

■ Społecznie Odpowiedzialni

nr 3, luty 2019



str. 4

Liderzy Społecznej
Odpowiedzialności 2018 - nagrodzeni!



Szanowni Państwo!

Z ogromną przyjemnością oddajemy w Państwa ręce kolejny, już trzeci, numer naszego magazynu. Dziękujemy za wszystkie Wasze uwagi i pomysły, wyrazy pochwały, ale także głosy konstruktywnej krytyki. Jesteśmy wdzięczni za Wasze zaangażowanie w kreowanie naszego wspólnego pisma – pisma o nas, o Społecznie Odpowiedzialnych. To dzięki Wam ciągle się rozwijamy i dążymy do zmiany na lepsze.

Za nami kolejny rok intensywnych działań, realizacji strategii i wdrażania CSR-owych projektów. W ciągu ostatnich miesięcy pojawiło się także wiele nowych przedsięwzięć i koncepcji, które wciąż nas inspirują i czekają na realizację. To był bardzo owocny czas także dla nas. Podczas październikowego Europejskiego Forum Jakości i Innowacyjności, które odbyło się w Katowicach, podsumowaliśmy 11 edycję ogólnopolskiego, ponadbranżowego Programu Liderzy Społecznej Odpowiedzialności. Podczas uroczystej Gali Finałowej wręczyliśmy nagrody Laureatom w trzech kategoriach: Dobra Firma, Dobry Pracodawca i Eko Firma. Sylwetki niektórych z nich przedstawiamy na naszych łamach.

Już teraz serdecznie zapraszamy do kolejnej edycji naszego przedsięwzięcia, które – co nas ogromnie cieszy – spotyka się z coraz większym zainteresowaniem z Waszej strony. Pokażcie wszystkim, że społeczna odpowiedzialność biznesu jest dla Was ważna! Wnioski zgłoszeniowe i szczegóły dotyczące Programu znajdziecie na naszej stronie: www.spoecznieodpowiedzialni.info. Powodzenia!

Z serdecznymi pozdrowieniami

Agnieszka Kluska

Redaktor naczelna portalu

www.spoecznieodpowiedzialni.info

W NUMERZE:

Liderzy Społecznej Odpowiedzialności nagrodzeni!	4
Zamieszkać w sercu Aglomeracji Śląskiej	5
Jak skutecznie pomagać? Odpowiedzialny biznes w farmacji	6
Cele społeczne i środowiskowe nadrzędną wartością wrocławskiego MPWiK	7
Strategia CSR – czy to takie ważne?	9
Po prostu my – Signal Group	11
GONVARRI – Dobry Pracodawca 2018!	12
Ambitne cele Trans Polonii	13
uSTAL swoją przyszłość z CMC Poland	14
DOVISTA Polska – odpowiedzialny pracodawca	15
Odpowiedzialność społeczna to moralny obowiązek	17
POLOmarket ulubiony pracodawca	18
Media Expert: Rozwijamy pasję i zmieniamy świat na lepsze!	19
Jak zmotywować mieszkańców do segregacji odpadów?	20
Recykling tworzyw sztucznych	21
Innowacyjna gospodarka komunalna	22
Ekologiczna energia	23
CSR według PWIK Sp. z o.o. w Gliwicach	24
Dlaczego warto wziąć udział w Programie Liderzy Społecznej Odpowiedzialności	25

■ Społecznie Odpowiedzialni

tel. 32 731 21 12, 32 731 21 13

e-mail: redakcja@spoecznieodpowiedzialni.info

www.spoecznieodpowiedzialni.info

Wydawca: Grupa Media Press, ul. Zabrska 14/4, 40-083 Katowice

Liderzy Społecznej Odpowiedzialności nagrodzeni!

26.10.2018 r. w Katowicach odbyło się V Europejskie Forum Jakości i Innowacyjności. Podczas paneli dyskutowaliśmy o zrównoważonym rozwoju, ekologii, RODO oraz synergii sportu i biznesu. Wręczyliśmy też nagrody w Programie Liderzy Społecznej Odpowiedzialności – DOBRA FIRMA 2018 / DOBRY PRACODAWCA 2018 / EKO FIRMA 2018.

Intencją V EFJiI było umożliwienie jego uczestnikom wymiany idei i poglądów oraz poznanie najnowszych trendów i rozwiązań ułatwiających im codzienną gospodarczą działalność w Polsce i innych krajach Europy.

W Katowicach podczas czterech paneli dyskutowaliśmy m.in. o inteligentnych miastach, innowacyjnych przedsiębiorstwach, zrównoważonym rozwoju, idei patriotyzmu gospodarczego, RODO w systemie zarządzania, ekologii jako jednym z filarów Biznesu Społecznie Odpowiedzialnego oraz o synergii sportu i biznesu.

Panel inauguracyjny pn. „**Inteligentne miasta, innowacyjne przedsiębiorstwa, zrównoważony rozwój**” poruszał kwestie kierunku rozwoju gmin i przedsiębiorstw oraz roli Unii Europejskiej i innych struktur (samorząd, GZM) w tym zakresie.



Panel inauguracyjny

Wzięli w nim udział przedstawiciele instytucji rządowych (dr Michał Markiewicz – Narodowe Centrum Badań i Rozwoju), polityki (dr Jan Olbrycht, Europoseł), środowisk naukowych (prof. dr hab. inż. Marek Pawełczyk, Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Politechnika Śląska), samorządu (Szymon Chojnowski, Zastępca Prezydenta Świdnicy), firm (Łukasz Waksmundzki, EcoTech System Sp. z o.o.) i instytucji regionalnych (Grzegorz Kwitek, Członek Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii).

Natomiast o płaszczyznach współpracy sportu i biznesu oraz czynnikach decydujących o sukcesie rozmawiali Robert Hauffe, GKS Tychy Tyski Sport S.A., Marzena Sarapata, Prezes Zarządu Wisły Kraków S.A., Adrian Filipek, Koordynator ds. Sportowych, Wisła Kraków S.A., Tadeusz Bartnik, Dyrektor Sportowy GKS Gieksy Katowice S.A. oraz Weronika Nowakowska, reprezentantka kraju w biathlonie (wicemistrzyni świata w sprincie oraz brązowa medalistka w biegu pościgowym z mistrzostw świata w 2015 r. w fińskim Kontiolahti).



Panel „Synergia sportu i biznesu”

Panel „**Ekologia jako jeden z filarów Biznesu Społecznie Odpowiedzialnego**” poruszał tematykę oddziaływania przedsiębiorstw na środowisko naturalne oraz nowoczesnych technologii, które pomagają je chronić.

Po dyskusjach odbyła się ceremonia wręczenia nagród w Programie Liderzy Społecznej Odpowiedzialności – DOBRA FIRMA 2018 / DOBRY PRACODAWCA 2018 / EKO FIRMA 2018.

Podczas V EFJiI zaprezentowaliśmy również statuetki Lidera Społecznej Odpowiedzialności w nowej odsłonie. Przygotowane w oparciu o projekt nawiązujący do logotypu Programu.



Laureaci XI edycji Programu Liderzy Społecznej Odpowiedzialności – DOBRA FIRMA 2018 / DOBRY PRACODAWCA 2018 / EKO FIRMA

Zamieszkać w sercu Aglomeracji Śląskiej

Katowicka Spółdzielnia Mieszkaniowa (KSM) to prężnie działający podmiot zarządzający zlokalizowanymi na znacznej części obszaru Katowic zasobami mieszkaniowymi, które są zgrupowane w kilkunastu osiedlach – poczynając od Centrum i Śródmieścia, po najdalej położone dzielnice, jak Giszowiec i Murcki.

Od lat wielkość zarządzanych zasobów przesądza o tym, że KSM jest największą spółdzielnią w województwie śląskim, a także zalicza się do grona najbardziej znaczących tego rodzaju podmiotów w kraju. Aktualnie w swej administracji KSM posiada 349 wielorodzinnych budynków mieszkalnych, liczących w sumie niemal 20 tys. lokali, o łącznej powierzchni ponad 1 mln m², a ponadto liczne obiekty infrastruktury społecznej i użytkowej, które powstawały sukcesywnie przez ponad 60-letni okres funkcjonowania Katowickiej Spółdzielni Mieszkaniowej.

Potencjał gospodarczy i ludzki KSM, posiadane doświadczenie oraz umiejętne zarządzanie stanowią potencjał, sprzyjający nieustannemu rozwojowi, co potwierdza się m.in. w tym, że jako jedna z nielicznych spółdzielni mieszkaniowych w kraju nadal konsekwentnie buduje nowe mieszkania.

Obecnie, w ofercie spółdzielni są jeszcze do nabycia w Katowicach nowe lokale w trzypiętrowych budynkach z windami i podziemnymi garażami. Pozostały już do wyboru ostatnie mieszkania, w eleganckim, pięknie położonym zespole przy ul. Pułaskiego, nieopodal 400-ha Katowickiego Parku Leśnego, w sąsiedztwie Doliny Trzech Stawów. To najatrakcyjniejsze miejsce w centrum Katowic, a zarazem w środku trzymilionowej aglomeracji.

W 2017 r. Katowicka Spółdzielnia Mieszkaniowa zakończyła jako inwestor budowę



Rekreacyjna Dolina Mały Staw

4-kondygnacyjnego budynku przy ul. Domeyki (dzielnica Murcki), z 20 mieszkaniami, w technologii tradycyjnej, z windą, centralnym ogrzewaniem i systemową ciepłą wodą oraz z własną kotłownią gazową – o powierzchni lokali od ok. 40 do 114 m². Mieszkania w bardzo dobrym standardzie są już udostępnione w tzw.

stanie deweloperskim, a na życzenie klienta mogą być wykończone „pod klucz”. Murcki są dzielnicą mającą po sąsiedzku duży kompleks parkowo-leśny oraz dogodne połączenia komunikacyjne, zarówno w kierunku centrum Katowic, jak i miast ościennych (Tychy, Mikołów, Mysłowice). Budynek położony jest w kwartale ulic – Bohdanowicza i odchodzących od niej ku ul. Domeyki, czterech ulic – Tokarskiego, Czeczotta, Budryka.

Zamieszkanie w zasobach Katowickiej Spółdzielni Mieszkaniowej oznacza nie tylko wejście w posiadanie własnego „M”, ale również gwarancję rzetelnego i efektywnego ekonomicznie zarządzania nieruchomością. Możliwość uczestniczenia w życiu tej wspólnoty, jej działalności społeczno-kulturalnej ułatwiającej rozwój i realizację osobistych pasji i zainteresowań oraz integrację mieszkańców, wpływ na decyzje dotyczące funkcjonowania spółdzielni – słowem, życie w bezpiecznym, atrakcyjnym i przyjaznym środowisku.



Osiedle Murcki, ul. Domeyki

Jak skutecznie pomagać? Odpowiedzialny biznes w farmacji

Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne LEK-AM z podwarszawskiego Zakroczymia już trzykrotnie otrzymało szczególne wyróżnienie, jakim jest tytuł Liderzy Społecznej Odpowiedzialności – Dobra Firma. To potwierdzenie, że spółka doskonale łączy dynamiczny rozwój swojej działalności biznesowej ze społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstwa.

Obecnie LEK-AM to jedna z najdynamiczniej rozwijających się firm branży farmaceutycznej na polskim rynku. W ofercie spółki znajduje się kilkadziesiąt leków: zarówno Rx i OTC, jak i suplementy diety oraz dietetyczne środki spożywcze specjalnego przeznaczenia medycznego. Produkowane preparaty wykorzystywane są w wielu obszarach terapeutycznych, takich jak kardiologia, gastroenterologia, psychiatria, urologia, pulmonologia czy alergologia.

Duży udział w sukcesie spółki miały zarówno przyjęte kierunki rozwoju produktów i dostarczanie innowacyjnych preparatów, jak i skupienie uwagi na działalności społecznej. To właśnie kształtowanie pozytywnych relacji z wewnętrznymi i zewnętrznymi interesariuszami, wrażliwość społeczna, ochrona środowiska oraz sponsoring stały się głównymi filarami działalności spółki w zakresie koncepcji CSR.

Jak podkreśla **Małgorzata Wójcik**, Dyrektor Personalny w LEK-AM Sp. z o.o.: – W misji i strategii naszej firmy zobowiązaliśmy się z największą troską wspierać zdrowie pacjentów. Jest ona realizowana nie tylko poprzez produkcję najwyższej jakości wyrobów medycznych ale z roku na rok poszerzamy również zakres działań, by dbać o szeroko rozumiany interes społeczny, ekologię oraz realnie z interesariuszami.

Na tym polu LEK-AM działa wielowymiarowo, zarówno w przestrzeni lokalnej, jak i ogólnopolskiej. Priorytetowo traktowane są takie obszary, jak mecenat sztuki, sponsoring sportu, wspieranie i rozwój nauk medycznych i farmaceutycznych. Spółka ściśle współpracuje z uniwersyteckim środowiskiem naukowym oraz służy wsparciem merytorycznym przy projektach na rzecz studentów. W tym zakresie, w latach ubiegłych, LEK-AM uczestniczył m.in., jako fundator praktyk studenckich, w projekcie Liderzy Ochrony Zdrowia Fundacji im. Lesława A. Pagi, dedykowanym młodym, zdolnym ludziom, którzy w przyszłości zarządzając będą służbą zdrowia i placówkami medycznymi.

Działania spółki na rzecz potrzebujących pomocy, to dotacje finansowe i rzeczowe dla m.in. Domowego Hospicjum Dziecięcego „Promyczek” z Otwocka, Poradni Transplantacji Nerek w Centrum Zdrowia Dziecka w Warszawie, Przedszkola Publicznego w Zakroczymiu, Fundacji Mam Marzenie, Szlachetnej Paczki czy Fundacji Pomocy Dzieciom i Osobom Chorym „Kawałek Nieba”. – Udaje nam się zaangażować



Od lewej: Bartek Jędrzejak nagrodzony tytułem Gwiazdy Dobroczynności w kategorii „Zdrowie”. Statuetkę i czek wręczają Małgorzata Wójcik Dyrektor Personalny LEK-AM oraz Krzysztof Smolik, Dyrektor Zarządzający Sprzedażą i Marketingiem LEK-AM

kadrę w działania prospołeczne, dzięki czemu możemy być dumni z działań naszego wolontariatu, który rokrocznie organizuje akcje wspierając wybrane organizacje pożytku publicznego. Tym samym nasi pracownicy uczestniczyli m.in. w takich inicjatywach, jak świąteczne spotkania z dziećmi z rodzin zastępczych, w projekcie „Marzycielska Poczta”, polegającym na wysłaniu listów i kartek do ciężko chorych dzieci oraz do dzieci przebywających w warszawskiej Klinice Budzik. Działania te wykraczają również poza teren Polski, ponieważ od trzech lat wspieramy jedną z misji w Zambii – mówi M. Wójcik.

LEK-AM był również głównym sponsorem XV Charytatywnego Balu Dziennikarzy oraz dziewięciokrotnie Charytatywnego Balu Gwiazd Dobroczynności. W roku 2016 oraz 2017 spółka była sponsorem konkursu „50 najbardziej kreatywnych w biznesie”.

Firma od lat prowadzi również działania na rzecz kultury i sztuki, angażując się w inicjatywy, które często, bez zewnętrznego wsparcia, nie miałyby szans na realizację. LEK-AM sześciokrotnie był już sponsorem zachodniopomorskiego Festiwalu Sacrum Non Profanum, dwukrotnie wystawy Arsenal Warszawa w Muzeum Niepodległości, jak również dofinansowuje produkcję filmową i teatralną. W zakresie sponsoringu sportowego, dotychczas dofinan-

sowywał nie tylko męski zespół siatkarski AZS, ale również własne drużyny piłkarskie i koszykarskie, powołane wśród pracowników.

– To oczywiście nie wszystkie obszary naszej aktywności w zakresie CSR. Firma odpowiedzialna społecznie to również taka, która zakłada dbałość o dobre relacje firmy zarówno z jej klientami, akcjonariuszami, lokalnymi społecznościami, jak i z pracownikami. Polityka personalna realizowana przez firmę osadzona jest na paradygmacie, że zespół naszej kadry stanowi strategiczny zasób, będący nośnikiem wiedzy i stanowiący siłę napędową organizacji. Środowisko pracy oparte na szacunku i godności, konkurencyjne wynagrodzenie, odpowiednio dopasowany pakiet świadczeń pozapłacowych, możliwość rozwoju kwalifikacji oraz poczucie bezpieczeństwa sprawia, że pracownicy pozostają z nami na lata – podsumowuje Małgorzata Wójcik.

Joanna Chrustek, Joanna Jakoweńko

Cele społeczne i środowiskowe nadrzędną wartością wrocławskiego MPWiK

Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji we Wrocławiu otrzymało tytuł Lidera Społecznej Odpowiedzialności 2018 w kategoriach Dobra Firma, Dobry Pracodawca i Eko Firma. Nagroda ta jest swoistym podsumowaniem szerokiej działalności spółki w zrównoważonym rozwoju przedsiębiorstwa i otoczenia, w którym funkcjonuje.

Wrocławskie MPWiK jest spółką o znaczeniu strategicznym z punktu widzenia rozwoju stolicy Dolnego Śląska, świadcząca wysokiej jakości profesjonalne usługi komunalne swoim klientom. Spółka stawia sobie ambitne cele, uwzględniając przy tym działania zorientowane na cele społeczne. Potwierdzają to regularnie otrzymywane nagrody. Najnowszymi z nich są tytuły uzyskane w prestiżowych konkursach Liderzy Społecznej Odpowiedzialności oraz Raporty Społeczne.

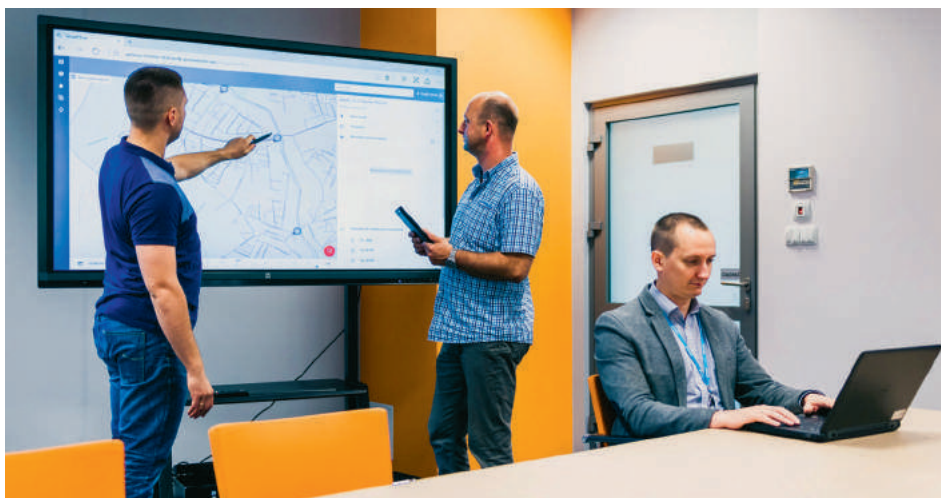
Branża wodno-kanalizacyjna jest ściśle związana ze środowiskiem naturalnym i jego kondycją. Dlatego tak ważne jest, aby firmy z tego sektora charakteryzowały się systemem zarządzania, wykraczającym poza narzucane im przez prawo zobowiązania.

Pracownicy – wolontariusze dla społeczeństwa

Swego rodzaju znakiem firmowym MPWiK są akcje o charakterze społecznym, wybiegające poza podstawową działalność spółki. Ich realizacja nie byłaby możliwa bez aktywnego zaangażowania osób zatrudnionych w spółce. To właśnie oni, pracownicy, są jednym z filarów zaktualizowanej przed rokiem strategii spółki, której fundamenty stanowią: klienci, społeczeństwo i doskonałość. – Skuteczne realizowanie naszych ambitnych celów nie byłoby możliwe bez ogromnego zaangażowania pracowników – przyznaje **Witold Ziomek**, Prezes Zarządu MPWiK SA. To właśnie jego decyzja zaowocowała rozbudowaniem wcześniejszej strategii o nowy filar – pracowników. Przedsiębiorstwo stwarza zatrudnionym warunki do rozwoju, czego dowodem jest powołanie do życia Centrum Rozwoju Kadr (CeRoK) – własnego, wewnętrznego działu edukacyjnego, opartego o wiedzę najbardziej doświadczonych pracowników firmy. To odpowiedź na zjawisko zmiany pokoleniowej kadry MPWiK i potrzebę zatrudniania nowych osób. Główne zadania CeRoK, to podnoszenie wiedzy i umiejętności, a tym samym szkolenia, wynikające z bieżących potrzeb. Wszystkie instalacje oraz materiały edukacyjne zostały wykonane z inicjatywy i przez samych pracowników. CeRoK opiera się na fachowości i doświadczeniu wieloletniej kadry spółki, która swoją wiedzę dzieli się z innymi zatrudnionymi, a uzupełnieniem oferty są również szkolenia realizowane przez specjalistyczne firmy.

Wrocławscy wodociągowcy, poza profesjonalnym wypełnianiem swoich obowiązków służbowych, wykazują zaangażowanie wolontaryjne. Spośród corocznie podejmowanych przez MPWiK akcji, warto wymienić:

– **Wampirjada**: od wielu lat, we współpracy z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwi-



Centrum wiedzy o wodzie Hydropolis jest wyjątkowym połączeniem nowoczesnych technologii i nauki

lecznictwa we Wrocławiu organizowana jest zbiórka krwi. Podczas tej inicjowanej przez pracowników i dla pracowników akcji, w ostatnich dwóch latach, zebrano łącznie ponad 23 litry krwi;

– **Kredka**: pracownicy wrocławskich wodociągów współpracują z Centrum Opieki i Wychowania przy ul. Lekcyjnej we Wrocławiu. Akcja symbolicznie nazwana „Kredka” ma na celu przekazanie podopiecznym wrocławskiego Centrum przyborów i pomocy szkolnych, zebranych wśród pracowników.

– **Wsparcie dla zwierząt**: w latach 2016-2017 zebrano łącznie ponad tonę wysokiej jakości karmy dla bezdomnych zwierząt ze Schroniska przy ul. Ślazowej we Wrocławiu. To inicjatywa pracowników MPWiK, dzięki której pupile ze schroniska nie są głodne i otrzymują niezbędną pomoc. Dodatkowo, władze spółki, doceniając ponadstandardowe zaangażowanie pracowników, postanowiły w kolejnej edycji akcji do każdej zebranej przez nich złotówki dorzucić drugą.

Raport CSR

MPWiK jest pierwszą spółką miejską we Wrocławiu, która wydała Raport zrównoważonego rozwoju. Obejmuje on lata 2016-2017 i podsumowuje szeroką działalność przedsiębiorstwa w tym okresie. Skrócenie średniego czasu przerw w dostawach wody – spowodowanych awarią – o ponad 40 proc., sprawniejszy kontakt z klientami, a przede wszystkim edukowanie młodzieży w trosce o lepszą przyszłość kolejnych pokoleń – to tylko niektóre obszary opisane w raporcie. Jego pełna treść dostępna jest na stronie internetowej www.mpwik.wroc.pl,

w zakładce CSR. – Ten raport jest sukcesem pracowników, którzy go tworzyli – zauważa **Hanna Kamińska** z MPWiK, inicjatorka raportu.

Za swój pierwszy raport MPWiK zostało nagrodzone w 12. edycji Konkursu Raporty Społeczne, w kategorii Debiut. Do tegorocznego konkursu, organizowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu i firmę Deloitte, zgłoszono 49 raportów z całej Polski, w tym 22 debiuty. MPWiK wyróżniono za kształtowanie trendu sprawozdawczości niefinansowej w sektorze publicznym, w oparciu o międzynarodowe wytyczne GRI.

MPWiK dzieciom

Mając świadomość, że edukacja jest kluczem do lepszej przyszłości kolejnych pokoleń, spółka podejmuje także liczne działania nastawione na poprawę świadomości ekologicznej młodego pokolenia.

W 2013 r. powołano do życia bohaterów: Błękitkę i Groblika – strażników wody. Wszystko po to, aby dzieci, utożsamiając się z nimi, łatwiej przyswajały trudne tematy związane z ekologią i środowiskiem naturalnym. Błękitka i Groblik to również bohaterowie strony internetowej – MPWiK Dzieciom www.mpwikdzieciom.pl. Znajdują się tam m.in. gry zręcznościowe i edukacyjne, ekologiczne ciekawostki, a także animacje specjalnie przygotowane dla najmłodszych.

Misja edukacja: Hydropolis

Najbardziej spektakularnym przejawem realizowania edukacyjnej misji wrocławskiego przed-



Spółka organizuje edukacyjne eventy dla najmłodszych

siębiorstwa jest działalność Centrum Edukacji Ekologicznej Hydropolis. To unikatowe w skali Europy przedsięwzięcie łączy walory dydaktyczne z nowoczesną formą wystawienniczą. To właśnie w tym miejscu można m.in. na panoramicznym, 360-stopniowym ekranie obejrzeć film opowiadający o początkach wody na naszej planecie, wejść do legendarnego batyskafu, który jako pierwszy statek załogowy dotarł do najgłębszego miejsca na naszej planecie, samodzielnie sprawdzić działanie starożytnych wynalazków wodnych, czy odpocząć na świeżym leżance w wyjątkowej strefie relaksu. Wrocławskie Centrum zostało powołane do życia przez MPWiK w 2015 r., ale już ma na koncie ponad 800 tys. zwiedzających, dzięki czemu na stałe wpisało się na listę najciekawszych obiektów edukacyjnych Dolnego Śląska. Dynamicznie rozwijając swoją ofertę, zdążyło wypracować sobie także pozycję jednej z najchętniej odwiedzanych atrakcji miasta. Centrum, poza stałą wystawą dedykowaną wodzie, oferuje szeroki wachlarz zajęć dostosowanych do wieku odwiedzających. To rozwiązanie, dzięki któremu uczniowie odkrywają związane z wodą zjawiska z pogranicza biologii, geografii, fizyki i chemii zarówno od strony teoretycznej, jak i praktycznej. Prowadzone przez przewodników warsztaty trwają ok. 45 minut, a tematyka zajęć odpowiada wiekowi uczniów i realizuje obowiązujące podstawy programowe. Jednym z współpracowników Hydropolis jest Joanna Urbańska, Nauczyciel Roku 2016 w Polsce oraz członek elitarnego klubu New Europe 100, w którym znajdują się największy innowatorzy w Europie Środkowo-Wschodniej.

Hydropolis jest także unikatowym przykładem rewitalizacji obiektu poprzemysłowego. Ekspozycja poświęcona wodzie mieści się w historycznym podziemnym zbiorniku wody czystej – obiekt powstał w 1893 r. i jest jednym z zabytków wrocławskiej architektury wodociągowej. Otrzymał nagrodę publiczności w prestiżowym międzynarodowym konkursie „Miedź w architekturze 2017”. Odbývający się co dwa lata plebiscyt Copper in Architecture Awards prezentuje i nagradza projekty, w których wykorzystano elementy wykonane z miedzi.

Dbałość o spuściznę historyczną – rewitalizacja zabytków

Pracami konserwacyjnymi objęte są także inne zabytkowe budowle MPWiK. Takim przykładem jest wieża ciśnień Na Grobli, niezwykle i charakterystyczny obiekt w krajobrazie Wrocławia, swego czasu serce pierwszego zakładu produkcji wody. Mimo burzliwej historii, wieża przetrwała do dziś, stając się kluczowym elementem zabytkowej infrastruktury przemysłowej miasta. MPWiK odnowiło elewację obiektu, rozpoczynając tym samym działania, mające na celu przywrócenie jej dawnego blasku. Pracami konserwatorskimi w ostatnich latach objęto także cały kompleks historycznej pompowni Świątniki. Równolegle, powstaje nowa koncepcja użytkowa tego obiektu. – Dbałość o spuściznę historyczną jest jednym z fundamentów budowania wspólnej tożsamości. Naszym celem jest przekształcanie zabytków w taki sposób, aby utrzymać ich walory architektoniczne, nadając jednocześnie nową wartościową funkcję – zapewnia prezes Witold Ziomek.

Klient zawsze na pierwszym miejscu

Wsluchiwanie się w potrzeby klientów oraz skuteczne zaspokajanie tych potrzeb to priorytet w działalności spółki. – Wciąż doskonalimy kanały komunikacji z mieszkańcami Wrocławia i w tym aspekcie dorównujemy najlepszym firmom międzynarodowym – mówi **Gabriela Świąder**, Dyrektor Centrum Obsługi Klienta. Szybki i sprawny kontakt z mieszkańcami umożliwia wprowadzone w ostatnich latach nowoczesne rozwiązania, takie jak bezpłatne powiadomienia SMS o przerwie w dostawie wody Live Chat Wirtualny Doradca. – Korzystanie z nowej strony internetowej MPWiK oraz funkcjonalności Elektronicznego Biura Obsługi Klienta zapewnia efektywną obsługę i szybką reakcję na zgłaszane sprawy – zapewnia Gabriela Świąder. – Dążymy do tego, aby nasi klienci mieli przekonanie, że sprawy, z którymi się do nas zgłaszają obsługiwane są na najwyższym poziomie, w sposób kompleksowy i profesjonalny – uzupełnia Witold Ziomek. Rokrocznie spółka odnotowuje coraz lepsze wyniki w niezależnym badaniu ogólnej satysfakcji klientów – z 77 proc. w 2012 roku, do 86 proc. w roku ubiegłym.

Cyfrowa transformacja w służbie środowisku

Dostarczaniu wysokiej jakości usług sprzyjają systematycznie wprowadzane w codziennej pracy innowacyjne technologie. Jednym ze spektakularnych przejawów cyfryzacji w spółce jest wielokrotnie nagradzana aplikacja SmartFlow, którą MPWiK stworzyło we współpracy z gliwicką firmą Future Processing i Microsoft, a teraz rozpoczęła komercjalizację w innych firmach z branży wod-kan. Dzięki temu rozwiązaniu informatycznemu, spółka skutecznie wykrywa niewidoczne gołym okiem awarie i realnie ogranicza straty wody. SmartFlow skraca czas lokalizacji ukrytego wycieku ze 180 do nawet 3 dni. Znaczące zmniejszenie strat wody (MPWiK oszczędziło 500 mln litrów w pierwszym roku po implementacji aplikacji) i lepsza kontrola zasobów wodnych, to nieoceniony zysk dla środowiska naturalnego. – System wykorzystuje blisko 100 urządzeń monitorujących ilość i ciśnienie wody przepływającej przez sieć wodociągową, obejmując swoim zasięgiem całe miasto. Najważniejsze pomiary prowadzone są głównie nocą, kiedy mieszkańcy praktycznie nie zużywają wody. Po wytypowaniu awarii, nasze brygady przechodzą do kolejnego etapu analizy, w którym precyzyjnie lokalizują miejsce awarii – wyjaśnia Witold Ziomek.

Cyfrowej transformacji z pewnością sprzyjała jedna z podstawowych cech, którą wyróżnia MPWiK na tle innych przedsiębiorstw – otwartość na wszelkiego rodzaju pomysły, mogące wpłynąć korzystnie na jego działalność, szczególnie jeśli zyska na tym klient i środowisko. Motywująca jest również przynależność spółki do takich organizacji, jak EFQM (European Foundation for Quality Management) z siedzibą w Brukseli czy IWA (International Water Association) z siedzibą w Londynie. Całość dopełnia umiejętność pracy zespołowej i zapał całej kadry, która współpracuje w wielu interdyscyplinarnych zespołach. Dodatkowo, w spółce funkcjonuje Centrum Nowych Technologii, dział który jest odpowiedzialny za poszukiwanie innowacji oraz współpracę ze środowiskiem naukowym.

Aleksander Łoś



Nowoczesne aplikacje sprzyjają rozwojowi MPWiK Wrocław – na zdjęciu odczyt danych z systemu SmartFlow



Strategia CSR

– czy to takie ważne?

Rozmowa z **Therese Baginski**, Partnerem w Rödl&Partner, firmie świadczącej profesjonalne usługi w zakresie audytu, consultingu, księgowości finansowo-płacowej, podatków i prawa oraz doradztwa personalnego.

Koncepcja CSR z roku na rok zyskuje coraz większe znaczenie. Dlaczego, Pani zdaniem, firmy coraz chętniej uwzględniają jej założenia w swoich strategiach?

CSR zyskuje na znaczeniu, gdyż coraz większa liczba przedsiębiorców zdaje sobie sprawę z faktu, że koncepcja ta jest nieodłącznym elementem działalności biznesowej, która opiera się na uczciwości, wzajemnym zaufaniu, dbałości o interesy klientów i pracowników. Jeśli na takim modelu biznesowym nam zależy, musimy uwzględnić w nim CSR. Troska o zrównoważony rozwój w skali globalnej, lokalnej oraz osobistej powinna być ważna dla każdego przedsiębiorstwa – nie ukrywamy, że także w tym zakresie jesteśmy oceniani przez kontrahentów, potencjalnych pracow-

ników, czy lokalne społeczności. Skala działalności powinna iść w parze z odpowiedzialnością, z tą świadomością stworzyliśmy w Rödl&Partner strategię zrównoważonego rozwoju w polityce wewnętrznej oraz kontaktach z bliższym i dalszym otoczeniem. Dodatkowo działania CSR-owe firmy pozytywnie wpływają także na budowanie jej wizerunku.

Wdrażanie rozwiązań ekologicznych wiąże się zwykle z dużym nakładem środków finansowych. Czy można być eko-firmą bez ponoszenia ogromnych kosztów?

Jest to możliwe pod warunkiem, że w ślad za zmianami pójdzie edukacja wszystkich pracowników w zakresie ekologii. Społeczna odpowiedzialność biznesu, to m.in. codzien-

na troska o wpływ na środowisko. W Rödl&Partner unikamy zbędnego drukowania, minimalizujemy zużycie energii elektrycznej, sukcesywnie odchodzimy od papierowej dokumentacji. W biurze we Wrocławiu, którym mam przyjemność kierować, wdrożyliśmy projekt ekologiczny i planujemy rozszerzyć go na pozostałych pięć lokalizacji. Stworzyliśmy wewnętrzny regulamin, segregujemy śmieci, pilnujemy mniejszego zużycia wody i energii, korzystamy ze sprzętów o najwyższej klasie energetycznej. Powodzenie ekologicznych rozwiązań zależy od zaangażowania i chęci pracowników, dlatego rozmawiamy z nimi na temat możliwych działań, ich głos jest dla nas ważny. Regularnie wysyłamy wiadomości, tzw. „eko-gesty”, które przypomi-

nają o proekologicznej postawie. Ta komunikacja ma nieformalny charakter, dlatego spotyka się z pozytywnym odbiorem. Poruszamy tematy dotyczące oszczędności energii, wspólnych podróży do pracy, zachęcamy do aktywności fizycznej – „eko-gesty” są często impulsem do wspólnych dyskusji przy kubku kawy. Nie trzeba ogromnych nakładów finansowych, aby wdrożyć w firmie taką postawę – segregowanie śmieci, mniejsze zużycie wody czy korzystanie ze środków czystości przyjaznych środowisku nie kosztuje wiele, a z pewnością stanowi krok w dobrym kierunku.

Zauważalny jest obecnie problem pozyskiwania wartościowych pracowników. Jakie działania związane z employer brandingiem stosują Państwo w swojej organizacji?

Dostrzegamy zmiany na rynku pracy, który stał się domeną pracownika i w najbliższym czasie ta sytuacja z całą pewnością się nie odwróci. Obecnie niektóre projekty rekrutacyjne trwają dłużej, niż dotychczas, jednak ostatecznie udaje nam się znaleźć odpowiednich pracowników. Zdajemy sobie sprawę, że samo ogłoszenie to za mało.

Skutecznie realizowane projekty związane z pozyskiwaniem pracowników to w dużej mierze zasługa zakrojonych na szeroką skalę działań wizerunkowych, które prowadzimy od wielu lat. Należy do nich ścisła współpraca z uczelniami – dzielimy się wiedzą ze studentami podczas różnego rodzaju warsztatów i wykładów, bierzemy udział w organizowanych na uczelniach wydarzeniach: targach pracy, konferencjach, akcjach charytatywnych, a także zapraszamy studentów do naszych biur. Ponadto oferujemy młodym ludziom płatne praktyki, podczas których mają szansę nie tylko wiele się nauczyć, ale też lepiej poznać naszą firmę i wartości, które są dla nas ważne. Jesteśmy aktywni na takich kanałach społecznościowych jak Facebook, czy LinkedIn – uważam, że to bardzo dobra forma kontaktu z młodym pokoleniem.

Pracownicy Rödl&Partner mają dostęp do bogatego pakietu socjalnego. Wspieramy także ich aktywność sportową – w barwach Rödl&Partner występują uczestnicy biegów oraz drużyny piłkarskie. Dla chętnych organizujemy popołudniowe zajęcia sportowe. Ważne jest także to, że jesteśmy otwarci na zdalną formę współpracy czy niepełny wymiar etatu. O tym wszystkim komunikujemy na zewnątrz, zachęcając do pracy z nami.

Jakie projekty związane z CSR-em będą Państwo realizować w najbliższym czasie?

Na pewno te, które odbywają się cyklicznie i w mojej ocenie dotyczą najbardziej potrzebujących – dzieci z domów dziecka, czy osób starszych. Skupimy się także na projektach, które są zgodne z naszą firmową strategią CSR, będziemy rozszerzać na kolejne lokalizacje projekt eko-biura. Tej wiosny pomyśleliśmy również o aktywnościach sportowych pracowników Rödl&Partner – 26 maja organizujemy we Wrocławiu I Międzynarodowy Turniej Piłkarski, który zostanie rozegrany przez pracowników polskich oddziałów firmy oraz naszych kolegów z Niemiec, Czech i Słowacji. Turniej ma służyć integracji, wspólnemu spędzeniu czasu poza biurowymi ścianami i być okazją do sportowej rywalizacji. Swoich faworytów będzie wspierać pokazna grupa kibiców z polski i zagranicy – z my-



ślą o nich zaplanowaliśmy grilla i inne atrakcje. Liczę na udaną zabawę.

Działania, o których Pani wspomina wpisują się doskonale w koncepcję work life. Jakie korzyści przynosi ona pracownikom, a jakie pracodawcy?

Jako firma zdajemy sobie sprawę z tego, jak istotne dla rozwoju zawodowego jest znalezienie równowagi między pracą, a życiem prywatnym i wypoczynkiem. Dokładamy wszelkich starań, aby pracownicy mieli nie tylko bezpieczne i komfortowe warunki pracy, lecz również możliwość realizowania własnych potrzeb i pasji w innych obszarach. Wypoczęty pracownik, który ma czas i dla rodziny i na realizację pasji staje się dużo bardziej efektywny, lepiej odnajdujący się w środowisku pracy, zmotywowany. Nie myśli o rozwiązaniu umowy o pracę, przejściu do konkurencji. Lojalni pracownicy, którzy realizują się w naszej firmie to największa i najlepsza w tym względzie korzyść, jaką może odnieść organizacja. W tym miejscu wspomnę także o wyróżnieniach, które zdobyliśmy – „Firma nieprzeciętnie przyjazna matkom”, „Firma przyjazna rodzicom”, „Odpowiedzialny pracodawca – Lider HR 2017”. W ubiegłym miesiącu zostaliśmy wyróżnieni za budowanie wizerunku pracodawcy z wyboru w konkursie „Lider zarządzania zasobami ludzkimi”.

Mają Państwo złożoną strukturę organizacyjną. W jaki sposób odbywa się koordynacja przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi oddziałami?

Jednym z naszych priorytetów jest angażująca komunikacja, kierowana do wszystkich pracowników w każdym oddziale Rödl&Partner w Polsce. Docieramy do nich na różne sposoby, ale do podstawowych kanałów komunikacji zaliczyłabym Intranet, Interny, magazyn pracowniczy, rozmowy roczne i ankiety. W Intranecie regularnie zamieszczamy aktualności związane z życiem firmy, informacje i dokumenty przydatne w codziennej pracy, a także osiągnięcia pracowników, takie jak uzyskanie tytu-

łu zawodowego, awans, czy ich publikację, które ukazują się w mediach. Interny traktują o zmianach organizacyjnych, procedurach, wewnętrznych rekrutacjach, czy zatrudnieniu nowych pracowników – tu dbamy o to, by nowo zatrudnieni mogli napisać zarówno o swojej dotychczasowej ścieżce zawodowej, jak i zainteresowaniach poza godzinami pracy. „Rödl Emotion” to wydawany kwartalnie magazyn pracowniczy, w którym publikować mogą wszyscy chętni, a teksty premiiowane są biletami do kina. Formy kontaktu z pracownikami, które uważam za najbardziej angażujące i wartościowe to rozmowy roczne i anonimowe ankiety satysfakcji pracowników. Podczas poufnych spotkań „w cztery oczy” można szczerze porozmawiać o mocnych i słabych stronach oraz omówić plany na przyszłość.

Na co dzień przepływ informacji ułatwia wewnętrzny firmowy komunikator, pozwalający na łatwy kontakt z każdym zatrudnionym w Rödl&Partner. Pracownicy często odwiedzają inne oddziały, np. w ramach pracy w grupach eksperckich, czy przy okazji spotkań dotyczących wewnętrznych projektów z zakresu Lean Management.

Przy ważnych dla firmy okazjach spotykamy się we wspólnym gronie – w 2017 roku zorganizowaliśmy wyjazd integracyjny dla wszystkich pracowników z okazji obchodów jubileuszu 25-lecia istnienia naszej firmy na polskim rynku.

A jak dostosowują Państwo swoje działania do potrzeb lokalnych społeczności?

Przed wszystkim staramy się poznać te potrzeby. Do tej pory mieliśmy okazję brać udział w różnych inicjatywach, zarówno jako organizator, jak i sponsor. Wspieramy wydarzenia kulturalne – wernisaże, pokazy filmowe, koncerty, w tym inicjatywy związane z promowaniem kultury niemieckiej w Polsce. Jak wspomniałam, nie jest nam obca współpraca z samorządami studentekimi: organizujemy spotkania, patronujemy wydarzeniom kulturalnym, które organizują. W ubiegłym roku był to przykładowo koncert charytatywny pod patronatem Fundacji Polsat. W ramach corocznych „Mostów Ekonomicznych” prowadzimy prelekcje dla studentów na najbardziej aktualne tematy prawo-podatkowe i gospodarcze. Staramy się pomagać osobom starszym i samotnym. Byliśmy współorganizatorem spotkania wigilijnego w jednym z wrocławskich domów pomocy społecznej.

Od lat organizujemy konkurs na firmową kartkę świąteczną wśród lokalnych domów dziecka oraz ośrodków szkolno-wychowawczych. Zwycięska kartka rozsyłana jest do kontrahentów Rödl&Partner z okazji Świąt Bożego Narodzenia, a jej autor i wszystkie dzieci biorące udział w konkursie otrzymują wymarzone nagrody. Nie zapominamy również o czworonogach i wspieramy zbiórki na rzecz schronisk dla zwierząt. Zakres naszych działań jest szeroki, a grupy odbiorców zróżnicowane. Staramy się na bieżąco odkrywać pojawiające się potrzeby i na nie odpowiadać.

Rozmawiała Magdalena Klimek

Rödl & Partner



Po prostu my – SIGNAL GROUP

Z Signal Group związanych jest wielu wspaniałych ludzi. To nie przypadek. Tu do pracy przychodzi się z przyjemnością, a każdy pracownik szybko odnajduje się w nowej rzeczywistości.

Dobra atmosfera w pracy sprzyja podejmowaniu dyskusji i pracy zespołowej, co przyczynia się do powstawania kreatywnych pomysłów.

Signal Group to też szacunek – do zadań, miejsca pracy, ale przede wszystkim do ludzi, bez których nie byłoby tego sukcesu.

Jak Signal Group umacnia swój wizerunek firmy odpowiedzialnej społecznie?

„Ceną wielkości jest odpowiedzialność” – mówił Winston Churchill. Dlatego w Signal Group rozumiemy Corporate Social Responsibility jako strategię biznesową oraz filozofię prowadzenia działalności gospodarczej. Działania z zakresu CSR traktujemy jako inwestycję, a nie koszt. Przynoszą one korzyści zarówno wspieranej społeczności, jak i naszej firmie. Pracownicy chętnie włączają się we wszelkie akcje prospołeczne nie po to, żeby coś z tego mieć, ale po to, żeby pomóc. Z roku na rok coraz więcej osób chce włączać się w takie inicjatywy – bardzo nas to cieszy. Wspieramy również fundacje, organizacje non-profit, stowarzyszenia sportowe. Każda z tych aktywności jest bardzo ważna w funkcjonowaniu firmy, bo ludzie są dla nas najważniejsi.

Coraz częściej zauważalny jest problem pozyskiwania pracowników. Jak Państwo sobie z nim radzicie? Jakie działania związane z employer brandingiem stosujecie Państwo w swojej organizacji?

Przed wszystkim stawiamy na wykwalifikowaną kadrę, o którą dziś bardzo trudno. Pozyskanie dobrego pracownika jest dla nas bardzo

ważne, dlatego zaczynamy od ciekawych, a jednocześnie przykuwających uwagę ogłoszeń o pracę. Dziś poza merytoryką trzeba mieć pomysł na przyciągnięcie specjalistów do firmy. W ostatnim czasie ogłoszenia stworzone przez Dział Marketingu pomogły pozyskać szereg naprawdę wartościowych kandydatów. Warto nadmienić, że Signal Group istnieje na rynku już ponad 25 lat. Zazwyczaj nie pokazywaliśmy na zewnątrz jak pomagamy innym, a mimo tego nasza marka zawsze kojarzyła się z solidnością i najwyższymi wartościami na rynku. Ludzie po prostu chcieli i nadal chcą z nami pracować, choć prawa rynku wymusiły u nas pewne zmiany.

Jakie to są zmiany?

To pójście w kierunku budowania wizerunku poprzez kojarzenie marki z określonymi działaniami. Właśnie pracujemy nad nową odsłoną strony www. Szczegóły już wkrótce.

Jak przebiega u Państwa rekrutacja? Czy mają Państwo receptę na zbudowanie więzi pomiędzy pracownikami a Firmą, tak, aby chcieli w niej pozostać na dłużej?

Bardzo poważnie traktujemy proces rekrutacji. Szczegółowo analizujemy każde CV, które otrzy-

mujemy. Jesteśmy dużą firmą i zdajemy sobie sprawę, że pierwsze dni w pracy mogą być stresujące. Dlatego chcemy, aby nasi nowi pracownicy czuli się tutaj dobrze i robimy wszystko, żeby tak było. Z każdą osobą jesteśmy per „ty”, co znacznie ułatwia nam komunikację i burzy bariery. Poza tym chcemy tworzyć przyjazne miejsce pracy dla osób, które z pasją dążą do wyznaczonych celów. Inwestujemy w nowych pracowników poprzez m.in. prowadzenie programu adaptacyjnego nowych osób uwzględniającego specyfikę danego stanowiska, realizujemy ścieżki rozwoju oraz szkolenia dostosowane indywidualnie do pracowników Signal Group.

Ponadto jesteśmy w stałej współpracy z Harvard Business Review Polska, co pomaga w kształceniu liderów, którzy dzięki zdobywanej wiedzy i praktyce mogą efektywniej zarządzać zespołami. Szkolenia światowych guru biznesu m.in. Briana Tracy i Marshalla Goldsmitha są dla naszych pracowników niezapomnianymi wydarzeniami, po których chętnie przekazują wiedzę w firmie. Ostatnio czterdzieści pięć osób pracujących w Signal Group wzięło udział w szkoleniach zewnętrznych dopasowanych do ich charakteru pracy. Pracownicy mogli dowiedzieć się jak niwelować negatywne skutki

trudnych sytuacji, sprawdzić swój indywidualny sposób działania i komunikacji. Warto dodać, że Signal Group zapewnia także własne, szyte na miarę kursy języka angielskiego w siedzibie firmy, w godzinach pracy. Kursy są dopasowywane do poziomu językowego uczestników, a odbywają się w formule blended learning. Zajęcia w siedzibie firmy mają najczęściej formę konwersacji, których dopełnieniem jest dedykowana grupa English4SG na portalu Yammer, służąca jako platforma zasobów językowych do nauki własnej.

Ale szkolenia to nie wszystko...

Oczywiście, że nie. Ważne jest dla nas to, jak pracownicy i współpracownicy czują się w miejscu pracy, dlatego przygotowaliśmy dla nich pokój relaksu, w którym znajdują się sofy, worek treningowy, stół do gry w piłkarzyki, piłka ergonomiczna oraz dart. Modernizując powierzchnię biurową, oddaliśmy do dyspozycji również ścianę pomalowaną farbą imitującą tablicę, na której pracownicy mogą zapisywać motywujące ich cytaty i przemyślenia. Poza tym bardzo ważne jest dla nas zdrowie i samopoczucie ludzi, którzy z nami pracują. Dlatego, aby dać im szereg możliwości spędzania wolnego czasu po pracy, każda z osób zatrudnionych w naszej firmie w ramach pakietu syste-

mu motywacyjnego ma możliwość przystąpienia do programu MultiSport oraz prywatnej opieki medycznej.

Nieustającym celem Signal Group jest także poszerzanie kompetencji w oparciu o indywidualnie dostosowane „ścieżki wartości”. W firmie możliwy jest zarówno awans poziomy, jak i pionowy. Awans poziomy pozwala na zapoznanie się ze specyfiką działań w różnych obszarach firmy oraz świadome podejmowanie decyzji o dalszych krokach kariery zawodowej.

Nawiązując do zdobytego tytułu: co oznacza dla Państwa bycie „Dobrą Firmą”?

Niewątpliwie jest to dla nas ogromne wyróżnienie, ale też motywacja do dalszego działania. Zdobycie tego tytułu jest bardzo ważne dla naszej firmy, pokazuje naszą wiarygodność, rzetelność i atrakcyjność jako miejsca pracy.

Jakie działania związane z ochroną środowiska Państwo realizują?

Troska o środowisko naturalne oraz działanie według zasad zrównoważonego rozwoju to podstawy działania firmy w zakresie troski o środowisko naturalne. Do najważniejszych zadań z obszaru ochrony środowiska naturalnego należą: ekobiuro, zarządzanie odpadami, ekologiczny transport, edukacja ekologiczna, nasze

rozwiązania technologiczne. Ochrona środowiska naturalnego to dla Signal Group budowanie świadomości ekologicznej wśród pracowników i ich rodzin oraz tworzenie rozwiązań technologicznych przyjaznych środowisku naturalnemu. Nasze działania zaczęliśmy od „małych kroków”, które oprócz zauważalnych efektów zaangażują jak największe grono osób. Dobrym przykładem jest segregacja śmieci, do której wszystkich zachęcamy. Kolejnym przykładem działania w trosce o środowisko naturalne jest zadbanie o mniejsze zużycie papieru w firmie – drukujemy tylko najpotrzebniejsze dokumenty, a pozostałe przechowujemy w wersji elektronicznej. W naszym biurze przyjęto również rozwiązania, które zostały wprowadzone już na etapie projektowania powierzchni użytkowej – mianowicie siedziba Signal Group wyposażona została w inteligentny system oświetlenia, co pozwala na zmniejszenie ilości zużycia energii świetlnej dzięki automatycznemu wyłączaniu oświetlenia w miejscach, gdzie nie przebywają ludzie. Oprócz działalności wewnętrznej zorganizowaliśmy też szereg akcji proekologicznych, m.in. zbiórkę nakrętek typu PET na cele charytatywne.

Z przedstawicielami Signal Group rozmawiała Magda Klimek

GONVARRI – Dobry Pracodawca 2018!

Rozmowa z **Magdaleną Wypychowską-Górecką**, Kierownikiem ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Gonvarri Polska Sp. z o.o., firmą zajmującą się dostawami produktów metalurgicznych dla przemysłu samochodowego

Czym cechuje się polityka pracownicza Gonvarri?

Bardzo ważne są dla nas informacje od naszych pracowników, które pozyskujemy podczas badania klimatu w organizacji. Na strategię wpływają również cele, założenia i zadania jakie stawia sobie przedsiębiorstwo, aby być konkurencyjnym nie tylko na rynku pracy, ale także, żeby utrzymywać obecnych i pozyskiwać nowych klientów. Stawiamy na ciągłe doskonalenie, umożliwiając pracownikom ciągłe podnoszenie kwalifikacji, poprzez tworzenie planu szkoleń na każdy rok, uwzględniając w nim również studia. Współpracujemy także ze szkołami, uczelniami wyższymi w zakresie staży i praktyk dla uczniów i studentów w celu ich aktywizacji zawodowej.

Jak sprawić żeby pracownik chciał się związać z firmą na długie lata?

W obecnej sytuacji jaka panuje na rynku pracy, zwłaszcza w Wielkopolsce, gdzie mamy

swoją siedzibę, jest to bardzo trudne. Co roku pracujemy nad nowymi możliwościami, które mogłyby zagwarantować nam jak najniższą rotację. Naszym pracownikom oferujemy atrakcyjne systemy motywacyjne, a w niektórych wydziałach wprowadziliśmy także elastyczne godziny pracy. Obsadzając nowe stanowiska lub wakaty dajemy możliwość awansu wewnętrznego i dalszego rozwoju w naszych strukturach. W ramach lean management pracownicy sugerują nam rozwiązania, które wpłyną pozytywnie na poprawę warunków pracy. Autorzy najlepszych pomysłów otrzymują bonifikaty rzeczowe.

Jakie rozwiązania prośrodowiskowe obowiązują w spółce?

W firmie wdrożony jest system zarządzania ochroną środowiska ISO 14001:2015. Podejmujemy działania zmierzające do redukcji zu-

życia zasobów naturalnych, wytwarzanych odpadów, generowanego hałasu. Szkolimy także personel w celu zwiększenia ich świadomości ekologicznej.

Rozmawiała Magdalena Klimek



Gonvarri
Polska



Ambitne cele Trans Polonii

Grupa Trans Polonia to jeden z największych podmiotów logistyki cysternowej w Europie Środkowo-Wschodniej, przewożący płynne substancje chemiczne, paliwa, LPG, produkty spożywcze i masy bitumiczne. Flota ponad 500 jednostek, solidne know-how, doświadczenie, a przede wszystkim kadra kilkuset wykwalifikowanych kierowców świadczą o silnej pozycji firmy, która ciągle jest umacniana.

Wartości wyróżniające wszystkie podejmowane działania i kroki Grupy Trans Polonia opierają się na profesjonalizmie, najwyższej jakości, dbałości o klienta na każdym etapie kontaktu, dynamicznym rozwoju oraz Pasji. Stanowią one solidne fundamenty ku kolejnym sukcesom oraz budowie stabilnej przyszłości. Jednakże jednym z najbardziej istotnych czynników sukcesu jest zbudowanie między firmą, a jej klientami – wzajemnego zaufania. Dzięki temu wiele podmiotów, z którymi Trans Polonia pracuje, pozostaje z tą firmą od wielu lat.

Grupa nieustannie przykładą najwyższą wagę ku respektowaniu zasad społecznej odpowiedzialności biznesu. Takie zagadnienia, jak ochrona środowiska, interesy lokalnych społeczności oraz budowanie właściwych standardów relacji z klientami i pracownikami – traktuje priorytetowo. Specyfika działalności TPG jest ściśle związana z jej wpływem na środowisko naturalne. Chcąc możliwie w jak największym stopniu ograniczyć ten aspekt, firma egzekwuje liczne normy i dobre praktyki, wyznaczające standardy sektora przewozów petrochemicznych. W ocenie kierownictwa firmy etyczne współdziałanie z każdą grupą interesariuszy Trans Polonia S.A. jest tak samo istotne, jak osiągnięte rezultaty finansowe. Oprócz szeregu czynników biznesowych, kluczem do satysfak-

cjonujących wyników, zawsze są prawidłowo egzekwowane reguły CSR.

W celu podnoszenia jakości usług i ich skali ilościowej, Trans Polonia realizuje z powodzeniem szereg efektywnych i ciekawych inicjatyw. To m.in. realizacja Programu Inwestycyjnego na lata 2018-20, zakładającego istotne nabycie jednostek cysternowych, jak i unikatowy projekt Szkoły Kierowców. Oba zagadnienia wzajemnie się przenikają i przyczyniają się do dalszego umacniania pozycji konkurencyjnej TPG.

Po upływie już 2 lat od przejścia Orlen Transport i wejścia na perspektywiczny rynek przewozów paliw, Grupa Trans Polonia jest gotowa do realizacji dalszych ambitnych kroków, wyznaczających jej rozwój w kolejnych latach. Scenariuszem traktowanym w kategorii minimum, jest dalszy organiczny wzrost w Polsce i rynkach europejskich. Firma jednak planuje iść o krok dalej szukając kolejnych interesujących celów akwizycyjnych, zwłaszcza w Europie Zachodniej.

Oprac. JC



uSTAL swoją przyszłość z CMC Poland



Commercial Metals Company (CMC) to dynamicznie rozwijająca się międzynarodowa firma z branży hutniczej notowana na amerykańskiej giełdzie papierów wartościowych NYSE. Spółka zatrudnia ponad 8000 pracowników na całym świecie, w tym ok. 2000 w Polsce. Główna siedziba firmy w Polsce zlokalizowana jest w Zawierciu, gdzie znajduje się huta stali.

Praca w przemyśle ciężkim, szczególnie w sektorze hutniczym, związana jest z długim okresem nabywania wiedzy i umiejętności. Pracownicy są więc zatrudniani z myślą o długotrwałej współpracy, a firma stale inwestuje w ich rozwój. W hucie funkcjonuje szereg działań promujących i wspierających kwestie BHP są to m.in. Program TOP, Wydziałowe Grupy Ratownictwa, audyty behawioralne. W trosce o przyjazne warunki pracy i otoczenie w którym funkcjonuje (Jura Krakowsko- Częstochowska), CMC stosuje przyjazne dla środowiska technologie produkcji poprzez wykorzystanie złomu stalowego do produkcji stali.

Spółka inwestuje w swój rozwój, czynnie angażując się w proces kształcenia przyszłego po-

kolenia, które wkroczy na rynek pracy. W ramach dualnego systemu nauczania, współpracuje z lokalnymi technikami, politechnikami i innymi uczelniami. Uczniom i studentom, firma zapewnia zaangażowanie i wsparcie specjalistycznej kadry, która przekazuje wiedzę i wieloletnie doświadczenie w trakcie zajęć praktycznych, praktyk zawodowych czy stażu przemysłowego. Poza nabywaniem doświadczenia w pracy, uczniowie mają szansę poznać rzeczywiste środowisko pracy, kulturę organizacyjną, zasady bhp.

CMC Poland swoim pracownikom gwarantuje stabilne zatrudnienie, atrakcyjne wynagrodzenie, premie, prywatną opiekę medyczną (dla pracowników i ich rodzin), grupowe

ubezpieczenie na życie. Pakiet świadczeń z funduszu socjalnego obejmuje m.in. dofinansowanie do wypoczynku pracowników i ich rodzin, wsparcie w sytuacjach losowych, wspieranie aktywności sportowej, a także imprezy integracyjne.

Oprac. M.K.



CMC

Commercial Metals



DOVISTA Polska – odpowiedzialny pracodawca

Rozmowa z Krzysztofem Iwańskim,
Dyrektorem HR w DOVISTA Polska Sp. z o.o.,
firmie produkującej i eksportującej okna

Coraz częściej zauważalny jest problem pozyskiwania pracownika. Jak Państwo sobie z nim radzicie? Jakie działania związane z employer brandingiem stosujecie Państwo w swojej organizacji?

Jest to niewątpliwie wyzwanie dla wielu firm. Jako DOVISTA aktywnie wychodzimy na rynek pracy promując organizację, nasze wartości oraz kulturę pracy, będąc blisko kandydata. Działania employer brandingowe kierujemy nie tylko do otoczenia, w którym działamy lecz przede wszystkim do naszych pracowników. Podejmujemy działania aby to właśnie oni mówili dobrze o firmie w której pracują, pozostawali z nami jak najdłużej oraz byli zmotywowani do osiągania celów, jakie stawia rynek i klienci.

Na jakie stanowiska najczęściej Państwo rekrutujecie? Czy mają Państwo receptę na stworzenie więzi pomiędzy pracownikami a firmą, tak, aby chcieli w niej pozostać na dłużej?

Najczęściej rekrutujemy na stanowiska pracowników produkcji. Dzięki działaniom budującym angażujące środowisko pracy oraz doskonaleniu umiejętności przywódczych naszych liderów, w odniesieniu do ubiegłego roku, zredukowaliśmy rotację kadry o 25 procent.

Nawiązując do zdobytego tytułu: co oznacza dla Państwa bycie „Dobrym Pracodawcą”?

Dobry pracodawca to taki, który przyciąga pracowników, sprawia że wiążą swoje plany zawodowe z organizacją na dłużej. Najważniej-

sze dla nas jest, aby każdy z 2400 zatrudnionych pracowników był naszym pozytywnym ambasadorem.

Jak przebiega proces kształcenia pracowników w Państwa firmie? Czy są oni szkoleni systematycznie?

Nasi pracownicy regularnie uczestniczą w szkoleniach związanych z wykonywanymi zadaniami. Mają one na celu rozwój umiejętności zawodowych, doskonalenie wiedzy jakościowej oraz kształtowanie właściwych postaw w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Każdego roku przeznaczamy ponad 100 tys. zł na dofinansowanie do studiów wyższych dając szansę naszym pracownikom na uzyskanie wyższego



wykształcenia lub uzupełnienie wiedzy na studiach podyplomowych. Dodatkowo nasza kadra uczestniczy w programach rozwojowych dla obecnych i przyszłych liderów organizacji.

Jakie są założenia systemu zarządzania bezpieczeństwem pracowników w Państwa firmie?

Dla naszej firmy bezpieczeństwo personelu jest najważniejsze. Naszym celem jest to aby pracownik codziennie wracał szczęśliwie z pracy do swojej rodziny. Każdy zatrudniony, który dostrzeże sytuację zagrażającą zdrowiu lub życiu ma prawo zatrzymać proces produkcyjny i zgłosić zaistniałą sytuację do przełożonego. System zarządzania ryzykiem w naszej firmie zakłada ciągłe jego doskonalenie – to nasza najwyższa wartość. Strategia spółki skupia się wokół hasła „Bezpieczeństwo bez kompromisów”, co przejawia się na dwóch płaszczyznach. Z jednej strony natychmiast reagujemy na nieprawidłowości, dążąc do rozwiązań eliminujących powstawanie kolejnych zagrożeń, a z drugiej strony, inwestujemy nasze wysiłki w budowanie kultury odpowiedzialności, gdzie każdy pracownik czuje się właścicielem i gospodarzem swojego miejsca pracy. Nasz system wartości budowany jest na otwartej obustronnej komunikacji z personelem, który zachęcamy do zgłaszania obserwowanych problemów i nieprawidłowości. Sugerowane rozwiązania mają się przyczynić do poprawy warunków pracy.

Jakie działania związane z ochroną środowiska Państwo realizują?

Ochrona środowiska w firmie DOVISTA jest nieodłącznym elementem naszej działalności, co wynika z faktu, że do wytwarzania produktów zużywamy duże ilości naturalnych surowców.

Nasze działania skupiają się wokół optymalizacji zużycia materiałów dostarczanych do fabryk, a tym samym ograniczenia powstających w procesie produkcyjnym pozostałości. Powstające odpady podlegają segregacji aby zapewnić możliwość wysokiego recyklingu surowców. Nasze działania planistyczne przewidują efektywne wykorzystanie pracy maszyn, tak aby energia je zasilająca pożytkowana była w aktywnym procesie obróbki, nie zaś dla jałowego utrzymania pracy parku maszyn. Surowce powstające w procesie, które mogą być klasyfikowane jako biomasa, są wykorzystywane przez nas do ogrzewania budynków na terenie firmy oraz do utrzymywania parametrów środowiskowych wymaganych w procesie wytwórczym.

Czy dostosowujecie Państwo działania do potrzeb lokalnych społeczności?

Jako organizacja odpowiedzialna społecznie wspieramy otoczenie lokalne, szkoły, organizacje społeczne, takie jak straż pożarna czy domy dziecka. W firmie działa Fundacja Pracownicza Grupy VKR, której celem jest świadczenie pomocy finansowej na rzecz pracowników Grupy oraz organizacji non-profit. Fundacja pomaga w przypadku wystąpienia nieprzewidzianych, nieszczęśliwych okoliczności (np. choroba),

udziela wsparcia na cele edukacyjne (np. kształcenie dzieci pracowników). Oprócz wsparcia udzielanego pracownikom, o środki z Fundacji mogą się starać organizacje non-profit działające w promieniu 30 km od siedziby firmy. Od początku istnienia Fundacji VKR w naszej firmie na pomoc dla naszych pracowników przeznaczono już ponad 1,1 mln PLN a na wsparcie organizacji non-profit prawie 1 mln PLN. Oprócz działalności Fundacji Pracowniczej Firma DOVISTA Polska od wielu lat aktywnie uczestniczy w życiu lokalnych społeczności, świadcząc im konkretną pomoc finansową oraz materialną. Jako firma rodzinna, skupiamy się głównie na wsparciu projektów związanych z edukacją oraz kulturą fizyczną dzieci i młodzieży. Ponadto, angażujemy się w działania, które służą zwiększaniu bezpieczeństwa wśród lokalnych społeczności (np. wsparcie dla najbliższych jednostek straży pożarnej).

Rozmawiała Magdalena Klimek

DOVISTA®
Wędkowy Window Village

DOVISTA Polska Sp. z o.o. i spółki Grupy VELUX są największym producentem i eksporterem okien w Polsce, a ich poziom obrotów wynosi ponad 1,9 mld zł rocznie. Zatrudniają one prawie 4250 osób, w tym 2400 osób w fabrykach firmy DOVISTA Polska Sp. z o.o. Spółka posiada 8 fabryk położonych ok. 45 km od Gdańska (w Wędkowych, koło Tczewa), tworząc razem „Wioskę Okienną”, gdzie produkowane są wysokiej jakości okna i drzwi marek Rationel i VELFAC. Przedsiębiorstwo cały czas się rozwija i inwestuje w nowe technologie, dbając jednocześnie o najwyższe standardy bezpieczeństwa pracy, jakości i ochrony środowiska.

Więcej informacji na www.dovista.pl



Odpowiedzialność społeczna to moralny obowiązek



Janusz Różalski, Prezes Zarządu gdyńskiego OPEC

Okręgowe Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Gdyni poza bieżącą działalnością, związaną z produkcją, dystrybucją i dostawą ciepła, realizuje również zadania w zakresie szeroko rozumianej odpowiedzialności społecznej.

Wypełniając swoją misję przedsiębiorstwo reaguje na sygnały z zewnątrz i często pomaga tym, którzy nie potrafią poradzić sobie z trudną codziennością. Firma od wielu lat wspiera fundacje, ośrodki pomocy społecznej, ogniska opiekuńcze, domy dziecka, hospicja, stowarzyszenia, osoby niepełnosprawne. Pomoc ta przekazywana jest w formie pieniężnej i rzeczowej.

Firma jest także partnerem sportu, za co rokrocznie otrzymuje prestiżowe wyróżnienie Partner Gdynieńskiego Sportu. – W swojej działalności społecznej kierujemy się zasadą różnorodności i wszechstronności. Sport jest jedną z wielu dziedzin życia, które są dla nas ważne. Uważamy, że taka forma aktywności pozwala realizować pasje, kształtować charakter i stanowi pozytywny przykład dla młodych ludzi. Wspieranie aktywności fizycznej młodzieży wpisane jest w zaplanowaną, długofalową strategię wizerunkową firmy – podkreśla **Janusz Różalski**, Prezes Zarządu gdyńskiego OPEC.

Z kolei w ramach edukacji ekologicznej przedsiębiorstwo, przy współpracy z Komunalnym Związkiem Gmin „Dolina Redy i Chylonki”, organizuje seminaria dla seniorów oraz warsztaty terenowe dla uczniów szkół podstawowych i średnich. Podczas takich spotkań młodzież poznaje zasady funkcjonowania miejskiej sieci ciepłowniczej, a także zdobywa wiedzę dotyczącą odpowiedzialności za otoczenie.

OPEC to także odpowiedzialny pracodawca. Dbą o swoją kadrę i proponuje bardzo szeroki zakres benefitów, np. wczasy pod gruszą, kolonie, obozy, turnusy rehabilitacyjne, udział w wydarzeniach sportowych, rekreacyjnych, kulturalnych i okolicznościowych, funduje zapomogi losowe, dofinansowanie do żłobków i przedszkoli, pożyczki. Inne formy pomocy obejmują m.in. fizykoterapię, konsultacje z dietetykiem, posiłki regeneracyjne, przygotowane na podstawie wytycznych dietetyka i dostarczane na wyznaczone miejsce pracy, ćwiczenia gimnastyczne, dofinansowania do studiów, kursów i szkoleń,

festyny rodzinne, wyjazdy integracyjne oraz bardzo bogaty pakiet opieki medycznej, daleko wykraczający poza standardy, obejmujący dostęp do 52 specjalistów, konsultacje profesorskie i domowe, pełną diagnostykę z rezonansem, tomografem i USG. Przedsiębiorstwo w ramach programu zdrowotnego, od jesieni do wiosny przekazuje pracownikom ekologiczne jabłka, jednocześnie wspierając lokalnych producentów owoców.

Maria Leżucha



POLOmarket ulubiony pracodawca

Zwykło się uważać, że sklepy są przede wszystkim dla klienta, ale każdy z nich to także miejsce pracy dla wielu osób. Aby praca załogi stała się łatwiejsza i przyjemniejsza, od początku tego roku POLOmarket zmodernizował 57 placówek.



Jednak najważniejsze są dobre warunki świadczenia pracy, a te w POLOmarkecie są naprawdę konkurencyjne. Z myślą o swoich 6,3 tys. pracownikach sieć oferuje rynkowe wynagrodzenia (dwie podwyżki płac w ciągu ostatnich dwóch lat), dodatki stażowe, pierwszą umowę na sześć miesięcy (zamiast tradycyjnych trzech), przejrzysty system awansów, świadczenia pozapłacowe, opiekę medyczną dla pracowników i ich rodzin, ubezpieczenie na życie dla pracownika i rodziny w atrakcyjnej cenie, ubezpieczenie szkolne dzieci i wnuków, wyprawki dla pierwszoklasistów, paczki świąteczne dla dzieci, zniżki pracownicze w ramach Karty Pracownika polokarta, a także pakiet szkoleń w ramach „Akademii POLOmarketu”.

Dział odpowiedzialny za benefity cały czas pracuje nad kolejnymi rozwiązaniami atrakcyjnymi dla pracowników. Jednym z takich przedsięwzięć był projekt grywalizacji, który łączył zabawę z pracą i wpisywał się w bieżące wyzwania na rynku pracy, jakie stawiają chociażby

młodzi ludzie. Projekt okazał się dużym sukcesem, dlatego specjalnie powołany zespół pracuje nad kolejną edycją.

W ten sposób tworzone jest wyjątkowe miejsce pracy, a POLOmarket jest postrzegany jako odpowiedzialny i rzetelny pracodawca, który swoim pracownikom oferuje możliwości rozwoju i poczucie sensu wykonywanej pracy.

Nowy koncept sklepów

Od niedawna POLOmarket intensywnie rozwija nowy koncept sklepów. Nowoczesne wyposażenie i przejrzysta ekspozycja zwiększają komfort pracowników, a także poprawiają ergonomię ich pracy. W ramach modernizacji wdrażane są rozwiązania proekologiczne i energooszczędne, m.in. system odzysku ciepła z urządzeń chłodniczych. Na nowe wymieniane są lodówki i lamy chłodnicze, co przekłada się na wyższe standardy ciągu chłodniczego, a tym samym na jeszcze lepszą jakość produktów

świeżych i ultraświeżych. Nowy, bardziej wydajny i mniej awaryjny sprzęt to również niezakłócone funkcjonowanie sklepów.

Każdą modernizację planujemy nie tylko z myślą o komforcie klientów, ale również naszych pracowników. Wprowadzamy szereg rozwiązań, które ułatwiają pracę – szersze alejki i nowoczesne regały ekspozycyjne ułatwiające zatowarowanie, ergonomiczne boksy kasowe, specjalne prasy do makulatury czy wydajniejszy i mniej awaryjny sprzęt. Nasi pracownicy zgłaszają nam też, że lepiej pracuje im się w odnowionych, estetycznych wnętrzach. Przy okazji modernizacji wprowadzamy też nowe rozwiązania informatyczne takie jak prostszy system do obsługi zamówień czy centralny system wydruku cenówek na papierze perforowanym.

Beata Zielińska,
Dyrektor Personalny w POLOmarkecie

Media Expert: Rozwijamy pasje i zmieniamy świat na lepsze!

Jesteśmy dumni z możliwości odebrania, drugiego z rzędu, tytułu Lider Społecznej Odpowiedzialności – Dobry Pracodawca. Ostatni rok, to dla nas czas wyzwań i intensywnego rozwoju. Dziś jesteśmy obecni w niemal 380 polskich miastach! Poprzez 460 elektromarketów oraz zespoły ekspertów i konsultantów codziennie rozwijamy pasję Polaków do nowoczesnych technologii.



Skuteczna realizacja tej misji uwarunkowana jest jednak wysokimi kompetencjami naszych zespołów na wszystkich szczeblach budowania relacji z klientami. Staramy się również tworzyć przyjazne miejsca pracy wierząc, że idea ta jest warunkiem niezbędnym do konsekwentnego podnoszenia standardów, kwalifikacji i satysfakcji z wykonywanych obowiązków służbowych. Wyzwania te są tym większe, gdy zrozumiemy, że nasze wysiłki dotyczą rzeszy 8,5 tys. pracowników!

W imieniu sieci Media Expert serdecznie dziękuję Kapitułę Ogólnopolskiego Programu Liderzy Społecznej Odpowiedzialności za przyznanie naszej sieci tego zaszczytnego wyróżnienia. To dowód, że wytyczona przez nas ścieżka tworzenia przyjaznych miejsc pracy jest słuszna, a wartości, którym jesteśmy wierni od ponad

15 lat są doceniane. Poczucie stabilizacji zatrudnienia i finansowego bezpieczeństwa, koncepcja współdziałania, a nie współzawodnicstwa i wspieranie indywidualnego rozwoju to elementy, które mają swoje odzwierciedlenie we wdrażanych przez Media Expert programach pracowniczych. Stawiamy na długoletnią współpracę oraz budujemy indywidualne ścieżki rozwoju kariery, inwestujemy w kompetencje i tworzymy warunki, w których każdy z naszych pracowników może uwolnić swój potencjał. Aktywnie wspieramy inicjatywy, dzięki którym praca w Media Expert jest również okazją do zawierania ciekawych znajomości, budowania relacji, empatii i otwartości na świat oraz rozwijania i dzielenia się swoimi pozazawodowymi pasjami. Dbamy o te obszary z przekonaniem, że pracownicy Media Expert stanowią jeden

z naszych najważniejszych kapitałów, a umiejętnie nim zarządzanie wpływa finalnie na konkurencyjność całej sieci.

Sieć Media Expert i – powołana do życia przez jej właścicieli – Fundacja „Włącz się!” od lat promuje w Polsce ideę wolontariatu. Jesteśmy dumni z naszych pracowników, którzy z entuzjazmem i empatią angażują się w pomoc najbardziej potrzebującym, realizując nawet kilkadziesiąt projektów charytatywnych rocznie. Jestem przekonany, że obowiązkiem dobrego pracodawcy jest wspieranie takich inicjatyw – dzięki nim zmieniamy świat na lepsze, a wspólnie czyniąc dobro, sami stajemy się doskonalsi.

Jak zmotywować mieszkańców do segregacji odpadów?

Zamień śmieci na nagrody, zniżki i rabaty

Motywacyjny System Gospodarki Odpadami firmy EcoTech System to innowacyjne rozwiązanie skierowane do samorządów, przedsiębiorstw komunalnych i wszystkich podmiotów, zainteresowanych efektywnym i prospołecznym sposobem segregacji śmieci. Rozwiązanie opiera się na automatycznych urządzeniach ulokowanych w wybranych punktach miast, tzw. recyklomatów, które wykorzystując czynniki motywacyjne, powodują zmianę zachowań i przyzwyczajeń mieszkańców.



Innowacyjne motywowanie

Centralnym elementem Motywacyjnego Systemu Gospodarki Odpadami (MSGO) jest Platforma EcoTech System – informatyczna technologia zarządzająca, monitorująca oraz rozliczająca cały proces w czasie rzeczywistym. Odpady odbierane są z wykorzystaniem urządzeń do automatycznej segregacji, tzw. recyklomatów, zwanych też śmieciomatami, które podłączone są do Platformy EcoTech System. – Pomysł powstał na bazie naszych doświadczeń z Europy Zachodniej, głównie Niemiec i Austrii, gdzie tego typu automaty wykorzystywane są tylko do odbioru opakowań kaucyjnych. Prace nad systemem rozpoczęliśmy w 2013 r., kiedy to w Polsce nastąpiła duża zmiana w życie weszła nowa ustawa tzw. rewolucja śmieciowa. W poszukiwaniu efektywnej metody wdrażania Gospodarki o Obiegu Zamkniętym, przy współpracy z MPiR (wcześniej Ministerstwo Rozwoju) opracowaliśmy

nowoczesną alternatywę segregacji „u źródła”. W lipcu br. roku udało się uruchomić pilotażowy program w Wieluniu w województwie łódzkim – mówi Konrad Romek, Prezes Zarządu. Innowacyjny sposób segregacji odpadów został entuzjastycznie przyjęty przez tamtejszy rynek. Wieluń jako pierwsza gmina testuje rozwiązanie – za oddane śmieci mieszkańcy dostają punkty, które mogą wymienić na nagrody, zniżki za usługi miejskie oraz rabaty u lokalnych partnerów biznesowych.

MSGO dedykowany jest dla czterech grup odbiorców: mieszkańców, (motywacja i edukacja ekologiczna), samorządów (wymierne poziomy odzysku i recyklingowy (systemowy, stały dostęp do surowców wtórnych) oraz do partnerów biznesowych (programy rabatowe, benefitowe i lojalnościowe jako doskonała forma promocji marki firmy wrażliwej na ekologię).

zdołać nagrody czy rabaty u partnerów biznesowych skupionych na Platformie EcoTech System.

– Obecnie testowane urządzenia przystosowane są do zbiórki butelek plastikowych typu PET i puszek aluminiowych, ale system jest tak zaprojektowany, aby docelowo motywować mieszkańców do segregacji wszystkich rodzajów odpadów opakowaniowych. Dzięki temu gospodarka odpadami będzie jeszcze bardziej selektywna i skuteczna – zaznacza prezes K. Romek. Specjalnie zaprojektowany i zaprogramowany automat, rozpoznaje śmieci wrzucane do środka. Urządzenie rozpoznaje rodzaj materiału, kształt i wagę śmieci.

Najważniejszym celem opracowanego przez EcoTech System Motywacyjnego Systemu Gospodarki Odpadami, jest zmniejszenie ilości składowanych śmieci na wysypiskach oraz odzysk surowców wtórnych dla przemysłu recyklingowego. Poza tym, innowacyjny i motywacyjny sposób segregacji odpadów wykorzystujący nowoczesne technologie, ma wpłynąć na zwiększenie świadomości ekologicznej społeczeństwa i minimalizowanie oddziaływania negatywnych skutków na środowisko.

Maria Leżucha, Jacek Majewski

Więcej na: www.SegregujeszZyskujesz.pl



EcoTech System



Proste zasady

Aby móc korzystać z systemu na terenie gminy, która zdecyduje się na jego wdrożenie, wystarczy pobrać na telefon odpowiednią aplikację, lub pozyskać kartę elektroniczną identyfikacji użytkownika w recyklomacie. Automat rozpoznaje użytkownika i przypisuje do jego konta odpowiednią ilość punktów, pozwalających



Linia do produkcji paliwa alternatywnego w ZPPA w Kozodrzy

Recykling tworzyw sztucznych

Euro-Eko działa już 15 lat na rynku odbioru i przetwarzania odpadów przemysłowych i komunalnych. Obecnie jest to jeden z czołowych producentów paliwa alternatywnego w Polsce. Świadczy również usługi laboratoryjne w zakresie analizy odpadów, paliwa alternatywnego i biomasy. W swojej działalności, Euro-Eko stosuje nowoczesne technologie i na bieżąco wdraża polskie oraz unijne normy z zakresu ochrony środowiska.

Spółka posiada trzy Zakłady Produkcji Paliw Alternatywnych: w Chełmie, w Kozodrzy i w Mielcu. Każdy z nich dysponuje nowoczesną linią technologiczną do przetwarzania odpadów w zakresie rozdrabniania, mieszania i suszenia. Dzięki temu paliwo produkowane przez spółkę Euro-Eko jest wysokiej jakości i spełnia oczekiwania nawet najbardziej wymagających klientów.

Obecnie firma dostarcza swoim partnerom ok. 70 tys. ton paliwa alternatywnego rocz-

nie. Posiada jednocześnie techniczne możliwości i odpowiednie pozwolenia, które pozwalają płynnie zwiększyć produkcję paliwa, jeśli takie będą potrzeby rynku. Pro-ekologiczny profil działalności Euro-Eko, przyczynia się wydatnie do ograniczenia użycia węgla, jako surowca energetycznego, co wpływa też na zmniejszenie emisji CO₂ z kopalni w powietrzu. Równocześnie, dzięki produkcji paliwa alternatywnego, rokrocznie, kilkadziesiąt tysięcy ton odpadów ze składowisk wra-

ca do obiegu gospodarczego w postaci produktu energetycznego.

Jarosław Dobrowolski
Prezes Zarządu Euro-Eko Sp. z o.o.



Innowacyjna gospodarka komunalna

Dzięki realizowanej w Oświęcimiu kluczowej inwestycji dostosowania instalacji oczyszczania ścieków do wymagań unijnej Dyrektywy Wodnej, Aglomeracja Oświęcim uniknie konieczności budowy oddzielnej oczyszczalni ścieków komunalnych, a tamtejsza Miejsko-Przemysłowa Oczyszczalnia Ścieków będzie jednym z najefektywniejszych i innowacyjnych przedsiębiorstw w tym zakresie w Polsce.



Rozmowa z **Antonim Majcherczykiem**, Prezesem Zarządu Miejsko-Przemysłowej Oczyszczalni Ścieków Sp. z o.o. w Oświęcimiu

Na czym polega innowacyjność tej priorytetowej inwestycji w odniesieniu do gospodarki ściekowej regionu oświęcimskiego?

Jest ona oparta o nowatorską technologię intensyfikacji redukcji związków azotu w ścieku oczyszczonym. W 2014 roku podjęliśmy decyzję o modernizacji, ponieważ z mocy prawa zmienił się status naszej oczyszczalni z miejsko-przemysłowej, na oczyszczalnię komunalną. Wiąże się to przede wszystkim z koniecznością głębszej redukcji, bo o 25% zawartości azotu ogólnego mniej w ściekach oczyszczonych i wymaga przeprowadzenia poważnej modernizacji eksploatowanego dotychczas systemu. Poza charakterem techniczno-technologicznym przedsięwzięcia, podjęte przez MPOS działania mają aspekt społeczny. Pozwalają one Miastu Oświęcim uniknąć sporych wysiłków związanych z akceptacją nowej lokalizacji i sporych nakładów na budowę własnej oczyszczalni ścieków LISTNUM w komunalnych. Niestety modernizacja istniejącej Oczyszczalni MPOS to również duży nakład środków, a pozyskanie na ten cel środków pomocowych stało się dla spółki z uwagi na aspekt własnościowy (Miasto jest mniejszościowym Wspólnikiem) niemożliwe. Osta-

tecnie w maju 2016 roku zostaliśmy postawieni przed faktem natychmiastowego wymogu dostosowania instalacji oczyszczania do unijnej dyrektywy, bez możliwości pozyskania dotacji niezbędnej na realizację przedsięwzięcia.

Skąd zatem udało się pozyskać finansowanie i o jakich kosztach mówimy?

Efekt problemów z pozyskaniem finansowania jest taki, że całość inwestycji realizujemy z własnych środków. Oczyszczalnia ścieków, mimo, że służy gospodarce komunalnej, jest przedsięwzięciem komercyjnym. Ale dzięki dobrej współpracy pomiędzy Wspólnikami oraz pewnym efektem synergii i tak mamy jedne z niższych cen w regionie. Szacowany ostateczny koszt inwestycji to 20 mln zł. Termin zakończenia prac planowany jest na połowę 2020 r., przy czym już do końca bieżącego roku zostanie zakończony etap, dzięki któremu obniżymy zawartość azotu poniżej wymagań dyrektywy.

Ta inwestycja to dla nas obecnie absolutny priorytet. Brak podjęcia działań skutkowałby wypowiedzeniem mieszkańcom umowy na odbiór ścieków oraz zwrotu dotacji uzyskanych przez

poszczególne gminy Aglomeracji Oświęcim na rozwój sieci kanalizacyjnych.

A co konkretnie zatem obejmuje ta inwestycja?

Zastosowana przez nas pogłębiona redukcja azotu oparta jest ogólnie na procesie De-amonifikacji. Wymaga wybudowania linii technologicznej składającej się m.in. z dwóch reaktorów z wyposażeniem, ciągu odwadniania osadu i całego systemu wzajemnych powiązań sieciowych, a w tym komunikacyjnych, elektro energetycznych, automatyki i pomiarów.

Budujemy instalację, praktycznie zapewniającą pełne oczyszczenie ścieków z zastosowaniem bardzo innowacyjnych technologii redukcji azotu, dzięki czemu Oświęcim znajdzie się w czołowie miast w zakresie gospodarki ściekowej.

Rozmawiała **Zuzanna Pawełczyk**





Ekologiczna energia



O nowoczesnych rozwiązaniach w Ostrowskim Zakładzie Ciepłowniczym S.A. rozmawiamy z **Marianem Kupijajem**, Prezesem Zarządu spółki.

**W całej Polsce funkcjonuje 480 firm ciepłowni-
czych, obsługując 20 tys. km sieci. Jak swoje
zadania w tym zakresie realizuje Państwa Za-
kład na obszarze Ostrowa Wielkopolskiego?**

Główna działalność OZC S.A. opiera się na wytwarzaniu, przesyłaniu, dystrybucji i obrocie ciepła. Dostarczane jest ono dla zaopatrzenia centralnego ogrzewania, ciepłej wody użytkowej, potrzeb technologicznych i produkcyjnych. Świadczymy ponadto usługi w zakresie budowy i modernizacji sieci ciepłowniczych. Staramy się realizować nasze zobowiązania w taki sposób, aby odbiorcy ponosili jak najmniejsze koszty. Przykładem może być oferowanie zainteresowanym podłączenie do sieci ciepłowniczej w promocyjnych cenach, zawierających aż 50 proc. rabatu przy podłączeniu do ciepłej wody użytkowej i ogrzewania, oraz 20 proc. zniżki dla tych, którzy skorzystają tylko z oferty ciepła systemowego. Natomiast to, co nas wyróżnia spośród pozostałych spółek tej branży w kraju to fakt, że zajmujemy się również wytwarzaniem, dystrybucją i obrotem energią elektryczną. OZC S.A. jako jeden z nielicznych podmiotów posiada w mieście własną sieć rozprowadzającą energię elektryczną wyprodukowaną w elektrociepłowni.

Do wytworzenia energii OZC wykorzystuje m.in. ekologiczne paliwa i energooszczędne technologie. Czym mogą się Państwo pochwalić w tym zakresie?

Centralnym źródłem ciepła i energii elektrycznej jest elektrociepłownia o mocy zainstalowanej 101,32 MW, w której pracują kotły zasilane węglem, gazem, olejem, zrębkami drzewnymi oraz turbina gazowa i układ ORC. W okresie szczytowym elektrociepłownię wspomaga kotłownia gazowa, która pomaga racjonalnie gospodarować energią. Energię elektryczną pro-

dukujemy wykorzystując turbinę gazową i układ kogeneracyjny, biomasowy. To jedna z najbardziej efektywnych metod wykorzystania energii pierwotnej zawartej w paliwie i zmniejszania emisji dwutlenku węgla.

Jaki wpływ na koszty ponoszone przez odbiorców mają tak zróżnicowane formy produkcji energii?

Ceny ciepła, w wielu miastach pójdą w tym sezonie w górę, podobnie jak miało to miejsce w roku ubiegłym. To efekt droższego węgla z którego powstaje 75 proc. ciepła sieciowego w Polsce. Podwyżki nie dotkną jednak wszystkich miast i dotyczy to również Ostrowa Wielkopolskiego. Już od grudnia 2014 roku nie wzrosły w Ostrowie Wielkopolskim ceny za ciepło a spółka osiąga bardzo dobre wyniki finansowe. Zarząd spółki nie planuje wzrostu cen również w przyszłym sezonie 2018/2019. Właśnie dzięki inwestycjom w instalację gazową oraz w biomasę, węgiel przestał być paliwem podstawowym w okresie zimowym. Dzięki temu, że posiadamy własną sieć elektryczną z powodzeniem obsługujemy zarówno zakłady przemysłowe, jak i komunalne. Ciekawym przykładem może być doprowadzenie przez nas prądu do nowej inwestycji ostrowskiego MKK. Poprzez dwukilometrową sieć, za pomocą bezpośredniego źródła zasilania, dostarczamy ekologiczny prąd dla stacji ładowania autobusów elektrycznych. To miastu zapewnia ponad 100 tys. zł rocznie oszczędności.

Jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą w obszarze sektora energetycznego mają Państwo niewątpliwie świadomość dużego znaczenia swojej działalności na środowisko naturalne. W jaki sposób realizują Państwo politykę proekologiczną?

Oczywiście na bieżąco staramy się zapobiegać i zmniejszać naszą uciążliwość dla otoczenia, dlatego podejmujemy wiele działań, które temu służą. Skrupulatnie przestrzegamy środowiskowych wymagań prawnych związanych z eksploatacją instalacji energetycznego spalania. Poza tym, realizujemy inwestycje i modernizacje, które pozwalają osiągać efekt ekologiczny. Do wytwarzania energii cieplnej i elektrycznej wykorzystywane są odnawialne źródła energii a w kotłowni palimy miałem, dla którego przy zamówieniu zmniejszyliśmy o 50 proc. zawartość siarki i popiołu. Wytwarzamy ciepło i energię elektryczną, wykorzystując przyjazne dla środowiska naturalnego technologie.

Jak Państwo zapatrują się na coraz popularniejsze idee Smart City, także w kontekście gospodarki energią?

To jest zagadnienie, które jest nam szczególnie bliskie. Inteligentne miasto, które wykorzystuje nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne z pewnością zwiększa wydajność infrastruktury miejskiej. Idea, że miasto podejmuje inwestycje w celu aktywnego promowania zrównoważonego rozwoju gospodarczego i mądrego gospodarowania zasobami naturalnymi również komponuje się z zakresem naszej działalności. Korzystamy z nowoczesnych, innowacyjnych rozwiązań typu e-faktura, zdalne odczyty liczników, sterowanie węzłami ciepłowniczymi itd. Z pozostałymi spółkami komunalnymi miasta jesteśmy ściśle powiązani i stanowimy swoisty klaster działający na rzecz lokalnej społeczności. Poza tym, staramy się działać zgodnie z wyznacznikami Biznesu Społecznie Odpowiedzialnego, bo to zagadnienie które szczególnie jest dla nas ważne.

Rozmawiała Joanna Chrustek

CSR według PWiK Sp. z o.o. w Gliwicach

Wszelkie działania Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w Gliwicach opierają się na zasadach zrównoważonego rozwoju, a przyjęta Strategia Społecznej Odpowiedzialności jest odpowiedzią na oczekiwania wszystkich interesariuszy firmy. PWiK jest nominowane do tytułu Lider Społecznej Odpowiedzialności – EKO Firma 2018.

Gliwickie PWiK przyjęło system wartości i norm niezbędnych do prowadzenia skutecznej i odpowiedzialnej działalności. Odgrywa ważną rolę gospodarczo-społeczną, dostarczając wysokiej jakości wodę i oczyszczając ścieki oraz świadcząc szereg innych usług w sposób niezawodny i efektywny, z poszanowaniem środowiska naturalnego. Należąc do ścisłej czołówki firm tej branży w Polsce pod względem wielkości sieci, liczby odbiorców, a także realizowanych inwestycji i pozyskiwanych dotacji, gliwicka Spółka nieustannie dąży do wzrostu efektywności, odpowiada na potrzeby klientów, pracowników, społeczności i kontrahentów.

Zlokalizowanie w Gliwicach skrzyżowania autostrad A4 i A1 wpływa na prężny rozwój miasta, a działalność PWiK Sp. z o.o. w Gliwicach ściśle wiąże się z tymi wyzwaniami. Spółka świadczy usługi dla ponad 200 tys. odbiorców indywidualnych i podmiotów gospodarczych na terenie Gliwic i Pyskowic oraz kilku sąsiednich gmin. Wraz z dynamiką zmian zachodzących w ostatnich latach, sukcesywnie realizowane były inwestycje w zakresie budowy i modernizacji infrastruktury, których koszt wyniósł ok. 355 mln PLN, z czego dofinansowanie ze środków UE stanowiło ok. 165 mln PLN.

Łączna długość sieci wodociągowej wynosi ponad 830 km. Podstawowym źródłem pozyskiwania wody są ujęcia głębinowe trąsu gliwickiego. Blisko połowa jest produktem o tak wysokiej jakości, że jest bezpośrednio udostępniana do sieci miejskiej. Pozostała część trafia do Stacji Uzdatniania Wody w Łąbędach oraz czterech stacji lokalnych. Kompleksowo zmodernizowany w 2014 r. SUW należy do najnowocześniejszych tego typu obiektów w Polsce. Całkowity koszt inwestycji wyniósł blisko 23 mln PLN.

Strategia Zrównoważonego Rozwoju

W PWiK Sp. z o.o. w Gliwicach opracowano filozofię działania, która jest odpowiedzią na wyzwania, jakie stawia rynek. W sposób jasny i przejrzysty komunikuje działania w oparciu o pięć kierunków. Dwa z nich są wiodące i obejmują działalność rynkową – zorientowanie na klienta i jego potrzeby oraz niezawodność i jakość świadczonych usług. Pozostałe obejmują ochronę środowiska, partnerstwo społeczno-biznesowe oraz bezpieczeństwo pracy, kulturę etyczną i zaangażowanie pracowników.

Gliwickie przedsiębiorstwo od wielu lat podejmuje działania w zakresie odpowiedzialności biznesu, a ramowe kierunki zawarte są w strategii operacyjnej. W codziennej działalności firma czerpie z dobrych praktyk, chętnie dzieli się wiedzą i propaguje innowacyjne, zrównoważone podej-



ście, co skutkuje m.in. ograniczeniem wpływu na środowisko i racjonalną gospodarką wodną. Niemniej ważnym aspektem jest odzyskiwanie surowca, poprzez przywracanie wartości użytkowej ścieków. Spółka dysponuje centralną oczyszczalnią ścieków w Gliwicach, która została kompleksowo zmodernizowana w 2013 r. Każdego dnia trafiają tam setki metrów sześciennych nieczystości, które poddawane są skomplikowanym procesom technologicznym. W ich trakcie produkuje się biogaz – zieloną energię, której świadectwa pochodzenia są sprzedawane na wolnym rynku energetycznym.

Polityka społeczna

Zarządzanie kadrami w gliwickim PWiK Sp. z o.o. oparte jest na bezwzględny poszanowaniu praw pracowniczych, wysokiej kulturze oraz zapewnieniu kompleksowej opieki i bezpieczeństwa. To także liczne dodatkowe świadczenia socjalne. Priorytetem jest również dbałość o rozwój pracowników i otwartość na różnorodność. Na czołowym miejscu stawia się jednak bezpieczeństwo. Na bieżąco zbiera się informacje, analizuje wypadki i realizuje szkolenia. Sukcesywnie pracując nad modernizacją infrastruktury, zmniejsza się stopień ryzyka związanego z wypadkowością.

Jako jedna z większych firm w Gliwicach, spółka czuje się w obowiązku uczestniczyć w projektach i przedsięwzięciach miasta, udzielać wsparcia, edukować społeczność. Opracowano mapę zaangażowania społecznego, wskazując w jakie przedsięwzięcia przedsiębiorstwo się an-

gażuje i komu niesie pomoc. Działania dedykowane mieszkańcom Gliwic mają na celu uczyć, inspirować i bawić. Realizowane jest to poprzez partnerstwo z organizacjami pozarządowymi, edukację ekologiczną, kształtowanie postaw konsumenckich w zakresie racjonalnego korzystania z wody i ograniczania produkcji ścieków, a także propagowanie sportu i kultury. Co roku czynnie uczestniczy w Festiwalu Dziedzictwa Poprzemysłowego Industriada, udostępniając zwiedzającym swoje Muzeum Techniki Sanitarnej, znajdujące się na Szlaku Zabytków Techniki Województwa Śląskiego. Unikalne eksponaty zgromadzone są w zabytkowym budynku dawnego zakładu przepompowni ścieków.

Gliwickie przedsiębiorstwo od lat realizuje duże projekty infrastrukturalne, jest otwarte na nowe wyzwania i dysponuje zespołem specjalistów. Dlatego miasto powierzyło spółce rolę Menadżera Projektu budowy nowoczesnej, wielofunkcyjnej Hali Widowiskowo-Sportowej. Inwestycja warta ponad 350 mln PLN realizowana była cztery lata, a efektem jest jedna z najnowocześniejszych aren w Polsce na ponad 17 tys. widzów, o olbrzymim potencjale organizacyjnym.

Maria Leżucha, Jacek Majewski



10 powodów

dłaczego warto wziąć udział w Programie Liderzy Społecznej Odpowiedzialności

- ✓ długoletnia historia Programu,
- ✓ ponadbranżowy Program organizowany w trzech kategoriach: Dobra Firma, Dobry Pracodawca i Eko Firma,
- ✓ profesjonalne wsparcie ekspertów i specjalistów,
- ✓ obiektywna Kapituła weryfikująca i oceniająca zgłoszenia,
- ✓ rozpoznawalny znak graficzny,
- ✓ elitarne grono Laureatów – uczestnictwo w Klubie Liderów CSR,
- ✓ wzrost zaufania wśród pracowników i kontrahentów,
- ✓ promocja różnorodnych praktyk CSR – możliwość dzielenia się wiedzą i doświadczeniem,
- ✓ uczestnictwo w corocznych konferencjach i warsztatach,
- ✓ możliwość wypromowania nowych trendów i rozwiązań CSRowych.





KREUJ Z NAMI SWOJĄ MARKĘ

GRUPA MEDIA PRESS:
FORUMBIZNESU.PL, SPOLECZNIEODPOWIEDZIALNI.INFO,
DOBRAMARKA.EU, NAJWYZSZAJAKOSCQI.PL