

Pracownicy

Podejście zarządcze

Pracownicy są filarem naszej organizacji. Działamy z przekonaniem, że wysoko wykwalifikowana, zmotywowana i zaangażowana kadra pracownicza jest wartością dla całej Grupy Kapitałowej, podnoszącą jej efektywność i zapewniającą przewagę konkurencyjną na rynku. Aby pozyskać z rynku najlepszych kandydatów i zadbać o zatrudnionych pracowników, powstała nasza polityka kadrowa, regulująca zagadnienia procesów rekrutacji i zarządzania pracownikami.

Nowo zatrudnione osoby w LOTOS są objęte programem adaptacyjnym „**Wsparcie na starcie**”, pomagającym im poznać wartości oraz kulturę organizacyjną firmy pod opieką doświadczonego kolegi – ułatwia to odnalezienie się w nowym środowisku zawodowym, a także integrację z zespołem oraz obniża stres związany z podjęciem nowej pracy.

Pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS mają dostęp do szerokiego zakresu usług medycznych, firma dba o ich zdrowie oraz bezpieczne i ergonomiczne warunki podczas codziennej realizacji zadań.

Wysokie standardy mają również ogromne znaczenie na etapie rekrutacji – dzięki przejrzystym zasadom pozyskujemy z rynku najlepszych kandydatów (Grupa Kapitałowa LOTOS jest członkiem Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji).

Łatwość dostępu do szkoleń i awansów, możliwość godzenia obowiązków służbowych z życiem prywatnym i rodzinnym (potwierdzenie certyfikatem PSZK – HR Najwyższej Jakości), a także wewnętrzne standardy ochrony przed mobbingiem i dyskryminacją zwiększają lojalność względem firmy, zmniejszają rotację i minimalizują ryzyko utraty wartościowych pracowników.

Od lat budujemy kulturę organizacyjną promującą innowacyjność. Do pracowników skierowany jest **Program Wspierania Innowacyjności „LOTOS Inspiruje”**, w ramach którego odbywa się konkurs „**Od pomysłu do realizacji**”, który umożliwia wszystkim dzielenie się innowacyjnymi pomysłami na usprawnianie pracy. Program ma na celu rozwój produktów i usług, a także odkrywanie nowych modeli biznesowych i organizacyjnych.

97% pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS jest objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.



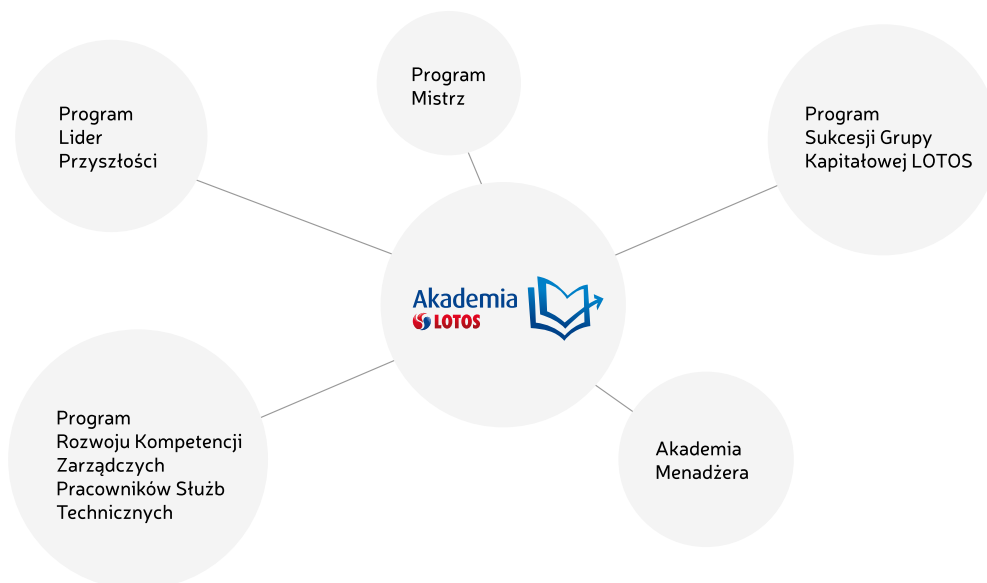
Sprawdź nasze wskaźniki: Liczba pracowników wg płci, funkcji, rodzaju umowy i regionu


Szkolenia i edukacja

Nasza polityka szkoleniowa zapewnia każdemu pracownikowi możliwość podwyższania swoich kompetencji oraz wzmocnienia silnych stron. Pomaga nam w odkrywaniu talentów w organizacji i wspieraniu naszych ekspertów. Dobrze dobrane szkolenia wpływają na wzrost poziomu satysfakcji i zaangażowania pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS.

Aby najlepiej dobrać tematykę szkoleń do potrzeb naszych pracowników, przeprowadzamy badania ich satysfakcji. Uwzględniamy również plany rozwojowe konkretnych osób, komórek organizacyjnych oraz potrzeby rozwojowe firmy. Osiągnięcia naszych pracowników są podsumowywane i omawiane za pomocą Systemu Okresowej Oceny Pracowników (SOOP).

Od 2004 roku w Grupie Kapitałowej LOTOS działa program szkoleniowo-rozwojowy Akademia LOTOS.




 Sprawdź nasze wskaźniki: Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika

Zarządzanie różnorodnością

W Grupie Kapitałowej LOTOS cenimy różnorodność – jest ona integralną częścią zarówno naszych działań biznesowych, jak i polityki zatrudniania oraz awansowania pracowników. Kładziemy szczególny nacisk na równe traktowanie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia itp. Dzięki stosowaniu polityki różnorodności możemy maksymalnie rozwijać potencjał naszych pracowników oraz czerpać z ich doświadczenia i umiejętności.

Doceniamy związane z wiekiem doświadczenie zatrudnionych, pracownicy 50+ wspierają nowych pracowników w procesach adaptacyjnych (w czasie shadowingów i spotkań mentorskich), relacja ta wiele uczy i przynosi korzyści obu stronom.

 Sprawdź nasze wskaźniki: Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności

Rola BHP

Bezpieczeństwo naszych pracowników jest dla nas sprawą kluczową, dlatego wszyscy oni w Grupie Kapitałowej LOTOS systematycznie biorą udział w szkoleniach i akcjach edukacyjnych przedstawiających potencjalne zagrożenia w miejscu pracy.

DO NAJWAŻNIEJSZYCH Z NICH MOŻNA ZALICZYĆ M.IN.:

- ✓ zajęcia z radzenia sobie z sytuacjami stresogennymi,
- ✓ akcje w kierunku:
 - ✓ zdrowego odżywiania się,
 - ✓ rzucenia palenia,
 - ✓ bezpieczeństwa przy ręcznym przenoszeniu ciężarów,
 - ✓ aktywności i ćwiczeń fizycznych, ergonomii w biurze,
 - ✓ organizacji prac na stanowisku pracy,
 - ✓ bezpiecznego użytkowania chemikaliów,
 - ✓ ochrony pracowników przed hałasem.

Bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia naszych pracowników stawiamy na pierwszym miejscu. Kierujemy się zasadą, że: żadna praca nie jest na tyle ważna i pilna, aby nie można jej było wykonać bezpiecznie. Staramy się utrzymywać wysoki poziom bezpieczeństwa, minimalizować występujące zagrożenia oraz podnosić świadomość pracowników w obszarze kultury bezpiecznej pracy.

W celu poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników w Grupie Kapitałowej LOTOS powstał zbiór złotych zasad opierających się na obowiązujących przepisach prawa oraz uregulowaniach wewnętrznych. Zasady te ustalono po analizie zagrożeń oraz sytuacji niebezpiecznych z ostatniej dekady. Mają one na celu zmniejszenie ryzyka wystąpienia wypadków oraz sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników oraz budowę wysokiego poziomu kultury bezpieczeństwa pracy i kształtowanie właściwej postawy zatrudnionych.

W czerwcu 2018 roku przeprowadzono kampanię informacyjną kierowaną do pracowników korzystających z wewnętrznego portalu intranetowego. Za pośrednictwem krótkich filmików wyjaśniano założenia wszystkich Złotych Zasad.

ZŁOTE ZASADY BEZPIECZEŃSTWA PRACY PRACOWNIKA GRUPY KAPITAŁOWEJ LOTOS











Aby w sposób bardziej przystępny przybliżyć tematykę bezpieczeństwa w miejscu pracy, co roku w naszej rafinerii w Gdańsku organizowany jest „Dzień BHP”. Odbyło się już 9 edycji, podczas których pracownicy mieli możliwość skorzystać z bezpłatnych badań i konsultacji lekarskich, warsztatów o ochronie zdrowia, a także wziąć udział w konkursach z zakresu BHP. Podczas ubiegłorocznej edycji pracownicy wzięli udział w I Biegu po Rafinerii.

W 2018 roku nasi pracownicy wzięli również udział w 100-dniowym programie rywalizacji Global Challenge, którego celem było budowanie dobrych nawyków w zakresie aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania się. Był to również doskonały sposób na wzmacnianie relacji w zespole. W programie wzięło udział 273 uczestników, którzy utworzyli 39 zespołów i wszyscy razem pokonali dystans prawie 290 tys. km.

Przez cały zeszły rok prowadziliśmy szereg dodatkowych inicjatyw, mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracy oraz edukację w tym zakresie naszej kadry pracowniczej.

DO NAJWAŻNIEJSZYCH Z NICH NALEŻAŁY:

-  przeglądy BHP prowadzone przez kierownictwo;
-  testy nowej odzieży ochronnej z materiałów zapewniających większy komfort niż odzież obecnie stosowana (elastyczność, właściwości termiczne w okresie letnim, krój). Wyniki testów posłużą do przeanalizowania tematu co do zasadności zamiany odzieży na nową, bardziej komfortową i o podwyższonych parametrach ochronnych;
-  szkolenia BHP dla wykonawców w e-learningu, opracowane w 5 językach;
-  zakup trenażera pożarowego do ćwiczeń praktycznych z zakresu użycia gaśnic i gaszenia pożaru;
-  zakup manekinów do pozoracji osób poszkodowanych do celów edukacyjnych;
-  zakup nowego obuwia ochronnego dla pracowników (udoskonalone m.in. o wkładkę antyprzebiciową, podeszwy antypoślizgowe oraz lżejsze podnoski);
-  „Minuta dla bezpieczeństwa” – inicjatywa polegająca na rozpoczynaniu różnego rodzaju spotkań/szkoleń/odpraw od omówienia przez organizatora danego spotkania, tematu związanego z BHP.

 Sprawdź nasze wskaźniki BHP: Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów

Wolontariat pracowniczy

W Grupie Kapitałowej LOTOS mamy wielu zaangażowanych społecznie pracowników. To dla nich powstał program Wolontariatu Pracowniczego, w którym mogą ubiegać się o dofinansowanie swoich projektów. W 2018 roku minigranty od Fundacji LOTOS otrzymało 12 projektów, a pomoc niesiona przez naszych pracowników trafiła do **1283** osób. Był to już drugi konkurs zorganizowany w ramach Programu Wolontariatu Pracowniczego w naszej Grupie.

Zrealizowane projekty były bardzo zróżnicowane. Nasi pracownicy zaangażowali się w pracę na rzecz pacjentów hospicjum, osób z niepełnosprawnościami, dzieci oraz społeczności lokalnych.

ADRESATAMI NAJWIĘKSZEJ ILOŚCI PROJEKTÓW NASZYCH PRACOWNIKÓW BYŁY DZIECI:

- ✓ **„Dyńniczni Rodzice”** – odnowienie placu zabaw,
- ✓ **„Rodzice Przedszkolaków”** – warsztaty z tajników programowania,
- ✓ **„LOTOS dla Straszyna”** – stworzenie miejsca relaksu w szkołach i stref z grami korytarzowymi, mających uatrakcyjnić przerwy lekcyjne,
- ✓ **„Gramy razem”** – treningi piłki nożnej dla dzieci z okolic Ostaszewa,
- ✓ **„Tleniak”** – zajęcia edukacyjne dla dzieci i młodzieży o bezpiecznym używaniu broni palnej oraz zagrożeniach z nią związanych,
- ✓ **„Dzieci ze Stogów”** – wycieczki dla młodzieży do miejsc pamięci narodowej,
- ✓ **„Radość pomagania”** – obchody Dnia Dziecka dla maluchów z Przejazdowa.

WŚRÓD DZIAŁAŃ KIEROWANYCH DO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ ZNALAZŁY SIĘ:

- ✓ **„Mimo wszystko”**, projekt zagospodarowania przestrzeni przy Fundacji Mimo wszystko i stworzenie ogrodu dla osób z niepełnosprawnością.
- ✓ **„Łódź Ratunkowa”** – jednodniowa wycieczka na Hel i do Władysławowa dla uczniów Zespołu Szkół Specjalnych nr 2 i jednocześnie członków stowarzyszenia Łódź Ratunkowa. Zdjęcia z wyprawy trafiły na szkolną wystawę z okazji roku poświęconego 100. rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości.

Wsparliśmy również projekt łączący pokolenia, **„#włącz patriotyzm dla Niepodległej”**, którego najmłodszy uczestnik miał 5 lat, a najstarszy 95, co łącznie dało jubileuszową cyfrę – 100. rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości, która przypadła na rok 2018.

Pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS mają także możliwość uczestniczenia w programach i imprezach sportowo-rekreacyjnych, odbywających się w ramach **Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej LOTOS**, w zakresie którego działają sekcje sportowe, takie jak **LOTOS Running Team**, który łączy promocję kultury fizycznej z ideą wolontariatu pracowniczego – nasi biegacze angażują się w biegi charytatywne.

W 2018 roku w wolontariacie pracowniczym wzięło udział **62 pracowników** Grupy Kapitałowej LOTOS, przepracowując łącznie **331 godzin**.