

Well-being программа для сотрудников TSQ Consulting



Резюме компании

ранее SPB TRAINING

TSQ CONSULTING

1 Консалтинговая компания

ООО «СТКУ», малое предприятие

Среднесписочная численность:

11 чел. за 8 месяцев 2021 г

До 35 лет – 10 человек из 15

Ценности:

- Эстетика
- Смелость
- Системность
- Внимание к деталям

2 Работаем над задачами разного профиля

– Сопровождаем (консультируем, обучаем, оцениваем) в процессе изменений, помогаем командам адаптироваться к изменениям, поддерживаем изменения метриками (аналитика), обучаем сотрудников и руководителей работать с изменениями, ускоряем процесс запуска новых процессов

– Помогаем уменьшить риски при внедрении изменений

– Помогаем сбалансировать задачи бизнеса и стратегию HR

– Решаем задачи, связанные с изменениями, оберегаем от классических ошибок внедрения изменений

– Обучаем сотрудников и делаем процессы понятными

3 С любовью относимся к сотрудникам

– В 2020 мы утвердили программу Well-being

Консалтинг традиционно считается сферой, в которой люди работают на износ. Это действительно так. И поэтому работа консультанта связана с большими рисками

Well-being программа для сотрудников компании

TSQ Consulting – организация, в которой жизненный цикл сотрудника долг. Мы не можем позволить себе прощаться с выгоревшими сотрудниками, компенсируя их постоянным притоком новичков.

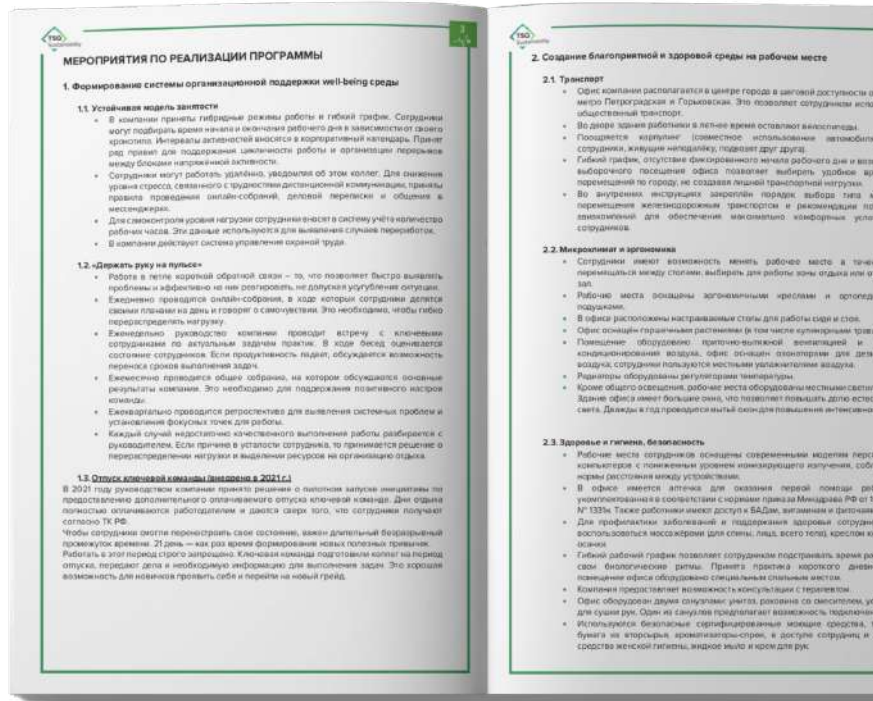
Именно поэтому нашим внутренним приоритетом является здоровье и благополучие людей. **Комплексные well-being программы** учитывают особенности работы компании и каждого в команде, внедряются системно и на постоянной основе.

Благополучные сотрудники более работоспособны и качественнее решают задачи клиентов, что в конечном счёте приводит к росту прибыли.



Корпоративная программа благополучия и жизнестойкости работников TSQ Consulting предусматривает системную работу по созданию **well-being среды** (управление корпоративной культурой, создание нормативных, организационных, финансовых, кадровых и материально-технических условий, мотивация сотрудников, мероприятия по поддержке здорового образа жизни, информационная поддержка) и является нашим обязательством по достижению **Цели устойчивого развития №3 – «Хорошее здоровье и благополучие»**.

Программа была утверждена в 2020 г



МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Формирование системы организационной поддержки well-being среды

1.1. Устойчивая модель занятости

- В компании приняты гибкие режимы работы и гибкий график. Сотрудники могут подбирать время начала и окончания рабочего дня в зависимости от своего ритма жизни. Минималы административных вложений в корпоративной культуре. Принцип равенства для поддержания сбалансированности работы и организации перерывов между разными напряженными активностями.
- Созданы каналы работы: удаленно, гибридно, гибридно об этом коллег. Для снижения уровня стресса, связанного с трудностями дистанционной коммуникации, травмами проведения онлайн-собраний, деловой переписки и общения в мессенджерах.
- Для снижения уровня нагрузки сотрудники вносят в систему учета количество рабочих часов. Эти данные используются для выявления случаев переработки.
- В компании действует система управления рабочей нагрузкой.

1.2. «Держать руку на пульсе»

- Работа в режиме короткой обратной связи – то, что позволяет быстро выявлять проблемы и эффективно на них реагировать, не допуская углубления ситуации.
- Ежедневно проводятся онлайн-собрания, в ходе которых сотрудники делятся своими планами на день и говорят о самочувствии. Это необходимо, чтобы гибко перераспределять нагрузку.
- Ежемесячно проводится тематический период встречи с ключевыми сотрудниками по актуальным задачам проекта. В ходе бесед оценивается состояние сотрудников. Если продуктивность падает, обсуждается возможность пересмотра (уровня выделенной задачи).
- Ежемесячно проводятся общие собрания, на которых обсуждаются основные результаты компании. Это необходимо для поддержания позитивного настроя команды.
- Ежемесячно проводятся ретроспективы для выявления системных проблем и установления фокусных точек для работы.
- Каждый случай недостаточного качественного выполнения работы разбирается с руководителем. Если причина в отсутствии сотрудника, то анализируются причины о перераспределении нагрузки и выделении ресурсов на организационном уровне.

1.3. Отпуск ключевой команды (август 2021 г.)

В 2020 году руководителем команды принято решение о полном выпуске менеджеров по предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска ключевой команде. Один человек полностью занимается удалением и дается сверх того, что сотрудники получают согласно ТК РФ.

Чтобы сотрудники смогли пережить свой отпуск, важен длительный безразрывный промежуток времени 21 день – как раз время формирования новых полезных привычек. Работать в этот период среднего размера. Ключевые моменты подготовили коллег на период отпуска, передали дела и необходимую информацию для выполнения задач. Это создало возможность для новичка проявить себя и перейти на новый график.

2. Создание благоприятной и здоровой среды на рабочем месте

2.1. Транспортировка

- Если компания располагается в шаговой доступности от метро Петербургская и Горьковская. Это позволяет сотрудникам использовать общественный транспорт.
- Во время званых работников в летнее время оставили велосипеды.
- Поощряется карпулинг (совместное использование автомобилей, сотрудников, живущих недалеко, подают друг другу).
- Гибкий график, отсутствие фиксированного начала рабочего дня и гибкого выезда позволяет сотрудникам выбирать удобное время перемещения по городу, не создавая лишней транспортной нагрузки.
- Во внеурочные, наступающие выходные, порядок выбора типа перемещения: железнодорожным транспортом и рекомендация по использованию для обеспечения максимальной безопасности, включая сотрудников.

2.2. Микроклимат и эргономика

- Сотрудники имеют возможность менять рабочее место в течение перерыва между сменами. Выбирать для работы зону отдален или близкую к окну.
- Рабочие места оснащены эргономичными креслами и ортопедическими подушками.
- В офисе установлены настраиваемые стулья для работы сидя и стоя.
- Офис оснащён качественными растениями (в том числе искусственными) для повышения уровня комфорта.
- Помещение оборудовано: ультра-фиолетовой вентиляцией и кондиционированием воздуха, офисной техникой, оптимизирующей для здоровья сотрудников показатели качества микроклимата воздуха.
- Работники оборудованы эргономичными тренажёрами.
- Кроме общего освещения, рабочие места оборудованы местными источниками света. Яркие лампы больше света, что позволяет повысить долю естественного света. Также в офисе предусмотрена система повышения активности.

2.3. Здоровье и гигиена, биологичность

- Рабочие места сотрудников оснащены современными моделями персональных кондиционеров с пониженным уровнем излучения инфракрасного излучения, соблюдая дистанцию между устройствами.
- В офисе имеется аптечка для оказания первой помощи работникам, расположенная в соответствии с нормами приказа Минздрава РФ от 15.06.2013 № 133н. Также работники имеют доступ к БАДам, витаминным и диетическим.
- Для эффективной работы и поддержания здоровья сотрудников используются массажеры для спины, лица, всего тела), креслом для массажа.
- Гибкий рабочий график позволяет сотрудникам предоставлять время работы биологическим ритмам. Проведение рабочего времени дневное освещение офиса оборудовано специальными специальными системами.
- Компания предоставляет возможность консультации с терапевтом.
- Офис оборудован для оказания помощи: установка со специальными устройствами для снятия рук. Офис из санузла предоставляет возможность переодевания.
- Используется биологичная сертификация: экологически чистая, туфли на натуральной коже, экологически чистые, в достоянии сотрудников, и средства личной гигиены, мыло и крем для рук.

Комплексная система благополучия

Цель

Повышение устойчивости компании за счёт улучшения качества жизни сотрудников: **снижение количества дней временной нетрудоспособности в год** в пересчёте на одного сотрудника на **10%** в сравнении с предыдущим годом



Задачи

Формирование системы организационной поддержки well-being среды

Создание благоприятной и здоровой среды на рабочем месте

Вовлечение сотрудников, клиентов и партнёров в well-being повестку



3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ



Охват

100% сотрудников – ознакомление с программой под подпись. Участие не менее, чем в одном мероприятии по повышению вовлечённости за год



Команда

Мы – небольшая команда, поэтому особой системы учёта участия в мероприятиях не требуется. **Каждый просто выбирает то, что ему интересно**



Показатели компании

| Показатель, ед. изм. | 2019 | 2020* |
|---|--------|---------|
| Количество случаев увольнений по собственному желанию | 3 | 3 |
| Количество принятых на работу сотрудников | 4 | 2 |
| Количество дней временной нетрудоспособности (больничные) в пересчёте на сотрудника (дни/%) | 14/100 | 55/+292 |
| Выручка компании (в %) | 100 | -24 |

* 2020 г. стал кризисным для большинства компаний. **TSQ Consulting** благодаря реализации комплексной системы мер поддержки сотрудников смогла сохранить численность персонала.

Мероприятия по реализации программы



Формирование системы организационной поддержки well-being среды

Устойчивая модель занятости

- **Гибридные режимы работы и гибкий график.** Сотрудники могут работать удалённо, уведомляя об этом коллег. Для снижения уровня стресса, связанного с трудностями дистанционной коммуникации, приняты правила проведения онлайн-собраний, деловой переписки и общения в мессенджерах.
- **Для самоконтроля уровня нагрузки сотрудники вносят в систему учёта количество рабочих часов.** Эти данные используются для выявления случаев переработок.
- **В компании действует система управления охраной труда.**



«Держать руку на пульсе»

- **Работа в петле короткой обратной связи** – то, что позволяет быстро выявлять проблемы и эффективно на них реагировать, не допуская усугубления ситуации.
- **Ежедневные онлайн-собрания**, в ходе которых сотрудники делятся своими планами на день и говорят о самочувствии.
- **Еженедельные встречи руководства с ключевыми сотрудниками** по актуальным задачам практик.
- **Ежемесячные общие собрания**, на которых обсуждаются основные результаты компании.
- **Ежеквартальные ретроспективы** для выявления системных проблем и установления фокусных точек для работы.



Отпуск ключевой команды

В 2021 году руководством компании принято решение о пилотном запуске инициативы по предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска ключевой команде.

Подробнее на след. слайдах



Корпоративный отпуск ключевой команды

История нашего экспериментального решения для повышения благополучия и борьбы с профессиональным выгоранием у сотрудников TSQ Consulting

Основная ошибка — отвечать техническими навыками на адаптивные вызовы

Мы тоже пробовали сломать систему — это не работает.

- У нас в офисе есть массажный стол и беговая дорожка, коврики для йоги и озонатор, БАДы и фиточаи
- Можно прийти с собакой
- Мы практикуем гибридный режим и гибкий график: никто не привязан к рабочему креслу
- Мы приняли правило бронировать в расписании консультантов время на обед и перерывы между тренингами
- И всё равно «теряем бойцов» — основная команда выгорает один за другим

Чтобы решить эту проблему, мы ищем адаптивные выходы и инструменты. Важно «выдернуть» сотрудников из беличьего колеса, привычки перерабатывать, которая вновь и вновь подпитывается дофамином от сложной и интересной работы.

Наше решение — дополнительный корпоративный отпуск. Особенности:



Это дополнительный оплачиваемый отпуск

Таким образом, отпуск полностью оплачивается работодателем и даётся сверх того, что сотрудники получают согласно ТК РФ



3 недели без разрыва

Чтобы сотрудники смогли перенастроить свое состояние, важен длительный безразрывный промежуток времени. 21 день — как раз время формирования новых полезных привычек :)



Работать строго запрещено

Наставники максимально готовят коллег на период отпуска, передают все свои знания. Это хорошая возможность для молодого персонала проявить себя и перейти на новый грейд.

Корпоративный отпуск



Алексей Кудимов

Генеральный директор,
сооснователь TSQ Consulting

Наша компания продолжает расти. Мы берём на себя всё больше новых и весьма непростых задач. 2020 год стал переломным, скорость не снижается до сих пор. Самое время взять паузу и набрать энергии для нового качественного рывка. Компания приняла решение о дополнительном отпуске ключевой команды.

Отпуском мы решили серию бизнес-задач:



Внедрение культуры well-being, профилактика выгорания

Проработали результативность команд. Увеличили степень мотивации, баланс рабочего и личного, психологический климат в компании. Эмоциональное и профессиональное выгорание снизило энергопотенциал, что в конечном счёте повлияет на выручку компании



Подготовка к интенсивному кварталу

На четвертый квартал обычно приходится огромное количество проектов, а наша компания делает наибольшую выручку за год. Согласно корпоративному регламенту TSQ наши сотрудники не могут взять отпуск в этот период



Быстрая адаптация

Прокачали команду молодых специалистов. В 2021 году наша команда увеличилась на 30%. Нам важно быстро адаптировать их, чтобы «новички» смогли работать на уровне опытных сотрудников. Также это возможность подсветила нашу сильную корпоративную культуру



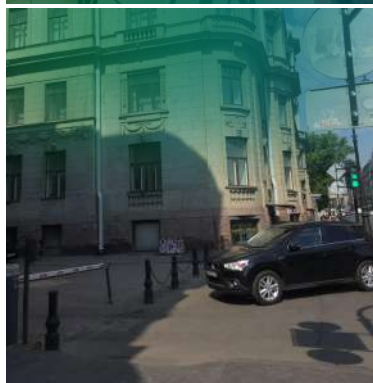
Реализация стратегии устойчивого развития

Мы придерживаемся ЦУР №3, которая предполагает заботу компании о физическом и психологическом здоровье сотрудников

Создание благоприятной и здоровой среды на рабочем месте

Транспорт

- **Расположение в центре города** в шаговой доступности от станций метро. Это позволяет сотрудникам использовать общественный транспорт.
- **Поощряется карпулинг.**
- **Гибкий график**, отсутствие фиксированного начала рабочего дня и возможность выборочного посещения офиса.
- **Во внутренних инструкциях закреплён порядок выбора типа мест для перемещения** железнодорожным транспортом и рекомендации по выбору авиакомпаний для обеспечения максимально комфортных условий для сотрудников.



Микроклимат и эргономика

- **Возможность менять рабочее место в течение дня.** Можно перемещаться между столами, выбирать для работы зоны отдыха или отдельный зал.
- **Горшечные растения** (в том числе с кулинарными травами).
- **Чистый воздух.** Приточно-вытяжная вентиляция и система кондиционирования воздуха, озонаторы для дезинфекции воздуха; сотрудники пользуются местными увлажнителями воздуха.



- **Высокая доля естественного света** **благодаря большим окнам.** Дважды в год проводится мытьё окон для повышения интенсивности света.

Здоровье и гигиена, безопасность

Офис оборудован в соответствии с ключевыми требованиями сотрудников.



Эмоциональный и психологический комфорт

Компания тщательно заботится о восстановлении сотрудников и снижении влияния стресса на рабочем месте.

Вовлечение сотрудников, клиентов и партнёров в well-being повестку

Корпоративные спортивные и оздоровительные мероприятия

– Прогулки на sup-board, забеги, выезды, посещение спа, корпоративная йога и табата, волейбол и т.п

– «Чистые игры», в 2020 году команда TSQ Consulting стала победителем летнего сезона на точке «Мост Бетанкура».

– «WWF Run for life», 5 июня 2021 года совершили забег в честь дня охраны окружающей среды, внесли взнос в «Фонд дикой природы» и получили медали.

– **Июль без пластика.** Компания постепенно снижает потребление одноразовых изделий из пластика.

И многое другое...



Партнёрство в рамках well-being и устойчивого развития (ЦУР №17)

– «Твоя вода», офис TSQ Consulting зарегистрирован в базе данных источников питьевой воды.

– «Ляг спиной», сотрудники TSQ Consulting имеют право на получение корпоративной скидки на посещение массажных салонов сети «Ляг спиной».

– «Капооста», всероссийский гид «зелёных» объектов. TSQ Consulting зарегистрирован в разделе «Зелёные решения для бизнеса и жизни» базы объектов Капооста.



Популяризация well-being практик (ЦУР №4)

– Корпоративная библиотека

– Визуализация

– Тренинги по жизнестойкости

– SWAP-вечеринки



Корпоративные мероприятия для сотрудников

«Чистые игры»

Команда TSQ Consulting — постоянный участник «Чистых Игр».



Корпоратив на сапах

В компании практикуются совместные выезды на природу, например, заплыв на sup-board.



SWAP-вечеринка

На вечеринке обмена одеждой и аксессуарами гостей и клиентов TSQ ждали лекции об осознанной моде и консультации стилистов.



Спортивные мероприятия

Сотрудники компании вместе участвуют в спортивных мероприятиях, например, играют в волейбол или встречаются по выходным на забег в парках города.



Корпоратив

Для встречи 2021 года мы выбрали коттедж в **Стрельне** с банкетным залом и спа-комплексом.



Празднование Нового Года 2020

Для празднования нового 2020 года мы выбрали пространство **Цифербург** в центре города.



Зона кофе-брейка для сотрудников и гостей

Для наших сотрудников и гостей организована зона кофе-брейка с заварным чаем и кофе, снеками и фруктами.



На цифрах:

150 000 000 000

предметов гардероба производится в мире каждый год

7+ лет

уже сейчас для всего человечества произведено одежды на **7 лет вперёд**

Каждый год мы делаем всё больше

| Мероприятие | Срок реализации |
|--|--------------------|
| 1. Формирование системы организационной поддержки well-being среды | |
| Планирование реализации программы на год | Январь |
| Отпуск ключевой команды | Август |
| Поддержка и развитие СУОТ | В течение года |
| Утверждение стратегии устойчивого развития | Май |
| Подведение итогов реализации программы | Декабрь |
| 2. Создание благоприятной и здоровой среды на рабочем месте | |
| Закупки средств обеспечения жизнедеятельности офиса | Раз в 2 месяца |
| Обновление мебели | Июль |
| Проведение командных ретроспектив | Ежеквартально |
| Проведение бесед по уровню удовлетворённости | Ежемесячно |
| Проведение внутреннего обучения | Ежеквартально |
| Передача отходов на переработку | Раз в 2 месяца |
| 3. Вовлечение сотрудников, клиентов и партнёров в well-being повестку | |
| Участие в экологических акциях | Согласно календарю |
| Свар-вечеринка | Май |
| Спортивные и оздоровительные мероприятия | В течение года |
| Публикация well-being материалов на ресурсах компании | Ежемесячно |

Ежегодно мы актуализируем программу благополучия и включаем в неё всё больше мероприятий.



Аутентичная
Консалтинговая
Компания

8 800 301 04 23
+7 (495) 260 57 02
+7 (812) 748 26 07

info@tsqconsulting.ru
tsqconsulting.ru

TSQ Consulting

