



Biuro
Inicjatyw
Społecznych

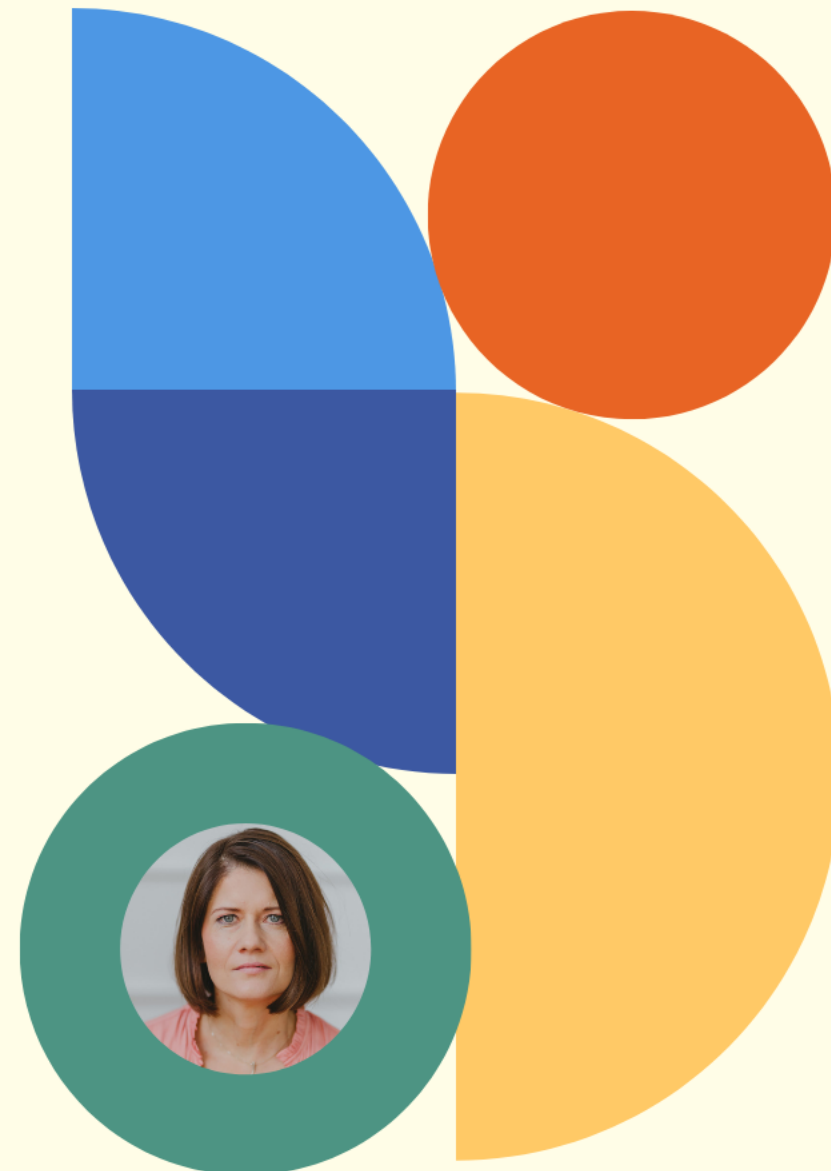
Jak budować kulturę work-life balance w firmie?

24.10.2023

www.m-powered.eu

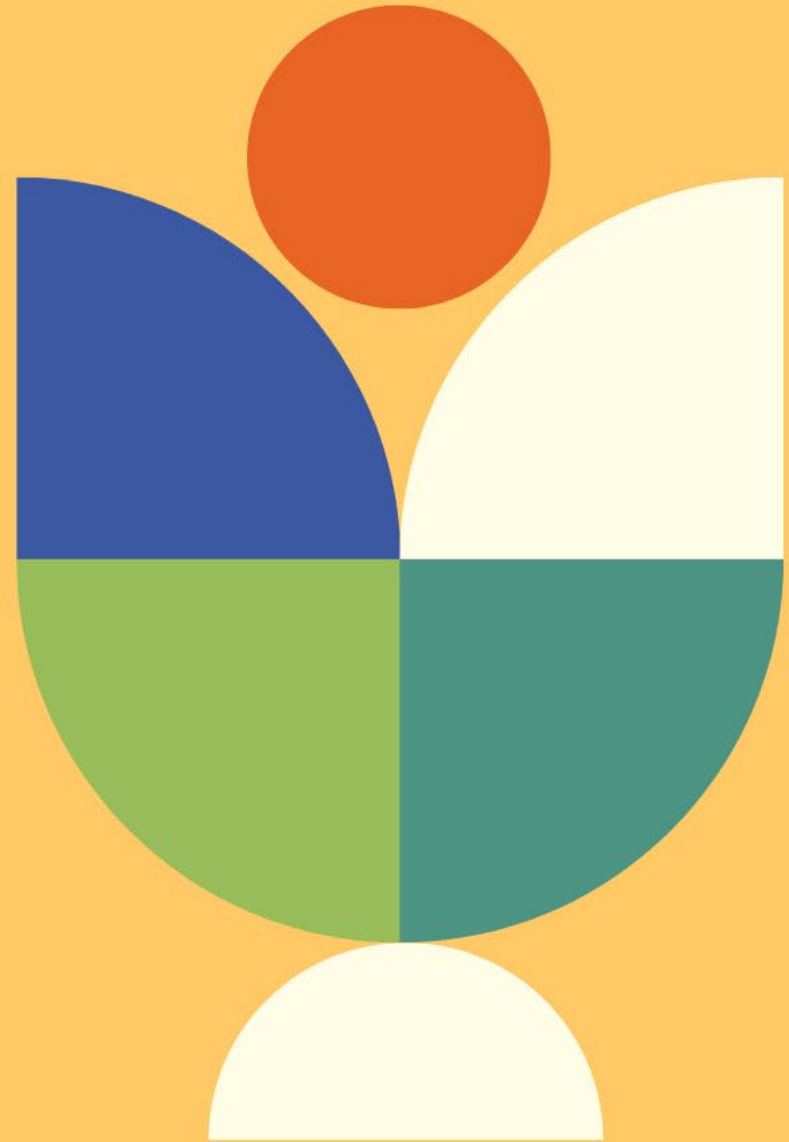
Katarzyna Piecuch

Ekspertka i badaczka work-life balance
Moderatorka Design Thinking



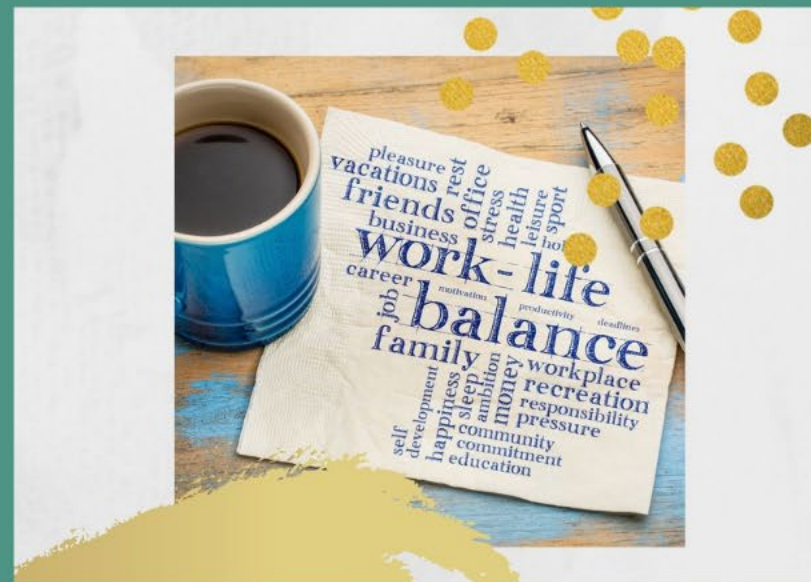
Work-life balance jest jak:

- a/ Yeti - wszyscy o nim słyszeli, nikt go nie widział
- b/ jazda na rowerze - aby utrzymać równowagę musisz ciągle być w ruchu
- c/ gonienie króliczka - łatwiej jest za nim biec niż go złapać



Kultura work-life balance w organizacji

- **Wartości organizacyjne** - idea godzenie życia prywatnego i osobistego jest horyzontalna i obecna w modelu przywództwa
- **Realne wsparcie pracowników** - akceptacja różnorodności potrzeb i dostosowywanie do nich wsparcia
- **Komunikacja** - Zachęcanie pracowników do wyrażania swoich potrzeb i oczekiwań w zakresie równowagi między pracą a życiem prywatnym.



Chcemy, aby pracujące w naszej firmie osoby czuły się spełnione zarówno w pracy jak i w życiu zawodowym, aby jednocześnie nie odczuwały presji do poświęcania jednego aspektu życia na rzecz drugiego

Dlaczego kultura work-life balance jest ważna?



Ponieważ się to opłaca

Większa satysfakcja z pracy
Zmniejszona rotacja
Lepsza atmosfera pracy
Oszczędności
Lepszy wizerunek firmy



Ponieważ zmiany demograficzne to fakt

Oczekiwania pokolenia Z (nowe trendy np. Lazy Girl Jobs, Laying Flat)
Starzejące się społeczeństwo i wyzwania związane z zarządzaniem wiekiem



Ponieważ jest to element raportowania ESG

S czyli social. Najmniej rozpoznany obszar raportowania

Jak? Metoda Design Thinking



EMPATIA

Kto jest w naszej organizacji i czego potrzebuje



WYZWANIE

W czym i komu chcemy pomagać?



GENEROWANIE POMYSŁÓW

Burza mózgów, wszystko jest możliwe



PROTOTYP

Plan/strategia, która będzie konsultowana



TESTOWANIE

Wdrożenie pomysłów i bieżąca ewaluacja





Rozwiązania wspierające kulturę work-life balance

PRAWO

- Kodeks pracy i dyrektywa WLB - czy tworzymy grupy uprzywilejowane

ORGANIZACJA PRACY

- Elastyczność czasu pracy (czy w ogóle czas? Granice)
- Elastyczność miejsca, w tym praca w domu (nie totalna, stay connected)
- Systematyczny monitoring obciążenia pracą
- Przerwy w pracy, urlopy
- Elastyczne zarządzanie nadgodzinami
- Rekompensaty za delegacje



WSPARCIE ŻYCIA POZA PRACĄ

- Pomoc w radzeniu sobie z obciążeniami pozapracowymi (małe dzieci, rodzice, choroba)
- Pomoc w dbaniu o zdrowie fizyczne i mentalne
- Zaangażowanie społeczne - wolontariat pracowniczy

KOMUNIKACJA

- Promocja odpoczynku i podkreślanie ryzyka przepracowania
- Dostrzeganie, docenianie różnorodności
- Spójna komunikacja, opanowanie chosy, pracownik wie co go czeka

BENEFITY I NOWINKI

- Dofinansowanie posiłków
- Officepeacocking, coffee badging, office half day



Kompetencje liderów

- **Ryba psuje się od głowy** - nie ma work-life balance w zespole, którego lider sam nie jest w stanie go realizować
- **Zasada maski tlenowej w samolocie** - zanim założysz dziecku, zadbaj o swój tlen
- **Metody wsparcia:** action learning, mentoring i coaching, mentoring zespołów, szkolenia rozwijające kompetencje zarządzania zespołami hybrydowymi, przywództwo transformacyjne

Rozumiemy, że praca jest ważnym, ale jednocześnie **jednym z wielu elementów życia**, zobowiązań, celów i pasji. Naszym pracownikom dajemy przestrzeń do kształtowania modelu życia, który umożliwia **spełnianie się zarówno w sferze osobistej jak i zawodowej**.

Zależy nam na tym, aby praca harmonijnie dopasowywała się do **zmieniających się okoliczności życiowych** naszych pracowników, równocześnie umożliwiając im osiągnięcie **optymalnej efektywności**. Doceniamy **różnorodność naszej społeczności** i dążymy do elastyczności w zaspokajaniu indywidualnych potrzeb.

To podejście jest naszym naturalnym atutem, przynoszącym korzyści naszej firmie, jej zespołowi oraz naszym partnerom biznesowym.





Dziękuję!

Zapraszam do kontaktu
kasia@m-powered.eu
m-powered.eu