

Rozmowa z Wiesławem Chmielowiczem,  
prezesem zarządu Energetyki Ciepłej Opolszczyzny S.A.

# Najlepszą energię tworzą ludzie

**Koniec kadencji zarządu i finisz pięcioletniego etapu kolejnej strategii ECO w 2016 r. zachęcają do pytań o podsumowanie. Na jaką ocenę zasłużyła firma po tych dwóch ważnych wydarzeniach?**

W biznesie nie ma szkolnej skali ocen, choć prowadzenie przedsiębiorstwa poniekąd jest nieustanną nauką. Chcąc otrzymać świadectwo z paskiem na koniec kadencji - trzeba dobrze rozumieć lekcje z różnych przedmiotów: nie tylko ekonomii i zarządzania, ale również technologii, innowacyjności, czy znajomości kierunków rozwoju współczesnej energetyki.

W przypadku przedsiębiorstwa takiego jak ECO, szczególnie istotne są również przedmioty społeczne: relacje z pracownikami oraz komunikacja z otoczeniem firmy i budowa satysfakcji klienta.

**A klient ECO jest usatysfakcjonowany?**

Przykładamy dużą wagę do monitoringu tego zjawiska i bardzo wnikliwie je badamy, zbierając nawet najdrobniejsze opinie. Ale nie tylko my to robimy, ECO

co roku bierze udział w skrupulatnym audycie, którego rezultatem jest przyznanie - lub nie - certyfikatu Firmy Przyjaznej Klientowi. Miło mi przypomnieć, że otrzymujemy ten tytuł i bardzo wysokie oceny naszych klientów nieprzerwanie od 11 lat.

**Spółka ma również własną strategię społecznej odpowiedzialności biznesu...**

Naturalnie. To również inżynieria relacji z otoczeniem polegająca na umiejętności wsłuchania się w jego potrzeby. Sporo robimy dla opolskiego sportu, pomagamy potrzebującym w szpitalach, hospicjum i nie tylko. Szczególnie wdzięcznym obiektem działań ECO w tej przestrzeni są dzieci. Ale sami Państwo to wiecie pisząc o naszych spektaklach edukacyjnych, eventach i wycieczkach po firmie dla najmłodszych.

**Zatem będzie świadectwo z paskiem?**

O tym decydują właściciele, czyli posiadacze akcji ECO. My możemy jedynie pochwalić się ocenami jakie ma-





my w dzienniku, czyli wynikami firmy. A te od kilkunastu lat są coraz lepsze, dzięki czemu ECO ma co roku wyższy zysk, a właściciele co roku większe dywidendy. W podsumowaniu ub. r. odnotowaliśmy ponad 245 mln przychodu, które dały spółce ponad 33 mln zysku, a udziałowcom przyniosą wyższe dywidendy. Według prognozy na 2016 r. wyniki te będą jeszcze lepsze: jeśli spółka utrzyma obecny kurs biznesowy, zysk przekroczy 35,5 mln.

### **Jak osiągnąć takie wyniki na coraz trudniejszym rynku? Jaka jest Pana recepta na sukces?**

Tak, jak wspominałem - realizujemy kolejną pięcioletnią strategię, którą kończymy w tym roku. Realizujemy ją sumiennie, a zatem pierwszą receptą na powodzenie zamierzeń z pewnością jest konsekwencja. Drugą: lojalność wobec właścicieli. Zarząd ECO zawsze działał i działa zgodnie z wolą akcjonariuszy: gminy Opole i jej mniejszościowego partnera. Właściciele stawiają nam zadania i określają swoje oczekiwania, a my najpierw proponujemy rozwiązania, które zostają zapisane w strategii, a potem używamy swojej najlepszej wiedzy oraz umiejętności, aby to spełnić. Wyniki rosnące od lat mówią same za siebie. Ale jest jeszcze coś bardzo ważnego: załoga. Bez wsparcia ludzi, bez ich potencjału, wiedzy i kompetencji ekonomika zarządzania przedsiębiorstwem pozostaje tylko teorią, która działa lub nie.

### **Potrafi pan zachęcić załogę ECO do współtworzenia sukcesu firmy?**

Staram się o to od kilkunastu lat, jak potrafię najlepiej.

### **Z jakim skutkiem?**

Jestem naprawdę dumny z załogi ECO, jej poczucia tożsamości i zaangażowania w sprawę spółki.

**No właśnie, ECO została tegorocznym laureatem certyfikatu Pracodawcy Przyjaznego Pracownikom, przyznawanego przez**

### **Komisję Krajową „Solidarności” pod patronatem Prezydenta RP. Jak zdobywa się ten laur?**

O przyznanie certyfikatu wnoszący związkowcy z podstawowych jednostek „Solidarności” na podstawie własnej oceny swojego przedsiębiorstwa i panujących w nim relacji. Potem Komisja Krajowa rozpatruje wnioski, przeprowadza coś w rodzaju audytu i nagradza pracodawców, którzy według jej oceny na to zasługują.

### **To trudny proces?**

Zdaniem szefa naszej „Solidarności” - o certyfikat niełatwo. Wniosków jest wiele, trzeba je weryfikować i wybrać firmy, w których pracownicy traktowani są najlepiej, ale dla mnie najważniejsze jest to, że ludzie sami podejmują decyzję o wyróżnieniu swojego pracodawcy. To największa „trudność”, bo związkowcy są wymagający i często uzyskanie ich aprobaty wcale nie jest takie proste, nie mówiąc już o chęci nagradzania zarządu.

### **A jednak w ECO to nastąpiło. Dlaczego?**

Od lat nasza współpraca z reprezentacją załogi układa się naprawdę wzorowo. Pracownicy mają wpływ na spółkę, są o wszystkim informowani, pytani o zdanie i bronią swoich praw motywowani przekonaniem, że w firmie, w której pracują są podmiotem, a nie przedmiotem. Staramy się ich rozumieć, szanować i słuchać ich opinii. Nieustannie pracujemy też nad zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy poprzez unowocześnienie naszych urządzeń i obiektów ciepłowniczych oraz doskonalenie procesów technologicznych. W ostatnich latach praktycznie wyeliminowaliśmy wypadki przy pracy i występowanie chorób zawodowych. Certyfikat Pracodawca Przyjazny Pracownikom jest dowodem na to, że załoga to wszystko docenia.

**Szacunek i partnerstwo to jedne składniki recepty na wzorowe relacje z pracownikami?**

Z pewnością nie. Od wielu lat inwestujemy w naszych ludzi, ich rozwój i kompetencje. To w połączeniu z silnymi bodźcami motywacyjnymi daje rezultaty w postaci szybkiego wzrostu wartości spółki. Na szkolenia doskonalące umiejętności menedżerskie, interpersonalne i podnoszące efektywność osobistą spółka przeznaczająca rocznie około miliona zł. 2 mln pozyskaliśmy na ten cel w ubiegłych latach ze środków unijnych, dzięki czemu pracownicy Grupy Kapitałowej ECO brali udział w programie „Akademia ECO”. Teraz uczestniczą w jego kolejnej edycji, realizowanej w formule wzajemnego dzielenia się wiedzą i doświadczeniami, sami niejednokrotnie wchodząc w rolę trenerów kolegów z pracy.

### **Ubiegłoroczne badania opinii przeprowadzone przez ekspertów związanych z Uniwersytetem Śląskim dowodzą, że 56% mieszkańców Opola uznaje ECO za bardzo dobrego pracodawcę. Czy zjawiska, o których pan mówi mają na to wpływ?**

Chciałbym, aby tak było. Aby o opinii osoby z zewnątrz o naszej firmie, decydowała nie tylko wysokość zarobków, ale i kultura troski o ludzi. Ta troska o pracowników przekłada się na podejście do naszego klienta, czy powiększenie rynku dla naszych produktów. Wielu naszych menedżerów to osoby, które „wychowały się” w spółce - osiągając przez lata kolejne szczeble kariery, czasem od szeregowych pracowników po dyrektorów i prezesów. Ci ludzie to sól przedsiębiorstwa: znają je doskonale, w pełni się z nim utożsamiają, nieustannie chcą je ulepszać. Nie ma lepszej energii, niż ta wytwarzana przez ludzi. □

*Rozmawiała: Dorota Kubek,  
Wydawnictwo „Nowa Energia”*