

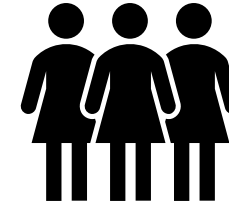
# ***Hogyan váljon rugalmassá a vállalat?***

Budapest, 2019. 10. 17.





Fő célunk, hogy hidat képezzünk a vállalatok és jövőbeni kollégái között, mert hisszük, hogy napjaink hatékony és motivált munkavállalóinak teljesítményét nem az határozza meg, hogy hol és mikor dolgoznak, hanem az, hogy megfelelnek-e a jövő egyik legnagyobb kihívásának, a **rugalmasságnak**.



- A Working Moms Hungary (W/M) **2018 tavaszán indult, több évtizedes** hazai és nemzetközi felsővezetői **tapasztalattal** rendelkező csapat.
- Fókuszunk a **kisgyermekes szülő-barát**, rugalmas pozíciók felkutatása, illetve azok kialakításának támogatása, legyen szó 4-, vagy 6 órás munkavégzésről, távmunkáról vagy projekt alapú megbízásokról.



### Kereslet dominancia

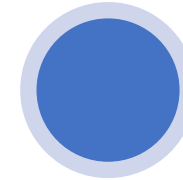
Számos területen **munkaerő hiány** van.



### Megoldás

Jelenleg létezik egy **jelentős számú és nagy potenciállal** rendelkező **munkavállalói csoport**, akiket **meg lehet szólítani**: a kisgyermekes szülők (2018-as KSH adatok szerint kb. 250 ezer munkavállaló van gyesen, gyeden, gyet-en), illetve a rugalmas vagy projekt alapú munkában dolgozók köre;

- Megj.: A jogszabály engedélyezi a munkavállalást gyed mellett.



### Ösztönzés

Amennyiben **ösztönözni** lehetne a kisgyermekes szülők **visszatérését** a munkaerőpiacra, az **megoldást** jelenthetne a munkaadók számára a hiányzó munkahelyek betöltésére, valamint új munkahelyek teremtésére.

- Megnőtt a "**Work-life balance**" iránti igény.

A vállalatok számára napjainkban a **munkaerő hiány** jelenti az egyik legnagyobb **kihívást**.

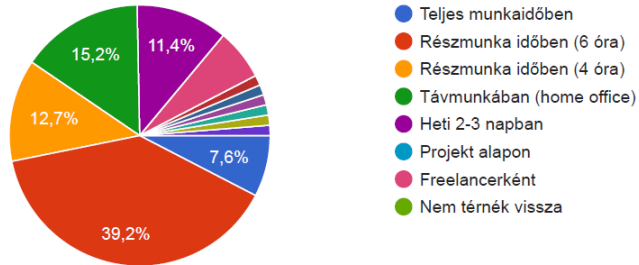


# KUTATÁSAINK ÉS EREDMÉNYÜK

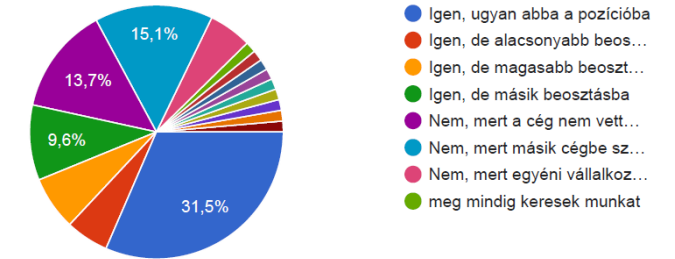
# KUTATÁSUNK FŐ EREDMÉNYE: MOTIVÁLTSAÉG A MUNKAERŐPIACI VISSZATÉRÉSRE

Preferenciák

12. Ha választhatna, legszívesebben hogyan térne vissza a munkaerőpiacra?



14. Gyermekvállalás után ugyanarra a munkahelyre tér vissza, mint ahol előtte dolgozott?



**82%-a**

a kismamáknak keresi a szakmai kihívást és élvezi a munkát.

Vélemények / Tapasztalatok



- „Harmadik gyermekem születése óta csak kivételesen, nagyon ritkán kell szombaton dolgoznom.”
- „Nem nézték jó szemmel, hogy hamarabb hazamentem, pedig otthonról dolgoztam még.”

- „Az állami bölcsődei helyek száma alacsony az anyák motiválásához és valójában itt sem ingyenes az ellátás, pedig az alacsonyabb jövedelműek számára ez kifejezetten probléma.”
- „Volt egy beígért vezetői pozíció, amit nem kaptam meg miután kiderült hogy terhes vagyok.”

A kulcs: a motivált munkaerő felkutatása és kiválasztása.



### Országos helyzet:

- Az egyik legfrissebb országos kutatás\* szerint, amelyben 400, 18 és 65 év közötti munkavállalót kérdeztek meg országos szinten, a munkavállalók **30%-a** dolgozik valamilyen rugalmas munkarendben.
- Ez az arány nemzetközi szinten 40%.
- A nemzetközi fejvadász cégek szerint a rugalmas munkavégzés, és a távmunka lehetősége **csökkenti a fluktuációt, és növeli az elégedettséget, kreativitást és az eredményességet.**

Az országos átlag is elmarad a nemzetközi átlagtól atipikus munkavégzés tekintetében.

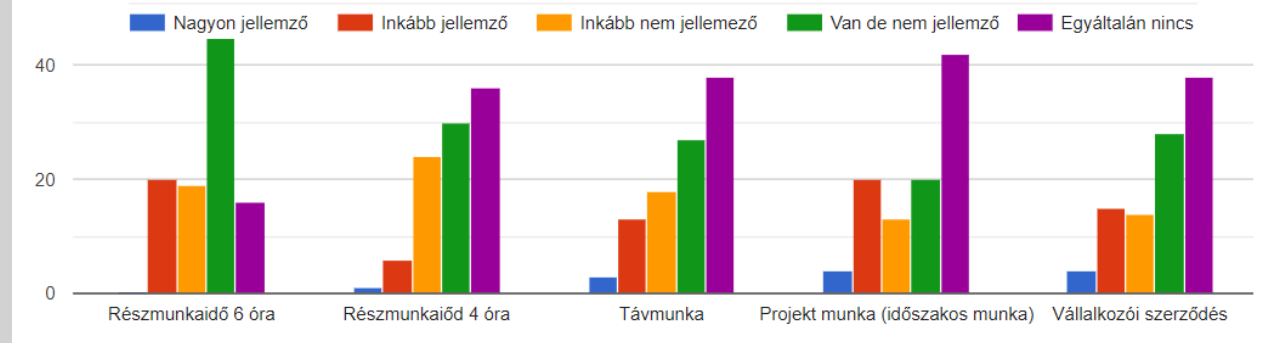
\*Forrás: <http://abouthungary.hu/news-in-brief/study-finds-that-30-percent-of-employees-in-hungary-have-flexible-working-hours/>



## KUTATÁSUNKBAN A HR VEZETŐK ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSSAL KAPCSOLATOS IGÉNYEIT MÉRTÜK FEL

- Országosan 100 vállalat töltötte ki, közel fele 500 főt foglalkoztató nagyvállalat. Közel 1/3 gyártó, termelő vállalat.
- Országos minta: 43% Budapest, 39% Nyugat-Magyarország, 18% Kelet-Magyarország.
- Speciális végzettséget igénylő szellemi munkakörök betöltése a legnagyobb kihívás (válaszadók 50%), de a fizikai munkások toborzása is egyre nehezebb
- Elterjedés alacsony számának oka: vezetői támogatás hiánya (29,9%), vállalati kultúrával nem összeegyeztethető (22,7%), nem ismertek a bevezetés lépései (8,2%)

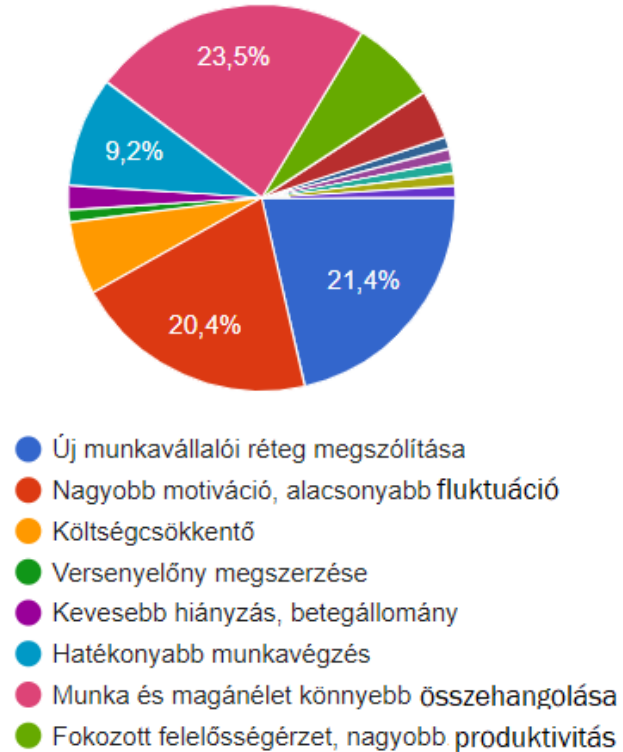
Az alább felsorolt atipikus foglalkoztatási formák munkahelyén alkalmazott gyakoriságát kérem jelölje a táblázatban.





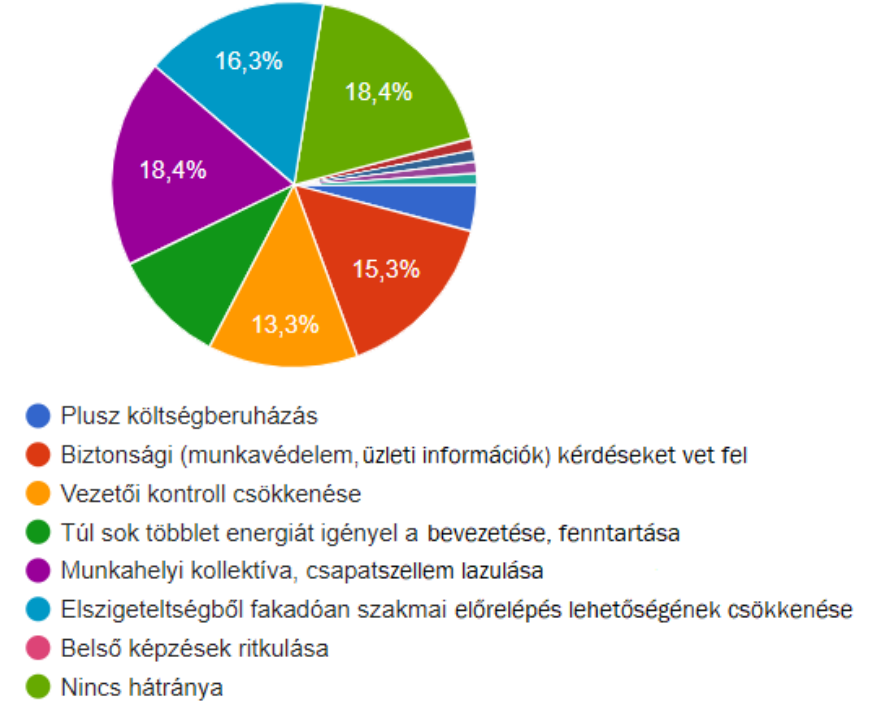
## ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK ELŐNYEI, HÁTRÁNYAI MEGKÉRDEZETTEK SZERINT

ELŐNYÖK



Új munkavállalói réteg megszólítása, a meglévő munkaerő megtartása, és a munka-magánélet jobb összehangolása jelenti a fő előnyöket.

HÁTRÁNYOK



A biztonsági kérdések kontrollálása, a csapatszellem lazulása, és a karrierutak menedzselése jelenti a fő hátrányokat.

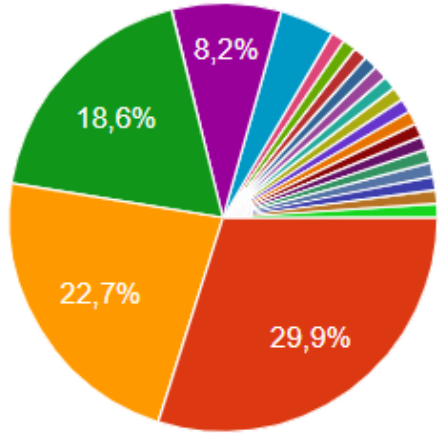




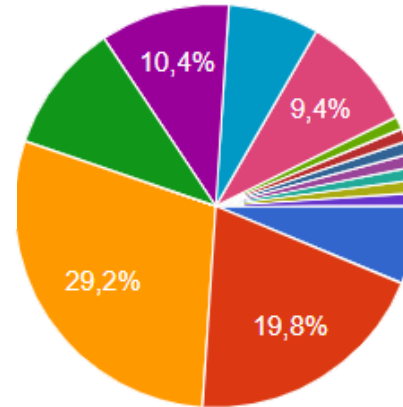
GÁTLÓ TÉNYEZŐK



TÁMOGATÁS



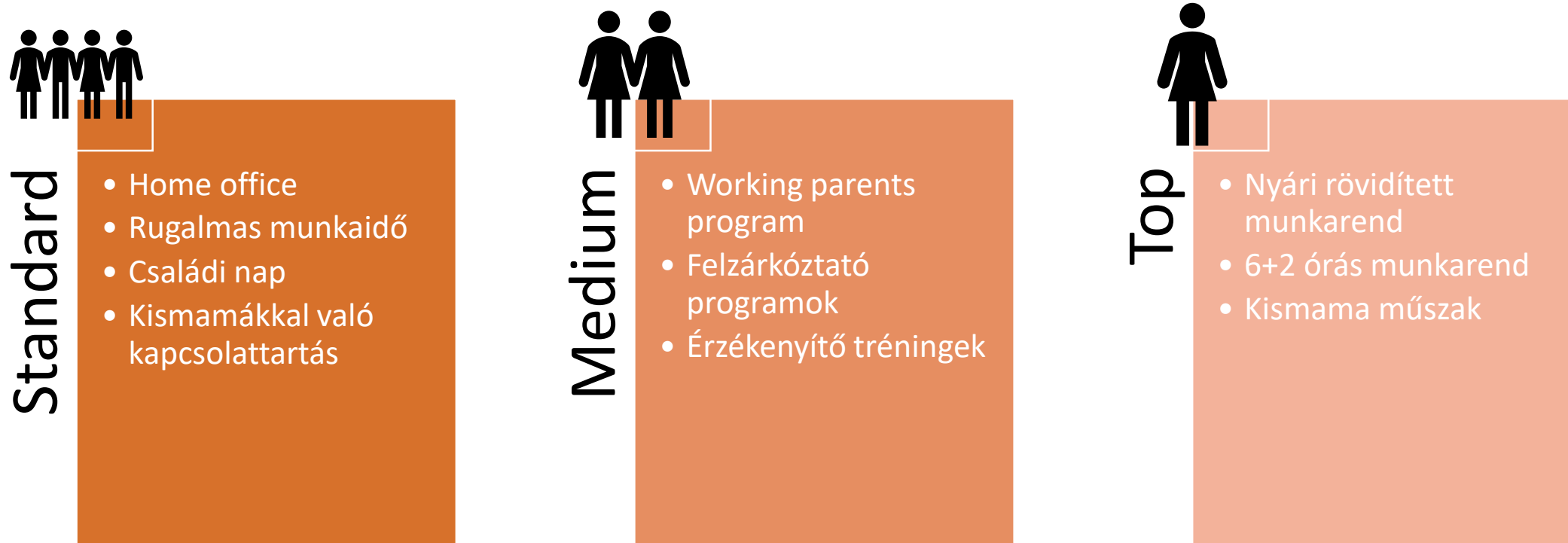
- Jogi háttér ismeretének hiánya
- Vezetői támogatás hiánya
- Vállalati kultúrával nem összeegyeztethető
- Nem volt eddig erre igény
- Nem ismert a bevezetésének lépései
- Túl szigorú jogszabályi környezet



- Jogi háttér biztos ismerete
- Szervezetfejlesztési felmérés
- "Best practice" bemutatása
- Atipikus foglalkoztatásban dolgozni kívánó jelöltek felkutatása
- Vezetői képzés
- Támogatóbb jogszabályi környezet
- Technikai háttér biztosítása

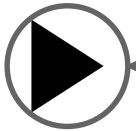
## A HR VEZETŐK TÖBBSÉGE TÁMOGATÁST VÁR

Best practice, a know-how sharing, valamint a személyes jó példák segíthetik a gördülékenyebb alkalmazást.



A kezdetekben nem feltétlenül a nagy, szervezeten átívelő programokat kell kitűzni, gyakran elegendő kis lépésekben – pilot projektekben – gondolkodni.

A program(ok) bevezetése:



Biztosítja a hosszú távú munkavállalói elköteleződést és **vonzóvá teszi** a vállalatot az **új** (visszatérő) **kollégák** számára



Támogatja a **szervezeti** (stratégiai) **célok elérését**, segíti a célok megvalósítását



Hozzájárul a vállalati-működés fejlesztéséhez, az **erőforrások hatékony elosztásának** kialakításához



Hozzájárul a vállalat **gazdasági teljesítményéhez**

A jövő munkavállalójának első számú elvárása a rugalmas munkavégzés biztosítása.



WORKING  
MOMS



**Köszönöm a figyelmet!**

Working Moms Hungary Kft.

[workingmoms.hu](http://workingmoms.hu)

[info@workingmoms.hu](mailto:info@workingmoms.hu)

<https://www.facebook.com/Working-Moms-Hungary>