




Home&Market

ODPOWIEDZIALNY PRACODAWCA 2024





Raport „Odpowiedzialny pracodawca” ma na celu docenienie firm, które wyróżniają się na tle rynku nie tylko osiągnięciami biznesowymi, ale także troską o swoich pracowników. Zawiera zestawienie organizacji, które stawiają na pozytywne warunki pracy, rozwój oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Wyróżnione fir-

my to miejsca, które promują inkluzywność, elastyczność i dbają o dobrostan swoich zespołów, tworząc atmosferę sprzyjającą motywacji, zaangażowaniu i satysfakcji z pracy. Raport wskazuje najlepsze praktyki i stanowi inspirację dla innych przedsiębiorstw, by stawały się bardziej odpowiedzialnymi i atrakcyjnymi pracodawcami.

DOZ S.A.



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

DOZ S.A. współpracuje z DOZ Fundacją dbam o zdrowie, której misją jest poprawa jakości życia Seniorów. Główne projekty to: konkurs grantowy, Telefon Wsparcia dla Seniora oraz kampania Zdrowy Mózg, która edukuje w zakresie chorób otępiennych. W 2024 r. odbyło się prawie 100 spotkań w całej Polsce, podczas których Seniorzy uczestniczyli w wykładach oraz konsultacjach z dietetykami i Farmaceutami. W inicjatywę zaangażowali się Pracownicy DOZ. Włączamy się również w inne działania edukacyjne, takie jak cykliczne wykłady prowadzone przez naszych Pracowników dla studentów uczelni wyższych, na których mają okazję zobaczyć, jak wygląda biznes od podszewki.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Naszym priorytetem jest dbanie o zdrowie Naszych Pracowników. Od wielu lat w naszej firmie funkcjonuje roczny kalendarz Dbam o zdrowie. W ramach kilkudziesięciu akcji rocznie edukujemy, zachęcamy i ułatwiamy dostęp do regularnych badań profilaktycznych. Oferujemy kompleksowe pakiety prywatnej opieki medycznej dla naszych Pracowników oraz dedykowane rozwiązania, jak np. Zdrowi i Aktywni 55 Plus. Wiemy, że dbanie o zdrowie to również aktywność fizyczna, dlatego zapewniamy dofinansowanie do kart sportowych, ale też zachęcamy do udziału w DOZ Maratonie Łódź, jak i cotygodniowych treningów biegowych.

Dla dzieci naszych Pracowników po raz ósmy zorganizowaliśmy specjalistyczny obóz rehabilitacyjny DOZ Camp. W ubiegłym roku rozpoczęliśmy DOZ Formę – wyjazd dla Pracowników z chorobami zawodowymi.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

W ramach warsztatów ESG nasi Pracownicy zdefiniowali 12 celów głównych, które są realizowane przez Zespoły wewnątrz organizacji. Przykładem realizowanych aktualnie projektów są: ograniczenie zużycia papieru i wody, digitalizacja dokumentów, eco driving, ograniczenie odpadów foliowych. Pracownicy otrzymują komunikaty edukacyjne, które zawierają ekopoprawy, a wszelkie inicjatywy mogące poprawić nasze działania w zakresie ekologii Pracownicy mogą zgłaszać na wewnętrzną skrzynkę mailową eko@doz.pl.

E 100 International Trade



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

Zaangażowanie społeczne jest fundamentem zrównoważonego rozwoju w naszej firmie. Skupiamy się na pomocy dzieciom w Polsce i za granicą, współpracując z organizacjami, takimi jak La Cinta, Z serca dla serca, Siepomaga oraz TPU. Wspieramy domy dziecka w Polsce i Ukrainie oraz hospicjum Dom Aniołów. Wartość naszych akcji charytatywnych przekroczyła w 2024 r. 230 tys. euro. Nasi pracownicy regularnie angażują się w akcje dodatkowe, które są inicjowane przez nich. M.in: od ponad 10 lat co roku zbieramy słodycze dla dzieci z domu dziecka, prowadzimy charytatywne zbiórki na rzecz dzieci chorych, aby wesprzeć ich proces leczenia. Oferujemy pomoc pracownikom i ich rodzinom w trudnych sytuacjach życiowych.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Nasi pracownicy otrzymują pełen pakiet benefitów, w tym refundację pakietu medycznego, usług medycznych, wsparcia psychologicznego. Dofinansowujemy karty multisport. Świątujemy urodziny, oferujemy bonusy świąteczne i prezenty (również dla dzieci). Wypłacamy wsparcie materialne w przypadku narodzin dziecka lub śmierci bliskiej osoby, a także stypendium dla dzieci pracowników po stracie najbliższych. Inwestujemy w rozwój przez szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, coaching i konsultacje. Mamy chill room, świeże owoce, słodkie przekąski, grupy sportowe oraz dwa razy do roku imprezy korporacyjne.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

Naszym celem jest zaangażowanie w inicjatywy społeczne i prowadzenie biznesu w sposób zrównoważony. Rozwijamy produkty optymalizujące trasy transportowe, zmniejszając zużycie paliwa i emisję CO₂. Promujemy rozwiązania elektroniczne, oszczędzając papier. Projekt Easy Money nagradza pomysły ulepszające procesy w firmie. Pracownicy tworzą sekcje sportowe, biorą udział w wydarzeniach, takich jak Runmageddon czy liga piłki nożnej. Angażują się także w aktywności zgodne z ich zainteresowaniami (hobby lab, kluby językowe). Co roku przeprowadzamy ankietę satysfakcji, aby ulepszać nasze działania.

Foundever Poland



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

W 2024 r. Foundever zrealizował 10 inicjatyw, angażując ponad 200 pracowników. Firma wspiera lokalne społeczności, organizując m.in. charytatywny mecz koszykówki z Fundacją FOSA oraz pomagając przy wigilii dla osób w kryzysie bezdomności w Sant'Egidio. Angażuje się w pomoc dzieciom, zbierając fundusze dla Fundacji Kolorowy Wiatr oraz przekazując zabawki i słodycze dziecięcemu hospicjum. Działa także na rzecz ekologii, sprzątając pomniki i tereny zielone, a ponadto wspiera zwierzęta, organizując zbiórki żywności i wirtualnie adoptując psy ze schroniska. Wszystkie inicjatywy łączą pracowników we wspólnym niesieniu pomocy tam, gdzie jest ona najbardziej potrzebna.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Pracownicy Foundever mają dostęp do szerokiego pakietu benefitów, wspierających zdrowie, rozwój i codzienne samopoczucie. To, co nas wyróżnia, to świadome budowanie Mental Health Culture poprzez udzielanie wsparcia psychologicznego, organizowanie webinarów prozdrowotnych oraz aktywne promowanie zdrowego stylu życia programem EverBetter z wydarzeniami sportowymi i aplikacją UnitedHeroes. Oferowana jest opieka medyczna w Medicover, zapewniamy również kartę Multi-sport i organizujemy różnorodne wydarzenia, takie jak turnieje szachowe, wieczory filmowe czy spływy łodziami. Na Dzień Dziecka dzieci pracowników otrzymują prezenty, a święta są okazją do bonusów i upominków. Dodatkowo, w odpowiedzi na feedback pracowników, firma wprowadza udogodnienia, takie jak miejsce ze zdrowymi obiadami czy wypożyczalnię sprzętu sportowego. Rozwój wspierają szkolenia, MyAcademy, LinkedIn Learning, a 90 proc. menedżerów awansuje wewnętrznie, co dowodzi zaangażowania firmy w rozwój talentów.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

Foundever z zaangażowaniem wspiera inicjatywy prospołeczne i ekologiczne swoich pracowników, oferując im przestrzeń do realizacji autorskich pomysłów. Każdego dnia nasi pracownicy mają możliwość wzięcia udziału w ankiecie MAX, której ideą działania jest hasło „słuchamy, reagujemy”, i poprzez którą mogą anonimowo zgłosić swoje uwagi, pomysły oraz inicjatywy. Wśród tak zgłoszonych, już zrealizowanych projektów, znalazły się m.in. zbiórka słodyczy na Boże Narodzenie dla dzieci z hospicjów oraz Bieg Anioła w Gdańsku, którego dochód zasilił fundusze dziecięcego hospicjum. MAX Team wspiera promocję i organizację wydarzenia, jednocześnie umożliwiając inicjatorowi aktywny udział na każdym etapie realizacji. Po zakończeniu akcji firma publikuje artykuł na wewnętrznej platformie, którego celem jest wyrażenie wdzięczności oraz inspirowanie do kolejnych akcji.

Grupa Żabka

zabka group



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

Filarami Strategii zaangażowania społecznego Grupy Żabka są Dobrostan, Sąsiedztwo i Równe Szanse, w ramach których realizowane są programy społeczne. W podejmowane działania firma aktywnie włącza swoich pracowników, współpracowników i franczyzobiorców, m.in. stwarzając im przestrzeń do niesienia pomocy w ramach wolontariatu pracowniczego. Realizacja Strategii zaangażowania społecznego zakłada także wspieranie i promowanie przez Grupę Żabka aktywnego trybu życia wśród pracowników i współpracowników w ramach programu wellbeingowego „Dobry Ruch”. Firma chętnie wspiera finansowo i produktowo inicjatywy sportowe, a także daje możliwość reprezentowania Sportowego Teamu Żabki podczas imprez biegowych, kolarskich, siatkarskich czy piłkarskich. Każdy pracownik może w miesiącu przeznaczyć do ośmiu godzin pracy na wolontariat. Organizacja oferuje zarówno wolontariat kompetencyjny, w ramach którego eksperci firmy mogą dzielić się swoją wiedzą z innymi, jak i kilkanaście zespołowych akcji wolontariackich w roku. Żabka proponuje różnorodne działania, np. udział w akcji „Wspólnie POZmieniajmy” czy „Paczka z uśmiechem”, prace remontowe w świetlicach terapeutycznych czy sadzenie lasów. W 2024 r. pracownicy Grupy Żabka zrealizowali ponad 1200 godzin wolontariatu pracowniczego.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Firmę tworzą przede wszystkim ludzie – to dzięki ich staraniom organizacja może być przyjazna i odpowiedzialna. Zarząd stale szuka rozwiązań, które czynią ją lepszą. Dlatego uruchomił „Employee Assistance Program”, czyli program bezpłatnego i poufnego doradztwa dla pracowników oraz współpracowników i ich bliskich w kwestiach: psychologicznych, prawnych, finansowych oraz wsparcia dotyczącego wyzwań w pracy, wsparcia dla menedżerów, mogących wpływać na samopoczucie i dobre funkcjonowanie.

EAP to dostęp zarówno do zasobów wiedzy oraz szkoleń, jak i możliwość indywidualnych konsultacji z ekspertami (m.in. z prawnikiem, psychologiem, coachem dla menedżerów, doradcą finansowym). Z programu 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.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

Pracownicy często sami inicjują działania społeczne, np. podczas ostatniej powodzi zaproponowali organizację zbiórki żywności i artykułów pierwszej potrzeby dla poszkodowanych. Uczestnictwo w wolontariacie nie tylko integruje pracowników, ale także wpływa pozytywnie na ich samoocenę, wykształca nowe umiejętności, rozwija empatię, wrażliwość i kreatywne myślenie.

ING Bank Śląski



ing.pl

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

ING Bank Śląski realizuje od ponad 18 lat program wolontariatu pracowniczego Wolontariat ING z Fundacją ING Dzieciom oraz innymi fundacjami partnerskimi. Pracownicy angażują się jako wolontariusze w szereg autorskich programów: Biblioterapia, Pomarańczowa Siła, Dobry Pomysł czy Moje Środowisko oraz w takie, które realizowane są na zasadach partnerskiej współpracy z organizacjami lokalnymi i ogólnopolskimi, np. Olimpiada Zwolnieni z Teorii, ABC Ekonomii. Pracownicy banku angażują się również jako mentorzy młodzieżowych projektów społecznych w olimpiadzie organizowanej przez Fundację Zwolnieni z Teorii, są to inicjatywy ekologiczne, edukacyjne, projekty technologiczne na rzecz lokalnych społeczności – szkół, stowarzyszeń, organizacji. Mentorzy dzielą się wiedzą i doświadczeniem zgodnie z własnymi kompetencjami czy zainteresowaniami. Pracownicy ING biorą udział w eventach jako wolontariusze np. Dzień Dziecka, turnieje sportowe, koncerty dla osób o wysokiej wrażliwości sensorycznej czy festiwale edukacyjne dla dzieci. Pomagają dzieciom dotkniętym problemami społecznymi i ekonomicznymi, wspierają aktywność fizyczną dzieci z niepełnosprawnościami, angażują się w pomoc humanitarną na rzecz poszkodowanych przez wojnę w Ukrainie czy powódź w 2024 r.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Bank zapewnia pracownikom dostęp do opieki medycznej wraz ze stomatologią i programami refundacyjnymi oraz możliwość wykonania profilaktycznego przeglądu stanu zdrowia dedykowanego osobno dla kobiet i mężczyzn, z którego mogą skorzystać również osoby objęte pakietem. Dodatkowo w banku jest możliwość skorzystania z flagowego programu profilaktyki onkologicznej – Badamy Geny. Ponadto bank współpracuje z renomowanymi ośrodkami onkologicznymi w Polsce, gdzie pracownicy korzystają z badań profilaktycznych, takich jak gastroscopia, kolonoskopia czy USG piersi i mammografia. Oferuje również refundację szczepień HPV i przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu. Dbą również o zdrowie mentalne pracowników, zapewniając im stały dostęp do platformy Mindgram z dostępem do psychoterapii i spotkań ze specjalistami w zakresie zdrowia psychicznego. Co miesiąc pracownicy otrzymują punkty w ramach programu kafeteryjnego, które mogą przeznaczać m.in. innymi na zakup kart sportowych. Pracownicy czy Program Emerytalny to dodatkowy benefit dla pracowników. Pracownicy mogą gromadzić składki na emeryturę dzięki finansowaniu składki podstawowej przez bank. Ponadto pracownicy mogą wykorzystać dodatkowe dni wolne.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

W ramach konkursu grantowego „Moje Środowisko”, pracownicy ING mogą od 2021 r. zdobyć grant z Fundacji ING Dzieciom na działania ekologiczne z wybranym przez siebie partnerem społecznym, np. lokalną fundacją, stowarzyszeniem, szkołą. Środki finansowe oraz wsparcie merytoryczne otrzymują najlepsze projekty na rzecz środowiska, klimatu, które następnie realizowane są w całej Polsce. Aby zadbać o wysoki poziom projektów, ocenę merytoryczną wniosków konkursowych wspierają eksperci środowiskowi, a pracownicy biorą udział w szkoleniach. Wolontariusze ING wspólnie ze swoimi beneficjentami angażują najmłodszych w zagospodarowanie przestrzenne, prowadzą zajęcia z zakresu edukacji ekologicznej, wspierają szkoły w rewitalizacji „zielonych stref”. W 2024 r. w realizację projektów na łączną kwotę 307 650 tys. zł zaangażowało się 453 wolontariuszy, którzy ze swoimi działaniami dotarli do 2120 dzieci.

Intrum

intrum



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

Zorganizowano m.in. akcję krwiodawstwa, w ramach której przez cały rok zbierano krew dla potrzebujących. Pracownicy pomagali także swoim kolegom i koleżankom w trudnych sytuacjach, a wśród zorganizowanych wydarzeń znalazły się Walentynki dla Marylki czy charytatywny kiermasz.

Intrum wsparło akcje WOŚP oraz Szlachetną Paczkę, a także zorganizowano zbiórkę odzieży dla dzieci ze Specjalnego Ośrodka Wychowawczego. Pracownicy brali też udział w charytatywnych biegach.

Nie zabrakło też pomocy zwierzętom – przeprowadzono zbiórki dla bezdomnych psów i kotów przebywających w schroniskach.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Intrum oferuje system kafeteryjny My-Benefit dostępny dla wszystkich zatrudnionych. Ponadto pracownicy mogą skorzystać z opieki medycznej Luxmed, ubezpieczenia na życie UNIQA z dodatkowymi pakietami, Pracowniczego Programu Emerytalnego czy refundacji okularów. Dbamy o wellbeing poprzez warsztaty i webinaria dostępne na platformie Mindgram. Organizuje ćwiczenia fizyczne z trenerem, który odwiedza oddziały firmy, promując zdrowie i dobrostan pracowników.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

Pracownicy Intrum chętnie inicjują i wspierają działania charytatywne. Firma zapewnia im na ten cel środki finansowe, czas pracy i przestrzeń biurową, wspierając każdą inicjatywę. Ponad 50 Ambasadorów Marki i CSR reaguje natychmiast na potrzeby innych, zachęcając do pomocy. Dzięki temu pojedyncze działania szybko zyskują poparcie kolejnych osób, tworząc efekt kuli śnieżnej i angażując coraz większą grupę pracowników.

Kuehne + Nagel

KUEHNE+NAGEL 



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

Kuehne+Nagel wspiera organizacje pozarządowe w Polsce oraz oddolne działania pracowników. Do corocznych inicjatyw należą zbiórka darów na rzecz rodzin w ramach Szlachetnej Paczki czy organizacja spotkań z dziećmi w ramach Akademii Przyszłości. Pracownicy biorą udział w Poland Business Run, w 2024 r. włączyli się już po raz szósty. Z oddolnej inicjatywy powstał Komitet CSR, grupa przedstawicieli z całej Polski organizująca zbiórki zużytych baterii, małej elektroniki, odzieży biznesowej (na rzecz Fundacji Program Pomocy Pierwsza Praca) lub toreb na laptopy. Pracownicy angażują się w pomoc nie tylko ludziom, ale także zwierzętom, organizując zbiórki żywności, środków pielęgnacyjnych czy koców. W 2024 r. firma dodatkowo przekazała darowiznę pieniężną dla schroniska z terenów najsilniej dotkniętych wrzesnią powodzią.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Pracownicy firmy mogą skorzystać z prywatnej opieki medycznej, ubezpieczenia na życie z medycznym assistance oraz pakietów z zakresu ochrony onkologicznej i kardiologicznej. Firma dofinansowuje kartę sportową, paczki z produktami lub kartę sportowo-kulturalną, naukę języków obcych, studia czy dostosowane do różnych potrzeb programy rozwojowe. Ponadto obchodzone są jubileusze, realizowane dodatkowe świadczenia świąteczne. Pracownicy mogą korzystać z pomocy w trudnych sytuacjach życiowych czy dofinansowania wczasów. Wprowadzony został dodatkowy dzień wolny, karta lunchowa oraz „workation” – możliwość połączenia pracy z urlopem w Polsce. W 2024 r. funkcjonuje również Komisja Benefitowa, której założeniem jest realny wpływ pracowników na kształtowanie oferty dostosowanej do różnych potrzeb.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

Kuehne+Nagel wspiera inicjatywy pracowniczych w ramach wolontariatu, umożliwiając ich realizację poprzez zgłaszanie Kart Projektu. Pracownicy mogą zgłaszać pomysły na projekty, które mają na celu ochronę środowiska naturalnego, wsparcie najbliższego otoczenia lub pomoc lokalnej społeczności. Firma przewiduje dedykowane budżety na realizację tych działań, co pozwala wcielać w życie różnorodne pomysły – od akcji edukacyjnych po działania proekologiczne. W 2024 r. Kuehne+Nagel posadziło trzeci „Las na Zawsze” we współpracy z Fundacją Las na Zawsze. Każdy pracownik miał możliwość uczestnictwa w sadzeniu po wcześniejszym zgłoszeniu. W wydarzeniu wzięli udział zarówno członkowie zarządu, jak i pracownicy.

MAN Truck & Bus Polska



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

Kulturę i środowisko firmy charakteryzuje różnorodna aktywność społeczna i zaangażowanie oddolne pracowników. Już na stałe w agendzie działań CSR wpisały się inicjatywy związane z pomocą potrzebującym, np. w 2024 r. współorganizowanie akcji rozdawania ciepłych posiłków wprost z autobusu MAN osobom w kryzysie bezdomności w Poznaniu, przy okazji obchodów Dnia Dziecka wsparcie Domu Dziecka w Pruszkowie czy przy współpracy ze Stowarzyszeniem Wiosna przekazanie wouchera potrzebującym rodzinom w ramach projektu Szlachetna Paczka. W duchu zrównoważonego rozwoju firma cyklicznie świętuje Dzień Zero Waste, co na co dzień przejawia się w konkretnych inicjatywach pracowników, tj. ograniczaniem powstawania odpadów, oferowaniem zregenerowanych części zamiennych MAN ecoline.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie pracowników jest priorytetem firmy. Promuje zdrowy styl życia oraz angażuje pracowników w aktywności sportowe poprzez oferowanie różnych pakietów zajęć sportowych w ramach karty Multi-sport. Zachęca do skorzystania z bogatej oferty badań profilaktycznych w ramach prywatnej opieki medycznej czy do przystąpienia do grupowego ubezpieczenia na życie dla pracownika i członków rodziny. Nie bez znaczenia pozostają możliwości skorzystania z preferencyjnych warunków dla pracowników marek grupy VW i VW Bank. W przypadku trudnych zdarzeń losowych istnieje możliwość skorzystania z zapomogi czy pożyczek mieszkaniowych.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

Kontynuując temat zrównoważonego rozwoju i dążenie do pozycji lidera zeroemisyjnego transportu, troska o ekologię przejawia się także oszczędnością wykorzystywanych surowców i energii oraz redukcją emisji CO₂. Przy zaangażowaniu wewnętrznych ambasadorów elektromobilności MAN rozwija elektryczną gamę pojazdów, prowadzi webinary, wspierając edukację w zakresie elektromobilności. W ubiegłym roku firma nawiązała współpracę z Politechniką Warszawską, gdzie w ramach nowo uruchomionego kierunku studiów dotyczącego elektromobilności jej pracownicy z zaangażowaniem dzielą się praktyczną wiedzą i doświadczeniem ze studentami oraz gronem dydaktycznym.

PIB Broker



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

Akcja Gwiazdor – wsparcie dzieci pochodzących z rodzin w trudnej sytuacji, z placówek opiekuńczych, domów dziecka oraz poszkodowanych w powodzi. Bieg firmowy – jak co roku firma korzysta ze sposobności i włącza się w akcję, aby wesprzeć Fundację Everest, która zbiera środki na leczenie i rehabilitację podopiecznych. Spółki z Grupy PIB w Polsce kontynuują swoje zaangażowanie w akcje charytatywne i dzięki niemal 300 tys. zł otrzymanym z PIB Community Trust w 2023 r. była w stanie przekazać kilkadziesiąt darowizn fundacjom, organizacjom, stowarzyszeniom i osobom prywatnym.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Grupowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – dofinansowanie do wczasów, bony świąteczne, paczki dla dzieci. Dofinansowanie do opieki medycznej PZU i LUX MED. Dofinansowanie do lekcji języka angielskiego oraz do karty Multisport.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

Jako część PIB Group pracownicy mogą wnioskować o darowiznę od PIB Community Trust na rzecz organizacji charytatywnej/osób wymagających wsparcia. Nie ma limitu liczby złożonych wniosków, które mogą być przyznawane rocznie, ale kwoty dotacji mogą być ograniczone przez dostępne fundusze. Jeden pracownik może złożyć kilka wniosków w trakcie każdego kwartału. Każdemu pracownikowi przysługuje jeden dzień w roku na działalność charytatywną bez konieczności korzystania z urlopu. Remont domu Dziecka w Częstochowie – możliwość wykorzystania samochodów służbowych na wyjazd.

Raben Group

Raben



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

Świadomy realnego wpływu na lokalne społeczności angażuje się w: bezpieczeństwo na drodze i edukację („Nie bądź dziaki!”), edukację ekologiczną (Ekoeksperymentarium, Drive to Bee, ekogłosowanie), znaczenie transportu i logistyki („Transport jest potrzebny”, współpraca z Federacją Polskich Banków Żywności), pomoc dzieciom i osobom w trudnej sytuacji (Szlachetna Paczka, konwoje świąteczne). Lokalne społeczności wspiera głównie przez transporty charytatywne i wolontariat, organizując spotkania w przedszkolach, szkołach i na uczelniach.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Zarząd firmy dąży do przyciągania i zatrzymywania utalentowanych pracowników, oferując różnorodne świadczenia pozapłacowe. Promuje zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy, respektuje prawa człowieka oraz równe szanse w rekrutacji, zgodnie z Kodeksem Etyki Grupy Raben. Prozdrowotna inicjatywa firmy Raben Sport Challenge przyciągnęła 1598 pracowników z różnych krajów. Organizuje warsztaty wellbeingowe i wykłady, angażując kadre zarządzającą, pracowników biurowych i magazynowych. W ramach portfela świadczeń pozapłacowych oferuje paczki prezentowe, dofinansowanie do nauki języków obcych, dostęp do platform e-learningowych oraz karty MultiSport.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

Raben to „People with drive”, zespół, który uwielbia wyzwania. Firma umożliwia pracownikom wdrażanie własnych pomysłów prospołecznych i ekologicznych. Każdy z ponad 12 tys. pracowników ma unikalną energię, która napędza organizację. Pracownicy mogą się realizować i wprowadzać własne pomysły m.in. w ramach takich inicjatyw jak Szlachetna Paczka i Drive to Bee. Od 2019 r. wspiera Szlachetną Paczkę, udostępniając pojazdy, kierowców i logistyków na Weekend Cudów. Regularnie organizuje wakacyjne warsztaty pszczelarskie dla dzieci oraz zajęcia edukacyjne w przedszkolach i szkołach.



Unum Życie TUiR



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

Dzień Wolontariusza – Fundacja Unum zapewniła wsparcie merytoryczne i finansowe 464 wolontariuszom, którzy wykonywali różne zadania w lokalnych społecznościach, m.in.: prace remontowe i porządkowe, zakup niezbędnych produktów, a także organizowali warsztaty aktywizacyjne i edukacyjne. U na sportowo – 341 wolontariuszy rywalizowało, w aplikacji wykonując aktywności fizyczne. Fundacja zamieniła zaangażowanie wolontariuszy na wsparcie finansowe, przeznaczając 15 tys. zł na Fundację Marka Kamińskiego.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Pakiety medyczne, nauka języków obcych, dofinansowania do udziału w zawodach sportowych, dofinansowanie do wydarzeń kulturalnych, zajęcia jogi w biurze, grupowe ubezpieczenie na życie, platforma kafeteryjna, praca hybrydowa, dofinansowanie wypoczynku, świadczenia okołoświąteczne, program emerytalny, dzień wolny na wolontariat, tydzień zdrowia i webinary profilaktyczne.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

Dzień Wolontariusza – 464 wolontariuszy w ramach akcji udzielało się charytatywnie, niosąc pomoc lokalnym społecznościom w 27 placówkach w całej Polsce.

Program Podwójne Działanie – program grantowy, powstał dla pracowników i współpracowników angażujących się charytatywnie na rzecz innych organizacji pożytku publicznego. Fundacja Unum w ramach programu dofinansowała w 2024 r. dziewięć organizacji wskazanych przez wolontariuszy jednorazową darowizną, wzmacniając zaangażowanie wolontariuszy.

VanityStyle



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE FIRMY

VS regularnie wspiera dobrostan pracowników, organizując szkolenia, śniadania rozwojowe, badanie dobrostanu w organizacji. Pracownicy angażują się w działania społeczne, np. zbiórki charytatywne dla Powiślańskiej Fundacji Społecznej. Trwa również II edycja Akademii Dobrej Energii Junior, wspierająca uczniów szkół podstawowych, ich nauczycieli i rodziców. VS uzyskało również certyfikat Green Office i razem z pracownikami prowadzi wewnętrzne akcje proekologiczne dla lepszego środowiska. W firmie funkcjonuje też stały program wolontariacki: „Zespół FitHeroes biegną z pomocą”.

PAKIETY MEDYCZNE, WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, DOFINANSOWANIE DO AKTYWNOŚCI SPORTOWYCH, INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Pracownicy mogą liczyć na liczne benefity wspierające zdrowie i rozwój: półgodzinne przerwy wellbeingowe, relaks w Pokoju ZEN, dostęp do siłowni w budynku, karty sportowe dla pracowników i ich rodzin, indywidualne jadłospisy w peater.net, bezpłatne konsultacje z psychologiem, webinary i warsztaty. Firma oferuje też dofinansowanie wypoczynku i posiłków, dodatkowe dni pracy zdalnej, ubezpieczenie na życie, opiekę medyczną oraz urlop stażowy, czyli dodatkowe dni urlopowe. Tzw. śniadania rozwojowe i benefity kulturalne pomagają budować równowagę między pracą a życiem prywatnym.

OTWARTOŚĆ NA INICJATYWY PROSPOŁECZNE/EKOLOGICZNE PRACOWNIKÓW

W firmie jest dostępny od wielu lat program wolontariacki „Zespół FitHeroes biegną z pomocą”, w ramach którego pracownicy mogą realizować własne projekty, finansowane w formie grantów przez VS, których cele i beneficjenci zostali określone w zgłoszeniach programowych. Mogą być to działania zmierzające do wyrównywania szans w grupach społecznych zagrożonych wykluczeniem społecznym lub znajdujących się w wyjątkowo trudnej sytuacji materialnej lub życiowej, pomoc zwierzętom czy wsparcie inicjatyw o charakterze proekologicznym.



ZARZĄDZAĆ OCZEKIWANAMI POKOŁENIA Z

Na rynku pracy są obecne aż cztery pokolenia. Ta sytuacja może być wyzwaniem dla firm, ponieważ każda generacja ma inne podejście do wykonywanych zadań oraz kieruje się innymi wartościami.

KAROLINA LIKOS

Senior Consultant w Michael Page
Human Resources

W debacie publicznej szczególnie często pojawiają się różne opinie względem generacji Z. Przedstawiciele młodszego pokolenia stawiają na partnerstwo, transparentną komunikację oraz własny rozwój, nawet kosztem zmiany pracodawcy. Menedżerowie powinni więc skupić się na integracji multigeneracyjnych zespołów,

identyfikacji talentów swoich pracowników i zarządzania nimi tak, by czerpać jak najwięcej korzyści dla firmy i zatrudnionych w niej osób. Każde pokolenie ma swoje unikalne talenty i mocne strony, które warto wzmacniać dzięki wymianie wiedzy.

Niewątpliwie pokolenia różnią od siebie. Tak zwane zetki to generacja wychowywana w procesie ciągłych zmian (klimatycznych, wojen na świecie czy dostosowania życia i nauki w czasach pandemii), może więc traktować je jako codzienność. Przykładowo prze-

chodzenie do nowej firmy co rok czy dwa lata jest dla niej naturalne. Wśród starszych, bardziej doświadczonych osób taka postawa może spotkać się z niezrozumieniem, a nawet odebraniem jako brak lojalności wobec menedżera lub organizacji.

Zamiast koncentrować się na różnicach, liderzy powinni zastanowić się, jak efektywnie zintegrować młodych pracowników z zespołem. Trudności w porozumiewaniu się nie muszą zależeć od wieku czy doświadczenia zawodowego, a np. cech osobowych. Różnice zdań czy inny pomysł na wykonanie projektu były obecne w zespołach od zawsze, nie jest to domena danej generacji. Coraz więcej organizacji, w tym także Michael Page, stawia na rozwój inkluzywności, pomijając przyporządkowanie kandydatów do konkretnych pokoleń. Wiele narzędzi, jak np. testy Galupa, pokazują, z jakich talentów

MÓWI SIĘ, ŻE MŁODZI LUDZIE NIE CHCĄ PRZYCHODZIĆ DO BIURA, WOLĄ PRACOWAĆ Z DOMU, LUB ŻE CZĘSTO ZMIENIAJĄ PRACĘ. WYNIKA TO Z FAKTU, ŻE CZĘSTO NIE GODZĄ SIĘ NA TAKI TRYB ŻYCIA I PRACY, W JAKIM FUNKCJONUJĄ STARSZE POKOLENIA.

jest zbudowany dany zespół, czym się charakteryzuje, jakie są jego mocne strony i sposób działania poszczególnych jednostek. Dzięki nim liderzy oraz członkowie zespołu wiedzą, jak mają ze sobą współpracować, oraz gdzie się wspierać, by być jak najbardziej efektywnym teamem.

Rola liderów w pracy z multigeneracyjnymi zespołami

Pokolenia mogą wzajemnie się uzupełniać. Generacja Z może wspierać w wykorzystywaniu sztucznej inteligencji, dojrzałsi pracownicy w wykorzystaniu kompetencji miękkich, mogą także dzielić się swoim doświadczeniem życiowym. To na barkach menedżerów, którzy zarządzają multigeneracyjnymi zespołami, spoczywa obowiązek zarządzania tymi talentami i połączenia ich w jeden zespół. Lider musi być jednocześnie osobą, która nie będzie tworzyła uprzedzeń i będzie umiała zaopiekować się swoimi pracownikami tak, żeby żaden z nich nie czuł się pominięty.

Pokolenie Z nie chce być traktowane inaczej niż starsze generacje. Podobnie jak inne pokolenia ceni sobie partnerstwo, poczucie, że ktoś ich zauważa i liczy się z ich zdaniem. Takie podejście liderów zaprocentuje w przyszłości, a firma zyska zmotywowanego, oddanego pracownika, który będzie chciał działać wspólnie z innymi osobami.

Pochopne zarzuty wobec pokolenia Z?

„Zetki” mogą być pochopnie oceniane w dyskusji publicznej. Mówi się, że młodzi ludzie nie chcą przychodzić do biura, wolą pracować z domu, lub że często zmieniają pracę. Wynika to z faktu, że często nie godzą się na taki tryb życia i pracy, w jakim

funkcjonują starsze pokolenia (nadgodziny, przyniesienie pracy do domu, pomijanie swojego zdrowia i zainteresowań na rzecz wyzwań zawodowych), są ponadto bardziej samoświadomi i potrafią określić, czego potrzebują do efektywnej pracy. Kolejnym zarzutem jest stwierdzenie, że pokolenie Z, które kocha work-life balance, nie będzie skore do pracy w nadgodzinach. Tymczasem coraz popularniejszy staje się wśród nich work-life blending, opierający się na partnerstwie i zaufaniu między pracownikiem a pracodawcą.

Liderzy czasem dają młodym pracownikom mylne poczucie bycia wysłuchanym. Nie trzeba dostosowywać całej kultury organizacyjnej do „zetek”, ale warto implementować ich wskazówki np. przy projektach o mniejszym ryzyku. Generacja ta jest również uważana za niecierpliwą. Wynika to z faktu, że jej przedstawiciele mieli w dzieciństwie dużo różnych możliwości, a ich życie i kolejne etapy przebiegały sprawniej niż kiedyś. To pokolenie, które w pracy chce widzieć szybkie efekty.



REKLAMA

VANITYSTYLE
TIME FOR ACTION

**BENEFITY, KTÓRE DAJĄ PRZEWAGĘ.
ENERGIA NA DZIŚ, MOTYWACJA NA JUTRO.**

- ✓ PROGRAMY SPORTOWE
- ✓ PROGRAM KULTURALNY



Sprawdź na
www.vanitystyle.pl

Młodsze osoby oczekują informacji zwrotnej częściej niż ich starsi koledzy. W oczach pokolenia Z lider to osoba, która dba o kulturę otwartego feedbacku. W tej kwestii cały czas mamy dużo do zrobienia. Rozmowa o nawet niewielkich fragmentach pracy może pomóc zidentyfikować potencjalne niedociągnięcia, które wpływają na finalny efekt.

Czego można się nauczyć od pokolenia Z?

Do tej pory istniało przekonanie, że w biznesie nie ma miejsca na emocje. Generacja Z, potrafiąc nazywać swoje emocje i będąc w stanie je jasno wyrażać, pokazuje, że taka otwartość może mieć pozytywny wpływ na relacje w zespołach i tym samym funkcjonowanie firm. To pokolenie jest bardziej samoświadome, a do tego potrafi i chce korzystać z dostępu do wiedzy psychologicznej. Dla „zetek” aspekt

emocjonalny jest bardzo ważny, co przynosi wiele korzyści. Temat emocji jest związany ze wspomnianą wcześniej kulturą feedbacku. Pokolenie Z chce być docenione, a nie ocenione. Lider powinien skupić się na docenianiu mniejszych sukcesów, uwytkaniu talentów danej osoby, a także na konstruktywnej krytyce. Istotne jest więc rozwijanie umiejętności słuchania wśród menedżerów, wyciągania wniosków i przekładania na działanie.

Pokolenie Z trudno wrzucić w ramy sztywnej pracy i tradycyjnej kultury organizacyjnej, polegającej na ostatecznej woli osoby decyzyjnej. Ważna jest też dla niego elastyczność pracy, w tym możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej. To już nie tylko domena pokolenia Z, co potwierdza raport „Talent Trends” autorstwa Michael Page. Elastyczność jest jednym z głównych aspektów decydujących o pozostaniu lub zmianie pracy dla ogółu pra-

POKOLENIE Z TRUDNO WRZUCIĆ W RAMY SZTYWNEJ PRACY I TRADYCYJNEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ, POLEGAJĄCEJ NA OSTATECZNEJ WOLI OSOBY DECYZYJNEJ.

owników. Dla „zetek” istotnym aspektem jest też możliwość rozwoju – jego przedstawiciele chcą wiedzieć, co potencjalnie czeka ich w przyszłości. Dzięki temu wiedzą, kiedy zakończyć dany rozdział, przejść dalej i wyznaczyć sobie nowy cel. Ważnymi wartościami są też dla nich transparentność i uczciwość.

Przedstawiciele młodszych pokoleń lubią pracować w zgodzie ze swoimi wartościami, dobrze, gdy mają poczucie misji. Z tego powodu mocno weryfikują kulturę i DNA organizacji przed zdecydowaniem się na współpracę. To nie musi być jednak domena samych „zetek” – tacy pracownicy bardziej otwarcie wyrażają siebie, nie mają tematów tabu i nie pracują na siłę. Warto podkreślić też, że młodzi chcą współpracować. Liderom pozostaje tylko zidentyfikować mocne i słabe strony, wykorzystać ich potencjał oraz tworzyć zespoły tak, żeby były one kompletne w zakresie kompetencji i umiejętności komunikacyjnych. Warto zastanowić się nad tym, czego można nauczyć się od pokolenia Z oraz jakie benefity może przynieść ich podejście czy spojrzenie na świat, a nie skupiać się na tym, co różni od siebie dane generacje. ■



ZADBAĆ O DOBROSTAN PRACOWNIKÓW

ING zapewnia pracownikom szeroki dostęp do bogatej oferty benefitów i działań wellbeingowych. Wszystkie dedykowane działania są w ramach 4 głównych filarów: Zdrowia, Energii, Aktywności i Finansów.

ZDROWIE

W ramach zdrowia fizycznego, pracownicy mają dostęp do prywatnej opieki medycznej wraz ze stomatologią i programami refundacyjnymi oraz możliwość wykonania profilaktycznego przeglądu stanu zdrowia dedykowanego osobno dla kobiet i mężczyzn, z którego mogą skorzystać również osoby dodatkowe objęte pakietem. W Banku jest też możliwość skorzystania z flagowego programu profilaktyki onkologicznej – Badamy Geny. Pod koniec ubiegłego roku uruchomiliśmy dodatkowy panel – choroby wieku podeszłego, gdzie pracownicy mogą sprawdzić swoje geny również w kierunku m.in. chorób Alzheimera. Badamy Geny to program badań genetycznych, który ocenia ryzyko zachorowania na wszystkie nowotwory dziedziczne, w tym min. raka piersi, jajnika, prostaty, jelita grubego, nerki, endometrium, żołądka, tarczycy, trzustki, nadnerczy czy guzów mózgu. Ponadto współpracujemy z renomowanymi ośrodkami onkologicznymi w Polsce, gdzie pracownicy korzystają z badań profilaktycznych, takich jak gastroscopia, kolonoskopia czy USG piersi i mammografia w ramach Programu Profilaktyki Onkologicznej. Na badanie w ramach programu można wybrać dodatkowy dzień wolnego poza pulą przysługujących dni urlopowych wynikających z Ko-

deksu Pracy. Oferujemy również refundację szczepień HPV i przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu.

ENERGIA

Dbamy również o zdrowie mentalne pracowników, zapewniając im stały dostęp do platformy Mindgram z dostępem do psychoterapii i spotkań ze specjalistami w zakresie zdrowia psychicznego. Dodatkowo w ciągu roku uruchamiamy pilotaże, dające dodatkowe możliwości skorzystania ze spotkań z psychologami. Podczas całego roku podczas dedykowanych dni (np. depresji/zdrowia psychicznego) pracownicy mogą uczestniczyć w warsztatach, spotkaniach ze specjalistami w tej dziedzinie. Jest również dostęp do infolinii kryzysowych i na bieżąco są dodawane bloki tematyczne dotyczące zdrowia mentalnego. Pracownicy mogą również liczyć na wsparcie w trudnych sytuacjach życiowych. Organizowane są również akcje niespodzianki, takie jak Dzień Dziecka czy Mikołajki.

AKTYWNOŚĆ

W ciągu roku są organizowane turnieje piłki nożnej, siatkowej oraz tenisa stołowego, a jesienią – Biegów Warszawo, Maszerują kibicując. Jest również możliwość skorzystania z dni zdrowia w miejscu pracy – masaży czy konsultacji z dietetykiem, a także ćwiczeń w Mocodajni. Pracownicy mają również

możliwość otrzymania refundacji w ramach budżetu sportowego, wspierający pasje sportowe pracowników. Co roku organizujemy Akcję Porusz Czerwiec z dostępem do dodatkowych aktywności i zniżek, a pracownicy podczas Wyzwań Aktywni-Charytatywni rywalizują, zbierając jednocześnie km, które później przekazywane są na fundacje. Mają również stały dostęp do platformy Aktywni ING.

FINANSE

Pracowniczy Program Emerytalny to dodatkowy benefit dla pracowników, dzięki któremu mogą gromadzić składki na emeryturę przy finansowaniu składki podstawowej przez bank. Pakiet benefitów zawiera dodatkowe dni wolne od pracy znacznie wykraczające poza ramy ustawowe. Wspieramy pracowników także w trudnych sytuacjach życiowych, oferując im dodatkowe dni urlopu, m.in. dla pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim czy opiekujących się niepełnosprawnymi członkami rodziny, z okazji jubileuszu lub w ramach dnia dla rodziny. Co więcej, każdy Pracownik Grupy ING Banku Śląskiego zatrudniony na umowę o pracę może objąć siebie i swoich najbliższych ubezpieczeniem grupowym na życie w Nationale-Nederlanden i PZU lub skorzystać z podwójnego ubezpieczenia u każdego z tych ubezpieczycieli.

Przez cały rok są dedykowane Dni Zdrowia, Aktywności, Finansów i Energii, podczas których pracownicy mają dostęp do dodatkowych konsultacji ze specjalistami, warsztatów oraz webinarów tematycznych, by zadbać o pełny dobrostan pracowników. ■



REWOLUCYJNE ZMIANY W KODEKSIE PRACY

Rząd planuje duże zmiany w Kodeksie Pracy, które mają wejść w życie z początkiem 2026 r. Nowe przepisy zdecydowanie rozszerzą definicję stażu pracy, co przyniesie liczne korzyści pracownikom, w tym dłuższe urlopy i wyższe odprawy.

BEATA TĘGOWSKA

ekspertka ds. księgowości i płac
w System.pl

Nowe regulacje pozwolą przede wszystkim na doliczenie do stażu pracy okresów przepracowanych na umowach-zlecenie oraz prowa-

dzenia działalności gospodarczej. To ważna zmiana, szczególnie dla osób pracujących na tzw. umowach śmieciowych. Dzięki temu rozwiązaniu wielu pracowników zyska możliwość skorzystania z dłuższych urlopów i wyższych świadczeń socjalnych.

Zgodnie z nowymi przepisami do stażu pracy będą zaliczane m.in.:

- prowadzenie działalności gospodarczej oraz okresy współpracy przy takiej działalności, jeśli optacano składki na ubezpieczenia społeczne,
- prowadzenie pozarolniczej działalności, jeśli optacano składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe,
- praca na umowach-zlecenie, umowach agencyjnych, pod warunkiem optacania składek emerytalnych i rentowych,
- okresy pracy na podstawie umów uaktywniających dla niań opiekujących się dziećmi.

Dłuższe urlopy i wyższe świadczenia

Obecnie pracownik na etacie ma prawo do 20 dni urlopu rocznie. Jeśli jednak ma co najmniej 10-letni staż pracy, liczba

dni urlopowych wzrasta do 26. Dzięki nowym regulacjom więcej osób będzie mogło szybciej osiągnąć ten próg, ponieważ do stażu pracy będą wliczane dodatkowe okresy zatrudnienia. Dla wielu pracowników oznacza to możliwość szybszego skorzystania z wydłużonego urlopu oraz wyższe odprawy przy zakończeniu zatrudnienia. Pracodawcy z kolei będą musieli dostosować swoje systemy kadrowe, aby uwzględnić nowe przepisy.

Wyzwania dla pracodawców i ZUS

Nowe, rewolucyjne przepisy w Kodeksie Pracy będą też wyzwaniem dla pracodawców.

Staną przed koniecznością aktualizacji systemów kadrowo-płacowych oraz weryfikacji dokumentów potwierdzających staż pracy. W tej kwestii niezbędna będzie współpraca z ZUS-em, po którego stronie znajdzie się wy-

**NOWE PRZEPISY TO KROK
W KIERUNKU BARDZIEJ
SPRAWIEDLIWEGO
TRAKTOWANIA WSZYSTKICH
PRACOWNIKÓW,
NIEZALEŻNIE OD FORMY
ZATRUDNIENIA.**

dawanie zaświadczeń potwierdzających okresy zatrudnienia i opłacania składek.

Proces ten będzie wymagał od pracodawców większej elastyczności i gotowości do obsługi zwiększonej liczby dokumentów. Kluczowym narzędziem mogą okazać się tutaj nowoczesne systemy księgowo, które znacząco usprawnią zarządzanie tym procesem.

Nowe przepisy to krok w kierunku bardziej sprawiedliwego traktowania wszystkich pracowników, niezależnie od formy zatrudnienia. Pracodawcy powinni więc jak najszybciej rozpocząć przygotowania, aby sprostać nowym wymaganiom prawnym. ■

REKLAMA



APTEKA

NAJLEPSZY WYBÓR DLA TWOJEJ KARIERY

Stabilna praca i bogaty pakiet benefitów!



ATRAKCYJNY
SYSTEM PREMIOWY



SZKOLENIA
I WARSZTATY



PRYWATNA
OPIEKA MEDYCZNA



ŚWIADCZENIA
SOCJALNE



KARTA
SPORTOWA



BUDOWANIE
ŚCIEŻKI KARIERY

Aplikuj na
DOZkariera.pl



Great
Place
To
Work®

5

LAT

LEGENDA



HR 2025, CZYLI PRZEPIS NA SUKCES PRACODAWCÓW PRZYSZŁOŚCI

Wymagające otoczenie biznesowe sprawia, że firmy na bieżąco dostosowują swoje strategie HR do zachodzących zmian. Do kluczowych czynników determinujących to, co dziać się będzie na rynku pracy w 2025 r., można z pewnością zaliczyć ESG, sztuczną inteligencję oraz coraz szybciej postępujące zmiany demograficzne.



MAGDA PIETKIEWICZ

ekspertka rynku pracy i twórczyni platformy Enpulse

Rok 2025 to czas pogłębiania się trendów, które obserwowaliśmy już wcześniej, a które w nadchodzących miesiącach będą determinowały zmiany zachodzące w HR. Demograficzna ewolucja i pokolenie Z sprawią, że efektywna współpraca międzypokoleniowa będzie jednym z kluczowych wyznaczników konkurencyjności organizacji. ESG przestanie być tylko nowinką, stanie się standardem, a wręcz koniecznością. Sztuczna inteligencja zrewolucjonizuje sposób zarządzania talentami i rozwojem pracowników. Firmy odpowiednio zarządzające tymi elementami zyskają przewagę nad konkurencją i będą przyciągać talenty z każdego pokolenia.

Nowy rok, nowe ESG

W 2025 r. zasady ESG (environmental, social, governance) staną się integralnym elementem strategii HR, kształtując sposób, w jaki firmy zarządzają swoimi pracownikami i budują kulturę organizacyjną. Na znaczeniu zyskają działania mające na celu ograniczenie śladu węglowego, w tym edukacja pracowników w zakresie ekologii i zrównoważonego rozwoju. Istotną stanie się również inkluzywność i dbanie o dobrostan pracowników. W zarządzaniu zmiany będą zaś dotyczyły wynagrodzeń, rozwoju kariery oraz standardów etycznych, reprezentowanych przez przedsiębiorstwo.

Coraz większa świadomość oraz rosnące oczekiwania pracowników i klientów wymuszają na pracodawcach wprowadzanie zasad ESG, co staje się nieodłącznym elementem budowania nowoczesnej i odpowiedzialnej organizacji. Firmy, które będą kładły większy nacisk na kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, nie tylko zyskają na konkurencyjności na rynku pracy, ale także przyciągną talenty,



dla których szeroko pojęta społeczna odpowiedzialność biznesu stanowi kluczowe kryterium wyboru miejsca pracy.

Współpraca międzypokoleniowa

W zespołach coraz częściej spotykają się przedstawiciele różnych generacji – od pokolenia baby boomers po „zetki”. Taki rozstrzał wiekowy sprzyja wymianie doświadczeń, wiedzy i nowych perspektyw. To jeden z powodów, dla których w nadchodzących miesiącach firmy będą koncentrować się na two-



rzeniu otwartych środowisk pracy – środowisk inkluzywnych, które pozwolą każdemu pokoleniu na pełne wykorzystanie ich mocnych stron. Organizacje będą także kłaść nacisk na szkolenia rozwijające kompetencje miękkie, takie jak komunikacja, empatia czy rozwiązywanie konfliktów. Dlaczego? Właśnie te umiejętności będą kluczowe dla efektywnej współpracy międzypokoleniowej – pomogą zniwelować potencjalne napięcia wynikające z różnic w stylach pracy i oczekiwaniach wobec środowiska zawodowego.

**TECHNOLOGIE
ODEGRAJĄ KLUCZOWĄ
ROLĘ W UŁATWIENIU
WSPÓŁPRACY
MIĘDZYPOKOLENIOWEJ.**

Technologie również odegrają kluczową rolę w ułatwieniu współpracy międzypokoleniowej. Narzędzia wspierające pracę hybrydową, platformy komunikacyjne i aplikacje do zarządzania wiedzą umożliwią płynny przepływ informacji i zacieśnienie współpracy w zespołach zróżnicowanych wiekowo. Wielopokoleniowość wymuszać też będzie konieczność redefinicji tradycyjnych modeli kariery – elastyczne podejście do pracy, uwzględniające potrzeby zarówno młodszych, jak i starszych pracowników, stanie się standardem.



Sztuczna inteligencja w HR

Rok 2025 upłynie pod znakiem dalszego wzrostu znaczenia sztucznej inteligencji. AI odegra kluczową rolę w transformacji branży HR, zmieniając sposób rekrutacji, zarządzania talentami i analizy danych. Umożliwi szybsze i bardziej precyzyjne dopasowanie kandydatów do stanowisk, zwiększając obiektywność decyzji. Automatyzacja procesów pozwoli zespołom HR skoncentrować się na strategicznych działaniach związanych z rozwojem pracowników i budowaniem kultury organizacyjnej. Zastosowanie AI obejmie także ocenę efektywności i zaangażowania pracowników. Dzięki temu firmy będą mogły identyfikować osoby zagrożone wypaleniem zawodowym i na bieżąco wdrażać odpowiednie działania.

Digitalizacja procesów i działań w firmie to dziś priorytet. Na horyzoncie pojawia się coraz

więcej inicjatyw mających promować cyfryzację i sztuczną inteligencję. Wystarczy wspomnieć o projekcie „Go Digital” realizowanym przez Mastercard Strive i LBC Foundation, w której Enpulse także bierze udział. Inicjatywa skierowana jest do przedsiębiorców, które są otwarte na digitalizację swojego biznesu, ale brakuje im kompetencji oraz pewności siebie, aby podjąć pierwsze kroki w tym kierunku. Osoby, które dołączają do programu, otrzymują wsparcie we wdrożeniu odpowiednich narzędzi cyfrowych, co pomaga pielęgnować innowacyjność oraz potencjał, jaki drzemie w pracownikach.

Gen Z na rynku pracy

Mówiąc o sztucznej inteligencji, trudno nie zauważyć, że na rynek pracy coraz pewniej wkraczają „technologiczni eksperci”. Przedstawiciele generacji Z to osoby, które dorastały w świecie

POKOLENIE Z MOŻE DO ORGANIZACJI WNIĘŚ NAPRAWDĘ DUŻO, JEDNAK BY TAK SIĘ STAŁO, PRACODAWCY MUSZĄ SPEŁNIĆ ICH JASNO OKREŚLONE POTRZEBY.

internetu, mediów społecznościowych i urządzeń mobilnych, co czyni ich naturalnymi użytkownikami narzędzi cyfrowych wspierających komunikację, zarządzanie projektami czy analizę danych.

Pokolenie Z może do organizacji wnieść naprawdę dużo, jednak by tak się stało, pracodawcy muszą spełnić ich jasno określone potrzeby. Generacja Z oczekuje, że organizacje nie tylko będą przestrzegać zasad ESG, ale także realnie angażować się w istotne dla lokalnych społeczności inicjatywy. Chcą autentyczności i konkretów, a nie na pustych obietnic składanych na potrzeby employer branding. Firmy, które potrafią spełnić te oczekiwania, nie tylko przyciągną młodych, utalentowanych pracowników, ale także zyskają przewagę konkurencyjną, stając się bardziej innowacyjne, zrównoważone i przygotowane na wyzwania przyszłości.

Prognozy

W 2025 r. pracodawcy będą musieli stawić czoła wyzwaniom związanym z ESG, współpracą



międzypokoleniową oraz dynamicznym rozwojem sztucznej inteligencji. Kluczem do sukcesu stanie się umiejętność wprowadzania zrównoważonych praktyk, elastycznych modeli pracy oraz nowoczesnych technologii. Firmy, które postawią na różnorodność, rozwój talentów

i autentyczne działania na rzecz społeczności, nie tylko zbudują przewagę na rynku, ale także stworzą środowiska pracy, które będą odpowiadać potrzebom wszystkich generacji. Rok 2025 to czas, w którym wartości i innowacje staną się fundamentem budowania konkurencyjnych

i odpowiedzialnych organizacji. Oczywiście, zmiany następują w każdej branży. Bez względu na ich tempo, najważniejszym czynnikiem rozwoju firmy zawsze jednak pozostanie zaangażowanie pracowników, ponieważ to ono spaja pozostałe praktyki. ■

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ OBIETNICĄ PROWADZENIA ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Z Maryną Talchuk, dyrektor HR w E100,
rozmawia Justyna Szymańska.

Jakie wartości stoją u podstaw kultury organizacyjnej Państwa firmy i w jaki sposób przekładają się one na codzienną pracę oraz relacje z pracownikami?

W E100 mamy Kodeks Korporacyjny wskazujący m.in. misję i wizję firmy oraz nasze wartości: wiedza ekspercka, zespół, wsparcie i rozwój. Wartości te wyznaczają dla nas wszystkie kierunki związane z zatrudnieniem, podtrzymaniem oraz rozwojem naszych pracowników. Jesteśmy wspierającym miejscem pracy, zachęcającym do rozwoju zawodowego.

Zrównoważony rozwój jest dla nas obietnicą prowadzenia biznesu tak, żeby nie zużywać zasobów ziemi szybciej, niż natura jest w stanie je odnawiać. Chcemy, żeby nasze działania były przemyślane i nie szkodziły ani nam, ani przyszłym pokoleniom. W praktyce koncentrujemy się na:

- nowoczesnych rozwiązaniach: nasze usługi i produkty służą optymalizacji tras transportowych i po-

magają zmniejszyć zużycie paliwa i emisje CO₂,

- transparentności zarówno w obszarze systemu rekrutacji, ścieżki kariery, oceny pracowniczek, przyznawania nagród i awansów, jak i praktyk i procedur we współpracy z naszymi klientami i partnerami.

W jaki sposób firma wspiera rozwój zawodowy i osobisty swoich pracowników? Czy wdrażają Państwo politykę wspierającą różnorodność w miejscu pracy? Jak starają się Państwo tworzyć inkluzywne środowisko, w którym każdy pracownik czuje się doceniony i szanowany?

Prowadzimy swój własny cykl szkoleń pod nazwą Uniwersytet E100. Szkolenia projektują: kierownik działu oraz trenerzy w odpowiedzi na zgłaszane przez managerów i pracowników potrzeby szkoleniowe. W 2024 r. zrealizowaliśmy 295 szkoleń i 1126 konsultacji i coachingów. Nasi



pracownicy regularnie uczestniczą w szkoleniach zewnętrznych, konferencjach i seminariach branżowych.

Zatrudniamy pracowników w bardzo zróżnicowanym wieku: począwszy od osób, dla których jesteśmy pierwszym w życiu pracodawcą aż po dojrzałych, doświadczonych ekspertów. Jesteśmy otwarci na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Na stanowiskach kierowniczych kobiety stanowią 48 proc. ogólnej liczby managerów. Zatrudniamy pracowników pochodzących z różnych krajów, ze zróżnicowanym doświadczeniem zawodowym i kulturowym. W komunikacji wewnętrznej kierujemy się szacunkiem do różnic kulturowych, zwyczajowych czy pokoleniowych. ■

PRACOWNICY W POLSCE NIEGOTOWI NA AI

Tylko jedna trzecia pracowników (34 proc.) w typowym europejskim miejscu pracy wiąże z AI duże nadzieje i uważa, że jej wprowadzenie zdecydowanie poprawi warunki i organizację ich pracy.

W Polsce takich pracowników jest jeszcze mniej, bo zaledwie 27 proc. Takie dane przynosi badanie przeprowadzone przez Great Place To Work® wśród ponad 26 tys. europejskich pracowników¹.

To sceptyczne w Polsce nastawienie do produktów i usług opartych na sztucznej inteligencji potwierdzają także inne badania i analizy. Z badania CBOS z czerwca 2024 r. wynika, że 38 proc. respondentów dostrzega więcej zagrożeń niż korzyści płynących z rozwoju sztucznej inteligencji. Przeciwnego zdania jest tylko co czwarty badany. Większość respondentów obawia się, że rozwój AI przyczyni się do wzrostu bezrobocia.

Globalny wyścig technologiczny trwa

Na tle innych regionów świata Europa nie błyszczy. Pod względem poziomu inwestycji w rozwiązania oparte na AI znajduje się poza czołówką. Z analizy przygotowanej dla Parlamentu Europejskiego w 2023 r. wynika, że łączne inwestycje w sztuczną inteligencję na Starym Kontynencie były czterokrotnie niższe niż w USA. Już samo to zestawienie może skłaniać do myślenia z niepokojem o konkurencyjności europej-

skiej gospodarki. Inwestycje nie stanowią jednak jedyne go problemu Europy. Wśród wyzwań do pokonania analitycy wymieniają: niezbędne regulacje prawne do wdrożenia, zbyt niską digitalizację europejskich firm, niedopasowanie umiejętności kadry do bieżących potrzeb oraz problemy z zaufaniem ze strony pracowników.

Kto się boi sztucznej inteligencji?

Z badania Great Place To Work wynika, że największe obawy wobec sztucznej inteligencji mają przede wszystkim ci pracownicy, którzy nie mają zaufania do swoich liderów. W dobie nowych technologii i szybkiej transformacji cyfrowej przedsiębiorstw na świecie sprawy mogą potoczyć się różnie. Dla pracowników nie jest jasne, która opcja zwycięży w firmie: inwestycje w ich rozwój zawodowy czy uzupełnianie brakujących kompetencji na drodze pozyskiwania nowych, najczęściej młodszych pracowników. Na razie tylko 27 proc. pracowników typowych miejsc pracy w Europie (w Polsce to 25 proc.) deklaruje, że ich firmy dotożyły starań, aby zainwestować choćby w ich podstawową wiedzę, pokazując zarówno korzyści, jak i ryzyka związane z praktycznym



wykorzystaniem AI. Jeszcze mniej pracowników, bo 25 proc. w Europie i tylko 20 proc. w Polsce, potwierdza udział w konkretnych szkoleniach dedykowanych wykorzystaniu sztucznej inteligencji w ich pracy. To skromny dorobek, także w perspektywie najnowszej edycji badania Edelman Trust Barometer (2024) poświęconego innowacjom. Jego wyniki wyraźnie pokazują, że prawie dwie trzecie pracowników objętych badaniem w 28 krajach na świecie liczy na to, że prezesi będą zarządzać zmianą społeczną, a ośmiu na 10 pracowników oczekuje od liderów wyższego szczebla, że będą wypowiadać się na temat umiejętności przyszłości (82 proc.) oraz etycznego wykorzystania technologii (79 proc.)².

Największa różnica: uczciwość

Niski poziom zaufania utrudnia wprowadzenie nowych technologii, takich jak AI. W jaki zatem sposób firmy mogą budować zaufanie, aby przyspieszyć transformację cyfrową i uzyskać akceptację pracowników? Źródłem cennych spostrzeżeń są wyniki badania organizacji z tegorocznej listy 100 Best Companies to Work For™ in Europe. Jak przystało na



światowych liderów, firmy te potrafią skutecznie wspierać swoich pracowników także w dobie ekonomicznych wyzwań, dystansując innych graczy rynkowych. W rankingu 100 Best 78 proc. pracowników twierdzi, że awanse są sprawiedliwe w porównaniu z zaledwie 37 proc. pracowników, którzy twierdzą to samo w typowym miejscu pracy w Europie (w Polsce to 35 proc.). Więcej pracowników zwyczajnych firm stwierdziło

również, że organizacja uczciwie dzieli się z nimi wypracowanymi zyskami – 70 proc. w porównaniu z 36 proc. w typowym miejscu pracy (w Polsce 26 proc.) oraz że menedżerowie w ich firmie starają się nikogo nie faworyzować – 81 proc. w porównaniu z zaledwie 43 proc. w typowych firmach (38 proc. w Polsce).

Przekonanie ludzi o tym, że ich firma jest uczciwym miejscem pracy, sprzyja gotowości do uczenia się i angażowania w innowacyjne projekty. Niezależnie widać to w europejskim badaniu rynkowym. Gdy pracownicy deklarowali, że w ich firmie awansują ci, którzy na to zasługują, byli o 29 pp. bardziej skłonni do korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji. Podobnie, gdy deklarowali możliwość rozwoju zawodowego i udział w szkoleniach, byli o 30 pp. bardziej skłonni do korzystania z narzędzi AI.

Jak przygotować grunt dla sztucznej inteligencji

Jak wynika z badania „Jak polskie firmy wdrażają AI”²³ przeprowadzonego na zlecenie EY Polska, wśród przedsiębiorców przekonanie o konieczności wdrażania rozwiązań bazujących na AI konsekwentnie rośnie. Za działania priorytetowe uważa je już 59 proc. ankietowanych organizacji. ■

1. *Typowe miejsca pracy: badanie przeprowadzone przez Great Place To Work® w maju 2024 r. na próbie 26 tys. europejskich pracowników jako część niezależnego badania globalnego.*

2. <https://www.edelman.com/trust/2024/trust-barometer>

Badanie „Jak polskie firmy wdrażają AI” opracowane na zlecenie EY Polska w październiku 2024 r. na próbie 501 dużych i średnich przedsiębiorstw działających w branżach produkcyjnej, usługowej i handlowej.

5 KLUCZOWYCH STRATEGII DBANIA O DOBROSTAN ZESPOŁU W ŚWIECIE CUSTOMER EXPERIENCE

Pracownik w centrum uwagi: Jak dbać o dobre samopoczucie zespołów w wymagającym środowisku customer experience?

W dzisiejszym świecie, w którym doświadczenie klienta jest kluczowe dla sukcesu organizacji, dbanie o dobre samopoczucie pracowników staje się istotne. Firma Foundever Poland, działająca na rynku od ponad 20 lat, dzieli się doświadczeniami w zakresie wspierania dobrostanu pracowników, identyfikując pięć sprawdzonych rozwiązań:

1. Programy wsparcia psychologicznego oraz wellness:

Pomagają radzić sobie ze stresem i innymi problemami zdrowotnymi.

2. Szkolenia i rozwój: Inwestowanie w szkolenia zwiększa satysfakcję pracowników, co wpływa na kulturę organizacyjną oraz redukcję rotacji.

3. Inicjatywy integracyjne: Budują silne relacje między pracownikami, sprzyjając lepszej współpracy.

cy. Zintegrowane zespoły lepiej radzą sobie z wprowadzaniem zmian.

4. Feedback i uznanie: Regularne informacje zwrotne wzmacniają zaangażowanie pracowników, co przekłada się na wyższą jakość zadań.

5. Kultura otwartości: Pracownicy, mający swobodę wyrażania swoich pomysłów, są bardziej zaangażowani, co redukuje ryzyko konfliktów.

Inwestowanie w dobrostan pracowników to inwestowanie w sukces firmy, ponieważ zadowoleni pracownicy są bardziej produktywni, co zwiększa jakość usług i lojalność klientów. ■



Materiał partnera



USPRAWNIĆ WYDAWANIE ZEZWOLEŃ NA PRACĘ CUDZOZIEMCOM

Projekt ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Polski został przyjęty w grudniu przez rząd i trafił już do Sejmu. Nowe przepisy zakładają pełną elektroniczną aplikację wnioskowania i wydawania zezwoleń na pracę i rezygnację z testu rynku pracy. Niekoniecznie jednak oznacza to większą otwartość na pracowników z zagranicy. – To nie zmiana jakościowa, ale co najwyżej próba sanacji przeciążonego systemu – ocenia dr Michał Szypniewski z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Dotychczasowy system jest krytykowany za skomplikowane procedury, opóźnienia w rozpatrywaniu wniosków i zbyt małą kontrolę nad warunkami zatrudnienia. Jak wynika z uzasadnienia nowych przepisów, które w ostat-

nich tygodniach trafiły do Sejmu, projektowana ustawa wychodzi naprzeciw tym wyzwaniom – ma ułatwić zatrudnianie cudzoziemców i zmniejszyć biurokrację.

– Rządowy projekt ustawy dotyczący powierzania pracy cudzoziemcom wprowadza kilka zmian

w zakresie zatrudniania cudzoziemców, do których faktycznie pracodawcy powinni się przygotować. Z tych najważniejszych należy wymienić rezygnację z testu rynku pracy. Najczęściej i tak była to jednak formalność, stąd usunięcie tego wymogu wydaje się trafnym zabiegiem, natomiast nie jest to gamechanger, bo w wielu sytuacjach ustawy przewidywały zwolnienie z tego obowiązku – wskazuje dr Michał Szypniewski z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Uzyskanie zezwolenia na pracę w większości przypadków wymaga przeprowadzenia tzw. testu rynku pracy, czyli sprawdzenia, czy na dane stanowisko nie ma odpowiednich kandydatów wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy. Obecnie z tego wymogu zwolnione są przypadki osób, które mają podjąć pracę w zawodach uznawanych za deficytowe. Przyjęta przez



**UZYSKANIE ZEZWOLENIA
NA PRACĘ W WIĘKSZOŚCI
PRZYPADKÓW WYMAGA
PRZEPROWADZENIA TZW.
TESTU RYNKU PRACY,
CZYLI SPRAWDZENIA, CZY
NA DANE STANOWISKO
NIE MA ODPOWIEDNICH
KANDYDATÓW WŚRÓD
BEZROBOTNYCH
ZAREJESTROWANYCH
W URZĘDZIE PRACY.**

rząd nowelizacją ustawy likwiduje ten obowiązek jako zbędny przy niskiej stopie bezrobocia. Ma to przyspieszyć proces wydawania zezwoleń na pracę.

– Druga istotna zmiana to pełna elektronizacja procedur dotyczących dostępu cudzoziemców do polskiego rynku. Wydaje się, że

spowoduje to skrócenie i uproszczenie postępowań w sprawach zezwoleń na pracę. Jest szansa, że będzie to działać sprawniej – ocenia prawnik.

Proponowana w ustawie elektronizacja oraz wprowadzenie nowych funkcjonalności w systemach informatycznych służących weryfikacji wydawania zezwoleń na pracę mają pomóc zwiększyć szybkość i efektywność postępowań administracyjnych. Zmianę tę wesprze utworzenie rejestru umów o pracę. Po wprowadzeniu ustawy pracodawca będzie musiał przestać do urzędu wydającego zezwolenie na pracę kopię umowy zawartej z cudzoziemcem. Ułatwi to urzędowi wojewódzkim prowadzenie postępowań administracyjnych w sprawach legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce. ■

WZMACNIAĆ RELACJE W ZESPOLE

Kluczową rolę w budowaniu unikalnego ekosystemu modern convenience Grupy Żabka odgrywają pracownicy. To ich zaangażowanie stanowi fundament realizowanych działań, dlatego konsekwentnie wprowadzamy inicjatywy wspierające rozwój i wzmacniające motywację zespołów.



JOLANTA BAŃCZEROWSKA
członkini zarządu,
Chief People Officer, Grupa Żabka

Według najnowszego badania Instytutu Gallupa plasujemy się w prestiżowym gronie zaledwie

13 proc. firm na świecie, których pracownicy są najbardziej zaangażowani w działania organizacji. Dbamy o to, by każdy pracownik czuł się częścią naszej Grupy, wiedział, że jego zdanie ma znaczenie i w pełni wykorzystywał swój potencjał. Nasza kultura organizacyjna opiera się na wartościach, które są naszym kompasem: ambicji, otwartości, odpowiedzialności i wiarygodności. To one wyznaczają nam kierunek w codziennych

zadaniach, pomagają realizować wspólne cele, budować relacje i troszczyć się o otoczenie.

Wspólne zaangażowanie

Istotnym elementem wzmacniania relacji w zespołach naszej Grupy jest wolontariat pracowniczy. Społeczne zaangażowanie zwiększa poczucie wspólnoty, rozwija empatię i kompetencje miękkie. W ubiegłym roku zrealizowaliśmy kilkanaście wspólnych inicjatyw, a nasi pracownicy przeznaczyli na działania pomocowe łącznie ponad 1,2 tys. godzin.

Wierzymy, że dzięki wspólnemu zaangażowaniu w ciągłe doskonalenie Grupy Żabka uczynimy ją jeszcze lepszym i bardziej przyjaznym miejscem pracy. ■

Materiał partnera