

Społeczeństwo



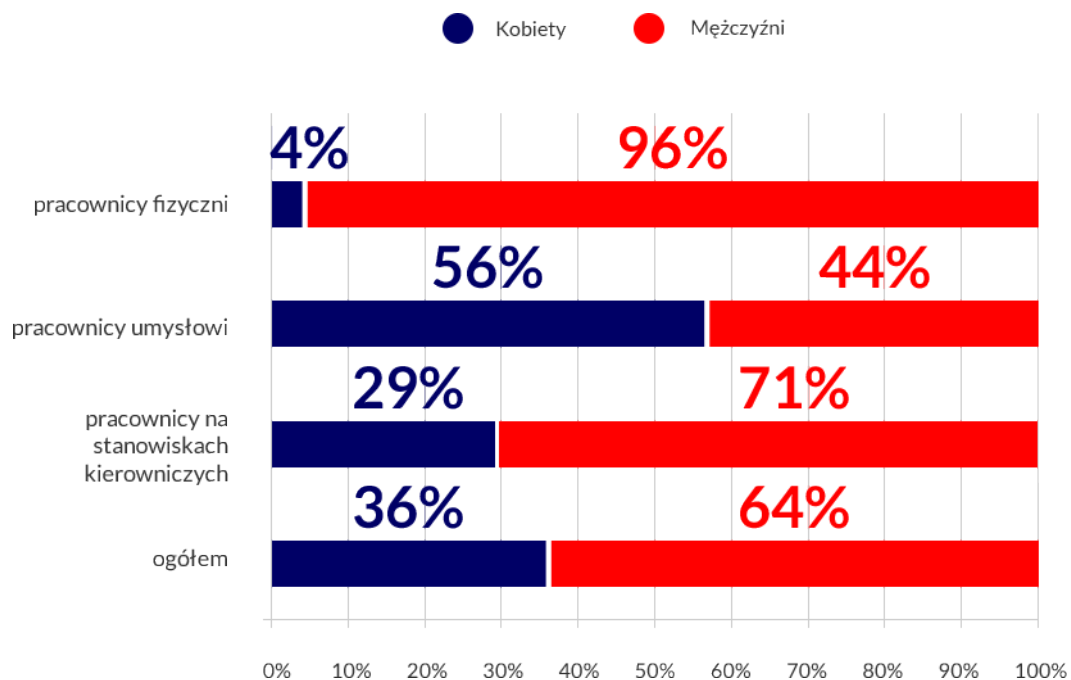
Promujemy różnorodność np. pod względem wieku, płci, wykształcenia, doświadczenia zawodowego. Dążymy do stworzenia miejsca pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana, doceniana i może realizować swój potencjał. Przyczynia się to do sukcesu całej organizacji. Budujemy kulturę bezpieczeństwa. Promujemy zmiany zachowań, nawyków i postaw pracowników pod kątem bezpieczeństwa. Naszym celem jest „Zero wypadków”.

Preferowany pracodawca

Pozycja preferowanego pracodawcy jest jednym ze strategicznych celów DB Schenker Logistics. Dbamy o rozwój i bezpieczeństwo naszych pracowników i kurierów. Badamy ich satysfakcję. Promujemy różnorodność. Monitorujemy równość szans w miejscu pracy ze względu na płeć i wiek.

Struktura zatrudnienia w DB Schenker Logistics

Wykres 2. Struktura pracowników ze względu na płeć i wykonywaną pracę



Wykres 3. Struktura pracowników ze względu na wiek i wykonywaną pracę

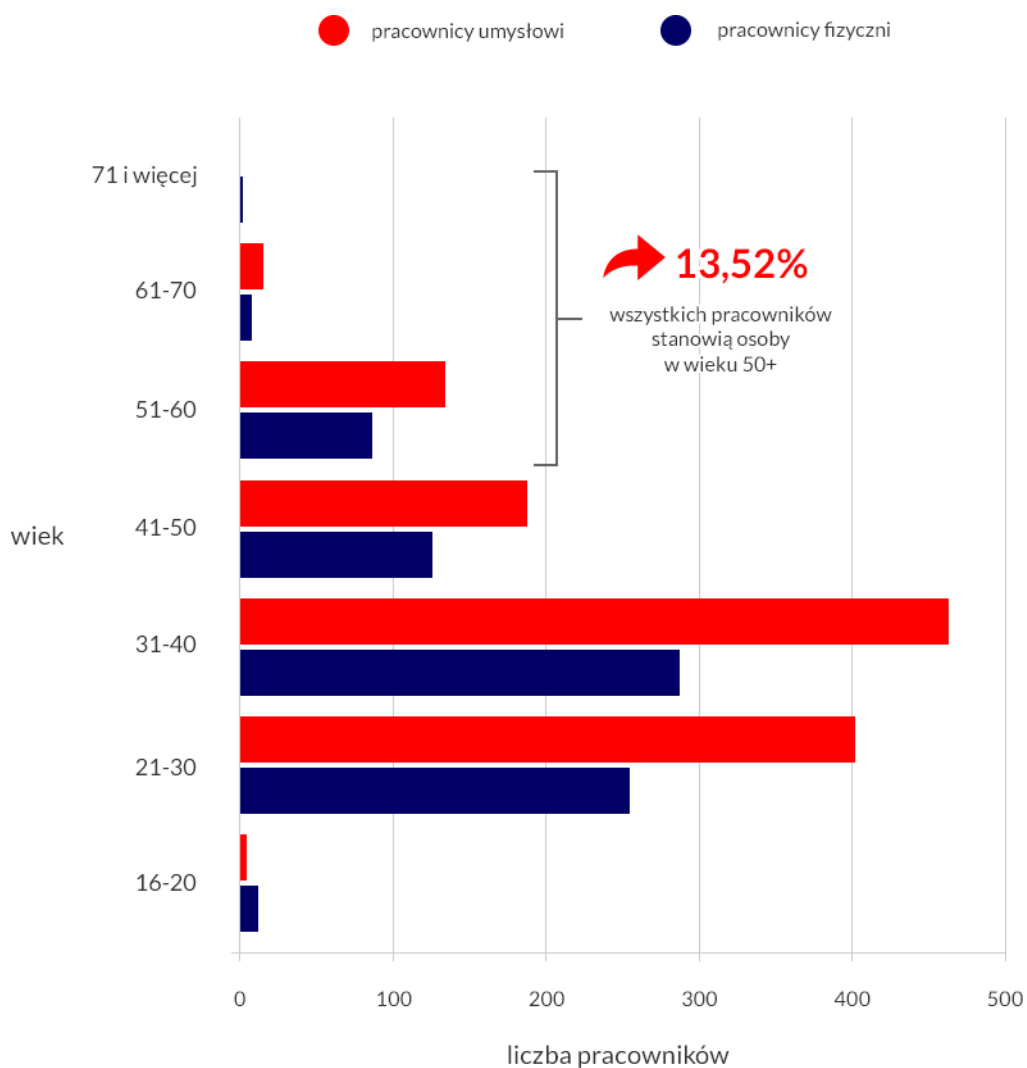


Tabela 5. Struktura zatrudnienia według rodzaju zatrudnienia i regionów w 2013 roku – stan na 31.12

	Ogółem	Region Katowice	Region Łódź	Poznań Region	Region Warszawa	Logistyka magazynowa	Logistyka Kolejowa	Biuro Zarządu
Zatrudnienie na okres próbny	53	4	4	0	6	32	2	5
Zatrudnienie na czas określony	321	20	31	37	22	178	4	29
Zatrudnienie na umowę o pracę	1489	294	258	277	189	101	11	359
Umowa na zastępstwo	10	3	1	0	3	1	0	2

Tabela 6. Struktura zatrudnienia według rodzaju zatrudnienia i regionów w 2014 roku – stan na 31.12

	Ogółem	Region Katowice	Region Łódź	Poznań Region	Region Warszawa	Logistyka magazynowa	Logistyka Kolejowa	Biuro Zarządu
Zatrudnienie na okres próbny	79	6	3	5	3	59	1	2
Zatrudnienie na czas określony	321	21	24	28	24	167	3	54
Zatrudnienie na umowę o pracę	1523	297	253	281	192	114	13	373

Umowa na zastępstwo	17	7	5	1	2	2	0	0
---------------------	----	---	---	---	---	---	---	---

W latach 2013-2014 żaden z naszych pracowników nie był objęty umową zbiorową.

Promujemy zdrowy styl życia, równowagę między życiem prywatnym i zawodowym

Naszym pracownikom oferujemy:

- dofinansowanie do pakietu medycznego,
- dofinansowanie do zajęć sportowo-rekreacyjnych,
- udział w firmowych i zewnętrznych turniejach sportowych,
- coroczne szczepienia przeciwko grypie,
- warsztaty profilaktyczne, aby zapobiegać problemom zdrowotnym.

*dane za 2014 r.



43.05%

pracowników korzysta z dofinansowania do zajęć sportowo-rekreacyjnych



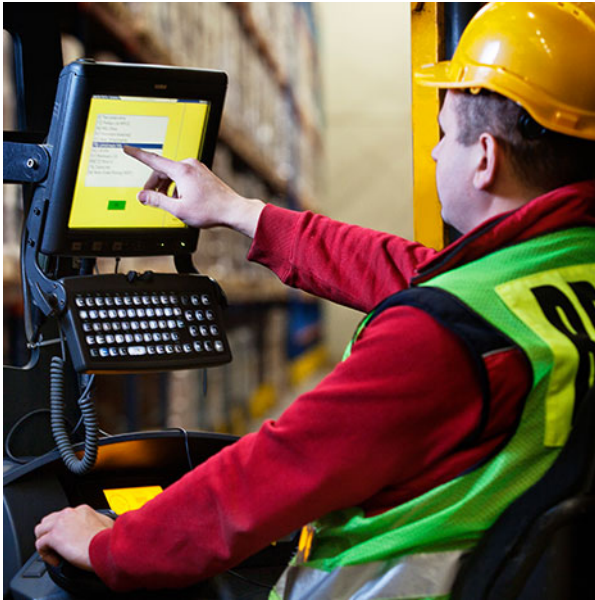
32.55%

pracowników korzysta z dofinansowania pakietu medycznego



4.08%

wyniósł wskaźnik absencji - co przełożyło się na 21761 dni w skali



**Naszym celem jest
zapewnienie
bezpiecznych warunków
pracy.**

Monitorujemy zdarzenia niebezpieczne. Analizujemy je i podejmujemy działania korygujące, aby zapobiegać im w przyszłości.

DB Schenker Logistics posiada Zintegrowany System Zarządzania Jakością, Środowiskiem i Bezpieczeństwem Pracy, poparty uzyskanymi certyfikatami. W skład Systemu wchodzi także obszar związany z bezpieczeństwem i higieną pracy. Posiadany przez nas Certyfikat **OHSAS 18001:2007** potwierdza pełne dostosowanie tego obszaru w naszej firmie do krajowych i międzynarodowych norm zarządzania bezpieczeństwem pracy.

W 2013 roku zarejestrowaliśmy łącznie 145 zdarzeń niebezpiecznych (urazowych i bezurazowych), w czym 33 zakwalifikowano jako wypadki przy pracy (pracownicy), a 33 dotyczyło wypadków drogowych (kurierzy).

W 2014 roku zarejestrowaliśmy 256 zdarzeń niebezpiecznych, w tym było 30 wypadków przy pracy i 77 wypadków drogowych.

Tabela 7. Wskaźniki wypadkowe w latach 2013-14

Wypadki przy pracy	2013	2014
---------------------------	-------------	-------------

Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy	0	0
Liczba wszystkich zdarzeń wypadkowych pracowników (wypadki przy pracy, wypadki w drodze do- i z pracy, wypadki zrównane z wypadkami przy pracy*)	45	44
- w tym wypadki przy pracy (wyłącznie lekkie)	33	30
Wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy (liczba wypadków na 1000 zatrudnionych)	18,31	16,03
Liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadków przy pracy, wypadków w drodze i wypadków zrównanych	1449	1073

* Wypadki podczas wykonywania działań zleconych przez pracodawcę, poza miejscem zatrudnienia (np. w trakcie podróży służbowej).

Dbamy o higienę i właściwe warunki pracy. Ważnym czynnikiem w tym obszarze jest ciągłe doskonalenie naszej organizacji pracy. Działamy według systemu 5S, który pomaga w utrzymaniu ładu i porządku. Kładziemy nacisk na równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Co robimy, aby nieustannie podnosić poziom bezpieczeństwa w DB Schenker Logistics:

- od 2013 roku na „Tablicach dot. wypadków” informujemy pracowników o każdym wypadku w naszych obiektach. Podajemy liczbę dni od poprzedniego zdarzenia, opis i miejsce ostatniego wypadku oraz podjęte działania zapobiegające,
- wdrożyliśmy standard obuwia ochronnego używanego obowiązkowo przez wszystkie osoby przebywające w pomieszczeniach produkcyjnych (pracownicy, podwykonawcy, goście),
- zmieniliśmy organizację transportu wewnętrznego i oznakowaliśmy wszystkie drogi transportowe i miejsca niebezpieczne,
- wprowadziliśmy jednolity wygląd (standard) znaków bezpieczeństwa,
- powołaliśmy „Strażników bezpieczeństwa” – osoby przeprowadzające skrócone audyty bezpieczeństwa. Wyniki tych audytów są omawiane z pracownikami i kierownictwem,
- wdrażamy (od 2015 roku) Program BBS (Behavior Based Safety) pod hasłem Widzę i Reaguję. W ten sposób przekształcamy „Strażników bezpieczeństwa” w „Obserwatorów zachowań pracowników”.

Badania satysfakcji pracowników

Przy pomocy niezależnego ośrodka badawczego cyklicznie mierzymy satysfakcję pracowników. Następnie wspólnie analizujemy wyniki, projektujemy i wdrażamy działania naprawcze.

Porównując wyniki z 2012 i 2014 roku odnotowaliśmy wzrost frekwencji w badaniu i wzrost indeksu satysfakcji. W badaniu 2014 wzięło udział 1621 osób, co stanowi 90,7% pracowników. Firma w 5-stopniowej skali osiągnęła indeks satysfakcji na poziomie 3,9. We wszystkich obszarach zanotowaliśmy wzrost.



Ciekawostki nt. badania:

- najliczniejszą grupą respondentów były osoby w wieku 30 - 39 lat,
- 43% respondentów posiada staż pracy w firmie pomiędzy 5 - 14 lat,
- indeks satysfakcji wśród kobiet wynosi 4,0, podczas gdy wśród mężczyzn jest to 3,9,
- po badaniu zostało przygotowane ponad 300 raportów zbiorczych i indywidualnych.

Badania satysfakcji przewoźników i kurierów

Systematycznie badamy zadowolenie naszych dostawców ze współpracy.

Dzięki wysokiej frekwencji (pow. 90% zwrotnych ankiet) otrzymujemy m.in. raporty ogólne dla całej firmy, dla każdego oddziału, a także kilkanaście raportów indywidualnych dla większych Przewoźników. Na bazie uzyskanych wyników podejmowane są inicjatywy doskonalące.



308,92 to poziom satysfakcji przewoźników i kurierów

ze współpracy z DB Schenker Logistics według badania z 2014 roku.

Skala Indeksu:

350 - 400 - bardzo wysoki poziom satysfakcji

300 - 350 - wysoki poziom satysfakcji

200 - 300 - średni poziom satysfakcji

100 - 200 - niski poziom satysfakcji

Z badań kurierów wynika, że:

- zdecydowana większość respondentów chce kontynuować współpracę z firmą DB Schenker Logistics
- aspekty, które uzyskały wysokie wyniki to: pomoc i życzliwe traktowanie w codziennej pracy, profesjonalizm w kontaktach z pracownikami DB Schenker Logistics, np. z Dyspozytornią, Działem Obsługi Klienta osobami odpowiedzialnymi za rozliczenia,
- w obszarze wizerunku firmy dobrze oceniono: przestrzeganie zasad etycznych oraz mocną pozycję firmy na rynku transportowym,
- wysoko oceniane elementy to m.in, bezpieczeństwo pracy oraz możliwość wpływania na sposób załadowania samochodu.

Rozwój w DB Schenker Logistics

Rozwijamy kompetencje naszych pracowników:

- **Rekrutacje wewnętrzne w pierwszej kolejności**
Ogłoszenia są zamieszczane w intranecie lub przesyłane bezpośrednio w mailu. Zasadą jest, że pracownik informuje przełożonego o przystąpieniu do rekrutacji. Jego zgoda nie jest wymagana.
- **Wewnętrzny proces promocji**
W DB Schenker Logistics średnio w roku awansuje około 180 osób – zmieniając stanowisko na wyższe lub obejmując większy zakres odpowiedzialności (dane za rok 2013 i 2014).
- **Indywidualny plan rozwoju wg zasady 70-20-10**
W 70% uczymy się wykonując codzienne obowiązki, biorąc udział w nowych projektach czy wolontariacie. W 20% uczymy się od koleżanek i kolegów, którzy w określonej specjalności są bardziej doświadczeni. 10% to szkolenia i kursy.
- **Wewnętrzne programy szkoleniowe dla Talentów:**



Szkoła Liderów

wzmacnia kompetencje menedżerów w zakresie przywództwa, zarządzania zespołami oraz efektywności osobistej.



Szkoła Młodych

przygotowuje potencjalnych następców dla liderów, do zmiany zakresu odpowiedzialności, awansu pionowego lub poziomego.

2013: XII. edycja Szkoły Liderów (12 uczestników) i VII edycja Szkoły Młodych (14 osób)
2014: XIII. edycja Szkoły Liderów (12 uczestników) i VIII. edycja Szkoły Młodych (15 osób)

W ramach obu tych programów swoje umiejętności poszerzyło do tej pory 268 osób.

- **Programy korporacyjne:** przygotowują pracownika do objęcia wyższego stanowiska w strukturach firmy w Polsce i za granicą, wspólnego rozumienia zasad i sposobu zarządzania.

Szkolenia w latach 2013 – 2014

Szkolenia w latach:

2014



2013

219

Liczba szkoleń

253



2292



Liczba uczestników

2794



Średnia liczba godzin
szkoleniowych na
pracownika
etatowego

13,1

z e-learningiem

13,6
z e-learningiem



Procentowy udział w
szkoleniach:

kobiety

42,8%

40,7%

mężczyźni

57,2%

59,3%

dyrektorzy

13,7%

13,2%

kierownicy

12,4%

12,8%

specjaliści

35,4%

36,2%

pozostali pracownicy
38,5%

37,8%

System ocen pracowniczych i rozmów rozwojowych

Informacje zwrotne, jakie pracownicy mogą uzyskać od przełożonych, są podstawą do rozwoju zawodowego, osobistego i narzędziem planowania kariery, jak również okazją do rozliczenia celów i ustalenia nowych.