



Pracodawca
Jutra

Pracodawcy Jutra 2023

Liderzy

odpowiedzialnego rozwoju



Fundusze Europejskie

dla Rozwoju Społecznego



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



 **PARP**
Grupa PFR



**Pracodawca
Jutra**

Pracodawcy Jutra 2023
Liderzy
odpowiedzialnego rozwoju

Warszawa 2025

Pracodawcy Jutra 2023. Liderzy odpowiedzialnego rozwoju

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2025

Projekt graficznym, skład, druk i oprawa: www.ccpog.com.pl

Wydanie I

Warszawa 2025

ISBN 978-83-7633-577-3



Publikacja „[Pracodawcy Jutra 2023 i Liderzy odpowiedzialnego rozwoju](#)” jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska. [Przystępne podsumowanie licencji.](#) [Pełna licencja w języku angielskim.](#) Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.

Inne utwory objęte licencją można znaleźć na stronie internetowej [produkty FERS.](#)



Dofinansowane przez
Unię Europejską



Spis treści

WSTĘP	5
PARP kształtuje rynek pracy	6
LAUREACI WYŁONIENI PRZEZ KAPITUŁĘ KONKURSU	10
Biznes w grze	11
Model, który łączy	14
Siła wieku	17
Rozwijamy talenty – krok po kroku	20
LAUREACI WYŁONIENI PRZEZ KAPITUŁY SEKTOROWE	24
Czas zawodowców	25
Wzór na przyszłość	28
Girl power i cyfrowy start	31
Po lepszy klimat	34
Szkoła managera	37
IT na szpilkach	39
Siła relacji	41
Kwalifikacje szyte na miarę	44
Stypendyści w drodze do kariery	47
Nasze miejsce w świecie	49
Kępińskie rady na odpady	52
Szkolenia dla uśmiechu	55
Pokolenie jutra	57
Młodzi się uczą	60
Kariera późnej dorosłości	62
Rozwój, który procentuje	65



WSTĘP

PARP kształtuje rynek pracy

Żyjemy w epoce bezprecedensowych przemian. Czwarta rewolucja przemysłowa, napędzana przez sztuczną inteligencję, automatyzację i cyfryzację, diametralnie zmienia zasady funkcjonowania gospodarki i społeczeństwa. Równolegle, globalne wyzwania, takie jak transformacja energetyczna czy potrzeba budowania zrównoważonych modeli biznesowych, redefiniują oczekiwania wobec przedsiębiorstw i ich pracowników. W tym dynamicznym krajobrazie jedna wartość pozostaje niezmienna i zyskuje na znaczeniu – kompetencje. To one stanowią klucz do sukcesu, odporności i adaptacji, będąc najcenniejszym kapitałem zarówno dla pracowników, pragnących odnaleźć się na nowym rynku pracy, jak i dla pracodawców, którzy dążą do budowania trwałych przewag konkurencyjnych.

Od lat obserwujemy jednak fundamentalne wyzwanie, które spowalnia rozwój tego kapitału: rozbieżność między światem biznesu a światem edukacji. Funkcjonują one często jako dwa odrębne systemy – posługują się różnymi językami, kierują odmiennymi wartościami i działają w innym tempie. Biznes operuje w logice zwinności, innowacji i natychmiastowej odpowiedzi na potrzeby rynku. Edukacja z kolei, ze swej natury, opiera się na ugruntowanych strukturach, długofalowym planowaniu i metodycznym przekazywaniu wiedzy. Ta systemowa różnica utrudnia efektywne porozumienie i sprawia, że mimo licznych, cennych inicjatyw, współpraca ta rzadko przekształca się w trwałą, systemową zmianę.

Problem ten nie jest jedynie teoretyczną tezą. Potwierdzają go twarde dane, zebrane w badaniach i opracowaniach. Raport „Jak dyrektorzy szkół postrzegają współpracę z biznesem?”¹, przygotowany na zlecenie Wrocławskiego Parku Technologicznego, rzuca światło na skalę wyzwania. Wynika z niego, że aż 83% szkół nie wie, jak zainicjować współpracę z firmami, 48% dyrektorów mówi o braku proaktywności ze strony biznesu, a 36% wskazuje na bariery administracyjne. Co więcej, ponad jedna czwarta szkół wciąż nie dostrzega w tej współpracy wymiernej wartości. To alarmujące dane, które pokazują, że realną szansą na przełamanie tego impasu jest jedynie konstruktywny dialog, wzajemne słuchanie i budowanie mostów opartych na zrozumieniu wspólnych celów i potrzeb.

¹ Raport: Jak szkoły postrzegają współpracę z biznesem?

To właśnie na tym styku, w przestrzeni między wizją a praktyką, rodzą się dziś kluczowe kompetencje przyszłości: elastyczność pozwalająca na adaptację do zmian, umiejętność krytycznego myślenia umożliwiającą analizę złożonych problemów, kreatywność w poszukiwaniu nowych rozwiązań oraz, co najważniejsze, gotowość do uczenia się przez całe życie (lifelong learning). Współpraca z sektorem edukacji przestaje być zatem wyłącznie elementem społecznej odpowiedzialności biznesu. Staje się strategiczną, kluczową inwestycją w przyszłość. Przedsiębiorstwa, które to rozumieją, zyskują unikalną szansę nie tylko na pozyskanie wykwalifikowanych kadr, ale również na aktywne kształtowanie ekosystemu innowacji. Z kolei placówki edukacyjne otrzymują bezcenny wkład w aktualizację programów nauczania i przygotowanie absolwentów do realiów współczesnego świata.



Fot. 1. Gala zwycięzców 2023 roku (fot. archiwum PARP)

Mając świadomość tych wyzwań i ogromnego potencjału, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości od lat dokłada swoją cegiełkę do promowania współpracy na linii biznes-edukacja. Przygotowaliśmy konkurs Pracodawca Jutra, żeby wyróżnić tych, którzy nie tylko dostrzegają tę zależność, lecz także aktywnie ją kształtują. Doceniamy modelowe działania firm i instytucji edukacyjnych, które łączą świat biznesu z edukacją oraz stawiają na rozwój kompetencji przyszłych kadr.

Konkurs Pracodawca Jutra od ośmiu lat wyróżnia i promuje tych pracodawców, którzy w sposób świadomy i odpowiedzialny inwestują w ludzi – w ich wiedzę, umiejętności i przyszłość. Celem inicjatywy jest nie tylko nagradzanie, ale przede wszystkim inspirowanie. Chcemy pokazywać, że inwestycja w rozwój pracowników oraz w młode pokolenie wchodzące na rynek pracy to najskuteczniejsza strategia na budowanie odpornej i innowacyjnej gospodarki. Dzięki tym inicjatywom możliwe jest budowanie trwałych relacji między biznesem a edukacją.



Fot. 2. Wręczenie nagród (fot. archiwum PARP)

Dziś konkurs jest unikalną przestrzenią wymiany dobrych praktyk w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim i współpracy z edukacją. Nasze działania nie ograniczają się jednak wyłącznie do organizacji konkursu. Rozwijamy narzędzia wspierające rozwój kompetencji wśród pracodawców i pracowników. Jednym z najważniejszych rozwiązań jest Baza Usług Rozwojowych, która pozwala na korzystanie z szerokiego wachlarza profesjonalnych szkoleń i usług doradczych.

Nie sposób nie wspomnieć o roli Rady Programowej ds. kompetencji i sektorowych rad ds. kompetencji, które wspierają PARP w identyfikowaniu potrzeb rynku pracy i tworzeniu

rekomendacji dla systemu edukacji. To właśnie dzięki współpracy z Radą oraz sektorowymi radami ds. kompetencji konkurs Pracodawca Jutra zyskuje eksperckie zaplecze i ma realne przełożenie na rozwój kompetencji w kluczowych sektorach gospodarki.

– Konkurs Pracodawca Jutra to przede wszystkim inspiracja. Pokazujemy, że inwestycja w ludzi, ich rozwój i edukację to najlepsza strategia na przyszłość. Laureaci konkursu dowodzą, że odpowiedzialny biznes może i powinien współtworzyć nowoczesny, kompetentny rynek pracy. Cieszy nas, że tak wiele firm podejmuje wyzwanie i staje się liderami zmian – mówi Krzysztof Gulda, p.o. prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.



Fot. 3. Laureaci konkursu (fot. archiwum PARP)

Publikacja, którą oddajemy w Państwa ręce, jest czymś więcej niż tylko zbiorem przykładów. To materiał, który prezentuje konkretne, sprawdzone rozwiązania i historie laureatów konkursu Pracodawca Jutra 2023. Mamy nadzieję, że stanie się on impulsem do działania dla innych firm, instytucji edukacyjnych i społeczności lokalnych. Wierzmy, że zaprezentowane tu przykłady będą zachętą do nawiązywania dialogu i wspólnego budowania kompetencji potrzebnych na rynku pracy. Tylko w ten sposób, poprzez partnerstwo i zaufanie, możemy przygotować pracodawców i pracowników jutra na tempo zmian technologicznych i wyzwania, jakie stawia przed nami przyszłość. Jesteśmy dumni, że tak wiele firm angażuje się w ten proces i staje się motorem pozytywnych przemian.



Fot. 4. Uczniowie przez ponad miesiąc prowadzili wirtualne firmy i rywalizowali ze sobą (fot. archiwum laureata)

LAUREACI WYŁONIENI PRZEZ KAPITUŁĘ KONKURSU

Biznes w grze

nagroda w kategorii „Ambasador Edukacji” w segmencie „mikro i mały przedsiębiorca” za inicjatywę edukacyjną „Mistrzostwa Biznes i Zarządzanie – konkurs zarządzania wirtualną firmą dla szkół ponadpodstawowych”

Edukacja biznesowa staje się coraz ważniejszym elementem przygotowania młodzieży do życia zawodowego. Znajomość podstaw przedsiębiorczości, zarządzania i finansów daje uczniom przewagę – nie tylko na rynku pracy, lecz także w codziennych wyborach. Rzeszowska spółka Revas od lat rozwija autorskie narzędzia edukacyjne. Jej flagowym projektem jest ogólnopolski konkurs oparty na Branżowych Symulacjach Biznesowych „Mistrzostwa Biznes i Zarządzanie”. Uczniowie szkół ponadpodstawowych zarządzają wirtualnymi firmami i rywalizują ze sobą w warunkach zbliżonych do rzeczywistego rynku.



Fot. 5. Uczestnicy konkursu „Mistrzostwa Biznes i Zarządzanie” (fot. archiwum laureata)

– Od prawie dziesięciu lat zajmujemy się edukacją przedsiębiorczości. Tworzymy Branżowe Symulacje Biznesowe – wirtualne firmy, którymi uczniowie zarządzają, ucząc się biznesu w praktyce. Nasze doświadczenie pokazuje, że młodzi ludzie są spragnieni realnych wyzwań

i natychmiast reagują zaangażowaniem, gdy da się im przestrzeń do podejmowania decyzji – opowiada Elżbieta Szczepaniak, wiceprezes Revas Sp. z o.o. – Jako zespół mamy za sobą wieloletnie doświadczenia w drużynach sportowych, doskonale więc znamy smak rywalizacji i ducha walki. To właśnie ta pasja zainspirowała nas do stworzenia projektu edukacyjnego, który łączy dynamikę sportu z wiedzą o świecie biznesu. Tak narodziły się Mistrzostwa – konkurs, który przypomina Ligę Mistrzów, ale w świecie wirtualnych przedsiębiorstw. Z wielkimi pucharami, medalami i ogromną dawką emocji – podkreśla.

Uczestnicy mistrzostw przez ponad miesiąc zarządzają wirtualną firmą, biorąc udział w internetowej symulacji odzwierciedlającej realne warunki rynkowe. Pracując w zespołach, podejmują decyzje dotyczące oferty, inwestycji, zatrudnienia, sprzedaży i marketingu – a ich działania wpływają na wspólny rynek, na którym konkurują z innymi drużynami. To właśnie ten element rywalizacji nadaje projektowi dynamikę i pozwala lepiej zrozumieć zależności między decyzjami biznesowymi. Do finału trafia dziewięć zespołów z najlepszymi wynikami. Pod uwagę branych jest pięć kryteriów: efektywność ekonomiczna, rozwój firmy, poziom zadłużenia oraz zadowolenie klientów i pracowników. W pierwszej edycji konkursu wzięły udział 193 szkoły, w 2024 roku – już ponad 400.



Fot. 6. W pierwszej edycji konkursu udział wzięły 193 szkoły. W drugiej, w 2024 roku, już ponad 400 (fot. archiwum laureata)

– Zrozumienie działania firmy, powiązań między decyzjami, procesów finansowych – to nie tylko wiedza dla przyszłych przedsiębiorców. To umiejętności życiowe – podkreśla Elżbieta Szczepaniak. – Nawet jeśli ktoś nie założy własnej działalności, prawdopodobnie będzie pracować w zespole, firmie, organizacji. A im lepiej zrozumie mechanizmy biznesowe, tym łatwiej odnajdzie się w zawodowej rzeczywistości.

Z konkursu korzystają nie tylko uczniowie. To także narzędzie dla nauczycieli przedsiębiorczości – a od 2023 roku również nowego przedmiotu „biznes i zarządzanie”. Udział w projekcie pozwala im poznać metody pracy z symulacją, zobaczyć reakcje uczniów i odkryć, że nowoczesne narzędzia naprawdę działają. Dla wielu z nich to pierwszy kontakt z dydaktyką wykraczającą poza podręcznik.

– Szkoły potrzebują aktualnej wiedzy, firmy – kontaktu z młodymi ludźmi. Ten punkt styku chcemy rozwijać – mówi Elżbieta Szczepaniak. – Mamy szczęście do nauczycieli, którzy są ambasadorami zmiany. To oni udowadniają, że nowoczesna edukacja nie musi być ani nudna, ani trudna – wystarczy dać uczniom przestrzeń do działania



Fot. 7. Konkurs jest również przydatnym narzędziem dla nauczycieli (fot. archiwum laureata)



Fot. 8. Firma, we współpracy z samorządem, utworzyła w dwóch lokalnych szkołach klasy patronackie (fot. archiwum laureata)

Model, który łączy

nagroda w kategorii „Ambasador Edukacji” w segmencie „średni i duży przedsiębiorca” za inicjatywę edukacyjną „Rozwój szkolnictwa zawodowego w rejonie powiatu pleszewskiego”

W obliczu rosnącego deficytu wykwalifikowanych pracowników szkolnictwo zawodowe zyskuje na znaczeniu. Rynek pracy jasno pokazuje, że praktyczne umiejętności, elastyczność i znajomość nowoczesnych technologii to kluczowe kompetencje przyszłości. Współpraca między edukacją a biznesem staje się więc niezbędna.

Coraz więcej firm angażuje się w programy mentoringowe, praktyki i modele edukacji dualnej. Jednym z liderów tych działań jest DMG MORI Poland (dawniej FAMOT Pleszew) – największy producent obrabiarek CNC w Europie Środkowej i strategiczny dostawca komponentów dla Grupy DMG MORI. We współpracy z lokalnymi władzami firma utworzyła klasy patronackie w Zespole Szkół Technicznych oraz w Szkole Usługowo-Gospodarczej w Pleszewie. Uczniowie kształcą się tam w zawodach deficytowych, takich jak technik mechanik, technik mechatronik czy operator obrabiarek CNC.

– Realizacja programu dualnego nauczania to dla nas nie tylko wsparcie lokalnej edukacji, ale przede wszystkim inwestycja w przyszłość firmy – podkreśla Izabela Spiżak, Członek Zarządu i Dyrektor Handlowy DMG MORI Poland. – Uczniowie zdobywają praktyczne umiejętności w rzeczywistym środowisku pracy, a my kształcimy przyszłych specjalistów zgodnie z realnymi potrzebami. Skraca to też proces adaptacji młodych pracowników i przynosi zauważalne korzyści dla firmy.

W ramach projektu uczniowie pracują na nowoczesnym sprzęcie i uczą się od doświadczonych specjalistów. W Szkole Usługowo-Gospodarczej obowiązuje system naprzemienny: tydzień nauki w szkole, tydzień praktyk w firmie – z wynagrodzeniem od pierwszego dnia. Uczniowie Zespołu Szkół Technicznych realizują dodatkowe zajęcia praktyczne od drugiej klasy. Z programu skorzystało już ponad 170 uczniów.

– Kluczem do sukcesu była partnerska współpraca i wspólne tworzenie programów nauczania łączących teorię z praktyką – dodaje Izabela Spiżak. – Równie ważne było zapewnienie dostępu do technologii, z jakimi uczniowie będą pracować w przyszłości. Dzięki temu budujemy trwałe relacje między szkołą a firmą.



Fot. 9. Uczniowie kształcą się w zawodach deficytowych, m.in. operatora obrabiarek CNC (fot. archiwum laureata)



Fot. 10. Uczniowie pracują na nowoczesnym sprzęcie i uczą się od doświadczonych specjalistów (fot. archiwum laureata)

Wdrożenie programu nie obyło się bez wyzwań – różnice w tempie działania szkół i firm, brak odpowiedniego zaplecza technicznego czy kadry z aktualnym doświadczeniem branżowym, to tylko niektóre z nich. Dlatego firma powołała zespół przygotowujący uczniów do pracy zawodowej. Pracownicy przeszli specjalistyczne kursy lub podjęli studia pedagogiczne, finansowane przez firmę.

– Zaangażowanie uczniów, ich ciekawość i otwartość na nowe technologie przerosły nasze oczekiwania. Współpraca ze szkołami pokazała, że model dualnego nauczania ma ogromny potencjał i warto go rozwijać – podsumowuje Izabela Spizak.



Fot. 11. Pracownicy w wieku powyżej 50 lat dysponują doświadczeniem, które dla pracodawców bywa bezcenne (fot. Adobe Stock)

Siła wieku

nagroda w kategorii „Rozwój Pracownika” w segmencie „mikro i mały przedsiębiorca” za inicjatywę edukacyjną „Flexi.pl – portal pracy i aktywności dla osób 50+”

Doświadczenie nie traci na wartości z wiekiem – przeciwnie, staje się niezbędnym zasobem w dynamicznie zmieniającym się świecie pracy. Pracownicy 50+ to dziś nie tylko skarbnica wiedzy i umiejętności, ale też filar stabilności i profesjonalizmu w wielu sektorach gospodarki. Ich obecność na rynku pracy nie jest już kwestią społecznej powinności – to strategiczna odpowiedź na wyzwania demograficzne, braki kadrowe i potrzebę transferu wiedzy między pokoleniami. Przełamywanie stereotypów dotyczących wieku w zatrudnieniu oraz tworzenie środowisk pracy sprzyjających różnorodności pokoleniowej staje się kluczowym wyzwaniem dla współczesnych organizacji.



Fot. 12. Na platformie można znaleźć oferty pracy, wolontariatu, ale również wydarzenia kulturalne czy inicjatywy Uniwersytetów Trzeciego Wieku (fot. archiwum laureata)

Z takim właśnie celem powstał portal Flexi.pl – skierowany do osób aktywnych po 50. roku życia. Inicjatywa promuje wartość doświadczenia zawodowego, buduje świadomość społeczną i tworzy przestrzeń rozwoju dla osób w wieku dojrzałym. Na platformie dostępne są oferty pracy, wolontariatu, wydarzenia kulturalne oraz inicjatywy Uniwersytetów Trzeciego Wieku. Flexi.pl publikuje również poradniki, artykuły lifestyleowe i wywiady z osobami, które łamią schematy i pokazują, że dojrzałość to siła.

To także źródło wiedzy dla menedżerów i specjalistów HR. Portal wspiera firmy w pozyskiwaniu lojalnych, doświadczonych pracowników oraz tworzeniu zespołów opartych na różnorodności.

– Doświadczenie zawodowe osób 50+ to ogromna wartość, która może realnie budować przewagę konkurencyjną firm – podkreśla Katarzyna Łakińska, twórczyni portalu.

– Pracownicy z tej grupy wnoszą nie tylko bogatą wiedzę, ale również stabilność emocjonalną, odpowiedzialność i umiejętność przewidywania problemów. Cechy te przekładają się na lojalność, gotowość do dzielenia się wiedzą i efektywność zespołów międzypokoleniowych. Właśnie takie korzyści dostrzegają firmy współpracujące z naszym portalem – przekonuje.

Flexi.pl jako organizacja społecznie zaangażowana aktywnie walczy z mitami dotyczącymi dojrzałych pracowników.

– Najbardziej szkodliwym przekonaniem jest, że osoby 50+ są roszczeniowe i mało elastyczne. Tymczasem wielu z nich poszukuje pracy z potrzeby sensu, rozwoju i bycia aktywnym. Przełamywanie mitów wymaga edukacji pracodawców i pokazywania dobrych przykładów – mówi Katarzyna Łakińska. – Organizujemy m.in. plebiscyt „21 Osób Flexi na XXI wiek”, by pokazać, że osoby po pięćdziesiątce, sześćdziesiątce i starsze wciąż mają do odegrania kluczową rolę. Są gotowe uczestniczyć w zmianach, wyznaczać kierunki rozwoju i dzielić się swoim doświadczeniem – dodaje.

Flexi.pl to pierwsza w Polsce platforma kompleksowo odpowiadająca na potrzeby pokolenia 50+ w zakresie pracy, nauki i aktywności społecznej.

– Prowadząc portal, zaskoczyła nas ogromna aktywność użytkowników. Szukają pracy, angażują się w szkolenia, wolontariat i życie społeczne – mówi Katarzyna Łakińska. – Nasze kampanie łamiące stereotypy spotykają się z szerokim poparciem. Kluczowe w dalszej aktywizacji tej grupy jest rozwijanie wiedzy oraz dialogu z pracodawcami – tak, by miejsca pracy powstawały w oparciu o realne kompetencje, nie metrykę. Równie ważna jest promocja elastycznych form zatrudnienia. Wierzymy, że Flexi.pl nadal będzie przeciwdziałać ageizmowi i promować dojrzałość jako kapitał społeczny i biznesowy – podkreśla.



Fot. 13. To pierwsza w Polsce platforma, która w pełni odpowiada na potrzeby dotyczące rynku pracy osób po 50. roku życia (fot. archiwum laureata)



Fot. 14. Na współczesnym rynku pracy inwestowanie w rozwój kadr daje przewagę konkurencyjną (fot. archiwum laureata)

Rozwijamy talenty – krok po kroku

nagroda w kategorii „Rozwój Pracownika” w segmencie „średni i duży przedsiębiorca” za inicjatywę edukacyjną „W FAKRO rozwijamy talenty”

W coraz bardziej wymagającym otoczeniu rynkowym to kompetencje pracowników często przesądzają o tempie rozwoju biznesu i jego pozycji wobec konkurencji. Dziś szkolenia nie są już „uprzejmym gestem” ani dodatkiem do działu HR (dział zasobów ludzkich), lecz świadomą inwestycją w operacyjną siłę przedsiębiorstwa. Starannie dobrane programy rozwojowe

pozwalają kształcić umiejętności, które bezpośrednio przekładają się na efektywność codziennej pracy. W rezultacie rośnie jakość oferowanych usług i produktów, a zespoły stają się bardziej samodzielne, odpowiedzialne i nastawione na realizację wspólnych celów.

FAKRO z Nowego Sącza, drugi największy producent okien dachowych na świecie, od lat konsekwentnie inwestuje w rozwój swoich pracowników. Za sukcesem firmy stoi między innymi własne centrum badawczo-rozwojowe, które ma na koncie ponad 240 zgłoszeń patentowych, z których każde wyznacza nowe granice funkcjonalności i wzornictwa w branży. Grupa zatrudnia ok. 4 tysiące osób w 11 zakładach produkcyjnych i 17 spółkach dystrybucyjnych w Europie, Azji i Ameryce, a jej produkty trafiają do 60 krajów, umacniając markę polskiej jakości. FAKRO, działając w dynamicznym otoczeniu, stawia na stałe podnoszenie kwalifikacji zatrudnianych w firmie specjalistów.

– Doceniamy naszych pracowników i ich wkład w rozwój firmy. To oni nadają rytm innowacjom, kształtują jakość i budują relacje z klientami. Dlatego od lat inwestujemy w rozwój ich kompetencji, traktując szkolenia jako ważny element zarządzania. Wspieramy rozwój indywidualny i zespołowy, odkrywamy potencjał ludzi i wzmacniamy ich zaangażowanie w realizację wspólnych celów. Kompetencje zdobywane podczas szkoleń odpowiadają nie tylko potrzebom naszej firmy, ale też lokalnego rynku pracy – mówi Beata Martuś-Kołbon, Zastępca Dyrektora ds. Personalnych.

Na wyróżnienie zasłużyła akcja „W FAKRO rozwijamy talenty”. W ramach tej inicjatywy firma zapewniła pracownikom m.in. bezpłatny dostęp do platformy eTutor, umożliwiającej naukę pięciu języków obcych oraz platformy e-learningowej zaprojektowanej z myślą o wewnętrznych potrzebach szkoleniowych.

– Aktualnie realizujemy już drugą edycję dedykowanych studiów podyplomowych, które prowadzimy wspólnie z Wyższą Szkołą Biznesu – National Louis University w Nowym Sączu. Organizujemy też liczne kursy i warsztaty, często z dofinansowaniem z Krajowego Funduszu Szkoleniowego – podkreśla Beata Martuś-Kołbon. – Jesteśmy w stałym kontakcie z pracownikami, rozmawiamy z nimi i wiemy, jakie kompetencje chcą rozwijać albo odświeżyć. Dzięki prostemu, intuicyjnemu systemowi mogą samodzielnie składać wnioski o udział w szkoleniach. To działania, które realnie wspierają rozwój zawodowy pracowników i pokazują, że inwestowanie w kompetencje to dla nas nie dodatek, a trwała lokata w przyszłość ludzi i firmy. Tylko od 2019 roku przeszkoliliśmy ponad 2,5 tysiąca



Fot. 15. Firma od lat kładzie duży nacisk na rozwój pracowników. To oni nadają bowiem rytm inwestycjom i budują relacje z klientami (fot. archiwum laureata)

osób – zarówno z umiejętności miękkich, jak i technicznych, od obsługi nowych urządzeń i programów po zaawansowane technologie – dodaje.

FAKRO to prawdziwy Pracodawca Jutra, który od lat współpracuje z uczelniami i szkołami o profilu zawodowym. To przemyślana inwestycja w przyszłość – zarówno firmy, jak i młodego pokolenia specjalistów. Z jednej strony kooperacja daje dostęp do najnowszej wiedzy i rozwiązań tworzonych przez ekspertów, z drugiej otwiera przed studentami i absolwentami szkół szansę zdobycia doświadczeń zawodowych w ramach staży i praktyk. Od 2017 roku inicjatywy edukacyjne i rozwojowe FAKRO są formalnie zebrane w Programie Praktyk i Staży, który łączy świat akademicki z biznesem. W okresie letnim firma regularnie otwiera drzwi dla młodych ludzi. To nie tylko okazja do zdobycia pierwszego doświadczenia w międzynarodowym środowisku, ale też szansa na skonfrontowanie wiedzy z praktyką i dodatkowy zarobek.



Fot. 16. FAKRO aktywnie współdziała z uczelniami i szkołami o profilu zawodowym, kładąc fundament pod współpracę z przyszłymi absolwentami (fot. archiwum laureata)

Przedsiębiorstwo rozwija także programy wewnętrzne. Ambasador marki FAKRO to inicjatywa od pracowników dla pracowników – zatrudnieni sami zgłaszają swoje koleżanki i kolegów do tytułu ambasadora. Firma nagradza przede wszystkim postawy otwartości, gotowość do współpracy i promowanie zakładu także po godzinach. Popularnością cieszy się również program zgłaszania pomysłów „Zielone Punkty”, w ramach którego pracownicy są wyróżniani za kreatywność, a najlepsze pomysły i udoskonalenia wprowadzane są w życie.

– Z naszych doświadczeń wynika, że pracownicy wysoko cenią firmy, które wspierają ich rozwój i dają realne możliwości podnoszenia kwalifikacji. Taka postawa buduje więź, wzmacnia zaangażowanie i sprawia, że FAKRO postrzegane jest jako pracodawca stabilny, odpowiedzialny i godny zaufania – podsumowuje Beata Martuś-Kołbon.



Fot. 17. Dla grupy RISER, działającej w branży budowlanej, współpraca z sektorem edukacyjnym jest na wagę złota (fot. archiwum laureata)

LAUREACI WYŁONIENI PRZEZ KAPITUŁY SEKTOROWE

Czas zawodowców

nagroda w sektorze budownictwa za inicjatywę edukacyjną „EDU Sfera RISER’a”

Jeszcze dwie dekady temu dyplom uczelni był synonimem dobrej przyszłości – gwarantował społeczny prestiż oraz stabilną sytuację zawodową. Dziś coraz większe znaczenie mają umiejętności, doświadczenie i gotowość do działania. Pracodawcy poszukują osób, które nie tylko znają teorię, ale przede wszystkim potrafią zastosować ją w praktyce. Liczą się interdyscyplinarność, elastyczność i zdolność szybkiego reagowania na zmieniające się realia. Aby edukacja zawodowa nadążała za potrzebami rynku, konieczna jest ścisła i długofalowa współpraca między biznesem a instytucjami kształcenia. To właśnie na styku tych dwóch obszarów rodzą się rozwiązania, które realnie wpływają na przyszłość młodych ludzi.



Fot. 18. Kształcenie przyszłych specjalistów możliwe jest tylko wtedy, kiedy teorię uda się połączyć z praktyką (fot. archiwum laureata)



Fot. 19. Aby współpraca biznesu z edukacją była skuteczna, niezbędne jest zaangażowanie, strategiczne podejście i systematyczność (fot. archiwum laureata)

Dla Grupy RISER – działającej w wymagającej branży budowlanej – partnerstwo z sektorem edukacyjnym stanowi strategiczną odpowiedź na wyzwania związane z pozyskiwaniem i przygotowaniem nowej kadry. Inicjując i rozwijając program „EDU Sfera RISER’a”, firma nie tylko wzmacnia swoją pozycję jako pracodawcy przyszłości, lecz także aktywnie wpływa na jakość i kierunek kształcenia zawodowego.

– Aby współpraca na linii biznes-edukacja była skuteczna i trwała, musi opierać się na strategicznym podejściu, systematyczności i zaangażowaniu ludzi – mówi Monika Czerniak-Lniak, Dyrektor Działu HR w Grupie RISER. – Niestety częstą barierą jest powierzchowność i doraźność działań: jednorazowe spotkania, brak ciągłości i wspólnej wizji. Taka forma nie pozwala zbudować zaufania ani realnie zaangażować młodzieży. Wyzwaniem jest też rozbieżność między programami nauczania a rzeczywistością rynku pracy – uczniowie często znają teorię, ale brakuje im praktycznych umiejętności oraz kontaktu z realnymi warunkami pracy. Problemem są również niedostatki w zakresie kompetencji miękkich: pracy zespołowej, komunikacji, rozwiązywania problemów – które w codziennej pracy mają ogromne znaczenie, a w szkołach bywają pomijane. Odpowiedzią na te wyzwania jest nasz projekt – podkreśla.

Inicjatywa objęła różnorodne działania edukacyjne: wizyty studyjne na budowach, praktyki, staże, mentoring, grywalizacje. Uczestnicy poznawali branżę budowlaną z perspektywy generalnego wykonawstwa inwestycji kubaturowych, a także najnowsze technologie wraz z ich praktycznym zastosowaniem. Równolegle rozwijali kompetencje miękkie.

– Zaskoczyła nas skala zaangażowania i entuzjazm młodzieży. Mimo początkowych obaw, że budownictwo może wydawać się uczniom branżą „trudną i mało atrakcyjną”, okazało się, że bezpośredni kontakt z życzliwymi mentorami budzi zainteresowanie. Wielu uczestników deklarowało, że to właśnie dzięki EDU Sferze zaczęli poważnie myśleć o karierze w budownictwie – bo zobaczyli, że to nie tylko fizyczna praca, lecz także innowacje, ekologia i konkretne możliwości rozwoju – opowiada Monika Czerniak-Lniak. – Zaskoczyło nas również to, jak bardzo młodzi ludzie doceniają autentyczność i otwartość – chcą poznawać zawody „od kuchni”, rozmawiać z doświadczonymi pracownikami. Ich świeże spojrzenie i trafne obserwacje często inspirowały także nas samych – do przemyśleń, jak jeszcze lepiej przygotowywać kolejne pokolenia do wejścia na rynek pracy. Spotkania z uczniami i studentami stały się nie tylko formą edukacji, ale też cennym źródłem informacji zwrotnej i wymiany doświadczeń. Tylko takie podejście pozwala budować relację win-win, w której edukacja zyskuje realne wsparcie, a biznes – świadomych i zmotywowanych kandydatów do pracy.



Fot. 20. Rozwijanie pasji u najmłodszych może okazać się kluczem w przyszłości, przy wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodu (fot. archiwum laureata)

Wzór na przyszłość

**nagroda w sektorze chemii za inicjatywę edukacyjną
„Magia Światła Łukasiewicza – warsztaty chemiczne dla
dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym – etap I”**

Pasje najmłodszych, wspierane odpowiednio wcześniej, mogą ukierunkować ich przyszłość – również tę zawodową. Realizacja własnych zainteresowań jest bowiem najlepszym, naturalnym źródłem motywacji do działania. Najlepiej, gdy dzieci mogą pielęgnować swoje pasje w przyjaznym środowisku – na przykład podczas zajęć pozalekcyjnych, które rozwijają nie tylko zainteresowania, lecz także umiejętność współpracy i poczucie przynależności.

Z myślą o rozbudzaniu ciekawości i rozwijaniu zainteresowań dzieci w wieku przedszkolnym oraz wczesnoszkolnym, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Ciężkiej Syntezy Organicznej „Blachownia” organizuje warsztaty edukacyjne dla najmłodszych z województw opolskiego i śląskiego. Ośrodek, który od lat prowadzi badania naukowe i wdraża innowacje w dziedzinie chemii, angażuje się również w działania popularyzatorskie. Ważnym elementem jego działalności jest edukacja.

– Chemia to nauka, która pozwala nam lepiej funkcjonować w codziennym życiu, a jednocześnie dziedziną otwierającą drzwi do wielu zawodów przyszłości. Dlatego tak istotne jest, by zaszczepiać pasję do niej już od najmłodszych lat – w przystępny, inspirujący sposób. Stąd nasze warsztaty, którym przyświeca idea popularyzacji chemii i innych przedmiotów ścisłych wśród dzieci – mówi kierownik projektu Magdalena Tomaka.



Fot. 21. Sieć Badawcza Łukasiewicz Instytut Ciężkiej Syntezy Organicznej „Blachownia” zaprosił najmłodszych na warsztaty chemiczne (fot. archiwum laureata)

W magię chemicznego świata najmłodszych wprowadza superbohater – Ignacy Łukasiewicz, który opowiada o swoim życiu i wynalazkach. Towarzyszy mu również polska noblistka, Maria Skłodowska-Curie. W czasie zajęć dzieci poznają prototyp lampy naftowej i przy jej świetle wykonują spektakularne eksperymenty chemiczne. Uczą się o właściwościach cieczy, gazów i ciał stałych, a także obserwują wybrane procesy chemiczne, takie jak dyfuzja, destylacja, napięcie powierzchniowe czy skraplanie. Prowadzą też doświadczenia z produktami, które znajdują się w każdym gospodarstwie domowym. Interaktywna forma zajęć pobudza kreatywność najmłodszych i umożliwia im poznanie tajników zawodu chemika. W ciągu dwóch lat trwania projektu z zajęć skorzystało ponad 1 200 uczestników.

– Zaskoczyła nas popularność projektu i zachwyt, jaki nasze pokazy i warsztaty budziły u najmłodszych. Nie spodziewaliśmy się aż tak wdzięcznego odzewu – mówi Magdalena Tomaka. – Cieszy nas to, bo wyedukowane dzieci to ambasadorzy innowacji w społeczeństwie. Raz rozbudzona ciekawość będzie owocować przez całe późniejsze życie. Podczas zajęć zwracaliśmy uwagę na to, jak wiele z technologii i wynalazków stworzonych przez polskich naukowców na co dzień ułatwia nam życie. Jest to tym ważniejsze, że dziś branża chemiczna mierzy się z niedoborem wykwalifikowanych specjalistów. Potrzebujemy ludzi, którzy w przyszłości będą rozwijać innowacyjne technologie, tworzyć nowe materiały i podejmować wyzwania. Jeśli uda się zaszczerpić tę ciekawość już w młodym wieku, istnieje szansa, że za kilkanaście lat to właśnie uczestnicy naszych warsztatów będą tworzyć przyszłość polskiej nauki i przemysłu.

Projekt został dofinansowany ze środków budżetu państwa (nr umowy dotacyjnej: SONP/SP/514634/2021). Okres realizacji: 1.01.2022–31.12.2023.



Fot. 22. Na rynku pracy pojawia się coraz więcej inicjatyw wspierających kobiety, na przekór stereotypom i uprzedzeniom (fot. archiwum laureata)

Girl power i cyfrowy start

nagroda w sektorze finansów za inicjatywę edukacyjną „Uniwersytet Sukcesu – V edycja”

Choć wiele mówi się o postępie i równości, rzeczywistość rynku pracy wciąż pokazuje, że nierówność ze względu na płeć ma bardzo konkretne, mierzalne konsekwencje. Utrwalone społecznie schematy – zarówno kulturowe, jak i strukturalne – wpływają na zawodowe decyzje kobiet, ich możliwości awansu, dostęp do ról decyzyjnych, a także wysokość wynagrodzenia czy stabilność zatrudnienia. Nierówności te nie są zjawiskiem lokalnym – stanowią systemowe wyzwanie o zasięgu międzynarodowym, z którym mierzą się zarówno kobiety w dużych metropoliach, jak i w mniejszych miejscowościach.



Fot. 23. Projekt umożliwia paniom zdobycie umiejętności niezbędnych w branży IT (fot. archiwum laureata)

Na szczęście coraz więcej inicjatyw biznesowych koncentruje się na wspieraniu młodych kobiet w rozwijaniu kompetencji przyszłości: cyfrowych, analitycznych, projektowych, ale i społecznych, takich jak pewność siebie, komunikacja czy umiejętność budowania relacji w zróżnicowanych zespołach. Jednym z takich przedsięwzięć jest Uniwersytet Sukcesu – program organizowany przez Fundację Digital University w partnerstwie z Nationale-Nederlanden. Projekt wspiera młode kobiety (18-25 lat) ze środowisk wykluczonych, które chcą aktywnie działać w obszarze IT.

– Program powstał z przekonania, że każda kobieta – niezależnie od punktu wyjścia – zasługuje na szansę zbudowania ścieżki zawodowej zgodnie z własnymi predyspozycjami – mówi Katarzyna Pyszczak z Nationale-Nederlanden. – Wiele kobiet nie widzi dla siebie miejsca w branży nowych technologii. Wciąż pokutuje przekonanie, że są one domeną mężczyzn. Istotnym wyzwaniem jest też nierówność płacowa. Kobiety często muszą udowadniać swoje kompetencje bardziej niż ich koledzy, a ich awanse bywają wolniejsze – mimo porównywalnych kwalifikacji i doświadczenia. Istotnym czynnikiem utrudniającym rozwój zawodowy jest również niedobór kobiecych wzorców w IT – liderek, z którymi mogłyby się utożsamić. Choć branża technologiczna powoli zmienia się na lepsze, nierówności wciąż są widoczne. Działania firm, które świadomie wspierają różnorodność,

mają dziś ogromne znaczenie. W Nationale-Nederlanden przykładamy do tego dużą wagę – już na etapie rekrutacji dbamy o parytety i przejrzystość procesów. Jako pracodawca równych szans, działamy na rzecz równości, różnorodności i inkluzywności w środowisku pracy – podkreśla.

Uniwersytet Sukcesu oferuje realne wsparcie poprzez mentoring, warsztaty (na przykład motywacyjne, z zakresu prawa pracy, korzystania z portalu LinkedIn, bezpieczeństwa w sieci) i praktyczną naukę nowych technologii. Obecnie trwa siódma edycja programu, a dotychczas w campach motywacyjno-rozwojowych wzięło udział 412 uczestniczek. Sukces programu opiera się na dwóch filarach. Pierwszy to pracowitość i wewnętrzna motywacja stypendystek, które – mimo niejednokrotnie trudnej sytuacji życiowej – potrafią w pełni zaangażować się w działania projektowe. Drugi to kompleksowość oferty, która nie kończy się na przekazaniu wiedzy technicznej. Program obejmuje również doradztwo kariery, zajęcia z kompetencji miękkich oraz budowanie pewności siebie i umiejętności autoprezentacji.

– To, co nas niezmiennie zaskakuje, to skromność i ogromna determinacja kobiet, które – bez wcześniejszego doświadczenia w branży technologicznej – podejmują naukę z pełnym zaangażowaniem. Dla wielu uczestniczek udział w programie to pierwszy krok do świadomego budowania ścieżki zawodowej i przełamania wewnętrznych barier. Niejednokrotnie słyszymy od nich, że udział w programie był punktem zwrotnym w ich życiu – zarówno zawodowym, jak i osobistym – zaznacza Katarzyna Pyszczak.



Fot. 24. Obecnie trwa siódma edycja projektu. Łącznie, jak dotąd, ze wsparcia skorzystało ponad 400 uczestniczek (fot. archiwum laureata)

Po lepszy klimat

nagroda w sektorze gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji za inicjatywę „Kampania edukacyjna mająca na celu zachęcanie do picia wody z kranu, promowanie rozsądnego gospodarowania wodą oraz korzystanie z toalety, zgodnie z jej przeznaczeniem”

Zabrzańskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji (ZPWik) od lat konsekwentnie inwestuje w edukację ekologiczną – uznając ją za jeden z fundamentów zrównoważonego rozwoju. Prowadzi spójną strategię proekologiczną, której osią są kampanie informacyjne adresowane do dzieci, młodzieży i dorosłych. Ich wspólnym celem jest budowanie świadomości, jak cennym i wrażliwym zasobem jest woda oraz jak nasze codzienne nawyki wpływają na środowisko.

Już sześć lat temu ZPWik jako jeden z pierwszych zakładów wodociągowych w kraju rozpoczął systemowe działania edukacyjne.



Fot. 25. Zabrzańskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji mocno angażuje się w edukację ekologiczną (fot. archiwum laureata)

– Naszym celem było uświadamianie najmłodszym, że trzeba oszczędzać wodę oraz przekonywanie dorosłych, że zamiast nosić zgrzewki plastikowych butelek, warto zaufać wodzie z kranu – czystej, zdrowej i bezpiecznej – mówi Małgorzata Bećiri, rzecznik prasowy zabrzańskich wodociągów. – Z czasem pojawiły się kolejne pomysły na działania proekologiczne.

Dzisiaj firma prowadzi trzy spójne kampanie informacyjne. „Minerałki wpadają do szklanki” promuje picie kranówki i ograniczanie plastiku. „Śmieci nie do sieci” uczy, jak unikać awarii kanalizacji, nie wrzucając do niej odpadów. Z kolei „Jak oszczędzać wodę – to proste” pokazuje dzieciom i dorosłym, jak ograniczyć zużycie wody w domu i dlaczego ma to znaczenie.

Kampanie obejmują plakaty, ulotki, media, a przede wszystkim spotkania i prelekcje. Zabrzańskie wodociągi są też obecne ze swoim stoiskiem na wielu wydarzeniach miejskich.



Fot. 26. Zgodnie z ideą – dzieci, które uczą się dziś o tym, czym są zasoby wodne i jak o nie dbać, w przyszłości same będą inicjowały pozytywne zmiany (fot. archiwum laureata)



Fot. 27. Zabrzeńskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji swoich działań nie ogranicza do przedszkoli i szkół. Pracownicy prowadzą też spotkania i prelekcje, a stoisko firmy można znaleźć na miejskich imprezach (fot. archiwum laureata)

Edukacja ekologiczna to inwestycja w przyszłość. Dzieci, które dziś uczą się, czym są zasoby wodne i jak o nie dbać, jutro będą inicjatorami pozytywnych zmian – w domach, szkołach, miejscach pracy – podkreśla Marcin Wroński, prezes zarządu. – Nasze doświadczenia pokazują, że dzieci są chłonne wiedzy i szybko przekładają ją na praktykę. Często to one uczą dorosłych. Nieraz słyszymy, jak pięciolatek zwraca uwagę mamie, że resztek obiadu nie wolno wrzucać do toalety. Takie sytuacje pokazują nam, że warto działać i starać się dalej.

Proste działania edukacyjne – w szkole, domu czy przestrzeni publicznej – mogą realnie przeciwdziałać globalnemu problemowi niedoboru wody. Ucząc dzieci troski o ten zasób, budujemy społeczeństwo gotowe stawić czoła wyzwaniom przyszłości.

Szkoła managera

**nagroda w sektorze handlu za inicjatywę edukacyjną
„Program rozwoju Managera 2022/2023.
Managerowie na ścieżce do sukcesu”**

Dziś dobry manager to nie tylko strateg, ale także lider, mentor, często mediator. Dlatego w Auchan Polska rozwój kadry zarządzającej jest od lat elementem strategicznym. Firma konsekwentnie inwestuje w potencjał swoich liderów – szczególnie tych, którzy dopiero rozpoczynają drogę managerską.

Jednym z kluczowych narzędzi wspierających ten rozwój jest program „Akademii Managera”, adresowany do osób z krótkim stażem na stanowiskach kierowniczych. W edycji 2022/2023 uczestniczyło aż 120 ambitnych młodych managerów, których doświadczenie zawodowe na stanowisku mieściło się w przedziale od 6 miesięcy do półtora roku.

– W naszej firmie przywiązujemy ogromną wagę do rozwoju kompetencji pracowników, ponieważ uważamy, że to kluczowa inwestycja w przyszłość całej organizacji – mówi



Fot. 21. Sieć Badawcza Łukasiewicz Instytut Ciężkiej Syntezy Organicznej „Blachownia” zaprosił najmłodszych na warsztaty chemiczne (fot. archiwum laureata)

Joanna Bednarek, Koordynator ds. szkoleń i rozwoju w Auchan Polska. – Szczególną uwagę poświęcamy osobom, które dopiero zaczynają pełnić funkcje managerskie. To właśnie one wnoszą świeże spojrzenie, nowe pomysły i energię do zespołów. Dlatego tak istotne jest, aby jak najwcześniej wyposażyć ich w wiedzę i umiejętności, które pozwolą działać pewnie, odpowiedzialnie i skutecznie realizować cele organizacji.

Program obejmuje kilka modułów tematycznych, które prowadzą uczestników od podstaw zarządzania ekipą, poprzez zagadnienia prawa pracy, BHP i rekrutację, aż po szkolenia z podnoszenia skuteczności handlowej i zarządzania wynikami. Cały program wspierany jest przez platformę rozwojową – narzędzie, które pozwala budować indywidualne ścieżki rozwojowe w obszarach efektywnego przywództwa. Realizowana była również symulacja „True Manager”, podczas której uczestnicy wcielali się w rolę lidera odpowiedzialnego za realizację konkretnego celu biznesowego. Interaktywny scenariusz pozwalał im w bezpiecznych warunkach testować podejmowanie decyzji i doskonalić zarządzanie, komunikację, myślenie strategiczne, a także umiejętności sprzedażowe i negocjacyjne.

– Warto podkreślić, że 90% całego programu Akademii, który trwa około 8 miesięcy, realizowana jest przez trenerów wewnętrznych Auchan Polska. Są to wybrani najlepsi praktycy w poszczególnych obszarach zawodowych, którzy posiadają doświadczenie poparte wyróżniającymi się wynikami. To pozwala nam wykorzystywać nasz wewnętrzny potencjał i sprzyja budowaniu relacji, które na co dzień są dla nas bardzo ważne – podkreśla Joanna Przybył, Specjalista ds. szkoleń i rozwoju w Auchan Polska. – Uczestnicy Akademii szczególnie doceniają fakt, że trenerami są osoby znające firmę i wyzwania codzienności, z którymi sami się mierzą. Mogą zadawać pytania, wymieniać doświadczenia, a przede wszystkim pozostają w kontakcie po zakończeniu programu. Szkolenia w większości są realizowane w formule stacjonarnej, co podnosi rangę i efekty całej Akademii. Obecnie jesteśmy po uroczystej inauguracji, która rozpoczęła trzecią edycję.



Fot. 29. Współcześnie kobiety coraz lepiej radzą sobie w branży IT (fot. Adobe Stock)

IT na szpilkach

nagroda w sektorze informatyki za inicjatywę edukacyjną „IT Girls rEvolution Academy”

Przez dekady branża IT (technologii informacyjnych) była postrzegana jako domena mężczyzn – kobiety pojawiały się w niej sporadycznie, traktowane raczej jako wyjątek niż reguła. Tę dysproporcję utrwały zarówno społeczne stereotypy, jak i ograniczony dostęp kobiet do edukacji technicznej oraz do ścieżek kariery w sektorze technologii. Na szczęście wraz z dynamicznym rozwojem IT i rosnącą świadomością społeczną, sytuacja zaczęła się zmieniać. Coraz więcej kobiet podejmuje studia informatyczne, pracuje jako programistki czy obejmuje kierownicze stanowiska w projektach cyfrowych.

Jednym z motorów tej zmiany są działania odpowiedzialnych firm – takich jak Capgemini Polska, która aktywnie wspiera młode kobiety w dostępie do edukacji technologicznej i rozwoju



Fot. 30. Capgemini swoje działania kieruje do uczennic szkół średnich. Mogą się nauczyć m.in. podstaw programowania, doradztwa IT czy zarządzania projektami (fot. Adobe Stock)

zawodowego. Firma, będąca światowym liderem w doradztwie technologicznym i transformacji biznesowej, zainicjowała program „IT Girls rEvolution Academy” skierowany do uczennic szkół średnich. Jego celem jest wyrównywanie szans w zatrudnieniu w branży IT, zwłaszcza w zawodach technicznych, gdzie nadal występują różnice ze względu na płeć. Program promuje ideę różnorodności i integracji, oferując równy dostęp do wiedzy i możliwości.

W ramach inicjatywy organizowane są spotkania online oraz warsztaty stacjonarne w biurach firmy. Uczestniczki uczą się podstaw programowania, testowania, doradztwa IT, zarządzania projektami i komunikacji zespołowej. Kluczowym elementem programu jest konkurs „IT Diamonds”, podczas którego zespoły prezentują własne aplikacje – jako efekt nabytych kompetencji.

Program pomaga przełamywać stereotypy związane z płcią i zawodami w technologiach. Akcentowane są indywidualne predyspozycje uczestniczek jako fundament do świadomego wyboru ścieżki kariery. Niezależnie od płci i statusu społecznego, zdobyta wiedza otwiera drogę do realizacji ambitnych celów zawodowych. Inicjatywa Capgemini realnie zwiększa udział kobiet w IT – potwierdza to pięcioprocentowy wzrost liczby studentek kierunków informatycznych w ciągu ostatnich czterech lat.

Siła relacji

nagroda w sektorze komunikacji marketingowej za inicjatywę edukacyjną „Mentoring w dentsu Polska”

Mentoring to więcej niż relacja mistrz-uczeń. W dentsu Polska to partnerskie działanie – oparte na zaufaniu, otwartości i wspólnym celu, jakim jest rozwój zawodowy i osobisty. Program adresowany jest do pracownic i pracowników z minimum rocznym stażem i jasno określonym planem rozwoju. Każde z nich zostaje połączone z mentorką lub mentorem z Polski lub innego kraju Europy Środkowo-Wschodniej (między innymi z Węgier, Czech, Rumunii czy Chorwacji). Kluczowe jest dopasowanie par, systemowe wsparcie i dbałość o jakość relacji.

– Nasz program to strategiczne narzędzie rozwoju talentów i budowania kultury organizacyjnej opartej na współpracy, wzajemnym wsparciu i różnorodności. Dzięki



“ CEE Mentoring program was a great and eye-opening experience! During the whole process I received a real support from my mentor, also in the whole development process but in the everyday work challenges as well. It helped me to understand our business and “one dentsu” approach much better and look on the projects form a different and wider perspective.

Kasia Goś
Poland

mentoring@cee

Fot. 31. Program mentoringowy CEE był wspaniałym i otwierającym oczy doświadczeniem! W trakcie całego procesu otrzymałam prawdziwe wsparcie od mojego mentora, zarówno w pełnym cyklu rozwoju, jak i w codziennych wyzwaniach w pracy. Pomogło mi to znacznie lepiej zrozumieć nasz biznes i podejście „one dentsu” oraz spojrzeć na projekty z innej i szerszej perspektywy. Kasia Goś, Polska, mentoring@cee



“ Mentoring was such a great experience; it really helped me to understand even better the approach for the future. The discussions with mentor were always constructive, both on the professional and human side, and without a shadow of a doubt, I'd start all over again. It's awesome when you're on the same wavelength with the mentor, and in my case, it was a perfect match.

Alex Ciovica
Romania

mentoring@cee

Fot. 32. Mentoring był wspaniałym doświadczeniem; naprawdę pomógł mi jeszcze lepiej zrozumieć podejście na przyszłość. Rozmowy z mentorem były zawsze konstruktywne, zarówno na płaszczyźnie zawodowej, jak i ludzkiej, i bez cienia wątpliwości zacząłbym wszystko jeszcze raz. To niesamowite, gdy nadajesz z mentorem na tych samych falach, a w moim przypadku było to idealne dopasowanie. Alex Ciovica, Rumunia, mentoring@cee



“ I enjoyed the mentoring experience and I believe I learned a lot from it. My mentor offered me some materials which I was able to study in my free time and motivated me to get involved in pitches. Long story short, because of this experience I participated in my first pitch, which ended up changing my career path, as I am now one of the digital accounts for that client.

Daria Matescu
Romania

mentoring@cee

Fot. 33. Podobało mi się doświadczenie mentoringowe i wierzę, że wiele się z niego nauczyłam. Mój mentor zaofertował mi materiały, które mogłam studiować w wolnym czasie i zmotywował mnie do zaangażowania się w prezentacje ofertowe (pitche). Krótko mówiąc, dzięki temu doświadczeniu wzięłam udział w mojej pierwszej prezentacji, co ostatecznie zmieniło moją ścieżkę kariery, ponieważ teraz jestem jedną z osób odpowiedzialnych za obsługę digitalową tego klienta. Daria Matescu, Rumunia, mentoring@cee

zaangażowaniu liderek i liderów, osoby uczestniczące w programie rozwijają zarówno kompetencje specjalistyczne, jak i miękkie, wzmacniając swoją pozycję zawodową i poczucie przynależności – podkreśla Magdalena Magusiak z dentsu Polska.

Założeniem inicjatywy jest wspieranie współpracy między osobami z różnych obszarów biznesowych, co sprzyja wymianie wiedzy i budowaniu międzydziałowych relacji. Istotnym elementem programu jest jego wzajemność – korzyści płyną dla mentees (osób korzystających z mentoringu) oraz dla menterek i mentorów, którzy rozwijają swoje kompetencje leaderskie i umiejętności interpersonalne. Wspólna praca trwa pół roku. W tym czasie osoby skupiają się zarówno na rozwoju kompetencji specjalistycznych, kluczowych w danej roli, jak i na rozwoju kompetencji miękkich, jak myślenie analityczne i kreatywne, przywództwo i wpływ społeczny, rezyliencja (umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach) i adaptacyjność.

– Dzięki realizacji działań mentoringowych powstała silna społeczność osób mentorskich, a 19% mentees (osób korzystających z wiedzy i doświadczenia mentorów) awansowało. O skali sukcesu świadczy też fakt, że w tym roku program wystartował w całej Europie Centralnej – podkreśla Magdalena Magusiak. – Mentoring w dentsu to nie tylko rozwój jednostki – to odpowiedź na potrzeby organizacji w zmieniającym się świecie pracy. Wzmacnia współpracę między działami, buduje mosty między rynkami i wspiera środowisko, w którym każdy ma szansę się rozwijać.

Kwalifikacje szyte na miarę

nagroda w sektorze mody i innowacyjnych tekstyliów za inicjatywę edukacyjną „Utworzenie klasy patronackiej Technikum Przemysłu Mody w Zespole Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich przy współpracy z Grudziądzkim Klastrem Przemysłu Lekkiego”

Nowoczesne szkoły branżowe przestają być postrzegane jako wybór rezerwowy. Coraz częściej stają się naturalną ścieżką dla młodych ludzi, którzy szukają praktycznego wykształcenia i stabilnego zatrudnienia. Oferują naukę w warunkach zbliżonych do realiów pracy, płatne staże, kursy z udziałem specjalistów – i realne perspektywy rozwoju w nowych sektorach gospodarki.

Taki model z powodzeniem wdraża Zespół Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich (ZSGH) w Grudziądzu. Od lat rozwija współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami i tworzy programy kształcenia dostosowane do realiów rynku. Dzięki kooperacji z Grudziądzkim Klastrem Przemysłu Lekkiego szkoła uruchomiła kształcenie w nieco zapomnianym zawodzie – technik przemysłu mody.

– Przez kilkadziesiąt lat kształciliśmy młodzież w kierunkach odzieżowych. Na skutek zmian gospodarczych zachodzących w naszym kraju i przenoszenia produkcji odzieżowej do Azji, ostatni absolwenci opuścili mury szkoły w 2008 roku – wspomina Rafał Szweda, dyrektor ZSGH. – Kiedy zostałem dyrektorem, postawiłem sobie za cel próbę odtworzenia kierunków odzieżowych. Tym bardziej, że w Grudziądzu w przemyśle odzieżowym nadal pracuje kilka tysięcy osób.

Odpowiedni moment przyszedł wraz z utworzeniem Grudziądzkiego Klastra Przemysłu Lekkiego, który zjednoczył lokalne firmy wokół idei reaktywacji kształcenia zawodowego w tej branży. Jak podkreśla dyrektor: – Zależało nam, aby absolwenci mogli w przyszłości w naturalny sposób zastępować doświadczonych pracowników, których – niestety – z biegiem czasu zaczyna brakować. Podczas spotkań z przedstawicielami branży modowej wspólnie ustaliliśmy działania promocyjne, omówiliśmy również szczegóły dotyczące przyszłej organizacji kształcenia.



Fot. 34. Zespół Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich w Grudziądzu od lat realizuje model nauczania oparty o praktykę, oferujący płatne staże i kursy z udziałem specjalistów (fot. archiwum laureata)

Kluczowe okazało się otwarte podejście pracodawców, którzy nie tylko zadeklarowali gotowość do prowadzenia części zajęć praktycznych w swoich zakładach, ale także zgodzili się na oddelegowanie wykwalifikowanych pracowników do roli instruktorów zawodu. – Bez ich zaangażowania rozpoczęcie programu nie byłoby możliwe – podkreśla Szweda.

Pierwsza klasa w zawodzie technik przemysłu mody została uruchomiona w 2017 roku. Od początku przyjęto formułę dualną – zajęcia prowadzone są zarówno w szkolnych pracowniach, jak i bezpośrednio w zakładach pracy. Uczniowie mają kontakt z innowacyjnymi technologiami i realnymi procesami produkcyjnymi.

– Tylko nauka prowadzona w rzeczywistych warunkach pracy, z wykorzystaniem nowoczesnych maszyn, daje uczniowi realną szansę na zdobycie umiejętności, które umożliwią mu płynne wejście na rynek zawodowy – przekonuje dyrektor.

W roku szkolnym 2023/2024 szkoła uruchomiła nowy kierunek – technik stylisty. Dziś w klasach odzieżowych uczy się już ponad stu uczniów.

– Inaczej – jak sami mówią uczniowie – pojawia się pytanie: „Po co się uczyć na starych maszynach, skoro w zakładach wszystko działa inaczej i jest nowsze?” – mówi Rafał Szweda.
– Stawiamy na jakość, bo chcemy, by nasi absolwenci byli konkurencyjni i pewni swoich kompetencji.

Z jego doświadczenia wynika jasno: udana współpraca między edukacją a biznesem wymaga otwartości i elastyczności po obu stronach. – Nazywając to po imieniu – szkoły nie mają wyobrażenia, w jakiej rzeczywistości funkcjonują firmy, natomiast przedsiębiorcy nie orientują się, jak skomplikowane procedury i bariery występują po stronie szkół. Warunkiem koniecznym do owocnej współpracy jest chęć wzajemnego zrozumienia.



Fot. 35. W klasach odzieżowych uczy się dziś przeszło 100 uczniów (fot. archiwum laureata)



Fot. 36. Uczestnicy programu stypendialnego Exact Systems (fot. archiwum laureata)

Stypendyści w drodze do kariery

nagroda w sektorze motoryzacji i elektromobilności za inicjatywę edukacyjną „Program stypendialny Exact Systems”

Stypendia to nie tylko forma wsparcia edukacyjnego, ale również narzędzie budowania długofalowych relacji z młodymi ludźmi, którzy dopiero rozpoczynają swoją drogę zawodową. Firmy działające odpowiedzialnie społecznie wykorzystują je do promowania wartości, które chcą rozwijać w kolejnych pokoleniach pracowników. Taką filozofię realizuje Exact x Forestall (dawniej Exact Systems) – lider kontroli jakości części samochodowych w Polsce i jedna z największych firm tego typu w Europie.

Autorski program stypendialny firmy wspiera młodych ludzi stojących u progu kariery, oferując im pomoc finansową, a także dostęp do wiedzy, mentoringu i realnych ścieżek rozwoju zawodowego.

– W 2022 roku, gdy obchodziliśmy osiemnaste urodziny firmy, podjęliśmy decyzję o finansowym wsparciu młodych rozpoczynających karierę zawodową – mówi Jacek Opala, Prezes Exact x Forestall. – Pierwszą edycję programu skierowaliśmy do pracowników Grupy Kapitałowej. Kandydatów na stypendystów poszukiwaliśmy wśród trzech tysięcy kontrolerów jakości, operatorów produkcji, monterów oraz innych pracowników produkcyjnych



Fot. 37. Jak dotąd, stypendium przyznano 37 osobom (fot. archiwum laureata)

zatrudnionych w polskiej spółce. W drugiej edycji rozszerzyliśmy kryteria kwalifikacji – otworzyliśmy program na znacznie szersze grono studentów, zwiększając tym samym jego oddziaływanie – podkreśla.

Program kierowany jest do osób poniżej 26. roku życia, studiujących kierunki techniczne w Polsce lub za granicą. Uczestnicy otrzymują wsparcie finansowe oraz możliwość rozwoju poprzez praktyki i staże studenckie. Fundusze mogą być przeznaczone między innymi na kursy językowe, szkolenia miękkie, podręczniki czy sprzęt naukowy. Uczestnicy rozwijają także kompetencje kluczowe dla nowoczesnego rynku pracy – od zarządzania czasem i adaptacji, po komunikację i pracę zespołową.

Do tej pory firma przyznała stypendia 37 osobom, inwestując w ich rozwój ponad 600 tys. zł. Trwa nabór do edycji 2025/2026. Program stypendialny to część szerokiej strategii edukacyjnej Grupy – obok projektu „xAcademy”, w ramach którego tysiące młodych osób zdobyło kompetencje w zakresie metod kontroli jakości w zakładach produkcyjnych. Exact jako pierwszy w branży wdrożył też całkowicie zdalny proces rekrutacji i szkoleń adaptacyjnych.



Fot. 38. Uczestnicy otrzymują wsparcie finansowe oraz możliwość rozwoju poprzez praktyki i staże studenckie (fot. archiwum laureata)



Fot. 39. Budowanie świadomości ekologicznej od najmłodszych lat ma kluczowe znaczenie (fot. archiwum laureata)

Nasze miejsce w świecie

nagroda w sektorze nowoczesnych usług biznesowych za inicjatywę edukacyjną „Ogólnopolski program edukacyjny Be.Eco dla szkół podstawowych i ponadpodstawowych (w skrócie Be.Eco) – II edycja”

Mamy coraz mniej czasu, by naprawić nasze relacje z naturą. Sposobem na zmianę jest nie tylko inwestowanie i modyfikacja stylu życia, ale przede wszystkim edukacja. Dziś to z jednej strony kwestia odpowiedzialności, z drugiej zaś szansa na nową definicję miejsca człowieka w świecie, w którym równowaga ze środowiskiem staje się warunkiem przetrwania.

Przedsiębiorstwa, które patrzą w przyszłość, stawiają na zrównoważony rozwój. Jedną z nich jest Deloitte Polska – firma doradcza, która od lat angażuje się w projekty z zakresu edukacji

ekologicznej. Wspierając prośrodowiskowe inicjatywy, Deloitte nie tylko realizuje strategię zrównoważonego rozwoju, lecz także aktywnie uczestniczy w budowaniu świadomości ekologicznej – zarówno wśród pracowników, jak i społeczności lokalnych. Szczególne miejsce w tym obszarze zajmuje program Be.Eco, skierowany do edukatorów, uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych oraz ich rodziców.

- Wyjątkowość przedsięwzięcia polega na tym, że realnie wpływa ono na kształtowanie postaw młodych ludzi – mówi Marta Piasecka, Senior Coordinator w Deloitte Polska.
- Pokazujemy, że zmiany klimatu to nie abstrakcyjny problem, lecz zjawisko, które dotyka każdego z nas. Dzięki współpracy z Fundacją Digital University stworzyliśmy przestrzeń dla kompetencyjnego wolontariatu – nasi pracownicy dzielą się wiedzą i doświadczeniem, wspierając edukację ekologiczną w sposób praktyczny i angażujący.

Program Be.Eco obejmuje webinary i warsztaty dla nauczycieli, prowadzone przez ekspertów, którzy dzielą się wiedzą na temat pracy z młodzieżą i kształtowania proekologicznych postaw w środowisku szkolnym. Pedagodzy mają dostęp do bezpłatnej platformy edukacyjnej z materiałami dydaktycznymi oraz certyfikatem potwierdzającym zdobyte kompetencje. Program oferuje także gotowe scenariusze zajęć, konkurs filmowy dla uczniów, turniej wiedzy ekologicznej z grantami dla szkół oraz ekowyzwania promujące ideę gospodarki cyrkularnej i stylu życia zero waste.



Fot. 40. Deloitte Polska nie tylko stawia na zrównoważony rozwój, ale chętnie wspiera edukację ekologiczną (fot. archiwum laureata)

W drugiej edycji programu wzięło udział blisko 50 tysięcy uczniów. Młodzież zdobywała wiedzę między innymi na temat hiperkonsumpcji, zrównoważonej mody i żywności, śladu węglowego oraz elektroodpadów. Placówki aktywnie uczestniczące w programie otrzymują Certyfikat Szkoły Przyjaznej Środowisku.

- Ogromna motywacja uczniów i nauczycieli do zgłębiania tematyki zrównoważonego rozwoju była dla nas bardzo pozytywnym zaskoczeniem – podkreśla Marta Piasecka.
- Utwierdza nas to w przekonaniu, że inicjatywy takie jak Be.Eco nie tylko wspierają rozwój świadomości środowiskowej, lecz także wzmacniają współpracę między biznesem a sektorem edukacji. Łączenie wiedzy eksperckiej z nowoczesnymi metodami nauczania przynosi wymierne efekty w postaci zdobytej wiedzy i budowania odpowiedzialnych postaw. Wierzymy, że przekazywane informacje wpływają na codzienne nawyki i wybory – a to one decydują o skuteczności działań wobec wyzwań, przed którymi wszyscy stoimy.



Fot. 41. W drugiej edycji projektu wzięło udział ponad 50 tys. uczestników (fot. archiwum laureata)

Kępińskie rady na odpady

nagroda w sektorze odzysku materiałowego surowców za inicjatywę edukacyjną „Kształtowanie świadomości i odpowiedzialności ekologicznej w zakresie racjonalnej gospodarki odpadami i ochrony otaczającego środowiska poprzez prowadzenie warsztatów edukacyjno-informacyjnych, konkursów, profili w mediach społecznościowych, dystrybucję materiałów, promocję filmów edukacyjnych dla mieszkańców 13 gmin udziałowców ZZO Olszowa Sp. z o.o. tj. Baranów, Bralin, Doruchów, Dziadowa Kłoda, Kępno, Łęka Opatowska, Międzybórz, Oleśnica, Miasto Oleśnica, Perzów, Rychtal, Syców oraz Trzcinica”



Fot. 42. Edukatorzy wyjaśniają nie tylko jak działa segregacja. Udowadniają też, że każdy z nas ma ogromny wpływ na gospodarowanie odpadami, a zatem i na środowisko (fot. archiwum laureata)



Fot. 43. Kampania przynosi efekty. W gminach rośnie poziom odzysku, a mieszkańcy przywiązują większą wagę do selektywnej zbiórki odpadów (fot. archiwum laureata)

Segregacja odpadów to dziś coś więcej niż wymóg prawny. To codzienna decyzja, która wpływa na środowisko, wykorzystanie zasobów naturalnych i jakość życia przyszłych pokoleń. W dobie rosnącej produkcji odpadów, edukacja ekologiczna przestaje być dodatkiem – staje się koniecznością.

Odpowiedzią na wyzwania klimatyczne jest kampania edukacyjna realizowana przez Zakład Zagospodarowania Odpadów Olszowa Sp. z o.o. Jej celem jest zwiększanie świadomości mieszkańców trzynastu gmin poprzez działania, które wykraczają poza standardową informację. Edukatorzy nie tylko tłumaczą, jak działa system gospodarki odpadami, ale pokazują, że każdy z nas ma realny wpływ na jego skuteczność.

– Naszym celem są czyste gminy, wysoki komfort życia, ochrona środowiska i maksymalny odzysk surowców. By to osiągnąć, trzeba dotrzeć do mieszkańców z przekazem, który jest zrozumiały, bliski i autentyczny – podkreśla Sławomir Kraus, Prezes Zarządu ZZO Olszowa.

Kampania została zaprojektowana tak, by docierać do mieszkańców w różnorodny sposób. Składają się na nią warsztaty, dni otwarte, pikniki, półkolonie, zajęcia stacjonarne i online, konkursy oraz wizyty studyjne w zakładzie. Edukacja nie kończy się na warsztatach, wzbogacają i wzmacniają ją materiały, filmy i media społecznościowe. Zakład chętnie gości uczniów, przedszkolaków, seniorów i inne grupy społeczne, pokazując na żywo, co dzieje się z odpadami pochodzącymi z niedalekich gospodarstw domowych.

– Dzielimy się wiedzą z każdą grupą odbiorców, dostosowując przekaz do wieku i potrzeb. Naszym celem jest pobudzenie refleksji i odpowiedzialności – mówi Sławomir Kraus.

– Ekologiczne myślenie zaczyna się od prostego pytania: czy nasza decyzja będzie miała pozytywny czy negatywny wpływ na otoczenie? Niewiedza często prowadzi do bierności. Dlatego edukacja musi być przystępna, ciekawa i obecna w codzienności mieszkańców.

Dzięki sprawnie prowadzonej kampanii, co jeszcze niedawno wydawało się odległym celem, a powoli staje się faktem – w kolejnych gminach rośnie poziom odzysku, a selektywna zbiórka przynosi realne efekty. Zakład w Olszowej udowadnia, że dobrze zaplanowana edukacja, oparta na relacji i zaufaniu, potrafi zmienić codzienne nawyki tysięcy mieszkańców. Bo właśnie od nich zaczyna się prawdziwa zmiana – od decyzji podejmowanych każdego dnia, przy każdym pojemniku na odpady.

Szkolenia dla uśmiechu

**nagroda w sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej
za inicjatywę edukacyjną „Promocja w formie szkoleń
profilaktyki stomatologicznej u osób niepełnosprawnych
i dzieci wśród lokalnej społeczności”**

Promocja zdrowia rozpoczyna się od świadomej edukacji, szczególnie ukierunkowanej na potrzeby najbardziej wrażliwych grup społecznych. Dzieci, osoby z niepełnosprawnościami oraz zagrożone wykluczeniem społecznym wymagają rozwiązań, które przekazują wiedzę i umożliwiają jej praktyczne wykorzystanie w życiu codziennym.



Fot. 44. Poprawa wiedzy na temat zdrowia jamy ustnej i wzmocnienie profilaktyki – to główne cele przedsięwzięcia (fot. Adobe Stock)

Odpowiednio przygotowane szkolenia, prowadzone w przystępnej i angażującej formule, mogą skutecznie poprawić jakość życia uczestników, wzmacniając ich poczucie bezpieczeństwa, kompetencje zdrowotne oraz zdolność do samodzielnego dbania o własny dobrostan. To inwestycja w przyszłość nie tylko jednostek, ale całej lokalnej społeczności.

Gabinet Stomatologiczny Jakub Kozubski oraz Fundacja Ewolucja Zdrowia zrealizowały w Kaliszu projekt, który łączył teorię z praktyką i budował świadomość zdrowotną. Głównym celem przedsięwzięcia była poprawa wiedzy na temat zdrowia jamy ustnej, wzmocnienie profilaktyki oraz kształtowanie pozytywnych postaw zdrowotnych wśród dzieci i osób z niepełnosprawnościami, a w dalszej perspektywie – także całych rodzin i społeczności lokalnej. Dzięki przemyślanej formule szkoleń, wykładów i spotkań dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników, profilaktyka stomatologiczna przestawała być abstrakcyjnym hasłem, a stawała się częścią codziennych nawyków. Działania realizowane w ramach projektu uwzględniały nie tylko aspekt medyczny, lecz także emocjonalne i społeczne wyzwania, z którymi mierzyły się najbardziej wrażliwe grupy społeczne.

Przemyślane działania na rzecz promocji zdrowia stanowiły inwestycję w jakość życia całej społeczności lokalnej. Tylko kompleksowe podejście mogło przynieść trwałe efekty – zarówno zdrowotne, jak i społeczne. A mądra i efektywna edukacja zdrowotna – tak jak w tym przypadku – powinna opierać się na współpracy specjalistów, placówek oświatowych, organizacji pozarządowych i lokalnych samorządów.



Fot. 45. Samsung Electronic Polska, współpracując z młodzieżą, poznaje oczekiwania swoich przyszłych pracowników (fot. archiwum laureata)

Pokolenie jutra

**nagroda w sektorze telekomunikacji i cyberbezpieczeństwa
za inicjatywę edukacyjną „Program kompetencyjny
Solve for Tomorrow – głos młodego pokolenia”**

Młodzi dorastają dziś w świecie definiowanym przez dynamiczne zmiany technologiczne, społeczne i klimatyczne. W obliczu wyzwań niezbędne staje się kształtowanie umiejętności wykraczających poza tradycyjny kanon edukacji – takich jak myślenie projektowe, współpraca czy odpowiedzialność społeczna. To właśnie te kompetencje przyszłości decydują o skuteczności działań w skomplikowanym ekosystemie społecznym. Stanowią one jednocześnie fundament przygotowania młodzieży do życia w świecie złożonych zależności i nieprzewidywalnych wyzwań.

W budowanie społeczeństwa przyszłości włącza się Samsung Electronics Polska – jeden z kluczowych liderów technologicznych na świecie. Firma wspiera edukację młodych pokoleń, rozwijając w nich kompetencje pozwalające na odpowiedzialne korzystanie z nowych technologii. Program kompetencyjny „Solve for Tomorrow – głos młodego pokolenia” realizowany jest obecnie w 65 krajach na świecie.

– Współpracując z młodzieżą, poznajemy oczekiwania naszych przyszłych pracowników. Jest to szczególnie ważne w odniesieniu do generacji Z, której podejście do pracy różni się od postaw innych pokoleń. Młodzi oczekują autentyczności, otwartości na ich pomysły oraz wsparcia w rozwoju. Ważne jest dla nich również poczucie sprawczości. Przedsmak tego, co czeka ich w środowisku zawodowym, oferuje nasz program, który realizujemy od 2021 roku – mówi Magdalena Olborska, ESG Manager w Samsung Electronics Polska.

Przedsięwzięcie adresowane jest do uczniów szkół ponadpodstawowych, którzy podejmują próbę mierzenia się z wyzwaniami współczesnego świata – od ochrony zdrowia, poprzez problemy klimatyczne i zagadnienia bezpieczeństwa, aż po integrację społeczną. Proces edukacyjny rozpisany jest na kilka etapów, z których każdy służy rozwijaniu umiejętności projektowych i społecznych. Pierwszym krokiem jest zgłoszenie pomysłów i rozwiązań



Fot. 46. Myślenie projektowe, współpraca i odpowiedzialność społeczna to cechy, które należy wykształcić u współczesnego młodego pokolenia (fot. archiwum laureata)

wybranych problemów, najczęściej w formie aplikacji lub innowacji technologicznych. Spośród zgłoszeń jury wybiera 25 najbardziej obiecujących koncepcji, a ich autorzy uczestniczą w warsztatach opartych na metodologii design thinking. Następnie dziesięć najlepszych zespołów prezentuje postęp prac w formie tzw. video pitch, by w finale przygotować prototypy rozwiązań przedstawiane podczas Demo Day. Integralnym elementem programu jest także Solve for Tomorrow Campus – wydarzenie odbywające się miesiąc przed finałem, służące wymianie wiedzy, integracji uczestników i kontaktom z ekspertami z różnych działów firmy. Młodzież może liczyć na wsparcie doświadczonych trenerów i mentorów reprezentujących różnorodne dziedziny nauki i biznesu, co sprzyja budowaniu kompetencji potrzebnych zarówno na rynku pracy, jak i w zaangażowanym życiu obywatelskim.

– Tworząc projekty, uczniowie zdobywają tzw. umiejętności 4K (kreatywność, komunikacja, krytyczne myślenie i kooperacja). Z punktu widzenia naszej firmy to właśnie te kwalifikacje przydają się w tworzeniu innowacji technologicznych, weryfikacji treści, przeciwdziałaniu dezinformacji oraz bezpiecznym korzystaniu z cyfrowego świata – w tym sztucznej inteligencji czy internetu rzeczy – podkreśla Magdalena Olborska.



Fot. 47. Projekt skierowany jest do uczniów szkół ponadpodstawowych (fot. archiwum laureata)

Młodzi się uczą

**nagroda w sektorze turystyki za inicjatywę edukacyjną
„Hotel Marysin Dwór kuźnią przyszłych gwiazd
gastronomii i hotelarstwa”**

Dla wielu uczniów pierwsze zawodowe doświadczenia zaczynają się jeszcze w szkole – na praktykach, stażach, czasem podczas wolontariatu. To wtedy mogą po raz pierwszy sprawdzić się w rzeczywistym środowisku pracy, zetknąć z rytmem branży i lepiej zrozumieć, w jakim kierunku chcą się rozwijać.



Fot. 49. Pierwsze zawodowe doświadczenia, zdobyte jeszcze w szkole, są bezcenne w kontekście przyszłego wejścia na rynek pracy (fot. archiwum laureata)

Hotel Marysin Dwór, działający od dwudziestu lat w Katowicach, aktywnie angażuje się w organizację praktyk i staży zawodowych, dostrzegając w nich sposób na wsparcie młodych ludzi, szansę na rozwój przyszłych liderów i budowanie kultury współpracy od podstaw. Przyszli adepci gastronomii i hotelarstwa pod okiem specjalistów poznają specyfikę pracy w takich zawodach jak: kucharz, dietetyk, kelner, kierownik hotelu, kierownik służby pięter czy recepcjonista. Uczniowie pracują na nowoczesnym sprzęcie, nie tylko na zapleczu, ale również obsługując bankiety i imprezy zamknięte.

– Jesteśmy pod wrażeniem dojrzałości uczniów i ich gotowości do pracy – nie tylko przy codziennych obowiązkach, ale także w niestandardowych sytuacjach, takich jak obsługa dużych wydarzeń czy gości zagranicznych – mówi Mieczysław Kucharski z Hotelu Marysin Dwór.

Oprócz wiedzy praktycznej, hotel przekazuje uczniom wartości, które stanowią fundament codziennego funkcjonowania firmy: odpowiedzialność, pracowitość, szacunek dla klienta i współpracownika, systematyczność oraz otwartość na zmiany. To nie tylko zasady, lecz codzienne nawyki – kształtujące profesjonalizm i podejście do pracy. W ten sposób Marysin Dwór staje się miejscem zdobywania doświadczenia i przestrzenią kształtowania postaw, które procentują w dalszej karierze. Poza działalnością szkoleniową skierowaną do uczniów i studentów, hotel współpracuje również z Urzędem Miasta Katowice w ramach projektu „Katowice Miasto Fachowców”, promującego kształcenie zawodowe i techniczne wśród uczniów klas siódmych szkół podstawowych.

– Od początku naszej działalności współpracujemy ze szkołami branżowymi. Zdobyte doświadczenia utwierdziły nas w przekonaniu, że fundamentem skutecznej współpracy między pracodawcą a szkołą zawodową jest dialog, elastyczność i wzajemne zaufanie. Kluczowe jest zrozumienie, że uczniowie to nie tylko przyszli pracownicy – ale przede wszystkim młodzi ludzie, którzy dopiero szukają swojej drogi. Potrzebują nauczyciela i mentora, który pomoże im odnaleźć się w świecie zawodowym i zbudować poczucie sprawczości – zaznacza Mieczysław Kucharski. – Największą dumą napawa nas to, że część uczestników decyduje się związać swoją zawodową przyszłość właśnie z naszym hotelem. To potwierdza, że nasza inicjatywa ma sens – podkreśla.



Fot. 50. Firma Inspire Consulting Sp. z o.o. dostrzega potencjał osób po 50. roku życia i wspiera je na rynku pracy (fot. archiwum laureata)

Kariera późnej dorobności

**nagroda w sektorze usług rozwojowych
za inicjatywę edukacyjną „Senior Job Crafting”**

Polacy są w czołówce narodowości najszybciej opuszczających rynek pracy. To niepokojący trend, który może osłabić konkurencyjność polskich firm i całej gospodarki. Zatrzymanie pracowników srebrnych roczników powinno dziś być priorytetem – nie tylko ze względu na demografię, lecz także z uwagi na ich doświadczenie, lojalność i gotowość do adaptacji. Firmy, które jako pierwsze zrozumieją wagę tego zjawiska i odpowiednio na nie zareagują, mogą zyskać trwałą przewagę – ekonomiczną, kulturową i społeczną.

Potencjał osób 55+ dostrzega Inspire Consulting Sp. z o.o., specjalizująca się w tworzeniu narzędzi rozwojowych skierowanych do różnych grup, między innymi przedsiębiorców, uczniów szkół średnich i branżowych oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych. Eksperti firmy opracowali nowatorskie narzędzie oparte na koncepcji job craftingu – oddolnym



Fot. 51. Wyjątkowość projektu polega na połączeniu polskiej praktyki i fińskiej metodologii (fot. archiwum laureata)

modelowaniu środowiska pracy. Skierowane jest do pracodawców oraz osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Dzięki niemu użytkownicy aktywnie dostosowują swoje obowiązki, relacje zawodowe oraz sposób myślenia o pracy do tego, aby jak najlepiej odpowiadały ich indywidualnym potrzebom, umiejętnościom i wartościom.

– Pomysł na projekt „Senior Job Crafting” zrodził się z obserwacji dynamicznych zmian demograficznych i rosnących wyzwań związanych z aktywizacją zawodową osób 55+. Jako firma specjalizująca się w edukacji dorosłych i rozwoju organizacyjnym, dostrzegliśmy potrzebę wsparcia wieloletnich uczestników rynku pracy w sposób nowoczesny, realistyczny i oparty na sprawczości – mówi Magdalena Łukaszewicz, Koordynator projektów w Inspire Consulting Sp. z o.o. – Współpraca z fińskim partnerem - Åbo Akademi University dostarczyła nam inspiracji: tam job crafting skutecznie wspiera starszych pracowników. Postanowiliśmy przenieść tę ideę na grunt polski i opracować kompleksowe narzędzie, które pozwoli osobom dojrzałym lepiej funkcjonować w miejscu pracy, bez konieczności jego zmiany – podkreśla.

Wyjątkowość projektu polegała na połączeniu dwóch światów - polskiej praktyki i fińskiej metodologii – w jedno spójne narzędzie edukacyjno-zarządcze. Część skierowana do pracodawców oferuje zestaw narzędzi wspierających planowanie zmian oraz

rozwijanie kompetencji zespołu w zakresie samodzielnego dopasowywania pracy do indywidualnych możliwości i preferencji. Z kolei moduł dla pracowników zawiera wiele rozwiązań umożliwiających modyfikację kluczowych aspektów pracy – od postaw i relacji międzyludzkich po konkretne zadania. Dzięki wdrożeniu autorskiej metodologii, model odpowiada na rzeczywiste problemy związane z brakiem strategii utrzymania aktywności zawodowej starszych pracowników - skutecznie i zgodnie z potrzebami rynku. Z tego nowatorskiego narzędzia skorzystało już ponad dwadzieścia firm.

– Zaskoczyła nas skala efektów: drobne zmiany – modyfikacja zadań, sposoby komunikacji, redefinicja celów – przyniosły wymierny wzrost zaangażowania i poczucia sensu pracy. Co ważne, sam proces job craftingu miał też walor edukacyjny – uczył samoświadomości, odpowiedzialności i budował relację między pracownikiem a organizacją – opowiada Magdalena Łukaszewicz. – Metoda Senior Job Craftingu wdrożona w firmach z sektora mikro- , małych i średnich przedsiębiorstw, stała się realnym wsparciem dla pracodawców i pracowników. Pokazała też, że nowoczesna edukacja wzmocnia ludzi tu i teraz – na ich stanowiskach, w realiach ich codziennej pracy.



Fot. 52. Współcześnie ważne jest, aby edukacja i podnoszenie wiedzy były nie epizodem, a stałym elementem kultury organizacyjnej firmy (fot. Adobe Stock)

Rozwój, który procentuje

nagroda w sektorze żywności wysokiej jakości za Akademię „First Time Line Manager”

Stałe doskonalenie się to jedno z głównych wyzwań współczesnego świata. Bez poznawania nowych rzeczy trudno odnaleźć się w rzeczywistości zmieniających się technologii oraz złożonych procesów społecznych, kulturowych i ekonomicznych. Dlatego tak istotne jest, by edukacja nie była tylko epizodem, lecz stałym elementem kultury organizacyjnej firm. Szczególną odpowiedzialność w tym zakresie ponoszą menedżerowie – to ich kompetencje, otwartość na wiedzę i gotowość do rozwoju mają bezpośredni wpływ na skuteczność całego przedsiębiorstwa.

Rozwój pracowników jest głęboko zakorzeniony w DNA Hochland Polska – firmy będącej jednym z liderów na rynku serów oraz pionierem digitalizacji w branży spożywczej. Dzięki konsekwentnemu wdrażaniu procesów cyfrowych i inwestycjom w kompetencje zespołu, organizacja umacnia swoją pozycję na rynku, a także kształtuje nowoczesne standardy pracy i zarządzania.

– Jedną z naszych wartości brzmi: „kształcenie i rozwój są naszym zadaniem”. Wierzymy, że zdobywanie wiedzy i poszerzanie horyzontów przez pracowników pozwala utrzymać nam pozycję jednego z liderów branży w Polsce. Zaś skutecznie realizowana polityka szkoleniowa, uwzględniająca strategiczne potrzeby biznesu, ma realny wpływ na osiąganie wyników i długofalowy sukces organizacji – mówi Miłosz Dudziak z firmy Hochland Polska.

Ważnym elementem polityki szkoleniowej firmy była Akademia „First Time Line Manager”. Program miał na celu kompleksowe przygotowanie nowo mianowanych liderów oraz kandydatów do objęcia ról kierowniczych. Uczestnicy dotychczasowych dwóch edycji programu to pracownicy z obszaru produkcji, działu technicznego, magazynów

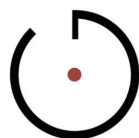
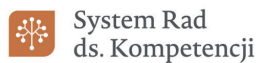


Fot. 53. Rozwój pracowników jest bardzo ważny dla firmy Hochland Polska (fot. Adobe Stock)

i laboratorium. Kurs składał się z siedmiu modułów ukierunkowanych na rozwój kompetencji kierowniczych. Uczestnicy pogłębiali wiedzę z zakresu prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania czasem. Uczyli się także prowadzić procesy rekrutacyjne i dobierać członków zespołu pod kątem kompetencji. Kolejne moduły koncentrowały się na budowaniu zespołu i efektywnej komunikacji, a finałowe trzy w całości poświęcono rozwijaniu umiejętności liderских.

– Dobrze przygotowany zespół realnie wpływa na sprawne funkcjonowanie biznesu. W naszej firmie dostrzegamy w tym konkretne korzyści: szkolenia zapewniają ciągłość działań, pozwalają unikać błędów w obszarach operacyjnych – przekonuje Miłosz Dudziak. – Jednocześnie, aby procesy rozwojowe były efektywne, skoncentrowaliśmy się na kluczowych kompetencjach liderских, takich jak komunikacja (w tym udzielanie informacji zwrotnej), podejmowanie decyzji oraz budowanie samoświadomości. Nasz program był prekursorski pod kątem budowania kompetencji przywódczych wśród młodych liderów.

Programy rozwojowe realizowane w Hochland Polska od lat wzmocniają pozytywny wizerunek firmy jako stabilnego i godnego zaufania pracodawcy. Ich skuteczność potwierdza m.in. średni staż pracy wynoszący 13 lat, który świadczy o trwałych relacjach i wysokim poziomie zaangażowania zespołu. Inwestowanie w rozwój pracowników to nie tylko element strategii konkurencyjnej firmy, lecz także klucz do pozyskiwania i utrzymywania talentów – fundamentu długofalowego sukcesu biznesowego.



**Pracodawca
Jutra**

Pracodawcy Jutra 2023
Liderzy
odpowiedzialnego rozwoju



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

