

Jan Kidaj: Przede wszystkim zrozumienie i otwartość

Z Janem Kidajem, Prezesem z Zarządu Aliplast, rozmawiamy o społecznej odpowiedzialności biznesu, o tym, jakie to są „dobre warunki pracy” oraz zaangażowaniu w pomoc Ukrainie.



Jan Kidaj, Prezes z Zarządu Aliplast Fot. Jakub Orzechowski / Agencja Gazeta

Dla Aliplastu społeczna odpowiedzialność biznesu jest bardzo istotną kwestią. Co dla Pana osobiście to oznacza?

Nie będę silił się na formułowanie definicji, powiem po prostu, że staramy się prowadzić

biznes z ludzką twarzą. Już dawno zauważyliśmy, że do sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa niezbędna jest dobra współpraca z ludźmi – przede wszystkim z pracownikami, ale również społeczeństwem, otoczeniem, w którym działa firma. Obecnie zatrudniamy blisko tysiąc osób, można to porównać do liczby mieszkańców dużej ulicy w mieście czy w niewielkiej miejscowości, ale właśnie dlatego, że Aliplast się rozrasta, nie możemy nie zauważać w naszej działalności człowieka. Bieremy za naszych pracowników i ich rodziny odpowiedzialność, a to oznacza m.in. stwarzanie takich warunków, by ludzie do pracy przychodzili z przyjemnością, a nie traktowali ją wyłącznie jak przymus i obowiązek.

W jaki sposób założenia Strategii Społecznej Odpowiedzialności Biznesu Grupy Aliplast przekładają się praktyczne działania?

Dwa lata temu sformalizowaliśmy CSR w naszej firmie, ale tak naprawdę od początku działalności funkcjonowaliśmy w tym duchu. Niemniej powołanie do życia tego działu pomogło nam w organizacji całego szeregu przedsięwzięć, zresztą bardzo często inspirowanych przez samych pracowników. Trudno wyliczyć tu wszystko, ale podejmujemy akcje środowiskowe, w ramach których sprzątamy okolicę czy sadzimy drzewa, organizujemy spotkania pracowników i ich rodzin, imprezy dla ich dzieci, wydarzenia sezonowe i sportowe. Wspieramy naszych pracowników w realizacji ich pasji i zainteresowań, mamy więc w firmie drużynę piłki nożnej, grupę trekkingu górskiego, team biegaczy czy koło wędkarskie.

W którejś z zagranicznych firm widziałem gazetkę zakładową, która u nas kojarzy się raczej z reliktem socjalizmu, ale postanowiłem wdrożyć ten pomysł. Ukazuje się nieregularnie, bo nie mamy aż tylu tematów, o których można by pisać, ale właśnie wyszedł piąty numer, a każdy z nich cieszy ogromnym zainteresowaniem. Prezentujemy pracujących u nas ludzi i ich hobby, zainteresowania oraz osiągnięcia, a także podejmowane przez nas akcje. To jest niesamowite i budujące, jak bardzo nasi pracownicy

zaangażowali się we współtworzenie i redagowanie tego wewnętrznego czasopisma. To też dla mnie dowód, że czują się częścią tej firmy.

Czy podejmowane przez Aliplast działania CSR obejmują także lokalną społeczność?

Tak, oczywiście. Przede wszystkim przeprowadzamy akcje prośrodowiskowe, ponieważ nasza działalność nieuchronnie wpływa na stan otoczenia naturalnego. Pozwolę sobie na dygresję, że to nieuniknione w przypadku każdej fabryki, ale postulaty, by zlikwidować wszelki przemysł są z gruntu chybione, bo oznaczają zdanie się wyłącznie na zewnętrznych dostawców, a tym samym na ryzyko kryzysów i rezygnację z wartości dodanej w krajowej gospodarce. Zdaję sobie sprawę, że jestem ze swoimi poglądami w mniejszości, ale mam realny ogląd sytuacji, daleki od utopijnych wizji.

W każdym razie minimalizujemy podejmowanymi przez nas akcjami negatywny wpływ działalności przedsiębiorstwa na środowisko choćby, o czym już wspomniałem, sadząc drzewa albo sprząając otoczenie. Regularnie, w ramach długofalowej współpracy wspieramy organizacje pomagające dzieciom, młodzieży, osobom starszym, a także opiekujące się zwierzętami. Przekazujemy na ich rzecz zarówno pieniądze, jak i niezbędne do ich działalności materiały. Ściśle współpracujemy też z radą osiedla, wspomagając ich przedsięwzięcia i inwestycje.

Wspomniał Pan na początku naszej rozmowy o tym, jak ważne jest holistyczne podejście do pracownika, dostrzeganie w nim po prostu człowieka. Czy może Pan tę myśl rozwinąć i powiedzieć, co jeszcze, w cudzysłowie, „zyskuje” firma inwestując w pracownika, traktując go w taki sposób?

Najlepszą odpowiedzią na to pytanie jest bardzo dobra opinia, jaką w lokalnej społeczności cieszy się nasza firma. Jesteśmy doceniani za to, że nie tworzymy w pracy barier w

komunikacji, że mimo iż nasze przedsiębiorstwo się rozrasta, daleko mu do korporacyjnych zasad funkcjonowania. Wciąż udaje się nam w pracy utrzymać atmosferę koleżeńskości, nawet familiarności i partnerskiego podejścia. Dbamy oczywiście także o wynagrodzenia. Stawki u nas zawsze przewyższały płace minimalne. Oczywiście, że jak wszędzie i my mamy problemy z zatrudnieniem, szczególnie duża jest rotacja wśród młodych pracowników, szukających zawodowo swojego miejsca, ale też nierzadko wracających do nas po pracy w innych przedsiębiorstwach.

Przypomniała mi się, w związku z Pani pytaniem, taka historia. Moja żona odpowiedziała pewnej pani, której syn szukał pracy, że mógłby aplikować do Aliplastu. Spotkała ją kilka miesięcy później i usłyszała, że syn tej pani dostał u nas etat i był tak zadowolony, tak chwalił sobie warunki pracy, że jego ojciec, mąż tej pani, zrezygnował z pracy w innej firmie i zatrudnił się u nas. Tacy, zadowoleni z pracy w Aliplaście ludzie są najlepszymi ambasadorami naszego przedsiębiorstwa.

Obchodzili Państwo Dzień Doceniania Pracowników, co właściwie na co dzień powinno być standardem w każdej firmie. Co, Pana zdaniem, stoi na przeszkodzie, by przedsiębiorstwo zdecydowało się na takie partnerskie relacje jak w Aliplaście?

Wartości obowiązujące czy też raczej uznawane w danej organizacji zależą przede wszystkim od ludzi, którzy nią kierują. Jeśli są one dla nich ważne, są częścią nich, przekładać się będą na relacje w firmie. Nam udaje się utrzymać ducha koleżeńskiej odpowiedzialności i organizacji rodzinnej, mimo że radykalnie się rozrośliśmy – z 27 osób zatrudnionych 20 lat temu, do, jak wspomniałem, blisko tysiąca. Nadal jednak, z kilkoma dosłownie wyjątkami, wszyscy mówią sobie po imieniu, niezależnie od tego, jakie funkcje pełnią w firmie. W sensie statusu społecznego wszyscy jesteśmy równi. Jeśli pracownik chce porozmawiać z przełożonym, nie musi umawiać się na spotkanie i wystawać pod jego gabinetem. Tak samo, gdy menadżer czy kierownik ma do omówienia jakiś temat z

pracownikiem, nie wzywa go do siebie, tylko po prostu do niego idzie. Zdarza się oczywiście, że ktoś nadużywa tych „przywilejów”, ale takie zachowania należą do rzadkości. Pracownicy szybko odkrywają, że również od nich zależy, w jakiej atmosferze przebiegać będzie praca. Co więcej, coraz rzadziej zatrudniamy na kierownicze stanowiska osoby z zewnątrz, rekrutujemy je raczej spośród załogi, co także jest dla pracowników motywujące i otwiera przed nimi ścieżkę zawodowego rozwoju.

Takie partnerskie podejście w organizacji również od kierownictwa wymaga dużej dojrzałości. Zawsze znajdują się osoby, które będą wołały korporacyjne zasady i traktowanie pracy jako koniecznego do spełnienia obowiązku. Wydaje się jednak, że Państwa kultura pracy wpływa także na rozwój wewnętrzny zatrudnionych u Państwa osób, które właściwie uczą się brania odpowiedzialności za siebie i otoczenie.

Tak, dostrzegam zrozumienie działania tego rodzaju mechanizmów i bardzo mnie to cieszy. Zdaję sobie także sprawę, uwzględniając porady zawarte w licznych podręcznikach dla menedżerów – notabene najczęściej nie uwzględniających uwarunkowań danego kraju czy branży – że to jednocześnie nieco anachroniczne podejście do zarządzania. Szczególnie w świecie, którym rządzi przede wszystkim Excel i inne formułki... Niemniej staram się tego tradycyjnego ducha poprzednich epok utrzymać w swoim przedsiębiorstwie i na razie się to sprawdza, działa. A co będzie dalej? Z czasem na pewno się o tym przekonamy.

Aliplast zaangażował się także w pomoc Ukrainie i to zarówno bezpośrednio, jak i wspierając przedsięwzięcia pracowników w tym zakresie. Czy na koniec możemy porozmawiać jeszcze o tym?

Z racji położenia geograficznego chyba trochę lepiej niż w innych częściach Polski rozumiemy sytuację naszych wschodnich sąsiadów, szczególnie że łączą nas nie tylko biznesowe kontakty z Ukraińcami. Szeroki zakres podejmowanych przez naszych

pracowników i przez nas działań pomocowych skłonił nas do założenia w dniu 29 marca Fundacji Grupy Aliplast. Sformalizowanie tej części działalności było konieczne ze względu na polskie prawodawstwo, tak łatwiej jest nam podejmować akcje pomocowe. Zaledwie kilka dni po wybuchu wojny w Ukrainie skontaktowałem się z moimi kolegami, zarządzającymi firmami grupy Aliplast za granicą, prosząc o zaktywizowanie ich załóg. W efekcie do Kijowa i w głąb Ukrainy mogliśmy wysłać kilkanaście tirów z niezbędnymi rzeczami, które zgromadziliśmy dzięki wsparciu pracowników naszych bratnich firm w Portugalii, Hiszpanii, Anglii, Francji czy Belgii. Nasza załoga nie tylko organizowała zbiórki, ale także zajęła się segregacją tych darów, które przyjechały ze świata. Wielu naszych pracowników zaangażowało się w wolontariat i przygotowanie obozu przejściowego, przyjęli również pod swój dach ukraińskie rodziny. Ta wrażliwość na ludzką krzywdę nie wzięła się znikąd, ma znaczenie, że w naszej firmie funkcjonujemy w atmosferze zrozumienia i otwartości.

Mówi Pan o otwartości i zrozumieniu, ale tu mowa chyba przede wszystkim o empatii.

Empatii nie można wywołać u ludzi, którzy jej w sobie nie mają. Jeśli ludzie są wrażliwi – a większość z nas jest – bliscy sobie, bo tworzą dobre relacje bliscy w miejscu, w którym spędzają niemal codziennie po kilka istotnych godzin swojego życia, to łatwiej wydobyć z nich empatię. Tam gdzie z przedsiębiorstwem wiąże człowieka tylko umowa o pracę i wypłata na koniec miesiąca trudno o takie postawy. A przecież praca to ważna część życia i szkoda byłoby spędzać ten czas w atmosferze niezrozumienia, bywać w firmie jedynie z poczucia obowiązku.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała: Małgorzata Pawlaczek