

Odpowiedzialność Rodzinna Biznesu

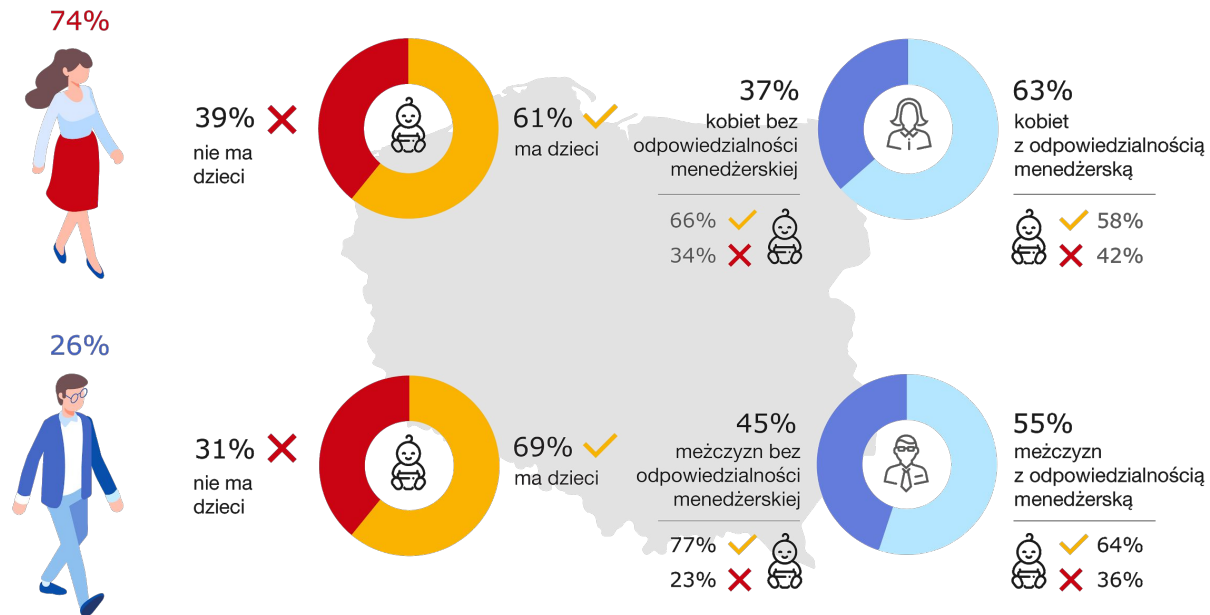
Corporate Family
Responsibility (CFR)

EXECUTIVE SUMMARY



PIERWSZE
BADANIE CFR
W POLSCE

Ankietowani w Polsce – 582 osoby



Badania IFREI na świecie

> 46 000

osób

20 krajów

8 lat

5 kontynentów

od 2010 r.

47%

kobiet

53%

mężczyzn

Wymiary CFR

Poziom CFR jest określany w oparciu o 3 wymiary: polityka formalna, wsparcie przełożonego oraz kultura organizacji. W ramach analizy każdego z tych obszarów badane są następujące elementy:

POLITYKA FORMALNA

- Elastyczny czas pracy
- Praca zdalna
- Wsparcie rodziny
- Wsparcie rozwoju osobistego



WSPARCIE PRZEŁOŻONEGO

- Wsparcie emocjonalne
- Wsparcie przy użyciu konkretnych narzędzi
- Ocena lidera jako wzoru do naśladowania
- Zarządzanie polityką formalną



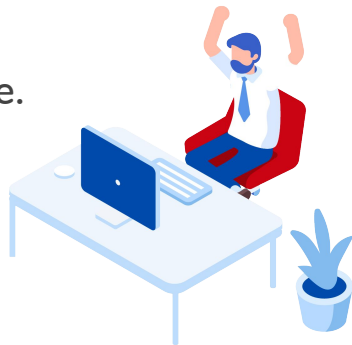
KULTURA ORGANIZACJI

- Reakcja na urlop współpracownika
- Negatywne skutki CFR dla kariery
- Oczekiwania dotyczące ilości zadań i godzin pracy



Główne wnioski

- **63%** pracowników w Polsce twierdzi, że pracuje w środowiskach, które utrudniają integrację życia rodzinnego i zawodowego.
- Aż **17%** z nich uważa swoje środowisko pracy wręcz za toksyczne.



Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że działania z zakresu Odpowiedzialności Rodzinnej Biznesu (CFR) są po pierwsze niedoceniane przez polskich pracodawców, a po drugie niewystarczające. Co więcej, polityka formalna jest nieelastyczna, pracownicy nie mają dostatecznego wsparcia ze strony kierownictwa, a kultura organizacji nie sprzyja podejmowaniu działań z zakresu CFR.

Niekorzystne lub toksyczne środowisko to nie tylko nieszczęśliwi pracownicy, którzy są bardziej podatni na konflikty rodzinne o podłożu zawodowym, ale także pracownicy mniej zaangażowani i znacznie bardziej skłonni do opuszczenia firmy. To elementy wpływające bezpośrednio na zmniejszenie efektywności firmy, prowadzące do wyższych kosztów administracyjnych i tych związanych z rekrutacją.

Polityka formalna

1. Według badania dla polskich firm najbardziej powszechnymi środkami elastyczności - zarówno pod względem czasu, jak i miejsca pracy - są elastyczne godziny pracy i praca zdalna (5 na 10 pracowników ma do tego dostęp). Na świecie praca zdalna jest dostępna tylko dla ok. 20% pracowników.
2. W Polsce rzadko spotyka się rozwiązania wspierające rodziny: dotacje na opiekę nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi, usługi opieki dziennej w miejscu pracy czy możliwości przedłużenia urlopu macierzyńskiego / ojcowskiego poza czas określony prawem. **Jedynym szeroko wdrożonym działaniem wspierającym rodziny jest możliwość opuszczenia miejsca pracy w przypadku nagłej sytuacji rodzinnej: 87% dla kobiet i 85% dla mężczyzn.**
3. Polska pozostaje w tyle za średnią światową w obszarze wsparcia rozwoju osobistego (doradztwo zawodowe i osobiste, szkolenia z zarządzania czasem i ustalania priorytetów, informacje o przedszkolach, szkołach lub ośrodkach dziennych, domach dla osób starszych, informacje o benefitach dla pracowników).



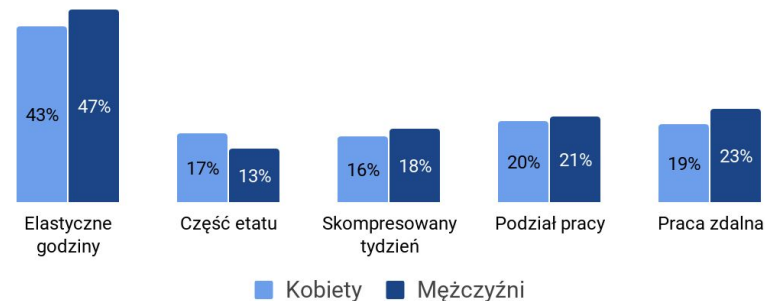
WNIOSKI. PORÓWNANIE POLSKA VS ŚWIAT

Polityka formalna

Elastyczne godziny i miejsce pracy - Polska



Elastyczne godziny i miejsce pracy - świat



Wsparcie przełożonego

1. Liderzy płci żeńskiej są lepiej postrzegani przez pracowników, zarówno w Polsce, jak i na świecie, jako menedżerowie godni naśladowania, wspierający w zakresie instrumentalnym oraz dobrze zarządzający polityką formalną firmy. Wyjątek stanowi wsparcie emocjonalne - pracownicy w Polsce zgłaszają niski poziom tego rodzaju wsparcia ze strony kobiet - liderów.
2. W przypadku menedżerów płci męskiej ich pracownicy (zarówno mężczyźni, jak i kobiety) dostrzegają niski poziom wsparcia instrumentalnego. Menedżerowie płci męskiej nie są również postrzegani jako dobry przykład do naśladowania, a ich zarządzanie politykami formalnymi nie rodzi aprobaty wśród ich pracowników. Wsparcie emocjonalne ze strony męskich liderów jest postrzegane jako wysokie tylko wśród mężczyzn, kobiety oceniają je nisko.

Wysoka ocena

Niska ocena

M Mężczyźni

K Kobiety

		
	M	K
Wsparcie emocjonalne	↑	↓
Wsparcie instrumentalne	↓	↓
Wzór do naśladowania	↓	↓
Zarządzanie polityką formalną	↓	↓

Wsparcie przełożonego

↑ Wysoka ocena

↓ Niska ocena

M Mężczyźni

K Kobiety

		
	M	K
Wsparcie emocjonalne	↓	↓
Wsparcie instrumentalne	↓	↓
Wzór do naśladowania	↓	↓
Zarządzanie polityką formalną	↓	↓

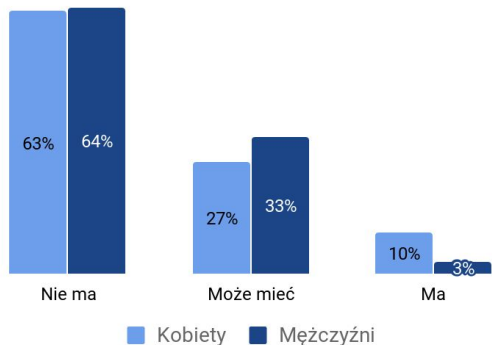
1. W statystykach światowych kobiety - menedżerowie są pozytywnie odbierane we wszystkich analizowanych obszarach.
2. Na świecie mężczyźni - menedżerowie są źle oceniani we wszystkich kategoriach.



Kultura organizacyjna

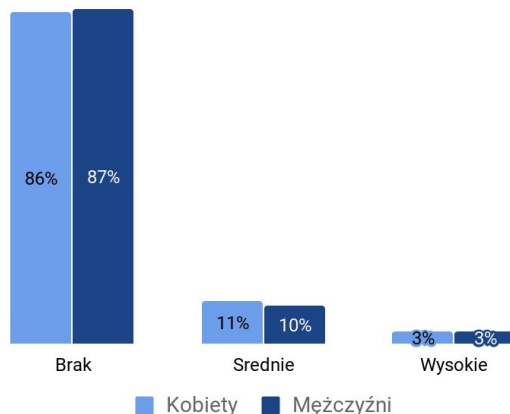
Około 36% osób uważa, że korzystanie z polityki CFR ma lub może mieć negatywny wpływ na ich karierę i może utrudnić ich rozwój zawodowy.

Negatywne konsekwencje CFR dla kariery



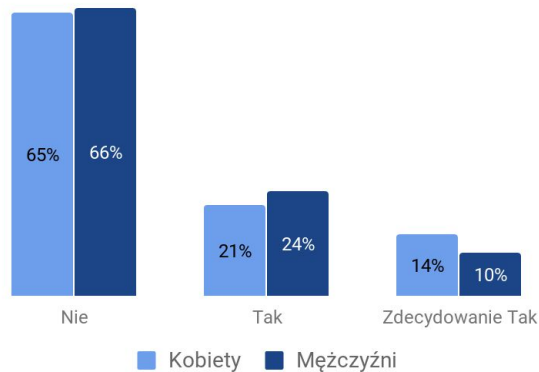
Około 14% kobiet i 13% mężczyzn uważa, że korzystanie z bezpłatnego urlopu na opiekę nad dziećmi może być źle postrzegane przez ich współpracowników.

Niezadowolenie z tytułu urlopu współpracownika



35% kobiet i 34% mężczyzn uważa, że ich organizacja wywiera na nich presję, aby pracowali ponad umownymi ustaleniami

Zawyżone oczekiwania względem ilości zadań i godzin pracy



W oparciu o analizę trzech aspektów CFR, IFREI klasyfikuje środowiska pracy w czterech kategoriach w zależności od stopnia, w jakim wspierają one zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników:

- **wzbogacające (A)**
- **korzystne (B)**
- **niekorzystne (C)**
- **toksyczne (D)**



A

Środowisko **systematycznie wspiera** integrację życia rodzinnego i zawodowego

B

Środowisko **spordycznie wspiera** integrację życia rodzinnego i zawodowego

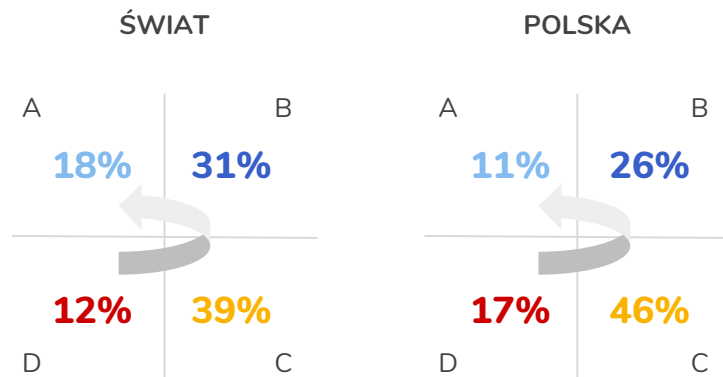
C

Środowisko **spordycznie utrudnia** integrację życia rodzinnego i zawodowego

D

Środowisko **systematycznie utrudnia** integrację życia rodzinnego i zawodowego

Środowisko CFR

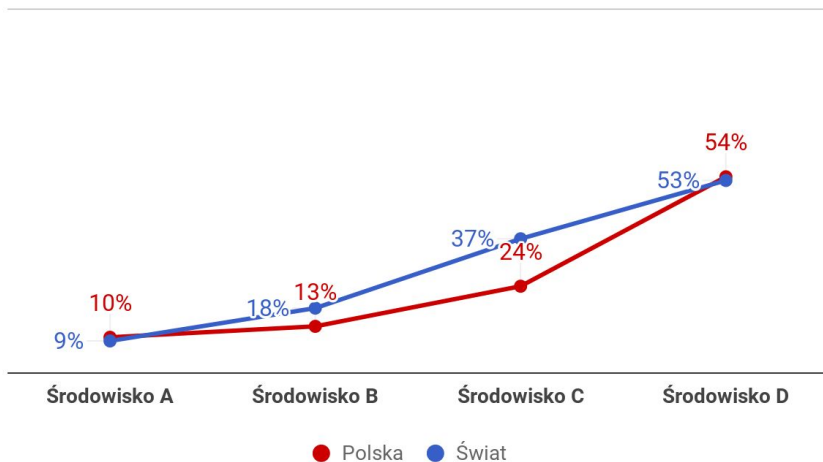


1. 46% pracowników w Polsce twierdzi, że pracuje w środowisku "niekorzystnym" (C), które utrudnia integrację życia rodzinnego i zawodowego.
2. Aż 17% określa swoje środowisko pracy jako "toksyczne" (D).
3. W sumie około 63% ankietowanych w Polsce jest niezadowolonych (C i D) ze swojego miejsca pracy, a liczba ta jest wyższa od 51% w skali globalnej.
4. Tylko 37% polskich pracowników postrzega swoje środowisko pracy jako takie, które wspiera integrację życia rodzinnego i zawodowego (A i B), w porównaniu do 49% na całym świecie.

Wpływ CFR na organizację

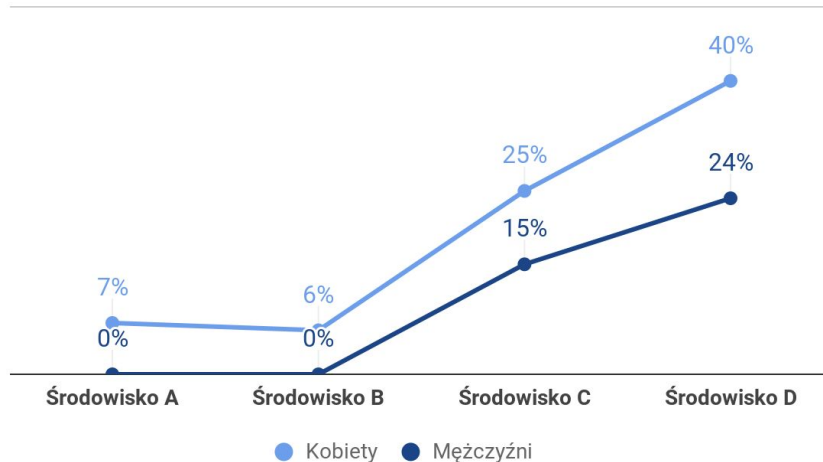
Chęć opuszczenia firmy jest wyższa o 44% dla toksycznych środowisk pracy (D) w porównaniu ze środowiskami wzbogacającymi (A).

Zamiar odejścia z firmy



40% kobiet, pracujących w "toksycznym" środowisku pracy (D), dostrzega, że mężczyźni mają tam lepsze możliwości awansu.

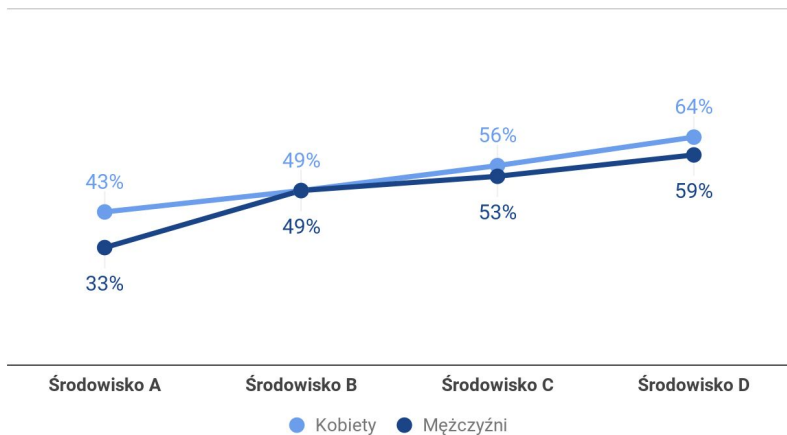
Przywileje, które faworyzują mężczyzn - Polska



Wpływ CFR na organizację

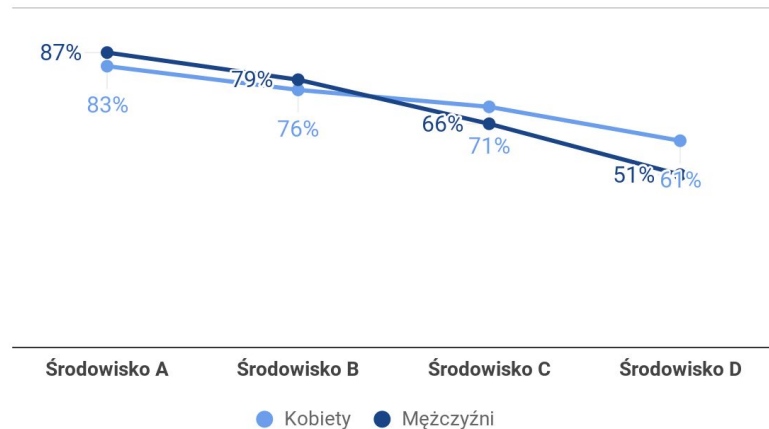
Osoby pracujące we „wzbogacających” środowiskach (A) mają o **23% mniej konfliktów rodzinnych** o podłożu zawodowym w porównaniu do osób ze „szkodliwego” środowiska pracy (D).

Konflikt rodzina vs praca - Polska



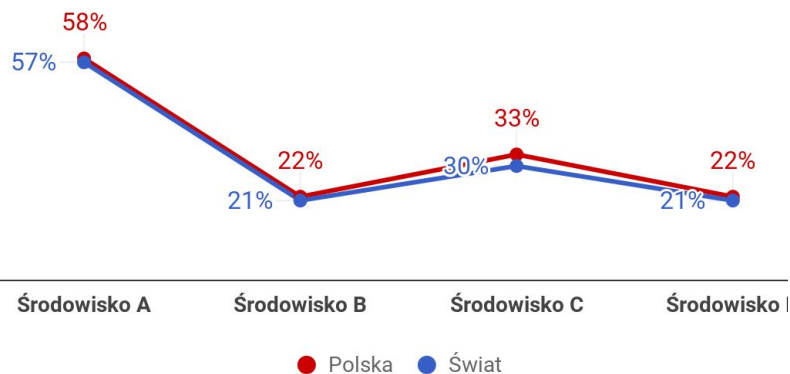
Pracownicy ze środowiska A mają **więcej autonomii** (mężczyźni – o 36% więcej, kobiety – o 22% więcej w porównaniu z osobami ze środowisk „szkodliwych” – C i D).

Autonomia w miejscu pracy - Polska

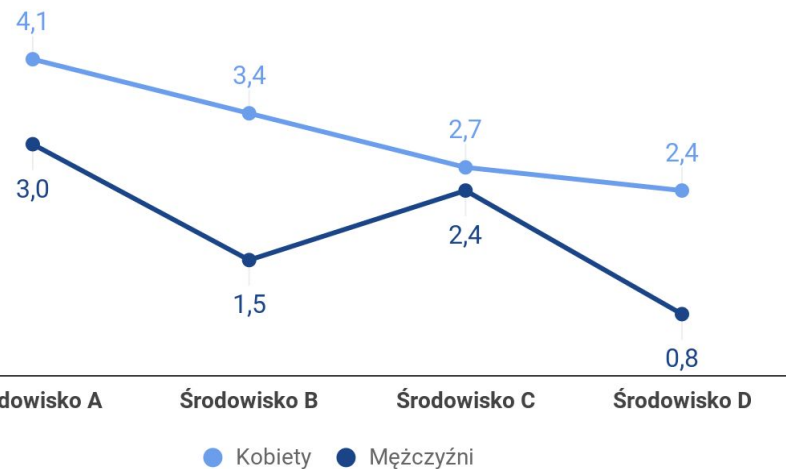


Wpływ CFR na życie osobiste i społeczne

Zadowolenie z osiągniętej równowagi między pracą a rodziną

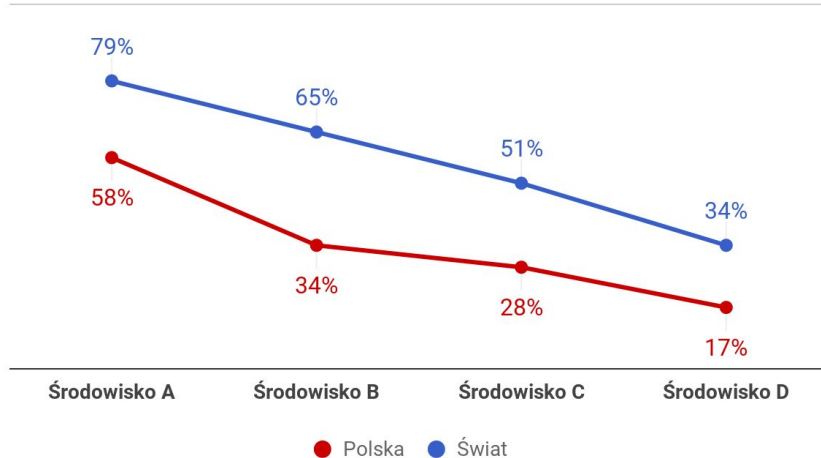


Czas poświęcony dzieciom - Polska (h)

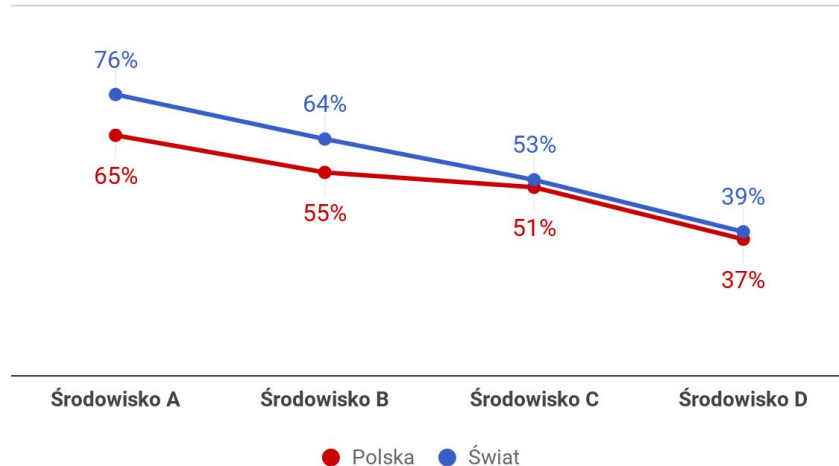


Wpływ CFR na życie osobiste i społeczne

Energia po powrocie z pracy do domu (100% - wysoka, 0% - niska)



Jakość snu (100% - wysoka jakość, 0% - niska jakość)



Zespół badawczy



MIREIA LAS HERAS | HISZPANIA

Profesor nadzwyczajny oraz dyrektor naukowy ds. badań w Międzynarodowym Ośrodku Badawczym ds. Pracy i Rodziny w IESE Business School przy Uniwersytecie Nawarry.



GEMMA PALET | HISZPANIA

Kierownik Ośrodka Badawczego ds. Ludzi w Międzynarodowym Ośrodku Badawczym ds. Pracy i Rodziny w IESE Business School.



GEMMA RIERA | HISZPANIA

Asystent naukowy w Międzynarodowym Ośrodku Badawczym ds. Pracy i Rodziny w IESE Business School.



ZOFIA DZIK | POLSKA

Innowator i przedsiębiorca, inwestor, fundator Fundacji Humanites.