Vilnius, 2021 m. gegužės 28 d.

**Ekspertai papasakojo, kaip „Lidl“ per penkerius metus pakeitė šalies prekybos tinklų požiūrį į darbuotojų gerovę**

**Prieš penkerius metus Lietuvoje veiklą pradėjęs „Lidl“ į šalį atnešė daugybę gerųjų tarptautinių praktikų, padėjusių transformuoti šalies mažmeninės prekybos rinką. Vienas tokių elementų – abipuse pagarba paremtas santykis su darbuotojais. Kaip prekybos tinklo šuolis į rinką padėjo užkelti aukštesnę kartelę žmogiškųjų išteklių srityje, pasakoja verslo konsultantas Saulius Jovaišas bei „Lidl“ personalo atstovai.**

Pasak S. Jovaišo, jam, kaip pašaliniui stebėtojui, yra tekę kalbėtis su „Lidl“ parduotuvių darbuotojais, kurie anksčiau dirbo kitose šalies mažmeninės prekybos įmonėse. Jo teigimu, prekybos tinklo personalo atsiliepimai apie bendrovę kaip darbdavį buvo teigiami.

„Ši organizacija rūpinasi savo darbuotojais, aiškiai su jais komunikuoja ir sklandžiai įveda komandos narius į naują aplinką. Tai yra reiklus darbdavys, norintis, kad žmonės užduotis atliktų atsidavę, tačiau tuo pat metu „Lidl“ užtikrina pozityvų mikroklimatą, perspektyvą ir karjeros galimybes. Tai yra ryškus poslinkis į naujo darbuotojų gerovės kūrimo standartą Lietuvos mažmeninės prekybos rinkoje. Drįsčiau teigti, kad mėgti savo darbą „Lidl“ yra lengviau. Tai nereiškia, kad šis darbas yra lengvas pasivaikščiojimas, tačiau čia žmonės yra labiau motyvuoti ir vertinami“, – sako specialistas.

**Iškeltą kartelę atspindi platus pripažinimas**

Anot „Lidl Lietuva“ personalo vadovės ir valdybos narės Sandros Savickienės, prekybos tinklo požiūrį į darbuotojus atspindi trejus metus iš eilės gaunamas prestižinis „Top Employer“ sertifikatas, skiriamas įmonėms už ypatingai geras darbo sąlygas.

„Tai yra ne tik mūsų pastangų darbuotojų gerovės srityje įvertinimas, bet ir didžiulis iššūkis, kurį keliame prekybos tinklui. Šis procesas kasmet reikalauja daugybės pasiruošimo, o pakartotinis pripažinimas rodo, kad žmogiškųjų išteklių srityje einame teisinga linkme, esame tapę pavyzdžiu visai šalies mažmeninės prekybos rinkai“, – sako S. Savickienė.

Ji priduria, kad organizacijos sėkmę užtikrinant darbuotojų gerovę atskleidžia ir kiti veiksniai: „Esame įsitvirtinę rinkoje kaip vienas paklausiausių darbdavių – tai rodo ir CVbankas.lt sudarytas patraukliausių Lietuvos darbdavių reitingas, kuriame pernai laimėjome „Metų darbdavio 2020“ titulą. Tai reiškia, kad praėjusiais metais buvome labiausiai šiame portale ieškota įmonė, o potencialūs darbuotojai domisi galimybėmis įsidarbinti būtent pas mus.“

Specialistės teigimu, „Lidl“ rūpestį savo komandos nariais atspindi ir gyventojų nuomonė: „Šių metų sausį tyrimų bendrovės „Kantar“ atlikta apklausa, kurioje dalyvavo dirbantys žmonės nuo 18 iki 45 metų, parodė, kad kas antras respondentas kaip patraukliausią darbdavį įvardijo „Lidl Lietuva“. Tai yra beveik 2,5 karto daugiau nei antroje vietoje esantis mažmeninės prekybos tinklas.“

**Atitinkamus lūkesčius kelia visiems rinkos darbdaviams**

S. Jovaišo teigimu, „Lidl“ kaip darbdavio stiprybės atkeliauja iš jos tarptautiškumo ir į darbuotoją orientuotos kultūros puoselėjimo. Tai reiškia, kad „motininė“ įmonė reikalauja iš vietinių vadovų, kad būtų laikomasi organizaciniu mastu nustatytų reikalavimų, o vidinė aplinka sutaptų su kitose valstybėse esančių parduotuvių tvarka.

„Matydami ir girdėdami, kokios sąlygos kuriamos „Lidl“, Lietuvos darbo rinkoje esantys žmonės panašaus elgesio tikisi ir kituose prekybos tinkluose. Organizacija sukūrė prielaidas kandidatams turėti pagrįstų lūkesčių, todėl natūralu, kad tokiu būdu buvo pakeltas visos mažmeninės prekybos sektoriaus žmogiškųjų išteklių srities lygis. „Lidl“ atėjus į rinką, susimąstyti apie tai, kaip yra priimami darbuotojai, kaip su jais dirbama, kokia vidinė kultūra vyrauja įmonėse turėjo visi rinkos žaidėjai. Šis prekybos tinklas tapo tuo, į kurį lygiuojamasi ir iš kurio imamas pavyzdys“, – sako verslo konsultantas.

**Išbandytu keliu pasekė ir kiti prekybos tinklai**

S. Savickienė pažymi, kad vienas iš pavyzdžių, atskleidžiantis prekybos tinklo lyderystę sektoriuje – ryžtas imtis rinkoje retai sutinkamų praktikų, kurios vėliau tampa įprastomis darbuotojų gerovės užtikrinimo praktikomis. Viena tokių – privatus papildomas sveikatos draudimas.

„Mūsų darbuotojai dirba reikšmingą ir atsakingą darbą, todėl rūpintis jų sveikata yra ypatingai svarbu. Prieš trejus metus apdrausdami darbuotojus privačiu papildomu sveikatos draudimu norėjome paskatinti juos rūpintis tuo, kas yra brangiausia ir suteikti galimybę sveikatą prižiūrėti greitai ir patogiai. Po kurio laiko mūsų pavyzdžiu pasekė ir keletas kitų rinkos žaidėjų, todėl džiaugiamės, kad tokią progą įgijo dar daugiau Lietuvos dirbančiųjų, o žmonių gerovė užtikrinama dar platesniu lygmeniu“, – pasakoja „Lidl Lietuva“ personalo vadovė.

**Atsižvelgia į komandos nuomonę**

Specialistės teigimu, lyderio darbuotojų gerovės užtikrinimo srityje pozicija reiškia supratimą, kas yra svarbu darbuotojams ir kas padeda jiems jaustis gerai. Dėl to atsižvelgimas į jų balsą – ypatingai reikšmingas gerovės užtikrinimo elementas.

„Mūsų įmonėje darbuotojų balsas ir jų nuomonė visada buvo ir yra itin svarbi. Todėl nuolat atliekame darbuotojų nuomonės tyrimus, siekiame išsiaiškinti, kaip jie jaučiasi, vertina darbo sąlygas, atmosferą. Tuo pat metu, visada galvojame, ką „Lidl“, kaip darbdavys, dar gali patobulinti. Po tokių apklausų rezultatai yra pristatomi darbuotojams, organizuojamos atskiros dirbtuvės su komandomis, personalas kviečiamas įsitraukti į bendrų sprendimų priėmimą. Manome, kad tai – būtinas modernaus, kelią žmogiškųjų išteklių srityje rodančio, darbdavio aspektas“, – sako S. Savickienė.

**Užtikrina finansinį darbuotojų stabilumą**

„Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė akcentuoja, kad kartu su atsižvelgimu į darbuotojų poreikius ir šilta vidine kultūra, prekybos tinklas siekia atitinkamai pripažinti ir įvertinti kiekvieną įmonės komandos narį. Jos teigimu, tai yra dar viena kertinė priemonė, parodanti rūpestį personalu.

„Garantuoti finansinį „Lidl“ darbuotojų saugumą padeda ne tik vienas didžiausių vidutinių darbo užmokesčių mažmeninės prekybos rinkoje, kuris „Rekvizitai.lt“ balandžio mėnesio duomenimis siekia 1618,58 eurus, bet ir subalansuota atlyginimo kėlimo sistema. Mūsų parduotuvių ir logistikos darbuotojų darbo sutartyje yra įtrauktos keturios darbo užmokesčio pakopos. Nuo įdarbinimo dienos, jie turi galimybę kasmet kilti į aukštesnį atlyginimo lygį. Todėl mūsų komandos nariai, siedami karjerą su įmone, gali būti tikri dėl savo finansinio stabilumo, o tai leidžia koncentruotis į asmeninių ar profesinių rezultatų siekimą“, – teigia S. Savickienė.

Anot jos, nuo „Lidl“ starto Lietuvoje prekybos tinklo parduotuvių darbuotojų atlyginimas kilo 19 proc., lyginant naujai įsidarbinusį kolegą prieš penkerius metus ir šiandien. Tačiau jeigu parduotuvės darbuotojas įmonėje įsidarbino dar 2017 m., šiandien jis jau yra ketvirtoje pakopoje, tad jo atlyginimas yra pakilęs apie 40 proc., lyginant su karjeros pradžia.

Panašius pokyčius pastebi ir parduotuvių vadovo asistentai, pavaduotojai ar patys vadovai, kurių atlyginimo kilimas, palyginus šiandieną su pirmąja pakopa prieš ketverius metus, svyruoja tarp 40 proc. ir beveik 60 proc.

„Lidl Lietuva“ šiuo metu dirba daugiau nei 2,3 tūkst. darbuotojų. Lietuvoje iš viso veikia 55 „Lidl“ prekybos tinklo parduotuvės 22-uose šalies miestuose – Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Kėdainiuose, Telšiuose, Kretingoje, Mažeikiuose, Tauragėje, Jonavoje, Panevėžyje, Ukmergėje, Utenoje, Plungėje, Palangoje, Elektrėnuose, Visagine, Šilutėje, Radviliškyje bei Vilkaviškyje.

**Daugiau informacijos:**
Lina Skersytė
Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamentas
UAB „Lidl Lietuva“
Tel. +370 5 267 3228, mob. tel. +370 680 53556
lina.skersyte@lidl.lt