

NAJLEPSZY PRACODAWCA



Zaczynj, zanim będziesz gotowy/a, czyli program sukcesji w Grupie Raben

Czy istnieje idealny moment na awans? Czy tylko idealnie dopasowany do stanowiska kandydat będzie z sukcesem realizował nowe zdania? Zdecydowanie nie!



ANITA KORALEWSKA-RATAJCZAK,
Dyrektor HR Grupy Raben

Właśnie dlatego hasłem przewodnim Programu Sukcesji w Grupie Raben zostało zdanie: „Zaczynj, zanim będziesz gotowy!”. Zależało nam, żeby kampania promująca Program trafiła nie tylko do oczywistych odbiorców, ale

i ambitnych pracowników z wysokim potencjałem. Wyszliśmy z założenia, że rozwój pracownika to wieloetapowy proces, którego najważniejszym elementem jest nauka przez praktykę oraz bezpośrednie wsparcie zaangażowanego mentora. Podejście to zaowocowało wieloma udanymi awansami. Co było kluczem do sukcesu? Jak jednocześnie zapewnić organizacji płynność przekazania zarządzania i w sposób ustrukturalizowany zarządzić rozwojem pracowników?

W sposób ustrukturyzowany zarządzać rozwojem pracowników

Rekrutacje zewnętrzne na kluczowe role w organizacji są obarczone wysokim ryzykiem. Badania Harvard Business Review potwierdzają, że tylko 14 spośród 35 nowozatrudnionych dyrektorów generalnych utrzymało się w nowej organizacji. Aż 22 opuściło firmę

w ciągu pierwszych pięciu lat pracy. Kandydat wewnętrzny, który zna kulturę i wartości organizacji to dużo bezpieczniejszy wybór. Właśnie dlatego dwa lata temu, aby wesprzeć stabilny rozwój naszej organizacji, zdecydowaliśmy się na wprowadzenie Grupowego Programu Sukcesji. Zależało nam, aby w sposób ustrukturyzowany zarządzać rozwojem pracowników i organizacji. Celem nadrzędnym było stworzenie i rozwijanie wewnętrznej puli talentów gotowych do objęcia kluczowych stanowisk. Program jest międzynarodowy, więc aby wziąć w nim udział, należało swobodnie komunikować się w języku angielskim. Oprócz tego kluczowym kryterium wstąpienia do Programu jest dojrzałość menedżerska i zdolności analityczne. Kryteria zostały skonstruowane w taki sposób, żeby wyłonić pracowników z wysokim potencjałem i dać im szerokie możliwości rozwoju.

Zgodnie z indywidualnie wyznaczoną ścieżką

Projekt jest wspierany od strony technicznej (SAP HR). Kluczowym i wyróżniającym motorem napędowym programu są zdefiniowane aktywności rozwojowe, każda z ustaloną ilością punktów. Uczestnik programu zbiera punkty w 3-letnim cyklu na określonych zasadach. Ważnym narzędziem są plany rozwoju – narzędzie planowania kariery, zintegrowane z procesem oceny i rozwoju. Każdy uczestnik projektu rozwija się zgodnie z indywidualnie wyznaczoną ścieżką. Kluczowym aspektem jest bezpośrednia współpraca sukcesora z właścicielem sukcesji (mentorem, którego aktualna rola w organizacji jest tożsama z tą, do której aspiruje sukcesor). Plany rozwojowe są wypracowywane we współpracy sukcesora z właścicielem sukcesji, który inspirowuje i motywuje pracownika do wyczerpanej pracy.

Sukcesorzy angażują się w dodatkowe aktywności jak Akademia Raben (międzynarodowy kilkumiesięczny Program szkoleniowy), międzynarodowe i lokalne projekty o szerszym spektrum zadań niż aktualne stanowiska czy pełniąc rolę ekspatów.

Projekt spełnia swoje główne zadanie – wielokrotnie zapewnił płynne przejście procesu zarządzania w sytuacji rozwoju firmy i niespodziewanych odejść. Co więcej, nacisk na rozwojowy aspekt sprawił, że jest on odbierany bardzo pozytywnie w całej organizacji. Zarówno właściciele sukcesji jak i sukcesorzy spotykają się regularnie w ramach cyklu wykładów Friday Mood. Przyczynia się to do zacieśniania współpracy pomiędzy działami i krajami. To wspierała inicjatywa, którą nie tylko zamierzamy kontynuować, ale i rozwijać.

Material partnera

Skuteczny i zaangażowany zespół to podstawa działania każdej firmy. Aby go stworzyć, niezbędne jest, by kadra zarządzająca posiadała umiejętności interpersonalne, dostęp do narzędzi pozwalających na wspieranie rozwoju pracowników i jasno określone cele, które firma chce osiągnąć. W naszym plebiscycie Najlep-

szy Pracodawca zgromadziliśmy instytucje, które wszystkie te elementy w swoich działaniach propracowniczych uwzględniają. Zapraszamy do zapoznania się z ich aktywnościami, a jeśli ktoś akurat szuka pracy, do aplikowania. Być może wśród wyróżnionych przez nas przedsiębiorców jest Państwa przyszły pracodawca.



NAJLEPSZY
PRACODAWCA
2024 GAZETA FINANSOWA

ZESTAWIENIE NAJLEPSZYCH PRACODAWCÓW 2024

NAZWA FIRMY/ BRANŻA	JAK WSPIERA ROZWÓJ I DBA O TALENTY?	REALIZOWANE SYSTEMY MOTYWACYJNE	MIĘSCJE I WARUNKI PRACY	DLACZEGO WARTO PRACOWAĆ W PAŃSTWA FIRMIE?
Bank Gospodarstwa Krajowego/branża bankowa	Firma wspiera rozwój i talenty poprzez mentoring i coaching oraz program talentowy – „Bank Talentów”, Program Rozwoju Kadry Menedżerskiej, program Przywództwo Przyszłości i Kompetencje Przyszłości, Program Bank Staży oraz Rozwój Bez Granic, diagnozę potrzeb szkoleniowych, rozwój umiejętności miękkich i twardych, platforma e-learningowa z kafeterią szkoleń, 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. Pracownikom, którzy wchodzą po raz pierwszy na ścieżkę menedżerską, oferuje program „Onboarding Menedżera”, w którym pracownicy poznają zagadnienia z zakresu prawa pracy, czasu pracy, szacunku w miejscu pracy, jak i rozwijają kompetencje menedżerskie (świadomość biznesowa, komunikacja i wywieranie wpływu, rozwój i motywowanie, zarządzania zmianą).	Premia roczna oparta o ocenę pracowniczą – 50 proc. ocena realizacji celów i w 50 proc. ocena postawy, nagroda z okazji Dnia Pracownika, premia top-up (za szczególne osiągnięcia), wdrożoną platformę benefitową, którą co miesiąc zasila kwotą w wysokości 100 zł dla każdego pracownika, szkolenia i finansowanie certyfikatów, program Zarządzania Talentami i program Mentoringowy oraz Coachingowy, dofinansowanie 11 bractw sportowych i kursów językowych, platforma do nauki języków obcych, program wellbeingowy, wsparcie psychologiczne (platforma EAP 24), umożliwianie i zachęcanie do udziału w wolontariatach, spotkania integracyjne, działania CSR, dofinansowanie 11 bractw sportowych, dba o relacje między pracownikami – menedżer ds. relacji pracowniczych. Poziom zaangażowania pracowników utrzymuje się na bardzo wysokim poziomie. W ostatnim Badaniu Opinii Pracowniczej wyniósł 92 proc., przy frekwencji 94 proc. Pracownicy doceniają najbardziej relacje, pracę zdalną i hybrydową, przełożonych, przepływ informacji i różnorodność.	Pracownicy pracują w nowoczesnych i komfortowych biurach. Centrala w Warszawie z rowerownią, salami konferencyjnymi, 16 regionów, 3 placówki zagraniczne (Bruksela, Londyn, Frankfurt), biura z aneksami kuchennymi i stanowiskowym wyposażeniem komputerowym. Do dyspozycji pracowników są apteczki medyczne z niezbędnym wyposażeniem, defibrylator wraz z instrukcjami udzielenia pomocy, dyspensery plastrow, w łazienkach dostępne są art. higieniczne dla kobiet. Pracownicy mają dostęp do dystrybutorów z wodą mineralną, świeżych owoców w biurach, uczestniczą w warsztatach dotyczących pierwszej pomocy i ergonomii. Firma zapewnia możliwość nauki języków obcych na platformie eTutor. Wprowadzono pracę hybrydową oraz udogodnienia dla komfortu pracowników. Program Sabatical – pracownikowi, posiadającemu co najmniej 10-letni staż pracy w BGK, na jego pisemny wniosek, jednorazowo raz na 5 lat może być udzielona bezpłatna przerwa od pracy, tzw. sabbatical na okres od 1 do 3 miesięcy. Celem bezpłatnej przerwy od pracy jest zapobieganie wypaleniu zawodowemu doświadczonych pracowników.	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, 11 bractw sportowych, wyjazdy integracyjne, Dzień Pracownika, podczas którego spotykają się wszyscy pracownicy z całej Polski, pracowniczy program emerytalny, ZFSS, platformę benefitową, 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 firma stosuje nowoczesne technologie: voicebota, wirtualną rzeczywistość, grywalizację. Ma sprawny proces pre i onboardingu. Działa w Polsce, jak i za granicą. Bank otrzymał wiele wyróżnień: Top Employers (2019,2020,2021, 2022, 2023, 2024), 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.
Baxter/branża medyczna – MedTech	Firma prowadzi szereg programów rozwojowych dla pracowników, zarówno na poziomie lokalnym (np. Akademia Biznesu, szkolenia produktowe, szkolenia otwarte z różnych dziedzin i umiejętności, szkolenia językowe, curriculum szkoleniowe dla menedżerów z zarządzania procesami oraz z umiejętności miękkich) jak i regionalnym (wewnętrzne programy rozwojowe dla liderów, wsparcie dla młodych menedżerów, programy mentoringowe) oraz globalnym (platforma e-learningowa, szkolenia z AI). Ma też wdrożony proces zarządzania talentami poprzez coroczny przegląd i ocenę talentów (Talent Review Process), plany sukcesji oraz Indywidualne Plany Rozwoju implementowane wspólnie przez menedżera i pracownika. Stosuje podejście „continuous feedback”, czyli cykliczne, comiesięczne spotkania menedżera z podwładnym skupione na kompetencjach, jakości pracy i planie rozwoju (aktywnościach rozwojowych) danego pracownika.	Plan benefitów pracowniczych (opieka medyczna, ubezpieczenie na życie, karta sportowa, system kafeterijny z uwzględnieniem karty lunchowej, dofinansowanie wypoczynku, platforma do nauki języków obcych, dodatkowe dni wolne, możliwość pracy z zagranicy do 30 dni w roku, bony świąteczne i okolicznościowe, możliwość wykupu akcji Baxter ze zniżką, PPE). Systemy bonusowe (premia kwartalna dla Działu Sprzedaży i premia roczna dla pozostałych pracowników). Nagrody i wyróżnienia: Baxter Awards na poziomie lokalnym/regionu + nagrody globalne organizowane w ramach danej funkcji, nagrody uznaniowe (Discretionary Cash Awards). Firma ma narzędzie do spontanicznego doceniania pracowników, tzw. Recognition Tool. Aktywności angażujące pracowników w biurze, tj. badania profilaktyczne, dni zdrowego żywienia, dni otwarte HR z wykładami i poczęstunkiem, spotkania z liderami, owocowe wtorki, fotele do masażu w biurze, szczepienia przeciw grypie). Angażowanie pracowników w akcje CSR – BaxCare Day, czyli jeden dzień w roku na wolontariat. Dodatkowe akcje charytatywne w okresie świątecznym.	Praca hybrydowa – trzy dni w tygodniu praca z biura vs z domu. Biuro mieści się w ładnej okolicy, na warszawskim Powiślu. W biurze pracownicy dysponują pokojami i otwartą przestrzenią (open space), dużymi, w pełni wyposażonymi kuchniami, pokojem relaksu z fotelami do masażu, automatem z sałatkami, salami spotkań i małymi pokojkami do pracy własnej lub spotkań online. Wszyscy pracownicy otrzymują stosowne narzędzia pracy tj. laptop, telefon komórkowy i inny sprzęt IT odpowiedni do pracy na danym stanowisku (np. słuchawki, podwójny monitor itp.). Pracownicy terenowi otrzymują do dyspozycji samochód służbowy. Firma dostarcza wszelkie rozwiązania technologiczne ułatwiające pracę hybrydową. Pracownicy pracujący w pełni zdalnie otrzymują dofinansowanie na wyposażenie stanowiska pracy.	Pracodawca nastawiony na zaangażowanie i rozwój pracowników. Pokazuje pracownikom ich wkład w misję firmy: „save & sustain lives”. W 2024 r. – trzeci rok z rzędu – firma otrzymała certyfikację Top Employer w Polsce z wynikiem prawie 92 proc. Wyniki ostatniego wewnętrznego badania satysfakcji pracowników są bardzo dobre – poziom zaangażowania pracowników to ponad 80 proc. Wiele ról obsadza wewnętrznie, dając pracownikom możliwości kształtowania ścieżki zawodowej wewnątrz (25 proc. pracowników otrzymało awans w 2023 r.). Firma wyznaje zasadę otwartej komunikacji i organizuje cykliczne spotkania informacyjne. Dbą o dobrostan pracowników, oferując różne aktywności i benefity powiązane z obszarem wellbeing.
CityFit/branża fitness	Firma kładzie duży nacisk na indywidualne podejście do rozwoju pracowników, wychodząc naprzeciw ich potrzebom. W strukturach klubowych osoby zaczynające na stanowiskach Gym Asystentów mają otwartą ścieżkę kariery aż do wysokich szczebli menedżerskich w siedzibie głównej CityFit. Firma często stawia na rekrutację wewnętrzną i w pierwszej kolejności poszukuje kandydatów na stanowiska wśród obecnych pracowników, co stwarza atrakcyjne możliwości awansu. Powierza pracownikom rozwijające projekty, motywujące do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji, a także przeprowadza cykliczne szkolenia. Pracownicy mogą liczyć na stałe wsparcie działu HR, dbającego o jak najlepsze warunki pracy i życzliwą, pełną zaufania atmosferę.	CityFit wspiera rozwój osobisty oraz tworzy przyjazne środowisko pracy. System premiowy opiera się na osiągnięciach i zaangażowaniu pracowników, nagradzając dobre wyniki oraz innowacyjne pomysły. Karty sportowe umożliwiają pracownikom korzystanie z obiektów sportowych i kulturalnych, promując aktywny styl życia oraz dbałość o zdrowie psychiczne. Elastyczne godziny pracy pozwalają pracownikom dostosować grafik do swoich potrzeb i życia prywatnego, zachęcając do równowagi między pracą a życiem osobistym. Dodatkowym gestem dbałości o pracowników jest dzień wolny z okazji urodzin, a troskę o ich zdrowie i bezpieczeństwo zapewnia dostęp do prywatnej opieki medycznej.	Kluby CityFit wyróżniają się nowoczesnym designem i funkcjonalnie zaprojektowaną przestrzenią. Zlokalizowane są w dużych miastach, najczęściej w galeriach handlowych. To miejsca pełne energii, motywacji i pozytywnych emocji, a kontakt z klubowiczami dodatkowo napędza do działania. Siedziba firmy znajduje się w nowoczesnym biurze, w centrum Warszawy, w bliskim sąsiedztwie jednego z klubów fitness CityFit. Zarówno załogi klubów, jak i pracownicy biurowi mają więc bardzo blisko na trening, do czego aktywnie zachęca firma. Siedziba CityFit jest #animalfriendly – do pracy można przychodzić ze swoimi zwierzkami, które są bardzo mile widziane.	CityFit swój claim #YouFitHere realizuje w praktyce. Zarówno w klubach fitness, jak i w warszawskim biurze tworzy zgraną ekipę, która dba o wzajemne wsparcie i życzliwą atmosferę. Silne więzi między pracownikami przekładają się na efektywność i satysfakcję z pracy, a także – co wykazały badania przeprowadzone przez niezależnego audytora – niski poziom stresu. CityFit wspiera zarówno rozwój zawodowy, jak i pasję swoich pracowników, docenia i nagradza zaangażowanie. Buduje zdrowe nawyki, umożliwiając korzystanie ze swoich zasobów – klubów fitness, planów treningowych, dietetycznych, zgromadzonej wiedzy trenerskiej i zajęć grupowych.

➔ Oczami globalnego operatora logistycznego

Kuehne+Nagel o Employee Experience

Naszym przepisem na tworzenie pozytywnego employee experience jest słuchanie, analizowanie, wyciąganie wniosków i wdrażanie nowych rozwiązań. Realizujemy projekty, które budują poczucie bezpieczeństwa wśród naszych pracowników, atmosferę zaufania i dają przestrzeń na rozwój w organizacji.



MAŁGORZATA ODYNEĆ,
dyrektor HR, Kuehne+Nagel

Jak zadbać o doświadczenia pracowników w tak dynamicznych i nieprzewidywalnych czasach? Co chwila docierają do nas nowe badania wskazujące na zmiany pokoleniowe, które stały się faktem. Zmiany geopolityczne, które powodują duży stres i brak bezpieczeństwa wśród społeczeństwa. Coraz trudniej sprostać wymaganiom kandydatów, pracowników i w tym samym czasie prowadzić wzrastający z roku na rok biznes. Każdy z nas – pracodawców – zastanawia się, jak w tak wymagających warunkach zadbać o swoich pracowników i być na tyle atrakcyjnym pracodawcą, by przyciągać do organizacji talenty z rynku.

Nie ma jednoznacznej odpowiedzi, organizacja powinna nieustannie żyć i dostosowywać swój rytm do otaczającego świata, zarówno tego wewnątrz, widzianego oczami pracowników, jak i zewnętrznego, który kształtowany jest przez zmiany rynkowe i oczekiwania kandydatów.

Tak duża spółka jak Kuehne+Nagel, która zatrudnia na całym świecie ponad 80 000 pracowników, a w Polsce obecna jest w 29 lokalizacjach, zatrudniając blisko 2 000 osób, czuje dużą odpowiedzialność za losy firmy i pracującej w niej pracowników. Z racji branży, w której jesteśmy obecni, nie możemy także pomijać aspektu środowiskowego, na który zarówno my, jak i nasi konkurenci, mamy ogromny wpływ.

Dlatego też w ubiegłym roku spółka ogłosiła swoją strategię na najbliższe lata, która odpowiada na wszystkie kluczowe aspekty biznesowe oraz społeczne.

Doświadczenie ma znaczenie, czyli KN Experience

Swoją działalność opieramy na czterech zasadniczych filarach. Będąc odpowiedzialną za realizację polityki personalnej w Polsce, szczególnie chcę podkreślić filar **Doświadczania Kuehne+Nagel**, gdyż w jego zakresie zawiera się dbałość o doświadczenia naszych klientów, ale także pracowników. Jest to dla nas kluczowy drogowskaz na najbliższe lata. Co się kryje pod **KN Experience**?

Onboarding Journey – każda osoba, która decyduje się na rozwijanie swojej kariery w Kuehne+Nagel, może liczyć na otoczenie opieką już od momentu podjęcia tej kluczowej decyzji w życiu. Kilka lat temu za cel postawiliśmy sobie budowanie zaangażowania naszych pracowników już na etapie przekazywania informacji o zatrudnieniu. A dokładniej, każda z osób, które przyjęły propozycję pracy w Kuehne+Nagel, otrzymuje na 30 dni przed zatrudnieniem dostęp do naszej platformy onboardingowej **Welcome@KN**. Z racji tego, że zatrudniamy zarówno pracowników biurowych, jak i pracowników magazynowych, którzy na co dzień nie mają dostępu do wszystkich narzędzi typowych dla pracy biurowej, aplikacja została podzielona i dostosowana do różnych grup pracowników. Jest to dla nas kluczowe działanie, które ma zadbać o doświadczenia pracowników już na etapie do-

łączania do organizacji. Zapoznujemy także z podstawowymi aspektami pracy w naszej organizacji, ale dbamy również o komfort i bezpieczeństwo psychiczne osób, które do nas dołączają i niewątpliwie jest to dla nich jedna z ważniejszych decyzji życiowych.

Onboardnię w towarzystwie Buddiego

Jednak nie poprzestajemy na samej aplikacji, jest ona jedynie zapowiedzią tego, co wydarzy się w pierwszych tygodniach pracy. Po dołączeniu do organizacji nowa osoba pozna swojego kulturowego opiekuna – **Buddiego**. Zdecydowaliśmy na wprowadzenie tej funkcji w firmie, by usystematyzować i wyrównać poziom wejściowy do organizacji. Jest to proces wymagający dużego zaangażowania w szczególności od naszych pracowników, gdyż to oni przejmują na siebie tę odpowiedzialną rolę. A co więcej, są oni ochotnikami ze swoich zespołów. Bardzo cieszy nas fakt, że docenili tę inicjatywę i sami zgłaszają swoją gotowość do zadbania o nowego członka zespołu. Trzeba podkreślić, że Buddy jest osobą wprowadzającą w tajniki życia w firmie – poza formalnym onboardingiem, który realizowany jest równocześnie. Często wśród nowych pracowników pojawia się wiele bardzo prozaicznych wątpliwości, czy też pytań, dlatego to właśnie Buddy ma być wsparciem i doradcą przez okres pierwszych trzech miesięcy. Należy także podkreślić, że naszego nowego pracownika prosimy o opinię kilkakrotnie w trakcie trwania onboarding, więc od samego początku ma on realny wpływ na budowanie pozytywnych doświadczeń w Kuehne+Nagel.

Badania eNPS oraz satysfakcji z pracy

Będąc pracownikiem Kuehne+Nagel, jesteś razem z całą organizacją odpowiedzialny za budowanie przyjaznego i otwartego środowiska pracy. Otóż w każdym roku kalendarzowym realizujemy badania mające na celu pogłębić analizę realizowanej polityki firmy. Pytamy naszych pracowników, czy na tyle są zadowoleni z zatrudnienia, że poleciliby swojego pracodawcę osobom z bliskiego otoczenia (wskaźnik eNPS). Z kolei w drugim badaniu pytamy o satysfakcję z pracy i możliwości, które oferujemy każdego dnia, by rozwijać swój potencjał, czuć się bezpiecznie w firmie, co przekłada się na zaufanie do pracodawcy i chęć dalszego rozwoju razem z firmą. Czas badań jest dla nas jednym z najważniejszych momentów w roku i dokładamy wszelkich starań, by frekwencja w badaniach była wysoka. Mamy bowiem poczucie, że wyniki, które otrzymujemy, są faktycznie głosem większości naszych pracowników.



Spółka Kuehne+Nagel zatrudnia na całym świecie ponad 80 000 pracowników, a w Polsce obecna jest w 29 lokalizacjach, zatrudniając blisko 2 000 osób.

Projekt Ambadorski, Komitet CSR, Wolontariat – inspirujemy, angażujemy i dajemy przestrzeń!

Idąc krok dalej, zależy nam na zaangażowaniu i realizowaniu również pasji i indywidualnych potrzeb płynących prosto z serc naszych pracowników, którzy są częścią wielu inicjatyw społecznych, edukacyjnych oraz środowiskowych. W ostatnich latach możemy pochwalić się naprawdę sporą rzeszą pracowników zaangażowanych w dodatkowe – poza codziennymi obowiązkami – inicjatywy.

Projekt Ambadorski tworzą ludzie, którzy chcą wspierać edukację w zakresie szeroko pojętej logistyki – dzielą się wiedzą ze studentami, prowadzą warsztaty, spotkania i są obecni na wydarzeniach dla społeczności uczniowskich. W ostatnim roku spotkaliśmy się z ponad 3 000 młodych ludzi!

Komitet CSR jest inicjatywą oddolną, która w dużej mierze pokrywa nasze zaangażowanie w działania społeczne i środowiskowe. Powstała z potrzeby serca i wspiera takie akcje, jak: Szlachetna Paczka, Wosh Wosh, zbiórki odpadów w pobliskich lasach, inicjatywy w myśl zero waste, spotkania inspirujące dla dzieci potrzebujących szczególnego wsparcia, zbiórki dla zwierząt oraz wiele pomysłów, które rodzą się w głowach naszych pracowników, a my z wielką przyjemnością je wspieramy i obserwujemy, jak grupa rośnie w siłę. Momentem, który jest dla nas niezwykle ważny, to sformalizowanie Wolontariatu w roku 2024. Wierzymy, że wspieranie tego typu działań daje poczucie głębszego sensu w życiu codziennym i może uwarunkować większość z nas na sprawy naprawdę ważne.

Naszym przepisem na tworzenie pozytywnego Employee Experience jest słuchanie, analizowanie, wyciąganie wniosków i wdrażanie nowych rozwiązań. Realizujemy projekty, które budują poczucie bezpieczeństwa wśród naszych pracowników, atmosferę zaufania i dają przestrzeń na rozwój w organizacji.

Material partnera



Będąc pracownikiem Kuehne+Nagel, jesteś razem z całą organizacją odpowiedzialny za budowanie przyjaznego i otwartego środowiska pracy.

Roadmap 2026

Kuehne+Nagel Experience

Digital Ecosystem



Market Potential

Living ESG

NAZWA FIRMY/ BRANŻA	JAK WSPIERA ROZWÓJ I DBA O TALENTY?	REALIZOWANE SYSTEMY MOTYWACYJNE	MIEJSCE I WARUNKI PRACY	DLACZEGO WARTO PRACOWAĆ W PAŃSTWA FIRMIE?
DPD Polska/branża TSL	DPD Polska realizuje wiele różnorodnych programów rozwojowych. Ich szeroki zakres obejmuje wszystkie obszary organizacji i umożliwia podnoszenie kompetencji pracownikom na wszystkich szczeblach struktur. Akademia Talentów to jeden z programów, dedykowany osobom o wysokim potencjale rozwojowym, które zostają wybrane w wyniku wieloetapowego procesu rekrutacji, zyskując jednocześnie tytuł Talentu w organizacji. Sam program składa się z kilku różnorodnych ścieżek rozwojowych: szkoleniowej – w ramach której uczestnicy biorą udział w dedykowanych szkoleniach; mentoringowej – stają się uczestnikami kilkumiesięcznego procesu mentoringowego; projektowej – w ramach całej Akademii Talentów realizują samodzielnie, lub w małych zespołach projekt, korzystając jednocześnie ze wsparcia i kompetencji osób odpowiedzialnych za działania projektowe w organizacji. Jest to wiodąca inicjatywa wspierająca osoby o wysokim potencjale, ale tylko jedno z niewielu działań rozwojowych. Firma stale realizuje również między innymi cykl rozwojowy e-Rozwijanie na śniadanie – otwarte szkolenia online, dostępne dla wszystkich pracowników organizacji, dotyczące różnorodnych tematów.	Zwiększanie motywacji naszych pracowników realizowane jest na wielu płaszczyznach. Każdy z pracowników etatowych posiada szereg benefitów, takich jak prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie grupowe, dostęp do platformy benefitowej, na której sam decyduje, na co przeznacza gromadzone środki doładowywane co miesiąc. Co roku przyznawane są świadczenia świąteczne, pracownicy mogą skorzystać z dofinansowania wczasów pod gruszą czy otrzymać „becikowe” dla świeżo upieczonych rodziców. Firma posiada również wdrożony i funkcjonujący program nagród stażowych, a także liczne konkursy dla pracowników i ich rodzin. W organizacji funkcjonują również programy premiowe uzależnione od stanowiska i obszaru.	DPD Polska jest firmą o dużym rozproszeniu. Łącznie skupia ok. 15 tysięcy osób. W skład tej licznej grupy wlicza się 4500 pracowników etatowych i blisko 9000 kurierów. Centrala firmy zlokalizowana jest w Warszawie. Podstawą jej działalności są jednak lokalizacje, w których realizowane są operacje, czyli Sortownie i Oddziały. DPD Polska posiada trzy sortownie (w Strykowie k. Łodzi, Brwinowie k. Pruszkowa i Rudzie Śląskiej), ponad 60 oddziałów głównych i ponad 100 oddziałów miejskich (mniejszych, kilkuosobowych punktów nadeń i odbiorów przesyłek). Tak zbudowana struktura pozwala realizować dostarczenia przesyłek na terenie całego kraju.	Firma oferuje szerokie możliwości rozwoju zawodowego i szereg benefitów w trosce o wellbeing pracowników, a także wewnętrzne inicjatywy mentorskie i pomocowe skierowane do społeczności DPD Polska. Dbą także o pielęgnowanie idei work-life balance – prowadzi działania na rzecz zdrowia i aktywnego stylu życia oraz oferuje różnorodne benefity wspierające utrzymanie równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym. Wsłuchuje się w głos i opinie pracowników, prowadząc cykliczne badania zaangażowania, budując relacje z zespołem oraz doceniając pracowników, którzy działają zgodnie z etyką oraz wartościami DPD. W ramach Fundacji DPD Polska wspiera kurierów i ich rodziny w trudnych sytuacjach losowych.
Edenred Polska/fin-tech, usługi benefitowe	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 proc. dofinansowania komunikacji miejskiej, atrakcyjną opieką zdrowotną, blokadą 1 godziny, podczas której nie mogą odbywać się spotkania, spotkaniem z dietetykami, konkursami firmowymi, bookcrossingiem, pokazami filmowymi dla pracowników, spotkaniem integracyjnymi, działaniami CSRowymi angażującymi pracowników oraz typowym benefitem biurowym codziennymi świeżymi owocami i warzywami.	Atmosfera. Pozytywne nastawienie i przysłowiowe „zgranie się” w zespołach. Firma wspiera i pomaga w cięższych chwilach! Możliwość rozwoju. Dynamiczne środowisko pracy. Nie ma tu czasu na nudę, za to jest możliwość wykazania swojego potencjału. Ambitne zadania. W Edenred nie ma mikromanagementu! Realizowane są samodzielnie kreowane zadania i projekty. Autentyczne wartości. Firma docenia szacunek i zaufanie, jakim pracownicy darzą siebie nawzajem. Otwartość. Firma ceni możliwość próbowania różnych rzeczy, nawet gdy prowadzą do porażek. Możliwość zdalnej. Dwa 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 każdego dnia. Troska o zdrowie. Na Dobre – projekt For Good. Movement. Pozwala dbać o dobre nawyki żywieniowe. Wspólnie jedząc, firma pozwala dbać o zdrowie, relacje i wzbudza kreatywność.
Fresh Logistics Polska/branża TSL	Fresh Logistics Polska dostrzega potencjał swoich pracowników i organizuje rekrutacje wewnętrzne. Awanse pracowników poprzedzone są Indywidualnymi Programami Rozwoju, podczas których pracownik nabywa kompetencje potrzebne na wyższym stanowisku do pełnienia nowej roli. Program sukcesji to rozwijanie osób wskazanych do roli sukcesora poprzez realizację planu rozwoju opartego na czterech obszarach: kompetencje merytoryczne, strategiczne, liderkie i aktywności rozwojowe. Kolejnym jest udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych podnoszących kompetencje miękkie (liderkie, sprzedażowe, negocjacyjne) oraz kwalifikacje twarde (np. uprawnienia na wózki widłowe). Dodatkowo firma oferuje pracownikom możliwość rozwoju na ścieżce trenerskiej lub audytorskiej. Organizuje program Job Rotation, gdzie każdy pracownik może spróbować swoich sił w innym zespole i zmienić na rok swoje zadania, poznać nowy obszar funkcjonowania firmy. Przegląd potencjału wśród pracowników związany z aktualnymi potrzebami biznesowymi poprzez udział pracowników w Development Centre, wykonywanie testów psychometrycznych i rozmowy rozwojowe.	Fresh Logistics Polska realizuje w obszarze motywowania dwie strategie. Pierwsza to finansowa, gdzie pracownicy magazynowi podlegają systemowi premiowania. Otrzymują premię za wydajność i premię frekwencyjną. Pracownicy biurowi natomiast podlegają ocenie okresowej i ocenie realizacji celów, co przekłada się na możliwość otrzymania bonusu finansowego. Druga strategia – pozafinansowa, obejmuje działania według corocznego badania zaangażowania, gdzie każdy zespół wskazuje aktywności zespołowe wzmacniające ich poziom zaangażowania i satysfakcji w środowisku pracy. Pracownicy realizują wówczas działania oraz plany, które opracują samodzielnie. Budujemy w ten sposób zaangażowanie pracowników w budowanie naszej spółki. Pracownicy mają również możliwość realizowania proponowanych przez siebie aktywności z obszaru ESG, wolontariatu pracowniczego oraz podejmowanie działań wspólnie z klientami i/lub przewoźnikami. Firma celebrowa również jubileusze staży pracy.	Fresh Logistics Polska mieści się w ośmiu lokalizacjach w Polsce. W każdej lokalizacji znajdują się biura i magazyny – chłodnie. W magazynach utrzymywana jest temperatura od 0°C do 6°C w związku z tym pracownicy są wyposażeni w specjalną odzież roboczą oraz otrzymują ciepły posiłek regeneracyjny. Bardzo ważny podczas pracy w tej temperaturze. W części magazynowej i biurowej znajdują się pomieszczenia socjalne. Przy każdym oddziale dostępny jest parking dla pracowników. Budynki budowane są zgodnie z najnowocześniejszymi wytycznymi dotyczącymi ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko. Niezwykle ważne jest bezpieczeństwo pracy pracowników, dlatego wyposażeni są w kamizelki odblaskowe, które obowiązkowo noszą podczas ruchu na placu manewrowym. Ścieżki i miejsca, w których przebywają pracownicy, są bardzo dobrze oznaczone w trosce o bezpieczne poruszanie się po obiekcie. Równocześnie regularnie prowadzone są szkolenia przeciwpożarowe i z udzielania pierwszej pomocy.	Atutem, którym wyróżnia firmę w oczach pracowników, jest przede wszystkim atmosfera pracy rozumiana jako relacja ze współpracownikami, wsparcie pracowników. Budowana w zespołach podczas integracyjnych spotkań atmosfera i zespołowość jest dla pracowników bardzo ważnym elementem. Corocznie przeprowadzane badanie zaangażowania wśród wszystkich pracowników daje możliwość wypowiedzenia się każdemu o swoich spostrzeżeniach dotyczących pracy we Fresh Logistics Polska, co staje się podstawą do wdrażania działań skierowanych na potrzeby pracowników. Co roku firma przeznacza określony budżet na spotkania integracyjne w ramach oddziału/regionu, w ramach których pracownicy wybierają swoją ulubioną aktywność na integrację. Pracownicy bardzo chętnie angażują się w konkursy firmowe i nie tylko (świąteczny dla dzieci, aktywności sportowe, „Tańczący z paletami”). Firma oferuje również możliwość udziału pracowników w budowaniu przewagi biznesowej organizacji. Pracownicy aktywnie uczestniczą w spotkaniach z klientami.
Grupa DTA/branża TSL	DTA aktywnie wspiera rozwój i dba o talenty poprzez zastosowanie różnorodnych metod i programów. Przede wszystkim oferuje regularne szkolenia celne, które umożliwiają pracownikom doskonalenie swoich umiejętności i wiedzy w zakresie procedur celnych. To kluczowe dla utrzymania najwyższego standardu w branży. Dodatkowe kursy językowe ułatwiają komunikację z klientami, ale także otwierają drzwi do nowych możliwości rozwoju zawodowego. Firma wdraża również programy rozwojowe skrojone na miarę potrzeb pracowników oraz oferuje coachingi indywidualne, które stanowią wsparcie na bardziej osobistym poziomie. Pomagają one w identyfikacji indywidualnych celów zawodowych i osobistych oraz w wypracowaniu strategii ich realizacji. Zachęca także do rekrutacji wewnętrznej, umożliwiając pracownikom awans i rozwój kariery wewnątrz organizacji. To nie tylko zwiększa motywację, ale także pozwala na lepsze wykorzystanie i rozwijanie posiadanego potencjału.	Grupa DTA działa w strukturze rozproszonej – ma oddziały w całej Polsce, dlatego ważnym elementem budowania więzi są spotkania i wspólne wyjazdy integracyjne. W wyjazdach mogą uczestniczyć pracownicy (byli np. w Armenii, Gruzji, Kirgistanie, Albanii, Hiszpanii, Włoszech) oraz ich rodziny – w najbliższym czasie grupa pracowników z dziećmi wybiera się do Legolandu. Wyjazdy te są organizowane i w większej części finansowane przez firmę. Innym ciekawym benefitem są mieszkania firmowe udostępniane pracownikom do wypoczynku – mogą tam spędzać wolny czas z rodziną lub znajomymi – np. w Gdańsku, Krakowie, Wrocławiu, Szczyrku czy Gąskach. Warto również zwrócić uwagę, iż DTA jest w nielicznej grupie firm, które zagwarantowały swoim pracownikom PPE. Każdego miesiąca DTA wpłaca na emeryturę pracowników dodatkowo 3,5 proc. wynagrodzenia. Standardem w firmie są ubezpieczenia grupowe dla pracowników i ich rodzin, prywatna opieka medyczna oraz karty Multisport.	DTA stawia na stały rozwój, dba, aby praca w oddziałach odbywała się w komfortowych warunkach. W 2023 roku firma przeniosła swoje największe magazyny do nowych lokalizacji, co znacząco podniosło wygodę pracy. W bieżącym roku również kilka oddziałów przenosi się do nowych biur. Pracownicy mają również możliwość pracy zdalnej, jednak zdecydowanie większość wybiera pracę stacjonarną – stawiając na bezpośredni kontakt z zespołem. W największych biurach pracownicy mają do dyspozycji dobrze wyposażone kuchnie – z ekspresami do kawy i dozownikami z wodą. Dla zapewnienia bezpieczeństwa przeszkolono pracowników z pierwszej pomocy oraz zakupiono defibrylatory. Cyklicznie odbywają się akcje propracownicze – ważną jest profilaktyka zdrowotna: „Różowy październik”, „Listopad z wąsem” – każdy może wyjść z pracy wcześniej, aby się przebrać; firma wie również, jak ważna jest rodzina, stąd udział w akcji „Dwie godziny dla rodziny” – każdy może spędzić ten dodatkowy czas z bliskimi.	Dużym plusem pracy w DTA jest możliwość wyboru pracy w różnych obszarach – m.in. agencja celna, spedycja, magazyny, administracja. Pracownicy najbardziej cenią panującą atmosferę – jeszcze nie korporacyjną, ale z elementami ładu i porządku. Benefity w formie zagranicznych podróży i mieszkań firmowych są rzadko spotykanym bonusem. Jeśli do tego dodamy możliwość wzięcia udziału w działaniach ekologicznych i charytatywnych, jasnym staje się, że DTA jest świetnym miejscem do pracy.

NAZWA FIRMY/ BRANŻA	JAK WSPIERA ROZWÓJ I DBA O TALENTY?	REALIZOWANE SYSTEMY MOTYWACYJNE	MIEJSCE I WARUNKI PRACY	DLACZEGO WARTO PRACOWAĆ W PAŃSTWA FIRMIE?
Grupa Raben/branża TSL	W roku 2023 średnio na jednego pracownika Grupy Raben przypadało 9,3 godzin szkoleniowych. Najszerszym programem rozwojowym ubiegłego roku była grywalizacja Manager of Choice. Gamifikacja trwała od 11 września do 20 grudnia. Wzięło w niej udział aż 1262 menedżerów ze wszystkich krajów Grupy Raben. Program był dedykowany głównie menedżerom i miał na celu wzmocnienie ich kompetencji przywódczych. Część zadań wymagała zaangażowania całych zespołów, co wpłynęło pozytywnie na kulturę organizacyjną i atmosferę pracy. Firma kontynuuje program sukcesji, którego celem jest zarówno rozwój pracowników, jak i zapewnienie płynności przekazania zarządzania na stanowiskach o kluczowym znaczeniu dla firmy. Grupę sukcesorów stanowi międzynarodowa grupa pracowników, których objęto indywidualnym programem rozwojowym. Sukcesorzy realizują plany rozwojowe we współpracy z mentorami, angażując się w międzynarodowe projekty, pełniąc rolę ekspertów czy szkoląc się w Akademii Raben.	Swoich pracowników firma motywuje do realizacji celów przez przejrzysty system oceny rocznej i zarządzania celami. Elementami systemu motywacyjnego firmy są takie funkcjonalności, jak feedback, spotkania 1 na 1, cele rozwojowe i ocena 360 stopni. W firmie panuje otwarta komunikacja, a podstawą procesu oceny rocznej jest dialog na linii pracownik – przełożony. Jednym z głównych, strategicznych celów Grup Raben jest budowanie angażującego środowiska pracy. W tym roku wskaźnik zaangażowania wszystkich pracowników Grupy Raben wynosił 52 proc. Najbardziej cieszy nie tylko wzrost zaangażowania, ale fakt, że firmę cechuje stabilny wzrost, a pracownicy oceniają pozytywniej niż w roku ubiegłym każdy obszar środowiska pracy. Ważnym elementem kultury firmowej jest wspólne celebrowanie sukcesów, świętowanie jubileuszy, urodzin oraz wspieranie akcji charytatywnych i firmowy wolontariat, co ma na celu dbać do dobrostan pracowników.	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 trzyletniego 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.	Firma tworzy zgrany zespół. To drużyna, która zawsze gra do jednej bramki. To dodaje skrzydeł! Firma troszczy się o rozwój pracowników, zapewniając szereg projektów szkoleniowych. Ma drive do nowoczesnych technologii. Takie też jest środowisko pracy. Work-life balance to coś, co ma dla firmy ogromną wartość. Pracownicy chętnie spotykają się po pracy. Czasem, aby celebrować czyjeś urodziny, innym razem sukcesy. Z dumą i radością od lat angażują się w akcje CSR.
Intrum/finanse, branża zarządzania wierzytelnościami	W Intrum droga do awansu została przewidziana i jasno określona na każdym stanowisku. Dzięki temu wszyscy pracownicy mogą zaplanować i zadbać o rozwój swojej kariery. Promowana jest również rekrutacja wewnętrzna. Ponadto możliwa jest relokacja do innego biura w Polsce lub do jednego z biur z Grupy Intrum. Intrum wspiera liderów firmy w rozwijaniu kluczowych kompetencji dedykowanych szefom zespołów i stanowiskom kierowniczym w firmie. Ponadto dba o kształcenie i rozwój kadry menedżerskiej niższego stopnia, by umożliwić im rozwój kariery i wyłonienie w firmie „naturalnej” drogi awansu 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.	System premiowy dla pracowników na określonych stanowiskach – zgodnie z zasadami przyjętymi w firmie. Program „Polecane 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 zwyczajów.	Biura Intrum zlokalizowane są w czterech polskich miastach: Warszawa (siedziba główna), Białystok, Wrocław, Bytom. Bez względu na konkretną lokalizację, Intrum dba o najwyższy komfort pracowników, prowadząc między innymi programy wellbeingowe dla 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). W Intrum wstępuje hybrydowy model pracy, co oznacza, że firma dba również o komfort i potrzebne zaplecze techniczne pracy dla tych pracowników, którzy pełnią swoje obowiązki zdalnie lub częściowo zdalnie.	Intrum to marka ze stuletnim doświadczeniem. W Polsce jest od ponad ćwierć wieku, co oznacza, że stanowi jedną z pierwszych profesjonalnych firm windykacyjnych w naszym kraju. Każdego dnia dba o dobrostan i rozwój kompetencji pracowników. Intrum to otwarte środowisko pracy, w którym panuje szacunek wobec każdego i doceniana jest różnorodność. Właśnie za to podejście firma zdobywa nagrody i wyróżnienia, między innymi tytuł firmy Przyjaznej Rodzinie/Firmy Przyjaznej Człowiekowi 2023 ^o zajmując pierwsze miejsce w konkursie Family&Human Wellbeing Humanites Award 2023 w kategorii firm dużych.

REKLAMA




TAG IMMOBILIEN GROUP

Razem budujemy PRZYSZŁOŚĆ!

Sprawdź nasze oferty pracy



NAZWA FIRMY/ BRANŻA	JAK WSPIERA ROZWÓJ I DBA O TALENTY?	REALIZOWANE SYSTEMY MOTYWACYJNE	MIEJSCE I WARUNKI PRACY	DLACZEGO WARTO PRACOWAĆ W PAŃSTWA FIRMIE?
Kuehne+Nagel Polska/branża TSL	Dbałość o rozwój pracowników wpisana jest w strategię, której jednym z filarów jest KN Employee Experience. Zarządowi zależy, by pracownicy rozwijali się od poziomu stażysty, specjaliści do eksperta po menedżera. Działania rozwojowe dobierane są wspólnie z pracownikiem w ramach indywidualnego planu rozwoju. Firma 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. Firma szkoli, poczynając od kompetencji stanowiskowych, poprzez umiejętności miękkie, językowe, organizacyjne, związane z obsługą klienta oraz kształtując umiejętności menedżerskie i liderские. Prowadzi cykle edukacyjne, 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.	Swoim pracownikom firma oferuje szeroki wachlarz benefitów. W ostatnim roku wprowadzono możliwość skorzystania z dodatkowego dnia wolnego oraz karty lunchowe. Uruchamiana jest także Komisja Benefitowa, której założeniem jest realny wpływ pracowników na kształtowanie oferty benefitowej. 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. Firma 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. Firma realizuje wyprawki dla pierwszoklasistów, świadczenia świąteczne oraz nagrody jubileuszowe. Zespoły chętnie korzystają ze spotkań integracyjnych. Promowany jest wewnętrzny program poleceń, który wspiera budowanie zgranych zespołów opartych na zaufaniu i przyjacielskich relacjach. Cyklicznie badana jest opinia pracowników, a następnie wdrażane są zmiany.	Kuehne+Nagel w Polsce posiada 29 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 docenione zostały przez kapitułę konkursu Lider bezpieczeństwa w magazynie portalu log4. Firma kładzie duży nacisk na zapewnienie możliwości dodatkowych szkoleń pracownikom magazynowym, tak by jednocześnie zwiększać świadomość i bezpieczeństwo, ale również umożliwiać rozwój w strukturach. Celebrytuje szczególne momenty, tj. dni bez wypadków oraz realizuje eventy nakierowane na promocję odpowiedzialnych zachowań. W biurach pracuje się w modelu hybrydowym, do czego zostały dostosowane przestrzenie.	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. Zespoły mają wspólne wartości, stawiają człowieka w sercu wszystkiego, co dzieje się w firmie. Kuehne+Nagel jest laureatem Srebrnego Listka CSR Polityki i Inwestorem Społecznym. Realizuje inicjatywy z zakresu ESG, tj. przejście na zieloną energię, sadzenie drzew, wysiewanie łąk kwietnych, współpraca z NGO.
LeasingTeam Group/ outsourcing	LeasingTeam Group dba o talenty i rozwój pracowników na wielu płaszczyznach. Zawsze jednak w oparciu o kulturę wolności i odpowiedzialności. Do potrzeb i motywacji każdego pracownika stara się podchodzić indywidualnie i wspierać jego rozwój poprzez odpowiednio dopasowane szkolenia, m.in. sprzedażowe, menedżerskie, rekrutacyjne czy językowe. Mile widziane i doceniane są również wszelkie inicjatywy pracowników, a regularne feedbacki 360 oraz badania zaangażowania pozwalają na wzajemne zrozumienie i doskonalenie. Firma angażuje talenty w projekty międzydziałowe. Stymuluje to kreatywną współpracę, otwartość na rozwiązania i wzajemny szacunek. Dbą, by systemy motywacyjne były szyte na miarę potrzeb i wspierały pracowników w osiąganiu celów.	W grupie kapitałowej LeasingTeam wdrożono systemy motywacyjne, które są dostosowane do charakteru pracy oraz specyfiki poszczególnych stanowisk. Bardzo ważne jest tu dopasowanie motywatorów do zakresu obowiązków. Dla działań sprzedaży i wsparcia firma oferuje programy motywacyjne oparte na osiąganych wynikach sprzedażowych. Dyrektorów motywuje poprzez premie uzależnione od wyników finansowych oraz osiąganych celów strategicznych. Pracownikom operacyjnym proponuje programy motywacyjne, które oparte są na realizacji konkretnych celów i efektywności pracy. Systemy motywacyjne firmy są elastyczne i przede wszystkim sprawiedliwe. Dzięki temu wszyscy pracownicy czują się docenieni i zmotywowani do osiągania coraz lepszych wyników.	Biuro LeasingTeam Group znajduje się przy jednym z głównych hubów komunikacyjnych Warszawy, co znacząco poprawia komfort dojazdu. Na komfort i funkcjonalność firma stawia także w środowisku pracy. Zapewnia ergonomiczne stanowiska oraz przestrzenie sprzyjające efektywnej i kreatywnej pracy. Stawia na kompleksowe wsparcie pracowników, zarówno podczas codziennej pracy w biurze, jak i w kontaktach z klientami poza siedzibą firmy. Pracownicy mają do dyspozycji flotę samochodów gwarantującą wygodne warunki pracy w terenie. Grupa LeasingTeam ma elastyczne i propracowane podejście również do harmonogramu pracy. Oferuje możliwość pracy hybrydowej, umożliwiając pracownikom dostosowanie czasu spędzanego w biurze do ich potrzeb i preferencji. Dzięki temu każdy może efektywnie zarządzać swoim czasem i osiągać najlepsze rezultaty.	Filarem działalności LeasingTeam Group jest ciągły rozwój i wsparcie pracowników. Kultura firmy oparta jest na swobodzie działania i odpowiedzialności, co sprzyja podejmowaniu inicjatyw, które zawsze spotykają się z uznaniem i zainteresowaniem przełożonych. Firma stawia na dopasowane systemy motywacyjne i angażuje talenty w rozwijanie swoich kompetencji. Wszystko to sprawia, że LeasingTeam Group to miejsce, w którym każdy pracownik może rozwijać się pod względem zawodowym i indywidualnym, czując się docenianym i wspieranym.
Marsh – European Business Support Center/branża ubezpieczeniowa	Firma stara się, by od pierwszego dnia nowi pracownicy czuli się częścią zespołu. Doskonale rozumie, jak istotne jest zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym oraz dążenie do osobistego rozwoju. To właśnie ludzie stanowią fundament jej sukcesu. Dlatego też oferuje swoim pracownikom jasno określone ścieżki kariery, aby każdy mógł wiedzieć, w jakim kierunku rozwijać swoje umiejętności i talenty. Daje możliwość uczestnictwa w różnorodnych szkoleniach i warsztatach, w tym autorskim Insurance Academy, gdzie można zgłębiać tajniki technologii i sztucznej inteligencji. Oferuje kursy językowe, które są opłacane przez firmę i pozwalają doskonalić znajomość języków obcych lub rozpocząć naukę nowego języka. Daje pracownikom przestrzeń do dzielenia się swoimi pomysłami i aktywnego uczestnictwa w ich wdrażaniu, dzięki inicjatywie Improvement Drop ins. Daje też możliwość dołączenia do jednego z tzw. Employee Clubs, gdzie można wspólnie tworzyć i realizować różnorodne inicjatywy, w których mogą uczestniczyć wszyscy pracownicy z EBSC.	Jedną z wartości w EBSC jest rozwój zawodowy, dlatego firma nieustannie inwestuje w rozwój pracowników, oferując im różnorodne szkolenia i programy rozwojowe, które wspierają ich w zdobywaniu nowych umiejętności i rozwoju ich kariery. Pakiet benefitów firmy obejmuje m.in. prywatną opiekę zdrowotną dla całej rodziny, przedpłaconą kartę lunchową z doładowaniem co miesiąc, kartę Multisport, kursy językowe, system poleceń pracowniczych, dostęp do platform nauki online i plan emerytalny. Ale to nie wszystko! Firma organizuje różne akcje i konkursy wewnętrzne dla pracowników, angażuje się w różnorodne akcje (za jedną z nich otrzymała w marcu tego roku nagrodę „Top CSR Initiative – Poland” podczas CEE BSC Summit & Awards!) W firmie spotkasz wielojęzyczną i prawdziwie międzynarodową społeczność (EBSC to ponad 20 różnych narodowości!) gdzie różnorodność jest siłą. Zarząd tworzy atmosferę otwartości i inkluzji, gdzie każdy ma szansę wyrazić swoje pomysły i być sobą.	Siedziba firmy znajduje się w centrum Warszawy, w dogodnej lokalizacji blisko stacji metra Rondo Daszyńskiego oraz przystanku tramwajowego. Biuro jest doskonale skomunikowane, co sprawia, że podróż do pracy jest prosta i wygodna. W EBSC wszyscy mają elastyczne godziny pracy, co oznacza, że pracownicy mają możliwość dostosowania grafiku do swoich indywidualnych potrzeb. Dzięki temu mogą efektywnie zarządzać swoim czasem i osiągać równowagę między pracą a życiem prywatnym. Ponadto stosowany jest hybrydowy model pracy, który daje pracownikom elastyczność w wyborze miejsca wykonywania obowiązków. W firmie nie musisz martwić się o sztywny dress code. Panuje tu swobodna atmosfera, a pracownicy mogą nosić ubrania, w których czują się komfortowo, zachowując jednak „business casual”.	Dołączając do różnorodnego, międzynarodowego zespołu Marsh EBSC, odkryjesz wiele powodów, dla których warto być częścią tej społeczności. Oto kilka z nich: pracuje się tu zespołowo, bo tylko w ten sposób można zajść daleko, zarząd daje przestrzeń do bycia innowacyjnym; ważny jest wzajemny szacunek i docenianie innych, to ważne składniki kultury organizacji; rozwój zawodowy jest wpisany w firmowe DNA; stabilność i poczucie bezpieczeństwa to ważne kwestie, siłą firmy jest różnorodność; daje wszystkim swoim pracownikom duże możliwości.
Millennium Leasing/ branża leasingowa	Pracownicy spółki korzystają ze szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych adekwatnych do potrzeb biznesowych każdej jednostki organizacyjnej. W zakresie szkoleń wstępnych, wewnętrzny zespół projektowy dba o szkolenia wprowadzające, a eksperci w danej dziedzinie o specjalistyczne, w trakcie których pracownicy nowozatrudnieni oraz doświadczeni otrzymują wiedzę i umiejętności niezbędne do rozpoczęcia pracy lub uzupełniają, pogłębiają wiedzę już posiadaną. Firma stwarza swoim pracownikom stałą możliwość podnoszenia kompetencji zawodowych. Finansuje udział w szkoleniach otwartych dostępnych na rynku szkoleniowym, konferencjach, wykładach, finansuje biznesowo uzasadnione kursy językowe, spotkania w ramach Związku Polskiego Leasingu. Organizuje szkolenia wewnętrzne dla pracowników, zgodnie z potrzebami biznesowymi. Szkolenia są traktowane jako inwestycja w kapitał ludzki. Celem szkoleń jest podniesienie kompetencji pracowników, które pozwolą im na poprawę zarówno jakości, jak i efektywności pracy oraz umożliwić spółce osiągnięcie bieżących i przyszłych celów biznesowych.	Spółka dąży do pozyskania oraz utrzymania wykwalifikowanej, zaangażowanej kadry poprzez zapewnienie konkurencyjnego rynekowo poziomu wynagrodzeń całkowitych. Konsekwentnie stosowane są stabilne formy zatrudniania i wynagradzania. Pracownicy zatrudniani są w oparciu o umowę o pracę, a wynagrodzenie stałe stanowi przeważającą część łącznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie zmienne jest dodatkowym, motywacyjnym elementem wynagrodzenia łącznego i jest kształtowane w ramach zróżnicowanych systemów premiowych, których celem jest motywowanie pracowników do realizacji planów biznesowych i organizacyjnych. W zależności od horyzontu czasowego ocenianych wyników pracownicy mają możliwość otrzymania premii miesięcznych, kwartalnych, półrocznych lub premii rocznej. Spółka oferuje pracownikom ogólnopolski dostęp do programu prywatnej opieki medycznej. W trosce o zdrowie nie tylko pracowników, ale również członków ich rodzin w ramach umowy medycznej zostały dla całej Grupy Banku Millennium wynegocjowane preferencyjne stawki pakietów medycznych dla współmałżonków, partnerów życiowych oraz dzieci do 26 roku życia, oraz dla rodzeństwa pracownika.	Centrala spółki oraz oddziały zlokalizowane są w atrakcyjnych miejscach. Odnawiane i budowane wg. najnowszych standardów. Każdy pracownik wyposażony jest w laptop umożliwiającą pracę hybrydową, w zależności od funkcji – w samochód służbowy, telefon. W siedzibie centrali znajdują się udogodnienia dla osób wybierających alternatywny transport – parking dla rowerów i motocykli oraz prysznice. Pracownicy oraz ich goście mają możliwość zakupu na miejscu kawy i napojów w korzystnych cenach dzięki ich dofinansowaniu. Do dyspozycji pracowników są kucharki mikrofalowe, dystrybutory wody i ekspresy do kawy. Spółka posiada parking dla użytkowników samochodów służbowych. W budynku centrali oraz w najbliższej okolicy pracownicy mogą korzystać z wielu punktów gastronomicznych i usługowych. Systematycznie i w miarę potrzeb dokonywana jest wymiana sprzętu biurowego (np. krzesła) oraz sprzętu IT z możliwością dostawienia dodatkowych elementów (np. monitorów, podstawek do monitorów) – na prośbę pracownika, jeśli jest to niezbędne do wykonywania zadań.	Grupa Banku Millennium (w tym Millennium Leasing) posiada system zarządzania etyką, którego fundamentem jest Kodeks Etyczny. Prowadzi liczne działania ESG w aspekcie społecznym. Odbiorcami tych działań są również pracownicy. Firma stwarza możliwość angażowania się pracowników w działania społeczne, w tym daje szansę wdrażania własnych pomysłów pracowników w tym zakresie. Promuje prawa człowieka w relacjach z pracownikami i akcjonariuszami poprzez wdrażanie i stosowanie adekwatnych regulacji wewnętrznych. Kluczowe wartości, które znajdują odzwierciedlenie w regulacjach wewnętrznych, to: szeroko rozumiane prawa człowieka, m.in. różnorodność, wspieranie integracji społecznej (zapobieganie wykluczeniu) i niedyskryminacji, traktowanie pracowników, klientów, kontrahentów z poszanowaniem ich godności, prawa do prywatności i bezpieczeństwa danych nie dopuszczając do jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na pochodzenie, płeć, orientację seksualną, sytuację rodzinną, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, status społeczny i przekonania polityczne lub jakiegokolwiek indywidualne cechy fizyczne, uwarunkowania zdrowotne lub niepełnosprawność.

NAZWA FIRMY/ BRANŻA	JAK WSPIERA ROZWÓJ I DBA O TALENTY?	REALIZOWANE SYSTEMY MOTYWACYJNE	MIEJSCE I WARUNKI PRACY	DLACZEGO WARTO PRACOWAĆ W PAŃSTWA 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 ściśle 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.	W Philips przyjęto 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. przy pomocy ogólnego programu Recognition at Philips. Pracownicy są kluczowym źródłem pomysłów i inspiracji, dlatego też organizowane są liczne inicjatywy wspierające lokalną społeczność, dbające o środowisko naturalne, zdrowie i bezpieczeństwo oraz o pozytywną atmosferę w biurze. Ponadto pracownicy mogą wspomóc lokalne instytucje charytatywne w ramach jednego dnia wolontariatu w ciągu roku. Tworząc przyjazną atmosferę, firma sprawia, że ludzie wnoszą do pracy to, co najlepsze, przyczyniając się do sukcesu całej firmy.	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. Model ten zapewnia pracownikom elastyczność oraz możliwość wykonywania pracy jak najbardziej efektywnie. W zdecydowanej większości przypadków pracownicy sami decydują, w które dni będą pracować z biura (minimum dwa dni), a w które dni będą wykonywać pracę z domu. 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 swoich produktów i partnerów, ale także dla wszystkich pracowników. Philips przykłada ogromną wagę do zrównoważonego rozwoju (ESG), różnorodności i inkluzyjności oraz zdrowia i dobrostanu pracowników. Firma oferuje kampanie zdrowotne, dostęp do opieki medycznej oraz zachęca do zdrowego stylu życia.
PIB Broker (dawniej WDB)/ broker ubezpieczeniowy	Firma dba o candidate experience; onboarding pracownika od momentu procesu rekrutacyjnego. Na co dzień wdraża HR opiekunów, aby każdy pracownik czuł się doceniany i wysłuchany. Ma szereg szkoleń merytorycznych oraz tzw. miękkich, skrojonych na miarę każdego pracownika. Raz w roku przeprowadzana jest ankieta badania motywacji i zaangażowania pracowników oraz roczne rozmowy podsumowujące, w których udział biorą nie tylko bezpośredni przełożeni, ale również zarząd, który na bieżąco reaguje na potrzeby zespołu. Każdy z działów posiada dedykowany budżet szkoleniowy. Stworzono Akademię Przywództwa dla kadry menedżerskiej, aby poszerzać kompetencje z obszaru zarządzania zmianą, zespołami, motywowania i angażowania pracowników.	W firmie obowiązuje system premiowy dla zespołów obsługowych, który uwzględnia specyfikę pracy, doświadczenie oraz osiągnięte cele ustalone podczas corocznych rozmów z zespołami. Premie finansowe rozliczane są w trybie kwartalnym. Brokerzy obsługujący klientów w terenie mają do dyspozycji samochody służbowe. W ramach współpracy z PIB Broker wszyscy pracownicy otrzymują możliwość skorzystania z licznych benefitów: prywatnej opieki medycznej, ubezpieczenia na życie, różnego rodzaju kart Multisport, dofinansowania nauki języka angielskiego, dofinansowania szkoleń i kursów, dofinansowania wypoczynku, paczek świątecznych i bonów podarunkowych, programu rekomendacji pracowniczych, spotkań integracyjnych, inicjatyw dobroczynnych, parkingu dla pracowników.	Nowoczesne biuro, niedawno powiększone o dodatkową przestrzeń. Firma posiada dwa oddziały: w Wysokiej k. Wrocławia oraz w Warszawie. W obu lokalizacjach stanowiska pracy zostały w pełni wyposażone w sprzęt niezbędny do pracy oraz dostosowane do indywidualnych potrzeb każdego pracownika. Sale konferencyjne z narzędziami niezbędnymi do prowadzenia spotkań w formach on-line i off-line. Wokół biurów są piękne tereny zielone, z których można korzystać np. dla odpoczynku. W części kuchennej czekają na pracowników wysokiej klasy ekspresy do kawy oraz różne produkty do codziennego spożycia.	Spółka PIB Broker powstała z połączenia dwóch spółek: WDB oraz Brokers Union. Należy do brytyjskiej PIB Group, dzięki czemu tworzymy przestrzeń do międzynarodowej kariery i wymiany doświadczeń w ramach dużej grupy specjalistów z całej Europy. Stale poszerza wiedzę i weryfikuje rynek pod kątem nowych rozwiązań, co jest dla klientów czynnikiem prowadzącym do sukcesu. Firmę tworzy zespół otwartych i zaangażowanych osób, którego siłą jest indywidualność. Działa w stabilnej branży i w oparciu o zróżnicowany portfel klientów, co gwarantuje ciągłość i bezpieczeństwo zatrudnienia. Wspiera rozwój współpracowników i dba o to, aby zarówno warunki, jak i narzędzia pracy inspirowały do wzrostu. Wie, czym są atrakcyjne wynagrodzenie i motywujące premie. Realizuje aktywności CSR. Kocha innowacje, szczególnie te przełomowe dla branży. Zespół pracuje w trybie hybrydowym, zachowując również elastyczne godziny pracy. Dzieli się wiedzą, wspiera, wspólnie dyskutuje nad najlepszymi rozwiązaniami dla klientów i firmy. Potrafi się wspólnie bawić i pomagać, kiedy inni tego potrzebują. Pracownicy mogą liczyć na współpracę z zarządem, który jest blisko nich i wspiera ich działania.
RAY TRANS/branża TSL	Firma stworzyła autorski program szkoleniowy Akademia Ray Trans. Jest to program przygotowany z myślą zarówno o osobach, które zaczynają pracę w spedycji, jak i tych z doświadczeniem. Jego podstawowym celem jest przybliżenie kluczowych zagadnień i terminów oraz kwestii prawnych, a także wykorzystanie dotychczasowej wiedzy i doświadczenia całej firmy, tak aby jak najlepiej wykorzystać dostępne możliwości i środki w codziennej pracy. Co więcej, przygotowała cykl szkoleń dla kadry menedżerskiej, którego celem jest rozwój kompetencji zawodowych i umiejętności zarządzania zespołem. Szkolenia to jednak nie wszystkie działania, które mają na celu rozwój pracowników. Prowadzi cykliczne spotkania, podczas których omawia nowe pomysły, kierunki rozwoju i możliwości biznesowe, umożliwiając pracownikom wykorzystanie pełnego potencjału firmy.	W firmie postawiono na pozapłacowe systemy motywacyjne. Dla zespołu zdrowie psychiczne ma kluczowe znaczenie, dlatego firma nie narzuca odgórnie żadnego dresscodu, każdy dzień jest casual. Dodatkowo umożliwia elastyczność w zakresie miejsca i czasu pracy, zarówno jeśli chodzi o godziny, jak i liczbę dni przeznaczonych na pracę. Dbą o balans między życiem zawodowym i prywatnym, wspierając pracowników. Stawia na integrację i team building, organizując wspólne aktywności pozwalające zbudować więzi w zespole.	Firma posiadamy 10 oddziałów w całej Polsce, ale praca w biurze nie jest wymagana. Od początku powstania jej celem był nieograniczony rozwój, co wiąże się m.in. z zatrudnianiem specjalistów nie tylko z całej Polski, ale z całego świata, dlatego praca zdalna nie jest tu wyzwaniem, a wszystkie systemy w firmie są przystosowane do pracy w takim modelu. Oczywiście każdy pracownik sam decyduje, jaka forma jest dla niego interesująca, pełna praca zdalna, praca z biura lub praca hybrydowa, czyli łącząca pracę z domu z obecnością w biurze. Otwieranie nowych biur i ich lokalizacje są uzależnione jedynie od decyzji i zapotrzebowania menedżerów, tak aby mieli oni komfortowe warunki pracy.	Ray Trans to firma XXI wieku. Nie działa w oparciu o przestarzałe schematy, tworzy nowe i otwiera się na zmieniającą się rzeczywistość. Jej model i filozofia pracy przynoszą wymierne rezultaty, widoczne zarówno w wynikach sprzedażowych, jak i w liczbie osób zatrudnionych. W krótkim czasie stworzono prężnie działającą firmę, w której relacje oparte są na wzajemnym szacunku i zaufaniu, a brak rozbudowanej hierarchicznej struktury i funkcjonowanie w oparciu o strukturę płaską umożliwia szybkość i elastyczność działań bez marnowania czasu na zbędną biurokrację.

REKLAMA

LOGISTYKA - MAGAZYN - TRANSPORT - OBSŁUGA CELNA

DTA



71 33 43 604



POLAND@DTA.COM.PL



WWW.DTA.COM.PL

NAZWA FIRMY/ BRANŻA	JAK WSPIERA ROZWÓJ I DBA O TALENTY?	REALIZOWANE SYSTEMY MOTYWACYJNE	MIEJSCE I WARUNKI PRACY	DLACZEGO WARTO PRACOWAĆ W PAŃSTWA FIRMIE?
ROBYG/budownictwo i nieruchomości	Rozwój pracowników i budowanie wykwalifikowanego, doświadczanego i lojalnego zespołu gwarantuje spełnienie oczekiwań klientów. Rozwój ich kompetencji to rozwój całej Grupy ROBYG. Firma motywuje do podnoszenia kwalifikacji i wiązania z nią kariery zawodowej na długi okres, prowadząc konsekwentnie politykę promocji wewnętrznej w firmie. Przejawia się ona w preferowaniu pracowników i współpracowników przy rekrutacji na stanowiska menedżerskie (w 2023 roku 51 proc. stanowisk menedżerskich zajmowały osoby awansowane wewnątrz). Zapewnia bogaty pakiet szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. Organizuje je w konsultacji z zainteresowanymi zespołami, tak by odpowiadały na ich potrzeby i rozwijały kompetencje. Szkolenia prowadzi przy wsparciu doświadczonych osób z organizacji, a także z zewnętrznymi firmami i konsultantami. Prowadzi również rozbudowany program szkoleniowy pt. Akademia Managera ROBYG. W 2023 roku na szkolenia firma przeznaczyła średnio 162,90 zł na osobę.	Firma chce budować z pracownikami i współpracownikami wieloletnie relacje oparte na wzajemnym zrozumieniu, umożliwiając im rozwój kariery wewnątrz organizacji – rozbudowany system motywacyjny stanowi ważny punkt w realizacji tego celu. Wynagrodzenie finansowe, w tym premie, uzupełnia bogatym pakietem świadczeń pozapłacowych, dostępnych dla wszystkich osób po przepracowaniu w Grupie ROBYG pierwszych trzech miesięcy. Zapewnia m.in.: prywatną opiekę medyczną wraz z usługami stomatologicznymi, kartę na zajęcia sportowe, dofinansowanie ubezpieczenia na życie, dofinansowanie nauki języka angielskiego, świąteczne upominki dla pracowników i ich dzieci, dofinansowanie zakupu okularów czy dodatkowe wynagrodzenie w przypadku ślubu i narodzin dziecka.	Biura ROBYG dzielą się na: biura budowy, biura sprzedaży oraz back office. Każdy z obiektów jest dostosowany do specyfiki wykonywanej roli i zapewnia przyjazne środowisko pracy. Wszystkie lokale wyposażone są w oczyszczacze powietrza Aura Air Keemle. W biurach dba się również o odpowiedni nastrój pracowników poprzez obrazy, rośliny czy sofę do chwili relaksu pomiędzy wykonywanymi zadaniami. Firma stara się stworzyć przestrzeń, w której pracownik będzie się dobrze czuł. Bezpieczeństwo pracowników w Grupie ROBYG jest celem strategicznym w organizacji, który wyróżnia jako kluczowy element strategii ESG. W celu uniknięcia niebezpiecznych zdarzeń wprowadzono program ROBYG Zero Accidents na budowach, firma oczywiście dba również o bezpieczeństwo zespołu, który wykonuje swoje zadania poza terenem budowy. O bezpieczeństwo dba również poprzez regularne szkolenia czy rozbudowany system regulacji BHP.	Firma dąży do tego, by być pracodawcą pierwszego wyboru wśród deweloperów mieszkaniowych. Konsekwentnie kontynuuje najlepsze praktyki HR i ciągle wdraża nowe rozwiązania w organizacji, a jednocześnie buduje pozycję Grupy ROBYG. Jej długoterminowym celem jest zmniejszenie wskaźnika rotacji oraz przyciągnięcie i utrzymanie talentów. Od ponad 23 lat zmienia polską architekturę i kształtuje trendy w branży mieszkaniowej. Chce, żeby pracownicy i współpracownicy byli częścią tego procesu.
Rohlig SUUS Logistics/ branża TSL	W SUUS Logistics kładzie się duży nacisk na rozwój pracowników. Jednym z kluczowych narzędzi do wspierania rozwoju pracowników są Rozmowy Rozwojowe – RoRo, które odbywają się dwa razy w roku. W trakcie rozmów pracownik – przełożony definiowane są nie tylko cele i zadania na dany rok, ale również plany rozwojowe każdego pracownika – obszary do rozwoju, szkolenia, w których pracownik weźmie udział w ramach poszerzania swojej wiedzy i kompetencji. Poza tym każdy pracownik może skorzystać z szerokiej oferty Kafeterii Szkoleń – od kompetencji miękkich po specjalistyczne szkolenia dedykowane konkretnym zespołom. Część szkoleń prowadzona jest przez pracowników w ramach dzielenia się wiedzą i doświadczeniem. Każdy pracownik ma również możliwość wyboru ścieżki kariery poprzez udział w rekrutacjach wewnętrznych – możliwy jest zarówno awans pionowy na stanowiska menedżerskie, jak i awans poziomy, czyli dołączenie do innego departamentu czy produktu. Firma tworzy również nowe stanowiska, a dla kadry menedżerskiej ma trzy dedykowane programy: PRP, PUMA oraz Akademię Lidera.	W ramach systemów motywacyjnych w Rohlig SUUS Logistics wdrożono przejrzysty system premii, który jest regularnie rewidowany i tworzony z myślą o konkretnej grupie pracowników. Wdrożono system, który dedykowany jest pracownikom magazynowym, inny system premii funkcjonuje w dziale sprzedaży, a także wśród pracowników zespołów Back-Office. Każdy obszar ma swoją specyfikę, dlatego zdecydowano się na różnorodność w tym zakresie i dopasowanie systemów do sposobu funkcjonowania działów, jak i potrzeb pracowników. Firma stawia również na szerokie możliwości rozwoju w organizacji, awansów oraz zwiększania swoich kompetencji. Osoby na stanowiskach menedżerskich prowadzą regularne rozmowy rozwojowe z członkami zespołu, podczas których omawiają i podsumowują dotychczasowe efekty pracy, wyznaczają cele na przyszłość, ale też skupiają się na rozwoju pracownika, wykorzystaniu jego potencjału, zebraniu potrzeb rozwojowych i zaproponowaniu np. szkoleń, czy udziału w projektach, które pomogą w rozwoju i podniesieniu kompetencji pracownika.	SUUS zapewnia nowoczesne miejsce i elastyczne warunki pracy w ramach swojej kultury organizacyjnej Office of the future. W większości oddziałów posiada innowacyjne biura dostosowane do potrzeb pracowników (m.in. strefy open space, sale konferencyjne z nowoczesnym sprzętem do spotkań online, regulowane biurka, kabiny akustyczne czy pokoje do pracy indywidualnej). Pracownicy biurowi mają możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej. 96 proc. pracowników jest zatrudnionych na umowę o pracę. Firma oferuje szeroki pakiet benefitów (m.in. pakiet medyczny, karty sportowe, możliwość skorzystania z pomocy psychologicznej (bezpłatnej i anonimowej), ubezpieczenie na życie, kursy języka angielskiego, program dedykowany dla kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim, kartę paliwową, dofinansowanie posiłków dla pracowników magazynowych (90 proc.); dofinansowanie dojazdów do pracy i możliwość skorzystania z transportu busem. Każdy nowy pracownik przechodzi dedykowany onboarding, co pozwala mu w pierwszych dniach pracy dobrze poznać kulturę organizacyjną, zwyczaje panujące w firmie, procedury, a także narzędzia, z których korzysta się w firmie.	SUUS to logistyczny wybór! Firma jest największym polskim operatorem logistycznym o globalnym zasięgu. Od 33 lat tworzy wyjątkowe miejsce pracy oparte na partnerstwie i wzajemnym szacunku, co potwierdzają pracownicy, mówiąc w Badaniu Opinii (86 proc.), że „mój szef widzi we mnie przede wszystkim człowieka, nie tylko pracownika”. Program: Stacja Dobrostan (dbanie o zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników), dostęp do bezpłatnej pomocy psychologicznej, platforma Twój Głos do zgłaszania wszelkich nieprawidłowości, to tylko kilka inicjatyw, które realizuje firma, żeby jej pracownicy czuli się dobrze. Oferuje szerokie możliwości rozwoju i atrakcyjne warunki pracy w międzynarodowym środowisku, stawiając na długoterminowe relacje – 96 proc. pracowników ma umowę o pracę. Zarząd słucha głosu pracowników i ciągle doskonalą się, żeby być OneStepAhead.
Unum Życie TuiR/ branża finansowa	Firma jest dumna ze swojego nieszablonowego podejścia do rozwijania umiejętności pracowników. Każdego traktujemy 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 ich 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, finansowanie udziału w zawodach sportowych, dla świeżo upieczonych rodziców ze swoich zespołów firma ma wyjątkowy prezent – wyprawkę dla dziecka, funkcjonuje tu Klub Liderów Unum. Firma elastycznie adaptuje się do zmian i wymagań nowej rzeczywistości, jak praca hybrydowa. Pielęgnuje kwartalną rozmowę między menedżerem a pracownikiem ukierunkowaną na rozwój.	Zarządowi firmy zależy nam na tym, aby pracownicy czuli się w Unum dobrze. Dlatego benefity, które oferuje spółka, to długa lista, a w niej m.in.: opieka medyczna, pakiety rodzinne, ubezpieczenie grupowe na życie, kafeteria benefitów. Funkcjonuje tu system ZFSS, który zapewnia: dofinansowanie do urlopu i świadczenie świąteczne. 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 każde 5-letnie pracy wraz z dodatkowym dniem wolnym. 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. Unum działa w kulturze inkluzywności i różnorodności. Organizuje wiele wydarzeń łączących nas wokół wspólnych wartości: Dzień Wolontariusza, grywalizację połączoną ze zbiórką na szlachetny cel w ramach U na sportowo, Mikołajki, Dni Zdrowia, Miesiąc Różnorodności, Tydzień Etyki. Dofinansowuje udział pracowników w zawodach sportowych. Oferuje pracę hybrydową, z domu lub z biura w centrum miast. Wspiera zespoły w utrzymaniu zdrowia, oferując dostęp do prywatnej służby zdrowia, dzieląc się wiedzą podczas webinarów i przygotowując wartościowe artykuły. Dla sieci sprzedaży oferuje wynagrodzenie bez górnej granicy, dla pracowników etatowych dba o rynkowe wynagrodzenia, wykonując roczny przegląd i weryfikację płac. Zarząd wierzy w podejście test&learn, dające otwartość na nowe pomysły i testowanie różnych rozwiązań. Ma cenne warsztaty, szkolenia i projekty. Tak wspiera rozwój każdego, kto dołącza do zespołu Unum.	Unum to ludzie, z lepszymi i gorszymi dniami, z osiągnięciami, a także z trudnościami, z jakimi się mierzymy. Dzięki wyrozumiałości, tolerancji i wsparciu menedżerów, członkom zespołów Unum chce się chcieć. To zespół profesjonalistów i ekspertów w swoich dziedzinach, którzy nie spoczywają na laurach. Firma oferuje szereg możliwości rozwoju i wierzy w potencjał każdego, kto do niej dołącza. Zespół łączy rodzinna atmosfera, nieformalne relacje, brak dystansu i przede wszystkim wspólna misja.
VanityStyle/benefit pozapłacowe	Firma jest świadoma tego, że tworzą ją ludzie. Z tego też względu przykładą najwyższą wagę do inwestowania w rozwój pracowników. Jest dla niej 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 doszkalających. 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, sprzedaży, 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, okularów czy 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). Stawia na równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym: oferuje elastyczny czas pracy i krótsze piątki, wprowadziła w 2022 r. dodatkową, półgodzinną przerwę wellbeingową i udostępniła Pokój Zen, czyli miejsce odpoczynku z wygodnym szezlongiem, muzyką relaksacyjną i lampą z funkcją oddechu Zazu. Oferuje swoim 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.	Firma wie, że bez zaangażowania i zadowolenia pracowników nie byłoby jej sukcesu, dlatego to oni są tu najważniejsi. W biurze nie tylko zapewnią 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, prysznice 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. Ma zgrany zespół ambitnych specjalistów i wspierany przez firmę work-life balance. Członkowie zespołu 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 zarząd firmy jest w stanie stworzyć atrakcyjne miejsce pracy, co zostało potwierdzone dwukrotnie otrzymaniem tytułów „Najlepszego Pracodawcy” Kincentric Best Employers, a także – w 2022 r. i 2023 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.



Organizacje biznesowe, które forsują całkowity i sztywny powrót do pracy stacjonarnej, spotykają się z oporem.

Elastyczność – kluczowa cecha organizacji przyjaznych pracownikom

Podwyżki wynagrodzeń i różne „dodatki” w pracy, traktowane jako benefity, kiedyś były głównym narzędziem przyciągania i utrzymania pracowników. Obecnie jednak tradycyjne metody, takie jak podwyżki płac, stają się coraz mniej skuteczne, szczególnie w kontekście braku elastyczności w czasie pracy.

ŁUKASZ CHODKOWSKI,
dyrektor zarządzający Déhora

Badania przeprowadzone podczas pandemii koronawirusa wykazały, że nawet trzy czwarte pracowników w Wielkiej Brytanii byłoby gotowych na obniżenie wynagrodzenia w zamian za możliwość pracy zdalnej z dowolnego miejsca.

Elastyczny model pracy to konieczność

Dziś, jako liderzy, musimy uznać, że elastyczna praca czy hybrydo-

wy model to nie tylko przyjemny dodatek, ale zwykła konieczność. Jeśli pracownik może być najbardziej produktywny w domu, dlaczego mielibyśmy go zmuszać do codziennych dojazdów do biura? Kultura pracy hybrydowej staje się dziś niezbędna do przyciągania i zatrzymywania talentów, a działy HR muszą dbać o nowe elementy takie jak zapewnienie pracownikom możliwości wyboru miejsca, czasu i sposobu pracy. Pozwolenie pracownikom na ich osobistą odpowiedzialność za re-

alizację zadań bez ograniczeń czasowych i miejscowych może istotnie poprawić ich samopoczucie, a co za tym idzie, zwiększyć produktywność. Aby sprostać oczekiwaniom współczesnych pracowników, musimy wykazywać się elastycznością, uwzględniając różnorodne preferencje i ich życie poza pracą.

Rozszerzyć definicję elastyczności

Organizacje biznesowe, które forsują całkowity i sztywny powrót do pracy stacjonarnej, spotykają się z oporem. W czerwcu największy związek zawodowy w Niemczech skrytykował decyzję Elona Muska o zmuszaniu pracowników Tesli do powrotu do biura, deklarując swoje wsparcie dla pracowników sprzeciwiających się tej decyzji. Elastyczny czas pracy nie dotyczy już tylko lokalizacji i godzin pra-

cy. Mówiąc o organizacjach przyjaznych pracownikom, musimy rozszerzyć naszą definicję elastyczności. Firmy, które wdrażają różnorodne praktyki elastyczne, mogą lepiej odpowiadać na potrzeby pracowników i unikać sztywnych zasad. Tradycyjnie uznawano, że ilość przepracowanych (przesiedzianych) godzin (w miejscu pracy) jest miarą produktywności. Jednak w miarę wzrostu znaczenia pracy zdalnej i hybrydowej, ta perspektywa drastycznie ulega zmianie. Najzdrowsze i najbardziej produktywnie środowiska pracy kładą nacisk na efektywność, a nie na ilość czasu spędzonego w biurze. Kultura pracy oparta wyłącznie na czasie spędzonym w biurze nie wykorzystuje w pełni potencjału zespołu. Może maskować problemy z jakością pracy i dobrym samopoczuciem pracowników, zamiast stawiać fundamentalne pytania o efektywność i wyniki.

Wspólne podejście do wyników i efektywności

W dzisiejszym dynamicznym środowisku pracy elastyczność staje się kluczowym czynnikiem przyciągania i utrzymania najlepszych pracowników. Organizacje, które zrozumiały wagę dostosowania się do potrzeb swoich pracowników i zrezygnowały ze sztywnych zasad na rzecz elastycznych rozwiązań, już odnoszą sukcesy. Pamiętajmy, że elastyczność to nie tylko kwestia czasu i miejsca pracy, ale także wspólnego podejścia do wyników i efektywności. Być może najbardziej inspirującym przykładem elastyczności są firmy, które nie tylko oferują zdalną pracę, ale także wprowadzają innowacyjne rozwiązania, takie jak „praca na żądanie”, która daje pracownikom jeszcze większą kontrolę nad swoim czasem i miejscem pracy. Ta zmiana w rozumieniu kultury pracy przynosi korzyści zarówno pracownikom, umożliwiając im osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a osobistym jak i organizacjom, poprzez wzrost efektywności.

REKLAMA

pib
/ Broker

Broker ubezpieczeniowy?

Dołącz do nas! / praca@pib-broker.pl

więcej niż ubezpieczenia.



pib-broker.pl

Dlaczego warto inwestować w benefits?

Benefits pełnią kluczową rolę w nowoczesnym zarządzaniu zasobami ludzkimi i przyczyniają się do budowania konkurencyjnej przewagi na rynku pracy.



ANDRZEJ WAC,
kierownik IT, DTA

Są one nie tylko formą rekompensaty dla pracowników za ich ciężką pracę, ale także strategicznym narzędziem zarządzania, które pomaga w budowaniu zdrowego, efektywnego i lojalnego zespołu, co bezpośrednio przekłada się na sukces całej organizacji. Zobaczmy, jak obopólne korzyści przekładają się na sukces w Grupie DTA.

Zintegrowani

W chwili, w której piszę ten tekst, pierwsza z trzech grup naszych pracowników wyruszyła z dziećmi do Legolandu. Na wyjazd mógł się zapisać każdy, całość kosztów (przejazd, bilety, noclegi, posiłki) jest pokrywana przez firmę. Ten fantastyczny czas pod Monachium spędzi ponad 110 osób.

Przy tak rozproszonej strukturze jak nasza (ok. 40 oddziałów w całym kraju i kilka za granicą), bardzo ważnym elementem pozwalającym na poznanie się oraz integrację, są wspólne wyjazdy. Dodatkowo – oferując usługi kompleksowe, często zdarza się, że jeden klient musi być jednocześnie obsługiwany przez kilka różnych oddziałów (odprawa celna, magazyn, dystrybucja) – pracownikowi dużo łatwiej jest

współpracować z osobami, które poznał na wspólnym, tygodniowym wyjeździe.

Nowe pomysły i rozwiązania

Chyba właśnie dlatego jest to nasz podstawowy i główny benefit – wspólne podróżowanie. Dla firmy jest to spory wydatek, ale przynoszący wymierne korzyści: wiele osób związuje się z firmą na długi czas, są osoby, które świętowały już swoje 20 czy nawet 30 lat w DTA, do tego łatwiejsza komunikacja między oddziałami, bliższe relacje, przyjaźnie, a nawet związki. Lepsza współpraca między pracownikami często prowadzi do zwiększenia efektywności pracy, a integracja zespołu może przynieść nowe pomysły i rozwiązania, które zwiększają ogólną produktywność.

Wyjazdy integracyjne nie muszą kojarzyć się z alkoholem i biesiadowaniem, zawsze staramy się spędzać je aktywnie. Wiadomo – wieczorne ognisko również integruje, ale o wiele większą wartość ma wspólny wysiłek, wędrowka w górach – piesza (jak w Hiszpanii na najwyższy szczyt Półwyspu Iberyjskiego – Mulhacen) lub konna (jak w Kirgistanie), spływ pontonami po rwącej rzece (jak w Gruzji, gdzie dodatkowo połączył nas dramatyczny wypadek i wyciąganie się z topieli), czy spokojne zwiedzanie (jak w Armenii, Włoszech, Bułgarii, Rumunii, Albanii, Ukrainie, na Bałkanach i w wielu innych pięknych miejscach). Nie zapominamy o Polsce – razem zaliczamy kolejne pasma górskie, rzeki i miasta.

Zrelaksowani i zaopiekowani

Przerwa od codziennej rutyny pracy i możliwość relaksu mogą znacznie zmniejszyć poziom stresu i odnowić energię pracowników.

Drugim ważnym benefitem – również związanym z odpoczynkiem – są firmowe mieszkania wypoczynkowe. Każdy może się zapisać, aby spędzić swój wolny czas – z rodziną lub przyjaciółmi – w jednym z udostępnionych mieszkań – do wyboru są miejscowości nadmorskie (Gdańsk, Gąski), góry (Szczyrk, Czarna Góra) oraz piękne miasta (Kraków, Wrocław). Wakacyjny tydzień nad morzem za symboliczną opłatą pokrywającą zużycie mediów? W momencie uruchomienia rezerwacji na kolejny sezon ustawia się kolejka chętnych.

Te dwa benefity zdecydowanie nas wyróżniają, ale jest jeszcze cała pula korzyści, które już standardowo są spotykane w większych firmach – korzystne ubezpieczenia grupowe, opieka medyczna dla pracowników i ich rodzin, karty Multisport, szkolenia (branżowe, związane z wykonywanym zawodem) oraz kursy językowe (angielski, niemiecki i hiszpański).

Dodajmy do tego Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) – jesteśmy w nielicznej grupie firm, które zagwarantowały go swoim pracownikom – każdego miesiąca DTA wpłaca na emeryturę pracowników dodatkowe 3,5 proc. wynagrodzenia (nie potrącając nic z ich pensji).

Na koniec wspomnijmy o wspólnych działaniach na rzecz potrzebujących – co kwartał organizujemy miesięczne rywalizacje sportowe – przykładając wspólny wysiłek na finansowe wsparcie dla potrzebujących (wybieranych przez zwycięskie oddziały), organizujemy pomoc dla ubogich, zbieramy karmę dla zwierząt w schroniskach, przygotowujemy paczki świąteczne. Do wszystkich akcji zawsze zachęcamy naszych pracowników i chętnie wspieramy ich indywidualne inicjatywy.

Gwarancja lepszej współpracy

Podsumowując – wyjazdy integracyjne i inne benefity przynoszą znaczące korzyści zarówno dla pracowników, jak i dla organizacji. Pracownicy mogą poprawić relacje interpersonalne, dostają możliwość odpoczynku od codziennej rutyny oraz rozwój osobisty poprzez uczestnictwo w różnorodnych aktywnościach. Z kolei dla firmy inwestycja ta przekłada się na zwiększenie efektywności pracy, lepszą współpracę między oddziałami oraz większe zaangażowanie i lojalność pracowników, co jest widoczne w długotrwałym związaniu się z firmą. Dodatkowo przyczynia się to do budowania pozytywnego wizerunku pracodawcy jako dbającego o dobrostan swoich pracowników. Staramy się skutecznie budować silną kulturę organizacyjną, która przekłada się na trwałe i efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi.



Najlepsza wizytówka firmy? Zmotywowani i chętni do działania pracownicy

W dzisiejszym konkurencyjnym środowisku biznesowym, w którym talenty są jednym z najcenniejszych zasobów, employer branding staje się kluczowym elementem strategii HR.



AGNIESZKA SUROWIEC,
Brand & Comms Director
Market Poland

Employer branding to koncepcja budowania wizerunku pracodawcy, który przyciąga, angażuje i zatrzymuje najlepszych pracowników. Jednak jak to robić skutecznie, by móc mówić o sukcesie? W Intrum postawiliśmy na

realizację strategii, która sprawia, że pracownicy działają na rzecz naszego brandu, budując jednocześnie swoje marki osobiste.

Pracownicy Ambasadorami Marki

W Intrum chcieliśmy, aby to właśnie pracownicy byli najlepszą wizytówką firmy. Wiedzieliśmy, że osiągnięcie konkretnych efektów będzie możliwe tylko wtedy, gdy stanie się to w naturalny sposób. Pracownicy nie powinni być zmuszani do jakichkolwiek employer brandingowych działań, ponie-

waż wtedy skutek może być odwrotny do zamierzonego.

Do sformalizowania Zespołu Ambasadorów Marki Intrum przyczyniła się regularna aktywność naszych pracowników, która przejawiała się w wielu obszarach. Było to między innymi dzielenie się w mediach ekspercką wiedzą i doświadczeniem, wspieranie komunikacji zewnętrznej oraz reprezentowanie Intrum na wydarzeniach branżowych.

Przez ostatni rok Ambasadorzy Intrum mieli możliwość wzięcia udziału w różnych działaniach. Były to między innymi profesjonalne warsztaty medialne, które pomogły im doskonalić umiejętności komunikacyjne i wizerunkowe oraz możliwość prowadzenia specjalistycznych cykli w social mediach. Intrum stwarza

pole do bycia ekspertem medialnym, co przyczynia się do budowania reputacji zarówno pracownika, jak i całej organizacji.

Aktywne zaangażowanie

Rozwój marki osobistej to tylko jedna z wielu korzyści, jakie płyną z programu. Firma aktywnie angażuje zespół w różnorodne, dedykowane akcje, w których Ambasadorzy biorą udział, zdobywając jednocześnie nagrody i benefity. Dzięki takim inicjatywom pracownicy rozwijają się również poza obszarem zawodowym.

Nie możemy też pominąć ogromnego zaangażowania w działania CSR. Ambasadorzy organizują wiele oddolnych akcji charytatywnych i inicjatyw, których celem jest dbanie o dobrostan zespołu, sa-

morozwój, a także utrzymywanie wysokiego poziomu motywacji.

Zyskać przewagę konkurencyjną

Podsumowując, employer branding jest konieczny w firmach, którym zależy na pozyskaniu najlepszych pracowników. Dzięki naturalnemu podejściu do budowania wizerunku pracodawcy i marki osobistej, przedsiębiorstwo może osiągnąć sukces. Regularna aktywność Ambasadorów oraz wsparcie komunikacji zewnętrznej niewątpliwie przyczyniają się do wzrostu zaufania, lojalności oraz motywacji wśród zespołu. Dzięki takiemu podejściu firma buduje pozytywny wizerunek pracodawcy i zyskuje przewagę konkurencyjną na rynku pracy.

Material partnera

BENEFITY MEDYCZNE DROŻEJĄ. CO MOGĄ ZROBIĆ PRACODAWCY?

Prywatna opieka zdrowotna i programy medyczne są najchętniej wybieranymi przez firmy benefitami. Pracownicy coraz częściej traktują je jako oczywisty element zatrudnienia, ale pracodawcy uważnie przyglądają się kosztom.

DOROTA RACZYŃSKA,
dyrektor Departamentu Sprzedaży i Rozwoju Biznesu Health & Benefits w Aon Polska

Wszystko przez ciągły wzrost cen pakietów, który utrzymuje się od końca pandemii. Jak wynika z danych Aon Polska, od 2022 r. większość operatorów medycznych podniosło ceny usług średnio o 20 proc. Powodem tej sytuacji jest przede wszystkim wzrost cen w placówkach medycznych, wynikający m.in. z rosnących oczekiwań finansowych kadry medycznej, kosztów stałych czy inwestycji w rozwój biznesu. Nie bez znaczenia jest także ogromna popularność opieki prywatnej w Polsce i coraz większy stopień wykorzystywania posiadanych programów przez pracowników. Z roku na rok dynamicznie przybywa nowych uczestników programów, a wraz z nimi rosną oczekiwania i wymagania wobec prywatnych operatorów medycznych. Dzisiaj praktycznie każdy pracodawca jako standardowy benefit dla pracowników oferuje sponsorowany

program medyczny. Co więcej, w niektórych firmach oferuje się finansowanie lub współfinansowanie również dla członków rodziny. Niestety, przedsiębiorcy nie powinni liczyć na spadek cen w najbliższych latach. Trend wzrostowy ma się jeszcze utrzymywać, ale w nieco mniejszej skali. Prognozowany wzrost cen dla Polski w latach 2024-2025 powinien oscylować wokół wskaźnika waloryzacji kosztów medycznych, który obecnie wynosi 11,4 proc.

Pandemia wciąż daje się branży we znaki...

Rosnąca popularność programów medycznych w Polsce wynika z kilku czynników. Przede wszystkim gwarantują one zdecydowanie szybszą pomoc niż ta dostępna w ramach NFZ. Pandemia spotęgowała zapotrzebowanie na dostępność opieki szpitalnej. Placówki odwoływały w tym czasie zaplanowane zabiegi, co w wielu przypadkach przyczyniło się do pogorszenia stanu zdrowia pacjentów. Zbyt długie kolejki do specjalistów oraz czas oczekiwania na



badania diagnostyczne to niejedyna przyczyna silnego trendu medycznego w kraju. Jak wynika z raportu Aon „The Global Medical Trend Rates Report 2024”, napędzają go także kwestie finansowe – czyli wzrost kosztów prywatnej opieki spowodowany inflacją i rosnącymi wynagrodzeniami dla lekarzy. Polska, jak i cała Europa, jeszcze przez długi czas będą odczuwały skutki pandemii. A ich konsekwencje widzimy właśnie w rosnących kosztach rynku me-

dycznego. Przyczynia się do tego m.in. brak aktywności fizycznej, poważne problemy zdrowotne, wymagające poszerzenia diagnostyki w tym hospitalizacji oraz rehabilitacji, a także brak profilaktyki stomatologicznej. Nie bez znaczenia są także tendencje Polaków do zachorowań z powodu zaburzeń w układzie sercowo-naczyniowym, nowotworów, wysokiego ciśnienia krwi czy cukrzycy.

Gdzie szukać oszczędności?

Chociaż koszty rosną, to pracodawcy nie mogą sobie pozwolić na rezygnację z tego benefitu lub zawężenie obecnego zakresu. Groziłoby to stratą wizerunkową i osłabieniem pozycji na rynku pracy. A jak wynika z danych Aon, utrzymanie lub pozyskiwanie talentów jest jednym z trzech najważniejszych ryzyk przyszłości dla biznesu, wskazywanych przez firmy w Polsce. Istnieje jednak kilka opcji rozwiązania problemu stale rosnących kosztów programów medycznych. Na przykład poprzez umiejętne zarządzanie programem w firmie. Tutaj istotną rolę pełni broker. War-

tościowa może okazać się analiza potrzeb pracowników – by program był dopasowany pod kątem ich oczekiwań w zakresie specjalizacji lekarskich czy badań diagnostycznych. Ważna jest także świadomość rzeczywistych kosztów i rentowności zawartych kontraktów, a także transparentność procesu podwyżkowego.

Sposobów na ograniczenie kosztów programów jest jednak więcej. Zachęcanie pracowników do korzystania z opieki profilaktycznej pomoże uniknąć droższej opieki w przyszłości. Sporym problemem zarówno na rynku prywatnym, jak i publicznym jest także nieodwoływanie wizyt lekarskich. Komunikacja wewnętrzna w przedsiębiorstwach pomoże w budowaniu świadomości pracowników, jak ich postawa wpływa na brak dostępności do usług medycznych. Inicjatywy mające na celu ograniczenie lub kontrolowanie nadmiernego korzystania z usług, takie jak podnoszenie udziału własnego i współpłacenia mogą odegrać ważną rolę w najbliższych kilku latach.

„
Chociaż koszty rosną, to pracodawcy nie mogą sobie pozwolić na rezygnację z tego benefitu lub zawężenie obecnego zakresu. Groziłoby to stratą wizerunkową i osłabieniem pozycji na rynku pracy.

INNOWACJE SKONCENTROWANE NA PACJENTACH

Innowacje firmy Philips są skoncentrowane na pacjentach i wykorzystują zaawansowaną technologię oraz dogłębną wiedzę kliniczną i konsumencką w celu dostarczania produktów konsumenckich, oraz profesjonalnych rozwiązań zdrowotnych dla świadczeniodawców opieki zdrowotnej i ich pacjentów, zarówno w placówce medycznej, jak i w środowisku domowym.

Międzynarodowe know-how

Firma z siedzibą w Holandii, jest liderem w diagnostyce obrazowej, ultrasonografii, terapii obrazowej, monitorowaniu i informatyce medycznej, a także w zdrowiu konsumenckim (pielęgnacji damskiej i męskiej, szczoteczki sonicznej oraz opieki nad mamą i dzieckiem). Philips wygenerował w 2023 r. sprzedaż w wysokości 18,2 mld EUR i zatrudnia około 69 700 pra-

Philips Polska Sp. z o.o. jest częścią Royal Philips. Firma jest wiodącym dostawcą w obszarze technologii medycznych, która koncentruje się na poprawie zdrowia i samopoczucia ludzi poprzez znaczące innowacje.



cowników, prowadząc sprzedaż i świadcząc usługi w ponad 100 krajach. Philips w Polsce prowadzi działalność od 102 lat, obecnie w organizacji komercyjnej zatrudniając osoby w obszarze sprzedaży, serwisu i marketingu

i funkcji wspierających. W 2018 roku podczas oficjalnych uroczystości z udziałem prezydenta RP Andrzeja Dudy otwarto Oddział Philips w Łodzi, który działa jako globalne centrum kompetencyjne (Global Business

Services), zapewniający istotne wsparcie procesów finansowych, zarządzania procesem zakupowym i zaopatrzeniowym sprzętu medycznego oraz rozwiązań usprawniających funkcjonowanie podmiotów sektora ochrony zdrowia.

Łódzkie Centrum, w którym pracuje blisko 2000 pracowników, to przedstawiciele 62 narodowości, oferujący specjalistyczne usługi o zasięgu europejskim i globalnym w ponad 20 językach. Główne obszary, w których pracownicy mogą rozwijać swoje kompetencje, a przyszli kandydaci pozyskać wiedzę to zarządzanie łańcuchem dostaw, serwisowanie sprzętów medycznych, finanse, zakupy oraz

zarządzanie zasobami ludzkimi.

Uczynić życie lepszym

Praca w Philips jest związana z misją firmy dotyczącą poprawy zdrowia i jakości życia ludzi dzięki innowacjom, z którą nasi pracownicy mocno się utożsamiają. Zawsze szukamy sposobów, aby uczynić życie lepszym – nie tylko dla użytkowników naszych produktów i partnerów, ale także dla wszystkich pracowników. Przykładamy ogromną wagę do zrównoważonego rozwoju, różnorodności i inkluzyjności oraz zdrowia i dobrostanu naszych pracowników. Firma oferuje kampanie zdrowotne, dostęp do opieki medycznej oraz zachęca do zdrowego stylu życia.

Zachęcamy do dołączenia do naszego zespołu.

Material partnera

AI UŁATWI NAM PRACĘ

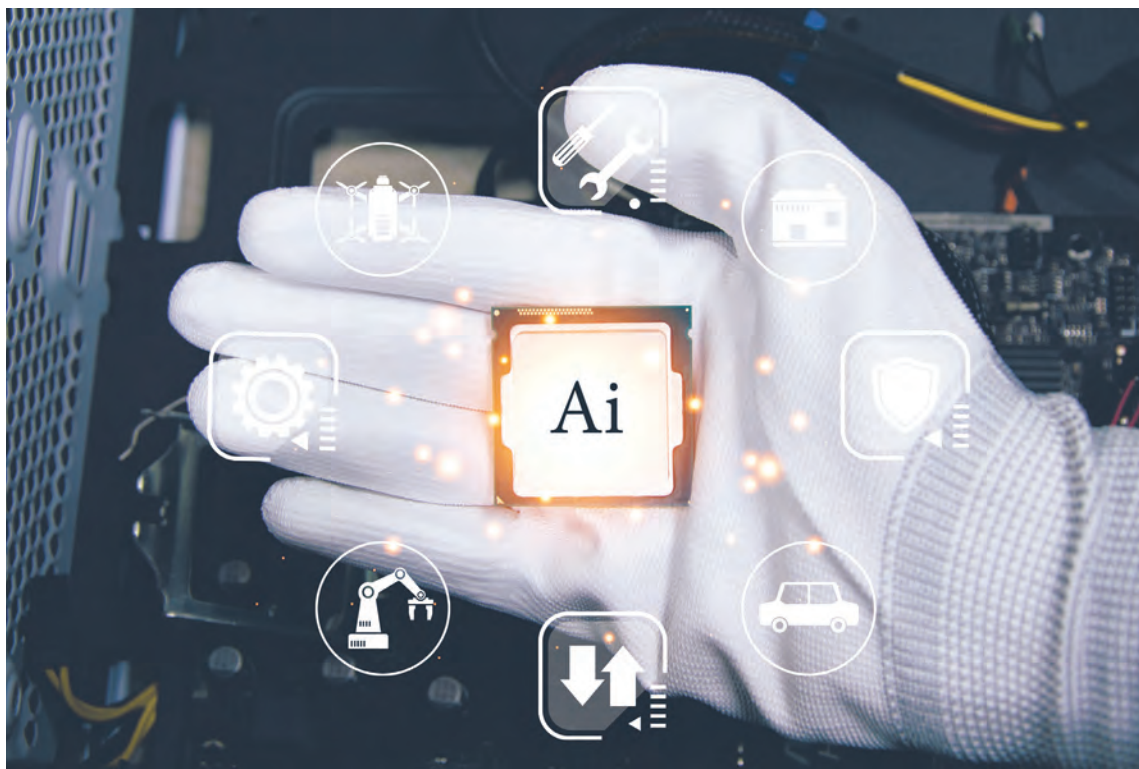
Jeśli myślicie, że sztuczna inteligencja zlikwiduje część zawodów i wpłynie negatywnie na rynek pracy, to macie rację, ale nie do końca. Jednym z głównych powodów sięgania po AI przez firmy jest bowiem potrzeba zasypania deficytu na rynku pracy – twierdzą analitycy firmy doradczej IDC.

Programiści, korektorzy, graficy, twórcy video, specjaliści odpowiedzialni za SEO i media społecznościowe – jeśli wierzyć prognozom, to oni mają przede wszystkim ucierpieć z powodu cyfrowej rewolucji i rozwoju generatywnej sztucznej inteligencji. Same firmy przyznają, że już na temat zastąpienia pracowników przez AI dyskutują. Według badań IDC dotyczy to 28 proc. największych firm działających na naszym kontynencie. Co więcej, aż 78 proc. planuje zastąpić do 20 proc. swojej siły roboczej „cyfrowymi współpracownikami”. Gdyby bezwzględnie wierzyć tym liczbom, oznaczałoby to ogromne zmiany na rynku pracy. – I taki scenariusz jest prawdopodobny, szczególnie w krótkiej perspektywie. Pierwsze oznaki już widać, choćby w mediach, gdzie okazuje się np., że korektorów można chce zastąpić technologią – zauważa Ewa Zborowska, Research Director z firmy doradczej IDC.

Przyjmijmy, że jedna duża firma zatrudnia w Europie ponad 100 tys. osób, z tego w Polsce kilkanaście tysięcy. Z prostego rachunku wynika więc, że pracę mogłoby stracić – tylko w jednej firmie, w jednym kraju – nawet kilka tysięcy osób. W szerszej skali te liczby wyglądają znacznie bardziej przerażająco. Diabeł tkwi jednak w szczegółach.

Kilka milionów rąk do pracy mniej – Sztuczna inteligencja wykorzystywana jest w naszych systemach informatycznych od kilku lat i pozytywnie wpływa na zatrudnienie. Do tworzenia takich rozwiązań niezbędni są bowiem specjaliści. Z kolei w przypadku naszych klientów widzimy, że automatyzacja bardzo często jest receptą na kadrowe braki. Doskonale widać to na przykładzie cyfryzacji magazynów, w których brakuje rąk do pracy. Zauważamy to szczególnie w magazynach e-commerce, gdzie obsługa zamówień jest realizowana przez manualne procesy. Sztuczna inteligencja nie wyeliminuje pracy ludzkiej, ale będzie ją wspierać, pomagając zoptymalizować obsługę procesów i wyeliminować błędy – zwraca uwagę Mikołaj Garbarek, dyrektor działu Systemy dla Logistyki i Transportu Publicznego w PSI Polska.

Wtórkuje mu Karolina Pietz-Drafińska, odpowiedzialna za pion marketingu w Komputronik, który również wdraża narzędzia oparte na AI – Eksperymentujemy ze sztuczną inteligencją już od jakiegoś czasu i dostrzegamy obszary, które z powodzeniem można zautomatyzować. AI postrzegamy



jednak w kategoriach usprawnienia pracy, dostarczenia dodatkowej wartości dla klientów dzięki współpracy człowieka z technologią, a nie redukcji etatów. Sztuczna inteligencja ma być wsparciem a nie konkurencją dla pracowników – przekonuje.

Z danych IDC wynika, że 78 proc. firm w Europie już korzysta z automatyzacji albo realizuje pilotażowe wdrożenia tej technologii i jako główny powód podaje bynajmniej nie chęć zwolnień pracowników i redukcji kosztów, ale przeciwnie – właśnie zrekompensowanie ich braku. Szacuje się bowiem, że do 2030 r. liczba zatrudnionych na naszym kontynencie spadnie z 265 do 258 milionów. A to nie jedyny problem, z jakim muszą zmierzyć się pracodawcy.

– Są obszary, w których nie brakuje pracowników, ale w wielu innych jest deficyt. Dotyczy to nie tylko Polski, ale krajów UE. Dobitnie widać to w obszarze AI, gdzie tworzy się całkowicie nowy rynek pracy. Ktoś tę technologię musi zrozumieć, obsłużyć, wdrożyć, wprowadzić do organizacji w wymiarze zarówno technologicznym, jak i czysto ludzkim. Widzimy, że tych kompetencji nam dziś bardzo brakuje. Jednocześnie w pewnych obszarach, gdzie automatyzacja procesów może zastąpić ludzi, pracowników można zaangażować do nowych zadań pod warunkiem ich przeszkolenia i przekwalifikowania – zwraca uwagę Ewa Zborowska, Research Director z IDC.

Tomasz Kuciel z firmy Editel Polska zajmującej się automatyzacją komunikacji B2 B zwraca uwagę także na inne kwestie, które zdają się przeczyć tezie o masowych

zwolnieniach i fundamentalnej zmianie na rynku pracy z powodu rozwoju technologii, w tym także generatywnej sztucznej inteligencji.

– Pamiętajmy o tym, że w warunkach niżu demograficznego rąk do pracy jest i będzie coraz mniej. Europa się starzeje. Według danych Komisji Europejskiej, połowa populacji na kontynencie ma ponad 44 lata, a 21 proc. ponad 65 lat. Równoległe obserwujemy ewolucję oczekiwań pracowników (szczególnie młodszego pokolenia) wobec pracodawców oraz natury pracy – dążą oni do samorealizacji, angażowania się w zadania, które uznają za wartościowe, często preferując przy tym krótszy czas pracy. W rezultacie, gotowość do wykonywania rutynowych, powtarzalnych zadań drastycznie spada, co rodzi wyzwania dla firm. Właśnie tutaj ukazuje się obszar, w którym AI ma nie tylko możliwość, ale i pole do popisu, aby pokazać swoje możliwości – przekonuje Tomasz Kuciel z Editel Polska. Faktycznie, w Europie jest coraz większy problem z obsadzeniem

niektórych stanowisk. W drugim kwartale 2023 r., w krajach UE na rynku pracy było 2,7 proc. wakatów. W skali krajów te liczby wyglądają już inaczej. W Holandii i Belgii szacowano je na 4,7 proc., natomiast w Austrii na 4,4 proc.

3-dniowy tydzień pracy?

Możliwy, ale mało realny

Eksperci IDC podkreślają, że dzięki temu, że do 2025 roku już 45 proc. dużych firm w regionie EMEA będzie wykorzystywać GenAI, podwoi się efektywność pracowników biurowych. To oznacza uwolnienie ich czasu. Czy oznacza to, że możliwe będzie wprowadzenie 3- lub 4-dniowego tygodnia pracy? Niekoniecznie. Deklaracje jasno wskazują, że uwolnione zasoby pracowników firmy będą chciały spożytkować na realizację innych ważnych dla nich projektów. W praktyce oznacza to, że pracownicy będą mogli wykorzystywać swój potencjał tam, gdzie będzie on najbardziej potrzebny, znacząco zmniejszając swoje zaangażowanie w realizację monotony i nudnych czynności, które można zautomatyzować. Może to dotyczyć m.in. przetwarzania danych – sortowania i kategoryzacji dokumentów oraz automatycznego generowania raportów i analiz czy też odpowiadania na standardowe zapytania klientów.

– Spójrzmy na proces przetwarzania faktur. Dziś w większości firm ten proces jest analogowy – wymaga manualnego przetworzenia dokumentów, ich przygotowania, wysłania – pocztą tradycyjną lub mailowo, akceptacji, powiązania faktur z zamówieniami, etc. Czynność ta nie dość, że jest cza-

sochłonna, pracochłonna i kosztowna, to sprzyja też powstawaniu błędów. Ten proces można z powodzeniem zautomatyzować i proszę mi wierzyć: księgowi za to podziękują, nie będą protestować. W dużych firmach przetwarza się manualnie niekiedy setki tysięcy dokumentów księgowych miesięcznie. To nie ma sensu – przekonuje Tomasz Kuciel z Editel Polska, firmy będącej operatorem rządowej Platformy Elektronicznego Fakturowania.

Pozytywnym aspektem rozwoju technologii sztucznej inteligencji będą też inwestycje w pracowników. Zdaniem analityków IDC 60 proc. dużych firm zmodernizuje sprzęt i oprogramowanie, aby poprawić ich doświadczenia i zmniejszyć liczbę odejść. Co więcej, przedsiębiorstwa będą inwestować w rozwój umiejętności pracowników, szczególnie tych technologicznych, co pozwoli zwiększyć firmom produktywność o 1 mld dolarów do 2026 roku.

Technologie bez człowieka nie mają sensu

Z analiz IDC płynie też inny ciekawy wniosek. Otóż okazuje się, że wdrażanie rozwiązań technologicznych opartych na sztucznej inteligencji zwiększa wydajność tylko wtedy, gdy w proces są zaangażowani pracownicy. Innymi słowy: wdrożenie technologii i pozostawienie jej samej sobie nie przyniesie oczekiwanych efektów.

– Zapytaliśmy firmy, które inwestują w automatyzację, o to, jaki ich zdaniem wpływ będzie miało wdrożenie generatywnej sztucznej inteligencji. Odpowiedzi były dość jednoznaczne. Najwięcej, bo 32 proc. respondentów liczy na to, że AI oszczędzi czas i zwiększy produktywność pracowników, 30 proc. spodziewa się lepszego przepływu informacji, a 23 proc. możliwości realizacji bardziej dopasowanych szkoleń. Tyle samo ankietowanych wskazało, że oczekuje od AI podejmowania szybszych decyzji i wyeliminowania realizacji powtarzalnych czynności. Nikt z badanych nie wskazał na zmniejszenie kosztów wynikające z możliwej redukcji personelu – zwraca uwagę Ewa Zborowska z IDC.

Paradoksalnie wiele wskazuje na to, że w dłuższej perspektywie AI nie tylko nie doprowadzi do masowych zwolnień, ale wygeneruje popyt na nowe zawody. Z jednym zastrzeżeniem – Ktoś powiedział kiedyś, że AI nie zabierze ci pracy, ale człowiek, który umie korzystać z AI, już tak – zaznacza Ewa Zborowska z IDC.



Dzięki temu, że do 2025 roku już 45 proc. dużych firm w regionie EMEA będzie wykorzystywać GenAI, podwoi się efektywność pracowników biurowych.

Edukacja i work-life balance zyskują na znaczeniu

Poza podstawowymi warunkami współpracy dla pracowników ważne są też dodatkowe korzyści. Trzeba pamiętać, że w niektórych branżach elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej lub przynajmniej hybrydowej czy zapewnienie realnych możliwości rozwoju są już pewnym standardem na rynku.



FABIAN WIĘCEK,

Head of P&C (People and Culture)
na Europę Wschodnią w firmie
WithSecure

Pracownicy coraz większą wagę przywiązują do takich warunków pracy, które zapewnią im równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, dają przestrzeń do dbania o dobre samopoczucie czy dostęp do wsparcia psychologicznego. Nie mniej istotne jest zapewnienie przez pracodawcę możliwości do rozwoju, w tym dostępu do platform edukacyjnych i innych narzędzi, z pomocą których pracownicy mogą zwiększać swoje umiejętności – a tym samym swoją wartość na rynku pracy. Wiele przedsiębiorstw potrzebuje i szuka nowych talentów. Jednak trzeba pamiętać, że poza samym ściąganiem zdolnych specjalistów do firmy konieczne jest ich wykorzystanie i dbanie o to, aby najlepsi pracownicy mogli pracować przy projektach, które są dla nich osobiście rozwojowe. Inaczej możemy usłyszeć na koniec współpracy, że pracownicy zmieniają firmę na inną, bo w obecnej nie mają możliwości rozwoju. Wbrew pozorom to bardzo częsty powód zmiany pracy.

Zaufanie wymaga transparentności i uczciwości

Niezależnie od branży, w której operuje firma, zbudowanie relacji, w której pracownicy ufają pracodawcy i na odwrót jest bardzo istotne, ale jednocześnie niełatwe. Zaufanie nie pojawi się automatycznie – wymaga transparentności oraz uczciwości w działaniu. Jasne i transpa-

rentne dzielenie się informacjami, podejmowanymi decyzjami, celami oraz planami buduje zaufanie, nawet w trudnych dla organizacji momentach. Nie należy też zapominać o tym, jak duże znaczenie ma przykład, który dają menedżerowie i liderzy w firmie. Nawet najlepiej opisane wartości nie będą budowały zaufania, jeżeli rzeczywisty sposób współpracy im zaprzecza. Pracownicy coraz chętniej

chcą też dzielić się swoimi spostrzeżeniami i feedbackiem, dlatego ważne jest tworzenie sposobów i kanałów, jakimi można go systematycznie przekazywać. Nie mniej istotne jest to, aby pracownicy mogli obserwować zmiany wprowadzane na podstawie ich feedbacku. Gdy zespół zacznie dostrzegać swoją sprawczość, zwiększy się jego zaufanie do pracodawcy.



Pracownicy coraz chętniej chcą dzielić się swoimi spostrzeżeniami, dlatego ważne jest tworzenie sposobów i kanałów, jakimi można je systematycznie przekazywać.

REKLAMA



**Investor
w Kapitał Ludzki**

LeasingTeam'

EST. 2004





www.leasingteam.pl

**OUR PEOPLE MAKE
A DIFFERENCE**

NASZE MARKI:

LeasingTeam'
PEOPLE MAKE A DIFFERENCE

Professional'
RECRUITING MADE SIMPLE

LeasingTeam'
INTERNATIONAL

iTLT'

**Talent
POINT**



Pracownicy coraz większą wagę przywiązują do takich warunków pracy, które zapewnią im równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, dają przestrzeń do dbania o dobre samopoczucie czy dostęp do wsparcia psychologicznego.

O umiejętności doceniania i nagradzania

Dzisiejsze środowisko pracy jest dynamiczne i wymagające zarówno dla pracowników, jak i menedżerów. Rynek zmienił się na bardziej skierowany w stronę pracownika, który jest świadomy swoich praw i często podejmuje zatrudnienie nie tylko z konieczności.

JADWIGA OSTROWSKA,
dyrektor sprzedaży, W.Legutko

Jak wynika z badania przeprowadzonego w 2023 r. na zlecenie Pluxee Polska „Docenianie pracowników”, aż 86 proc. pracowników w Polsce uważa brak doceniania przez przełożonego za główny impuls do zmiany pracy. Z kolei w tegorocznej edycji tego raportu aż 99 proc. ankietowanych deklaruje, że docenianie i bycie docenianym w pracy jest dla nich ważne. W tym kontekście zdolność do efektywnego uznania i nagradzania pracowników przez liderów jest kluczowa dla utrzymania produktywności zespołu.

Nie tylko premia

Docenianie zatrudnionych nie ogranicza się jedynie do formalnych systemów premiowych. Jest to przede wszystkim codzienne działanie, które obejmuje zarówno małe gesty, jak i słowa uzna-

nia, które powinny być integralną częścią kultury firmowej. Słowa uznania za dobrze wykonane projekty, podziękowania za codzienny trud i osobiste podejście do każdego członka zespołu mają

niebagatelny wpływ na ich poczucie wartości i lojalność pracownika wobec organizacji.

Efektywne docenianie wymaga od liderów nie tylko umiejętności zarządczych, ale także kompetencji komunikacyjnych, które umożliwiają budowanie trwałych relacji z pracownikami. Menedżerowie powinni być szkoleni nie tylko w zakresie zarządzania projektami czy strategii, ale również w komunikacji interpersonalnej i przekazywaniu konstruktywnej informacji zwrotnej.

Znaleźć dobrą okazję do docenienia

Inicjatywy takie jak spotkania indywidualne, rzetelny feedback czy programy rozwoju zawodowego stanowią doskonałą okazję do doceniania wkładu pracowników i dostosowania pozytywnej komunikacji do ich indywidualnych potrzeb i osiągnięć. Transparentne i sprawiedliwe systemy premii i nagród są istotne dla budowania zaangażowanego zespołu, który ma poczucie, że jego działania przekładają się na wyniki firmy.



Efektywne docenianie i nagradzanie zespołów przez menedżerów wyższego szczebla jest niezbędne do kreowania zdrowego środowiska pracy.

Nowoczesne technologie oferują dodatkowe możliwości dla liderów, aby na bieżąco śledzić postępy pracowników i celebrować ich sukcesy za pomocą platform cyfrowych. Wykorzystanie narzędzi takich jak systemy zarządzania zadaniami czy wewnętrzne sieci społecznościowe może zwiększać widoczność osiągnięć w całej organizacji. Podsumowując, efektywne docenianie i nagradzanie zespołów przez menedżerów wyższego szczebla jest niezbędne do kreowania zdrowego środowiska pracy. To inwestycja, która przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i całej firmie, wzmacniając zaangażowanie i wspierając długoterminowy sukces organizacji. Kluczowe jest, aby liderzy rozumieli wartość tych działań i potrafili wdrożyć plan ich realizacji, co jest równie ważne jak zarządzanie finansami czy strategią rozwoju.



Trendy i zmiany na rynku pracy

Stabilny poziom stopy bezrobocia, otwarte rekrutacje w firmach i chęć podnoszenia kwalifikacji przez polskich pracowników. W raporcie „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” opracowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości ukazuje się obraz dynamicznego krajobrazu na rodzimym i globalnym rynku pracy.

Sytuacja na rynku pracy jest zależna od wielu czynników. Wpływają na nią nie tylko lokalne i globalne warunki gospodarcze, ale także polityka państwa, które może wprowadzać różne regulacje, stymulacje lub ograniczenia. Ponadto globalne tendencje ekonomiczne, takie jak automatyzacja, cyfryzacja czy zmiany w międzynarodowej polityce handlowej, również mają bezpośredni wpływ na poziom zatrudnienia i rodzaj dostępnych miejsc pracy. Te zmienne tworzą skomplikowany obraz rynku, który jest ciągle poddawany analizie przez ekonomistów i decydentów. Raport PARP „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” rysuje obraz polskiego rynku pracy, który z jednej strony zachowuje stabilność, z drugiej dynamicznie reaguje na globalne zmiany. W lutym tego roku stopa bezrobocia w Polsce, według danych unijnego urzędu statystycznego Eurostatu, utrzy-

mywała się na niskim poziomie 2,9 proc., stanowiąc wyraźny kontrast do średniej unijnej wynoszącej 6 proc. (państwa członkowskie UE-27). To świadczy o silnej pozycji kraju na tle Europy, ale także o wyzwaniach, z którymi boryka się polski rynek pracy. Natomiast z danych GUS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lutym 2024 r. wyniosła 5,4 proc. Miesiąc do miesiąca pozostała bez zmian, a rok do roku była niższa o 0,2 p.p. Ponownie najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwie podkarpackim (9,0 proc.), warmińsko-mazurskim (8,8 proc.) i świętokrzyskim (8,1 proc.), a najniższe – w województwie wielkopolskim (3,3 proc.), śląskim (3,9 proc.) oraz mazowieckim (4,3 proc.).

Czy polski rynek jest stabilny?

Mimo inflacji, 28 proc. polskich przedsiębiorców planuje zwiększenie zatrudnienia. Jednocześnie, z powodu malejącej liczby pracowników z Ukrainy, wzrasta zapotrzebowanie na siłę roboczą z innych regionów, takich jak Białoruś, Mołdawia czy kraje azjatyckie. Niemal połowa firm sygnalizuje gotowość do podniesienia wynagrodzeń, co jest odpowiedzią na rosnące oczekiwania pracowników.

Z drugiej strony 18 proc. pracowników deklaruje chęć zmiany pracy – to taki sam odsetek jak w poprzednim roku. Z najnowszych danych wynika, że polscy pracownicy coraz bardziej skupiają się na rozwijaniu swoich kwalifikacji zawodowych. Jak pokazuje raport „Barometr Polskiego Rynku Pracy”, 55 proc. badanych deklaruje zainteresowanie zdobywaniem nowych umiejętności, co może świadczyć o próbie dostosowania się do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy.

W Polsce proces zmiany kariery zawodowej, znany jako reskilling, zdaje się być bardziej popularny niż rozwój na obecnym stanowisku. Reskilling polega na przekwalifikowaniu się do zupełnie nowego zawodu lub nauce umiejętności potrzebnych w zupełnie nowej dziedzinie. Warto zauważyć, że sześć na dziesięciu pracujących Polaków przeszło już taką transformację.

Natomiast upskilling to proces podnoszenia już posiadanych kwalifikacji, który pozwala na lepsze wykonywanie obecnych obowiązków lub awans w ramach kariery. Mimo jego znaczenia ponad 40 proc. respondentów przyznało, że nigdy nie uczestniczyło w działaniach upskillingowych. Może to wskazywać na potrzebę większej świadomości i dostępności programów rozwoju zawodowego.

„Zetki” na globalnym rynku pracy

W obliczu dynamicznie zmieniającego się rynku pracy coraz większe znaczenie dla pracodawców ma zrozumienie i dostosowanie się do preferencji młodszych pokoleń wkraczających w dorosłość zawodową. Pokolenie Z, które obecnie rozpoczyna swoją karierę, wnosi ze sobą nowe oczekiwania i wartości, które mogą zasadniczo różnić się od tych, które kierowały ich poprzednikami. Zrozumienie tych potrzeb i aspiracji staje się kluczowe nie tylko dla efektywnego pozyskiwania talentów, ale również dla budowania trwałych i produktywnych relacji pracowniczych. Najnowsze badania przeprowadzone przez SHRM i Handshake rzucają światło na priorytety

i oczekiwania młodych profesjonalistów z pokolenia Z, wkraczających na rynek pracy. Wyniki ankiet przeprowadzonych wśród 2 122 studentów i niedawnych absolwentów, a także 1 180 specjalistów HR w Stanach Zjednoczonych, ukazują wyraźny obraz tego, czego młode pokolenie szuka u potencjalnych pracodawców. Młodzi ludzie wychodzący z uczelni wyższych wskazują elastyczność jako kluczowy element oferty pracy. Mimo że wielu z nich jest zainteresowanych początkowym etapem kariery w biurze, to aż 82 proc. uważa, że możliwość pracy zdalnej powinna być standardem, a nie wyjątkiem. Pokolenie Z przykłada również dużą wagę do świadczeń emerytalnych. 65 proc. respondentów przyznało, że nie zaakceptowałoby pracy, która nie oferuje takich świadczeń. Wskazuje to na rosnącą świadomość młodych ludzi o potrzebie zabezpieczenia na przyszłość, już na samym początku ich kariery zawodowej. Ważnym aspektem jest też zgodność wartości z potencjalnym pracodawcą. Deklaruje to aż 65 proc., jednak tylko 43 proc. oczekuje, że pracodawcy będą publicznie wyrażać swoje stanowisko w kwestiach społecznych.

Zrównoważony rozwój może przyciągnąć pracowników

Branża finansowa od lat cieszy się uznaną pozycją, jest kojarzona z dobrze płatną, stabilną pracą, w której wyznaczana jest jasna ścieżka awansu w korporacyjnych strukturach. Mimo to obecnie mierzy się z wyzwaniami związanymi z pozyskaniem nowych talentów.



ANNA PASZKIEWICZ,
ekspertka ACCA, partnerka w KPMG

W Polsce spadek liczby biegłych rewidentów jest niezaprzeczalnym faktem. Jeszcze w 2019 roku liczba członków KIBR wynosiła 73 111, podczas gdy w marcu 2024 roku rejestr biegłych rewidentów prowadzony przez Krajową Radę Biegłych Rewidentów wykazywał około 49 002 wpisów. Jednocześnie liczba biegłych wykonujących zawód czynnie stanowiła niewiele więcej niż połowę wszystkich członków. Obrazuje to problem napływu nowych członków, a jednocześnie spadek atrakcyjności zawodu audytora.

Wpływ na zmianę

W swojej pracy zajmuje się m.in. rekrutacją osób, które dopiero wkraczają na rynek pracy – studentami i absolwentami studiów wyższych i obserwuję, że najmłodsza grupa kandydatów w coraz większym stopniu zwraca uwagę na wartości, jakimi kieruje się organizacja oraz na zaangażowanie pracodawców w walkę ze zmianami klimatycznymi czy wsparcie grup wykluczonych. To, gdzie pracodawcy mogą upatrywać swojej szansy na przyciągnięcie i zatrzymanie talentów, to tak zwane działania impactowe. Dlatego uważam, że pewną szansę dla atrakcyjności zawodu audytora można upatrywać

w raportowaniu kwestii ESG oraz badaniu wskaźników niefinansowych. Największe przedsiębiorstwa będą podlegały wymogom badania swoich wskaźników niefinansowych już od 2025 roku (dotyczy raportów przygotowanych za rok 2024). Generacja Z to pokolenie żywo zainteresowane kwestiami związanymi ze społeczną odpowiedzialnością biznesu, kwestiami środowiskowymi czy budowaniem zdywersyfikowanych zespołów. Wyniki przeprowadzonego wśród 6500 specjalistów z branży finansowej raportu „Attract, Engage, Retain: Insights and Recommendations for Audit Talent Success”, przygotowanego przez ACCA oraz Stowarzyszenie Chartered Accountants Australia and New Zealand (CA ANZ) pokazują, że prawie połowa respondentów, nawet bez wcześniejszego doświadczenia audytowego, rozważałaby dołączenie do zawodu pod warunkiem, że miałyby możliwość zaangażowania się w czynności związane z raportowaniem i badaniem wskaźników z zakresu CSR. Należy wspomnieć,

że to właśnie działy finansowe oraz audytorzy będą mieli realny wpływ na wdrażanie, ale przede wszystkim weryfikowanie realizowanych przez firmy działań. Ocena wskaźników i danych raportowanych przez zobowiązane do tego organizacje to działanie, które może realnie przyczynić się do wprowadzania bardziej zrównoważonych polityk i podejmowania przez firmy realnych działań na rzecz społeczeństwa czy środowiska. Szczególnie teraz, kiedy te zmiany dopiero są wdrażane, osoby związane z branżą finansową mają szansę realnie wpłynąć na sposób, w jaki będzie funkcjonował biznes przyszłości.

Wykorzystanie sztucznej inteligencji

Kolejną szansę rozwoju audytu widzę w rozwoju i coraz szerszym zastosowaniu nowych technologii, szczególnie z obszaru generatywnej sztucznej inteligencji. Odpowiednio używane narzędzia do analizy dużych zbiorów danych pozwolą zredukować liczbę powtarzalnych i często czasochłonnych czynności, a tym samym pozostawią pracownikom więcej czasu na bardziej angażujące i rozwojowe działania. Równocześnie zastosowanie sztucznej inteligencji wpłynie także na jakość otrzymywany do analizy danych, a tym samym możliwe będzie wyciąganie lepszych wniosków, co przełoży się nie tylko na jakość pracy zespołów finansowych, ale także satysfakcję z wypracowanego na koniec efektu.

Budowanie prestiżu i rozpoznawalności

Szczególnym wyzwaniem jest także budowanie prestiżu zawodu biegłego rewidenta. W tym zakresie pożądana jest współpraca firm audytorskich, samorządu biegłych rewidentów wraz z regulatorem, czyli PANA i Ministerstwem Finansów oraz ogólnie podmiotami rynku kapitałowego. Badanie sprawozdań finansowych to nie tylko obowiązek, którego spółki określonej wielkości zobowiązane są wypełnić. Audyt stanowi jeden z istotnych elementów budowania przejrzystości i zaufania do rynków kapitałowych. Budowanie takiego wizerunku audytora w przestrzeni publicznej może przyczynić się do szerzenia popularności i atrakcyjności zawodu biegłego rewidenta.

Budowanie zrównoważonej firmy czy organizacji, która oprócz wypracowywania zysków kładzie nacisk także na kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, a równocześnie podąża za trendami w kwestiach związanych z nowymi technologiami to szansa na przyciągnięcie ambitnych pracowników, którzy mogą pomóc wdrażać zmiany. W kontekście branży audytowej podkreślenie wagi, jaką ci specjaliści będą mieli w kreowaniu bardziej odpowiedzialnych biznesów, jest koniecznym elementem transformacji całej gospodarki.

„
Ocena wskaźników i danych raportowanych przez zobowiązane do tego organizacje to działanie, które może realnie przyczynić się do wprowadzania bardziej zrównoważonych polityk.



VANITYSTYLE
TIME FOR ACTION

**BENEFITY
DLA PRACOWNIKÓW,
DOBRA ENERGIA
DLA TWOJEJ FIRMY**

77% firm

oferuje swoim pracownikom karty sportowe.

A Twoja? Aktywność fizyczna to lepsze samopoczucie i efektywność w pracy.



Dowiedz się więcej na
www.vanitystyle.pl





UBEZPIECZENIE GRUPOWE KORZYSTNYM ROZWIĄZANIEM

Przyzwyczajiliśmy się do programów opieki ubezpieczeniowej dla pracowników – czy to w formie ubezpieczenia zdrowotnego, czy na życie. Pracownicy ich oczekują, pracodawcy są skłonni je finansować, a oferenci przygotowują coraz to nowe propozycje, które te potrzeby zaspokajają.

TOMASZ KANIEWSKI,
dyrektor Biura Ubezpieczeń na Życie w EIB

W czasie największego zagrożenia pandemicznego Polska Izba Ubezpieczeń (PIU) przygotowała Mapę Ryzyka Polaków. To zestawienie naszych największych obaw i oferty towarzystw ubezpieczeniowych. Pokazuje ona, że w 8 na 10 przypadków zdarzeń, których najbardziej się boimy, możemy liczyć na wsparcie rynku ubezpieczeń, w tym ubezpieczeń grupowych. Grupowe polisy na życie mogą uwzględniać pomoc w razie poważnego zachorowania, utraty zdolności do pracy czy odszkodowanie w razie nieszczęśliwych wypadków. Zdrowotne ułatwiają zaś dostęp do opieki medycznej. Co więcej, ubezpieczenia pracownicze są cały czas rozwijane i pracodawcy z coraz większą rozważą podchodzą kształtowania ich zakresu.

Choć wspomniane badanie PIU przeprowadziła trzy lata temu, to nasze główne obawy nie uległy zmianom. W końcu wskazaliśmy w nim na uniwersalne ryzyka, którym musimy codziennie stawić czoła (śmierć najbliższej osoby, brak pieniędzy na leczenie poważnej choroby, ciężka choroba najbliższej osoby, nowotwór, brak pieniędzy na starość, utrata spraw-

ności, brak dostępu do opieki medycznej, wypadek samochodowy – na dalszych miejscach wymieniono ocieplenie klimatu i gwałtowne zjawiska pogodowe). Dlatego nie można się dziwić, że oczekujemy, że oferta ubezpieczeń grupowych, wybieranych przez pracodawców, będzie w pewnym stopniu zaspokajała potrzebę ochrony przed skutkami, zwłaszcza finansowymi, tych zdarzeń. Zwłaszcza że zawierane obecnie lub przedłużane umowy, mają też coraz szerszy zakres lub wyższe sumy ubezpieczenia dla najważniejszych świadczeń.

Jak ubezpieczenia pracownicze pomagają nam przetrwać trudne sytuacje?

Podstawowymi ubezpieczeniami zawierzanymi w formie grupowej są polisy zdrowotne i na życie. Mogą one jednak być uzupełnione umowami bądź klauzulami dodatko-

wymi, które znacząco rozszerzają podstawowy zakres ubezpieczenia, czasem nawet o elementy nie od razu kojarzone z nazwą ubezpieczenia. Jak to wygląda w praktyce i na które nasze największe obawy odpowiadają ubezpieczenia grupowe?

Zakresem grupowych „życiówek” można objąć ponad połowę naszych obaw

Jak sama nazwa wskazuje, podstawowym zadaniem tych polis jest zapewnienie wsparcia finansowego najbliższym w razie śmierci ubezpieczonych (a ubezpieczyć w ramach polisy firmowej możemy zarówno siebie, jak i naszą rodzinę czy partnerów życiowych). To minimum, które bardzo często uzupełniane jest o wypłatę środków także w razie: poważnego zachorowania, zdiagnozowania nowotworu, utraty zdolności do pracy. Co więcej, często można w umowie uwzględnić też finansowanie leczenia albo odszkodowanie za hospitalizację. Większość polis uwzględnia też podstawowy zakres ubezpieczenia NNW, czyli od następstw nieszczęśliwych wypadków, czasem nawet tak drobnych, jak zacięcie przy krojeniu, o poważniejszych niż złamanie czy wypadek samochodowy nie wspominając. Na podstawie NNW poszkodowani pracownicy oprócz odszkodowania za uszczerbek na zdrowiu mogą liczyć również na środki na operacje chirurgiczne, rehabilitację, dodatkowe konsultacje specjalistyczne oraz badania diagnostyczne. Polisy mogą także zakładać odszkodowanie za każdy dzień pobytu w szpitalu i zwolnienia lekarskiego, a także assistance medyczne po wypadku. Wysokości odszkodowań z polis pracowniczych są różne. Każdy

program zawiera wybrane przez pracodawcę i pracowników ryzyka, kładąc nacisk na ochronę życia i zdrowia pracowników lub ich najbliższych. Z reguły świadczenia z tytułu śmierci ubezpieczonego wahają się od 50 000 zł do 200 000 zł, ale można też spotkać polisy gwarantujące jeszcze wyższe świadczenie. Bardzo ważnym ryzykiem w programach grupowych jest ryzyko trwałej niezdolności do pracy. Konieczność zakończenia pracy zawodowej wiąże się z ogromnymi wydatkami finansowymi na leczenie oraz uszczerbkiem w comiesięcznym budżecie rodziny. Może też się zdarzyć, że polisa zakłada dodatkową sumę ubezpieczenia dla specyficznych wypadków, wypłacaną oprócz podstawowej kwoty wynikającej z głównej sumy ubezpieczenia. Polisa może np. zakładać dodatkowe świadczenie z tytułu śmierci w wyniku wypadku komunikacyjnego.

Ubezpieczenia zdrowotne zapewniają dostęp do tysięcy placówek prywatnych w Polsce, a czasem nawet za granicą

W przypadku tego ubezpieczenia sama nazwa w zasadzie już w pełni wyjaśnia charakter i cel zawarcia polisy. Zadaniem tych ubezpieczeń jest zapewnienie pracownikom dostępu do prywatnych świadczeń zdrowotnych, czyli w zamyśle szybszej pomocy niż ta, na którą możemy liczyć w ramach NFZ. Mogą zatem odegrać niebagatelną rolę w powrocie do zdrowia. Jak wiadomo szybka diagnoza powikłań czy dodatkowych problemów spowodowanych, jest podstawą leczenia. Co więcej, często ubezpieczyciele dają możliwość uzupełnienia zakresu ubezpieczenia zdrowotne-

”

Prawie każde towarzystwo zapewnia możliwość włączenia świadczeń psychiatrycznych i psychologicznych w zakres ubezpieczeń zdrowotnych oraz programów opieki medycznej.

go o świadczenia rehabilitacyjne, podobnie jak w przypadku polis na życie. Niektóre specjalistyczne ubezpieczenia oferują również możliwość skorzystania z pomocy prywatnej służby medycznej nie tylko w Polsce, ale umożliwiając też podjęcie leczenia, albo chociaż diagnozy, za granicą.

Oferta ubezpieczeniowa nieustannie ewoluuje

Choć wydawać by się mogło, że w zakresie tych ubezpieczeń niewiele może się zmienić (zwłaszcza zdrowotnych), to warto szczególnie je analizować, ponieważ ubezpieczyciele nieustannie je rozwijają. Po pierwsze, modyfikują je zgodnie z bieżącymi potrzebami obserwowanymi w społeczeństwie, np. o ochronę zdrowia psychicznego. Obecnie prawie każde towarzystwo zapewnia możliwość włączenia świadczeń psychiatrycznych i psychologicznych w zakres ubezpieczeń zdrowotnych oraz programów opieki medycznej. Z czego korzystają pracodawcy. Podobnie rozwijana jest oferta ubezpieczeń na życie. Przykładowo, jeden z ubezpieczycieli wprowadził niedawno nowy pakiet ochronny nastawiony właśnie na wsparcie zdrowia psychicznego. W ramach umowy dodatkowej pracownicy mogą skorzystać nawet z kilkunastu świadczeń rocznie. Co więcej, niektóre towarzystwa zaczęły też uwzględniać możliwość rozszerzenia zakresu leczenia szpitalnego w polisie o hospitalizację w związku z leczeniem chorób psychicznych, jak np. depresja czy nerwica (świadczenie za pobyt w placówce medycznej). To wsparcie było wcześniej powszechnie wyłączone.

Polisa grupowa zawsze się opłaca
Chciałbym zaznaczyć, że polisy grupowe są korzystnym rozwiązaniem, nawet w sytuacji, gdy pracownik płaci za nie samodzielnie. Dzięki efektowi skali zakres, sumy ubezpieczenia, a przede wszystkim składka są z reguły atrakcyjniejsze w porównaniu z ubezpieczeniami indywidualnymi. Ponadto, w przypadku grupowych polis na życie ubezpieczyciele zazwyczaj nie wymagają wypełnienia szczegółowej ankiety medycznej, jak to ma miejsce przy ubezpieczeniach indywidualnych. Są zatem łatwiej dostępne dla pracowników.

”

Polisy grupowe są korzystnym rozwiązaniem, nawet w sytuacji, gdy pracownik płaci za nie samodzielnie.

➔ Nowy trend w pakietach benefitów czy niezbędny element we współczesnej kulturze organizacyjnej firmy?

Troska o zdrowie psychiczne pracowników

W dynamicznie zmieniających się warunkach socjoekonomicznych, organizacje i pracodawcy muszą stawić czoła licznym wyzwaniom i zaspokoić zmieniające się potrzeby pracowników.



IZABELA HARMOZA-SOCHOŃ,
HR & Administration Manager
w grupie marketingowo-doradczej
Good One

Dodatkowy pakiet ochronny zdrowia, masaż biurowy czy karta sportowa przestają wystarczać. Dobrostan psychiczny pracowników, znany także jako well-being, staje się kluczowym elementem polityki personalnej w korporacjach i przedsiębiorstwach.

Nieobecna obecność

Pandemia COVID-19 uwydatniła potrzebę nacisku na dobrostan psychiczny w miejscu pracy. Potwierdzają to badania Eurobarometru z 2023 roku – 89 proc. Europejczyków zaczęło traktować zdrowie psychiczne równie poważnie, jak i fizyczne. Ta kluczowa zmiana bezpośrednio przekłada się na potrzeby i oczekiwania pokolenia Z i millenialsów. Badanie Deloitte z 2023 roku wskazuje, że niemal połowa pokolenia Z (46 proc.) i czterech na dziesięć millenialsów (39 proc.) przez większość czasu spędzonego w pracy zmagają się ze stresem lub niepokojem, co negatywnie wpływa na ich motywację do pracy. Dla

pracodawców oznacza to przede wszystkim nasilenie się dwóch zjawisk – „prezenteizmu”, czyli „nieobecnej obecności” pracownika, który w danym momencie nie jest w stanie odpowiednio wykonać swojego zadania oraz wzrostu liczby wydłużonych absencji.

Mental health, well being...

Potrzeby dostarczenia pracownikom wsparcia z zakresu mental health bardzo szybko dostrzegł rynek ubezpieczycieli i dostawców abonamentów medycznych. Rozbudowując ofertę swoich produktów i usług o nowe pakiety „well being” zabiega o uwagę pracodawców, oferując działom HR złote remedium na nasilający się problem. Aktywna promocja zdrowego stylu życia wśród pracowników poprzez finansowane przez pracodawcę programy opieki zdrowotnej ma na celu zbudowanie odporności fizycznej i psychicznej kadry pracowniczej. W pakietach znajdziemy webinary i szkolenia z obszaru mental-health, treningi jogi i mindfulness, masaże, jak i również dostęp do czatów tematycznych z możliwością prowadzenia konwersacji – z psychologami, ale też wszelkiego rodzaju specjalistami z obszarów finansów, prawa czy biznesu. Czyli cały pakiet prewencyjny, który ma nas nauczyć jak dbać o nasz dobrostan oraz wspierać nas w utrzymaniu zdrowia psychicznego zarówno

w pracy, jak i poza nią. Wdrożenie takich narzędzi opieki zdrowotnej jest w organizacji potrzebne – może okazać się kluczowe w sytuacji nagłego kryzysu i zapewnić pracownikowi niezbędną pomoc w walce z lękiem, stresem i innymi wyzwaniami, z którymi akurat się zmagają.

Neuroatypowość a stres

Pojęcie neuroatypowości znacznie ewoluowało w ciągu ostatnich lat. Wzrost świadomości społecznej na temat zdrowia psychicznego predestynuje również szersze rozumienie wspomnianego terminu, jako (w dużym uproszczeniu) wszelkiego rodzaju odwrotności „typowości” natury ludzkiego mózgu. Neuroatypowi mogą doświadczać codziennych trudności w obrębie takich obszarów, jak komunikacja, interakcje społeczne, uczenie się czy regulacja emocji, a równocześnie mogą wykazywać wyjątkowe czy też wybitne zdolności w rozmaitych dziedzinach, np. w matematyce, sztuce,

czy myśleniu analitycznym. Naturalnie nasuwa się nam więc pytanie, czy w tej całej indywidualności i wyjątkowości – samo wdrożenie do organizacji programu well-being wystarczy?

Okazuje się, że aby program był naprawdę skuteczny i wart uwagi pracownika potrzebna jest zmiana środowiska, w którym pracownik spędza większość swojego dnia. W obecnym świecie koniecznością staje się zbudowanie świadomej organizacji, w której nasi koledzy, współpracownicy i partnerzy będą pracować w najbardziej komfortowych dla siebie warunkach – tak, aby w pełni mogli kształtować swoje umiejętności bez nadmiernej dawki stresu czy lęku.

Ci, którzy mają wpływ na atmosferę

Decydującą rolę w budowaniu kultury firmy mają jej właściciele i zarząd. To w ich rękach leży egzekwowanie wartości budujących DNA firmy – ważne, aby było ono

przemysłane oraz zgodne przekonaniami jej liderów. Kultura organizacji powinna być odbiciem autentycznych przekonań jej kadry, a nie tylko sztucznym narzędziem do osiągnięcia celów biznesowych. Tylko wtedy możliwe jest stworzenie środowiska, w którym troska o dobrostan psychiczny współpracowników stanie się integralną częścią codziennej praktyki zawodowej.

Zdrowa, wspierająca przestrzeń w dużej mierze opiera się na relacjach międzyludzkich – zrozumienie neuroatypowości i delikatności ludzkiej psychiki stanowi klucz do budowania tych trwałych, które przekładają się na długoterminowy sukces całej firmy. Najważniejszą rolę w kontekście well-beingu powinien odgrywać wspierający lider, wykazujący się umiejętnością inspirowania i motywowania pracowników. Jego wrażliwość i otwartość na dialog powinna iść w zgodzie z promowaniem równowagi między obowiązkami zawodowymi a życiem osobistym. Przede wszystkim to on – troszczący się o siebie i własne samopoczucie powinien stanowić naturalny wzór dla innych. Tylko w takich warunkach, kiedy zarówno świadomy zarząd, jak i odpowiednio wyedukowani i przygotowani liderzy stworzą w organizacji atmosferę wzajemnego szacunku i wsparcia, programy Employee Assistance Program (EAP) staną się docenione, wartościowe i skuteczne. Troska o swój dobrostan i dobrostan każdego członka zespołu predestynuje zdrowe relacje wewnątrz organizacji, a te naturalnie zaowocują rozwojem przedsiębiorstwa.



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 Head of HR Edenred Polska, Barbara Rajmańska-Wilusz. Co w szczególności pomaga utrzymać obecnych pracowników i przyciągnąć do firmy nowych?



Barbara Rajmańska-Wilusz,
Head of HR Edenred Polska

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 po-

moc 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 ceni się dynamiczne środowisko pracy. Ponadto pracow-

nicy 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 kontakt, 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.



Materiał partnera



Dbalność o zdrowie psychiczne i rozwój w centrum uwagi pracodawców

W branży finansowej, a także w wielu innych, stajemy w obliczu wyzwań wywołanych czynnikami ekonomicznymi, regulacyjnymi i technologicznymi. Jednakże to czynnik ludzki może stanowić największe wyzwanie dla pracodawców.



AGNIESZKA JAROSZ,

Head of ACCA Northern and Eastern Europe

Zapewnienie ciągłości zatrudnienia, zmniejszenie rotacji w zespołach oraz rekrutacja i rozwój talentów, na które stale rośnie zapotrzebowanie, to ryzyka, które wskazują menedżerowie. Chcąc osiągnąć swoje cele, pracodawcy będą musieli zwrócić większą uwagę na zrównoważony rozwój zespołów, w tym na zdrowie psychiczne i dobrostan (well-being) pracowników.

Według opublikowanego w lutym tego roku raportu ACCA „Global Talent Trends”, niepewność gospodarcza, inflacja oraz zmiany wywołane pandemią nasilają potrzebę skupienia się na dobrostanie psychicznym pracowników. Badanie przeprowadzone na grupie 9889 specjalistów z 152 krajów ujawnia, że aż 57 proc. doświadcza negatywnego wpływu pracy na swoje zdrowie psychiczne.

Szukanie równowagi

Osoby zatrudnione w branży finansowej często mierzyły się ze szczytowymi obciążeniami pracą, które związane są z tzw. zamknię-

ciem miesiąca lub innymi obowiązkami związanymi z raportowaniem czy audytem. Coraz więcej organizacji aktywnie zarządza pracą tak, aby zminimalizować szczytowe obciążenia, np. stosując nowoczesne metody zarządzania, wdrażając nowe technologie lub wprowadzając rekompensaty w postaci finansowej, lub skróconego czasu pracy np. w wakacje.

Finansiści doceniają także możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, która stała się preferowaną formą świadczenia pracy. Polska jest liderem globalnym jeśli chodzi o pracę hybrydową, 71 proc. finansistów dzieli pracę między biuro i dom. Jest to u nas dobra praktyka powszechnie i chętnie stosowana, jednak na świecie, a nawet w Europie pracodawcy są mniej elastyczni, 41 proc. w skali globalnej i 52 proc. europejskiej stanowi model hybrydowy.

Choć większość pracowników deklaruje zadowolenie z możliwości wyboru, jaki daje praca zdalna czy hybrydowa, należy pamiętać, że ten tryb również wymaga przesterowania procesów i uważności menedżerów. Samodzielne planowanie i kontrolowanie czasu pracy oraz umiejętności priorytetyzacji zadań może być wyzwaniem dla niektórych pracowników. Po stronie menedżera leży zarządzanie rozproszonym zespołem, zmniejszenie dystansu oraz taka organizacja pracy, która wpłynie pozytywnie

zarówno na wyniki jak i pozwoli zachować work life balance pracowników. Jest to kolejne wyzwanie menedżerskie i organizacyjne, które należy wziąć pod uwagę, planując rozwój kadry kierowniczej. Na kwestię równowagi pomiędzy życiem osobistym a zawodowym szczególnie zwracają uwagę najmłodsi pracownicy, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy. Świeże spojrzenie Generacji Z może być pretekstem do reorganizacji skostniałych niekiedy struktur i sposobów zarządzania zespołami finansowymi. Uzyskanie nowej perspektywy i rozwiązanie trudności pomoże także uwypuklić zalety pracy w sektorze finansowym, jakim są m.in.: możliwość pracy w wieku branżach, elastyczność i praca hybrydowa, atrakcyjne zarobki, a także szeroka i zróżnicowana ścieżka rozwoju kariery.

Wyzwania dla najmłodszych

Wśród pracujących w branży finansowej, aż 61 proc. osób poniżej 26. roku życia zgłasza negatywny wpływ pracy na ich dobrostan psychiczny. Wśród starszych grup wiekowych sytuacja prezentuje

się odrobinę lepiej, chociaż wciąż powinna dawać do namysłu zarządzającym zespołami: odpowiednio 58 proc. w grupie wiekowej 26-43 lata, 56 proc. wśród osób od 44 do 58 lat oraz 40 proc. wśród pracowników powyżej 58. roku życia.

Obecni dwudziestoparolatkowie, którzy teraz stawiają swoje pierwsze kroki w karierze zawodowej, są szczególnie narażeni na wpływ stresu związanego z pracą na ich komfort psychiczny oraz samopoczucie. Ich wstęp do życia zawodowego zbiegł się z trudną sytuacją społeczną oraz ekonomiczną, taką jak: pandemia, wojna w Ukrainie, inflacja, a nawet postępujący kryzys klimatyczny. Do tych czynników dochodzi poczucie osamotnienia, które dotyka osoby urodzone po 1995 r. bardziej niż ich starszych kolegów czy rodziców. Szacuje się, że „samotność” dotyczy prawie połowy młodych osób mieszkających w dużych miastach pomiędzy 200 tys. a 500 tys. mieszkańców. Obowiązkiem świadomej organizacji biznesowej jest świadomość tych zmian oraz wdrożenie inkluzywnych działań pomagających scalać i budować zaangażowane zespoły. Korelacja pomiędzy poszczególnymi elementami kultury organizacyjnej firmy – w tym dbalości o zdrowie psychiczne – a retencją pracowników jest bardzo wyraźna i nie może być lekceważona. W wyżej wymienionym raporcie 1/3 badanych rozważa zmianę pracy z powodu jej wpływu na komfort psychiczny. Zespoły, które zarządzają swoimi pracownikami tak, aby zadbać nie tylko o efekty dla firmy, ale także odpowiednio rozlokować w czasie dostępność pracowników mają szansę na pozyskiwanie najlepszych talentów z rynku.

Praca dostosowana do potrzeb

Najmniejszy odsetek osób deklarujących negatywny wpływ pracy na zdrowie psychiczne, jest wśród samozatrudnionych, którzy mają większą kontrolę nad regulowaniem czasu swojej pracy w zależności od własnych preferencji. Na drugim miejscu są pracownicy sektora publicznego, gdzie pojawia się mniej nagłych sytuacji wymagających np. pracy poza standardowymi godzinami pracy. Najgorzej w tym zestawieniu wypadają pracownicy międzynarodowych korporacji, jednak już teraz widać działania, jakie wdrażają duże firmy, aby zapewnić jak najlepsze warunki nie tylko do pracy, ale także rozwoju i komfortu.

Według danych zebranych przez ACCA 58 proc. pracowników w ujęciu globalnym i odpowiednio 63 proc. w naszym regionie jeszcze w 2024 r. poprosi swojego pracodawcę o podwyżkę. Co istotne, blisko połowa uważa, że aby ją otrzymać będzie musiała opuścić dotychczasową organizację – to istotnie wpłynie na już i tak wysokie wskaźniki retencyjne. Szacuje się, że zmianę pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zakłada nawet 44 proc. badanych. Po raz kolejny, na zmianę najbardziej nastawione jest najmłodsze pokolenie, które jest dużo bardziej mobilne i wybierając miejsce zatrudnienia zwraca uwagę na pozafinansowe aspekty takie jak właśnie kultura organizacji, jej misja, wizja czy dbalność o work-life balance.

Ważną wskazówką dla pracodawców jest wyrażona w badaniu chęć doskonalenia zawodowego i poszerzania umiejętności. Oprócz wspomnianych wyżej kompetencji menedżerskich, wynikających ze zmiany struktur zarządczych i modeli pracy, warto także zapewnić szkolenia z zakresu nowych technologii a szczególnie AI – aż 81 proc. respondentów wyraża taką potrzebę. 1/3 badanych wskazuje, że czuje się przytłoczona tempem zmian technologicznych, ale jednocześnie optymistycznie patrzy na ich wpływ na efektywność wykonywanych zadań (72 proc.).

W świetle tych informacji dbalność o dobrostan pracowników, nie tylko w kontekście adekwatnego do wykonywanej pracy wynagrodzenia, ale także w kwestii budowania przyjaznego i wspierającego środowiska, to nie tylko oczekiwany przez pracowników benefit, ale konieczność, która może wpłynąć na rotację zespołów, a w dłuższej perspektywie na prawidłowe funkcjonowanie całej organizacji i jej wyniki. Wprowadzenie odpowiednich polityk i systemów wsparcia pracowników może wzmocnić zainteresowanie branżą finansową młodych, wchodzących na ścieżkę kariery zawodowej pracowników. Konieczne jest jednak pamiętanie o tworzeniu inkluzywnego i zrównoważonej kultury organizacji, a także zapewnienie ścieżek rozwoju zawodowego i poszerzenie kompetencji managerskich i technicznych.



Ważną wskazówką dla pracodawców jest wyrażona w badaniu chęć doskonalenia zawodowego i poszerzania umiejętności.

Zbudować zaufanie w relacji pracownik – pracodawca

Zaufanie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą jest fundamentem każdej zdrowej organizacji i odgrywa kluczową rolę w tworzeniu produktywniej atmosfery pracy. Proces budowania relacji z zespołem jest długotrwały i wymaga stałego zaangażowania obu stron.

ANETA POWĄZKA,
dyrektor marketingu i e-commerce,
W.Legutko

Pierwszym, kluczowym aspektem jest komunikacja, która musi być nie tylko regularna, ale też szczerą. Transparentny przekaz o stanie firmy, jej wyzwaniach, sukcesach oraz zmianach w strategicznych planach jest niezbędny, by pracownicy czuli się integralną częścią organizacji. Wymaga to od zarządu nie tylko przekazywania informacji, ale także umiejętności słuchania – przyjmowania i reagowania na feedback współpracowników. Z kolei pracownicy powinni czuć się komfortowo, wyrażając swoje opinie i obawy.

Transparentność to podstawa

Transparentność w procesach decyzyjnych jest równie istotna. Kiedy pracownicy rozumieją,

jakie czynniki wpływają na wybory kierownictwa, naturalnie wzrasta ich zaangażowanie i poczucie wpływu na własną pracę. Ważne, aby liderzy nie tylko informowali zespoły o wdrażanych zmianach, ale również tłumaczyli, jakie działania i dlaczego są podejmowane. To nie tylko buduje zaufanie do pracodawcy, ale również sprzyja zaangażowaniu i odpowiedzialności pracowników.

Następnym filarem jest wsparcie i uznanie. Inwestycje w rozwój zawodowy pracowników, programy szkoleniowe i mentoringowe dostosowane do indywidualnych preferencji pracowników oraz jasno określona ścieżka kariery budują poczucie przynależności. Ponadto dostarczanie niezbędnych narzędzi do efektywnej pracy i docenianie ich wkładu to podstawy, które przekładają się na wzajemne zaufanie oraz motywują do dalszego rozwoju.



Budowanie zaufania w relacji pracodawca-pracownik wymaga systematycznego i ciągłego zaangażowania.

Rzetelność i sprawiedliwość

Rzetelność i sprawiedliwość to zasady, które muszą być nieodłącznie obecne w każdej inte-

rakcji z pracownikami. Równie traktowanie pracowników, bez względu na ich rolę czy staż, są niezbędne do budowania trwałego zaufania. Ważne by pracownicy znali zasady i wartości panujące w zespole, których również powinni przestrzegać. Wreszcie, konstruktywny feedback oraz feedforward są ważnymi elementami rozwoju zespołów i kształtowania wzajemnego zaufania. Liderzy, którzy w sposób sprawiedliwy i obiektywny potrafią oceniać pracę, jednocześnie dostarczając klarowne wskazówki dla doskonalenia, zdobywają szacunek

i lojalność współpracowników. To podejście umożliwia pracownikom nie tylko zrozumienie, jak mogą poprawić swoją efektywność, ale również jak mogą proaktywnie wykorzystać swoje mocne strony w przyszłych projektach i zadaniach, co sprzyja otwartości i buduje solidne fundamenty zaufania.

Podsumowując, budowanie zaufania w relacji pracodawca-pracownik wymaga systematycznego i ciągłego zaangażowania. Rozwój zdrowego, dynamicznego i zaangażowanego zespołu przynosi korzyści całej organizacji.

Innowacyjność jest wpisana w nasze DNA



Z Martą Steer, Head of Marsh European Business Support Center, rozmawia Justyna Szymańska.

Marsh EBSC to wielojęzyczny (zespół mówi 29 różnymi językami) i międzynarodowy zespół, który liczy ponad 450 osób. Jakich kompetencji potrzeba, by zarządzać tak różnorodną grupą w sposób satysfakcjonujący dla każdego?

Jesteśmy dumni z tego, że Marsh EBSC to prawdziwie wielokulturowe i wielonarodowe miejsce. To dzięki zaangażowaniu każdego z pracowników odnosimy sukcesy i tworzymy nasze miejsce pracy. Menedżerowie potrzebują wysoko rozwiniętych umiejętności komunikacyjnych, elastyczności, zdolności budowania relacji międzykulturowych i rozwiązywania konfliktów oraz sprawnego motywowania zespołu z uwzględ-

nieniem różnorodności. Ważne jest także ciągłe uczenie się i adaptacja do różnych sytuacji. Zarządzanie czasem, empatia, podobnie jak umiejętność tworzenia spójnej wizji i celów dla członków swoich zespołów to cechy, które każdy menedżer musi mieć opalone.

Jak funkcjonowanie reprezentowanej przez Panią branży zmieniło się w związku z nowoczesnymi technologiami? Jak konieczność korzystania z nich odbierają Państwa pracownicy i na jakie wsparcie ze strony firmy mogą w tym obszarze liczyć?

Branża operacji ubezpieczeniowych przeszła znaczące przekształcenia i nadal się rozwija. Wykorzystanie technologii takich jak sztuczna inteligencja, uczenie maszynowe i automatyzacja przyczyniło się do usprawnienia procesów, zwiększenia efektywności i poprawy doświadczeń klientów.

Ponadto pandemia COVID-19 dała impuls do wprowadzenia rozwiązań umożliwiających pracę zdalną i rozwój narzędzi do wirtualnej współpracy.

Wraz z tymi zmianami, w branży operacji ubezpieczeniowych zauważalne jest również wprowadzenie metodyk Agile. Metodologie Agile, takie jak Scrum i Kanban, zyskały na popularności, umożliwiając firmom elastyczne reagowanie na zmieniające się warunki rynkowe, iterację produktów i szybsze dostarczanie wartości.

W naszej firmie innowacyjność jest wpisana w nasze DNA, dlatego szeroko wykorzystujemy sztuczną inteligencję i nowoczesne technologie. Obserwujemy duże zainteresowanie nowymi narzędziami i technologiami wśród naszych pracowników i ich aktywne zaangażowanie w proces uczenia się. Nasz dział Learning & Development działa bardzo aktywnie, oferując pracownikom liczne szkolenia dostosowane do ich potrzeb. Zachęcamy naszych pracowników

do korzystania z naszych platform szkoleniowych oraz do dzielenia się swoimi pomysłami. Zachęcamy pracowników do korzystania z platform szkoleniowych oraz do dzielenia się swoimi pomysłami. Propagujemy aktywne uczestnictwo w inicjatywach usprawniających, takich jak Improvement Drop ins czy zachęcamy do udziału w projektach związanych z doskonaleniem procesów.

Deklarują Państwo, że strategia firmy koncentruje się na identyfikacji i rozwoju talentów. Może Pani opowiedzieć o Pani podejściu do zarządzania pokoleniem Z, które stanowi znaczną część pracowników firmy?

Zdecydowana część naszego zespołu, liczącego już prawie 500 osób, to osoby pokolenia Z: są biegli w korzystaniu z technologii, mają unikalne oczekiwania i preferencje odnośnie miejsca pracy. W miejscu pracy cenią sobie inkluzywność równowagę między pracą a życiem prywatnym oraz szybki i częsty feedback zamiast ocen rocznych. Są zwolennikami treści przedstawianych w formie

wizualnej i interaktywnej, chętnie angażują się w działania CSRowe oraz chcą szybko się rozwijać. Z tego względu w EBSC stosujemy kilka istotnych zasad:

- **Wspieramy współpracę:** Pracownicy pokolenia Z cenią pracę zespołową, dlatego tworzymy takie środowisko pracy, które promuje otwartą komunikację i docenia różnorodne perspektywy.
- **Ciągły rozwój:** wiemy, jak ważny jest rozwój zawodowy i osobisty, dlatego oferujemy dostęp do szerokiej oferty szkoleń i warsztatów.
- **Pracownicy pokolenia Z doceniają częste informacje zwrotne i uznanie** – staramy się, by wszyscy otrzymywali feedback od swoich menedżerów na bieżąco.
- **Promujemy równowagę między pracą a życiem prywatnym:** oferujemy elastyczne formy pracy, takie jak praca hybrydowa czy elastyczne godziny pracy, aby dostosować się do potrzeb pracowników EBSC.
- **Jesteśmy autentyczni:** staramy się być sobą – pokolenie Z łatwo wyczuwa sztuczność, a to z kolei utrudnia budowę zaufania wśród pracowników.

Materiał partnera