

nr 5 kwiecień 2022 r.

Spółecznie Odpowiedzialni

Magazyn portalu [SpolecznieOdpowiedzialni.info](https://spolecznieodpowiedzialni.info)



**Liderzy Społecznej
Odpowiedzialności
2021 nagrodzeni!**

**Rzetelne
pośrednictwo
pracy**

**Rozmowa
z Witoldem Ziomkiem
Prezesem Zarządu
MPWiK Wrocław**

Liderzy Społecznej Odpowiedzialności 2021

Pod hasłem „Gospodarka, przedsiębiorczość, społeczeństwo w post-covidowej rzeczywistości” 30 listopada 2021 r. w Katowicach odbyło się Europejskie Forum Biznesu. Wydarzenie podsumowało również XIV edycję Programu LSO – DOBRA FIRMA, DOBRY PRACODAWCA, EKO FIRMA.

Pandemia przyniosła wiele zmian w zakresie komunikowania się, przemieszczania, zarządzania, a nawet języka. Oczywiście nie ma mowy jeszcze w tym momencie o rzeczywistości całkowicie po-covidowej. Jednak nauczyliśmy się jak żyć i pracować w czasie pandemii. Mądrzejsi o te doświadczenia wiemy, że pewne kwestie ulegną zmianie na zawsze, niektóre modele zachowań, systemy zarządzania wpiszą na stałe w swoje schematy, pojawią się także nowe narzędzia, dzięki którym nabędziemy nowych umiejętności. Przygotowując się do życia po covidzie, musimy być przygotowani na kolejne tego typu lub inne kryzysy. A nastąpią one na pewno. Analizując sytuację ostatnich niemal 2 lat, staramy się definiować kolejne fakty, zjawiska, które nastąpią, poddajemy pod dyskusję jak będzie dalej, w rzeczywistości całkowicie post-covidowej, nauczeni jak coraz lepiej zarządzać kryzysem, niejednokrotnie wykorzystując go, aby wygrać więcej. I o tym m.in. było nasze spotkanie podczas EFB.



Podczas Europejskiego Forum Biznesu 2021 odbył się cykl paneli i debat poświęconych problematyce ochrony zdrowia w dobie pandemii (współorganizator – Śląskie Centrum Chorób Serca w Zabrzu), z udziałem m.in. prof. Mariana Zembała – dyr. SCCS, prof. Michała Zembała i pośła Andrzeja Sośnierza. Rozmawialiśmy również o kierunkach polityki energetycznej w kontekście ekologicznych postulatów, efektywności w organizacji w „postcovidowej” rzeczywistości oraz niełatwej współpracy nauki i biznesu w Polsce (spotkanie z udziałem m.in. dr. inż. Zygmunta Krasińskiego z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Prezesa Polskiej Izby Gospodarczej Zaawansowanych Technologii). Uczestnicy naszych spotkań omówili także rolę bezpiecznego transportu, jak również znaczenie sportu dla lokalnej społeczności. W czasie EFB 2021 Laureatom Programu LSO 2021 wręczone zostały statuetki Lidera Społecznej Odpowiedzialności 2021 – DOBRA FIRMA, DOBRY PRACODAWCA, EKO FIRMA.

Wśród zwycięzców Programu znaleźli się m.in.: STU Ergo Hestia S.A., KGHM Polska Miedź S.A., ZAMET Industry Sp. z o.o., Grupa BMI – BMI Icopal Sp. z o.o. i BMI Braas Sp. z o.o., Terg S.A., Marma Polskie Folie Sp. z o.o. Sp. k., ING Tech Poland, POLOmarket Sp. z o.o., Decora S.A., Grupa Canpack, Columbus Elite S.A., Blachotrapez Sp. z o.o., MPWIK we Wrocławiu S.A., Enivio Group Sp. z o.o. Sp. k., TEXET Poland Sp. z o.o., Zarząd Morskiego Portu Gdynia S.A., JUMPER POLSKA, NATURALNA ENERGIA.plus Sp. z o.o., Grupa Kapitałowa Trans Polonia SA, „SPOMASZ” Pleszew S.A., Kujawski Truck Center Sp. z o.o.

Serdecznie gratulujemy wszystkim Laureatom Programu.

W NUMERZE:

Zróżnicowane i inkluzywne środowisko pracy w Grupie BMI 3

Globalna strategia zrównoważonego rozwoju Grupy CANPACK 4

Columbus Elite – Spółka z przepisem na sukces 5

Danwood – Dobry Pracodawca 2021 6

Dobry pracodawca, czyli jaki? 6

Jumper Polska – Społeczna Odpowiedzialność branży transportowej 7

MPWiK Wrocław – nowocześnie, ale z tradycją 8

Zarząd Morskiego Portu Gdynia S.A. Laureatem Programu LSO 2021! 10

Rzetelne pośrednictwo pracy 11

Firma, która buduje relacje 12

PEOPLE & PLANET 12



■ Społecznie Odpowiedzialni

tel. 32 731 21 12, 32 731 21 21
e-mail: redakcja@spolecznieodpowiedzialni.info
SpołecznieOdpowiedzialni.info
Wydawca: Grupa Media Press,
ul. Zabrska 14/4, 40-083 Katowice



Zróżnicowane i inkluzywne środowisko pracy w Grupie BMI

Ostatnie dwa lata zmieniły rzeczywistość w której funkcjonują firmy, rzucając wyzwania z którymi do tej pory się nie mierzyliśmy. Walka z pandemią wymusiła całkowite przewartościowanie działań i strategii w obszarze funkcjonowania całego biznesu. Firmy musiały szybko dostosować się do nowej rzeczywistości i przeorganizować wiele obszarów.

Olbrzymie wyzwania stanęły przed działami HR, a także przed całym managementem firm. Na pierwszy plan wysunęło się stworzenie środowiska pracy, w którym pracownik będzie czuł się bezpiecznie. To właśnie bezpieczeństwo zarówno to zdrowotne jak i ekonomiczne stało się jednym z priorytetów dla pracownika. Firmy BMI Icopal oraz BMI Braas podjęły szereg działań mających na celu sprostanie tym wyzwaniom. Koncentracja na zapewnieniu bezpieczeństwa w miejscu pracy, w zupełnie innym aspekcie niż do tej pory, stała się jednym z głównych działań. Przejście w tryb pracy zdalnej tam gdzie to możliwe, tygodniowe informacje do wszystkich pracowników, akcje informacyjne i kampanie dotyczące waliki z Covid, specjalne działania sanitarne oraz nieograniczona możliwość wykonywania testów, a także wsparcie dla pracowników to przykłady jak BMI starało się stawić czoło nowej rzeczywistości.

W tak trudnym okresie na pierwszy plan wysunęła się jak nigdy dotąd potrzeba odpowiedniej komunikacji z pracownikiem oraz konieczność utrzymania zespołów i ich za-

angażowania. To wszystko wymaga również nowego podejścia do kompetencji których potrzebujemy w firmie, przede wszystkim na poziomie osób zarządzających. Zwinne przywództwo oraz zarządzanie zmianą to podstawa dla firmy w okresie tak dużych zmian. W tym kierunku BMI rozwija kadrę menadżerską.

Zmiany i nowa rzeczywistość były również impulsem do przyjęcia kierunku działań w obszarze Diversity and Inclusion. Zapewnienie zróżnicowanego i inkluzywnego środowiska pracy stało się dla firmy BMI jednym z kluczowych priorytetów w strategii zarządzania zasobami ludzkimi. Stworzenie kultury organizacyjnej opartej na inkluzji, równouprawnieniu i zarządzaniu różnorodnością jest dla BMI fundamentalną wartością i filarem kapitału firmy. Firma BMI podjęła szereg aktywności w tym kierunku, powołany został specjalny komitet, którego zadaniem jest opracowywanie planów działań zarówno tych krótko jak i długoterminowych. Skupiliśmy się na prawie wszystkich obszarach poczynając od rekrutacji, poprzez ścieżki kariery oraz rozwoju

a także samego miejsca pracy tworząc środowisko dla każdego kto chce w firmie BMI pracować niezależnie od wieku czy płci. Kampanie informacyjne oraz warsztaty D&I mają na celu budowanie świadomości i kultury organizacyjnej. Staramy się tworzyć spersonalizowane podejście do zapewnienia zrównoważonego zatrudnienia. Różnorodność jest podstawą każdego społeczeństwa, a wyzwaniem stworzenie takich warunków, aby mogła ona funkcjonować przynosząc korzyści zarówno firmie jak i pracownikom.

Zrównoważony rozwój to także kierunek w jakim zmierza firma BMI i na czym opiera budowanie swojej strategii. Staramy się działać tak, aby w każdym naszym obszarze realizować cele zrównoważonego rozwoju. Budujemy również świadomość pracowników jak ważne są cele zrównoważonego rozwoju oraz jak silny jest nasz wpływ zarówno jako firmy oraz każdego z nas w naszych codziennych działaniach na to jak będzie wyglądało jutro. Bo tak naprawdę to jak będzie wyglądało „jutro” będzie oceną tego co robimy dzisiaj.

Globalna strategia zrównoważonego rozwoju Grupy CANPACK

CANPACK to międzynarodowa firma działająca na 5 kontynentach, o społecznej odpowiedzialności biznesu rozmawiamy z **Bartłomiejem Wojdyło**, Zastępcą Dyrektora ds. Zrównoważonego Rozwoju.



W jaki sposób dostosowują Państwo rozwiązania dotyczące polityki środowiskowej do potrzeb lokalnych społeczności?

Działamy obecnie w 19 krajach, w których podlegamy lokalnym regulacjom środowiskowym. Mamy jednak tylko jedną planetę, dlatego wszelkie działania redukujące nasz wpływ na środowisko wdrażamy globalnymi standardami, nawet jeśli w danym kraju nie wymagają tego od nas przepisy. Bierzymy pod uwagę jednocześnie takie kwestie, jak regionalny rozwój społeczny i wzrost ekonomiczny oraz upowszechnianie zasad zrównoważonego rozwoju i gospodarki w obiegu zamkniętym. Nasze działania prowadzimy od Kolumbii, aż po Indie i w poszczególnych krajach mierzymy się z zupełnie innymi wyzwaniami. W praktycznym wdrażaniu zasad zrównoważonego rozwoju wspiera nas zespół Championów, reprezentujących każdy zakład CANPACK. Pomaga nam to lepiej zrozumieć lokalne warunki i podejmować słuszne decyzje. Jednocześnie szukamy możliwości rozpowszechnienia tych projektów, które z powodzeniem zostały zaimplementowane w którymś z naszych zakładów i przynoszą spodziewane efekty środowiskowe i/lub społeczne. Wśród wielu wprowadzonych przez nas rozwiązań na uwagę zasługuje m.in. innowacyjny system odzysku wody uruchomiony w Brazylii, pozwalający na redukcję jej zużycia nawet o 35 proc. Wobec niedoborów wody, z jakimi zmaga się Brazylia, projekt ten jest pośrednio również odpowiedzią na wyzwania lokalnych społeczności. Świadomość naszego potencjału w kontekście wspierania gospodarki o obiegu zamkniętym stała się bodźcem do opracowania przez nas w Finlandii pilotażowego projektu, w którym ciepło odpadowe z powodzeniem wykorzystywane jest do ogrzewania budynku, zmniejszając zapotrzebowanie na energię o 30 proc. W Rosji wdrożyliśmy zaawansowany system oczyszczania spalin produkcyjnych z wykorzystaniem... bakterii. To tylko wybrane przykłady naszych ostatnich przedsięwzięć. Zespoły chętnie dzielą się najlepszymi praktykami i wzajemnie inspirują, co dodatkowo wzmacnia w nas ducha zrównoważonego rozwoju.

Priorytetem strategii rozwoju firmy CANPACK jest dążenie do redukcji śladu węglowego. Jak Państwa działania wpływają na zmiany klimatyczne? Czy uwzględniona jest również emisja pośrednia, związana z łańcuchami dostaw?

Ślad węglowy jest jednym z najważniejszych wskaźników Zrównoważonego Rozwoju Grupy CANPACK. Uwzględniamy przy tym zarówno emisje bezpośrednie pochodzące ze zużycia paliw w naszych zakładach (zakres 1), emisje pośrednie towarzyszące wytworzeniu energii importowanej przez CANPACK (zakres 2), jak i pozostałe emisje pośrednie związane z naszymi łańcuchami dostaw (zakres 3). Wyniki systematycznie raportujemy za pośrednictwem uznanych globalnie platform, m.in. CDP (Carbon Disclosure Project) i wymagamy tego samego od naszych dostawców. Głównym czynnikiem wpływającym na ślad węglowy jest ilość i rodzaj zużywanej energii. Jesteśmy świadomi konsekwencji środowiskowych związanych z nadmierną eksploatacją paliw kopalnych i znamy potencjał jak i tkwi w odnawialnych źródłach energii. Z tego powodu w ubiegłym roku zwiększyliśmy udział energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych, redukując przy tym emisję gazów cieplarnianych oraz wydobywcę surowców kopalnych o ograniczonych zasobach. Tym samym we wszystkich fabrykach CANPACK w Polsce, Holandii, na Słowacji, w Anglii i Kolumbii 100 proc. energii elektrycznej pochodzi z OZE, co stanowi ponad 50 proc. całkowitego zużycia energii. Te zmiany przełożyły się na nasz ślad węglowy w zakresie 1 i 2, który zredukowaliśmy o 20 proc. w stosunku do 2019 r. i o 30 proc. w porównaniu do 2018 r., co pokazuje szybki postęp firmy CANPACK na drodze zarządzania oddziaływaniami środowiskowymi.

Jakie realizacje dotyczące Państwa pierwszego filaru CARE związane z edukacją i zdrowiem zostały wdrożone w Polsce w czasie pandemii COVID-19?

Największą wartością są ludzie, nasi pracownicy i lokalne społeczności, w których działamy. Nasi pracownicy we współpracy z globalnym zespołem CSR coraz chętniej angażują się we wspieranie lokalnych społeczności. W obliczu pandemii COVID-19 to, co do tej pory było powszechnie dostępne, stało się – kolokwialnie mówiąc – towarem luksusowym. Jako firma, która nie została dotknięta negatywnymi skutkami biznesowymi pandemii nie mogliśmy przejść obojętnie obok ludzkich dramatów i potrzeb lokalnych społeczności. Dlatego z zaangażowaniem wspieraliśmy szpitale, pogotowia i organizacje pomocy społecznej, przekazując darowizny na sprzęt i środki ochrony osobistej. Rozumiemy również problemy natury zdrowia psychicznego, mocno nadwężonego obecną sytuacją, zarówno wśród dorosłych, jak i dzieci. Chcemy zadbać o właściwy, harmonijny rozwój naszych pracowników i w tym celu w okresach lockdownu zorganizowaliśmy spotkania z psychologiem, które miały pomóc im zachować równowagę między pracą a życiem prywatnym. Nie zapominamy też o ich podopiecznych i wraz ze Stowarzyszeniem Wiosna uruchomiliśmy program „Domowa Akademia Przyszłości”, by wspierać ich w odkrywaniu mocnych stron i wzmacniać poczucie pewności siebie.

Strategia rozpowszechniania wiedzy na temat gospodarki o obiegu zamkniętym w Państwa firmie by-

ła w dużej mierze oparta o bezpośredni kontakt z uczestnikami festiwali i innych imprez plenerowych. Rok 2020, kiedy większość wydarzeń tego typu zostało odwołanych musiał dużo w tej kwestii zmienić. Jak zaadoptowali się Państwo do tych zmian i jakie działania zostały podjęte w tym roku?

Nie da się ukryć, że bezpośrednie spotkania z ludźmi to ważny element naszych kampanii edukacyjnych. W ramach inicjatywy Every Can Counts (Każda Puszka Cenna) od wielu lat edukujemy i zachęcamy konsumentów do recyklingu zużytych puszek napojowych na największych wydarzeniach plenerowych w Europie. Kiedy w 2020 roku z powodu COVID-19 na całym świecie odwołano wszystkie festiwale, musieliśmy szybko zmienić swoją dotychczasową strategię komunikacyjną. Skoncentrowaliśmy się na działaniach w mediach społecznościowych i dzięki temu dotarliśmy z naszym recyklingowym przesłaniem do milionów konsumentów. To niewątpliwie duży sukces, jednak brakowało nam rozmów i spotkań twarzą w twarz z uczestnikami festiwali. Dlatego kiedy tylko latem 2021 roku mogliśmy znów ruszyć „w teren” z uśmiechem na twarzy wyszliśmy do ludzi, by uświadamiać ich jak ważny jest recykling puszek. Sezon rozpoczęliśmy od European Recycling Tour – pierwszej w naszej historii kampanii recyklingowej, która odbyła się jednocześnie w 15 krajach. Trafiliśmy do 4 milionów ludzi, przekazując informację o pozytywnym wpływie recyklingu puszek na środowisko. Nie zabrakło nas również na takich wydarzeniach jak British Grand Prix, Tour de France czy – w przypadku Polski – Męskie Granie.

Zrównoważony rozwój to proces, a polityka firmy obejmuje działania rozłożone na wiele lat w przód. Czym zaskoczy nas CANPACK w najbliższym czasie?

Społeczzeństwo, zwłaszcza w ostatnim czasie coraz lepiej dostrzega korelację między działalnością człowieka, a stanem środowiska i dobrobytem społecznym. To z kolei staje się impulsem do zmian, skoncentrowanych przede wszystkim na walce z kryzysem klimatycznym. Z punktu widzenia nauki to ostatni moment, by poprawić naszą relację ze środowiskiem i przestać rozwijać się jego kosztem. CANPACK opracowuje obecnie kompleksowy plan przyspieszonych działań na rzecz zapobiegania zmianom klimatycznym. Naszą ambicją jest znaczna redukcja emisji gazów cieplarnianych, tak w obrębie naszej działalności operacyjnej, jak i w łańcuchu dostaw, zgodnie z założeniami Porozumienia Paryskiego. Nasz cel będzie opierał się na najnowszych badaniach naukowych, a jego realizacja przyjmie formę zorganizowanych działań i... dużych zmian o długofalowych efektach środowiskowych. Już na dniach rozpoczniemy kolejny etap na – pełnej wyzwani – drodze zrównoważonego rozwoju. Zachęcamy wszystkich do uważnego śledzenia naszych postępów!

Rozmawiała Magdalena Klimek



Columbus Elite

– Spółka z przepisem na sukces

Odnawialne źródła energii to coraz częściej poruszany temat przy wyborze ekologicznych rozwiązań dla domów. W wyniku zmian na rynku energii, podwyżek cen prądu i zmian legislacyjnych już nie tylko bijąca rekordy popularności fotowoltaika, ale również pompy ciepła stały się najtańszym źródłem energii elektrycznej i ciepłej dostępnej w Polsce. Rozwiązania ekoenergetyczne w domach jednorodzinnych to nie technologia przyszłości, to niezbędna alternatywa dla każdego Polaka. Możliwości jakie dają odnawialne źródła energii i najnowsze technologie to przede wszystkim oszczędności oraz długotrwałe, bezawaryjne użytkowanie. W takich warunkach sukces skutecznej spółki dystrybucyjnej Columbus Elite jest nieunikniony. Ta dynamiczna organizacja w ciągu 2 lat pozyskała ponad 22 500 Klientów, a poprzez system efektywnych szkoleń realnie przyczynia się do kształtowania zawodu eksperta OZE w naszym kraju.

Jak mogliśmy usłyszeć na debacie poświęconej przyszłości energetyki w Polsce która odbyła się 30 listopada w Katowicach podczas Europejskiego Forum Biznesu, odnawialne źródła energii zyskują coraz większą popularność. Transformacja energetyczna przynosi korzyści społeczno-gospodarcze. Światowy przemysł fotowoltaiczny planuje do 2050 roku zatrudniać ponad 18 milionów ludzi. O tym dynamicznym rozwoju mówił Paweł Bednarek prezes Columbus Elite, spółki zajmującej się odnawialnymi źródłami energii i dystrybucją ekoenergetycznych rozwiązań dla domów jednorodzinnych.

Columbus Elite wchodzi w skład Grupy Kapitałowej Columbus. Spółka powstała w 2019 roku, a jej założycielami są Paweł Bednarek i Rafał Kołtąj oraz Dawid Zieliński, prezes Columbus Energy. Zarząd Columbus Elite to eksperci w budowaniu zwycięskich zespołów sprzedażowych, posiadający duże doświadczenie w skalowaniu skutecznych organizacji dystrybucyjnych w branży OZE. Spółka ma już na swoim koncie ponad 100 MW mocy zainstalowanej w mikroinstalacjach. Jak mówił **Paweł Bednarek**:

Dzisiaj stoimy u progu transformacji energetycznej. Jako Grupa Kapitałowa Columbus od samego początku z jednej strony uczestniczymy i chcemy dalej uczestniczyć w tym co się zmienia na rynku energetycznym ale również stawiamy duży nacisk na edukację i budowanie kompetencji zarówno biznesu jak i klientów indywidualnych.

Jako Grupa Kapitałowa Columbus możemy być dumni z segmentu fotowoltaiki w Polsce: dzisiaj pod kątem przyrostu nowych mocy jesteśmy numerem 4 w Europie. Oczywiście nie byłoby to możliwe gdyby nie transformacja społeczna mająca od kilku lat na miejscu w naszym kraju. Dzisiaj w Polsce mamy ponad 700 tys. prosumentów czyli osób które w swoich gospodarstwach domowych korzystają z instalacji fotowoltaicznych które – co bardzo ważne – zostały sfinansowane w znacznej części z prywatnego polskiego kapitału.

Jak zaznaczył prezes spółki Columbus Elite, odnawialne źródła energii to nie tylko fotowoltaika. Branża sukcesywnie się rozwija dostarczając Klientom coraz to nowych rozwiązań. Grupa Columbus stawia na kompleksowość usługi dostosowanej do aktualnych potrzeb rynku. Tworząc ekosystem Columbus umożliwia każdemu właścicielowi firmy lub domu jednorodzinnego efektywne i wieloletnie korzystanie z kilku ekoenergetycznych produktów. To definiuje ekosystem Columbus jako kompleksowe zarządzanie energią łączące ekonomię i ekologię.

Columbus Elite odnotowuje wyraźny wzrost sprzedaży i dochodów Spółki w ciągu dwóch lat jej istnienia. Jak pokazują wyniki skonsolidowanego raportu Grupy Columbus dwuletnia spółka ma na swoim koncie ponad 22 500 Klientów, a całkowita moc zainstalowana w OZE to 103, 600 kw [zgodnie z raportem Grupy Kapitałowej Columbus opublikowanym 13.12.2021]. Wyniki Columbus Elite są szczególnie imponujące z uwagi na fakt, że Spółka rozwijała się w czasie pandemicznej rzeczywistości. Ostatnie dwa lata to dla całej gospodar-



ki czas wielkich wyzwań. Co wyróżnia Columbus Elite od innych firm działających w branży odnawialnych źródeł energii? Gdzie tkwi tajemnica sukcesu? Jak mówi Paweł Bednarek: *Od początku powstania Spółki wiedzieliśmy, co jest dla nas najważniejsze: to ludzie. Na nasze wyniki wpływa wypracowana i sprawdzona metoda sprzedażowo-szkoleniowa. Zatrudniamy kilkuset agentów – Doradców Energetycznych oraz niezależnych partnerów biznesowych na terenie całego kraju, którym zapewniamy odpowiednie przygotowanie i programy motywacyjne. Każdy chce współpracować z przedsiębiorstwem które stawia na pierwszym planie człowieka i właśnie to wyróżnia Columbus Elite na tle konkurencyjnych firm – dodaje.*

Podczas Europejskiego Forum Biznesu, Spółka Columbus Elite została nagrodzona w XIV edycji programu Liderzy Społecznej Odpowiedzialności. Statuetka Dobry Pracodawca trafiła w ręce prezesa Pawła Bednarka oraz wiceprezesa Rafała Kołtąja. Hasła realizowane w codziennej pracy zespołów stacjonarnych i terenowych w Columbus Elite to #thinkpeople oraz #thinkpower; zarząd często podkreśla jak ważne jest partnerskie podejście w budowaniu współpracy oraz rozwoju całej organizacji.

Jak powiedział wiceprezes Columbus Elite **Rafał Kołtąj**:

Ten rok był dla nas wyjątkowy. Otrzymaliśmy wiele wyróżnień i nagród, a to utwierdza nas w przekonaniu o prawidłowym kierunku rozwoju, jaki obrałliśmy. Szczególnie ważny jest dla mnie fakt, że jako laureaci XIV edycji programu Liderzy Społecznej Odpowiedzialności zdobyliśmy nagrodę Pracodawcy Roku 2021. Każdego dnia współpracujemy z setkami osób tworząc wyjątkowe miejsce sprzyjające rozwojowi i budowaniu lepszej rzeczywistości dla kolejnych pokoleń. Columbus Elite to zespół ekspertów OZE, którzy swoją pracą i zaangażowaniem nadają tempa ekotransformacji.

Zespoły sprzedażowe Columbus Elite osiągają wyniki świadczące o ogromnym zaangażowaniu i doskonałym wyszkoleniu. Ten system pracy zbudowany na cyklicznej edukacji i podwyższaniu kompetencji miękkich i twardej oraz zaufaniu i wzajemnym wsparciu okazał się dla spółki kluczem do sukcesu. Tempo rozwoju spółki jest szybkie, o czym świadczy stale powiększający się zespół Columbus Elite, prowadzone rekrutacje i szkolenia.

Jak komentuje wiceprezes Rafał Kołtąj: *Zespoły terenowe pozwalają nam dotrzeć do większej liczby Klientów. Na bieżąco optymalizujemy wyniki sprzedażowe, ulepszymy jakość świadczonych usług, a także przyspieszamy procesy. Dzięki temu, nasi Klienci mogą otrzymać najlepszą na rynku, kompleksową usługę.*

Columbus Elite jest także pierwszą w Polsce firmą, która tworzy sieć partnerską – Zieloną Franczyzę, kon-

solidując tym samym rynek OZE. Autorski model efektywnej współpracy partnerskiej pozwala mniejszym i średnim przedsiębiorcom na rozwój w branży odnawialnych źródeł energii. Zielona Franczyza stwarza możliwość zaangażowania się w szkolenia, sprzedaż i oferowanie usług w zakresie innowacyjnych technologii. Uwzględnia szerokie wsparcie tak w finalizacji inwestycji jak i budowaniu kompetencji miękkich, zarządzaniu, skalowaniu biznesu oraz cyfryzacji i skutecznych technikach sprzedażowych. Ten pionierski model franczyzowy skierowany jest również do przedsiębiorców którzy dotychczas nie działali w branży OZE, ale tworząc stabilny biznes na lata chcą przyczynić się do dekarbonizacji i odejścia od konwencjonalnych źródeł energii.

Zielona Franczyza powstała w marcu br., to rozwiązanie biznesowe wpisujące się w nowoczesną, zdecentralizowaną gospodarkę. Pozwala małym i większym przedsiębiorcom budować swoją niezależność biznesową w oparciu o wysokie standardy i innowacyjną technologię. Projekt został pozytywnie odebrany przez przedsiębiorców rozwijających się nie tylko w branży OZE, cieszymy się z otwartych już biur i czekamy na otwarcie kolejnych! Chcemy podzielić się zebranym przez lata doświadczeniem i dać miejsce zainteresowanym przedsiębiorcom na efektywną współpracę. Franczyzobiorcy mogą być pewni, że współpraca z nami będzie na zasadach dialogu i partnerstwa. Staramy się do każdej firmy podchodzić indywidualnie – podkreśla Paweł Bednarek.

Początek roku 2022 przyniesie kolejne zmiany w legislacji związanej bezpośrednio z branżą odnawialnych źródeł energii. Jak zapewniał zarząd spółki Columbus Elite podczas Europejskiego Forum Biznesu grupa kapitałowa Columbus jest na nie przygotowana i będzie nadal skutecznie z pozycji lidera realizować obsługę klientów indywidualnych, biznesowych i instytucjonalnych w branży OZE: *Dla nas zmiana oznacza zawsze rozwój i nowe możliwości współpracy z Klientem docelowym. Rozwinęliśmy spółkę w czasach lockdownu, teraz przed nami kolejne cele zdefiniowane w strategii rozwoju spółki na kolejny rok, między innymi rozwój sieci niezależnych partnerów biznesowych – zwracał uwagę Rafał Kołtąj, wiceprezes Columbus Elite.*





Danwood

– Dobry Pracodawca 2021

Danwood to jeden z najbardziej liczących się na rynku europejskim dostawców prefabrykowanych domów o konstrukcji drewnianej w standardzie „pod klucz”. Przez 25 lat działalności firma przekazała klientom ponad 13 tys. domów. Aktualnie zatrudnia ponad 2,2 tys. pracowników w zakładzie Bielsku Podlaskim, biurze w Białymstoku oraz w przedstawicielstwach w Niemczech, Wielkiej Brytanii, Austrii i Szwajcarii. Firma w tym roku otrzymała tytuł Lidera Społecznej Odpowiedzialności – Dobry Pracodawca.

W związku z intensywnym rozwojem Danwood co roku zatrudnia kilkudziesięciu inżynierów, głównie ze znajomością języka niemieckiego. Ponadto oferuje pracę w obszarze m.in. finansów, logistyki, spedycji, kadr.

Spółka inwestuje w rozwój pracowników – prowadząc własne projekty, a także współpracując z instytutami naukowymi, biurami inżynierskimi w kraju i za granicą. Angażuje się także we wspólne przedsięwzięcia z lokalnymi szkołami zawodowymi, co roku zatrudniając kilkudziesięciu absolwentów, którzy nabywają niezbędnych umiejętności w specjalnie do tego stworzonym Centrum Szkoleniowym.

Firma dba o pracowników na wielu obszarach, oferując m.in. różne benefity, jak dofi-



nansowanie do zimowisk dla dzieci, biletów do opery, nauki języków, program rekomendacji pracowników, dodatkowe świadczenia socjalne. Wychodząc naprzeciw potrzebom zatrudnionych rodziców na terenie firmy został otwarty żłobek. Znajduje się tam również nowoczesna kantyna DanFood. Wprowadzona została elastyczna godzina rozpoczęcia pracy, a w czasie pandemii możliwość zdalnego jej wykonywania. Pracownicy angażowani są w wiele akcji charytatywnych np. Wampiriadę.

Przedsiębiorstwo cechuje dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, a także mocne zorientowanie na ochronę środowiska. Potwierdzeniem tych działań jest współpraca z Białowieskim Parkiem Narodowym oraz finansowe wsparcie jego statutowych działań.

Dobry pracodawca, czyli jaki?

Fabryka Maszyn Spożywczych „Spomasz” Pleszew S.A. jako uznany na rynku producent urządzeń i linii technologicznych dla przemysłu przetwórczego jest firmą odpowiedzialną społecznie w wielu obszarach, realizującą politykę pracowniczą ukierunkowaną na rozwój zawodowy i osobisty oraz bezwzględne bezpieczeństwo.

Przedsiębiorstwo swoją ofertę kieruje do wielu gałęzi przemysłu spożywczego, farmaceutycznego, czy chemicznego. Maszyny z logo „Spomasz” Pleszew pracują niemal w każdym zakładzie przetwórczym w Polsce. Jest także jedynym polskim producentem sterylizatorów i autoklawów.

„Spomasz” Pleszew jest pożądanym i atrakcyjnym pracodawcą. Firma błyskawicznie reaguje na wszelkie problemy załogi, związane nie tylko z kwestiami zawodowymi, ale również potrzebami prywatnymi. – Znajomość punktu widzenia pracowników i otwartość na ich pomysły, jest nie do przecenienia. Staramy się, aby każdy z nich wiedział, że obowiązki, które wykonuje, mają głęboki sens i są ważne w osiąganiu przez przedsiębiorstwo sukcesów. Świadomi pracownicy utożsamiają się z firmą, są bardziej zaangażowani, a my, jako pracodawca wspieramy ich w rozwoju na różne sposoby – mówi **Tadeusz Rak**, Prezes Zarządu „Spomasz” Pleszew S.A.

Odnosi się to zarówno do podnoszenia poziomu wykształcenia, jak i kursów zawodowych. Każdego roku opracowywany jest harmonogram, obejmujący np. szkolenia warsztatowe zakończone egzaminem, jak i wpisujące się w politykę jakości całego przedsiębiorstwa (np. nauka języków obcych). Fabryka szczyci się też długoletnią tradycją kształcenia uczniów. Zyskują na tym zarówno młodzi absolwenci, którzy po skończeniu edukacji mogą podjąć pracę w atrakcyjnym, dobrze płatnym zawodzie, jak i sama firma, która zdobywa specjalistów.

Priorytetem FMS „Spomasz” Pleszew S.A. jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, dbałość o kondycję kadry i jej zdrowie, zapewniając m.in. stałą opiekę medyczną. Aktywność w zakresie bezpieczeństwa koncentruje się wokół zapobiegania, budowania świadomości ryzyka i bezwzględnego przestrzegania procedur. Wyodrębniona komórka w firmie odpowiedzialna jest za monitoro-

wanie, rejestrowanie i przewidywanie negatywnych zjawisk, czy wprowadzanie ewentualnych działań korygujących, a tym samym poprawę bezpieczeństwa. Pracownicy wybranych specjalizacji mogą liczyć na dodatki z tytułu uciążliwości i specyfiki wykonywanych zadań, np. na wysokości.

Równie ważne jest zachowanie równowagi pomiędzy pracą, a odpoczynkiem. „Spomasz” Pleszew posiada własny ośrodek wypoczynkowy, z którego korzystać mogą pracownicy firmy i ich rodziny oraz gdzie są organizowane różnego typu imprezy rekreacyjne i integracyjne.

Joanna Chrustek



Jumper Polska Społeczna Odpowiedzialność branży transportowej

Społeczna odpowiedzialność biznesu, to system zarządzania, według którego przedsiębiorstwo w swoich działaniach dobrowolnie uwzględnia interesy społeczne, aspekty środowiskowe, czy też relacje z różnymi grupami, a w szczególności z pracownikami. Sektor transportowo-logistyczny stanowi gałąź gospodarki, bez której niemożliwy byłby rozwój i wzrost gospodarczy.



Niestety, ale transport jest sektorem gospodarki o najbardziej szkodliwym wpływie na środowisko naturalne i negatywnie oddziałuje na samego człowieka. Dlatego konieczne wydaje się propagowanie wśród przedsiębiorstw idei społecznej odpowiedzialności. Tym bardziej na uznanie zasługują działania międzynarodowej marki JUMPER POLSKA, która od kilku lat konsekwentnie realizuje swoje usługi w równowadze między czynnikami ekonomicznymi a społeczną odpowiedzialnością. To także pierwsza i jak dotąd jedyna agencja w Polsce zatrudniająca zawodowych kierowców posiadających prawo jazdy kategorii C+E, D, a także specjalistyczne uprawnienia ADR.

JUMPER POLSKA, to międzynarodowe przedsiębiorstwo działające w branży transportowej i specjalizujące się w systemie outsourcingu

kierowców zawodowych, czyli wynajmu kierowców zawodowych. Proponowany przez firmę system outsourcingu kierowców zmniejsza koszty stałe związane z prowadzeniem biznesu, przez co zwiększa konkurencyjność na rynku.

Doświadczenie i pasja, to wartości, które definiują działalność firmy. Dwie dekady działalności w branży transportowej, która dynamicznie się rozwija, pozwoliły Krystianowi Fiedziuszko na stworzenie firmy, w której najważniejsza jest współpraca zarówno z kontrahentami, ale przede wszystkim z pracownikami. Dzięki takiemu podejściu do pracy i wyznaczonych zadań, JUMPER POLSKA ma uznanie wśród klientów w USA oraz w Europie Zachodniej, np. w Niemczech, Holandii i Wielkiej Brytanii.

Krystian Fiedziuszko, to przedsiębiorca, doradca DGSA, ale przede wszystkim kierowca. Doradza firmom specjalizującym się w transporcie ładunków niebezpiecznych oraz wspiera działania zapobiegającym zagrożeniom dla osób, mienia i środowiska. Dlatego też znając specyfikę branży, JUMPER POLSKA stawia na rozwój i na cykliczne szkolenia zatrudnionych kierowców. Problem podnoszenia kwalifikacji dla zawodowych kierowców nie jest znany od dziś. Jakikolwiek działania zaczynają się dopiero wtedy, gdy dojdzie do nieszczęśliwego wypadku, przedsiębiorcom zazwyczaj zależy na uprawnieniach, a nie na dodatkowych szkoleniach, które podnoszą kompetencje kierowcy. By uniknąć takich sytuacji, Krystian Fiedziuszko wprowadził cykl szkoleń dla kierowców na terenie całej Polski. W odróżnieniu od tradycyjnych kursów przeładowanych teorią, stawia na praktykę, która skupia się na obserwacji pracy i zachowaniu kierowcy. Szkolenia te zwiększają kompetencję pracowników, niwelują złe nawyki oraz zwiększają bezpieczeństwo kierowców i innych użytkowników ruchu drogowego.

JUMPER POLSKA, to nie tylko wynajem zawodowych kierowców, podnoszenie kwalifikacji, ale przede wszystkim Fundacja pod tą samą nazwą na rzecz wsparcia kierowców, którzy ulegli nieszczęśliwym wypadkom, co uniemożliwia im pozostanie w zawodzie. Zadaniem Fundacji jest pomoc w czasie rekonwalescencji, by powrócić do pełni sił po doznanych urazach. To organizowanie rehabilitacji, rozmowy z psychologiem po wypadku lub domowe wizyty pielęgniarek. Mimo walki o powrót do zdrowia i normalności, zdarza się, że nie jest już możliwe, by wrócić do zawodu kierowcy. Dlatego Fundacja pomaga także zawodowym kierowcom w przebranżowieniu się, by ich umiejętności i doświadczenie wykorzystać w innej dziedzinie zawodowej lub by nabyli nowe kwalifikacje.

Marta Witkowska

Jumper
Krystian Fiedziuszko POLSKA

MPWiK Wrocław — nowoczesnie, ale z tradycją

Nowoczesność i 150 lat tradycji w służbie mieszkańcom metropolii to hasła, które doskonale opisują Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji we Wrocławiu. Firma od 2018 roku nieprzerwanie nosi tytuł Lidera Społecznej Odpowiedzialności w trzech kategoriach: Dobra Firma, Dobry Pracodawca, Eko Firma.

Z Witoldem Ziomkiem, Prezesem Zarządu MPWiK Wrocław rozmawiamy o tym, jak duże znaczenie dla miejskiej Spółki ma zrównoważony rozwój i społeczna odpowiedzialność.

CSR i przedsiębiorstwo wodociągowo-kanalizacyjne to nie jest częste skojarzenie, a we wrocławskim MPWiK od lat udaje się to z ogromnym powodzeniem.

To prawda. MPWiK we Wrocławiu prowadzi liczne działania, których podstawą jest troska o lokalną społeczność i środowisko naturalne. Po prostu wiemy, że czerpiąc z przyrody, musimy dać jej coś od siebie. A najlepsze co możemy zrobić to edukować i wdrażać projekty, których siłą jest właśnie ekologiczne podejście do sprawy. Od kilku lat prowadzimy takie kampanie społeczne, jak #SzanujWodę czy #PijKranówkę. To działania, które uświadamiają, jak trudne byłoby życie bez wody, a picie wody z kranu jest doskonałym sposobem na pozbycie się plastiku z naszego życia. Dla uczniów szkół i przedszkoli stworzyliśmy Akademię Przyjaciół Wody – nasz autorski program, w którym zwracamy uwagę na problem zmniejszających się zasobów wody na świecie. Pokazujemy także to, jak zmieniać nasze nawyki, by chronić środowisko. Obecnie natomiast rozwijamy projekt zachęcający seniorów do angażowania się w szerzenie świadomości na temat dbania o środowisko naturalne i oszczędzania wody – zachęcamy starszych mieszkańców miasta, by wykorzystując swój autorytet przekazywali tę wiedzę młodszemu pokoleniu. Zajrzyjcie państwo na nasze strony internetowe: www.pijkranowke.pl oraz do zakładki #SzanujWodę i Akademia Przyjaciół Wody na stronie www.mpwik.wroc.pl. Nasze projekty społeczne są bardzo obszerne i nie sposób opowiedzieć o nich w kilku zdaniach, dlatego stworzyliśmy miejsca z wiedzą dostępną dla każdego.

O tym, że MPWiK Wrocław to firma świadoma ekologicznie i nowoczesna świadczy wiele nagród, m.in. sporo z nich dotyczy wdrożenia aplikacji SmartFlow, docenionej w październiku 2020 roku w Konkursie Mistrz Innowacyjnej Transformacji. Czym jest ta tajemniczo brzmiąca nazwa SmartFlow?

To znowu nasz autorski projekt. Aplikacja, która wspiera minimalizowanie strat wody we wrocławskiej sieci wodociągowej. Wspólnie z firmą Microsoft i Future Processing opracowaliśmy nowoczesny system informatyczny, składający się z innowacyjnego oprogramowania, tysięcy czujników (przepływomierzy i wodomierzy) oraz zaawansowanego systemu telemetrii. Jest to innowacyjne rozwiązanie, które pozwala śledzić proces dystrybucji wody w sieci wodociągowej i wykrywać ukryte podziemne wycieki. Czujniki umieszczone w sieci wodociągowej zasilają aplikację, która w chmurze analizuje dane i w razie awarii generuje alerty. W przypadku awarii właśnie lub nielegalnego poboru wody, informacja



Witold Ziomek, Prezes MPWiK S.A. we Wrocławiu

o zdarzeniu błyskawicznie trafia do dyspozytora MPWiK. W następnym kroku, dzięki metodom akustycznym, miejsce awarii jest precyzyjnie wyszukiwane przez nasze brygady – to pierwszy krok do podjęcia interwencji.

Minimalizowanie strat wody jest bardzo ważne zarówno w perspektywie globalnej, jak i lokalnej. Ale to nie jedyne działanie skoncentrowane na środowisku i społeczeństwie, którym mogą pochwalić się wrocławskie wodociągi.

Takie działania są jednym z filarów strategii naszej spółki. To ważne, byśmy działali w zgodzie ze sobą i naszym otoczeniem, a jeśli przy tym odpowiadamy na potrzeby społeczne, to mamy komplet. Wiele z realizowanych w MPWiK Wrocław projektów prospołecznych to przedsięwzięcia, które wychodzą wprost od naszych pracowników. Od kilku lat realizujemy akcję MPWiK na rowerze – pracownicy rywalizują przez 5 miesięcy, zbierając kilometry wyjeżdżone na rowerze. Działają na własne konto, a ogólna pula im większa, tym większe prawdopodobieństwo wywalczenia nagrody, którą firma przeznaczy na cele charytatywne.

Oprócz tego, trzy lata temu przy zielonym dachu, który pokrywa jeden z budynków MPWiK Wrocław, pracownicy – przy wsparciu finansowym firmy na zakup materiałów i narzędzi – wybudowali pasiekę, która obecnie liczy pięć rojów pszczoł, a każdy sezon działania tych pracujących owadów to około 30 litrów miodu. My staramy się pomagać obsiewając ponad

hektar kwietnej łąki na tym zielonym dachu, roślinami miododajnymi. To dzięki naszym pracownikom mamy tak bogatą historię i tyle sukcesów do rozpowszechniania.

Wrocławskie wodociągi obchodzą w tym roku 150 rocznicę powstania. W tak długim okresie działalności z pewnością było wiele punktów zwrotnych, które wpłynęły na obecny charakter spółki.

Miasto to duży organizm, a my jesteśmy jedną z jego podstawowych części pozwalających na prawidłowe funkcjonowanie. Ważne wydarzenia z historii Wrocławia miały ogromny wpływ na MPWiK i podobnie było w drugą stronę – nasze osiągnięcia stanowiły korzyść dla miasta i jego mieszkańców. Przykładem mogą być tutaj lata 70. ubiegłego wieku, kiedy to ilość ujmowanej z rzeki i gruntu wody była niewystarczająca i miasto odczuwało jej niedobór, a wydajność jedynej wówczas zakładu „Na Grobli” osiągnęła kres. Zwiększanie możliwości produkcyjnych wymagało budowy nowego zakładu produkcji wody. Zakład „Mokry Dwór” oddano do użytku w 1982 roku, czym zakończono wieloletni niedobór wody we Wrocławiu.

Innowacyjne podejście do technologii towarzyszy nam od wielu lat. Szczycimy się też, jedną z najnowocześniejszych w Polsce, mechaniczno-biologiczną oczyszczalnią ścieków z chemicznym wspomaganie usuwania związków fosforu. W 2014 roku powstały dwie Stacje Badawcze przy obu procesach technologicz-



Hydropolis – strefa Planeta Wody

nych – uzdatniania wody i oczyszczania ścieków. Współpracują one z wrocławskimi uczelniami i pomyślnie realizują wiele nowatorskich projektów badawczo-rozwojowych, m.in. poszukują rozwiązań, mających uniezależnić nas od zmian klimatycznych czy sytuacji hydrologicznej w kraju.

To również w MPWiK narodził się pomysł i powstało w 2015 roku pierwsze w Polsce centrum wiedzy o wodzie Hydropolis. To unikatowe na skalę światową miejsce łączy walory edukacyjne z nowoczesną formą wystawienniczą. Hydropolis stało się już turystyczną dumą Wrocławia.

Wszystkie nasze sukcesy społeczne i środowiskowe opisaliśmy w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju, za który w 2018 roku zostaliśmy nagrodzeni przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Byliśmy pierwszą spółką wodociągowo-kanalizacyjną w Polsce, która przedstawiła raport według międzynarodowych wytycznych GRI.

We wrocławskich wodociągach tradycja idzie w parze z nowoczesnym podejściem do zarządzania.

To dla nas ważne, by nie stać w miejscu. Sami szukamy obszarów, w których możemy się rozwijać. Od roku 2014 mamy wdrożony system zarządzania w oparciu o europejski model zarządzania EFQM. Już w pierwszym roku funkcjonowania modelu uzyskaliśmy certyfikat Recognised for Excellence 4 star, w oparciu o zewnętrzny krajowy assessment. Przez kolejne

lata spółka doskonaliła swój system zarządzania, zgodnie z wytycznymi i wymaganiami modelu. Dzięki temu w roku 2018 uzyskaliśmy certyfikat Recognised for Excellence 5 star – tym razem w oparciu o międzynarodowy assessment. Ponadto, dzięki uzyskaniu wysokiego prognozy punktownego znaleźliśmy się wśród najlepszych firm z branży utility – w statusie Gold. Jesteśmy jedną z niewielu polskich firm, które wdrożyły model EFQM w swoim zarządzaniu.

Dodatkowo doceniano nasze działania w obszarze cyfrowej transformacji – zdobyliśmy tytuły Lidera Informatyki, Digital Excellence Leader czy Lider Informatyki XX-lecia w kategorii Użyteczność Publiczna.

Jak w takim razie pandemia wirusa Covid-19 wpłynęła na funkcjonowanie MPWiK we Wrocławiu?

Okoliczności związane z pandemią zmusiły nas do całkowitego przeorganizowania pracy, tak by uniknąć nawet najmniejszego ryzyka, że nieobecność ludzi wpłynie negatywnie na utrzymanie dostaw wody i odbioru ścieków. Znaczna część pracowników procesu głównego została przegrupowana i podzielona. W obszarach, w których to możliwe, pracujemy również zdalnie, co było nie lada wyzwaniem przy firmie liczącej ponad 700 pracowników, ale zaowocowało tutaj nasze doskonałe przygotowanie w zakresie IT i Automatyki. Tuż po ogłoszeniu pandemii zadbaliliśmy również o rzetelne infor-

mowanie mieszkańców Wrocławia i aglomeracji o tym, że nasze przedsiębiorstwo produkuje bezpieczną wodę o najwyższej jakości.

Można powiedzieć, że pandemia nas wiele nauczyła. W tym trudnym dla świata czasie wspieraliśmy organizację Przeglądu Sztuki Survival – udostępniając nasze zabytkowe industrialne przestrzenie, które doskonale korespondowały ze sztuką współczesną oraz wdrożyliśmy szereg działań edukacyjnych, które nasze Hydropolis umieściło w przestrzeni wirtualnej. Skoro goście nie mogli odwiedzić nas, to my odwiedziliśmy ich. W ten sposób powstały m.in. projekty #HYDROwDOMU czy #HYDROeduwsparcie, w czasie których nasi hydropolisowi edukatorzy udzielali korepetycji i wspierali dzieci oraz młodzież w nauce zdalnej.

MPWiK Wrocław dumnie kroczy w przyszłość i nie boi się innowacji. Co przed nami?

Jedną z najbardziej spektakularnych inwestycji z myślą o przyszłości jest obecnie budowa czterech zbiorników retencyjnych o łącznej pojemności 60 tys. m³, które zapewnią ochronę rzeki Odry w przypadku długotrwałych i intensywnych opadów deszczu. Ścieki pogody deszczowej będą przesyłane do Wrocławskiej Oczyszczalni Ścieków w okresie jej mniejszego obciążenia. MPWiK również intensywnie pracuje nad ustaleniem warunków ponownego wy-



Woda dostarczana do wrocławskich kranów jest bezpieczna, a jej jakość sprawdzana na każdym etapie produkcji i dystrybucji

korzystania popłuczyn dla dwóch rodzajów wód oczyszczanych w zakładach oczyszczania wody, tj. powierzchniowej i infiltracyjnej.

Kolejne zadania, jakie przed nami to zarządzanie i gospodarowanie wodami opadowymi, poszukiwanie alternatywnych źródeł wody, zacieśnianie współpracy ze środowiskiem akademickim w zakresie technologii dotyczących uzdatniania wody i oczyszczania ścieków oraz budowa całkowicie zdanego systemu odczytów wodomierzy i udostępnienie danych o bieżącym zużyciu wody wszystkim wrocławianom.

Zrównoważony rozwój i działanie na rzecz mieszkańców Wrocławia i aglomeracji są dla nas najważniejsze.

Rozmawiały
Małgorzata Szafran i Eстера Zuzel

#150latMPWiKWrocław
#PijKranówkę
#SznujWodę



Stacja Badawcza ZPW „Mokry Dwór” – nowoczesna przestrzeń pracy naukowej

Zarząd Morskiego Portu Gdynia S.A.

Laureatem Programu LSO 2021!

Spółka została odznaczona w trzech kategoriach – Dobra Firma, Dobry Pracodawca oraz EKO Firma. Docenione zostały ponadstandardowe działania związane z wdrażaniem zasad Społecznej Odpowiedzialności Biznesu zarówno w strukturach wewnętrznych, jak i zewnętrznych.



#dzielmysiedobrem

Tradycją jest, że Port Gdynia na swoje urodziny przygotowuje prezent z myślą o lokalnej społeczności. Z okazji 98. rocznicy przekazano dwa nowe stanowiska do Centrum Nauki EXPERYMENT, którego założeniem jest wspieranie działań zmierzających do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Trzy symulatory zarządzania portem cieszą się ogromnym zainteresowaniem zwiedzających. Można poznać pracę dyspozytora kierującego ruchem i specyfikę działalności portu. Jest to także forma zachęcenia młodzieży do wybierania szkół i uczelni o profilu morskim.

Gdyński port jest inicjatorem akcji #dzielmysiedobrem, której ideą jest zaangażowanie firm we wsparcie lokalnej społeczności w szczególnie wyjątkowym czasie, jakim jest pandemia. Zarząd Portu przekazał dla szpitali w Gdyni respiratory oraz laboratoria do wykrywania wirusa SARS-CoV-2, co zainspirowało inne firmy działające w mieście do zaangażowania się w pomoc w walce z pandemią. Nie zapomniano o najbardziej zasłużonych dla Polski członkach lokalnej społeczności. Otoczone opieką zostały osoby star-

sze zarówno ze stowarzyszenia Światowego Związku Armii Krajowej, wspierane od lat przez ZMPG S.A., jak i uczestnicy Powstania Warszawskiego mieszkający w Gdyni. Do akcji dołączyła Grupa LOTOS, dzięki czemu można było kontynuować pomoc w 2021 r.

Podczas pandemii komputery stały się nieodłączną częścią życia, także ze względu na konieczność nauki w formie online. Zarząd Morskiego Portu Gdynia S.A. przekazał 79 zestawów komputerów dla Miejskiego Ośrodka Opieki Społecznej, dzięki którym potrzebujące dzieci mogą uczestniczyć w zajęciach szkolnych.

Idea „green port”

W Porcie Gdynia od lat stosowane są proekologiczne technologie zgodne z unijnymi standardami „green port”, które przyczyniają się do maksymalizacji jakości oraz wydajności – wszystko w celu zrównoważonego rozwoju. W tym zakresie w ostatnich latach wdrożono m.in.: proces bunkrowania paliwem LNG jednostek pływających w Porcie Gdynia, który przyczynia się do zmniejszenia emisji szkodliwych produktów

spalania, stacje ładowania zainstalowane na słupach oświetleniowych, przeznaczone dla samochodów, hulajnóg i rowerów elektrycznych, czy System yetiSense, czyli zainstalowane czujniki, które przez całą dobę monitorują jakość powietrza. Ponadto, lokalizacja nowego Publicznego Terminalu Promowego w bliskiej odległości do wyjścia z portu, zdecydowanie skróci czas nawigowania jednostek, a tym samym pozytywnie wpłynie na środowisko. Dzięki kolejnej inwestycji, od tego roku możliwe będzie zasilanie statków w czasie ich postoju z lądu, co przyniesie kolejną redukcję spalin. Z kolei wdrożony system GBAS-RTK umożliwi wyznaczanie pozycji statków z dokładnością do kilku milimetrów manewrowanie statkiem odbywa się płynniej, co także znacząco zmniejsza zużycie paliwa. Warto wspomnieć też o inwestycji w pełną elektryfikację transportu Intermodalnego Terminalu Kontenerowego, w efekcie czego nie będzie konieczności zmiany obsługi trakcji z elektrycznej na spaliniową, a sterowanie ruchem zostanie zautomatyzowane.

Zuzanna Pawełczyk



Rzetelne pośrednictwo pracy

Polki pracujące przy opiece osób starszych od lat są bardzo cenione i nieustannie poszukiwane w krajach zachodniej Europy. Zarówno dla klienta, jak i kandydatki do pracy, kluczowym jest nawiązanie współpracy z kompetentną i sprawdzoną firmą pośrednictwa.

Senihelp Sp. z o.o. Sp. k. (Warszawa, Gdynia), to jedna z najdynamiczniej rozwijających się polskich agencji, oferujących całodobową opiekę seniorom w Niemczech. W firmie obowiązuje zasada bezwzględnej transparentności we wszystkich obszarach funkcjonowania, dzięki czemu ma dziś opinię zaufanego i rzetelnego partnera w swojej branży po obu stronach granicy. Za swoje działania w tym zakresie firma została nominowana do tytułu Liderzy Społecznej Odpowiedzialności – Dobry Pracodawca 2021.

W Senihelp nie ma miejsca na niedomówienia, niejasności, czy nieprecyzyjnie określone kryteria pracy. To, co wyróżnia firmę na rynku, to nieustanne utrzymywanie bezpośredniego kontaktu zarówno z klientami w Niemczech, jak z pracownikami z Polski w czasie trwania kontraktu. Nazwa firmy – Senihelp – odwołuje się do usług pomocy seniorom w miejscu ich zamieszkania, zapewniając całodobową opiekę przez 7 dni w tygodniu, na podstawie legalnego zatrudnienia opiekunów. – Działamy na terenie Niemiec, głównie w Bawarii, bo tam zdobywaliśmy pierwsze doświadczenia, mamy swój oddział w Monachium oraz stałych koordynatorów. – Nie bez znaczenia jest również dobre skomunikowanie z wieloma miastami w Polsce, skąd pochodzą nasze opiekunki – mówi **Magdalena Potrawiak**, Prezes Zarządu firmy, która działa na rynku od 2019 r., ale osoby ją tworzące posiadają wieloletnią praktykę, zdobyłą wcześniej w tej branży.

Agencję cechuje to, że koordynatorzy osobiście kontrolują każde zlecenie. Udają się do domu zamieszkania seniora, poznają go, jego rodzinę i otoczenie, w który funkcjonuje, definiują oczekiwania i wymagania podopiecznego. Niejednokrotnie pozyskuje się dokumentację fotograficzną lub filmową. – Na tej podstawie następuje pełna koordynacja dalszych działań z osobą podejmującą opiekę, którą osobiście wprowadzamy w miejsce pra-

cy. – Wspieramy nasze panie zarówno na każdym etapie rekrutacji, jak w trakcie wykonywania obowiązków. Wszystko w oparciu o czytelne zasady oraz maksymalne dopasowanie oferty i warunków zatrudnienia – zaznacza Magdalena Potrawiak, i dodaje: – Taka filozofia prowadzenia naszych usług wynika z moich wcześniejszych doświadczeń. Nadal w tej branży zdarzają się agencje, które wysyłają do pracy „w ciemno”, bez wsparcia, co niejednokrotnie niesie negatywne konsekwencje zarówno dla opiekunek, jak i klientów.

Kandydatka na opiekunkę musi spełniać szereg wymogów. Praca jest bardzo wymagająca i obciążająca fizycznie i psychicznie. Kontrakt trwa 8 tygodni i mimo dni wolnych i czasu na odpoczynek, opiekunka musi być nieustannie w gotowości. Oprócz znajomości języka, musi posiadać doświadczenie zawodowe w opiece nad osobą starszą potwierdzone referencjami lub świadectwami pracy. – Proces rekrutacji w Senihelp jest dość złożony, z uwagi na konieczność maksymalnego dopasowania naszego pracownika do wymagań klienta, które uzależnione są od wielu czynników, np. stopnia niepełnosprawności czy schorzeń. Mile widziane u naszych kandydatek są ukończone różne kursy czy posiadanie prawa jazdy – zaznacza M. Potrawiak.

Najważniejsze dla pracowników są oczywiście warunki zatrudnienia, a te w Senihelp są wyjątkowo atrakcyjne. Obejmują m.in. pracę w oparciu o legalne umowy (i co ważne – bezwzględne przestrzeganie ich warunków), wysokie wynagrodzenie, odprowadzanie podatków i składek, pakiet ubezpieczeń, pokrycie kosztów dojazdów, gwarancję zakwaterowania i wyżywienia. Senihelp dopuszcza współpracę na podstawie prowadzonej działalności gospodarczej w oparciu o przepisy niemieckie. Firma wspiera również kandydatki w kwestiach formalnych, typu wypełnienie dokumentacji, sporządzenie urzędowych wniosków i rozliczeń,

porad z zakresu prawa pracy, sposobu naliczania wynagrodzeń, a także lektoratów z języka niemieckiego.

Senihelp zapewnia szeroki wybór miejsc pracy zlokalizowanych zarówno w dużych miastach, jak i na wsi. Co ważne, opiekunki trafiają dokładnie do miejscowości i osoby, która została wybrana. Pracownik, przed podjęciem zlecenia decyduje o tym, czy woli się zajmować kobietą czy mężczyzną oraz jakiego typu czynności pielęgnacyjnych nie chciałby wykonywać. Na tej podstawie przekazywane są klientowi tzw. profile kandydatek, spośród których wybiera osobę, którą chce zatrudnić do opieki.

To, co wyróżnia Senihelp na rynku, to elementy oferty pracy dalece wykraczające ponad standardy, jak różnego typu benefity, premie i punkty lojalnościowe, wsparcie w rozwiązywaniu nieprzewidzianych zdarzeń, jak awarie w domu, choroba opiekunki czy zgon podopiecznego, a nawet pomoc psychologiczną. Dzięki temu pracownicy czują się pewnie, są dobrze przygotowani i czują się bezpiecznie podczas wykonywania obowiązków. Senihelp dysponuje sporym gronem stałych opiekunek, które systematycznie wyjeżdżają na kontrakty. Na niemieckim rynku ciągle jest na nie duże zapotrzebowanie, więc procesy rekrutacyjne nowych kandydatek trwają nieprzerwanie.

Zuzanna Pawelczyk, Jacek Majewski



Firma, która buduje relacje

Kujawski Truck Center Sp. z o. o. (Rogówko k. Torunia) to autoryzowany dealer i jednocześnie serwis samochodów ciężarowych renomowanej marki Mercedes-Benz Truck. Od 12 lat niezmienną wartością tej firmy jest budowanie relacji z klientami, partnerami gospodarczymi, a przede wszystkim z pracownikami.

Relacje oparte na szacunku

Kujawski Truck Center stawia sobie ambitne cele do osiągnięcia, chce być odpowiedzialnym liderem rynku samochodów ciężarowych i usług serwisowych w regionie. Wyniki finansowe są dla spółki równie ważne, jak zadowolenie klientów i pracowników, czy też aspekty środowiskowe, związane z bezpieczeństwem oraz wydajnością inteligentnych samochodów ciężarowych marki Mercedes-Benz.

– O wartości każdej firmy, niezależnie od jej wielkości, decydują pracownicy. Ich zaangażowanie, zgranie, współpraca w grupie, pozwalają na zdobywanie największych celów biznesowych. Z tego też powodu budowanie relacji pracodawca–pracownik opartych na szacunku, uczciwości ma dla nas tak duże znaczenie – mówi **Antoni Kujawski**, Prezes firmy.

Spółka od początku swego istnienia stawia na zespół i tworzenie takiego miejsca pracy, w którym nie ma współzawodnictwa, niezdrowej rywalizacji. Ważny jest rozwój, zaufanie oraz satysfakcja z wykonywanej pracy.

Aspekty pozapłacowe

Dobre relacje w miejscu pracy są sumą wielu czynników. I nie chodzi jedynie o aspekt finansowy. Jest on bardzo ważny, ale jak pokazują badania, ogromną rolę odgrywają też takie elementy, jak atmosfera w pracy, komunikacja, szacunek, pakiety socjalne czy możliwość rozwoju. – Od lat w KTC dbamy o to, by nie tylko podnosić kompetencje zawodowe pracowników, ale także o integrację, organizowanie spotkań świątecznych. Obecnie tworzymy „Akademię Managera”, by rozwijać umiejętności, wzmacniać mocne strony pracowników – mówi **Dawid Kujawski**, Wiceprezes firmy, i dodaje: – niezmiennie pracujemy nad komunikacją wewnętrzną, bo ona jest motorem wielu pozytywnych zachowań i zmian.



W KTC pracownicy mogą również skorzystać z możliwości wykupienia na preferencyjnych warunkach dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, co zwłaszcza w okresie pandemii okazało się bardzo pomocne.

Dobry pracodawca, plany na przyszłość

– Nie stoimy w miejscu. Podejmujemy nowe wyzwania, otrzymane wyróżnienie Lider Społecznej Odpowiedzialności – Dobry Pracodawca 2021 pokazuje, że idziemy w dobrym kierunku. Dziś rynek pracy jest pełen zawirowań, zmiennych, różnych oczekiwań. Obawy są zarówno po stronie pracow-

ników jak i firm szukających osób do swoich zespołów, a niepewność jest po obu stronach. Z tego powodu pracujemy nad kolejnymi projektami poprawiającymi procedurę onboardingu, dotyczącymi badań satysfakcji pracowników, podnoszącymi zaangażowanie w realizację zadań, czy też przeciwdziałającymi wypaleniu zawodowemu. Tylko wspólnie możemy podejmować nowe inicjatywy, realizować wielkie projekty, budować siłę i przeważyć w Kujawski Truck Center – podsumowuje **Beata Zielińska**, Dyrektor Personalny firmy.

Oprac. Magdalena Klimek

PEOPLE & PLANET

Textet i nasza planeta

Odzież, którą nosimy na co dzień, ma ogromny wpływ zarówno na środowisko naturalne i nasze zdrowie, jak i warunki pracy ludzi zatrudnionych w przemyśle włókienniczym na całym świecie. Dlatego producenci ubrań, którzy na każdym etapie ich wytwarzania kładą duży nacisk na kwestie związane z ochroną środowiska i społeczną odpowiedzialnością biznesu, należą do rzadkości.

Textet Poland, będący częścią szwedzkiego koncernu New Wave Group, od lat zwraca uwagę na dodatkowy, niezwykle istotny aspekt biznesu, jakim jest ekologia, nawiązując przy tym do tytułu książki Mike'a Bernersa-Lee „There is No Planet B”. Kierując się tą wartością, firma postanowiła wprowadzić do swojej oferty nową markę, mianowicie korporacyjną odzież ekologiczną Cottover. Składa się ona z aż 14 kolorowych produktów w podstawowym zakresie (bluza, polo, t-shirt,



itd.), wykonanych z wysokiej jakości, proekologicznych materiałów (bawełna organiczna, poliester z recyklingu).

Ekologiczność marki potwierdzają liczne prestiżowe certyfikaty, m.in. GOTS, Fairtrade oraz Nordic Swan Label. Symbole umieszczone na etykietach są powszechnie rozpoznawalne przez konsumentów na całym świecie, dzięki czemu wiedzą oni, że wybierając produkty tej marki, zminimalizują swój negatywny wpływ na środowisko naturalne.

Marka Cottover to dopiero początek w strategii działania firmy Textet Poland, a jej dalszy kierunek opiera się na konsekwentnym wdrażaniu produktów przyjaznych środowisku. Dlatego w najbliższym czasie portfolio firmy rozszerzy się o kolekcję marki Printer Prime, która jest wykonana z organicznych i pochodzących z recyklingu materiałów.

Paweł Białas, Textet Poland Sp. z o.o.



*XV
edycja!*

LIDERZY SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI

Dobra Firma, Dobry Pracodawca, Eko Firma



więcej informacji: SpolecznieOdpowiedzialni.info

