

W firmie jak na wakacjach, czyli wellness w biurze

Warsztaty relaksacyjne, spotkania z położną, darmowy fitness i kurs tańca, wspólne żeglowanie, darmowa opiekunka do dzieci, kilka kuchni świata do wyboru, prezenty dla nowożeńców, zajęcia jogi w południe i wspólne poranne biegi. Oferta wakacyjna dużego hotelu? Nie. To oferta dla pracowników wielu firm, które zdobyły tytuł Najlepszego Miejsca Pracy.

Sylvia Bryzek-Kotowska, Katarzyna Żmijewska-Dąbrowska

Najlepsze Miejsca Pracy, czyli firmy nagradzane przez Instytut Great Place to Work w Polsce i 45 innych państwach, to organizacje zapewniające swoim pracownikom maksimum komfortu, dbające o jakość nie tylko jego pracy, ale i życia. Opiekują się rodziną pracownika, zachęcają do zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Bajka? Niekoniecznie. Coraz więcej firm (małych, średnich, dużych) idzie w ślady Najlepszych i wdraża ciekawe praktyki na rzecz swoich pracowników. Skąd na to pieniądze i czy to się opłaca? Coroczne badania Great Place to Work dowodzą, że te firmy uzyskują lepsze wyniki niż średnia w ich branżach. Między innymi utrzymują niższy poziom rotacji i absencji, mają więcej zgłoszeń na oferty pracy, wprowadzają więcej nowych produktów i usług na rynek oraz dużo szybciej wracają „na prostą” po przejściu kryzysu gospodarczego. Bogatych stać? Nie, te firmy oszczędzają i zarabiają właśnie dzięki większym inwestycjom w dobro pracownika, inwestycjom nie tylko

finansowym, bo najczęściej to nie kwestia budżetu, ale chęci menedżerów, poświęconego czasu i zaangażowania.

Poniżej przedstawiamy przykłady praktyk i rozwiązań sprawdzonych w firmach z wielu branż, o różnej wielkości i specyfice. Czytelnicy mogą znaleźć coś dla siebie i wdrożyć praktykę w swojej firmie lub dziale albo zainspirować się i stworzyć własne, niepowtarzalne rozwiązanie.

Praca Twoim drugim domem?

Dla każdej firmy praca zatrudnionych jest najważniejsza, dlatego Najlepsze Miejsca Pracy dbają o to, aby miejsce pracy było przyjazne, dostosowane do potrzeb pracowników, radosne i rozwojowe. Elastyczne godziny pracy, home office czy skrócony tydzień pracy to już dzisiaj powszechne rozwiązania. Pracodawcom zależy, aby ich ludzie mogli swobodnie łączyć życie zawodowe i prywatne, dlatego bardzo chętnie wprowadzają tego typu rozwiązania.

Coraz częściej pojawiają się także dodatkowe dni wolne. Bywa, że są to jakieś dni okołoświąteczne, np. 24 grudnia, ale pojawiają się także dni, a nawet tygodnie, dla młodych mam, dla których przecież każda chwila spędzona z maluchem jest wielką radością. Dodatkowo firmy publikują w Intranecie zdjęcia nowo narodzonych pociech swoich pracowników, opatrzone szczegółowymi objaśnieniami i oczywiście gratulacjami dla szczęśliwych rodziców.

Firmy starają się budować domową, rodzinną atmosferę i ciepłe relacje między pracownikami, a także tak zarządzać przestrzenią, aby pracownicy mogli poczuć się czasem jak w domu.

Specjalne pokoje relaksu, inaczej zwane też „chilloutami” czy „play roomami” (pokoje zabaw/gier), funkcjonują już nie tylko w firmach z branży IT, w których dba się szczególnie o „reset” pracowników i stymulację ich kreatywności. Kreatywność przyda się przecież w każdej firmie, niezależnie od branży. Wspierają to kolorowe ściany, lustrzane korytarze, sale konferencyjne wypełnione poduszkami, fototapety z widokami gór, jezior, lasów oraz kolorowe zdjęcia pracowników z ich imprez działowych i prywatnych jako wspomnienia firmowych i rodzinnych sukcesów.

Z pasją i sercem

Pracownicy działów HR organizują różnego rodzaju konkursy, np. na fotografie z podróży, czy występy i pokazy wszelkiej hobbistycznej aktywności swoich kolegów. Wśród pracowników zdarzają się talenty muzyczne, garncarze, tkacze, tancerze, majsterkowicze, a wszyscy mogą podzielić się swoją pasją i przeżyciami z nią związanymi.

Czasem te szczególne talenty są wykorzystywane w działalności charytatywnej firm, które coraz częściej zapraszają swoich pracowników do wolontariatu. W Najlepszych Miejscach Pracy akcje społeczne są częścią spotkań integracyjnych, a nawet bywają organizowane tzw. szkolenia z sercem, które poprzez pracę społeczną budują efektywniejsze zespoły. Taki wolontaryjny wkład pracowników jest szczególnie doceniany w procesie oceny polityki personalnej firmy przez konsultantów Instytutu Great Place to Work.

Marek Mos

HR manager CEE & MENA, Google Polska

W przypadku praktyk prozdrowotnych oraz pilnowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym na pierwszym planie nie powinno padać pytanie: „Co firma z tego ma?”. Wydaje się bowiem, że jeśli na zagadnienie będziemy patrzeć z tej perspektywy, to wszelkie programy mające wspierać te obszary pozostaną programami na papierze, a praktyka pójdzie swoją drogą. W moim odczuciu jest to kwestia filozofii funkcjonowania firmy i tego, jakie miejsce w tej filozofii zajmuje pracownik. Jeśli odpowiedzią jest tutaj tak powszechnie formułowane przekonanie, że pracownik jest największym kapitałem firmy, to naturalne i spójne z tą deklaracją wydaje się funkcjonowanie w taki sposób, aby dobro pracownika było istotnie brane pod uwagę. A stąd już krótka droga do stworzenia warunków, w których dba on właściwie o swoje zdrowie, a praca pozwala zachować właściwą równowagę pomiędzy rolą pracownika, a pozostałymi rolami społecznymi, które dana osoba chce lub powinna pełnić. Bez tego harmonijnego podejścia, któryś z powyższych obszarów wcześniej czy później ucierpi. Który z nich w pierwszej kolejności? To zależy od tego, czy w danym momencie rynek pracy jest rynkiem pracodawcy, czy pracownika. Dodatkowo należy pamiętać, że najlepsi pracownicy zawsze będą mieli wybór. I w ten sposób doszliśmy do odpowiedzi na pytanie: „Co firma z tego ma?”.■

Coraz popularniejsze stają się także programy reintegrujące osoby po 50. roku życia, w których nie chodzi tylko o stworzenie miejsc pracy dla tych właśnie osób, ale także o wykorzystanie ich wiedzy i doświadczenia.

O tym, że firmy inwestują w rozwój swoich pracowników, mówi się już od dawna, ale Najlepsi idą jeszcze krok dalej. Finansują nie tylko kursy, szkolenia czy studia wykorzystywane na stanowisku pracy, ale także programy rozwijające indywidualne pasje i hobby pracowników.

Nie brak też innych kreatywnych pomysłów, jak te, żeby z wyjątkowej okazji lub w uznaniu szczególnej postawy obdarowywać pracownika kuponem na atrakcje z katalogu niespełnionych marzeń. I tutaj inwencja praktycznie nie zna granic... Są zupełnie hardcore'owe pomysły, jak: skoki spadochronowe, nauka nurkowania, nauka driftingu, strzelanie, ale także warsztaty kulinarne czy profesjonalna sesja fotograficzna. No i wreszcie prawdziwą „wisienką na torcie” są plany emerytalne, które – stwierdzamy z niemałą satysfakcją – pojawiają się także w naszych rodzimych, polskich firmach, oraz tzw. opcje na akcje, czyli możliwość nabycia akcji firmy na korzystnych warunkach. Posiada to ten walor, że pracownicy, będąc współwłaścicielami firmy, bacznie zwracają uwagę na to, co się w niej ►

dzieje, i osobiście zależy im na wprowadzaniu racjonalizacji, oszczędności i innowacji.

W zdrowym ciele zdrowy duch

Najlepsze Miejsca Pracy wiedzą o tym, że wieloletnia efektywność pracowników jest możliwa tylko przy zachowaniu ich dobrej kondycji psychofizycznej. Dlatego inwestują w ten obszar i namawiają pracowników do korzystania. Co więcej, aktywności te często są elementem integracji zespołów. Integracji skutecznej, wesołej i zdrowej.

Bardzo już dziś popularne karty Multisport to standard, więc firmy sponsorują także zakładowe drużyny piłkarskie, basen, sprzęt do wspinaczki wysokogórskiej, wycieczki rowerowe, zespoły taneczne, olimpiady zimowe, zawody żeglarskie, zajęcia z technik krav maga, tenis, maratony, a nawet wędkowanie. W zasadzie finansują wszelką aktywność sportową dla pracowników i nierzadko ich rodzin. Zdarza się, że firmy posiadają również w pełni wyposażone łazienki, aby pracownicy przyjeżdżający do pracy rowerami mogli wziąć prysznic i odświeżeni przystąpić do swoich zadań. Również firmowe pikniki, na które pracownicy zapraszani są z całymi rodzinami, są okazją do integracji, sportowego współzawodnictwa i – oczywiście – dobrej zabawy.

Podobnie jak karty Multisport ogromną popularność zyskały w firmach pakiety medyczne,

najczęściej także dla członków najbliższej rodziny, a nawet się zdarza, że na bardzo korzystnych warunkach można objąć opieką także rodziców i teściów. Czasem firmy oferują własne przychodnie, szczepienia przeciw grypie, dodatkowe (poza kalendarzem) szczepienia dla dzieci, jak np. te na pneumokoki.

Zdrowe jedzenie, kultura i antystres

Wiele firm oprócz wyboru herbat, wód mineralnych i soków funduje swoim pracownikom również świeże owoce i inne zdrowe „pogryzałki”, jak nasiona, orzechy czy oskrobane marchewki. A nawet zdrowe lunchy w lokalnej restauracji, a w okresie zimowym sok malinowy do herbaty. Firmy dofinansowują swoim pracownikom zajęcia kulturalne, takie jak wyjścia do kina i teatru lub na kręgle. Bywa, że płacą nawet za ekskluzywny wypoczynek swoich ludzi i ich rodzin w najwyższej klasy hotelach SPA albo za zagraniczne wycieczki w cyklu zwiedzania stolic europejskich.

To nie wszystko. Niektóre firmy poszły jeszcze dalej. Nie tylko dbają o zdrowe odżywianie pracowników, finansują opiekę medyczną oraz aktywność fizyczną i kulturalną. Organizują także warsztaty antystresowe, naukę masażu, treningi kontroli emocji i stresu permenetnego, które mają zapobiegać wypaleniu zawodowemu i depresji. W najbardziej kreatywnych firmach w czasie godzin pracy organizuje się krótkie zajęcia jogi, tai-chi czy inną gimnastykę, która ma poprawić krążenie i pozwolić pracownikowi na chwilę zapomnieć o pracy.

Pojawiają się też prawdziwe rarytasy w postaci progarmów promujących bezpieczny styl jazdy, rzucanie palenia oraz samodoskonalenia i rozwijania kompetencji miękkich, takich jak umiejętność opanowania tremy czy wystąpień publicznych. Pomysłowość właściwie nie zna granic.

Rodzina, ach rodzina...

Coraz częściej firmy zauważają, że pracownik to więcej niż tylko jedna osoba, to cała jego rodzina. Efektywność pracownika, satysfakcja, zaangażowanie i lojalność w dużej mierze zależą bowiem od kondycji jego rodziny, w tym: zdrowia, organizacji i opieki, jaką są otoczeni partnerzy,



Beata Wojciechowska

dyrektor HR, Eli Lilly Polska

Specyfika branży farmaceutycznej polega na tym, że mamy wysokiej klasy specjalistów. Dla nas pytanie, na które musimy odpowiedzieć, brzmi: „Jak stworzyć im rozwijające środowisko pracy, którego nie będą chcieli zmienić?”. Musimy do ich rozwoju podchodzić indywidualnie

i to powoduje, że praca w tej specjalizacji stawia trochę inne wyzwania. Obecnie realizujemy w Eli Lilly projekt Health Safety Environment, łączący dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników z dbaniem o środowisko pracy i ekologię. W ramach tego projektu najważniejsze jest budowanie świadomości pracowników. Jeżeli w obszarze zawodowym mamy pomagać innym, poprawiać ich jakość życia, to przede wszystkim powinniśmy najpierw zadbać o siebie. Również o własne otoczenie, zaczynając od tego, jakimi samochodami jeździmy (a mamy bardzo wysokie wymagania, jeżeli chodzi o emisję dwutlenku węgla), przez pojemność silników samochodów w naszej flocie, paliwo, którego używamy, a także takie prozaiczne rzeczy, jak zmiana żarówek na energooszczędne.■

dzieci, a nawet rodzice pracownika. Firmy starają się zapewnić jak najlepsze warunki dla wszystkich tych osób.

Błogosławiony stan błogosławiony

Szczególnym traktowaniem objęte się pracownice spodziewające się przyjścia na świat maleństwa. Najlepsze Miejsca Pracy to firmy, które autentycznie cieszą się szczęściem swoich pracowników. Dlatego wiadomość o ciąży to często powód do świętowania całego zespołu. Firmy zapewniają przyszłym mamom specjalny pokój wypoczynkowy, miejsca parkingowe blisko wejścia do budynku, rozszerzony pakiet medyczny. Wiele firm oferuje dodatkowy płatny urlop, nawet do 30 dni.

Kiedy maluch przychodzi na świat, firma wysyła mu w prezencie wyprawkę, a mamie kwiaty i gratulacje. Niejednokrotnie na czas urlopu wychowawczego pracownice zachowują narzędzia pracy (telefon, laptop) oraz dostęp do intranetowych zasobów firmowych. Na ile to możliwe, uczestniczą w życiu firmy (spotkania, imprezy firmowe, wydarzenia specjalne, komunikacja). Decyzja o powrocie do pracy nie jest łatwa, dlatego firmy starają się wspierać kobiety, jak mogą, np. poprzez umożliwianie pracy w trybie home office.

Dla rodziców jak najwięcej

W firmach farmaceutycznych pracownice po urlopie macierzyńskim, które wróciły aktywnie do pracy i chcą uczestniczyć w spotkaniach firmowych poza miejscem pracy, często mają możliwość zabrania dziecka z opiekunką na wyjazd na koszt firmy. W takim przypadku firma zapewnia odpowiednie warunki zarówno dla dziecka, jak i dla opiekunki (specjalnie zarezerwowana sala itp.)

Młodzi rodzice otrzymują w niektórych firmach pomoc psychologiczną, warsztaty z wychowania dzieci, spotkania z położną. W większości firm są specjalne pokoje, w których można dziecko przewinąć, nakarmić, starsze zostawić, by się pobawiło (zdarza się, że nie ma z kim malucha zostawić). Dla Najlepszych Miejsc Pracy to nie problem, to radość!

Wszystkie dzieci nasze są!

Dzieci pracowników mogą liczyć na prezenty z różnych okazji: od prezentów mikołajkowych

po wyprawki dla pierwszoklasistów. Specjalnie dla nich są organizowane „dziecięce dni”, czyli możliwość zabrania dziecka do pracy i pokazania mu, jak wygląda biurko mamy i co dokładnie robi tata. W niektórych firmach maluchy otrzymują dziecięce podręczniki, dotyczące np. widoczności na drodze, bezpiecznych rozmów w Internecie czy życia z cukrzycą.

Dzieci są zapraszane do udziału w zabawach i konkursach podczas pikników firmowych. Coraz częściej też uczestniczą w akcjach społecznych przygotowywanych w ramach firmowej polityki CSR (Corporate Social Responsibility), takich jak sadzenie drzew, wspieranie dzieci z domów dziecka czy pomaganie osobom niepełnosprawnym.

Czy to się opłaca?

Opisane powyżej praktyki pochodzą z badań Najlepszych Miejsc Pracy w Polsce, prowadzonych corocznie przez Great Place to Work Institute Polska. Firmy nagrodzone tym tytułem (www.NajlepszeMiejscaPracy.pl) uzyskują wyniki oceny zaufania pracowników średnio o ponad 30 proc. lepsze niż przeciętne polskie przedsiębiorstwa¹. Mają też niższe koszty wprowadzania zmian i dzielenia się wiedzą, niższe wskaźniki rotacji i absencji oraz wyższą produktywność i innowacyjność. ■



Sylwia Bryzek-Kotowska

starszy konsultant oraz audytor
w zespole Culture Audit®. Z Instytutem

Great Place to Work® związana
od 2008 r. Od ponad ośmiu lat konsultant

i psycholog biznesu. Absolwentka

SGH i WSPiZ im. Leona Koźmińskiego

(aktualnie Akademia Koźmińskiego). Specjalizuje się

w holistycznych rozwiązaniach biznesowych dla Small Biznesu.



Katarzyna

Żmijewska-Dąbrowska

starszy konsultant specjalizujący się

w audycie kultury organizacyjnej firm

i analizie praktyk HR. Z Instytutem

Great Place to Work® związana

od 2008 r. Trenerka i coach. Prowadzi

inspirujące prezentacje z zakresu budowy zaufania w firmach

i zarządzania przez wartości. Wykładowca w Wyższej Szkole

Zarządzania Personalem w Warszawie.

¹ Raz w roku Instytut Great Place to Work® przeprowadza sondaż krajowy na populacji co najmniej 1 tys. osób, przedstawicieli różnych polskich firm i branż, który daje obraz zadowolenia z pracy przeciętnego polskiego pracownika.