



Przyjaciele

Idea ■ Konkurs „Pracodawca Przyjazny Rodzinie” to forma podziękowania dla tych firm, które są przyjazne dla swoich pracowników.

Wreszcie nie trzeba się bać, że macierzyństwo to koniec kariery zawodowej i realizowania własnych ambicji. Pracodawcy przestają już pytać na rozmowach kwalifikacyjnych, czy kandydatka planuje dzieci. Coraz częściej zaś robi wszystko, żeby jej w pogodzeniu macierzyństwa i pracy zawodowej po prostu pomóc.

Zabawa choinkowa dla dzieci, świąteczne bony dla rodziców, dofinansowanie do wczasów. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia. Czasem zaś wystarczy pełne zrozumienia podejście i miła atmosfera. Takie firmy mają oddanych pracowników.

Teraz Projekt Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina postanowił jeszcze bardziej je uhonorować. Ogłosił konkurs „Pracodawca Przyjazny Rodzinie”. Zwycięzcy nie dostaną kosztownych nagród. Wystarczą dyplomy, tytuły, możliwość używania logo. To bardzo dużo – przyznają uczestnicy.

Bo takie tytuły – oprócz prestiżu – przynoszą też wymierne korzyści, bo ludzie chętniej kupują produkty takiej firmy i łatwiej jej znaleźć kontrahentów. W Europie Zachodniej to już

norma, że firmy stawiają nie tylko na dobrą produkcję, ale też chcą pokazać się z „ludzkiej” strony. Dlatego łożą na ochronę środowiska, finansują schroniska dla psów bądź programy ochrony ginących gatunków. Inne – jak choćby IBM – postawiły na pomoc swoim pracownikom i wprowadziły program „Praca – Życie”. Ma on na celu umożliwienie pracownikom podziału czasu pomiędzy pracę a życie prywatne w taki sposób, by było to dla nich możliwie najbardziej efektywne i by umożliwiło realizację planów życiowych zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej.

Białostockie firmy aż tak „wyedukowane” i „poprawne politycznie” nie są. Ale na szczęście wiele z nich politykę przyjazną rodzinie stosuje tak po prostu, bez pisania wielkich projektów i bez głośnego chwalenia się tym. Doceniają to pracownicy, którzy nie muszą się bać, gdy zachoruje im dziecko, gdy chcą wziąć kilka dni niezaplanowanego wcześniej urlopu. To pracownicy przede wszystkim zgłaszali swoje firmy do konkursu. Dziś się dowiemy, kto wygrał i w jakich kategoriach. (NS)

Nieregularne

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



Konsumenci częściej kupują produkty, usługi firmy, która jest odpowiedzialna społecznie – mówi dr Cecylia Sadowska-Snarska

24 firmy – to ich i nasz sukces

▪ **Kurier Poranny:** Co oznacza pracodawca przyjazny rodzinie?



Dr Cecylia Sadowska-Snarska, kierownik Projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”: To taki, który poza przestrzeganiem uprawnień pracowniczych związanych z macierzyństwem, rodzicielstwem, stosuje dodatkowe rozwiązania na rzecz ułatwienia pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym swoich pracowników. Polityka personalna w takich organizacjach jest wtedy przyjazna nie tylko pracownikom, ale i ich rodzinom.

▪ **Czy opłaca się być firmą przyjazną rodzinie?**
– Myślę, że zdecydowanie tak. Doświadczenia wielu krajów pokazują, że w dłuższym okresie przekłada się to na wyniki ekonomiczne. Konsumenci częściej kupują produkty, usługi firmy, która jest odpowiedzialna społecznie. Posługiwanie się logo pracodawcy przyjaznego rodzinie to niewątpliwie nowa forma kształtowania wizerunku firmy. Okazuje się,

iż jest to dobra droga dotarcia do klientów.

▪ **Na konkurs zgłosiły się 24 firmy. Czy spodziewaliście się większego odzewu?**
– Konkurs na firmę przyjazną rodzinie jest dość innowacyjnym pomysłem jak na warunki polskie. Dotychczas raczej dominują konkursy, gdzie bierze się pod uwagę raczej sukcesy rynkowe, rzadziej dotyczą aspektów społecznych. Dlatego też byliśmy pełni obaw, czy w ogóle zgłoszą się pracodawcy z Podlasia. To, że zgłosiły się 24 firmy, to sukces. Mamy nadzieję, że za rok będzie ich więcej, a sam konkurs przetrwa i będzie jego kontynuacja po zakończeniu projektu.

▪ **W jaki sposób wybraliście tę najbardziej przyjazną rodzinie? Jakimi kryteriami się posługiwaliście?**
– Ocena i wybór pracodawcy najbardziej przyjaznego rodzinie odbywał się w dwóch etapach. W pierwszym zostały przeprowadzone badania oceniające uczestników konkursu przez ekspertów zewnętrznych. W ocenie były uwzględniane stosowane rozwiązania wspierające godzenie życia zawodowego z rodzinnym pracownikami, dotyczące np. stosowania elastycznych form pracy i elastycznej organizacji czasu pracy, wsparcia w powrocie na swoje stanowisko pracy

po przerwie związanej z rodzicielstwem, stopnia rozeznania w stanie rodzinnym pracowników, organizacji spotkań integracyjnych pracowników z udziałem ich rodzin z okazji dorocznych świąt, Dnia Dziecka, itp., świętowania ważnych wydarzeń w rodzinach pracowników, jak np. urodzenie dziecka, zawarcie związku małżeńskiego. Ocenie podlegały również struktury zatrudnienia, np. udział pracownic mających dzieci do lat 14, a także udział osób korzystających z urlopów macierzyńskich, wychowawczych. Wysoko cenione były również indywidualne rozwiązania wsparcia rodzin stosowane w organizacji. Na tej podstawie powstała lista rankingowa firm, z rekomendacją pięciu firm w kategorii do 50 osób zatrudnionych oraz pięciu pracodawców w kategorii powyżej 50 zatrudnionych, uzyskujących najwyższy wynik punktowy, do udziału w kolejnym etapie oceny, tym razem już przez Kapitułę Konkursu. Kapituła po zapoznaniu się z wcześniejszym uzasadnieniem oceny oraz uzyskaniem dodatkowych wyjaśnień dokonała oceny, przyznając rekomendowanym firmom dodatkowe punkty. Suma punktów przydzielona przez ekspertów oraz członków Kapituły zdecydowała o tym, kto został laureatem Konkursu w poszczególnych kategoriach.

(NS)

Nieregularne

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



Czym zajmuje się projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”

Korzyści i dla pracownika, i dla pracodawcy

Elastyczny pracownik, partnerska rodzina – czy te dwa pojęcia mają coś wspólnego? Realizatorzy Projektu o tej nazwie nie mają żadnych wątpliwości. Ich zdaniem, najważniejsze jest pogodzenie życia zawodowego z życiem prywatnym.

Nad tym, jak pomóc młodym rodzicom, cały czas zastanawiają się pracownicy Projektu. Mają mnóstwo własnych pomysłów, ale korzystają też z doświadczeń innych. Współpracują z Finami i Hiszpanami.

Elastycznie w pracy

Telepraca, „ruchome” godziny pracy, zadaniowy czas pracy – to bardzo wygodne rozwiązania dla tych, którzy muszą się kimś opiekować, na przykład dla młodych matek. Aby zachęcić je i ich pracodawców do stosowania elastycznych form pracy, Projekt przez rok finansuje działanie 19 tzw. telestanowisk i 28 elastycznej organizacji czasu pracy. Kobietom na urloпах macierzyńskich zapewnia m.in. sprzęt

komputerowy, opłaca rachunki telefoniczne i Internet. W firmie młoda matka może się pojawiać sporadycznie.

EPPR podpowiada rozwiązania organizacyjne i prawne i pracodawcom, i pracownikom. Pracowników uczy też m.in., jak przekonać szefa do elastycznej formy pracy. Trzeba mu po prostu przedstawić jej zalety. Bo z elastycznych form pracy korzyści czerpie nie tylko pracownik. Pracodawca dzięki nim może m.in. ograniczyć koszty, zmotywować pracowników, zredukować godziny nadliczbowe, a przede wszystkim poprawić wizerunek swojej firmy, która zacznie być postrzegana jako firma nowoczesna i społecznie zaangażowana.

Wyszkolą pracownika i pracodawcę

W ramach Projektu przeprowadzanych jest wiele szkoleń. Wielkim powodzeniem cieszą się na przykład nowatorskie szkolenia dla matek, umożliwiające kontakt z zawodem podczas urlopow macierzyńskich.

Mają one pomóc kobietom w pogodzeniu życia rodzinnego z zawodowym i sprawić, aby po powrocie do pracy nie czuły się zagubione ani niedoinformowane.

W czasie, gdy mamy się szkolić, nie musimy się martwić, co zrobić ze swoimi pociechami. W Zakładzie Doskonalenia Zawodowego, gdzie kursy są organizowane, urządzono specjalną salę do zabaw. Na czas kursów dyżur w niej pełnią opiekunki.

Opiekę dzieci mają też zapewnioną na szkoleniach z zakresu stosowania elastycznych form pracy. To kursy weekendowe w ośrodkach poza Białymstokiem, na które jeździły całe rodziny. W czasie, gdy jeden z rodziców się szkolił, drugi zajmował się dzieckiem.

W ramach Projektu przygotowano też szkolenia dla pracodawców i osób kierujących zasobami ludzkimi. Fachowcy informowali na nich, co to są elastyczne formy pracy, czy polskie prawo pozwala na ich stosowanie. Uczyli, jak ocenić, czy dane stanowisko

Nieregularne

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



można tak przekształcić, by było ono elastyczne oraz jak sprawdzić, czy na przykład pracownik ma predyspozycje do telepracy.

W IP-H uruchomiono też punkt porad, gdzie po szkoleniu można uzupełnić swoje informacje oraz rozwiązać wszelkie wątpliwości. Dowiemy się tam wszystkiego o prawie pracy, jak zorganizować elastyczne miejsce pracy oraz ocenić predyspozycje danej osoby.

Elastyczne przedszkola i żłobki

Aby pomóc pracującym rodzicom, EPPR zajął się też przedszkolami i żłobkami. Bo jak tu sobie poradzić, gdy pracuje się do 18, a dziecko trzeba odebrać do 17.

Do tej pory białostoccy rodzice radzili sobie w różny sposób: jedno z nich kończyło wcześniej pracę, dzieci z przedszkola odbierała babcia lub na kilka godzin dziennie wynajmowali opiekunkę. Od września mogą korzystać z lepszego rozwiązania – dwa żłobki i siedem przedszkoli otwarte są aż do 20! (NS)



Projekt jest realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Nieregularne

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny

