wiemy też, jak ważne jest zdrowie psychiczne i fizyczne oraz balans między pracą a życiem prywatnym. Pakiet benefitów pracowniczych koncentruje się wokół troski o dobre samopoczucie, zdrowie, kondycję i relaks. W 2023 roku Bank został wyróżniony tytułem Top Employers Polska.

W BOŚ jesteśmy dla siebie inspiracją. Wspieramy proaktywne postawy pracowników i oferujemy aktywności zgodne z zieloną misją banku, np. projekt „BOŚmy Zieloni” ma na celu wzmocnienie kompetencji ekologicznych. **Pracownicy mogą przeznaczyć 3 dni w skali roku na wolontariat** w ramach działalności Fundacji BOŚ, projektów partnerskich i inicjatyw zewnętrznych. **Stawiamy na wzajemny szacunek wobec pracowników i zasobów organizacji, tworzenie równych szans oraz promocję różnorodności.** Bank konsekwentnie realizuje cele określone w przyjętej strategii ESG.

Po zieloną energię zapraszamy na www.bosbank.pl/kariera

Material partnera



Wpływ przestrzeni biurowych na zdrowie i efektywność pracowników

Środowisko pracy, w jakim spędzamy znaczną część swojego czasu, ma niezaprzeczalny wpływ na aktywność, zdrowie psychiczne i ogólną jakość życia. Rezultatem nieodpowiednio zaprojektowanych przestrzeni, może być wypalenie zawodowe, z którym jako Polacy mierzymy się coraz częściej. Problem dotyka nie tylko jednostek, ale także organizacji, które dostrzegają jego negatywny wpływ na produktywność i atmosferę w pracy.

Monika Szawernowska

ekspertka ds. aranżacji przestrzeni biurowych, przedstawicielka pracowni projektowej, Abundo Space

komfort, co przekłada się na kwestie zwiększonego stresu.

Źródła stresu w biurze oraz jego skutki

Najważniejszą kwestią, którą każdy pracodawca powinien wziąć pod uwagę, jest stworzenie jak najbardziej komfortowych warunków pracy, by prawidłowo spełniać swoje obowiązki. Źródłem stresu może być niedopasowane stanowisko, brak odpowiedniej akustyki, czy nieprawidłowo działająca klimatyzacja i wentylacja. Wymiana powietrza jest bardzo istotna. Często dochodzi do sytuacji, w której firma oszczędza na odpowiedniej instalacji. Światłówki, które od 25 sierpnia 2023 roku zostały objęte zakazem handlu, są widoczne w biurach w ca-



Czasami nie zdajemy sobie sprawy, jak duży wpływ ma na nas przestrzeń, w której przebywamy przez większość dnia. Według Europejskiego Urzędu Statystycznego, średni roczny czas spędzony w pracy, przypadający na osoby pracujące na cały etat, wynosi w Polsce 2070 godzin. Projektanci przestrzeni biurowych bardzo często mierzą się z problemem złego samopoczucia pracowników w miejscu pracy. Wygląd pomieszczenia i jego użyteczność, nie zawsze zapewniają

lej Polsce. Zawierają rtęć, która, choć nie uwalnia się podczas użytkowania lamp, jest szkodliwa i stwarza poważne niebezpieczeństwo w przypadku uszkodzenia. Wiele firm korzysta w dalszym ciągu, z tego typu oświetlenia. 8 godzin spędzonych na czytaniu dokumentów, przy mrugających świetłówkach, jest bardzo niekomfortowe dla pracownika i może potęgować u niego stres.

Branże narażone na wypalenie zawodowe

W tym przypadku należy rozgraniczyć dwie grupy. W pierwszej znajdują się korporacje, mające ogromne budżety przeznaczone na wynajem przestrzeni biurowych. Są one w stanie zapewnić komfort pracy oraz wyposażać lokal w wygodne fotele, biurka, przestrzenie kuchenne, czy zapewnić miejsce do relaksu. Drugą grupę stanowią zakłady z sektora państwowego oraz spółki samorządowe. Firmy te, nie zawsze będą w stanie stworzyć odpowied-

nie warunki oraz spełnić wszystkie oczekiwania pracowników. Problem wypalenia zawodowego pojawia się również w środowisku nauczycieli. Przy projektowaniu sal lekcyjnych, mało kto zwraca uwagę na zapewnienie przestrzeni do odpoczynku, czy rozmów nieformalnych do spotkań uczeń – nauczyciel. To zawód pełen wyzwań i codziennego stresu – warto zadbać o komfort pracy pedagogów.

Open Space

Większe powierzchnie typu open space, gdzie pracuje kilkadziesiąt osób, często nie gwarantują odosobnionego miejsca, gdzie istnieje możliwość pełnego skupienia. Jeżeli w momencie aranżacji biura, przeznaczamy dużą część na przestrzenie otwarte, nie zapewniając dodatkowych pomieszczeń (budki telefoniczne, focus roomy, małe salki do spotkań), może generować to wśród pracowników dodatkowy stres, a tym samym zmniejszenie efektywności.

Kroki, które powinny podjąć przedsiębiorstwa

Jako projektanci wnętrz biurowych, często na spotkaniach z kadrą zarządzającą, proponujemy, aby zaprosić na nie większość pracowników. Bardzo ważne jest to, żeby każda osoba pracująca w danym biurze, miała możliwość wypowiedzenia się, jakie są jego bolączki, co w obecnym biurze mu przeszkadza, co chciałby zmienić. Od komfortu w pracy, zależy efektywność, więc każdy przedsiębiorca powinien bardzo mocno zwrócić na to uwagę. Najważniejszym elementem jest słuchanie pracowników. Projektanci pracują głównie na podstawie przeprowadzonych ankiet. Przygotowując je wraz z kadrą zarządzającą, nakłaniamy wszystkich pracowników do zostawienia tam swojej opinii. Jest to przestrzeń, w której wszyscy mają możliwość wypowiedzenia się, by razem tworzyć wspólną przestrzeń i przekładać to na sukces firmy.



Które pokolenie najczęściej pracuje po godzinach?

Badanie przeprowadzone przez Aplikuj.pl nie pozostawia wątpliwości: im starsze pokolenie, tym mniejsze zastrzeżenia do kwestii nadliczbowych godzin pracy. W zasadzie wszyscy Baby Boomersi są w stanie wyrazić zgodę na dłuższą pracę, z czego 43 proc. – zawsze i w każdej sytuacji, a 57 proc. – tylko czasami, w szczególnych przypadkach.

Pokolenie osób urodzonych w latach 1945-1964 zdecydowanie wyróżnia się pod tym względem na tle młodszych pracowników. Dla porównania: jednoznacznie twierdzącej odpowiedzi na pytanie o możliwość pracy po godzinach udzieliło zaledwie 29 proc. Millenialsów i 22 proc. Zetek. Jednocześnie

co dziesiąty przedstawiciel tych pokoleń zupełnie wyklucza „nadliczbowki”. Czy dane te potwierdzają stereotypy o leniwych „Zetkach” i pracowitości osób z dużym stażem na rynku pracy? – Zdecydowanie nie – w końcu możliwość nadgodzin w wyjątkowych sytuacjach dopuszcza aż 67 proc. osób

urodzonych po 1997 roku i 59 proc. „Igreków”. Natomiast powody tych rozbieżności mogą być zupełnie inne – komentuje Izabela Foltyn.

Różne doświadczenia pokoleniowe a podejście do nadgodzin

Jedną z możliwych przyczyn związku między wiekiem a stosunkiem do nadgodzin są różne doświadczenia pokoleniowe. Konserwatywny i zhierarchizowany model życia w czasach dorastania Baby Boomersów wpłynął na ich stosunek do pracy. Osoby te są przywiązane do swojego miejsca zatrudnienia i rzadko je zmieniają – zawodowa część życia ma dla nich na tyle duże znaczenie, że często pozostają

aktywni na rynku pracy mimo możliwości przejścia na emeryturę. Ponadto wykazują się niekiedy większą solidarnością wobec swoich pracodawców, dlatego też chętniej pracują po godzinach. Młodsze pokolenia zdecydowanie bardziej cenią sobie work-life balance. Często są w stanie zostać dłużej w pracy, jednak nie chcą, by ta zdominowała ich życie. – Wyniki badania Aplikuj.pl pokazują trend, który obserwujemy od wielu lat. Osobom obecnym na dzisiejszym rynku pracy – szczególnie pracownikom z młodszych generacji – zależy na tym, aby pracodawca wspierał ich wysiłki na rzecz dbania o dobrostan i zachowania work-life ba-

lance. Wpływ na te kwestie ma to, ile pracujemy. „Zetki” i Millenialsii coraz częściej odrzucają propozycję pracy „po godzinach”, nawet jeżeli ma iść za tym gratyfikacja finansowa. Inaczej sytuacja wygląda w przypadku osób urodzonych zaraz na początku drugiej połowy XX wieku i w następnych dekadach. Wśród Baby-boomersów i osób z pokolenia X nadal panuje przekonanie, że trzeba pracować więcej i dłużej, żeby udowodnić swoją wartość lub po prostu spełnić oczekiwania szefa, bo kiedyś praca w nadliczbowych godzinach była czymś oczywistym – komentuje Michał Wróbel, HR Business Partner, Intrum.



Zadbać o firmę i dobrostan pracowników

Zdezorganizowany zespół, zmęczenie pracowników, złe zarządzanie ich czasem wpływają negatywnie na efektywność firmy. Oto kilka wskazówek, które pomogą wzmocnić dobre samopoczucie personelu, zwiększyć jego wydajność i w efekcie stworzyć szanse na polepszenie funkcjonowania firmy.

Z wrześniowych badań PSH Lewiatan, zrealizowanych we współpracy z SW Research w ramach inicjatywy „Urodzeni Przedsiębiorcy”, wynika, że Polacy narzekają na wypalenie zawodowe. Pracownicy czują się przemęczeni, brakuje im klarownych zasad określających możliwości awansu, chcą, by pracodawcy bardziej dbali o zwiększenie ich kompetencji. Opinie pracowników wyrażone w badaniach powinny być uważnie analizowane przez pracodawców i właścicieli mniejszych lub większych firm. Podejście do pracy i oczekiwania wobec pracodawcy zmieniają się dzisiaj radykalnie. Warto tym zmianom przyjrzeć się i zastanowić, jak dostosować funkcjonowanie firmy do najnowszych trendów – mamy do czynienia ze zmianą globalną. Przedstawiamy kilka prostych zabiegów, które mogą mieć dobry wpływ na skuteczność zarządzania Twoją firmą. Wdrożenie ich może też stać się początkiem pro-

cesu, w którym dobrostan pracowników korzystnie przełoży się na jej biznesową kondycję.

Zapewnij work-life balance
Work-life balance to zdrowa równowaga między życiem prywatnym a zawodowym. Pokoleniowa zmiana na rynku pracy zdominowanym przez millenialsów i pokolenie Z oznacza radykalne przewartościowanie w spojrzeniu na rolę pracy i pracodawcy. Zrób więc wszystko, by poznać oczekiwania pracowników dotyczące tej kwestii. Sprawdź, czy Twoje wy-

obrażenie o satysfakcjonujących warunkach pracy jest zbliżone z oczekiwaniami personelu. Precyzyjne wytyczenie granic między pracą a życiem prywatnym staje się dzisiaj niezbędnym elementem zarządzania każdą firmą zgodnie z duchem ESG – dotyczy to zarówno dużych, jak i małych firm. Zadбай więc o to, by obowiązki zawodowe nie przeciążały pracowników. Zespoły, które funkcjonują w poczuciu zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym są bardziej efektywne i bardziej lojalne wobec pracodawcy. Mocniej też angażują się w swoją pracę.

Motywuuj, dbaj, nagradzaj
Dobry pracownik potrzebuje pozapłacowych bodźców motywujących go do codziennej pracy. Dbanie o odpowiednią atmosferę w biurze, nagradzanie dobrych wyników, oferowanie dodatkowych benefitów firmowych – to wszystko powinno stać się integralną częścią procesu zarządzania firmą. Na wzmacnianie dobrych relacji między pracownikiem a pracodawcą będą wpływać nawet tak proste pomysły, jak: organizowanie różnorodnych konkursów, spersonalizowane prezenty na różne okazje i elastyczne godziny pracy. Pozytywnie nastawiony pracownik mocniej zaangażuje się w swoje

”
Work-life balance to zdrowa równowaga między życiem prywatnym a zawodowym.

”

Dobry pracownik potrzebuje pozapłacowych bodźców motywujących go do codziennej pracy. Dbanie o odpowiednią atmosferę w biurze, nagradzanie dobrych wyników, oferowanie dodatkowych benefitów firmowych – to wszystko powinno stać się integralną częścią procesu zarządzania firmą.

w identyfikacji obszarów wymagających optymalizacji. Warto planować pracę przy pomocy regularnie aktualizowanego harmonogramu, który ułatwi klarowny podział obowiązków i ustalanie priorytetów. Warto pamiętać, że pracownik powinien mieć świadomość, które zadania są najistotniejsze, a które można zrobić później.

Inwestuj w kompetencje

Na wyniki, jakie osiąga firma, kluczowy wpływ mają standardy obsługi klienta. Edukowanie pracowników w tym zakresie to krok w dobrą stronę. Jednak warto także szkolić i uczyć personel, tak aby poszerzał swoją wiedzę z pozostałych obszarów. Powinny to być regularne szkolenia związane zarówno z nabywaniem konkretnych umiejętności (np. szkolenia inwentaryzacyjne), jak i kompetencji miękkich, a nawet podstaw marketingu. Zadбай więc o otrzymywanie feedbacku związanego z potrzebami pracowników odnośnie do szkoleń i kursów. Każde działanie na rzecz dostarczania wiedzy pracownikom i menedżerom będzie się opłacać. Prawa współczesnego rynku są takie, że zwyciężają na nim specjaliści dobrze poinformowani i otwarci na pogłębianie swojej wiedzy i umiejętności.

Wykorzystuj technologię

Nowoczesne technologie sprzyjają dzisiaj polepszeniu kultury organizacyjnej zarówno małych, jak i dużych firm. Nie bój się ich! Wykorzystane we właściwy sposób, zwiększą produktywność personelu. Wdrażanie odpowiednich aplikacji nie tylko przyspiesza i standaryzuje kluczowe procesy w firmie, ale także ułatwia pracownikom i kadrcie menedżerskiej wykonywanie rutynowych czynności. Przeanalizuj procedury w swojej firmie, by ocenić, czy standardowe obowiązki personelu nie mogą być do pewnego stopnia zautomatyzowane. Technologia może skrócić czas wykonywania konkretnych zadań, dzięki czemu wzrośnie wydajność i zadowolenie pracowników, co w efekcie przełoży się na wyniki firmy.

”

Pokoleniowa zmiana na rynku pracy zdominowanym przez millenialsów i pokolenie Z oznacza radykalne przewartościowanie w spojrzeniu na rolę pracy i pracodawcy.

obowiązki i podjąć wykonywania bardziej wymagających zadań. System motywacyjny może być jednym z silnych atutów, którym dysponuje menedżer. Z kolei zmotywowany zespół, to większa szansa na realizację firmowych planów.

Zarządzaj czasem

Dobre zarządzanie czasem pracy w firmie zmniejsza niebezpieczeństwo przemęczenia i stresu odczuwanego przez pracowników. Kluczowe jest w tym przypadku zrozumienie, ile tego czasu potrzeba na realizację zadań, które z nich są priorytetowe, jakimi zasobami ludzkimi dysponujemy, by je realizować. Analiza sposobów, w jaki pracownicy wykonują swoje obowiązki, monitorowanie danych dotyczących czasu pracy pomogą

Różnorodność w miejscu pracy

Tolerancja, otwartość na innych i budowanie różnorodności to bez wątpienia niezwykle ważne kwestie. Szczególnie biorąc pod uwagę nowe zjawiska na rynku pracy, takie jak m.in. walka o talenty, wzrastająca liczba pracujących w Polsce obcokrajowców czy zmiany demograficzne. Czy jesteśmy gotowi na pracę w różnorodnym środowisku? Badania Pracuj.pl jednoznacznie wskazują, że tak.

Znacząca większość odpowiadających nie widzi problemu we współpracy z osobą innej płci, narodowości, orientacji psychoseksualnej, czy o innych poglądach politycznych. Wyzwaniem natomiast są wciąż działania po stronie pracodawców – tylko nieco ponad połowa badanych potwierdza, że ich firma aktywnie dba o to, by wszystkie zatrudnione osoby czuły się w swoim miejscu pracy dobrze. Zgodnie z danymi przekazanymi przez Główny Urząd Statystyczny, w II kwartale 2023 roku liczba osób pracujących w naszym kraju wyniosła 16,85 mln. Jest to ogromna i zróżnicowana grupa. Patrząc tylko pod kątem wieku: na obecnym rynku pracy współpracują ze sobą aż cztery pokolenia: Baby Boomer, X, Y i Z. A przecież wśród osób aktywnych zawodowo znajdują się także osoby o różnej płci,

orientacji psychoseksualnej, narodowości, poglądach i wielu innych czynnikach budujących różnorodność. Jak wobec tego odnajdujemy się w coraz bardziej zróżnicowanym środowisku pracy? Aby odpowiedzieć na to pytanie, serwis Pracuj.pl przeprowadził badanie na grupie 1860 Polaków, a jego wyniki znajdują się poniżej.

Polscy pracownicy otwarci na różnorodne miejsce pracy

Wyniki badania Pracuj.pl jednoznacznie wskazują, że polscy pracownicy są otwarci, tolerancyjni i uważają, że w pracy znaczenie mają przede wszystkim umiejętności. Aż 79 proc. badanych potwierdza, że pracowników oceniać należy wyłącznie ze względu na kompetencje i osiągnięcia. Wyniki te nie są jednak identyczne wśród całej grupy badanych. Porównując kobiety i mężczyzn, widzimy znaczą-



cą różnicę: z twierdzeniem, że ocenie w miejscu pracy powinny podlegać jedynie kompetencje i umiejętności, zgadza się 84 proc. kobiet i 74 proc. mężczyzn. Jeszcze większą różnicę możemy zauważyć, porównując najmłodsze i najstarsze pokole-

nie na rynku pracy. Wśród osób w wieku 18-24 liczba pozytywnych wskazań wynosi 68 proc., a wśród badanych w wieku 55-65 – aż 86 proc. Dla polskich pracowników problemem nie stanowią kwestie związane z różnorodnością wśród osób, z którymi regularnie współpracują. 71 proc. badanych wskazuje, że inna orientacja psychoseksualna współpracownika nie jest dla nich przeszkodą we wspólnej pracy. 73 proc. respondentów tak samo postrzega współpracę z osobami o innych poglądach politycznych, a aż 77 proc. nie widzi problemu w pracy z osobami o innej narodowości. Wyższe pozytywne wyniki w odpowiedziach na te pytania osiągają kobiety. Największą różnicę pomiędzy odpowiedziami kobiet i mężczyzn, aż 13 punktów procentowych, obserwujemy przy pytaniu dotyczącym orientacji psychoseksualnej. Pozytywne odpowiedzi kobiet wynoszą 78 proc., natomiast w przypadku mężczyzn jest to 65 proc. Niewiele mniejsza różnica, 11 punktów procentowych, pojawia się w odpowiedziach na pytanie na temat współpracy z osobami innej narodowości. Tutaj również wyższymi wskazaniami pozytywnymi charakteryzują się kobiety (82 proc. w stosunku do 71 proc. w przypadku mężczyzn).

Pod kątem wieku najwięcej pozytywnych wskazań notujemy u grupy najstarszej, czyli osób w wieku 55-65 lat. – Polski rynek pracy jest coraz bardziej różnorodny. Obecnie znajdują się na nim cztery pokolenia, a każde

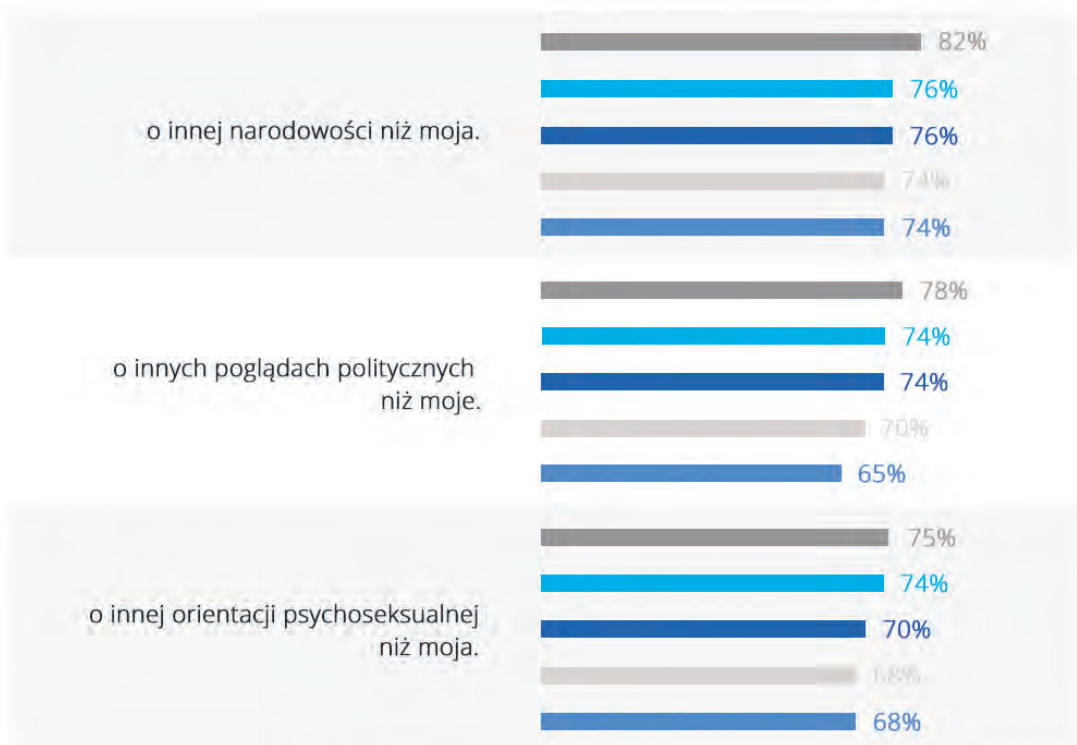
”
Wyniki badania Pracuj.pl jednoznacznie wskazują, że polscy pracownicy są otwarci, tolerancyjni i uważają, że w pracy znaczenie mają przede wszystkim umiejętności.

z nich inaczej patrzy na kwestię kariery i w inny sposób podchodzi do osiągania swoich celów zawodowych. Mamy też coraz więcej osób z zagranicy, szczególnie z Ukrainy, ale nie tylko. Nie bez znaczenia jest również fakt, że praca zdalna dała możliwość zatrudniania osób z dowolnego kraju. Biorąc to pod uwagę, bardzo cieszą się tak pozytywne wskazania dotyczące akceptacji różnorodności. Na pewno takie postawy pozytywnie wpływają na atmosferę w pracy. Przekładają się też bezpośrednio na możliwość współpracy, efektywność i wspólną realizację celów – komentuje wyniki badania Agnieszka Bieniak, dyrektorka HR w Pracuj.pl.

Czy wiek i płeć liczą się we współpracy z przełożonym?

Współpraca z osobami o innej narodowości, płci czy przekonaniach to ważna kwestia. Warto więc przyjrzeć się jej pod innym kątem i zapytać:

Nie stanowi dla mnie problemu współpraca z osobą...



● 55-65 ● 45-54 ● 35-44 ● 25-34 ● 18-24

8 na 10

badanych uważa, że pracowników oceniać należy wyłącznie ze względu na kompetencje i osiągnięcia, a nie inne czynniki, takie jak np. płeć, wiek, wyznanie czy orientacja.

Źródło: badanie Pracuj.pl: „Różnorodność w miejscu pracy”, wrzesień 2023 r, n=1860.

Nie stanowi dla mnie problemu bycie podwładnym osoby znacznie młodszej ode mnie (minimum 15 lat)



Źródło: badanie Pracuj.pl: „Różnorodność w miejscu pracy”, wrzesień 2023 r, n=1860.

jak wygląda podejście Polaków do różnorodności w kontekście relacji z przełożonym? Okazuje się, że również w tym aspekcie jesteśmy otwarci. Aż 78 proc. badanych wskazało, że nie stanowi dla nich problemu, aby być podwładnym osoby innej płci. Także w tym przypadku więcej kobiet odpowiada pozytywnie na to pytanie – 84 proc. pozytywnych odpowiedzi, do 73 proc. pozytywnych wskazań wśród mężczyzn.

Trochę mniejszy, ale wciąż wysoki odsetek odpowiedzi pozytywnych notujemy przy pytaniu dotyczącym wieku przełożonego. 64 proc. badanych deklaruje, że nie stanowi dla nich proble-

mu bycie podwładnym osoby znacznie młodszej od siebie. W tym przypadku odpowiedzi są spójne wśród badanych obu płci. Znaczącą różnicę widzimy natomiast w zależności od wieku odpowiadających. Wskazania pozytywne rosną wraz z wiekiem – aż 76 proc. osób w grupie 54-65, potwierdziło, że nie stanowi dla nich problemu współpraca ze znacznie młodszym przełożonym. Niższe wyniki w grupach młodszych, mogą być związane z obawą o doświadczenie tak młodej osoby lub z dużymi ambicjami i potrzebą rozwoju zawodowego osób w tych przedziałach wiekowych.

Różnorodność szansą dla pracodawców

A jak wygląda zaangażowanie pracodawców w działania związane z budowaniem różnorodnych środowisk firmowych? 56 proc. badanych wskazuje, że ich pracodawca aktywnie dba o to, by wszystkie zatrudnione osoby czuły się w miejscu pracy dobrze. 31 proc. ankietowanych potwierdza natomiast, że w ich firmie istnieją grupy zainteresowań lub inicjatywy mające na celu integrację osób różnych narodowości, wyznań czy orientacji psychoseksualnych. 49 proc. badanych odbiera zaangażowanie się firm w inicjatywy promujące otwartość

i tolerancję wobec przedstawicieli społeczności LGBT+ jako pozytywną tendencję. Wynik ten różni się w zależności od płci osoby odpowiadającej. Takie działania pozytywnie ocenia 55 proc. kobiet i nieco mniej, bo 43 proc. mężczyzn. Zestawiając to z wcześniejszymi bardzo pozytywnymi wynikami dotyczącymi współpracy z osobami o innej orientacji psychoseksualnej, narodowości czy poglądach, warto zwrócić uwagę, że nie zawsze otwarta postawa wobec współpracowników idzie w parze z pozytywnym odbiorem bezpośredniego zaangażowania firmy w te kwestie. Dlatego organizując akcje na rzecz promowania różnorodności, warto je dokładnie przemyśleć, tak aby uwzględnić potrzeby wszystkich grup pracowników organizacji. – Coraz więcej organizacji realizuje działania na rzecz wzmocnienia różnorodności – to wyraźny pozytywny trend. Webinary i inne działania edukacyjne, akcje CSR, konkursy to tylko niektóre z pomysłów, jak angażować pracowników i działać na rzecz budowania otwartego i tolerancyjnego miejsca pracy. Różnorodność to temat delikatny i wymagający dużej empatii, dlatego organizując takie akcje, trzeba pamiętać, aby były one dopasowane do pracowników. Warto ich zaangażować już na etapie budowania koncepcji. Pytajmy, o czym chcieliby porozmawiać, jakie kwestie związane z różnorodnością budzą ich ciekawość lub odpowiedzi na jakie pytania chcieliby usłyszeć. Unikniemy wtedy działań, które nie trafiają do naszych

”

Różnorodność to szansa na rozwój – wyniki badania wskazują, że polscy pracownicy to rozumieją i nie obawiają się współpracy w różnorodnych zespołach. Jednak dobre nastawienie i chęci mogą czasem nie wystarczyć. Dlatego tak ważne jest, aby organizacje wspierały i edukowały pracowników.

pracowników – mówi Agata Grzejda, ekspertka ds. komunikacji wewnętrznej w Pracuj.pl. Różnorodność to szansa na rozwój – wyniki badania wskazują, że polscy pracownicy to rozumieją i nie obawiają się współpracy w różnorodnych zespołach. Jednak dobre nastawienie i chęci mogą czasem nie wystarczyć. Dlatego tak ważne jest, aby organizacje wspierały i edukowały pracowników, jak efektywnie i komfortowo pracować w zróżnicowanych zespołach. Jest to tym bardziej ważne, że biorąc pod uwagę kwestię walki o talenty, zmian demograficznych oraz coraz większej liczby obcokrajowców na polskim rynku, nasze środowiska będą w coraz większym stopniu różnorodne, a pracodawcy, którzy nauczą się nimi dobrze zarządzać, zdobędą znaczącą przewagę.

Stawiamy na doświadczenie, wiedzę i uczciwość

W ciągu 30 lat z małej, dwuosobowej, lokalnej firmy zmieniliśmy się w przedsiębiorstwo zatrudniające około 300 pracowników działające w całej Polsce i Europie. Jest to sukces, który zbudowaliśmy wspólnie z naszą załogą – ludźmi zaangażowanymi i z doświadczeniem. Mamy jasno określony cel, do którego dążymy i wzajemne zrozumienie pomaga nam go realizować. Zawsze stawialiśmy na doświadczenie, wiedzę i uczciwość. To ludzie i ich zaangażowanie sprawiły, że jesteśmy w tym miejscu z takimi osiągnięciami.

Rafał Ostrowski,
Leszek Bystrzycki

prezisi firmy Iglotech

Obecnie mamy 14 oddziałów w całej Polsce i oferujemy kompleksową ofertę w branży HVA-C&R – klimatyzacja, wentylacja, chłodnictwo, OZE, czynniki chłodnicze, narzędzia i akcesoria. Naszą pozycję jako całej Grupy Iglotech wypracowaliśmy przez lata, szukając wyłącznie

sprawdzonych dostawców oferujących marki na jak najwyższym poziomie, stąd też jednym z ważnych kroków milowych w naszej historii było wprowadzenie do oferty marki japońskiego producenta Fuji Electric, następnie urządzeń klimatyzacyjnych marki HAIER, której staliśmy się generalnym dystrybutorem oraz central wentylacyjnych i wentylatorów szwedzkiego producenta Östberg. Było to 30 lat ciężkiej pracy,



Prezisi Leszek Bystrzycki i Rafał Ostrowski

odważnych decyzji, inwestycji. Każda decyzja z naszej strony wynikała z potrzeb klientów, ale oczywiście nie każda kończyła się sukcesem. Wychodzimy jednak z założenia, że lepiej próbować. My podjęliśmy ryzyko i już kilka lat temu weszliśmy w segment zielonej energii, szczególnie w pompy ciepła Neoheat, więc byliśmy gotowi, gdy popyt gwałtownie wzrósł dwa lata temu.

Działalność z misją

W ciągu najbliższych lat będziemy nadal realizować z naszym zespołem naszą misję – inwestować w przyszłość i obserwować trendy lub nawet je wyprzedzać, spełniając oczekiwania rynkowe. Będziemy wspierać lokalne działania społeczne, zwiększać świadomość na rzecz autyzmu, propagować zdrowy styl życia i wspierać działania na rzecz ochrony naszego klimatu.

Będziemy wprowadzać nowe standardy we wszystkich 14 oddziałach w całej Polsce, które staną się naszą wizytówką w tej dekadzie i będą w pełni odpowiadać na potrzeby klientów. Digitalizacja działów sprzedaży to jeden z naszych priorytetów, który będzie systematycznie wprowadzany. Będziemy także powiększać udział marek własnych na rynkach zagranicznych. Priorytetem jest również budowa centrum logistycznego w Kwidzynie. Dużo inwestujemy w usprawnianie procesów, wprowadzamy nowe systemy, zapewniając klientom wysoką jakość obsługi. Nadal skrupulatnie będziemy dobierać produkty, aby były tylko te sprawdzone i odpowiadające na potrzeby klientów. Oddziały hurtowni Iglotech: Szczecin, Gdynia, Kwidzyn, Grudziądz, Bydgoszcz, Toruń, Lublin, Poznań, Wrocław, Warszawa, Łódź, Katowice, Kraków, Rzeszów.

Material partnera