****

*Informacja prasowa, 30 marca 2021 r.*

**Pracujący rodzice w oku pandemicznego cyklonu**

Łączenie roli rodzica i pracownika nigdy nie było łatwe. Co prawda ojcowie z pokolenia milenialsów starają się odciążać swoje partnerki i równo dzielić obowiązki, ale godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi wciąż pozostaje dla rodziców wyzwaniem. Pandemia ukazała ten problem w jeszcze większej jego złożoności, kiedy zarówno praca, jak i nauka przeszły w zdalny tryb funkcjonowania. Najlepsi pracodawcy zdają sobie jednak sprawę, że trudno o sukcesy zawodowe, jeśli pracownik nie spełnia się w swoich innych rolach życiowych. Dlatego w dobrze pojętym interesie pracodawcy jest stworzenie pracownikom-rodzicom takich warunków pracy, aby mogli harmonijnie i z zachowaniem dobrej kondycji łączyć pełnione role. W 2020 r. **Great Place to Work®** przygotował raport **„Parents at the Best Workplaces”[[1]](#footnote-1)**, który towarzyszył ogłoszeniu amerykańskiej listy Najlepszych Miejsc Pracy, po raz pierwszy wraz z rankingiem 100 Najlepszych Miejsc Pracy dla Rodziców.

**Pandemia weryfikuje podejście firm do pracujących rodziców**

Przejście z dnia na dzień na tryb pracy zdalnej był wyzwaniem dla wszystkich. Ale pracujących rodziców, którzy jednocześnie mieli na głowie opiekę nad zdalnie uczącymi się dziećmi, dotknęło to w sposób szczególny. Z licznych ankiet i sondaży ad hoc, jakie przeprowadzano na ten temat także w Polsce, wynikało, że największym wsparciem dla pracujących rodziców była wyrozumiałość pracodawców. Powszechna solidarność i spontaniczna potrzeba okazywania sobie pomocy, jakie panowały w pierwszych tygodniach lockdownu bez wątpienia pomogły wszystkim przetrwać ten trudny czas. Także pracownikom-rodzicom. Ale wraz z przedłużaniem się „sytuacji nadzwyczajnej” szybko stało się jasne, że doraźne działania nie wystarczą, że pracujący rodzice potrzebują długofalowego wsparcia ze strony pracodawcy, a tak naprawdę – mądrej polityki „na zawsze”, a nie tylko na czas pandemii. Z badania przeprowadzonego w kwietniu 2020 r. przez pracuj.pl[[2]](#footnote-2) wynika, że aż 56% pracujących zdalnie rodziców czuła się traktowana przez swoich przełożonych ze zrozumieniem. Ale jedynie 17% przyznało, że z myślą o nich w firmie zostały wprowadzone specjalne rozwiązania.

**Wsparcie pracujących rodziców to proces, a nie doraźne udogodnienia**

We wspomnianym badaniu pracuj.pl z kwietnia 2020 r. polscy pracujący rodzice zostali zapytani o swoje oczekiwania względem pracodawcy. W odpowiedziach wymieniali: elastyczne godziny pracy, większą swobodę w braniu wolnych dni i urlopów oraz wsparcie przy ubieganiu się o świadczenia rządowe. Te oczekiwania wydają się dość skromne, jeśli porównamy je z ofertą, jaką mają dla rodziców firmy z amerykańskiej listy Najlepszych Miejsc Pracy dla Rodziców wyłonionej przez Great Place to Work®.

Tym, co robi największe wrażenie jest fakt, że Najlepsze Miejsca Pracy dla Rodziców nie ograniczają swoich działań do pojedynczych benefitów, jak elastyczny grafik pracy czy dłuższy urlop macierzyński. To zazwyczaj cała spójna i długofalowa polityka prorodzinna, obejmująca czas planowania rodziny przez pracownika, okres ciąży, a potem opieki rodziców nad dzieckiem. Jak ogromna bywa to skala działań świadczą same liczby: 81% firm z listy refinansuje swoim pracownikom leczenie niepłodności, w tym procedury in vitro, 48% oferuje wsparcie szkoleniowe, ułatwiające powrót do pracy i kontynuowanie kariery zawodowej po urlopie macierzyńskim czy tacierzyńskim, a 78% firm pomaga swoim pracownikom w znalezieniu odpowiedniej opieki nad dziećmi. Tym, co wybrzmiewa najmocniej z raportu Great Place to Work® jest troska i zaangażowanie firm, aby oferować swoim pracownikom udogodnienia na każdym etapie ich życia rodzinnego.

Z prorodzinnych praktyk opisanych w raporcie **„Parents at the Best Workplaces”** wynika, że ważnym momentem, kiedy rodzice potrzebują wsparcia jest czas, kiedy decydują się na powrót z urlopu do pracy. Najbardziej zaangażowani pracodawcy udostępniają rodzicom w tym okresie indywidualnych doradców różnych specjalności. To może być doradca kariery, który pomoże zorientować się pracownikowi w nowych projektach czy możliwościach i w sposób najmniej stresujący powrócić do firmy. To może być konsultant laktacyjny, z którym młoda mama może się skontaktować o każdej porze dnia. A są firmy, które zapewniają nawet wysyłkę mleka mamy do miejsca przebywania niemowlęcia, aby nie musiała ona wybierać pomiędzy ważnym spotkaniem lub wyjazdem służbowym a naturalnym karmieniem dziecka. Ważne jest przede wszystkim to, aby wsparcie i pomoc nie ustawały wraz z urodzeniem dziecka i powrotem rodziców do pracy.

**Nie istnieje jeden wzorzec pomocy dobry dla wszystkich**

Maven, klinika specjalizująca się w opiece nad zdrowiem kobiet i zarazem współautor raportu **„Parents at the Best Workplaces”**, posiada autorski harmonogram, co należy zrobić na każdym etapie planowania rodziny przez pracownika. Od chwili, kiedy przyszli rodzice poinformują o powiększeniu rodziny, przez kolejne miesiące aż do chwili pójścia na urlop, podczas jego trwania, na miesiąc przed powrotem i już po powrocie do pracy. Maven, dzieląc się swoim doświadczeniem, zwraca też uwagę, że nie ma jednego uniwersalnego wzorca wsparcia rodziców, który odpowiadałby potrzebom i oczekiwaniom każdej pary. Dlatego przygotowując strategię prorodzinną, lepiej myśleć w kategoriach różnych opcji i wariantów rozwiązań. Tak, jak to się dzieje obecnie w pandemii: dla niektórych rodziców wystarczającym wsparciem jest możliwość rozpoczynania pracy później lub wcześniej, inni potrzebują konkretnego wolnego dnia w tygodniu albo bloku godzin, które muszą poświęcić opiece nad dziećmi.

**Świetne miejsce pracy to świetne miejsce pracy dla wszystkich, nie tylko dla pracujących rodziców**

Kolejnym wyzwaniem dla pracodawcy opracowującego politykę prorodzinną jest stworzenie kultury wsparcia i zrozumienia dla niej wśród wszystkich pracowników – i tych z dziećmi, i bez. Chodzi o dogodne dla wszystkich godziny spotkań, terminy przekazywania projektów, obciążenie bieżącą pracą. Pomoc w pełnieniu rodzicielskich obowiązków przez jednych pracowników nie może odbywać się kosztem praw i dobrostanu pracowników bezdzietnych albo tych, których dzieci nie wymagają już tak ścisłej opieki. Miejsca pracy świetne dla rodziców i osób planujących zostanie rodzicami powinny pozostawać świetnymi miejscami pracy dla wszystkich. Deklaracje pracowników przebadanych przez Great Place to Work® potwierdzają, że w przypadku firm z listy Najlepszych Miejsc Pracy dla Rodziców tak właśnie jest.

**Aktywni zawodowo rodzice pracują na dwa etaty nie tylko w czasie pandemii**

Pandemia przyspieszyła nie tylko cyfryzację, ale też wiele procesów rynkowych. To dobry moment, aby firmy bogatsze o bieżące pandemiczne doświadczenie zastanowiły się nad opracowaniem programów wspierających na co dzień pracujących rodziców. Warto sobie uświadomić, że pracujący rodzice stanowią średnio 1/3 zatrudnionych. Co więcej, analizy Great Place to Work® pokazują, że organizacje, które wcześnie dostrzegły, że rodzice są cennymi pracownikami oraz uruchomiły programy prorodzinne lepiej radziły sobie biznesowo w czasie pandemii. To inwestycja korzystna dla obu stron. W każdych czasach.

Więcej informacji:

Joanna Kowalczuk, Be Communications, Head of Strategy Development, tel. 603 981 872, e- mail:  j.kowalczuk@becomms.pl

Marzena Winczo-Gasik, Great Place to Work ® w Polsce, szef Zespołu Culture Audit©, menedżer ds. komunikacji, tel. 500 188 814, e-mail: marzena.winczo@greatplacetowork.com

1. Cały raport „Parents at the Best Workplaces” można znaleźć pod linkiem: [www.greatplacetowork.com/resources/reports/parents-at-the-best-workplaces-2020?utm\_source=website&utm\_content=gptw\_midpagebanner&utm\_campaign=Report\_Parents\_2020&utm\_medium=promoted](http://www.greatplacetowork.com/resources/reports/parents-at-the-best-workplaces-2020?utm_source=website&utm_content=gptw_midpagebanner&utm_campaign=Report_Parents_2020&utm_medium=promoted) [↑](#footnote-ref-1)
2. Badanie „Praca w dobie koronawirusa” na zlecenie Grupy Pracuj, przeprowadzone w dn. 23-28 kwietnia 2020 roku na grupie 1894 użytkowników portalu Pracuj.pl. metodą CAWI. W sekcji dot. pracy zdalnej rodziców niepełnoletnich dzieci udział wzięło 250 respondentów [↑](#footnote-ref-2)