



Elastyczny Pracownik Partnerska Rodzina



EFS EQUAL

Program Praca – Życie w IBM Stawiają na dobrą praktykę!

– Istotą Programów Praca – Życie jest umożliwienie pracownikom podziału czasu pomiędzy pracę a życie prywatne w taki sposób, by było to dla nich możliwe najbardziej efektywne i by umożliwiło realizację planów życiowych zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej – mówi Hanna Dereszyńska, Country HR Leader z IBM Polska. Takie podejście wymaga zaufania – musimy założyć, że pracownik dokona właściwego wyboru nie tylko dla siebie, ale że również będzie to korzystna decyzja z punktu widzenia pracodawcy – dodaje Dereszyńska.

Firma IBM Polska powstała w 1991 roku. Obecnie zatrudnia ponad tysiąc osób. IBM to firma międzynarodowa. Na całym świecie realizuje program Praca – Życie, którego istotą jest umożliwienie pracownikowi podziału czasu między pracę, odpoczynek i realizację własnych planów w sposób najefektywniejszy dla niego.

Hanna Dereszyńska podkreśla, iż inwestowanie w programy, oprócz oczywistych korzyści dla pracowników, przynosi również wymierny pożytek firmie.

– Programy Praca – Życie to redukcja stresu pracowników, a co za tym idzie poprawa ich stanu zdrowia. Poprzez takie inicjatywy wzmacnia się także zaangażowanie i lojalność pracowników, co przekłada się bezpośrednio na motywację do pracy oraz osiąganą efektywność, a w konsekwencji na konkretne efekty ekonomiczne firmy. Programy pozwalają również na przyciąganie najbardziej wartościowych pracowników i stabilizację zatrudnienia w organizacji, która staje się bardziej przyjazna dla pracowników i ich rodzin – zapewnia Dereszyńska.

IBM realizuje strategię Work – Life Balance w ramach kilku projektów:

■ **Homeworking**, czyli praca w domu, w IBM rozumiane jest jako częściowe wykonywanie obowiązków zawodowych poza siedzibą firmy. Obecnie z tego rozwiązania korzysta około 20 proc. pracowników.

Wszyscy pracownicy są uprawnieni do ubiegania się o uczestnictwo w Programie. Jeśli ktoś zostanie zakwalifikowany do tego programu, dostaje dodatkowe wyposażenie, czyli sprzęt biurowy oraz linie telefoniczne. IBM Polska na własny koszt zakłada w domu pracownika dodatkową (jedną) linię telefoniczną ISDN lub, gdy nie będzie takiej możliwości – linię analogową. Z kolei pracownik wyraża zgodę na instalację linii telefonicznej w jego domu oraz zobowiązuje się do pokrycia ewentualnych kosztów uszkodzenia/zniszczenia sprzętu telekomunikacyjnego dostarczonego przez operatora sieci telekomunikacyjnej. Jeżeli dana osoba pracuje w systemie „homeworking”, jej numer telefonu powinien być ogólnie dostępny dla wszystkich pracowników IBM.

■ **Korporacja IBM** w celu utrzymania równowagi między pracą a życiem zawodowym pracowników utworzyła specjalny fundusz Work Life Global Fund. W ramach Work Life Global Fund, IBM realizuje programy Work Life Balance opracowane specjalnie

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



pod kątem potrzeb osób zatrudnionych w danym kraju.

IBM Polska przeprowadził analizę potrzeb pracowników zatrudnionych w Warszawie. Głównym celem tego projektu było zminimalizowanie konfliktów powstających na tle utrzymania równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym, a w konsekwencji stworzenie bardziej sprzyjającego środowiska pracy oraz zidentyfikowanie najdogodniejszych rozwiązań wspierających wysoki poziom zaangażowania. Głównymi problemami wymienianymi przez pracowników były trudności z opieką nad dziećmi oraz starszymi członkami rodziny.

Dlatego m.in. IBM Polska zdecydował się na wprowadzenie udogodnień dla swoich pracowników.

– Od września rozpoczniemy współpracę z przedszkolem językowym położonym w pobliżu siedziby IBM – deklaruje Aleksandra Ossowska, HR Partner z IBM Polska.

Poza tym IBM objął opieką medyczną rodziców i teściów swoich pracowników, organizuje także wyjazdy wakacyjne dla ich dzieci.

IBM Polska realizuje też program wspierający kobiety, które zdecydowały się na macierzyństwo. Ma on na celu:

- wsparcie kobiet decydujących się na macierzyństwo,
- zwiększenie liczby kobiet wracających do pracy po urodzeniu dziecka,
- umożliwienie kobietom na urlopie macierzyńskim kontaktu z pracą zawodową,
- podnoszenie kwalifikacji w trakcie urlopu macierzyńskiego.

W ramach programu IBM zapewnia:

- szkolenia e-learningowe – możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych w trakcie urlopu macierzyńskiego została stworzona z myślą o kobietach, które decydują

się na macierzyństwo nie chcą zaniedbać własnego rozwoju zawodowego;

- notebook do użytku w domu – kobiety na urlopie macierzyńskim otrzymują od korporacji komputer przenośny – ma on umożliwić dostęp do proponowanych szkoleń, a także informacji firmowych w miejscu i czasie wybranym przez młodą mamę;
- pomoc ze strony koleżanki, która ma już za sobą pozytywne doświadczenia związane z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim oraz efektywnie wykorzystany sam czas urlopu;
- możliwość utrzymania stałego kontaktu z firmą – dostęp do firmowych list dystrybucyjnych, udział w wydarzeniach firmowych;
- informowanie managerów młodych mam, jakie trudności może napotykać kobieta po powrocie do pracy i jak ją najlepiej wspierać w nowej roli.

Ewa Jankowska-Mikłusz z IBM Polska, mama Wiktorii (2 lata i 3 miesiące): Wiadomość, że jestem w ciąży była sporym zaskoczeniem w firmie – zwłaszcza że prowadziłam w tym czasie bardzo ważny dla IBM projekt – została jednak przyjęta bardzo pozytywnie. Ze swojej strony od razu przedstawiłam szczegółowy plan, w jaki sposób i kiedy zamierzam przekazać obowiązki, a także na kiedy planuję powrót z urlopu macierzyńskiego. W firmie zaproponowano mi pracę w trybie „home office” i jak tylko się gorzej czułam – mogłam pracować z domu. Co więcej kilka tygodni po powrocie z urlopu macierzyńskiego awansowałam – mój projekt zakończył się sukcesem,

a ja dostałam stanowisko operations menagera IGF w regionie. Nie myślałam o tym, by zostać na urlopie wychowawczym – jestem aktywna zawodowo i choć kocham moją córeczkę, bardzo lubię także moją pracę. Uważam, że można pogodzić obowiązki matki z aktywnym życiem zawodowym. Dzięki możliwości telepracy mogę więcej być w domu i zająć się córką, gdyby nagle tego potrzebowała. To dla mnie duży komfort, a i Wiktorcia była też spokojniejsza czując, że – chociaż bezpośrednio zajmuje się nią w godzinach mojej pracy babcia – to ja w razie potrzeby jestem blisko.



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

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



Program Praca – Życie korzystny dla każdego



■ Kurier Poranny: Dlaczego warto opracowywać programy Praca – Życie?

Dr Cecylia Sadowska-Snarska, kierownik Projektu: Gdy firma jest przyjazna pracownikowi – promuje się w pewien sposób. To nowa forma budowania dobrego wizerunku przedsiębiorstwa. Poza tym w ten sposób traktowani pracownicy są zadowoleni, niezestresowani, bardziej lojalni, dzięki czemu bardziej wydajni. Poza tym pracodawca ma pewność, że jeśli zainwestuje w pracownika, nie będzie on szukał innego, lepszego miejsca pracy.

■ Gdzie programy Praca – Życie są najbardziej popularne?

– Realizacja takich programów jest szczególnie widoczna w Stanach Zjednoczonych. Silny związek między pracą a życiem rodzinnym stał się podstawą promowania również w Unii Europejskiej koncepcji wspierania działań i rozwiązań, które ułatwiają pracownikom, zwłaszcza kobietom, wychowującym małe dzieci, łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

■ Jakie firmy decydują się na opracowywanie i wdrażanie takich programów?

– Każda firma może realizować taki program. Tu nie ma znaczenia rodzaj działalności, sektor własności czy wielkość firmy. Dlatego też z doświadczeń wielu krajów wynika, iż wielka rola w kształtowaniu równowagi między pracą a życiem pozazawodowym, w tym rodzinnym, przypada zakładom pracy zarówno publicznym, jak i prywatnym, małym, jak i dużym.

W Polsce realizacja takich kompleksowych programów jest częściej widoczna w dużych firmach, zwłaszcza z udziałem kapitału zagranicznego.

■ Czy pracodawcy mogą skorzystać z jakichś gotowych rozwiązań? Czy są opracowane standardy, gotowe wzory programów?

– Gotowych, idealnych projektów nie ma. Jednak opracowując program dla swojej firmy, warto dostosować do swoich potrzeb program, który już sprawdził się gdzie indziej.

■ Dlaczego te programy nie są popularne w Polsce?

– Wydaje się, iż w Polsce jest niedostateczna wiedza na temat znaczenia, zasad wdrażania programów ułatwiających równowagę pracy zawodowej z życiem pozazawodowym. Poza tym realizacja takich programów kojarzy się najczęściej z wysokimi kosztami i trudnymi do określenia korzyściami dla firmy. Wydaje się, iż upowszechnienie dobrych praktyk w tym zakresie zmieni nastawienie polskich firm do takich programów.

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny





Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny

