

Parengę ataskaitą suprastome, kad svarbu ne tik tai, ką statome, bet ir tai, kaip jaučiasi tie, kurie stato.



■ **Kokybė:** „Infes“ turi daugiau nei 30 statybų objektų visoje Lietuvoje, juose stengiasi kurti patogias darbo sąlygas, todėl pernai patvirtino bendrą statybvietės įrengimo standartą.

„Infes“ nuotr.

# Darbuotojų gerovė – tvarumo strategijos dalis

Investuoti į darbuotojus ir jų kvalifikaciją verta, tokias investicijas galima pamatuoti. Statybų įmonės „Infes“ Procesų tobulinimo ir inovacijų vystymo departamento vadovė Irma Pirštelienė atkreipia dėmesį, kad **jokia įmonė nei tvarumo, nei kitų užsibrėžtų tikslų nepasiektų be motyvuoto kolektyvo.**

### Ne atlikti funkciją

Pasak I. Pirštelienės, darbuotojas yra neatsiejama įmonės sėkmės dalis ir vertybė, o ne asmuo, kuris tiesiog atlieka tam tikrą funkciją. Tai rodo ir rezultatai. „Per praėjusius metus „Infes“ apyvarta augo tik 1 proc., tačiau pelnas didėjo net 60 proc. Pristatydamas metinę ataskaitą įmonės generalinis direktorius Arvydas Markevičius pabrėžė, kad tai įvyko, nes dirbome prie procesų, savikainos, optimizavimo. Be to, įdėjome labai daug pastangų, veikėme pagal atskirus planus stiprindami komandą, nes be komandos nebus viso kito, nebus procesų ir pačios įmonės“, – akcentuoja ji.

2024 m. organizacija atliko dvejopo reikšmingumo vertinimą. Tai įmonės analizė, parodanti, kokie tvarumo klausimai yra reikšmingi tiek iš poveikio aplinkai ir visuomenei pusės, tiek iš poveikio pačiai įmonei pusės. Taip išryškėjo pagrindinės įmonės kryptys: poveikio aplinkai mažinimas, tvari statyba ir inovacijos, etiška valdysena ir darbuotojų gerovė.



■ **Žinios:** I. Pirštelienė tiki tobulėjimo galia; panaši kultūra vyrauja ir organizacijoje, todėl, be privalomų profesinių mokymų, „Infes“ daug investuoja ir į kolektyvo minkštųjų gebėjimų ugdymą.

Butauto Barausko nuotr.

„Infes“ tvarumo ataskaitoje dėmesys skiriamas ne tik aplinkos tausojimui, bet ir žmogui. „Ataskaitos rengimas mums padėjo įvertinti, kiek investuojame į darbuotojus ir kiek jiems skiriame dėmesio, – pasakoja I. Pirštelienė. – Parengę ataskaitą su-

pratome, kad svarbu ne tik tai, ką statome, bet ir tai, kaip jaučiasi tie, kurie stato, kaip jie auga, ko moka ir ko nemoka.“

Įmonė antrus metus iš eilės atlieka darbuotojų patirties, arba, kitaip tariant, jų įsitraukimo tyrimą. Jis apima darbuotojų pa-

sitenkinimo ir įgalinimo, organizacijos mikroklimato ir kitus svarbius jų patirtį formuojančius elementus.

Pasak I. Pirštelienės, darbuotojų patirtis organizacijoje nuolat kinta, todėl sistemingas jos įvertinimas padeda organizacijai laiku pastebėti tobulintinas sritis. „Viskas labai paprasta: kuo didesnė kaita, tuo daugiau kompetencijų nuteka, tuo daugiau mums tai kainuoja, o kuo labiau darbuotojai įsitraukia, tuo kokybiškiau galime įgyvendinti savo projektus ir galiausiai užsakovas lieka laimingesnis“, – aiškina „Infes“ Procesų tobulinimo ir inovacijų vystymo departamento vadovė.

„Mes galime turėti labai ambicingų įmonės, aplinkosaugos tikslų, tačiau jei neturėsime motyvuotų darbuotojų, tikslų tikrai nepasieksime. Todėl savo tvarumo strategijoje išskėlėme aiškų tikslą iki 2027 m. padidinti darbuotojų įsitraukimą ir mažinti jų kaitą“, – teigia I. Pirštelienė.

### Įtrauktis per klubų veiklas

Darbuotojų sveikata taip pat yra kiekvienos organizacijos verty-

bė, todėl įmonėje vykdomos periodiškos medicininės apžiūros, kurias įpareigoja atlikti įstatymai. Tačiau I. Pirštelienė pabrėžia, kad svarbi ne tik fizinė, bet ir psichologinė kolektyvo sveikata.

„Mūsų sveikatos draudimas apima ir psichologo konsultacijas, kurias finansuoja įmonė. Dėl sveikatos skatiname judumą, todėl turime ne vieną iniciatyvų klubą: šokėjų, krepšinio, meno, motociklininkų, pirtininkų klubus. Stengiamės darbuotojus ir judėti, ir palaikyti mentalinę sveikatą“, – apie šiandienos visuomenei labai svarbų aspektą kalba I. Pirštelienė.

„Pavyzdžiui, meno klubo nariai eina į parodas, spektaklius, taip žmonės gali atsipalaiduoti. Klubų veikloms biudžetą skiria įmonė“, – pasakoja ji.

### Suvienodinti sąlygas

„Infes“ turi biurų trijuose didžiuosiuose Lietuvos miestuose. Jie įsikūrę naujuose pastatuose, kurie orientuoti į tvarumą, patogias darbo sąlygas.

Tačiau natūralu, kad reikšminga dalis statybų sektoriuje veikiančios įmonės darbuotojų dirba įvairiuose objektuose, kurių yra per 30, jie išsidėstę po visą Lietuvą. „Stengiamės ir ten kurti patogias darbo sąlygas. Pernai patvirtinome statybvietės įrengimo standartą, kuriuo numatėme, kad, pavyzdžiui, mūsų moduliniai biurai, kuriuose darbuotojai persirengia, valgo pietus, organizuoja susirinkimus, turi būti atitinkamo dydžio, t. y. priėmėme standartą, kiek kvadratinę metrų turi būti skiriama vienam darbuotojui“, – pasakoja I. Pirštelienė.

„Statybų objektuose esančioje infrastruktūroje, kurioje dirba mūsų darbuotojai, žiemos metu privalo būti šildomi biotualetai, šiltas vanduo. Siekiame, kad ne tik biuruose dirbanti kolektyvo dalis turėtų geras sąlygas, bet ir statybvietėse dirbantys žmonės jaustųsi komfortiškai“, – pabrėžia ji.

„Be to, ne tik „Infes“ kolektyvo žmonėms, bet ir partnerių darbuotojams, kurie atvyksta atlikti įvairių darbų į objektus, sudarome vienodas sąlygas, taikome tokius pačius saugos reikalavimus, dalijamės mūsų sukurta bendra infrastruktūra. Ne tik juos instruktuojame – jie yra mūsų kuriamos projekto ekosistemos dalis. Į savo objektus ir ten dirbančius žmones žiūrime kaip į bendrą visumą“, – tęsia I. Pirštelienė.

Pastaruosius kelerius metus įmonėje buvo ne vieno nelaimingo atsitikimo, tai – itin svarbus rodiklis. „Vadinasi, mūsų sukurta sistema, kuri apima ir auditavimą objektuose, ir inst-

ruktavimą, mokymus įvairiomis temomis, duoda vaisių. Pavyzdžiui, pernai turėjome apie 300 darbuotojų, tad nulis sunkių incidentų grafoje mus tikrai labai džiugina“, – konstatuoja I. Pirštelienė.

### Nuo pat įdarbinimo proceso

„Infes“ džiaugiasi išvengusi ir diskriminacijos atvejų. „Į šiuos klausimus žiūrime labai rimtai, nes net ir neįrodytas atvejis įmonei gali būti žalingas įmonės reputacijai“, – teigia I. Pirštelienė.

**Taršos mažinimo tikslai lieka tik skaičiais, jei neturime žmogaus, galinčio juos paversti realybe.**

Ji įsitikinusi, kad tolerancija kiekvienoje įmonėje turėtų prasidėti nuo darbuotojų atrankų proceso, kuris privalo būti vykdomas be amžiaus, lyties, šališkumo ir visų kitų diskriminacinių aspektų: „Ši idėja atsispindi ir 2024 m. „Infes“ aukščiausio lygmens vadovų struktūroje: 55 proc. moterų ir 45 proc. vyrų. Apskritai įmonėje dirba daugiau vyrų, tačiau vadovų lygmeniu pasiskirstymas atrodo kitaip.“

„Be to, visiems darbuotojams be išimties suteikiama galimybė kelti savo kvalifikaciją. Vykdoma veiklos vertinimo pokalbiai, jų metu galime išsakyti savo poreikius ir tada, sutarę su vadovais, einame į mokymus. Organizacijoje vienam darbuotojui per praėjusius metus buvo skirta daugiau nei šešiolika valandų kelti kvalifikacijai, kitaip tariant, dvi darbo dienas darbuotojas skyrė savo kompetencijų auginimui“, – pasakoja „Infes“ Procesų tobulinimo ir inovacijų vystymo departamento vadovė.



■ **Kryptis:** „Infes“ savo tvarumo strategijoje išskėlė tikslą iki 2027 m. padidinti darbuotojų įsitraukimą ir mažinti jų kaitą.

„Infes“ nuotr.

### Mokymų spektras

„Tikiu tobulėjimu, turiu tikslą kasmet išmokti ko nors naujo, bet tai nebūtinai turi būti su profesija tiesiogiai susiję dalykai“, – sako I. Pirštelienė. Taip pat yra ir organizacijoje: nuolatinis tobulėjimas statybų sektoriuje yra būtinybė. Be privalomų profesinių mokymų, tokių kaip saugos, statybos teisės, „Infes“ daug investuoja ir į minkštųjų gebėjimų ugdymą.

„Kaip įmonė tikime, kad kuo daugiau žinos vadovai, tuo daugiau žinos ir darbuotojai. Daug dėmesio skyrėme vadovų mokymams, nes darbuotojų įsitraukimo tyrimas parodė, kad čia slypi didžiausias augimo potencialas. Mūsų tikslas – kurti geresnę darbuotojų patirtį ir gauti dar pozityvesnių atsiliepimų“, – atvirauja I. Pirštelienė.

„Pernai jau aprėpėme platesnį spektrą ir dabar sakome, kad būtina ugdyti ne tik vadovų, bet ir darbuotojų bendruosius įgūdžius. Rengiame įvairių mokymų: koučingo, situacinės lyderystės, derybų“, – vardija ji ir priduria, kad organizuojami net ir grįžamojo ryšio bei didelio populiarumo kolektyve sulaukė dramos trikampio mokymai, veikia mentorystės programa.

I. Pirštelienė pabrėžia, kad daliai visuomenės, kuri galbūt nėra pakankamai įsigilinusį į tvarumo temą, dažnai atrodo, kad tai susiję tik su CO<sub>2</sub> mažinimu ar šiukšlių rūšiavimu, tačiau iš tiesų koja kojon žengia socialinė dimensija ir etiška valdysena.

„Taršos mažinimo tikslai lieka tik skaičiais, jei neturime žmogaus, galinčio juos paversti realybe. Šiandien tvarumo ataskaitą teikiame savanoriškai, tačiau netrukus ji taps privaloma, o be socialinės dimensijos jos net nebūtų galima parengti, – atkreipia dėmesį I. Pirštelienė. – Verslo santykiai, partnerystės, komunikacija – viskas galiausiai sukasi apie žmogų. Kad ir kaip pažvelgtume, žmogus yra kiekvieno pokyčio centre.“

PR