

## PROGRAMY WORK - LIFE BALANCE A SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

**Spoleczna odpowiedzialność biznesu** (CSR – Corporate Social Responsibility) to odpowiedzialność biznesu za wpływ jaki jego decyzje i działania (produkcja, usługi i procesy) wywierają na społeczeństwo i środowisko. Odpowiedzialność ta powinna być wyrażona w etycznym i przejrzystym zarządzaniu powyższymi aspektami działania firm. Obszary CSR wskazane w normie ISO to: **kultura organizacyjna, prawa człowieka, zatrudnienie**, środowisko, rynek, relacje z konsumentem, zaangażowanie społeczne.

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu, w swoich licznych definicjach (m.in. zawartej w ISO 26000) mówi także o **odpowiedzialności w miejscu pracy**.

**Odpowiedzialności w miejscu pracy** to już nie tylko odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracowników (BHP), ale także warunki pracy, obowiązujące w firmie polityki czy procedury uwzględniające **różnorodność** zatrudnionych (płeć, przynależność rasową, przynależność narodową i etniczną, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, stopień i rodzaj niepełnosprawności, stan zdrowia, wiek, orientację psychoseksualną czy tożsamość płciową, a także **status rodzinny, styl życia** i inne – mówi o nich m.in. Karta Różnorodności). Zgodnie z wytycznymi CSR firmy powinny wprowadzać polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością.

**Sprawa równowagi między życiem prywatnym a pracą** to jedna z tych kwestii, które powinny być przez pracodawcę dostrzeżone. W dobie tzw. „rynku pracownika” pracodawcy stanęli przed wyzwaniem znalezienia nowych źródeł pracowników. Zatrudnienie nowych grup pracowników oraz utrzymanie osób już przeszkolonych i wdrożonych w codzienność firmy, wymaga zmiany podejścia do polityk i praktyk HRowych. **Tutaj program coachingu łączenia życia zawodowego i rodzinnego może być praktycznym wsparciem dla firm.** Zagadnienie to dotyczy bowiem wielu grup – zrozumienie, jak wdrażać praktyki godzenia życia zawodowego z rodzinnym, gotowość i otwarcie na te praktyki pracowników firm - zarówno tych, którzy będą je stosować, jak i ich przełożonych – wymaga wiedzy, realnego dostrzeżenia wartości z nich wynikających i chęci podjęcia próby. Każde wyjście poza dotychczasowy schemat działania łączy się z oporem. Wszelkie rozwiązania grupowe, choć uwzględniają wspólne potrzeby większości, nie są w stanie zaspokoić istotnych potrzeb jednostek. Program coachingu pozwala potraktować pracownika z bardziej indywidualnej perspektywy.

Kolejne wydania Raportu Dobrych Praktyk CSR (przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu) przywołują praktyki firm działających w Polsce dotyczące łączenia życia zawodowego z rodzinnym:

- **Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo** przygotowało program Rodzic w pracy,

który został zrealizowany w Dolnośląskim Oddziale Obrotu Gazem. W ramach programu wprowadzono **telepracę oraz elastyczne godziny pracy**. Dodatkowo pracownicy otrzymali dofinansowanie do opłat za pobyt dzieci w żłobkach i przedszkolach.

- **Volkswagen Poznań** w ramach Programu Przyszła Mama stworzył możliwość **elastycznego czasu pracy** (6 godzin pracy przy zachowaniu tego samego wynagrodzenia), zapewnił mamom miejsca parkingowe w bliższej i dogodniejszej lokalizacji oraz **przystosował miejsce pracy** (istnieje możliwość wypożyczenia wygodnego krzesła dla kobiet w ciąży, dostępne są specjalne pomieszczenia do odpoczynku dla ciężarnych oraz matek karmiących).
- **Firma Żywiec Zdrój** zainicjowała program Firma przyjazna rodzicom, którego celem jest **wsparcie w zachowaniu równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym**. Program ten został doceniony w konkursie „Mama w pracy” Fundacji Świętego Mikołaja. Firma **oferuje możliwość porodu w jednej z największych prywatnych sieci medycznych w Polsce, poradę psychologa po porodzie, wyprawkę dla noworodka oraz zapas wody**. Kobieta, która wraca do pracy po urlopie macierzyńskim, ma możliwość skorzystania z **elastycznych godzin pracy** (godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy ustalane są indywidualnie). Istnieje również możliwość **pracy z domu** przez jeden dzień w tygodniu czy też **praca na niepełny etat**. Dodatkowo przez dwa miesiące po powrocie do pracy mamom przysługuje **6-godzinny dzień pracy**. **Nie zapomniano także o ojcach – każdemu przysługuje dodatkowy dzień wolny w związku z narodzinami dziecka**. Przez 12 miesięcy od urodzenia dziecka, firma – poza finansowaniem prywatnej opieki medycznej pracownika – pokrywa również koszty rozszerzenia opieki na pozostałych członków rodziny. Od początku funkcjonowania programu, czyli od marca 2009 roku, skorzystały z niego 82 osoby (ponad 16 procent pracowników firmy).
- **Firma Danone** wprowadziła możliwość **skorzystania z porodu rodzinnego** (w 2009 zdecydowało się na to 17 kobiet), a młode mamy z miesiąca dodatkowego urlopu macierzyńskiego (16 kobiet). Po jego zakończeniu powrót do pracy ułatwia tzw. ścieżka powrotu oraz sześciomiesięczny okres ochronny; przez pierwsze 2 miesiące można również skorzystać z sześciogodzinnego dnia pracy (3 kobiety). Firma daje także prezent noworodkom w postaci wyprawki, zaś ich ojcom, pracownikom Danone’a, w postaci dodatkowego dnia urlopu okolicznościowego z tytułu urodzenia dziecka.

W 2012 roku także **firma Capgemini** stworzyła program *Business Mama*, w ramach którego udostępniła mamom przebywającym na urlopach macierzyńskich i wychowawczych **dostęp do szkoleń e-learningowych** prowadzonych w firmie oraz aktualnych wewnętrznych ogłoszeń rekrutacyjnych, aby zapewnić stały rozwój i kontakt z firmą. Jednocześnie umożliwiła dofinansowanie opieki nad dzieckiem, uwzględniając nie tylko publiczne instytucje, ale także prywatne przedszkola.



Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU  
ul. Kasprowicza 9a/1, 31-523 Kraków  
tel. 12 411 05 24  
rownowaga@plineu.org  
www.plineu.org

Powyższe przykłady dowodzą, że firmy poszukują rozwiązań wspierających pracowników w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. Program coachingu może wesprzeć wdrożenie takich rozwiązań. Jego atutem jest umocowanie w funkcjonujących w Polsce przepisach prawnych i rzeczywistych możliwościach rynku pracy. Oferując dobre warunki pracy i rozwoju zawodowego niekolidującego z życiem prywatnym, firma zyskuje zadowolonych, zmotywowanych i lojalnych pracowników oraz staje się bardziej atrakcyjna dla potencjalnych kandydatów do pracy.

Jednocześnie, choć może się wydawać, że wykorzystanie programu tego typu coachingu, będzie budzić raczej mniejsze zainteresowanie w małych i średnich przedsiębiorstwach, to właśnie te firmy wśród kluczowych zagadnień CSR (niekoniecznie świadome, że to jest obszar CSR) wskazują relacje z konsumentami (średnio ok. 75%) i właśnie **relacje z pracownikami** (ok. 73%) oraz **organizacja pracy w firmie** (ok. 68%) – to dane z badania PARP, „Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności biznesu” z 2011 r. MŚP mogą zresztą dostać wsparcie na wdrażanie tego typu rozwiązań z programu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pt. *Zwiększenie konkurencyjności regionów poprzez społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR)*. Budżet projektu wynosi ponad 13,8 mln zł, z czego znaczna większość (blisko 10 mln. zł) przeznaczona jest właśnie dla MŚP.

*Karolina Długosz*  
*Menadżer CSR*

\*\*\*\*\*

Karolina Długosz – jest ekspertką do spraw społecznej odpowiedzialności biznesu. Obecnie pracuje w Capgemini, gdzie zajmuje się opracowywaniem i wdrażaniem strategii CSR dla polskiego oddziału firmy. Powyższa opinia jest odpowiedzią na zapytanie Stowarzyszenia Doradców Europejskich PLinEU, które realizuje nowatorski projekt "Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca-rodzina". To pierwszy w Polsce, nowatorski projekt, którego celem jest wdrożenie usługi wspomagającej proces godzenia życia rodzinnego i zawodowego w firmach i organizacjach.

[www.plineu.org/rownowaga](http://www.plineu.org/rownowaga)



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Człowiek - najlepsza inwestycja