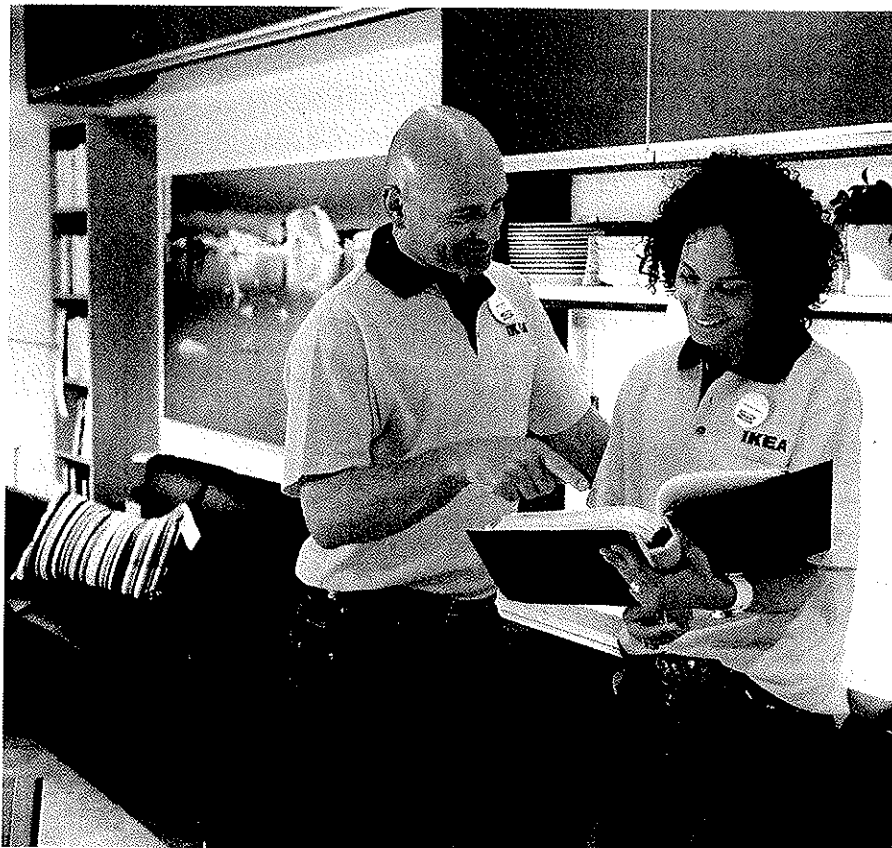


KOCHA, LUBI, SZANUJE...

IDEALNA FIRMA NIE TYLKO DOBRZE PŁACI, ALE TEŻ POMAGA PRACOWNIKOM W TRUDNYCH CHWILACH, INTEGRUJE ZAŁOGĘ I DBA O EMERYTÓW.

ADAM RÓŻAŃSKI



GRUPA IKEA należy do firm najbardziej cenionych przez polskich pracowników

To jest mój drugi dom”, „dyrekcja nigdy nie stawia na pracownika, ona zawsze stawia na człowieka i jego rozwój”, „to miejsce zmienia ludzi na lepsze”, „chciałbym tu zostać do emerytury” – trudno uwierzyć, że te laurki wystawili swoim firmom pracownicy w anonimowych ankietach. Tym bardziej że ogólna satysfakcja Polaków z pracy jest niska i daleko odbiega od średniej w Europie.

A jednak. Warszawski oddział firmy konsultingowej Great Place To Work Institute, która na świecie bada prac-

dawców od przeszło 20 lat, zapytał 17 tys. pracowników polskich firm, jak oceniają swoje miejsca pracy. W przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej tysiąca osób badaniu poddani zostali wszyscy pracownicy, natomiast w większych firmach przebadano reprezentatywną grupę pracowników zatrudnionych na wszystkich szczeblach organizacji. Powstała w ten sposób lista dziesięciu najlepszych miejsc pracy w Polsce.

Badanie to nie wyłoniło firm, które gwarantują wysokie zarobki, ale te, których pracownicy obok poczucia spr-

wiedliwego podziału zysków mają najwyższy poziom zaufania do kierownictwa, czują dumę z pracy w przedsiębiorstwie i na co dzień cieszą się dobrą atmosferą.

Karolina Horoszczak, rzeczniczka Grupy Ikea, już w czasie ciąży poukladała swoją pracę tak, żeby mieć czas na przygotowanie się do porodu. Kiedy w październiku zeszłego roku urodziła Kamila, firma przesłała jej kwiaty, drobny upominek i list gratulacyjny. Obok standardowego dofinansowania opieki medycznej dostała 30 dodatkowych dni urlopu macierzyńskiego ponad to, co kodeks pracy gwarantuje w Polsce matkom. W czasie przerwy od pracy zawodowej mogła korzystać ze służbowego telefonu i laptopa. Do pracy wróciła dopiero w połowie maja. Nie skorzystała z prawa do zmniejszenia wymiaru godzin pracy, jakie przysługuje w Ikea matkom chcącym poświęcić się dziecku, jednak część swoich obowiązków wykonuje dziś w domu.

Przykład rzeczniczki prasowej nie jest w Ikea wyjątkiem; prawo do takich samych przywilejów mają wszystkie kobiety w ciąży niezależnie od stanowiska. Jak mówi Iwona Szczeka, dyrektor finansowy Ikea, firma przeżywa obecnie baby boom. Tylko w jej dziale na urloпах macierzyńskich przebywa pięć pracownic.

Prorodzinna polityka przekłada się na atmosferę w pracy. W Grupie Ikea, do której należy w Polsce m.in. 8 sklepów i 14 fabryk mebli, pracuje 10 tys. osób, z czego ponad połowa to kobiety. Nie trudno więc wyjaśnić, czym Ikea zastąpiła sobie na (przyznawany w ankietach pracowniczych) tytuł najlepszego miejsca pracy i wyróżnienie „Firma przyjazna rodzinie” w konkursie GPTWI Polska. Jak jednak przekonuje Iwona Szczeka, oferta firmy Ikea jako pracodawcy nie dotyczy wyłącznie młodych rodziców. Swoją ścieżkę rozwoju znajdują tu także ludzie młodzi zorientowani na karierę zawodową, bo możliwości awansu zawodowego sięgają spółek zagranicznych wchodzących w skład Grupy. ▶

► Dzięki opinii swoich pracowników wysoką lokatę w rankingu GPTWI otrzymał warszawski oddział giganta informatycznego z Redmond. Microsoft Polska opracował specjalny program określany w żargonie korporacyjnym jako work-life balance, którego celem jest ułatwienie godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych.

- Każdy rodzic po powrocie z urlopu macierzyńskiego może sam ustalić tryb pracy, np. dwa dni tygodniowo w siedzibie firmy i trzy dni pracy w domu - mówi Justyna Frąckowiak z Microsoft Polska. Z tego przywileju mogą korzystać rodzice dzieci, które nie przekroczyły 14 lat, np. tata odwożący dziecko do przedszkola albo szkoły może odpowiednio ustalić godziny biurowe. Poza tym rodzice, którzy chcą spędzić więcej czasu z dziećmi, mają do wykorzystania dodatkowe dni urlopu.

Firma zachęca też pracowników do zaangażowania się w działania charytatywne, oferując w zamian bonus w postaci dodatkowych dni wolnych od pracy. I tak np. w ramach wolontariatu pracownicy Microsoftu prowadzą dla dzieci w szkołach zajęcia dotyczące bezpieczeństwa w internecie, organizują szkolenia marketingowe i PR dla fundacji. - Tego rodzaju zaangażowanie buduje poczucie wspólnoty, przekłada się na lepszą atmosferę w pracy i cieplejsze relacje między pracownikami - przekazuje Justyna Frąckowiak.

Ciekawe, że równie duże zadowolenie z pracy co Ikea czy Microsoft daje swoim pracownikom instytucja państwowa - Instytut Nafty i Gazu w Krakowie, jednostka badawcza podległa Ministerstwu Gospodarki. Zatrudniający 400 osób Instytut, którym kieruje prof. Maria Ciechanowska, zajmuje się badaniami nad bezpieczeństwem energetycznym Polski oraz poszukiwaniem złóż ropy naftowej i gazu. To o prof. Ciechanowskiej jeden z pracowników napisał, że „dyrekcja nigdy nie stawia na pracownika, ona zawsze stawia na człowieka i jego rozwój”. I faktycznie, warunki pracy, jakie oferuje instytut, dzielą lata świetlne nie tylko od innych państwowych instytucji, ale też wielu firm prywatnych.

Program dobrych praktyk „INiG - przyjazna firma” składa się z czterech

LISTA 10 NAJLEPSZYCH MIEJSC PRACY W 2010 ROKU

Firmy zatrudniające powyżej tysiąca pracowników:

1. Grupa Ikea w Polsce
2. Alior Bank SA
3. Leroy Merlin Polska

Firmy zatrudniające do tysiąca pracowników:

1. Bristol-Myers Squibb w Polsce
2. Instytut Nafty i Gazu
3. Microsoft Sp. z o.o.
4. SC Johnson
5. Medtronic Poland
6. Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris
7. Lek SA - Sandoz TechOps

DOBRA FIRMA CENI WORK-LIFE BALANCE, CZYLI GODZENIE PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM

modułów: dla pracowników, rodziców, dzieci i seniorów. I tak, moduł standardowy, obejmujący wszystkich pracowników, przewiduje m.in. miłą atmosferę i ludzkie podejście do pracownika. Ponadto: opiekę zdrowotną, dofinansowanie do wczasów i kółek zainteresowań (np. tenis, fotografia), pomoc dla osób w trudnej sytuacji materialnej, szkolenia zawodowe, dofinansowanie studiów i imprez integracyjnych (grill, comiesięczne nieformalne spotkania, jubileusze i spotkania świąteczne).

Moduł skrojony pod potrzeby rodziców obejmuje dodatkowo dofinansowanie badań dla kobiet w ciąży, zmianę warunków pracy (elastyczny czas pracy, czasowe zmniejszenie etatu i możliwość negocjacji zakresu obowiązków). Oprócz listu gratulacyjnego Instytut wysłał mamie wyprawkę dla dziecka, poradnik „Mama wraca do pracy”, a potem regularnie elektroniczny biuletyn informujący o wydarzeniach w firmie. Każda mama po powrocie do pracy może liczyć na okres adaptacji, czyli stopniowe wdrażanie w obowiązki, pośrednictwo instytutu w organizacji opieki nad dzie-

ckiem oraz na grupę wsparcia w postaci cyklicznych spotkań mam z pociechami i kobiet w ciąży. Świeżo upieczony tata dostaje poradnik o tym, jak odnaleźć się w nowej sytuacji oraz pięć dni elastycznego czasu pracy na adaptację.

Dla dzieci organizowane są pikniki, wyprawka do szkoły, dofinansowanie wyjazdów wypoczynkowych. Prawdziwym rarytatem jest jednak moduł aktywizacji seniorów. Firma regularnie organizuje spotkania towarzyskie dla swoich emerytowanych pracowników. Prowadzi dla nich też kursy komputerowe, klubokawiarnię i filmotekę.

Emerytów nie dorobił się jeszcze Alior Bank. Na rynku działa od niedawna, ale już otrzymał wysokie noty od swoich pracowników. Osoby, które jeszcze nie myślą o założeniu rodziny, ale przede wszystkim o karierze, mogą tu rozkwitnąć. Alior jest bankiem bez gabinetów: nie ma zamkniętych pokoi, wszyscy pracują na otwartej przestrzeni, nawet prezes Wojciech Sobieraj. Można dzielić się pomysłami na innowacje w bankowości, każdy pracownik może zaproponować własne rozwiązania, dostaje za nie punkty, które potem wymienia na nagrody.

Świetnym pracodawcą okazała się też sieć hipermarketów budowlanych Leroy Merlin, która należy do Groupe Adeo i zatrudnia w Polsce 7 tys. osób. Według Doroty Wójcik-Czarzasty, dyrektora zasobów ludzkich w Leroy Merlin, pracownicy tej firmy doceniają koncepcję zarządzania, która polega na podziale wiedzy, władzy i wyników.

Pracownicy lubią firmę za to, że pracowników na wyższe stanowiska szuka się wewnątrz, łatwo jest więc awansować. Poza tym firma prowadzi regularne szkolenia rozwijające kompetencje personelu, np. Akademię Orłąt, w której szkoli najlepszych pracowników z działów handlowych, kas, obsługi klienta oraz przyjęcia towaru. Przez cztery miesiące uczestnicy warsztatów przygotowywani są merytorycznie do objęcia funkcji koordynatorów, pierwszego szczebla na drabinie zawodowego awansu. Różnego rodzaju programy rozwojowe są przygotowane także dla pracowników wyższych szczebli - koordynatorów, kierowników, dyrektorów, aż po członków zarządu firmy. ■