



Tworzymy zróżnicowaną kulturę

Projekt Pracowniczy Tesco 2011/12

Joanna Januszkiewicz
Menedżer Personalny
Format Supermarket

3 grudnia 2012 r.

- O firmie
- Nasi pracownicy
- Różnorodność w Tesco
- Tło projektu
- Cele projektu
- Obawy
- Komunikacja projektu
- Pozyskiwanie zaangażowania
- Edukacja
- Osiągnięte wyniki
- Podsumowanie projektu - korzyści



- Czołowa firma na rynku handlu detalicznego
- 438 sklepów różnego formatu
- 27 000 pracowników
- 5 milionów klientów tygodniowo
- 4 500 partnerów biznesowych
- 50 000 produktów



Nasi pracownicy

- 28 tysięcy osób
- 700 profesji
- 35 lat – średnia wieku
- 77 % kobiety
- 250 miejscowości w Polsce
- 438 sklepów
- 5 biur
- 2 magazyny centralne



znacza zarządzanie różnorodnością w Tesco

Definicja

Tworzenie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, zorientowanego na zróżnicowanie zespołu ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie, (nie)pełnosprawność, style życia, formy zatrudnienia itp.

Misja projektu

Chcemy kontynuować budowanie zróżnicowanej kultury organizacyjnej, gdzie ludzie czują, że ich wyjątkowość jest szanowana i ceniona, a ich potencjał jest w pełni wykorzystywany do osiągnięcia celów organizacji. To pozwoli nam lepiej zrozumieć i pozyskiwać różne grupy klientów.

Różnorodność w Tesco

- Formy zatrudnienia
- Grupy wiekowe
- Sprawność
- Wykształcenie
- Lokalizacje
- Zatrudnianie kobiet i mężczyzn
- Narodowości i religie

- Zarządzanie różnorodnością jest elementem strategii personalnej Grupy Tesco
- Chcemy realizować misję tworzenia zróżnicowanej kultury, aby
 - zwiększać kreatywność i innowacyjne podejścia do wykonywanych zadań poszczególnych osób i zespołów
 - poprawiać wizerunek Tesco jako firmy równych szans,
- Ilość zatrudnionych osób niepełnosprawnych w marcu 2011 r.
 - 257/28680 osób, czyli 0,89%
- W 2009 roku przeprowadziliśmy z sukcesem projekt pilotażowy dotyczący zatrudniania osób niepełnosprawnych i możemy oprzeć się na tym doświadczeniu

Wyniki testu z 2009 r.

SKLEPY	Luty 2009	Maj 2009
Hipermarket 1 Bytom	0,60%	2,90%
Hipermarket Ruda Śląska	1,50%	4,00%
Hipermarket 2 Bytom	0,00%	5,70%
Hipermarket Tarnowskie Góry	1,00%	1,50%

Wnioski z pilotażu

- Zwiększyliśmy zatrudnienie w wybranych sklepach średnio o 300% - najwyższy poziom zatrudnienia osiągnięto w sklepie Bytom 2 - 5,7%
- Osoby z niepełnosprawnością są dostępne na rynku pracy i są gotowe do podjęcia zatrudnienia
- Zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością miało neutralny wpływ na obsługę klientów i operacje sklepu
- Pracownicy z niepełnosprawnością zaadoptowali się szybko i dobrze do standardów oraz warunków pracy, nadal pracują (20 osób)

- Zwiększenie stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych o 25% - do poziomu 1,15%
 - dotyczy sklepów wszystkich formatów i BG
 - grupa docelowa -osoby z niepełnosprawnością lekką i umiarkowaną
 - zatrudnianie również w ramach projektu Maturzysta i Ekstraklasa (min.1 osoba)
- Zwiększenie udziału zatrudnienia osób w niepełnym wymiarze czasu pracy w celu poprawy elastyczności w operacjach do 20%
- Przeszkolenie 100% kadry menadżerskiej z zarządzania różnorodnością, by zwiększyć umiejętność kierowania zespołem i podnieść jakość pracy
- Wprowadzenie jednolitych zasad postępowania dla całej firmy

Wyzwania

- Obawy pracowników

Po ujawnieniu niepełnosprawności będą zwolnieni jako osoby niezdolne do pracy w sklepie

- Obawy kadry menadżerskiej

Osoby niepełnosprawne nie przystosują się do pracy w sklepie, nie poradzą sobie z obowiązkami



TESCO

Materiały reklamowe – plakaty, ulotki



MASZ ORZECZENIE O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI - MASZ DODATKOWE PRAWA

Jeśli posiadasz orzeczenie o niepełnosprawności
przysługują Ci dodatkowe uprawnienia (np. przerwa, urlop).

Zgłoś się do przełożonego dowiesz się więcej.

TESCO

ME 4211 TESCO DESIGN 5

Edukacja menadżerów i pracowników

Materiały wspierające proces – polityki, procedury, prezentacje, przewodniki, szkolenia, spotkania

Tworzymy zróżnicowaną kulturę w Tesco – polski rynek

TESCO

Tworzymy zróżnicowaną kulturę w Tesco
Komunikacja dla sklepów HM i CHM



Prawo Pracy



Procedury Personalne
Zatrudnianie osób niepełnosprawnych -
cz.1

Przepisy prawa pracy

SRM/HR 2010-01-01

WSZYSCY PRACOWNICY	Wzrost	Waga
Polityka Tworzenie Zróżnicowanej Kultury – Zarządzanie różnorodnością	170 cm	70 kg
	175 cm	75 kg
	180 cm	80 kg
	185 cm	85 kg
	190 cm	90 kg
	195 cm	95 kg
	200 cm	100 kg

Tworzenie zróżnicowanej kultury organizacyjnej, gdzie ludzie pracują i rozwijają się, a ich potencjał jest w pełni wykorzystywany, a ich różnorodność jest siłą napędową rozwoju firmy.

Wszystkie osoby zatrudnione w sklepie Tesco są odpowiedzialne za tworzenie zróżnicowanej kultury organizacyjnej, gdzie ludzie pracują i rozwijają się, a ich potencjał jest w pełni wykorzystywany, a ich różnorodność jest siłą napędową rozwoju firmy.

Wszystkie osoby zatrudnione w sklepie Tesco są odpowiedzialne za tworzenie zróżnicowanej kultury organizacyjnej, gdzie ludzie pracują i rozwijają się, a ich potencjał jest w pełni wykorzystywany, a ich różnorodność jest siłą napędową rozwoju firmy.

- każdy kierownik posiada bieżące i efektywne narzędzia zróżnicowania zasobów
- każdy kierownik posiada bieżące i efektywne narzędzia zróżnicowania zasobów
- każdy kierownik posiada bieżące i efektywne narzędzia zróżnicowania zasobów
- każdy kierownik posiada bieżące i efektywne narzędzia zróżnicowania zasobów
- każdy kierownik posiada bieżące i efektywne narzędzia zróżnicowania zasobów
- każdy kierownik posiada bieżące i efektywne narzędzia zróżnicowania zasobów

Dokumenty potrzebne:

- Formularz zgłoszenia oświadczenia o niepełnosprawności
- Formularz zgłoszenia oświadczenia o niepełnosprawności
- Formularz zgłoszenia oświadczenia o niepełnosprawności
- Formularz zgłoszenia oświadczenia o niepełnosprawności
- Formularz zgłoszenia oświadczenia o niepełnosprawności

STRYKÓW 05.09.2011

INSTRUKCJA ELASTYCZNOŚCI ZATRUDNIENIA W TESCO

TESCO

JAK ZWIĘKSZYMY ELASTYCZNOŚĆ
ZATRUDNIENIA W TESCO
Komunikacja dla sklepów HM, CHM



SKUTECZNIE ZATRUDNIĆ NA ZASTĘPSTWO?

INSTRUKCJA DLA KIEROWNIKÓW AUDYTÓW I FINANSÓW
KIEROWNIKÓW PERSONALNYCH

Wszystkie osoby zatrudnione w sklepie Tesco są odpowiedzialne za tworzenie zróżnicowanej kultury organizacyjnej, gdzie ludzie pracują i rozwijają się, a ich potencjał jest w pełni wykorzystywany, a ich różnorodność jest siłą napędową rozwoju firmy.

Wszystkie osoby zatrudnione w sklepie Tesco są odpowiedzialne za tworzenie zróżnicowanej kultury organizacyjnej, gdzie ludzie pracują i rozwijają się, a ich potencjał jest w pełni wykorzystywany, a ich różnorodność jest siłą napędową rozwoju firmy.

Wzrost	Waga	Wzrost	Waga
170 cm	70 kg	175 cm	75 kg
180 cm	80 kg	185 cm	85 kg
190 cm	90 kg	195 cm	95 kg
200 cm	100 kg	205 cm	105 kg

Wszystkie osoby zatrudnione w sklepie Tesco są odpowiedzialne za tworzenie zróżnicowanej kultury organizacyjnej, gdzie ludzie pracują i rozwijają się, a ich potencjał jest w pełni wykorzystywany, a ich różnorodność jest siłą napędową rozwoju firmy.

Wszystkie osoby zatrudnione w sklepie Tesco są odpowiedzialne za tworzenie zróżnicowanej kultury organizacyjnej, gdzie ludzie pracują i rozwijają się, a ich potencjał jest w pełni wykorzystywany, a ich różnorodność jest siłą napędową rozwoju firmy.

PRZEWODNIK
zatrudniania osób z
niepełnosprawnościami

Pozyskiwanie zaangażowania

Komunikacja do dostawców, klientów, organizacji wspierających aktywizację zawodowa osób niepełnosprawnych

Dostawcy – biuletyn

Biuletyn dla Partnerów handlowych Tesco

Z życia Firmy

W Tesco tworzymy zróżnicowaną kulturę



Tesco buduje zróżnicowaną kulturę organizacyjną, gdzie ludzie czują, że ich wyjątkowość jest szanowana i ceniona, a potencjał jest w pełni wykorzystywany do osiągnięcia celów biznesowych. To pozwala lepiej rozumieć i pozyskiwać różne grupy klientów. Tworzymy środowisko pracy wolne od dyskryminacji, zorientowane na zróżnicowanie zespoły ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie, style życia, formy zatrudnienia etc. Reagujemy na zmiany, dzięki czemu stale wzmocniamy swoją pozycję na rynku. Nasza firma oferuje pracownikom różne formy organizacji czasu pracy. Dzięki temu mamy możliwość dostosowania czasu pracy w sklepie do indywidualnych potrzeb pracownika, zapewniając jednocześnie serwis dla klientów.

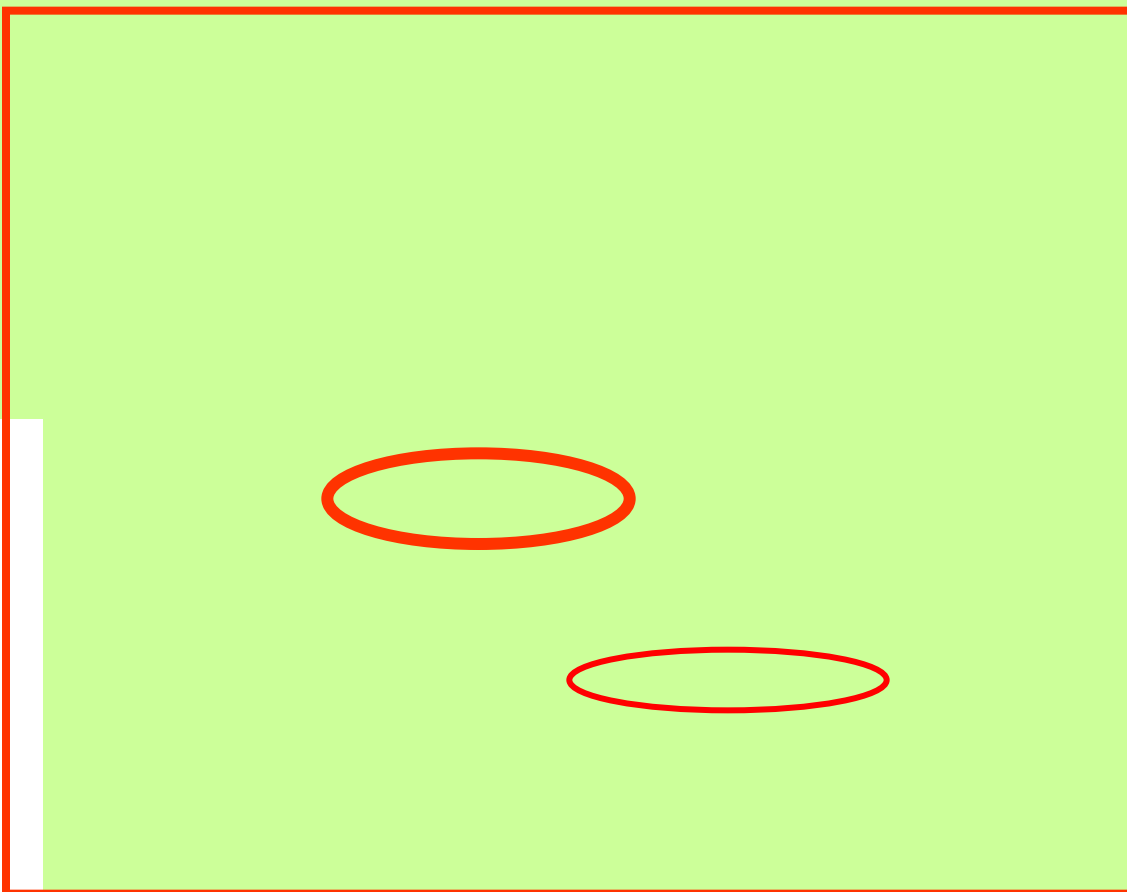
Jeśli macie Państwo podobne doświadczenia w elastycznym zatrudnianiu zachęcamy do kontaktu i wymiany doświadczeń z Menadżerem Projektu Joanną Januszkiewicz, tel. 506 001 542

Klienci / Organizacje

- Internet
- Konferencje
- Czasopisma branżowe
 - „Serwis HR”
 - „Personel i Zarządzanie”
- Spotkania
- Korespondencja

Elastyczność

Wyróżnienie w konkursie „FlexiLider 2011”



NAGRODZENI ZA ELASTYCZNOŚĆ

NASZA FIRMA ZOSTAŁA WYRÓŻNIONA W KONKURSIE FLEXILIDER 2011, ZORGANIZOWANYM PRZEZ PKPP LEWIATAN. JEGO IDEĄ BYŁO ZEBRANIE NAJLEPSZYCH PRAKTYK DOTYCZĄCYCH ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA W POLSCE.

Założeniem koncepcji „elastyczność” jest poszukiwanie równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem zatrudnienia. Doceniono nas głównie za szkolenia, rozwój oraz projekt „W różnorodności siła”.

Oprócz Tesco wyróżnienia otrzymały firmy: ANTALIS Poland, PROVIDENT, IDES Consultants Polska, B-Act, BDL Polska, SODEXO, Polska Wytwórnia Papierów Wartościowych oraz Volkswagen Motor. Nagrody dla najlepszych firm wręczyli: Jolanta Fedak, Minister Pracy i Polityki Socjalnej, Anna Tomczyk, Główny Inspektor Pracy oraz Henryk Orfinger, przewodniczący Rady Głównej PKPP Lewiatan.

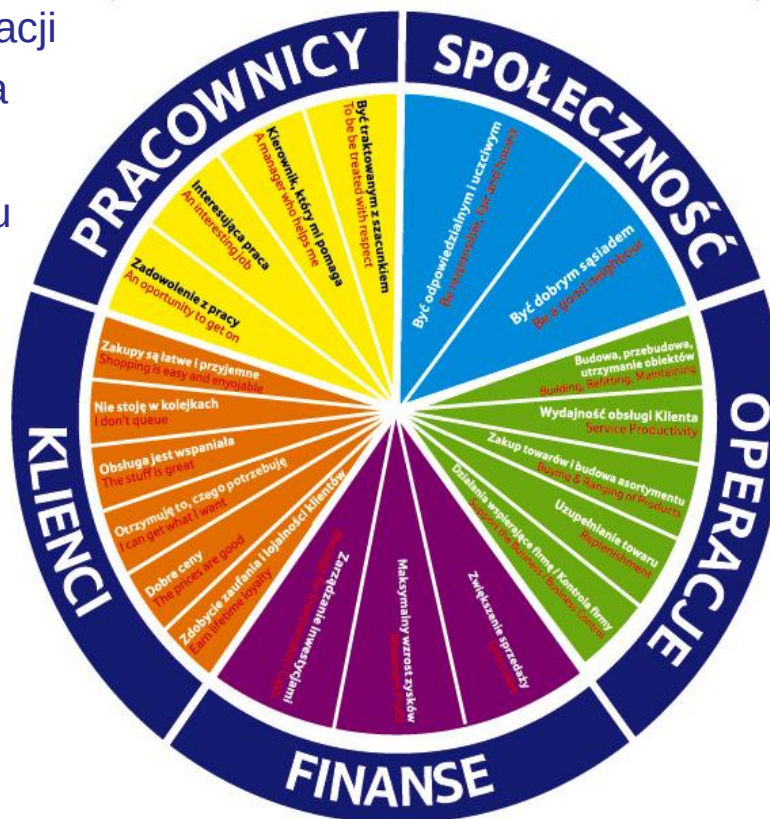


- **Zatrudnienie osób niepełnosprawnych**
 - ilość zatrudnionych osób – 970
 - ilość etatów – 795
 - procent wszystkich zatrudnionych - 3,35%
- **Stopień niepełnosprawności**
 - lekki – 619 osób
 - umiarkowany – 337 osób
 - znaczny – 14 osób
 - schorzenia szczególne

Korzyści z projektu

Utrwalanie akceptacji
i zapobiegania dyskryminacji
Potwierdzenie stosowania
wartości w praktyce
Pozyskanie nowego rynku
lojalnych pracowników

Pozyskanie uznania
w oczach klientów
Tworzenie wizerunku
firmy przyjaznej
dla wszystkich



Tesco – firma równych
szans
Pozyskanie środowiska
osób niepełnosprawnych

Zwiększenie elastyczności
poprzez niepełne etaty
Poprawa innowacyjności
w podejściu do zadań
wykonywanych przez
jednostki i zespoły

