

Ambitny rozwój odpowiedzialnego lidera

Gdy 6 lat temu światowy potentat ArcelorMittal wkroczył do Polski, dynamicznie wpłynęło to na przemianę krajowego przemysłu stalowego w branżę nowoczesną, stabilną ekonomicznie i znacznie zautomatyzowaną. Kilka lat wyłożonej pracy, inwestycje warte ponad 4,5 mld zł i przeniesienie na lokalny grunt najlepszych światowych praktyk nadały polskiemu hutnictwu nowe oblicze. Ukazały też jeden z najmocniejszych atutów spółki ArcelorMittal Poland – skuteczną, świadomą i planowaną w perspektywie długoterminowej politykę personalną.

Lider na polskim rynku

ArcelorMittal Poland to największy producent stali w Polsce, który odpowiada za ponad 70% zdolności produkcyjnych polskiego hutnictwa. Spółka zatrudnia ponad 12 tysięcy osób, a wraz ze spółkami zależnymi zapewnia pracę ponad 15 tysiącom pracowników. Firma skupia 6 zakładów hutniczych, zlokalizowanych w pięciu miastach: Krakowie, Dąbrowie Górniczej, Sosnowcu, Świętochłowicach oraz Chorzowie. ArcelorMittal Poland jest także właścicielem największej w Europie koksowni – ZK Zdzieszowice. Każdy z zakładów ma swoją kilkudziesięcioletnią historię i tradycję.

Odpowiedzialny Pracodawca

Jednym z filarów strategii odpowiedzialności biznesu ArcelorMittal Poland, jest dbałość o pracowników. Realizowana jest ona wielowymiarowo, obejmując najważniejsze płaszczyzny: bezpieczeństwo, zdrowie, a także rozwój. Takie podejście w biznesie tworzy pozytywny wizerunek firmy, który

w połączeniu z atrakcyjnymi ofertami pracy przyciąga do ArcelorMittal wielu chętnych. Zadaniem pracodawcy jest więc właściwe podejście, zarówno do wieloletnich, doświadczonych pracowników, jak i tych, którzy dopiero wstępują w szeregi firmy. W odpowiedzi na potrzeby tej drugiej grupy, spółka prowadzi system programów stażowych i praktyk letnich we wszystkich swoich oddziałach na terenie województwa śląskiego, małopolskiego i opolskiego. Dzięki temu osoby jeszcze studiujące, mają szansę poznać praktyczny wymiar pracy w dziedzinie, w której się specjalizują oraz zdobyć cenne doświadczenie zawodowe, stawiając pierwsze kroki w przemyśle ciężkim. Działania te okazują się bardzo skuteczne w rekrutacji, bowiem prawie 90% stażystów decyduje się na podjęcie pracy na etacie w ArcelorMittal Poland. Zdecydowana większość z nich to uczestnicy cieszącego się coraz większym uznaniem programu edukacyjnego „ZainSTALuj się”, w ramach którego spółka współpracuje z Politechniką Śląską i Akademią Górniczo-Hutniczą.

Korzystający z niego adepci hutnictwa, biorą udział m.in. w kursach branżowego języka angielskiego, warsztatach rozwijających umiejętności analitycznego i innowacyjnego myślenia, szkoleniach z pracy zespołowej oraz zarządzania projektami.

Działania firmy w obszarze HR i codzienna troska o podnoszenie standardów jakości, a także bezpieczeństwa pracy, zostały dostrzeżone i docenione przyznaniem spółce tytułu Odpowiedzialny Pracodawca – Lider HR 2012.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Odzwierciedleniem wizji i filozofii Grupy ArcelorMittal jest bezpieczeństwo pracy. Firma dokłada wszelkich starań, aby przemysł stalowy był bezpieczny. W tym celu we wszystkich zakładach należących do Grupy, uruchomiony został program: „Podróż do zera wypadków”. W przypadku ArcelorMittal Poland wskaźnik częstotliwości wypadków udało się obniżyć z 5,9 w 2004 roku do 0,8 w 2011. Tak pozytywne wyniki udało się uzyskać dzięki inwestycjom w no-

woczesne instalacje oraz zmianom w podejściu pracowników do kwestii BHP. Nie bez znaczenia jest również profilaktyka zdrowotna – pracownicy ArcelorMittal Poland biorą udział w organizowanym w firmie Tygodniu Zdrowia, a w strukturach firmy w Polsce działają też fundacje, odpowiadające za ochronę zdrowia pracowników.

Pracownicy mają też możliwość skorzystania z akcji medycznych, w ramach których mogą wykonać badania podstawowe: słuchu, wzroku i serca, oddać krew, skorzystać z porad specjalistów, a także z badań poszerzonych, takich jak: USG, spirometryczne, audiometryczne, ocena stanu skóry, wykonywana pod videodermatoskopem i pomiar BMI. Poprzez wykłady i konsultacje ze specjalistami, firma oferuje także profilaktykę uzależnień i wsparcie dla osób zmagających się z nałogami. Oprócz badań wynikających z przepisów prawa pracy, przez cały rok pracownicy ArcelorMittal Poland mają także szeroki dostęp do dodatkowych, bardziej specjalistycznych usług zdrowotnych.

Zrównoważony rozwój

ArcelorMittal Poland mając świadomość wartości wiedzy i doświadczenia swoich pracowników, doskonale radzi sobie z problemem luki pokoleniowej, często występującym w wielu przedsiębiorstwach. Jednym z największych wyzwań spółki w obszarze HR, jest zapewnienie transferu wiedzy pomiędzy młodszymi pracownikami, a starszym, doświadczonym pokoleniem hutników. Służy temu nowatorski projekt intermentoringowy „maSzTALent”, w ramach którego odbywa się dwukierunkowa wymiana doświadczeń – wiedzą i spostrzeżeniami dzielą się zarówno nowi pracownicy, którzy rozpoczęli pracę w ciągu ostatnich lat, a także osoby z wieloletnim stażem, zwane mentorami.

Wachlarz możliwości podnoszenia kwalifikacji w spółce ArcelorMittal Poland jest szeroki. Do pracowników liniowych kierowane są specjalistyczne szkolenia techniczne i technologiczne oraz szkolenia przywzrostowe, tzw. „training on the job”. Ponadto ArcelorMittal Poland dużą wagę przykłada do nauki języków obcych. Polskie oddziały

spółki organizują indywidualne i grupowe kursy angielskiego dla pracowników, którym znajomość tego języka jest niezbędna w codziennej pracy. Dopelnieniem dbałości o rozwój kompetencji lingwistycznych pracowników jest system Global English – platforma internetowa dedykowana wszystkim pracownikom Grupy ArcelorMittal, na której wirtualne zajęcia z języka angielskiego dostępne są każdego dnia, przez całą dobę.

ArcelorMittal Poland w sposób szczególny dba także o kadry kierownicze. To właśnie z myślą o niej w 2006 r. została powołana Akademia Menedżera, w której kompleksowe szkolenia rozwijające umiejętności zarządzania odbyło już ponad 1000 pracowników różnego szczebla – od brygadzysty po dyrektora oddziału.

GRZEGORZ KOZICKI



ArcelorMittal

Firma ludzi z osobowością

Z MAŁGORZATĄ KOT,
Dyrektorem Personalnym firmy
Ergis-Eurofilms S.A.,
rozmawia Grzegorz Kozicki

– Gratuluję kolejnego wyróżnienia. Jakie znaczenie ma dla Pani przyznany firmie Ergis-Eurofilms S.A. tytuł Odpowiedzialny Pracodawca – Lider HR 2012?

– Jesteśmy dumni z przyznania tytułu. Od wielu lat wkładamy wiele wysiłku i zaangażowania w tworzenie harmonijnego i dobrego miejsca pracy. To świetna wiadomość!

– Jakie cechy w Pani opinii powinien posiadać odpowiedzialny pracodawca?

– Kwestię przestrzegania zasad prawa pracy pominięciem milczeniem – bo to oczywiste. To, na czym zależy nam najbardziej i co rozumiemy pod pojęciem odpowiedzialności, to dawanie naszym pracownikom poczucia bezpieczeństwa. Chodzi o to, by ci, którzy angażują się w firmę – jej przyszłość i rozwój, czuli się bezpiecznie. Żeby wiedzieli, że ich zaangażowanie jest dostrzegane i wynagradzane. A kiedy mają kłopoty – rodzinne, życiowe, zdrowotne – mieli pewność, że firma ich wesprze materialnie, a także niematerialnie. Tak właśnie u nas się dzieje. Odpowiedzialność rozciąga się poza życie „służbowe” – wchodząc do firmy, dając nam swoje zaangażowanie – każdy z tych ludzi zasługuje na wsparcie w każdym wymiarze. Tak właśnie definiujemy odpowiedzialność.

– Czy obiektywnie rzecz ujmując może Pani powiedzieć, że te właśnie cechy charakteryzują Państwa Spółkę?

– Żadna firma nie zbuduje sukcesu bez zaangażowanych pracowników. Wiemy, że pieniądze motywują ludzi do działania, ale jesteśmy przekonani, że nie tylko to się liczy. Wygląda na to, że równie ważne, jeśli

nie ważniejsze, jest przychylnie otoczenie, wsparcie przełożonych, poczucie, że na firmę można liczyć w trudnych chwilach. Taką atmosferę staramy się tworzyć. I myślę, że to się nam od wielu lat udaje. To jest firma, w której pracują ludzie z osobowością, którzy nie traktują jej jak etapu w karierze, ale myślą o Ergisie jako istotnym elemencie swojego życia. Elementem, który wymaga wysiłku, ale jest źródłem satysfakcji i wsparcia. Tak, myślę, że jesteśmy dobrym i przyjaznym pracodawcą.

– Proszę przedstawić pokrótce korzyści pozapłacowe, wynikające z możliwości zatrudnienia się w firmie Ergis-Eurofilms S.A.

– Jesteśmy liderem w przetwórstwie tworzyw sztucznych w Europie Środkowej. Praca w takiej firmie nobilituje. Poruszamy się w środowisku międzynarodowym, nie tylko z powodu ogromnego udziału eksportu w naszej sprzedaży, ale i dlatego, że mamy w Niemczech dwie fabryki. Firma jest szalenie dynamiczna, stale się rozwija – jest mnóstwo okazji do awansów i rozwijania kariery. Ci, którzy chcą i szukają możliwości – mają w Ergisie wszelkie szanse na dużą karierę. Spotkania integracyjne, opieka medyczna, ubezpieczenia na życie, kamety „sportowe”, to w zasadzie standard. Atmosfera dynamicznego rozwoju, ciągłego parcia do przodu – już niekoniecznie. Staramy się dynamicznie rozwijać równowagę poczuciem stabilności. Połączenie nie jest łatwe, ale wygląda na to, że nam się to udaje.

– A jak zatem wygląda w Państwa firmie kwestia rozwoju, podnoszenia kwalifikacji oraz motywacji pracowników?

– W tej sprawie mamy kilka głębokich przekonań. Jednym z nich jest to, że – poza bardzo słusznymi przekonaniami szefów, co do kierunków, w jakich powinni rozwijać się ich ludzie – to pracownicy najlepiej wie-

dzia i czują, jakich kompetencji im brakuje, które ich kompetencje powinny zostać rozbudowane. Pracownicy sami przygotowują swoje plany szkoleń, dział kadry i szkolenia pomaga je realizować, wyszukując najlepszych dostawców takich usług. Bardzo wielu z naszych pracowników studiuje bądź uczestniczy w programach studiów podyplomowych. Każda praca dyplomowa/magisterska, która dotyczy Ergisu jest czytana przez kompetentną osobę, która zgłasza uwagi i pomaga w takim skonstruowaniu pracy, by była na dobrym merytorycznym poziomie. Od kilkunastu lat prowadzimy w firmie zajęcia językowe – jesteśmy przekonani, że dobra znajomość języków innych niż polski, daje swobodę i wolność. Prowadzimy zindywidualizowane programy coachingowe i szkoleniowe, budujemy platformy wymiany wiedzy wewnątrz Grupy ERGIS.

– Firma regularnie zwiększa zatrudnienie. Czy trudno znaleźć pracownika, który odpowiadałby Państwa oczekiwaniom?

– Trudno, bardzo trudno. Szukamy ludzi z pasją, którzy lubią to, co robią i chcą robić więcej. Szukają swojej szansy, nie chcą traktować Ergisu jako kolejnego etapu w karierze, ale mają pomysł na wieloletnie związanie się z taką firmą jak nasza. Między innymi dlatego przed wieloma laty otworzyliśmy program stypendialny – w którym wybieramy młodych, energicznych ludzi z osobowością, dając im do dyspozycji spore środki finansowe (ok. 2 tys. zł miesięcznie). Wnosząc energię, której potrzebujemy, by rozwijać się równie szybko jak teraz.



Zrównoważony rozwój

Z KATARZYNĄ MUSZYŃSKĄ,
Dyrektorem Personalnym SITA
Polska Sp. z o.o.,
rozmawia Grzegorz Kozicki



– Gratuluję sukcesu. SITA Polska Sp. z o.o. zdobyła tytuł „Odpowiedzialny Pracodawca – Lider HR 2012”. Z pewnością jest to potwierdzenie przyjętego przez firmę sposobu funkcjonowania w relacjach z pracownikami.

– To dla nas bardzo ważna nagroda i zobowiązanie na przyszłość. Z jednej strony radość, że udało się zrealizować działania, których nie podejmujemy się w innych firmach naszej branży, z drugiej zaś poczucie, że to nadal za mało i trzeba więcej. Może tak powinno być, aby nie osiąść na laurach?

– Jakim pracodawcą stara się być SITA?

– Normalnym! Wiem, to dziwnie brzmi w kontekście nagrody. Ale mówiąc o SITA trzeba być świadomym w jakim biznesie działamy. Trzy czwarte naszej załogi to pracownicy fizyczni wykonujący powtarzalne, proste czynności związane z wywozem śmieci, usługami oczyszczania miasta. Pozostali to specjaliści i eksperci. Oczekują szkoleń, ciekawych doświadczeń zawodowych, rozwoju. Każda z tych grup chce żyć godnie, wykształcić dzieci, by im żyło się lepiej.

– SITA to firma cechująca się społeczną odpowiedzialnością bizne-

su. Jak wyglądają Państwa działania?

– Dla przeciętnego Kowalskiego wywóz śmieci jest ważny na tyle, aby pozbyć się problemu, ale nie na tyle ważny, aby ponosić tego koszty (stąd dzikie wysypiska). A przecież nasza działalność polega na minimalizacji przyrostu ilości odpadów na Ziemi, a to jest, mówiąc potocznie, wyższa szkoła jazdy – złożona technicznie i kosztowna. Pogodzić to wszystko jest wyzwaniem dla HR. Od początku pracodawcy działającego etycznie, zgodnie z przepisami prawa. Każdy ma umowę o pracę, regularnie wypłacane wynagrodzenie, opłacony ZUS. To nasz elementarz. Ale to nam nigdy nie wystarczyło. Przedmiotem naszej troski jest dbałość o zdrowie pracowników i bezpieczne warunki pracy. Byliśmy jedną z pierwszych firm na rynku, która objęła wszystkich swoich pracowników prywatną opieką medyczną, z bogatym programem usług. Nie różnicujemy poszczególnych grup społecznych. Pracownicy fizyczni mają te same świadczenia co pracownicy biura. Podejmujemy działania charytatywne skierowane do naszych pracowników, aby wspomagać leczenie ich niepełnosprawnych dzieci. Gdy było to konieczne sfinansowaliśmy naszemu koleźce operację w prywatnym szpitalu. Obecnie zamierzamy powołać fundację, której celem będzie zbieranie środków na leczenie naszych pracowników i ich rodzin.

– Czy pracownicy doceniają te starania?

– Zdecydowanie tak. W roku ubiegłym przeprowadziliśmy badanie zaangażowania. W naszej branży jesteśmy jedyną firmą, która wzięła udział w takich badaniach. Chcieliśmy porównać się z innymi organizacjami i poznać opinie naszych pracowników. Obszary związane z warunkami pracy i równowagą praca – dom, zyskały jedne z najwyższych notowań. To odzwierciedla jak duże zmiany przeszliśmy na przestrzeni kilku ostatnich lat: bazy i biura zostały zmodernizowane, pracownicy jeżdżą coraz nowocześniejszym sprzętem, noszą estetyczne i czyste ubrania robocze. Jednym z najczęściej wpisywanych do ankiet komentarzy było: „u nas przestrzega się BHP”.

– Jak ocenia Pani rozpoczęty rok 2012, zarówno pod kątem działań branżowych, jak i w kwestii zatrudnienia w SITA?

– To bardzo ważny rok, bo jak wszyscy w branży musimy przygotować się do zmiany biznesowej, jaką jest wprowadzenie podatku śmieciowego. To ogromne wyzwanie dla HR, jako partnera biznesu. Wdrażamy narzędzia, które mają wesprzeć biznes. Wyniki badania na zaangażowanie są tu niezwykle przydatne, bo skłaniają do refleksji i dyskusji, budowania planów działania nastawionych na zmianę korzystną dla ludzi z punktu widzenia motywacji. Wdrażamy i usprawniamy m.in. proces oceny okresowej, aby zapewnić realizację celów. Innym kierunkiem działań jest edukacja i rozwój. Od lat naszą filozofią jest udostępnianie pracownikom szkoleń. Nie muszę mówić, bo to wie każdy hr'owiec, że to trudne m.in. z uwagi na koszty. Jednak jeśli się czegoś chce, to można to osiągnąć. Dwukrotnie udało mi się zrealizować moje marzenie i uzyskać ogromne dotacje unijne na szkolenia, w których udział wzięli zarówno pracownicy biura jak i fizyczni. Teraz spełniam kolejną: ruszamy z Akademią Menedżera SITA, aby zapewnić kadry odpowiedzialną wiedzę i umiejętności na tym trudnym, konkurencyjnym rynku.

– Dziękuję za rozmowę.