

Odpowiedzialność Rodzinna Biznesu

Corporate Family
Responsibility (CFR)

EXECUTIVE SUMMARY



pracuj.pl



Słowniczek

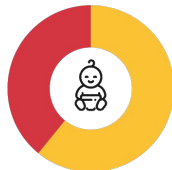
IFREI = (IESE) FAMILY-RESPONSIBLE EMPLOYER INDEX
Wskaźnik Odpowiedzialności Rodzinnej Biznesu



Ankietowani w Polsce



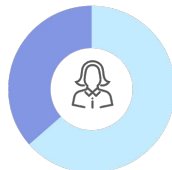
39% **×**
nie ma
dzieci



61% **✓**
ma dzieci

37%
kobiet bez
odpowiedzialności
menedżerskiej

66% **✓**
34% **×**

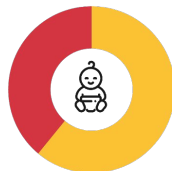


63%
kobiet
z odpowiedzialnością
menedżerską

✓ 58%
 × 42%



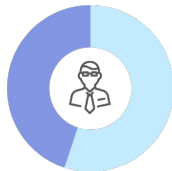
31% **×**
nie ma
dzieci



69% **✓**
ma dzieci

45%
meżczyzn bez
odpowiedzialności
menedżerskiej

77% **✓**
23% **×**



55%
meżczyzn
z odpowiedzialnością
menedżerską

✓ 64%
 × 36%

Badanie IFREI w Polsce

582 74% 36%
osoby kobiety mężczyzn

pierwsze badanie
2018 r.

Badania IFREI na świecie

40 tys. 8 lat
osób od 2010 r.

20 krajów
5 kontynentów

Wymiary CFR

Poziom CFR jest określany w oparciu o 3 wymiary: polityka formalna, wsparcie przełożonego oraz kultura organizacji. W ramach analizy każdego z tych obszarów badane są następujące elementy:

POLITYKA FORMALNA

- Elastyczny czas pracy
- Praca zdalna
- Wsparcie rodziny
- Wsparcie rozwoju osobistego



WSPARCIE PRZEŁOŻONEGO

- Wsparcie emocjonalne
- Wsparcie przy użyciu konkretnych narzędzi
- Ocena lider jako wzoru do naśladowania
- Zarządzanie polityką formalną



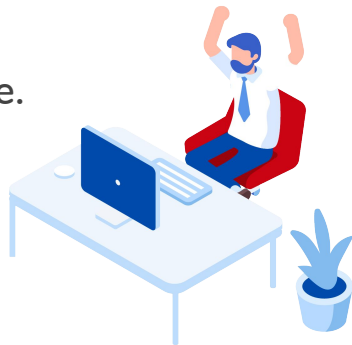
KULTURA ORGANIZACJI

- Reakcja na urlop współpracownika
- Negatywne skutki CFR dla kariery
- Oczekiwania dotyczące ilości zadań i godzin pracy



Główne wnioski

- **63%** pracowników w Polsce twierdzi, że pracuje w środowiskach, które utrudniają integrację życia rodzinnego i zawodowego.
- A aż **17%** uważa swoje środowisko pracy wręcz za toksyczne.



Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że działania z zakresu Odpowiedzialności Rodzinnej Biznesu (CFR) są po pierwsze niedoceniane przez polskich pracodawców, a po drugie niewystarczające. Co więcej, polityka formalna jest nieelastyczna, pracownicy nie mają dostatecznego wsparcia ze strony kierownictwa, a kultura organizacji nie sprzyja podejmowaniu działań z zakresu CFR.

Niekorzystne lub toksyczne środowisko to nie tylko nieszczęśliwi pracownicy, którzy są bardziej podatni na konflikty rodzinne o podłożu zawodowym, ale także pracownicy mniej zaangażowani i znacznie bardziej skłonni do opuszczenia firmy. To elementy wpływające bezpośrednio na zmniejszenie efektywności firmy i prowadzące do wyższych kosztów administracyjnych i tych związanych z rekrutacją.

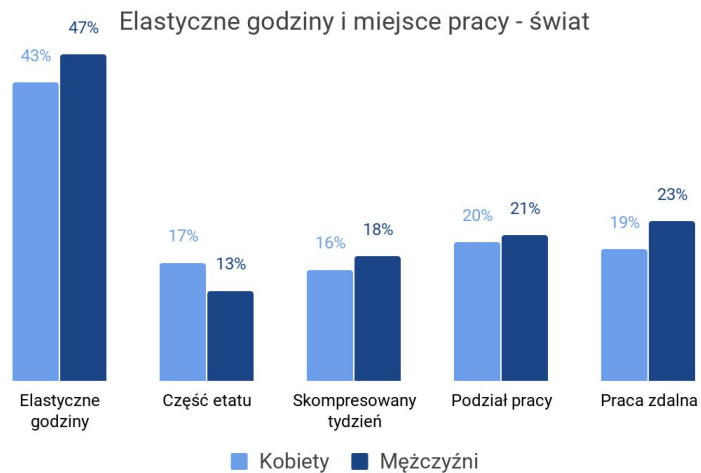
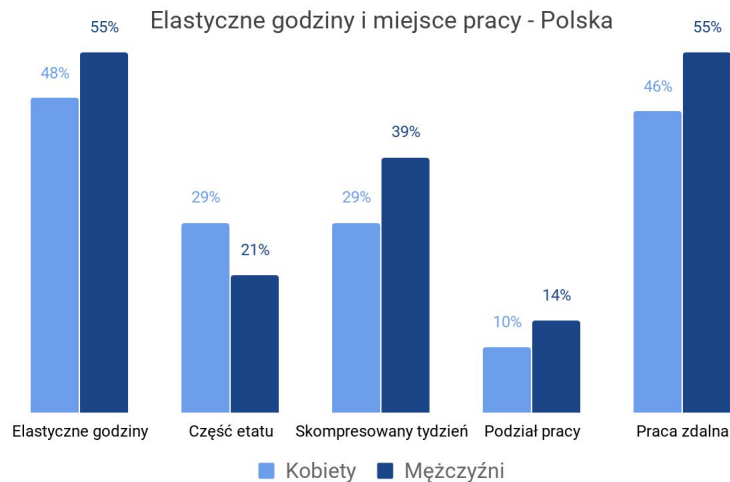
Polityka formalna

1. Według badań, dla polskich firm, najbardziej powszechnymi środkami elastyczności - zarówno pod względem czasu, jak i miejsca pracy - są elastyczne godziny pracy i praca zdalna (5 na 10 pracowników ma do tego dostęp). Na świecie praca zdalna jest dostępna tylko dla ok. 20% pracowników.
2. W Polsce rzadko spotyka się rozwiązania wspierające rodziny: dotacje na opiekę nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi, usługi opieki dziennej w miejscu pracy czy możliwości przedłużenia urlopu macierzyńskiego / ojcowskiego poza czas określony prawem. **Jedynym szeroko wdrożonym działaniem wspierającym rodziny jest możliwość opuszczenia miejsca pracy w przypadku nagłej sytuacji rodzinnej: 87% dla kobiet i 85% dla mężczyzn.**
3. Polska pozostaje w tyle za średnią światową w obszarze wsparcia rozwoju osobistego (doradztwo zawodowe i osobiste, szkolenia z zarządzania czasem i ustalania priorytetów, informacje o przedszkolach, szkołach lub ośrodkach dziennych, domach dla osób starszych, informacje o benefitach dla pracowników).



WNIOSKI - PORÓWNANIE POLSKA VS ŚWIAT

Polityka formalna

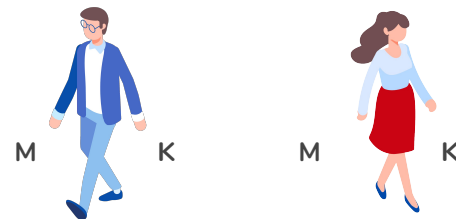


Wsparcie przełożonego

1. Liderzy płci żeńskiej są lepiej postrzegani przez pracowników, zarówno w Polsce, jak i na świecie, jako menedżerowie godni naśladowania, wspierający w zakresie instrumentalnym oraz dobrze zarządzający polityką formalną firmy. Wyjątek stanowi wsparcie emocjonalne - pracownicy w Polsce zgłaszają niski poziom tego rodzaju wsparcia ze strony kobiet - liderów.
2. W przypadku menedżerów płci męskiej ich pracownicy (zarówno mężczyźni, jak i kobiety) dostrzegają niski poziom wsparcia instrumentalnego, menedżerowie płci męskiej nie są również postrzegani jako dobry przykład do naśladowania, a ich zarządzanie politykami formalnymi nie rodzi aprobaty wśród ich pracowników. Wsparcie emocjonalne ze strony męskich liderów jest postrzegane jako wysokie tylko wśród mężczyzn, kobiety oceniają je nisko.

↑ Wysoka ocena

↓ Niska ocena



Wsparcie emocjonalne



Wsparcie instrumentalne



Wzór do naśladowania



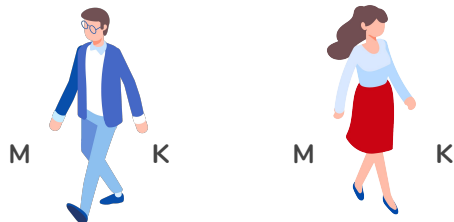
Zarządzanie polityką formalną



Wsparcie przełożonego

↑ Wysoka ocena

↓ Niska ocena



Wsparcie
emocjonalne



Wsparcie
instrumentalne



Wzór do
naśladowania



Zarządzanie
polityką formalną



1. W statystykach światowych kobiety są pozytywnie odbierane we wszystkich analizowanych obszarach.
2. Na świecie mężczyźni są źle oceniani we wszystkich kategoriach.



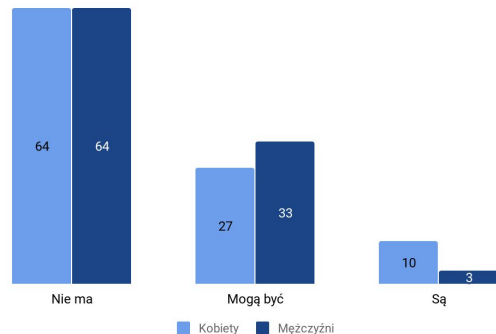
Kultura organizacyjna

Okolo 36% osób uważa, że korzystanie z polityki CFR może mieć lub ma negatywny wpływ na ich karierę i może utrudnić ich rozwój zawodowy.

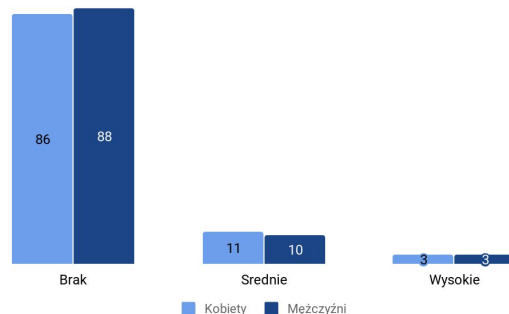
Korzystanie z bezpłatnego urlopu na opiekę nad dziećmi może być źle postrzegane przez około 13-14% współpracowników (średnie i wysokie niezadowolenie).

35% kobiet i 33% mężczyzn uważa, że ich organizacja wywiera na nich presję, aby pracowali ponad umownymi ustaleniami i oczekuje od nich stawiania pracy przed rodziną.

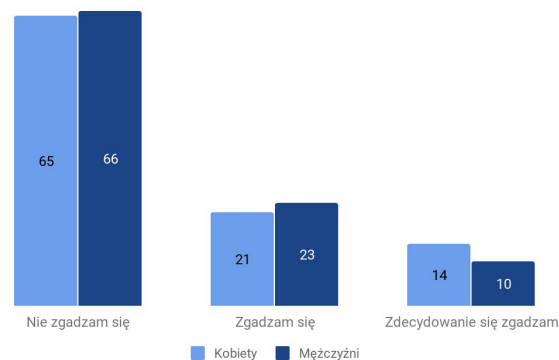
Negatywne konsekwencje CFR dla kariery



Niezadowolenie z tytułu urlopu koleżanki / kolegi



Zawyżone oczekiwania względem ilości zadań i godzin pracy



Środowisko CFR

W oparciu o analizę trzech aspektów CFR, IFREI klasyfikuje środowiska pracy do czterech kategorii w zależności od stopnia, w jakim wspierają one zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników:

- **wzbogacające (A)**
- **korzystne (B)**
- **niekorzystne (C)**
- **toksyczne (D)**



A

Środowisko **systematycznie wspiera** integrację życia rodzinnego i zawodowego

B

Środowisko **sporadycznie wspiera** integrację życia rodzinnego i zawodowego

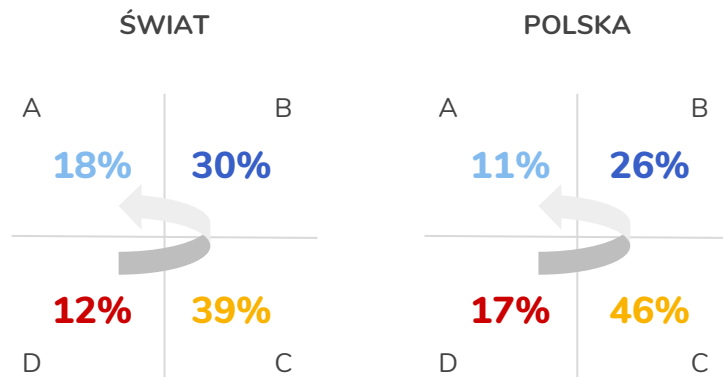
C

Środowisko **sporadycznie utrudnia** integrację życia rodzinnego i zawodowego

D

Środowisko **systematycznie utrudnia** integrację życia rodzinnego i zawodowego

Środowisko CFR

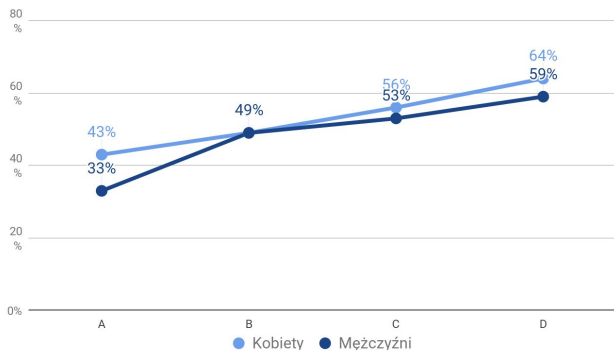


1. 46% pracowników w Polsce twierdzi, że pracuje w środowisku "niekorzystnym", które utrudnia integrację życia rodzinnego i zawodowego.
2. Aż 17% określa swoje środowisko pracy jako "toksyczne".
3. W sumie około 63% ankietowanych w Polsce jest niezadowolonych ze swojego miejsca pracy, a liczba ta jest wyższa od 51% w skali globalnej.
4. Tylko 37% polskich pracowników postrzega swoje środowisko pracy jako takie, które wspiera integrację życia rodzinnego i zawodowego, w porównaniu do 48% na całym świecie.

Wpływ CFR na życie osobiste i społeczne

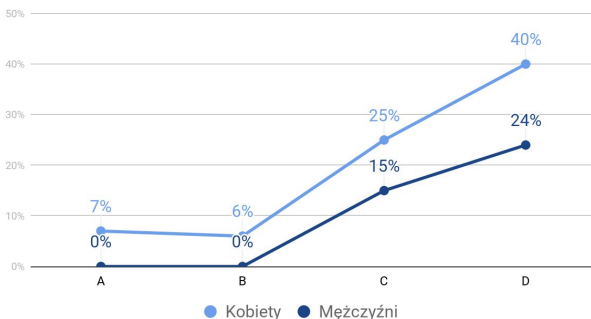
Osoby pracujące we „wzbogacających” środowiskach (A) mają o 23% mniej konfliktów rodzinnych o podłożu zawodowym w porównaniu do osób ze „szkodliwego” środowiska pracy (D).

Konflikt rodzina vs praca



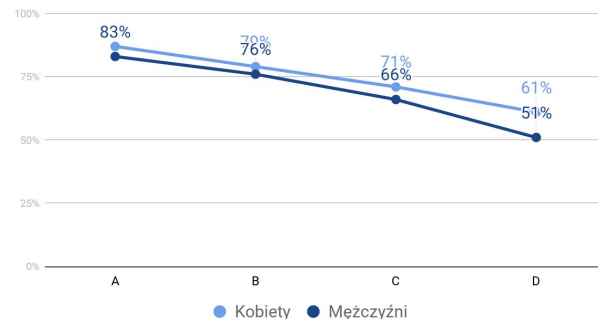
40% kobiet, pracujących w "toksycznym" środowisku pracy (D), dostrzega, że mężczyźni mają tu lepsze możliwości awansu.

Faworyzowanie mężczyzn



Pracownicy ze środowiska A mają więcej autonomii (mężczyźni – o 36% więcej, kobiety – o 22% więcej w porównaniu z osobami ze środowisk „szkodliwych” – C i D).

Autonomia w pracy



Zespół badawczy



MIREIA LAS HERAS | HISZPANIA

Profesor nadzwyczajny oraz dyrektor naukowy ds. badań w Międzynarodowym Ośrodku Badawczym ds. Pracy i Rodziny w IESE Business School przy Uniwersytecie Nawarry.



GEMMA PALET | HISZPANIA

Kierownik Ośrodka Badawczego ds. Ludzi w Międzynarodowym Ośrodku Badawczym ds. Pracy i Rodziny w IESE Business School.



GEMMA RIERA | HISZPANIA

Asystent naukowy w Międzynarodowym Ośrodku Badawczym ds. Pracy i Rodziny w IESE Business School.



ZOFIA DZIK | POLSKA

Innowator i przedsiębiorca, inwestor, fundator Fundacji Humanites.