**Etyczne firmy zarabiają więcej**

**Przedsiębiorstwa potrafią włożyć wiele wysiłku w budowanie swojego wizerunku. Jeśli za deklaracjami, że firma działa etycznie, faktycznie idą działania mające na celu eliminowanie nieprawidłowości, wizerunek ten może być spójny z rzeczywistością. Gorzej, gdy dbałość o dobre wrażenie koncentruje się raczej na ukrywaniu tego, co niewygodne…**

„Kadra kierownicza i przedsiębiorcy udają, że kierują się zasadami etyki, a pracownicy udają, że w to wierzą” – te przykre słowa wypowiedział podczas konferencji „Firma z duszą” prof. Bolesław Rok z Akademii Leona Koźmińskiego.

Niestety, choć wiele firm chętnie włącza się w działania, które dają okazję do wzmocnienia ich wizerunku jako przedsiębiorstw etycznych, promujących uczciwe zasady pracy oraz dobre relacje z pracownikami, nie zawsze przekłada się to na codzienną praktykę.

Procedury reagowania na zgłoszone nieprawidłowości albo w ogóle nie istnieją, albo pozostają martwe. Sami zainteresowani obawiają się, że zgłaszając np. przypadki mobbingu lub łamania prawa, ściągną na siebie dodatkowe nieprzyjemności, a może nawet stracą pracę. Czasem można mieć nawet wrażenie, że menedżerowie wolą „nie widzieć” nieprawidłowości niż eliminować je, choć właśnie to drugie mogliby przekuć w swój zawodowy sukces.

**Czym jest Speak Up Line?**

Na szczęście nie dotyczy to wszystkich firm i także w Polsce coraz więcej przedsiębiorstw chce wdrażać u siebie takie standardy, które pozwalają poprawić nie tylko wrażenie, ale także komunikację i kulturę organizacyjną w firmie. Trend ten przychodzi do nas z zachodu – przedsiębiorstwa takie jak PepsiCo, Nestle, Akzo, Nobel, Toyota czy BMW od lat wykazują żywe zainteresowanie, by kodeksy etyczne nie stanowiły jedynie zestawów ładnych regułek, ale by naprawdę obowiązywały.

Aby było to możliwe, przedsiębiorstwa te współpracują z partnerami, dzięki którym komunikacja pomiędzy pokrzywdzonymi lub zauważającymi nieprawidłowości pracownikami a firmą, może być skuteczniejsza. Dlaczego tak duże przedsiębiorstwa, o rozbudowanych strukturach własnych, nie walczą z problemami samodzielnie?

- Wielu pracowników nie zgłasza zdarzeń swojemu pracodawcy w obawie o konsekwencje, nawet jeśli system zapobiegania nadużyciom wydaje się bezpieczny (skrzynka na listy, anonimowy e-mail). Boją się, że ktoś ich zauważy lub wyśledzi, a oni w konsekwencji stracą pracę lub dopadnie ich ostracyzm środowiska – mówi Anna Grzywaczyk, reprezentująca Ogólnopolskie Centrum Interwencyjne (OCI).

OCI, to polski system wykorzystujący sprawdzony już na świecie mechanizm Speak Up Line, zapewniający pracownikom firmy możliwość bezpiecznego zgłoszenia (drogą telefoniczną, mailową lub internetową) wszelkich nieprawidłowości w firmie.

Dla pracownika zaletą jest fakt, że zyskuje możliwość anonimowego zgłoszenia problemów, jakich doświadcza w pracy lub nieetycznych (a czasem nawet bezprawnych) zachowań, których jest świadkiem. Następnie zgłoszenie takie jest przekazywane pracodawcy z prośbą o wszczęcie procedury wyjaśniającej.

Firma współpracująca z OCI zobowiązuje się do zareagowania na wniosek – może np. przeprowadzić postępowanie kontrolne, wprowadzić procedury naprawcze, czy nawet zwolnić osobę, która stosuje mobbing lub dopuszcza się nadużyć finansowych. OCI nie wpływa na wynik rozstrzygnięcia, pilnuje jednak, by każda zgłoszona sprawa została rzetelnie zbadana i wyjaśniona.

**Etyka się opłaca**

Dlaczego firmy miałyby przystępować do OCI lub podobnych systemów? Ponieważ to im dbałość o etykę i przestrzeganie ustalonych procedur najbardziej się opłaca. Żadne przedsiębiorstwo nie odniesie korzyści „chowając głowę w piasek”, a więc odcinając się od możliwych do uzyskania informacji na temat problemów, które trawią je od wewnątrz.

Takie zachowanie można by wręcz porównać do postępowania pacjenta, który unika badań, by nie podważać swojej niezachwianej wiary w doskonałą kondycję zdrowotną. Tymczasem badanie może co prawda popsuć jego dobre samopoczucie, ale zarazem umożliwi skuteczne leczenie.

Mechanizm typu Speak Up Line stanowi formę zewnętrznej, dobrowolnej kontroli, która pozwala na bieżąco monitorować problemy i reagować na nie. Co ważne, mechanizm ten jest bezpieczny tak dla pracowników, jak i dla samych przedsiębiorstw. Pracodawcy zyskują szansę, by zareagować na nieprawidłowości zaobserwowane przez pracowników, zanim poniosą duże straty spowodowane nadużyciami finansowymi, czy też zanim wytoczone przez mobbingowanych pracowników procesy zaczną odbijać się wizerunkową „czkawką”.

Co za tym idzie, przedsiębiorstwo, które dokłada starań, by poważnie przestrzegać zasad etycznych, zwiększa szanse na skuteczne wykrywanie przypadków oszustw, korupcji oraz na zapobieganie tego typu zdarzeniom. Jeśli stara się, by pracownicy traktowali siebie nawzajem z należytym szacunkiem, zwiększa ich zaangażowanie i zadowolenie z pracy.

Nie bez znaczenia jest także fakt, że pracodawca, który prowadzi aktywną politykę antymobbingową, zmniejszy ryzyko rozstrzygania tego typu spraw na drodze sądowej, a gdy mimo wszystko do takiego procesu dojdzie, sąd będzie musiał uwzględnić także zaangażowanie pracodawcy w zapobieganie podobnym problemom.

I w końcu – etyczne środowisko pracy sprzyja większym przychodom. Wysokiej klasy pracownicy będą bardziej zainteresowani pracą w firmie, która autentycznie dba o etykę i uczciwe zasady, a sprawnie działające procedury zapobiegające nadużyciom finansowym będą odstraszały przed próbami nieuczciwych zachowań.

- Jeśli chodzi o nadużycia finansowe, jedno z niedawnych zgłoszeń do OCI dotyczyło kierownika, który jako podwykonawcę wybierał ciągle tę samą firmę, przepłacając za usługi. Mało tego, zlecona praca była źle wykonana i pracownicy firmy musieli ją poprawiać. Ta frustracja spowodowała, że sprawa została zgłoszona do OCI. Osoba zgłaszająca zaraportowała również konsekwencje dla firmy w postaci utraty klientów, a co za tym idzie, spadek przychodów. W ramach reakcji, firma przeprowadziła audyt wewnętrzny, który potwierdził ten proceder. Finałem sprawy było zwolnienie kierownika – mówi Anna Grzywaczyk.

**Uczciwy układ pracodawcy z pracownikami**

Niektóre przedsiębiorstwa mogą obawiać się, że przystępując do systemu typu Speak Up Line, otworzą przysłowiową „puszkę Pandory”. Jednak statystyki nie potwierdzają, by w jakiejkolwiek firmie tak właśnie się stało. Owszem, można się spodziewać, że na pierwszym etapie, gdy pracownicy zostaną poinformowani o tym, że firma rozpoczyna wykorzystywać ten mechanizm, liczba zgłoszeń może być większa niż później. Wiele z nich może jednak dotyczyć spraw nieaktualnych, niewyjaśnionych w przeszłości. Później zainteresowanie systemem przeważnie spada, a pracownicy korzystają z niego tylko w sytuacjach, które są dla nich ważne i zarazem aktualne.

Nie sprawdzają się również obawy, jakoby pracownicy dokonywali fałszywych zgłoszeń np. w celu pozbycia się wymagającego kierownika. Tego typu sytuacje mogą mieć miejsce raczej w ramach systemów wewnętrznych, opartych na anonimowych skargach. Doświadczenie pokazuje, że jeśli pracownik ma zgłosić problem w OCI, zazwyczaj jest to decyzja poważna, dobrze przemyślana i oparta na wiarygodnych informacjach.

Warto podkreślić, że wdrożenie Speak Up Line może być dla pracodawcy wyjątkowo skutecznym elementem employer brandingu. Pracodawca buduje wizerunek przedsiębiorstwa autentycznie zainteresowanego problemami pracowników i nie są to jedynie puste deklaracje. Pracownicy otrzymują konkretne narzędzia na wypadek, gdyby pracodawca nie wywiązywał się należycie ze swoich zobowiązań.

W ten sposób podkreśla on, że jakość współpracy, efektywność i uczciwość są dla niego ważniejsze od utrzymywania zarządu w dobrym samopoczuciu. Zapewnia też, że problemy zauważane przez pracowników nie będą pozostawiane bez wyjaśnienia, bowiem obydwie strony traktują siebie nawzajem uczciwie i poważnie.

I nie musi przy tym udawać, że robi to bezinteresownie. Wg firmy doradczej Willis Towers Watson, przedsiębiorstwa, które cieszą się zaufaniem pracowników, notują o 200% wyższe wyniki finansowe niż te, które nie przykładają szczególnej wagi do etyki.

Źródło: [WNCL](http://wncl.pl)

[Licencja dla mediów](http://empemedia.pl/licencja-na-publikowanie-informacji-prasowych/)