

Biznes w służbie rodziny

Kolejny raz w okolicach 15 maja wielu pracodawców da swoim pracownikom dodatkowy czas wolny – dwie godziny dla rodziny. Tak coraz więcej firm świętuje Międzynarodowy Dzień Rodzin.

MAGDALENA URLICH

Do tej pory w akcji wzięło udział ponad 600 firm, a od 2017 r. dołączyli pracodawcy z 12 krajów. Włączają się w nią zarówno firmy małe, jak i największe korporacje, ale też organizacje pozarządowe i samorządy. Organizatorzy akcji widzą to jako globalny ruch społeczny na rzecz bliskości. W tym roku „Dwie godziny dla rodziny” odbędą się po raz ósmy, a hasłem przewodnim są rodzinne podróże jako sposób nie tylko na wspólne spędzanie czasu, ale i odkrywanie własnych korzeni. Inicjatywa, a także jej koordynacja, należy do Fundacji Humanites, działającej na rzecz rozwoju świadomego człowieka, Spójnego Przywództwa™ w biznesie, rodzinie i szkole oraz Odpowiedzialności Rodzinnej Biznesu.

ZNAKI CZASU

Zofia Dzik, prezes fundacji, przedsiębiorca z doświadczeniem menedżerskim, a także mama trzech synów, mówi, że idea symbolicznych dwóch godzin powstała jako odpowiedź na potrzeby

naszych czasów. Dla 90 proc. Polaków wciąż to rodzina pozostaje najważniejszą deklarowaną wartością. A jednak trend jest inny. Jak pokazują raporty ZUS i NIK, pogarsza się nasze zdrowie psychiczne, a wskaźnik samobójstw jest jednym z najwyższych w Europie. – Liczba samobójstw w Polsce jest wyższa niż liczba ofiar wypadków samochodowych – zauważa inicjatorka akcji. – W naszej ocenie pomimo wielu komunikatorów, portali społecznościowych budujemy relacje dużo płycej i poczucie samotności wzrasta. Według raportu na szczyt w Davos, w niektórych miastach takich jak Sztokholm czy Paryż ponad 50 proc. osób żyje samotnie. W Polsce 26 proc. osób doświadcza samotności, i nie są to tylko osoby starsze. Doświadczamy tego, żyjąc w jednym domu, w jednej rodzinie. Nie jadamy wspólnie posiłków, każdy zamyka się w swoim pokoju. Mimo to wciąż myślimy o sobie jako o kraju, który ma bliskie relacje rodzinne. A statystyki dotyczące rozwodów tego nie potwierdzają.

Warto też spojrzeć na możliwe kierunki rozwoju. Zmierzamy w stronę gospodarki 4.0 opartej na nowych technologiach. W ciągu najbliższych dziesięciu lat automatyzacja może doprowadzić do utraty pracy nawet kilkuset milionów ludzi na całym świecie. W obliczu takich wyzwań wielką wagę ma umiejętność odnajdywania sensu w życiu i inteligencja emocjonalna, a także sieć powiązań społecznych.

ZATRZYMAJ SIĘ I ROZMAWIJ

Wskazanie na wagę relacji rodzinnych stało u źródła akcji „Dwie godziny dla rodziny”. Ale cel fundacji jest szerszy. – Chcieliśmy szukać dźwigni zmiany społecznej. Dlatego od początku myśleliśmy, jak włączyć w to pracodawców, zamiast mówić tylko do rodzin. Bo to w pracy spędzamy często nawet kilkanaście godzin dziennie i to ważne, aby widzieć dom i pracę jako system naczyń połączonych. Statystyki mówią, że pracujemy dużo. Głos pracodawcy ma inną siłę przełożenia. Przekaz: dostrzegam, że poza pracą macie ważne role społecz-



blisko siebie

ne, że jesteście rodzicami, dziadkami, synami, córkami. To, że cieszyć się życiem, jest ważne. Tak jak to, z jaką energią przychodzicie do domu i do pracy. To przekłada się na zmianę kultury zarządzania firmami w Polsce, w której zatrudniamy człowieka, a nie tylko pracownika – mówi Zofia Dzik.

Inicjatorka akcji przyznaje, że dwie godziny mają wymiar symboliczny, służą wyrwaniu nas z rutyny codziennego dnia. Dlatego warto je docenić, chociaż ktoś może powiedzieć, że same w sobie niczego nie zmieniają. – Przede wszystkim służą zatrzymaniu – mówi pani Zofia. – Jeśli biegniemy cały czas, każdy dzień wygląda tak samo. Trudno się wtedy przyjrzeć, jak wyglądają nasze relacje. A kiedy się zatrzymamy, dzieją się cuda. Doświadczamy uważności i bliskości. Dynamiczny rozwój akcji potwierdza, że inspirujemy wiele osób do odkrycia na nowo tych, z którymi są na co dzień. Wierzę, że te dwie godziny będą zachętą, czymś, do czego ludzie będą chcieli wracać, będą efektem „aha”.

RODZAJ ŚRODOWISKA PRACY ZE WZGLĘDU NA RODZINNĄ ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

A – wzbogacające
POLSKA: 11 PROC.
ŚWIAT: 18 PROC.

B – korzystne
POLSKA: 26 PROC.
ŚWIAT: 31 PROC.

C – niekorzystne
POLSKA: 46 PROC.
ŚWIAT: 39 PROC.

D – toksyczne
POLSKA: 17 PROC.
ŚWIAT: 12 PROC.

Prezes Fundacji Humanites podkreśla, że ważny jest też sposób prowadzenia akcji w firmach, tak aby była to rzeczywista inspiracja, a nie tylko zwykłe wolne godziny, rozmięnione na drobne w toku codziennych zajęć. – Firmy dzięki stworzonym przez nas materiałom, własnym konkursom, grze ASK ME z wieloma ciekawymi pytaniami, którą pracodawcy mogą podarować swoim pracownikom, inspirują ich do jakościowego spędzania czasu z bliskimi i dobrej, międzypokoleniowej rozmowy. To baza do odkrywania siebie na nowo, poznawania swoich korzeni przez młode pokolenie. Akcja nie jest tylko dla rodzin z małymi dziećmi. Młodzi dorośli mają rodziców, dziadków. Firma stawia im za naszym pośrednictwem pytanie: kiedy po raz ostatni zabrałaś swoją babcię na kawę z ciastkiem, dziadka na spacer? A może nagrasz z nimi mały wywiad?

CZŁOWIEK CZY PRACOWNIK

Czy przedsiębiorcy są odpowiedzialni tylko za rozwój swojego biznesu, >

a dawanie pracy ludziom to jedynie „efekt uboczny”? Według koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu – nie. Jak dbają o relacje z klientami i jakość swoich produktów, tak mają się troszczyć o swoich klientów wewnętrznych, czyli pracowników, a także o całe środowisko. Fundacja Humanites szczególnie skupia się na trosce nie tyle o pracownika, ile o jego życie rodzinne. Chodzi o podejście integralne. Przecież przekraczając próg biura, pracownik nie przestaje być człowiekiem. A co za tym idzie, jest ojcem, mężem, synem, bratem. „Dwie godziny dla rodziny” zachęcają pracodawców, by całościowo spojrzeli na zatrudnionych przez siebie ludzi.

Rodzi się pytanie, czy nie stoi to w sprzeczności z podejściem biznesowym, gdzie przede wszystkim liczy się wydajność i efektywność. Łukasz Zimnoch, rzecznik prasowy spółki Tauron, uważa, że nie. – Jesteśmy dużą organizacją, liczącą 25 tys. pracowników. Mimo to w Grupie Tauron wciąż ważny jest każdy człowiek – mówi. – Firma dobrze się rozwija, kiedy jej pracownicy mają się dobrze. Każde działanie skierowane do pracowników traktujemy jak inwestycję. Pracownik zadowolony jest bardziej zaangażowany, utożsamia się ze swoją pracą, często jest też bardziej twórczy.

Łukasz Zimnoch zaznacza, że jego firma wykracza w rozwiązaniach prorodzinnych daleko poza minimum wymogów prawnych. Najczęściej wykorzystywanymi narzędziami są elastyczne godziny pracy, równoważny system czasu pracy oraz możliwość pracy poza biurem w formie telepracy. Wielu pracownikom ułatwia to opiekę nad dziećmi – rodzice mogą wymieniać się przy dowozie i odbieraniu dzieci z placówek wychowawczych czy zaoszczędzić czas na dojazdach do firmy. Firma nie pozostawia rodziców bez pomocy również w trudnych momentach. W trakcie ostatniego strajku nauczycieli w Grupie Tauron zorganizowano punkty opieki dla dzieci pracowników.

Również Maciej Majewski z firmy Pentacomp uważa, że warto patrzeć na pracowników integralnie. – Pracownicy, nawet jeśli nie są akcjonariuszami, są interesariuszami, wewnętrznymi adresatami oferty firmy. To oznacza, że trzeba o nich dbać. Dobre traktowanie tych, którzy mają rodzinę, to dobre traktowanie ich rodziny. Rzeczywista wartość dwóch godzin nie jest nadmierna, ale to sygnał, że dla nas rodzina też ma wysoką wartość – mówi przedsiębiorca. Również jego firma stosuje rozwiązania wspierające pracowników w ich rolach poza pracą. Jakie ma to znaczenie dla finansów firmy? – Do tego się nie dopłaca – mówi pan Maciej. – Zdobywa się w ten sposób zaangażowanego pracownika, w znaczeniu engagement, czyli stawania się częścią firmy, wrośnięcia w nią. Tylko nie można dyrygować jego czasem z pełną swobodą, ale coś za coś. Dzisiaj pracownicy „głoszą nogami”, zwłaszcza w branży informatycznej. Można tych ludzi przyciągać wystrojem wnętrza, instalować piłkarzyki,

kupować bony na siłownię. My to w jakimś zakresie też robimy. Ale przede wszystkim chcemy ich zdobywać przez podejście do wartości ludzkich. Rozumiemy, co to jest rodzina. Wiemy, że rodzina wymaga pewnego stopnia bezpieczeństwa. Wiadomo, że przedsiębiorca ponosi ryzyko, ale staramy się tego nie przenosić na naszych ludzi.

Działa to w obie strony. – Nikt nie jest w stanie policzyć, jaki poziom nieefektywności powstaje, gdy mamy problem w domu lub toksyczne środowisko pracy – podkreśla Zofia Dzik. – Każdy z nas doświadczył sytuacji, gdy ktoś z naszych bliskich doznał kryzysu, stanął w obliczu rozwodu czy wyzwania wychowawczego. Nie jesteśmy wtedy w pełni zaangażowani w pracę. Podobnie gdy doświadczamy złej kultury pracy. I na odwrót, gdy kultura pracy sprzyja naszemu rozwojowi jako ludzi, mamy poczucie szacunku i godności, funkcjonujemy lepiej. Gdy mamy szczęśliwe życie poza

W świecie biznesu w Polsce widzę wstydlivość w mówieniu o sprawach rodziny. Mam poczucie, że te światy zostały od siebie sztucznie oddzielone. A życie mamy jedno w różnych rolach i warto te role integrować
Zofia Dzik, prezes Fundacji Humanites

pracą, mamy też więcej chęci i energii, co przekłada się na zaangażowanie, kreatywność i efektywność – mówi. I podsumowuje, że w szerszej perspektywie integralne spojrzenie na pracownika i wsparcie jego rodziny sprzyja innowacyjności całej gospodarki. Bo nic tak nie sprzyja kreatywności, jak dobre samopoczucie i zdrowie emocjonalne.

POŁĄCZYĆ DWA ŚWIATY

Andrzej Nowak (nazwisko zmienione) pracuje w sektorze bankowym. Jego firma bierze udział w akcji już kolejny raz. Na co dzień praca jest wymagająca, zdarzają się nadgodziny. Do tej pory pracownicy byli zaskakiwani informacją o „Dwóch godzinach dla rodziny”, nie wiązało się z tą akcją większe przygotowanie. Mogli je jednak odebrać niekoniecznie w dniu 15 maja. – Raz, gdy akcja miała miejsce, odbywało się przedstawienie w przedszkolu córki – opowiada pan Andrzej. – Myślałem, że nie będę miał możliwości wyjść wcześniej z pracy. Wtedy nagle pojawiły się „Dwie godziny dla rodziny”. Dzięki temu byłem na przedstawieniu córki. Zobaczyła mnie, mimo że myślała, że mnie nie będzie. To było bardzo pozytywne.

CZY ŚRODOWISKO PRACY POLAKÓW SPRZYJA ICH ŻYCIU RODZINNEMU?

Na to pytanie szukała odpowiedzi Fundacja Humanites wraz z Uniwersytetem Nawarry i pracuj.pl. W 2019 r. przeprowadziła wśród polskich pracowników badania na temat rodzinnej odpowiedzialności biznesu zatrudniających ich firm. Oceniano w nich formalną politykę firmy, wsparcie udzielane pracownikowi przez przełożonego oraz kulturę firmy. Na tej podstawie wyróżniono cztery typy środowiska pracy w zależności od jego wpływu na życie rodzinne pracowników: wzbogacające, korzystne, niekorzystne i toksyczne. 46 proc. ankietowanych uważa, że pracuje w środowisku niekorzystnym, tzn. utrudniającym integrację pracy i życia w rodzinie (m.in. poprzez niewspierającą kadre menedżerską). 17 proc. określa swoje środowisko jako toksyczne. W sumie jest to 63 proc. w porównaniu do średniej światowej 51 proc.

W jakich warunkach pracuje ponad połowa ankietowanych? W tych środowiskach pracy większe szanse na awans mają mężczyźni. Pracownicy doświadczają w życiu rodzinnym więcej konfliktów o podłożu zawodowym. Im mniej korzystne środowisko, tym mniej czasu pracownicy poświęcają dzieciom, mają mniej energii na życie poza pracą i gorzej śpią.

Jeśli chodzi o politykę formalną, wiele firm wyraża zgodę na elastyczne godziny pracy czy pracę poza biurem. Gorzej wyglądają inne aspekty – zapomogi dla niepełnosprawnych członków rodziny czy tworzenie świetlic zakładowych, by ułatwić opiekę nad dziećmi. Dziedzina, w której wyróżniamy się negatywnie na tle innych krajów, jest dostęp do szkoleń, doradztwa zawodowego, coachingu, a więc tego, co może wspomóc rozwój osobisty pracowników.

Ciekawe są wyniki badań nad kulturą organizacyjną. Ponad 30 proc. badanych wyraziło obawy, że zaangażowanie w życie rodzinne może mieć negatywny wpływ na ich kariery, oraz że odczuwa presję, by pracować dłużej, niż określają to formalne wymogi. 14 proc. uznało też, że korzystanie z bezpłatnego urlopu na dzieci może być źle odbierane przez ich współpracowników. Płyne z tego prosty wniosek: rozwiązania formalnoprawne, nawet jeśli są już w firmach – nie wystarczą. Potrzebna jest zmiana mentalna, aby pracownicy bez obawy o utratę szans zawodowych mogli z nich korzystać. Dotyczy to pracowników kadry zarządzającej, którzy dostęp do rozwiązań przyjaznych rodzinie mogą swoim pracownikom ułatwić lub utrudnić, ale też kolegów i koleżanek na równoległych stanowiskach.

Pan Andrzej wspomina, że w innych latach nie było tak spektakularnie – wyjście na plac zabaw, czas na świeżym powietrzu. – Traktuję to jako miły gest, delikatny oddech od pracy. – Podkreśla jednak, że najważniejsze jest dbanie o czas dla rodziny na co dzień. Najpierw dla żony. – Nawet jeśli dzieci będą mieć dużo czasu ze mną, a nie będą miały dobrej relacji z żoną, to one będą czuć, że coś się sypie – uważa. Później dla dzieci przez zabawę i zwyczajne bycie z nimi. – Kiedy pytam je, jak było w szkole, słyszę: dobrze. A kiedy jestem bliżej, daję im czas, nieraz usłyszę: tato, a słyszałeś, a wiesz to? Dowiaduję się, czym dziecko żyło, co się działo, jak mnie nie widziało.

Zofia Dzik podkreśla, że warto też, by firmy dawały swoim pracownikom impuls do rozwoju, bo nie każdy, jak pan Andrzej, ma świadomość wagi czasu z rodziną i umiejętność, by go dobrze spędzić. – Istnienie formalnych rozwiązań to jedno, a drugie, to żeby człowiek miał w sobie tyle świadomości i gotowości, by umiał z nich skorzystać – mówi pani Zofia. – Bo nawet jeśli wróci wcześniej do domu, może się okazać, że każdy usiądzie przed swoim komputerem. Umiejętności wchodzenia w relacje nie są wrodzone. Tak jak rozwijamy się w zakresie naszej profesji, możemy rozwijać się w życiu osobistym jako człowiek, ojciec, matka, mąż, żona. To ważne, byśmy jako firmy wspierali naszych pracowników w umiejętności świadomego życia. Akcja jest zatem również cegiełką na rzecz budowania kultury zarządzania w polskich firmach, która sprzyja łączeniu ról zawodowych i prywatnych.

Pomocą w budowaniu opartego na bliskich relacjach życia rodzinnego są np. rytuały. Zofia Dzik opowiada o tych, które organizują życie w jej domu: rytuał witania się co rano, wspólnych posiłków, pożegnania, gdy ktoś wychodzi, pożegnania dnia przez krótką modlitwę oraz rytuał wdzięczności, gdzie każdy dziękuje za coś z mijającego dnia. Nawiązując do swojego doświadczenia biznesowego, prezes Fundacji Humanites stwierdza: – W świecie biznesu w Polsce widzę wstydlivość w mówieniu o sprawach rodziny. Mam poczucie, że te światy zostały od siebie sztucznie oddzielone. Nie lubię sformułowania równowaga, bo zawarta w nim jest walka, a nie harmonia. Nasza fundacja pokazuje, że życie mamy jedno w różnych rolach i warto te role integrować. Nie tylko dbając o to, by nasi ludzie rośli w kontekście zawodowym, ale też – żeby byli zwyczajnie szczęśliwi jako ludzie, jako społeczeństwo.

