

# Приватне акціонерне товариство “Малинська паперова фабрика-Вайдманн”

## ДАЙДЖЕСТ

### ВІЗІЯ – МІСІЯ – ЦІННОСТІ ТА СТАЛИЙ РОЗВИТОК КОМПАНІЇ

#### СТАРТУВАЛИ ТРЕНІНГИ

Для усіх працівників ПрАТ “Вайдманн-МПФ” стартували тренінги щодо ознайомлення та усвідомлення нових **ВІЗІЇ – МІСІЇ – ЦІННОСТЕЙ** та ініціатив **СТАЛОГО РОЗВИТКУ** Групи Вайдманн.

У сучасному світі ринки насичені можливостями та викликами, саме тому попередня Виконавча рада спільно з Францискою та Даніелем Тчуді впродовж останніх місяців провела низку дискусій щодо ідентифікації сутності нашої організації, наших цілей та напрямків розвитку. В результаті цього були сформульовані Візія Групи Вайдманн, Місія напрямків її діяльності та основні Цінності, які представлені зрозуміло та доступно.

Отож, **ВІЗІЄЮ** (БАЧЕННЯМ) Групи є те, що Вайдманн - глобально діюча сімейна компанія, стійкі та відповідальні дії якої сприяють підвищенню життєвих стандартів. Вайдманн є технологічним та ринковим лідером у своїх сферах діяльності, а насичена історія інновацій та постійна оптимізація процесів, продуктів і послуг підтверджують репутацію надійного партнера для своїх клієнтів. Прагнучи до синергії знань із різних галузей, Вайдманн формує привабливий образ роботодавця, пропонуючи ціннісно-орієнтовану корпоративну культуру, засновану на взаємній довірі, вдячності та професійному розвитку.



**МІСІЯ** напрямку “Електричні технології”, в якому ПрАТ Малинська паперова фабрика-Вайдманн” відіграє доволі важливу роль, полягає у тому, щоб стати визначальним світовим постачальником інноваційних та надійних ізоляційних рішень для виробників і користувачів трансформаторів. Це означає, що компанія акцентує свої зусилля на розробці та постачанні продуктів, які задовольняють найвищі стандарти якості і допомагають нашим клієнтам досягати успіху на ринку електричних технологій. Прагнення Групи бути світовим лідером у сфері Електричних технологій відображається у нашій роботі та інноваційних рішеннях.

Група Вайдманн продовжує сприяти розвитку корпоративної культури, а нові ЦІННОСТІ є оновленою версією нашої “Зірки цінностей”. Саме ця еволюція цінностей відображає нашу відданість сучасному світовому контексту та сприйняття нових викликів. Отже, ключ до успіху та досягнення нашої Візії вимагає від кожного з нас прагнення до виконання нашої Місії, застосовуючи при цьому наші Цінності.

Тож про що конкретно ми говоримо під час тренінгів і чому тема цінностей і сталого розвитку настільки суттєва для кожного з нас?

Перша частина тренінгу передбачає ознайомлення з теоретичною складовою вищезгаданих тем. Насамперед заступник голови правління Андрій Костюченко акцентує увагу слухачів на розумінні МІСІЇ та ВІЗІЇ компанії Вайдманн й передає естафету PR



менеджерці Ларисі Волинець для більш детального ознайомлення аудиторії з новими ЦІННОСТЯМИ, а саме що для компанії є **ПОВАГА, ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ, ІННОВАЦІЙНІСТЬ, ЕТИЧНІСТЬ** та **ЗДАТНІСТЬ НАДИХАТИ**. Отож, нагадаємо ще раз:



**ПОВАГА:** Ми пишаємося багатогранністю нашої організації, збагаченою поглядами та досвідом з усього світу, і ми ставимося один до одного з повагою та гідністю.



**ЕТИЧНІСТЬ:** Ми завжди діємо етично, беручи на себе відповідальність за те, як ми поведимося, навіть якщо ніхто цього не бачить.



**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ:** Ми відповідальні за свої слова, дії та помилки і, з рештою, за наші колективні та індивідуальні результати. Ми виконуємо свої обіцянки.



**ІННОВАЦІЙНІСТЬ:** Ми мислимо творчо, прагнучи до кращого, вирішуємо проблеми в міру їх виникнення, постійно вчимося та вдосконалюємося.



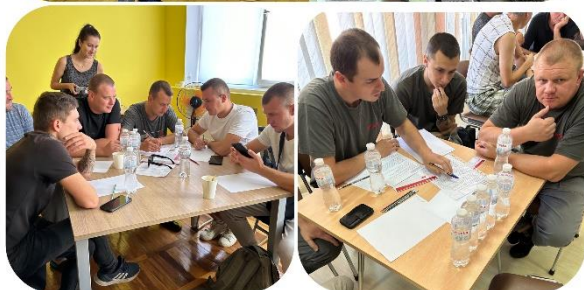
**ЗДАТНІСТЬ НАДИХАТИ:** Ми живемо культурою співпраці, заохочуючи один одного до спільних досягнень.

**СТАЛИЙ РОЗВИТОК** компанії - це концепція, що передбачає інтеграцію економічного, соціального та екологічного аспектів в діяльність організації з метою досягнення позитивного впливу на суспільство та навколишнє середовище. Ця стратегія передбачає, що компанія враховує потреби та очікування сьогодення без втрати здатності майбутніх поколінь задовольняти свої потреби. Важливо, щоб підприємство розвивалося, генеруючи прибуток, просуваючи соціальну справедливість та зменшуючи негативний вплив на навколишнє середовище, завдяки збалансованому підходу до виробництва, споживання ресурсів і взаємодії зі спільнотами, в яких воно функціонує.

У рамках поняття сталого розвитку компанії, з десятка тем для обговорення було обрано дві. Й цей вибір був здійснений на основі

опитування працівників усієї Групи Вайдманн, включаючи працівників ПрАТ "Вайдманн-МПФ".

Перша тема - **"ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКА ПРАЦІ"** - свідчить про турботу компанії про здоров'я та безпеку своїх співробітників, що є важливим аспектом сталого розвитку і включає в себе реалізацію політик і заходів, спрямованих на запобігання травмам та небезпечним ситуаціям на робочому місці, про що більш детально слухачам доповідає менеджер з питань управління ризиками Сергій Дмитренко. Для компанії особливо важливим є той факт, що кожен працівник, який переступає поріг підприємства, має відчувати себе захищеним та впевненим у тому, що його робоче місце є надійним і безпечним.



Операційна піраміда з її високим пріоритетом безпеки добре відома кожному працівнику компанії Вайдманн і застосовується в повсякденній роботі.

Тоді чому постає ця тема під час тренінгів? По-перше, тому що без безпеки немає сталого розвитку. По-друге, компанія Вайдманн хотіла б знати і розуміти більше про:

- ✓ рівень задоволеності працівників охороною здоров'я та безпекою праці на робочому місці;
- ✓ сильні та слабкі сторони цього напрямку в компанії Вайдманн з точки зору працівників;
- ✓ ідеї щодо того, як ми можемо ще більше покращити процес управління охороною здоров'я та безпекою праці.

Друга тема - **"РІЗНОМАНІТНІСТЬ ТА РІВНІ МОЖЛИВОСТІ КОЖНОГО"** - вказує на важливість рівності, інклюзії та уважного ставлення до різноманітності серед працівників. Це може означати розвиток політик, спрямованих на створення рівних можливостей для всіх незалежно від їхнього походження, статі, раси чи інших характеристик. Різноманітність та рівні можливості - це принципи і цінності, що визнають важливість та унікальність кожної індивідуальності, незалежно від її походження, статі, етнічності, вікових або фізичних характеристик тощо. Різноманітність сприяє багатогранності підходів, думок та досвіду, що може збагатити організаційний контекст. Рівні можливості означають створення рівних умов та шансів для всіх, враховуючи їхні індивідуальні потреби та здібності. Це передбачає уникнення будь-якої форми дискримінації та забезпечення справедливого доступу до ресурсів, навчання, робочих можливостей та професійного росту для всіх членів компанії. Говорячи про різноманітність в компанії Вайдманн, мається на увазі:

- ✓ що між людьми існують очевидні (видимі) та непомітні відмінності;
- ✓ що зовнішній вигляд людини не обов'язково відображає її внутрішній світ;

- ✓ ставитися до людей з повагою;
- ✓ приймати людей з усіма їхніми відмінностями;
- ✓ не засуджувати людей за те, що вони не такі, як усі.

Друга частина тренінгу - це робота в групах, яка передбачає активне залучення кожного учасника до обговорення прослуханого матеріалу. Це дає можливість глибше розібратися у вищезазначених цінностях та фокус-темах сталого розвитку, що потребують подальшого удосконалення. Ми спрямовуємося на визначення конкретних дій, які потрібно здійснити (індивідуальних, групових та усього підприємства) для поліпшення ситуації. Кожна група має можливість презентувати своє розуміння, надавати пропозиції з покращення різних аспектів та ділитися своїми висновками щодо обговорюваних тем.



Під час перерви між активностями працівникам надається можливість відпочити під час coffee-break, поспілкуватися в неформальній атмосфері та обмінятися враженнями щодо тем, які звучать на даному тренінгу.

Кінцевою метою тренінгу є визначення ініціатив, спрямованих на зміцнення та розвиток корпоративної культури, заснованої на цінностях та фокус-темах сталого розвитку.

