

# Dbamy nie tylko o mamy

**Pracujemy dużo i angażujemy się w to, co robimy, ale chcemy mieć także czas na realizację pasji, zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym, rodzinnym. W tej sytuacji pojawia się naturalne pytanie, czy rodzicielstwo ogranicza bycie dobrym pracownikiem, czy wręcz przeciwnie? Czy fakt, że pracownik został rodzicem, jest obciążeniem dla pracodawcy, czy gwarancją jeszcze lepszej pracy?**

Rodzicielstwo uczy nas wielozadaniowości, a ta umiejętność, podobnie jak planowanie oraz działanie pod presją czasu i zmieniających się okoliczności, doskonale sprawdza się w pracy. W Providencie obowiązuje kultura organizacyjna oparta na otwartości, szacunku i zaufaniu. Te wartości sprawiają, że dla pracodawcy fakt, że pracownik został rodzicem, jest rzeczą zupełnie naturalną, dlatego stara się go wspierać w nowej roli.

Ponad połowę zespołu Providenta stanowią osoby, które już są rodzicami albo za chwilę nimi zostaną. Z myślą o nich przygotowaliśmy oraz wdrożyliśmy wiele rozwiązań pomagających w godzeniu roli pracownika i rodzica. Najważniejsze to możliwość pracy z domu (telepracy) lub pracy w elastycznych przedziałach czasowych. Dzięki temu ułatwieniu pracujący rodzice mają możliwość odprowadzania dziecka do przedszkola/szkoły. Telepracę doceniają szczególnie młode mamy, które po powrocie z urlopu macierzyńskiego mogą jeden dzień w tygodniu pracować z domu. Obecnie w głównym biurze firmy blisko 90 pracowników korzysta z telepracy lub pracuje w elastycznych przedziałach czasowych.

Dla rodziców, szczególnie mam wracających do pracy po urlopach macierzyńskich, bardzo istotne jest poczucie bezpieczeństwa. W firmie funkcjonuje system zastępstw na czas dłuższych nieobecności. Koleżanki przebywające na urlopach macierzyńskich wiedzą, co dzieje się w organizacji. Na życzenie otrzymują firmowy magazyn w wersji elektronicznej. Dodatkowo warunki

powrotu z urlopu macierzyńskiego są ustalane indywidualnie. Zdarza się, że zorganizowanie opieki nad dzieckiem wymaga przesunięcia powrotu do pracy o miesiąc. W takich wypadkach firma jest elastyczna, bo spokojny rodzic to lepszy pracownik.

W Providencie mamy program „Dbamy nie tylko o mamy”, który jest adresowany zarówno do mam, jak i świeżo upieczonych ojców. Młodzi rodzice otrzymują od firmy sympatyczny prezent – miniwyprawkę z akcesoriami dla niemowlaka (pieluchy, body, kocyk i zabawki) w formie tortu. Do każdego prezentu dołączone są gratulacje od prezesa. Akcja jest bardzo dobrze oceniana przez pracowników. Mamy otrzymują upominek na adres domowy, a ojcom wręcza je przełożony. Program został uruchomiony w 2013 r. i na początku był adresowany tylko do młodych mam. Od 2015 r. upominki otrzymują także ojcowie. W ciągu roku przekazywanych jest średnio ponad 150 prezentów. Przy wdrażaniu programu „Dbamy nie tylko o mamy” najistotniejsza była kwestia efektywnego zbierania informacji o narodzinach dziecka. Dane przekazywane są przez HR biznes partnerów. Przed wysłką upominków do rodziców weryfikowane są przypadki krótszych urlopów macierzyńskich czy rodzicielskich, które mogą wynikać z faktu, że poród nie zakończył się pomyślnie.

Praktycznym rozwiązaniem jest także pokój socjalny w biurze głównym, z którego korzystają młode mamy, które chcą nakarmić dziecko, gdy przychodzą do firmy w odwiedzinę, lub odciągnąć pokarm i przechować go we właściwych warunkach.

Powyższe rozwiązania powstały w odpowiedzi na potrzeby pracowników, wyrażane m.in. w czasie spotkań Forum Pracownika – platformy dialogu między pracownikami a zarządem. Ich wdrożenie nie wiąże się z dużymi nakładami finansowymi, a realizacja skutkuje wysokimi wynikami badania zaangażowania oraz wizerunkiem firmy jako bardzo dobrego pracodawcy. ■



**Agnieszka Krajnik**

jest koordynatorem ds. społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa w Provident Polska S.A. W firmie pracuje od 2006 r. Jest ekspertem w zarządzaniu projektami z zakresu CSR-u i employer branding. Ma bogate doświadczenie we współpracy z organizacjami pozarządowymi i mediami.