

# PRACODAWCY PRZYJAŹNI RODZINIE



PRACODAWCY  
PRZYJAŹNI  
RODZINIE



*Z satysfakcją obserwuję, że w tworzenie w Polsce dobrego klimatu dla rodziny włączają się pracodawcy. Państwa działania ułatwiające harmonijne łączenie sfery prywatnej i zawodowej są bardzo ważnym elementem polityki rodzinnej. To właśnie te dwie dziedziny życia: rodzina i praca tworzą podstawy naszego bezpieczeństwa i rozwoju.*

*Coraz więcej pracodawców dostrzega, że tworzenie przyjaznych rozwiązań dla pracowników wychowujących dzieci, to ważne działanie na rzecz dobra wspólnego i inwestycja w rozwój ich firmy. Chciałbym, aby doświadczenia zebrane w Konkursie dla Pracodawców „Dobry Klimat dla Rodziny” były inspiracją i zachętą do upowszechniania w polskich przedsiębiorstwach rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.*

Bronisław Komorowski  
Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej



*Gala Konkursu dla Pracodawców „Dobry Klimat dla Rodziny”*

# PRACODAWCY PRZYJAŹNI RODZINIE

---

Szanowni Państwo,

w 2014 roku Para Prezydencka ogłosiła konkurs, którego celem było nagrodzenie pracodawców przyjaznych rodzinie – wspierających i ułatwiających swoim pracownikom godzenie życia rodzinnego z zawodowym. Konkurs stanowił część Programu Polityki Rodzinnej Prezydenta RP Bronisława Komorowskiego „Dobry Klimat dla Rodziny”, będącego kompleksową strategią, mającą na celu zmniejszanie barier dzietności.

Do konkursu zgłosiło się ponad 100 firm i instytucji z całej Polski, które chcą się dzielić swoimi doświadczeniami. Niniejsza publikacja prezentuje najciekawsze z nich.

Rodzina i praca to najważniejsze obszary naszego funkcjonowania. Trudności w łączeniu tych dwóch sfer są jedną z istotnych barier w podejmowaniu decyzji o rodzicielstwie. Pracodawcy są ważnym partnerem we wprowadzaniu i propagowaniu zatrudnienia ułatwiającego godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Bez aktywnego zaangażowania pracodawców nie będzie możliwe wypracowanie ścieżek postępowania ułatwiających powrót matek do pracy po przerwach związanych z rodzicielstwem, wprowadzenie udogodnień w opiece nad dziećmi czy uelastycznienie czasu pracy, pozwalające na dostosowanie go do potrzeb pracujących rodziców.

Działania podejmowane przez uczestników Konkursu dla Pracodawców „Dobry Klimat dla Rodziny” o Nagrodę Pary Prezydenckiej, opisane w niniejszej publikacji, mogą służyć jako przewodnik po możliwych do wdrożenia rozwiązaniach. Część praktyk nie jest kosztowna i można je szybko wprowadzić w życie, inne wymagają znacznych nakładów finansowych (np. przyzakładowe przedszkole). Wszystkie jednak opierają się na podstawowej zasadzie obustronnych korzyści – dla pracownika i dla pracodawcy.

Zmiana podejścia pracodawców – tak, aby myśleli o pracowniku również jako o rodzicu – przynosi zyski np. w postaci większego zadowolenia z wykonywanej pracy, przekładającego się na lojalność, zaangażowanie w obowiązki zawodowe, wyższą wydajność, lepszą jakość pracy czy niższą absencję.

Praktyki prezentujemy w sześciu działach tematycznych. W każdym z nich opisujemy różnorodne rozwiązania podejmowane przez organizacje różnej wielkości. Prezentując je, chcemy przeciwdziałać funkcjonującym często wśród pracodawców stereotypom dotyczącym trudności we wdrażaniu rozwiązań z zakresu zatrudnienia przyjaznego rodzinie.

Zachęcam Państwa do przeniesienia przedstawionych w niniejszej publikacji praktyk na grunt Waszych firm i instytucji.

Irena Wóycicka  
Sekretarz Stanu w Kancelarii Prezydenta RP



*Kapituła Konkursu dla Pracodawców „Dobry Klimat dla Rodziny”*

# PRACA I RODZINA

## Szanowni Państwo,

dochodu narodowego i wartości dodanej – czyli w skali całej gospodarki Produktu Krajowego Brutto – nie tworzą maszyny, nie tworzy giełda, nie tworzy pieniędzy. Dochód narodowy wytwarzają ludzie. Im więcej ludzi pracuje, im lepiej jest zorganizowana ich praca, im bardziej są wydajni, tym wyższy poziom rozwoju gospodarczego kraju i poziom życia jego mieszkańców.

Na krótką metę możemy o tym czasem zapomnieć. Widzimy wahania koniunktury gospodarczej, widzimy raz gorszą, a raz lepszą sytuację na rynku krajowym i na rynkach naszych partnerów handlowych. Specjaliści od ekonomii śledzą publikowane dane statystyczne, analitycy uważnie obserwują migające na ekranach wskaźniki finansowe, media epatują nas informacjami o zmiennych nastrojach na giełdzie. To oczywiście prawdziwy obraz gospodarki, ale tylko obraz krótkookresowy, bo na dłuższą metę o rozwoju decydują przede wszystkim ludzie.

W roku 1950 w największej gospodarce rynkowej świata, czyli w USA, pracowało nieco ponad 70 milionów ludzi. Dziś pracuje ich niemal trzykrotnie więcej, wytwarzając ponad sześciokrotnie większy PKB. Sukces wziął się z wielu źródeł – lepszej organizacji pracy, wyposażenia pracowników w lepsze narzędzia, nowych wynalazków. Ale sukces wziął się przede wszystkim z tego, że udało się zatrudnić wielokrotnie więcej ludzi i dobrze wykorzystać ich pracowitość i talenty. Zdrowe, rozwijające się, dynamiczne, rosnące liczebnie społeczeństwo, które umie dobrze wykorzystać posiadany kapitał ludzki, ma szansę na wspaniały rozwój.

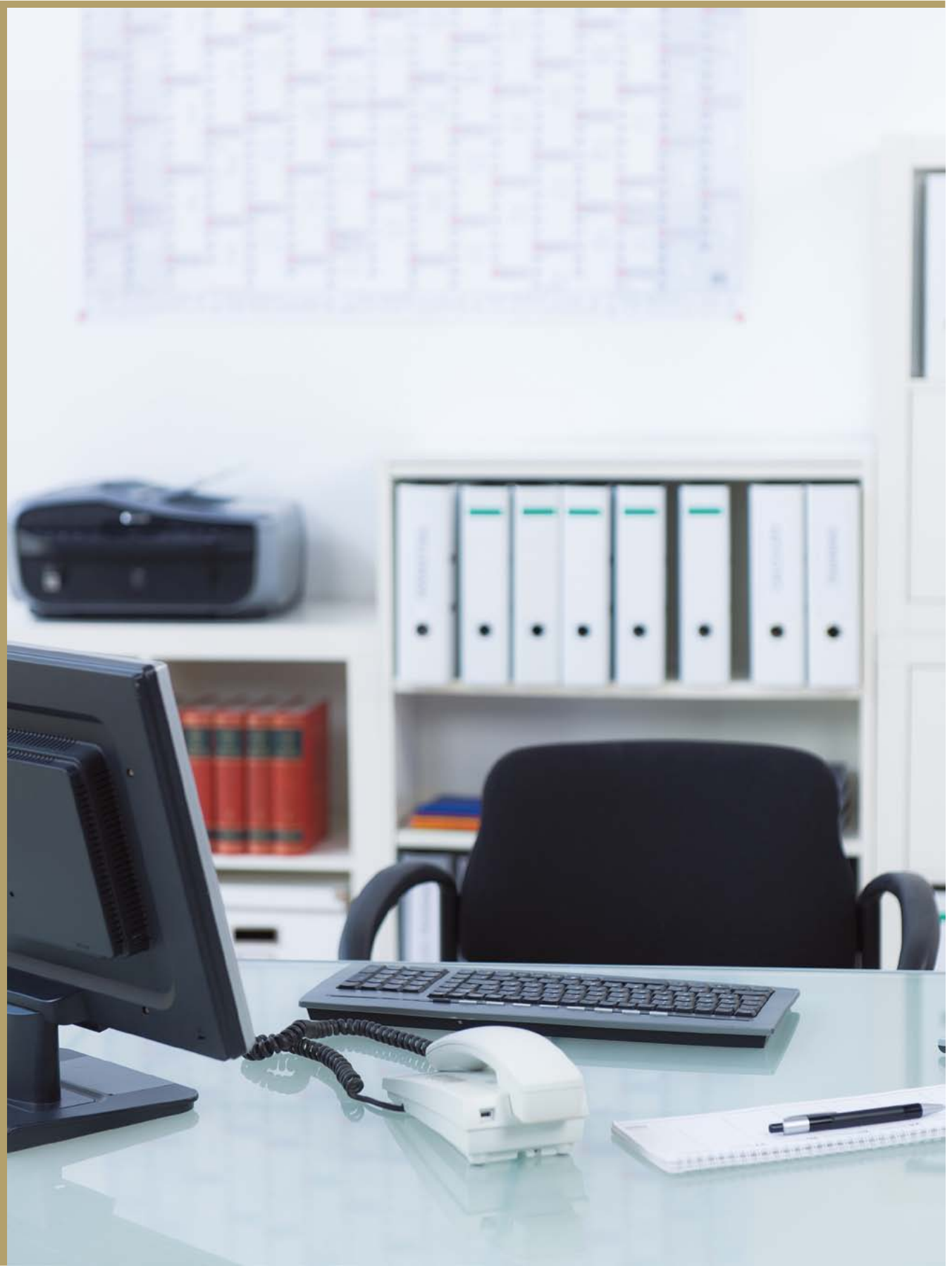
Oznacza to jednak, że trzeba umieć pogodzić dwie strony naszego życia. Z jednej strony część twórczą – pracę, rozwój intelektualny, tworzenie

nowych wartości materialnych i intelektualnych. Z drugiej zaś życie rodzinne, decydujące o tym, czy społeczeństwo rozwija się i zachowuje swój dynamizm, czy też kurczy się i starzeje. Na krótką metę między tymi dwiema stronami życia występuje sprzeczność – im więcej aktywności i czasu poświęcamy pracy, tym mniej pozostaje go dla rodziny. Na dłuższą metę sprzeczność ta jednak znika, bo tylko dynamiczne społeczeństwo jest w stanie odnieść prawdziwy sukces gospodarczy i zapewnić sobie wysoki poziom życia, a w ślad za tym dobre warunki materialne dla rodzin. I to jest właśnie przyczyna, dla której warto podjąć każdy mądry wysiłek po to, by ułatwić pogodzenie udanego życia rodzinnego z pracą i karierą zawodową.

Jeśli porównamy sytuację w Polsce i tych krajach, które mogą być pod tym względem wzorem, widać że mamy bardzo wiele do zrobienia. Łączenie w Polsce pracy z rodziną nie jest łatwe, czego dowodem może być choćby niezadowolająca liczba rodzących się dzieci. Na krótką metę pogodzenie jednego z drugim nie jest wcale łatwe ani dla pracownika, ani dla pracodawcy. Jednak mądrość każe poszukiwać dobrych rozwiązań i na poziomie całego kraju, i na poziomie poszczególnych firm. Na udanym połączeniu pracy z rodziną zyskuje na długą metę całe społeczeństwo, ale zyskuje też podejmująca takie działania firma. Może długookresowo zyskać bardziej zadowolonych z życia i pracy, bardziej oddanych, bardziej wydajnych, bardziej aktywnych pracowników.

Dobre pogodzenie pracy i rodziny wymaga oczywiście wysiłku. Ale wymaga przede wszystkim zrozumienia, że jest to ważne i właściwe, czyli dobrego klimatu dla rodziny.

Witold M. Orłowski  
Główny Doradca Ekonomiczny PwC  
Członek Kapituły Konkursu







---

**PRACODAWCY PRZYJAŹNI RODZINIE.  
WYNIKI OGÓLNOPOLSKIEGO BADANIA  
PRACOWNIKÓW-RODZICÓW**

# PRACODAWCY PRZYJAŹNI RODZINIE.

## WYNIKI OGÓLNOPOLSKIEGO BADANIA PRACOWNIKÓW-RODZICÓW

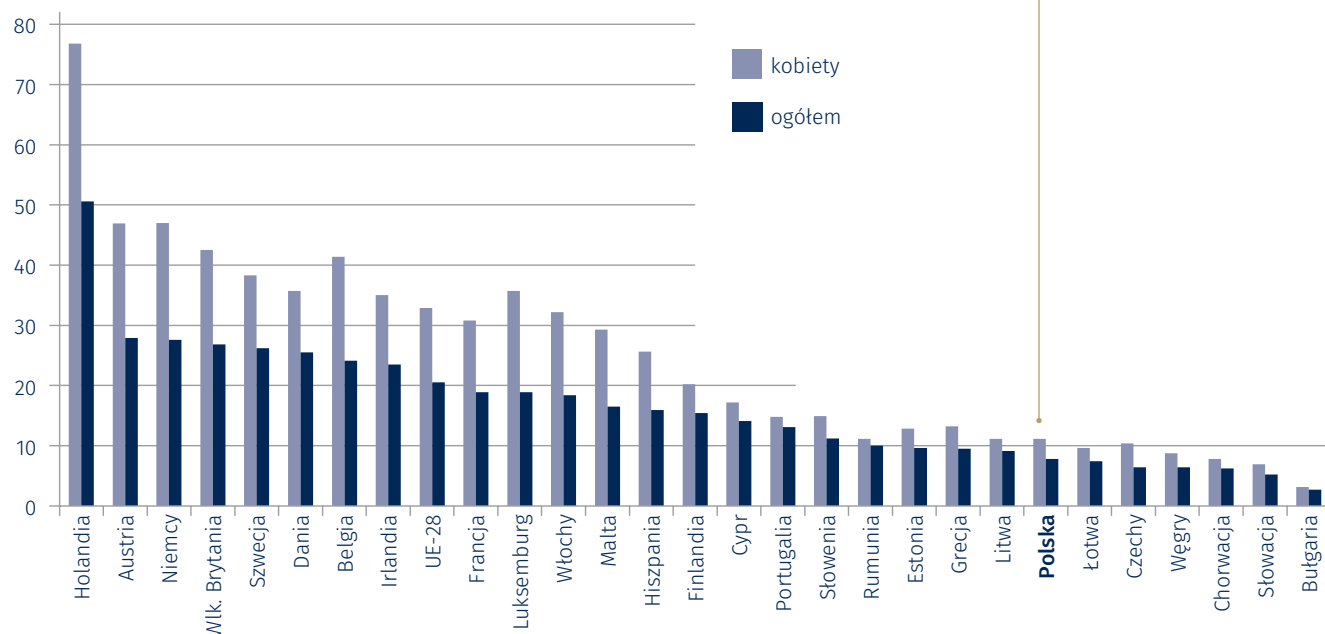
Polska należy do grupy państw, które charakteryzują się najmniejszą elastycznością czasu pracy. Przeciętnie w krajach Unii Europejskiej co czwarta kobieta w wieku 25–49 lat, mająca status pracownika, może dostosować w pewnym stopniu swój czas pracy do obowiązków prywatnych (w Finlandii i Szwecji – 44%, w Niemczech – blisko 38%, a w Polsce – co dziesiąta)<sup>1</sup>.

Blisko 15% pracujących Polek ma – zgodnie z badaniami Eurostatu – możliwość wykonywania pracy poza biurem, ale rozwiązanie to dotyczy głównie osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Wśród kobiet pracujących najemnie, wykonywać pracę w domu, przynajmniej czasami, mogła zaledwie co dziesiąta z nich.

W Polsce w 2010 roku tylko w 6,7% rodzin wychowujących dzieci jedno z rodziców pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przeciętnie w Unii Europejskiej takich rodzin było prawie 18%, w Holandii 60%, a w krajach niemieckojęzycznych – 40%.

Odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce nie ulega zmianie na przestrzeni lat. **W 2014 roku zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy było niespełna 8% pracujących.** Wśród kobiet ten odsetek wynosił 11,1% (wykres 1). Ponadto tylko 1/5 kobiet pracujących w niepełnym wymiarze robi to ze względów rodzinnych.

<sup>1</sup> Eurostat: Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności oraz badania modułowe Eurostatu „Praca a obowiązki rodzinne”.

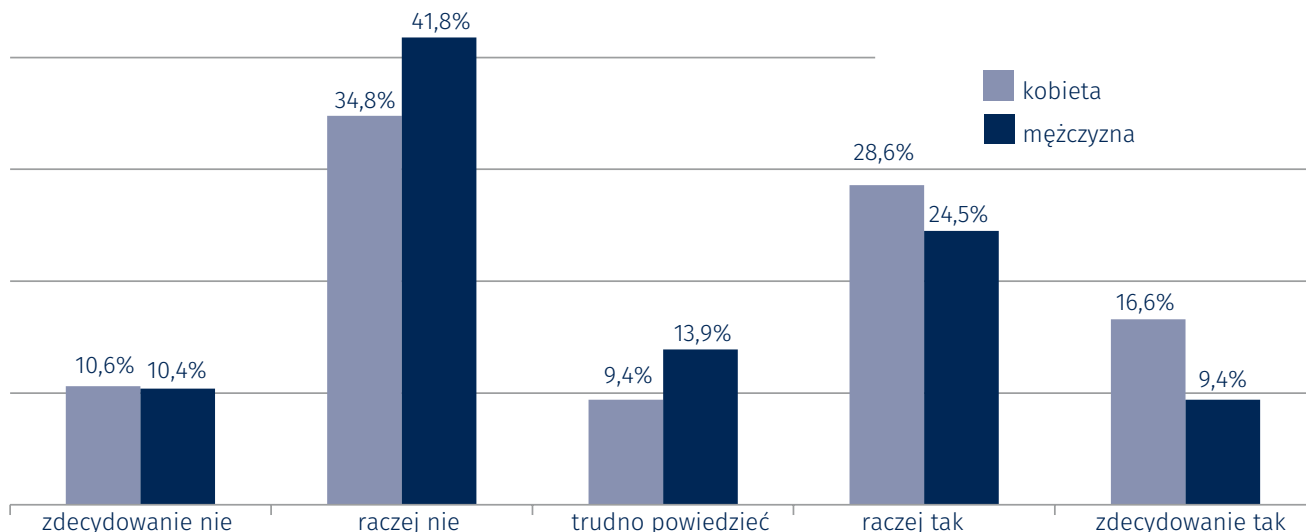


Wykres 1. Odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w krajach Unii Europejskiej w 2014 roku  
Źródło: Eurostat, dostęp na stronie <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>.

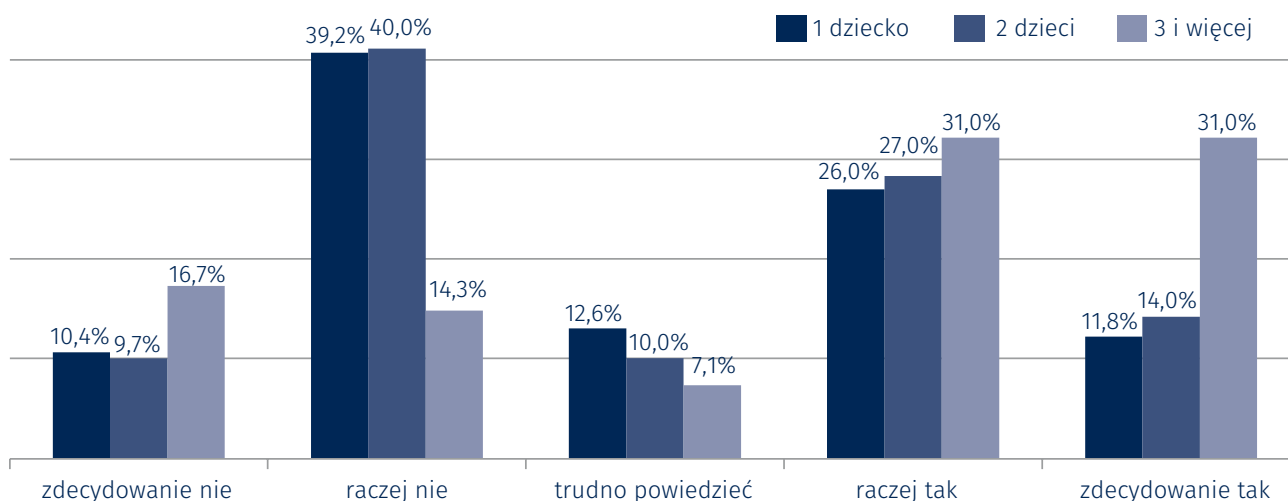
Aby zdiagnozować sytuację pracowników-rodziców i poznać ich preferencje w zakresie rozwiązań ułatwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym, wśród pracowników posiadających dzieci do lat dwunastu przeprowadzone zostało badanie. Wynika z niego, że **prawie 40% respondentów ma trudności w łączeniu pracy zawodowej z opieką nad dziećmi** (wykres 2)<sup>2</sup>. Zdecydowanie częściej niż mężczyźni (34%), problemy takie odczuwają kobiety (45%).

Trudności w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi nasilają się wraz ze wzrostem liczby dzieci. O ile w przypadku osób posiadających dwoje dzieci odsetek rodziców mających trudności w godzeniu życia rodzinnego z zawodowym jest porównywalny z odsetkiem rodziców mających jedno dziecko (41%), to **w przypadku rodziców mających troje lub więcej dzieci odsetek ten wyraźnie wzrasta i wynosi 62%** (wykres 3).

<sup>2</sup> Badanie zostało przeprowadzone przez Biuro Badań Społecznych Obserwator w marcu i kwietniu 2015 roku, metodą CAPI (Computer Assisted Personal Interviews), na próbie 1000 pracowników będących rodzicami dzieci do lat dwunastu.

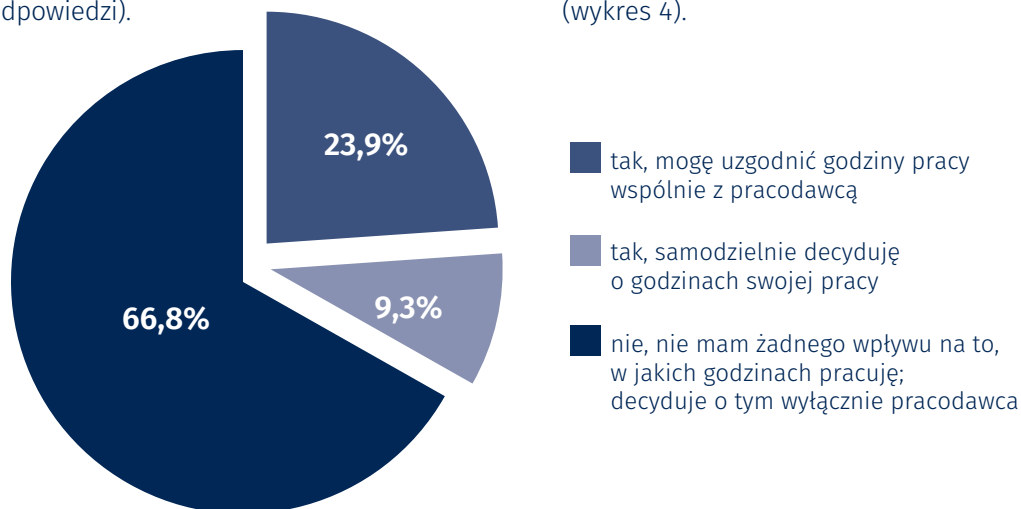


Wykres 2. Odczuwanie trudności w łączeniu pracy zawodowej z opieką nad dziećmi a płeć  
Źródło: badania KPRP 2015.



Wykres 3. Odczuwanie trudności w łączeniu pracy zawodowej z opieką nad dziećmi a liczba dzieci  
Źródło: badania KPRP 2015.

Badani pracownicy-rodzice twierdzili, że rozwiązania, które mogą wdrożyć pracodawcy, aby zminimalizować trudności w godzeniu życia rodzinnego z zawodowym, przynoszą korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Pracodawcy mogą liczyć m.in. na większą lojalność pracowników, wyższą wydajność, jakość pracy, efektywność i na większe zaangażowanie w wykonywane obowiązki zawodowe (ponad 85% respondentów wskazało na te odpowiedzi).



Wykres 4. Możliwość uzgadniania godzin pracy  
Źródło: badania KPRP 2015.

W opinii respondentów, przyczyną trudności w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym są: sztywne godziny pracy, niedostosowany do sytuacji rodzinnej pracowników i zbyt długi czas pracy, zmienność godzin pracy oraz konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. **Prawie 67% respondentów twierdziło, że nie ma żadnego wpływu na to, w jakich godzinach pracuje**, i wyłącznie pracodawca decyduje o ich godzinach pracy (wykres 4).

Zdaniem badanych, trudności w godzeniu obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi wynikają przede wszystkim ze złego planowania czasu pracy w firmach. W tym kontekście pracujący rodzice najczęściej wska-

zywali na: **sztwywność godzin pracy i ich niedostosowanie do sytuacji rodzinnej** (16%), zbyt długi czas pracy (15%), zmienność godzin pracy (12%) oraz konieczność pracy w godzinach nadliczbowych (11%) (wykres 5).

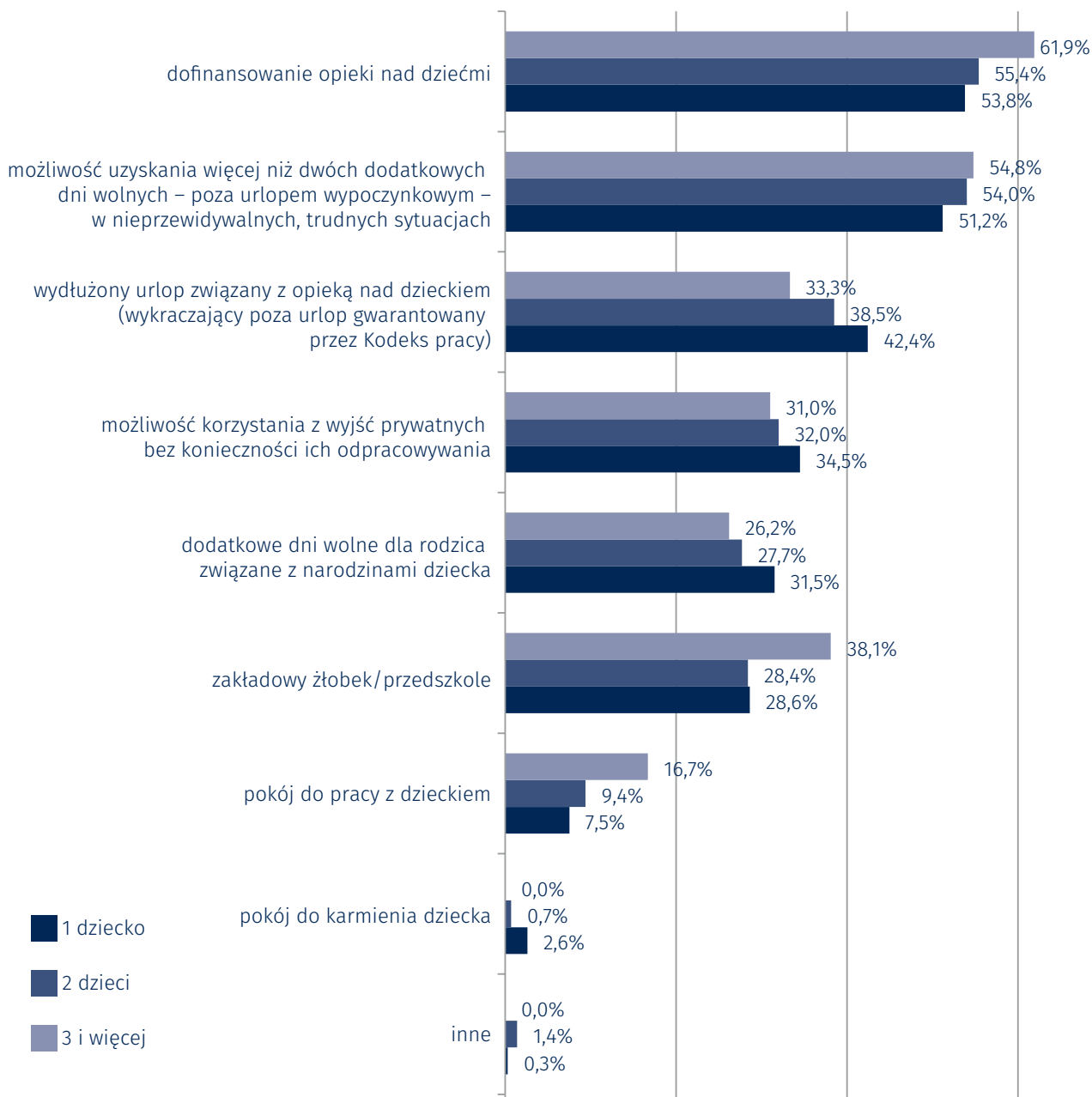


Wykres 5. Przyczyny trudności w łączeniu obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi  
Źródło: badania KPRP 2015.

Za rozwiązania najbardziej pożądane w tym obszarze, respondenci uznali uwzględnienie ich sytuacji rodzinnej w planowaniu urlopów wypoczynkowych oraz w ustalaniu grafików pracy. Wskazywali także na potrzebę wykonywania pracy w domu np. podczas choroby dziecka.

Respondenci pytani o rozwiązania możliwe do zastosowania przez pracodawców w celu wsparcia pracowników w opiece nad dziećmi, najczęściej wskazywali na

**dofinansowanie opieki nad dzieckiem**, możliwość uzyskania więcej niż dwóch dodatkowych dni wolnych – poza urlopem wypoczynkowym – w nieprzewidywalnych sytuacjach rodzinnych, wydłużony urlop związany z opieką nad dzieckiem, wykraczający poza urlop gwarantowany przez Kodeks pracy. Preferencje w zakresie wspierania pracowników-rodziców są uzależnione od liczby dzieci (wykres 6).

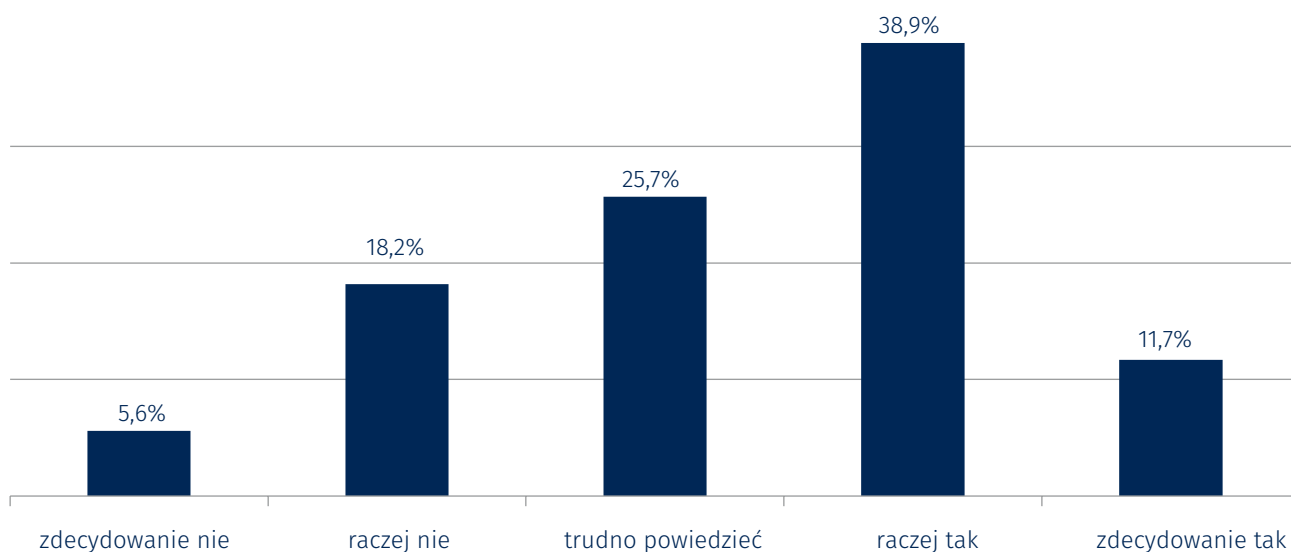


Wykres 6. Rozwiązania możliwe do zastosowania przez pracodawców w celu wsparcia pracowników w opiece nad dziećmi a liczba dzieci  
Źródło: badania KPRP 2015.

Najbardziej pożądane rozwiązania socjalne, które pracującym rodzicom mógłby zaoferować pracodawca, to: pakiet medyczny dla całej rodziny (za istotny uważa go 92% badanych), dofinansowanie wyprawki szkolnej (86%), dofinansowanie rodzinnego wypoczynku (84%), dofinansowanie zajęć edukacyjnych dla dzieci (83%) oraz dofinansowanie dodatkowej opieki medycznej dla kobiet w ciąży (82%). Dla 80% badanych istotnym rozwiązaniem byłaby wyprawka dla nowonarodzonego dziecka.

80% badanych jako ważną formę wsparcia wskazało pomoc w powrocie do pracy po urloпах: macierzyńskim, rodzicielskim i wychowawczym.

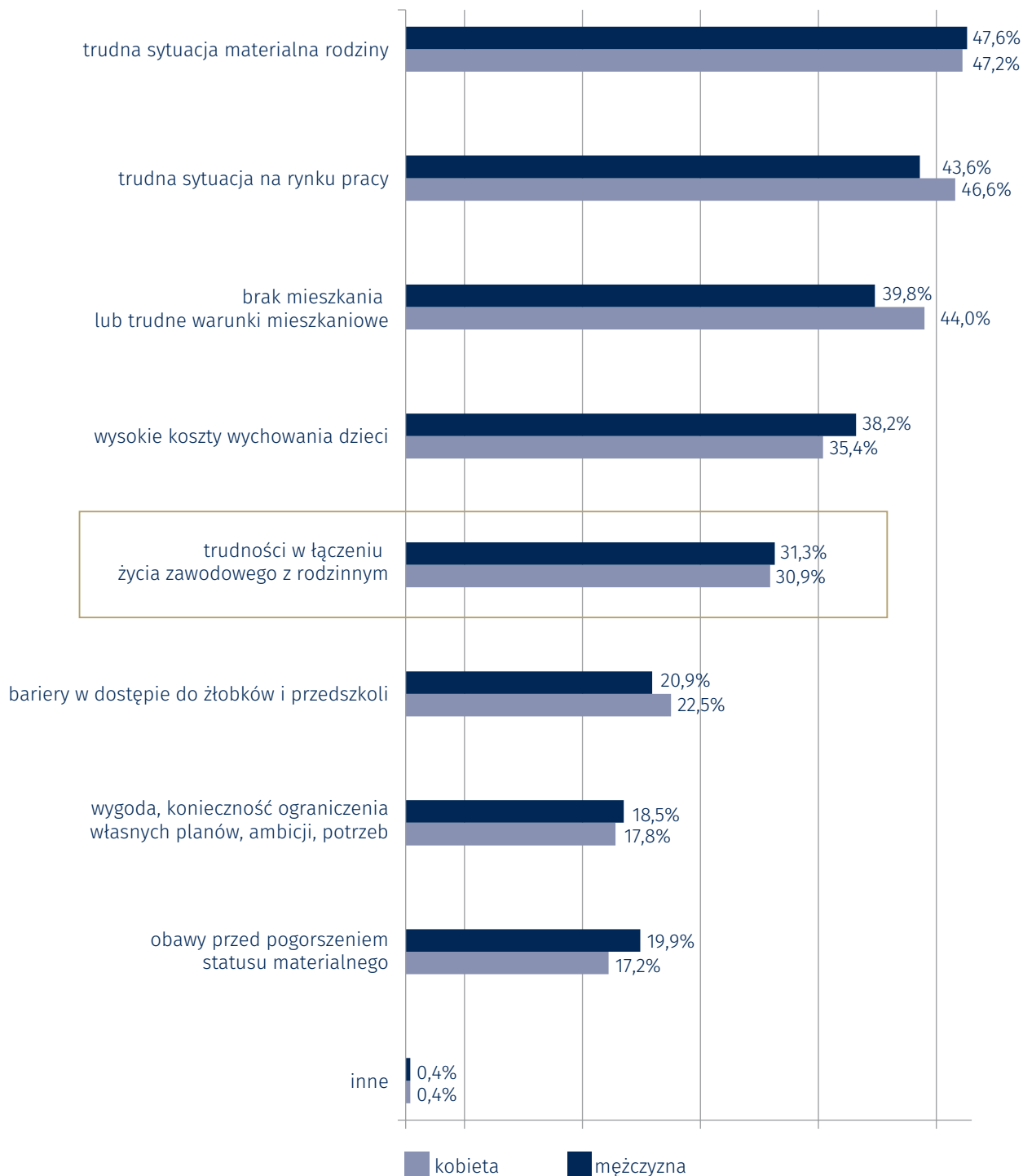
Z deklaracji pracowników wynika, że 40% pracodawców zapoznało respondentów z uprawnieniami, które przysługują pracownikom-rodzicom (wykres 7). Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały, że były informowane przez pracodawców o przysługujących im prawach związanych z rodzicielstwem. Prawie 52% respondentów odpowiadało, że ich pracodawca jest przyjazny pracownikom-rodzicom. Jednak tylko 46% zgodziło się ze stwierdzeniem, że pracujący rodzice mają takie same szanse awansowania na wyższe stanowisko, jak pracownicy bezdzietni, a 30% uznało, że osoby będące rodzicami mają takie same szanse na znalezienie pracy, jak osoby bezdzietne.



Wykres 7. Ocena własnych pracodawców pod kątem przyjazności pracownikom-rodzicom  
Źródło: badania KPRP 2015.

Respondenci pytani o **przyczyny rezygnacji z posiadania dziecka lub dzieci** wskazywali na trudną sytuację materialną rodziny, trudną sytuację na rynku pracy, brak mieszkania lub trudne warunki mieszkaniowe oraz wysokie koszty utrzymania dzieci. Trudności w łączeniu życia zawodowego z rodzinnym znalazły się na piątej

pozycji wśród przyczyn odkładania lub rezygnacji z posiadania pierwszego lub kolejnego dziecka i wymieniane były 1,5 razy częściej niż bariery w dostępie do żłobków i przedszkoli czy obawy o pogorszenie statusu materialnego (wykres 8).



Wykres 8. Przyczyny rezygnacji z posiadania pierwszego lub kolejnego dziecka a płeć  
Źródło: badania KPRP 2015.

|           |               |            |
|-----------|---------------|------------|
| 3,023.48  | 6,204,281.10  | 1,000.00   |
| 13,023.48 | 7,290,140.61  | 1,000.00   |
|           | 12,000.00     | 304,987.63 |
|           | 12,000.00     | 304,987.63 |
|           | 4,342,956.22  |            |
|           | 4,342,956.22  |            |
|           | 12,976,322.38 |            |
|           | 12,976,322.38 |            |
|           | 174,141.50    |            |
|           | 746.00        |            |
|           | 1,042,654.50  |            |
|           | 597,354.00    | 2,789.00   |
|           | 400.00        | 116,017.00 |
|           | 93,516.00     | 54,497.00  |
|           | 241,983.00    | 92.50      |
|           | 108,994.00    | 1,127.15   |
|           | 407.50        |            |
|           | 892,074.67    |            |
|           | 96,370.24     | 855.       |
|           | 9,531.70      | 271        |
|           | 706,144.11    |            |
|           | 80,028.62     |            |
|           | 4,910,515.03  |            |
|           | 80,300.00     | 210.74     |
|           | 66.83         | 210.7      |







# ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY, CZAS PRACY I URLOPY



# ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY, CZAS PRACY I URLOPY

Ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy i zadaniowy czas pracy to najpopularniejsze narzędzia pozwalające rodzicom na lepsze dopasowanie godzin pracy do obowiązków rodzinnych. Elastyczne godziny rozpoczynania i kończenia pracy są szczególnie ważne dla rodziców odprowadzających dzieci do przedszkola lub szkoły, a w przypadku choroby dziecka umożliwiają pójście do lekarza bez konieczności korzystania z dnia wolnego.

Obok powyższych form elastycznego czasu pracy, rozwiązaniem umożliwiającym godzenie życia zawodowego z rodzinnym, może być praca w niepełnym wymiarze czasu. Polska, na tle Unii Europejskiej, należy do grupy krajów o najmniejszym odsetku rodziców pracujących na część etatu ze względu na opiekę nad dziećmi.

Wykonywanie pracy w domu to rozwiązanie sprawdzające się w przypadku pracowników, których praca nie wiąże z fizycznym miejscem wykonywania obowiązków zawodowych. Ze względu na zmiany charakteru pracy związane z ogólnymi trendami zachodzącymi w gospodarce, zwiększać się będą możliwości wdrażania pracy w domu.

W przypadku pracowników sektora usług oraz sektorów produkcyjnych, narzędziem ułatwiającym godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi, jest praca w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, job-sharing, czyli dzielenie stanowiska pracy pomiędzy pracowników, oraz uwzględnianie sytuacji rodzinnej pracowników przy ustalaniu harmonogramu/grafiku pracy.

Pomocne w łączeniu życia rodzinnego z pracą jest zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w szczególnych dla dzieci i rodziców dniach, np. z okazji rozpoczęcia roku szkolnego, Dnia Matki, Dnia Ojca. Sprawdza się także zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w ciągu kilku godzin w miesiącu lub możliwość odpracowania tych godzin w innym terminie tak, aby pracownik mógł załatwić sprawy osobiste.

Powyższe rozwiązania wymagają indywidualnych rozmów pracodawcy z pracownikiem oraz wypracowania skutecznego systemu komunikacji w organizacji.

## Uczestnicy konkursu posiadający dane rozwiązanie (w %)

|   |     |
|---|-----|
| 1. Dostosowanie terminu urlopu wypoczynkowego do potrzeb rodzinnych pracowników   | 100 |
| 2. Elastyczny czas pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy)   | 96  |
| 3. System skróconego tygodnia pracy (praca w niektóre dni trwa dłużej niż 8 godz. w zamian za dni/godziny wolne), zadaniowy czas pracy (pracownicy rozliczani są z powierzonych zadań i nie ma znaczenia, gdzie wykonują pracę) | 80  |
| 4. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym praca na część etatu „w zamian za urlop wychowawczy” czy podczas urlopu rodzicielskiego  | 75  |
| 5. Uwzględnianie, w przypadku pracy na zmiany, preferencji i sytuacji rodzinnej pracowników   | 81  |
| 6. Ograniczanie, ze względu na sytuację rodzinną, wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w dni wolne od pracy, w porze nocnej oraz delegowania pracownika poza stałe miejsce pracy  | 96  |
| 7. Podział stanowiska pracy np. pomiędzy dwóch pracowników (job sharing)  | 44  |
| 8. Telepraca, praca w domu  | 81  |
| 9. Udzielanie dłuższych (powyżej 3 miesięcy) urlopów bezpłatnych ze względu na potrzeby pracownika (np. opiekę nad niepełnosprawnym dzieckiem)  | 70  |
| 10. Dodatkowe dni wolne/godziny płatne w szczególnych sytuacjach rodzinnych, np. w związku z rozpoczęciem roku szkolnego, Dniem Matki, Dniem Ojca, załatwianiem spraw prywatnych pracowników itp.                               | 47  |

Andrzej Blikle



*Nie mogę powiedzieć, że wielu, ale na pewno coraz częściej przedsiębiorcy zastanawiają się nad tym, w jaki sposób stworzyć w firmie warunki przyjazne rodzinie. Szczególnie naturalne jest takie myślenie w firmach rodzinnych. Właścicielom zależy na tym, by w ich przedsiębiorstwach pracowało kolejne pokolenie, a więc myślą o równowadze w życiu zawodowym i rodzinnym jakby z trzech perspektyw: swojej, swoich pracowników i ich dzieci, oraz własnych dzieci, które również są pracownikami, albo współzarządzającymi.*

*Dlatego w wielu firmach rodzinnych stosuje się elastycznie formy czasu pracy, pracę na niepełny etat. Ważna jest też atmosfera i poczucie, że pracodawca zauważa i szanuje wybory pracowników dotyczące macierzyństwa i ojcostwa.*



# LUBELSKA IZBA RZEMIEŚLNICZA

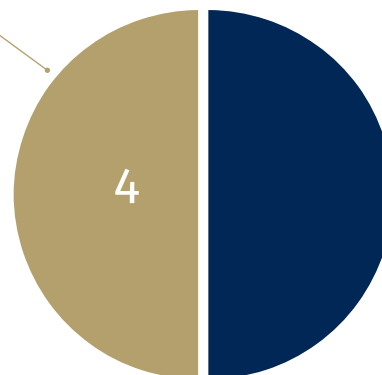
---

ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY,  
CZAS PRACY I URLOPY



Lubelska Izba Rzemieślnicza jest organizacją samorządu gospodarczego rzemiosła, zrzeszającą cechy rzemiosła i rzemieślników oraz reprezentującą ich wobec innych podmiotów. Wspiera rozwój rzemiosła, pełni funkcje doradcze i konsultacyjne, przeprowadza egzaminy czeladnicze i mistrzowskie.

Firma zatrudnia osiem osób, w tym czterech pracowników, którzy są rodzicami dzieci do lat czternastu.



## PRACA ZDALNA – SPOSÓB NA NIESPODZIEWANE SYTUACJE RODZINNE

Zarząd Lubelskiej Izby Rzemieślniczej podjął decyzję, aby w przypadku, gdy pracownik z powodu trudnej sytuacji losowej musi pozostać w domu, mógł zdalnie wykonywać pracę. Chodzi tu głównie o sprawowanie opieki nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny.

Aby skorzystać z pracy zdalnej, należy poinformować przełożonego o takiej konieczności. Nie ma tu jednak sformalizowanej procedury, a całe rozwiązanie opiera się w decydującym zakresie na wzajemnym zaufaniu. Wystarczy prośba pracownika przekazana przełożonemu np. telefonicznie, nawet tego samego dnia przed rozpoczęciem pracy. Nie jest też wymagane zaświadczenie lekarskie czy zwolnienie na opiekę nad dzieckiem.

Okres wykonywania pracy z domu zależy od tego, jak długo niezbędna jest tam stała obecność pracownika.

Możliwość korzystania z pracy zdalnej jest rozwiązaniem wpisanym do regulaminu pracy, z którym – zgodnie z obowiązującymi przepisami – zapoznają się wszyscy pracownicy w chwili przyjęcia do pracy.

Praca zdalna wykonywana z domu to jedno spośród kilku rozwiązań – obok możliwości pracy niepełnoetatowej, możliwości korzystania z dłuższych urlopów bezpłatnych oraz dostosowania terminu urlopu wypoczynkowego do potrzeb rodzinnych pracowników – które uelastyczniają czas i organizację pracy w tej firmie, łagodząc konflikt praca – rodzina.



# MAZURKAS TRAVEL

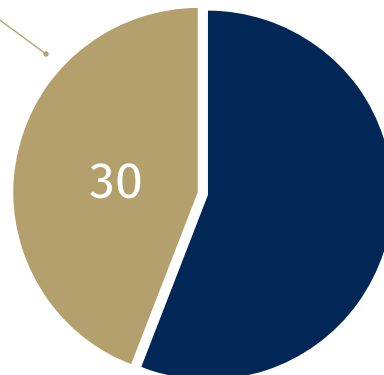
---

ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY,  
CZAS PRACY I URLOPY



Mazurkas Travel Biuro Podróży Sp. z o.o. to polska firma rodzinna. Zajmuje się organizacją i pełną obsługą imprez turystycznych, sportowych, kongresów, konferencji, spotkań itp.

Firma zatrudnia 68 osób, w tym 30 pracowników, którzy są rodzicami dzieci do lat czternastu.



### PRYWATNE WYJŚCIA W CZASIE PRACY

Możliwość wyjścia z pracy w celach prywatnych to rozwiązanie, które pozwala pracownikom na załatwienie np. spraw w urzędach, wizyt lekarskich, szczepień itp., bez konieczności wykorzystywania w tym celu urlopu wypoczynkowego.

Szczególnym walorem tego rozwiązania jest to, że jeśli w skali miesiąca łączna nieobecność nie trwa dłużej niż 2 godziny, nie ma konieczności jej odpracowywania, a czas ten jest wliczony do czasu pracy, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie.

Osoby, które chcą skorzystać z tego rozwiązania, informują swojego bezpośredniego przełożonego, a po uzyskaniu jego zgody wpisują do książki ewidencji wyjść prywatnych godzinę opuszczenia firmy, a następnie godzinę powrotu.

Zasady funkcjonowania prezentowanego rozwiązania nie zostały spisane, jednak każdy pracownik zatrudniany w firmie jest informowany o możliwości korzystania z tego uprawnienia.

Pracownicy Mazurkas Travel mogą też korzystać z innych elastycznych rozwiązań w organizowaniu pracy i czasu pracy, np. z indywidualnego rozkładu czasu pracy, pracy zdalnej czy skrócenia dnia pracy na prośbę pracownika w nagłych sytuacjach losowych (choroby dziecka, zebrań, uroczystości szkolnych i przedszkolnych, konieczności wcześniejszego odebrania dziecka z przedszkola itp.).



# LINK4 TOWARZYSTWO UBEZPIECZENIOWE S.A.

---

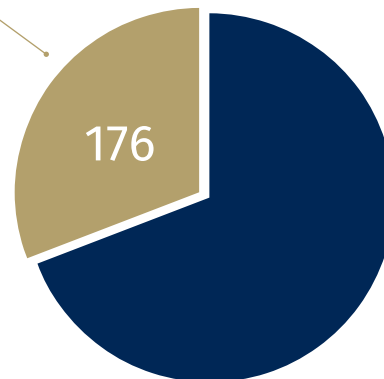
ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY,  
CZAS PRACY I URLOPY





Link4 jest firmą ubezpieczeniową. Oferta firmy obejmuje ubezpieczenia komunikacyjne, mieszkaniowe i podróże oraz ubezpieczenia dla małych i średnich przedsiębiorstw. Na polskim rynku Link4 działa od stycznia 2003 roku. Siedziba firmy znajduje się w Warszawie.

Firma zatrudnia 571 osób, w tym 176 pracowników, którzy są rodzicami dzieci do lat czternastu.



## DZIEŃ WOLNY DLA RODZICÓW NA POCZĄTKU ROKU SZKOLNEGO

Od 2014 roku pracujący w firmie rodzice dzieci w wieku 3–13 lat mogą na początku roku szkolnego skorzystać z dodatkowego, płatnego dnia wolnego. To rozwiązanie jest realizacją propozycji pracowników, zgłoszoną podczas sondażu badającego ich potrzeby związane z łączeniem pracy z obowiązkami rodzinnymi. Przed wprowadzeniem konsultowano je z kadrą kierowniczą.

Rodzice mogą wykorzystać dzień wolny według własnych potrzeb, np. na rodzinne zakupy podręczników, skompletowanie wyprawki szkolnej, na towarzyszenie dziecku podczas uroczystości rozpoczęcia roku szkolnego lub spędzenie wraz z dzieckiem dnia adaptacyjnego w przedszkolu.

Z uprawnienia można korzystać w pierwszym tygodniu września, dostosowując dzień elastycznie do indywidualnych potrzeb. Wyznaczono jedynie wcześniejszy termin, do którego pracownicy określają dokładnie wybrany przez siebie dzień nieobecności w firmie. Pozwala to przełożonym na wcześniejsze zaplanowanie pracy w zespole. Aby skorzystać z dnia wolnego, należy wypełnić

specjalny wniosek wskazujący wybrany przez pracownika dzień wolny i złożyć go w dziale personalnym.

Pracownicy są informowani o tym rozwiązaniu przez firmowy intranet. Zorganizowane były też spotkania z rodzicami, na których informowano ich zarówno o tym, jak i o pozostałych rozwiązaniach dotyczących przyjaznej rodzinie organizacji czasu pracy w firmie.

Poza powyższym rozwiązaniem w Link4, w celu ułatwienia pracownikom pogodzenia pracy z życiem rodzinnym, stosowany jest także indywidualny i zadaniowy czas pracy oraz praca zdalna, wykonywana przez pracownika – w określonych sytuacjach rodzinnych – we własnym domu. Pracownicy mogą też zgłaszać swoje propozycje zmian do grafików czasu pracy, a przełożeni – jeśli nie utrudnia to organizacji pracy całości firmy – uwzględniają je przy tworzeniu harmonogramów pracy i planów urlopów wypoczynkowych. Ponadto Link4, promując rolę ojca w rodzinie, wprowadziło w 2015 roku dla każdego taty dodatkowy dzień urlopu ojcowskiego.





---

**WSPARCIE PRACOWNIKÓW  
PODCZAS PRZERW W PRACY  
ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM**



# WSPARCIE PRACOWNIKÓW PODCZAS PRZERW W PRACY ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM

Zatrudnienie przyjazne rodzinie to nie tylko działania na rzecz godzenia życia rodzinnego z pracą zawodową, lecz także inicjatywy skierowane do rodziców przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem oraz pomoc w ich powrocie do pracy. Informowanie o przysługujących im prawach, zachęcanie ojców do korzystania z urloпов związanych z opieką nad małym dzieckiem czy warsztaty dla przyszłych rodziców nie są rozwiązaniami kosztochłonnymi. Udostępnienie w intranecie lub wywieszenie w widocznym miejscu informacji o prawach przysługujących rodzicom umożliwia zapoznanie się z obowiązującymi przepisami i polityką firmy zarówno tym, którzy mają dostęp do intranetu, jak i osobom nieposiadającym komputerów służbowych. Utrzymywanie kontaktu z pracownikiem podczas przerw związanych z rodzicielstwem ułatwia też dostęp do służbowej poczty e-mail lub telefonu komórkowego. Coraz częściej po-

jawiają się także szkolenia dostępne na platformie e-learningowej. Dzięki zdalnemu dostępowi do szkoleń, osoby nieobecne w siedzibie firmy mogą korzystać z oferty pracodawcy i poszerzać swoje kompetencje.

Wprowadzenie rozwiązań wspierających pracowników w nowej sytuacji życiowej, jaką jest urodzenie dziecka, sprzyja budowaniu pozytywnych relacji pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Przejrzyste procedury postępowania w sytuacji nieobecności pracownika i pomoc w ponownym wdrożeniu w życie firmy zapewniają stabilizację zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Informowanie pozwala na szybsze ponowne wejście pracownika w obowiązki zawodowe. Działania pracodawcy w tym obszarze przyczyniają się także do budowania dobrej atmosfery i zwiększają lojalność pracowników.

### Uczestnicy konkursu posiadający dane rozwiązanie (w %)

|   |    |
|---|----|
| 1. Informowanie i zachęcanie ojców do korzystania z przysługującego urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego/ojcowskiego  | 85 |
| 2. Zachowanie przez rodzica, podczas urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego/wychowawczego, dostępu do szkoleń           | 66 |
| 3. Pomoc w adaptacji do pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/wychowawczym                                       | 94 |
| 4. Program stopniowego powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/wychowawczym                             | 63 |
| 5. Wydłużony, płatny urlop macierzyński/rodzicielski/ojcowski (wykraczający poza urlop gwarantowany przez Kodeks pracy) | 14 |



*Pogodzenie powrotu do pracy i rodzicielstwa jest możliwe, ale z pewnością nie jest łatwe. Mamy wiele instrumentów w Kodeksie pracy, które pozwalają rodzicom realizować się zawodowo i być spełnionymi w życiu prywatnym, jak chociażby: elastyczne godziny pracy, indywidualne rozkłady, możliwość pracy z domu czy zadaniowy czas pracy. Tymczasem z takich form korzysta tylko niewielki odsetek pracowników. Największą barierą jest brak wiedzy – szczególnie w małych firmach, które nie mają rozbudowanego zaplecza kadrowego – że takie możliwości istnieją. Dlatego trzeba pokazywać przykłady dobrych praktyk, które są przeszczepiane dalej. Znam wiele firm, w których są systemy przyznawania dodatkowych urlopów macierzyńskich i tacierzyńskich, elastyczny czas pracy, tzw. home office, czyli praca z domu kilka razy w miesiącu.*



# EUROPEJSKIE CENTRUM DORADZTWA FINANSOWEGO

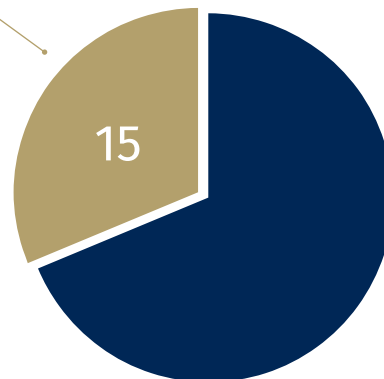
---

WSPARCIE PRACOWNIKÓW  
PODCZAS PRZERW W PRACY  
ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM



Europejskie Centrum Doradztwa Finansowego (ECDF Sp. z o.o.) zajmuje się doradztwem gospodarczym dla biznesu i instytucji samorządowych. Koncentruje się na badaniach, usługach szkoleniowych i usługach księgowych. Pomaga w obsłudze prawnej, pozyskiwaniu dotacji unijnych oraz prowadzeniu działalności inwestycyjnej.

Firma zatrudnia 48 osób, w tym 15 rodziców mających dzieci do lat czternastu.



### KONTAKT Z RODZICAMI NA URLOPACH

Firma, dla której wartością jest dobry klimat pracy i zintegrowany zespół, stara się o podtrzymanie więzi z pracownikami przebywającymi na urloпах macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich czy wychowawczych.

Pracownicy korzystający z urloпów utrzymują kontakt z Zarządem, a inicjatorem rozmów i spotkań jest kierownictwo firmy. Tradycją ECDF są wizyty przedstawiciela kierownictwa wraz z innymi pracownikami i ich dziećmi w domu pracowników, którzy zostali rodzicami. Wizyta połączona jest z przekazaniem specjalnej, indywidualnie przygotowanej wyprawki. Osoby przebywające na urloпach są też zapraszane razem z dziećmi

na zakładowe *eventy*, a ich pociechy otrzymują okazjonalne upominki (na Dzień Dziecka czy Mikołajki) od firmy.

Rodzice korzystający z urloпów mogą – jeśli chcą – uczestniczyć w wewnętrznych szkoleniach, co pomaga w podtrzymaniu dobrych relacji z pozostałymi pracownikami i zapoznawaniu się na bieżąco z wprowadzanymi w firmie zmianami. W miarę możliwości, kierownictwo ECDF stara się odpowiadać na potrzeby szkoleniowe zgłaszane przez pracowników, którzy są dłużej nieobecni w pracy z powodu rodzinnych obowiązków opiekuńczych.



# MEC SP. Z O.O.

---

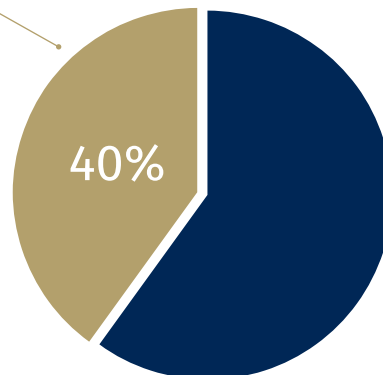
WSPARCIE PRACOWNIKÓW  
PODCZAS PRZERW W PRACY  
ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM





MEC jest agencją zajmującą się planowaniem zintegrowanych strategii komunikacyjnych – zakupem mediów, badaniem potrzeb i motywacji konsumentów, pomiarem skuteczności kampanii reklamowych w mediach oraz usługami specjalistycznymi w tym obszarze: od kreacji i *branded content* po obsługę badawczą i ekonometryczną.

Firma zatrudnia ponad 200 pracowników, wśród których 40% stanowią rodzice dzieci do lat czternastu.



## ZAPROSZENIE DO KONTAKTU Z FIRMA

Podstawą budowania w firmie klimatu przyjaznego rodzinie jest akceptacja ze strony pracodawcy dla decyzji rodzicielskich pracowników. Dlatego też zarówno pracujące w MEC matki, jak i ojcowie, zachęceni są do wykorzystywania uprawnień urlopowych i dzielenia się rolami opiekuńczymi.

Pracownicy przebywający na urloпах związanych z rodzicielstwem zachowują prawo do korzystania ze wsparcia socjalnego oferowanego przez pracodawcę, w tym z prywatnej opieki medycznej, grupowego ubezpieczenia

na życie oraz karty sportowej. Zachowują także wykorzystywane wcześniej narzędzia pracy (laptop, telefon czy samochód służbowy).

Jednocześnie pracodawca zaprasza pracowników przebywających na urloпах rodzicielskich do podtrzymywania kontaktów z firmą. Pracownicy często przychodzą tu ze swoimi dziećmi i są zawsze serdecznie witani zarówno przez kierownictwo firmy, jak i przez współpracowników. Są także zapraszani na firmowe wydarzenia oraz imprezy integracyjne.



**IBM BTO BCS SP. Z O.O.**

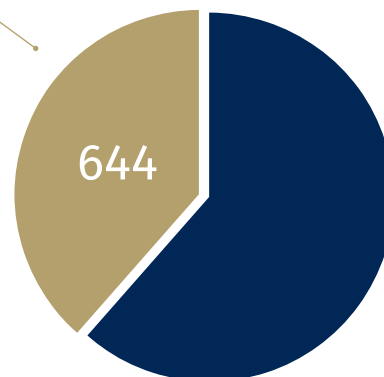
---

**WSPARCIE PRACOWNIKÓW  
PODCZAS PRZERW W PRACY  
ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM**



IBM jest międzynarodowym koncernem zajmującym się rozwijaniem zaawansowanych technologii informatycznych. IBM BTO BCS Sp. z o.o. powstała w Polsce w 2002 roku i obsługuje klientów w zakresie outsourcingu usług finansowych oraz księgowych.

Firma zatrudnia 1672 osoby, w tym 644 rodziców dzieci w wieku do lat czternastu.



### INFORMACJA DLA PRZYSZŁYCH RODZICÓW

Uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem to szereg rozbudowanych i zmieniających się rozwiązań, zasad i procedur, w których łatwo się zagubić. Dlatego w IBM każdy pracownik firmy, który w niedługim czasie zostanie rodzicem, może bezpośrednio umówić się na indywidualne spotkanie z pracownikiem działu HR, który poinformuje go o przysługujących mu uprawnieniach rodzicielskich, o formalnościach, jakich należy dopełnić na różnych etapach sprawowania opieki nad dzieckiem oraz o tym, z jakich świadczeń oferowanych przez firmę można skorzystać w trakcie urlopu.

Pracownik otrzymuje też informacje o procedurach dotyczących powrotu do pracy po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem.

Informacje o możliwości umówienia się na takie spotkanie dostępne są w wewnętrznym systemie komunikacji oraz rozsyłane cyklicznie drogą mailową.

Inicjatywa zapoczątkowana została w 2012 roku przez pracowników działu personalnego, którzy bezpośrednio odpowiadają za realizację opisanych działań i wypełnianie związanych z nimi formalności.



# NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS SP. Z O.O.

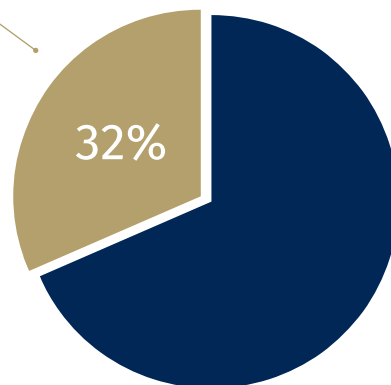
---

WSPARCIE PRACOWNIKÓW  
PODCZAS PRZERW W PRACY  
ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM



Nokia Solutions and Networks to przedsiębiorstwo dostarczające infrastrukturę i usługi w branży telekomunikacyjnej. Oferuje klientom różne technologie dla sieci mobilnych, stacjonarnych i konwergentnych oraz związane z tym usługi.

Firma zatrudnia 2600 pracowników, wśród których ponad 820 jest rodzicami dzieci w wieku do lat czternastu.



#### **KONTAKT Z PRACOWNIKAMI NA URLOPACH ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM**

W kulturze organizacyjnej firmy ważne są działania integrujące, w tym wzmacnianie relacji z pracownikami przebywającymi na dłuższych urloпах. Inicjatorem rozwiązań, dzięki którym realizowany jest ten cel, był zarząd firmy oraz dział zarządzania zasobami ludzkimi w centrali firmy w Finlandii.

Pracownicy korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem zachowują w czasie tych urlopów wyposażenie i wszystkie udogodnienia, z jakich wcześniej korzystali (telefon komórkowy, laptop, samochód służbowy czy zdalny dostęp do wewnętrznej i zewnętrznej sieci internetowej).

Kierując się staraniem o zapewnienie nieobecny pracownikom takich samych szans rozwoju, jak reszcie zespołu i wychodząc naprzeciw ich readaptacji zawodowej, proponuje się im możliwość korzystania – w okresie przebywania na urloпах związanych z rodzicielstwem – ze wszystkich organizowanych przez firmę szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz innych działań firmy, których celem jest rozwój kompetencyjny pracowników.

Informacje o możliwości korzystania z powyższych rozwiązań przekazywane są zainteresowanym za pośrednictwem ich bezpośrednich przełożonych. Są też dostępne w intranecie oraz w biuletynie wewnętrznym dotyczącym spraw kadrowych.





---

**WYPOCZYNEK,  
CZAS WOLNY, ZDROWIE  
I EDUKACJA**



## WYPOCZYNEK, CZAS WOLNY, ZDROWIE I EDUKACJA

Podjęcie przez pracodawcę inicjatyw związanych z czasem wolnym, wypoczynkiem czy edukacją przyczynia się do integracji pracowników i nawiązywania kontaktów wewnątrz organizacji. Piknik rodzinny, firmowy Dzień Dziecka, prezent wręczony rodzicowi z okazji przyjścia na świat dziecka, to tylko niektóre praktyki spośród bogatej gamy rozwiązań funkcjonujących w różnych organizacjach. Coraz częściej pracodawcy organizują wyjazdy i spotkania integracyjne, na które można zabrać dzieci i małżonka lub partnera. Działania prowadzone przez pracodawców umożliwiają lepsze wzajemne poznanie pracowników oraz kadry zarządzającej i pozytywnie wpływają na budowanie więzi w zespole i atmosferę w miejscu pracy. Organizowanie Dnia Dziecka, balu karnawałowego, mikołajek czy wręczanie wyprawki ma często wymiar symboliczny, ale pokazuje, jak ważne dla pracodawcy są kwestie związane z życiem rodzinnym pracowników, i stanowi istotną część kompleksowej polityki prowadzonej przez organizację.

Coraz więcej pracodawców oferuje również szkolenia z obszaru równowagi praca-życie, godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, zarządzania czasem oraz rozwoju kompetencji rodzicielskich, dostrzegając korzyści płynące z umiejętności nabywanych przez pracowników w ramach tych szkoleń. Warsztaty adresowane są zarówno do matek, jak i ojców. Część z nich odbywa się podczas przerw w pracy, dzięki czemu może w nich uczestniczyć szersza grupa pracowników.

Szkolenia językowe oferowane przez pracodawców prowadzone są nie tylko stacjonarnie, lecz także online. Takie rozwiązanie jest szczególnie wygodne dla osób przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem, które mogą w tym czasie podnosić swoje kompetencje.

Organizacja wypoczynku wakacyjnego i w czasie ferii zimowych jest formą wspierania pracowników w sytuacji, gdy dzieci mają przerwy w nauce i mogą spędzić wolny czas z rodzicami. Taką rozwiązanie oferują najczęściej firmy i instytucje, w których funkcjonuje zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, a część kosztów wypoczynku jest dofinansowana ze środków tego funduszu. Mali i średni przedsiębiorcy organizują półkolonie dla dzieci swoich pracowników.

W firmach i instytucjach posiadających fundusz socjalny dofinansowywane są zajęcia rekreacyjno-sportowe czy dodatkowa opieka medyczna. Pracodawcy dofinansowują szczepienia przeciw grypie oraz dodatkowe szczepienia dla dzieci pracowników, zajęcia w szkole rodzenia czy koszty porodu na sali o podwyższonym standardzie.

W organizacjach często działają drużyny sportowe, których powstanie było inicjatywą oddolną pracowników, ale uzyskały one wsparcie pracodawców. Najczęściej są to drużyny siatkarskie, sekcje zrzeszające biegaczy, szachistów.



## Uczestnicy konkursu posiadający dane rozwiązanie (w %)

|  |    |
|--|----|
| 1. Świątowanie ważnych wydarzeń związanych z życiem rodzinnym pracowników (np. urodzenie dziecka, zawarcie związku małżeńskiego) oraz z dorocznymi świętami (np. Dniem Dziecka) – składanie życzeń, kwiaty i gratulacje, podarunki, piknik rodzinny, dodatkowy dzień wolny | 88 |
| 2. Organizacja imprez integracyjnych dla pracowników i ich rodzin  | 84 |
| 3. Organizacja zajęć rekreacyjno-sportowych dla pracowników i ich rodzin, np. tenis, basen, wędkarstwo   | 73 |
| 4. Dodatkowa opieka medyczna, badania i szczepienia profilaktyczne skierowane do pracowników i ich rodzin, (współ)finansowane przez pracodawcę   | 72 |
| 5. Szkolenia dla pracowników z zakresu możliwości godzenia pracy z życiem rodzinnym lub rozwoju kompetencji rodzicielskich   | 41 |
| 6. Poradnictwo psychologa, pedagoga lub innych specjalistów oferowane pracownikom, w tym dotyczące organizacji życia rodzinnego  | 43 |
| 7. Organizacja wyjazdów wypoczynkowych dla pracowników i ich rodzin  | 25 |

Wyzwaniem, szczególnie dla małych i średnich organizacji, jest rosnąca z czasem liczba osób chętnych do udziału w organizowanych przedsięwzięciach. Wymaga

to większego zaangażowania w przygotowanie imprez, ale jest też okazją do szerszego włączenia pracowników w życie organizacji.



*W DNA naszej firmy wpisane jest zatrudnienie przyjazne pracownikom. Nie mamy procedur zarządzania takich, jakie miewają duże korporacje, ale od lat dostosowujemy rozwiązania do potrzeb poszczególnych osób. Różne są bowiem sytuacje i potrzeby pracowników, działamy więc elastycznie. Zatrudniamy blisko 400 osób, z czego 60% stanowią kobiety. Mając pełną świadomość oczekiwań i potrzeb zatrudnionych pań, firma wypracowała politykę personalną, która doskonale sprzyja pogodzeniu ról zawodowych i prywatnych.*



# DC CENTRUM SP. Z O.O. BIURO WSPARCIA ZARZĄDZANIA

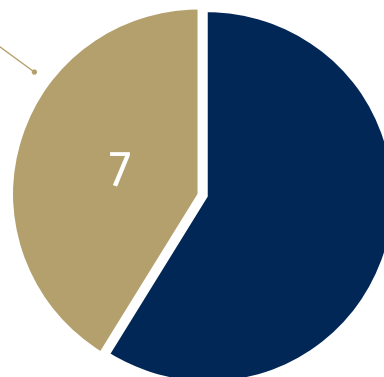
---

WYPOCZYNEK, CZAS WOLNY,  
ZDROWIE I EDUKACJA



DC Centrum Sp. z o.o. Biuro Wsparcia Zarządzania to polska firma, powstała w 1999 roku, zajmująca się wsparciem finansowo-organizacyjnym małych i średnich przedsiębiorstw. Łączy działania firmy konsultingowej i biura rachunkowego, wspierając swoich klientów w wyznaczaniu i realizacji celów strategicznych.

Firma aktualnie zatrudnia 17 osób, w tym siedmiu rodziców dzieci do lat 14.



## RODZINNE ZAJĘCIA JĘZYKOWE

Zarząd firmy, dostrzegając znaczenie kompetencji językowych, zdecydował o zorganizowaniu w siedzibie firmy i sfinansowaniu z własnych środków zajęć języka obcego dla swoich pracowników.

Z czasem projekt ewoluował i rozwinął się, przybierając formę działań nie tylko edukacyjnych, ale i integrujących zespół oraz rodziny pracowników. W odpowiedzi na potrzeby osób uczestniczących w zajęciach, wprowadzona została bowiem możliwość zabierania przez nie na te lekcje także dzieci. O chęci przyrowadzenia dziecka wystarczy poinformować prowadzącego dzień przed zajęciami.

Lekcje odbywają się raz w tygodniu, przed godzinami pracy.

Firma powiadamia o możliwości uczęszczania na te lekcje za pośrednictwem wewnętrznego systemu informacyjnego. Informacja przekazywana jest także w czasie cotygodniowych spotkań przełożonych z pracownikami.

Z rozwiązania skorzystać może każdy pracownik, bez względu na rodzaj umowy i staż pracy.



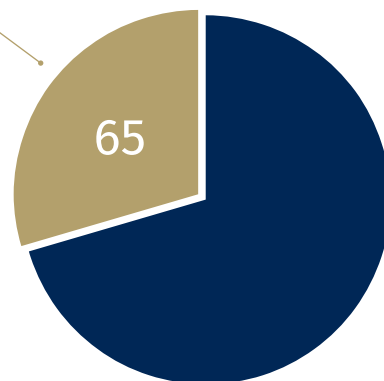
# JCOMMERCE S.A.

WYPOCZYNEK, CZAS WOLNY,  
ZDROWIE I EDUKACJA



JCommerce S.A. to polskie przedsiębiorstwo specjalizujące się w projektowaniu, doradztwie i wdrażaniu rozwiązań informatycznych dla biznesu oraz świadczące usługi outsourcingu specjalistów i szkoleń autorskich z zakresu IT.

Firma zatrudnia 220 osób, w tym 65 rodziców dzieci do lat czternastu.



### MIKOŁAJKI DLA DZIECI – MOŻNA INACZEJ

Mikołajkowe spotkania i prezenty dla dzieci to przedsięwzięcie popularne w wielu firmach, ale w JCommerce organizowane jest w sposób oryginalny.

Tu bowiem sami pracownicy – także bezdzietni – wymyślają corocznie tematykę tego spotkania i jego formułę, a następnie realizują zgłoszone pomysły samodzielnie przygotowując sale (pomieszczenia biurowe), dekoracje, stroje i prezenty. Angażują się w te działania bez dodatkowego wynagrodzenia. W trakcie uroczystości wspólnie bawią się z dziećmi, uczestniczą w konkursach i wszelkich aktywnościach.

Spotkania mikołajkowe są okazją do poznania przez dzieci miejsca pracy swoich rodziców, ale też zapewniają wszystkim uczestnikom dobrą zabawę, integrując cały zespół.

Świąteczne inicjatywy wychodzą również poza przestrzeń firmowe. W grudniu 2014 roku dzieci pracowników wraz z rodzicami witały Mikołaja w zabytkowym tramwaju, który zabrał je w podróż po aglomeracji katowickiej. Dzieciaki zwiedziły miasto, asystowały motorniczemu, a przy okazji uświadomiły sobie ogrom postępu technologicznego ostatnich czasów. Przejażdżka odbyła się dzięki zaangażowaniu pracowników, którzy zadbali o świąteczne dekoracje w tramwaju oraz sami, w świątecznych strojach, umilali czas najmłodszym, m.in. grając na skrzypcach.

Inicjatorami organizacji działań dla dzieci jest dział personalny, dział marketingu oraz zarząd firmy.

Spotkania mikołajkowe kierowane są do rodzin wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj ich umowy i formę zatrudnienia.



# UBS KRAKÓW SP. Z O.O.

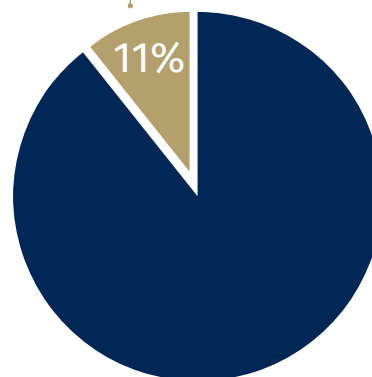
---

WYPOCZYNEK, CZAS WOLNY,  
ZDROWIE I EDUKACJA



UBS jest instytucją finansową, której działalność dotyczy zarządzania majątkiem i aktywami oraz bankowości inwestycyjnej. Pracownicy działającego od 2007 roku krakowskiego centrum współpracują z zespołami UBS zlokalizowanymi w różnych regionach świata. Realizują różnorodne projekty – od finansów, analiz i operacji, poprzez prawo, obszar IT, po marketing i *process excellence*.

W Polsce firma zatrudnia ponad 1400 pracowników, wśród których około 150 to rodzice dzieci do lat czterech.



## WARSZTATY KOMPETENCJI RODZIELSKICH

Od września 2014 roku w UBS organizowane są warsztaty dla pracowników-rodziców. Ich współrealizatorem jest partner społeczny firmy – Stowarzyszenie Rodzin Adopcyjnych „PRO FAMILIA”.

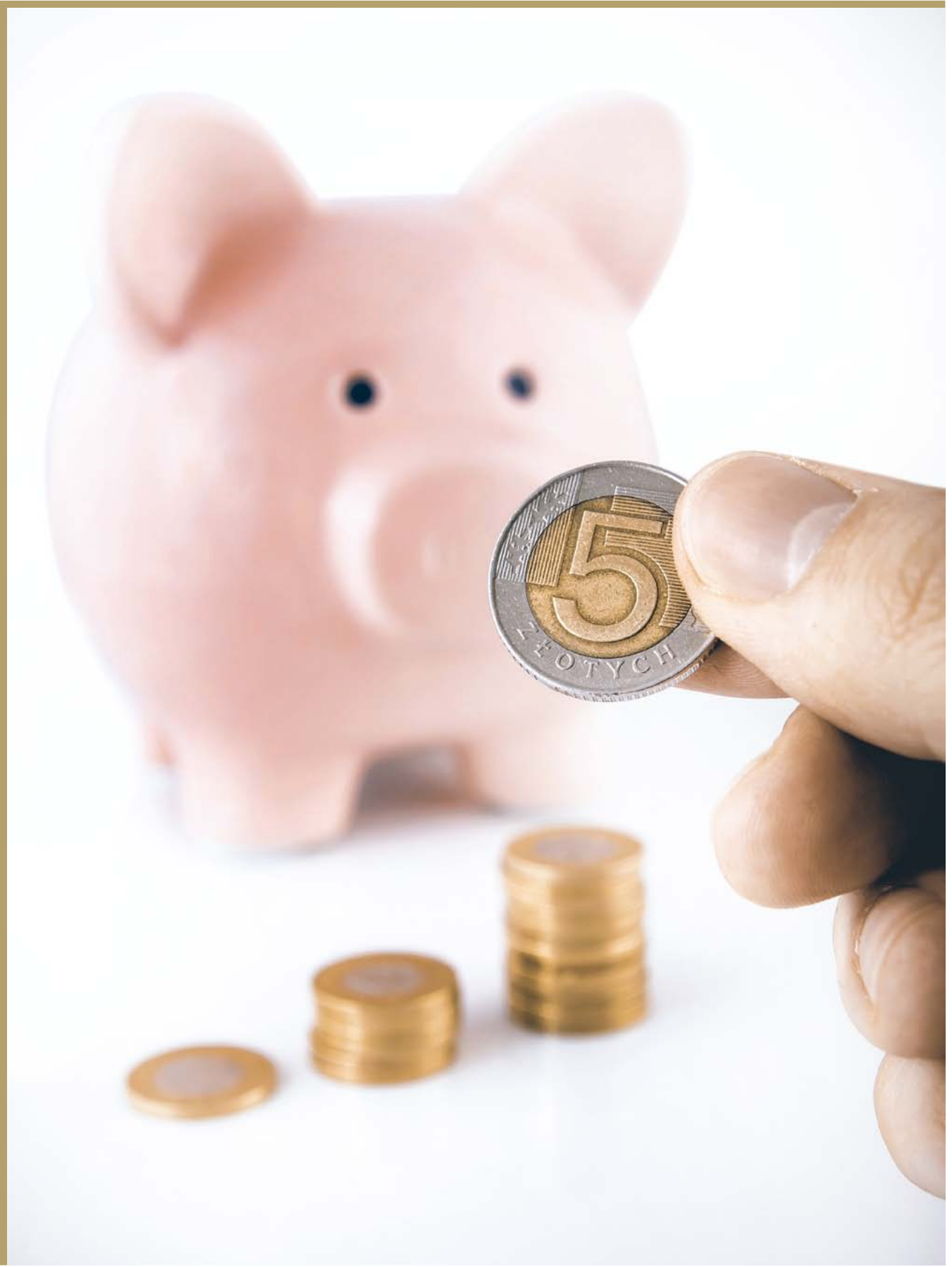
Z inicjatywą organizacji takich spotkań wystąpili sami pracownicy i osoba odpowiedzialna w firmie za realizację działań związanych ze Społeczną Odpowiedzialnością Biznesu.

Warsztaty to cykl dziesięciu spotkań, które odbywają się raz w miesiącu, w sobotę, i trwają trzy godziny. Mają na celu doskonalenie kompetencji rodzicielskich oraz kształtowanie dojrzałych relacji rodzica z dzieckiem. Spotkania prowadzone są przez psychologów i psycho terapeutów. Zakres tematyczny jest bardzo różnorodny

i często inicjowany przez samych rodziców. Podczas spotkań omawiane były m.in. zasady właściwego komunikowania się z dzieckiem, umiejętności słuchania, emocjonalność czy nagradzanie dzieci. Warsztaty to także forum wymiany doświadczeń między ich uczestnikami. Co więcej, można zabrać na nie dzieci, gdyż w czasie zajęć opiekują się nimi wolontariusze.

O możliwości uczestniczenia w spotkaniach pracownicy dowiadują się z firmowego newslettera oraz z informacji wyświetlanych na rozmieszczonych w firmie monitorach, a zainteresowani udziałem zgłaszają się przez wewnętrzny system rejestracji.

Udział w warsztatach jest bezpłatny i mogą w nich uczestniczyć wszyscy pracownicy, bez względu na rodzaj ich umowy o pracę.







---

# WSPARCIE MATERIALNE PRACOWNIKÓW-RODZICÓW



## WSPARCIE MATERIALNE PRACOWNIKÓW-RODZICÓW

Wsparcie materialne pracowników będących rodzicami przybiera różnorodne formy, w zależności od wielkości organizacji i ich możliwości finansowych. Mniejsi pracodawcy zazwyczaj oferują wsparcie w postaci paczek świątecznych dla dzieci pracowników, bony zakupowe, dofinansowanie zakupu wyprawki szkolnej i pomocy naukowych. Firmy oraz instytucje publiczne zatrudniające co najmniej dwudziestu pracowników są zobowiązane do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, którego środki mogą przeznaczyć na różne formy pomocy. Od pracodawcy zależy, w jaki sposób rozdysponuje środki z funduszu oraz jakie działania będzie wspierał. Pewne rozwiązania będą kierowane tylko do rodziców, np. dofinansowanie zakupu podręczników, a niektóre do szerszej grupy pracowników, np. pomoc na cele mieszkaniowe lub na zagospodarowanie się.

Wsparcie materialne może przyjmować dwie formy: pieniężną lub rzeczową. Część pracodawców decyduje się na wypłacenie określonej kwoty z tytułu przyjścia na świat dziecka, a część przekazuje rodzicom wyprawki dla nowego członka rodziny. Niektórzy pracodawcy dofinansowują zakup podręczników szkolnych, podczas gdy inni wręczają pracownikom wyprawki przedszkolne lub szkolne dla ich pociech.

Objęcie wsparciem materialnym pracowników-rodziców zwiększa wśród nich poczucie stabilności i sprawia, że wzrasta motywacja do wykonywania codziennych obowiązków zawodowych. Dodatkowe wsparcie materialne zwiększa także atrakcyjność pracodawcy i – obok wysokości wynagrodzenia – jest jednym z ważnych motywów do podjęcia zatrudnienia w danej organizacji.

Pracodawcy wspierający materialnie swoich pracowników pokazują, że szanują ich pozazawodowe role i są z nimi w ważnych momentach ich życia, takich jak zawarcie związku małżeńskiego czy urodzenie dziecka.

## Uczestnicy konkursu posiadający dane rozwiązanie (w %)

|   |    |
|---|----|
| 1. Paczki okolicznościowe (np. świąteczne)  | 79 |
| 2. Wsparcie materialne dzieci pracowników w ich edukacji, np. dofinansowanie zakupu podręczników szkolnych czy stypendia dla dzieci pracowników | 39 |
| 3. Dofinansowanie wypoczynku lub zajęć rekreacyjno-sportowych dla pracowników i ich rodzin, np. tenis, basen, wędkarstwo                        | 80 |
| 4. Pomoc materialna, uwzględniająca stan rodzinny pracowników oraz pomoc w sytuacjach losowych  | 87 |
| 5. Pomoc na cele mieszkaniowe lub wsparcie na zagospodarowanie się pracownika   | 53 |
| 6. Świadczenie z tytułu urodzenia dziecka (tzw. becikowe), wyprawka dla noworodka   | 53 |



*Dla przedsiębiorcy ważne jest, jakie cele stawia sobie planując biznes, czy chce tylko szybko zarobić pieniądze, a potem firmę zamknąć, czy też zamierza prowadzić ją długo i chce by trwała latami. Jeśli to drugie, to dla przedsiębiorstwa najważniejsi są ludzie, pracownicy. To jest ogromny kapitał, o który przedsiębiorca musi zadbać. Jak się go buduje? Płacąc pensje, to na pewno, ale nigdy nie mamy pewności, czy inna firma nie zaoferuje wyższego wynagrodzenia. Ważniejsze jest, by szef i właściciel respektowali to, że pracownicy potrzebują równowagi pomiędzy zarabianiem pieniędzy a życiem rodzinnym. Dla firmy to jest jedna z najważniejszych kwestii, bo zadowoleni pracownicy, którzy wiedzą, że przedsiębiorstwo lub instytucja szanuje wszystkie ich potrzeby, nie odejdą tak szybko, gdy dostaną propozycję wyższej pensji, będą lojalni, gdy firma wpadnie w kłopoty. A w firmie, gdzie panuje dobra energia, szybciej powstają kreatywne pomysły, ludzie na co dzień są bardziej zaangażowani w swoje obowiązki.*

*Dbałość o pracowników, wprowadzenie rozwiązań przyjaznych rodzinie odbywa się zawsze kosztem krótkoterminowych zysków, ale dobra atmosfera pracy przekłada się na lepsze funkcjonowanie i większe szanse długookresowego rozwoju firmy.*



# VERMICULATE POLAND

## FIRMA PRODUKCYJNA DIANA KUPRIANOW

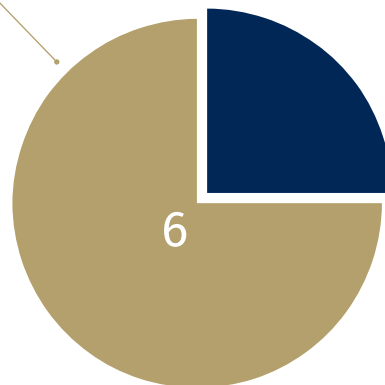
---

WSPARCIE MATERIALNE  
PRACOWNIKÓW-RODZICÓW



Vermiculate Poland – Firma Produkcyjna Diana Kuprianow to małe przedsiębiorstwo produkcyjne, oferujące wermikulit – naturalny minerał o szerokim spektrum zastosowania – oraz wyroby z niego wyprodukowane, stosowane np. w ogrodnictwie, budownictwie czy rolnictwie.

Firma zatrudnia ośmiu pracowników, wśród których sześć osób to rodzice dzieci do lat czternastu.



## WYPRAWKI I PREZENTY

Z inicjatywy właścicielki wprowadzono rozwiązania wspierające materialnie pracowników-rodziców w różnych sytuacjach życiowych, nie formalizując jednak zasad przyznawania wsparcia. Pracownik biura prowadzi listę, zawierającą informacje o liczbie i dacie urodzenia dzieci każdej z osób zatrudnionych w firmie. Lista ta jest cyklicznie aktualizowana i stanowi wystarczającą podstawę do otrzymania określonych, firmowych świadczeń rodzinnych.

Pracownicy otrzymują m.in. „becikowe” – jednorazowe świadczenie pieniężne związane z narodzinami dziecka.

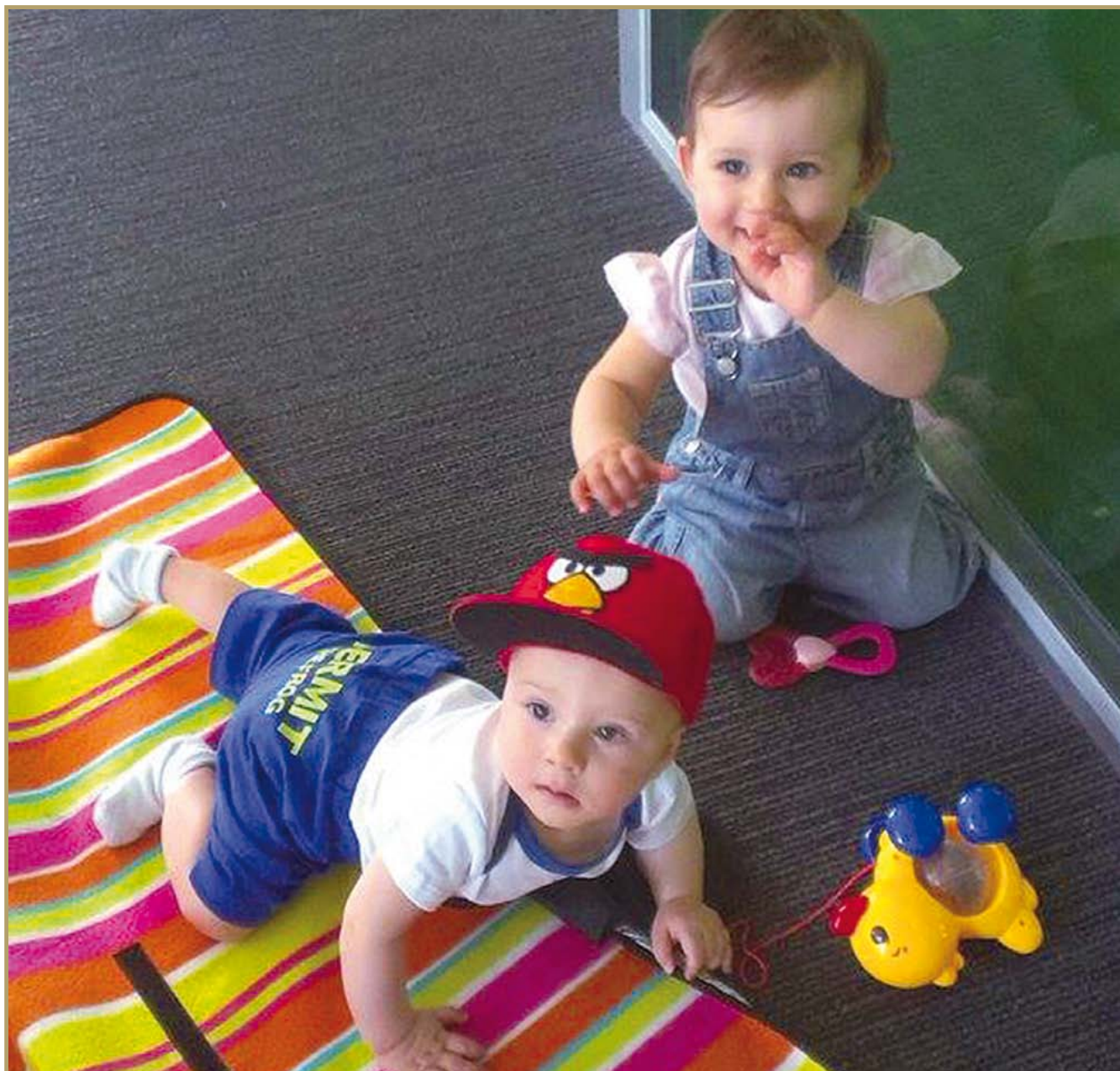
Rodzice dzieci uczęszczających do szkoły – bez względu na wiek dziecka i rodzaj szkoły – otrzymują corocznie

świadczenie pieniężne, przeznaczone na pomoc w ponoszeniu kosztów zakupu wyposażenia szkolnego. Dofinansowanie wyprawki szkolnej wypłacane jest pracownikom na każde z posiadanych, uczących się dzieci.

Firma świętuje też urodziny każdego z dzieci pracowników. Najmłodszym, do 3 lat, przekazywane są prezenty w formie zabawek.

Dzieci 3–5-letnie otrzymują bilety wstępu do sali zabaw, a starsze – bilety *open* do kina, przy czym dzieci do lat 12 otrzymują dwa bilety – dla siebie i opiekuna.

Świadczenia i prezenty finansowane są ze środków pracodawcy.



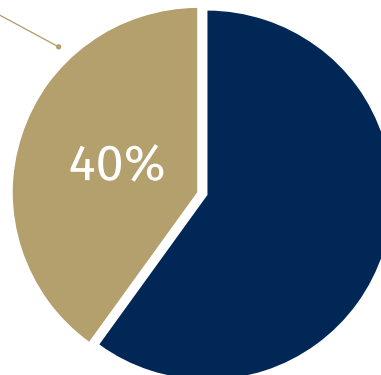
**MEC SP. Z O.O.**

**WSPARCIE MATERIALNE  
PRACOWNIKÓW-RODZICÓW**



MEC jest agencją zajmującą się planowaniem zintegrowanych strategii komunikacyjnych – zakupem mediów, badaniem potrzeb i motywacji konsumentów, pomiarem skuteczności kampanii reklamowych w mediach oraz usługami specjalistycznymi w tym obszarze: od kreacji i *branded content* po obsługę badawczą i ekonomiczną.

Firma zatrudnia ponad 200 pracowników, wśród których 40% stanowią rodzice dzieci do lat czternastu.



### **BONUSY Z OKAZJI ŚLUBU I NARODZIN DZIECKA**

Ważne wydarzenia życia rodzinnego pracowników są podstawą udzielania im przez firmę specjalnego wsparcia materialnego.

W 2007 roku zarząd firmy podjął decyzję o wypłacie pracownikom świadczeń okolicznościowych z okazji zawarcia związku małżeńskiego oraz narodzin dziecka. Pracodawca, udzielając finansowego wsparcia w sytuacjach zwiększonych wydatków związanych ze ślubem czy też pojawieniem się dziecka w rodzinie, wyraża zrozumienie i poszanowanie dla pozazawodowych ról pełnionych przez swoich pracowników.

Podstawą wypłaty bonusów jest złożenie w dziale kadrowym – odpowiednio – aktu zawarcia małżeństwa lub aktu urodzenia dziecka.

Informacje o możliwości i warunkach korzystania z powyższych świadczeń umieszczone są w *Podręczniku Pracownika* – opracowaniu zawierającym najważniejsze informacje o zasadach organizacji pracy w firmie oraz przysługujących pracownikom świadczeniach – z którym zapoznaje się każda zatrudniana w firmie osoba.



# UNIwersYTET ŁÓDZKI

---

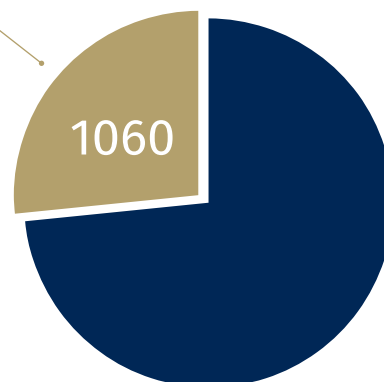
## WSPARCIE MATERIALNE PRACOWNIKÓW-RODZICÓW





Uniwersytet Łódzki jest polską publiczną uczelnią wyższą o długiej tradycji nauczania. Tworzy go dwanaście wydziałów. Posiada też filię zamiejscową.

Uniwersytet zatrudnia łącznie 3983 pracowników, w tym 1060 jest rodzicami dzieci w wieku do lat czternastu.



## FUNDUSZ SOCJALNY DLA PRACOWNIKA I JEGO RODZINY

Władze Uniwersytetu Łódzkiego – jako pracodawca – w szerokim zakresie wykorzystują możliwości wspierania rodzin z dziećmi, jakie daje im ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Środki tego funduszu przeznaczone są m.in. na dofinansowanie pobytu i wyżywienia dzieci pracowników w przedszkolach. Ponadto corocznie Uniwersytet finansuje dzieciom pracowników upominki świąteczne – karnet *open* do kina i kartę podarunkową.

Znaczna część środków funduszu przeznaczana jest na dofinansowanie zajęć sportowych, rekreację i wspólny wypoczynek pracowników z ich dziećmi. Środki funduszu przeznaczone są również na sfinansowanie wspólnego udziału pracowników i ich dzieci w imprezach uczelnianych. Poza tym pracownik może

zabrać jednego członka swojej rodziny na krajowe i zagraniczne wycieczki i uzyskać dofinansowanie kosztów wyjazdu nie tylko dla siebie, ale i dla tej osoby.

Część funduszu przeznaczana jest na wsparcie w wydatkach na zakup, remont czy adaptację mieszkania.

Warunki przyznawania świadczeń określone są w regulaminie funduszu.

Informacje na temat zasad udzielania wsparcia materialnego i trybu ubiegania się o nie dostępne są w dziale spraw socjalnych uczelni oraz na stronie internetowej.





---

# UŁATWIENIA W OPIECE NAD DZIEĆMI



## UŁATWIENIA W OPIECE NAD DZIEĆMI

Możliwość łączenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem ma kluczowy wpływ na aktywność zawodową rodziców. Dlatego też wsparcie w tym obszarze jest szczególnie istotne. Może ono przybierać różnorodne formy.

Niektórzy pracodawcy umożliwiają rodzicom przyjście do pracy z dzieckiem w sytuacji, gdy ci nie mogą zapewnić mu opieki. Aranżacja przestrzeni w miejscu pracy tak, aby możliwe było przebywanie tam z dzieckiem, jest rozwiązaniem pojawiającym się coraz częściej zarówno w firmach, jak i instytucjach publicznych. Kąciki do zabawy służą często nie tylko dzieciom pracowników, lecz także klientów.

Coraz częściej duże firmy i instytucje tworzą przedszkola dla dzieci swoich pracowników. Przykładowe placówki opieki nad dziećmi zapewniają komfort psychiczny rodzicom, którzy w każdej chwili mogą zareagować na nagłą sytuację, np. chorobę dziecka i konieczność pójścia do lekarza. Mniejsze organizacje

decydują się na założenie punktu przedszkolnego lub klubiku dziecięcego. Rozwiązaniem szczególnie korzystnym dla mniejszych pracodawców jest wynajęcie biura w kompleksie, w którym usytuowane jest także przedszkole.

Ważne jest pozostawienie rodzicom wyboru oferowanego wsparcia. Część rodziców woli wysłać dziecko do placówki usytuowanej bliżej miejsca zamieszkania, dlatego preferuje rozwiązania polegające na kontraktowaniu miejsc dla dzieci pracowników w żłobkach, przedszkolach lub innych formach opieki lub dofinansowaniu opieki nad dzieckiem.

Barierą rozwoju tego obszaru wsparcia są wysokie koszty i trudności organizacyjne (wymogi i standardy techniczne obiektów). Wśród pracowników natomiast pojawia się obawa, że oddanie dziecka do przedszkola przykładowego oznaczać będzie więcej czasu poświęcanego obowiązkom zawodowym.

## Uczestnicy konkursu posiadający dane rozwiązanie (w %)

|   |    |
|---|----|
| 1. Przestrzeń w miejscu pracy dedykowana rodzicom z dzieckiem np. dla karmiącej mamy, do przewijania dzieci, w celu spotkania z dzieckiem, kąpiel malucha | 51 |
| 2. Pokój w miejscu pracy do wykonywania pracy połączonej z opieką nad dzieckiem   | 26 |
| 3. Dofinansowanie opieki nad dzieckiem w żłobku/przedszkolu/klubiku dziecięcym /innej formie opieki lub dofinansowanie opieki sprawowanej przez nianię    | 25 |
| 4. Kontraktowanie dla dzieci pracowników miejsc w żłobku/przedszkolu/klubiku dziecięcym/innej formie opieki   | 15 |
| 5. Przykładowy żłobek/przedszkole/klubik dziecięcy lub inna forma opieki  | 19 |



*Zawsze miałam dużo zrozumienia dla pracownic, które były w ciąży, miały chore dzieci i korzystały z tego powodu ze zwolnień lub część pracy wykonywały zdalnie; dla kobiet, które chciały wracać do pracy zawodowej po odchowaniu dzieci czy opiekujących się rodzicami, dla dążeń kobiet do rozwoju zawodowego i awansu. W rezultacie kadrę kierowniczą Lewiatana tworzą po połowie kobiety i mężczyźni. Od wielu lat obserwuję, jak to zaufanie i wsparcie dane zarówno młodym mamom, ale i ojcom, wraca w postaci ogromnego zaangażowania i lojalności wobec firmy. Przykład? Kiedy pracownica czuje, że pojawienie się na świecie dziecka nie jest przez jej pracodawcę traktowane jako problem, że atmosfera w firmie jest przyjazna i może liczyć na wsparcie, będzie chciała pracować jak najdłużej, nie skorzysta ze zwolnienia lekarskiego od początku ciąży, jeśli nie będzie tego wymagał jej stan zdrowia.*

*Mądrzy i odpowiedzialni pracodawcy wiedzą, że różnorodność w zatrudnieniu i pełne wykorzystywanie potencjału zawodowego nie tylko mężczyzn, ale i kobiet, po prostu się opłaca. Wystarczy spojrzeć, jak wiele światowych korporacji zaczęło wprowadzać politykę wyrównywania szans awansu dla obu płci i rozwiązania pomagające pracownikom w utrzymaniu równowagi między życiem osobistym a rozwojem zawodowym. To jest i będzie trend zyskujący na znaczeniu w kolejnych latach. Wierzę, że już niedługo stanie się to standardem także w polskich firmach.*



# FUNDACJA AKTYWNOŚCI LOKALNEJ

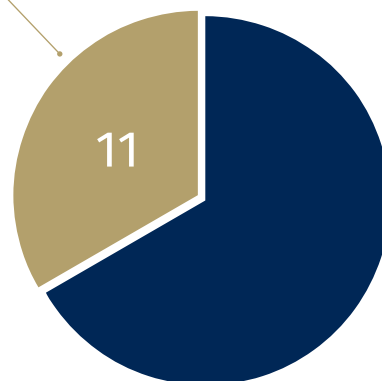
---

UŁATWIENIA  
W OPIECIE NAD DZIEĆMI



Fundacja Aktywności Lokalnej to organizacja pozarządowa założona w 2008 roku. Jej działania ukierunkowane są na wspieranie rozwoju regionalnego poprzez wspomaganie różnorodnych form aktywności lokalnej, w tym zwiększanie świadomości obywatelskiej, promocję przedsiębiorczości i wzmocnienie aktywności zawodowej różnych grup w społecznościach lokalnych.

Fundacja zatrudnia 33 pracowników, w tym 11 rodziców dzieci w wieku do lat czternastu.



## ELASTYCZNY ŻŁOBEK

W lipcu 2013 roku z inicjatywy jednej z pracowniczek i władz organizacji, w pomieszczeniach wynajętych w budynku zlokalizowanym w pobliżu Fundacji, uruchomiony został żłobek z 35 miejscami dla dzieci.

W organizowanie placówki włączyli się pracownicy, którzy już na etapie projektowania obiektu wybierali elementy wykończenia i wyposażenia wnętrza – kolory ścian, meble, zabawki itd., wspierając się opiniami i sugestiami własnych dzieci.

Placówka standardowo jest otwarta od 7.00 do 17.00, jednak z uwagi na charakter pracy w Fundacji zapewnią opiekę nad dziećmi także w czasie, kiedy pracownicy wykonują swoje obowiązki dłużej i pracują poza biurem (wyjazdy służbowe, udział i organizacja konferencji itp.), wprowadzając – po wcześniejszym uprzedzeniu o takiej potrzebie – dyżur także do późniejszych godzin.

Żłobek jest placówką otwartą również dla dzieci osób nie związanych z Fundacją. Pracownicy, wolontariusze i stażyści FAL wnoszą jednak niższe opłaty za jego usługi, gdyż część kosztów odpracowują, np. pełniąc funkcję opiekunów dzieci w tej placówce.

Informacja o możliwości korzystania ze żłobka przekazywana jest w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, przed przyjęciem kandydata do pracy.

Prezentowane rozwiązanie jest – poza wpływami z opłat – finansowane ze środków własnych Fundacji oraz ze środków pozyskiwanych z ogólnodostępnych dotacji np. Rządowego Programu Maluch.

Utworzenie żłobka było możliwe dzięki zaciągniętej pożyczce oraz dotacji unijnej na ten cel.



# WESSLING POLSKA SP. Z O.O.

---

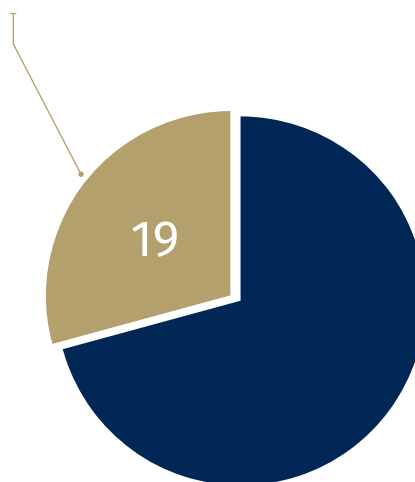
## UŁATWIENIA W OPIECE NAD DZIEĆMI





Wessling Polska Sp. z o.o. to międzynarodowa firma specjalizująca się w doradztwie i konsultingu oraz analityce ochrony środowiska i żywności. Jej aktywność koncentruje się na podnoszeniu poziomu życia i bezpieczeństwa, a co za tym idzie – dbałości o ochronę środowiska i jakości czerpanych z niego produktów. Działalność Wessling Polska realizowana jest poprzez akredytowane laboratoria ochrony środowiska i analityki żywności oraz dział doradztwa, rozwoju i wdrożeń. Główna siedziba firmy mieści się w Krakowie.

W firmie zatrudnionych jest 65 pracowników, w tym 19 osób to rodzice dzieci w wieku do lat czternastu.



## MIEJSCE W PRZEDSZKOLU

Nie każda organizacja może pozwolić sobie na prowadzenie własnego przedszkola czy żłobka. Co więcej, patrząc na liczbę tego typu placówek wydaje się, że nadal jest to domena największych przedsiębiorstw. W przypadku Wessling Polska zdecydowano się na inne rozwiązanie, które ułatwia opiekę nad dziećmi. Pracownicy mogą korzystać z prywatnego przedszkola, w którym zakontraktowane są miejsca dla ich dzieci. Przedszkole mieści się w pobliżu miejsca pracy, co po-

woduje, że mimo iż nie jest przedszkolem przykładowym, ma takie same zalety. Pracownicy informowani są o możliwości skorzystania z proponowanego rozwiązania za pośrednictwem systemu komunikacji zewnętrznej (intranet, zebrania).

Rozwiązanie dostosowane jest zarówno do potrzeb rodziców, jak i do możliwości finansowych przedsiębiorstwa.



# ARCELORMITTAL POLAND S.A.

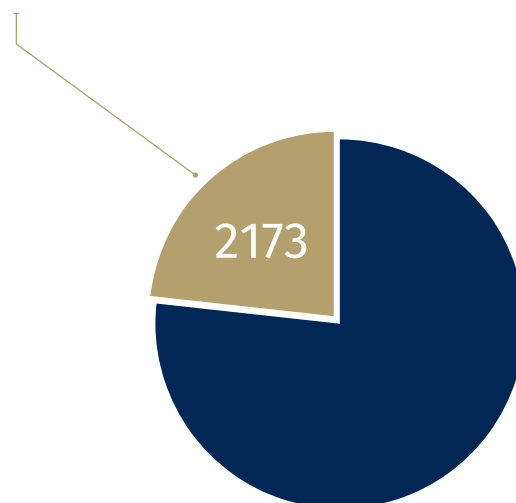
---

## UŁATWIENIA W OPIECE NAD DZIEĆMI



ArcelorMittal Poland S.A. to przedsiębiorstwo zajmujące się produkcją stali, wyrobów hutniczych i koksu. W Polsce ma sześć oddziałów na terenie trzech województw. Do koncernu należy również koksownia w Zdzeszowicach (dawniej Zakłady Koksownicze Zdzeszowice).

Przedsiębiorstwo zatrudnia w hutach 9354 osoby, w tym 2173 rodziców dzieci do lat czternastu.



## WŁASNE PRZEDSZKOLA

We wrześniu 2011 roku w Dąbrowie Górniczej, a następnie we wrześniu 2012 roku w Krakowie, przedsiębiorstwo otworzyło przyzakładowe przedszkola dla dzieci swoich pracowników. W przypadku wolnych miejsc mogą z tych usług korzystać też inne dzieci, w tym pracowników spółek świadczących pracę na rzecz ArcelorMittal.

Piecę na placówkami sprawuje Fundacja Nasze Dzieci, która wspiera organizacyjnie i finansowo przedszkola i rodziców oraz prowadzi nabór dzieci do przedszkola.

Przedszkole w Krakowie przeznaczone jest dla 120, a w Dąbrowie Górniczej dla 125 dzieci.

Obiekt w Dąbrowie Górniczej powstał na specjalnie zakupionej działce, natomiast w Krakowie przeprowadzono remont lokalu w części budynku wydzierżawionego od samorządu. Firma sfinansowała koszt całkowitego remontu oraz wyposażenia przedszkola i ogrodu zabaw. Przedszkola otrzymują z gminy dotację na działania edukacyjne i opiekuńcze, natomiast koszty utrzymania budynków finansowane są ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych firmy.

Przedszkola funkcjonują przez cały rok, od poniedziałku do piątku, także w okresie ferii i wakacji. Godziny otwarcia obydwu placówek (od 5.30 do 18.00) są dostosowane do organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwie, w tym do pracy zmianowej.

Poza opieką podstawową, placówki przedszkolne oferują, do wyboru przez rodziców, wiele różnorodnych zajęć dodatkowych. Rodzice mogą ubiegać się o dofinansowanie pobytu dziecka w przedszkolu ze środków funduszu socjalnego.

Przedszkola znajdują się blisko oddziałów firmy, a informacje o możliwości korzystania z nich przekazywane są pracownikom za pomocą intranetu, zakładowych wydawnictw i plakatów.

Utworzenie takich placówek to pomysł Rady Kobiet – struktury powołanej przez zarząd firmy spośród pracowników zajmujących w przedsiębiorstwie stanowiska kierownicze.



*Pingwin cesarski – symbol godzenia życia rodzinnego z pracą zawodową*



---

**CAŁOŚCIOWE PODEJŚCIE  
DO GODZENIA PRACY  
Z ŻYCIEM RODZINNYM**



# CAŁOŚCIOWE PODEJŚCIE DO GODZENIA PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM

Kompleksowe podejście do zagadnień ułatwiających pracownikom godzenie życia rodzinnego z pracą zawodową wymaga od pracodawcy uporządkowania obowiązujących zasad, w tym stworzenia strategii lub programu opisującego funkcjonujące w organizacji rozwiązania. Narzędzia z zakresu zatrudnienia przyjaznego rodzinie mogą być także wskazane w regulaminach i zarządzeniach dostępnych wszystkim pracownikom. Formalne uregulowanie stosowanych w organizacji praktyk eliminuje uznaniowość i umożliwia korzystanie z nich przez wszystkich uprawnionych.

Ważnym elementem całościowej polityki kadrowej, nastawionej na równowagę rodzina – praca, jest kształtowanie wiedzy kadry kierowniczej w tym zakresie. Przeszkolenie osób pełniących funkcje zarządcze, zwrócenie ich uwagi na trudności, na które napotykają pracownicy wychowujący dzieci, sprzyja wykorzystywaniu przyjętych rozwiązań w praktyce oraz stałemu dostosowywaniu ich do potrzeb rodziców.

Aby rozwiązania oferowane przez pracodawcę były użyteczne i rzeczywiście wspierały pracowników-rodziców, istotne jest ich konsultowanie z załogą. Wprowadzenie nowych narzędzi z zakresu godzenia życia rodzinnego z zawodowym powinno być poprzedzone

badaniem potrzeb pracowników. Ze względu na charakter wykonywanej pracy, niektóre rozwiązania mogą być niedostępne dla części załogi – badanie preferencji pozwala na trafniejsze adresowanie wdrażanych rozwiązań i zaoferowanie narzędzi, które ułatwią łączenie ról rodzinnych z zawodowymi osobom wykonującym różnego typu prace.

Kompleksowa polityka obejmuje także działania na rzecz rodziców przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem. Podtrzymywanie kontaktu poprzez informowanie o bieżących wydarzeniach w organizacji ułatwia pracownikowi śledzenie zmian, a po powrocie do pracy – łatwiejszą adaptację do zawodowych obowiązków.

Wśród organizacji, które uczestniczyły w konkursie dominowały firmy i instytucje o kompleksowym podejściu do godzenia ról rodzica i pracownika. Niektórzy uczestnicy wdrożyli całościowe regulacje zawarte w jednym, powszechnie dostępnym i znanym pracownikom dokumencie. W większości deklarowali także przygotowanie kadry menadżerskiej do zarządzania zgodnego z przyjętymi zasadami oraz prowadzenie badań potrzeb pracowników.

## Uczestnicy konkursu posiadający dane rozwiązanie (w %)

|   |    |
|---|----|
| 1. Czy bezpośredni przełożeni utrzymują kontakt z pracownikami przebywającymi na urloпах macierzyńskich/rodzicielskich/wychowawczych, celem przekazania im informacji o bieżącej sytuacji w miejscu pracy?  | 87 |
| 2. Czy kadra kierownicza jest przygotowywana do zarządzania uwzględniającego sytuację rodzinną pracowników?   | 94 |
| 3. Czy w miejscu pracy prowadzone są badania mające na celu rozpoznanie potrzeb i oczekiwań pracowników dotyczących godzenia przez nich pracy z życiem rodzinnym?   | 67 |
| 4. Czy w miejscu pracy prowadzona jest polityka sprzyjająca rodzinie, która ma odzwierciedlenie w konkretnych regulacjach (regulaminach, zarządzeniach itp.) podanych do wiadomości wszystkich pracowników? | 85 |

Wprowadzenie całościowych rozwiązań w organizacji to budowanie otwartej komunikacji pomiędzy zarządzającymi i pracownikami, tworzenie klimatu sprzyjającego podejmowaniu decyzji o założeniu lub powiększeniu rodziny. Jasne i przejrzyste zasady stosowanej polityki mają pozytywny wpływ na relacje wewnątrz firmy lub instytucji – przyczyniają się do większego poczucia stabilności pracowników, przez co wpływają pozytywnie na lojalność załogi i efektywność pracy.

Rozwiązania pozwalające na godzenie życia zawodowego z rodzinnym powinny być przyjmowane w szerszym pakiecie, obejmującym pozostałe aspekty życia osobistego i adresowanym również do pracowników nieposiadających dzieci, inaczej w zespole mogą się pojawić niepotrzebne napięcia, przekładające się na gorsze efekty pracy.



*Zachowanie równowagi praca – dom jest ważne dla naszych pracowników, ale też dla nas jako przedsiębiorstwa. Lepiej, wydajniej, z większym zaangażowaniem i pasją pracują osoby, które są zadowolone, mniej zestresowane i szanujące swoją pracę, niż takie, dla których jest to tylko obowiązek.*

*Biznes nie rozmawia ze sobą jeszcze o korzyściach, jakie niesie zatrudnienie przyjazne rodzinie, ale wielu przedsiębiorców już to rozumie, szanuje i stosuje. Dla mojej firmy zadowolenie pracowników stawiane jest na równi z wynikiem finansowym przedsiębiorstwa i takie podejście powinno być normą w dzisiejszych czasach.*



# DC CENTRUM SP. Z O.O. BIURO WSPARCIA ZARZĄDZANIA

---

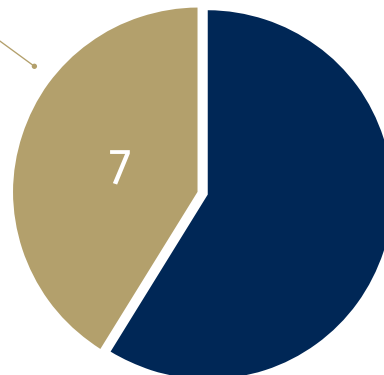
CAŁOŚCIOWE PODEJŚCIE DO GODZENIA PRACY  
Z ŻYCIEM RODZINNYM





DC Centrum Sp. z o.o. Biuro Wsparcia Zarządzania to polska firma, powstała w 1999 roku, zajmująca się wsparciem finansowo-organizacyjnym małych i średnich przedsiębiorstw. Łączy działania firmy konsultingowej i biura rachunkowego, wspierając swoich klientów w wyznaczaniu i realizacji celów strategicznych.

Firma zatrudnia na umowę o pracę 17 osób, w tym siedem rodziców dzieci do lat czternastu.



## DLA RODZIN Z DZIEĆMI, OSOBAMI STARSZYMI I NIEPEŁNOSPRAWNYMI

Szczególne uprawnienia przysługujące w DC Centrum pracownikom-rodzicom zostały spisane w postaci programu w grudniu 2013 roku. Inicjatorem ich skodyfikowania był radca prawny firmy oraz jej zarząd i wspólnicy. Zgodnie z tymi zasadami, pracujący w firmie rodzice mogą korzystać ze wsparcia w trzech obszarach:

1. **elastycznego czasu pracy i organizacji pracy**, w tym: możliwość korzystania z równoważnego, indywidualnego i zadaniowego czasu pracy, z pracy w domu, pracy niepełnoetatowej w postaci dzielonego stanowiska pracy oraz umożliwienia pracownikom zamiany zmian między sobą.

Chcąc skorzystać z wybranego uprawnienia pracownik informuje o tym osoby odpowiedzialne za organizację pracy i z nimi ustala szczegółowe warunki.

2. **wsparcia w sprawowaniu opieki**, w tym: przekazywania rodzicom pełnej informacji na temat pracowniczych uprawnień rodzicielskich, zachęcania ojców do korzystania z urlopów ojcowskich, zachowania w czasie urlopu

związanego z rodzicielstwem przywilejów pracowniczych – prawa do udziału w szkoleniach pracowniczych, korzystania ze służbowego komputera i telefonu komórkowego, możliwości przychodzenia do pracy z dzieckiem oraz dostosowania terminu urlopu wypoczynkowego do potrzeb rodzinnych pracowników.

Pracodawca objął powyższymi uprawnieniami zakładowymi także pracowników opiekujących się osobami starszymi i niepełnosprawnymi.

3. **wsparcia materialnego**, w tym: wypłaty zakładowego „becikowego”, dopłaty do kosztów opieki przedszkolnej w placówkach prowadzonych przez klientów firmy, dofinansowania – stosownie do wyboru przez pracownika – dodatkowej opieki medycznej, zajęć sportowo-rekreacyjnych lub ubezpieczenia na życie.

Informacje o możliwości korzystania z tych rozwiązań dostępne są w wewnętrznym systemie dokumentów oraz w sekretariacie firmy.



# WESSLING POLSKA SP. Z O.O.

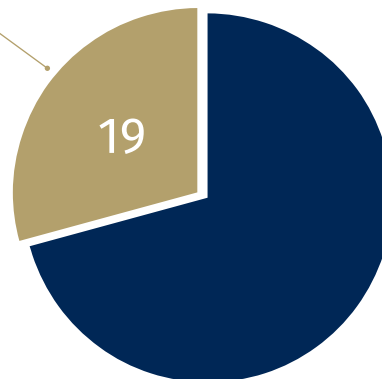
---

CAŁOŚCIOWE PODEJŚCIE DO GODZENIA PRACY  
Z ŻYCIEM RODZINNYM



Wessling Polska Sp. z o.o. to międzynarodowa firma specjalizująca się w doradztwie i konsultingu oraz analityce ochrony środowiska i żywności. Jej aktywność koncentruje się na podnoszeniu poziomu życia i bezpieczeństwa, a co za tym idzie – dbałości o ochronę środowiska i jakości czerpanych z niego produktów. Działalność Wessling Polska realizowana jest poprzez akredytowane laboratoria ochrony środowiska i analityki żywności oraz dział doradztwa, rozwoju i wdrożeń. Główna siedziba firmy mieści się w Krakowie.

W firmie zatrudnionych jest 65 pracowników, w tym 19 osób to rodzice dzieci w wieku do lat czternastu.



## PROGRAM DLA RODZICÓW

Zakładowy *Program dla Rodziców* funkcjonuje w pełni w WESSLING Polska od dwóch lat i jest dopełnieniem stosowanych w firmie elastycznych, przyjaznych rodzinie rozwiązań z zakresu czasu pracy.

Zawarte w Programie rozwiązania tworzą dwa filary polityki firmy, łącząc oczekiwania pracodawcy z oczekiwaniami pracujących rodziców lub pracowników oczekujących na narodziny dziecka.

**I filar Programu** to działania na rzecz dobrej atmosfery w firmie, budowanej na poczuciu bezpieczeństwa.

Zapisy Programu gwarantują, że wszyscy rodzice wracający do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym są objęci wsparciem, które pomaga im wdrożyć się w obowiązki zawodowe. Pracownicy działu personalnego oraz specjalista ds. public relations przekazują im informacje o przysługujących w firmie uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, relacjonują najważniejsze wydarzenia, jakie miały miejsce w firmie w czasie ich nieobecności oraz odpowiadają na wszystkie pytania związane z ponowną adaptacją rodzica w miejscu pracy.

Firma zapewnia rodzicom powrót po urloпах na te same miejsca pracy, oferując jednocześnie możliwość uelastycznienia godzin pracy czy pracy z domu.

**II filar Programu** to oferta świadczeń dla pracowników oczekujących narodzin dziecka i rodziców dzieci nowonarodzonych. Do tej części Programu przystąpić może zarówno pracownica spodziewająca się dziecka (sama lub z partnerem), jak i partnerka mężczyzny zatrudnionego w organizacji. Pracodawca oferuje tu do wyboru sfinansowanie świadczeń o różnym charakterze, związanych z tym szczególnym okresem życia rodzinnego, m.in. zestawu zabawek oraz kosmetyków dla matki i dziecka lub bonu na zakup artykułów dziecięcych, dofinansowania szczepień dla dzieci, pakietu badań USG, pakietu wizyt w poradni psychologicznej przygotowującego do narodzin dziecka, zajęć w szkole rodzenia, zajęć z dzieckiem na basenie, zajęć gimnastycznych lub zabiegów kosmetycznych dla mam.

Zasady udzielania wsparcia zostały spisane w postaci dokumentu dostępnego dla wszystkich pracowników m.in. w biblioteczce pracowniczej i w wewnętrznym systemie komunikacji.



# NUTRICIA

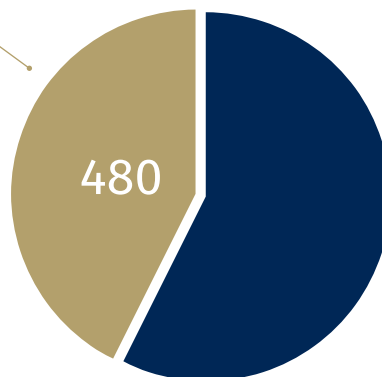
---

## CAŁOŚCIOWE PODEJŚCIE DO GODZENIA PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM



NUTRICIA to lider rynku żywności dla dzieci i niemowląt oraz żywienia medycznego w Polsce. Polska NUTRICIA powstała z połączenia firmy polskiej i zagranicznego inwestora w 1993 roku. Tworzą ją dwie firmy produkcyjne (NUTRICIA Zakłady Produkcyjne) oraz firma sprzedawcza (NUTRICIA Polska).

Przedsiębiorstwo zatrudnia ogółem 1127 osób, w tym 480 osób to rodzice dzieci w wieku do lat czternastu.



## MAMY DLA MAMY I CAŁEJ RODZINY

Program *Mamy dla Mamy i całej Rodziny* jest skierowany do obecnych i przyszłych rodziców zatrudnionych w firmie na podstawie umowy o pracę. Zawiera rozwiązania ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym, obejmujące trzy obszary:

1. **działania informacyjno-edukacyjne**, w tym: indywidualne spotkania przełożonych z przyszłymi rodzicami, dotyczące ich okresowej nieobecności związanej z korzystaniem z urlopów na opiekę nad dziećmi, z zastępowaniem ich w obowiązkach pracowniczych oraz z powrotem po urlopie do pracy i integracją z zespołem w nowych okolicznościach; *Poradnik dla Rodziców* zawierający m.in. informacje o firmowych rozwiązaniach dla rodziców, porady ekspertów z różnych dziedzin i praktyczne wskazówki od innych pracowników dzielących się doświadczeniami; artykuły dotyczące rodzicielstwa i powrotów do pracy publikowane w biuletynie zakładowym; wsparcie dla rodziców w ramach serwisów internetowych [bebiprogram.pl](http://bebiprogram.pl), [bobovita.pl](http://bobovita.pl), [bebiklub.pl](http://bebiklub.pl) (porady ekspertów, aplikacje dotyczące ciąży i rozwoju dziecka, internetowa szkoła rodzenia i inne); warsztaty dla rodziców (w NUTRICIA Zakłady Produkcyjne) doskonalące ich kompetencje rodzicielskie;

2. **ochronę zdrowia**, w tym: specjalistyczną opiekę lekarską dla pracownic spodziewających się dziecka, dostęp do szkoły rodzenia, pokrycie kosztów rodzinnego

porodu w warunkach o podwyższonym standardzie, a wcześniej spotkania z psychologiem przygotowujące rodziców do porodu. Finansowane są także szczepienia dla dzieci, a w NUTRICIA Polska dostępny jest pokój dla mamy i dziecka;

3. **elastyczny czas pracy**, w tym: możliwość korzystania z ruchomego czasu pracy, pozwalającego na rozpoczynanie pracy w godzinach od 7.00 do 10.00; możliwość pracy z domu w nagłych sytuacjach losowych – dla pracowników, których charakter obowiązków na to pozwala; uwzględnianie preferencji rodziców przy ustalaniu grafików pracy zmianowej i planowaniu urlopów wypoczynkowych; możliwość stopniowego powrotu do pracy po urloпах rodzicielskich, pozwalającą na korzystanie z niepełnego wymiaru czasu pracy i stopniowe jego zwiększanie; edukowanie menadżerów i pracowników w zakresie prawa pracy, a zwłaszcza czasu pracy i uprawnień związanych z rodzicielstwem.

W firmie funkcjonuje zespół, który stale ulepsza Program, wykorzystując wiedzę i doświadczenia zebrane od wcześniejszych jego uczestników i uczestniczek.

Informacje o Programie docierają do pracowników za pośrednictwem newslettera i intranetu – narzędzi komunikacji dostępnych także dla pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich.



Gala Konkursu dla Pracodawców  
„Dobry Klimat dla Rodziny”  
o Nagrodę Pary Prezydenckiej  
Pałac Prezydencki, 3 lutego 2015 roku



## **Wydawca**

Kancelaria Prezydenta RP  
ul. Wiejska 10  
00-902 Warszawa

## **Opracowanie**

Zofia Szweda-Lewandowska, Dorota Głogosz, Agata Rudnicka (Forum Odpowiedzialnego Biznesu)

## **Projekt graficzny, skład**

Krzysztof Kowalczyk

## **Zdjęcia**

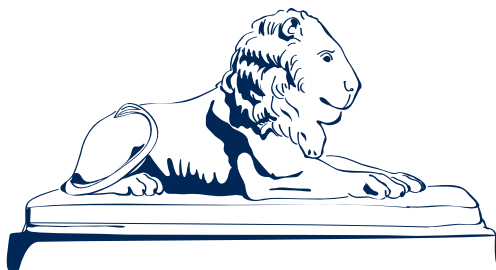
str. 3 fot. Wojciech Grzędziński  
str. 4 fot. Eliza Radzikowska-Białobrzewska  
str. 6 fot. Łukasz Kamiński  
str. 8 Fotolia/Picture-Factory  
str. 16 Fotolia/artem\_ka  
str. 19 archiwum prywatne A. Blikle  
str. 20 archiwum Lubelska Izba Rzemieślnicza  
str. 22 archiwum Mazurkas Travel Biuro Podróży sp. z o.o.  
str. 24 archiwum Link4 Towarzystwo Ubezpieczeniowe S.A.  
str. 26 Fotolia/irinaizmir  
str. 29 fot. Olga Majrowska  
str. 30 archiwum Europejskie Centrum Doradztwa Finansowego  
str. 32 archiwum MEC sp. z o.o.  
str. 34 archiwum IBM BTO BCS sp. z o.o.  
str. 36 archiwum Nokia Solutions and Networks sp. z o.o.  
str. 38 Fotolia/Jiri Hera  
str. 41 archiwum Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris, fot. Mariusz A. Szachowski  
str. 42 archiwum DC Centrum sp. z o.o. Biuro Wsparcia Zarządzania  
str. 44 archiwum JCommerce S.A.  
str. 46 archiwum UBS Kraków sp. z o.o.  
str. 48 Fotolia/Piotr Adamowicz  
str. 51 archiwum PwC Polska sp. z o.o.  
str. 52 fot. Paweł Harasim  
str. 54 archiwum MEC sp. z o.o.  
str. 56 archiwum Uniwersytet Łódzki  
str. 61 fot. Olga Majrowska  
str. 62 archiwum Fundacja Aktywności Lokalnej  
str. 64 archiwum Wessling Polska sp. z o.o.  
str. 66 archiwum ArcelorMittal Poland S.A.  
str. 68 Fotolia/Gentoo Multimedia  
str. 71 archiwum Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris, fot. Mariusz A. Szachowski  
str. 72 archiwum DC Centrum sp. z o.o. Biuro Wsparcia Zarządzania  
str. 74 archiwum Wessling Polska sp. z o.o.  
str. 76 archiwum Nutricia  
str. 78 fot. Eliza Radzikowska-Białobrzewska

ISBN 978-83-64626-17-3

Copyright by Kancelaria Prezydenta RP, Warszawa 2015







PREZYDENT.PL

