



A tudás forrásai

„Az Év Családbarát Vállalata 2020 – különleges időkben” pályázatok másodelemzése

Balansz Intézet

2021 október 14.



Támogatónk:



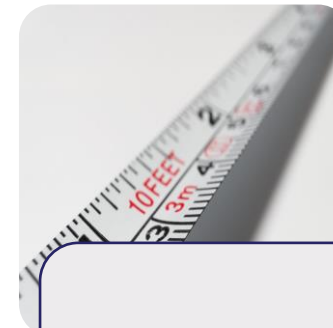
A MÁSODELEMZÉS CÉLJAI



Katalogizálható
tudástár készítése



A „siker receptjei”
avagy hogyan
növelhető a
reziliencia, ha a
szervezet
családbarát



Mérhetővé teszi a
jó gyakorlatokat



Alap a
fejlesztéshez a
pályázóknak

KIK PÁLYÁZTAK 2020-ban?

A tudás forrásai -
másodelemzés



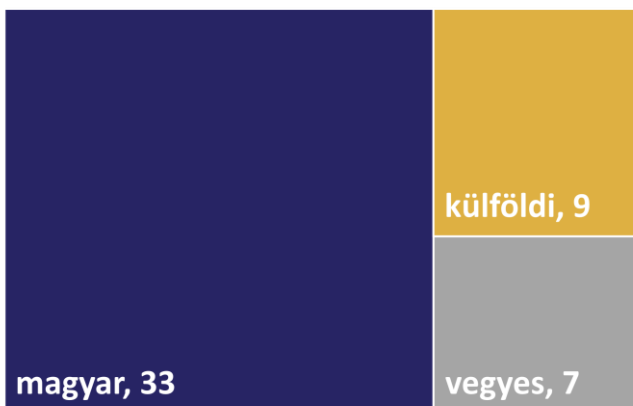
PÁLYÁZÓK KÖRE, CÉGMÉRET SZERINT



PÁLYÁZÓK KÖRE TULAJDONVISZONY SZERINT

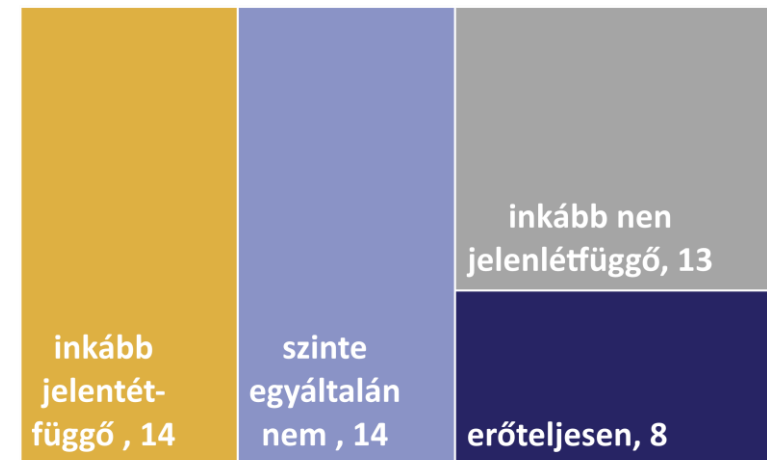


A TULAJDONOSOK ÖSSZETÉTELE



49 pályázat

JELLENLÉTFÜGGŐ-E A TEVÉKENYSÉG



PÁLYÁZÓK FŐ TEVÉKENYSÉGE











A CSALÁDBARÁT TÉMA GONDOZÁSA

Férfiak-nők bevonódása a pályázat készítésébe 2020-ban

A tudás forrásai -
másodelemzés



Érdekesség: Az öt „szerepmodell” vállalat esetében (Mindenütt nő IS részese a témagondozásának)

| felsővezető | kapcsolattartó | előfordulás | fejlettség | szerepmodellek |
|---|---|-------------|----------------|----------------------|
| férfi  | férfi  | 9 | ebből 3 haladó | |
| férfi  | nő  | 30 | ebből 8 haladó | ebből 3 szerepmodell |
| nő  | férfi  | 1 | ebből 1 kezdő | |
| nő  | nő  | 9 | ebből 2 haladó | ebből 2 szerepmodell |

Tapasztalatok az Év Családbarát Vállalata” pályázatok elmúlt 10 éve alatt

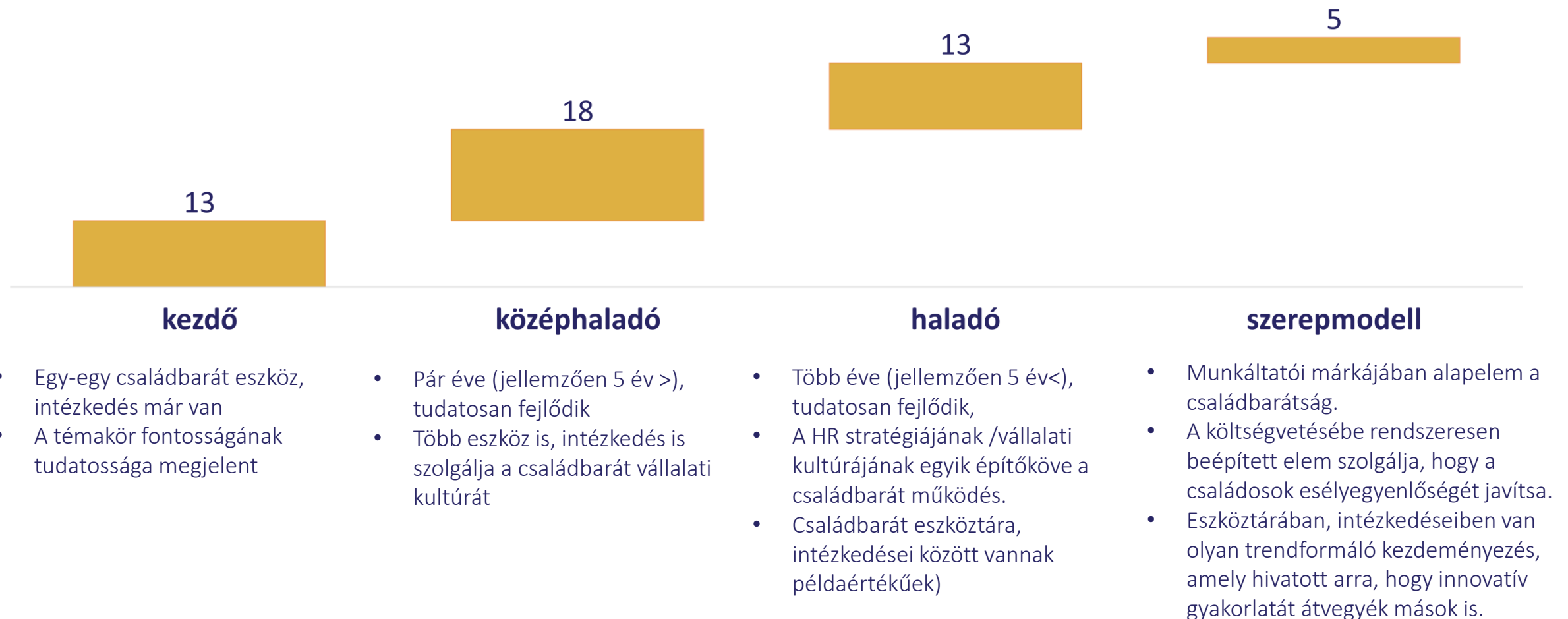
- A pályázat kapcsolattartója egyben a vállalat családbarát kultúra fejlesztésében is az egyik kulcsszereplő
- Ahol a felsővezető az ügy mellé állt, ott kiemelt súlya van a témának a vállalati kultúrában, a haladó és szerepmodell kategóriában vannak az ilyen vállalatok
- A család közös ügy. A női és a férfi munkavállalók szempontjainak figyelembevétele is szükséges a családbarát működés sikeres kialakításához

A PÁLYÁZÓ CÉGEK CSALÁDBARÁTSÁGÁNAK MINŐSÍTÉSE

A tudás forrásai -
másodelemzés



MINŐSÍTÉSI SZINTEK 2020-BAN A HÉTTAGÚ ZSÚRI PONTSZÁMAI ALAPJÁN



A FEJLŐDÉS GARANCIÁJA

A pályázatokban a vezetői ars poetica és jövőre vonatkozott tervek kapcsolata a hitelesség zsinórmértéke

| | szerepmodell/haladó | középhaladó | kezdő |
|---|--|---|---|
| 1. Pont Mutassa be vállalata családbarát stratégiáját! Mi hívta életre, mi a vállalat vezetésének ars poeticája, fő célkitűzése ezen a területen? Kapcsolódik-e a családbarát stratégia más vállalati programokhoz pl. társadalmi felelősségvállalás? | Fejlett, stratégiailag megalapozott | Fejlett, stratégiailag megalapozott | Kevésbé kidolgozott, vagy stratégiailag nem megalapozott |
| 5. Pont Milyen jövőre vonatkozó terveik, céljaik vannak a családbarát működés kapcsán? Hogyan látják a családbarát vállalati kultúrát a következő évben? | Kifinomult, konkrét, érezhető a stratégiai irány a konkrét intézkedésekben | Nincs/kevés a kapcsolódás a stratégiához, Általános célok Kevés konkrétum | Nincs/kevés a kapcsolódás a stratégiához, Általános célok Kevés konkrétum |

A MÁR ALKALMAZOTT CSALÁDBARÁT ESZKÖZÖK SZÓFELHŐJE

A tudás forrásai -
másodelemzés



A MÁR ALKALMAZOTT CSALÁDBARÁT ESZKÖZÖK, KAPCSÁN MEGÁLLAPÍTHATÓ TRENDEK (2020)

A tudás forrásai -
másodelemzés



Nem meglepő

- a Home Office/távmunka kiugróan magas alkalmazása
- A Családi Napok, Céges Mikulás ünnepek és/vagy nyári táborok gyermekfelügyelet biztosítása már szinte alap mindenkinél

Meglepő (pályázatok %-ban való előfordulása)

- Az **EAP* PROGRAMOK** megjelenése – ennek a jelentősége megnőtt a különleges időkben. (18%)
- Az elmúlt évekhez képest forradalmian megújult, hogy a vállalatok mennyi energiát fordítanak a tudatosan **REINTEGRÁCIÓRA** (82 %) és stratégiai szinten gondolkodnak a munkavállalók családoként megélt élethelyzeteinek támogatásáról. (73 %)
- Az elmúlt évekhez képest kifejezetten jellemző, hogy a kismamák **RÉSZMUNKAI DŐ**ben térhetnek vissza, ha igénylik ezt. (96 %!!!)
- Nagy számban egyedi döntés alapján növelték az **APASZABADSÁG** (5 napos) keretét. (12 %)
- A családi után a „**RUGALMAS**” rugalmas szó a leggyakrabban előforduló jelző a pályázatokban. (~100 %)

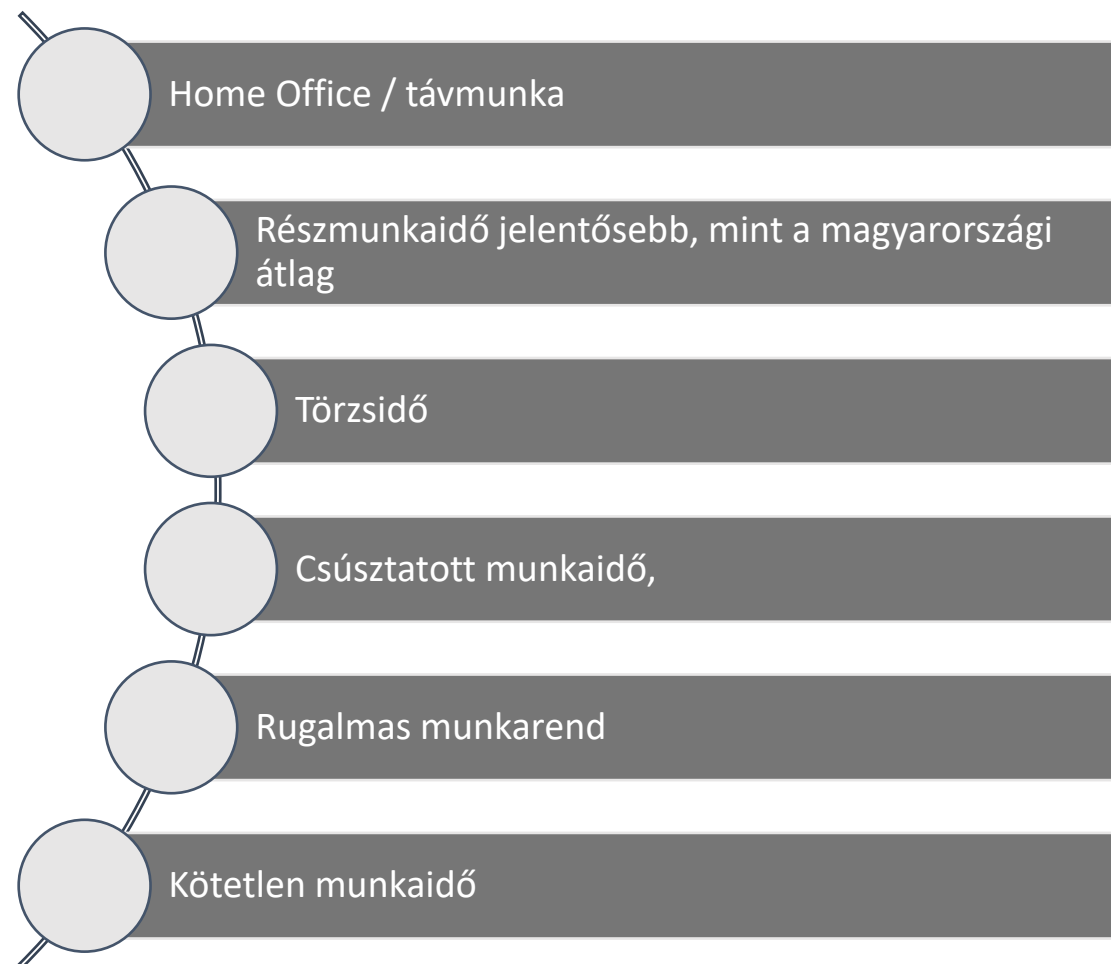
* *Employee Assistance Program*



ATIPIKIUS FOGLALKOZTATÁS

A pandémia előtt és a járványhullám lezárásai idején

- Munkaszervezési szempontból az országos átlaghoz képest a pandémia előtt is rugalmasabbak voltak a pályázó vállalatok.
- Ahol a munkakör megengedte, ott rövid idő alatt Home Office/távmunkára álltak át olyan munkakörökben is, ahol ez korábban nem volt jellemző, vagy egyáltalán nem volt megengedett
- A pályázók jelentős részénél bevett gyakorlat volt korábban a részmunka is, elsősorban a kismamák visszatérése utáni időszakban
- A járványhullámok alatt nagyon változatos megoldásokkal tették rugalmasabbá a munkaidőt a vállalatokban



JÓ GYAKORLATOK A KÜLÖNLEGES IDŐKBEN

A pandémia előtt és a járványhullám lezárásai idején

A tudás forrásai -
másodelemzés



Felsővezetői rendszeres tájékoztatás

Dolgozói felmérések az igényekről és hogy ki hogy van

Online közösségek kialakítása a kollégákkal

Egymás mentális, avagy cselekvő támogatása

Önzetlen áldozatvállalás, önkéntesség, adományozás vállalaton belül és a társadalom felé is

Testi (pl. sport), lelki egészséget támogató online programok

JÓ GYAKORLATOK

A JELENLÉTET IGÉNYLŐ MUNKAHELYEN A PANDÉMIA ALATT



- A lehetőségek határait leginkább feszegető rugalmas munkakezdés, csúsztatott munkakezdés, és –befejezés,
- A tömegközlekedés igénybevételének minimalizálása (pl. saját buszjárat, céges autó igényelhetősége, parkolás engedélyezése magánautóknak is)
- Empátia, megértő hozzáállás, türelem egymás iránt és a munkavégzést illetően
- Rendszerszintű mentális támogatás

JÓ GYAKORLATOK

PÁLYÁZÓ VÁLLALATOKTÓL A PANDÉMIA ALATT

Parental Policy – a nem szülői szabadságon lévő szülőtárs támogatott szülési szabadsága, fél évig részmunkaidő mellett is teljes bér

Gyerektáborok, napközbeni gyermekfelügyelet megszervezése, a munkahelyen belül kialakított helyiségben

Online dolgozói kitüntetések, ahol a család is bekapcsolódhatott

Élménymolekulák - írásos/fényképes pályázat

Sokféle interaktív kommunikációs csatornán tartották a munkavállalókkal a kapcsolatot, online munkavállalói fórumok, felmérések az otthoni munka tapasztalatairól

CEO nyitott órák - felsővezetői beszédek a Home Office módjairól

„Home Sapiens”, avagy hogyan éljük túl a home office-t? online kérdőíves felmérés

TERVEK A CSALÁDBARÁT VÁLLALATI KULTÚRA ERŐSÍTÉSÉRE

Szerepmmodell vállalatok és haladók



Megtartani, sőt továbbfejleszteni a
Pandémia alatt bevezetett jó gyakorlatokat

A közösség építése, megtartóerejének
növelése a rugalmasság megtartása mellett

Rugalmasabb munkavégzés térben és
időben

A mentális egészség fenntartása mellett

ÖSSZEFOGLALÓ

A tudás forrásai -
másodelemzés



A MUNKAHELY MÁRA EGY ALKOTÓ MUNKAKÖZÖSSÉG!

Nem feltétlenül egy földrajzi hely, hanem kötődés az emberek között, akik együtt dolgoznak

A CSALÁD KÖZÖS ÜGY!

A női és a férfi munkavállalók bevonása szükséges a sikeres családbarát működés kialakításához

ÚJ SZABÁLY A RUGALMASSÁG!

Mindenek felett!

AKI JÓL VAN, JÓL TELJESÍT!

A mentális egészség a munkaképesség alapköve

A tudás forrásai

„Az Év Családbarát Vállalata 2020 – különleges időkben”
pályázatok másodelemzése

Balansz Intézet - 2021 október 19.
balansz@3kiralyfi.hu



Támogatónk:

