



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



RODZINA



&



PRACA

***to się
opłaca!***

Opracowanie polskiej platformy internetowej dotyczącej mechanizmów godzenia ról zawodowych i rodzinnych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach
Programu Wspólnotowego Prawa, Równość i Obywatelstwo

SPIS TREŚCI

- I. Mechanizmy godzenia ról zawodowych i rodzinnych (work-life balance)
- II. Projekt „Rodzina i praca – to się opłaca!”
- III. Czym jest platforma?
- IV. Projekt – kolejne etapy realizacji
- V. Badanie i doradztwo w przedsiębiorstwach
- VI. Opracowanie treści platformy internetowej
- VII. Przygotowanie techniczne platformy
- VIII. Upowszechnianie platformy

Publikacja została wydana w ramach projektu pt. „Rodzina i praca – to się opłaca!”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, w ramach Programu Unii Europejskiej “Prawa, Równość i Obywatelstwo”. Wyłącznie odpowiedzialność za treść publikacji ponosi autor. Komisja Europejska nie odpowiada za skutki związane z użyciem informacji zawartych w publikacji. Informacje zawarte na niniejszej stronie internetowej niekoniecznie odzwierciedlają stanowisko lub opinię Komisji Europejskiej.

I. Mechanizmy godzenia ról zawodowych i rodzinnych (work-life balance)

Wspieranie godzenia życia zawodowego i rodzinnego kobiet i mężczyzn jest jednym z priorytetów określonych w dokumentach programowych Unii Europejskiej, m.in. w *Planie działania w sprawie równości płci 2016–2020*. Korzystanie z mechanizmów godzenia ról (MGR) pozostaje wyzwaniem nie tylko w Polsce, ale także w innych krajach UE, szczególnie w tzw. nowych państwach członkowskich, które przystąpiły do Wspólnoty po 2004 r.

CO TO SĄ MGR?

Są to mechanizmy sprzyjające godzeniu ról zawodowych i prywatnych kobiet i mężczyzn obejmujące prawne i instytucjonalne rozwiązania oferowane przez państwo (np. płatne urlopy dla pracujących rodziców, żłobki, przedszkola, różne formy wsparcia na rynku pracy), jak również rozwiązania będące w gestii przedsiębiorców (np. systemy organizacji pracy, dodatkowe świadczenia, a także różne formy dofinansowania pozazawodowych potrzeb pracowników). Mechanizmy godzenia ról wspierają nie tylko pracowników będących rodzicami, ale także sprawujących opiekę nad osobami zależnymi, pracowników najmłodszych oraz pracowników starszych. W starzejącym się społeczeństwie powstaje coraz większa potrzeba zapewnienia opieki również starszym/niepełnosprawnym członkom rodziny, natomiast młodsze pokolenia coraz częściej wyrażają swoje potrzeby związane z godzeniem pracy ze swoimi hobby.

CZEMU MGR SĄ WAŻNE

Badania dowodzą, że równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym jest jednym z warunków zachowania zdrowia, dobrego samopoczucia oraz satysfakcji z życia i pracy. Z kolei brak równowagi pomiędzy tymi sferami może prowadzić do nadmiernego stresu, pracoholizmu, pogorszenia stanu zdrowia, konfliktów w pracy i w rodzinie oraz spadku poczucia własnej wartości. Z badań wynika, że zaburzony work-life balance 12-krotnie zwiększa ryzyko wypalenia zawodowego i 3-krotnie podnosi ryzyko wystąpienia stanów depresyjnych. To właśnie mechanizmy godzenia ról są odpowiedzią na wyzwanie pogodzenia aktywności zawodowych z prywatnymi.

KORZYŚCI Z WDRAŻANIA MGR

Pracodawcy stoją często na stanowisku, że zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym to wyłącznie sprawa pracownika. Doświadczenia firm wskazują jednak wyraźnie, że inwestycje w kulturę sprzyjającą godzeniu ról przekładają się na poziom zaangażowania, są ważnym narzędziem przyciągania i utrzymania pracowników, a pośrednio wpływają także na zyski przedsiębiorstwa.

Długotrwałe poczucie braku równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym nie pozostaje także bez wpływu na jakość wykonywanej pracy. Przeciążony pracownik z trudem realizuje swoje zadania, pracuje z mniejszym zaangażowaniem, traci motywację do pracy, popada w konflikty z kolegami i klientami, częściej choruje, czego efektem jest podwyższona absencja chorobowa. Ostatecznie zwykle decyduje się na zmianę zatrudnienia - wtedy firma nie tylko traci wartościowego członka zespołu, ale także musi ponieść koszty rekrutacji nowego pracownika.

Konkretne korzyści dla pracodawców z wprowadzania MGR to m.in.:

- ograniczenie kosztów absencji chorobowej i spóźnień do pracy
- ograniczenie poziomu rotacji pracowników (niższe koszty rekrutacji)
- zdolność utrzymywania i pozyskiwania wartościowych pracowników
- poprawa wizerunku pracodawcy
- większa lojalność i zaangażowanie pracowników, które mają znaczący wpływ na produktywność i innowacyjność przedsiębiorstw



II. Projekt „Rodzina i praca – to się opłaca!”

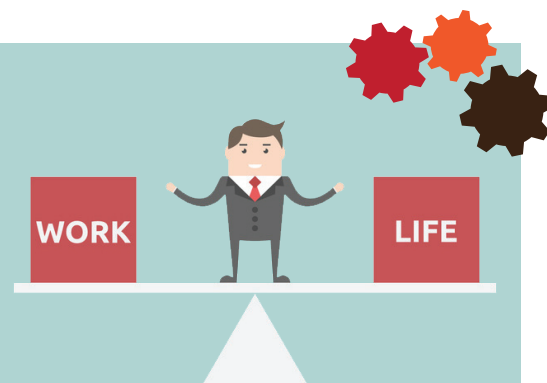
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dostrzegło potrzebę „przekładania” mechanizmów godzenia ról na praktyczny język, przystępny zarówno dla pracodawców, jak i pracowników - informowania jakie rozwiązania są adekwatne dla pracodawców o różnej wielkości, profilu i formie działalności, jak je wprowadzać, jakie wiążą się z tym koszty i w końcu – na jakie korzyści można liczyć. Z badań i analiz wynika bowiem, że jedną z głównych przyczyn braku powszechnego stosowania mechanizmów godzenia ról zawodowych i rodzinnych w Polsce jest niski stan świadomości w tym zakresie zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników.

Wcześniejsze doświadczenia Ministerstwa wskazywały, że narzędzia w formie kompleksowych, praktycznych i intuicyjnych platform internetowych są chętnie wykorzystywane przez obywateli. Dlatego też zdecydowano się na przygotowanie nowego serwisu internetowego, poświęconego w całości tematyce MGR, który w przejrzysty, wyczerpujący i atrakcyjny sposób przybliży te treści.

Stworzenie platformy wymagało kilku etapów – wzajemnie powiązanych i spójnych. Dla ich sprawnego wykonania opracowano projekt pn. „Rodzina i praca – to się opłaca!”, którego realizacja okazała się ważnym elementem spójnej polityki polskiego rządu w tworzeniu klimatu sprzyjającego rodzinie.

Projekt zakładał osiągnięcie 3 głównych celów:

- opracowanie wszechstronnego i praktycznego narzędzia dla pracodawców i pracowników, ułatwiającego wdrażanie MGR – platformy internetowej,
- podniesienie za jego pośrednictwem poziomu wiedzy pracowników i pracodawców o możliwym stosowaniu MGR w przedsiębiorstwach,
- w konsekwencji zwiększenie liczby przedsiębiorstw stosujących MGR.



Projekt został pozytywnie oceniony przez Komisję Europejską, dzięki czemu Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dostało na jego realizację środki Unii Europejskiej w ramach Programu Prawa, Równość i Obywatelstwo (2014-2020). Łączny budżet projektu to ok. 194 000 euro. Okres realizacji projektu to 17 miesięcy.

III. Czym jest platforma?



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej założyło, że platforma skutecznie przekona odbiorców do korzyści płynących z MGR, gdy jej odbiorcy znajdą tam praktyczne przykłady oraz opisy sytuacji i okoliczności zbliżone do ich własnych.

Pracodawca z zainteresowaniem przejrzy informację dot. elastycznego czasu pracy wdrożonego w przedsiębiorstwie zbliżonym do profilu jego firmy (o porównywalnej wielkości, profilu działalności i działające w podobnym sektorze). Pracodawca/właściciel przedsiębiorstwa zwróci również uwagę na rzetelną kalkulację kosztów, opis ewentualnych problemów i trudności, jakich może się spodziewać, a także na realne korzyści płynące z wdrożenia danego rozwiązania.

Również pracownicy potrzebują różnorodnych rozwiązań – w zależności od charakteru wykonywanej pracy, etapu życia, wieku, sytuacji rodzinnej. Dlatego warto przygotować dla nich sprofilowane informacje.

Główne korzyści, jakie daje platforma w kształtowaniu przyjaznych i dobrych trendów w gospodarce i społeczeństwie:



Taka koncepcja zawartości i funkcjonalności platformy skutkowałą koniecznością zbadania, czy i jak mechanizmy godzenia ról zawodowych i rodzinnych funkcjonują w przedsiębiorstwach.

Punktem wyjścia do prac nad platformą była analiza studiów przypadków (case studies) przeprowadzona w przedsiębiorstwach o różnych profilach działalności, rozmiarach i działających w różnych sektorach, w których trwa proces wdrażania MGR w najbardziej optymalnym dla nich kształcie. Dzięki wsparciu profesjonalnych doradców każdy z tych procesów miał charakter kompleksowy (analiza indywidualnej sytuacji firmy, propozycje możliwych rozwiązań i wdrażanie mechanizmów) i pozwolił na wybór optymalnych rozwiązań odpowiadających potrzebom i specyfice każdego przedsiębiorstwa.

Taki schemat działania pozwolił na uzyskanie informacji, które uzupełniły wnioski z dotychczasowych badań i analiz, a przez to umożliwiły wypracowanie kompleksowych, praktycznych i dostosowanych do realnych potrzeb pracodawców i pracowników treści do umieszczenia na platformie. Proces konsultacji ze wszystkimi zainteresowanymi stronami oraz praktycznego testowania platformy pozwolił na optymalizację tego narzędzia w zakresie formy, treści i grup docelowych.

IV. Projekt – kolejne etapy realizacji



V. Badanie „studiów przypadków” i doradztwo w przedsiębiorstwach

Założenia metodologiczne oraz kolejne etapy realizacji badania i doradztwa w zakresie MGR w przedsiębiorstwach zostały bardzo dokładnie przemyślane i zaplanowane – mając na uwadze cel tych działań – czyli sprawdzenie, czy i jak mechanizmy godzenia ról zawodowych i rodzinnych funkcjonują w polskich przedsiębiorstwach, jak powinny być wdrażane, jakie są uwarunkowania funkcjonowania MGR. Etap został zrealizowany przez wykonawcę wyłonionego w trybie konkurencyjnym. Wykonawca zapewnił odpowiednio wykwalifikowanych badaczy i ekspertów, był również odpowiedzialny za rekrutację przedsiębiorstw do udziału w projekcie. Ze względu na zakres i specyfikę działań na etapie badania i doradztwa w przedsiębiorstwach, członkowie zespołu badawczego i eksperci musieli wykazać się doświadczeniem w realizacji dużych projektów z zakresu analiz, badań i strategii zarządzania zasobami ludzkimi, równości szans na rynku pracy oraz różnorodności w miejscu pracy.

1) Rekrutacja - jakie przedsiębiorstwa objęto badaniem?

Badanie „studiów przypadków” miało odzwierciedlać stan MGR w polskich przedsiębiorstwach. Ze względu na ograniczony czas i budżet analizie poddano 36 przedsiębiorstw.

W celu zapewnienia reprezentatywności przedsiębiorstw biorących udział w badaniu ich dobór uwzględniał następujące kryteria:

- wielkość przedsiębiorstwa (wg liczby zatrudnionych pracowników): firmy mikro, małe, średnie i duże,
- sektory gospodarki i branże (zgodnie z głównym charakterem działalności danego przedsiębiorstwa),
- uwarunkowania geograficzne (zgodnie z adresem głównej siedziby danego przedsiębiorstwa),
- stopień wdrożenia MGR (przedsiębiorstwa, które wdrożyły i stosują MGR a także przedsiębiorstwa, które nie mają wdrożonych żadnych MGR).



Precyzyjny dobór kryteriów rekrutacyjnych zapewnił reprezentatywność przeprowadzanych badań oraz pomógł uwzględnić zróżnicowane potrzeby, oczekiwania oraz możliwości.

2) Analiza sytuacji zastanej w przedsiębiorstwach pod kątem stosowania MGR

Kolejnym etapem było sprawdzenie, jak MGR funkcjonują w przedsiębiorstwach objętych badaniem.

Na analizę sytuacji w danym przedsiębiorstwie składały się:

- analiza dokumentów i informacji udostępnionych przez przedsiębiorstwo,
- wywiady standaryzowane i niestandaryzowane – konsultanci rozmawiali z pracownikami/ pracodawcami/ przedstawicielami działów HR – w ten sposób określali sytuację wyjściową w danym przedsiębiorstwie, potrzeby i oczekiwania w zakresie MGR oraz ewentualne funkcjonowanie już wdrożonych MGR,
- rozmowa z właścicielami przedsiębiorstw, przedstawicielami kierownictwa oraz z pracownikami, mająca na celu uzyskanie informacji o praktycznych aspektach funkcjonowania istniejących rozwiązań z zakresu MGR oraz określenie najważniejszych wyzwań stojących obecnie przed przedsiębiorstwem w obszarze MGR,
- analiza portali internetowych - w szczególności ogłoszeń rekrutacyjnych publikowanych przez dane przedsiębiorstwo – to bardzo często źródło wiedzy o tym, jakie MGR przedsiębiorca uważa za swój atut, przyciągający potencjalnych pracowników,
- sondaż – pozwolił dotrzeć do danych wrażliwych, kwestii delikatnych, które wyszły przy zachowaniu anonimowości respondentów,
- warsztat dla osób decyzyjnych w przedsiębiorstwie bądź odpowiadających za kształtowanie polityki MGR,
- obserwacja – badacze, będąc w przedsiębiorstwach, mieli możliwość podglądania różnych aspektów funkcjonowania MGR.



Etap analizy doprowadził do identyfikacji najważniejszych wyzwań stojących przed danym przedsiębiorstwem. Dla każdego z nich zostały opracowane indywidualne rekomendacje możliwych rozwiązań prawnych i organizacyjnych, które odpowiadały zidentyfikowanym w przedsiębiorstwie wyzwaniom (np. polityki, programy, plany, regulacje, konkretne instrumenty z obszaru godzenia ról, propozycje szkoleń/warsztatów).

3) Opracowanie rekomendacji w zakresie MGR dla przedsiębiorstw

Dla każdego z badanych przedsiębiorstw wypracowane zostały indywidualne rekomendacje z użyciem **metody benchmarkingu**, czyli uczenia się i twórczego adaptowania najlepszych rozwiązań. Polegało to na porównaniu praktyk stosowanych w badanych przedsiębiorstwach z rozwiązaniami wdrożonymi w firmach uznanych za przodujące w tematyce MGR. W ramach metody identyfikowano czynniki, które sprawiają, że procesy MGR są realizowane efektywnie i skutecznie, a następnie wskazywano możliwości zastosowania podobnych działań/rozwiązań w badanym przedsiębiorstwie. W ramach analizy benchmarkowej uwzględniono również różnice występujące pomiędzy benchmarkiem a badanym przedsiębiorstwem, które dotyczyły np.: sposobu wdrażania danej praktyki, stosowanych narzędzi i metod, liczby pracowników zaangażowanych w daną praktykę, kosztów jej stosowania, stopnia realizacji celów.

Benchmarking objął następujące etapy:

- wybór praktyk MGR, które zostały poddane procesowi porównawczemu,
- opracowanie planu analizy i wybór metod gromadzenia danych,
- określenie firm, które stanowiły wzorce porównawcze,
- gromadzenie danych,
- porównanie i analiza danych,
- przygotowanie rekomendacji wynikających z analizy porównawczej oraz opracowanie planu wdrożenia rekomendacji,
- wdrożenie zmian.



Jako wzorce porównawcze do analizy benchmarkowej wybrane zostały przedsiębiorstwa, które spełniają 3 kryteria:

- posiadają wdrożone efektywne i skuteczne praktyki z zakresu MRG,
- opisane praktyki stosowane są w Polsce,
- należą do tej samej klasy wielkości firm, co badane przedsiębiorstwa (to znaczy: duże, średnie, małe i mikro).



4) Doradztwo w zakresie stosowania MGR w przedsiębiorstwach

Doradztwo w zakresie MGR było kluczowym elementem badania, warunkującym jego skuteczność i realizację wszystkich założonych celów. Intencją doradztwa było przekazanie osobom odpowiedzialnym i decyzyjnym w zakresie kształtowania polityki MGR w przedsiębiorstwach informacji na temat wyników studiów przypadku oraz wypracowanych w tym zakresie rekomendacji. Efektywność tego działania

uzależniona była od jakości współpracy zespołu doradców z przedsiębiorstwem w zakresie wyboru optymalnych mechanizmów wdrażających rekomendacje, dostosowanych do potrzeb i możliwości danego przedsiębiorstwa.

Etap ten został zrealizowany poprzez przekazanie każdemu z badanych przedsiębiorstw:

- wniosków z analizy sytuacji zastanej w danym przedsiębiorstwie pod kątem stosowania MGR,
- informacji na temat zidentyfikowanych wyzwań i potrzeb w zakresie MGR,
- informacji na temat wypracowanych przez zespół badawczy rekomendacji i propozycji rozwiązań, odpowiadających na zdefiniowane wyzwania danego przedsiębiorstwa,
- planu wdrożenia i harmonogramu działań w zakresie MGR w danym przedsiębiorstwie,
- kalkulacji kosztów (ekonomicznych i pozaekonomicznych) oraz przewidywanych korzyści wynikających z wdrożenia rekomendowanych rozwiązań.

Doradztwo zrealizowano przy użyciu następujących narzędzi:

- bazy wiedzy – powstałe w trakcie realizacji badania materiały pomocnicze m.in. słownik pojęć związanych z MGR, katalog dobrych praktyk, porady w zakresie wdrażania MGR,
- scenariuszy wdrożenia rekomendacji - dopasowanych do potrzeb każdej z firm,
- podręcznika dobrych praktyk – zawierającego w szczególności opisy praktyk z zakresu MGR, funkcjonujących w przedsiębiorstwach przyjętych jako benchmarking;
- szkolenia – w szczególności dla osób odpowiedzialnych za wdrażanie MGR w przedsiębiorstwie, przeprowadzonego przez zespół doradców,
- poradnictwa – świadczonego przez zespół doradców.



5) Wdrażanie wypracowanych rozwiązań dotyczących MGR w przedsiębiorstwach

Przedsiębiorstwa, które zdecydowały się na wdrożenie rekomendowanych im mechanizmów godzenia ról, skorzystały ze wsparcia zespołu badawczego. Na tym etapie badacze i eksperci ściśle współpracowali z osobami decyzyjnymi w danym przedsiębiorstwie oraz konsultowali poszczególne MGR z osobami, których ich wdrożenie miałyby bezpośrednio dotyczyć.

Zespół ekspercki wypracowywał wraz z nimi optymalne metody wdrażania MGR w ich przedsiębiorstwie z użyciem m.in.: analizy SMART, analizy SWOT, analizy ograniczeń, budowania scenariuszy, panelu eksperckiego.

Proces ten obejmował również identyfikację otoczenia wprowadzanych zmian, czyli ewentualne konsultacje z organizacjami pracowników, przedstawicielami załogi. Przedyskutowano również ewentualną potrzebę uwzględnienia przepisów prawnych, podatkowych, BHP i innych.

Kolejnym działaniem było opracowanie harmonogramu działań, w tym również określenie poszczególnych etapów, ich pracochłonności, oszacowania kosztów oraz liczby osób koniecznych do zaangażowania w realizację każdego z nich.

Po zakończeniu prac osoby decyzyjne w danym przedsiębiorstwie bądź odpowiedzialne za kształtowanie polityk w zakresie MGR otrzymały materiał w postaci spersonalizowanego raportu z opracowanymi metodami wdrożenia wspólnie wypracowanych narzędzi MGR.

6) Superwizja wdrożenia MGR w przedsiębiorstwach

Kilka miesięcy po zakończeniu badania zespół badawczy wrócił do przedsiębiorstw z pytaniem, co udało się zrealizować z założonego planu: które MGR udało się wdrożyć, które działania okazały się niemożliwe do realizacji i jakie były tego przyczyny. Dane z superwizji dostarczyły cennych informacji nt. barier i dodatkowych uwarunkowań występujących przy wdrażaniu MGR.

7) Przygotowanie unikalnych raportów dla każdej z firm objętych badaniem

Badanie i doradztwo w przedsiębiorstwach miały również dostarczyć danych empirycznych, będących materiałem źródłowym na platformę – stanowiącym obraz sytuacji w zakresie MGR w polskich przedsiębiorstwach. Dlatego po zakończeniu badań w każdej z firm zespół badawczy opracowywał szczegółowy raport dot. analizy sytuacji, przebiegu doradztwa oraz wyników w każdym z badanych przedsiębiorstw.

Dzięki temu powstało 36 raportów zawierających m.in.:

- charakterystykę przedsiębiorstwa – w szczególności uwzględniającą wielkość przedsiębiorstwa, sektor gospodarki, region, w jakim się znajduje,
- opis sytuacji zastanej w danym przedsiębiorstwie pod kątem stosowania MGR,
- opis wyzwań i potrzeb w zakresie MGR w danym przedsiębiorstwie,
- wypracowane przez zespół badawczy rekomendacje i propozycje rozwiązań dot. MGR,
- koszty (ekonomiczne i pozaekonomiczne) oraz korzyści wynikające z wdrożenia rekomendowanych przez zespół badawczy rozwiązań w danym przedsiębiorstwie.

Raporty dostarczyły ciekawych informacji nt. funkcjonowania MGR w przedsiębiorstwach zarówno dla badanych podmiotów, jak i dla zespołu projektowego. Pozwoliły określić, jak w praktyce funkcjonują rozwiązania, które w teorii wydają się optymalne. Znalazły się w nich także informacje dot. nieoczywistych, negatywnych aspektów wdrażania MGR, związanych ze złymi doświadczeniami przedsiębiorstw w ich wdrażaniu. Ze względu na wrażliwość tych informacji, wiele z badanych przedsiębiorstw nie zdecydowało się na upublicznianie nazwy swojej firmy w raportach. Dlatego tylko raporty z przedsiębiorstw, które nie zastrzegły poufności zostały umieszczone na platformie w całości. Natomiast dane ze wszystkich raportów zostały wykorzystane jako wkład do przygotowania treści na platformę internetową.

8) Przygotowanie całościowego raportu powstałego na bazie wszystkich raportów częściowych – podsumowanie etapu badania i doradztwa w zakresie MGR w przedsiębiorstwach

Raport całościowy stanowił podsumowanie wszystkich wyników i przypadków, jakie udało się zidentyfikować na etapie analizy sytuacji, doradztwa i wdrażania MGR w przedsiębiorstwach.

Raport objął przede wszystkim:

- a) Krótkie opisy typów najważniejszych wyzwań, które pojawiły się w przedsiębiorstwach, wstępnie sklasyfikowanych wg poniższych kryteriów:

- wyzwania prawne – np. dotyczące regulacji prawnych, przepisów kodeksu pracy i innych przepisów szczegółowych,
 - wyzwania psychologiczne – dotyczące postaw – np. braku akceptacji dla elastycznych form pracy, postaw dyskryminujących ze względu na płeć itd.,
 - wyzwania organizacyjne – np. związane z typem pracy, procesem produkcji, organizacją przedsiębiorstwa, czasem pracy,
 - wyzwania finansowe – np. dotyczące kosztów wdrożenia poszczególnych rozwiązań w poszczególnych typach przedsiębiorstw,
 - inne rodzaje wyzwań, zgodnie z indywidualnymi wynikami analizy sytuacji w danym przedsiębiorstwie;
- b) Prezentację barier i optymalnych sposobów wykorzystania mechanizmów godzenia życia zawodowego i rodzinnego, z uwzględnieniem przybliżonych kosztów oraz korzyści ekonomicznych i pozaekonomicznych związanych z wprowadzaniem tego typu zmian w różnych kategoriach przedsiębiorstw (kategorie przedsiębiorstw zgodne z kategoriami z kryteriów doboru próby do zrealizowania badania);
- c) Opis optymalnych rozwiązań sprawdzających się w poszczególnych rodzajach przedsiębiorstw z uwzględnieniem kryteriów doboru próby do badania;
- d) Zbiór wszystkich wypracowanych w ramach badania rekomendacji pogrupowany ze względu na adekwatność do potrzeb następujących typów pracowników:
- rodzice dzieci 0-3 lata,
 - rodzice dzieci 3-7 lat,
 - rodzice dzieci 7-18 lat,
 - kobiety wracające do pracy po urodzeniu dziecka,
 - osoby w wieku przedemerytalnym,
 - opiekunowie osób zależnych,
 - najstarsi pracownicy,
 - najmłodsi pracownicy.

VI. Opracowanie treści platformy internetowej przez zespół ekspertów

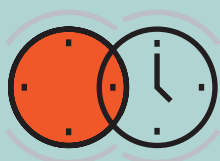
Raporty z poszczególnych przedsiębiorstw oraz raport całościowy stanowiły bazę empiryczną do treści, jakie miały ukazać się na platformie. Miały być tym elementem, który dla odbiorcy platformy miał stanowić praktyczny punkt odniesienia. Niemniej jednak wymagał on jeszcze uzupełnienia o dodatkowe aspekty, usystematyzowania, a przede wszystkim - przedstawienia w ciekawym kształcie wiedzy gotowej do zastosowania oraz napisania językiem prostym i przystępnym zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Opracowanie koncepcji oraz treści platformy internetowej zostało powierzone zespołowi ekspertów. Skład zespołu miał zapewnić uwzględnienie różnorodnych aspektów funkcjonowania MGR, stąd dobór członków zespołu uwzględniał określone kompetencje i doświadczenie. W zespole znaleźli się specjaliści z dziedziny rynku pracy, prawa pracy, zarządzania zasobami ludzkimi. Osoby te musiały posiadać również wiedzę z zakresu struktury organizacyjnej przedsiębiorstw i procesów biznesowych. W skład zespołu wszedł również redaktor – odpowiedzialny za prezentację treści w sposób jasny, prosty i przystępny – rzecz kluczową w przypadku przygotowywania treści prezentowanych w Internecie.

Zespół wypracował najważniejszą funkcjonalność platformy – **wyszukiwarkę narzędzi MGR**. Jest to bardzo praktyczne narzędzie pozwalające na przeglądanie narzędzi MGR najlepiej dostosowanych do

potrzeb i możliwości użytkownika, na podstawie wskazanych przez niego czterech kryteriów: wielkości firmy, zakładanych kosztów wdrożenia, charakterystyki grupy docelowej pracowników, charakteru ich pracy. Podstawowym źródłem danych do wyszukiwarki były oczywiście wyniki badania i doradztwa w przedsiębiorstwach.

Informacje zawarte na platformie miały być kompletne i użyteczne dla osób, które rozważają wdrożenie bądź korzystanie z MGR. Dlatego wszystkie z zebranych ok. 60 narzędzi zostały opisane według następującego schematu:

- Co to jest? – wyjaśnienie, w przystępny sposób, na czym dane rozwiązanie polega, czy wynika z obowiązku prawnego, czy jest przykładem dobrej praktyki,
- Główny beneficjent – oprócz wybranej w wyszukiwarce grupy, może ono bowiem być adresowane również do innych grup pracowników,
- Korzyści dla pracodawcy/pracownika – wymienienie listy korzyści, płynących z takiego rozwiązania zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy – mogą one posłużyć jako argumenty do przekonania kierownictwa firmy o konieczności wprowadzenia danego rozwiązania,
- Charakter prowadzonej działalności, ewentualne ograniczenia - wskazanie na charakter pracy, przy którym może być stosowane dane rozwiązanie oraz na ewentualne ograniczenia z nim związane,
- Koszty – określenie potencjalnych/przybliżonych kosztów danego rozwiązania – tam, gdzie można było je określić, podajemy konkretną kwotę, tam, gdzie jest to niemożliwe podajemy rodzaj kosztów, z jakimi trzeba się liczyć,
- Ryzyka – krótki przegląd uwarunkowań, jakie przedsiębiorca powinien uwzględnić, decydując się na wdrożenie danego MGR,
- Rekomendacje – krótkie porady co zrobić, by dane narzędzie MGR udało się z sukcesem wdrożyć,
- Uwarunkowania prawne – odesłanie do przepisów prawa pracy wraz z krótkim i przystępnym wyjaśnieniem,
- Zobacz także - przedstawienie powiązanych z danym rozwiązaniem dobrych praktyk, innych narzędzi, artykułów, materiałów.



Oprócz wyszukiwarki narzędzi MGR na platformie wyodrębniono jeszcze 2 działy: „Dla pracodawcy” i „Dla pracownika”. Zgromadzono i zaprezentowano tam treści dot. różnych aspektów funkcjonowania MGR – prezentacje dobrych praktyk, wyjaśnienia dotyczące przepisów prawa, a także porady w formie krótkich i atrakcyjnych artykułów przygotowanych przez zespół ekspertów.

Na platformie znalazł się również dział prezentujący dobre praktyki z zakresu stosowania MGR w przedsiębiorstwach - źródło dobrych wzorców i inspiracji dla pracodawców i pracowników, którzy

chcą obrać dobry kurs dla „rodziny i pracy” oraz wprowadzić w swoich przedsiębiorstwach mechanizmy sprzyjające godzeniu ról. Dla chętnych do pogłębienia tematyki jest tam również przegląd dostępnych badań i publikacji z zakresu MGR.

Głównym założeniem zespołu ekspertów było przygotowanie treści zwięzłych, jasnych, o atrakcyjnej formie i dostosowanych do różnych grup odbiorców – także dla tych, dla których tematyka MGR nie jest znana.

W tym celu eksperci (w tym specjalista z zakresu psychologii) przygotowali autorski test **Sprawdź swój work-life balance**. Test w lekkiej i przystępnej formie pomaga analizować informacje z zakresu:

- zarządzania stresem,
- organizacji pracy własnej,
- asertywności,
- systemu organizacji pracy w zespole/firmie,
- higieny pracy.



SPRAWDŹ SWÓJ
WORK-LIFE BALANCE



Odpowiedzi na pytania w teście pozwolą każdemu na wstępną identyfikację stopnia godzenia bądź niegodzenia życia i pracy zawodowej oraz ocenę swojego miejsca pracy pod tym kątem.

VII. Przygotowanie techniczne platformy

Zespół ekspertów przygotowujących treść i zawartość platformy opracował również specyfikację jej wyglądu i funkcjonowania – tzw. makietę strony, ponieważ to eksperci opracowujący materiały na platformę najlepiej wiedzieli, jaki układ strony będzie najbardziej odpowiedni do prezentacji zagadnień. Zadaniem kolejnego wykonawcy – firmy z branży IT było przełożenie koncepcji platformy na wirtualne narzędzie oraz zapewnienie jej bezpiecznego i efektywnego funkcjonowania.

Dodatkowo treści prezentowane na platformie zostały uzupełnione o infografiki – spójne graficznie i atrakcyjne podkreślenie najważniejszych kwestii dot. MGR.

Ważnym etapem przygotowania platformy było również przetestowanie jej funkcjonalności. W tym celu zrealizowano sondażowe badanie za pomocą ankiety on-line wśród przedstawicieli przedsiębiorstw biorących udział w etapie badania i doradztwa. Byli oni pierwszymi użytkownikami platformy – ich uwagi były bardzo cenne i pozwoliły jeszcze lepiej przygotować formę i treść platformy, zmodyfikować jej niektóre funkcjonalności.

VIII. Upowszechnianie platformy

Ukończona platforma spełni swoją funkcję pod warunkiem, że trafi do swoich bezpośrednich adresatów. Zaangażowanie partnerów społecznych jako pośrednika w upowszechnianiu platformy internetowej było bardzo istotne dla szerokiego dotarcia do jak największej liczby pracodawców i pracowników. W związku z tym, w ramach działań upowszechniających przewidziano spotkania informacyjne dedykowane określonym grupom organizacji (organizacje pracodawców, pracowników, NGO, przedstawiciele branży HR, eksperci rynku pracy, akademicy, firmy szkoleniowe i doradcze). Celem spotkań było zaszczepienie wśród przedstawicieli poszczególnych grup partnerów społecznych zainteresowania tematem MGR tak, by przekazywali dalej wiedzę swoimi kanałami wśród swoich grup odbiorców, poprzez upowszech-

nianie platformy. Uczestnicy spotkań otrzymali specjalnie przygotowane komunikaty z podstawowymi informacjami nt. platformy i projektu, gotowe do dalszego przesyłania. Szczególnie ważne na tym etapie było zainteresowanie i zaangażowanie organizacji skupiających pracodawców oraz organizacji reprezentujące pracowników – czyli zrzeszających głównych beneficjentów działań naszego projektu.

Podsumowanie

Szersze wykorzystanie rezultatów i wyników projektu może być bardzo użytecznym rozwiązaniem w innych krajach, w których podejmuje się starania na rzecz przekonania pracodawców i pracowników do korzystania z MGR.

W każdym państwie członkowskim istnieją oczywiście różne rozwiązania i obowiązują inne przepisy prawa. Wydaje się jednak, że koncepcja opracowania praktycznego i kompleksowego narzędzia w postaci platformy internetowej dla pracodawców i pracowników zapewni dostęp do uniwersalnego rozwiązania, które powinno okazać się skuteczne także w innych krajach. Warunkiem tego jest zamieszczenie na platformie wszystkich niezbędnych informacji z zakresu MGR oraz taka prezentacja treści, która pozwoli na proste wyszukiwanie MGR dostosowanych do potrzeb danego użytkownika (w oparciu o kryteria wyszukiwania ze względu na wielkość firmy, branżę, poziom kosztów itp.).

Mając również świadomość zmieniającego się otoczenia prawnego, zakładamy ciągłą aktualizację treści platformy (w szczególności przepisów prawa) tak, aby była ona użyteczna w dłuższej perspektywie.



Opracowanie:

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
www.mrpips.gov.pl