



### Henkel Polska

ul. Domaniewska 41  
02-672 Warszawa  
tel. +48 22 565 60 00  
www.henkel.pl

### W skrócie

- Jedna z największych firm
- Lider na rynku detergentów, kosmetyków, klejów i technologii przemysłowych
- Płaska struktura, rodzinna atmosfera
- Wsparcie dla rozwoju, inicjatywy, odpowiedzialności
- Praca zespołowa, miejsce na indywidualizm

**Henkel to firma globalna, obecna w 125 krajach. Jest liderem na rynku środków piorących i czystości, kosmetyków pielęgnacyjnych i zapachowych, klejów dla konsumentów i profesjonalistów oraz technologii przemysłowych. Znana jest z innowacyjności oraz wierności zasadom zrównoważonego rozwoju.**

Wynagrodzenia i benefity  
Szkolenia i rozwój  
Rozwój kariery zawodowej  
Warunki pracy  
Kultura organizacyjna firmy



HENKEL POLSKA

### Warunki pracy wyróżniająca firmę

- Płace powyżej średniej
- Premie uznaniowe, nagrody
- Możliwość ruchomego czasu pracy
- Różnorodność, wsparcie rozwoju pracowników
- Szkolenia w ramach Henkel CEE Academy
- Nowoczesne narzędzia pracy
- Stabilność zatrudnienia
- Rozbudowana opieka socjalna
- Pakiety produktów marki Henkel

### Henkel Polska

Henkel to jedna z największych firm świata, obecna w 125 krajach, w tym w Polsce od 1990 r. W naszym kraju posiada siedem centrów produkcyjnych – w Raciborzu, Stąporkowie, Dzierżoniowie, Wrzącej, Ciechanowie, Bielsku-Białej i Pilawie – oraz centrum dystrybucji w Poznaniu. Zatrudnia 1,1 tys. pracowników (na świecie 55 tys.). Oferta Henkla (m.in. tak znane marki jak Schwarzkopf, Fa, Persil czy Ceresit), jak i rynki czy branże, w których spółka działa, są bardzo zróżnicowane. Stwarza to pracownikom liczne możliwości rozwoju, a także zmiany kwalifikacji, ponieważ firma pomaga im w realizacji osobistej wizji kariery.

Od lat najważniejsze wyzwanie dla Henkla to zrównoważony rozwój i odpowiedzialność korporacyjna. Oznacza to prowadzenie biznesu w sposób innowacyjny, otwarty na dialog i wspólne inicjatywy, uwzględniający dobro i interesy klientów, konsumentów, kontrahentów, pracowników, społecznego otoczenia i środowiska naturalnego. Firma jest podręcznikowym dowodem na to, że społeczna odpowiedzialność biznesu przekłada się na dochody oraz stabilną, wysoką pozycję na rynku. Obroty spółki w Polsce w trudnym 2009 r. sięgnęły 1,6 mld zł (odpowiednio – 13,57 mld euro na świecie), a fluk- »

tuacja kadr wyniosła tylko 7 proc. W skali międzynarodowej firma już w pierwszym kwartale 2009r. zaczęła powoli odrabiać spadki sprzedaży wynikające z załamania rynków.

### Wspólne wartości podstawą zaangażowania

Henkel to firma skoncentrowana na potrzebach wszystkich interesariuszy, także pracowników. Oczekiwania tych ostatnich, aspiracje i wyznawane wartości mają dla spółki podstawowe znaczenie, bo od nich zależy

zaangażowanie personelu i efektywność organizacji w realizacji celów.

– Już na etapie rekrutacji staramy się rzetelnie informować kandydatów, jakimi kierujemy się wartościami, czego się u nas mogą spodziewać i czego będziemy od nich oczekiwać – mówi Agnieszka Bielawska, human resources manager. – Dowiadują się, jak u nas wygląda praca. Z drugiej strony, staramy się nie tylko poznać ich umiejętności, ale także oczekiwania i wartości, które są dla nich ważne.



**Agnieszka Bielawska,**  
**human resources manager**

**w Henkel Polska:**

**„Jeśli pomysł danej osoby jest realizowany, dowiadują się o tym inni pracownicy”**



**Magdalena Samel (35 lat)**  
**specjalista ds. prawnych**

Styczność z prawem w tak szerokim zakresie jest możliwa tylko w firmach działających w wielu branżach, a sama praca w dziale prawnym tak dużej organizacji ma charakter zespołowy. Dokładne poznanie danego procesu w celu udzielenia kolegom pomocy w rozwiązaniu problemu wymaga pełnej z nimi współpracy, gdyż starają się przybliżyć mi to, czym się zajmują. Zwykle robią to w sposób jasny, przemyślany, widać ich wysokie kwalifikacje. Już nie raz przekonałam się, że w tej firmie pracują ludzie bardzo kompetentni, dzięki czemu również ja mogę pracować sprawniej i skuteczniej. Ciekawym aspektem mojej pracy są częste negocjacje, potrzeba argumentacji i wyboru wspólnego najlepszego rozwiązania. Praca z takim zespołem daje zawodową satysfakcję. Mam porównanie z dużą kancelarią prawną i według mnie lepszym wyborem jest praca na rzecz takiej firmy jak Henkel. Po pierwsze – jest tu ciekawiej i stale uczę się czegoś nowego. Po drugie – ważny jest rezultat, na którego osiągnięcie nastawieni są wszyscy. Tutaj widzę, że działamy razem, gramy wszyscy do jednej bramki.

W ten sposób rośnie szansa, że zasady, którymi kieruje się firma i te, którymi kierują się zatrudniani przez nas pracownicy, będą do siebie pasować i ludzie będą się u nas w pracy czuli dobrze. Minimalizujemy ryzyko wzajemnych rozczarowań i strat z tym związanych i stwarzamy warunki do budowy trwałej, silnej wewnętrznej motywacji do działania.

Kultura korporacyjna, kultywująca tradycje firmy rodzinnej, jaką Henkel jest od ponad 130 lat, zbudowana jest wokół takich wartości jak m.in.: otwartość, nastawienie na dialog, sprzyjanie innowacyjności, zrównoważony, społecznie odpowiedzialny rozwój. Ci, którzy zostali pracownikami Henkla, mogą przekonać się, że firma wprowadziła szereg rozwiązań pozwalających urzeczywistnić wartości ważne i dla firmy, i dla nich.

Oto trzy wybrane kluczowe wartości spółki – społeczne zaangażowanie, inicjatywa i innowacyjność, nieustanny rozwój – i przykłady rozwiązań pomagających w ich realizacji.

### Społeczne zaangażowanie

Firma angażuje się w akcje i programy, takie jak konkurs „Henkel – zielone granty” (projekt Fundacji Nasza Ziemia i Henkel Polska, którego celem jest budowa świadomości ekologicznej dzieci i młodzieży) czy „Wiem, że warto się uczyć” (stypendia dla gimnazjalistów z domów dziecka). Tworzy też rozwiązania adresowane do pojedynczych pracowników, takie jak np. umieszczenie w firmowych pomieszczeniach pojemników ułatwiających segregację śmieci (projekt „Mamy zielone pojęcie”), czy program wolontariatu pracowniczego „Zmieniaj przyszłość”. W ramach tego ostatniego każdy, kto przedstawi społecznie użyteczny projekt i będzie umiał do niego przekonać, może liczyć na jego dofinansowanie przez spółkę czy na udzielenie dodatkowych dni wolnych, aby pomysł wcielić w życie. Dzięki temu w ubiegłym roku jeden z pracowników urządził np. plac zabaw dla dzieci niepełnosprawnych, a inny pomógł wyposażać pracownię multimedialną w szkole ponadpodstawowej. W sumie w 2009 r. zrealizowano 17 takich projektów.

Co roku firma, pośrednicząc między swoimi pracownikami a Fundacją Przyjaciółka współpracującą ze świetlicami środowiskowymi, dostarcza „Listy do Mikołaja”. Dzieci opisują w nich, co by chciały dostać pod choinkę, a Henkel pomaga przekazać paczki, które chętni pracownicy sami przygotowują na podstawie listów.

### Inicjatywa i innowacyjność

Henkel tworzy warunki sprzyjające rozwijaniu innowacyjności – choćby w ulepszeniu firmowych produktów, procesów, czy tylko drobiazgów wpływających na komfort pracy. Jednym z rozwiązań pomagających wyzwolić inicjatywę, jest to, że każdy może swój pomysł zgłosić przełożonemu lub w intranecie i – jeśli zostanie on zaakceptowany – będzie niezwłocznie wdrożony lub przekazany do bazy danych, aby poczekać na realizację w sprzyjających okolicznościach. Każdy też otrzymuje informację, co się stało z jego pomysłem i dlaczego.

### Nieustanny rozwój

Realizacji tej wartości sprzyja bogata oferta szkoleń – są tak zorganizowane, że każdy prędzej czy później może znaleźć czas, by w nich uczestniczyć. Otwarta kultura korporacyjna ułatwia planowanie kariery, komunikację i wymianę informacji – przełożeni są szkoleni w umiejętnościach przywódczych, aby wspierali pracowników w rozwoju. Nieustannemu rozwojowi służą programy i procedury pomagające wyłowić talenty.

Programy mające na celu rozwój Henkel adresuje także do potencjalnych pracowników. Jest to np. Henkel Innovation Challenge – konkurs skierowany do studentów, których zadaniem jest opracować autorskie koncepcje produktów Henkla w 2050 r.

Henkel potrzebuje ludzi, którzy nie tylko podzielają zasady kierujące firmą, ale spraw-

dzają się w pracy zespołowej, wymagającej w tym przypadku także niezależności, kreatywności i dużego zaangażowania. Dlatego spółka zatrudnia osoby o następujących kompetencjach:

- zorientowanie na wynik
- niezależność i inicjatywa
- umiejętność przekonywania
- chęć dalszego rozwoju
- zdolności analityczne
- umiejętności pracy zespołowej.

Kompetencje te są niezbędne w firmie nastawionej na ciągły rozwój i innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów.

Reguły, którymi się kieruje kultura organizacyjna Henkla, wzmacniają pożądane postawy i umiejętności. Oto one:

- otwarta komunikacja i relacje partnerskie bez względu na miejsce zajmowane w strukturze pionowej (spłaszczonej) czy poziomej,
- wszechobecna współpraca, udzielanie sobie wsparcia i konsultacji w obrębie całej firmy,
- zachęcanie do wykazywania inicjatywy, dzielenia się pomysłami i doświadczeniami,
- zachęcanie do dbałości o własny rozwój, do aktywnego kierowania własną ścieżką kariery i walki o swoje cele i pomysły przy pomocy argumentowania i negocjowania.

Właśnie takie elementy kultury organizacyjnej pomagają firmie realizować zarówno konkretne cele ekonomiczne, jak i politykę zrównoważonego rozwoju i korporacyjnej odpowiedzialności, nastawioną na współpracę z całym otoczeniem biznesowym.

### Rodzinna atmosfera

Nie udałoby się wzmocnić partnerskich i otwartych na współpracę zachowań pracowników, ani wyzwalać ich kreatywności, bez stworzenia bezpiecznego i motywującego środowiska pracy. Nie chodzi tylko o rozbudo-



wane zabezpieczenia socjalne czy przejrzysty system wynagrodzeń. W Henkle postawiono na znacznie więcej – na przyjazne, czy nawet rodzinne środowisko pracy. Miarą jakości tych relacji może być fakt, że każdy, kto wykazuje inicjatywę i pomysłowość, ma prawo do popełnienia błędu (w granicach rozsądku).

– Nie myli się tylko ten, kto nic nie robi – zauważa Agnieszka Bielawska. – Gdyby ludzie bali się, że za błąd będący skutkiem ich zaangażowania spotkają ich przykre konsekwencje, zabilibyśmy ich kreatywność. Tak jak nie karzemy za błędy popełnione w dobrej wierze, nie oceniamy też ludzi, którzy mają problemy i kłopoty. Ocenie podlega nie to, że ktoś miewa trudności, ale to, jak sobie z nimi poradził, czy przyjął wyzwanie i szukał rozwiązań. Jeśli zatem ktoś ma duży problem, albo gdzieś popełnił błąd, skupiamy się na szukaniu rozwiązania i analizie pomagającej zapobiec w przyszłości podobnym sytuacjom. Rodzinna atmosfera, na którą kładziemy taki nacisk, nie oznacza pobłażliwości, tylko życzliwość i wymagania stosowne do sytuacji, wspiera-

nie danej osoby w osiągnięciu celów i w rozwoju – wyjaśnia Agnieszka Bielawska.

### Wsparcie w realizacji wspólnych celów

Nowo zatrudnieni otoczeni są w Henkle przez wszystkich opieką, mogą liczyć na szybką pomoc w swoich problemach, są uczeni zasad działania firmy, poznają jej pracowników. Istnieją całe procedury (na czele ze spotkaniami w ramach „Welcome to Henkel”) pomagające im jak najszybciej odnaleźć się w spółce i poczuć w niej jak u siebie. Wszyscy pracownicy mają wsparcie ze strony przełożonych, którzy – zależnie od potrzeby – są ich mentorami, coachami lub po prostu partnerami w działaniu.

Z wyjątkiem stanowisk, na których byłoby to niemożliwe (np. w produkcji), większość pracowników może w uzgodnieniu z przełożonym ustalić indywidualne godziny przyścia i wyjścia z pracy. Oczywiście w taki sposób, aby nie kolidowało to z pracą działu i pozwalało na efektywną realizację celów. Pracownicy mogą »



**Henkel tworzy warunki sprzyjające innowacyjności i ciągłemu ulepszaniu firmowych procesów, procedur i produktów**

z pracą łączyć studia czy opiekę nad dzieckiem – ważne, by byli dostępni wtedy, gdy są potrzebni, i wykonywali swoje zadania. W Henkle kładzie się też nacisk na to, by każdy mógł liczyć na informację zwrotną odnośnie swojej pracy czy pomysłów. Służą temu m.in. oceny okresowe, które łączą się z rozmowami z pracownikiem na temat jego potrzeb, umiejętności i możliwości rozwoju. Są też inne kanały komunikacji, jak intranet czy częste w Henkle spotkania osobiste w najrozmaitszych sprawach. Chodzi o to, by rozwijać w firmie zgrany, silnie zmotywowany zespół.

### Akademia Henkla

Szkolenia w Henkle mają szczególne znaczenie. Stanowią ofertę pomagającą pracownikom rozwijać się w kierunku zgodnym ze strategią firmy, ale także propozycję i inspirację, aby w całym tym procesie wykazali jak najwięcej własnej inicjatywy. Planując swoją ścieżkę kariery i omawiając ją z szefem, czy też kierując się czystym zainteresowaniem, każdy może liczyć na szkolenie, które zwiększy jego kompetencje w wybranym obszarze.

Służą temu przede wszystkim Henkel CEE Academy – ponad 20 szkoleń i warsztatów, rozwijających zarówno „twarde” umiejętności zawodowe (np., „Techniki negocjacji”, „Zarządzanie kluczowymi klientami” czy „Profesjonalne prezentacje”), jak i tzw. miękkie kompetencje (szkolenia z cyklu „Leadership”, „Praca zespołowa i kooperacja”, „Konflikt jako szansa” itp.). W ramach Henkel CEE Academy można też udać się na szkolenie wspierające przede wszystkim rozwój osobowy, jak np. cenione przez pracowników „Czynniki osobistego sukcesu”.

### Awanse w pionie i w poziomie

Henkel korzysta z możliwości, jakie daje różnorodność struktury spółki. Dlatego możliwe są awanse nie tylko między działami ale również między departamentami, a wewnętrzne, czasowe oddelegowania (tzw. job rotations) są na porządku dziennym. – Zawsze uczulam swoich współpracowników, żeby nie składali obietnic bez pokrycia, lecz żeby przedstawiali wszelkie realne możli-

wości, które można wykorzystać, by osiągnąć cele związane z pracą w innym dziale, innym kraju, aby awansować itd. Pomoc w realizacji ścieżki kariery nie oznacza, że zaoferujemy lub stworzymy nowe stanowisko albo że nie będą musieli przejść normalnej procedury kwalifikacyjnej – wyjaśnia Agnieszka Bielawska. – Jednak wspieramy pracowników w rozwoju jak tylko możemy w danej sytuacji. Co więcej, zawsze dajemy informację zwrotną, gdy uczestniczą np. w wewnętrznych konkursach. Jeśli im się nie powiedzie, dowiadują

się, jak mogliby poprawić swoje kompetencje i za jakiś czas mogą spróbować od nowa, jeśli pojawi się interesujący ich wakat. Sam fakt, że wykazali inicjatywę, samozaparcie, rozwijają się, zmierzają w kierunku, który ich pociąga, jest dla nas sygnałem do wspierania ich rozwoju.



### Michał Filipek (25 lat), marketing assistant w dziale Schwarzkopf Professional

Do pracy w Henkle najpierw zachęciła mnie wiadomość, że jest tu taka dobra, rodzinna atmosfera. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej prowadzonej w sposób przyjazny i życzliwy, powiedzieliśmy sobie, jakie są nasze wzajemne oczekiwania. Mogłem świadomie podjąć decyzję, że chcę tu pracować. Po kilku miesiącach spędzonych w Henkle miałem okazję przekonać się, że to, co usłyszałem podczas rekrutacji, było prawdą. Odnajduje się tu bez problemu, wiem na czym konkretnie polega moja rola w biznesowych procesach firmy, a jej sposób działania, otwarte relacje, możliwości rozwoju, wyzwalają moją kreatywność. Wartości, jakie Henkel wspiera za pomocą kultury organizacyjnej, są też moimi wartościami. Choćby społeczna odpowiedzialność, nastawienie na rezultat czy otwarte, demokratyczne stosunki w pracy. Tu realizuję się i mam wpływ na to, jak wygląda moja praca i jak dalej ułoży się moja kariera. Mam uczucie, że nie jestem po prostu trybikiem w korporacyjnej maszynie, ale człowiekiem, którego potrzeby i samopoczucie są dla pracodawcy ważne.

