

„Lepiej prosić o wybaczenie niż o pozwolenie”

Dzięki pracy zespołu Akamai ludzie na całym świecie mogą korzystać z szybkiego i bezpiecznego dostępu do internetu. Jesteśmy wszędzie tam, gdzie niezawodność sieci w połączeniu z jakością i ochroną danych są kluczowe: operacjach bankowych i finansowych, serwisach instytucji państwowych, zakupach i rezerwacjach, transmisjach wydarzeń, platformach streamingowych i gamingowych.

Anna Czerepak, Katarzyna Wronka

Rozwijamy nasze produkty, aby klienci i użytkownicy bez przeszkód mogli prowadzić działalność gospodarczą, pracować, uczyć się, komunikować i korzystać z zasobów internetu z wykorzystaniem wszelkiego rodzaju urządzeń.

Siedziba główna firmy znajduje się w Stanach Zjednoczonych, w Cambridge, MA, jednak Akamai ma 57 biur w 32 krajach świata. Firma zatrudnia prawie 9000 pracowników. Założycielem firmy i CEO jest dr Tom Leighton. Wraz z najwyższą kadrą zarządzającą dba o stały kontakt z pracownikami na całym świecie, spotykając się regularnie i otwarcie odpowiadając na pytania i wątpliwości. Praca w Akamai to doświadczenie autentycznego przywództwa opartego na wartościach, które są bazą naszej kultury skierowanej na pracowników, klientów i społeczności, w których żyjemy i dla których pracujemy.

Przywództwo nie wystarczy jednak, aby sprawić, że firma jest uznawana za wspaniałe

miejsce pracy – jesteśmy laureatami Great Place to Work® nie tylko w Polsce, ale też w Indiach i Kostaryce, gdzie są zlokalizowane największe biura poza US.

Pozwólcie zatem, że wypowiedzi naszych pracowników przybliżą, w jaki sposób współtworzą oni to wyjątkowe miejsce, gdzie „Ludzie tworzą niesamowitą atmosferę do pracy”¹.

Na unikalne miejsce pracy składa się wiele czynników – to nieustanne zespołowe działania pracowników i pracodawcy skupione wokół wspólnego celu i wartości. W obecnych czasach już nie tylko pieniądze przyciągają i utrzymują pracowników w firmie – to wartości, możliwość rozwoju, elastyczne podejście, etyka biznesu i atmosfera sprawiają, że ludzie zostają w firmie, chcąc angażować się i wносить swój wkład w organizację. I to właśnie te elementy podkreślają nasi pracownicy w komentarzach w ankiecie Great Place to Work®.

Kolejny raz Akamai Technologies Poland znalazło się w czołówce prestiżowego rankingu Great Place to Work® w Polsce. W tym roku organizację uhonorowano także tytułem Legendy. To wyróżnienie dla wyjątkowych firm, które pięć razy z rzędu przystąpiły do konkursu i znalazły się w gronie laureatów.

¹ Wszystkie cytaty pochodzą z ankiety wypełnianej w ramach badania Najlepszych Miejsc Pracy w Polsce Great Place to Work®.

„Firma, która naprawdę żyje swoimi wartościami”

Wartości Akamai to drogowskaz, który wyznacza kierunek naszych działań – na poziomie globalnym i lokalnym. Skupiają się one wokół kilku głównych obszarów: naszych klientów, pracowników oraz społeczności lokalnej. To właśnie dookoła naszych wartości organizowane są różne wydarzenia – bardzo często inicjowane oddolnie, przez naszych pracowników. Angażowanie się pracowników w akcje i projekty daje im możliwość działania w obszarach, które są dla nich ważne. Jest to też świetna okazja do poznania ludzi spoza swojego zespołu, co jest szczególnie ważne przy pracy zdalnej, oraz do rozwoju różnych umiejętności – w zakresie współpracy czy zarządzania projektami. Nasi ludzie prętnie działają m.in. w obszarach związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu – pomocy wychowankom domów dziecka, ludziom w kryzysie bezdomności, zwierzątom ze schronisk i innym lokalnym fundacjom – nawet w okresie pandemii („Firma angażuje się w wiele inicjatyw charytatywnych oraz na rzecz lokalnych społeczności – jest to jedna z głównych wartości Akamai – «giving back» i nie są to czcze słowa, a realnie ofiarowana pomoc”). Innym polem do działania jest dobrostan pracowników – Akamai globalnie oferuje wiele programów wspierających zdrowie fizyczne i mentalne, również związane z dostosowaniem się do nowych warunków życia i pracy z domu w dobie COVID-u [„stawianie na work-life balance, dbanie o zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników (organizowanie workshopów, treningów online, programów wellness), dodatek finansowy na wyposażenie home office, wyrozumiałość menedżerów”]. Pracownicy lokalnie również podejmują różne inicjatywy – przy wsparciu firmy i Funduszu Socjalnego zorganizowali serwis rowerowy, wyzwanie rowerowe, warsztaty ze zdrowego odżywiania, regularne zajęcia jogi i kickboxingu – online.

Jedną z najważniejszych wartości Akamai jest „akceptacja i różnorodność – w Akamai możemy być, kim chcemy, zatrudniamy

osoby nie tylko różnej płci, narodowości, orientacji czy które mają różne wierzenia – ale także cenimy różnorodność doświadczenia czy zainteresowań”. Wspierając włączanie i różnorodność zarówno globalnie (przez zapewnianie bezpiecznych struktur pracy zapobiegających dyskryminacji), jak i lokalnie (przez różnego rodzaju warsztaty i wydarzenia), sprawiamy, że 97 proc. naszych pracowników czuje się sprawiedliwie traktowanych, niezależnie od wieku, pochodzenia czy płci².

„Ludzie, z którymi pracuję, są świetni”

Co jeszcze wpływa na bycie świetnym miejscem pracy? Ludzie, z którymi spędzamy, nawet jeśli tylko wirtualnie, większą część naszego dnia. Zgodnie z naszą wartością „One Akamai” cenimy zaangażowanie, współpracę, wzajemną pomoc i wsparcie zarówno nowo przyjętych pracowników („Zaskakująco przyjazna atmosfera w pracy. Zespół wsparcia technicznego, do którego dołączyłem, to grupa niesamowicie pomocnych ludzi, którzy nie szczędzą czasu na przygotowanie nowych pracowników do przyszłych obowiązków”), jak i tych, którzy są z nami dłużej. Zatrudnianie kompetentnych ludzi, ekspertów w swojej dziedzinie, dopasowanych do naszej kultury organizacyjnej sprawia, że praca daje dużo satysfakcji, możliwości rozwoju, ale jest też zabawą – zgodnie ze słynnym powiedzeniem Filipa Walkowicza, dyrektora naszego krakowskiego biura, o tym, że ciężko pracujemy, ale i umiemy się bawić („We work hard and party hard”).

„Uwielbiam to, jak swobodnie mogę rozmawiać ze swoim menedżerem”

Na codzienną atmosferę wpływają też menedżerowie i kierownictwo wyższego szczebla. Na co zwracamy tu uwagę? Na to, co dla pracowników istotne – aby byli zauważeni, wysłuchani, mieli wpływ na swoją pracę („Menedżerowie faktycznie słuchają i podejmują decyzje w oparciu o doświadczenie i zdanie ►

² Patrz: raport z badania GPTW Institute 2020, niepublik.

pracowników – dzięki temu praca, którą wykonujemy, ma sens i mamy na to wpływ”). Jak to robimy? Przede wszystkim słuchamy – podczas regularnych spotkań z członkami zespołu, podczas comiesięcznych spotkań z dyrektorem naszego biura, cokuwartalnych wirtualnych sesji z naszym założycielem Tomem Leightonem, a także przez regularne badanie zadowolenia i zaangażowania pracowników i programy, gdzie pracownicy mogą zgłaszać swoje pomysły w ramach usprawniania pracy, procesów i działania firmy. Nawet przy niezwykle aktualnym obecnie temacie, jakim jest potencjalny powrót do biura i nowe formy pracy, dajemy pracownikom możliwość wyrażenia swoich preferencji w globalnych ankietach.

Poza słuchaniem – mówimy, piszemy, nagrywamy – aby komunikacja ze strony firmy była zróżnicowana, a przede wszystkim transparentna. Pracownicy doceniają regularność komunikacji w czasie pandemii („ciągłe aktualizowanie informacji, w jakim kierunku idzie firma, duża transparentność i przejrzystość działań”, „Regularnie przychodzą globalne maile informujące o sytuacji w firmie i planach na najbliższą przyszłość. Bardzo doceniam tak wysoki stopień zaangażowania pracownika w sprawy firmy”), szybkie decyzje i jasne ramy funkcjonowania podczas pracy z domu. Szczera komunikacja, otwartość na przyznanie się do niewiedzy sprawia, że pracownicy czują naszą autentyczność.

„Cieszę się, że firma nie funkcjonuje jak (...) bezduszna korporacja”

Kolejnym aspektem miejsca pracy, w którym chce się pracować, jest wzajemne zaufanie, autonomia, swoboda. Akamai, pomimo bycia międzynarodową organizacją, ciągle działa na zasadach start-upu – bez niepotrzebnych procedur, z dużą decyzywnością pracownika co do sposobu wykonywania pracy, z możliwością zgłaszania pomysłów, z polityką otwartych drzwi (nawet jeśli w obecnych czasach są to drzwi wirtualne).

Jedną z rad, którą dostajemy na początku naszej przygody z firmą, to „Lepiej prosić

o wybaczenie niż o pozwolenie” (ang. don't ask for permission, ask for forgiveness). Zachęca to pracowników do brania odpowiedzialności za pracę, wiąże ich z ich pomysłami, projektami, sprzyja inicjatywie, eksperymentowaniu, wychodzeniu poza schematy („Autonomia, konieczność brania odpowiedzialności i wykazywania się, uznanie za eksperta w swojej dziedzinie – to wszystko bardzo motywuje do pracy”). Kultura firmy pozwala na testowanie różnych rozwiązań, dopuszcza popełnianie błędów – bo tylko ci, którzy nic nie robią, nie ponoszą porażek.

Tym, co doceniają pracownicy, jest duża elastyczność i indywidualne podejście do każdej osoby („Jest to korporacja – ale z indywidualnym podejściem do człowieka – każdy dostaje możliwość w miarę swobodnego organizowania sobie pracy”). Duży poziom zaufania do zespołu sprzyja kreatywności, poczuciu odpowiedzialności i dostrzeganiu sensu pracy („Firma ufa pracownikom. Ludzie się nie stresują tym, że ktoś ich kontroluje i rozlicza «godzinowo». Praca kreatywna i rozwiązywanie złożonych problemów właśnie na tym polega”). A fakt skupienia się na indywidualnych potrzebach pracowników, nie tylko w czasie pandemii, ułatwia zachowanie równowagi między pracą zawodową i życiem prywatnym („Firma ma elastyczne podejście do czasu pracy – menedżer wraz ze swoim zespołem uzgadniają ten temat – kiedy ktoś potrzebuje coś załatwić bądź z jakiegoś pilnego powodu musi wyjść z pracy – nie ma najmniejszego problemu”).

„W pandemicznych czasach praca w Akamai daje mi niesamowite poczucie bezpieczeństwa i komfortu”

Jak poradziłyśmy sobie z pandemią? Dzięki elastyczności, szybkim decyzjom, spójnemu podejściu do bezpieczeństwa pracowników, otwartości i częstotliwości komunikacji, wdrożeniu rozwiązań do zdalnego wdrażania pracowników, zabezpieczeniu domowych stanowisk pracy i dbaniu o dobrostan – fizyczny i psychiczny – nasz zespół czuje, że może na nas liczyć. I jedyne, czego naprawdę nam

brakuje, to spotkań przy ekspresie do kawy i wspólnych wyjść – ale i na nie przyjdzie kiedyś pora.

Czy nasze działania przynoszą efekty? Tak! Sprawdzamy to przez wewnętrzne ankiety zaangażowania pracowników i wewnętrzne badanie Great Place to Work® Poland. To ogromna satysfakcja, kiedy możemy usłyszeć „Życzyłbym wszystkim pracować w takich organizacjach, które tak angażują się w pracownika, jak Akamai”.

Jako że wsłuchiwanie się w potrzeby pracowników jest dla nas istotne, od wielu lat bierzemy udział w badaniu Great Place to Work®. Cieszymy się z wyróżnień, które oczywiście są ważne – chcemy, aby nasi zaangażowani pracownicy widzieli efekt swoich działań i aby utalentowani kandydaci dołączali do naszego zespołu. Ogromną wagę przywiązujemy jednak do rzeczowego, czasem trudnego, feedbacku na temat tego, co dzieli nas od bycia codziennie lepszym miejscem pracy.

Co dalej?

Jak wiele innych firm dostosowujemy się do przedłużającej się sytuacji pandemicznej, ale też aktywnie pracujemy nad modelem pracy przyszłości. To kompleksowy projekt, bo globalna strategia zapewnienia elastycznego podejścia do miejsca pracy zgodnie z preferencją pracownika i z uwzględnieniem wymogów stanowiska dla musi być spójna z bezpieczeństwem pracy i realiami prawnymi w danych lokalizacjach.

Będziemy zachowywać ducha start-upu z elastycznym i otwartym podejściem do szybkiego uczenia się tego, czego jeszcze nie wiemy, do rozwiązywania problemów, których jeszcze nie znamy, do wspierania się nawzajem w nieprzewidzianych jeszcze sytuacjach.

Będziemy konsekwentnie realizować strategię słuchania pracowników i wspólnego tworzenia miejsca, gdzie „Kultura pracy jest czymś unikalnym (...). Jeżeli wartości uznawane w firmie można by przenieść do szerszego społeczeństwa, świat byłby lepszym miejscem, respektującym ludzi o różnych

poglądach, różnych kultur, różnego pochodzenia, różnej orientacji (...). Akamai jest dla mnie jak drugi dom, rodzina”.



Anna Czerepak

jest starszą menedżerką HR BP w Akamai. Profesjonalistka z 20-letnim doświadczeniem. Specjalizuje się w prawie pracy, relacjach pracowniczych, strategiach wynagrodzeń i benefitów. Wykładowczyni akademicka.



Katarzyna Wronka

jest menedżerką HR w Akamai Technologies Poland. Pasjonuje się obszarami związanymi z zaangażowaniem i rozwojem pracowników, komunikacją, coachingiem i zarządzaniem zmianą.

REKLAMA

E-REWOLUCJA W DORĘCZENIACH!

Cena: 149 zł

**DORĘCZENIA
ELEKTRONICZNE**

Komentarz

redakcja naukowa Martyna Wilbrandt-Gotowicz

Kamil Czapliski, Agnieszka Gryszczyńska
Marek Świerczyński, Krzysztof Świtala
Martyna Wilbrandt-Gotowicz, Kajetan Wojsyk

KOMENTARZE PRAKTYCZNE

Wolters Kluwer

Ekspercki komentarz, w którym szczegółowo omówiono przepisy nowej ustawy o doręczeniach elektronicznych mające zastosowanie w administracji publicznej (rządowej i samorządowej). Regulacja obejmuje większość procedur administracyjnych oraz postępowania: podatkowe, cywilne, karne i sądownoadministracyjne.

W komentarzu czytelnik znajdzie dokładną analizę takich zagadnień, jak:

- adres do doręczeń elektronicznych i skrzynka doręczeń,
- świadczenie usługi rejestrowanego doręczenia elektronicznego i publicznej usługi hybrydowej,
- baza adresów elektronicznych,
- odpowiedzialność operatora wyznaczonego oraz postępowanie reklamacyjne,
- systemy teleinformatyczne wspierające doręczenia elektroniczne.

Autorzy wskazują, że adres do e-doręczeń będą musiały posiadać nie tylko podmioty publiczne, lecz także przedstawiciele zawodów prawniczych oraz przedsiębiorcy wpisani do Krajowego Rejestru Sądowego bądź Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.

Wolters Kluwer

Zamów książkę z rabatem 20% w księgarni Profinfo.pl
W formularzu zamówienia wpisz kod: WKZA20