****

**Wyprzedzić trendy ESG. Innowacja społeczna z Polski przeciwdziała globalnie zjawisku samotności, nadaje sens pracy angażując pracowników już z co trzeciego państwa na świecie! 12-ty finał „Dwie Godziny dla Rodziny/dla Człowieka” już 15 maja!**

 **#2h4family/#4human** - **Instytut Humanites wyprzedzając trendy ESG w zakresie podejścia do kapitału społecznego, z globalną akcją dla pracodawców – przeciwdziała kryzysowi więzi i samotności wśród pracowników w dobie pracy hybrydowej i rozwoju nowych technologii automatyzujących procesy pracy! Działa na rzecz kultury dobrostanu, pozwala wygrywać walkę o przyciąganie i utrzymanie talentów, dobre relacje w firmach oraz wysoki poziom zaangażowania w pracę!**



Już kilka tysięcy polskich i międzynarodowych firm i instytucji wspiera swoich pracowników wraz z ich rodzinami dołączając do akcji „Dwie Godziny dla Rodziny/ dla Człowieka”, która w ostatnich latach osiągnęła globalny zasięg docierając z Polski do 59 krajów na świecie. Kulminacja akcji została ustalona na 15 maja, w Międzynarodowy Dzień Rodzin.

**Zaangażowani pracodawcy - uczestnicy akcji, której autorem jest Instytut Humanites – Człowiek i Technologia, inspirują swoich pracowników, aby przekazane im w tym dniu 2 godziny z czasu pracy przeznaczyli na tworzenie nowych rytuałów budowania dobrych i bliskich relacji z najbliższymi. Tegoroczna 12-ta edycja tego polskiego programu upłynie pod hasłem „Z Pasjami przez Pokolenia”.**

**Pracodawco nie zwlekaj – dołącz do akcji #2h4family – to się więcej niż opłaca!**Innowacyjność przedsiębiorstwa oprócz zdolności połączenia idei, nowych technologii i sytuacji rynkowej, zależy od talentów zatrudnionych w nim osób: zaangażowanych i zmotywowanych pracowników, którzy wierzą w sens tego, co robią w pracy, chcą się rozwijać i uczyć nowych rzeczy, podkreśla @Zofia Dzik, wieloletnia przedsiębiorczyni, innowatorka i strategiczna myślicielka łącząca od lat trendy humanizmu i nowych technologii w ramach Instytut Humanites – Człowiek i Technologia, - a nowe regulacje ESG kładą bardzo duży nacisk na odpowiedzialność - także społeczną - biznesu. Dlatego coraz więcej firm buduje na tym przewagę konkurencyjną nie tylko wizerunkową, ale również pod kątem inwestorów, dla których spójność danej firmy w zakresie filozofii ESG staje się coraz ważniejszym kryterium decyzyjnym.

Dziś, na co wskazują liczne badania, wiele zatrudnionych osób jest w złej kondycji psychicznej, co wpływa na jakość wykonywanych obowiązków, a różnice pokoleniowe i hybrydowy tryb pracy mają dodatkowo negatywny wpływ na pracę zespołową. To stanowi duże wyzwanie dla firm. **Dane mówią same za siebie - zaledwie 28% pracowników dużych firm ma wysokie poczucie sensu w pracy (średni wynik to 37%)** – **takie dane płyną z najnowszej edycji** [**Raportu Dobrych Praktyk #WELLBEING**](https://2godzinydlarodziny.pl/raport-dobrych-praktyk-pracodawcow-2023/) **Instytutu Humanites** – **Człowiek i Technologia[[1]](#footnote-1).** Obserwujemy już nie tylko zjawisko „quiet quitting”, ale i falę absencji – z powodu zgłaszanych L4[[2]](#footnote-2). Aż 93 proc. ankietowanych odczuwa presję, żeby przedkładać pracę nad życie prywatne. **Tylko 20 proc**. pracowników i pracownic uważa, że ich przełożona/y to wzór do naśladowania, według raportu [**Well-Working 2022**](https://www.humanites.pl/wp-content/uploads/2022/03/Raport-Well-Working-2022.pdf)[[3]](#footnote-3). Żeby zmienić te negatywne trendy**, potrzebujemy wpuścić nową energię w stosunki pomiędzy pracodawcami a pracownikami.**

**Ruch #2h4family/#4human to odpowiedz na globalny problem samotności, depresji i kryzysu więzi. Także złej kultury pracy, w której człowiek sprowadzany jest bardziej do zasobu, gdzie ciągle jedną z najbardziej brakujących wartości jest szacunek.** Celem akcji jest włączenie w tę przemianę biznesu, bo to właśnie on jest istotną siłą wpływu społecznego. Kampania 2h4family wzmacnia rodziny i zespoły w firmach, ma pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne i emocjonalne ludzi, a w efekcie działa na całe społeczeństwo zmieniając kulturę pracy i życia. Największą wartością w Bibby są ludzie – powiedział @Tomasz Kukulski, Prezes zarządu Bibby Financial Services w Polsce – wszyscy dbamy o zaangażowanie i poczucie sensu pracy każdego dnia. Jako zarząd, tworzymy przyjazną atmosferę pełną szacunku dla indywidualności każdej osoby, nie tylko w obrębie zawodowym, ale również rodzinnym. Dlatego po raz kolejny bierzemy udział w inicjatywie “Dwie godziny dla rodziny”. Jest to krok w stronę zachowania harmonii między tymi dwoma obszarami. U nas to się sprawdza na tyle dobrze, że w tym roku postanowiliśmy zostać partnerem akcji i zachęcać do udziału również inne firmy, a szczególnie naszych klientów i kontrahentów.

Akcja Dwie Godziny dla Rodziny / Człowieka wpisuje się nie tylko w działania z obszaru HR czy CSR, ale także o blisko dekadę wyprzedziła trendy objęte nową **dyrektywą CSRD. W przyszłym roku coraz większa liczba spółek będzie miała obowiązek raportowania działań w obszarze ESG, czyli środowiska naturalnego, społeczeństwa i ładu korporacyjnego (ang. Environmental, Social and Corporate Governance). W wielu firmach środkowy komponent „S” (social), dotyczący wpływu społecznego, wydaje się być najmniej zaopiekowanym systemowo przez firmy i najtrudniejszym do zaraportowania elementem.**

**Społeczeństwo, rodzina i praca to system naczyń połączonych**

15 maja 2023 roku będzie miała swój finał 12 edycja akcji. Przystąpiło do niej już kilka tysięcy firm, które od wielu lat uczestniczą w kampanii, są to zarówno wielkie międzynarodowe korporacje jak i średnie i małe przedsiębiorstwa: m.in. Alior Bank, Anvil, Aviva, AVON, Basf, Bank BPH, BNP Paribas, Colliers, Dohler, Enea, Enel-Med, Erbud, GFK, K2, Mostostal, Oracle, Orlen, Pentacomp, Signify, Shell, Tauron, Ultimo, Yellow, Zwae i wiele innych. Każdego roku przybywa nowych uczestników. Sekretem jest prostota akcji – aby wziąć w niej udział, wystarczy zarejestrować firmę na stronie i zobowiązać się, że w okolicach 15 maja zachęci się zatrudnione osoby do lepszego poznania się w ramach firmy oraz spędzenia czasu w gronie bliskich, rodziny, najlepiej międzypokoleniowo. Podarowanie czasu wolnego od pracy nie jest obowiązkowe, ale większość firm biorących udział w akcji decyduje się na ten ruch.

Dwie godziny podarowane pracownikom choć nie obowiązkowe, mają swoje głębokie uzasadnienie. Nie tylko moralne. Również czysto biznesowe. Dowody? Już 14 lat temu w niemieckich salonach Toyoty wprowadzono 6-godzinny system pracy, co spowodowało zwiększenie zysków i poprawę wydajności.[[4]](#footnote-4) Imponującym przykładem z naszego podwórka jest polski oddział Tradedoubler. Od 2019 roku skrócono czas pracy do 6 godzin. To przełożyło się na przekroczenie kluczowych celów polskiego oddziału, m.in. wzrosły: sprzedaż, satysfakcja partnerów biznesowych i zaangażowanie pracowników.[[5]](#footnote-5) Może to nieintuicyjne, ale pracując krócej, pracujemy więcej i lepiej, co wygląda, jak spełnienie marzeń przedsiębiorczyń i przedsiębiorców o wydajności, redukcji kosztów i zwiększaniu zysków.

**Każda wielka zmiana zaczyna się od jednej kostki domina**

Co roku akcja Instytutu Humanites ma swoje motto, wyłonione w czasie konkursu. W tym roku tym hasłem jest „Z pasjami przez pokolenia”. Fundacja każdego roku przygotowuje szereg inspiracji, a także specjalną grę karcianą, o nazwie ASK ME, która zawiera pytania w duchu aktualnego hasła. Można w nią grać w gronie pracowników, przyjaciół czy rodziny. Karty, zbliżają, inspirują do rozmów: znajdziemy w nich szereg pretekstów, aby zapytać naszych najbliższych o ich marzenia, wspomnienia i pasje, porozmawiać o tematach, które wychodzą poza codzienne pytania: o to jak było w pracy, co było zadane w szkole, kto zrobi zakupy.

O mocy dobrych pytań mieli się okazję przekonać tegoroczni ambasador i ambasadorka #2h4family. Aktorka Stanisława Celińska wspomina, że jej dziecięcą pasją był taniec. Międzypokoleniowa pasja w jej rodzinie to muzyka. Z kolei fizyk, dziennikarz naukowy i popularyzator nauki, Tomasz Rożek, odpowiedzią na każde pytanie udowadnia, że jego prawdziwą pasją jest nauka. O co poprosiłby złotą rybkę, gdyby chciała spełnić jego trzy życzenia? O to, żeby mógł zrozumieć, jak działa ludzki mózg!

Gra w ASK ME to tylko jedna z wielu możliwości celebrowania #2h4family/#4human. Firmy, które dołączyły do akcji, prześcigają się w pomysłach na integrację pomiędzy swoimi pracownikami i ich rodzinami. Webinaria dla rodziców, rodzinne pikniki, wspólna zbiórka na rzecz schroniska dla zwierząt, konkursy z nagrodami – to tylko ułamek atrakcji, jakie czekają na pracowników w okolicach 15 maja. Dla tych, którzy potrzebują gotowych pomysłów na organizację akcji, Instytut Humanites przygotował szereg materiałów i inspiracji dostępnych na stronie [www.2godzinydlarodziny.pl](https://2godzinydlarodziny.pl/).

Najważniejsze, to poruszyć pierwszy klocek. Wydawać by się mogło, że takie akcje, jak #2h4family/4human to niewiele, jeśli chcemy lepszej kultury życia i pracy. Przeczą temu przykłady firm, które kilka lat temu z pewną rezerwą dołączały do akcji, a następnie, wiedzione wyniesionymi z niej doświadczeniami, pierwszy raz w swojej historii przeprowadziły ewaluację wśród pracowników albo zatrudniły osoby odpowiedzialne za tzw. miękki HR. Projekty Instytutu Humanites, bazując na wiedzy i badaniach, w sposób systemowy wspierają transformację społeczną i miejsce człowieka w dobie Rewolucji Technologicznej. Akcja 2h4family to właśnie taka kostka domina, mikro-zmiana, która daje makro-efekt.

 **Partnerzy Kampanii:**KROSS S.A., Bibby Financial Services, CERRAD sp. z o.o., Great Place to Work, Fundacja Liderek Biznesu, Librus, Lider SHE, ThinkTank, Reputation Managers, Wirtualna Polska.

**Kontakt:**
Katarzyna Lorenz - Dyrektor komunikacji i PR Instytutu Humanites.
e-mail: katarzyna.lorenz@humanites.pl tel.: +48 505 017 957

**2h4family/4human** jest jednym z kluczowych systemowych projektów Instytutu Humanites, obok takich projektów jak: Akademia Przywództwa Liderów Oświaty #APLO, Centrum Etyki Technologii czy cyklicznej konferencji dla Liderów Biznesu „Spójne Przywództwo. Człowiek i Technologia, która w 2023 roku miała X edycję.

**Instytut Humanites – Człowiek i Technologia** od 2010 roku **w systemowy sposób** działa **jako think&DO tank na rzecz zrównoważonego rozwoju, a szczególnie rozwoju kapitału społecznego, ujmując tematykę człowieczeństwa i technologii w szerokim kontekście obejmującym m.in. biznes, edukację, kulturę, media i rodzinę** w oparciu o autorski model „Wioski” Rozwoju Ekosystemu Społecznego™ oraz Model Spójnego Przywództwa™. Instytut jako jeden z pierwszych sygnalizował wpływ meta zjawisk, takich jak: kryzys więzi rodzinnych, samotność, infodemia czy algorytmizacja życia człowieka, na długoterminowy rozwój gospodarczy, motywację oraz zdrowie fizyczne i psychiczne ludzi. Od dekady promuje rozwój świadomego i wewnętrznie sterowalnego człowieka umiejącego sprostać wyzwaniom, które niesie technologiczna i społeczna rewolucja. Jest także twórcą Centrum Etyki Technologii. Inicjator corocznej kampanii „Dwie Godziny dla Rodziny” - Dwie Godziny dla Człowieka, działa na rzecz rozwoju kluczowych kompetencji poprzez systemową zmianę w zakresie przywództwa w edukacji tworząc Akademię Przywództwa Liderów Oświaty - Pierwszy w Polsce Program rozwoju przywództwa w edukacji, wdraża w biznesie ideę Spójnego Przywództwa™, opartą na wielowymiarowym rozwoju lidera  i jego zespołu. Organizator corocznych konferencji dla Liderów Biznesu: Spójne Przywództwo™. Człowiek i Technologia. Humanites od ponad dekady wspiera budowanie wysokiej kultury zarządzania, gdzie biznes realizuje swoje cele, a ludzie odnajdują poczucie sensu.

1. Źródło: Raport Dobrych Praktyk #WELLBEING Instytutu Humanites - Człowiek i Technologia, 2023: https://2godzinydlarodziny.pl/raport-dobrych-praktyk-pracodawcow-2023/ [↑](#footnote-ref-1)
2. Źródło: Materiały PAP: <https://samorzad.pap.pl/kategoria/praca/najczestsza-przyczyna-zwolnien-lekarskich-na-poczatku-2023-r-zus-policzyl>, dane ZUS z 2023 r.: <https://www.zus.pl/-/najwi%C4%99cej-zwolnie%C5%84-na-choroby-uk%C5%82adu-oddechowego>, dane ZUS z 2022 r.: <https://www.zus.pl/-/27-mln-zwolnie%C5%84-lekarskich-w-2022-r>. [↑](#footnote-ref-2)
3. Źródło: Raport Instytutu Humanites – Człowiek i Technologia - „Well Working. Odpowiedzialność Rodzinna Biznesu”, 2022: https://www.humanites.pl/wp-content/uploads/2022/03/Raport-Well-Working-2022.pdf [↑](#footnote-ref-3)
4. Źródło: <https://portal.abczdrowie.pl/szesciogodzinny-dzien-pracy-stwarza-wiele-korzysci-dla-pracownika-oraz-pracodawcy>, dostęp: 28.09.2022 [↑](#footnote-ref-4)
5. Źródło: https://www.tradedoubler.com/pl/6-godzinny-czas-pracy-w-tradedoubler/ [↑](#footnote-ref-5)