

*A tudás forrásai:
„Az Év Családbarát Vállalata 2020 - különleges időkben” pályázatok
másodelemzése*

A Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom Balansz Programja a Magyar Nemzeti Bank támogatásával egy másodelemzés keretében dolgozza fel és rendszerezi a tavaly, a pandémia idején beérkezett pályázatokban fellelhető tudást és jógyakorlatokat.

A MÁSODELEMZÉS KÉSZÍTÉSÉNEK TOVÁBBI CÉLJAI:

- **FELTÁRNI A SIKER KULCSAIT**, amelyek a krízishelyzetekben ellenállóbbá tehetnek egy vállalatot, ha az családbarát,
- **KATALOGIZÁLNI A JÓ GYAKORLATAIKAT**,
- **JÓ ALAPOT ADNI A FEJLŐDÉSHEZ** bármely cég számára, aki a családbarát működés kialakításán dolgozik.



2020-ban a járvány első hullámai közepette majd félszáz cég - 26 nagyvállalat, 10 közepes és 13 kisvállalat – szerette volna elnyerni az elmúlt 8 évben egyre rangosabbá váló Családbarát Vállalat címet. Örömmel mondható el, hogy a kategóriájukban hátrébb sorolódott szervezetek is jelentős eredményeket értek el a családbarát működés területén. Pozitív fordulat volt, hogy a nagy-, a közepes -, és a kisvállalati kategóriagyőztes is hazai tulajdonú cég lett, noha a pályázók között jelentős számban versengtek külföldi, vagy vegyes tulajdonú vállalatok is. (33 magyar, 9 külföldi, 7 vegyes tulajdonú cég volt)

KIK PÁLYÁZTAK 2020-ban?

A tudás forrásai -
másodelemzés



PÁLYÁZÓK KÖRE, CÉGMÉRET SZERINT



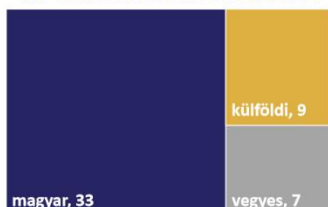
PÁLYÁZÓK KÖRE TULAJDONVISZONY SZERINT



JELENLÉTFÜGGŐ-E A TEVÉKENYSÉG



A TULAJDONOSOK ÖSSZETÉTELE



49 pályázat

PÁLYÁZÓK FŐ TEVÉKENYSÉGE



A CSALÁD KÖZÖS ÜGY!

A női és a férfi munkavállalók bevonása szükséges a sikeres családbarát működés kialakításához. A tavalyi anyagokban megvizsgáltuk a beindult esetekben a megadott első számú vezető és kapcsolattartó nemét. A pályázatok és a napi gyakorlat is azt mutatja, hogy mind a stratégia és döntéshozás, mind az igények felmérése szempontjából lényeges a férfi és női szempontok bevonása a sikeres családbarát kultúra építéshez.

A CSALÁDBARÁT TÉMA GONDOZÁSA

Férfiak-nők bevonódása a pályázat készítésébe 2020-ban

A tudás forrásai -
másodelemzés



felsővezető	kapcsolattartó	előfordulás	fejlettség	szerepmoდეllek
férfi	férfi	9	ebből 3 haladó	
férfi	nő	30	ebből 8 haladó	ebből 3 szerepmoდეлл
nő	férfi	1	ebből 1 kezdő	
nő	nő	9	ebből 2 haladó	ebből 2 szerepmoდეлл

Érdeklősség: Az öt „szerepmoდეлл” vállalat esetében (Mindenütt nő IS részese a témagondozásának)

Következtetések és tapasztalatok a pályázó cégek ismeretében (2013-2020):

- 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 szerepmoდეлл kategóriában vannak az ilyen vállalatok.
- A női és a férfi munkavállalók bevonása szükséges a sikeres családbarát működés kialakításához

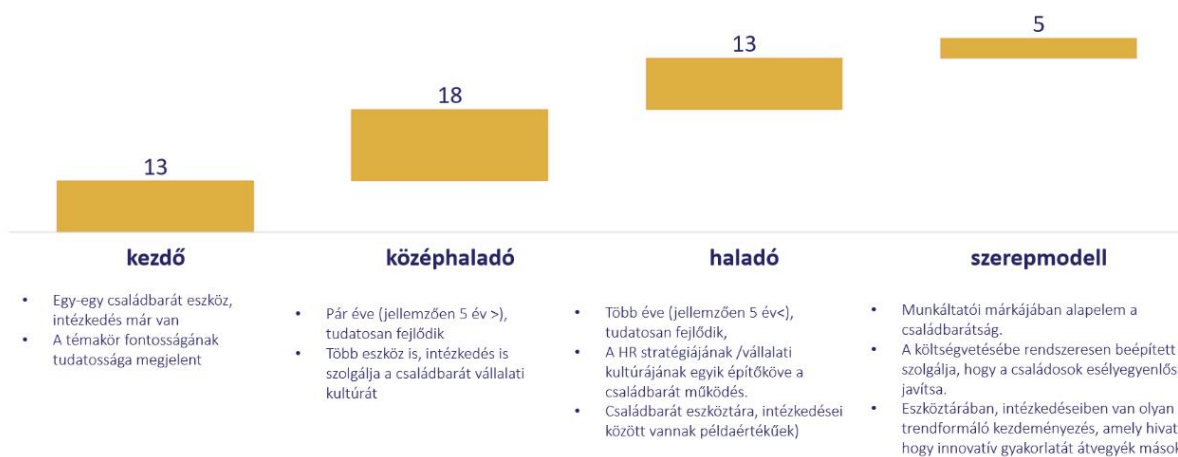
A FEJLŐDÉS GARANCIÁJA

A pályázatból a vezetői ars poetica és jövőre vonatkozó tervek kapcsolata a hitelesség zsinórmértéke és a valódi fejlődés garanciája

	szerepmmodell/haladó	középhaladó	kezdő
<p>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?</p>	Fejlett, stratégiaileg megalapozott	Fejlett, stratégiaileg megalapozott	Kevésbé kidolgozott, vagy stratégiaileg nem megalapozott
<p>5. Pont Milyen jövőre vonatkozó terveik, céljaik vannak a családbarát működés kapcsán? Hogyan látják a családbarát vállalati kultúrát a következő évben?</p>	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 PÁLYÁZÓ CÉGEK CSALÁD BARÁTSÁGÁNAK MINŐSÍTÉSE

MINŐSÍTÉSI SZINTEK 2020-BAN A HÉTTAGÚ ZSÚRI PONTSZÁMAI ALAPJÁN



A MÁR ALKALMAZOTT CSALÁDBARÁT ESZKÖZÖK SZÓFELHŐJE

A tudás forrásai -
másodelemzés



AKI JÓL VAN, JÓL TELJESÍT!

A mentális egészség a munkaképesség alapköve.

Az évtizedekkel ezelőtt az USA-ból indult az **Employee Assistance Program (EAP)** és terjedt el azóta szerte a világon. Ez egykor a munkáltató által nyújtott segítő program volt, ami a függőségekről való leszokást támogatta. Mára már egyre több vállalat gondoskodási palettáján szerepelnek Munkavállalói Segélyszolgálati Programok Magyarországon is. Ezek a korunk igényei szerint alakultak át és a magánjellegű krízishelyzetbe került személyeket – persze nem csak a családosoakat - segítik a mentális, az egészségügyi, a jogi-, vagy a pénzügyi természetű elakadásaikban. Ezek a tanácsadó szolgáltatások gyakran a nap 24 órájában hívható segélyvonalon keresztül anonim módon érhetők el.

Ami **meglepő**, hogy **mára már trenddé formálódott, hogy a vállalatvezetők stratégiai szinten gondolkodnak a munkavállalók családoként megélt élethelyzeteinek támogatásáról**. Elmondható, hogy az elmúlt évekhez képest jelentős energiát és figyelmet kap a GYED/GYES-ről visszatérők reintegrációja és kifejezetten jellemző, hogy egyre több munkáltatóhoz rész munkaidőben térhetnek vissza a kismamák, ha igénylik ezt. A versenyszférában számos szervezet növelte egyedileg az apaszabadság törvényileg meghatározott keretét, amely egy gyermek születése esetén 5 nap.

A MÁR ALKALMAZOTT CSALÁDBARÁT ESZKÖZÖK, KAPCSÁN MEGÁLLAPÍTHATÓ TRENDEK

A tudás forrásai -
másodelemzés



Nem meglepő

- a Home Office/táv munka kiugróan magas alkalmazása
- A Családi Napok, Céges Mikulás ünnepek és/vagy nyári táborkok 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 DŐben 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

ÚJ SZABÁLY A RUGALMASSÁG!

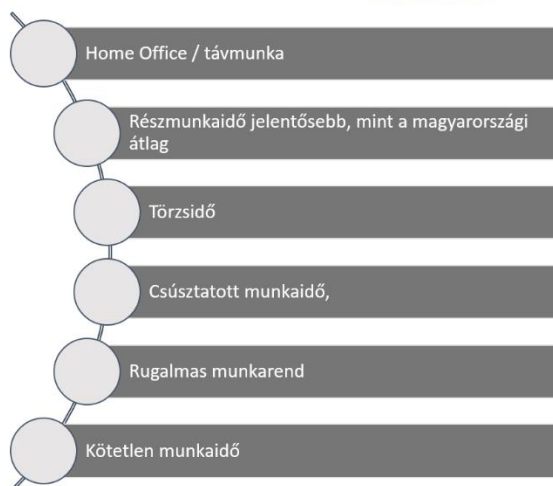
A siker mintázatát keresve, a pandémia évében beadott a 49 db pályázatban **szembeötlő a rugalmas szó gyakorisága**, melyeket ezúttal tekinthetünk a családbarátság kifejezés szótári alakjaként.

A családbarát vállalatoknál a rugalmas munkavégzési formáknak szélesebb köre és nagyobb arányban volt jelen a pandémia előtt már, mint a magyar átlag. Nem volt meglepő, azaz **a másodelemzés csak megerősítette**, hogy **a kijárási tilalom idején kiugróan megnőtt a home office-ban dolgozók aránya. Ám ez számos munkakör esetében hosszútávú perspektívát adott a részleges, vagy akár teljes távmunka lehetőségének is, amelyknél ez korábban nem volt még gyakorlat.** A pályázók közül a legtöbb cég, - aki csak tehetett - hazarendelte a munkavállalóit dolgozni, nem csak megtűrve, hanem jelentős mértékben támogatva is, hogy a családok dolgozók szülőként is ellássák kötelezettségeiket a gyermekeik távoktatásos hétköznapjaiban. Sokan említették a jövő terveik között, hogy a pandémia alatt bevezetett család-, és emberbaráti intézkedéseiket, a munkavégzési rugalmasabb kereteit szeretnék megtartani a járványveszély elmúltával is.

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



A MUNKAHELY MÁRA EGY ALKOTÓ MUNKAKÖZÖSSÉG!

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

A kommunikációra és a kollégák visszajelzéseinek a begyűjtésére nagy hangsúlyt fektettek a pályázók a pandémia első napjától kezdve.

Nem csak a pályázati anyagokból, hanem az elmúlt időszak rendszeres Balansz - vállalati találkozóiból is tudjuk, hogy a „kérdőíves vállalati klímát mérő gyors tesztek” száma és gyakorisága megnövekedett és azóta is kitüntetett szerepe van a menedzsment stratégia alkotó tevékenységében. A személyes irodai találkozások csökkenésével a munkahelyen is érvényes a minőségi idő-szemlélet és az a törekvés, hogy a közös idő a csoport kohéziót is szolgálja. Mindeközben sok munkavállaló fél, vagy nem szívesen tér vissza az irodai környezetbe. Így az látszik, hogy a munkáltatóknak egyik kiemelt feladata lesz a közösségi motiváció fenntartása az új munkaerőpiaci környezetben.

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 JELENLÉTER IGÉNYLŐ MUNKAHELYEN A PANDÉMIA ALATT

A tudás forrásai -
másodelemzés



- 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

A tudás forrásai -
másodelemzés



Parental Policy – a nem szülői szabadságon lévő szülőktárs támogatott szülői 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

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

Élménymolekulák - írásos/fényképes pályázat

CEO nyitott órák - felsővezetői beszélgetések a Home Office módjairól

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

TERVEK A CSALÁDBARÁT VÁLLALATI KULTÚRA ERŐSÍTÉSÉRE

Szerepmodell 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

LEGFONTOSABB ÜZENETEK:

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