



Home&Market

# **ODPOWIEDZIALNY PRACODAWCA 2023**





Odpowiedzialność to cecha przystająca tak do naszej osobistej, jak i zawodowej sfery życia. I w jednym, i drugim obszarze jest niezbędnym elementem, pozwalającym na budowanie udanych relacji. Nasz raport „Odpowiedzialny Pracodawca” o takich relacjach na linii pracodawca – pracownik, otoczenie zewnętrzne mówi. Prezentujemy Państwu firmy,

które w naszej ocenie w swoim DNA mają poczucie odpowiedzialności. Dbają o swoich pracowników i z uwagą podchodzą do swojego wpływu na środowisko i społeczność lokalną. Jak to robią? Przekonają się Państwo sami, poświęcając chwilę na analizę opisów działań wyróżnionych przez nas firm, a także na lekturę tekstów przygotowanych przez ekspertów rynku pracy.



## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: KRZYSZTOF BORUSOWSKI

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Działania prospołeczne firmy są długoterminowe i kompleksowe i mają pomóc w rozwiązywaniu konkretnych problemów społecznych. Firma w szczególności stara się działać w obrębie realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju dotyczących: eliminowania ubóstwa we wszystkich jego formach, zapewniania edukacji wysokiej jakości i promowania uczenia się przez całe życie, zapewniania ludziom w każdym wieku zdrowego życia i promowania dobrobytu. Wraz z pracownikami wspiera cyklicznie Dom Dziecka w Elblągu oraz Stowarzyszenia Familia w Gdyni. Przekazuje pomoc rzeczową (paczki świąteczne, słodczyce itp.), ale i wspiera ich wypoczynek czy edukację. Bierze udział w biegach charytatywnych (ZPF RUN, Poland Business Run), wspiera inicjatywy edukacyjne (Econverse, Droga na Harvard, Akademia EKF). Odpowiada też na bieżące pilne potrzeby. W ten sposób między innymi robiono zbiórki na rzecz ofiar wojny na Ukrainie czy organizowano wsparcie walki ze skutkami epidemii COVID-19.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

Pracownicy firmy w ramach wolontariatu pracowniczego działają pod szyldem „Lubię pomagać”. Realizowane są inicjatywy proponowane przez firmę, jak i te zgłaszane przez pracowników. Integrują wszystkich one we wspólnym pomaganiu. W ten sposób wdrożono między innymi akcje na rzecz Fundacji DKMS, zbiórki krwiodawstwa, inicjatywy sportowe o charakterze charytatywnym, zbiórki rzeczowe. Pracownicy firmy uczestniczący we wszelkich aktywnościach charytatywnych są dodatkowo nagradzani punktami w firmowej grywalizacji.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Firma wspiera swoich pracowników w ramach obszaru benefitów BEST Balans, w ramach którego wdrożone zostały wszystkie trzy modelu pracy: stacjonarna, hybrydowa i zdalna. Aby zwiększyć komfort pracowników zdalnych, firma wypożycza wygodne krzesła do pracy biurowej oraz monitory. Stosuje też elastyczne godziny pracy, co w efekcie pozwala pracownikom rozpocząć dzień pracy między 7:00 a 10:00.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Motywacja pracowników w BEST odbywa się w trzech obszarach oferowanych benefitów, które określane są mianem: BEST Balans, BEST Progres i BEST Atmosfera. Przykładowe propozycje, z których mogą korzystać wszyscy pracownicy: opieka medyczna, kafeteria MyBenefit oraz karty Multisport, firmowa grywalizacja PlayBEST, inicjatywy wspierające i nagradzające aktywność fizyczną pracowników, wsparcie psychologiczne, bezpłatna platforma do nauki języków obcych, zniżki na studia, wewnętrzne szkolenia, coaching, Job Rotation, program talentów, Pracownicze Plany Kapitałowe, biblioteczka firmowa, program referencyjny Poleć Przyjaciela, spotkania integracyjnej, prezenty dla rodziców nowo narodzonych dzieci, nagrody dla pracowników obchodzących jubileusz pracy w firmie, dofinansowanie do okularów, dofinansowanie do miejsc parkingowych, owocowe środy.



## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: PATRYCJA MAMIŃSKA

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Dla DTA bardzo ważne są akcje społeczne – lokalnie oraz globalnie. Prowadzone akcje zawsze angażują pracowników – od pomysłu, przez wykonanie, aż do konkretnego efektu. Co kwartał firma organizuje rywalizacje sportowe – przez miesiąc wszyscy chętni rejestrują swoje treningi oraz spalone kalorie, zwycięskie oddziały mogą wskazać, jaki cel zostanie wsparty finansowo przez firmę, nagrody losowane są też wśród uczestników rywalizacji. Każdy miesiąc to nowa akcja charytatywna, np. wsparcie WOSP, zbiórka artykułów szkolnych dla dzieci z ubogich rodzin, Mikołajki dla młodzieży z MOS, świąteczne zbiórki darów dla potrzebujących rodzin, dzieci z ZOL w Jasz kotlu, schroniska dla zwierząt czy fundacji wspierających osoby chore. Pracownikom firma proponuje również udział w większych akcjach, np. „Dwie godziny dla rodziny” – każdy może wyjść z pracy wcześniej i spędzić ten czas z bliskimi, „Różowy październik” i „Listopad z wąsem” – tu też każdy dostaje czas wolny, aby się profilaktycznie przebadac.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

Każdy pracownik DTA może zgłaszać własne pomysły i inicjatywy. Autorzy tych, które zostaną ocenione pozytywnie i doczekają się realizacji – zostają nagrodzeni.

Przykłady pomysłów, które zostały zrealizowane w 2023 r.: szkolenia z pierwszej pomocy dla wszystkich chętnych oraz zakup defibrylatorów do największych oddziałów firmy, działalność charytatywna – pracownicy mają możliwość zgłoszenia osób lub instytucji potrzebujących pomocy, a także wskazanie, w jaki sposób można im pomóc – nie tylko finansowo, a przez działania własne wspierane przez firmę, działania ekologiczne: wykorzystywanie surowców wtórnych, wielokrotne wykorzystywanie palet w magazynach, segregacja odpadów, wyeliminowanie plastikowych butelek przez montaż dystrybutorów, uruchomienie instalacji fotowoltaicznej w centrali firmy. Firma wie, że jest to cenione wśród pracowników, ponieważ co roku przeprowadza ankietę Barometr pracowniczy, w której pyta o poziom zadowolenia oraz dostaje wskazówki dotyczące tego, co nowego wprowadzać.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

DTA stosuje wszystkie modele pracy: praca stacjonarna, zdalna, hybrydowa. Na niektórych stanowiskach możliwa jest tylko praca stacjonarna, np. magazynierzy lub kierowcy. Ze względu na charakter wykonywanej pracy nie ma innych możliwości. Pozostali pracownicy, głównie tzw. pracownicy biurowi, wybór mają już pomiędzy ww. trzema modelami. Z obserwacji wynika jednak, że większość pracowników preferuje pracę stacjonarną, okazjonalnie korzystając z możliwości pracy zdalnej. Podczas rozmów na ten temat podkreślają dobrą atmosferę w oddziałach, dogodną dla nich lokalizację, dobre warunki socjalne – stąd liczba osób pracujących stacjonarnie jest większa niż tych z pracą zdalną czy hybrydową. Podczas pracy zdalnej DTA zapewnia pracownikom wszystkie narzędzia niezbędne do pracy oraz daje bezpieczny dostęp do zasobów firmy.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE – CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

DTA tworzą ludzie i to z myślą o nich przygotowano szereg benefitów: Pracowniczy Program Emerytalny-DTA jest w nielicznej grupie firm, które zagwarantowały swoim pracownikom PPE – każdego miesiąca wpłaca na ich emeryturę dodatkowe 3,5 proc. wynagrodzenia; Rozwój – firma posiada własny dział szkoleń. Pracownicy mają możliwość uczestnictwa, aby poszerzać wiedzę. Szkoli też menedżerów, aby byli na bieżąco z trendami dotyczącymi zarządzania; eTutor – pełen dostęp do wszystkich poziomów języka angielskiego i niemieckiego, a w tym roku dodatkowo język hiszpański; podróże integracyjne – krajowe i zagraniczne, w większej części finansowane przez DTA. Pracownicy byli już m.in. w: Gruzji, Armenii, Bułgarii, Albanii, Rumunii, Mołdawii, Kirgistanie, Hiszpanii i we Włoszech; mieszkania firmowe – firma daje pracownikom i ich rodzinom możliwość korzystania z mieszkań wypoczynkowych w całej Polsce; ubezpieczenia grupowe na życie oraz prywatna opieka medyczna dla pracowników i ich rodzin, karta Multisport, wspólne działania CSR.

# FERRERO

## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: ENRICO BOTTERO

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Działania na rzecz DEI, wolontariat pracowniczy, technologiczne innowacje, poszukiwania nowych rozwiązań na rzecz stworzenia jak najbardziej komfortowych warunków pracy, wspólne działania na rzecz ochrony środowiska, promowanie zrównoważonego postępowania.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

Każdy pomysł pochodzący ze strony pracowników jest mile widziany oraz poddany analizie przez kierownictwo firmy. W przypadku takiej inicjatywy pracownik zwraca się do swojego przełożonego, działu HR, do działu, którego dany pomysł dotyczy lub bezpośrednio do dyrektora zakładu, lub dyrektora generalnego. Jeżeli wyniki analizy inicjatywy są pozytywne, zostaje ona wdrożona lub zaplanowana do wdrożenia.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Elastyczny czas pracy, praca hybrydowa oraz w szczególnych przypadkach czasowo zdalna.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Pakiety medyczne, dodatkowe ubezpieczenie osobowe, wsparcie psychiatryczne i psychologiczne, zajęcia fitness, dofinansowanie do aktywności sportowych, kafateria benefit, wyposażona w nowoczesny sprzęt sala sportowa na terenie zakładu, kursy języków obcych, dofinansowanie posiłków, kolonie dla dzieci, paczki okazjonalne, prezenty na narodziny dzieci, interkultura - stypendia roczne we Włoszech dla dzieci, kursy master na uczelni Bocconi w Mediolanie dla pracowników itd.

## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: TOMASZ OLENDEREK

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Firma od lat realizuje Kampanię „Nie bądź dziki” - szerz kulturę bezpieczeństwa na drodze głównie wśród dzieci, ale również dorosłych. Pracownicy Fresh Logistics Polska odbywają wizyty w przedszkolach i szkołach, gdzie promują bezpieczeństwo na drodze. Firma stawia również na edukację ekologiczną. Projekt „Drive to bee” angażuje pracowników w opiekę nad pszczołami i miodne zbiory z jej uli, ma funkcję edukacyjną i uświadamiającą o roli pszczoł w naszym ekosystemie. Spółka szerzy również świadomość na temat roli transportu i logistyki (m.in. kampania „Transport jest potrzebny”, gdzie zaznacza, jak bardzo ważny jest transport w naszym codziennym życiu. Firma współpracuje z Federacją Polskich Banków Żywności, zachęcając tym samym pracowników do odpowiedzialnej konsumpcji. Niesie również pomoc dzieciom i osobom w trudnej sytuacji życiowej (m.in. Szlachetna Paczka, konwoje świąteczne, pomoc osobom starszym).

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

Firma jest otwarta na inicjatywy prospołeczne i oddolne zaangażowanie pracowników. Wystarczy, że pracownik zgłosi, komu chciałby pomóc i w jakim zakresie, poprzez zgłoszenie danej zbiórki, czy akcji w wiadomości email do menedżera ds. personalnych lub dyrektorów poszczególnych regionów, jeśli inicjatywa dotyczy danej lokalizacji. Są to inicjatywy oddolne, które spółka wspiera kampanią informacyjną wśród swoich pracowników. Jeśli pomoc miałaby dotyczyć pracownika firmy, powoływana jest Komisja Socjalna.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy dostępne są dwa modele: hybrydowy oraz stacjonarny. Dla pracowników biurowych przewidziany jest hybrydowy model pracy. Natomiast dla pracowników magazynowych, z uwagi na ich obszar pracy, model stacjonarny. Dodatkowo ze względu na warunki pracy w chłodni firma gwarantuje pracownikom magazynowym ciepły posiłek regeneracyjny.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Firma buduje zaangażowany zespół pracowników i stara się odpowiadać na ich potrzeby związane ze świadczeniami pozapłacowymi. Fresh Logistics Polska zapewnia wsparcie psychologiczne dla rodziny pracownika, gdy on uległ wypadkowi. Jeśli jest uczestnikiem lub sprawcą wypadku, również zapewnia pomoc w tym zakresie, tzw. Pomoc kryzysowa. Kolejnymi świadczeniami pozapłacowymi są: pakiet medyczny, gdzie pracownicy mogą wybierać placówkę medyczną, z której chcą skorzystać. Ubezpieczenie grupowe, w którym sami wybierają pakiet ubezpieczenia. Karta Multisport, dzięki której mogą korzystać z różnych obiektów sportowych. Swoim pracownikom oferuje również pakiet benefitów w formie kafeterii „Rabenefit”, gdzie pracownicy sami mogą wybrać, na co przeznaczą środki Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Dodatkowo z okazji świąt pracownicy otrzymują dodatkowe wsparcie finansowe i paczki świąteczne. Konkursy dla dzieci pracowników, jak i samych pracowników. Konkurs „Tańczący z paletami” - konkurs dla magazynierów, gdzie doceniamy obszar ich pracy oraz doskonalenie kompetencji niezbędnych do obsługi wózków widłowych.



## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: ROGER HODGKISS

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Generali Polska wspólnie z Caritas Polska uruchomiło program wsparcia mam z Domów Samotnej Matki. Jest on realizowany w ramach projektu THSN Dla Rodzin. Celem programu jest „wyposażenie” matek przebywających z dziećmi w DSM w umiejętności, które pozwolą im rozpocząć nowe życie po opuszczeniu ośrodka i zapewnią lepszą przyszłość ich dzieciom. Został opracowany specjalny, profesjonalny cykl warsztatów, m.in.: pozwalających na wyjście z utartych schematów, przeciwdziałanie wykluczenia na rynku pracy, wspierających budowanie relacji z dzieckiem i wychowywanie bez przemocy, zarządzanie finansami. Przewidziano też aktywności dla dzieci. Poza warsztatami, prowadzonymi przez trenerów, zaangażowani są wolontariusze Generali. Zorganizowano wspólny wyjazd na wakacje mam z dziećmi, na który środki zebrali wolontariusze Generali podczas Wyzwania The Human Safety Net. Dla mam i dzieci przygotowano piknik na początek roku szkolnego. Wolontariusze przygotowali tornistry marzeń dla dzieci z tych Domów. Została odmalowana przez ochotników świetlica i kuchnia w domu w Rudniku. W Gnieźnie były warsztaty świec i LEGO. Dzieci otrzymały od wolontariuszy – Mikołajów świąteczne paczki. W akcjach wolontariackich w tym programie uczestniczyło ok. 15 proc. pracowników.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

Pracownicy mają możliwość zgłaszania własnych prospołecznych i ekologicznych pomysłów i inicjatyw, dotyczących biznesowej i pozabiznesowej działalności. Pomysły te zgłaszane są dwutorowo. Są organizowane konkursy na usprawnienia w biznesie, które mają przyczynić się m.in. do lepszego i bardziej przyjaznego działania firmy, a najlepsze projekty, są ogłaszane i wdrażane. Również są zgłaszane usprawnienia, dotyczące codziennej aktywności. Natomiast inicjatywy społeczne są ogłaszane w Intranecie, by osoby z różnych działów mogły się do nich przyłączyć.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Generali Polska dostosowuje sposób pracy do potrzeb pracowników. Został wdrożony hybrydowy model pracy. Pracownicy mają również możliwość wybrania elastycznych godzin pracy. Uzgadniają je ze swoim przełożonym.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

W Generali poza standardowymi benefitami, jak pakiety medyczne i sportowe są przygotowane dodatkowe działania mające wspierać szeroko pojęty dobrostan pracowników. Generali kontynuuje uruchomiony w pandemii program wsparcia psychologicznego. Każdy pracownik może wybrać terapeutę – z listy osób, z którymi współpracuje firma – i anonimowo zapisać się na sesje odbywające się w godzinach pracy. Wdrożony został program dla pracowników #DBAM O SIEBIE, którego celem jest przeciwdziałanie chronicznemu zmęczeniu oraz wypaleniu zawodowemu. Wszyscy pracownicy mogą korzystać z różnorodnych aktywności wspierających dobre samopoczucie i podnoszących energię do działania. W każdym kwartale firma uruchamia nowe aktywności, np.: cykliczne sesje oddechowe, spacerunki do parku, warsztaty z radzenia sobie ze stresem, webinary z zakresu produktywności, dbania o jakość snu, odżywiania, a nawet wykłady z psychiatrą. W biurze zorganizowana została dla pracowników bezpłatna siłownia, dojeżdżający rowerem mają do dyspozycji profesjonalną rowerownię z szatniami.



## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: SEBASTIAN PODLASKI

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Zrozumienie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu wynika z filozofii i wartości, którymi kieruje się firma oraz wszystkie inne spółki operujące w jej międzynarodowej grupie. Zawarte są w niej wytyczne dotyczące m.in. istoty wrażliwości na potrzeby innych, głębokiego szacunku dla różnorodności ludzi. Wartości wynikające z ich dobrego traktowania oraz zrozumienia wagi zrównoważonego rozwoju leżą u podstaw polityki CSR firmy. Pomimo że firma nie jest korporacją, a międzynarodową firmą rodzinną, czuje się w obowiązku relacjonować działania oraz zapatrywania na społeczną odpowiedzialność biznesu, stąd publikacja raportu CSR, w tym również działania z obszaru Polski.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

Każdy pomysł pochodzący ze strony pracowników jest mile widziany oraz poddany analizie przez kierownictwo firmy. W przypadku takiej inicjatywy pracownik zwraca się do swojego przełożonego, działu HR, do działu, którego dany pomysł dotyczy lub bezpośrednio do dyrektora zakładu, lub dyrektora generalnego. Jeżeli wyniki analizy inicjatywy są pozytywne, zostaje ona wdrożona lub zaplanowana do wdrożenia.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Przez ograniczenia spowodowane pandemią COVID firma dokonała zmian w modelach pracy. Biorąc pod uwagę branżę transportową, która działa 24/7 przez 365 dni w roku, jej pracownicy mogą wykonywać pracę w każdym modelu pracy: stacjonarnym, zdalnym i hybrydowym. Wybór danego modelu uzależniony jest od zajmowanego stanowiska, możliwości systemowych, ale również od potrzeb pracowników. Firma jest i stara się być elastyczna w tym zakresie.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Jedną z wartości firmy głosi: jesteśmy rodziną. Stara się, by nie był to pusty slogan, a konsekwentnie wdrażana polityka i kluczowa część jej kultury firmowej. Mimo wyzwań zewnętrznych, szybkiego rozwoju spółki w minionym roku udało jej się wprowadzić dla pracowników szereg benefitów firmowych: od prywatnej opieki zdrowotnej pracowników i ich rodzin, przez możliwość uczestnictwa w nieodpłatnych kursach językowych, przez upominki i gratyfikację finansową w przypadku zawarcia związków małżeńskich, czy narodzin dziecka na systemie zniżek w lokalnych sklepach kończąc. Firma prowadzi bogatą komunikację wewnętrzną, animując swych pracowników szeregiem konkursów oraz wydarzeń okolicznościowych. Dba szczególnie o dzieci pracowników, starając się dostarczać im choćby skromne upominki okolicznościowe. Sami pracownicy otrzymują nagrody oraz dyplomy uznania przy okazji okrągłych rocznic ich pracy w firmie. Celebrowanie sukcesów pracowników to ważny element kultury firmy. Organizuje też specjalne wydarzenia dedykowane odpoczynkowi pracowników: np. Summer Fest, a gdy to niemożliwe potrafi zorganizować dla nich świąteczną audycję, by wprowadzić ich w nastrój.





## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: BRUNON BARTKIEWICZ

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

ING Bank Śląski zapewnia pracownikom osiem godzin w ciągu roku na wolontariat, zgodnie z Regulaminem Pracy. Od 2006 roku pracownicy ING uczestniczą w konkursie wolontariackim Dobry Pomysł. W 2023 r. wolontariusze ING zrealizowali 40 projektów, w których beneficjentami były lokalne społeczności, a udział wzięło 2,4 tys. dzieci. Były to m.in. projekty sportowe, artystyczne, edukacyjne. W realizację działań zaangażowało się łącznie 305 wolontariuszy ING. Od połowy 2023 roku Dobry Pomysł funkcjonował jako fundusz, w ramach którego wolontariusze zrealizowali 57 pomysłów na łączną kwotę 295.215 zł. W zrealizowanych projektach udział wzięło 3657 dzieci. W realizację zaangażowało się 305 wolontariuszy ING. Kolejny program, w który angażują się wolontariusze to „Moje środowisko”, w którym 48 projektów, na łączną kwotę 385 819 zł zaangażowało 452 wolontariuszy. Pracownicy (54 osoby) angażują się w eventy Pomarańczowej Siły (wydarzeniach sportowych dla dzieci z niepełnosprawnościami), które były realizowane w 10 placówkach w Polsce, a także w cykl koncertów sensorycznych „Pianissimo” organizowanych przez Narodową Orkiestrę Symfoniczną Polskiego Radia w Katowicach. Dodatkowo 77 wolontariuszy zaangażowało się w realizację wydarzeń takich jak: Dzień Dziecka w centrali w Katowicach oraz Warszawie, Festiwal Ojce i Działki w Katowicach, Turniej Tenisa Stołowego ING, czy Turniej Piłki Nożnej ING. Ogółem pracownicy ING Banku Śląskiego poświęcili 7805 godzin w czasie pracy na wolontariat w 2023 r.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁADNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

Od 2022 roku pracownicy ING biorą udział w konkursie na inicjatywy środowiskowe Moje środowisko. Wiosną 2023 roku rozstrzygnięto drugą edycję programu „Moje środowisko”, w którym wolontariusze ING mogli zdobyć grant na działania ekologiczne z wybranym przez siebie partnerem społecznym. Środki finansowe oraz wsparcie merytoryczne otrzymało 48 projektów, które realizowane były w całej Polsce. Wolontariusze ING wspólnie ze swoimi beneficjentami angażowali najmłodszych w zagospodarowanie przestrzenne lub prowadzili zajęcia z zakresu edukacji ekologicznej. W realizację projektów na łączną kwotę 385 819 zł zaangażowało się 452 wolontariuszy, którzy ze swoimi działaniami dotarli do ponad 3 tys. dzieci. W listopadzie 2023 roku ogłoszono nabór wniosków do trzeciej edycji programu „Moje środowisko”. Rozstrzygnięcie konkursu nastąpi w I kwartale 2024 roku.

Fundacja ING Dzieciom, jako członek Forum Darczyńców w Polsce, brała udział w pracach roboczych nad Deklaracją organizacji społecznych na rzecz klimatu, którą wraz z innymi członkami Forum podpisała w grudniu 2023.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Bank daje możliwości: dostęp do wysokiego standardu usług medycznych z pakietem stomatologicznych i programami refundacyjnymi; dostęp do profilaktyki zdrowotnej w postaci kompleksowego profilaktycznego przeglądu zdrowia, szczepień na grype i program profilaktyki onkologicznej z akcją Badamy Geny; refundacja kosztu szczepień dzieci przeciwko HPV oraz szczepień przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu; platforma zdrowia psychicznego Mindgram, która daje możliwość psychoterapii; platforma kafeteryjna – pracownicy otrzymują co miesiąc punktami, w ramach których mogą korzystać z pełnej oferty w tym kart sportowych dwóch dostawców; budżet sportowy – refundacja kosztów opłat startowych lub wynajmu obiektów treningowych; platforma Aktywni ING – dostęp do wyzwań; Pracowniczy Program Emerytalny – pracownicy gromadzą środki na emeryturę a bank finansuje składkę podstawową; ubezpieczenie grupowe na życie w dwóch towarzystwach ubezpieczeniowych, w tym wariant ubezpieczenia sponsorowanego; dodatkowe dni wolne od pracy, turnieje sportowe – Biegnij Warszawo, turniej piłki nożnej, turniej tenisa stołowego; możliwość ćwiczeń w miejscu pracy – Mocodajnia.

# Intrum

## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: KRZYSZTOF KRAUZE

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

W ubiegłym roku prowadzono wiele działań charytatywnych. Jedną z akcji było regularne oddawanie krwi „Moja krew Twoje życie”, w ramach której udało się zebrać 16 650 ml krwi. Pracownicy pomagali koleżankom i kolegom znajdującym się w potrzebie. Zorganizowano Charytatywny Kiermasz Muffinek i Licytację Antystresową. Jak co roku Intrum dołączyło do akcji WOŚP oraz Szlachetnej Paczki. Pracownicy wsparli podopiecznych Fundacji Spełnienie i Dom Samotnej Matki w Supraślu. Zbierali też pluszaki dla fundacji „Naszpikowani” oraz ośrodka „Mój kolorowy AUTentYZM”, a także książki dla biblioteczki Rak’n’Rolla. Ponadto pracownicy regularnie angażowali się w pomoc zwierzętom. Były przeprowadzone zbiórki dla bezdomnych psów i kotów, które znajdują się w schroniskach. Ambasadorzy wychodzili ze swoimi inicjatywami i niesieniem pomocy, gdy widzieli, że komuś dzieje się krzywda, od razu podejmują działanie, zachęcając innych do pomocy. W takich sytuacjach działa efekt kuli śnieżnej. Pojawia się działanie, które jest inicjatywą jednej lub kilku osób, stopniowo się rozrasta i ostatecznie w pomaganiu jest zaangażowana duża grupa pracowników.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

Pracownicy Intrum wychodzą z własnymi inicjatywami i działaniami charytatywnymi. Aby mogli to zrealizować, Intrum udostępnia środki finansowe, czas pracy oraz przestrzeń biurową. Każda inicjatywa pracowników jest przez Intrum pożądana. W firmie działa ponad 50 Ambasadorów Marki oraz Ambasadorów CSR. Gdy widzą oni, że komuś dzieje się krzywda, od razu podejmują działanie, zachęcając innych do pomocy. W takich sytuacjach działa efekt kuli śnieżnej. Pojawia się działanie, które jest inicjatywą jednej lub kilku osób, stopniowo się rozrasta i ostatecznie w pomaganiu jest zaangażowana duża grupa pracowników.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Intrum widzi, że hybrydowy model pracy, w którym można wykonywać swoje obowiązki zarówno z domu, jak i z biura, daje możliwość efektywnego działania zarówno wirtualnie, jak i osobiście. Firma nadal chce mieć elastyczne środowisko pracy, aby wspierać rozwój, innowacje i współpracę. W codziennej pracy Intrum kieruje się czterema podstawowymi wartościami: Empathy, Ethics, Dedication i Solutions oraz wewnętrznymi zasadami określonymi w Kodeksie Postępowania. Wartości odzwierciedlają to, w co wierzymy i kierują nas w każdym aspekcie pracy, relacjach i w podejmowaniu decyzji. Wyznaczają one również sposób, w jaki zachowujemy się w hybrydowym środowisku pracy. Intrum zapewnia odpowiednie narzędzia do efektywnej współpracy i komunikacji, by kontynuować dalszy rozwój.

Przy hybrydowym modelu pracy jeszcze bardziej dbamy o work-life balance, dla siebie, swoich kolegów i innych naszych interesariuszy.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Intrum oferuje system kafeteryjny MyBenefit. Do udziału w programie uprawniona jest każda zatrudniona osoba. Platforma MyBenefit oferuje opiekę medyczną Luxmed, opiekę medyczną Luxmed Partner lub Rodzina, ubezpieczenie na życie dla pracownika i partnera, ubezpieczenie na życie pakiety moje życie i zdrowie dla pracownika i partnera. Dostępne jest też ubezpieczenie na życie UNIQA wraz z możliwymi dodatkowymi pakietami oraz Pracowniczy Program Emerytalny. Dostępna jest refundacja okularów. Ponadto pracownicy mogą skorzystać z karnetu sportowego MultiSport.

Poza powyższymi Intrum realizuje projekt popularyzujący wiedzę na temat wellbeingu, dbając o zdrowie i dobrostan pracowników. Prowadzone są warsztaty i webinaria, a treści edukacyjne udostępniane są regularnie. Powstała dedykowana platforma Intrum Zdrowie. Do każdego z oddziałów Intrum przyjeżdża trener, z którym wykonywane są ćwiczenia fizyczne.

# Jerónimo Martins

## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: LUIS ARAUJO

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Zrównoważony rozwój, zarówno całej Grupy Jerónimo Martins, jak i sieci Biedronka, opiera się na pięciu filarach - promocji zdrowych nawyków żywieniowych, trosce o środowisko, zrównoważonym łańcuchu dostaw, wsparciu lokalnych społeczności oraz odpowiedzialności wobec pracowników. W ramach każdego z tych filarów firma ma wyznaczone jasne priorytety. Przykładowe projekty społeczne: Finał WOŚP - sieć po raz pierwszy została partnerem głównym Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy podczas 30. Finału WOŚP w 2022 roku. W 2022 i 2023 Biedronka i jej klienci wsparli WOŚP kwotą ponad 14,5 mln złotych. Program „Wsparcie dla Ukrainy” - Kilka dni po inwazji rosyjskiej na Ukrainę Grupa Jerónimo Martins przekazała 5 mln euro na rzecz pięciu NGO, a sieć Biedronka stworzyła mechanizm zbiorów pieniężnych i produktowych zachęcających do wsparcia jej klientów. W ich ramach sieć zebrała 8 mln zł, które trafiły do 8 organizacji oraz 650 ton produktów, które trafiły na pomoc potrzebującym za pośrednictwem Banków Żywności. Oprócz tego wyasygnowała 5 mln zł na darowizny produktowe dla dużych i małych organizacji pomagających uchodźcom ukraińskim. Dodatkowo zaoferowała wsparcie psychologiczne i bezwrotne zapomogi swoim pracownikom pochodzenia ukraińskiego.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

SZLACHETNA PACZKA: Aż 663 pracowników Biedronki wzięło udział w wolontariacie pracowniczym Szlachetna Paczka. To już kolejny rok, kiedy osoby zatrudnione w Biedronce angażują się w działania wolontariackie na rzecz Szlachetnej Paczki.

Eko Wakacje z Biedronką - W sierpniu 2023 roku odbyła się trzecia edycja edukacyjnej akcji Czysty Bałtyk organizowanej przez Stowarzyszenie Czysta Polska. Sieć Biedronka była partnerem głównym wydarzenia. W ramach akcji pracownicy sieci Biedronka i wolontariusze posprzątaли śmieci pozostawione na pasie przybrzeżnym, zaczynając od Świnoujścia. Biedronka wsparła również akcję Czyste Tatry, na tatrzańskich szlakach odbyło się wielkie sprzątnięcie. Wolontariusze i miłośnicy gór sprzątaли Tatrzański Park Narodowy w ramach 12. edycji projektu Czyste Tatry, którego partnerem po raz piąty została sieć Biedronka.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Z uwagi na charakter pracy, pracownicy sieci Biedronka pracują stacjonarnie.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

1. Okołoświąteczne docenienie pracowników - specjalne rabaty, doładowania e-kodów, podwyżki wynagrodzeń i paczki świąteczne 2. Spotkania integracyjne 3. Narodziny z Biedronką - każdy pracownik, który został rodzicem, otrzymuje od firmy unikalną wyprawkę dla noworodka, która zawiera praktyczne produkty niezbędne w pierwszych miesiącach życia dziecka. 4. Dzień Dziecka - co roku do dzieci pracowników trafia wyjątkowy, zdrowy poczęstunek przygotowany przez firmę. 5. Wyprawka szkolna - dla każdego dziecka pracowników, które rozpoczyna edukację, firma przygotowuje specjalnie zaprojektowany plecak z najważniejszym wyposażeniem - zeszytami, kredkami, farbami, blokami rysunkowymi na ich pierwszy dzień w szkole. 6. Dodatkowe świadczenia socjalne (doładowania e-kodu na zakupy) - od 2023 - aż trzy razy w roku! 7. Mali Bohaterowie - program wsparcia dla pracowników, których dzieci borykają się z poważnymi problemami zdrowotnymi i posiadają aktualne orzeczenie o niepełnosprawności. 8. Wakacje z Biedronką - letnie wyjazdy dla dzieci pracowników w wieku 8-17 lat. 9. Wracaj do zdrowia - program wsparcia skierowany do pracowników, których długotrwała choroba zagrażająca życiu wiąże się z pogorszeniem sytuacji finansowej. 10. Aktywności sportowe - pracownicy mogą skorzystać z dofinansowania grupowych aktywności sportowych i rekreacyjnych. 11. Pomoc w trudnych chwilach - firma oferuje bezzwrotną zapomogę dla dzieci zmarłych pracowników. 12. Nagroda specjalna - dla pracowników na stanowiskach niemenedżerskich w roku 2023 osiągnęła rekordową wartość i wyniosła 3750 zł brutto. 13. Jubilei Biedronki - osoby, które obchodzą jubileusz 10- lub 20-lecia pracy w Biedronce, otrzymują upominek oraz nagrodę finansową.



## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: TOMASZ IGNACZAK

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Od kilku lat KRUK dołącza też do akcji „2 godziny dla rodziny”, umożliwiając spędzenie tego czasu z bliskimi, a oprócz tego w ramach akcji „2 godziny na profilaktykę zdrowotną” umożliwia wykonanie badań profilaktycznych w godzinach pracy. W 2023 roku przeprowadzono kampanię edukacyjną „Różowe Wąsy”, która łączyła w sobie założenia Różowego Października oraz Movember. W ramach akcji przygotowano dla pracowników serię komunikatów dotyczących profilaktyki onkologicznej, a także webinary ze specjalistami. Dodatkowo firma zachęcała pracowników do wysyłania swoich zdjęć z wąsami (naturalnymi bądź sztucznymi), a każda osoba, która przesłała zdjęcie, otrzymała upominek. KRUK wspiera również Bieg Firmowy organizowany m.in. we Wrocławiu przez Fundację Everest.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

KRUK chce na bieżąco zapoznawać się z opiniami oraz potrzebami swoich pracowników, dlatego organizuje ankiety badające satysfakcję z benefitów pozapłacowych czy opinie o przeprowadzonych webinarach. Uczestniczy również w corocznym wyzwaniu Healthy Cities organizowanym przez LUX MED. Akcja wywodzi się z założeń WHO - przez cały czerwiec uczestnicy muszą pokonać min. 6000 kroków dziennie. Celem akcji jest zachęcenie do aktywności fizycznej, wprowadzenie zdrowych nawyków i budowanie świadomości na temat wpływu środowiska na zdrowie człowieka. Za każdego uczestnika akcji LUX MED posadził drzewo. W ramach Akademii ESG, które mają charakter edukacyjny, pracownicy mogą zapoznać się z tematyką dotyczącą zmian i wyzwań klimatycznych. W firmie działa System Sugestii Pracowniczych, przez który mogą zgłaszać swoje pomysły dotyczące m.in. ulepszenia środowiska pracy. Zgłoszenia te są rozpatrywane przez specjalny zespół.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

W odpowiedzi na potrzeby pracowników KRUK umożliwia im pracę stacjonarną, hybrydową lub całkowicie zdalną. Wszystko zależy od charakteru pracy i obowiązków wykonywanych przez pracowników na poszczególnych stanowiskach. Jeśli charakter pracy nie narzuca konieczności wykonywania jej w biurze lub innym wskazanym przez firmę miejscu, to pracownicy mogą wykonywać swoje obowiązki całkowicie zdalnie lub hybrydowo. Oczywiście biuro jest otwarte dla pracowników przez cały czas w dni robocze. Warto dodać, że z pracy całkowicie zdalnej mogą skorzystać m.in. osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności. Firma dba, aby każdy pracownik miał zapewnione niezbędne do wykonywania swoich obowiązków pracy narzędzia, jak np. telefon czy laptop. Pracownik może też wypożyczyć krzesło lub fotel biurowy. Warto dodać, że pracownicy wykonujący pracę zdalną całkowicie, bądź częściowo otrzymują określony ryczałt na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jak chociażby kosztów za użytkowanie internetu czy zużycia energii elektrycznej.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Zatrudnione w KRUK-u osoby mają możliwość skorzystać z dofinansowanej przez firmę prywatnej opieki medycznej. Mogą również zgłosić swoich bliskich. Ponadto pracownicy mają też możliwość skorzystać z dofinansowanej przez firmę karty MultiSport. Karty dostępne są również dla bliskich. Pracownicy otrzymują także co miesiąc określoną liczbę punktów w ramach doładowań w kafeterii MyBenefit, a także dodatkowe doładowania z okazji Świąt Wielkanocnych, Dnia Dziecka, Mikołajek czy Świąt Bożego Narodzenia. KRUK-u działa też program „Ramię w ramię”, w ramach którego pracownicy mają możliwość skorzystania z bezpłatnego wsparcia psychologicznego. Pracownicy mają też możliwość skorzystania z grupowego ubezpieczenia na życie dla siebie oraz najbliższych członków rodziny. Firma prowadzi w godzinach pracy także cykliczny program „Akademia Zdrowia”, w ramach którego pracownicy mogli skorzystać z zajęć jogi online, ćwiczeń na zdrowy kręgosłup, webinarów z ekspertami nt. odporności psychicznej, profilaktyki onkologicznej. Firma oferowała też udział w Akademii Finansów, poruszającej zagadnienia z zakresu ostrożnego inwestowania, inflacji, rozmowy nt. finansów. Mogli też brać udział w Akademii ESG i webinarach edukacyjnych związanych z tą tematyką.



## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: WOJCIECH SIENICKI

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Pracownicy Kuehne+Nagel chętnie angażują się w różnorodne akcje społeczne. Firma stworzyła specjalną przestrzeń, gdzie każdy może łatwo podzielić się swoim pomysłem na działanie. Dzięki współpracy z Komitetem CSR udało się zorganizować szereg zbiórek, obejmujących m.in. zużyte baterie, drobną elektronikę, odzież biznesową, buty i torby na laptopy czy przygotować wyjątkowe szlachetne paczki. Takie działania nie tylko integrują społeczność pracowniczą, a także intensyfikują współpracę w zespole i podkreślają wspólnie wyznawane wartości.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

Firma umożliwia pracownikom wyrażanie własnych pomysłów, których wdrożenie koordynuje Komitet CSR. W firmie panuje kultura otwartej komunikacji i tworzenia atmosfery, w której pracownicy mogą swobodnie wyrażać swoje pomysły i sugestie. Wiele z pomysłów pracowników jest wdrażane i realizowane lokalnie oraz ogólnokrajowo.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Kuehne+Nagel w Polsce zmieniło model pracy w biurach na hybrydowy. Pozwala to pracownikom spójnie łączyć życie zawodowe z prywatnym. Powstały również pierwsze biura dostosowane do pracy hybrydowej (w Warszawie oraz w Gdyni), a kolejne są projektowane.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Kuehne+Nagel oferuje pracownikom wachlarz benefitów. Wśród nich jest dostęp do prywatnej opieki medycznej, w tym wsparcia psychologicznego, a także ubezpieczenia na życie z medycznym assistance oraz pakietów z zakresu ochrony onkologicznej i kardiologicznej, a także dla osób aktywnych. Dodatkowo firma dofinansowuje kartę sportową, kartę lunchową, paczki z produktami lub kartę sportowo-kulturalną, czy naukę języków obcych. Możliwe są zakupy produktów jednego z naszych klientów w atrakcyjnych cenach. Pracownicy mogą korzystać z pomocy w trudnych sytuacjach życiowych czy dofinansowania wczasów. Firma realizuje dodatkowo wyprawki dla pierwszoklasistów, świadczenia świąteczne oraz nagrody jubileuszowe.



## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: PIOTR TOKARSKI

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Ceramika Paradyż podejmuje działania uwzględniające interesy społeczne, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy. Projekty te realizowane są także w obszarze zaangażowania społecznego i rozwoju społeczności lokalnych. Firma włącza pracowników we wsparcie edukacji oraz szkół w zakresie klas patronackich. Ponadto „Biblioteczka Inspiracji Paradyż” polega na udostępnieniu czytelnikom lokalnych bibliotek publikacji z zakresu szeroko pojętego rozwoju osobistego zaproponowanych przez pracowników (którzy oczywiście także korzystają z tego zasobu). Organizacja zachęca i stwarza możliwości skorzystania z akcji profilaktycznych w zakresie zdrowia. Bezpłatne badania USG w czasie pracy to jeden z przykładów angażowania pracowników w kampanie społeczne. Również mniejsze inicjatywy organizowane przez pracowników spotykają się ze wsparciem finansowym, rzeczowym (również w poprzez przekazani płytek ceramicznych na potrzeby społeczności lokalnych). Warto dodać, że w szczególnych przypadkach potrzebujący pracownicy mogą liczyć na zapomogi, z których w 2023 r. skorzystało 18 osób.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

Każdy pracownik Ceramiki Paradyż może zgłosić wniosek usprawniający „KAIZEN” dotyczący różnych obszarów funkcjonowania firmy. Następnie komisja złożona z przedstawicieli kadry zarządzającej oraz działu BHP i ochrony środowiska rozpatruje zgłoszenie, a w przypadku pozytywnego rozpatrzenia i wdrożenia pracownik otrzymuje nagrodę pieniężną. Powoływane są również zespoły projektowe, do których składu pracownicy sami się zgłaszają, aby wspólnie wypracowywać nowe rozwiązania. Dzięki tego typu wnioskowi udało się, m.in. ulepszyć procesy oszczędzając wodę, surowce, pozytywnie oddziałując na środowisko. Ponadto Zarząd przeznacza środki finansowe na wsparcie także inicjatyw prospołecznych i ekologicznych zaproponowanych przez pracowników w ich społecznościach lokalnych.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Ceramika Paradyż oferuje różnorodne modele pracy dostosowane do stanowisk. Prócz standardowej pracy stacjonarnej możliwe jest jej wykonywanie w trybie home office, a także zdalnym. Bardzo duża elastyczność w tym zakresie przejawia się również poprzez indywidualne ustalanie jej trybu z poszczególnymi pracownikami. Z czasem ustalenia te najczęściej ulegają zmianie na wniosek i korzyść pracownika w trakcie zdobywania doświadczenia, np. zwiększenie wymiaru pracy zdalnej. Ponadto każdy pracownik, którego organizacja pracy na to pozwala, może skorzystać z pracy zdalnej okazjonalnej w ciągu roku.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Świadczenia pozapłacowe, na jakie mogą liczyć pracownicy aktualnie w naszej firmie to: rozwój zawodowy i podnoszenie kwalifikacji zawodowych; w tym refundację kosztów dokształcania się, wypłatę trzech dodatkowych nagród pieniężnych, m.in. wartość 630 zł, kartę przedpłaconą doładowywaną co kwartał kwotą do 550 zł netto, dodatkowe wynagrodzenie za wdrażanie pomysłów usprawniających pracę, dofinansowanie do biletów do kina i na inne imprezy kulturalne, dofinansowanie do karty Medicover Sport, raz na dwa lata tzw. wczasy pod gruszą, dwa razy w roku wypłata tzw. ubraniówki, organizacja grupowego ubezpieczenia pracowniczego (składki opłacają pracownicy), refundacja części kosztów okularów korekcyjnych, dofinansowanie do kolonii dla dzieci, rabat (minimum 30 proc. ceny) przy zakupie produktów firmy w salonie firmowym. Co więcej, raz w roku w ramach akcji profilaktycznych i diagnostycznych wszyscy chętni mogą skorzystać z bezpłatnych badań organizowanych również w budynkach firmy, np. USG, szczegółowe badania krwi, cytologia itp.

# PHILIPS

**OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: MICHAŁ GRZYBOWSKI**

## **ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?**

Dla firmy zaangażowanie społeczne jest bardzo ważnym tematem. W ramach globalnej działalności Philips w 2014 roku stworzono Fundację Philips, której celem jest wyrównanie dostępu do wysokiej jakości opieki zdrowotnej wśród społeczności wykluczonych. Odpowiadając na wyzwania geopolityczne i społeczne, w ostatnich latach Fundacja Philips wsparła działania mające na celu walkę z pandemią COVID-19 oraz pomoc Ukrainie. Obecnie finalizujemy przygotowania do nowego ambitnego projektu w Polsce, który rozpocznie się w pierwszym kwartale 2024 roku. W ramach dnia wolontariatu w 2023 roku Philips Polska zorganizował dzień sprzątania ziemi, a także akcję sadzenia roślin. Corocznie wśród pracowników zarówno oddziału w Łodzi, jak i Warszawie organizowanych jest wiele akcji wspierających najbardziej potrzebujących.

## **OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?**

Inicjatywy prospołeczne i ekologiczne w dużej mierze są organizowane przez pracowników. Pracownicy mają możliwość dołączenia do dobrowolnych grup (tzw. Event Team, Corporate Social Responsibility (CSR) Team), które poprzez oddolną inicjatywę opracowują i organizują szereg akcji, zapraszając do nich współpracowników. Grupy pracowników organizują zbiórki darów rzeczowych i pieniężnych dla domów dziecka, świetlic środowiskowych, domów spokojnej starości i schronisk dla zwierząt. Pracownicy dobrowolnie mogą zgłaszać się do udziału w akcjach ekologicznych (np. sadzenie roślin). Wolontariusze tworzą kampanie informacyjne szerzące świadomość o ekologii wśród współpracowników, jak i organizują akcje wymiany ubrań i przedmiotów. Wszyscy pracownicy mogą zgłaszać pomysły na drobne lub większe usprawnienia i zmiany mające na celu dbanie o środowisko (np. zastąpienie wody w plastikowych butelkach szklanymi pojemnikami na wodę z dysybutora wody). Ponadto, w odpowiedzi na prośby od pracowników, na stałe wprowadzona została możliwość odebrania dodatkowego dnia wolnego w roku, w celu wykorzystania go na wolontariat.

## **CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?**

Po zakończonym okresie pandemii Covid-19, kiedy wszyscy pracowali zdalnie, została podjęta decyzja, aby utrzymać hybrydowy model pracy. Model ten zapewni pracownikom elastyczność oraz możliwość wykonywania swojej pracy jak najbardziej efektywnie. W zdecydowanej większości przypadków pracownicy sami decydują, w które dni będą pracować z biura (minimum dwa dni), a w które dni będą wykonywać pracę z domu.

## **PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?**

Każdy pracownik Philips jest objęty prywatną opieką medyczną, której koszt pokrywany jest przez pracodawcę oraz istnieje możliwość rozszerzenia pakietu lub dopisania członków rodziny. Podobnie z ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW) – pracodawca w całości pokrywa koszt tego ubezpieczenia, rozszerzonego o krajowe i zagraniczne podróże służbowe. Firma zapewnia również dostęp do 24 h infolinii, gdzie pracownicy mogą otrzymać wsparcie finansowe, prawne lub psychologiczne. W ciągu roku odbywają się wydarzenia, m.in. webinary związane z tematyką zdrowia psychicznego oraz fizycznego. Raz w roku w biurach organizowane są badania USG oraz badania krwi w ramach promowania profilaktyki zdrowotnej. Pracownicy mają możliwość korzystania z karty sportowej, której koszty częściowo pokrywane są przez pracodawcę, a od niedawna w biurze w Warszawie działa siłownia dostępna 24/7. Pracownicy Philips mają dostęp do platformy e-learningowej z szerokim pakietem szkoleń o tematyce biznesowej, kreatywnej i technologicznej. Benefitem cieszącym się dużym zainteresowaniem jest dostęp do sklepu firmowego ze zniżkami na wybrane produkty Philips.



## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: ANETA PODYMA

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Unum Życie wraz z Fundacją Unum organizuje szereg aktywności społecznych i wolontariackich. Dzień Wolontariusza – chętni wolontariusze, którzy angażują się w działania dobroczynne, zostali lokalnymi liderami wolontariatu. Unum zapewniło wsparcie merytoryczne i finansowe. Firma dociera z pomocą i wsparciem do lokalnych społeczności i najbardziej potrzebujących. U nas sportowo – wiosną wolontariusze mogą wziąć udział w sportowym wyzwaniu, w którym wspólne aktywności prowadzą do osiągnięcia charytatywnego celu (15 000 zł dla wybranej organizacji NGO). Firma w 2023 roku zorganizowała trzy zbiórki dla najbardziej potrzebujących. Wiosenna zbiórka żywności, przekazano – 1178 kg jedzenia, Zbiórka przyborów szkolnych dla dzieci z domów dziecka i pieczy zastępczej – zebrano 2250 przyborów, Karma dla czterech schronisk w Polsce – przekazano 1175 kg karmy wysokiej jakości. Akcja Pomagamy Mikołajowi organizowana jest raz w roku, wolontariusze mogą odpowiedzieć na napisane osobiście listy dzieci z domów dziecka i zakupić wymarzone dla nich prezenty. W 2023 r. 118 prezentów trafiło do podopiecznych pięciu placówek wychowawczych.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

W Fundacji Unum funkcjonuje program grantowy Podwójne Działanie, w którym Fundacja wspiera finansowo organizacje pożytku publicznego, w których angażują się wolontariusze Unum. Darowizny wypłacane są bezpośrednio do organizacji. Również w ramach programu rozwoju wolontariatu lokalni koordynatorzy wolontariatu w oddziałach i zespołach mogą liczyć na wsparcie, szkolenia i inspirujące spotkania wzmacniające ich kompetencje wolontaryjne.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Firma daje możliwość pracy hybrydowej. Model hybrydowy dopasowywany jest do wykonywanej funkcji.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Firma dofinansowuje działalność sportową i kulturalną pracowników, a także oferuje system kafeteryjny, w ramach którego pracownicy mogą sami wybierać aktywności sportowe finansowane przez Unum. Oferuje w pełni sponsorowany pakiet opieki medycznej i ubezpieczenia grupowego. Posiada również Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, który umożliwia pomoc, wsparcie i dofinansowanie dla pracowników w trudnej sytuacji lub realizacji ich pasji. Zaprasza również pracowników do udziału w dwóch wyzwaniach sportowych – wiosenne U na sportowo, a także jesienny Rakreaton, w których dzięki wspólnym aktywnościom sportowym osiąga cele charytatywne dla wybranych organizacji. Dla pracowników, którzy biorą udział w zorganizowanych wydarzeniach sportowych, finansuje ich start.



# żabka

## OSOBA ZARZĄDZAJĄCA W POLSCE: TOMASZ SUCHAŃSKI

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY - W JAKIE AKCJE ANGAŻUJE PRACOWNIKÓW?

Grupa Żabka umożliwia każdemu pracownikowi przeznaczenie ośmiu godzin pracy miesięcznie na działalność wolontariacką. Nie tylko stwarza pracownikom różne możliwości wolontariatu, ale zachęca ich również do znajdowania na własną rękę lokalnych inicjatyw, które mogliby wesprzeć. Jako firma angażuje się chętnie w różne akcje charytatywne oraz społeczne. Dynamicznie reaguje na potrzeby lokalnych społeczności i stara się pomóc na wielu płaszczyznach: organizuje zbiórki darów wśród pracowników, angażuje się w inicjatywy ekologiczne, czy też wspiera działalności współpracujących z nią NGO-sów. Angażuje się zarówno w inicjatywy w ramach wolontariatu „hands on” polegającego głównie na pracy fizycznej, jak i w ramach wolontariatu „skill based”, czyli kompetencyjnego, podczas którego dzieli się swoją wiedzą i umiejętnościami. W 2023 pracownicy Grupy Żabka zrealizowali 1000 godzin wolontariatu.

### OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW - CZY FIRMA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WDRAŻANIE WŁASNYCH POMYSŁÓW? W JAKI SPOSÓB SIĘ TO ODBYWA?

W ramach wolontariatu pracownicy Grupy Żabka mogą przeznaczyć do ośmiu godzin w miesiącu na udział w zorganizowanych akcjach wolontariackich bądź na realizację własnych pasji. Jednym z przykładów wolontariatu pracowniczego była zgłoszona akcja sadzenia drzew. Pracownicy w jeden dzień posadzili 2500 drzew. Z inicjatywy pracowników są także organizowane zbiórki na rzecz np. domów dla samotnej matki lub świetlic przyszpitalnych. Z inicjatywy pracowników w organizacji zostały wdrożone „owocowe wtorki”.

### CZY FIRMA STWARZA MOŻLIWOŚĆ WYBORU MODELU PRACY? JEŚLI TAK TO JAKIE MODELE PRACY SĄ DOSTĘPNE DLA PRACOWNIKÓW: ZDALNY, STACJONARNY, HYBRYDOWY?

Doświadczenie firmy pokazało, że wdrożenie elastycznego modelu pracy jest możliwe dla pracowników centrali i biura. Wprowadzono hybrydowy model pracy, który pozwala na budowanie relacji w zespołach, a także zapewnia elastyczność w planowaniu ich zadań. Biorąc pod uwagę różnice w charakterze pracy w poszczególnych zespołach, przeprowadzono ogólnofirmową ankietę, w której zapytano pracowników o to, co cenią i czego oczekują, pracując w biurze, a czego pracując z domu. Na podstawie odpowiedzi i rozmów z pracownikami wdrożono model 3-2-1 odnoszący się do liczby dni pracy z biura. Te zespoły podjęły ostateczną decyzję, w jaki sposób będą funkcjonować. Opracowane rozwiązania zapewniają trwałą przewagę konkurencyjną, są elastyczne, wydajne i przyjazne pracownikom.

### PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE - CZY PRACOWNICY MOGĄ NA NIE LICZYĆ ZE STRONY PRACODAWCY?

Organizację tworzą przede wszystkim ludzie zaangażowani w budowanie przyjaznej i odpowiedzialnej firmy. Stale szuka rozwiązań, dzięki którym zespół może stawać się lepsze. Dlatego uruchomiono Employee Assistance Program, czyli program bezpłatnego i poufnego doradztwa dla pracowników oraz współpracowników i ich bliskich w kwestiach: psychologicznych, prawnych, finansowych; wsparcia dotyczącego wyzwań w pracy, wsparcia dla menedżerów, mogących wpływać na samopoczucie i dobre funkcjonowanie. EAP to dostęp zarówno do zasobów wiedzy i szkoleń, ale także możliwość indywidualnych konsultacji z ekspertami (m.in. z prawnikiem, psychologiem, coachem dla menedżerów, doradcą finansowym). Z programu EAP mogą korzystać wszyscy pracownicy i współpracownicy, a także ich bliscy. Opieka medyczna – każdy z pracowników ma możliwość skorzystania z prywatnej opieki medycznej. W zakres pakietów wchodzi wizyty u specjalistów różnych dziedzin oraz możliwość wykonania badań ambulatoryjnych, specjalistycznych i laboratoryjnych. Każdy z pracowników może zakupić pakiet indywidualny za 1 zł. Pozostałe koszty pakietu finansuje pracodawca. Dostępne są również pakiety rodzinne po preferencyjnych cenach.

Karta sportowa – każdy z pracowników ma możliwość skorzystania z karty sportowej MultiSport Plus. Karta dla pracownika jest również dofinansowana przez pracodawcę. Pracownik ma nieograniczony dostęp do placówek sportowych oraz różnego rodzaju zajęć i aktywności. Dostępne są również karty dla członków rodziny po preferencyjnych cenach.



## SILVERSI NA RYNKU PRACY - CORAZ BARDZIEJ POTRZEBNI

Kurcząca się w błyskawicznym tempie populacja Polski, pogłębiająca się luka kompetencyjna w coraz większej liczbie branż i cała masa stereotypów, których Polacy nie chcą się pozbyć. To prawdziwe problemy, z którymi rynek pracy będzie musiał się zmierzyć, by wykorzystać ogromny potencjał coraz ważniejszego dla siebie pokolenia pracowników - tzw. Silversów.

**PIOTR CHWIEDZIEWICZ,**  
ekspert, OLX Praca

**P**omimo tego, że firmy coraz częściej zauważają potrzebę budowania wielopokoleniowych zespołów, na rynku pracy wciąż panują fałszywe przekonania na temat Silversów.

To pracownicy w wieku 50+, którzy powoli zbliżają się do wieku emerytalnego, ale zanim zdecydują się na zakończenie aktywności zawodowej przepracują jeszcze nawet kilkanaście lat. Najczęściej posiadają ogromne doświadczenie, wiedzę i chęci, by nimi się dzielić z młodszymi pokoleniami.

### Demografia „nie pomoże” pracodawcom

Główny Urząd Statystyczny podaje, że już dziś co czwarta osoba w wieku produkcyjnym przekroczyła 50. rok życia. Liczba aktywnych na rynku pracy 50-latków stale rośnie i do 2030 roku może stanowić nawet jedną trzecią aktywnych zawodowo. Według kolejnych szacunków populacja Polski skurczy się w ciągu najbliższych 25 lat o 5 milionów mieszkańców, a do 2080 roku uszczupli się o kolejne 5 milionów i wyniesie nieco ponad 28 mln.

Biorąc pod uwagę jeszcze niedawne – bo sprzed pełnoskalowej inwazji Rosji na Ukrainę i wiążące się z nią hamowania światowej gospodarki – niedobory kandydatów i wydłużające się z tego powodu procesy rekrutacyjne, nie jest to dobry prognostyk dla rynku pracy. Niewątpli-





wie przecież nadejdzie moment, w którym trendy makroekonomiczne się odwrócą i zapotrzebowanie na pracowników będzie rosnąć. Można postawić zatem pytanie, dlaczego pracodawcy nadal z niechęcią sięgają po pokolenie Silversów.

### **Deklaracje, a rzeczywistość**

Wokół ich pracy narosło wiele bardzo szkodliwych stereotypów. Co trzeci ankietowany badania postaw pokolenia 50+ i wobec niego na współczesnym rynku pracy – przygotowanego przez Minds & Roses na zlecenie OLX Praca – uważa, że oczekują wyższych zarobków i niechętnie poszerzają zakres swoich obowiązków. Panuje przekonanie, że trudniej się dopasowują do zespołu i nie budują relacji z innymi pracownikami. Wcześniejsze badania do tego zestawu opinii dokładają jeszcze problemy z nadążaniem za postępem technologicznym, tempem uczenia się, znajomością języków obcych i związane z wiekiem ograniczenia fizyczne.

Co niezwykle istotne, na poziomie deklaracji Silvers są uważani za bardzo ważną grupę wiekową pracowników. Dla zdecydowanej

większości pracownicy 50+ pozostają ważni i potrzebni na rynku pracy. Niemal połowa respondentów twierdzi, że znalezienie pracy przez te osoby nie powinno stanowić większego wyzwania, a ponad połowa wskazuje na duże miasta jako lokalizacje, w których zatrudnienie Silversom jest najłatwiej.

W praktyce natomiast jest zgoła inaczej i potwierdzają to wyniki eksperymentalnego badania terenowego „Ageizm w Polsce” zrealizowanego przez Polski Instytut Ekonomiczny. Według niego aż 9 na 10 aplikacji pracowników 50+ pozostaje bez odpowiedzi, Silvers poszukują pracy średnio o pół roku dłużej od młodszych pokoleń, a w takich miastach jak Warszawa są zapraszani na rozmowy o pracę nawet 4 razy rzadziej.

**SILVERSI POSZUKUJĄ PRACY ŚREDNIO O PÓŁ ROKU DŁUŻEJ OD MŁODSZYCH POKOLEŃ, A W TAKICH MIASTACH JAK WARSZAWA SĄ ZAPRASZANI NA ROZMOWY O PRACĘ NAWET 4 RAZY RZADZIEJ.**

### **Czas pozbyć się stereotypów**

Silvers okazują się być dużo bardziej wartościowymi pracownikami niż się nam wydaje. We wspomnianym już badaniu Mind&Roses dla OLX Praca, na pytanie o chęć do pracy, aż trzech na czterech ankietowanych pracowników 50+ stwierdziło, że doceniają swoją pracę, która jest dla nich dużą wartością i chętnie dzielą się swoim doświadczeniem z młodszymi kolegami (71 proc.).

Za pozytywny wynik należy uznać też fakt, że zdecydowana większość Polaków (82 proc.) ma doświadczenie w pracy z osobami 50+. Tylko 2 proc. ankietowanych miało negatywne doświadczenia ze współpracy z tą grupą pracowników. Polacy najbardziej cenią w nich sumienność, obowiązkowość i doświadczenie przekładające się na efektywność pracy. Wbrew panującym przekonaniom Silvers nie korzystają też częściej niż inni ze zwolnień lekarskich, co wyraźnie potwierdzają dane ZUS. W 2022 roku pod względem absencji grupa wiekowa 50-59 znalazła się dopiero na 3 miejscu, po osobach z grupy wiekowej 30-39 lat i 40-49 lat.

### **Krok we właściwym kierunku**

W dobie poszukiwania inkluzji na rynku pracy, respektowania i akceptowania odmienności oraz tworzenia wielu rozwiązań systemowych temu sprzyjających, zdaje się, że nadal zapomina się o tej niezwykle licznej grupie pracowników. Już wkrótce konieczne będzie znacznie bardziej poważne podejście do potrzeb i oczekiwań Silversów, którzy – jeśli tylko zechcą – pozostają

staną aktywni zawodowo nawet po przejściu na emeryturę i pomogą uratować nas przed szeregiem niechybnie zbliżających się kłopotów, takich jak choćby widoczne już teraz w wielu branżach luki kompetencyjne, czy problemy ze znalezieniem rąk do pracy.

Otwartość pracowników 50+ na utrzymanie aktywności zawodowej nawet na emeryturze wynika nie tylko z potrzeb finansowych, ale także z chęci pozostania częścią społeczności, bycia między ludźmi. Ich stabilna sytuacja życiowa, więcej wolnego czasu i znacznie lepsze zdrowie

**FIRMY SPORO  
INWESTUJĄ W KAMPANIE  
REKRUTACYJNE  
SKIEROWANE DO  
MŁODYCH, WCHODZĄCYCH  
NA RYNEK PRACY,  
JEDNAK NIE WKŁADAJĄ  
ENERGII W WYKORZYSTANIE  
POTENCJAŁU  
I ATRAKCYJNOŚCI SILVERSI.  
PORA TO ZMIENIĆ.**

niż choćby jeszcze ich rodziców pozwalają im inwestować w dalszy rozwój. W efekcie gospodarka może doświadczyć solidnego za-

strzyku w postaci kapitału ludzkiego, którym dysponowała od lat, ale go ignorowała.

Wystarczy wyzbyć się stereotypowego myślenia. Pracownicy z pokolenia 50+ stanowią ogromny potencjał dla każdej organizacji, są nie tylko doświadczonymi ekspertami, ale także doceniają stabilne zatrudnienie i są lojalni wobec pracodawcy. Firmy sporo inwestują w kampanie rekrutacyjne skierowane do młodych, wchodzących na rynek pracy, jednak nie wkładają energii w wykorzystanie potencjału i atrakcyjności Silversów. Pora to zmienić. ■

## WARTO UBEZPIECZYĆ SIĘ NA WYPADEK ZACHOROWANIA NA RAKA

Świadomość profilaktyki nowotworowej ma ogromne znaczenie zdrowotne, społeczne a także ekonomiczne. Dzięki regularnej diagnostyce możliwe jest wykrycie zmiany na wczesnym etapie zaawansowania choroby, zahamowanie jej rozwoju, przedłużenie życia.



**AGNIESZKA CALLEN,**  
Generali Polska

Leczenie nowotworów w Polsce jest w pewnym stopniu refundowane, lecz aby mieć dostęp do szybkiego oraz kompleksowego leczenia, warto wybrać dodatkowe zabezpieczenie. Posiadając Pakiet nowotworowy w ramach ubezpieczenia Generali, z myślą o życiu PLUS możemy zapewnić sobie pieniądze na: ba-

dania diagnostyczne, konsultacje medyczne z lekarzem, nierefundowane leki, terapie, rehabilitację, inne wydatki związane z procesem leczenia i szybszym powrotem do zdrowia. Świadczenie może wynieść nawet do 1 mln zł – taką maksymalną sumę ubezpieczenia może wybrać klient.

### Z solidnym wsparciem

Generali daje możliwość uzyskania dodatkowej opinii medycznej oraz wiedzy na temat najnowszych i efektywnych metod leczenia. Dzięki temu po zdiagnozowaniu choroby, ubezpieczona osoba może otrzymać drugą opinię wybitnych w danej dziedzinie

specjalistów, którzy praktykują poza Polską. Generali pomaga klientowi zebrać dokumentację medyczną i w oparciu o to lekarz będący specjalistą w danej dziedzinie, przygotowuje informacje czy istnieją metody leczenia odpowiednie i zalecane w danym przypadku wraz ze wskazaniem zagranicznego ośrodka stosującego tego typu leczenie.

### Dzieci pod ochroną

Nowością jest możliwość, w ramach tej samej składki, objęcia ochroną na wypadek wystąpienia nowotworu u ubezpieczonego i/ lub wszystkich jego dzieci do 21 roku życia. Wówczas w przypadku zdiagnozowania nowotworu ubezpieczyciel zorganizuje i pokryje koszt badań genetycznych dla dzieci ubezpieczonego. Wpłata świadczenia nastąpi również w przypadku nowotworu złośliwego przedinwazyjnego (carcinoma in situ), łagodnego nowotworu wewnątrzczaszkowego, czy przewlekłej białaczki limfocytowej. ■

# KLUCZOWE TRENDY NA RYNKU PRACY W 2024 ROKU

Niepewność gospodarcza będzie implikowała mniejszą liczbę nowych rekrutacji, a także prowadziła do większego popytu na pracowników tymczasowych. Nastąpi odejście od modelu pracy zdalnej na rzecz hybrydowej oraz wzrośnie znaczenie umiejętności pracowniczych, zwłaszcza unikatowych, versus wykształcenie. Sztuczna inteligencja i automatyzacja staną się wszechobecne. Jakie jeszcze zmiany czekają nas w 2024?

**R**ynek pracy będzie w bieżącym roku kształtowany przede wszystkim przez trzy główne czynniki: sytuację gospodarczą w kraju i za granicą, innowacyjne technologie dynamicznie przenikające zarówno do życia firmowego, jak i pracowniczego, a także skutki pandemii. Które z nich będą w największym stopniu oddziaływać na polski rynek? Z jakimi kluczowymi zmianami i trendami na rynku pracy, będziemy mieli do czynienia w najbliższym roku?

## 1. Mniej rekrutacji, zwolnień oraz dobrowolnych rezygnacji z pracy.

Wraz z pogarszającymi się perspektywami gospodarczymi, spada liczba nowych rekrutacji. W efekcie, w ostatnim miesiącu ubiegłego roku mieliśmy do czynienia z rekordowo małą liczbą ogłoszeń o pracę. W grudniu 2023 roku, na pięćdziesięciu największych portalach pracy w Polsce, zostało opublikowanych zaledwie 180,6 tys. ogłoszeń, tj. aż o 27 procent mniej niż w analogicznym okresie 2022 roku, wynika z danych Grant Thornton. Zatem ostatni miesiąc ubiegłego roku,

był pierwszym od prawie trzech lat, gdy liczba ogłoszeń o pracę na największych serwisach rekrutacyjnych spadła do poziomu poniżej 200 tys.

Jednak wbrew wielu kasandrycznym prognozom z początku 2023 r., nie wystąpił poważny kryzys gospodarczy zarówno w Polsce, jak i za granicą. – Dlatego też, w 2024 roku wielu pracodawców będzie bardzo ostrożnie podchodziło do zmian w zatrudnieniu. A to oznacza, że większość firm niechętnie będzie zwalniać swoich obecnych pracowników. Wynika to m.in. z faktu, że na rynku mamy do czynienia dużymi trudnościami w pozyskaniu wykwalifikowanych kandydatów, a także z rekordowo niskim bezrobociem. Niemniej, pracodawcy z racji na trudną sytuację gospodarczą i nieprzewidywalną przyszłość, będą mniej rekrutowali w bieżącym roku. – mówi Finka Heynemann, ekspert z firmy Apifonica.com. Według danych europejskiego urzędu statystycznego, stopa bezrobocia w Polsce wyniosła w listopadzie ub.r. zaledwie 2,8 proc. Dzięki czemu utrzymujemy się w czołówce unijnej, zajmując pod tym względem trzecie

miejsce, po Czechach i Malcie. Bezrobocie w Unii Europejskiej wynosiło w tym okresie 5,9 proc., a w strefie EURO 6,4 proc.

Malejąca liczba nowych ogłoszeń o pracę oraz niepewna sytuacja gospodarcza będzie także determinowała fakt, że bieżący rok będzie charakteryzował się niedużą liczbą rezygnacji pracowników z dotychczasowych miejsc pracy. Dlatego też, pracodawcy będą musieli w sposób rozsądny zarządzać bieżącym zatrudnieniem oraz nowymi rekrutacjami.

## 2. Sztuczna inteligencja z automatyzacją staną się wszechobecne

Przenikające do naszego codziennego życia, zarówno tego



prywatnego, jak i firmowego innowacyjne technologie, na czele ze sztuczną inteligencją, są już praktycznie nieodłączne. Jednak narzędzia sztucznej inteligencji, które tworzą tekst, dźwięk i obrazy podobne do ludzkich – mają większe szanse na stworzenie większej ilości miejsc pracy, a nie ich unicestwienia. Dają one szansę, by przejąć powtarzalne i przyziemne zadania pracowników oraz pozwolić ludziom skupić się na bardziej produktywniej pracy.

Jak AI wpływa na rynek pracy, rekrutację i zatrudnianie? Sztuczna inteligencja może pomóc w wielu zadaniach, takich jak tworzenie skutecznych opisów stanowisk i pytań na rozmowy kwalifikacyjne, a także w spraw-

dzaniu kandydatów. Pozwoli to rekruterom zapewnić bardziej spersonalizowane doświadczenie kandydata oraz zaoszczędzić setki godzin pracy działu HR.

Doskonałym przykładem, wykorzystania innowacyjnych narzędzi w rekrutacji, jest firma Lafarge. To międzynarodowy koncern w branży budowlanej, działający

**9 NA 10 KANDYDATÓW  
ROZMAWIA Z VOICEBOTEM,  
A 1 NA 3 DECYDUJE SIĘ  
UMÓWIĆ NA SPOTKANIE.**

od blisko 200 lat na rynku. Polski oddział, zatrudniający ponad 1,8 tysiąca pracowników zdecydował się na wdrożenie w dziale HR voicebota APIFONICA.com. Firma zdecydowała się na skorzystanie z voicebota rekrutacyjnego, którego zadaniem jest dzwonienie do aplikujących kandydatów i umawianie spotkań z osobą prowadzącą rekrutację.

– 9 na 10 kandydatów rozmawia z voicebotem, a 1 na 3 decyduje się umówić na spotkanie. Dostają sygnały, że jest to wygodne, bo jest do wyboru kilka dat i godzin – mówi Anna Kochońska, młodszy specjalista ds. Rekrutacji i Wizerunku Pracodawcy w Lafarge. Voicebot uwolnił rekruterów w Lafarge od tego żmudnego obo-



wiązku, zapewniając więcej czasu na rozmowy i budowanie relacji z kandydatami.

### 3. Koncentracja na umiejętnościach zamiast na wykształceniu, czyli jak firmy szukają sposobów na brak talentów

Niedobór w zakresie odpowiednich kandydatów na rynku pracy jest czynnikiem opisującym bieżący rynek pracy. Co prawda, odsetek firm które deklarują trudności z rekrutacją potrzebnych pracowników, jest najmniejszy od pięciu lat, lecz nadal jest to aż dwie trzecie przedsiębiorstw, wynika z danych ManPowerGroup.

Pracodawcy rozumieją, że tzw. idealni kandydaci (osoby z „doskonałym wykształceniem i doświadczeniem” spełniającym wymagania ich organizacji) są deficytowi. Dlatego też, coraz częściej firmy porzucają długą listę oczekiwań i wymagań na rzecz zatrudniania opartego na umiejętnościach. Podejście to obejmuje rekrutację kandydata ze względu

na jego umiejętności i potencjał, a nie tylko kwalifikacje lub wykształcenie.

– Może jeszcze jest zbyt wcześnie, abyśmy „pożegnali” się z CV i listami motywacyjnymi, jak niektórzy przewidują. Jednak, już dziś brak kwalifikacji lub doświadczenia w preferowanej ścieżce kariery nie jest barierą dla wejścia na pożądanym przez kandydata rynek pracy. Ta perspektywa to ogromna wygrana dla niewykorzystanych talentów na całym świecie, podczas gdy zarówno pracodawcy, jak i pracownicy skorzystają na zwiększonej integracji i zróżnicowanej sile roboczej. – mówi Finka Heynemann, ekspert ds. voicebotów w Apifonica.com.

Taka zmiana podejścia, sprzyja także upowszechnieniu idei DEI – różnorodność, równość i integracji. DEI to stosunkowo nowy trend, który jednak w wielu firmach może stać się kluczem do budowania zgranych, współpracujących ze sobą zespołów. Biorąc pod uwagę fakt, że już blisko

milion obcokrajowców pracuje w Polsce, reprezentujących ponad 150 państw, wynika z danych z GUS, DEI może okazać się kluczem do biznesowego i HR-owego sukcesu.

### 4. Era pracy zdalnej dobiega końca. Nastaje hybrydowe podejście do pracy.

Sytuacja na rynku pracy prowadzi, że praca zdalna w czystej formie zacznie zanikać. Co nie znaczy, że nie będziemy mieli z nią w ogóle do czynienia w najbliższym czasie. Będzie, tylko że w zmodyfikowanej formie, tj. pracy hybrydowej, np. 2-3 dni w biurze, a reszta to praca zdalna. Pandemia otworzyła drzwi do realizacji pomysłu, że pracę można wykonywać z domu lub z dowolnego miejsca na świecie. Celem przyciągnięcia do firm talentów z najwyższej półki, pracodawcy będą musieli znaleźć sposób na włączenie pracy hybrydowej do pakietów zatrudnienia, przy jednoczesnym utrzymaniu angażującej i integrującej kultury organizacyjnej firm.

Warto także wspomnieć, że elastyczność będzie jedną z najważniejszych cech dla pracowników w 2024. Coraz większa grupa pracowników oczekuje większej autonomii w zakresie sposobu pracy, jak i wykonywania obowiązków. Objawi się to prośbami o elastyczną organizację pracy, zgodą na prowadzenie pobocznych projektów i prośbami o pracę w niepełnym wymiarze godzin, w porównaniu z tradycyjnymi warunkami. W efekcie, będziemy mieli do czynienia z coraz mniejszą liczbą pracowników stałych, zaangażo-



**W 2023 ROKU W POLSCE  
PRACOWAŁO PONAD  
330 TYSIĘCY OSÓB  
JAKO WOLNI STRZELCY,  
PODEJMUC SIĘ  
PRAC DORAŻNYCH  
I KRÓTKOTRWAŁYCH.**

wanych w pełnym wymiarze godzinowym.

#### **5. Mniej pełnoetatowych miejsc pracy. Więcej pracy tymczasowej lub krótkoterminowej.**

W 2023 r. amerykański rynek pracy udowodnił, że trwałe okres wysokiego popytu ze strony pracodawców nie musi skutkować

utrzymującą się wysoką inflacją. Wzrost płac może spowolnić bezgwałtownego wzrostu bezrobocia, a pracownicy, którzy opuścili rynek pracy, mogą wrócić na niego. Ale warunki ekonomiczne, zarówno w USA, Europie czy Polsce, pogarszają się i możliwe, że wkraczamy w okres poważniejszych turbulencji, który będzie implikował rezygnacją ze stałego zatrudnienia na rzecz pracy tymczasowej.

Kluczowym trendem na rynku pracy, którego firmy powinny być świadome, jest rosnące znaczenie elastycznych umiejętności. Ponieważ branże przechodzą szybkie transformacje napędzane postępowaniem technologicznym, zmianami gospodarczymi i ewoluującymi zachowaniami konsumentów, zapotrzebowanie

na elastyczne i wieloaspektowe umiejętności staje się najważniejsze i mają kluczowe znaczenie dla poruszania się w tym dynamicznym krajobrazie.

Ta zmiana, doprowadzi do tego, że na rynku będzie maleć liczba pełnoetatowych miejsc pracy, na rzecz pracy tymczasowej lub krótkookresowej. Potwierdzają to dane z rynku pracy, a także m.in. badania rynku realizowane przez platformę Useme. W 2023 roku w Polsce pracowało ponad 330 tysięcy osób jako wolni strzelcy, podejmując się prac doraźnych i krótkotrwałych. To oznacza wzrost o 8,3 proc. w porównaniu z rokiem 2022. Prognozuje się, że trend ten będzie trwały, a tempo wzrostu tego rynku oraz liczby freelancerów zwiększy się w ciągu najbliższych lat. ■

## **ZAANGAŻOWANI PRACOWNICY KLUCZEM DO SUKCESU FIRMY**

W Intrum wierzymy, że zadowoleni pracownicy to klucz do sukcesu firmy. Dlatego stworzyliśmy program, który nie tylko dba o ich potrzeby, ale także umożliwia rozwój osobisty i zawodowy. Mowa o działającym od ponad roku zespole Ambasadorów Marki Intrum, którzy są prawdziwą siłą napędową, inspirującą innych do działania. Każdy z Ambasadorów dostaje szansę na budowanie swojej marki osobistej i zaistnienie w przestrzeni medialnej jako ekspert.



**AGNIESZKA SUROWIEC,**  
Brand & Comms Director Market  
Poland, Intrum

**O**becnie, zespół Ambasadorów Marki Intrum liczy ponad 50 pracowników. Są to specjaliści z różnych dziedzin, ale łączy ich jedno – chęć rozwoju i zaangażowanie.

Intrum stwarza przestrzeń do rozwoju Ambasadorów na różnych polach. Przez ten rok mieli oni możli-

wość wzięcia udziału w różnych działaniach. Były to między innymi profesjonalne warsztaty medialne, które pozwoliły doskonalić umiejętności komunikacyjne i wizerunkowe. Ponadto Intrum stwarza pole do bycia ekspertem medialnym, co przyczynia się do budowania reputacji zarówno pracownika, jak i całej organizacji.

Rozwój marki osobistej nie jest jedyną korzyścią płynącą z programu. Intrum aktywnie angażuje zespół w różnorodne, dedykowane akcje, w których pracownicy mogą wziąć udział, zdobywając jednocześnie nagrody i benefity. Takie inicjatywy nie tylko integrują zespół, ale również pozwalają pracownikom rozwijać się poza obszarem zawodowym.

Zespół Ambasadorów Marki Intrum pozwala na budowanie trwałych relacji i pozytywnego wizerunku firmy.

*Material partnera*



# PRACA NIE SPEŁNIA NASZYCH MARZEŃ

Co motywuje nas do pracy? Czy wystarczy nam zarabianie pieniędzy, a może mamy większe aspiracje? Jak radzimy sobie z wypaleniem w zawodzie?

Z badania przeprowadzonego w grudniu 2023 r. na grupie 724 osób z całej Polski wynika, że większość z nas (72 proc.) lubi swoją pracę. Przeważa opinia, że zajęcie powinno przynosić satysfakcję, a możliwość rozwoju jest równie ważna co pieniądze. To właśnie one najbardziej motywują nas jednak do wykonywania zawodowych obowiązków – tuż obok dobrej atmosfery w zespole i zakresu zadań.

## Połowa traktuje swoją pracę jak pasję

Jak czytamy w raporcie o sensie pracy Polaków, przeważająca większość aktywnych zawodowo osób (80 proc.) uznaje pracę za obowiązek. Połowa określa ją także jako swoją pasję, co świadczy o tym, że przykłada się do niej ze szczerym entuzjazmem. Nie brakuje też Polek i Polaków, którzy traktują swoją pracę jak misję i przypisują jej wyższy cel

– mowa o zaskakujących 40 proc. badanych. Co więcej, choć tylko 14 proc. z nas ma wymarzoną pracę, jedynie co 10 osoba nie widzi sensu swojego zajęcia.

## Wysokie stołki przynoszą największe spełnienie

Ponad połowa Polaków (53 proc.) i niespełna połowa Polek (49 proc.) zdołała zrealizować swoje zawodowe aspiracje. Najwyższy odsetek takich osób znajdziemy wśród kierowników, prezesów i dyrektorów wyższego szczebla. Dla porównania, swoje zajęcie głównie jako źródło zarobku traktują najczęściej pracownicy usług i handlu. Z kolei to pracownicy techniczni najliczniej deklarują, że ich profesja stanowi dla nich przykry obowiązek.

## 38 proc. Polaków czuje się przepracowanych

Nawet jeśli lubimy swoją pracę, z czasem możemy być nią zmęczeni – zwłaszcza jeśli przy-

nosimy ją do domu. Jak wynika z badania, aż 36 proc. aktywnych zawodowo Polaków i 41 proc. Polek czuje się przepracowanych. Co więcej, blisko połowa respondentów doświadczyła wypalenia zawodowego, czyli utraty chęci do pracy, która przynosiła satysfakcję. Warto zauważyć, że pomimo mniejszych perspektyw rozwoju oferowanych przez miejsce zamieszkania, tego typu kryzysy znacznie rzadziej dotyczą mieszkańców wsi.

– Wśród potencjalnych przyczyn wypalenia zawodowego wymienić można: nadmierną presję i chroniczny stres związany z obowiązkami zawodowymi, brak wsparcia ze strony przełożonych czy współpracowników i niezrozumienie ze strony otoczenia, nieefektywne zarządzanie czasem pracy, monotonię i brak wyzwań, niezgodność wartości z wartościami organizacji oraz problemy osobiste związane z sytuacją rodzinną czy zdrowiem. Wspomniane czynniki mogą wpływać negatywnie na motywację i satysfakcję zawodową, prowadząc do wyczerpania psychicznego i fizycznego – wyjaśnia ekspertka rynku pracy, Agnieszka Ciećwierz.

– Istotne jest monitorowanie własnego samopoczucia i reagowanie na pierwsze oznaki kryzysu czy wypalenia w chwili, gdy się pojawiają, a nie dopiero, gdy sytuacja staje się nie do zniesienia. W przypadku utrzymującej się trudnej sytuacji, z którą nie możemy sami sobie poradzić, warto rozważyć konsultację ze specjalistą z zakresu zdrowia psychicznego – komentuje psycholog Michał Murgrabia. ■

