



etta
Doradztwo i Treningi dla Biznesu

AKADEMIA TWÓRCZEGO ROZWOJU
AR Trip

Raport z wdrożenia CSR z obszaru 2. Relacje z Personelem

Michalina Konkel
Tadeusz Reimus

 **SWISS**
CONTRIBUTION

PARP 

Projekt pn. „Inwestując w Przyszłość”

Nr umowy: 40/SPPW/DPP/2014

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej.



etta
Doradztwo i Treningi dla Biznesu



Analiza CSR z perspektywy Relacji z personelem – wnioski poaudytowe

Relacje z personelem

- ✓ Przeprowadzona została ankieta badająca relację personelu z firmą
- ✓ Badano stopień znajomości misji firmy, kulturę organizacyjną, percepcję procesu rekrutacji, jakość komunikacji wewnętrznej a także możliwości rozwoju
- ✓ W ankiecie wzięło udział 14 pracowników

Ankieta dla pracowników i współpracowników firmy Arttrip

Proszę zaznaczyć odpowiedź, z którą się Pan/Pani najbardziej zgadza. Oznaczając ją X

1. Znam misję firmy Arttrip. Wiem jakie są jej cele na najbliższe lata.

nie rozumiem nie dotyczy nie wiem nie raczej nie w stopniu średnim raczej tak tak

2. Wartości uznawane i wdrażane przez firmę Arttrip to: (proszę wymienić przynajmniej 3)

.....
.....
.....

3. O możliwości pracy w firmie Arttrip dowiedziałem/tam się:

- a) Na uczelni
- b) Od znajomych
- c) Od właścicieli bezpośrednio
- d) Ze strony internetowej firmy
- e) Z portalu z ogłoszeniami o pracę
- f) Inaczej: jak?

4. Proces rekrutacji pamiętam jako (proszę wybrać 2 określenia)

- a) Kłopotliwy
- b) Sprawiedliwy
- c) Sprawdzający umiejętności
- d) Sprawdzający doświadczenie
- e) Sprawdzający referencje
- f) Długotrwały
- g) Zbyt szczegółowy
- h) Oparty na zaufaniu

5. Kontakt z właścicielami firmy jest:

- a) Zbyt częsty
- b) Częsty - wystarczający
- c) Regularny
- d) Od wydarzenia do wydarzenia
- e) Od czasu do czasu
- f) Za rzadki - niewystarczający

6. Najczęściej komunikuję się z firmą Arttrip:

- a) Mailem
- b) Telefonicznie
- c) Osobiście podczas spotkań indywidualnych
- d) Osobiście podczas spotkań zespołu

Wolałbym/Wolałabym:

7. Współpraca z firmą Arttrip jest jak: (proszę wybrać max. 2)

- a) Roliszczastr, bo
- b) Pory roku, bo
- c) Zabawa karnawałowa, bo
- d) Serial telewizyjny, bo
- e) Odwiedziny u rodziny, bo
- f) Recycling, bo
- g) Malowanie, bo

8. W jakim stopniu czujesz, że pracujesz w zespole? Oceń na skali 1-5, gdzie 1 to wcale a 5 całkowicie.

9. Jakie kompetencje najbardziej rozwijasz współpracując z firmą Arttrip? (wybierz max 3)

- a) Projektowania warsztatów
- b) Prowadzenia warsztatów
- c) Podsumowywania warsztatów
- d) Wyciągania wniosków o grupie
- e) Radzenia sobie w trudnych sytuacjach
- f) Pracy w zespole
- g) Zarządzania grupą
- h) Współpracy z klientami tj. (nauczycielami, rodzicami)
- i) Współpracy z ~~instytucjami~~ instytucjami tj. (właścicielami i obsługa hoteli, ośrodków)
- j) Kreatywność
- k) Radzenia sobie ze stresem
- l) Inne:

10. A jakie chciałbyś rozwijać w większym stopniu?

.....
.....

11. Jaki sposób oceny pracy przyczynia się najbardziej do Twojego rozwoju?

- a) Ocena ankietowa dokonywana przez uczestników na podstawie wcześniej uzgodnionych kryteriów
- b) Ocena ankietowa przez dokonywana przez klientów na podstawie wcześniej uzgodnionych kryteriów
- c) Rozmowa z właścicielem firmy regularnie raz na pół roku
- d) Rozmowa z właścicielem zaraz po wykonanej pracy
- e) ~~Supercyfra~~ Supercyfra podczas spotkań całego zespołu np. wspólne omawianie trudnych przypadków, sytuacji itp.

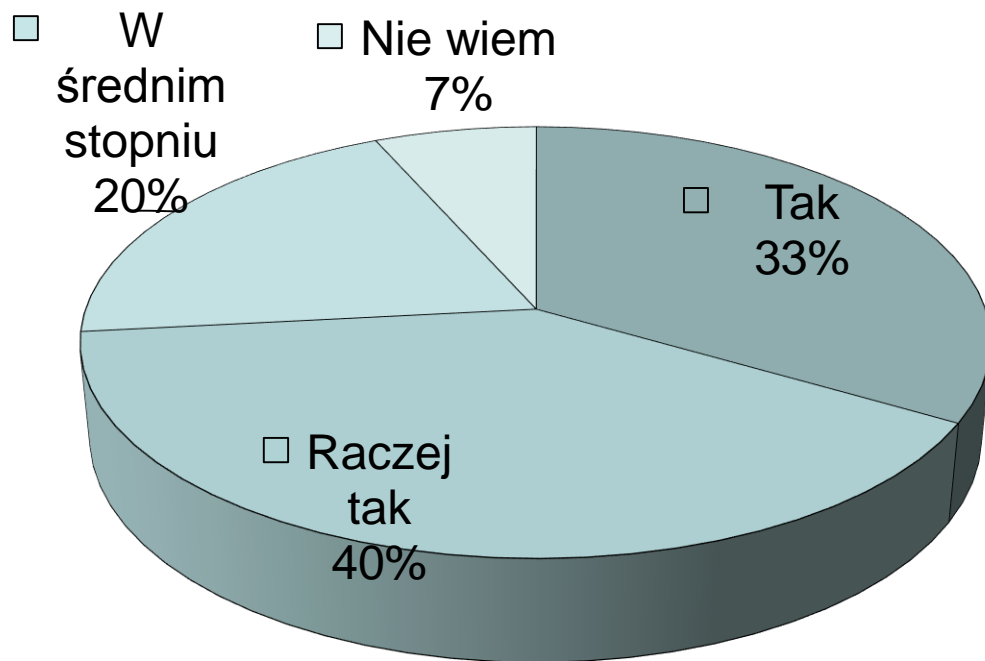
12. Co najbardziej cenisz we współpracy z firmą Arttrip?

.....
.....

13. Co zachęciłoby Cię do dalszej współpracy?

.....
.....

1. Czy znasz misję, cele firmy?



- ✓ Większość pracowników raczej zna misję oraz cele firmy
- ✓ Warto zadbać o to, by wszyscy pracownicy znali je w jednakowym stopniu

2. Wartości obecne w firmie Artirp

Rozwój wewnętrzny

Ekologia

Kreatywność

Aktywizacja

Uwrażliwianie

Relacje
interpersonalne

Wyrażanie emocji

Wyobraźnia

Wiedza

Współpraca

Sztuka

Integracja

Zabawa

Sport

Pasja

Przywództwo

Tolerancja

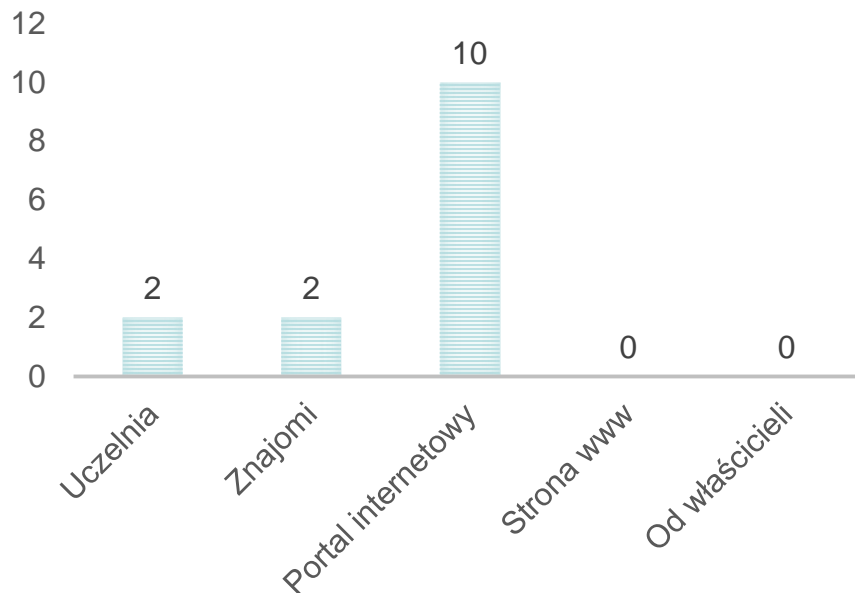
Tworzenie

3. Współpraca z firmą Artrip jest jak..



- ✓ **Serial TV**
 - ✓ bo scenariusz jest dawno zaplanowany
 - ✓ bo jest przewidywalna
 - ✓ bo zawsze dużo zamieszania przy warsztatach
 - ✓ bo współpraca z nauczycielami pokazuje, że może się sporo zmienić oraz sporo może się wydarzyć
 - ✓ bo każdy ma w swoją rolę do odegrania
- ✓ **Odwiedziny u rodziny**
 - ✓ bo z członkami firmy czuję się bardzo zżyta
 - ✓ bo jest naturalna
 - ✓ bo jest przyjemnie i swojsko
- ✓ **Rollercoaster**
 - ✓ bo często towarzyszą jej silne emocje i wrażenia, ale zawsze świetnie się bawię
 - ✓ bo nie jest nudno
- ✓ **Malowanie**
 - ✓ bo za każdym razem odkrywa się część siebie i zbiera się doświadczenia, które owocują w dalszej pracy/życiu, poza tym malowanie jest eksperymentowaniem swego rodzaju
- ✓ **Pory roku**
 - ✓ bo są głównie związane z zieloną szkołą
 - ✓ bo zależą od wyjazdów w ciągu roku
- ✓ **Zabawa karnawałowa**
 - ✓ bo największa zabawa dla dzieci jest wtedy gdy trener bawi się z uczniami

4. Rekrutacja - Skąd dowiedziałaś/łeś się możliwości pracy w Artrip?

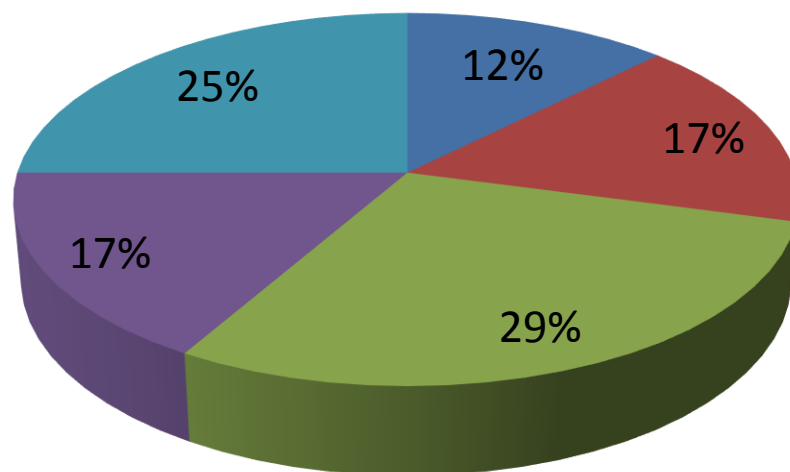


- ✓ Większość pracowników zatrudnionych w firmie Artrip dowiedziała się o możliwości pracy z portalu internetowego.
- ✓ W kontekście budowania zaangażowania społecznego warto w większym stopniu wykorzystać pozostałe źródła jak np. uczelnia

5. Rekrutacja – Jak opisałaabyś/łbyś proces rekrutacji?



- Sprawiedliwy
- Klarowny
- Sprawdzający umiejętności
- Sprawdzający doświadczenie
- Oparty na zaufaniu



- ✓ Pracownicy określili proces rekrutacji jako sprawdzający umiejętności, oparty na zaufaniu,
- ✓ Nikt nie określił go jako długotrwały, zbyt szczegółowy ani sprawdzający referencje
- ✓ W kontekście relacji z personelem warto poddać analizie spójność procesu rekrutacyjnego

6. Komunikacja – Kontakt z właścicielami firmy

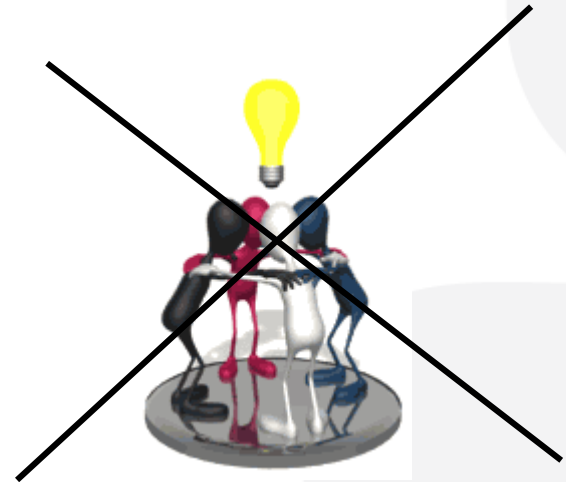


- ✓ Komunikacja między większością pracowników a właścicielami firmy jest częsta,
- ✓ Z kilkorgiem pracowników dzieje się od wydarzenia do wydarzenia
- ✓ Regularne spotkanie zespołu budowałoby dobre relacje z pracownikami

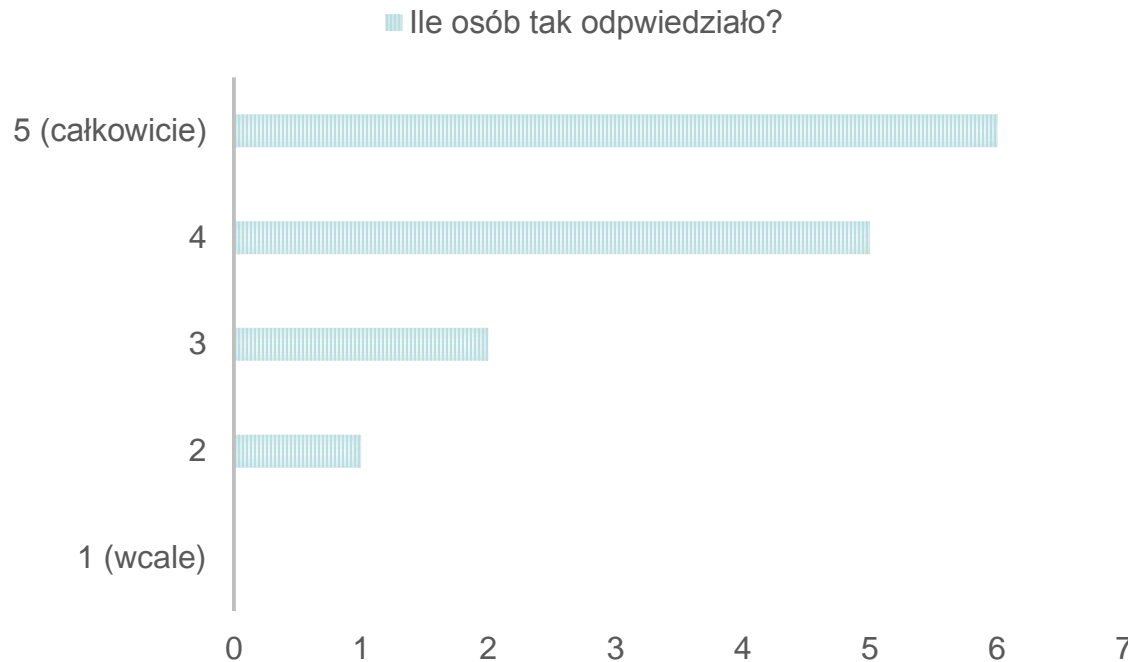
7. Komunikacja

Środki komunikacji:

- ✓ Najczęściej stosowane to: mail, telefon
- ✓ Rzadziej: spotkanie z właścicielem
- ✓ Wcale: spotkania zespołu

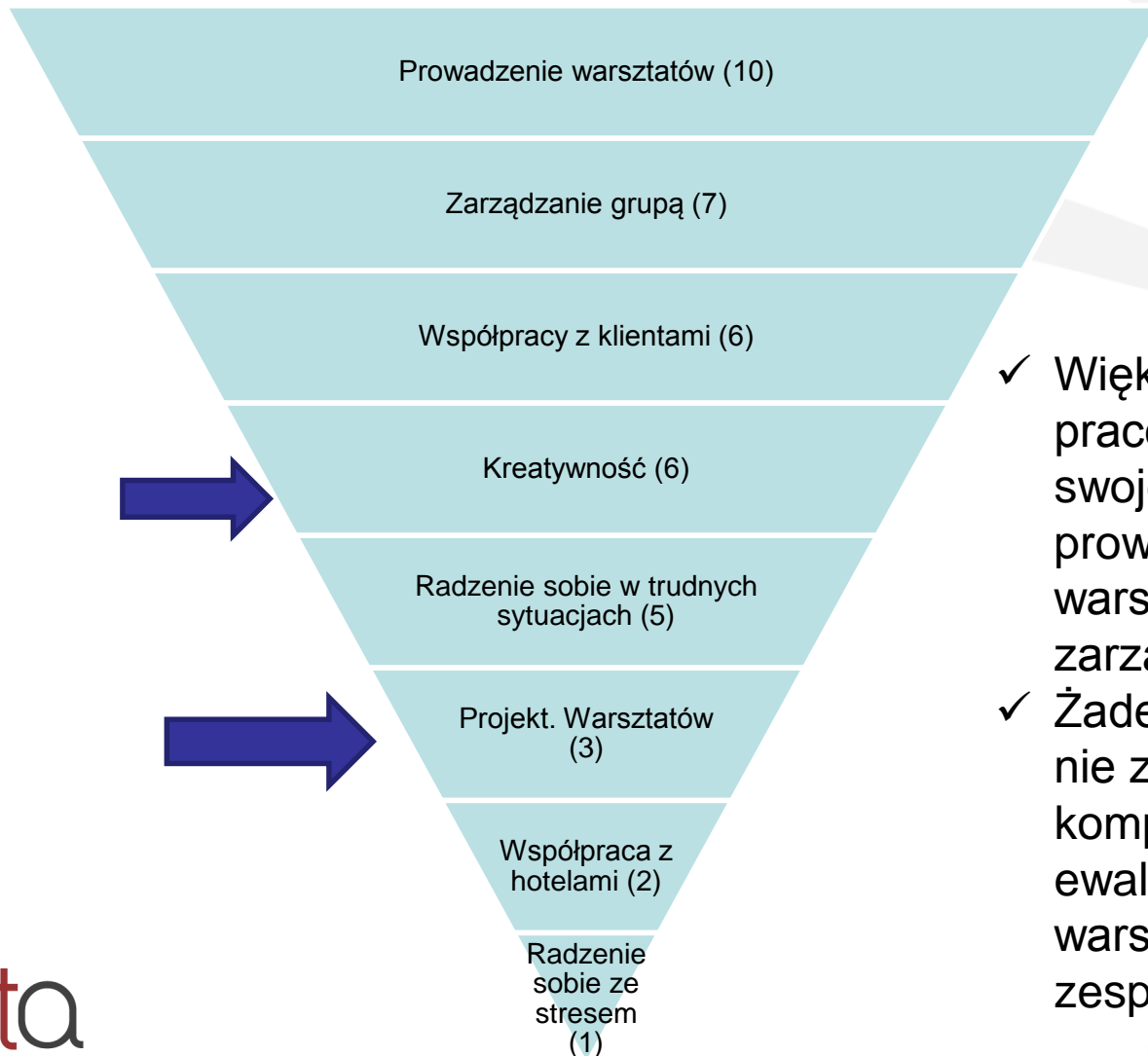


8. W jakim stopniu czujesz, że pracujesz w zespole?



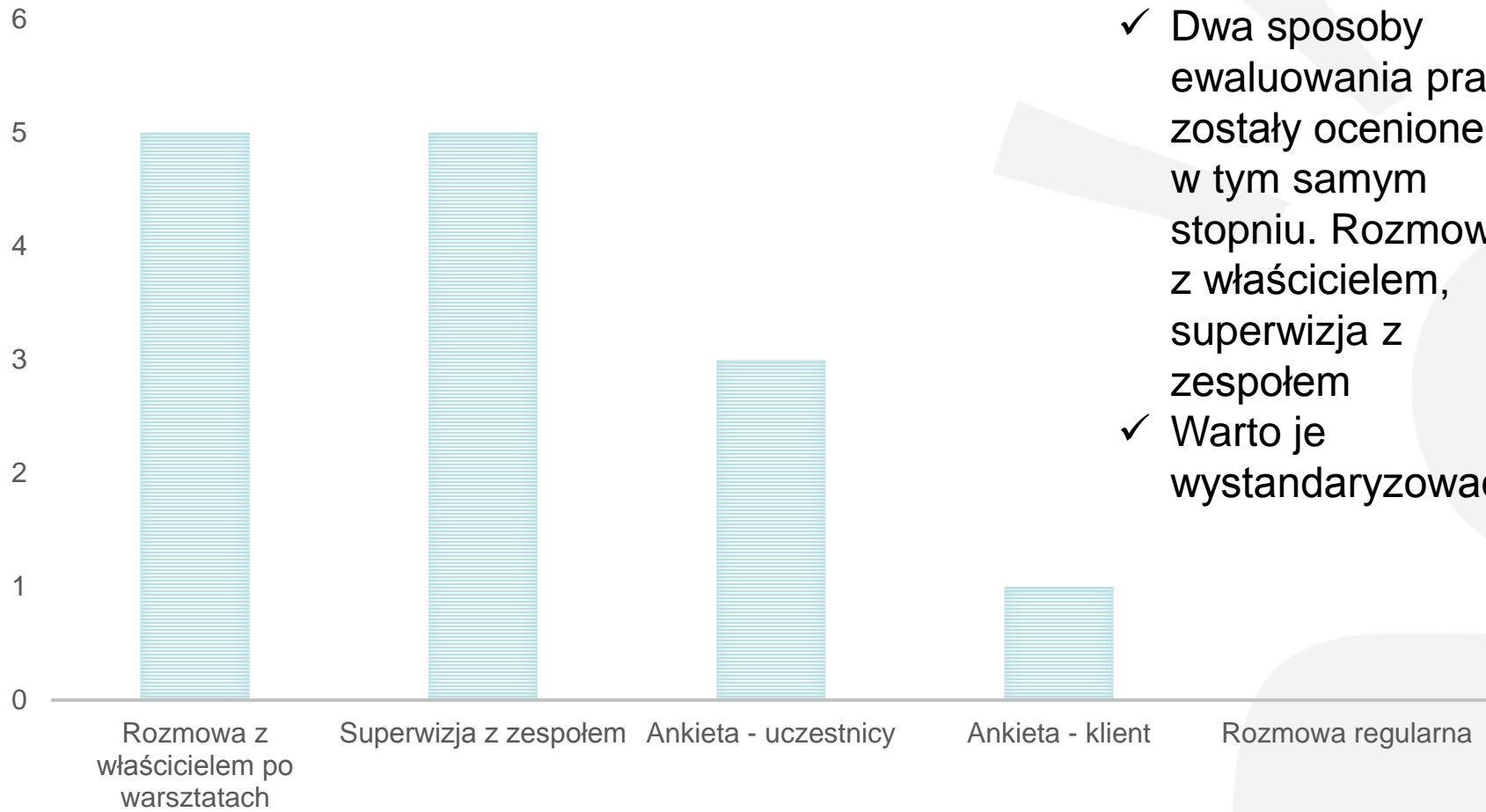
- ✓ Zdecydowana większość pracowników czuje, że pracuje w zespole
- ✓ Nie jest to odzwierciedlone w sposobach komunikacji z pracownikami

9. Rozwój - Jakie kompetencje najbardziej rozwijasz?



- ✓ Większość pracowników rozwija swoje kompetencje prowadzenia warsztatów, zarządzania grupą
- ✓ Żaden z pracowników nie zaznaczył: kompetencji: ewaluowanie warsztatów ani pracy w zespole

10. Jaki sposób oceny pracy przyczynia się najbardziej do Twojego rozwoju?



- ✓ Dwa sposoby ewaluowania prac zostały ocenione w tym samym stopniu. Rozmowa z właścicielem, superwizja z zespołem
- ✓ Warto je wystandaryzować

11. Co najbardziej cenisz we współpracy z Artrip?



- ✓ Szybki i dobry kontakt z właścicielką
- ✓ Najlepszy zespół trenerów
- ✓ Swoboda prowadzenia warsztatów
- ✓ Zaufanie, wsparcie, możliwość rozwoju
- ✓ Pracę zespołową i bardzo dobrą, naturalną atmosferę
- ✓ Dobrą atmosferę i współpracę w zespole
- ✓ Osobisty rozwój
- ✓ Zdobywanie doświadczenia w prowadzeniu warsztatów
- ✓ Ciekawe zajęcia
- ✓ Możliwość pracy z różnymi ludźmi w różnym wieku. Rozwijanie nowych kompetencji. Możliwość rozwoju. Zgrany, pomagający sobie zespół.
- ✓ Zdobywanie doświadczenia, organizacja pracy, pomysłowość, wywiązywanie się z umowy, wypłacalność, kreatywność, zaufanie do pracownika, zaangażowanie wszystkich.

12. Co zachęciłoby Cię do dalszej współpracy?

- ✓ Wyższe wynagrodzenie za pracę x 6
- ✓ Praca na stałe x 3
- ✓ Może możliwość poprowadzenia warsztatów autorskich... x 2
- ✓ Lepszy sprzęt do prowadzenia warsztatów
- ✓ Możliwości doszkalania się w różnych dziedzinach
- ✓ Nie trzeba mnie zachęcać

ZALECENIA

Zalecenia poaudytowe

- ✓ Wypracowanie kodeksu postępowania opisującego spójne wartości oraz standardy, którymi kieruje się firma we współpracy ze wszystkimi interesariuszami
- ✓ Wypracowanie strategii opisującej proces wdrażania ww. (w obszarze kultury organizacyjnej, rekrutacji, szkoleń, ewaluacji pracowników)
- ✓ Wypracowanie procedury weryfikującej proces wdrażania
- ✓ Spełnianie standardu AA1000 - rozpoznawalnej jakości dla Klienta

Standard AA 1000 APS

Wprowadzanie standardów ma na celu zmianę zachowań w sposób zauważalny i powtarzalny.

AA1000 APS to:

- ✓ Włączanie
- ✓ Istotność
- ✓ Odpowiadanie

AA1000APS – AccountAbility Principles Standard, definiuje podstawowe zasady odpowiedzialności organizacji, a mianowicie:

- ✓ Włączenie (ang. inclusivity) – udział interesariuszy w rozwijaniu i osiąganiu przez organizację odpowiedzialnego i strategicznego podejścia do zrównoważonego rozwoju. To też odpowiedzialność za tych, na których organizacja wpływ wywiera, ale też którzy wywierają na nią wpływ. Umożliwienie im partycypacji w identyfikacji kwestii i w szukaniu rozwiązań.
- ✓ Istotność (ang. materiality) – włączenie jest punktem wyjściowym dla definiowania istotności, czyli identyfikacji kluczowych kwestii i zagadnień istotnych zarówno z perspektywy organizacji jak i jej interesariuszy.
- ✓ Reagowanie (ang. responsiveness) - decyzje i działania podjęte w reakcji na proces angażowania interesariuszy, zdefiniowane, istotne kwestie.

STRATEGIA – Relacje z Pracownikami:

CEL GŁÓWNY: Zbudowanie utożsamionego z firmą potencjału kadrowego zdolnego do wykonywania innowacyjnych usług edukacyjnych

Przykładowe działania:

- ✓ Opracowanie jasnego i przejrzystego systemu rekrutacji trenerów
- ✓ Opracowanie systemu rozwoju kompetencji i kariery w firmie
- ✓ Opracowanie i ujednoczenie systemu szkoleń dla trenerów
- ✓ Stworzenie programu lojalnościowego dla pracowników
- ✓ Włączanie (partycypacja) pracowników w niektóre decyzje firmy

Po wnioskach audytowych przeprowadzono szereg działań wdrożeniowych, które miały na celu wsparcie wdrożeniowe rekomendacji. Do końca 2014 roku wdrożono działania:

Data	Działanie	Treść
5.08.2014	Konsultacje z właścicielami	<ul style="list-style-type: none"> • Przedstawiono treść raportu • Zaproponowano harmonogram działań wdrożeniowych
29.08.2014	Konsultacje z pracownikami w formie zogniskowanego wywiadu grupowego i warsztatów z CSR	<ul style="list-style-type: none"> • Przedstawiono plan działań • Przeprowadzono partycypacyjne konsultacje z pracownikami • Pojawiły się uwagi do strategii
22.09.2014	Konsultacje z właścicielami	<ul style="list-style-type: none"> • Przedstawiono cele strategiczne dla Firmy i dla Domeny Relacje z pracownikami • Zaakceptowano strategię
1.10.2014	Konsultacje z właścicielami	<ul style="list-style-type: none"> • Przedstawiono system rekrutacji trenerów • Przedstawiono plan rozwoju kompetencji i kariery w firmie
29.10.2014	Konsultacje z właścicielami	<ul style="list-style-type: none"> • Zaproponowano szkolenie dla pracowników
13.11.2014	Szkolenie pracowników z zagadnień CSR	<ul style="list-style-type: none"> • Przedstawiono powyższe procedury • Rozdzielono zadania wdrożeniowe
17.12	Konsultacje z właścicielami	<ul style="list-style-type: none"> • Podsumowano wdrożenie