



Dobry Klimat dla Rodziny

Konkurs dla Pracodawców

Wstęp

*Para Prezydencka zaprasza
pracodawców do udziału w konkursie
na najlepsze praktyki sprzyjające
godzeniu życia zawodowego
i rodzinnego.*

Kiedy prezydent Bronisław Komorowski przedstawił w maju ubiegłego roku Program Polityki Rodzinnej Dobry Klimat dla Rodziny, zwrócił uwagę na to, że Polacy mają mniej dzieci, niżby chcieli. Przypomniat, że jedną z barier, które utrudniają młodym ludziom realizację aspiracji rodzicielskich, jest obawa o to, czy będą w stanie łączyć pracę zawodową z wychowywaniem dzieci. W programie Prezydent RP przedstawił rekomendacje rozwiązań usuwających te przeszkody (m.in. rozszerzenie stosowania elastycznej organizacji czasu pracy i w niepełnym wymiarze), ale też zaznaczył, że nie sposób tworzyć dobry klimat dla rodziny bez udziału pracodawców. Teraz Para Prezydencka zaprasza tych z nich, którzy dbają o zatrudnienie przyjazne rodzinie, do udziału w konkursie Dobry Klimat dla Rodziny i zdobycie tytułu Laureata Nagrody Pary Prezydenckiej.

Para Prezydencka chce w ten sposób uhonorować najlepsze przedsięwzięcia oraz pokazać je innym jako dobre praktyki.

Organizatorem konkursu jest Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

Do grona **partnerów konkursu** zaproszeni zostali: Business Centre Club, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Inicjatywa Firm Rodzinnych, Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Wśród **instytucji wspierających konkurs** są: Fundacja Humanites – Sztuka Wychowania, Great Place to Work® Institute Polska, Krajowa Izba Gospodarcza, Polska Rada Biznesu oraz Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami.

Koordynatorem i partnerem zaś zostało PwC Polska sp. z o.o.



Upowszechnianie dobrych praktyk

Dla Pary Prezydenckiej, ale też przedstawiciele partnerów i instytucji wspierających konkurs, szczególnie ważne są rozwiązania, dzięki którym pracodawcy umożliwiają pracownikom godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, w tym ułatwiające opiekę nad dziećmi. Konkurs ma na celu upowszechnienie roli ojca w wychowywaniu najmłodszych, promowanie urlopów rodzicielskich dla ojców, ułatwienie powrotów do pracy po urlopach macierzyńskich i ojcowskich. Elastyczna organizacja czasu pracy – zdaniem Prezydenta RP i współpracujących z nim ekspertów – jest jednym z najważniejszych działań, które pomagają łączyć bezkonfliktowo pracę zawodową z wychowywaniem dzieci.

56%

36%

22%

Dlatego pracodawcy zostaną poproszeni o odpowiedzi na pytania o rozwiązania dotyczące elastycznej organizacji czasu pracy i urlopów oraz o to, na jakie wsparcie firmy mogą liczyć pracownicy.

Dla pracownika ważne jest, czy ma możliwość dostosowania godzin pracy do potrzeb rodzinnych, czy pracodawca pomaga rodzicom w organizacji codziennej opieki nad dzieckiem oraz czy wspiera pracowników w sytuacjach losowych.

W badaniu „**Diagnoza społeczna**” przeprowadzonym w 2013 roku 56 proc. ankietowanych pracowników w wieku 18–49 lat na pytanie o rozwiązania, które ułatwiłyby godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi, odpowiedziało: elastyczny czas pracy. Prawie 36 proc. ankietowanych wskazało na lepsze warunki opieki nad dzieckiem do lat siedmiu poza domem, a 22 proc. – na możliwość wykonywania części pracy w domu.

ROZWIĄZANIA, KTÓRE UŁATWIŁYBY GODZENIE PRACY ZAWODOWEJ Z OBOWIĄZKAMI RODZICIELSKIMI:

- Elastyczny czas pracy
- Lepsze warunki opieki nad dzieckiem do lat siedmiu poza domem
- Możliwość wykonywania części pracy w domu

Dlaczego warto inwestować w zatrudnienie przyjazne rodzinie?

W swoich badaniach Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zwraca uwagę, że tworzenie przez biznes zatrudnienia przyjaznego rodzinie nie jest działalnością charytatywną. Z badań opinii przedsiębiorców przeprowadzonych przez Instytut w 2013 roku wynika, że potrzebne jest obustronne zrozumienie oraz wzajemne poszanowanie potrzeb pracownika i pracodawcy. Zatrudnienie przyjazne rodzinie zapewnia równowagę pomiędzy pracą a życiem rodzinnym, a dla pracodawcy oznacza stabilizację zatrudnienia w firmie, zmniejszenie liczby zwolnień lekarskich, mniejszą rotację i większą lojalność specjalistów. W ten sposób buduje markę firmy i zwiększa motywację pracowników do działania. Dobra jakość życia wpływa na lepszą jakość pracy, a to podnosi rangę i efektywność firmy czy instytucji. Ponadto zmiany demograficzne staną się coraz poważniejszym wyzwaniem dla rynku pracy. Firmy już teraz konkurują o najlepszych pracowników, a za kilka czy kilkanaście lat ta rywalizacja będzie wyraźniejsza. Zatrudnienie przyjazne rodzinie okaże się wówczas jeszcze bardziej niż obecnie ważnym elementem przewagi konkurencyjnej firm.

Udział w konkursie

Szczegółowe informacje dotyczące konkursu dla pracodawców oraz regulamin znajdują się na stronie konkursu www.prezydent.pl/dla-rodziny/konkurs-pracodawcy.

Do konkursu zaproszone są firmy i instytucje, które funkcjonują na rynku w sektorach prywatnym i publicznym przynajmniej **12 miesięcy** przed dniem zgłoszenia, w tym organizacje pozarządowe działające w Polsce.

Warunkiem udziału jest zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę.

Zgłoszenia będą przyjmowane od pracodawców, ale także od pracowników lub organizacji społecznych (np. związków zawodowych).

Przystąpienie do konkursu oznacza zgodę na:

- wykorzystywanie przez organizatora i koordynatora konkursu przekazanych informacji dotyczących dobrych praktyk w celu ich upowszechniania
- publikacje w materiałach podsumowujących konkurs.

ZGŁOSZENIA BĘDĄ PRZYJMOWANE W TRZECH KATEGORIACH, W ZALEŻNOŚCI OD LICZBY OSÓB ZATRUDNIONYCH PRZEZ FIRMĘ CZY INSTYTUCJĘ:

KATEGORIA I:

Do **49** pracowników

KATEGORIA II:

Od **50**
do **249** pracowników

KATEGORIA III:

Od **250** pracowników

Etapy konkursu

Aby przystąpić do konkursu o Nagrodę Pary Prezydenckiej, należy wypełnić kwestionariusz pracodawcy z pytaniami typu tak/nie online najpóźniej do 11 sierpnia 2014 roku.

Formularz dostępny jest pod adresem:

www.prezydent.pl/dla-rodziny/konkurs-pracodawcy/zgloszenie



1

W celu zgłoszenia firmy lub instytucji przez pracowników lub organizację społeczną, należy wypełnić **formularz zgłoszeniowy**. Następnie pracodawca zgłoszony do konkursu zostanie zaproszony do wypełnienia online **kwestionariusza pracodawcy**.

W ciągu tygodnia od zamknięcia I etapu konkursu w każdej z kategorii wyłonionych zostanie co najmniej ośmiu pracodawców, nie więcej jednak niż 60 łącznie. O wynikach każdego etapu uczestnicy konkursu będą informowani drogą e-mailową.

2

W II etapie zakwalifikowani pracodawcy zostaną zaproszeni do wypełnienia **wniosku z pytaniami otwartymi** dotyczącymi rozwiązań, które tworzą dobry klimat dla rodziny w firmach lub instytucjach, które reprezentują.

Wnioski powinny zostać wypełnione online do **11 września 2014 roku**.

Każdy z wniosków zostanie oceniony przez co najmniej dwóch ekspertów. Wyłonią oni w każdej kategorii konkursowej co najmniej po **pięciu pracodawców**, którzy uzyskali najwyższą ocenę, nie więcej jednak niż 25 łącznie.

3

W październiku 2014 roku wytypowani pracodawcy zostaną poproszeni o przesłanie danych kontaktowych pracowników posiadających dzieci do 14. roku życia. Spośród nich zostaną wyłonione osoby, które otrzymają zaproszenie do wypełnienia krótkiej **ankiety pracowniczej**. Przesłanie danych kontaktowych będzie poprzedzone podpisaniem z każdym pracodawcą klauzuli poufności. Odpowiedzi zatrudnionych posłużą ocenie, czy stosowane przez pracodawcę rozwiązania w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego są dostosowane do potrzeb pracowników.

Na podstawie informacji z kwestionariusza pracodawcy, wniosku z pytaniami otwartymi oraz ankiety pracowniczej kapituła konkursu wyłoni w każdej z kategorii minimum trzech pracodawców, którzy tworzą najlepszy klimat sprzyjający godzeniu ról rodzicielskich i zawodowych w firmach i instytucjach. Spośród nich Para Prezydencka wybierze zwycięzców.

Nagroda Pary Prezydenckiej

*Uroczyste ogłoszenie i wręczenie
Nagród Pary Prezydenckiej dla
pracodawców odbędzie się podczas Gali
Finałowej w Pałacu Prezydenckim.
Zwycięzcy konkursu otrzymują Laur
– prawo do posługiwania się tytułem
Laureat Nagrody Pary Prezydenckiej
w konkursie dla pracodawców
Dobry Klimat dla Rodziny,
dyplom oraz statuetkę.*

*Dobre praktyki laureatów
zatrudnienia przyjaznego rodzinie
będą prezentowane na oficjalnym
portalu Prezydenta RP.*

Kapituła konkursu

Irena Wóycicka

Kancelaria Prezydenta
Rzeczypospolitej Polskiej,
przewodnicząca kapituły

Jerzy Bartnik

Związek Rzemiosła Polskiego

Andrzej Blikle

Inicjatywa Firm Rodzinnych

Henryka Bochniarz

Konfederacja Lewiatan

Irena Eris

Laboratorium Kosmetyczne
Dr Irena Eris

Marek Goliszewski

Business Centre Club

Kazimierz Krupa

Forbes

Andrzej Malinowski

Pracodawcy Rzeczypospolitej
Polskiej

Witold Orłowski

PwC

Mirella Panek-Owsiańska

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Dr HENRYKA BOCHNIARZ

Prezydent Konfederacji Lewiatan

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. Te ułatwienia w godzeniu życia zawodowego z prywatnym wprowadziliśmy też w Konfederacji Lewiatan.

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, jak 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.

Henryka Bochniarz

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.

Henryka Bochniarz



1



Prof. WITOLD ORŁOWSKI

Główny doradca ekonomiczny PwC

Dla przedsiębiorcy ważne jest, jak długo będzie prowadził biznes, czy chce szybko zarobić pieniądze, a potem firmę zamknąć, czy zamierza prowadzić ją dłużej i chce by trwała. Jeśli to drugie, to dla przedsiębiorstwa najważniejsi są ludzie, pracownicy. To jest ogromny kapitał, o który firmy muszą zadbać. Jak się go buduje? Placąc pensje, to na pewno, ale nigdy nie mamy pewności, czy inna firma nie zaoferuje wyższego wynagrodzenia. Ważniejsze jest jednak, by szef i właściciel respektowali to, że pracownicy potrzebują równowagi pomiędzy zarabianiem pieniędzy a życiem rodzinnym. Dla firmy to jest jedna z kluczowych spraw, 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 poza tym w miejscu, gdzie panuje dobra energia, szybciej powstają kreatywne pomysły, ludzie na co dzień są bardziej zaangażowani w swoje obowiązki.

Witold Orłowski

2

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

Witold Orłowski

Prof. ANDRZEJ BLIKLE

Prezes stowarzyszenia
Inicjatywa Firm Rodzinnych

Nie mogę powiedzieć, że wielu, ale na pewno coraz częściej, pracodawcy zastanawiają się nad tym, w jaki sposób stworzyć 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.

Andrzej Blikle



2

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

Andrzej Blikle

1

1

Dr IRENA ERIS

Dyrektor ds. badań i rozwoju Dr Irena Eris

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 proc. stanowią kobiety. Mając pełną świadomość oczekiwań i potrzeb zatrudnionych pań, firma wypracowała politykę personalną, która doskonale sprzyja pogodzeniu ról zawodowych i prywatnych.

Irena Eris



2



Rozwiązania, które cieszą się największą popularnością to: zadaniowy, ruchomy lub równoważny czas pracy czy umowy na zastępstwo. Te rozwiązania pozwalają paniom, bo to one głównie z nich korzystają, lepiej pogodzić pracę zawodową z życiem osobistym. Dodatkowo każda mama, która przebywa na urlopie macierzyńskim, czy wychowawczym ma stały kontakt z firmą, może korzystać ze szkoleń czy brać udział w rekrutacjach wewnętrznych.

Irena Eris



4



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.



Irena Eris

3



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.

Irena Eris

Kapituła konkursu



1



Irena Wóycicka

Sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta RP

Ekonomistka i polityk społeczny. W latach 1989–1991 doradca ministra pracy Jacka Kuronia. W okresie 1991–1994 wiceminister pracy i polityki społecznej. Ekspert Międzynarodowej Organizacji Pracy i Komisji Europejskiej. Obecnie sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta RP, gdzie koordynuje realizację priorytetu strategicznego prezydentury – „Polityka rodzinna”.

2



Jerzy Bartnik

Prezes Związku Rzemiosła Polskiego

Od 1989 roku jest prezesem Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Od roku 2001 r. piastuje funkcję prezesa Związku Rzemiosła Polskiego. Współorganizator i wiceprezydent Sejmiku Gospodarczego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu. Pełni funkcję wiceprzewodniczącego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

3



Andrzej Blikle

Prezes stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych

Profesor w Instytucie Podstaw Informatyki PAN, członek Europejskiej Akademii Nauk, członek honorowy i były prezes Polskiego Towarzystwa Informatycznego. W latach 1990-2010 prezes zarządu A. Blikle sp. z o.o., obecnie członek rady nadzorczej. Prezes stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych i przewodniczący Rady Centrum im. Adama Smitha. Człowiek Jakości Roku 2010.

4



Henryka Bochniarz

Prezydent Konfederacji Lewiatan

Była minister przemysłu i handlu w rządzie Jana Krzysztofa Bieleckiego. Założycielka i prezydent Konfederacji Lewiatan, największej organizacji prywatnego biznesu w Polsce. Członkini Rady Prezydentów BUSINESSEUROPE. Wiceprzewodnicząca Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Od 2006 roku prezes Boeinga na Europę Środkową i Wschodnią. Orędowniczka zwiększenia roli kobiet w życiu publicznym. Współtwórczyni Kongresu Kobiet.

5



Irena Eris

Dyrektor ds. badań i rozwoju Dr Irena Eris

Doktor farmacji. Współwłaścicielka wraz z mężem Henrykiem Orfingerem Laboratorium Kosmetycznego Dr Irena Eris, w którym jest dyrektorem ds. badań i rozwoju. Od początku istnienia firmy zajmuje się kreacją nowych produktów i zarządza procesem ich powstawania.

6



Marek Goliszewski

Prezes Business Centre Club

Założyciel i prezes Business Centre Club – od 1991 r., organizacji zrzeszającej ponad 2500 członków: przedsiębiorców i firm zatrudniających 600 tys. pracowników. Absolwent SGH i UW. Członek Narodowej Rady Integracji Europejskiej – 2002 r. Inicjator Rady Przedsiębiorczości RP – 2002 r. Wiceprzewodniczący Trójstronnej Komisji i przewodniczący Zespołu ds. Dialogu Społecznego – 2002-2008.

7



Kazimierz Krupa

Redaktor naczelny Forbes

Dziennikarz, ekonomista i wieloletni komentator wydarzeń gospodarczych. Karierę dziennikarską rozpoczął w latach 80-tych jako redaktor działu krajowo - ekonomicznego w *Expresie Wieczornym*. W późniejszym czasie pełnił także rolę zastępcy redaktora naczelnego tego dziennika. Następnie piastował funkcję redaktora naczelnego *Parkietu* (1994-1998), komentatora i felietonisty *Pulsu Biznesu* (2001-2002, 2003-2006). Od 2007 roku jest redaktorem naczelnym miesięcznika „*Forbes*”.

8



Andrzej Malinowski

Prezydent Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej

Doktor nauk ekonomicznych. Od 2001 roku prezydent Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, najstarszej i największej organizacji pracodawców w Polsce, skupiającej ok. 10 tys. przedsiębiorstw, zatrudniających ok. 5 mln pracowników. Absolwent Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. W przeszłości pracował m.in. w administracji rządowej, współtworzył i organizował koncepcję Ministerstwa Gospodarki, był wiceministrem w tym resorcie, posłem na Sejm RP. Pasją Andrzeja Malinowskiego jest popularyzowanie idei przedsiębiorczości i zasad wolnego rynku.

9



Witold Orłowski

Główny doradca ekonomiczny PwC Polska sp. z o.o.

Dyrektor Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej, główny doradca ekonomiczny PricewaterhouseCoopers Polska. Jest również członkiem Rady Gospodarczej przy Prezisie Rady Ministrów, specjalnym doradcą Komisji Europejskiej, przewodniczącym Rady Powierniczej Muzeum Narodowego w Warszawie, a także prezesem Fundacji Dyplomacji Publicznej.

10



Mirella Panek-Owsiańska

Prezeska Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Absolwentka nauk ekonomicznych, nauk politycznych o specjalności marketing polityczny, Szkoły Liderów oraz programów International Visitors Departamentu Stanu USA poświęconych demokracji, prawom człowieka i CSR. Stypendystka Lecha Wałęsy i Rady Europy. Zarządza zespołem Forum Odpowiedzialnego Biznesu, odpowiada za kontakty z kluczowymi interesariuszami w Polsce, współpracuje z CSR Europe i The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Organizator konkursu

Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej

Koordynator konkursu

PwC Polska sp. z o.o

Kontakt do koordynatora konkursu

dlarodziny@pl.pwc.com

tel. 22 746 40 00

Partnerzy i instytucje wspierające konkursu

