



WORK THAT FITS YOUR LIFE – HOZZÁM ILLŐ JUTTATÁSOK

Kategória: Life@work

PÁLYÁZÓ CÉG NEVE

Hewlett Packard Enterprise

ÖSSZEFOGLALÓ - OnePager

[WORK THAT FITS YOUR LIFE – HOZZÁM ILLŐ JUTTATÁSOK](#)

[összefoglaló](#)

HÁTTÉR

A magyarországi HPE vezetősége a munka-magánélet egyensúly valódi megteremtését megcélozva és a pandémiás időszak tapasztalataira alapozva jövőbe mutató elvek mentén foglalkoztatja több mint 100 munkavállalóját.

Az anyacégnél a home office lehetősége már a 90-es évektől adott volt, régóta a cégkultúrába ivódott.

A COVID okozta helyzet új kihívásokat teremtett. A hazai korlátozások alatt a cég folyamatosan mérte a dolgozói elégedettséget. Az eredmények azt mutatták, hogy a kollégák szívesen dolgoznak otthonról, sőt a megkérdezettek többsége úgy nyilatkozott, hogy a jövőben is szívesen élne a lehetőséggel.

A felmérések generálták a home office program (Edge to Office) bevezetését: dolgozói részről megfogalmazódott az igény, a cégnek pedig nem okozott nehézséget, mert a technikai feltételek jórészt adottak voltak. A munkakörök felülvizsgálata alátámasztotta, hogy a feladatok jórészt elláthatók otthonról.

A pályázati anyagban bemutatott program 6 eleme folyamatos fejlesztés eredménye.

CÉLOK ISMERTETÉSE

A program bevezetésének elsődleges célja a dolgozói elégedettség növelése, dolgozók megtartása. A HPE célja, hogy ezekkel a programokkal a munkáltatói márkát építse, vonzóbbá tegye a vállalatot a munkaerő-piacon és a juttatásokkal a versenytársai elé pozícionálja.

A generációk és nemek tekintetében is sokszínű HPE a munka, magánélet egyensúly megteremtésével és a sokrétű juttatási csomaggal a munkavállalókat az adott élethelyzetükhöz, életciklusukhoz igazodva támogatja, ami növeli az

elköteleződést. A rugalmasság adta lehetőséggel élve a kollégák jobb kedvvel dolgoznak és többet, jobban teljesítenek, nő az elégedettség.

FOLYAMAT LEÍRÁSA

A COVID helyzet alatt a HPE felülvizsgálta a juttatásait és az igényekhez igazodva alakított ki újabb elemeket. Négynapos munkahét nyáron, home office finanszírozás, féléves fizetett szabadság, ezek a legfontosabb elemei a „Hozzám illő juttatások” gyűjtőnév alatt futó programnak.

- 4 days Workweek

A nyári hónapokra a vállalat bevezette a négynapos munkahetet. A HPE munkatársai júniustól kezdődően három hónapon keresztül, minden második héten csak négy napot dolgoztak, miközben a megszokott juttatási csomagjukban részesültek. A juttatás mellett, hogy több szabadidőt biztosított a munkatársak számára, hatékonyságukra is serkentőleg hatott.

- Wellness Fridays

Minden hónap második pénteke ún. Wellness Friday: a kollégák néhány órával hamarabb befejezhetik a munkát és kedvenc időtöltésüknek szentelhetik az időt.

- Paid Parental Leave

A HPE szülők (apák és anyák is) 26 hét teljesen fizetett távollétre jogosultak a gyermek 1 éves kora előtt. A cég ezzel segíti a családokat abban, hogy az első időszak legszebb pillanatait a család együtt tölthesse.

- Edge to Office Program

A COVID helyzet hívta elő az igényt, 2021 tavaszán került bevezetésre, a HPE technológia fókuszú alaptervékenysége révén az átállás gyorsan ment. A hibrid munkavégzésre váltást egyszeri, egyösszegű támogatással és havi átalány fizetéssel segíti a cég. Az iroda is átalakításra került az új igényeknek megfelelően, a kollaborációs terek kerültek fókuszba, az irodai asztalfoglaláshoz a cég az iOffice eszközt vezette be.

- Agile Workstream

Alakult egy belső munkacsoport, ami a hibrid irodai működést segíti hasznos iránymutatásokkal, illetve egy ún. irodai kézikönyvvel.

- Parental Transition Support

A visszatérő anyáknak a részmunkaidős lehetőség mellett teljesen rugalmas egyedi időbeosztást ajánl a cég, ezzel is segítve visszailleszkedésüket. A program bevezetése során figyelembe kellett venni a helyi, jogi környezeti megfeleltetést, a HR és bérszámfejtő integrált rendszerek megfelelő kódolását is.

EREDMÉNYEK

A HPE legnagyobb éves dolgozói felmérése a Voice of the Workforce, aminek eredménye tükrözi a meghozott intézkedések, bevezetett programok pozitív hatását.

A legfontosabb mérőszámok:

- i. Az Employee Engagement Index 82%, magasabb mint 2020-ban, azaz nőtt a dolgozói elköteleződés.
- ii. A dolgozók 99,8%-a adott pozitív választ arra a kérdésre, hogy a cég törekszik-e a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtésére.
- iii. Szignifikáns, az előző évhez képest 18,5%-os emelkedés az egészség és jólléti programok kapcsán. A dolgozók 88,2%-a adott pozitív visszajelzést.
- iv. A kollégák 87,2%-a ajánlaná a céget, mint nagyszerű munkahely, magasabb százalék a megelőző évhez képest.

- 4 days Workweek és Wellness Fridays

A jogosultak 71%-a élt a lehetőséggel és vette igénybe a fizetett szabadnapokat június, július és augusztus hónapokban. A kollégák összesen 335 napot használtak fel.

A rövidebb munkahét a hatékonyságra nagy erővel hatott, koncentráltabb munkavégzést eredményezett, a megbeszélések hossza és hatékonysága is racionalizálódott.

- Paid Parental Leave

A jogosultak 100%-a, részben vagy a teljes PPL időszakot kihasználva élt a lehetőséggel.

- Edge to Office Program

Belső felmérések szerint a munkakörök 87%-a ellátható otthonról. A program pozitív fogadtatásra talált, a dolgozók 96%-a már a program legelején kialakította az otthoni, biztonságos munkavégzéshez szükséges munkakörnyezetet, melyet a cég egy egyszeri, egyösszegű kifizetéssel is támogatott. A havi költségekhez átalányfizetéssel járul hozzá a cég.

- Parental Transition Support

A rugalmasságnak köszönhetően a kismamák 90%-a visszatér és sikeresen vissza tud illeszkedni a munka világába.

A megszólított kollégák pozitív visszajelzése megerősíti a cég vezetését abban, hogy értékelik a munkáltató törekvését, dolgozói nyilatkozatok a csatolt ppt-ben találhatóak.

ÜZLETI HATÁS

A kiválasztási eljárás során azt tapasztaljuk, hogy a pályázók keresik azokat a munkáltatókat, ahol megtalálják a rugalmasságot, a munka magánélet egyensúlyát, azt munkahelyet, ahol ez nem csak egy hangzatos szlogen, hanem valóban működőképes valóság.

Az IT szektorban megfelelő szakmai tudással és tapasztalattal rendelkező munkaerőt egyre nehezebb bevonni, a legtöbb munkakör igen speciális tudást igényel, ami tovább nehezíti a helyzetet.

A bevezetett programok vonzóbbá teszik a HPE nevét a munkaerő piacon, a felvételi eljárás során, valamint megkülönböztetik a vállalatot a versenytársaitól.

A kínált juttatásokra már a felvételi eljárás legelején felhívják a figyelmet, hiszen minden új belépő jogosult rájuk már az első HPE-s munkanaptól.

INNOVÁCIÓ

A cég mindig is figyelte az aktuális trendeket, adaptálódik a változásokhoz és a munkavállalói igényekhez. Ez egy folyamat, az alkalmazott eszközök a vállalati kultúra részévé válnak.

A bevezetett program elemei önmagukban is érdekesek, de így együttesen sehol máshol nem elérhetők. Például a 4 napos munkahét kipróbálása egyedi, innovatív megoldás a hazai piacon.

A Paid Parental Leave juttatás kapcsán példaértékű, hogy a juttatásba az apákat is bevonta a cég a fizetett szabadság lehetőségét kínálva.

A home office program és hibrid munkavégzés lehetősége a jövő, a cég megtette a szükséges lépéseket, biztosítva a jogi és health and safety megfelelést is.

A vállalat számára a munkavállaló a legfontosabb érték, a vezetők figyelmét külön felhívja arra, hogy figyeljenek a csapattagokra, a megbeszélések során az emberi oldalra is fókuszáljanak, ami különösen fontos a remote világban. A virtuális kávézások heti gyakorisággal megteremtik annak lehetőségét, hogy a vezetők figyelmet fordítsanak a csapattagok mentális jólétére is.

TANULSÁG

Az elszigetelődés miatt fontos fókuszot helyezni a munkavállalók mentális állapotára, minél több olyan programot kialakítani, amivel a cég támogatni tudja őket. A hibrid

munkavégzési modellnél kulcsfontosságú az új emberek integrálása, a csapatok összetartása.

Multicég révén sok folyamat központosított, a kinti csapattal együttműködni, dolgozni sokszor időigényesebb. Jobb lenne, ha több folyamatot helyben lehetne kezelni, hogy azok gyorsabban haladhassanak.

A hibrid munkavégzés modell bevezetésénél szükség volt egyfajta mindset shift-re is, a változás kihívás volt. Sok helyi kommunikációval, all employee nyílt fórumokkal támogatta a cég a programot.

FENNTARTHATÓSÁG

A „Hozzám illő juttatások” csomag különböző elemei nem egyszerre, egyidőben kerültek bevezetésre. A Paid Parental Leave 2019-ben, az Edge to Office program 2021 márciusában indult. Utóbbinál volt 1 év a tesztelésre, gyorsan alkalmazkodva a vírus alakította helyzethez.

„Nem a legerősebb marad életben, nem is legokosabb, hanem az, aki a legfogékonyabb a változásokra” – Charles Darwin.

A fenntarthatóságra, működésre és további fejlesztésre cégen belül munkacsoportok alakultak, melyek dolgoznak, fejlesztik a programot.

A folytatáshoz a vezetés és a kollégák támogatása szükséges, de mivel mindkét fél elkötelezett, így a folytatás nem is kérdéses.

HR részről megvan az erőforrás és a tudás, hogy gyorsan tudjon reagálni a változásra, akár finom hangolni a már meglévő folyamatot vagy apró kiegészítéseket tenni a jobbításra.

KÖZREMŰKÖDŐ KOLLÉGÁK

A kollégák többsége együttműködő, nyitott volt a változásra. A programok nem jöhetett volna létre a legfelső vezetés elkötelezettsége nélkül.

A helyi szabályozás a projekten dolgozó csapat érdeme. Csapattagok funkciók szerint: Szabó Dániel – Legal Counsel HUN, Magyar Mónika – HR Lead HUN, Szabó Ajtony – Junior Payroll Specialist HUN, Benedek Nóra – HRGS és szoros együttműködés a NEXON külsős bérszámfejtő partnerrel.

EGYÉB DOKUMENTUMOK

<https://hrbest.hu/wp-content/uploads/2021/11/Dolgozoi-visszajelzesek-baa7ab23.pdf>