

FIRMA PRZYJAZNA RODZINIE & FIRMA PRZYJAZNA CZŁOWIEKOWI
FAMILY&HUMAN WELLBEING
2020/2021



FIRMA
PRZYJAZNA
RODZINIE

RAPORT

DOBRE PRAKTYKI FIRM W ZAKRESIE
BUDOWANIA KULTURY DOBROSTANU/
WELLBEING PRACOWNIKÓW
WYNIKI KONKURSU



ORGANIZATOR



PARTNER STRATEGICZNY



INSTYTUT
BIZNESU
RODZINNEGO

#FamilyFriendlyCompany

#HumanitesInstitute

#HumanFriendlyCompany

#Family&HumanWellbeingAward

PARTNERZY



THINKTANK

money.pl >>> praca

FIRMY BIORĄCE UDZIAŁ W KONKURSIE



Osób pracujących w firmach
biorących udział w konkursie



Kobiet



Mężczyzn



m.in. logistyka, marketing,
farmacja, przemysł, IT,
energetyka



ANKIETOWANI



Pracowników wzięło
udział w badaniu



Sprawuje **opiekę**
nad dziećmi

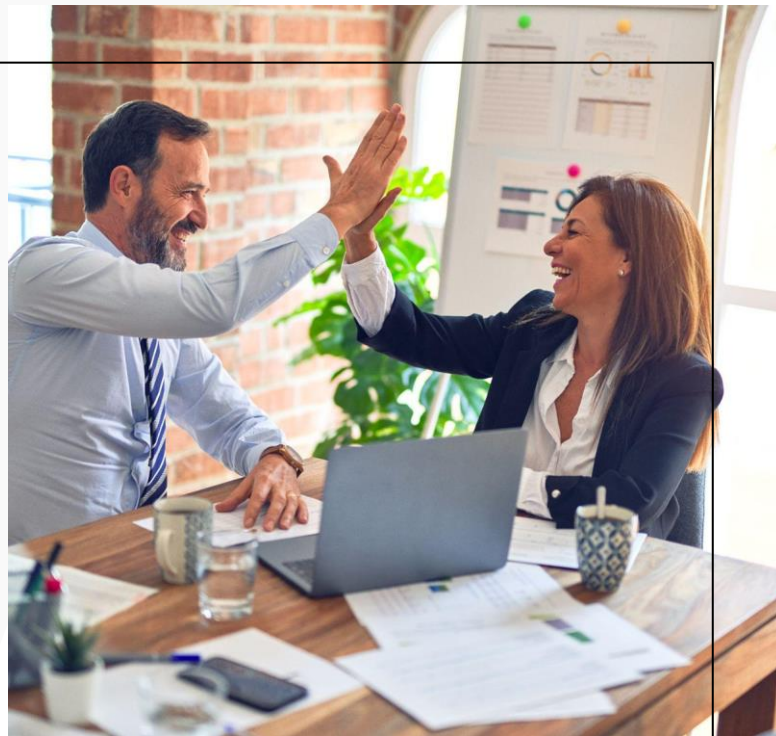


Sprawuje **opiekę nad**
osobami starszymi

WG ANALIZY INSTYTUTU HUMANITES

FIRMA PRZYJAZNA CZŁOWIEKOWI I RODZINIE TO NAJCZĘŚCIEJ FIRMA:

- ✓ **Średniej wielkości - zatrudniająca między 50 a 250 osób.**
Oczywiście firma każdej wielkości może i powinna być przyjazna człowiekowi, ale w firmach dużych jest to trudne, bo ich skala powoduje relatywny brak dostosowania oferty do potrzeb pracowników, a w małych najczęściej brakuje systemów wellbeingowych i środków na ich utrzymywanie.
- ✓ Około **60% zatrudnionych w tej firmie to kobiety.**
Szczególnie w dużych firmach występuje silna korelacja między procentem zatrudnionych kobiet a atmosferą pracy.
- ✓ **Założona około roku 2005**, co dało jej czas na dopracowanie programów sprzyjających pracownikom i ich rodzinom.
- ✓ **Firma spójna** – w której zarówno przełożeni, jak i podwładni, zgadzają się co do warunków, jakie panują w firmie, a zarząd stara się dostosować programy wellbeingowe do prawdziwych potrzeb pracowników.



Organizator
Badania



Zofia Dzik - innowator i Prezes Zarządu Instytutu Humanites, organizatora Konkursu łączącego tematykę człowieka i technologii.

Dużo mówi się dziś o kulturze wellbeingu/dobrostanu, ale głównie tylko w kontekście architektury przestrzeni biura, kolorowych ścian i owoców w kuchni.

Wellbeing przede wszystkim wymaga tworzenia długoterminowych strategii w zakresie budowy kultury organizacyjnej uwzględniającej wielowymiarowe podejście do człowieka we wszystkich jego rolach życiowych.

Zwłaszcza, że tempo zmian technologicznych nie sprzyja zdolności człowieka do tak szybkiej adaptacji. W dzisiejszych czasach, w czasach nadmiaru jedną z najbardziej poszukiwanych wartości jest poczucie sensu. Konkurs na firmę Przyjazną Rodzinie/Firmę Przyjazną Człowiekowi ma na celu wyróżnienie tych pracodawców, którzy patrzą szeroko, dostrzegają wagę dobrze funkcjonującej rodziny dla całego ekosystemu społecznego i wiedzą, że są zwyczajnie jego częścią i mają na niego duży wpływ.

MODEL SPÓJNEGO PRZYWÓDZTWA™

To autorski, holistyczny program rozwoju osobistego lidera i kultury zarządzania firmą, opracowany na bazie doświadczeń zarządczych i osobistych, dedykowany dla polskiego rynku, stworzony w trosce o długotrwały stabilny wzrost firmy, budujący kapitał społeczny oraz wspierający pracowników w rolach społecznych. Model jest stosowany przez Instytut Humanites i zakłada dbałość o człowieka i jego rozwój w czterech sferach.

- **SFERA FIZYCZNA**
- **SFERA UMYŚŁOWA**
- **SFERA DUCHOWA**
- **SFERA EMOCJONALNA**

Praktyki opisane przez Pracodawców w ramach Konkursu Firma Przyjazna Rodzinie/Firma Przyjazna Człowiekowi zostały przeanalizowane w odniesieniu do tych czterech sfer.



© Zofia Dzik

NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA FIZYCZNA**

3M

Codzienne 15-minutowe zajęcia ze stretchingu prowadzone przez wyznaczonych koordynatorów dla pracowników wpływające na zdrowie fizyczne i psychiczne oraz budowanie relacji.

BIBBY
FINANCIAL SERVICES



Działania promujące zdrowy styl życia – organizacja Yerba Day, dnia z dietetykiem, kursu samoobrony.

Johnson & Johnson



Aplikacja Castlight – cyfrowe narzędzie zdrowotne dla pracowników wspierające zasady zarządzania energią, fizyczne pobudzenie, koncentrację psychiczną i zaangażowanie.

ETISOFT

Wsparcie grup sportowych: biegowej, rowerowej, wędkarskiej, kitesurfingowej i narciarsko-snowboardowej.



Konkurs FitPatent dotyczący sposobów na dbanie o zdrowie wśród pracowników.

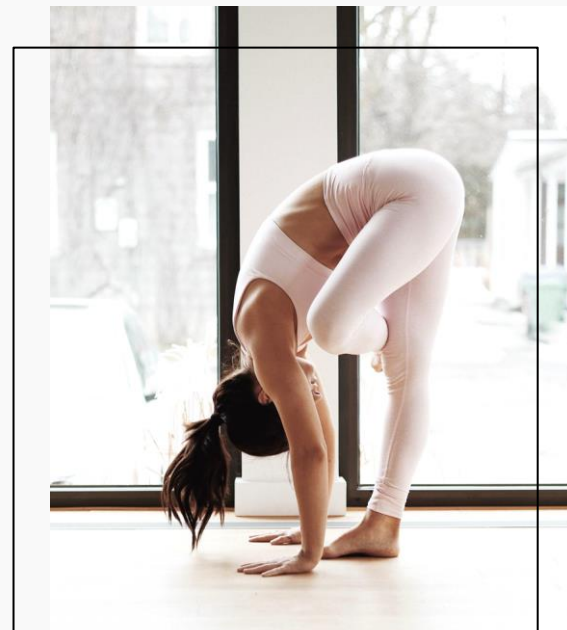


Platforma Inpulse, której celem jest **wzmacnianie w pracownikach ducha sportu i** nawyków zdrowego trybu życia. Aktywności są nagradzane upominkami.



Aplikacja turystyczna naMIEDZI

Programy wspierające różne dziedziny sportu: bieganie, piłkę nożną, pływanie dla dzieci, gimnastykę dla seniorów.



Laureaci konkursu

“Firma Przyjazna Rodzinie 2021”

NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA UMYŚŁOWA**



Energy for Performance – program szkoleniowy dla pracowników wykorzystujący interdyscyplinarne podejście do psychologii wydajności, fizjologii aktywności fizycznej oraz nawyków żywieniowych, aby zmienić na stałe zachowania, które nas ograniczają.



Bosch Virtual Camp – animacje dla dzieci pracowników prowadzone online.



Biblioteka firmowa i praktyka wymieniać się książkami.



Program **EY Care and Wellness** obejmujący m.in. takie działania jak **platforma kafeteryjna, wykłady edukacyjne, nauka języków obcych,**



Organizacja półkolonii dla dzieci pracowników w lokalizacji blisko biura przez cały okres wakacyjny.



„Mama w Dystrybucji” – newsletter dla **pracownic na urloпах macierzyńskich** i wychowawczych, rozsyłany na wniosek mamy na prywatną skrzynkę mailową.



Organizacja warsztatów i szkoleń dla pracowników z zakresu zdrowia, żywienia, kompetencji wychowawczych, wyznaczania granic.



Cykl webinarów „Rozwój do kwadratu” w ramach czterech bloków tematycznych: zdrowie, współpraca, dzielenie się wiedzą, rozwój.



Warsztaty dla dzieci pracowników z zakresu kreatywności (ozdabianie lamp, gotowanie, filozofia), warsztaty artystyczne zgodnie z programem wsparcia klimatu 3M

NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA EMOCJONALNA**



Każdy pracownik może zgłosić się z uwagami i propozycjami dotyczącymi warunków pracy, działań Zarządu czy atmosfery w firmie do wybranego przez pracowników Męża zaufania lub za pośrednictwem skrzynki **Idea Box**.



Szeroka holistyczna oferta wsparcia dla pracowników i ich rodzin oraz społeczności lokalnej we współpracy z samorządami: Szkoła Rodziców i Wychowawców, Tydzień Walki z Depresją, badania w zakresie integracji życia zawodowego i prywatnego, badania diagnostyczne nastolatków, integracja pokoleń Specjalne wyróżnienie za praktyczne zastosowanie Modelu „Wioski” Rozwoju Ekosystemu Społecznego Instytutu Humanites w Regionie działalności KGHM Polska Miedź S.A.



Dla emerytowanych pracowników organizowane są wycieczki, imprezy kulturalne i spotkania międzypokoleniowe, fanpage na Facebooku – Polpharma Emerytom.



Program, gdzie **pracownicy mogą zgłaszać innowacyjne pomysły związane z przyjaznym miejscem pracy,** dbaniem o środowisko i w zakresie ochrony zdrowia.



Dla kobiet w ciąży oraz wychowujących dzieci do lat 6 – **6-godzinny dzień pracy za 100% wynagrodzenia.**



Family Day, podczas którego pracownicy mogą spędzić dzień pracy z dziećmi, na które czeka wiele atrakcji.



Employee Assistance Program – wsparcie dla pracowników w kwestiach osobistych i zawodowych, **porady finansowe, prawne, rodzicielskie, psychologiczne.**



Dzień Otwarty – akcja, która ma na celu pokazanie pracownikom i ich rodzinom jak zakłady Polpharmy wyglądają od środka.

NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA DUCHOWA**

3M

Kawiarenka Snu – miejsce odpoczynku i relaksu dla pracowników. W specjalnym pomieszczeniu są rozwieszone chusty w towarzystwie drzew, sztucznej trawy, zapachu roślin.

SOLSKI
communications

Działania wspierające różnorodność
wpisane w Kartę Różnorodności.

EFL
GRUPA CRÉDIT AGRICOLE

Program wellbeingowy „Doładuj Baterie” obejmujący cztery obszary działania – Body, Mind, Emotions, Human Spirit. W ramach programu organizowane są np. **dzień bez windy, warsztaty z zarządzania energią umysłu i emocji.**

accenture

Kompleksowy program wsparcia i rozwoju pracowników w sferze mentalnej, fizycznej i emocjonalnej.

EY

Akcja Its OK to switch off, której celem jest stworzenie kultury **zachęcającej do odłączenia się od sieci** i urządzeń technologicznych.

Tradedoubler



Projekt Smart Working obejmujący m.in. **6-godzinny dzień pracy**, elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, zakaz organizowania spotkań do 10:00 i po 15:00, zakaz organizowania spotkań dłuższych niż 30 minut, piątek skrócony do godziny 14:00.



W czasie pandemii i pracy zdalnej – **„ciche godziny” pomiędzy 12:00 a 14:00**, kiedy nie organizuje się spotkań.



Wprowadzenie zasady **„piątki wolne od spotkań”.**

OBSZARY OCENIANE W RAMACH KONKURSU

I.

Strategiczne
podejście do polityki
zatrudnienia i **rozwoju**
dobrostanu
pracowników

II.

Rozwiązania dotyczące
elastycznej
organizacji pracy,
wspierające
integrację życia
rodzinnego
i zawodowego

III.

Rozwiązania
wspierające **przerwy w**
pracy związane
z rodzicielstwem

IV.

Rozwiązania z zakresu
integracji pracy
z życiem prywatnym,
związane
z wypoczynkiem,
czasem wolnym,
zdrowiem, edukacją

V.

Rozwiązania
wspierające
materiałnie
pracowników -
rodziców

VI.

Rozwiązania
ułatwiające
pracownikom
opiekę nad dziećmi

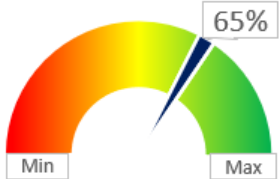
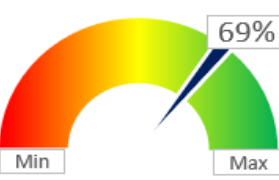
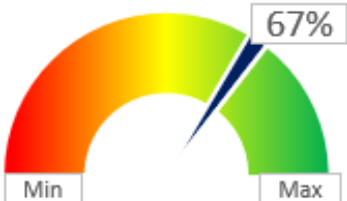
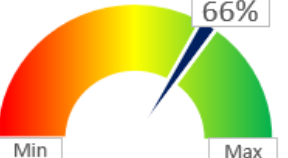
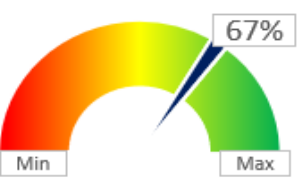
VII.

Rozwiązania
ułatwiające
pracownikom **opiekę**
nad osobami
starszymi

VIII.

Rozwiązania
wspierające
pracowników
w sytuacjach **kryzysu**
organizacji

ZWYCIĘZCY KONKURSU

	WYNIK DANEJ SPÓŁKI	ŚREDNI WYNIK SPÓŁEK Z BRANŻY	ŚREDNI WYNIK SPÓŁEK W GRUPACH WEDŁUG ICH WIELKOŚCI	WSZYSTKIE SPÓŁKI
FIRMY MAŁE Tradedoubler				
FIRMY ŚREDNIE Bibby Financial Services				
FIRMY DUŻE Johnson & Johnson				

I. DOBROSTAN / WELLBEING

Strategiczne podejście do dobrostanu/wellbeing pracowników oraz integracji ról zawodowych, rodzinnych i prywatnych.

85%

Bezpośredni przełożeni utrzymują **kontakt z pracownikami przebywającymi na urloпах macierzyńskich/ rodzicielskich/ wychowawczych/ opiekuńczych** celem przekazania im informacji o bieżącej sytuacji w miejscu pracy.

81%

W miejscu pracy prowadzone są **badania** mające na celu rozpoznanie potrzeb i oczekiwań pracowników dotyczących **łączenia przez nich pracy z życiem rodzinnym**.

69%

W miejscu pracy **prowadzona jest polityka sprzyjająca rodzinie w ujęciu pokoleniowym**, która ma odzwierciedlenie w konkretnych regulacjach (regulaminach, zarządzeniach itp.) podanych do wiadomości wszystkich pracowników.

62%

Firma posiada **oficjalną politykę odnoszącą się do obszaru wellbeing** (dobrostanu) pracowników - mającą na celu dbałość o zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników oraz łączenie przez nich ról zawodowych i prywatnych.



Laureat
Konkursu
- Firmy
Duże



Tomasz Piechal - Członek Zarządu
Johnson & Johnson w Polsce

Staramy się, aby nasze działania były spójne na zewnątrz i wewnątrz organizacji. Tym samym, J&J dbając o zdrowie społeczności na całym świecie, dużą wagę przykładają do dobrobytu pracowników, co wynika wprost z naszego Credo.

Identyfikujemy obszary, gdzie zespół potrzebuje realnego wsparcia i staramy się wdrażać rozwiązania szyte na miarę. **Zdrowie, łączenie z powodzeniem ról prywatnych i zawodowych, zaufanie do pracodawcy, to elementy, które wynikają z wyzwań cywilizacyjnych i są dziś szczególnie ważne dla pracowników.** Cieszymy się więc, że nasze starania są doceniane, bo zadowolony zespół, to efektywny zespół.

Johnson & Johnson

Katarzyna Branny - Commercial Director
CEE w imieniu zarządów spółek J&J w Polsce

II. ELASTYCZNY SYSTEM PRACY

*Rozwiązania dotyczące elastycznej organizacji pracy, czasu pracy i urlopów, wykorzystywane w ramach łączenia przez pracowników pracy z życiem rodzinnym**

*W odpowiedziach chodzi o stałą praktykę firmy, rozumiejąc, że część rozwiązań, np. w zakresie urlopów mogło ulec chwilowej modyfikacji.



96%

Telepraca, **zdalna praca** w domu

96%

Elastyczny czas pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy)

85%

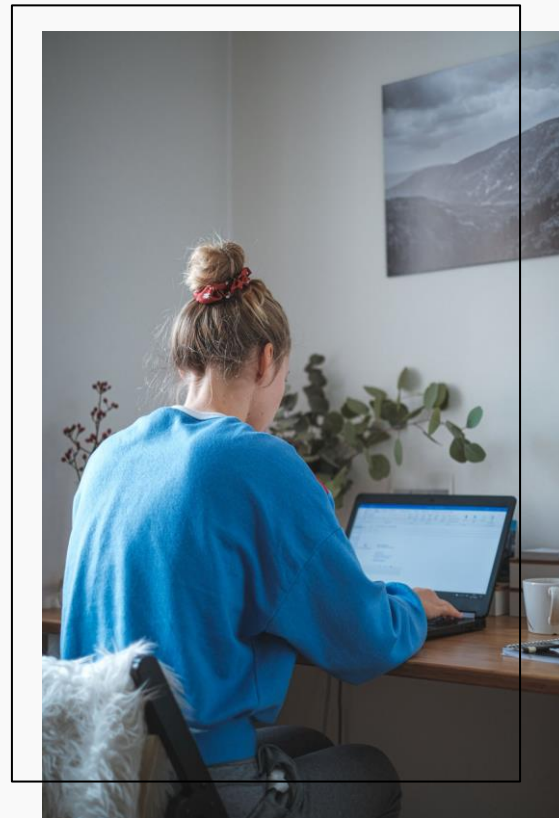
Udzielanie dłuższych (powyżej 3 miesięcy) **urlopów bezpłatnych** ze względu na potrzeby pracownika (np. opiekę nad niepełnosprawnym rodzicem, dzieckiem)

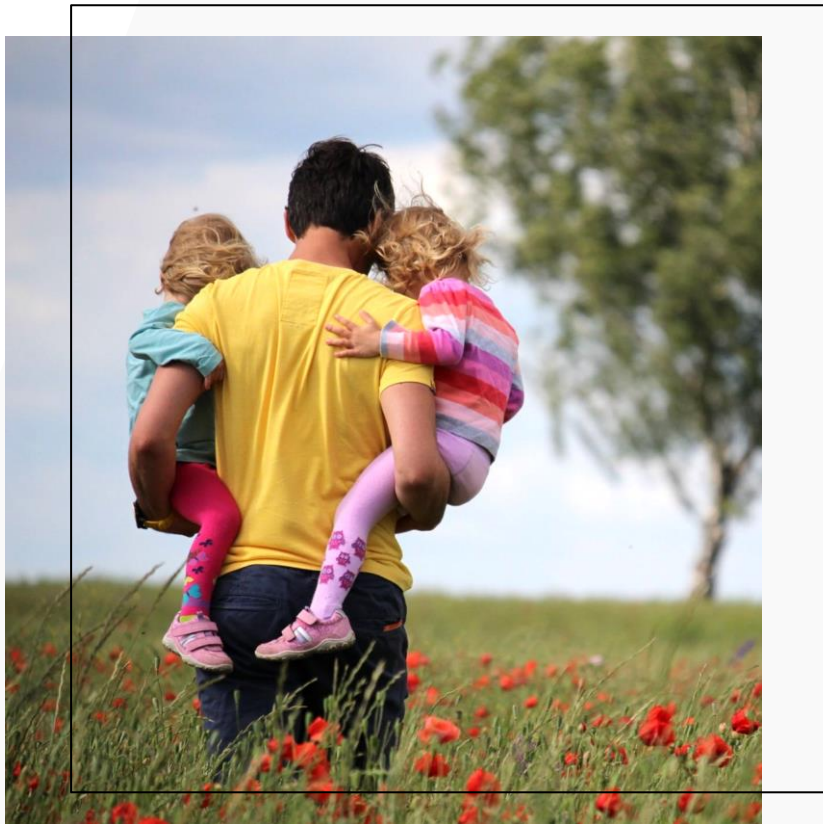
77%

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym praca na część etatu „w zamian za urlop wychowawczy”, czy podczas urlopu rodzicielskiego

38%

Podział stanowiska pracy pomiędzy np. dwóch pracowników (job sharing)





III. URLOPY RODZICIELSKIE

Rozwiązania wspierające pracowników wykorzystywane podczas przerw w pracy związanych z rodzicielstwem.



96% **Pomoc w adaptacji do pracy po urlopie** macierzyńskim/rodzicielskim/wychowawczym

58% **Zachowanie przez rodzica**, podczas urlopu macierzyńskiego / rodzicielskiego / wychowawczego, **dostępu do szkoleń**

58% **Program stopniowego powrotu do pracy** po urlopie macierzyńskim / rodzicielskim / wychowawczym

54% Dodatkowe dni **wolne/godziny płatne w szczególnych sytuacjach rodzinnych**, np. w związku z rozpoczęciem roku szkolnego, Dniem Matki, Dniem Ojca, załatwianiem spraw prywatnych pracowników, koniecznością opieki nad np. starzejącymi się rodzicami

IV. WYPOCZYNEK I CZAS WOLNY

Rozwiązania z zakresu integracji pracy z życiem rodzinnym, związane z wypoczynkiem, czasem wolnym, zdrowiem, edukacją oraz obszarem dobrostanu / wellbeing pracowników.

81%

**Wsparcie psychologiczne
w trudnych sytuacjach** życiowych

69%

**Organizacja zajęć rekreacyjno -
sportowych dla pracowników i
ich rodzin**, np. tenis, basen,
bieganie, gry zespołowe

62%

**Szkolenia dla pracowników
z zakresu możliwości łączenia
pracy z życiem rodzinnym** lub
rozwoju kompetencji rodzicielskich

54%

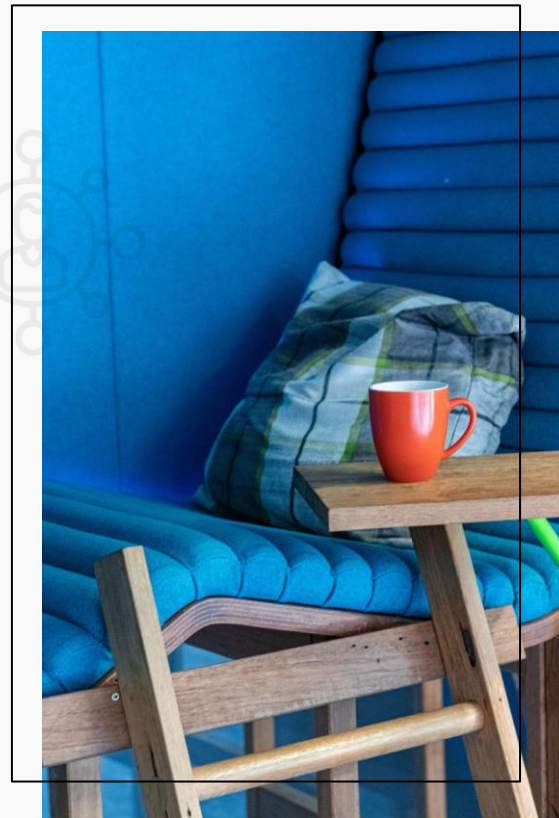
**Poradnictwo psychologa, pedagoga
lub innych specjalistów** oferowane
pracownikom, w tym dotyczące
organizacji życia rodzinnego

38%

**Możliwość długich urlopów
(sabbatical)** związanych z potrzebami
osobistymi pracowników

27%

**Organizacja wyjazdów
wypoczynkowych dla
pracowników i ich rodzin**



Laureat
Konkursu
- **Firmy
Małe**



Łukasz Szymula - Country Manager
CEE & Poland Tradedoubler

Wszystkie badania dotyczące potrzeb ludzi w kontekście pracy wskazują na jeden bardzo szczególny i ważny aspekt – to czas. Czas potrzebny dla rodziny, potrzebny do rozwijania swoich pasji, czas dla przyjaciół, czas dla siebie. W pędzącym świecie, z nadmierną ilością pracy mamy go coraz mniej i dlatego czas staje się dobrem istotnym. Coraz częściej ludzie przedkładają czas nad pieniądze.

Efekt lockdown pokazał już, że można trochę inaczej funkcjonować, zwolnić, spędzać ze sobą więcej czasu, realizować swoje indywidualne potrzeby. Do tego bardzo ważnym elementem jest bezpieczeństwo (w tym oczywiście bezpieczeństwo finansowe), poczucie sensu i szczęścia.

Trade**doubler**

V. WSPARCIE MATERIALNE DLA RODZICÓW

*Rozwiązania wspierające materialnie
pracowników - rodziców*

85%

Pomoc materialna, uwzględniająca stan
rodzinny pracowników oraz pomoc
w sytuacjach losowych

50%

Pomoc na cele mieszkaniowe lub
wsparcie na zagospodarowanie się
pracownika

35%

Wsparcie materialne dzieci pracowników
w ich edukacji, np. dofinansowanie wyprawek
szkolnych czy stypendia dla dzieci
pracowników



VI. OPIEKA NAD DZIEĆMI

*Rozwiązania ułatwiające
pracownikom opiekę nad dziećmi.*

35%

**Świadczenie z tytułu urodzenia
dziecka** (tzw. becikowe), wyprawka
dla noworodka

31%

**Przestrzeń w miejscu pracy dedykowana
rodzicom z dzieckiem**, dająca możliwość
łączenia pracy i opieki, kąpiel malucha

12%

**Dofinansowanie opieki nad dzieckiem
w żłobku / przedszkolu / klubiku
dziecięcym / innej formie opieki lub
dofinansowanie opieki sprawowanej przez
nianię**



Laureat
Konkursu
- Firmy
Średnie



Jerzy Dąbrowski
Prezes Bibby Financial Services Sp. Z o.o.

Przedsiębiorstwo nie może być jedynie mechanizmem służącym pomnażaniu kapitału. To tak nie działa.

Każda firma to przede wszystkim społeczność, która w swojej konstytucji powinna mieć jasne cele socjalne uwzględniające potrzeby określonych pracowników i grup.

Każdy z nas chce pracować w organizacji i z ludźmi, których lubi, na których może liczyć, którzy oglądają rzeczywistość ze wspólnej perspektywy. To miło i przyjemnie działać na co dzień wśród takich właśnie osób. Cudownie jest być dumnym z firmy, w której się pracuje.



VII. OPIEKA NAD OSOBAMI STARSZYMİ

*Rozwiązania wspierające pracowników w związku
z opieką nad osobami starszymi, przewlekle chorymi,
mentoringiem, wymianą międzypokoleniową*



73%

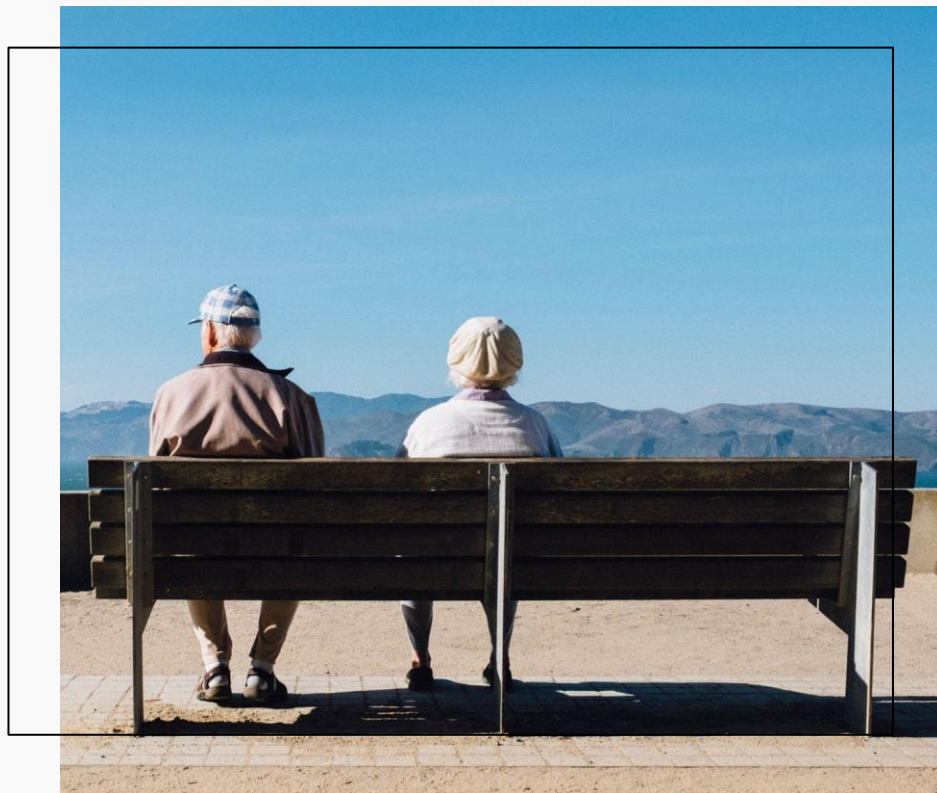
**Elastyczny czas pracy dla osób
opiekujących się rodzicami z problemami
zdrowotnymi**

31%

**Wsparcie psychologiczne osób starszych
lub osób opiekujących się osobami
starszymi i przewlekle chorymi**

19%

**Dofinansowanie rehabilitacji,
sanatoriów dla starszych pracowników**



VIII. ROZWIĄZANIA KRYZYSOWE

Rozwiązania wspierające pracowników w sytuacjach kryzysu organizacji i potrzeby potencjalnych działań reorganizacyjnych

73%

Rekomendacje
i listy polecające

69%

Wsparcie materialne
osób zwalnianych
(odprawy, wsparcie
w postaci bonów
szkoleniowych)

69%

Możliwość
skorzystania
z **doradztwa
zawodowego**
(outplacement)

65%

**Wsparcie
psychologiczne**
dla pracowników

54%

Wsparcie prawne
pracowników przy
redukcji zatrudnienia
i wynagrodzenia –
przejrzyste zasady,
możliwość konsultacji
prawnych

46%

**Rozwiązania
finansowe** dla osób
w trudnej sytuacji -
zaliczki, płatności
cykliczne itd

COVID

Rozwiązania związane z tarczą antykryzysową,
z których skorzystał pracodawca

15%

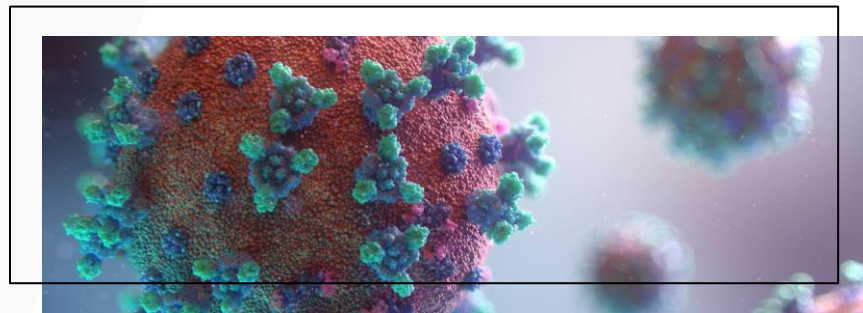
**Kredyty na pokrycie
wynagrodzeń**
(zachowanie
miejsc pracy)

8%

**Redukcja
wynagrodzenia**
w celu zachowania
ilości etatów

8%

Postojowe (wypłata
wynagrodzeń
w czasie przestoju)





GŁÓWNE WNIOSKI

- ✓ W badanych firmach występuje **duża świadomość działań związanych z dobrostanem pracownika i jego rodziny**
- ✗ **Pracownicy – bardzo niski stopień wykorzystania przez ojców urlopów** tacierzyńskich / ojcowskich. W wielu firmach brak stosownej ewidencji ojców uprawnionych.
- ✗ **Niewielka liczba firm stosuje rozwiązania czasu pracy i urlopów** **ponad zasady wymagane kodeksem pracy**
- ✗ **Większej uwagi wymagają działania wsparcia starszych pracowników** i budowania relacji międzypokoleniowych
- ✓ **Pandemia spowodowała, że firmy wprowadziły wiele niekonwencjonalnych rozwiązań** w dziedzinie dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo pracownika i jego rodziny

ZAPRASZAMY DO WSPÓŁPRACY

#DwieGodzinydlaCzłowieka

#2h4Human



Instytut Humanites

ul. Nowogrodzka 56/7

00-695 Warszawa

[**biuro@humanites.pl**](mailto:biuro@humanites.pl)

humanites.pl

2godzinydlarodziny.pl