

# GRAĆ FAIR

Żeby zostać świetnym pracodawcą, trzeba ryzykować.

**F**irmom marzy się, aby pracownicy dawali z siebie wszystko – wiedzę, talent, energię. Droga do spełnienia tych marzeń wymaga odwagi. Za pomocą klasycznych sposobów motywowania ludzi nie da się stworzyć klimatu, w którym pracownicy z własnej woli podzielą się swoją najlepszą wiedzą i uruchomią swoją kreatywność. Można wręcz powiedzieć, że wszelkie wabiki stoją w opozycji do budowania motywacji wewnętrznej pracowników. Potrzebne jest zaufanie ludzi do liderów i organizacji. Budowanie kultury zaufania jest trudną sztuką, ale – jak

## ”Potrzebne jest zaufanie ludzi do liderów i organizacji”

pokazują badania Instytutu Great Place to Work – możliwą do osiągnięcia w praktyce. Firmy goszczące na listach Najlepszych Miejsc Pracy mają własne przepisy na budowanie takiej kultury. Ich wspólnym mianownikiem jest dialog z pracownikami. W konsekwencji kształtuje się standard uczciwego podejścia, a wraz z nim przekonanie ludzi, że pracują w emocjonalnie bezpiecznym otoczeniu. Pojawia się przestrzeń na nowatorskie myślenie, uczenie się i pracę „na maksa”, po której można złapać oddech, bo pomyślą o tym liderzy, nie wyłączając prezesów. Pokazują pracownikom, że dbają o nich jako ludzi. Słowem, człowiek jest wpisany w agendę najlepszych pracodawców, a kluczem do furtki, która otwiera się od wewnątrz jest zasada – grać fair. ■

**Marzena Winczo-Gasik**  
szef zespołu Culture Audit  
w Great Place to Work w Polsce

