

FIRMA PRZYJAZNA RODZINIE / FIRMA PRZYJAZNA CZŁOWIEKOWI
FAMILY&HUMAN WELLBEING HUMANITES AWARD 2022/2023



FIRMA
PRZYJAZNA
RODZINIE
FIRMA
PRZYJAZNA
CZŁOWIEKOWI

#WELLBEING

DOBRE PRAKTYKI PRACODAWCÓW 2023

Raport Instytutu Humanites



ORGANIZATOR



PARTNER STRATEGICZNY



PARTNERZY



#SpójnePrzywództwo

#Well-Working

#Family&HumanWellbeingHumanitesAward

Organizator
Konkursu

Wysoki kapitał społeczny jest kluczowy dla rozwoju innowacyjnej gospodarki. Im bardziej transformacja technologiczna przyspiesza, tym większa będzie rywalizacja między firmami o talenty.

Jednocześnie trudno nie zauważyć, że ludzie są dziś w złej kondycji psychicznej, doświadczając samotności, depresji. Brak zrozumienia i dostosowania wzajemnych potrzeb pracodawców i pracowników obserwowaliśmy w 2022 roku poprzez falę wielkiej rezygnacji.

Biznes jest ciągle niewykorzystaną siłą pozytywnego wpływu społecznego, pomimo rosnącej popularności zagadnień ESG. A Społeczeństwo, rodzina, praca to system naczyń połączonych. Dlatego w ramach Instytutu Humanites, wyprzedzając obecne trendy Human Economy i wellbeing, proponujemy dwa autorskie modele jako bazę do budowy strategii zrównoważonego rozwoju (Model „Wioski” Rozwoju Ekosystemu Społecznego™ oraz Model Spójnego Przywództwa™). **Zachęcamy organizacje do strategicznych działań w zakresie budowy kultury pracy, która będzie służyć temu, aby firmy mogły realizować swoje cele, a ludzie odnajdywali poczucie sensu.**

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 człowiek społeczności.



Zofia Dzik - innowatorka, impact inwestorka, strategiczna myślicielka i Prezeska Zarządu Instytutu Humanites, organizatora konferencji łączącej tematykę człowieka i technologii.

Oddajemy w Państwa ręce Raport Dobrych Praktyk Pracodawców, który jest podsumowaniem ciekawych, nieszablonowych działań firm w zakresie budowania dobrej kultury pracy, zebranych w ramach trzeciej edycji konkursu Firma Przyjazna Rodzinie/ Firma Przyjazna Człowiekowi (Family&Human Wellbeing Humanites Award).

Jest to wyjątkowy tytuł przyznawany na podstawie kompleksowej oceny 360°, którym nagradzamy firmy za strategiczne podejście do kapitału ludzkiego, konsekwencje, spójność i holistyczne spojrzenie na pracownika i kulturę pracy zgodnie z modelem **SPÓJNEGO PRZYWÓDZTWA™**, który służy temu, **aby firmy realizowały swoje cele, a ludzie odnajdywali poczucie sensu.**

Finałowym etapem konkursu jest badanie opinii pracowników, które ma kluczowy wpływ na decyzję jury. Dlatego również w raporcie postanowiliśmy oddać głos samym pracownikom, cytując ich wypowiedzi jako komentarz do wyników.



MODEL SPÓJNEGO PRZYWÓDZTWA™

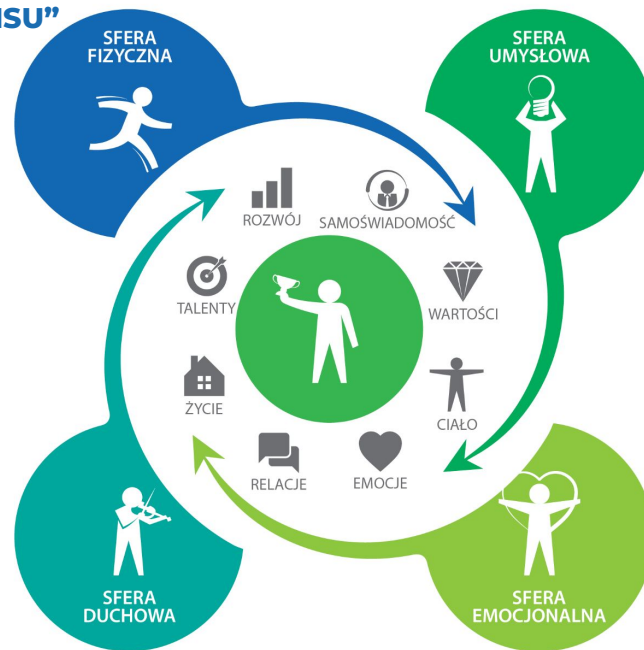
“aby firma osiągała swoje **CELE**, a ludzie odnajdywali poczucie **SENSU**”

Jest to autorski, holistyczny program rozwoju osobistego lidera i kultury zarządzania firmą, opracowany na bazie doświadczeń zarządczych i osobistych, stworzony w trosce o długotrwały stabilny wzrost firmy, która buduje kapitał społeczny oraz wspiera pracowników w rolach zawodowych i społecznych.

Model zakłada dbałość o człowieka i jego rozwój w sferach:

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

Instytut Humanites korzysta z niego, aby zachęcać pracodawców do spojrzenia na swój zespół poprzez pryzmat różnicy między zatrudnieniem pracownika - a zatrudnieniem człowieka z całą jego wielowymiarowością.



© Zofia Dzik

FIRMY BIORĄCE UDZIAŁ W KONKURSIE W 2022

 **51** tys.

Osób pracujących
w firmach biorących udział
w konkursie

 **43,7%**  **56,3%**
Kobiet Mężczyzn

 **13** branż
m.in. logistyka, farmacja,
finanse, IT, logistyka,
przemysł, ubezpieczenia



ANKIETOWANI

 **1330**

Pracowników wzięło
udział w badaniu

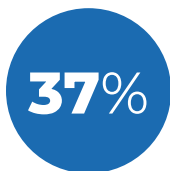
 **52,5%**

Sprawuje opiekę
nad dziećmi

 **9,7%**

Sprawuje opiekę nad
osobami starszymi

EXECUTIVE SUMMARY



odczuwa wysokie poczucie sensu w pracy.

Osoby na stanowiskach kierowniczych deklarują wyższe poczucie sensu w pracy niż pozostali pracownicy.

52% role kierownicze vs **32%** pozostałe.

Poczucie sensu jest ujemnie skorelowane z wielkością firmy.



Co piąta ankietowana osoba

uważa, że po pracy **brakuje jej czasu i energii na życie prywatne.**



Rośnie liczba firm, które prowadzą **ewidencję ojców uprawnionych do urlopu ojcowskiego.**

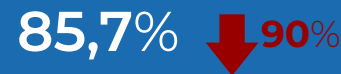


Coraz więcej firm wprowadza **szkolenia dotyczące różnorodności pokoleniowej.** Coraz bardziej popularnym rozwiązaniem stają się promowane od lat przez Humanites **programy mentoringu międzypokoleniowego.**



zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem, że w pracy zdobywa **nowe kompetencje.**

Znaczącą różnicę widać między osobami na stanowisku kierowniczym (60%) i pozostałymi pracownikami (40%).



W porównaniu do zeszłego roku spadła liczba firm oferujących **elastyczny czas pracy** dla osób opiekujących się rodzicami z problemami zdrowotnymi.



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

- 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-rodziców
- 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 1 os. działalności
- 10 Wsparcie w sytuacjach kryzysowych

I. DOBROSTAN / WELLBEING

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

85,7% ↑80%

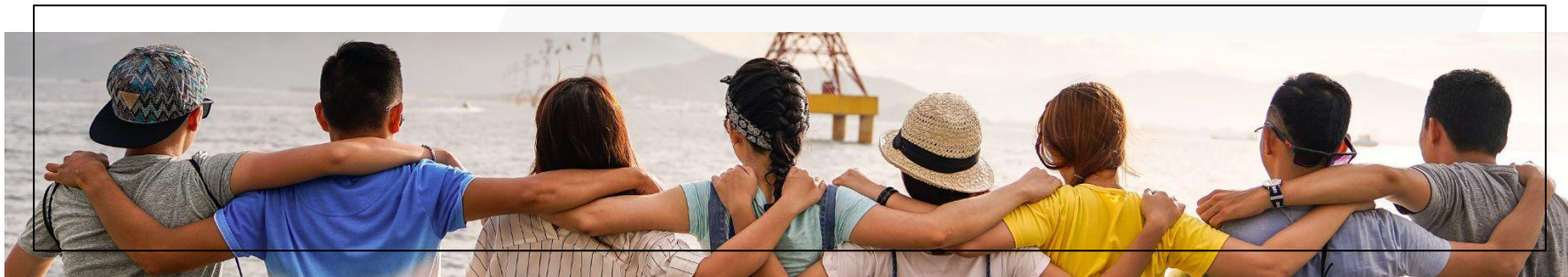
W miejscu pracy prowadzone są **badania** mające na celu rozpoznanie potrzeb i oczekiwań pracowników dotyczących **łączenia przez nich pracy z życiem rodzinnym**.

76,2% ↑70%

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

57,1% ↓80%

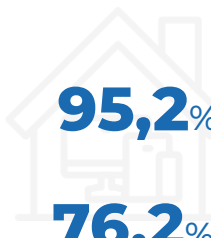
W firmie funkcjonuje proces oceny okresowej pracowników oparty na filozofii 360 stopni.



II. ELASTYCZNY SYSTEM PRACY

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

*Patrząc na zły stan zdrowia psychicznego ludzi, wspieramy rozwiązania hybrydowe, które dają możliwość społecznego kontaktu.



95,2%



100%* Telepraca, **zdalna praca** w domu.

76,2%



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

66,7%



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

66,7%

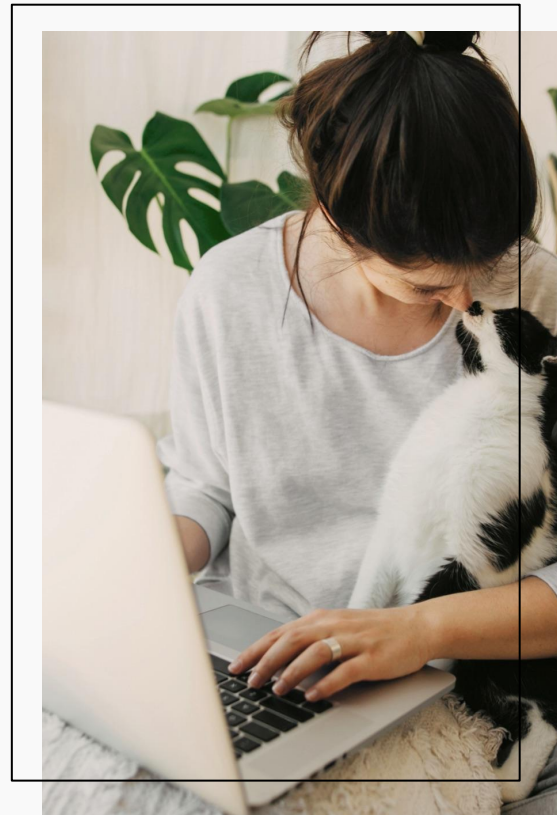


Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym praca na część etatu „w zamian za urlop wychowawczy”, czy podczas urlopu rodzicielskiego.

47,6%



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



III. URLOPY RODZICIELSKIE

Rozwiązania wspierające pracowników w zakresie przerw w pracy związanych z rodzicielstwem.

95,2% ↓ **100%**

Pomoc w adaptacji do pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/wychowawczym.

90,5% ↑ **185%**

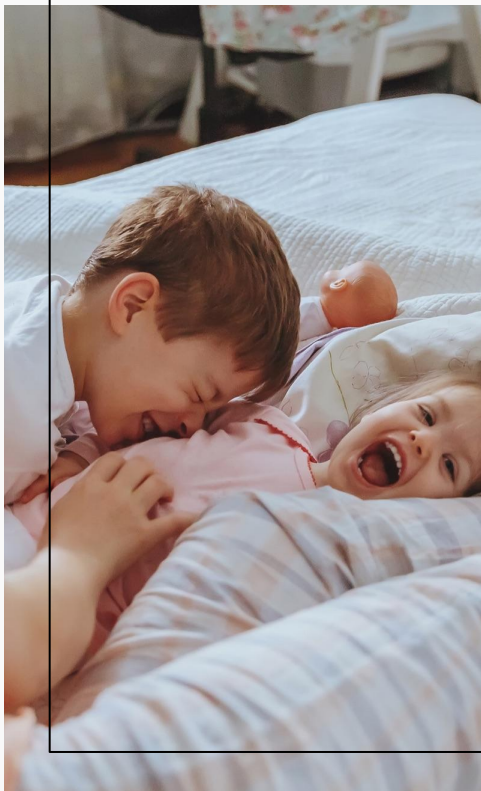
Przełożeni utrzymują kontakt z pracownikami przebywającymi na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/wychowawczym.

71,4% ↓ **80%**

Program stopniowego powrotu rodzica do pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/wychowawczym.

47,6% ↓ **50%**

Zachowanie przez rodzica dostępu do szkoleń podczas urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego/wychowawczego.



19,0% ↑ **15%**

Płatny urlop dla rodziców wydłużony poza urlop gwarantowany przez Kodeks Pracy.

33,3% ↑ **25%**

Prowadzona **ewidencja ojców uprawnionych** do urlopu ojcowskiego/tacierzyńskiego.

61,9% ↓ **70%**

Informowanie i **zachęcanie ojców do korzystania** z przysługującego im **urlopu ojcowskiego/tacierzyńskiego.**

IV. WYPOCZYNEK I CZAS WOLNY

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

85,7% **↑70%**

**Wsparcie psychologiczne
w trudnych sytuacjach** życiowych.

61,9% **↑50%**

Dodatkowe dni **wolne/godzinny 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.

61,9% **↑60%**

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

61,9% **↑60%**

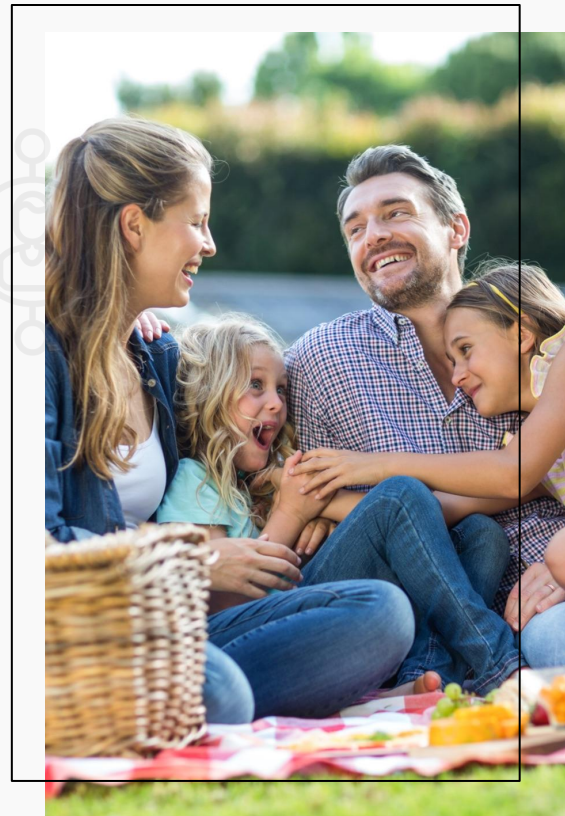
**Poradnictwo psychologa, pedagoga
lub innych specjalistów** oferowane
pracownikom, w tym dotyczące
organizacji życia rodzinnego.

42,9% **↑40%**

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

9,5% **↓30%**

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



V. WSPARCIE MATERIALNE DLA RODZICÓW

Rozwiązania wspierające materialnie pracowników - rodziców

95,5% **↑85%**

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

42,9% **↑40%**

Pomoc na cele mieszkaniowe lub wsparcie na zagospodarowanie się pracownika.

33,3% **↑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.

61,9% **↑15%**

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

23,8% **↓30%**

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

9,5% **↓30%**

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



VII. OPIEKA NAD OSOBAMI STARSZYM



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

85,7% **↓90%**

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

47,6% **↑40%**

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

14,3% **↑10%**

Dofinansowanie rehabilitacji, sanatoriów dla starszych pracowników

VIII. WSPARCIE STARSZYCH PRACOWNIKÓW I INTEGRACJA POMIĘDZY POKOLENIAMI

47,6% **↑30%**

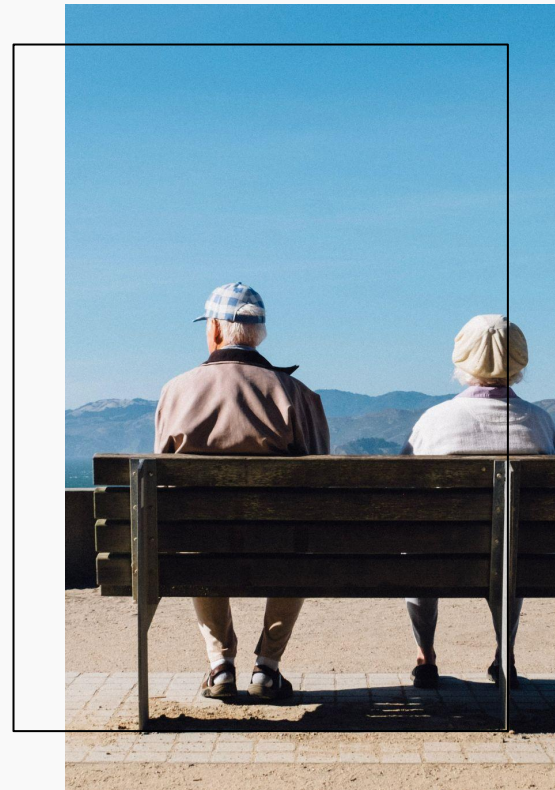
Szkolenia dotyczące różnorodności pokoleniowej.

23,8% **↑15%**

Programy mentoringowe międzypokoleniowe.

19% **↓55%**

Elastyczny czas pracy/zmniejszony etat dla starszych pracowników.



X. ROZWIĄZANIA KRYZYSOWE

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

76,2% ↓100% **71,4%** ↑40% **66,7%** ↑50%

Rekomendacje
i listy polecające.

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

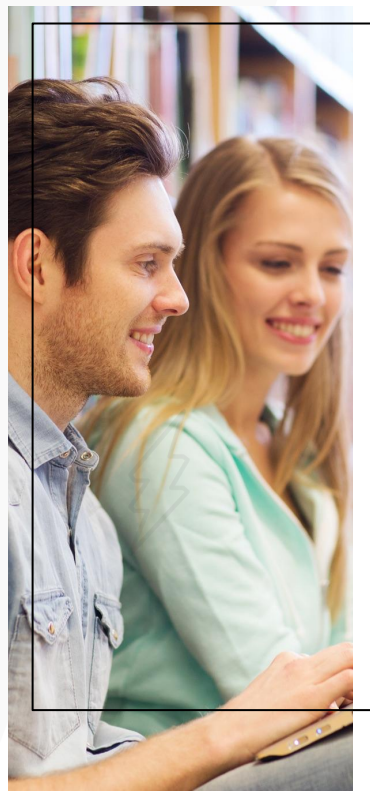
**Rozwiązania
finansowe** dla osób
w trudnej sytuacji –
zaliczki, płatności
cykliczne, itd.

66,7% ↑35% **38,1%** ↓40% **38,1%** ↓60%

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

**Wsparcie
psychologiczne**
dla pracowników
w procesie
zwolnienia/
restrukturyzacji.

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



IX. ROZWIĄZANIA DLA OSÓB NA UMOWACH CYWILNO- PRAWNYCH LUB 1 OS. DZIAŁALNOŚCI

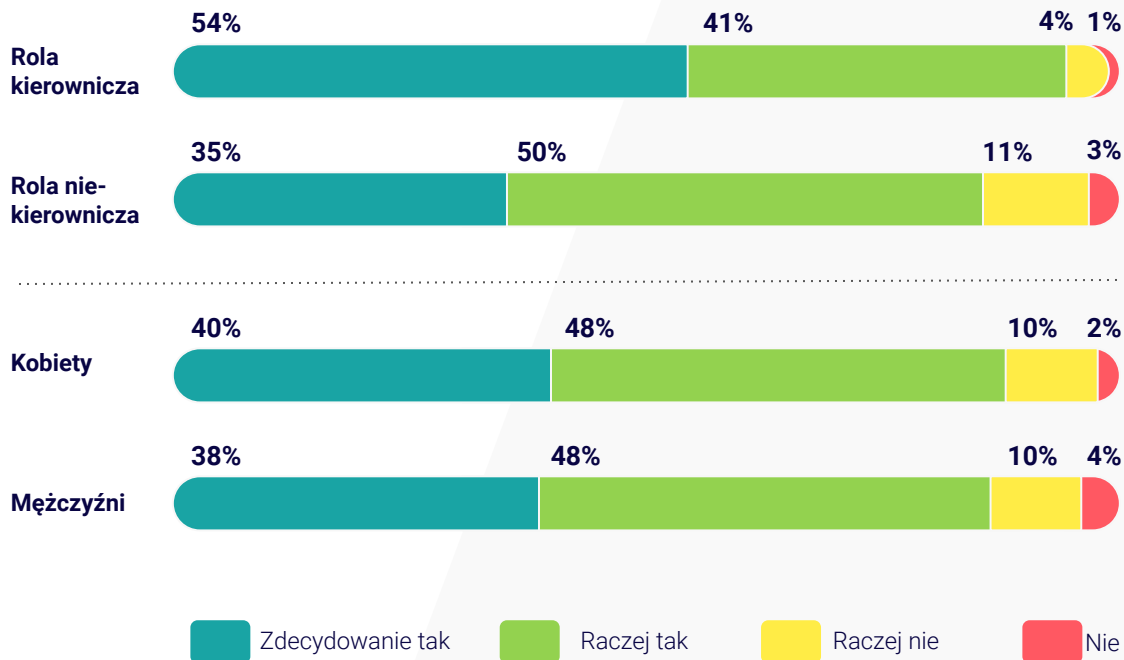
100% ↑90%

Dostęp do wybranych
szkoleń dla pracowników.

100% ↑90%

Zaproszenia na wydarzenia
integracyjne i sportowe.

Moja praca daje mi **poczucie satysfakcji**, jestem dumny/a z jej efektów.

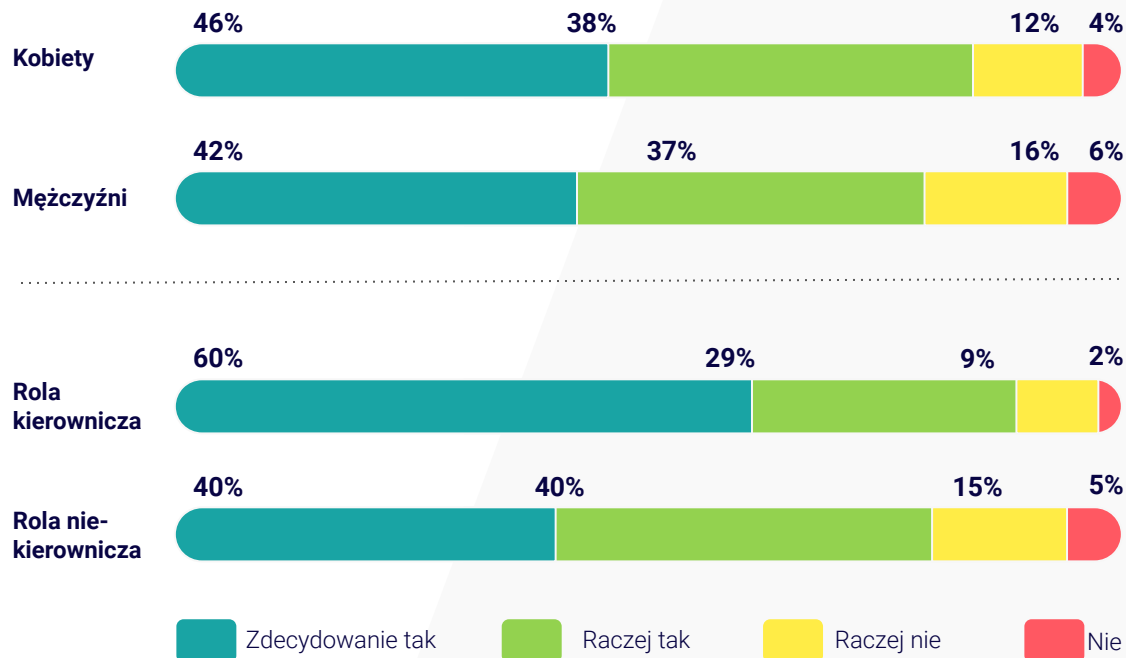


Osoby na stanowiskach kierowniczych deklarują znacznie wyższe poczucie satysfakcji z pracy.

Wśród ankietowanych menedżerów 54% zdecydowanie odczuwa dumę z jej efektów w porównaniu do 35% wśród innych pracowników.

W tym obszarze nie ma znaczących różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Moja praca jest dla mnie przestrzenią rozwoju
– czuję, że **zdoływam nowe kompetencje i umiejętności**.



Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują, że praca jest dla nich przestrzenią rozwoju.

46% kobiet i 42% mężczyzn zdecydowanie zgadza się ze zdaniem, że w pracy zdobywa nowe kompetencje i umiejętności.

Znaczącą różnicę widać między osobami na stanowisku kierowniczym i pozostałymi pracownikami. Osoby w rolach menedżerskich znacznie częściej mają poczucie rozwoju.

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Cenię mojego pracodawcę za... jakość przywództwa i możliwości rozwoju



Za wysoką kulturę pracy i współpracy oraz **bardzo dobrą komunikację ze strony zarządu** o wszystkich zmianach i sytuacji firmy.

Za politykę otwartych drzwi, gdy pracownik chce zmienić dział lub zakres pracy.



Za emocjonalną dojrzałość przełożonych.

Za ciekawe i rozwojowe zadania w pracy.

Za zaangażowanie mnie do zadań, w których nie mam doświadczenia oraz wsparcie w ich realizacji i osiągnięciu celów.

Za zaangażowanie w mój rozwój, za ludzkie podejście i za pomaganie w momentach, których jej potrzebuję a nie zawsze o tym wiem. Firma daje mojemu przełożonemu narzędzia do tego, abym mógł się pod jego okiem rozwijać.

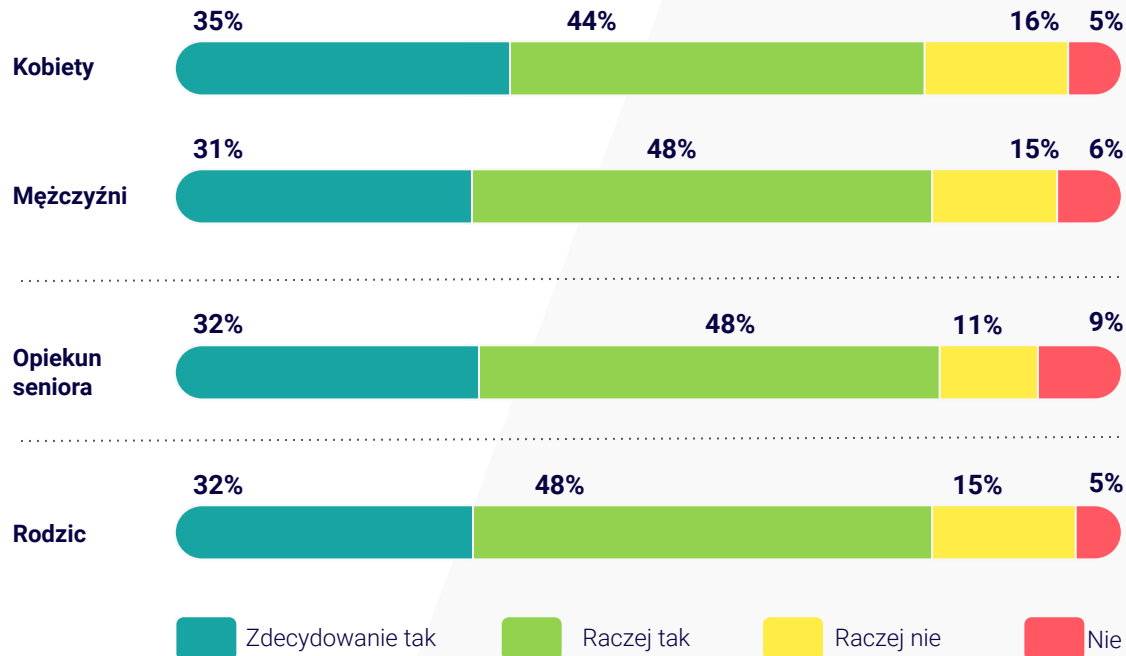


Za kompetentnych menedżerów i zgranie zespołu.

Za dużą przestrzeń na realizację własnych pomysłów, za słuchanie i uwzględnianie opinii specjalistów i osób z doświadczeniem.



Pomimo wykonywanej pracy **mam dość czasu i energii na życie prywatne** (życie rodzinne/ rozwój osobisty).



Kobiety nieco częściej (35% vs 31%) stanowczo zgadzają się ze stwierdzeniem, że po pracy wystarcza im czasu i energii na życie prywatne niż mężczyźni.

Co piąty ankietowany uważa, że po pracy brakuje mu czasu i energii na życie prywatne.

Najwięcej osób, które zdecydowanie odczuwają ten deficyt jest wśród opiekunów osób starszych (9%).

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Cenię mojego pracodawcę za... możliwość łączenia pracy z życiem rodzinnym



Elastyczny czas pracy i możliwość pracy zdalnej. Dzięki temu **czuję się bezpiecznie** w sferze życia rodzinnego.

Za troskę o zdrowie pracownika. Za dział HR, który zawsze staje w gotowości w przypadku problemów pracowników.



Za organizację różnych konkursów które angażują dzieci i rodziców do wspólnej zabawy.

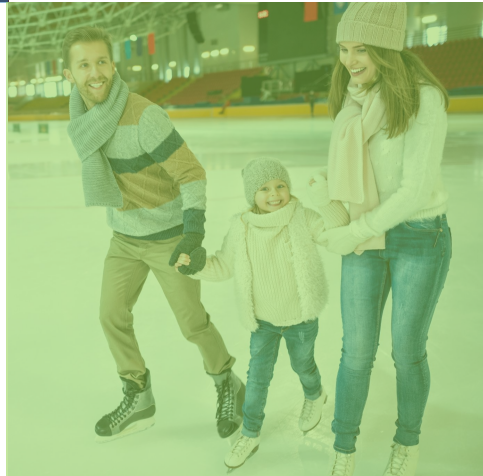
Nie ma tu korporacyjnych procedur i polityk – **jest człowiek, a nie tylko pracownik**, i to się naprawdę czuje.

Za możliwość pogodzenia rodzicielstwa z rozwojem zawodowym.

Za życzliwą atmosferę oraz zainteresowanie nie tylko wynikami, ale i sferami życia prywatnego, gdy coś idzie nie tak.

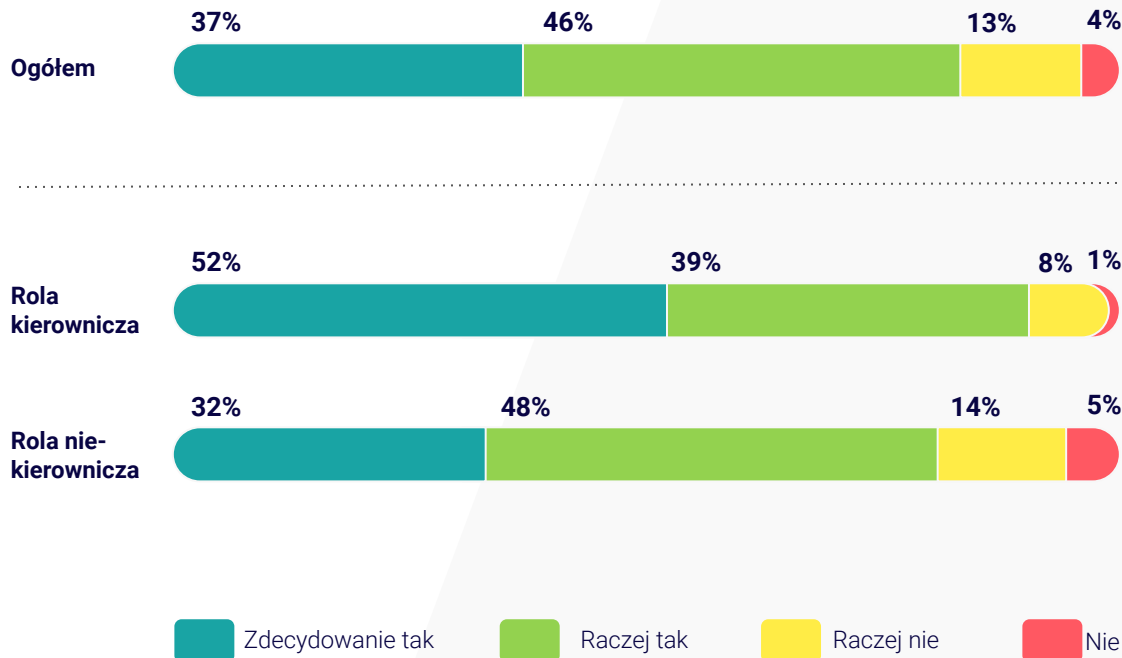


Za to, że od czasu pandemii i zmiany modelu pracy na hybrydowy, firma nieustannie przypomina i **promuje postawy, które pomagają pracownikom zachować work-life balance.**



Moja praca daje mi **poczucie sensu**.

*w podziale na
rodzaj stanowiska



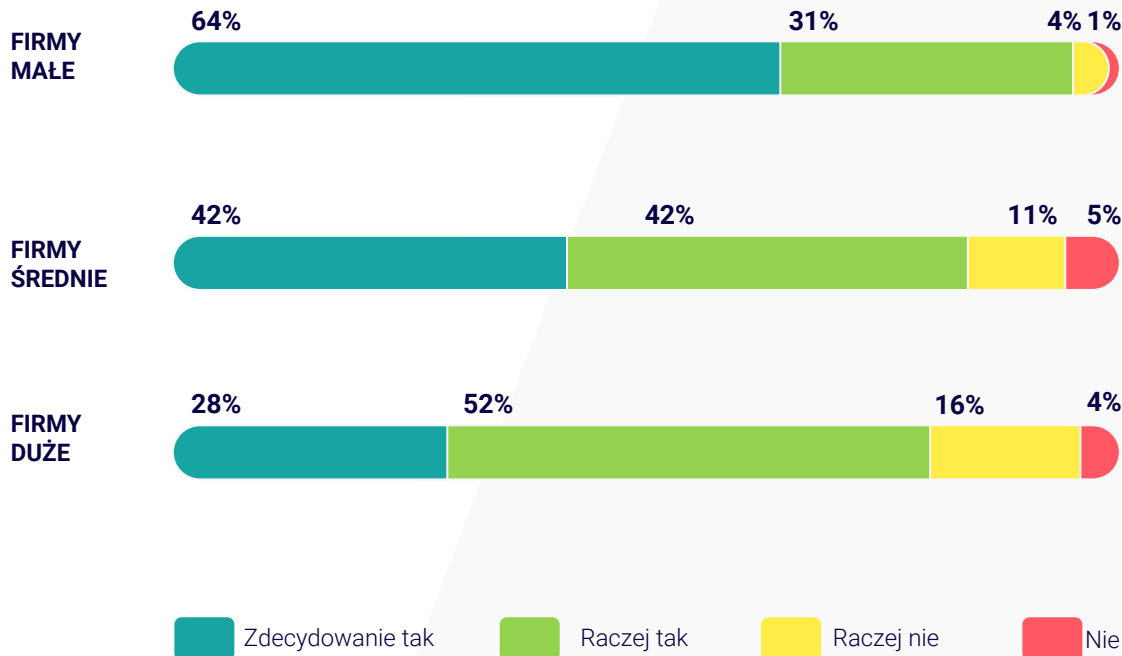
Około 37% ankietowanych zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem, że praca daje im poczucie sensu.

Poczucie sensu jest znacznie wyższe wśród kadry kierowniczej (52% vs 32%) niż pozostałych pracowników.

W tym gronie niemal co piąta osoba deklaruje brak poczucia sensu w pracy.

Moja praca daje mi **poczucie sensu**.

*w podziale na
wielkość firmy



Obserwujemy korelację pomiędzy wielkością firmy a deklarowanym przez ankietowanych poziomem poczucia sensu w pracy.

Wśród pracowników małych firm, aż 64% ocenia swoje poczucie sensu w pracy jako wysokie. Wśród firm średnich to 42%, a wśród firm dużych 28%.

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Cenię mojego pracodawcę za... atmosferę i poczucie sensu



FIRMA
PRZYJAZNA
RODZINIE
FIRMA
PRZYJAZNA
CZŁOWIEKOWI



Szczególnie cenię pracodawcę za podejście do wszystkich pracowników. Nieważne, czy jesteś na stanowisku kierowniczym czy nie, **jesteś bardzo WAŻNY i robisz WAŻNE rzeczy.**



Kultura organizacji, która kształtuje właściwe postawy.

Praca zespołowa i wzajemne wsparcie.

Za otwartość na inny punkt widzenia.

Szacunek do ludzi i praca z sensem.

Wolontariat pracowniczy i aktywne życie społeczne firmy.

Realne możliwości rozwoju i **docenianie pracownika.**



Za codzienną życzliwość, płaską strukturę, brak dyskryminacji i **wysokie poczucie bycia potrzebnym w pracy.**

Ludzie są tutaj ważni, szanowani i każdy traktuje siebie tak samo. Na równym gruncie, bez względu na stanowisko.



NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA FIZYCZNA**



Program OncoProtect

Szeroko zakrojony program **profilaktycznych badań nowotworowych** pilotażowo przeprowadzony wśród pracowników **na terenie zakładu pracy** (pierwsza firma w Polsce) we współpracy z ośrodkiem OPEN w Poznaniu (frekwencja ponad 60% załogi). Program jest kontynuowany w kolejnych latach.



Zmiana trybu pracy

Połączenie transformacji technologicznej z przejściem z pracy na 3 zmian na dwuzmianową w trosce o dobrostan pracowników.



Stop Wypadkom na Produkcji

System zgłaszania i reagowania na zdarzenia potencjalnie wypadkowe, który od 2012 pozwolił proaktywnie zidentyfikować i wyeliminować niemal 10 tys. takich sytuacji. Program wzmacnia poczucie wpływu i sprawczości pracowników w zakresie kultury bezpieczeństwa.

intrum

Program INTRUM reAKTYWNI

- ❑ **wyzwania w duchu wellbeing**
(np. „30 dni bez cukru”, „40 dni bez...”)
- ❑ **Gwiazdy Intrum** – plebiscyt, w którym nagradzany jest udział w inicjatywach wellbeingowych
- ❑ cykl „**Rodzinne Środy**” i „**Kulinarne Czwartki**”
- ❑ **Intrum Zdrowie** – dedykowana platforma online do wspierania zdrowia i dobrostanu pracowników.



Marsh Moves for the Earth

inicjatywa sadzenia drzewa (Nepal lub Madagaskar) za każdą godzinę aktywności fizycznej pracownika.



Laureaci konkursu

“Firma Przyjazna Rodzinie 2021”

NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA UMYŚŁOWA**



- ❑ **Partner Rozwoju** - wsparcie w reskillingu wewnątrz organizacji poprzez indywidualne sesje z Partnerem Rozwoju w oparciu o narzędzia coachingowe
- ❑ **Program Lider** dla osób debiutujących na stanowisku menedżera (z modułem o odporności menadżerskiej)
- ❑ **Trener wielu pokoleń** - szkolenie nt. uczenia i tworzenia treści dla przedstawicieli różnych generacji
- ❑ **pomoc w nostryfikacji dyplomów** pracownikom pochodzącym z Ukrainy - wsparcie w zakresie podjęcia pracy w Polsce
- ❑ cykl spotkań „**Mam moc – Jestem kobietą**”
- ❑ Systemowe wdrożenie wartości - szeroka i przyjazna komunikacja, w tym **kampania „Wartościowe środy”** przybliżająca konkretne zachowania w formie filmików, przykładów i tipów oraz ujęcie wartości w oparciu o konkretne zachowania w systemie ocen.



Szeroki wachlarz klubów zainteresowań

12 klubów zainteresowań, w których uczestniczy ponad 900 pracowników (m. in. czytelnia, szachy, sporty i gotowanie). Kluby są odpowiedzią na potrzebę nowej formy budowania i wzmacniania relacji w systemie pracy zdalnej i hybrydowej.



Wsparcie coach'a

w przypadku dużego obciążenia psychicznego lub wypalenia zawodowego. **Możliwość pracy z zagranicy i wsparcie w relokacji.**



platforma eTutor

Interaktywna platforma online do indywidualnej nauki języków obcych (ok. 1800 aktywnych użytkowników).

NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA EMOCJONALNA**

Kultura Feedbacku

w trybie remote:

- ☐ **Head of People** (rola dedykowana budowaniu kultury)
- ☐ Regularne spotkania „**Skip level 1-1**”, czyli rozmowa z przełożonym bezpośredniego przełożonego
- ☐ Warsztaty na temat komunikacji dla zespołu
- ☐ Dedykowane narzędzie do badania satysfakcji (1 w tygodniu)
- ☐ Regularne rozmowy z managerem (1 lub 2 razy w tygodniu)
- ☐ Raz w miesiącu **wspólny warsztat** w celu pracy nad kolejnymi obszarami **kultury firmy i tworzeniem procesów**.

BIBBY
FINANCIAL SERVICES



Firmowy **piknik rodzinny**
(z frekwencją ponad 60% zespołu).



Dopłata zarówno do żłobka i przedszkola,
jak i **kosztów opieki nad osobą starszą**.



Jamalex
jakieś bez kompromisów

Urodziny dla Rodziny

Dzień wolny z okazji urodzin dla pracowników ze stażem min. 3 lata. W prezencie budująca relacje gra „Ask Me”.



Kompleksowe wsparcie pracowników - rodziców

- ☐ **Employee Assistance Program (EAP)** dla pracowników i ich rodzin – specjalistyczne wsparcie psychologiczne i prawne (dostęp 24/7, 7/7).
- ☐ **Care&Grow** – rodzicielskie grupy wsparcia i wymiany doświadczeń.

IBM

Dodatek wakacyjny

jako zachęta do wykorzystywania długiego urlopu

- ☐ cykl warsztatów “Mental Health”.

humanites

NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA EMOCJONALNA**



- ❑ **#Moja Strefa Wsparcia** - specjalna witryna online skupiająca w jednym miejscu wszystkie informacje związane z wsparciem w kryzysie i dbaniem o dobrostan psychiczny (baza infolinii, nagrania ekspertów i wskazówek)
- ❑ **e-tab** - generator kartek elektronicznych, umożliwiający kreatywne docenianie i wzmacnianie pozytywnych postaw.



**Kompleksowe
wsparcie rodziny**

- ❑ Promocja wykorzystywania **urlopów ojcowskich**
- ❑ Warsztaty rodzicielskie i webinary dla rodziców
- ❑ **Biblioteczka Rodzica** w każdym oddziale
- ❑ **Pakiet CUdownych Rodziców** po urodzeniu dziecka
- ❑ Dopłaty do żłobka i przedszkola, dofinansowanie wyprawki szkolnej, kolonii i obozów (2 razy w roku).



46 dni wolnych w roku:

dodatkowe **Balance Days**

- ❑ **OpenUp** - telefoniczna pomoc psychologiczna (24/7) możliwość przyjscia do pracy z dziećmi lub pupilem
- ❑ **Celebrowanie ważnych chwil**, vouchery prezentowe z okazji m. .in. urodzenie dziecka, ślubu i urodzin
- ❑ **Tour de E&C** - wiosenno-letnia akcja jeżdżenia do pracy rowerem, dla najaktywniejszych nagroda na wycieczki rodzinne.



*Program **Wsparcie dla Rodziców***

dodatkowy płatny urlop dla rodziców 21 dni ponad KP.



NAJLEPSZE PRAKTYKI: **SFERA DUCHOWA**



Wolontariat Pracowniczy

- ❑ **konkurs grantowy** na inicjatywy charytatywne zgłoszone przez pracowników (20 grantów w wys. 3500 zł rocznie, od 2023r. 4000 zł). Skala: od 2013 roku to 199 zrealizowanych projektów, prawie 1,5 tys. wolontariuszy i niemal 25 tys. godzin pracy społecznej dla ponad 37 tys. beneficjentów)
- ❑ zbiórka darów dla Puckiego Hospicjum pw. św. Ojca Pio
- ❑ **przygotowanie prezentów** dla podopiecznych placówek opiekuńczo-wychowawczych w odpowiedzi na listy do św. Mikołaja (636 dzieci i seniorów w roku 2022).



INNOVATION CHALLENGE

Współtworzenia strategii ESG przez pracowników, którzy w ramach wyzwania proponowali zrównoważone rozwiązania konsumenckie w zakresie usług e-commerce.



Workation

W miesiącach letnich możliwość pracy zdalnej z dowolnego miejsca na ziemi dla wszystkich pracowników.

3 dodatkowe dni na **wolontariat pracowniczy**,
2 **dodatkowe dni wolne** na dłuższe weekendy.



Kultura Podziękowań

i doceniania postaw wśród pracowników poprzez spersonalizowane formy podziękowań i wyróżnień.



Udział w akcjach charytatywnych

- ❑ Drukujemy dla Medyków (podczas Covid-19)
- ❑ Posiłek dla Lekarzy (Covid-19)
- ❑ Pod Skrzydłem Anioła
- ❑ Szlachetna Paczka.



NAJLEPSZE PRAKTYKI: **WPŁYW SPOŁECZNY**



Data 4 Good

Inicjatywa **realizacji pro bono specjalistycznych usług** na rzecz zachowania środowiska naturalnego we współpracy z podmiotami badawczymi, np. Uniwersytetem w Stirling i Polską Stacją Antarktyczną im. Henryka Arctowskiego.



**Wsparcie młodych osób
z rodzin zastępczych**

Fundacja EY kompleksowo wspiera rozwój i edukację dzieci oraz młodzieży z rodzin zastępczych - 20 projektów, m.in.:

- ❑ program korepetycji
- ❑ warsztaty dla młodzieży usamodzielniającej się
- ❑ turnusy terapeutyczne).

Poziom wsparcia – ok. 1 300 rodzin rocznie.



Giving Something Back

Firma **podwaja kwotę** zebraną w zbiórkach charytatywnych organizowanych oddolnie przez pracowników. Ponadto, angażuje się w zaproponowane przez nich akcje, jak np.

- ❑ **„Pakujemy sanie Św. Mikołaja”**

i Miasteczko św. Mikołaja z fundacją A.R.T.



Social Impact Team

pomoc m. in. w pracach remontowych Ośrodka Opiekuńczo-Wychowawczego „Zielona Dolina”.



Integracja społeczna

We współpracy z lokalnym Centrum Integracji Społecznej firma zatrudnia jego podopiecznych (obecnie 2 osoby) do wykonywania prostych prac porządkowych, dając im szansę usamodzielnienia.

NAJLEPSZE PRAKTYKI: **WPŁYW SPOŁECZNY**



Współpraca z samorządami

na rzecz lokalnej społeczności, m. in. poprzez wsparcie eksperckie (szkolenia, warsztaty i konferencje) dla samorządów lokalnych.

Wspieranie rozwoju dyrektorów szkół z regionu poprzez dofinansowanie ich udziału w Akademii Przywództwa Liderów Oświaty (aplo.pl) oraz **wolontariat pracowniczy dla kadry zarządczej** w formie mentoringu dla uczestników programu APLO.

Połączenie praktyk HR z dobroczynnością:

za każdą wypełnioną ankietę w badaniu poziomu satysfakcji pracownika, firma wpłaca 6 zł dla lokalnych domów dziecka. W efekcie przekazano ponad 61 tys. złotych w 2022 roku.



Wsparcie otwockiego Domu
Pomocy Małym Dzieciom.



Partner Logistyczny

zbiórki obuwia, które po odświeżeniu trafia do osób najbardziej potrzebujących (razem z WoshWosh).
transport pomocy humanitarnej na Ukrainę (ok. 5000 ton).



Wsparcie dla Ukrainy

- ❑ specjalny budżet na sprowadzenie rodziny do Polski lub pomocy na odległość
- ❑ umożliwienie nauki języka polskiego
- ❑ miejsce opieki dziennej dla dzieci uchodźczych na terenie kampusu firmy
- ❑ wsparcie ukraińskich nauczycieli w odnalezieniu się na rynku pracy w Polsce.

Laureaci Family & Human Wellbeing Humanites Awards 2022

Firmy małe:



Firmy średnie:



Firmy duże:



ORGANIZATOR



PARTNER STRATEGICZNY



PARTNERZY



#SpójnePrzywództwo

#Well-Working

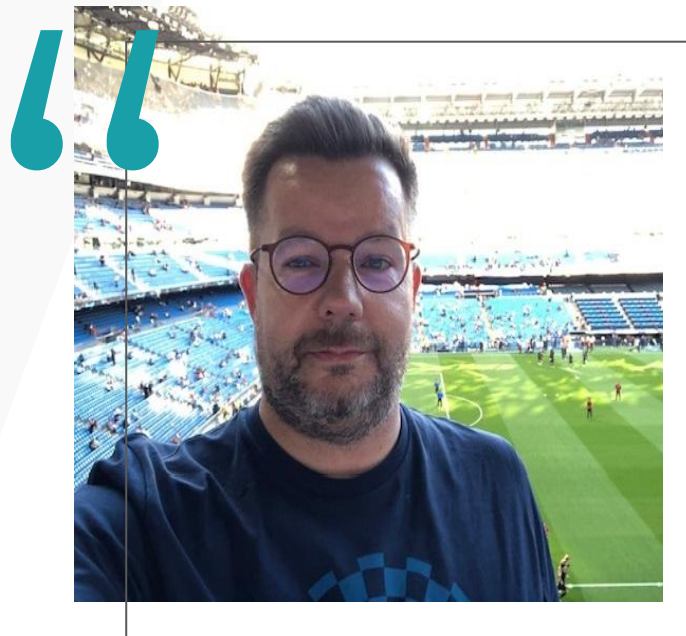
#Family&HumanWellbeingHumanitesAward

LAUREAT w kategorii Firmy Małe



Every day we strive to make our 5 key values of **flexibility, independence, transparency, empowerment and caring** more than some words on the wall. By always using them as a basis for our decision-making, they establish a strong corporate culture that helps our people to do more than just a job, helps them to grow and connect and that way **become part of a purposeful story to bring smarter energy for a better world.**

W codziennej pracy staramy się, aby nasze wartości – **elastyczność, niezależność, przejrzystość, upodmiotowienie oraz dbanie** – były czymś prawdziwym, a nie tylko napisami na ścianie. Kierując się nimi przy podejmowaniu kluczowych decyzji, ustanawiamy silną kulturę, która daje naszym pracownikom poczucie, że bycie w E&C to nie tylko praca; pomaga im się rozwijać i łączyć, a tym samym **być częścią znaczącej historii dostarczania lepszej energii dla lepszego świata.**



Benedict De Meulemeester
CEO of E&C Consultants

LAUREAT w kategorii Firmy Średnie



Pomijając już oczywisty aspekt etyczny, w Bibby wellbeing naszych pracowników jest po prostu mocnym fundamentem naszej kultury organizacyjnej, który umożliwia realizację biznesowych celów. Pozytywna korelacja pomiędzy dobrostanem pracowników i ich efektywnością oraz wynikami biznesowymi jest dla mnie niezaprzeczalna. **Osoby szczęśliwe i wolne są bardziej kreatywne, skupione i wytrwałe. Lepiej się komunikują i budują bardziej życzliwe relacje**, co bezpośrednio wpływa na lojalność zarówno pracowników, jak i klientów. Dobrze się czujemy dbając o swoich ludzi, a korzyści biznesowe to dodatkowa wisienka na torcie, która upewnia nas, że **uważne dbanie o dobrostan pracowników po prostu się opłaca**.



Tomasz Kukulski

Prezes, Bibby Financial Services

LAUREAT w kategorii Firmy Duże



Troska o zdrowie i dobrostan, to podstawa naszej codziennej pracy. Jesteśmy firmą farmaceutyczną i **nasza misja to „Pomaganie ludziom żyć zdrowo w zdrowym świecie”**. To ogromna odpowiedzialność, dlatego świadomie dbamy o dobrostan naszych pracowników w oparciu o ich różnorodne potrzeby. Stawiamy na profilaktykę i edukację naszych pracowników, jak również dajemy im możliwość korzystania z realnego wsparcia w sytuacji kryzysowej, np. w postaci sesji z psychologiem. Mamy bogaty pakiet świadczeń, które mają **pomóc im zadbać o swoją równowagę i poczucie sensu, niezbędne, by zachować dobre zdrowie i zdrowe relacje, nie tylko w pracy, lecz również w życiu prywatnym**. Kładziemy szczególny nacisk na satysfakcję z pracy i rozwój, a także świadomie zarządzamy różnorodnością i dążymy do tego, by być bezpiecznym, przyjaznym i angażującym miejscem pracy.



Justyna Jedlińska-Molenda

People Development Head,
Zakłady Farmaceutyczne Polpharma S.A.



GLÓWNE WNIOSKI

- ✓ Tylko $\frac{1}{3}$ firm zbiera dane co do liczby pracowników uprawnionych do urlopu ojcowskiego, a $\frac{2}{3}$ aktywnie informują pracowników o tej możliwości.
- ✓ Rośnie liczba firm, które proponują pracownikom rozwiązania z zakresu współpracy międzypokoleniowej, takie jak warsztaty z zakresu komunikacji i mentoring międzypokoleniowy, ale jednocześnie niepokojąco spadła dostępność elastycznego czasu pracy dla seniorów i osób opiekujących się seniorami.
- ✓ Bardzo istotnym czynnikiem motywacji wymienianym przez pracowników jest poczucie sensu. Firmy budują je m. in. poprzez angażowanie pracowników wszystkich szczebli w projektowanie procesów i kultury organizacyjnej, wolontariat pracowniczy i zaangażowanie na rzecz społeczności lokalnych.

Partner Strategiczny Konkursu

„Pochwała dla życia w równowadze wyrażona nagrodą „Firma przyjazna rodzinie / człowiekowi” jest dla nas niezwykle istotna. Abstrahując od oczywistych argumentów, które wskazują jednoznacznie, że wprowadzenie polityki przyjaznej dla człowieka i rodziny przynosi wiele korzyści dla pracowników i pracodawcy, jest jeszcze jeden – dla mnie najważniejszy: **postawą, którą reprezentują laureaci konkursu odbudowujemy ZAUFANIE SPOŁECZNE.** Dobre praktyki, które są częścią „normalności”

w firmach biorących udział w konkursie przywracają wiarę w odbudowywanie tego kapitału. A to procentuje! Nie tylko w firmie, ale też szerzej – w rodzinie, w społeczeństwie. Dlatego nagroda, którą zainicjowała Zofia Dzik jest w polskim krajobrazie unikatowa! Jest skarbem, o zdobycie którego warto aspirować.

Stawka jest dużo większa niż to, co widoczne od razu.

Nie chodzi bowiem o „większą efektywność” a o prawdziwy skarb – ZAUFANIE, na którym stawiane są nowe fundamenty.

Dla firm, dla rodzin, dla społeczeństwa. I to jest dla wielu firm nowy wymiar bogactwa! Bardzo się cieszę, że możemy uczestniczyć w tym przedsięwzięciu, jest to dla mnie wyróżnienie!



Dr Adrianna Lewandowska, MBA

Prezes, Instytut Biznesu Rodzinnego

SUSTAINABLE DEVELOPMENT

with Humanites Institute



Z NAMI WYPEŁNISZ TREŚCIĄ SWOJĄ POLITYKĘ ESG!

Od kilkunastu lat realizujemy systemowe projekty w obszarze kapitału społecznego. Weź udział w sprawdzonych projektach. skontaktuj się z nami!

biuro@humanites.pl

APLO AKADEMIA PRZYWÓDZTWA
LIDERÓW OŚWIATY

ct CENTRUM ETYKI
TECHNOLOGII
INSTYTUTU HUMANITES

Coroczne konferencje



SPÓJNE PRZYWÓDZTWO™
CZŁOWIEK I TECHNOLOGIA

Raporty



Kampania społeczna



Konkurs dla Pracodawców



FIRMA PRZYJAZNA
RODZINIE
FIRMA PRZYJAZNA
CZŁOWIEKOWI



Zostań Partnerem

Konkursu lub jednego z naszych projektów



FIRMA
PRZYJAZNA
RODZINIE
FIRMA
PRZYJAZNA
CZŁOWIEKOWI



Instytut Humanites – Człowiek i Technologia

ul. Nowogrodzka 56/7

00-695 Warszawa

biuro@humanites.pl

www.humanites.pl



SPÓJNE PRZYWÓDZTWO™
CZŁOWIEK I TECHNOLOGIA

**Skontaktuj się
z nami!**

Zofia Dzik

Prezes Instytutu Humanites

+48 504 144 784

E-mail: zofia.dzik@humanites.pl

Katarzyna Lorenz

Dyrektorka Marketingu i PR

+48 505 017 957

katarzyna.lorenz@humanites.pl

Zofia Rogala

Koordinator Projektu

+48 508 267 612

zofia.rogala@humanites.pl