



BILFINGER

COMPLIANCE MOMENTS

COMPLIANCE MOMENTS

Spółka Bilfinger opracowała zestaw jasnych i transparentnych zasad, z których pracownicy mogą korzystać, aby zyskać lepsze rozeznanie i mieć pewność, że ich zachowanie w codziennej pracy zawsze jest właściwe. Zasady obowiązują wszystkich bez wyjątku. I mają zastosowanie na całym świecie. W tym względzie spółka nie tylko zapewnia wytyczne dla wszystkich pracowników dotyczące postaw w codziennej pracy, ale również dąży do stworzenia wzorcowej kultury korporacyjnej. Szczerość, transparentność, uczciwość, ale również zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie w pracy — wszystkie te wartości są dla nas bardzo ważne i pragniemy je trwale wdrażać w naszym miejscu pracy. To one tworzą fundament naszych wzajemnych stosunków w pracy. Podczas naszych (cotygodniowych) szkoleń stanowiskowych już od jakiegoś czasu omawiamy kwestie bezpieczeństwa w pracy. I przynoszą one świetne efekty. W ciągu dwóch ostatnich lat udało nam się podnieść nasze i tak wysokie standardy. W przyszłości w naszych rozmowach poruszymy kolejny temat. Jest niemniej ważny i dotyczy nas wszystkich: Zgodność z przepisami.

Nawet jeśli Wasze czoła się marszczą i słychać pomrukiwania: Nie chcemy Was denerwować; ten temat jest absolutnie konieczny! Zachowanie zgodności z przepisami oznacza nie tylko wypełnianie prawnych wymagań, ale również znajomość i przestrzeganie wewnętrznych regulacji. Każda osoba jest do tego zobowiązana i każda może wnieść swój wkład w tym zakresie. Dlatego będziemy prowadzić intensywne szkolenia na temat zgodności z przepisami, abyście w oparciu o studia przypadków zdobyli wiedzę i wypracowali właściwe zachowania. I tak jak w przypadku każdego dobrego szkolenia, będziemy stopniowo wprowadzać usprawnienia w tym zakresie.

Gdy temat dotyczy zgodności z przepisami, często słyszymy głosy: „Przecież to mnie nie dotyczy” lub: „Nie będę kablować na kolegów” lub: „Licho wie, co zrobią z moimi oświadczeniami”. Tego rodzaju pytania prowadzą w złym kierunku. Na podstawie krótkich historii przekonamy się, jak łatwo można zetknąć się z tym tematem. Następnie porozmawiamy o tych przypadkach. Wasze pytania są ważne! Przedstawione okoliczności często są skomplikowane i wiele możemy się z nich nauczyć. Jak wiecie, mamy mnóstwo okazji, aby zgłosić naruszenia: rozmowa z przełożonym, rada zakładowa czy współpracownik z działu ds. zgodności z przepisami. Możecie zastanawiać się, co się dzieje z przekazanymi przez Was informacjami. Musicie wiedzieć, że każde zgłoszenie lub każda przekazana informacja inicjuje jasno zorganizowany proces. Jest on prowadzony przez dział prawny, a dokładniej przez Biuro ds. zarządzania zarzutami (z ang. Allegation Management Office — AMO). Tutaj przetwarzane są przychodzące raporty ze spraw. Na wstępie sprawy są porządkowane według wagi naruszenia dotyczącego zgodności z przepisami. W sprawach, które mają mniejszą wagę, dochodzenia prowadzą kierownicy ds. zgodności z przepisami. AMO zajmuje się poważnymi sprawami dotyczącymi korupcji lub łapownictwa oraz sprawami, w które zaangażowani są urzędnicy państwowi lub które mogą skutkować istotnymi szkodami dla spółki.

Na koniec każdego dochodzenia sporządzany jest raport i podejmowana jest decyzja. W wielu przypadkach pracownik otrzymuje jedynie ostrzeżenie lub zostaje skierowany na ponowne szkolenie. Jednak w wyjątkowych sytuacjach może otrzymać również reprimendę czy nawet zostać zwolniony z pracy.

Ważne: Podczas dochodzenia pozyskiwane są tylko te informacje, które Grupa faktycznie musi znać. Nie zwlekajcie ze zgłoszeniem naruszenia. To nie jest denuncjacja ani zdrada, przekazana informacja inicjuje jedynie uregulowany proces. W ten sposób działacie w interesie spółki, a sprawa zarzutów zostanie zbadana według jasnych, transparentnych zasad. W wielu przypadkach podejrzenie prowadzi jedynie do wyjaśnienia. To też jest bardzo cenne.

Dziękuję za Wasze wsparcie.

NOWA PRAKTYKANTKA



Zuzanna Piekarz nie chciała pracować za biurkiem. Nie chciała spędzać całego dnia w biurze. Marzyła o pracy spawacza. Chciała pracować w pełnym ekwipunku, otoczona stalą i żelazem. Z pomocą dobrego znajomego znalazła pierwszą pracę. Znajomy słyszał, że w Bilfinger rekrutują na szkolenia na stanowisko spawacza specjalisty. Dzięki świetnym ocenom Zuzanna nie miała żadnych trudności, aby zdobyć upragnioną posadę.

Pierwsze dni w pracy minęły błyskawicznie. Tyle nowych rzeczy. Z wielką przyjemnością uczyła się razem z innymi praktykantami. Po kilku tygodniach wszyscy już się znali i mieli poczucie, że tworzą prawdziwy zespół. Zajęcia praktyczne bardzo jej się podobały. Zawsze była w dobrym nastroju. Zwróciła się do swojego szkoleniowca, Franciszka Iwkowskiego, aby wprowadził ją w tajniki pracy spawacza.

Trzy miesiące później pan Irving nie mógł dotrzeć do pracy z powodu okropnej grypy. Jego przedstawiciel Piotr Kolka, protekcyjnie powitał praktykantów słowami: „Sprawdźmy więc, czy czegokolwiek się nauczyliście”. Zuzanna była zaskoczona, ale nie zastanawiała się nad tym głębiej. Powiedzonka pana Kolki były znane w całej firmie. „On zawsze taki jest” mówili. Współpraca od początku nie układała się dobrze dla Zuzanny. Od razu stała się celem kąśliwych uwag szkoleniowca: „W takim stroju to chyba do Lidla się wybierasz?”, „Gdy patrzę na szczelność twojego spawu, wydaje mi się, że bardziej nadajesz się do malowania paznokci” czy „Stanowisz większe zagrożenie dla swoich kolegów niż dla tej rury. Jak ty trzymasz latarkę?”. Pod koniec dnia była bliska płaczu. „Nie załamuj się” radzili jej inni praktykanci. „Musisz przez to przejść, tego wymaga ta praca”. Zuzanna nie była już pewna, czy naprawdę chce kontynuować.

NOWA PRAKTYKANTKA



Czy mamy tu do czynienia z naruszeniem zgodności z przepisami?

- Tak: Szykanowanie jest oczywistym naruszeniem wytycznych dotyczących zgodności z przepisami.
- Szykanowanie jest trudnym do udowodnienia wykroczeniem. W świetle prawa istnieje wyłącznie pojęcie „zniewagi”. Ponieważ nie mamy do czynienia ze zniewagą, nie ma wykroczenia.

Kto i jakie zasady narusza w tym przypadku?

- Szkoleniowiec Kolka
- Przełożony pana Kolki: Znał sytuację. Powinien podjąć odpowiednie kroki i z nim porozmawiać
- Koledzy: Osoby, które nie reagują, gdy jeden z ich współpracowników jest szykanowany, również nie postępują zgodnie z wewnętrznymi zasadami Bilfinger dotyczącymi współpracy. W takiej sytuacji koledzy powinni jej doradzić, by zgłosiła to Radzie zakładowej, personelowi ds. zgodności z przepisami lub swojemu przełożonemu.

Co powinna była zrobić Zuzanna?

- Szukać możliwości dialogu. Możliwe osoby kontaktowe: Rada zakładowa, współpracownicy, inspektor ds. zgodności z przepisami, pracownicy działu kadr.
- Poruszyć tę kwestię z przełożonym Kolką: Tak nie może być dalej.
- Rozmowa telefoniczna ze szkoleniowcem, panem Iwkowskim.

Co powinni byli zrobić jej koledzy praktykanci?

- Stanąć za nią murem, jeśli uważała takie zachowanie za niedopuszczalne.
- Powinni jej doradzić, do kogo się zgłosić.
- Jeśli wyznaczony został rzecznik praktykantów: Powinien był omówić sprawę bezpośrednio z przełożonym pana Kolki.
- A na pewno nie utrzymywać tego w tajemnicy, tylko mówić o tym otwarcie.

Czy Zuzanna powinna zmienić specjalizację?

- Jeśli nie możemy się porozumieć ze współpracownikami i przełożonymi w naszej pracy, zmiana może być dobrym rozwiązaniem.
- Jednak przed podjęciem takiej decyzji wszystkie inne możliwości powinny zostać wyczerpane.

GDY INTERESY NIE IDĄ DOBRZE



To było trzecie ostrzeżenie dotyczące przychodów. Sytuacja gospodarcza spółki Bilfinger nie była najlepsza. Prasa rozpisuje się o „chaosie” i „kryzysie”. Mateusz popija piwo w swoim ulubionym barze. Jego znajomi, Krzysztof i Paweł, zaczynają się z niego naśmiewać. „Fajny ten bankrut, dla którego pracujesz”. Mateusz kiwa głową: „Nie wszystko jest pod kontrolą. Zatrudniają nowych kierowników, ale nikt nie słucha osób, które naprawdę wiedzą, co się dzieje”.

Kelner podaje kolejkę. „Zdrowie! Za lepsze czasy!” krzyczy Krzysztof. „Już nie wierzę w lepsze czasy” wzdycha Mateusz. Łapczywie pije piwo. „Prawdopodobnie nas sprzedadzą lub zamkną”. Osoby z sąsiedniego stolika włączają się do rozmowy: „Dlaczego spółka ma zbankrutować?” Pięć par zaciekawionych oczu patrzy na Mateusza. Mateusz czuje się nieswojo, ale mówi dalej: „Mam swoje źródła, podobno to tylko kwestia czasu”.

„To straszne. Powiem synowi, żeby nie aplikował o pracę w tym zakładzie” dodaje Paweł. Wszyscy zgodnie kiwają głowami. „Na szczęście sprzedałem swoje akcje dawno temu” stwierdza Krzysztof. „Ale przecież zdobyliście ostatnio duże zamówienie” wtrąca się ktoś ze stolika obok. „Przynajmniej tak pisali w gazecie”. Mateusz wzrusza ramionami. Nie ma nic do powiedzenia na ten temat.

GDY INTERESY NIE IDĄ DOBRZE



Czy mamy tu do czynienia z naruszeniem zgodności z przepisami?

- Nie doszło do naruszenia żadnych obowiązujących przepisów prawa. W świetle prawa negatywne komentarze na temat pracodawcy nie stanowią wykroczenia.
- Nie doszło też do naruszenia żadnych wewnętrznych wymogów. Musicie działać „dla dobra” spółki, ale nie jesteście zobowiązani zapewniać dobrego PR-u pracodawcy, szczególnie, gdy interesy nie idą dobrze.
- Pracownicy dość często negatywnie wypowiadają się o swojej firmie. Tak długo, jak takie rozmowy nie przynoszą realnych szkód firmie, nie ma mowy o naruszeniu zgodności z przepisami.
- Sytuacja wygląda inaczej, jeśli pracownik zwraca się obraźliwie do swojego pracodawcy. Takie zachowanie może podlegać dochodzeniu karnemu, a nawet skończyć się zwolnieniem z pracy!

Czy pracownik ma prawo krytykować firmę, w której pracuje?

- Pracownik nie może zdradzać żadnych tajemnic handlowych — czyli rozmawiać o kwestiach, które nie są powszechnie znane.
- „Interesy nie idą dobrze w firmie XY” – takie sformułowania często pojawiają się w prasie, ale nie stanowią tajemnicy handlowej.

Jak Mateusz powinien być zareagować?

- Lepiej by było, gdyby był bardziej powściągliwy.
- Mógł też wspomnieć o pozytywnych aspektach.

Czy ktoś go może winić?

- Nie. Jeśli zła sytuacja odbija się na pracownikach, nie można ich prosić, by milczeli.
- Jeżeli w prasie pojawiają się już informacje o „chaosie” i „kryzysie”, pracownicy nie mogą zachowywać się tak, jakby wszystko w firmie było w porządku.
- Niemniej nie zaszkodziłoby, gdyby pracownik wymienił też silne strony zakładu pracy, aby każdy mógł wyrobić sobie własne zdanie na ten temat.

Czy spółka może cokolwiek zrobić, aby pracownicy nie zachowywali się w ten sposób?

- Informować ich na bieżąco: Jest to szczególnie ważne w trudnych czasach, aby dokładnie informować pracowników o aktualnej sytuacji firmy: Jaka jest sytuacja przedsiębiorstwa? Jakie kroki należy podjąć, aby przezwyciężyć kryzys? Odpowiedzi na te pytania to istotna pomoc dla pracowników.
- Nakreślić perspektywy na przyszłość: Jasny przekaz dotyczący kierunku działań w nadchodzących miesiącach i latach daje pracownikom poczucie bezpieczeństwa.

DUŻO ŚMIECI W SKRZYNIACH



Kratowana skrzynia na złom znajduje się dokładnie za białym pojemnikiem. Każdy wie o jej istnieniu, odkąd służy jako pojemnik na złom. „Pod koniec każdego tygodnia Fryderyk odwozi «złomownik» i kupuje dla wszystkich piwo za otrzymane pieniądze”. Tak na samym początku zdecydował lider projektu. Każdemu podobała się ta zasada. „Czy możemy tak robić?” zapytał praktykant Jerzy. „Oczywiście”, zapewnił Roman. „Szef sam tak zaordynował”.

Dlatego nasz kolega Fryderyk w każdy piątek jedzie do punktu skupu na ulicę Thompson, odbiera 50 euro i wraca z trzema skrzynkami piwa. „Recykling złomu to niezły interes” śmieje się Fryderyk, który zawsze witany jest z radością. „Obopólna korzyść, każdy wygrywa” zgadza się lider projektu. Współpracownicy zgodnie przytakują.

Niedawno właściciel punktu skupu pojawił się nawet na budowie z plackiem wiśniowym. W ramach podziękowania za współpracę.

Skrzynia na złom znowu się zapełnia, gdy Fryderyk pojawia się dwa dni później. „Będziemy tu jeszcze co najmniej przez kolejne sześć miesięcy” myśli Fryderyk. To wymagający projekt, podobnie jak sam klient. „Dobrze by było, żeby nie opuszczała nas motywacja”, Fryderyk zwraca się do lidera projektu. Lider projektu przytakuje: „Tak, klient też na tym korzysta, zadowoleni pracownicy tak często nie chorują!”

DUŻO ŚMIECI W SKRZYNIACH



Czy sprzedawanie złomu jest w porządku?

- Nie. Zasadniczo sprzedaż jakichkolwiek materiałów, włączając złom, jest niedozwolona. Są własnością przedsiębiorstwa.

Czy można sprzedaż złom, jeśli sam szef podjął taką decyzję?

- Należy tutaj wprowadzić rozróżnienie: Nawet szef nie może podjąć takiej decyzji, jeśli chce wydać pieniądze na piwo lub pizzę. Sytuacja wygląda inaczej, jeśli materiały sprzedawane są w imieniu spółki, a pieniądze wracają do jej kasy.

Czy pieniądze muszą wrócić do spółki?

- Jeśli materiały zostały sprzedane, pieniądze muszą zasilić kasę spółki.

Czy można kupić piwo za te pieniądze, czy tylko napoje bezalkoholowe?

- To, czy napoje są z alkoholem, czy bez, nie ma żadnego znaczenia: Pieniądze w żadnym przypadku nie mogą zostać wydane na cele prywatne.

Ale czy to nie jest ważne, żeby pracownicy mieli dobre samopoczucie w pracy?

- Przełożony, zespół, wykonawca itd., a co ważniejsze pracownik osobiście odpowiadają za utrzymywanie wysokiego morale w zespole. Spółka również powinna dążyć do tego, aby jej pracownicy byli zmotywowani do pracy. W tym celu można podjąć wiele działań. Ale sprzedaż złomu nie jest jednym z nich.

Złom, narzędzia lub małe części: Co można zabrać z placu budowy?

- Nic.

BRATANEK WITKA



„Potrzebujemy tutaj jeszcze kilku dobrych pracowników”, Witek skarży się swojemu brygadziście, Janowi. „Nie wykonamy tyle roboty wystarczająco szybko, nie mamy tylu rąk do pracy. Pracownicy tymczasowi nie zapewniają nam postępów w pracy”. Odpowiada Jan z grymasem. Właśnie wczoraj rozmawiał z działem kadr. Potwierdzili, że na rynku praktycznie nie ma dostępnych specjalistów od izolacji, a już w szczególności w tym obszarze. Żaden wykwalifikowany specjalista tu nie przyjedzie.

„Klient — duże przedsiębiorstwo chemiczne — nie będzie chciał słuchać tego rodzaju argumentów” myśli Witek. W końcu zlecił robotę firmie świadczącej usługi premium i właśnie takiej usługi oczekuje.

„Jeśli szybko nie znajdziemy nowych pracowników będą problemy” mówi Witek. Za chwilę dodaje: „Mogę spytać mojego bratanka. Jest specjalistą od izolacji”. „Świetny pomysł!”, Jan wykrzykuje z entuzjazmem. Naprawdę by się przydał.

Rafał, bratanek Witka zrobił dobre wrażenie podczas rozmowy kwalifikacyjnej w dziale kadr. Zatwierdzono decyzję o jego zatrudnieniu. Po dwóch tygodniach Rafał stawiał się na placu budowy i rozpoczął pracę.

BRATANEK WITKA



Czy w tym przypadku doszło do naruszenia wytycznych dotyczących zgodności z przepisami?

- Nie, wytyczne nie zostały złamane. Zasadniczo firma Bilfinger zezwala na zatrudnianie członków rodziny pracowników lub innych osób blisko związanych z pracownikami. Warunkiem jest jednak ocena kwalifikacji przyszłego pracownika przez niezależną stronę oraz sprawdzenie, czy nie istnieje faktyczny lub potencjalny konflikt interesów.

Czy ktoś zrobił coś niewłaściwego w tej sytuacji?

- Nie. Zawsze można zaproponować zatrudnienie członków rodziny. Proces rekrutacji musi oczywiście odbywać się zgodnie z ogólnie obowiązującymi zasadami. Specjalne lub preferencyjne traktowanie jest niedozwolone.

Czy Witek może zgłosić członka swojej rodziny jako kandydata do pracy?

- Tak, ale jego działanie musi od początku być transparentne – Witek musi powiedzieć, że Rafał jest członkiem jego rodziny.

OBJAZD PO KONKURENCJI



Filip jest specjalistą mechatronikiem. W pierwszych latach swojej kariery pracował przy międzynarodowych projektach, zdobył dogłębną wiedzę, a do tego teraz doskonale posługuje się językiem niemieckim. Informacje na temat jego umiejętności szybko dotarły nawet do klienta i właściciela zakładu, w którym Filip pracował. Jednak Filip jest zaskoczony, gdy zwraca się do niego pracownica działu kadr z elektrowni.

Kobieta pyta go, czy nie chciałby zmienić pracy, opuścić Bilfinger i zacząć pracować dla nich. Naprawdę potrzebują wykwalifikowanych ekspertów. Kusi go bardzo korzystnymi warunkami pracy i obietnicą wyższego wynagrodzenia. Filip chwilę się waha, ale odmawia. W swojej firmie czuje się jak w domu i nie chce zmieniać pracy.

Ale pracownica działu kadr nie daje za wygraną. „To proszę mi chociaż powiedzieć, czy ma pan kolegę, który by chciał zmienić pracę”. Tak, w tej kwestii Filip może pomóc. Podaje kobiecie nazwisko, adres korespondencyjny i numer telefonu swojego kumpla Franka, który niedawno narzekał, że praca przy obecnym projekcie go nie satysfakcjonuje. Mówił też, że chciałby wyższe wynagrodzenie. Może zmiana pracy to właśnie to, czego Franek potrzebuje.

Kilka dni później szef informuje Filipa, że jego kolega zdecydował się zmienić pracę. Szef mówi, że to wielka strata dla firmy Bilfinger, ponieważ Franek zawsze dobrze wykonywał swoją pracę. „To prawda, ale jego wynagrodzenie było za niskie” Filip mruczy pod nosem. „Każdy kształtuje swoją własną przyszłość” odpowiada szef. „O wiele bardziej interesuje mnie, skąd mieli na niego zamiary”. Filip patrzy w sufit. Mogą narzekać na ten temat, ile chcą, ważne, że mój kumpel ma teraz lepszą pracę.

OBJAZD PO KONKURENCJI



Czy w tym przypadku doszło do naruszenia wewnętrznych zasad?

- Tak, pracownik przekazał dane osobowe.

Czy można przekazywać dane współpracownika?

- Filip mógł powiedzieć Frankowi o wakacie w elektrowni. Ale nie miał prawa przekazywać danych Franka.

Czy Filip powinien był najpierw porozmawiać z działem kadr w Bilfinger?

- Nie, nie ma takiego obowiązku.

Dlaczego firma Bilfinger miałaby zatrzymywać Franka, skoro on chce odejść?

- Rozmowa z Frankiem mogłaby pomóc to wyjaśnić. Można było poszukać lepszego projektu dla Franka.

Jak można było lepiej rozwiązać tę sytuację?

- Filip musi wiedzieć, że przekazywanie danych osobowych innych pracowników nie jest w porządku.
- Ale mógł podpowiedzieć Frankowi, że jest szansa, aby znaleźć lepszą pracę poza Bilfinger.
- Mógł też wskazać Frankowi możliwości wewnątrz firmy: wewnętrzny rynek pracy, rozmowę z przełożonym lub z działem kadr.

ZNOWU NOWA WIERTARKA



Bogdan jest specjalistą i ma na swoim koncie 20 lat doświadczenia. W firmie wszyscy go znają, ponieważ „jeśli nie wiesz, co robić dalej, spytaj Bogdana”. Bogdan jest wykwalifikowanym ślusarzem narzędziowym. Z czułością patrzy na nowiusieńką wiertarkę. „Z nią znowu możemy pracować” mówi ze śmiechem. Stara wiertarka leży zapakowana kilka metrów dalej. Choć nadal działa, Bogdan zamówił już nową. To typowe dla Bogdana. Zawsze pilnuje, żeby wszystkie narzędzia były w doskonałym stanie. Podczas gdy jego współpracownicy czekają z wymianą, aż urządzenie zupełnie przestanie działać, w jego skrzynce zawsze znajdzie się narzędzie błyszczące nowością.

„Widzę pewne ślady zużycia” zwraca się do niego Stefan. Bogdan spogląda na niego: „Co masz na myśli?” Stefan patrzy znacząco na skrzynkę z narzędziami Bogdana. „Dokładnie to, co powiedziałem”. „I co z tego”, odpowiada Bogdan. „Dlatego pracuję pięć razy szybciej niż ty i twój stary złom.

Stefan robi się czerwony ze złości: „Ja po prostu dbam o swój sprzęt, wtedy służy dłużej. To dobre dla firmy”. „Błąd”, odpowiada Bogdan „Kierownicy nie chcą, abyśmy trzymali się tej zasady. Wtedy mogą zainwestować parę euro więcej w nowy sprzęt. O co ten cały szum?”

ZNOWU NOWA WIERTARKA



Czy mamy tu do czynienia z wykroczeniem dotyczącym zgodności z przepisami?

- Tak, doszło do naruszenia zgodności z przepisami.
- Ogólnie rzecz biorąc, obowiązują nas wytyczne nakazujące, aby z własnością firmy obchodzić się z ostrożnością. Należy szanować mienie przedsiębiorstwa.

Jak długo należy używać narzędzia, zanim możemy zamówić nowe?

- Pracownik nie może podejmować decyzji o wymianie narzędzia. Porównanie ceny nowego narzędzia oraz potencjalnej korzyści wynikającej ze zwiększonej efektywności pracy nie należy do obowiązków pracownika.

Zatem kto podejmuje decyzję, że czas wymienić narzędzia?

- O tym decyduje przełożony.

Co jest ważniejsze: Spełnienie życzeń klienta czy budżet na nowy sprzęt?

- Obydwie kwestie są ważne. Nie można przedkładać jednej nad drugą. Jeden monter nie może decydować, jak postępować w takich przypadkach. Taką decyzję podejmuje firma.

DARMOWA PRZEJAZD DZIĘKI KURTCE BILFINGER



Paweł się bardzo spieszy. Tak naprawdę, zawsze się spieszy, szczególnie, kiedy kończy pracę i wraca do domu. Dzisiaj musi jeszcze zainstalować nową pompę u Marynowskiego. To ostatnie zadanie na dzisiaj.

Sprzęt i pompa są dobrze zabezpieczone w jego niewielkim samochodzie dostawczym, gdy wjeżdża na podjazd. Przy bramie razem z Szymonem czeka stary znajomy. Paweł od trzech lat pokonuje dokładnie tę samą trasę w te i z powrotem. A Szymon – strażnik – zazwyczaj stoi przy bramie i monitoruje wszystkie wjeżdżające i wyjeżdżające z terenu firmy pojazdy.

„Paweł, miło cię widzieć”, krzyczy. „Chodź do nas, załatwimy formalności” Paweł wzdycha. Formalności. Formalności oznaczają, że musi wypełnić obszerny formularz, dostać na nim stempel i podpis; później musi otrzymać przepustkę parkingową, a co gorsza, wysłuchać też opowieści rodzinnych Szymona. Zazwyczaj to wszystko zajmuje ponad pół godziny. „Nie mam dziś za dużo czasu” mówi Paweł. „Znasz mnie, wpuść mnie szybciotko i zaraz mnie nie będzie”.

Szymon przez chwilę się zastanawia. „Wiesz, że tak nie mogę” odpowiada. „Ale może dasz mi swoją śliczną kurtkę Bilfinger”? Zawsze mi się podobała. Wtedy cię wpuszczę!” Paweł przez chwilę się waha, ale zdejmuje kurtkę i podaje ją Szymonowi przez okno. „Jasne, proszę bardzo. Zgłoszę, że ją zgubiłem i dostanę nową od firmy”. Szymon odpowiada ze śmiechem. „Dobry pomysł, każdy coś z tego wyniesie. Ty szybko wrócisz do domu, a ja w wolnym czasie zrobię wam reklamę!” Naciska przycisk, szlaban się unosi. Uśmiechnięty Paweł wjeżdża na teren firmy.

DARMOWA PRZEJAZD DZIĘKI KURTCE BILFINGER



Czy mamy tu do czynienia z naruszeniem zgodności z przepisami?

- Tak, oddanie kurtki to oczywiste naruszenie zgodności z przepisami. Kurtka jest własnością firmy Bilfinger. Spółka dokona zakupu nowej kurtki, jeśli pracownik zgłosi zgubienie swojej. Celowe oddawanie kurtki jest oczywiście niedozwolone.
- Ponadto strażnik nie wywiązuje się ze swoich formalnych obowiązków i jest zaangażowany w dwie nieuczciwe praktyki: pierwszym wykroczeniem jest nakłanianie drugiej osoby do naruszenia swoich obowiązków. Drugim – naruszenie niewywiązanie się ze swoich obowiązków – czyli pominięcie obowiązkowej procedury podczas wpuszczania osób na teren zakładu.

W jaki sposób Paweł mógł postąpić inaczej?

- Powinien był odrzucić „ofertę” w przyjazny sposób i wypełnić obowiązkowe dokumenty.

Co można zrobić w takiej sytuacji, aby wjechać na teren zakładu szybciej?

- Nic. Należy przestrzegać zasad dotyczących wjazdu na teren zakładu.

Czy Paweł mógł zaoferować długopis zamiast swojej kurtki?

- Zasadniczo to bez różnicy, nawet jeżeli wartość długopisu jest znacznie mniejsza.
- Nawet jeżeli oddanie długopisu nie zrujnowałoby finansów spółki, nadal jest to zachęcanie strażnika do niewywiązywania się z obowiązków.
- Jednak, gdyby strażnik przepuścił Pawła przez bramę bez żadnych wymagań, Paweł mógłby przejechać. Paweł nie odpowiada za obowiązki innych osób.

Czy Paweł powinien był skontaktować się ze swoim przełożonym, aby uzyskać pozwolenie na oddanie kurtki?

- Szef Pawła nie może zatwierdzać tego typu ofert, ponieważ dotyczy ona niewywiązania się z obowiązków.

MISTRZ WINOBRANIA



„Spróbuj!” przekonuje Henryk, uśmiechając się szeroko z dwoma zielonymi butelkami w ręku. „Sam posadziłem, zebrałem i tłoczyłem” podkreśla. Michał jest zaskoczony. Słyszał już wcześniej o winnicy, którą Henryk kupił dwa lata wcześniej, ale nie spodziewał się, że Henryk pojawi się w pracy z dwoma butelkami własnego wina.

Nie czekał długo na odpowiedź. Nie ma kieliszków do wina, tylko zwykłe szklanki, za to znalazł się nowiusieńki otwieracz do wina. Za chwilę mogą sobie wygodnie siedzieć i rozmawiać w pokoju socjalnym. Przed każdym z nich stoi napełniona po brzegi szklanka z najlepszym trunkiem Henryka. „Nie smakuje źle” Michał przyznaje z uznaniem.

Więści szybko rozchodzą się po całym zakładzie. „Kto by pomyślał” mówi Maria. „Nic nie potrafi zrobić w pracy, ale produkuje doskonałe wino”.

„Nic dziwnego” dodaje ich kolega Maks. „Tutaj rusza się jak mucha w smole, ale w winnicy naprawdę zakasuje rękawy”. „Po prostu uwielbia swoje hobby” podsumowuje Maria z życzliwością. „Nic nam po jego winie, lepiej by było, gdy praca w zakładzie szła szybciej” myśli sobie Maks. Ale na głos mówi: „Cóż, mam nadzieję, że chociaż po butelce dostaniemy”.

MISTRZ WINOBRANIA



Ile czasu można poświęcać na swoje hobby?

- Gdy nie jesteście w pracy — tyle, ile chcecie, ale praca nie może na tym cierpieć.

Oczywiście praca jest na pierwszym miejscu, ale czas wolny również jest ważny. Czy pracodawca nie powinien podejść z wyrozumiałością do czasochłonnego hobby?

- Powinien rozumieć, że jest ważne, ale nie kosztem produktywności w pracy.

Czy pracownik ma prawo częstować kolegów winem z domowej winnicy? Na terenie zakładu czy poza nim?

- W godzinach pracy zero alkoholu. Zarówno na terenie fabryki, jak i w biurze — spożywanie alkoholu jest surowo zakazane. Jeśli szef chce świętować wraz z zespołem urodziny lub rocznicę przy lampce wina, musi się to odbywać poza terenem zakładu pracy.

JAKA JEST WARTOŚĆ DWÓCH KOPERT?



Wielu pracowników zostaje w pracy po godzinach — gotowi poświęcić wieczór dla firmy. Gdy robi się późno, czasem nie ma już czasu na zakupy domowe. A w domu zaczyna brakować artykułów codziennego użytku, jak papier toaletowy, koperty czy spinacze.

Aleksander zgromadził już sześć tygodni zaległego urlopu. Szef mówi mu, że musi zacząć je wykorzystywać, ale nie wskazuje kiedy. Wręcz przeciwnie. Dziś znów dochodzi ósma wieczór, a Aleksander nadal jest na placu budowy. Jego wzrok zatrzymuje się na kopertach na stole. Kręcąc głową, myśli o wysyłce czekającej w domu — wczoraj nie miał czasu kupić kopert. Właściwie... tak, powinien wziąć te koperty, w końcu to z winy firmy nie mógł zrobić zakupów.

Widział jak inni pracownicy robią to samo. U jednego z kolegów dostrzegł w aucie nawet całą stertę papieru toaletowego. „Niewiarygodne” pomyślał wtedy i powiedział o tym Konradowi. Konrad również pokręcił głową. Jasne, też coś drukował na własny użytek, ale tylko dwie strony. Ale kto zabiera z pracy papier toaletowy?

A wczoraj Aleksander widział, jak jego szef zabiera ze skrzynki butelkę wody, mrucząc pod nosem „To na drogę do domu”.

Jego wzrok znów zatrzymuje się na kopertach na stole. Chwyta je i wsadza do swojej torby. „Żaden problem” myśli. I tak jest ich już za dużo. I wychodzi do domu.

JAKA JEST WARTOŚĆ DWÓCH KOPERT?



Koszt kopert wynosi poniżej pięciu euro: Czy Aleksander mógł wziąć koperty?

- Nie. Koperty są własnością spółki i nie można ich zabierać.

Czy powinien był wcześniej spytać o pozwolenie swojego szefa?

- Szef nie może na to wyrazić zgody — podkradanie mienia firmy jest niedozwolone.

Czy Aleksander powinien był zapłacić za koperty?

- To zależy, czy obowiązuje określona procedura, wewnętrzna zasada regulująca taką kwestię. Jeśli tak – pracownik może to zrobić.

Czy to nie wina przedsiębiorstwa, jeśli pracownicy nie mogą zrobić nawet zakupów spożywczych?

- Spółka z pewnością musi przestrzegać przepisów dotyczących czasu pracy, ale do jej obowiązków nie należy zapewnienie, że pracownicy mają czas na zakupy.

Jeśli zauważycie, że współpracownik podkrada na przykład koperty: Co należy zrobić?

- Sytuacja nigdy nie jest łatwa, gdy pracownicy mają nawyk podkradania drobiazgów z pracy.
- Powinien zwrócić się do kolegi, by ten zostawił koperty tam, gdzie leżały.

TOAST NA CZEŚĆ



To dobra umowa. Piotr pracował już trzy lata w dużej fabryce norweskiej korporacji. Na zmianie jest dziesięcioro pracowników. Izolowanie rur, nakładanie warstwy ochrony antykorozyjnej, wymiana pomp, monitorowanie licznych wyświetlaczy — zadania są zróżnicowane. Nieprzyjemnie jest tylko zimą. Temperatura często spada poniżej -10°C , wtedy „można odmrozić sobie nawet tyłek” jak mawia Herbert

Herbert zaczął pracę dopiero kilka miesięcy temu. Jest ekspertem, dobrym kolegą i wiele wnosi do zespołu - kiedy jest zdrowy. Ale już po krótkim czasie wszyscy wiedzą, że Herbert ma „niewielki problem”. Regularnie musi wziąć „mały tyłek” jak mawia. Spożywanie alkoholu na terenie zakładu jest zabronione, ale to mu nie przeszkadza. Jak przemycić swój prowiant przez ochronę, tego nikt nie wie. Ale wszyscy ze zdziwieniem patrzą na rezultaty w jego szafce: imponująca kolekcja średniej wielkości buteleczek.

„Od schnappsu po cholere”, deklaruje i bierze tyk. Zazwyczaj zaczyna już od rana. Inni pracownicy próbują ignorować zachowanie Herberta. „Herbert” – raz zwrócił się do niego Szczepan – „Nie pij tego badziewia”. Herbert odpowiedział tylko: „A co to, klasztor?” i wziął kolejny tyk.

TOAST NA CZEŚĆ



Oczywiście mamy tu do czynienia z naruszeniem zgodności z przepisami, ale poza tym: to jasne — Herbert jest alkoholikiem i potrzebuje profesjonalnej pomocy. Tutaj musi wkroczyć dział kadr, a nie dział ds. zgodności z przepisami.

Co Herbert zrobił źle?

- Spożywanie alkoholu w godzinach pracy jest surowo zakazane.
- Herbert świadomie złamał ten zakaz.
- Przemycił niedozwolony alkohol na teren zakładu.

Ile alkoholu można wypić na zmianie?

- Nie można w ogóle. Firma Bilfinger jest zakładem wolnym od substancji psychoaktywnych. Spożywanie alkoholu w miejscu pracy jest zakazane.

Jeśli pracodawca na to zezwala: Czy można otworzyć butelkę wina musującego z okazji urodzin?

- Na terenie firmy — nie, ale na imprezie poza zakładem pracy — jasne.
- Spożywanie alkoholu jest surowo zabronione, w szczególności na terenie zakładu przemysłowego. Alkohol dozwolony jest wyłącznie poza godzinami pracy.

Czy koledzy Herberta powinni byli poinformować szefa? Lub zgłosić to na infolinii?

- Nie, tą sprawą powinien zająć się dział kadr lub Rada zakładowa. Jeśli Herbert jest uzależniony od alkoholu, jest chory i potrzebuje odpowiedniego leczenia.

Jakiego rodzaju wpływ jego picie ma na cały zespół?

- Zagrożone jest bezpieczeństwo.
- Ucierpieć może też jakość wykonywanej pracy.
- Herbert może nie zjawić się w pracy, ponieważ często choruje.

Jakiego rodzaju wpływ alkohol może mieć na projekt?

- Mogą pojawić się braki w zakresie jakości, ucierpieć może wizerunek firmy Bilfinger, itd.

PO PROSTU TO ZOSTAW



Na placu budowy pracują przedstawiciele różnych zawodów. Dziesiątki ekspertów muszą ze sobą współpracować, trzeba informować podwykonawców, ustalić procesy logistyczne. „Im lepiej każdy zespół jest skoordynowany, tym szybciej postępuje praca” wyjaśnia Jan, lider projektu odpowiedzialny za budowę elewacji.

Czas płynie szybko, dochodzi już 17. Współpracownicy znoszą narzędzia do kontenera, składają bębny kołowe i szykują się do zakończenia pracy. „Dobra organizacja to połowa sukcesu” mówi Jan z uśmiechem. Rzut okiem na plac budowy i wiemy, co ma na myśli: wszystko jest starannie uporządkowane, narzędzia bezpiecznie złożone, materiały na następny dzień już czekają.

Wzrok Jana zatrzymuje się na zespole specjalistów od izolacji. Koledzy pakują się do busa, który rozwiezie ich po domach. „Zostawili wszystko tak, jak stali”. Jan kręci głową z dezaprobatą. Na rusztowaniu widać bęben kołowy, porzucane śruby i miarkę. „Zaoszczędzili pięć minut, ale koszty mogą być wysokie”, ostrzega. Wszystko, co zostaje, kusi złodziei.

„Nie wszyscy jesteśmy tacy porządni jak ty” rzuca Paweł. Uważa, że Jan często przesadza. „Wiemy, że na plac budowy w każdej chwili może wejść ktoś obcy. To, co zobaczy, może go skusić, by zabrał to ze sobą” wytyka Jan.

A śruby elewacyjne są dość drogie. Zazwyczaj giną, jeśli ich się nie sprzątnie od razu.

PO PROSTU TO ZOSTAW



Nieuprzątnięte śruby — czy to naruszenie zgodności z przepisami?

- Jeśli sprawa dotyczy wartościowych przedmiotów, które często są kradzione, mamy do czynienia z naruszeniem zgodności z przepisami — nie wywiązano się z obowiązku zabezpieczenia mienia spółki.
- Jeśli chodzi tylko o dobrą organizację pracy, do naruszenia zgodności z przepisami nie doszło.
- Niechlujny plac budowy robi złe wrażenie, ale nie jest wykroczeniem.

W biurach też często widzi się bałagan: Czy plac budowy musi zostać uprzątnięty na koniec dnia?

- To nie jest kwestia zgodności z przepisami, ale raczej metodologii pracy/morale pracowników.
- Jeśli porzucane przedmioty zagrażają bezpieczeństwu pracy, np. stwarzają ryzyko potknięcia się itd., wtedy pojawia się problem.

UGOTOWANY W SIECI



Julian nie rozumie już świata. Przez lata wszystko się układało. Robił swoje, a za rezultaty swojej pracy często był chwalony. Jako wyszkolony mechatronik był niezawodny, szybko i sprawnie realizował zadania przy wielu projektach.

Ale dwa miesiące temu wszystko się zmieniło. Pojawił się nowy kierownik. Ledwie trzydziesto kilkulatek zazwyczaj w złym nastroju. Zawsze na coś narzekał. Współpracownicy szybko przekonali się, że praca z nim nie będzie należała do prostych. Ale to Julian miał największe kłopoty.

Cały czas kręci głową na myśl o tej sytuacji: Koledzy donieśli mu, że jeden z pracowników uskarża się na niego przed nowym szefem. „Jan codziennie wypisuje jakieś głupoty w Internecie. Nie zostawia na tobie suchej nitki. Zła jakość pracy, powolny, napisał nawet, że lubisz popić sobie na stacji kolejowej”. Julian nie mógł w to uwierzyć. Korzystanie z Facebooka, WhatsAppa i Instagrama - nie był z nimi za pan brat. „Jan ma wielu znajomych w portalach, nawet samego szefa” ostrzegali koledzy.

Z tygodnia na tydzień było coraz gorzej. Uwagi jego „kolegi” zaczęły przynosić efekty. Julian w ogóle nie mógł się dogadać z szefem. Czuł jak rośnie w nim frustracja. Współpracownicy mu nie pomagali. Co powinien zrobić? Szef wierzył we wszystko, co wyczytał w sieci.

Po kilku miesiącach udzięki Julian zdecydował się z tym skończyć. Aplikował na stanowisko w innym dziale. Od kilku dni pracuje z nowymi ludźmi i nowym szefem. Ma nadzieję, że wszystko się ułoży. „Wiem, że dam radę” mówi. Ale nie zapomniał o przykrych doświadczeniach. „Jestem spokojnym człowiekiem, ale jeśli dowiem się, że któryś z kolegów wygaduje o mnie bzdury w mediach społecznościowych, nie odpuszczę!”

Zastanawia się, dlaczego nikt mu nie pomógł. Dlaczego nowy szef tak po prostu uwierzył w to, co Jan wypisywał, bez próby wyjaśnienia sprawy? Julian przeszedł w ramach wewnętrznego transferu do działu elewacji. Potrzebowali osoby o jego kwalifikacjach i umiejętnościach, więc gdy nadarzyła się okazja skorzystał z niej.

„Ale tak naprawdę straciłem pracę” mówi Julian. Minie trochę czasu, zanim przepracuje w sobie całą tę sytuację.

UGOTOWANY W SIECI



Czy mamy tu do czynienia z naruszeniem zgodności z przepisami?

- Tak. W Bilfinger szanujemy się wzajemnie. Posunięcie się do obmawiania czy obrzucania błotem kolegów w mediach społecznościowych jest niezgodne z naszym Kodeksem postępowania.

Co należy uznać za słuszną krytykę, a gdzie zaczyna się szykanowanie?

- To oczywiście zależy od doboru słów. Jednak tak zwany „hejt” zalewa obecnie sieć, szczególnie portale społecznościowe, jak Facebook, Whatsapp czy Twitter.
- Takie pełne nienawiści komentarze nie tylko podlegają ściganiu według prawa, ale mogą też skutkować zwolnieniem z pracy.

Jak Julian powinien był zareagować na oskarżenia i zniewagi?

- Zdecydowanie powinien był zwrócić się do pracownika działu ds. zgodności, działu kadr lub Rady zakładowej. Rozmowa, by oczyścić atmosferę z pewnością byłaby najlepszym rozwiązaniem dla wszystkich stron konfliktu.

Najlepszą obroną jest atak: Czy Julian powinien był się bronić?

- Oczywiście, mógł przedstawić swój punkt widzenia w odpowiednim portalu. Ale to wymagałoby od niego poświęcenia czasu na naukę obsługi mediów społecznościowych. Jednak zazwyczaj tego rodzaju dyskusje w przestrzeni wirtualnej są bezproduktywne. Lepszym rozwiązaniem jest rozmowa w cztery oczy.

Co można zrobić, gdy jeden z kolegów jest szykanowany?

- W interesie dobrej współpracy między pracownikami należałoby otwarcie porozmawiać o problemie i zwrócić uwagę, że w Bilfinger wszyscy traktujemy siebie z szacunkiem.

WAKACJE Z INTERNETU



Sławek jest pod presją. Z Facebooka dowiedział się, że są jeszcze miejsca na dwutygodniowe wakacje w Andaluzji, w Costa de la Luz. Zawsze chciał się tam wybrać z rodziną, ale do tej pory nie było ich na to stać. Ale w nowym serwisie l'm-outta-here.com za pobyt całej rodziny w hotelu trzeba było zapłacić tylko 1800 euro.

Sławek ma żonę i dwoje małych dzieci. Jako kierownik zmiany zarabia całkiem nieźle. Jego żona pracuje w ratuszu. Całkiem dobrze sobie radzą, ale ostatnio musieli kupić nową lodówkę i oddać samochód do warsztatu.

Sławek rozgląda się wkoło: dopiero 10 rano, biuro jest puste. Współpracownicy dopiero zaczynają pracę w zakładzie. Sławek siada przy komputerze i zaczyna przeszukiwać sieć. Szybko znajduje stronę i za chwilę na ekranie pojawia się upragniona oferta. Przygląda się zdjęciom hotelu, plaży i krajobrazom, wszystko dokładnie sprawdzając. „Jest dokładnie tak, jak sobie wyobrażałem” myśli Sławek. Bierze do ręki telefon i wysyła wiadomość do żony: „Znalazłem wakacje, mam rezerwować?” Po kilku sekundach telefon się rozświecila, przysłała odpowiedź: „Oczywiście!”

Sławek klika „Skorzystaj z oferty”. Teraz musi tylko wprowadzić swoje dane i zarezerwuje wyjazd. Gdy już ma płać, zdaje sobie sprawę, że jego portfel z kartą kredytową są w szafce. Gdy wraca, Rafał i Michał stoją przed komputerem: „Co się dzieje?” pyta Rafał z zaciekawieniem. „Andaluzja, świetna oferta” wyjaśnia Sławek. Koledzy są pod wrażeniem.

WAKACJE Z INTERNETU



Czy mamy tu do czynienia z naruszeniem zgodności z przepisami?

- Nie, pracownicy Bilfinger mogą korzystać z Internetu, nawet na własny użytek.

Czy w godzinach pracy Sławek może korzystać z komputera lub telefonu w prywatnych sprawach?

- Tak, ale tylko szybko i najlepiej, aby miało to miejsce podczas przerwy. Surfowanie w sieci w celach prywatnych przez dłuższy czas jest zakazane.

Czy ma znaczenie, jak długo to trwa?

- Tak. W żadnym wypadku korzystanie z Internetu w celach prywatnych nie może odbijać się negatywnie na pracy pracownika.

Gdzie sprawdzić, czy mogę korzystać z sieci lub telefonu w celach prywatnych?

- Odpowiedzi na te pytania można znaleźć w procedurach Rady zakładowej.
- Procedury i wszystkie inne wytyczne można znaleźć w sieci Intranet Grupy na stronie „Rada zakładowa Grupy”.