

Jak tworzymy jedną z najbardziej zaangażowanych kultur organizacyjnych?

Każda firma zbudowana jest z dwóch kluczowych elementów – kultury i ludzi ją tworzących. Kultura tworzy tożsamość firmy, poprzez wartości, standardy, które definiują nasz sposób działania, komunikację i budowanie relacji. To ona również określa, z jednej strony, jakich ludzi potrzebujemy, aby móc osiągać sukces, a z drugiej, to ludzie mogą ją kształtować i zmieniać. Integracja strategii biznesowej z wymiarem kulturowym jest jednym z naszych priorytetów, a zaangażowane zespoły kluczem do sukcesu Żabki.

W jaki sposób tworzymy kulturę zaangażowania? Przede wszystkim, wspólnie z naszymi pracownikami i pracowniczkami, zapraszając ich do corocznego badania zaangażowania Instytutu Gallupa oraz kilku razy w roku do ankiet pulsowych. To pozwala nam podejmować właściwe działania na poziomie firmy, a naszym menedżerom – na poziomie zespołów. To oni mają największy wpływ na budowanie zaangażowania swoich teamów, jednocześnie rozwijając się w roli menedżerskiej.

Praca nad zaangażowaniem nie jest czymś dodatkowym – to codzienne rozmowy, interakcje, feedback, uważność na potrzeby pracowników i pracowniczek. Do naszego firmowego kalendarza na stałe weszła już inicjatywa "Chwaling Days" – wyjątkowe dni, w których w sposób humorystyczny zwracamy uwagę na wartości wzajemnego doceniania.

Umiemy w wielosztuki – drugi rok z rzędu jako jedyna polska firma otrzymaliśmy nagrodę Gallup Exceptional Workplace Award, a także pierwszy raz znaleźliśmy się na drugim miejscu w rankingu Top 100 Global Most Loved Workplaces opublikowanym przez amerykański tygodnik Newsweek. Nagrody cieszą nas, tym bardziej że pracownicy Żabki doceniają jej kulturę organizacyjną opartą na wspólnie wypracowanych wartościach, budowaną na ambicji, odpowiedzialności, otwartości i wiarygodności.