

FIRMA PRZYJAZNA RODZINIE / FIRMA PRZYJAZNA CZŁOWIEKOWI
FAMILY&HUMAN WELLBEING HUMANITES AWARD 2021/2022



FIRMA
PRZYJAZNA
RODZINIE
FIRMA
PRZYJAZNA
CZŁOWIEKOWI

#WELLBEING

DOBRE PRAKTYKI PRACODAWCÓW 2022

Raport Instytutu Humanites



ORGANIZATOR



PARTNER STRATEGICZNY



INSTYTUT
BIZNESU
RODZINNEGO

PARTNERZY



KONFEDERACJA
LEWIATAN



FUNDACJA
LIDEREK
BIZNESU



THINKTANK*

money.pl » praca WP

#FamilyFriendlyCompany

#HumanFriendlyCompany

#HumanitesInstitute

#Family&HumanWellbeingAward

Organizator Konkursu

Od ponad 10 lat w Instytucie Humanites przyglądamy się kondycji współczesnego człowieka i dostrzegamy ogromną skalę społecznych wyzwań. Jedną trzecią populacji dotyka samotność, a wiele osób również depresja. Ponad ¾ pracowników ma trudności z łączeniem ról zawodowych i prywatnych w pracy zdalnej (badanie i raport [Barier i Trendy, Transformacja technologiczna firm w Polsce 2021](#)).

W naszej ocenie ciągle niewykorzystaną siłą pozytywnego wpływu społecznego, pomimo rosnącej popularności zagadnień ESG, są pracodawcy. To w pracy ludzie spędzają znaczną część swojego czasu. Cieszy mnie to, że pracodawcy coraz bardziej doceniają osoby o wysokich kompetencjach społecznych, dobrej komunikacji, współpracy, których źródło lub deficyt jest często w domu. Społeczeństwo, rodzina, praca to system naczyń połączonych.

Cieszę się również, że coraz więcej firm i regionów buduje swoje strategię zrównoważonego rozwoju w oparciu o nasz „Model Wioski Rozwoju Ekosystemu Społecznego™”. Warto wspierać pracowników we wszystkich sferach życia, bo przecież **mamy jedno życie w różnych rolach, a świadomy, szczęśliwy człowiek to bardziej zaangażowany pracownik, lepszy rodzic, bardziej świadomy obywatel i członek społeczności.**



Zofia Dzik - innowator, impact inwestor
i Prezes Zarządu Instytutu Humanites,
organizatora Konkursu

Raport Dobrych Praktyk Pracodawców 2022 jest podsumowaniem informacji zebranych w ramach drugiej edycji konkursu Firma Przyjazna Rodzinie/ Firma Przyjazna Człowiekowi.

Jest to wyjątkowe wyróżnienie, które nagradza firmy za spójność i holistyczne spojrzenie na pracownika zgodnie z modelem **SPÓJNEGO PRZYWÓDZTWA™**. Jest ono przyznawane na podstawie kompleksowej **oceny 360°**.

Finałowy etap konkursu to badanie opinii pracowników, która ma kluczowy wpływ na decyzję jury. W tegorocznym raporcie postanowiliśmy oddać głos samym pracownikom, jako komentarz do wyników cytując ich zanonimizowane wypowiedzi.



WARTOŚCI W OCENIE PRACOWNIKÓW

- ✓ **Atmosfera w zespole**
- ✓ Kontakt z przełożonym
- ✓ Elastyczność
- ✓ **Możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym**
- ✓ Możliwość rozwoju
- ✓ Wpływ na decyzje w firmie
- ✓ **Poczucie sensu**
- ✓ Stabilność zatrudnienia

MODEL SPÓJNEGO PRZYWÓDZTWA™

aby firma osiągała swoje cele, a ludzie odnajdywali

POCZUCIE SENSU

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:

- **FIZYCZNEJ**
- **UMYSŁOWEJ**
- **DUCHOWEJ**
- **EMOCJONALNEJ**

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**



Akcje profilaktyczne informujące o chorobach nowotworowych (Różowy Październik, Movember).



Holistyczny program **Be Healthy** (zdrowie psychiczne, fizyczne, udane relacje, edukacja finansowa).



Wyjazdy integracyjne bez komputerów lub bez dostępu do internetu, połączone z aktywnym wypoczynkiem (wycieczki górskie, zespołowe biegi na orientację, kajaki itp.).



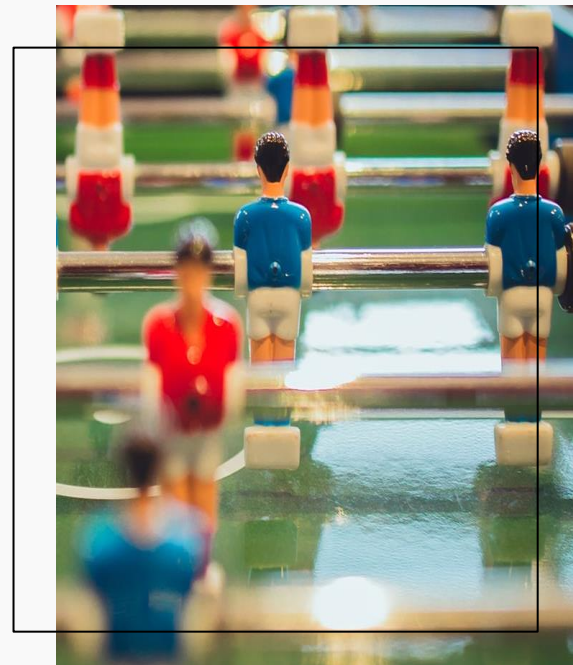
Disability allowance - świadczenie dedykowane pracownikom oraz ich dzieciom z orzeczeniem o niepełnosprawności.



OdNOwa - program wellbeingowy wspierający pracowników w powrocie do zdrowia po okresie jesienno-zimowym.



Inicjatywy prozdrowotne w formie wyzwań dla pracowników, np. **30 dni bez cukru**, Egis Run Challenge.



NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA UMYŚŁOWA**



Program EGISOWA - cykl spotkań z inspirującymi osobami.



Firma wspiera liczne oddolne **sieci pracownicze**, m. in. przyznając im budżet na organizację warsztatów tematycznych i spotkań z ekspertami.



Program mentorski, który pomaga w rozwoju osobistym oraz ułatwia transfer wiedzy i doświadczeń.



Cykl webinarów w tematyce **UMYŚŁ, CIAŁO, DUCH, EMOCJE**.



Program Delete - trening uważności.
Program Europa - seria wykładów przygodowych z ciekawymi osobami.



Warsztaty rodzicielskie i spotkania dedykowane rodzicom z okazji Dnia Matki/Dnia Ojca.



Indywidualny budżet rozwojowy, który można wykorzystać zarówno na zdobywanie umiejętności twardych, jak i miękkich.



Dedykowane płatne godziny na rozwój i naukę (8 godz miesięcznie).



Reskilling - bootcampy RPA i JAVA (nauka programowania).

Studia podyplomowe przygotowane z Akademią Leona Koźmińskiego.

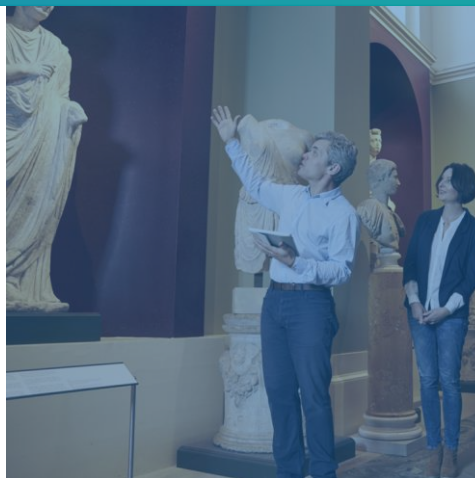
Indywidualny program wdrożeniowy dla pracowników po minimum rocznej przerwie w pracy.

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Cenię mojego pracodawcę za... możliwość rozwoju



Są tutaj **ludzie o większym doświadczeniu niż moje, którzy chętnie dzielą się swoją wiedzą**, tak aby zmniejszał się dystans pomiędzy naszymi umiejętnościami.



Dawanie szansy każdemu pracownikowi, który chce wziąć na swoje barki większą odpowiedzialność.

Innowacyjne rozwiązania technologiczne, które nie pozwalają na stagnację.

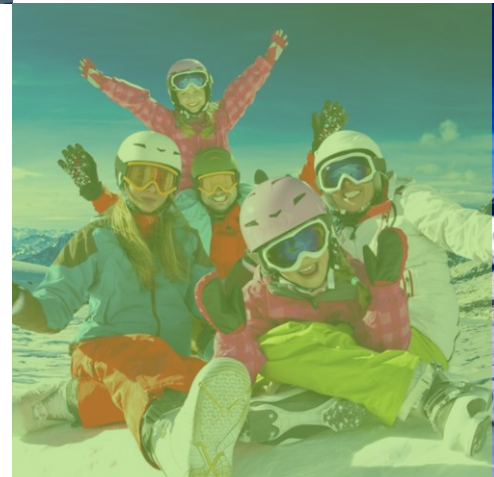
Szczególnie za stabilność pracy, partnerskie traktowanie pracowników firmy przez osoby nią zarządzające oraz za to, że **ciągle uczę się czegoś nowego, a firma nieustannie ewoluuje i się zmienia.**



Swoboda działania i **możliwość realizowania własnych pomysłów.**

Mam poczucie, że każdy głos w firmie jest ważny.

Motywacja do rozwoju - nie tylko zawodowego.



NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA EMOCJONALNA**



Dodatkowe wolne godziny dla rodziców z okazji Dnia Mamy i Dnia Taty.



Udział w globalnej inicjatywie na rzecz bliskości **Dwie Godziny dla Rodziny/dla Człowieka**.



Badanie potrzeb pracowników przy pomocy dedykowanych narzędzi (np. Officevibe).



Dofinansowane przedszkole dla dzieci pracowników w biurówcu firmy.



Dedykowana platforma wellbeingowa **Well with Alcon** obejmująca 4 filary zdrowia. Wsparcie pracowników opiekujących się seniorami.



Employee Assistance Program
profesjonalne wsparcie dla pracowników w kryzysowych momentach życia.



21 dni dodatkowego **płatnego urlopu** rodzicielskiego.



Mężczyźni też płaczą - program o mężczyznach i ich emocjach.



Bogaty program wsparcia dla matek obejmujący finansowanie porodu w prywatnej klinice.



Stałe wsparcie psychologa do dyspozycji pracowników.

NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA DUCHOWA**



Wykorzystanie koncepcji **talentów Gallupa** we wspieraniu zespołów i rozwoju pracowników.



Płatny **sabbatical leave** (1-3 miesięcy) dla pracowników posiadających ponad 5 lat stażu oraz jubileuszowe dni urlopowe.



Rozbudowany program wolontariatu pracowniczego.



Budowanie procesu komunikacji m.in. przy pomocy **narzędzia FRIS** do badania zespołów i indywidualnych stylów myślenia/działania.



Coach o'clock - spotkania z wykwalifikowanym coachem.



Projekt Cooltura nt. tworzenia kultury organizacyjnej oraz dobrostanu. Oddolnie tworzone grupy zainteresowań wśród pracowników (*FunFactory, Women innovating now, Be Healthy*).



Tryb "**workation**" - możliwość łączenia podróży po świecie, urlopu i pracy zdalnej. Wyjazdy integracyjne **razem z bliskimi** (w tym z dziećmi).



Troska o pracowników przebywających na zwolnieniu (po zabiegach medycznych) poprzez wysyłanie im "zestawów odpornościowych owoców" do domu.



Dni Charytatywne - każdy pracownik może przeznaczyć rocznie 4 pełnopłatne dni pracy na działania charytatywne.

NAJLEPSZE PRAKTYKI: **WPŁYW SPOŁECZNY**

Alcon

W ramach inicjatywy „Alcon in Action” co roku wszyscy chętni pracownicy otrzymują **dzień wolny na wolontariat** w wybranym zespół CSR projekcie.



Inicjatywa **“Data 4 Good”** - realizowania **projektów pro bono** zgodnie z misją *Advance technology to preserve and improve human life.*

BLUE MEDIA

Wsparcie czterech lokalnych szkół wiejskich.

CREDIT SUISSE

Współpraca z wybranym przez pracowników **Partnerem Charytatywnym Roku**. Wsparcie m.in. w **Hospicjum dla Dzieci Dolnego Śląska** oraz Wrocławskim Centrum Opieki i Wychowania.



Współpraca z fundacjami zewnętrznymi (m.in. Synapsis, Stowarzyszenie serduszko, StartLab).



Z inicjatywy pracowników powstało **Stowarzyszenie BFI Cares**, które lokalnie **pomaga rodzinom zastępczym**.



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.



Certyfikat Biodiversity - za różnorodność biologiczną w powstałych budynkach oraz ich otoczeniu.

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Cenię mojego pracodawcę za... poczucie sensu i wpływu



Otwartość na uwagi, rozmowy i sugestie zmian, które można wprowadzić, żeby jeszcze lepiej nam się pracowało.

... za możliwość wolontariatu, zaangażowanie społeczne, sieci pracownicze.

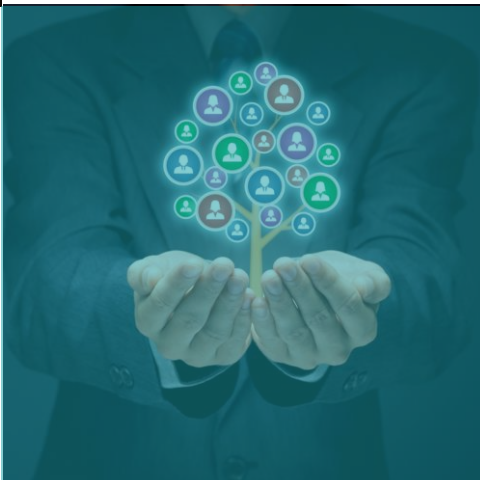


Cel poza zarabianiem pieniędzy, dynamika pracy i projektów.

Mam poczucie, że moja praca jest wartościowa - zarówno dla firmy, jak i dla społeczeństwa.

... za możliwość wyrażenia swojej opinii i wpływ na decyzje.

... za **poczucie sprawczości i szacunek dla każdego człowieka,** bez względu na jakim jest stanowisku.



Transparentność - **pracownicy wiedzą co się dzieje w firmie,** dlaczego podejmowane są takie, a nie inne decyzje. Poważne i jednocześnie troskliwe traktowanie pracowników.



FIRMY BIORĄCE UDZIAŁ W KONKURSIE w 2022



44 tys.

Osób pracujących w
firmach biorących udział
w konkursie



39%

Kobiet



61%

Mężczyzn



8 branż

m.in. bankowość, edukacja,
finanse, IT, opieka zdrowotna,
przemysł, ubezpieczenia



ANKIETOWANI



1808

Pracowników
wzięło udział
w badaniu



59%

Sprawuje opiekę
nad dziećmi



9%

Sprawuje opiekę nad
osobami starszymi

- 1 Polityka dobrostanu pracowników
- 2 Elastyczna organizacja pracy
- 3 Wsparcie pracowników w trakcie przerw związanych z rodzicielstwem
- 4 Integracja pracy z życiem prywatnym
- 5 Materialne wsparcie pracowników będących rodzicami

- 6 Wsparcie pracowników w opiece nad dziećmi
- 7 Wsparcie pracowników w opiece nad osobami starszymi
- 8 Wsparcie starszych pracowników i integracja międzypokoleniowa
- 9 Rozwiązania dla osób na umowach cywilno-prawnych lub B2B
- 10 Wsparcie w sytuacjach kryzysowych

I. DOBROSTAN / WELLBEING

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

80%

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

80%

Firma posiada **politykę różnorodności** obejmującą m.in. takie obszary, jak: wiek, wykształcenie, pochodzenie czy płeć.

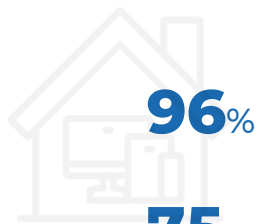
50%

W firmie funkcjonuje proces **oceny okresowej pracowników oparty na filozofii 360 stopni**.



II. ELASTYCZNY SYSTEM PRACY

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



Telepraca, **zdalna praca** w domu

75%

Zadaniowy czas pracy nie tylko dla menedżerów (pracownicy rozliczani są z powierzonych zadań, a nie poświęconego czasu)

75%

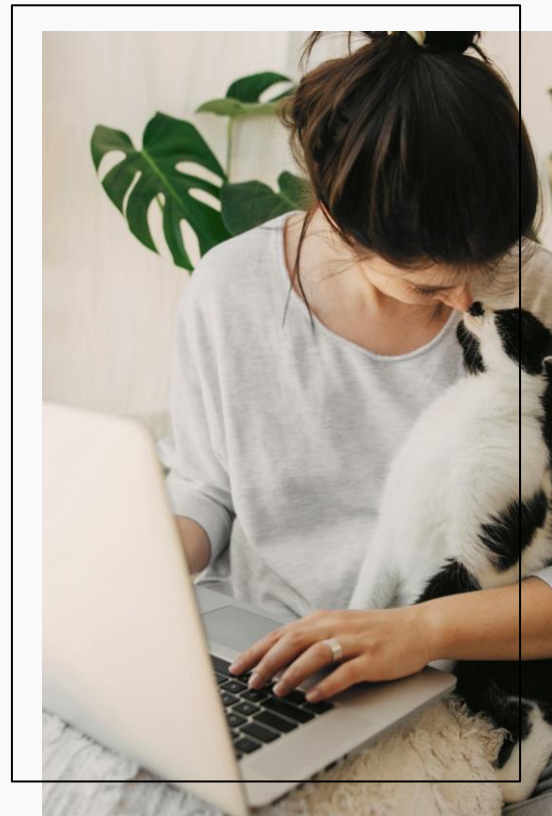
Udzielanie dłuższych (powyżej 3 miesięcy) **urlopów bezpłatnych** ze względu na potrzeby pracownika (np. opiekę nad niepełnosprawnym rodzicem, dzieckiem)

75%

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

65%

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



SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Cenie mojego pracodawcę za... elastyczność



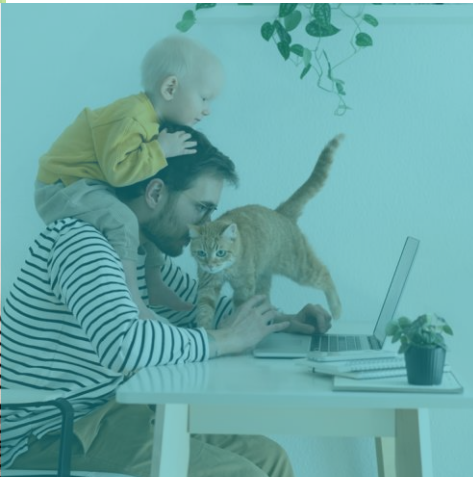
Cenię mojego pracodawcę
za **zrozumienie,**
że jesteśmy ludźmi,
a nie maszynami do pracy,
i że mamy swoje życie,
rodziny, lepsze i gorsze dni.

Za to, że czasami
potrzebujemy poświęcić
więcej czasu dla rodziny
i na sprawy osobiste.



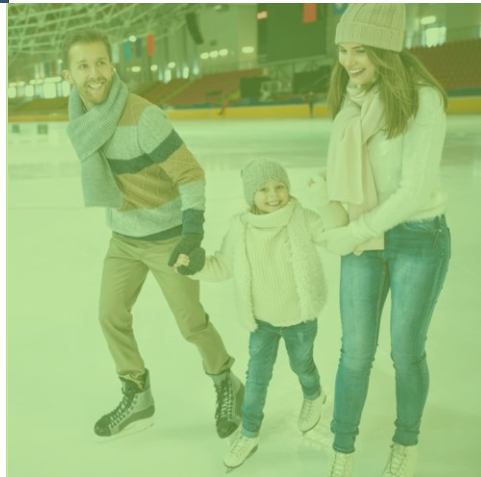
Indywidualne podejście,
elastyczne godziny pracy.
Człowiek ważniejszy
niż proces. **Możliwość
pracy w mniejszym
wymiarze godzin.**

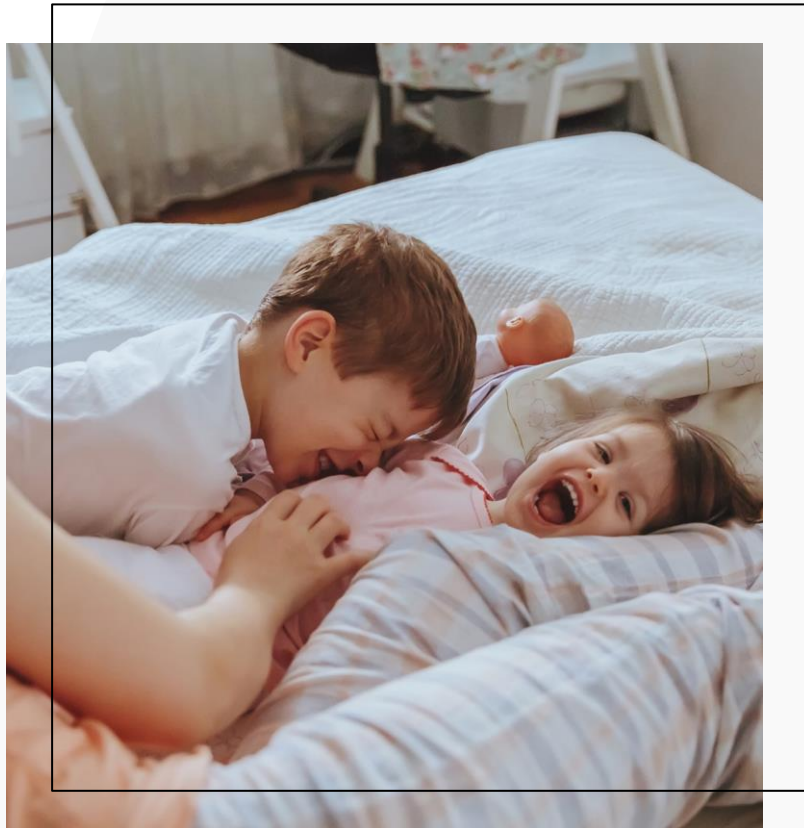
Szczególnie istotne jest
dla mnie to, że jako matka
**mogę liczyć na elastyczne
podejście** ze strony
managementu
w sytuacjach, **kiedy muszę
wyjść wcześniej z pracy
lub wziąć L4** w przypadku
choroby. Jest to dla mnie
duża wartość.



Cenię wyrozumiałość
w trudnych sytuacjach.

**Pracodawca rozumie,
że po pracy mam swoje
życie i swoje potrzeby.**





III. URLOPY RODZICIELSKIE

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

100% **Pomoc w adaptacji do pracy po urlopie** macierzyńskim/rodzicielskim/wychowawczym

85% Bezpośredni przełożeni utrzymują kontakt z pracownikami przebywającymi na urloпах macierzyńskich/rodzicielskich/ wychowawczych/ opiekuńczych celem przekazania im informacji o bieżącej sytuacji w miejscu pracy

80% **Program stopniowego powrotu do pracy** po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/wychowawczym

50% **Zachowanie przez rodzica** podczas urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego/wychowawczego **dostępu do szkoleń**

15% Wydłużony płatny **urlop macierzyński/rodzicielski/ojcowski** (wykraczający poza urlop gwarantowany przez Kodeks pracy)

IV. WYPOCZYNEK I CZAS WOLNY

Rozwiązania z zakresu integracji pracy z życiem rodzinnym, związane z edukacją, wypoczynkiem, czasem wolnym, zdrowiem oraz dobrostanem pracowników.

70%

**Wsparcie psychologiczne
w trudnych sytuacjach** życiowych

50%

**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
np. nad starszymi rodzicami.

60%

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

60%

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

40%

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

30%

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



SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Cenie mojego pracodawcę za... atmosferę



... **uwaga na to, czy każdy w firmie czuje się dobrze**, czy nie przechodzi trudniejszego czasu i czy nie powinniśmy komuś okazać wsparcie lub docenić za jego pracę.

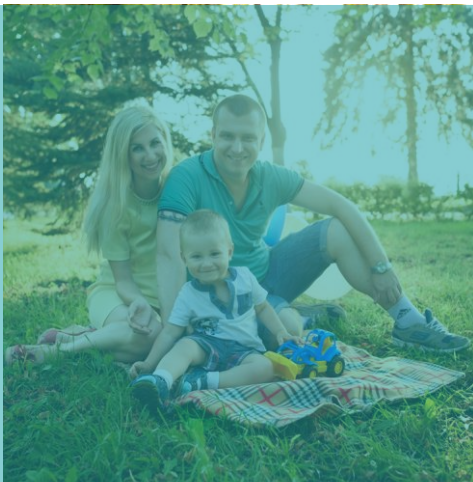


...**rodzinną atmosferę** i to, że pracodawca zna swoich pracowników i ich rodziny.

Za ludzkie podejście do innego człowieka i za luźne podejście do stosunków szef - pracownik.

Cenię moją firmę za to, że daje mi poczucie bycia częścią czegoś; bycia widzianą i słyszaną.

Mam możliwość zachowania balansu między pracą a życiem prywatnym. Lubię swoją firmę i dobrze się tu czuję.



... fantastycznych ludzi, którzy siebie wzajemnie wspierają i mogą na siebie liczyć dzięki trafnemu doborowi pracowników.

Nie zostaję z problemem sam/a. Zawsze otrzymuję wsparcie.



V. WSPARCIE MATERIALNE DLA RODZICÓW

Rozwiązania wspierające materialnie pracowników będących rodzicami.

65%

Pomoc materialna uwzględniająca sytuację rodzinną pracowników oraz pomoc w sytuacjach losowych

40%

Pomoc na cele mieszkaniowe lub wsparcie na zagospodarowanie się pracownika

25%

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.

30%

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

30%

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

15%

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

VII. OPIEKA NAD OSOBAMI STARSZYM

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

90%

Elastyczny czas pracy dla osób opiekujących się rodzicami z problemami zdrowotnymi

40%

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

10%

Dofinansowanie rehabilitacji, sanatoriów dla starszych pracowników

VIII. INTEGRACJA MIĘDZYPOKOLENIOWA I WSPARCIE STARSZYCH PRACOWNIKÓW

55%

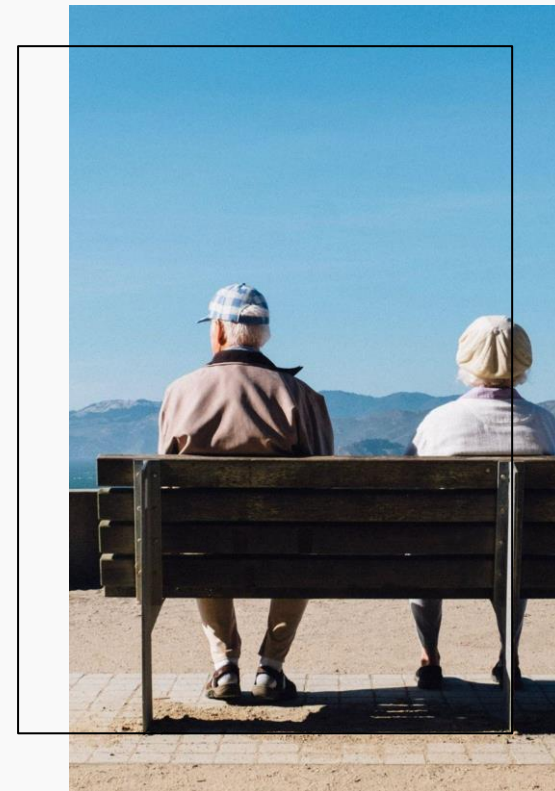
Elastyczny czas pracy/zmniejszony etat dla starszych pracowników

30%

Szkolenia dotyczące różnorodności pokoleniowej

15%

Programy mentoringowe międzypokoleniowe



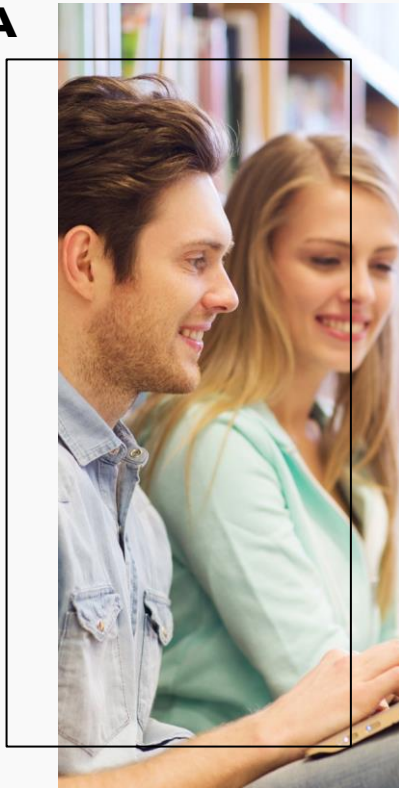
IX. ROZWIĄZANIA DLA OSÓB NA UMOWACH CYWILNO- PRAWNYCH LUB B2B

90%

Dostęp do wybranych szkoleń organizowanych dla pracowników

90%

Zaproszenia na wydarzenia integracyjne i sportowe



X. ROZWIĄZANIA KRYZYSOWE

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

100%

Rekomendacje
i listy polecające

60%

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

60%

Rozwiązania finansowe dla osób w trudnej sytuacji – zaliczki, płatności cykliczne itp.

40%

Wsparcie psychologiczne dla pracowników w procesie zwolnienia lub restrukturyzacji

40%

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

35%

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

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Cenię mojego pracodawcę za... jakość przywództwa



... **szacunek kierownictwa w stosunku do pracowników, chęć słuchania.**

Za atmosferę, życzliwość i chęć pomocy w ramach kontaktów w firmie na wszystkich szczeblach.



... za przełożonego, który **docenia naszą pracę**, można się z nim porozumieć, gdy ma się kłopotliwą sytuację rodzinną, za wsparcie w codziennych zadaniach.

... za motywację do rozwoju, nie tylko zawodowego.

Za regularny, **konstruktywny feedback** od mojego przełożonego, dzięki któremu **wiem, za co jestem cenioma** oraz jakie są kierunki rozwoju.



... za szefa - wysoki poziom profesjonalizmu, wyczucia biznesu i kultury osobistej.

Za **umiejętność doboru ludzi do zespołu, w którym pracujemy.**





Dzięki kulturze opartej o wartości możemy tworzyć rozwiązania, które realnie poprawiają jakość pracy innych. Nam z kolei przynoszą ogromną satysfakcję. Rozumiem je jako dawanie sobie wzajemnej przestrzeni i pomocy. A co ważniejsze – **wsparcie w śmiałym podejmowaniu swoich własnych decyzji, w popełnianiu błędów i wyciąganiu wniosków**. Chcemy budować firmę, w której każdy może być sobą. Działamy zgodnie z: **Can do, Go beyond, Take ownership, Empower others, Stay curious.**



Dominik Goss, Founder&CEO,
Inwedo – laureat wśród firm małych

Kultura jest swoistym odczuciem, z jakim kojarzymy sobie firmę od przekroczenia jej progu. **To kultura daje motywację albo ją odbiera.** W centrum działań budujących angażujące miejsce pracy są pracownicy, patrzenie ich oczami na organizację, projektowanie procesów, a nawet wyglądu miejsca pracy tak, aby dopasować je do pracowników, a nie odwrotnie. **To robienie małych rzeczy, gestów na co dzień, to myślenie o pracowniku jako o Człowieku, o jego Bliskich, Rodzinie.** Mamy świadomość, że nasze dobre wyniki rynkowe to zasługa naszych ludzi i od nich się wszystko zaczyna i kończy.



Monika Świerszcz, Menedżer Działu HR,
EGIS Polska – laureat wśród firm średnich





GŁÓWNE WNIOSKI

- ✓ Wiele firm zaczyna stosować **czas wolny jako istotny benefit dla pracowników**. Przykładem są dodatkowe dni wolne dla rodziców, dni wolne na działania charytatywne lub adopcję zwierząt.
- ✓ Kluczowymi wartościami dla pracowników jest **atmosfera w zespole** oraz **jakość przywództwa** - umiejętność doboru członków zespołu, wspieranie w rozwoju oraz dobra relacja podwładny - przełożony.
- ✗ **Pracownicy – bardzo niski stopień wykorzystania przez ojców urlopów** tacierzyńskich / ojcowskich. W wielu firmach brak stosownej ewidencji ojców uprawnionych.
- ✗ Nadal brakuje systemowego podejścia do wsparcia pracowników opiekujących się starszymi osobami oraz rozwiązań dedykowanych pracownikom w wieku okołoemerytalnym.
- ✓ Firmy coraz częściej proponują pracownikom możliwości zaangażowania społecznego w ramach projektów pro bono, wolontariatu pracowniczego lub dedykowanego czasu wolnego.

W złożonej rzeczywistości, gdzie granice między pracą a domem fizycznie się zacierają, coraz ważniejsze stają się, by dostrzegać człowieka ze wszystkimi rolami, jakie życiowo pełni. Kontekst rodzinny, w którym wzrasta i rozwija się każdy z nas, jest nieocenionym źródłem siły i sprawczości lub jej braku. Budowanie sprzyjających warunków pracownikowi, w jego rodzinnym kontekście, jest nie tylko moralnie jedyną właściwą optyką, ale też niezwykle wartościową z perspektywy biznesowej i społecznej.

Firmy zakorzeniające postawy prorodzinne, działające odpowiedzialnie i prospołecznie, mocno integrują nie tylko środowisko pracowników, ale także regionalną społeczność, co w skali makro przekłada się na wspólne budowanie otaczającego świata i wspólne działanie ku lepszej przyszłości.

Jestem przekonana, że wyniki konkursu, wskazujące na najlepsze praktyki realizowane przez naszych laureatów, będą torowały nowe standardy myślenia o pracownikach w kontekście człowieczeństwa i szeroko pojętego odpowiedzialnego społeczeństwa przyszłości!



Adrianna Lewandowska

Prezes, Instytut Biznesu Rodzinnego

Zostań Partnerem

Konkursu lub jednego z naszych projektów



aplo.pl



**CENTRUM ETYKI
TECHNOLOGII
INSTYTUTU HUMANITES**

ethicstech.eu



2godzinydlarodziny.pl

Skontaktuj się z nami!

Zofia Dzik

Prezes Instytutu Humanites

+48 504 144 784

zofia.dzik@humanites.pl

Zofia Rogala

Koordynator Projektu

+48 508 267 612

zofia.rogala@humanites.pl



Instytut Humanites - Człowiek i Technologia

ul. Nowogrodzka 56/7

00-695 Warszawa

biuro@humanites.pl

www.humanites.pl



SPÓJNE PRZYWÓDZTWO™
CZŁOWIEK I TECHNOLOGIA