

Dobre praktyki CSR w aspekcie pracowniczym (Wybór)

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Region Warmińsko-Mazurski NSZZ „Solidarność”
10-448 Olsztyn
ul. Głowackiego 28

Fundacja „Instytut Społecznej Odpowiedzialności Organizacji”
10-436 Olsztyn
ul. Dworcowa 18/8

BULGARIAN BRANCH CHAMBER MACHINE BUILDING,
29 Alabin Street, P.O. Box 625.1000 Sofia, Bulgaria

Wydanie pierwsze

Projekt „Wymiana dobrych praktyk w obszarze CSR branży elektromaszynowej z Polski i Bułgarii. Przewodnik wdrażania społecznej odpowiedzialności”. w ramach priorytetu VIII.

Regionalne kadry gospodarki, **Działanie:** 8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie; **poddziałanie:** 8.1.3. Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności, w województwie warmińsko – mazurskim Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Wybór dobrych praktyk: **Paweł Owad. Jerzy Mikians**

Wyboru dokonano na podstawie strony internetowej
www.odpowiedzialnybiznes.pl
oraz stron internetowych wybranych przedsiębiorstw

Wstęp: **Jarosław Borkowski**

Zdjęcia: **Jarosław Borkowski, Jerzy Pilimon**

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Publikacja jest dostępna także w formie elektronicznej na stronach:
www.partnerstwo.net
www.instytut-csr.net

Spis treści

| | |
|--|-----------|
| Wstęp | 4 |
| Rozdział I CSR - Biznes a miejsce pracy | 7 |
| Rozdział II CSR - Aspekty pracownicze | 25 |
| Rozdział III Dobre praktyki CSR w firmach zaangażowanych w projekt | 45 |
| Rozdział IV Dokumentacja fotograficzna | 53 |

Wstęp

Odpowiedzialność w biznesie wiąże się z wprowadzaniem nowych standardów w środowisku wewnętrznym i zewnętrznym firmy. **CSR** (z ang. Corporate Social Responsibility) to dobrowolna strategia uwzględniająca społeczne, etyczne i ekologiczne aspekty w działalności gospodarczej oraz w kontaktach z interesariuszami (m.in. z pracownikami, z klientami, akcjonariuszami, dostawcami, społecznością lokalną). Jest koncepcją zrównoważonego biznesu, zgodnie z którą przedsiębiorstwa w procesie zarządzania uwzględniają nie tylko aspekty ekonomiczne, ale podejmują również działania w interesie społecznym i ekologicznym. Tak zwane Dobre Praktyki CSR nie oznaczają jedynie spełniania wszystkich wymogów formalnych i prawnych, ale także zwiększone inwestycje w zasoby ludzkie, relacje z pracownikami, kontrahentami i klientami oraz ochronę środowiska.

Norma ISO 26000 jest jedną z ważniejszych norm międzynarodowych, która zawiera wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności, czyli odpowiedzialności organizacji za wpływ podejmowanych decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, zapewnianej poprzez przejrzyste i etyczne postępowanie, które:

- przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, w tym zdrowia i dobrobytu społeczeństwa;
- uwzględnia oczekiwania interesariuszy (osób lub grup, które są zainteresowane decyzjami lub działaniami organizacji);
- jest zgodne z obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami postępowania;
- jest zintegrowane z działaniami organizacji i praktykowane w jej relacjach, które dotyczą działań organizacji podejmowanych w obrębie jej sfery oddziaływań.

Według normy ISO 26000 wyróżnić można siedem kluczowych obszarów Społecznej Odpowiedzialności:

1. Ład organizacyjny,
2. Prawa człowieka,
3. Praktyki z zakresu pracy
4. Środowisko,
5. Uczciwe praktyki operacyjne,
6. Zagadnienia konsumenckie,
7. Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej.

Od kwietnia 2012 roku Region Warmińsko-Mazurski NSZZ „Solidarność” we współpracy z Fundacją „Instytut Społecznej Odpowiedzialności Organizacji” i Bułgarską Izba Branżową Przemysłu Maszynowego realizuje projekt „Wymiana dobrych praktyk w obszarze CSR branży maszynowej z Polski i Bułgarii. Przewodnik wdrażania

społecznej odpowiedzialności”, współfinansowany przez Unie Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Poddziałania 8.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Celem głównym projektu jest wspieranie lokalnych sojuszy na rzecz promowania koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw poprzez podniesienie wiedzy, świadomości i zwiększenie wymiaru praktycznego w obszarze CSR oraz wypracowanie priorytetów dla wdrażania CSR. Rezultaty wypracowane w trakcie projektu zostały zaprezentowane w publikacji *„Model upowszechniania dobrych praktyk CSR w branży maszynowej, Warszawa 2013.*

Jako uzupełnienie do tej pozycji prezentujemy wybór kilkudziesięciu dobrych praktyk CSR, wdrażanych w największych polskich przedsiębiorstwach. Lider projektu, jako związek zawodowy, jest najbardziej zainteresowany praktykami z zakresu środowiska pracy i aspektów pracowniczych, obejmującymi następujące zagadnienia:

- zatrudnienie i stosunki pracy;
- warunki pracy i ochrona socjalna;
- dialog społeczny,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- rozwój człowieka i szkolenia w miejscu pracy.

Dlatego też nasz wybór dobrych praktyk CSR koncentruje się na tej problematyce. Dodatkowo zamieszczamy prezentacje CSR dotyczące trzech przedsiębiorstw z województwa warmińsko-mazurskiego, których przedstawiciele aktywnie brali udział w naszym projekcie: Zakładów Elektrotechniki Motoryzacyjnej w Ełku, Heinz Glas w Działdowie i Philips w Kętrzynie. Ponadto do publikacji dołączamy płytę CD z wyborem kilkudziesięciu raportów dotyczących wdrażania dobrych praktyk CSR w największych polskich przedsiębiorstwach.

Jarosław Borkowski – Asystent Kierownika Projektu

Rozdział I

CSR – biznes a miejsce pracy

Telefon do MAMY – Telekomunikacja Polska.



Telefon do Mamy to autorski program społeczny Grupy TP. Realizowany jest od 2003 roku, a od 2006 prowadzony przez Fundację Orange (wcześniej Fundację Grupy TP) jako jeden z jej kluczowych programów społecznych. W Polsce rocznie w szpitalach przebywa ponad 1,5 mln dzieci. Nie zawsze rodzice mogą towarzyszyć dziecku w czasie jego pobytu w szpitalu. Niewielu rodziców stać też na częste wizyty u dziecka. W takim wypadku jedynym możliwym kontaktem rodziców z dzieckiem staje się telefon.

Na oddziałach dziecięcych w całej Polsce działa 1075 przyjaznych i kolorowych „telefonów do mamy”, co oznacza, że korzystają z nich mali pacjenci na prawie każdym dziecięcym oddziale szpitalnym w Polsce. Aparaty umieszczone są w miejscach dostępnych dla dzieci i odpowiednio przystosowane do korzystania z nich przez najmłodszych. Dzieci regularnie otrzymują bezpłatne karty telefoniczne, specjalnie wydane w ramach programu. Akcją uzupełniają działania związane z organizacją nauki i czasu wolnego dla dzieci w szpitalach. Stworzono 100 minipracowni internetowych dla szkół przyszpitalnych, świetlice szpitalne otrzymują materiały plastyczne i edukacyjne, organizowane są też w konkursy i akcje okolicznościowe.

W realizację programu zaangażowani są też wolontariusze – pracownicy TP i Orange, którzy współpracują na stałe z wybranymi oddziałami szpitalnymi albo biorą udział w wolontariacie akcyjnym. Tylko w roku 2009 w organizację imprez mikołajkowych dla dzieci zaangażowało się ponad 820 pracowników Grupy TP. Wolontariusze stworzyli też 14 Bajkowych kącików, kolorowych świetlic, w których dzieci mogą się bawić i uczyć w przyjaznym otoczeniu. Działania programu są monitorowane dzięki stałemu kontaktowi z koordynatorami programu w szpitalach, a także dzięki badaniom wśród beneficjentów (ankiety oceniające program 2003, 2005, 2009). Komunikacja programu opiera się przede wszystkim na działaniach PR. Telefon do mamy był tematem kampanii wizerunkowych firmy w latach 2003 i 2008.

Program Telefon do Mamy został włączony również do komunikacji marketingowej firmy. W ramach akcji Faktura w sieci@książka dla dzieci realizowanej w 2008 roku zamówienie na e-faktury przez klienta przekładało się na książeczkę ekologiczną, która trafiała do dzieci w szpitalu. Trafiało tam 40 tys. takich książeczek. Telefon do Mamy należy do najbardziej cenionych polskich programów zaangażowania społecznego firm, jest laureatem wielu polskich i międzynarodowych nagród.

Program Mobilności Zawodowej - Telekomunikacja Polska.

Program Mobilności Zawodowej powstał w 2004 r. jako długoterminowe działanie firmy mające na celu zapewnienie odpowiednich zasobów ludzkich dla realizacji strategicznych założeń biznesowych firmy. Polityka mobilności rozumiana jest jako proces przygotowania już zatrudnionych osób do pełnienia nowych ról zawodowych zgodnie z potrzebami TP, poprzez transfer kompetencji pomiędzy

i wewnątrz struktur organizacyjnych oraz poprzez planową wymianę pracowników zidentyfikowanych jako osoby z najwyższym potencjałem pomiędzy strukturami Grupy France Telecom.

W ramach Programu Mobilności Zawodowej kadry menedżerskie TP zostały zachęcane do wykorzystywania wewnętrznego rynku pracy preferowanego źródła doboru nowych pracowników. Zachęceniu i wsparciu pracowników TP w mobilności zawodowej, w tym mobilności geograficznej, służyły również, oprócz działań rozwojowych, wprowadzone uchwałą zarządu TP zasady przyznawania świadczeń alokacyjnych pracownikom TP, którzy zmieniają miejsce pracy. Świadczenia te obejmują refundację kosztów wynajęcia mieszkania lub spłatę zaciągniętego kredytu bankowego bądź nie oprocentowanej pożyczki z Centralnego Funduszu Mieszkaniowego TP, lub rekompensatę kosztów dojazdów PKP/PKS.

Program Mobilności Zawodowej przygotowany został przez pracowników Pionu Kadr TP. Za jego realizację odpowiada dyrektor Departamentu Mobilności i Rozwoju Pracowników. Nad przebiegiem działań Programu w ramach struktury terytorialnej TP czuwa pięciu regionalnych dyrektorów Pionu Kadr. Są oni wsparciem w realizacji Programu dla współodpowiedzialnych za Program regionalnych dyrektorów wykonawczych oraz innych menedżerów, koordynując przebieg jego działań w podległych strukturach terytorialnych TP.

Wsparciem w realizacji Programu są Wydziały Mobilności Zawodowej podlegające bezpośrednio regionalnemu dyrektorowi Pionu Kadr. Spójnej i kompletnej informacji o zasadach wewnętrznej mobilności udziela pracownikom siedemnaście punktów Mobilności Zawodowej na terenie całego kraju. W 2004 roku w różnych formach mobilności uczestniczyło w ramach Programu 568 osób. Rok później było ich prawie 3,9 tysięcy, czyli około 14% wszystkich pracowników firmy. Dla jednych była to zmiana stanowiska i zadań w dotychczasowym miejscu pracy, dla innych zmiana ta wiązała się z podjęciem nowych zadań w innym pionie czy nawet w innej spółce Grupy.

Umowa Społeczna - Telekomunikacja Polska S.A.

Ideą Umowy Społecznej, którą Zarząd TP podpisał ze swoimi partnerami jest całościowe podejście do postulatów zgłaszanych przez związki zawodowe i pracowników. Wśród szczegółowych postanowień stanowiących podstawę Umowy Społecznej znajdują się takie jak m.in.: zapewnienie regularnych podwyżek wynagrodzeń w latach 2007-2009, które byłyby przeprowadzone 1 czerwca każdego roku w oparciu o politykę wynagrodzeń, a także badania rynku pracy w Polsce i roczną ocenę pracownika; wykorzystanie mobilności wewnętrznej jako głównego źródła naboru pracowników – w szczególności tam, gdzie zmiana stanowiska i roli zawodowej nie wymaga długotrwałego, specjalistycznego przygotowania; zorientowanie rekrutacji zewnętrznej na pozyskiwanie nowych kompetencji, a także do obsadzania wakatów, których nie można obsadzić w wyniku rekrutacji wewnętrznej; zapewnienie pierwszeństwa pracownikom TP przy promocji i rekrutacji na stanowiska kierownicze.

Stosunek obsady tych stanowisk metodą promocji wewnętrznej wobec rekrutacji zewnętrznej powinien wynosić ok. 3 do 1. Szczególną ochronę finansową Umowa zapewnia długoletnim pracownikom firmy (ze stażem pracy powyżej 20 lat), którzy w przypadku odejścia z TP w 2007 roku zyskaliby – łącznie z odprawami wynikającymi z zapisów PUZP – równowartość od 21 do około 24 wynagrodzeń miesięcznych.

Firma Przyjazna Rodzicom - Żywiec Zdrój.



Znaczną grupą pracowników w firmie Żywiec Zdrój są kobiety. W 2011 roku stanowiły 23 procent ogółu zatrudnionych, w tym 45 procent na stanowiskach kierowniczych. W związku z tym firma zainicjowała program Firma przyjazna rodzicom, którego celem jest wsparcie w zachowaniu równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Program ten został doceniony w konkursie „Mama w pracy” Fundacji Świętego Mikołaja.

Firma oferuje możliwość porodu w jednej z największych prywatnych sieci medycznych w Polsce, poradę psychologa po porodzie, wyprawkę dla noworodka oraz zapas wody. Kobieta, która wraca do pracy po urlopie macierzyńskim, ma możliwość skorzystania z elastycznych godzin pracy (godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy ustalane są indywidualnie). Istnieje również możliwość pracy z domu przez jeden dzień w tygodniu czy też praca na niepełny etat. Dodatkowo przez dwa miesiące po powrocie do pracy mamom przysługuje 6-godzinny dzień pracy.

Nie zapomniano także o ojcach – każdemu przysługuje dodatkowy dzień wolny w związku z narodzinami dziecka. Przez 12 miesięcy od urodzenia dziecka, firma – poza finansowaniem prywatnej opieki medycznej pracownika – pokrywa również koszty rozszerzenia opieki na pozostałych członków rodziny. Od początku funkcjonowania programu, czyli od marca 2009 roku, skorzystały z niego 82 osoby (ponad 16 procent pracowników firmy).

Program Przyszła Mama - Volkswagen Poznań



Volkswagen Poznań w ramach Programu Przyszła Mama wprowadził udogodnienia w zakresie czasu pracy dla przyszłych matek. Stworzono możliwość elastycznego czasu pracy (6 godzin pracy przy zachowaniu tego samego wynagrodzenia), zapewniono miejsca parkingowe w bliższej i dogodniejszej lokalizacji oraz przystosowano miejsce pracy.

Istnieje możliwość wypożyczenia wygodnego krzesła dla kobiet w ciąży. Przygotowano również specjalne pomieszczenia do odpoczynku dla ciężarnych oraz matek karmiących. Wśród dodatkowych świadczeń są również bezpłatne badania lekarskie, które przyszła mama może wykonać na terenie ambulatorium zakładowego. We wdrożenie programu zaangażowane było najwyższe kierownictwo firmy oraz grupa projektowa składająca się z przedstawicieli różnych działów firmy.

Celem projektu jest zachęcenie przyszłych mam do jak najdłuższej aktywności zawodowej w okresie ciąży, jak również stworzenie możliwie atrakcyjnych i bezpiecznych warunków zatrudnienia.

Firmowe przedszkole - NIVEA Polska.



Pomysł utworzenia przedszkola był odpowiedzią na sygnały pracowników, którzy mieli kłopot z pogodzeniem obowiązków zawodowych i rodzicielskich ze względu na różne godziny pracy i otwarcia poznańskich przedszkoli oraz na przerwę wakacyjną w publicznych placówkach. W siedzibie firmy Beiersdorf w Hamburgu firmowe przedszkole funkcjonuje już od 1938 roku. Jednak utworzenie przedszkola przez NIVEA Polska w Poznaniu jest projektem pionierskim, jeśli chodzi o oddziały koncernu Beiersdorf na świecie.

W jego realizację zaangażowani byli pracownicy firmy z różnych działów. Początkowo to oni podejmowali rozmowy z władzami miasta, z Wydziałem Architektury i Urbanistyki oraz z Wydziałem Oświaty. Prowadzenie placówki zostało powierzone Prywatnemu Przedszkolu Estetycznemu w Poznaniu. Przedszkole reprezentowało firmę w kontaktach z Wydziałem Oświaty, wspierało w trakcie spotkań z rodzicami i służyło praktyczną radą od momentu tworzenia projektu adaptacji budynku, poprzez jego umeblowanie i wyposażenie, aż po stworzenie programu zajęć. Ostatecznie przedszkole powstało na terenie firmy NIVEA Polska – na jego siedzibę zaadaptowano część istniejącego budynku magazynowo-socjalnego. W 2010 roku przedszkole przyjęło 52 dzieci. Placówka zapewnia wysoki poziom przedszkola prywatnego w cenie przedszkola publicznego, co było ważnym postulatem pracowników.

Utworzenie przedszkola jest projektem spójnym z wizerunkiem firmy przyjaznej młodym rodzicom. Firmowe przedszkole pomaga we wcześniejszym powrocie młodych mam do pracy, poprawia komfort pracy, zwiększa zaangażowanie i przywiązanie do firmy. Uelastycznia czas pracy i zwiększa dyspozycyjność rodziców, zwłaszcza kobiet. A to ważna grupa dla firmy. Stanowi bowiem 50% personelu, z którego ponad 60% jest między 25. a 35. rokiem życia. Realizacja projektu pozwala utrzymać w firmie wartościowych pracowników mających małe dzieci.

Pracująca mama - Johnson & Johnson.



W ramach międzynarodowej inicjatywy kobiet pracujących w Johnson & Johnson WLI – Womens Leadership Initiative, podejmowane są działania na różnych szczeblach organizacji, mające na celu wspieranie rozwoju kobiet w ich życiu zawodowym i prywatnym. Są to m.in. udogodnienia związane z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim, plany rozwoju zawodowego i przebieg kariery.

„Pracująca mama” jest elastycznym systemem pracy, umożliwiającym młodym matkom zatrudnionym w firmie, częściową pracę w domu przez okres ciąży oraz do sze-

ściu miesięcy po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Dzięki wprowadzeniu projektu, kobiety mogą łączyć rolę matki i jednocześnie realizować swoją karierę zawodową.

Po powrocie do domu z urlopu macierzyńskiego, kobieta ma możliwość pracy w biurze przez trzy z pięciu dni roboczych. Młode mamy dodatkowo otrzymują od firmy prezent – torbę z przewijakiem i kosmetykami dla niemowlaków. Firma zamierza rozszerzyć program, aby obejmował on dodatkowe udogodnienia dla osób, których dzieci są już trochę starsze. Firma Johnson & Johnson za projekt „Pracująca mama” otrzymała specjalne wyróżnienie w I edycji plebiscytu „Firma przyjazna kobiecie”, zorganizowanego przez miesięcznik „Dziecko” i „Poradnik Domowy”.

Rodzice w IKEA - IKEA Retail.



Wprowadzenie rozwiązań ułatwiających łączenie ról zawodowych i rodzicielskich było wynikiem zapotrzebowania wyrażanego przez pracowników firmy, zaś ich opracowaniem i wprowadzeniem zajął się dział HR. Wśród szeregu udogodnień dla kobiet w ciąży oraz matek i ojców – pracowników IKEA, znajdują się m.in.: 30 dni dodatkowego, płatnego urlopu macierzyńskiego (matka albo ojciec), możliwość pracy w niepełnym wymiarze etatu po urlopie macierzyńskim oraz uczestniczenia w rozmowach oceniających i dotyczących podwyżek (gdy przepracowało się min. 6 miesięcy), udogodnienia podczas układania indywidualnych rozkładów czasu pracy w sklepach IKEA.

Ojcowie będący pracownikami IKEA, którzy nie korzystają z dodatkowego płatnego urlopu macierzyńskiego, otrzymują dodatkowe 10 dni płatnego zwolnienia od pracy. O sukcesie praktyki mogą świadczyć nagrody uzyskane przez IKEA: tytuł „Firmy przyjaznej mamie” w roku 2008 oraz „Firmy nieprzeciętnie przyjaznej matkom” – konkursie opierającym się na wynikach ankiet wypełnianych przez kobiety pracujące w firmie. IKEA, oferując dobre warunki pracy i rozwoju zawodowego niekolidującego z życiem prywatnym, zyskuje zadowolonych, zmotywowanych i lojalnych pracowników oraz staje się bardziej atrakcyjna dla potencjalnych kandydatów do pracy. Wśród planowanych ulepszeń jest między innymi stworzenie przedszkola dla dzieci pracowników IKEA oraz miejsc do przewijania i karmienia niemowląt.

Kobiety z energią - RWE Polska.



W 2010 roku RWE Polska przyjęła strategię zrównoważonego rozwoju, której jednym z celów jest wspieranie różnorodności, czyli twórcze i efektywne wykorzystanie różnic funkcjonowania w środowisku biznesowym w aspekcie międzykulturowym, płci i wieku. W czerwcu 2010 roku, podczas spotkania menedżerek RWE Polska z prezesem zarządu RWE AG, zrodziła się inicjatywa „Kobiety z energią”, której celem jest budowanie relacji z przedstawicielkami firm i instytucji polskiego sektora energetycznego oraz promocja stylu zarządzania i przywództwa charakterystycznego dla kobiet. Menedżerki z RWE planują

także włączać się w ogólnopolskie inicjatywy kobiet. Około 50% stanowisk menedżerskich w RWE Polska zajmują kobiety. Jest to wskaźnik znacząco wyższy niż w innych krajach, w których działa Grupa RWE. Inicjatywa „Kobiety z Energią” opiera się na wartościach takich jak: uczciwość, szacunek, solidarność; bazuje na Kodeksie Etycznym RWE oraz popiera otwartą komunikację, przyjazne podejście do ludzi i świata, dobre poczucie humoru. Kobiety z energią sformułowały 5 postulatów: większa transparentność i otwartość podczas procesu rekrutacji, uwzględnienie kobiet i cudzoziemców na „krótkiej liście” rekomendowanych kandydatów do zatrudnienia, wsparcie pracujących mam, wpisanie celów Diversity do Business Core Card menedżerów i członków zarządu, 5. 2 x 10 do 2012: do 2012 roku o 10 kobiet więcej na stanowiskach senior menedżera w siedzibie RWE AG i o 10 kobiet więcej w zarządach spółek koncernu.

Realizacja projektu zwraca uwagę na kobiece styl zarządzania, przyczynia się do promocji kobiet, zwiększenia szans menedżerek do awansu w ramach wysokiej ścieżki kariery w koncernie, wspierania kobiet na stanowiskach kierowniczych w godzeniu obowiązków zawodowych i prywatnych, ale także do wzmacniania ich poczucia własnej wartości i atutów.

Rozwój zasobów ludzkich - PKP CARGO.



Celem projektów edukacyjnych PKP CARGO jest rozwój zasobów ludzkich, aby stale dopasowywać kompetencje pracowników do aktualnych potrzeb. W czasie restrukturyzacji firmy, rozwój i szkolenia liderów zmian są szczególnie istotne, ponieważ wiedza kadry zarządzającej jest niezbędna do wprowadzania przekształceń w sposób optymalizujący koszty i czas. Liczba pracowników objętych programem polepszania poziomu wykształcenia w 2007 i 2008 roku wynosi: poprzez uczestnictwo w studiach wyższych - 775; podyplomowych, w tym studiach dofinansowanych z EFS oraz MBA - 347; kompleksowe projekty szkoleniowe dla kadry zarządzającej (studia MBA, 2007 r - 19 osób i studia podyplomowe dofinansowywane z EFS w roku akademickim 2006/2007 -146 osób); laboratorium menedżerskie - 39; podyplomowe Studia Menedżerskie „Europejski Model Zarządzania” - 32; podyplomowe Studia Zarządzania Projektami według metodyki Prince 2 - 21; staże zawodowe w Przedstawicielstwie PKP S.A. w Brukseli - 8; szkolenia językowe w czasie pracy - 190.

Projekt przyczynił się do wzrostu motywacji i zaangażowania pracowników. Jego założeniem było zmniejszenie fluktuacji kluczowych pracowników, co ma szczególne znaczenie w okresie reorganizacji. Prawie wszyscy pracownicy uczestniczący w podnoszeniu kwalifikacji na studiach magisterskich i podyplomowych nadal pracują w spółce W okresie reorganizacji nie było fluktuacji kadr na znaczących stanowiskach. Poszerzenie zasobu wiedzy pozwoliło kadrze zarządzającej na lepsze zrozumienie procesów zmian i zmniejszenie kosztów ich wprowadzania. Planowana jest optymalizacja procesu kształcenia i zmniejszanie kosztów poprzez poszukiwanie projektów dofinansowanych z EFS, a także kontynuowanie szkoleń językowych. Rozwinięcie projektu polegać ma na włączeniu w proces dystrybucji wiedzy nowoczesnych technologii.

Elastyczne formy zatrudnienia – Danone Sp. z o.o.



Podstawowym założeniem programu było wypracowanie skutecznego rozwiązania długoterminowego pozwalającego na wykorzystywanie urlopów w dziale administracji finansowej, zgodnie z planami urlopowymi. Celem było znalezienie takiego rozwiązania, które będzie funkcjonować w sposób niezakłócający standardowego systemu pracy działu administracji finansowej (przy stałym poziomie zatrudnienia istniała konieczność obciążania pracowników pracą w godzinach nadliczbowych).

Rozwiązanie polegało na znalezieniu, przeszkoleniu i zatrudnieniu zespołu pracowników tymczasowych do pracy na wskazanych stanowiskach. Pracownicy ci zatrudniani są na okres wakacyjny. Rekrutacja odbywa się na lokalnych rynkach, gdzie funkcjonują oddziały firmy Danone. Firma współpracuje z rejonowymi biurami pracy, agencjami pracy tymczasowej oraz polega na rekomendacjach pracowników. Rozwiązanie stosowane jest w okresie urlopowym (kwiecień-wrzesień), każdego roku. Potrzeba zatrudniania pracowników tymczasowych determinowana jest uzgodnionym kalendarzem urlopowym.

W proces zaangażowany jest dział personalny oraz odpowiedni kierownik linio- wy odpowiadający za dział administracji finansowej w danym rejonie działania firmy. W czasie 1-2-dniowego przeszkolenia nowi pracownicy są przygotowywani do wykonywania zadań. Rozwiązanie to nie powoduje dodatkowych kosztów, a jednocześnie daje możliwość zatrudnienia i zdobycia doświadczenia zawodowego osobom z obszarów dotkniętych bezrobociem. Firma niejednokrotnie proponuje stałe zatrudnienie pracownikom tymczasowym, ponieważ osoby te szybko adaptują się w firmie, poznając procedury, strukturę i specyfikę branży oraz firmy. Na przestrzeni dwóch ostatnich lat dzięki temu systemowi w firmie Danone stałe zatrudnienie znalazło około 80 osób.

Firma przyjazna rodzicom - Danone Sp. z o.o.

Planując wprowadzenie udogodnień dla kobiet w ciąży i młodych matek, Danone powołał grupę roboczą złożoną z pracowników różnych obszarów organizacji, która dokonała analizy potrzeb pracowniczych. W jej wyniku okazało się, że oczekiwane są ułatwienia dla pracowników będących rodzicami – nie tylko kobiet, ale również i mężczyzn. Udogodnienia pogrupowano w 4 obszary – pozytywne nastawienie i bezpieczeństwo, równowaga między życiem prywatnym a zawodowym, elastyczność oraz wsparcie – i zaczęto wprowadzać stopniowo od grudnia 2008 roku. W ich ramach kobiety mają m.in. możliwość skorzystania z porodu rodzinnego (w 2009 zdecydowało się na to 17 kobiet), a młode mamy z miesiąca dodatkowego urlopu macierzyńskiego (16 kobiet). Po jego zakończeniu powrót do pracy ułatwia tzw. ścieżka powrotu oraz sześciomiesięczny okres ochronny; przez pierwsze 2 miesiące można również skorzystać z sześciogodzinnego dnia pracy (3 kobiety). Firma daje także prezent noworodkom w postaci wyprawki, zaś ich ojcom, pracownikom

Danone'a, w postaci dodatkowego dnia urlopu okolicznościowego z tytułu urodzenia dziecka. W 2009 w firmie urodziło się 91 dzieci, wydano 91 wyprawek, a 72 młodych ojców skorzystało z dodatkowego dnia urlopu. Dużą popularnością cieszyły się także oferowane przez firmę szczepienia przeciwko pneumokokom (zaszczepiono 86 dzieci). Łącznie z zaproponowanych udogodnień skorzystało ponad $\frac{3}{4}$ uprawnionych. Dzięki nim ułatwione jest zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, co zwiększa zaufanie pracowników do firmy oraz ich motywację, a tym samym efektywność pracy.

Bezpłatne staże dla niepełnosprawnych - Bank BISE.



Od maja 2004 Bank BISE w porozumieniu ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji, jedną z organizacji pozarządowych zajmującej się problemami osób niepełnosprawnych, organizuje cykl jednodniowych, bezpłatnych staży dla osób niepełnosprawnych.

Współpraca pomiędzy Stowarzyszeniem a BISE trwa od 10 lat, a więc od momentu powstania SPI. Pomysł na organizację praktyk narodził się w ubiegłym roku, po jednej z rozmów z prezesem Stowarzyszenia. Okazało się, że w Polsce nie ma żadnej, która zorganizowałaby staże dla osób niepełnosprawnych. Po tygodniu był gotowy projekt, po miesiącu pierwszy stażysta zaczął pracować w BISE. Staże odbywają się w Warszawie, w Centrali Banku.

W roku 2004 skorzystało z nich osiem osób szkolonych w Dziale Handlowym, Dziale Księgowości i Zespole Marketingu. Do zadań Stażysty należała m.in. współpraca przy aktualizacji i przebudowie intranetu, tworzeniu i aktualizacji baz danych klientów, monitorowaniu i analizie ofert banków konkurencyjnych, opracowywaniu materiałów konferencyjnych oraz ulotek reklamowych. Stopień niepełnosprawności stażystów był różny. Były wśród nich osoby na wózkach, chore na karłowatość, głuche, cierpiące na padaczkę i niedowład górnych kończyn. Każdy z kandydatów na stażystów przechodził normalny cykl rekrutacyjny pisał list motywacyjny i CV. Firma chciała traktować ich w sposób normalny, tak jak pozostałych stażystów.

Kobiety w przywództwie – Alcatel.



8 marca 2005 r. firma Alcatel zainicjowała pięcioletni program Kobiety w przywództwie, którego głównym celem jest wyrównanie poziomu zatrudnienia przedstawicieli obu płci na wysokich stanowiskach kierowniczych. W roku 2004 wśród personelu Alcatela kobiety stanowiły ogółem 24% wszystkich zatrudnionych. Ich udział w szeregach pracowników średniego szczebla o wysokim potencjale wynosił około 19%, zaś wśród wysokich rangą menedżerów kobiety stanowiły zaledwie 7%.

Program Kobiety w przywództwie to kampania edukacyjna mająca lepiej przygotować kobiety od strony merytorycznej, psychologicznej i społecznej do awansu

zawodowego oraz zwiększyć znajomość problematyki wśród pozostałej części pracowników.

W projekcie założono wykorzystanie różnorodnych form i narzędzi komunikacji. Lepszemu poznaniu problemu i uwzględnieniu wszelkiego rodzaju barier, wynikających często z różnorodności kulturowej i społecznej czy wręcz z lokalnego prawa i zwyczajów, służy ogólnodostępne forum dyskusyjne, na łamach którego można swobodnie wymieniać poglądy związane z szeroko rozumianą kwestią równouprawnienia. Szczegółowe problemy na szczeblach lokalnych są omawiane podczas regularnych spotkań pracowników przy okrągłym stole. Tematyka ta jest również częścią dedykowanych stron intranetowych.

Ważną częścią projektu jest dzielenie się wiedzą i dobrymi przykładami. Kobiety zajmujące w firmie najwyższe stanowiska prezentują w intranecie swoją drogę kariery i udzielają praktycznych wskazówek osobom, które chciałyby podążać ich śladem. Uruchomiono równoległe program mentorski, w którym poprzez interaktywne narzędzia osoby o rozległej wiedzy i umiejętnościach wspierają potencjalnych kandydatów na stanowiska menedżerskie w realizacji ich planów rozwojowych. Trzecim elementem programu jest system specjalnych szkoleń, który uwzględnia tak kluczowe z punktu widzenia kariery kobiet zagadnienia, jak: zrozumienie specyfiki niepisanych zasad rządzących światem męskiej kultury korporacyjnej, sztuka autopromocji, przełamywanie stereotypów, znajdowanie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym, stosowanie sprawdzonych technik przywódczych do rozwiązywania konfliktów. Alcatel został członkiem międzynarodowej organizacji European Professional Womens, oferując w niej roczne członkostwo wybranym pracownikom.

Przyszła mama w dobrej formie – Accenture.



Program, skierowany głównie do młodych mam, ma wspierać pracowników firmy w podjęciu decyzji o założeniu rodziny. Kobiętom w ciąży firma zapewnia wsparcie administracyjne, możliwość elastycznego czasu pracy, pracy w niepełnym wymiarze godzin i pracy z domu oraz pakiet medyczny, także dla ich rodzin. Program powstał jako odpowiedź na wyniki ankiety badającej wskaźnik satysfakcji pracowników, które pokazały wzrost zainteresowania kobiet możliwością skorzystania z elastycznego czasu pracy.

Realizacją programu zajmuje się dział marketingu, przy wsparciu działu HR. W firmie stworzono miejsce do karmienia (soft room), a o nowych narodzinach informuje się w komunikacie wewnętrznym lub za pośrednictwem newsletterów. W ramach programu młode mamy mogą też uczestniczyć w specjalnym programie wellness, obejmującym ćwiczenia fitness i na basenie, a także probiotyczne przekąski i napoje dostosowane do potrzeb kobiet w ciąży. Dostęp do profesjonalnie zredagowanych poradników pozwala odpowiedzieć na wątpliwości związane z ciążą i opieką nad dzieckiem, także w kontekście obowiązków zawodowych. Są one dostępne dla każdego pracownika firmy.

Korzyścią dla firmy jest zmniejszenie wskaźnika rotacji, co przekłada się na zatrzymanie w firmie najcenniejszych talentów, większe poczucie bezpieczeństwa i lojalności wobec firmy, a także wzrost zaangażowania w pracę. Określenie etapów odejścia i powrotu do pracy w związku z ciążą i wychowaniem dziecka pozwoliło na zminimalizowanie obaw o utratę pracy. Jasna i przejrzysta polityka oraz dodatkowe programy skierowane do kobiet pozwalają im lepiej przeżyć okres ciąży i bardziej cieszyć się macierzyństwem oraz swoją nową rolą.

Solidny pracodawca dla lokalnej społeczności - Autostrada Eksploatacja.



Jednym z celów strategicznych firmy Autostrada Eksploatacja jest założenie, że miejsca pracy w firmie są w głównej mierze zarezerwowane dla lokalnej społeczności. Odsetek pracowników ze społeczności lokalnej wynosi około 90%. Inwestycje autostradowe wiążą się z oczekiwaniami lokalnych społeczności, które m. in. liczą na nowe miejsca pracy oraz napływ innych inwestycji, zwiększających dynamikę rozwoju społeczno-gospodarczego ich lokalnego otoczenia. Około 90% pracowników firmy pochodzi z okolicznych terenów województwa wielkopolskiego, objętych wysokim bezrobociem (ok 15%).

Firma zapewnia pracownikom rozwój osobisty poprzez szkolenia 3 razy w roku, obejmujące kursy kasjera walutowego, kursy spawania, operatorów koparko-ładowarki, kursy prawa jazdy kat E, a także szkolenia z zakresu obsługi trudnego klienta, negocjacji oraz radzenia sobie w sytuacjach stresowych. Poza szkoleniami zleconymi przez firmę pracownicy zachęceni są do dodatkowej, płatnej przez AESA, nauki języków obcych oraz nauki w szkołach wyższych. Najważniejsze założenia polityki personalnej: wszyscy pracownicy AESA są objęci opieką medyczną; akcjonariusze corocznie tworzą nieobligatoryjny fundusz socjalny, z którego wszystkim pracownikom wypłacane są dopłaty do wczasów; firma dofinansowuje letni i zimowy wypoczynek dla dzieci pracowników; elastyczny harmonogram pracy dla kobiet powracających z urlopu macierzyńskiego bądź wychowawczego.

Dzięki polityce personalnej wspierającej społeczność lokalną, firma zyskuje lojalnych, dobrze przeszkolonych pracowników, którzy z firmą wiążą swoją przyszłość, jak również małą rotację zatrudnienia, która w 2008 roku wynosiła 6%. W grudniu 2008 roku AESA otrzymała nominację do tytułu Solidny Pracodawca.

Dialog z pracownikami w procesie restrukturyzacji - PKN Orlen.

W latach 2002-2004 udział PKN Orlen w rynku detalicznym zmniejszył się o 7 %. Niezbędnym elementem planu naprawczego



okazała się restrukturyzacja struktur regionalnych, które powodowały wysokie koszty i niską efektywność systemu zarządzania. W programie restrukturyzacji nacisk położono przede wszystkim na społeczne aspekty procesu. Przyjęto założenie opracowania optymalnych rozwiązań biznesowych przy poszanowaniu praw pracowniczych i pełnym włączeniu zatrudnionych pracowników w proces. Zgodnie z Porozumieniem Restrukturyzacyjnym proces konsultacji rozpoczęto z reprezentacją związkową. Przekazano jej szczegółowe informacje dotyczące projektu restrukturyzacji i jego skutków w sferze zatrudnienia. Członkowie Zarządu bezpośrednio komunikowali pracownikom Regionalnych Jednostek Organizacyjnych założenia oferty specjalnych świadczeń do nich skierowanych wsłuchując się jednocześnie w ich opinie i uwagi do programu. Dzięki temu zarząd zmodyfikował swoje pierwotne propozycje m.in. w zakresie lokalizacji nowych struktur. Intensywną kampanię prowadziły media zakładowe (dodatki gazety zakładowej, specjalne witryny w Intranecie, zwiększona ilość czasu antenowego). Komunikacja była prowadzona dwutorowo. Z jednej strony rozmawiano ze związkami zawodowymi, z drugiej strony zarząd osobiście spotykał się ze wszystkimi zainteresowanymi pracownikami udzielając odpowiedzi na wszelkie pytania i wątpliwości. Efektem dialogu było wprowadzenie szeregu zmian i usprawnień w stosunku do wyjściowego projektu restrukturyzacji, które dotyczyły m.in.:

- ograniczenia negatywnych skutków procesu restrukturyzacji;
- zmian lokalizacji siedzib nowych struktur uwzględniające aspekty społeczne Programu Dobrowolnych Odejść i zmian w strukturze organizacyjnej;

Ostatecznym wynikiem prowadzonego dialogu było podpisanie 21 lipca 2005 „Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego oraz uprawnień pracowniczych i związkowych z wdrożeniem programu restrukturyzacji struktur regionalnych PKN Orlen”. Program umożliwił uniknięcie konieczności składania wypowiedzeń wobec tych pracowników, którzy nie znaleźli miejsca zatrudnienia w nowej strukturze. Proces dialogu zbudował silną relację między zarządem a pracownikami opartą na partnerskim dialogu. Trudny proces zmian nie zachwiał wewnętrznej stabilności firmy i atmosfery. Dzięki dialogowi z pracownikami i związkami zawodowymi oraz rzetelnej komunikacji do mediów uniknięto afer medialnych i pracowniczych.

PKN Orlen dla pracowników - PKN Orlen.

PKN Orlen stwarza szansę zatrudnienia w jednej z największych korporacji z branży petrochemicznej w Europie Środkowo-Wschodniej, zarówno absolwentom nieposiadającym doświadczeń zawodowych, jak i wysokiej klasy ekspertom. Chcąc pozyskać najlepszych studentów, firma funduje stypendia, współpracuje z Biurami Karier, zamieszcza publikacje w prasie studenckiej i branżowej, a także wspiera szczególnie utalentowanych studentów poprzez sponsoring ich udziału w prestiżowych konkursach. W roku 2007 w PKN ORLEN w grupowych praktykach studenckich uczestniczyło 437 studentów i uczniów szkół średnich, a w programie „Pierwsza Praca” wzięło udział 107 absolwentów szkół wyższych, spośród których zatrudniono

50 osób. W celu usprawnienia procesu adaptacji nowych pracowników firma oferuje pakiet szkoleń z zakresu działalności i struktury organizacyjnej spółki, kultury korporacyjnej, wartości i kodeksu etycznego, a także systemu tożsamości korporacyjnej i uregulowań wynikających z Kodeksu Pracy.

Takie podejście pozwala na efektywne wykorzystanie potencjału pracownika od pierwszego dnia pracy na danym stanowisku, wpływa na jego motywację i zaangażowanie w realizację zadań oraz budowanie lojalności pracownika w stosunku do firmy i współpracowników. Buduje także wizerunek przyjaznego pracodawcy. Na podstawie ocen podsumowujących program adaptacji, 81 proc. pracowników gotowych jest do podjęcia samodzielnej pracy. PKN Orlen wspiera również pracowników w rozwijaniu ich pozazawodowych pasji, zainteresowań i hobby. Funkcjonujący od 2007 r. program „Orlen Pasja” posiada regulamin, który określa, kto i na jakich zasadach może uzyskać wsparcie. O jego przyznaniu decyduje specjalna komisja, do której zaproszeni zostali przedstawiciele Biura Public Relations oraz osoby z obszaru HR.

W 2007 roku wsparcie na rozwój hobby i zainteresowań uzyskało siedemdziesiąt osiem osób. Za środki finansowe z projektu m.in. wydano tomik poezji, zakupiono profesjonalne stroje do konkurencji sportowych, ufundowano wpisowe do udziału w wielu zawodach sportowych. Projekt „ORLEN Pasja” integruje pracowników z różnych obszarów wokół podobnych zainteresowań, zachęca do aktywnego spędzania czasu, korzystnie wpływa także na wizerunek firmy.

Bądź zdrowszy z METRO Group - METRO Group



W lipcu 2009 roku przedstawicielstwo METRO Group w Polsce rozpoczęło cykl wykładów i warsztatów na temat edukacji zdrowotnej, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy centrali METRO Group w Warszawie. Wykłady odbywały się raz w miesiącu i były prowadzone przez renomowanych specjalistów: lekarzy, psychologów, rehabilitantów. Sesje wspierano interaktywnymi prezentacjami, wiele z nich było połączonych z praktycznymi ćwiczeniami (np. trening pamięci, ćwiczenia pozwalające zachować dobrą kondycję kręgosłupa). Dzięki projektowi pracownicy centrali koncernu uzyskali obszerną wiedzę na temat profilaktyki zdrowotnej w wybranych zagadnieniach. Zwiększyła się też ich świadomość odnośnie jej znaczenia w codziennym życiu. Firma zakłada, że lepsza kondycja pracowników pomoże docelowo poprawić jakość wykonywanej pracy i zmniejszy absencję związaną z chorobami. Wśród uczestników wykładów prowadzone są ankiety, mające na celu m.in. sprawdzenie przydatności uzyskanej wiedzy. Zbierane są też e-mailowo opinie pracowników na temat projektu. Do tej pory organizatorzy akcji otrzymali ponad 100 pozytywnych informacji zwrotnych. Projekt będzie kontynuowany w 2010 r.

Na rzecz zdrowia – Wincanton.



Wincanton angażuje się w wiele inicjatyw ukierunkowanych na rozwój i zdrowie człowieka. Kwestię szerzenia wiedzy na temat oddawania szpiku kostnego i banku dawców uznała za szczególnie istotną, ponieważ w Polsce znalezienie odpowiedniego dawcy nadal pozostaje istotnym problemem. Pracownicy firmy, z uwagi na potrzebę znalezienia dawców dla nich samych bądź członków ich rodzin, zainicjowali akcje zbierania krwi oraz szpiku kostnego.

Firma postanowiła z czasem rozszerzyć zakres działań i obecnie krew i szpik przekazywane są nie tylko rodzinom pracowników, ale też na rzecz chorych dzieci z konkretnych szpitali oraz dla podopiecznych Fundacji Przeciwko Leukemii im. Agaty Mróz-Olszewskiej. Firma zebrała do tej pory ponad 106 litrów krwi od 230. osób, a pierwsza akcja pozyskiwania dawców szpiku dała 29 zgłoszeń. Dzięki tym działaniom firma odnotowała wzrost zaangażowania pracowników w życie i procesy firmy, a także większe zainteresowanie działaniami prospołecznymi, a ponadto wzmocniła relacje ze społecznością lokalną.

Zbiórki krwi i szpiku będą kontynuowane w różnych oddziałach firmy. Początkowo opisane działania prowadzone były tylko wśród pracowników firmy Wincanton, następnie włączono w nie również oddziały firmy, a także pracowników sąsiednich firm (np. mieszczących się na terenie tego samego parku logistycznego), klientów oraz lokalne społeczności.

Pracujący rodzic – Microsoft.



Program „Pracujący rodzic”, wprowadzony w 2007 roku, ma na celu wesprzeć pracowników Microsoft Polska w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Polityka personalna w polskim oddziale firmy jest częścią globalnej strategii HR, gdzie kładzie się nacisk na przyjazną atmosferę i relacje międzyludzkie. Spłaszczenie struktury organizacyjnej (ang flat management) zwiększa poziom integracji zespołu. Program powstał w oparciu o opinie i doświadczenia pracowników Microsoft. Początkowo był skierowany do pracujących mam, jednak po wielu konsultacjach został rozszerzony na wszystkich rodziców, tak aby również mężczyźni mogli korzystać z udogodnień. W polskim oddziale Microsoft zatrudnionych jest obecnie 300 pracowników, z czego 25% stanowią kobiety. Kobiety w ciąży i po urlopie macierzyńskim mogą ubiegać się o ustalenie indywidualnego czasu pracy, wykonywanie części zadań z domu czy obniżenie wymiaru czasu pracy do maksymalnie 6 godzin dziennie. Kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim zachowują wszystkie przywileje pracownicze, mogą również korzystać ze służbowych narzędzi pracy, takich jak samochód, laptop czy telefon komórkowy. Wszyscy rodzice dzieci do lat 14 mogą korzystać z elastycznego planowania czasu pracy lub

wykonywać część zadań służbowych z domu. Od momentu wdrożenia programu „Working Parent”, 9 pracujących w Microsoft kobiet zostało mamami, a kolejna trójka dzieci jest „w drodze”. Firma została wyróżniona w rankingach pracodawców: „Najlepsi Pracodawcy w Polsce” (w czołówce po raz trzeci) i „Najlepsi Pracodawcy w Europie Centralnej”. Ponadto Microsoft po raz czwarty wyróżniono w Ogólnopolskim Rankingu Pracodawców „KOMPAS”, sporządzanym na podstawie głosów oddawanych przez studentów z całej Polski.

Forum Pracownika - Provident Polska.



Provident współpracuje z około 2 tysiącami pracowników etatowych i niemal 11 tysiącami przedstawicielami w terenie, ponadto prowadzi działalność polegającą na udzielaniu pożyczek, a więc wymagającą dużej odpowiedzialności ze strony kadry. Dlatego też firmie zależało na tym, aby docierać do pracowników z informacją na temat każdej decyzji zarządu, wpływającej bezpośrednio lub pośrednio na wykonywane przez nich zadania.

Provident stanął przed problemem - jak kontaktować się ze współpracownikami w terenie i jak uzyskać od nich informacje zwrotną, ale także jak angażować ich w procesy decyzyjne i zarządzanie firmą. Trzeba było także odpowiedzieć na pytanie jak zachęcić pracowników do tego, aby informowali o tym co dzieje się w terenie, co można zmienić, aby usprawnić ich pracę, jakie są warunki współpracy w regionach. Dlatego powstało Forum Pracownika, będące platformą komunikacji między pracownikami a zarządem, które wspiera otwartą kulturę komunikacyjną firmy, ułatwia wyrażanie poglądów, propozycji usprawnień, integruje pracowników oraz promuje tych z największym z potencjałem. Forum Pracownika to cykliczne spotkania regionalne i centralne. Po 2 latach działania programu zostało stworzone nowe stanowisko koordynatora ds. Forum, który na co dzień kontaktuje się z reprezentantami w terenie. To grupa ponad 70 osób, które bardzo ściśle współpracują z centralą.

Ze strony zarządu Forum zajmuje się Lider Forum, którym jest wiceprezes. Uczestniczy on we wszystkich spotkaniach centralnych i większości spotkań regionalnych. Tradycją Forum stało się też uczestnictwo zarówno w spotkaniach centralnych jak i regionalnych pozostałych członków Zarządu. W 2004 roku zgłaszane postulaty zaczęły dotyczyć spraw pracowników, a nie prywatnych propozycji usprawnień. Były to propozycje dotyczące systemu szkoleń, programów lojalnościowych dla klientów, zmiany konkretnych procedur etc. Na potrzeby tych propozycji utworzone zostały grupy robocze, które współpracując z konkretnymi członkami Zarządu miały za zadanie przedstawienie propozycji rozwiązań. Firma skierowała uwagę pracowników na rozwiązywanie problemów, a nie ich wyszukiwanie. Korzyści z wdrożenia Forum Pracownika są obopólne. Z jednej strony pracownicy mogą wymieniać się doświadczeniami z innymi reprezentantami, mają realny wpływ na zmiany w firmie (usprawnienie procedur, obiegu dokumentów itp.), mają także możliwość realizacji ambitnych projektów, a przy okazji zdobywają prestiż i nowe doświadczenia.

Z drugiej strony rozwija się firma, ponieważ zaczyna w niej coraz lepiej funkcjonować przepływ informacji na linii pracownicy - zarząd, widać usprawnienia w działaniach. Z czasem firma liczy również na obniżenie kosztów działania. Aby zagwarantować projektowi maksymalne wsparcie komunikacyjne w terenie, centrala uczyniła z Forum Pracownika projekt działu komunikacji (nie HR) i na jego podstawie buduje nową strategię komunikacyjną w firmie. Te działania, to niezbędna inwestycja, która przynosi efekty w postaci lepszej komunikacji, większego zaangażowania pracowników oraz nowych rozwiązań organizacyjnych.

Poszukiwanie zrównoważonego rozwoju w codziennej pracy - Rignier Axel Springer



„ASy PIK. Przedsiębiorczy, Innowacyjni, Kreatywni” to wewnętrzny konkurs dla pracowników wydawnictwa, który trwał od kwietnia do czerwca 2010 roku. Celem była promocja i integracja działań zrównoważonego rozwoju z biznesową i operacyjną działalnością firmy. Na opracowanie zgłoszeń indywidualnie lub grupowo pracownicy mieli około miesiąca. Pomysły oceniała wewnętrzna Komisja Konkursowa powołana przy zarządzie firmy. W konkursie wzięło udział 59 projektów i pomysłów pracowników wszystkich szczebli. Komisja zwracała szczególną uwagę na to, czy zgłaszane inicjatywy realizowały zasady zrównoważonego rozwoju.

Komisja nagrodziła 7 projektów, których zwycięzcy zostali ogłoszeni w komunikatach i otrzymali bony wycieczkowe do indywidualnego wykorzystania. Zwycięskie propozycje zostały przekazane do zarządu, by móc stać się podstawą projektów realizowanych przez firmę w przyszłości. Praktyka jest przykładem zorganizowanego po raz pierwszy w firmie systemu zarządzania pomysłami pracowników. Korzyści z niej wynikające to wzbudzenie motywacji pracowników i pobudzenie ich do innowacyjnego działania, przypomnienie wartości zrównoważonego rozwoju w zarządzaniu społeczną odpowiedzialnością firmy, a także poznanie praktycznych aspektów ich realizacji w działalności wydawniczej.

Rodzic w pracy - RWE Polska.



W ramach programu Rodzic w pracy, skierowanego do rodziców – pracowników RWE Polska i RWE Stoen Operator, poza bonami na zakupy z okazji narodzin dziecka, w 2012 roku zrealizowanych zostało wiele inicjatyw. Przeprowadzono serię warsztatów dla rodziców.

Dotyczyły one m.in. radzenia sobie ze zjawiskiem dziecięcej złości/buntu na różnych etapach rozwoju, jak również rywalizacji między rodzeństwem oraz „równego” traktowania rodzeństwa. Ponadto zorganizowane zostały wyjścia dla rodziców i dzieci do Teatru Małego Widza i Centrum Nauki Kopernik. Przygotowano trzy konkursy,

w ramach których do wygrania były nagrody kulturalne. W siedzibie firmy uruchomiony został pokój przystosowany do pracy rodzica z dzieckiem, który ma służyć rodzicom w sytuacjach awaryjnych. Odbyły się także kursy pierwszej pomocy dzieciom.

Mama GPEC i Tata GPEC - Grupa GPEC.



GPEC podjęło działania na rzecz wsparcia obojga rodziców w godzeniu życia zawodowego z prywatnym. Przedsiębiorstwo wprowadziło program Mama GPEC i Tata GPEC. Na matki i ojców czeka dodatkowy trzydziestodniowy urlop po narodzinach dziecka.

W zakresie dodatkowych udogodnień dla młodych matek i ojców wymienić należy: becikowe od firmy, bony apteczne, wyprawkę szkolną, dofinansowanie kolonii, dofinansowanie żłobka lub opiekunki, wczasy pod gruszą dla rodziców z dzieckiem, paczki dla dzieci, festyny organizowane dla rodziców z dziećmi.

Business Mama - Capgemini Sp. z o.o.



Capgemini zatrudnia 62% kobiet, z czego 83% jest w wieku od 25 do 35 lat. Od początku roku 2011 z urlopu wychowawczego skorzystało 165 osób, z czego obecnie na urlopie pozostają 84 osoby.

Program Business Mama ma zachęcić młode matki do powrotu do pracy po urodzeniu dziecka oraz stworzyć im przyjazne warunki pracy na miejscu. Udało się to osiągnąć dzięki wypracowaniu następujących rozwiązań: Portal Business Mama, Przewodnik Business Mama, utworzenie i wyposażenie pokoi dla mam we wszystkich biurach w Polsce, szkolenia e-learningowe, dofinansowanie opieki na dziećmi.

Rozdział II

CSR – Aspekty pracownicze

Kondycja z GPEC - Grupa GPEC



Aby promować wśród pracowników aktywność sportową, Grupa GPEC realizuje praktykę Kondycja z GPEC. Inicjatywa obejmuje sponsoring drużyny Lotos Trefl Gdańsk. Daje to osobom zatrudnionym w przedsiębiorstwie możliwość uczestnictwa w meczach i spotkaniach z siatkarzami. Program „Rozgrzej Emocje Na Maxa” z udziałem siatkarzy, kierowany do młodzieży Trójmiasta, polega na wyłonieniu uzdolnionych przyszłych graczy w piłkę siatkową. Firma wspomaga rozbudowę Skate Park w Krainie Zabawy oraz coroczny Skate Jam.

Wspiera również pracowników GPEC startujących w Leipziger Marathon. Impreza jest organizowana od kilkudziesięciu lat, sponsorem tytularnym tego znanego w Niemczech wydarzenia jest Stadtwerke Leipzig, udziałowiec większościowy GPEC. Działają również amatorskie drużyny GPEC: siatkarzy, koszykarzy i grających w piłkę nożną, w których mogą sportowo wykazać się pracownicy firmy. Gdańskie Towarzystwo Cyklistów przy GPEC organizuje cykliczne wycieczki rowerowe oraz realizuje dla chętnych pracowników wyprawy w dalsze rejony Polski. Oferowana na preferencyjnych warunkach dla wszystkich pracowników GPEC Karta Multi-Sport daje szerokie możliwości aktywności sportowej dla każdego.

Zarządzania stresem w Grupie EDF w Polsce - EDF Polska.



Firma EDF Polska zwróciła uwagę na konieczność wprowadzenia profilaktyki antystresowej. Projekt Zarządzania stresem w Grupie EDF w Polsce polegał na zaangażowaniu możliwie szerokiego grona w działania antystresowe (m.in. związków zawodowych). Pierwszy etap akcji to edukowanie. We współpracy z IPSI przeprowadzony został cykl prelekcji dla pracowników na temat stresu i zarządzania energią życiową. Dodatkowo w magazynie firmowym zamieszczony został cykl artykułów o metodach radzenia sobie ze stresem, przygotowanych przez Wojciecha Eichelbergera. Zgodnie z przeprowadzonymi pomiarami 708 pracowników (ok. 20% załogi) oceniło wykłady, w których wzięli udział, na 4 pkt (w skali od 1 do 5); 177 menedżerów oceniło przygotowane dla nich warsztaty na 4,8 pkt (skala jw.). Równolegle toczyły się prace nad elementami systemu umożliwiającymi ocenę poziomu stresu w różnych obszarach. Na stanowiskach pracy pomiar wykonano w oparciu o obiektywną ocenę stresogenności badającą natężenie i częstotliwość występowania 33 czynników.

Wśród pracowników za pomocą systemu monitorowania ocenę przeprowadzał przełożony, konsultując ją z pracownikiem i specjalistą BHP. Prace nad wyborem i opracowaniem metody prowadził zespół składający się z pracowników HR, BHP i reprezentantów związków zawodowych. Ostatni obszar dotyczył postrzegania stresu przez pracowników w trakcie corocznego badania opinii. Wyniki badań będą znane po pełnym włączeniu projektu, który obecnie jest w fazie wdrażania.

Tydzień CSR - Grupa Raben.

Raben W ramach swojej strategii społecznej odpowiedzialności Grupa Raben w 10 krajach Europy zorganizowała dla pracowników Tydzień CSR. Odbywał się on po raz drugi. Od poniedziałku do piątku zatrudnione w Grupie Raben osoby otrzymywały newslettery informujące o celach CSR firmy oraz sposobach ich realizacji.

Pracownicy mieli również możliwość uczestniczenia w warsztatach dotyczących zdrowego odżywiania, przebadania ciśnienia krwi oraz poziomu glukozy w miejscu pracy oraz wspierania akcji charytatywnych. Mogli zapoznać się z nowymi formami aktywności sportowej, np. trickboard. Zaproponowano im również zajęcia z fizjoterapeutką, która wskazywała prawidłowe postawy na stanowisku pracy oraz sugerowała ćwiczenia korygujące. Newslettery i akcje dotyczyły pięciu celów CSR Grupy Raben: troski o zdrowie oraz bezpieczeństwo; partnerstwa, dialogu oraz współpracy z interesariuszami; zapewnienia atrakcyjnych warunków pracy oraz utrzymania najlepszych pracowników; kompensowania negatywnego wpływu na środowisko; promowania jakości oraz roli transportu i usług logistycznych.

Wyzwania demograficzne - Volkswagen Poznań.



Warunkiem realizacji celów strategicznych Volkswagen Poznań jest uwzględnienie zmian demograficznych, które zachodzą w samym przedsiębiorstwie, jak i w otoczeniu. Stąd podjęto prace nad innowacyjnym projektem Wyzwania demograficzne. Istotą projektu jest utrzymanie zdrowej i zmotywowanej kadry w sytuacji zachodzących zmian demograficznych w otoczeniu oraz rosnącej średniej wieku pracowników.

Motto projektu brzmi „Jutro to dziś”. W ramach projektu działa sześć grup roboczych z udziałem kierownictwa spółki. Celem grupy „Kształtowanie stanowisk pracy” jest organizowanie miejsca pracy w sposób ergonomiczny. Miejsca pracy są badane i wydawana jest opinia, jak je poprawić pod względem ergonomicznym. Zakupiono specjalny kombinezon umożliwiający poznanie ograniczeń fizycznych osób w podeszłym wieku. Należą do nich np.: słabnące czucie w dłoniach, ograniczona możliwość ruchu czy ograniczone pole widzenia. Cel grupy „Kultura przedsiębiorstwa” to informowanie o procesach starzenia się, a tym samym promocja aktywnego starzenia się. Przygotowanie koncepcji modeli czasu pracy, która będzie możliwa do wdrożenia w VWP w aspekcie zmian demograficznych to cel grupy „Kształtowanie czasu pracy”. Zajęto się: systemem czasu pracy, wymiarem czasu pracy, nadgodzinami, nieobecnościami w pracy itp. Grupa „Sterowanie personelem” dba o to, by wymagania na danym stanowisku pracy były zgodne z kwalifikacjami i stanem zdrowia pracownika (chodzi tu np. o przenoszenie na inne stanowiska pracowników, którzy utracili zdolność do pracy na dotychczas zajmowanych). Celem grupy „Rozwój personelu” jest zachowanie odpowiedniej wiedzy i doświadczenia w spółce oraz stworzenie narzędzi rozwoju personalnego, dzięki którym pracownicy pozostaną zdrowi i zmotywani.

Ponadto grupa ta pracuje nad stworzeniem instrumentów, które zachęcą wszystkich pracowników przedsiębiorstwa do ciągłego zdobywania nowej wiedzy. Dział Ochrony Zdrowia oraz członkowie grupy „Zarządzanie zdrowiem” realizują aktywności typowo medyczne (dodatkowe badania diagnostyczne) czy podnoszące świadomość na temat zdrowego stylu życia, odpowiedniej diety, znaczenia wysiłku fizycznego. Wymiernym efektem wdrażania innowacji w VWP jest zwiększający się poziom rotacji wewnętrznej pracowników, który aktualnie wynosi ok. 0,5%. Rekrutacje wewnętrzne są tańsze niż te zewnętrzne, gdyż trwają krócej, a pracownik potrzebuje mniej czasu na wdrożenie się do nowych obowiązków. Zmiany na stanowiskach pracy proponowane przez pracowników oraz te planowane przez dział Inżynierii Przemysłowej corocznie przynoszą kilka milionów złotych oszczędności.

Program wsparcia pracowników firmy zgodny z nurtem EAP (Employee Assistance Program) - Firma Przyjazna Pracownikom – T-Mobile Polska S. A.



Firma Przyjazna Pracownikom to zgodny z nurtem EAP (Employee Assistance Program) program Polskiej Telefonii Cyfrowej. Podstawowe założenie EAP polega na dostarczaniu zainteresowanym pracownikom możliwości zapoznawania się z narzędziami służącymi poprawie jakości własnego życia.

Program składa się z dwóch części (konsultacyjnej i edukacyjnej) i jest efektem holistycznego spojrzenia na pracownika jako na człowieka. Podstawową zasadą części konsultacyjnej jest stały dostęp do konsultanta wewnętrznego. Konsultant to osoba mająca kompetencje w zakresie pracy psychologicznej. Rolą konsultanta jest rozpoznanie problemu, z jakim zgłasza się pracownik, i odpowiednie zastosowanie środków zaradczych. Program pozwala zadbać o pracownika, nie tylko uwzględniając jego otoczenie zawodowe. W ramach spotkań z pracownikami opracowany został dedykowany pakiet warsztatów dla kobiet, wspierający i rozwijający ich kompetencje menedżerskie.

Dialog z pracownikami po badaniu zaangażowania pracowników – Polpharma.



POLPHARMIE zależy na stworzeniu pracownikom takich warunków pracy i rozwoju, aby budować ich zaangażowanie, które pozwala osiągać sukcesy na rynku. Co dwa lata firma przeprowadza badanie, aby poznać, jakie czynniki i w jakim stopniu wpływają na zaangażowanie pracowników.

Dzięki wdrożonej praktyce dialog z pracownikami nie kończy się na uzyskaniu wyników badania zaangażowania – pracodawca pogłębia swoją wiedzę na temat

potrzeb pracowników, a pracownicy angażują się w wypracowanie działań usprawniających i mają wpływ na zmiany w firmie. Ostatnie badanie objęło cztery polskie lokalizacje, siedem zagranicznych przedstawicielstw i partnera zagranicznego w Hiszpanii. W pierwszym etapie po badaniu zaprezentowano pracownikom jego wyniki. Zorganizowano 45 spotkań we wszystkich departamentach firmy. W kolejnym etapie przeprowadzono dyskusje z pracownikami na temat przyczyn uzyskanych wyników oraz zebrano propozycje działań usprawniających.

Dialog odbywał się w formie warsztatów, w których określano m.in. motywatory i demotyatory, poszukiwano aspektów, które zdaniem pracowników należy w firmie odrzucić, kontynuować lub przyjąć. Zorganizowano łącznie 42 warsztaty w grupach do 20 osób w czterech lokalizacjach, w sześciu najważniejszych obszarach biznesowych. Zebrano ponad 100 propozycji działań usprawniających. Następnie dokonano analizy zgłoszonych inicjatyw i wytypowano te najważniejsze do wdrożenia, biorąc pod uwagę opinie pracowników i możliwości firmy. Wypracowano 8 działań ogólnofirmowych i 50 działań do realizacji w konkretnych obszarach.

Zarządzanie satysfakcją pracowników - Orange Polska.



Orange Polska to ponad 22 400 pracowników. Jednym z głównych wyzwań w zarządzaniu firmą jest zapewnienie im satysfakcji z pracy. Program Zarządzanie satysfakcją pracowników odpowiada na potrzebę poprawy doświadczeń pracowników w całym cyklu życia organizacji.

Składa się z kilku podstawowych elementów: cyklicznego badania satysfakcji, warsztatów mających na celu zdefiniowanie kluczowych inicjatyw naprawczych (o największym wpływie na satysfakcję pracowników), obejmuje też monitorowanie ich realizacji w ramach programu, badanie satysfakcji po realizacji wprowadzonych zmian oraz zapewnienie dobrej współpracy wewnątrz organizacji. W 2012 roku przeprowadzono dwie edycje badania satysfakcji pracowników.

Fora pracownicze - forma dialogu i współpracy na linii pracodawca - pracownicy - Tesco Polska.



Przekazywanie informacji w dużej firmie nastręcza menedżerom trudności. Jednym z elementów komunikacji, który pozwolił Tesco Polska poradzić sobie z tym tematem, są organizowane przez przedsiębiorstwo od wielu lat Fora Pracownicze i Fora Regionalne.

Forum Pracownicze jest regularnie przeprowadzaną inicjatywą, podczas której przedstawiciele pracowników sklepu spotykają się ze swoim menedżerem i kierownikiem personalnym, by omówić problemy, z jakimi boryka się sklep/dział/stoisko, a następnie pracownicy razem z menedżerem ustalają wspólne działania, wypracowują rozwiązania. Poprzez Forum Pracownicze pracownicy angażują się w realizację

wartości firmy, dzielą się informacjami, pracują nad poprawą warunków pracy. W każdym sklepie pracownicy wybierają swoich reprezentantów do forum. Reprezentanci spotykają się regularnie z kierownictwem sklepu.

Dzięki tej inicjatywie firma realizuje jedną z podstawowych wartości – traktować innych tak, jak sami chcemy być traktowani. Chodzi o to, aby pracownicy wysłuchiwali się nawzajem i liczyli ze zdaniem współpracowników. Polityka otwartej komunikacji i wspólnego rozwiązywania problemów sprawia, że zaangażowanie pracowników i poczucie współodpowiedzialności za sprawy firmy wzrasta. Rodzą się również cenne z punktu widzenia biznesu pomysły, które prawdopodobnie nie zostałyby wygenerowane, gdyby nie fora.

Program adaptacyjny dla nowych pracowników - Prima Sara Lee Coffee and Tea Poland.

Firma Prima Sara Lee Coffee and Tea Poland ma charakter handlowo-produkcyjny. W związku z dużą rotacją (szczególnie na stanowiskach przedstawicieli handlowych) podjęto decyzję o stworzeniu programu ułatwiającego proces adaptacji nowym osobom w firmie, a tym samym wpływające na wysoką jakość ich pracy już od pierwszych dni zatrudnienia.

Pierwszym krokiem było zorganizowanie warsztatów przez Dział Personalny. Zaproszono na nie przedstawicieli niedawno zatrudnionych i pracowników z dłuższym stażem, przedstawicieli management team. Wypracowano wówczas rozwiązania, zdaniem zespołu, najbardziej użyteczne dla nowych osób. Każdy zatrudniony rozpoczyna pracę od spędzenia dwóch dni w centrali w Poznaniu oraz w Palarni Kawy w Sułaszewie. Spotyka się wtedy z przedstawicielami różnych działów, z którymi będzie współpracował w przyszłości. Bierze udział w prezentacji wiedzy o firmie i jej produktach. Zwiedza zakład produkcyjny. Otrzymuje podręcznik wdrożeniowy z podstawowymi informacjami o firmie, bazą użytecznych telefonów oraz prezent w postaci produktów firmy. W projekcie biorą udział pracownicy działu HR oraz osoby z innych działów, np. kontroli jakości, kierownicy produkcji, dział administracji, IT.

Do największych wyzwań firmy we wdrożeniu praktyki należało dostosowanie narzędzi wspomagających proces do oczekiwań wszystkich uczestników: zarówno nowych pracowników, jak i menedżerów oraz osób zaangażowanych w przygotowywanie prezentacji.

Program wdrożeniowy „Introduction” dla nowych pracowników - Skanska Property Poland.



Program wdrożeniowy „Introduction” dla nowych pracowników Skanska Property Poland ma im pomóc jak najszybciej odnaleźć się

w nowym miejscu pracy. Dowiadują się, na czym polega działalność firmy, z jakich działów się składa, kto w nich pracuje oraz jakie obowiązują formalne i nieformalne zasady.

Nowy pracownik – zanim rozpocznie pracę – otrzymuje pakiet informacji na temat organizacji, w tym „Gotowi, do biegu, Start!” – przewodnik dla nowych pracowników. Pierwsze dni pracy wypełnione są szkoleniami wprowadzającymi, tak aby nowe osoby zaczynające pracę w tym samym momencie mogły się poznać. Każdy nowy pracownik dostaje się pod opiekę tzw. buddy, czyli osoby, która wprowadza go w kulturę i zwyczaje firmy. Funkcję „buddy” mogą pełnić osoby, które są w Skanska dłużej, pracują na podobnym stanowisku i mają predyspozycje do dzielenia się wiedzą. Dodatkowo w ciągu pierwszych dwóch miesięcy pracy nowy pracownik spotyka się z przedstawicielami wszystkich działów.

Poprzez prezentacje i dyskusje poznaje zasady funkcjonowania danego departamentu, ludzi, którzy w nim pracują, oraz relacje pomiędzy danym działem a jego codziennymi obowiązkami. Programem „Introduction” zarządza dział HR, który dba o sprawność procesu wprowadzenia nowej osoby, organizuje spotkania i prezentacje, współpracuje z „buddą” oraz jest w stałym kontakcie z nowym pracownikiem. Programem zostało objętych ponad 30 osób (100% zatrudnionych od momentu wdrożenia programu).

Tydzień Bezpieczeństwa Skanska - Skanska Property Poland.

Skanska Property Poland, poprzez projekt Tydzień Bezpieczeństwa Skanska, wprowadza kompleksowy program bezpieczeństwa pracy jako połączenie szkoleń, konkursów oraz szczególnej troski o bezpieczeństwo. Każda edycja Tygodnia jest organizowana pod innym hasłem przewodnim. W 2011 roku wydarzenie odbywało się pod hasłem „Masz moc do zmian”.

Celem projektu jest stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda osoba wie, że ma wpływ na bezpieczeństwo swoje i kolegów. Oprócz szkoleń, wizyt na budowach i konkursów o tematyce BHP, są to również analizy przyczyn wypadków. W 2011 roku przeszkolono ok. 300 osób – zarówno pracowników firmy, jak i firm partnerskich. Dzięki popularyzacji tematu wzrosła świadomość w zakresie BHP oraz zmniejszył się wskaźnik wypadków.

Kontrole BHP przeprowadzane przez najwyższą kadrę zarządzającą Skanska - Skanska Property Poland.

Firma Skanska Property Poland – deweloper zielonych nieruchomości – wprowadziła obowiązkowe kontrole BHP przeprowadzane przez najwyższą kadrę zarządzającą. Ponadto obowiązuje ustandaryzowany podręcznik realizacji obchodu i jego

raportowania. Każdy menedżer wyższego szczebla co najmniej 12 razy w roku musi udać się na budowę, by przeprowadzić kontrolę BHP.

Efektom kontroli są dwie korzyści – monitoring warunków pracy pozwala poprawiać ich bezpieczeństwo, a zaangażowanie wyższej kadry zarządzającej ma pozytywny wpływ na pracowników. Dodatkowym rezultatem jest identyfikacja ryzyk w projekcie i ich wyeliminowanie

Program przywództwa w zakresie BHP - CEMEX Polska.



CEMEX zwraca szczególną uwagę na bezpieczeństwo swoich pracowników. Szkolenia LEGACY miały podnieść świadomość zagrożeń, jakie mogą pojawić się w czasie pracy, a szczególnie wypracować wśród pracowników nawyk zwracania uwagi na potencjalne skutki tych zagrożeń oraz metody ich eliminacji.

Aby to osiągnąć, niezbędne było wprowadzenie modelu – silnego, odczuwalnego przywództwa kadry kierowniczej każdego szczebla w zakresie BHP. LEGACY to program przywództwa w zakresie BHP kierowany do osób, które pełnią funkcje kierownicze w zakładach CEMEX i mają wpływ na kształtowanie bezpiecznych zachowań wśród podlegających im pracowników. W zamierzeniach program miał wzmocnić wysiłki zmierzające do ciągłego doskonalenia kultury bezpiecznej pracy, co pomaga osiągnąć cel, jaki postawiła sobie firma, tj. zero wypadków przy pracy. W ramach programu odbyły się również szkolenia dla członków Zarządu CEMEX Polska i osób z najwyższego kierownictwa. Udział najwyższego kierownictwa w szkoleniach potwierdza fakt, że sprawy bezpieczeństwa pracowników są stawiane na najwyższym miejscu. Od początku programu szkoleniem objętych zostało 186 osób, które pełnią funkcje kierownicze w zakładach CEMEX.

Szkolenia z przywództwa w zrównoważonym rozwoju – CEMEX.

Od marca 2012 roku CEMEX Polska zaproponował swoim pracownikom możliwość uczestniczenia w programie szkoleń e-learningowych Przywództwo w zrównoważonym rozwoju.

Szkolenia miały formę krótkich filmów i prezentacji online, dzięki którym uczestnicy mogli zapoznać się z najważniejszymi aspektami teorii zrównoważonego rozwoju i dowiedzieć się o ich praktycznych zastosowaniach w działalności firmy. Podczas sesji szkoleniowych poruszane były tematy dotyczące m.in. zrównoważonych właściwości betonu, zielonego budownictwa czy ekonomicznych aspektów zmian klimatu. Pracownicy mogli także dowiedzieć się, co to jest osobisty ślad węglowy i obliczyć swoje emisje CO₂. W szkoleniach wzięło udział 85 pracowników. Każdy z pięciu modułów kończył się testem wiedzy. W rezultacie 54 osoby wypełniły testy ze wszystkich modułów.

Budowanie kultury bezpieczeństwa wśród pracowników - Carlsberg Polska.



Od 2005 roku spółki Carlsberg Polska (produkcja, dystrybucja, sprzedaż) prowadzą i doskonalą program Budowanie kultury bezpieczeństwa wśród pracowników. Zakres programu co roku jest aktualizowany i odpowiada priorytetom określonym na podstawie samooceny wyników i słabych punktów.

Program obejmuje m.in. następujące działania: prewencja wypadków w pracy, system nagród dla pracowników za innowacje bezpieczeństwa, szkoła bezpiecznej jazdy dla floty służbowej, dodatkowe dobrowolne szkolenia udzielania pierwszej pomocy, cykliczne ćwiczenia ratownictwa chemicznego w browarach. Celem programu jest zmniejszenie liczby i ciężkości wypadków, kształtowanie bezpiecznych zachowań w pracy i w życiu społecznym.

Telepraca - IBM BTO.



System telepracy pozwala pracownikom IBM BTO na świadczenie pracy z miejsca zamieszkania czy też innego miejsca poza biurem. Po między IBM BTO a pracownikiem podpisywana jest umowa określająca liczbę dni w tygodniu objętych telepracą, zwykle to 1–3 dni.

Firma zapewnia pracownikom komputer, dostęp do internetu oraz telefon. Osoba korzystająca z telepracy ma dostęp do wszystkich programów, którymi posługuje się podczas pracy w biurze. Dlatego każdy, kto na co dzień korzysta z komputera w pracy, może w dokładnie taki sam sposób pracować, nie wychodząc z domu. Komputer dzięki specjalnej aplikacji za pośrednictwem internetu może być podłączony do sieci wewnętrznej – intranetu, z dowolnego miejsca świata. Po zalogowaniu pracownik ma stały dostęp do firmowej poczty, stron intranetowych, baz danych, może brać udział w spotkaniach poprzez telekonferencje oraz konferencje internetowe.

Program jest wdrażany w IBM BTO od 2010 roku. Ze względu na korzyści, które przynosi zarówno firmie, jak i osobom zatrudnionym – odnotowuje się co roku podwojenie liczby osób korzystających z systemu telepracy.

Konkurs wiedzy BHP - PKN Orlen.



Konkurs to jedna z możliwości zaangażowania pracowników w poprawę bezpieczeństwa w miejscu pracy. W 2011 roku w PKN Orlen został zorganizowany konkurs BHP – „10 pytań na temat bezpieczeństwa pracy”.

Celem konkursu jest promowanie zasad BHP, procedur przeciwpożarowych i bezpieczeństwa procesowego wśród wszystkich pracowników Spółki. W konkursie wzięły udział co 10 pracownik firmy, a nagrodzeni zostali wszyscy ci, którzy przesłali prawidłowe odpowiedzi.

BHP na co dzień - PKN Orlen

Formę edukacyjną ma specjalny portal BHP uruchomiony dla pracowników firmy PKN Orlen w intranecie. Portal ma funkcjonalności umożliwiające komunikowanie pracownikom istotnych spraw z dziedziny szeroko pojętego bezpieczeństwa pracy. Poza różnymi ciekawostkami z tego zakresu, w portalu umieszczono także najnowsze praktyczne informacje materiały, aktualne przepisy. Średnio stronę odwiedza 350 osób dziennie.

Dodatkowo do pracowników skierowana została kampania informacyjna „Zróbmy następny krok w bezpieczeństwie pracy”. Zachęca ona do zgłaszania słabych punktów i problemów bezpieczeństwa również poprzez portal BHP (od momentu uruchomienia zgłoszono w ten sposób 282 problemy). Odpowiednie działania w celu rozwiązania problemów podejmują specjaliści z Biura BHiP. Portal jest również miejscem, gdzie znajdują się filmy instruktażowe, prezentacje szkoleniowe i Karta bezpieczeństwa

Ratownictwo przedmedyczne - ENEA Operator Sp. z o.o.



ENEA Operator rozwinęła wolontariat pracowniczy wśród ratowników przedmedycznych. Od maja 2009 roku trwa program upowszechniania wiedzy i umiejętności z zakresu ratownictwa przedmedycznego, skierowany do pracowników firmy.

Polega on na informowaniu pracowników o sposobach prawidłowego i bezpiecznego udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej w trakcie organizowanych szkoleń, pokazów i seminariów. We wrześniu 2011 roku grupa ratowników z ENEA Operator uczestniczyła w Obchodach Europejskiego Roku Wolontariatu w Warszawie, demonstrując sposoby bezpiecznego i prawidłowego udzielania pierwszej pomocy. Firma w ramach programu „Z porywu serca”, na zasadzie wolontariatu, zwróciła się do szkół z ofertą pokazów ratownictwa w połączeniu z pogadankami pt. „Nie taki prąd straszny”.

Aktywność sportowa w BGK - Bank Gospodarstwa Krajowego.



Bank Gospodarstwa Krajowego wspiera aktywność sportową pracowników poprzez bractwa sportowe BGK. Od wielu lat w BGK istniały grupy sportowe, które ubiegały się o wsparcie swojej działalności w różnych komórkach organizacyjnych firmy. Nie istniały jednak dotychczas jasne zasady i wytyczne dotyczące tego, w jaki sposób pracodawca ma wspierać ich działalność.

W 2011 roku stworzono Regulamin działalności bractw sportowych w BGK, a koordynację aktywności sportowej powierzono Departamentowi Komunikacji. W 2011 działało 7 bractw: Narciarskie, Siatkarskie, Piłkarskie, Biegowe, Motocyklowe, Żeglarskie z sekcją nurkową i Rowerowe, do których należy łącznie ok. 250 pracowników. Funkcjonują one według określonych, przejrzystych zasad i przestrzegają regulaminu. Każde bractwo działa oprócz tego w oparciu o własny statut, ma prezydium, wybiera przewodniczącego, posiada własne logo, a w intranecie zakładkę, w której informuje o swoich działaniach. Bractwa, zobowiązane są postępować zgodnie z Kodeksem Etycznym pracowników BGK.

Sportowcy regularnie informują o swojej działalności pozostałych członków bractwa, jak również innych pracowników, publikując na stronach intranetowych informacje o bieżącej działalności, a także zapowiedzi imprez sportowych oraz relacje z wyjazdów, szkoleń i zawodów. Bank wspiera działalność bractw poprzez dofinansowanie szkoleń, kursów, udziału w imprezach sportowych i rekreacyjnych, pokrywanie kosztów treningów, dofinansowanie zakupu strojów sportowych i sprzętu sportowego. W 2011 roku BGK przeznaczył na te cele ponad 100 tys. zł. Aktywność bractw jest bardzo duża, a ich członkowie odnoszą sukcesy.

Akademia Zdrowia - Blue Media.



Głównym założeniem programu Akademia Zdrowia jest zwrócenie uwagi na zdrowy styl życia pracowników firmy, by zapobiegać chorobom, zamiast je leczyć. Działania w ramach programu są podzielone. Część jest kierowana do kobiet (warsztat z samobadania, czyli profilaktyka raka piersi), a część do mężczyzn (spotkanie z urologiem).

W ramach cyklu odbywają się też spotkania wspólne, np. dotyczące chorób układu ruchu (np. nauka prawidłowego siedzenia podczas pracy przy biurku), warsztaty samoobrony (jako dodatkowe działanie zachęcające do utrzymania sprawności fizycznej), spotkania z dietetykiem (warsztaty dla pracowników z zakresu układania zbilansowanej diety i poprawy nawyków żywieniowych) oraz zajęcia jogi. Dopelnieniem cyklu jest bezpłatne centrum sportowe, w którym pracownicy mogą korzystać np. z siłowni, basenu, saun. Program był realizowany w 2011 r. i będzie kontynuowany.

Akcja zdrowy kręgosłup - Michelin Polska.



Michelin Polska organizuje programy profilaktyki zdrowotnej, wśród nich bezpłatne szczepienia przeciw grypie, tężcowi, badania związane z wykrywaniem chorób nowotworowych czy chorób układu krążenia. Zalicza się do nich również profilaktyczny program medyczny Akcja zdrowy kręgosłup.

Celem akcji było zminimalizowanie ryzyka wystąpienia dolegliwości mięśniowo-szkieletowych poprzez ćwiczenia profilaktyczne. Inicjatywa polegała na wykonywaniu ćwiczeń w miejscu pracy pod okiem rehabilitanta. Po zakończeniu cyklu treningowego każdemu uczestnikowi została wręczona płyta CD z zestawem ćwiczeń w pracy i w domu. W ciągu dwóch lat w programie wzięło udział 450 pracowników (ok. 10 procent pracowników firmy).

Szkolenie wstępne i integracja pracowników nowo zatrudnionych - Michelin Polska.

Poprawa komunikacji z nowymi pracownikami to cel projektu Michelin Polska, który polega na wstępnym szkoleniu i integracji nowo zatrudnionych pracowników. Firma zaobserwowała rotację pracowników w krótkim okresie po zatrudnieniu. Z rozmów przeprowadzonych z odchodzącymi osobami wynikało, że część z nich nie potrafiła się zaaklimatyzować w nowym miejscu pracy oraz w pełni odnaleźć w nowych warunkach. Nowatorski, rozbudowany system integracji ma służyć zminimalizowaniu trudności okresu adaptacyjnego. Składa się on z trzech bloków: dwudniowego szkolenia wstępnego zwanego „Dniami powitania”, dziewięciodniowego „Szkolenia ogólnego” i jednodniowych warsztatów zwanych „Dniem integracji”. Głównym założeniem jest realizacja tych elementów wspólnie dla pracowników różnych zakładów czy działów firmy. W ramach „Dni powitania” obok podstawowych informacji prawnych przekazywane są dane na temat głównego produktu – opon, ogólna wiedza o obowiązujących systemach zarządzania, polityce personalnej i organizacji firmy, a także historia firmy Michelin.

Podczas dwóch dni zaangażowanych jest 12 ekspertów z poszczególnych dziedzin. Z kolei pakiet „Szkoleń ogólnych” składa się z 40 modułów zgrupowanych w trzy trzydniowe bloki, realizowanych w przeciągu pół roku po zatrudnieniu. W trakcie tych szkoleń poruszane są zagadnienia z dziedziny: bezpieczeństwa, systemu jakości, organizacji i zarządzania produkcją, a także zarządzania stresem, różnorodności i rozwoju pracowników. Ostatni element procesu, tzw. „Dzień integracji”, to jednodniowe warsztaty dla pracowników pracujących około roku. Są one okazją do podzielenia się z przedstawicielami dyrekcji fabryki obserwacjami oraz doświadczeniami z pierwszego okresu zatrudnienia.

Szkoła Liderów DB Schenker „Lider przyszłości – współpraca i rozwój” – DB Schenker



Lider przyszłości – współpraca i rozwój to program podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia umiejętności menedżerskich dla młodej sztafem kadry kierowniczej oraz osób o wysokim potencjale rozwojowym w firmie DB Schenker. Program realizowany jest od 2002 roku i obecnie w firmie pracuje 110 osób, które ukończyły Szkołę Liderów i otrzymały dyplom.

Projekt dedykowany jest kadrze menedżerskiej firmy, pracownikom, którzy niedawno otrzymali awans lub w niedalekiej przyszłości otrzymają oraz kierują zespołami pracowników i rozliczają je. Kandydaci, zgłaszani przez przełożonych, biorą udział w rekrutacji – specjalna komisja wybiera tych, którzy spełnili kryteria kwalifikacyjne. Ukończenie programu szkoleniowego wiąże się ze spełnieniem określonych warunków.

Do najważniejszych z nich należą: pełna obecność na zjazdach szkoleniowych, przygotowanie i przedstawienie pracy dyplomowej zgodnie z przyjętą metodyką oraz zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną. W programie znajdują się szkolenia na takie tematy jak: rola lidera w biznesie, efektywność osobista i zarządzanie ludźmi, przygotowanie wystąpień i prezentacji publicznych.

Szkoły profesjonalne - Grupa Telekomunikacja Polska.



Grupa TP realizuje projekt Szkoły profesjonalne. Jest to program motywacyjno-rozwojowy, który ma na celu stworzenie możliwości rozwoju zawodowego oraz doskonalenie kompetencji, przynosząc wymierne korzyści dla danego obszaru biznesowego.

Zasady programu zostały tak ustalone, aby wyłonić najlepszych pracowników i dać im możliwość awansu. Nauczycielami w tych szkołach są sami pracownicy firmy, którzy osiągnęli poziom wiedzy eksperckiej w swojej dziedzinie. W 2011 roku wyłoniono 90 ekspertów z różnych dziedzin. Poza wiedzą specjalistyczną, mają oni umiejętności komunikacyjne, które pomagają w przygotowaniu i prowadzeniu warsztatów. Programy szkół są przygotowywane we współpracy z ekspertami, menedżerami oraz osobami będącymi specjalistami w dziedzinie tworzenia programów szkoleniowych. Szkoła jest prowadzona wspólnie przez jednostkę merytoryczną oraz dział HR. Program realizowany jest cyklicznie, a każdy etap szkoły kończy się certyfikacją. W 2011 roku w 16 działających szkołach kompetencje doskonaliło ponad 5 tys. osób.

Kultura bezpiecznej pracy – GlaxoSmithKline.



Kultura bezpiecznej pracy to cel programu „Żyj bezpiecznie” firmy GlaxoSmithKline, który zakłada budowanie kultury bezpieczeństwa

stwa pracy poprzez wdrażanie i nagradzanie bezpiecznych zachowań wśród pracowników. W ramach programu wdrażane są wysokie standardy bezpieczeństwa przez kierowników i dyrektorów firmy.

Ważne w firmie jest również zachowanie czujności, rozwijane dzięki promowaniu programu zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych i oceny ryzyka. W ramach programu realizowany jest projekt „Zero Dostępu”. Zakłada on, że wszystkie urządzenia pracujące w zakładzie produkcyjnym powinny być tak zaprojektowane, zamontowane, obsługiwane i konserwowane, aby uniemożliwić pracownikom kontakt z niebezpiecznymi częściami maszyn, również w trakcie interwencji – poprzez specjalny system wyłączania i oznakowania „LOTO”.

Dzięki programowi z każdym rokiem maleje w firmie liczba wypadków przy pracy. Również stopień wypadków liczony długością zwolnienia lekarskiego jest coraz niższy. Za programy „Żyj bezpiecznie” i „Zero dostępu” fabryka GlaxoSmithKline w Poznaniu otrzymała nagrodę Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

Atrakcyjne miejsce pracy – GlaxoSmithKline.

GlaxoSmithKline oferuje miejsca pracy w różnych obszarach – w zespole sprzedaży, marketingu medycznym, działach wspierających, przy produkcji, czy Globalnym Centrum IT.

Priorytetem firmy jest stworzenie kultury organizacyjnej opartej na bezkompromisowej etyce w działalności biznesowej, wykazywaniu inicjatywy i braniu odpowiedzialności oraz szczerą i otwartą komunikacją.

Przedsiębiorstwo oferuje środowisko pracy sprzyjające rozwojowi pracowników zgodnie z ich potrzebami oraz celami firmy. Tworzy kulturę najwyższej efektywności zawodowej, wspierającej osiągnięcie ponadprzeciętnych rezultatów przez pracowników, a tym samym przez firmę. GSK stale dba o bezpieczne warunki pracy oraz promocję zdrowia. Jedną z najważniejszych kwestii jest dbałość o dobrą formę fizyczną i psychiczną pracowników. W tym celu prowadzone są liczne akcje i działania, które uświadomić mają pracownikom, że dbałość o zdrowie nie jest trudna, a nawet wiąże się z wieloma pozytywnymi aktywnościami i emocjami. W firmie prowadzone są akcje prozdrowotne, podczas których pracownicy i ich rodziny skorzystać mogą z bezpłatnych lub częściowo płatnych szczepień (przeciw grypie, wirusowi HPV). Ponadto osoby zatrudnione zachęcane są do korzystania z różnych form aktywnej rekreacji. W celu poprawienia wydajności i równowagi emocjonalno – fizycznej pracowników GSK organizuje warsztaty „Energy for performance”. Podczas szkoleń uczestnicy dowiadują się między innymi w jaki sposób zarządzać swoją energią.

W 2009 r. w szkoleniach wzięło udział około 50 pracowników. Efekty działań: GlaxoSmithKline uzyskał pozycję lidera wśród pracodawców z branży farmaceutycznej. Ponad połowa pracowników GSK w Polsce jest przekonana, że najważniejszym obszarem działań firmy w obszarze odpowiedzialnego biznesu jest polityka HR oraz relacje z pracownikami. 67% pracowników uważa, że firma zapewnia im możliwości rozwoju. W przedsiębiorstwie spada poziom rotacji pracowników – w 2010r. wyniósł 9,44 % (w 2011r - 10,3 %).

Starter – podręcznik dla nowego pracownika - Grupa Allegro.



Firmy borykają się również z problemem odpowiedniej adaptacji nowego pracownika i przekazania mu, jak największego zasobu wiedzy i informacji potrzebnych przy wykonywaniu przyszłych obowiązków zawodowych.

Grupa Allegro – platforma handlowa online, która każdego miesiąca zatrudnia od kilkunastu do kilkudziesięciu nowych pracowników, postanowiła wypracować narzędzie przekazywania najistotniejszych informacji w postaci Startera – podręcznika dla nowego pracownika. W przystępnej formie zawiera on wszystko to, co nowy pracownik musi wiedzieć, przystępując do pracy w Grupie Allegro. Wdrożenie Startera miało na celu wsparcie nowych pracowników w integracji z zespołem i organizacją oraz ułatwienie wdrożenia ich w codzienne obowiązki, a także przedstawienie kultury organizacyjnej firmy. Projekt został wdrożony w lipcu 2011 roku. Spotkał się z bardzo pozytywnym przyjęciem zarówno ze strony nowych pracowników, jak i osób już pracujących w firmie. Wdrożenie Startera ujednoliciło w firmie komunikację z nowymi pracownikami i zwiększyło poziom ich wiedzy na temat procesów w niej zachodzących.

Dialog społeczny - Grupa Żywiec.



Grupa Żywiec zdecydowała się na włączenie partnerów społecznych w proces podejmowania decyzji biznesowych, zapraszając ich do udziału w dialogu społecznym, opartym o grupę standardów AA 1000. W każdym z pięciu browarów: w Żywcu, Warce, Elblągu, Leżajsku oraz Cieszynie, a także w Warszawie, gdzie znajduje się biuro główne firmy, odbyły się spotkania z kluczowymi interesariuszami.

W odpowiedzi na oczekiwania lokalnych środowisk opracowywane są propozycje Grupy Żywiec, które mają szansę być jeszcze bardziej efektywnymi i adekwatnymi sposobami angażowania się w życie lokalnych społeczności. Oferty współpracy dotyczyć będą polityki alkoholowej, polityki społecznej i środowiska. Dialog Społeczny Grupy Żywiec to kompleksowe i nowatorskie narzędzie pozwalające w sposób odpowiedni do wyzwań realizować zadania w obszarze zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu.

Budowanie długoterminowej wartości, oprócz priorytetów biznesowych, musi być oparte m.in. o trwałe i szczerze relacje z otoczeniem. Dialog Społeczny Grupy Żywiec jest innym – niż dotychczasowe – podejściem do relacji z partnerami firmy, kształtowanym w oparciu o model, który można oddać trzema słowami: słuchanie, decyzyja, działanie.

Dobra praktyka z zakresu stosunków pracy – Dalkia Polska.



Celem praktyki jest kontrola ryzyka naszej działalności oraz zapobieganie wypadkom i chorobom zawodowym. Wytyczną do działań jest Karta Zrównoważonego Rozwoju, zawierająca ogólny cel, który następnie jest wdrażany poprzez plan wspólnych działań. Miernikami dla praktyki jest liczba wypadków przy pracy, całkowita ilość dni niezdolności do pracy oraz wskaźniki częstotliwości i stopnia ciężkości wypadków. Ocena polega na przeanalizowaniu danych z poprzedniego roku oraz ustaleniu planów poprawy na rok kolejny. Określone wskaźniki są monitorowane w ujęciu miesięcznym, trzymiesięcznym i rocznym. Na poziomie grupy analizy częstotliwości i ilości wypadków przy pracy, wdrożenia planów zapobiegawczych oraz wymiany dobrych praktyk dokonywane są podczas organizowanych w tym celu konferencji. Realizacja praktyki jest procesem długofalowym, odbywającym się zgodnie z wymogami prawa. Do działań dodatkowych należą:

1. Kampanie komunikacyjne mające na celu uświadomienie pracownikom wagi stosowania środków ochrony oraz ryzyka zawodowego. Należą do nich m.in.:
 - a) Kampania komunikacyjna Stosuj SOI przypominająca o noszeniu środków ochrony indywidualnej;
 - b) Foldery „Polowanie na Ryzyko”, w dwóch wersjach: produkcja i sieci ciepłne. Są one wykorzystywane podczas szkoleń okresowych BHP. Pracownicy muszą zidentyfikować pojawiające się na rysunku zagrożenia, następnie rozpoczyna się dyskusja na temat potencjalnych wypadków i działań zapobiegawczych.
 - c) Broszury informacyjne „Prace w komorach ciepłowniczych” na temat zapobiegania ryzyka podczas wykonywania prac oraz Karty bezpieczeństwa.
2. Na wypadek pandemii grypy Dalkia przygotowała plany utrzymania działań w poszczególnych spółkach oraz szereg informacji i materiałów, aby chronić pracowników przed zagrożeniem (maski, broszury, itp.).
3. Zarówno dla pracowników, jak i podwykonawców plan zapobiegania Legionelli w ciepłej wodzie użytkowej i wieżach chłodniczych.
4. Harmonizacja procesów między wszystkimi spółkami z grupy kapitałowej oraz wymiana dobrych praktyk w ramach bazy wypadków przy pracy.
5. Audyty krzyżowe pomiędzy spółkami.
6. Wdrożenie systemów zarządzania bezpieczeństwem: około 85% obrotów pokrytych certyfikacją OHSAS 18001.

Osobą odpowiedzialną za realizację praktyki jest dyrektor techniczny członek zarządu, z pomocą podległego mu dyrektora ds. ochrony środowiska i BHP. Kanałami komunikacji dla praktyki są m.in. portale korporacyjne, broszury, raport roczny z działalności, magazyn dla pracowników, plakaty, konkursy, spotkania, tablice, radiowęzeł

Bezpieczne i przyjazne miejsce pracy – Geofizyka Toruń.



Geofizyka Toruń świadczy szeroki zakres zintegrowanych usług geofizycznych, głównie na potrzeby poszukiwań ropy naftowej i gazu ziemnego. Zgodnie z celami określonymi w Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu na lata 2010–2015, które obejmują m.in. stworzenie bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy, w spółce realizowane są liczne projekty szkoleniowe, w tym dwa dofinansowane ze środków europejskich:

- Geofizyka Toruń liderem jakości usług geofizycznych;
- Bezpieczeństwo pracy warunkiem konkurencyjności nowoczesnej organizacji.

Oba projekty realizowane są w latach 2009–2010, a ich wartość to ponad 1 milion złotych. Celem ich głównym jest zapewnienie wzrostu udziału spółki w rynku usług geofizycznych przez podniesienie jakości i poprawę konkurencyjności oraz zwiększenie bezpieczeństwa pracy dzięki implementacji światowych standardów BHP oraz ochrony środowiska (z ang. HSE).

Zakres projektów ustalony został w oparciu o potrzeby szkoleniowe zidentyfikowane we współpracy z jednostkami organizacyjnymi spółki. Projekty adresowane są do wszystkich pracowników ze szczególnym uwzględnieniem osób po 50 roku życia (założono 20 proc. wskaźnik udziału). Realizacja nadzorowana jest przez koordynatorów projektu szkoleniowego. Komunikacja odbywa się m.in. poprzez intranet, tablice ogłoszeń, plakaty, ulotki. W celu monitorowania rezultatów prowadzone są m.in. ankiety ewaluacyjne, statystyki wyników egzaminów oraz formalnych uprawnień uzyskanych przez pracowników. W roku ubiegłym zrealizowano 9 552 godzin szkoleń, w których wzięło udział 267 pracowników. Dzięki projektom osiągnęty jest międzynarodowy branżowy standard kompetencji pracowników w zakresie HSE, odpowiadający oczekiwaniom najbardziej wymagających klientów. Pracownicy uzyskują również aktualną wiedzę w zakresie wysoko specjalistycznych rozwiązań i technologii geofizycznych oraz podnoszą kwalifikacje językowe (FCE, CAE). Zaowocowało to wzrostem motywacji oraz podniesieniem poziomu zawodowej atrakcyjności pracowników na lokalnym i międzynarodowym rynku pracy.

Warto dodać, że spółka rozpoczęła proces wyposażania pracowników w osobiste paszporty bezpieczeństwa, tj. rozpoznawalne międzynarodowo dokumenty, dobrowolnie stosowane w branży, w których zawarte są informacje nt. kwalifikacji, uprawnień i przebytych szkoleń zawodowych. Dokument ten jest przekazywany na własność pracownika i stanowi jego profesjonalną wizytówkę kompetencyjną.

Forum Dyskusyjne dla pracowników – Poczta Polska.



Projekt powstał w odpowiedzi na potrzeby firmy w zakresie komunikacji wewnętrznej. Jego podstawowy cel to wspieranie wymiany informacji w firmie, integrowanie różnych grup zawodowych

i pracy zespołów projektowych. Forum rozwija się jako samodzielny kanał komunikacyjny pracowników na zasadach wewnętrznego e-wolontariatu: administratorzy i moderatorzy to pracownicy Poczty, którzy pełnią te funkcje z własnej inicjatywy i społecznie. Dołączenie do społeczności forum jest dobrowolne. Wszyscy użytkownicy uczestniczą w nim na równych prawach i zwracają się do siebie po imieniu. Udział w dyskusjach jest dobrowolny, obowiązuje zasada pisania pod własnym imieniem i nazwiskiem. Forum jest dostępne zarówno z pracy, jak i z domu.

Społeczność forum rozwija się dynamicznie. Po 5 latach istnienia posiada blisko 10 tys. zarejestrowanych użytkowników, którzy napisali ogółem ponad 80 tys. postów. Komunikacja istnienia forum jest realizowana w oparciu o oficjalny periodyk firmy – Magazyn „Poczta Polska”, mailingi, smsy na służbowe komórki i oficjalną stronę intranetową. Pomyśłodawcą i twórcą forum był Mariusz Górski, jeden z kierowników terenowych działów informatyki. Pierwotnie planował on stworzenie komunikatora jako alternatywy dla rozmów telefonicznych. Ostatecznie powstał cały serwis społecznościowo-informacyjny z komunikatorem (aplikacją działającą na zasadach Gadu-Gadu bądź ICQ), stronę www i forum dyskusyjnym, a w realizację inicjatywy włączyli się także inni administratorzy systemów informatycznych w Poczcie Polskiej. Stopniowo serwis został zaakceptowany przez pracodawcę, do społeczności forum dołączyła kadra zarządzająca, a najbardziej aktywni forumowicze zaczęli być zapraszani na specjalne spotkania z prezesem Poczty Polskiej.

Obecnie pracowniczy serwis społecznościowo-informacyjny jest integrowany z oficjalnym intranetem w ramach jednego portalu wewnętrznego pracowników Poczty Polskiej. Przeprowadzono wewnętrzne badanie internetowe, dotyczące potrzeb i oczekiwań użytkowników oraz oceny obu serwisów. Poza wdrożeniem różnego typu usprawnień wizualnych i technicznych, planowane jest także ułatwienie dostępu do forum spoza sieci WAN, uregulowanie istnienia forum w dokumentach wewnętrznych oraz zapewnienie szerszego i bardziej aktywnego uczestnictwa w dyskusji członków kadry zarządzającej.

Przyjazne miejsce pracy – Dr Irena Eris.

Dr Irena Eris

Dr Irena Eris to firma z grupy MŚP (małe i średnie przedsiębiorstwa), która znalazła się w opracowaniu przygotowanym przez Komisję Europejską jako przykład firmy tworzącej przyjazne miejsce pracy. Jednym z głównych priorytetów jest troska o dobrą jakość relacji międzyludzkich wewnątrz firmy. Firma stawia pracownikom wysokie wyzwania, zapewniając jednocześnie szerokie możliwości i nieustający rozwój.

Oprócz organizacji szkoleń zawodowych firma postawiła także na dbałość o zdrowie pracowników. Przedsiębiorstwo zapewnia stałą opiekę medyczną na terenie firmy. Lekarz przyjmuje dwa razy w tygodniu, a pielęgniarki obecne są przez cały czas. Dr Irena Eris finansuje badania okresowe i szczepienia przeciw grypie. Dodatkowo kobiety mają zapewnioną opiekę ginekologiczną. Działania firmy – jasno określone zasady postępowania i konsekwencja – wypracowały kulturę opartą na

otwartości, szacunku dla drugiego człowieka i sprawiedliwym traktowaniu wszystkich pracowników.

W 2006 r. przedsiębiorstwo zdobyło godło „Firmy Równych Szans” – Gender Index, przyznawane firmom, które w innowacyjny sposób wykorzystują możliwości, jakie stwarza polityka równych szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy

Razem zadbajmy o zdrowie - Jeronimo Martins Dystrybucja S.A.



Jeronimo Martins Dystrybucja S.A. jest właścicielem największej w Polsce sieci sklepów detalicznych BIEDRONKA, licząca ponad 1650 placówek, od początku swej obecności w Polsce (15 lat) prowadzi wiele działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, a zdrowie pracowników należy do priorytetów firmy. W 2005 r. zainicjowany został autorski program badań profilaktycznych dla pracowników sklepów. Kobiętom dedykowane są takie badania jak mammografia, USG piersi i cytologia, mężczyznom natomiast – badania analityczne, USG, EKG, badanie prostaty. Celem programu jest podniesienie świadomości pracowników w zakresie profilaktyki nowotworów, wskazanie na ważność wykonywania badań profilaktycznych oraz ewentualne wczesne wykrycie choroby. Do udziału w programie profilaktycznym uprawnieni są wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

Badania dla kobiet trwają od marca do maja, zaś dla mężczyzn od czerwca do sierpnia. Badania przeprowadzane są w czasie pracy. Jednocześnie firma prowadzi szeroko rozwinięte działania komunikacyjne i edukacyjne. Informacja o programie umieszczana jest w gazetach, na poczcie, plakatach, w punktach i tablicach informacyjnych. Bieżąca, VII już edycja programu wyłoniła bohaterkę kampanii, która dzięki badaniom wygrała walkę z chorobą. Efektywność działań. Od 2005 r. do udziału w programie „Razem dbajmy o zdrowie” zostało zaproszonych ponad 107 tys. kobiet i ponad 15 tys. mężczyzn. Podczas ostatniej edycji do udziału w badaniach profilaktycznych zaproszono blisko 25 tys. pracowniczek. Wewnętrzne badania satysfakcji pracowników z 2009 r. wskazują, że program „Razem zadbajmy o zdrowie” kierowany do kobiet jest przez 89% pracowników uważany za cenny, potrzebny i wartościowy, zaś adresowany do mężczyzn za cenny uważa 78% pracowników. Działania firmy niosą ze sobą także unikalny efekt edukacyjny.

Większa wiedza pracowników przekłada się na zwiększone szanse walki z chorobą. Dzięki programom profilaktycznym kierowanym do pracowników Biedronki, w wielu przypadkach udało się zapobiec poważnej chorobie, co wynika z relacji zatrudnionych w firmie osób. Kontynuacją programu dla pracowników jest kampania edukacyjna skierowana do klientów za pomocą plakatów wywieszanych w sklepach. Program „Razem zadbajmy o zdrowie”, realizowany przez Jeronimo Martins Dystrybucja, został zwycięzcą plebiscytu Know Health organizowanego w ramach I Międzynarodowego Forum Promocji i Profilaktyki Zdrowotnej. Nagroda przyznana została w kategorii „Najlepsze działania CSR w dziedzinie promocji”.

Rozdział III

Dobre praktyki CSR w firmach zaangażowanych w projekt

Spółeczna Odpowiedzialność Biznesu w firmie Heinz Glas Działdowo.

HEINZGLAS DZIAŁDOWO

HEINZ Glas Polska - jest jedną z nielicznych firm w Polsce, która posiada certyfikat Systemu Społecznej Odpowiedzialności - Norma SA 8000. W firmie zależy nam na tworzeniu dobrej atmosfery w pracy. Dlatego wprowadziliśmy Politykę Odpowiedzialności Społecznej, której od lat przestrzegamy.

Polityka Odpowiedzialności Społecznej jest zgodna z normą SA 8000. Firma:

- nie zatrudnia dzieci i młodocianych, ani nie będzie tolerować ich zatrudniania w firmach swoich partnerów i dostawców. Wszyscy pracownicy HG są pełnoletni.
- każda osoba zatrudniona w HG pracuje w firmie z własnej woli, bez wywierania na niego jakiegokolwiek nacisku. HG nie akceptuje również tego typu praktyk u swoich dostawców.
- dba o stworzenie swoim pracownikom bezpiecznego miejsca pracy, zgodnego z wymogami BHP; firma podejmuje wszystkie możliwe działania aby eliminować zagrożenia ze środowiska pracy. HG zapewnia również wszystkim pracownikom udokumentowane szkolenie BHP, powtarzane dla nowozatrudnionych pracowników.
- szanuje prawo wszystkich pracowników do tworzenia organizacji pracowniczych, wstępowania do nich i podejmowania negocjacji zbiorowych z pracodawcą
- nie stosuje ani nie popiera dyskryminacji w żadnym zakresie; udostępnia pracownikom dostęp do szkolenia, awansów i doskonalenia zawodowego. Jakakolwiek dyskryminacja, w szczególności ze względu na płeć, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową – jest zabroniona. Nie zezwala się na żadne zachowania, w tym gesty, słownictwo i kontakt fizyczny o charakterze przymusu seksualnego, groźby, maltretowania i wykorzystywania.
- nie stosuje ani nie popiera stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego, jak i fizycznego ani obraźliwego języka.
- przestrzega stosownych praw i norm danej branży odnośnie godzin pracy.
- zapewnia wynagrodzenie nie niższe, niż ustawowe minimum; wynagrodzenie odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy w powiązaniu z jej jakością i wydajnością.
- zobowiązuje się do cyklicznej oceny efektów polityki odpowiedzialności społecznej oraz do jej doskonalenia. Deklaruje jednocześnie gotowość udostępnienia wszelkich materiałów z nią związanych zainteresowanym stronom.
- w firmie funkcjonuje Układ Zbiorowy ,
- w firmie funkcjonuje 20% dopłata do zwolnień lekarskich,
- za pracę w Boże Narodzenie, w Św. Wielkanocne, Nowy Rok, 11-listopada-pracownicy otrzymują dod. dopłatę w wys. 5% średniej zakładowej,
- funkcjonuje nagroda jubileuszowa /zaliczony staż z innych zakładów pracy/, każdy pracownik po ukończeniu 50 lat otrzymuje bukiet kwiatów,
- opłaca naukę języków obcych,

- funkcjonuje gabinet lekarski, gabinet stomatologiczny, firma sponsoruje szczepienia,
- właściciel dzieli się zyskiem tzn. premia roczna,
- funkcjonuje Pracowniczy Program Emerytalny miesięczna składka 130zł. Tzn. III filar, stworzono możliwość indywidualnego zlecenia lokowanych składek - co roczne podwyżki 1-2% powyżej inflacji.,
- szkolenia pracowników odbywają się poza granicami Polski w firmach koncernu Heinz Glas- tam gdzie zainstalowano nowe technologie,
- w firmie obowiązuje kolorystyka ubrań w działach produkcyjnych,
- działają sekcje sportowe - przystań wędkarska, fitness i siłownia - za opłatą miesięczną 10 zł,
- przez okres modernizacji zakładu /trwa remont wanny szklarskiej / na okres 3 m-cy duża grupa pracowników wysyłana jest do zakładów pracy w koncernie Heinz Glas w innych krajach, gdzie otrzymują zapłatę w euro w/g tamtejszych kryteriów,
- aktualnie firma wprowadza nową technologię - zatrudnienie znajdzie około 70 osób,
- na bazie Heinz Glas Działowo funkcjonuje wiele różnych firm np.: transport, producenci opakowań kartonowych, producenci folii, palet, firma sprzątająca, firmy dekorujące szkło, firmy budowlane,
- firma dba o ochronę środowiska, woda w części przemysłowej jest w obiegu zamkniętym, zastosowano filtry oczyszczające, filtry wyciszające, wprowadzono obieg zamknięty bezpyłowy przy produkcji szkła,
- funkcjonuje dział zajmujący się utrzymaniem czystości wew. zakładu i na zewnątrz, wokół zakład otoczony jest z trzech stron strefą buforową z drzew,
- w czasie kryzysu w 2007 r. załoga partycypowała w kosztach/porozumienie organizacji związkowej z zarządem spółki/ zniesiono dopłatę do zwolnień lekarskich, zmniejszono premie o 50% - w zamian zachowano miejsca pracy.

Myślą przewodnią wszystkich działań w przedsiębiorstwie jest uczynienie naszych produktów najlepszymi i osiągnięcie pełnego zadowolenia Klienta. Chcielibyśmy również aby nasi klienci cenili nas nie tylko za bardzo dobre produkty, ale także za osobisty wkład naszych pracowników. Ich kwalifikacje oraz kompetencje są najważniejszymi na rzecz budowania wzajemnego zaufania. Kierownictwo Firmy zobowiązuje wszystkich pracowników do realizacji ustalonej Polityki Jakości poprzez wykonywanie swych obowiązków zgodnie z ustalonymi postanowieniami, procesami, procedurami i instrukcjami roboczymi Systemu Zapewniania Jakości.

Zdzisław Panek – Przewodniczący zakładowej organizacji NSZZ „Solidarność” w Heinz Glas Działowo.

Spółeczna Odpowiedzialność Biznesu w firmie Zakłady Techniki Motoryzacyjnej w Ełku – ZEM Ełk Sp. z o. o.



Działania społecznie odpowiedzialne w firmie ZEM Ełk to w szczególności:

- zapewnienie miejsc pracy w mieście o bardzo wysokim poziomie bezrobocia (w lutym 2013 r. ok. 25%) ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku 50+;
- zapewnienie dobrych relacji z pracownikami, tworzenie dobrych i bezpiecznych warunków pracy;
- dbałość o ochronę środowiska naturalnego z myślą o następnych pokoleniach;
- wysoka jakość produkowanych wyrobów w trosce o zapewnienie satysfakcji i bezpieczeństwa klienta;
- zaufanie ze strony dostawców i odbiorców.

Głównym potencjałem firmy są pracownicy. Pracownicy bezpośredniej produkcji ZEM są „inteligencją robotniczą” ze względu na wykształcenie, przeszkolenie, konieczność spełnienia bardzo wysokich wymagań jakościowych i produkcyjnych. Kadra kierownicza – to wysoko kwalifikowani pracownicy w zakresie techniki, jakości i produkcji, ze znajomością języków obcych, z dobrymi relacjami z aktualnymi i potencjalnymi klientami. Atutem naszej firmy jest umiejętność szybkiego uruchamiania nowych projektów, samodzielne wykonywanie wyposażenia produkcyjnego i kontrolnego, co powoduje utrzymanie konkurencyjności na rynku.

W trosce o zdrowie i życie swoich pracowników oraz osób przebywających na terenie Spółki,

wprowadzono Politykę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, której celem jest ciągle doskonalenie działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, dążenie do stałej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, podnoszenie kwalifikacji oraz uwzględnienie roli pracowników i ich angażowania do działań na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy. Z uwagi na fakt, iż w zakładzie zdecydowana większość stanowisk robotniczych to stanowiska stojące, wprowadzono dwie dodatkowe płatne przerwy w pracy. W celu umożliwienia dalszej pracy w zakładzie pracownikom, których stan zdrowia uległ znacznemu pogorszeniu, stworzono specjalne stanowiska dostosowane do osób z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Systematycznie prowadzona jest ocena satysfakcji pracownika. Obecnie ZEM zatrudnia 330 osób, w tym 97 powyżej 50 roku życia.

W ramach dążenia do zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa, stabilizacji a następnie poprawy oddziaływania na środowisko, ZEM Ełk szczególną uwagę zwraca na problemy dotyczące gospodarki odpadami oraz emisji zanieczyszczeń do powietrza. Naszym priorytetem jest spełnienie wymagań prawnych, obejmujących korzystanie przez firmę ze środowiska naturalnego i przyjęcie ich jako punkt wyjścia do ciągłego zmniejszania szkodliwego oddziaływania w tym zakresie. Zarząd Spółki, realizując

cele biznesowe, produkcyjne i społeczne, mając na uwadze usytuowanie firmy w regionie „Zielonych Płuc Polski”, zobowiązuje się do działania przyjaznego dla środowiska naturalnego. Wyznacznikiem tych działań jest bezpieczna i ekologiczna produkcja oraz uzyskanie w 2009 roku certyfikatu środowiskowego wg normy ISO 14001.

Niewątpliwym atutem naszych wyrobów jest ich wysoka jakość, niezawodność oraz bardzo konkurencyjna cena. Do produkcji stosujemy zatwierdzone i sprawdzone komponenty od uznanych firm branży motoryzacyjnej. Nasze produkty podlegają wieloetapowej kontroli w poszczególnych fazach wytwarzania oraz 100% końcowej kontroli funkcjonalnej, potwierdzonej stosownym certyfikatem. Nasze laboratoria nadzorują jakość materiałów, prowadzą badania wyrobów gotowych, a także kwalifikują wyposażenie produkcyjne oraz kontrolno-pomiarowe. Wewnętrzny system szkoleń teoretycznych i praktycznych zapewnia wysoką

świadomość i odpowiedzialność personelu, jego kompetencje i umiejętności. Zdobyte w wyniku wieloletniej działalności firmy doświadczenie jest efektywnie wykorzystywane podczas nowych uruchomień. Sukcesów tych firma nie osiągnęłaby bez ciągłej poprawy organizacji i jakości pracy, wdrażania nowoczesnych systemów zarządzania potwierdzonych certyfikatami, nad którymi prace rozpoczęto jeszcze w latach 90-tych. Mając na celu poprawę funkcjonowania zakładu, w 1993 roku wdrożono System Zapewnienia Jakości, oparty na wytycznych normy ISO 9004 i filozofii i TQM (Total Quality Management), uzyskano certyfikat jakości ISO 9002, następnie ISO 9001, włączając w zakres działalności projektowanie. Wraz z ewaluacją standardów w szybko zmieniającym się otoczeniu, uzyskiwano kolejne szczeble rozwoju jakościowego i organizacyjnego, uzyskując kolejno certyfikaty QS 9000, VDA 6.1, a obecnie kontynuacją tych działań jest utrzymanie od roku 2003 Systemu Zarządzania Jakością według standardu ISO/TS 16949. W roku 1995 firma została wyróżniona przez Advertising and Marketing Committee i uhonorowana Nagrodą Główną za Najlepszy Image Przemysłu i Handlu. W kolejnych latach uzyskiwano następne wyróżnienia, między innymi w 1996 roku Wyróżnienie w II-edycji Polskiej Nagrody Jakości, w 2003 roku wyróżnienie w III edycji Regionalnego Konkursu Polskiej Nagrody Jakości, a w 2005 zajęcie I-go miejsca w tym konkursie.

Tadeusz Durko – Przewodniczący organizacji zakładowej NSZZ „Solidarność” w ZEM Elk.

Spółeczna Odpowiedzialność Biznesu w Philips Lighting Poland o/Kętrzyn.



Wolontariat pracowniczy to włączanie się pracowników w działalność na rzecz wspieranego przez firmę celu społecznego. Pracownicy w ramach wolontariatu świadczą na rzecz osób potrzebujących różnego rodzaju prace, wykorzystując przy tym swoje predyspozycje zawodowe, a także umiejętności i zdolności. Ma on formę konkursu na najciekawsze projekty, w których zainteresowani pracownicy opisują swój pomysł i konkretne działania.

Firma pomaga realizować wybrane projekty, wspierając je finansowo.

| Nazwa projektu | Opis projektu | Lider projektu | Partner/ Beneficjent | Miejscowość partnera |
|---------------------------------|---|----------------------|---|----------------------|
| Fizyka – światło - optyka | Projekt zakłada odnowienie klasopracowni fizyki, w której Wolontariusze pomalują ściany i sufit, zamontują rolety okienne oraz zakupią pomoce naukowe. Zespół wraz z kadrą nauczycielską zorganizuje konkurs wiedzy z fizyki oraz pokaz pracowni photometrycznej. | Andrzej Haluska | Zespół Szkół nr 1 z Oddziałami Integracyjnymi | Kętrzyn |
| Rewitalizacja boiska sportowego | Wolontariusze planują odnowić plac sportowy dla młodzieży Nowej Wsi Kętrzyńskiej, zakupić sprzęt i zamontować akcesoria sportowe, zainstalować ławki przy boisku, zorganizować turniej piłki siatkowej. | Zbigniew Walukiewicz | Urząd Gminy Kętrzyn | Nowa Wieś Kętrzyńska |

Wpieramy finansowo różnego rodzaju uroczystości, imprezy, projekty organizowane przez instytucje państwowe, samorządowe, oświatowe czy stowarzyszenia. Łącznie w 2013 r. przekazaliśmy już ponad 50 tys. złotych.

Wybrane projekty, które uzyskały nasze wsparcie to:

dofinansowanie zakupu nowych aparatów oddechowych dla Straży Pożarnej w Barcianach,

- organizacja pokazów konnych w Stadzie Ogierów w Kętrzynie,
- Międzynarodowy Plener Plastyczny w Miejskim Ośrodku Kultury w Korszach,
- zakup instrumentów muzycznych dla Szkoły Muzycznej w Kętrzynie,
- dożynki w Barcianach,
- spektakl teatralny w Kętrzyńskim Muzeum,
- wsparcie działalności kulturowej GOK w Srokowie,
- Regaty Żeglarskie,
- 15-lecie Klubu Seniora „Pod Niedźwiadkiem”,
- Gazeta Olsztyńska „Gazeta dla Pierwszaczka”,
- wsparcie zakupu sztandaru dla SP w Garbnie, ZSO w Kętrzynie i Straży Pożarnej w Drogoszach.

Pomagamy również rzeczowo przekazując gadżety reklamowe (długopisy, kubeczki, czapeczki, koszulki, plecaki, itp.), i nasze produkty na nagrody oraz upominki w konkursach, zawodach, na które przekazaliśmy w 2013 już 20 tys. złotych.

Wybrane projekty, które uzyskały nasze wsparcie to:

- wymiana oświetlenia w SP nr 4 w Kętrzynie, ZSO w Kętrzynie, Szpitalu Powiatowym w Kętrzynie,
- Kętrzyńskie Towarzystwo „Amazonki”,
- Pokazy Konne w Stadninie Ogierów w Kętrzynie,
- „Dzień Dziecka” w Zespole szkół nr 1 w Kętrzynie,
- „W-M Dni Rodziny” organizowane przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Kętrzynie,
- „Święto Policji” Międzynarodowe Stowarzyszenie Policji Region w Kętrzynie,
- „VI Powiatowe Zawody w sporcie pożarniczym” Powiatowa Straż Pożarna w Kętrzynie,
- Paczki świąteczne dla dzieci z Sołectwa Nakomiady, Koczarki, Langanka, Salpik.

Fundujemy stypendia dla zdolnych uczniów w Szkołach Podstawowych nr 1 i nr 4 w Kętrzyn. 1 marca 2010r została otwarta kantyna zakładowa, która codziennie oferuje posiłki dla pracowników

Monika Lewandowska – Dyrektor personalny Philips Lighting Poland o/Kętrzyn.

Rozdział III

Dokumentacja fotograficzna



*Dzień Otwarty w Pisz, 12.10.2013 r.
– uczestnicy z Ełku zwiedzają zakłady SKLEJKA PAGED.*



Dzień Otwarty w Pisz, 12.10.2013 r. – grupa z Elku przed firmą PPHU MARKANN.



*Konferencja upowszechniająca w Działdowie, 05-06.10.2013 r.
– nasi eksperci: dr Bogdan Tchórz i dr Zygmunt Mietlewski.*



*Konferencja upowszechniająca w Pisz, 28-29.09.2013 r.
– wystąpienie Kierownika Projektu, Jerzego Pilimona.*



*Dzień Otwarty w Działdowie, 16.11.2013 r.
– zwiedzanie sortowni śmieci Ekologicznego Związku Gmin „Działdowszczyzna”.*



Dzień Otwarty w Działdowie, 16.11.2013 r. – grupa zwiedzających z Nidzicy w strojach ochronnych przed zwiedzaniem zakładów DEKOR GLASS.



Uczestnicy Konferencji upowszechniającej w Kętrzynie, 19-20.10.2013 r.



Dzień Otwarty w Kętrzynie, 08.11.2013 r. – zwiedzanie Stada Ogierów.



Dzień Otwarty w Kętrzynie, 08.11.2013 – uczestnicy słuchają prezentacji na temat społecznej odpowiedzialności w zakładach PHILIPS.



Dzień Otwarty w Elku, 18.10.2013 r. – zwiedzanie Zakładów Elektrotechniki Motoryzacyjnej.



Dzień Otwarty w Elku, 18.10.2013 r. – Park Naukowo-Technologiczny.



*Dzień Otwarty w Elku, 18.10.2013 r.
– uczestnicy w trakcie prezentacji na temat działalności Parku Naukowo-Technologicznego.*



Dzień Otwarty w Nidzicy, 16.11.2013 r. – zwiedzanie zakładów KAMET.



Dzień Otwarty w Nidzicy, 16.11.2013 r. – zwiedzanie zakładów INS-BUD OKNA.



Dzień Otwarty w Nidzicy, 16.11.2013 r. – grupa uczestników z Działdowa w przedsiębiorstwie społecznym GARNCARSKA WIOSKA w Kamionce k/Nidzicy.



Dzień Otwarty w Nidzicy, 16.11.2013 r. – Prezes Nidzickiej Fundacji Rozwoju NIDA, Krzysztof Margol wita uczestników Dnia Otwartego.



Dr Bogdan Tchórz w trakcie konferencji upowszechniającej w Kętrzynie, 19-20.10.2013 r.



Asystent Kierownika projektu, Jarosław Borkowski i moderatorka kampanii upowszechniającej, Ewa Domeracka w trakcie konferencji upowszechniającej w Działdowie, 05-06.10.2013 r.