***Kontakt dla prasy:***

*Agnieszka Juraszczyk*

*+48 883 357 638*

*E-mail:* [*agnieszka.juraszczyk@capgemini.com*](mailto:agnieszka.juraszczyk@capgemini.com)

***Kontakt dla prasy:***

*Patrycja Kaleta-Łuczynowicz*

*+48 505 223 994*

*E-mail:* [*patrycja.kaleta@linkleaders.pl*](mailto:patrycja.kaleta@linkleaders.pl)

**Praca z domu i elastyczny grafik – to jeszcze benefit czy już standard?**

**Elastyczne godziny pracy, w dodatku zdalnej – to idealne warunki dla pracujących rodziców. Jak sprawić, by zadowoleni byli wszyscy?**

**Jak wynika z badań, aż 94,4 proc. niepracujących matek wyraża chęć powrotu do aktywności zawodowej.[[1]](#footnote-1) Większość z nich deklaruje, że motywacją do podjęcia tej decyzji są takie czynniki, jak chęć rozwoju, niezależność finansowa czy przestrzeń „dla siebie”. Nie wszystkie firmy jednak zapewniają rodzicom odpowiednie warunki powrotu do pracy. Tymczasem, szacuje się, że gdyby więcej kobiet podjęło aktywność zawodową, PKB Polski mogłoby wzrosnąć o ponad 250 mld złotych do 2025 roku. Aby poprawić tę sytuację, firmy muszą odpowiadać na potrzeby rodziców, nie zapominając przy tym o pozostałych pracownikach. To niełatwe zadanie, ale korzyść płynąca dla wszystkich.**

Zadaniowy czas pracy i możliwość pracy z domu, to podstawowe udogodnienia pozwalające łączyć obowiązki zawodowe z życiem prywatnym – nie tylko rodzicom. Nie ma wątpliwości – na dzisiejszym rynku pracy, zwłaszcza w okresie pandemii, wygrywają te firmy, które są w stanie sprostać nowo wykształconym potrzebom pracowników. Zaciera się granica pomiędzy życiem profesjonalnym, a domowym, natomiast kluczem staje się zaoferowanie takich rozwiązań, które pomogą odnaleźć balans, co może być jeszcze trudniejsze dla świeżo upieczonych rodziców. Blisko 70 proc. mam obawia się, że po powrocie do pracy nie będą miały możliwości łączenia opieki nad dziećmi z pracą w sposób odpowiedni dla siebie i firmy. Rolą pracodawcy powinna być wówczas odpowiedź na te potrzeby – np. właśnie poprzez elastyczne podejście do czasu pracy czy odpowiednio zbudowaną kulturę organizacyjną.

**Powrót do pracy, ale nowej**

Blisko 50 proc. mam przebywających na urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim planuje znaleźć nową pracę po powrocie do aktywności zawodowej lub wrócić do obecnej firmy tylko po to, żeby z bezpiecznego punktu szukać nowego zatrudnienia. Kobiety w tej sytuacji stawiają na organizacje, które pozwolą im więcej zarabiać i łączyć pracę z opieką nad dziećmi. Dlatego tak ważne z perspektywy pracodawcy staje się zapewnienie odpowiednich warunków do pracy świeżo upieczonym rodzicom – takie osoby to cenni pracownicy, znający kulturę organizacji, posiadający niezbędne kompetencje i doświadczenie, a ich odpływ byłby niekorzystnym zjawiskiem dla pracodawcy.

Pracownikowi wracającemu do pracy po dłuższym urlopie, pracodawca powinien zapewnić poczucie bezpieczeństwa – taka osoba musi wiedzieć, że ma gdzie wrócić i co będzie robić. W sytuacji, kiedy stanowisko, które pracownik sprawował przed urlopem, zostało zlikwidowane, manager powinien poinformować o tym odpowiednio wcześnie oraz zaproponować, w miarę możliwości, podobną rolę. Jeśli to niemożliwe, to – w optymalnej wersji, wspólnie z pracownikiem powinien poszukać stanowisk najbardziej zbliżonych do kompetencji i zgodnych z obraną uprzednio ścieżką rozwoju.

W firmie Capgemini kobiety stanowią aż 53 proc. pracowników. Rodzice i osoby decydujące się na założenie rodziny to duża i niezwykle istotna grupa w skali organizacji. Kluczowa staje się wspierająca kultura organizacyjna, będąca fundamentem dla skutecznych działań, których adresatami są rodzice – zarówno kobiety jak i mężczyźni (którzy mają m.in. możliwość korzystania z urlopów ojcowskich).

* W naszym rozumieniu, troska o komfort rodzica nie zaczyna się dopiero po jego powrocie do pracy. Urlop macierzyński czy ojcowski to czas, który pracownicy mogą również poświęcić na rozwój osobisty. Nasi eksperci mogą korzystać z licznych kursów oraz szkoleń zdalnych i stacjonarnych, ułatwiających późniejszy powrót do pracy – każdy dział biznesowy posiada dedykowane dla siebie programy. Firma oferuje dofinansowanie do płatnych sesji szkoleniowych oraz nauki na uczelniach wyższych – mogą z tego skorzystać wszyscy nasi pracownicy, nie tylko rodzice. Co roku przygotowujemy ofertę szkoleń, które pomagają rozwijać kompetencje na co dzień, również w trakcie urlopu macierzyńskiego. Dzięki nim nasi pracownicy mogą być na bieżąco. Na zapewnionych pracownikom platformach oferujemy szeroki wybór kursów związanych z rozwojem osobistym, w których skład wchodzą między innymi kursy językowe. Dostęp do wszystkich szkoleń jest bezpłatny – mówi **Bernadetta Siemianowska, Social Fund Committee Chairwoman w Capgemini.**

**Pokoje do karmienia w przestrzeniach biurowych, półkolonie dla dzieci pracowników, elastyczne godziny pracy i wiele więcej… tak firmy dbają dziś o rodziców.**

Bogata oferta szkoleń, możliwość pracy z domu i elastyczne godziny pracy to jednak nie wszystko. Wśród udogodnień, jakie firmy oferują swoim pracownikom, znaleźć można dodatkowo pokrycie kosztów uczestnictwa w zajęciach szkoły rodzenia, firmowe przedszkola, możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy, czy organizację wydarzeń dla pracowników i ich dzieci, takich jak Mikołajki czy Dzień Dziecka. To stwarza idealne warunki pracy zarówno dla rodziców, jak i pracowników niebędących rodzicami. Coraz więcej firm umożliwia swoim pracownikom również korzystanie z prywatnej opieki medycznej.

* W Capgemini standardem stał się wygodny dostęp do prywatnej opieki medycznej nie tylko dla pracowników, ale też dla ich rodzin. Warto wspomnieć też o dostępie do internetowej platformy kafeteryjnej, która pozwala zbierać punkty wymieniane m.in. na książki, bilety do kina, audiobooki, czy też zniżki na wynajem noclegów w Polsce i za granicą. Ponadto pracownicy mają możliwość długoterminowego wynajmu samochodu na preferencyjnych warunkach, czy też zakupu akcji pracowniczych i wiele więcej udogodnień na co dzień – parkingi dla rowerów, prysznice dla pracowników czy chillout roomy. Walka o pracownika i zapewnienie odpowiednich warunków pracy dla każdego, to dziś konieczność, bez której firmom trudno byłoby budować silne zespoły. – mówi **Karolina Lach, C&B Manager w Capgemini.**

Dla wielu osób plusem może być również dostęp do innego rodzaju benefitów. Mowa tu o programach wsparcia zdrowia psychicznego. Przykładowo w Capgemini pracownicy mogą skorzystać z kontaktu telefonicznego z doświadczonymi psychoterapeutami, czyli z usługi Helpline. Jest to rozwiązanie w ramach programu Stay Well, stworzonego we współpracy z Instytutem Psychoterapii MindMed i ma wspierać pracowników w zakresie zdrowia psychicznego, rozwoju emocjonalnego oraz budowania relacji z innymi ludźmi.

* Różnorodność jest cennym zasobem, który stwarza możliwości biznesowe. Chcemy, aby wszyscy nasi pracownicy wiedzieli, że mają równe szanse i nic nie stoi na przeszkodzie w ich rozwoju profesjonalnym, niezależnie od płci, pochodzenia, niepełnosprawności, statusu i innych aspektów różnorodnościowych. Dlatego dodatkowo prowadzimy programy i projekty odpowiadające na potrzeby lokalne, z zarządzaniem wpisanym w nasz program CSR. W ramach networków pracowniczych takich, jak Women@Capgemini, OUTfront czy Cultural Diversity Community rozmawiamy regularnie na spotkaniach, gdzie omawiamy status aktualnie toczących się aktywności, potrzeb związanych z organizacją, jak również wymieniamy się doświadczeniami i budujemy sieć kontaktów. Bierzemy udział w licznych akcjach, m.in.: w ramach programu „Inwestujemy w dobre pomysły” w 2019 roku stworzyliśmy program „IT Girls rEvolution Academy” (IT GrA), który w tym roku ma swoją 3 edycję. W 2020 również dzięki programowi Grantowemu stworzyliśmy ogólnodostępną bezpłatną platformę edukacyjną CyberPlac. Mamy na urlopach mają dostęp do platformy Business Mama, a w ramach wspólnego działania Women@Capgemini, stworzony został przewodnik Parent Book dla mam powracających do pracy – dodaje **Elżbieta Sieniawska, CSR Country Lead w Capgemini.**

**O Capgemini**

Capgemini to światowy lider w dziedzinie doradztwa w zakresie transformacji i zarządzania biznesem poprzez wykorzystanie mocy technologii. Celem Grupy jest dążenie do odpowiedzialnej społecznie, zintegrowanej i zrównoważonej przyszłości, w której potencjał ludzki jest wspierany nowymi technologiami. Capgemini jest odpowiedzialną i wielokulturową organizacją, liczącą 290 000 pracowników zatrudnionych w prawie 50 krajach. Dzięki silnemu 50-letniemu dziedzictwu i szerokiej wiedzy branżowej cieszy się zaufaniem swoich klientów, a także jest zdolna kompleksowo zaspokoić ich potrzeby biznesowe: od strategii i projektowania rozwiązań po działania operacyjne napędzane przez dynamicznie rozwijający się i innowacyjny świat technologii chmury, danych, sztucznej inteligencji, łączności, oprogramowania, inżynierii cyfrowej i platform. W 2020 roku Grupa odnotowała globalne przychody w wysokości 16 miliardów euro.

Get The Future You Want | [www.capgemini.com](http://www.capgemini.com#_blank)

1. *Macierzyństwo a aktywność zawodowa,* Raport Fundacji Rodzic w mieście [↑](#footnote-ref-1)