

# Manual dobrych praktyk dla pracodawców



# Manual dobrych praktyk

## Pracownik-opiekun: temat, który nie może czekać

Pracownicy-opiekunowie to osoby, które mają też „dodatkowy etat” związany z opieką nad bliską osobą. Biorąc pod uwagę niepokojące dane związane z demografią i zachorowalnością na choroby cywilizacyjne, zrozumienie ich potrzeb jest jednym z najbardziej pilnych i aktualnych wyzwań HR-owych. Przedstawiamy dobre praktyki wspierające pracowników-opiekunów wypracowane w ramach debaty „Opiekun – kompetencje przyszłości” zorganizowanej przez Puls Biznesu i Fundację Nutricia, w której wzięli udział przedstawiciele różnych firm (m.in. Grupa Spółek Danone, Pracuj.pl, Geberit, Balcia oraz Orphan Studio). To pojemny zestaw praktyk. Być może wśród nich znajdą się takie, które będą możliwe do wdrożenia w Państwa organizacji? Każda, nawet najmniejsza zmiana wspierająca pracowników-opiekunów jest istotna. Nie każdy krok musi być duży, aby przynieść efekty.

Manual dobrych praktyk został zainicjowany podczas debaty „Opiekun – kompetencje przyszłości” z udziałem:

**Balcia**  
INSURANCE

**■ GEBERIT**

**Orphan**  
studio

**Puls**  
Biznesu

**DANONE**  
ONE PLANET. ONE HEALTH

**DANONE**

**NUTRICIA**  
LIFE-TRANSFORMING NUTRITION

**ŻYWIĘC ZDRÓJ**  
S.A.

**pracuj.pl**

**FUNDACJA**  
NUTRICIA

# Dobre praktyki

## 1. Wsparcie w zakresie elastyczności pracy



- **Regularne dni pracy zdalnej:** ustanowienie polityki umożliwiającej pracownikom pracę zdalną przez określoną liczbę dni w tygodniu lub miesiącu.
- **Bank godzin:** wprowadzenie systemu banku godzin, w którym pracownicy mogą gromadzić nadgodziny i wykorzystać je w razie potrzeby na krótkie urlopy opiekuńcze.
- **Core Hours System:** wprowadzenie systemu „core hours”, w którym pracownicy muszą być dostępni tylko w określonych godzinach, np. od 10:00 do 14:00, a pozostały czas pracy mogą realizować według własnego harmonogramu.

## 2. Edukacja oraz szkolenia



- **Tworzenie dedykowanych platform:** budowanie platform wymiany wiedzy i doświadczeń dla pracowników-opiekunów, takich jak dedykowane fora internetowe, umożliwiających im dzielenie się swoimi doświadczeniami, uzyskiwanie porad i wsparcia.
- **Webinary:** organizacja webinarów dla pracowników-opiekunów, takich jak szkolenia dostarczające im praktycznych umiejętności np. z zakresu dbania o rezyliencje własną, czy fizjoterapii, które są niezbędne w codziennej opiece (np. podnoszenie chorej osoby).
- **Szkolenia dla menagerów:** edukacja liderów zespołów o tym, jak rozpoznawać oznaki kryzysu u pracownika i jaka jest droga wsparcia (w tym uczenie empatii).
- **Rozwój nowych stanowisk:** wprowadzenie w strukturze organizacyjnej stanowiska, które zajmowałoby się szeroko pojętym wellbeingiem pracowników-opiekunów. Pozwoliłoby to na kompleksowe wsparcie tych pracowników poprzez organizowanie szkoleń z np. zakresu zarządzania stresem, technik relaksacyjnych czy doradztwo.
- **Rozszerzenie pakietów ubezpieczeniowych:** propozycja obejmuje rozszerzenie istniejących pakietów ubezpieczeniowych o usługi pomocy psychologicznej oraz umożliwienie pracownikom włączenie członków ich rodzin do tych pakietów. Rozszerzenie pakietów pracowniczych o tzw. pakiety seniora, czy tzw. programy EAP – employee assistance program, które często oferują pomoc psychologiczną i prawną.

### 3. Normalizacja roli opiekuna



- **Uwzględnienie opiekunów w regulaminach i procedurach HR:** aktualizacja regulaminów i procedur HR, aby uwzględniały specyficzne potrzeby opiekunów, takie jak elastyczne godziny pracy i dodatkowe urlopy.
- **Widoczność w komunikacji wewnętrznej:** regularne umieszczanie tematów związanych z opieką nad bliskimi w komunikacji wewnętrznej, takich jak newslettery, biuletyny i spotkania firmowe.

### 4. Urlopy wytchnieniowe



- **Dodatkowe dni wolne:** wprowadzenie dodatkowych, płatnych dni wolnych specjalnie przeznaczonych dla pracowników-opiekunów, które mogą być wykorzystane w sytuacjach nagłych lub wymagających dłuższej opieki nad bliskimi.
- **Wsparcie w organizacji opieki zastępczej:** umożliwienie pracownikom skorzystania z usług opieki zastępczej podczas ich urlopów wytchnieniowych, poprzez współpracę z lokalnymi ośrodkami opieki lub zapewnienie dostępu do profesjonalnej opieki pielęgniarstwa.

Niektóre z powyższych przykładów z powodzeniem funkcjonują w organizacjach. Wszelka, nawet najmniejsza zmiana w kierunku wsparcia pracowników-opiekunów jest ważna. Nie każdy krok musi być duży, aby miał znaczenie. Rozumiemy, że każda firma jest inna i ma swoje unikalne potrzeby. Zachęcamy do wprowadzenia tych działań, które są możliwe do realizacji w Państwa organizacji.



# Opiekun

## - kompetencje przyszłości

Życie zaskakuje każdego. Każdy z nas będzie opiekunem i pacjentem. Manual dobrych praktyk powstał w ramach IX edycji kampanii „Żywnienie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą”, w tym roku prowadzonej pod hasłem „Opiekun - kompetencje przyszłości”

Dowiedz się więcej na:

📍 [JestemOpiekunem / zywnieniemedyczne.pl](#)



**ZESKANUJ MNIE**

[zywieniemedyczne.pl](http://zywieniemedyczne.pl)