



Budapest Főváros XI. kerület Újbuda Önkormányzata  
által meghirdetett „Családbarát Vállalkozás Újbuda 2019”  
elismerő cím pályázati adatlapja

A Családbarát Vállalkozás Újbuda 2019 címet azok a munkáltatók kaphatják meg akik vállalják, hogy folyamatosan fejlesztik családbarát szervezeti modell kialakításával, megtartásával kapcsolatos gyakorlatukat. A pályázati adatlap kitöltése segítséget ad a vállalkozás vezetőinek, a programmal kiemelten foglalkozó munkatársaknak és a pályázatot bíráló szakembereknek, hogy áttekinthessék mennyire eredményesen teljesít a vállalkozás a fenti területen és hol lehet még erősíteni a megvalósulást. kérjük az áttekintést követően határozza meg milyen fejlesztéseket tervez vállalni rövidtávon – 4 hónapon belüli megvalósulással – és középtávon – 2 éven belüli megvalósulással.

**ADATOK:**

**1. A pályázó adatai**

Vállalkozás neve: **IBM Hungary ISSC Kft.**

Cím: **Bp. 1092 Köztelek u. 6.**

Honlap címe: <https://www.ibm.com/hu-en>

**2. A kapcsolattartó adatai**

Név: **Gál-Szekér Beáta**

Beosztás: **Kommunikációért és Sokszínűségért felelős munkatárs**

Cím ( amennyiben eltér az 1. pontban megadott címtől):

Telefon: ~~XXXXXXXXXX~~

E-mail: ~~XXXXXXXXXX~~

**3. Kérem, írja le röviden, hogy mivel foglalkozik a vállalkozás:**

Alapítás/Létrehozás éve:   2004  

Budapesti szolgáltatóközpontunk 2004-ben alakult, elsők között az SSC szektorban. Az alábbi területeken nyújtunk irodai szolgáltatást: Beszerzés, Sales Támogatás, IT, Számlázás, Könyvelés, Felsővezetők Asszisztensi Támogatása és HR támogatás. Jelenleg három irodaházban foglalkoztatjuk kollegáinkat (ezek közül az egyik a XI. kerületben, az Infopark



épületben található), melyek kiváló városi elhelyezkedéssel és felszereltséggel kínálnak emberközpontú munkakörnyezetet.

**A pályázó vállalkozás méret szerinti besorolása:**

(A megfelelő aláhúzendó)

- mikro, vagy kisvállalkozás (50 főnél kevesebb foglalkoztatott)
- közepes vállalkozás (250 főnél kevesebb foglalkoztatott)
- nagyvállalat

Amennyiben a vállalkozás egy csoport vagy lánc tagja, kérjük adja meg az anyavállalat nevét:  
**IBM USA**

**Pályázó vállalkozás szolgáltatásának célcsoportja:**

(A megfelelő aláhúzendó)

- lakossági ügyfelek
- vállalati ügyfelek

**4. Alkalmazottak**

Az összes foglalkoztatott száma: **1907**

ebből nő: **1189** férfi: **718**

**5. Életkor**

A foglalkoztatottak életkora	Nők	Férfiak
30 év alatti	275	165
30 – 45 év közötti	832	476
45 év fölötti	75	77

**6. Munkaidő**

6.1 Milyen munkaidő beosztások, illetve munkaidőmodellek ~~léteznek az Önök~~ szervezeténél? ( több is megjelölhető, a megfelelő aláhúzendó)

- 4 órás részmunkaidő
- 6 órás részmunkaidő
- több műszak
- szezonális munka
- rugalmas munkaidő
- távmunka
- bedolgozás
- projektmunka
- Egyéb:



- 6.2 Melyek a hagyományos munkavégzéstől eltérő munkaidő választásának leggyakoribb indokai a munkavállaló részéről?

Vállalatunk tapasztalata alapján a rugalmas munkavégzés minden dolgozó számára előnyös, mert ideálisabban elérhető a munka-magánélet egyensúly fenntartása, legyen szó gyermekes szülőről, idősebb kollegáról vagy fiatalról, aki példának okáért a sportnak vagy más hobbijának él. Olyan kollega is dolgozik nálunk, aki idős szülőjét ápolja így számára is fontos, hogy a hagyományos munkaidőtől eltérő munkarendet is igénybe vehesse.

- 6.3 Melyek az atipikus foglalkoztatás leggyakoribb akadályai az Önök szervezeténél?

Atipikus foglalkozás cégünknel leginkább a rugalmas hozzáállásban és flexibilis munkarendben tud megvalósulni, mely legtöbb munkavállalónk számára elérhető. Abban az esetben nehezített az egyéb atipikus munkarend megvalósítása, amennyiben a munkakör ellátásához speciális előfeltételek társulnak, például telefon vonalon dolgozó kollegák, akiknek fixen 9-től 4-ig (kisebb szünetekkel és egymást váltva) a helyükön kell lenni. A másik kihívás a dolgozói létszámhoz kötött „headcount quota” szabály, mely meghatározza, hogy egy fő 8 órányi munkamennyiséghez mennyi költséget tudnak hozzárendelni és így nehezen megoldható hogy egy dolgozó 4 órában tudjon dolgozni azon a területen, mert a munkamennyiség maga továbbra is ugyanannyi marad. Amennyiben mindenképp indokolt a dolgozó számára a részmunkaidő igénybevétele, akkor a kollegákkal való munkamegosztást, rugalmas munkarendet vagy házon belüli munkakör váltást javasolunk az adott kollegának.

## 7. Képzés, Továbbképzés

- 7.1. Nyújtanak-e a foglalkoztatottaknak saját szervezésben a vállalat tevékenységével összefüggő képzési lehetőségeket? (A megfelelő aláhúzendó)

Igen      Nem

- 7.2 Milyen arányban kerül sor a képzésekre? (körülbelüli adat)

Szervezeten belül 95 %  
Szervezeten kívül 5 %  
Is-is \_\_\_% - \_\_\_%

- 7.3 Mikor kerül sor a képzésekre? (körülbelüli adat)

Munkaidőn belül 100 %  
Hétvégén 0 %  
Tanulmányi szabadság alatt 0 %



Estéenként, reggelente (munkaidőn kívül) \_\_\_0\_\_\_%  
Szabadság terhére \_\_\_0\_\_\_%  
Rugalmas munkaidő terhére \_\_\_0\_\_\_%  
Egyéb:

## 8. GYES, GYED, CSED utáni visszatérés a munka világába

8.1. Hány alkalmazott vette igénybe az elmúlt 2 lezárt üzleti évben a gyermekgondozási szabadságot?

**Összesen: 376**  
**Ebből nő: 375**  
**Ebből férfi: 1**

8.2. Milyen a gyermekgondozási szabadság utáni visszatérési arány?

	Nők	Férfiak
Visszatért (tartósan, legalább 6 hónapra)	96	1
Még mindig GYES/GYED/CSED-en van	175	-
Máshol helyezkedett el	105	-
Egyéb:		

8.3. A gyermekgondozási szabadság lejárta után kap-e segítséget az alkalmazott a visszailleszkedéshez? (A megfelelő aláhúzendó)

Igen      Nem

**Ha igen, melyet?** (A megfelelő aláhúzendó)

- Speciális beiskolázás
- Részmunkaidős lehetőség
- Szakmai továbbképzés
- Távmunka
- Gyermekmegőrzés
- Karriertervezés
- Rugalmas munkaidő
- Egyéb: kismama nap, szülőknek szervezett programok például pszichológiai tanácsadás, nyári tábor a gyerekeknek, Apa Klub



## 9. Munkahelyi rendezvények, Szabadságolás

9.1. Tartanak-e családi rendezvényeket?

Igen      Nem

**Ha igen, melyek ezek?** (A megfelelő aláhúzendó)

- kulturális programok
- belföldi kirándulás
- közös külföldi utazás
- közös kirándulás, túrázás
- vállalati ünnepség
- sportolás
- gyermekrendezvények
- családi nap
- nem tartunk ilyen jellegű rendezvényeket
- Egyéb: irodai masszázs lehetősége házon belül

9.2 Figyelembe veszik-e az éves szabadság kivételénél a gyermekes alkalmazottak igényeit?  
(pl. iskolai szünet, gyermekintézmény bezárása)

Igen      Nem

## 10. Milyen területekhez kapcsolódó munkavállalói juttatások vannak az Önök cégénél?

- Családalapítás, gyermeknevelés
- Családi események, rendkívüli élethelyzetek
- Munkahelyhez, munkavállaláshoz kötődő (pl. hűségjutalom, eszköz-, gépkölcsönzés stb.)
- Lakáshoz jutás és fenntartás
- Egészség, üdülés, pihenés
- Étkezés
- Biztosítás, biztonság
- Egyéb:



### **11. Készült-e a szervezetnél Esélyegyenlőségi Terv?**

*(Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Tv. alapján)*

Igen

Nem

**Megjegyzés:** A sokszínűség és befogadás alapérték budapesti irodáinkban. Magyarországi esélyegyenlőségi politikánk az amerikai vállalatunk szabályzatában és kultúrájában gyökerezik, így kiemelten figyelmet fordítunk a különböző háttérrel élő kollegák befogadására és esélyegyenlőségének megteremtésére így például van integrációs programunk a fogyatékossgal élő jelöltek számára, vagy "felzárkóztató" programok a munkába visszatérni vágyó kismamáink számára.

11.1 Melyik évben volt utoljára aktualizálva? .....

- 12. Kérem, foglalja össze a szervezet családbarát stratégiáját! Kérjük itt nevezze meg azokat a fejlesztéseket, melyek megvalósulását rövid (6 hónapon belül – és középtávon(1,5-2 év) céljaul tűzi ki a vállalkozás.**

#### **IBM Családbarát stratégiánk**

Az IBM magyarországi szolgáltatóközpontjára - a 2004-es alapítása óta – mindig is emberközpontú légkör volt jellemző. Az amerikai cégek kultúrából adódóan a sokszínűség és a befogadás szorgalmazása számunkra alapérték. A cég folyamatosan törekszik a nők, a kismamák és a szülők életét megkönnyítő munkakörülmények megteremtésére, mely korábban elsősorban a rugalmas hozzáállásra, laptop és ezáltal az otthoni munkavégzés biztosítására, kismama programok és az éves női konferencia szervezésére terjedt ki. Dolgozóink gyermekeinek a kezdetektől igyekeztünk kedveskedni az éves Mikulás nappal, melyet az utóbbi években már 200 fölötti gyermek részvételével tartottunk meg. 2018-ban – dolgozók kezdeményezése által és vezetői támogatással - újragondoltuk a családbarát



stratégiánkat, melynek eredményeképpen dolgozókból szerveződő szülői csoport jött létre: az IBM Parents Club, mely sok lelkes IBM-es anyuka és apuka aktív részvételével valósulhatott meg. A tavalyi év programjai szülői klubunk ötletei alapján valós igényekre építve vezetői támogatással valósultak meg és kiemelkedően nagy részvételi számmal zajlottak le. A programok között szerepelt Dr. Vekerdy Tamás és más neves pszichológusok előadásai, valamint az első IBM-es nyári tábor, melyet akkor még kísérleti programként szerveztünk meg. A szülők részéről érkező kedvező fogadtatás és a pozitív tapasztalatok hatására már nem 1 hanem 3 hetes tábort szerveztünk idén.

Az előző évi tapasztalatokra és a továbbra is növekvő szülői lelkesedésre alapozva 2019-ben már éves „családi programtervet” dolgoztunk ki jelentős költségvetést hozzárendelve, így már havi rendszerességgel izgalmas programok és újabb innovatív kezdeményezések születhettek meg. A fentiekben említett alapelveink tehát összecsengenek családbarát stratégiánkkal, mely arra alapoz, hogy amennyiben a munkavállaló elégedett a munkahelyi körülményekkel és támogatva érzi magát minden lehetséges módon a megfelelő munka-magánélet egyensúly megtartására, akkor boldog szülő és lojális munkatárs lesz, akivel a cég is hosszútávon tud tervezni, tehát mindkét fél kölcsönösen profitál az emberközeli és családbarát hozzáállásból.

Alábbiakban felsorolásszerűen mutatjuk be a konkrét, családokat célzó idei családbarát programtervünket.

**2019. január:** Mógor Krisztina – Dayfly előadás: Hogyan lehetséges maximalizálni a minőségi időtöltést gyermekeinkkel?

**2019. február:** Magyar Gyermekmentő Alapítvány workshop: Elsősegély tanfolyam kisgyermekes szülőknek

**2019. március:** IBM-es kismama/kispapa nap az IBM-es anyukáknak és apukáknak

**2019. április:** #mutiholdolgozol nap az IBM-ben

**2019. május:** Irodai masszáz bevezetése

**2019. június:** IBM Meetup szülői témákra építve

**2019. június – július:** Apáknapi fotópályázat és eredményhirdetés

**2019. július – augusztus:** 3 hetes IBM Nyári Gyerektábor



**2019. szeptember - december:** „Maternity Experience Project” – a munkába visszatérő kismamák/kisapák reintegrációjának fejlesztése

**2019. szeptember:** IBM Apa Klub beindítása

**2019. október:** IBM-es kismama nap az otthonlévő kismamáinknak/kisapáinknak

**2019. november:** Dr. Mihalec Gábor előadása: Szülő akadémia, érzelmileg intelligens gyermek ABC-je

**2019. december:** Mikulás nap több mint 200 IBM-es gyerek számára

### **#Mutiholdolgozol nap**

Csatlakozva az országos kampányhoz mi is meginvitáltuk a gyerekeket, hogy megmutathassuk nekik hol dolgoznak szüleik, mivel töltik napjaikat, amíg ők óvodában, iskolában vannak. A gyerekek lelkesen vettek részt a kifejezetten számukra tervezett programokban, melyek - a teljesség igénye nélkül - az alábbiak voltak: postázó látogatás, tojás keresés, ügyességi játékok, biztonságos internetről előadás, rajzverseny, LEGO építés, csillámtetoválás, tánc, zöld csapat szemléletformáló zenés előadása és még sok minden más. A nap összesen 78 gyermek részvételével, 3 épületben, 49 önkéntessel és több mint 30 programmal jött létre. A gyerekek annyira élvezték, hogy a végén többen is azt kérdezték, hogy miért nincs mindennap #mutiholdolgozol nap. Kiemelnénk, hogy a szervezés saját erőforrásból, lelkes szülők ötletei révén és az ő aktív bevonásukkal jött létre. Készítettünk korábban egy rövid videót az eseményről, melyet szívesen osztunk meg a pályázat során, video link: <https://youtu.be/SwC9HN5y6H0> (A szülők csupán a pályázathoz kötötten hagyták jóvá a fényképek megosztását, kérjük ezt a megtekintésnél vegyék figyelembe! Köszönjük!)

### **IBM Yearly Meetup**

Idén júniusban ismét megszerveztük a hagyományos éves IBM Meetupot és idén a szülői témákra fűztük fel.

Témáink voltak:

- „Elég jó digitális szülőnek lenni” – Fülöp Hajnalka
- „Mindfulness munkában” – Limpár Imre





- „Dolgozó apák” – Léder László
- „Generációk együttműködése munkában (Y/Z)” – Profiles Hungary generációs kutatási előadása

Majdnem az összes előadás teltházias volt, a szülők örömmel fogadták a hozzájuk szóló izgalmas előadásokat és a neves előadókat.

### **Részmunkaidő, rugalmas munkavégzés**

Vállalatunk lehetőséget biztosít részmunkaidőre, otthoni ill. rugalmas munkavégzésre is. A részmunkaidőt elsősorban a munkába frissen visszatért kismamák ill. kispapák veszik igénybe. Az otthoni munkavégzéssel szülők és a még család nélküli munkatársak egyaránt élnek, hiszen a munka így a magánélettel harmonikusan összehangolható. Bár hivatalosan csak 155 fő dolgozik távmunkában, mégis a rugalmas hozzáállás minden dolgozó számára adott.

Kiemelten fontos cégünknel a vezetők családbarát hozzáállása, nálunk nem az irodában eltöltött idő, hanem az elvégzett feladatok, az eredmények számítanak. Így mindenki számára kialakítható egy neki és élethelyzetének megfelelő rugalmas munkarend, állandó vagy átmeneti jelleggel. Szülők esetében gyakori a korai munkakezdés és befejezés; a könnyített munkába járásra és otthoni munkavégzésre pedig már a várandósság ideje alatt lehetőség van.

A rugalmas munka-magánélet szervezést az alábbi programok is támogatják:

- **Irodai Nyári Gyerektáborunkat** idén második alkalommal szerveztük meg 3 hétre. Idén már kijelenthetjük, hogy irodai táborunk immár hagyománnyá vált, mivel a tavalyi 1 hetes pilot után idén 3 hetes időtartamra szerveztük meg. A tábor két helyszínen zajlott és összesen 56 dolgozónk 88 gyermeke vette igénybe. A tavalyi programot úgy fejlesztettük tovább, hogy idén még több kézműves alkalmat és szabadidős tevékenységet illesztettünk bele. A szülői elégedettségi index 97,5% volt, mely hűen mutatja a dolgozóink pozitív visszajelzését. A tábor vidám hangulatát bemutatva készítettünk egy rövid videót kifejezetten, mely a következő linken megtekinthető: [https://youtu.be/1OLioh5m\\_wk](https://youtu.be/1OLioh5m_wk) (A szülők csupán a pályázathoz



kötötten hagyták jóvá a fényképek megosztását, kérjük ezt a megtekintésnél vegyék figyelembe! Köszönjük!)

- Kiemelten fontosnak tartjuk a rekreációt és annak elérhetőségét a munkahelyen, így idén májusban bevezetésre került az **irodai masszáz**s. A program keretében dolgozóink az irodában e célra kialakított helyiségben minden héten részt vehetnek masszázson, melyet képesített szakember végez. A masszáz s órákat napközben szervezzük meg, ezáltal dolgozóinknak több idejük marad családjukra az esti órákban.
- **„Maradjunk kapcsolatban” kismama/kispapa program**: szülési szabadságon levő anyukáknak/apukáknak: célzott hírlevelek, HR tanácsadás, 1 éven belüli visszatérésnél laptop és a munkavégzéshez szükséges szoftverek megtartása a gördülékenyebb visszatérés érdekében, rendszeres kismama/kispapa találkozók.
- **Éves egészségnapok orvosi szűrővizsgálatokkal**, illetve Medicoverrel együttműködésben lehetőség van pszichológiai tanácsadást díjmentesen igénybe venni, mely nagy segítséget tud nyújtani a munkahelyi stresszkezelésben és az esetlegesen felmerülő családi problémák leküzdésében. Hisszük, hogy a stressz megfelelő kezelése pozitívan befolyásolja a gyermekvállalást.
- 2018-ban megnyitottuk a **relax szobát** a központi épületünkben, melyben csocsóasztal, TV és babzsákok állnak rendelkezésre, hogy a dolgozók rövidebb vagy hosszabb szünet erejéig kiszakadjanak a napi munkájukból és feltöltődjenek.

A fentebb leírt rugalmas megoldásoknak köszönhetően idén eddig 27 kismamánk tért vissza hozzánk munkába, nagy örömünkre.

#### **Rövidtávú családbarát céljaink (6 hónapon belül):**

##### **IBM Apa Klub**

Az apaság kérdésében szeretnénk tovább fejleszteni programjainkat, idén elindítottuk az IBM Apa klubot, mellyel gyermekes férfi dolgozóinkat kívánjuk megszólítani. Ez a szám 267 főre tehető, mely a dolgozóink 14,6%-át jelenti. Fontosnak tartjuk a munkahely támogató szerepét, hogy dolgozóink otthon is helyt tudjanak állni mentálisan és fizikálisan.



Tudományosan bizonyított tény, hogy az apák szerepe kiemelkedően fontos a gyermekek egészséges lelki fejlődéséhez. Bár a mai Y generációs apukák lelkesen és aktívan vesznek részt a gyermekgondozásban, nagyon fontos, hogy ezt a vonalat a munkáltatók is segítsék. Ezért idén az IBM-es apukákat külön is szeretettük volna megszólítani. A programunkra a júniusi apanapi fotó kampányunkkal kívántuk felhívni a figyelmet, melyre Apa-Gyermek kapcsolatot ábrázoló képeket vártunk és nagy örömünkre 23 pályázat érkezett, melyeket cégünk – értékelve a lelkesedést - mind díjazta valamilyen kategóriában. Az a tapasztalatunk, hogy az apák nehezebben beszélnek saját szerepükről, adott esetben problémáikról és egy ilyen „beszélgetős” klub nagylétszámú részvétellel való létrehozásában kihívást látunk, mégis tapasztaljuk az igényt, hogy az apák is szeretnék támogatást kapni és „sorstársi” beszélgetésben részesülni. Ezeket az apukákat közvetlenül is megszólítottuk, hogy létrejöhessen az a fórum ahol két IBM-es apuka vezetésével 1-1,5 havonta összegyűlnek és tapasztalatokat osztanak meg egymással. Az első alkalom szeptemberben sikeresen zárult és nagyon pozitív visszajelzés érkezett rá. Jövőbeni tervünk, hogy az első két alkalom után megfogalmazott „problematicus” témákat egy szakember segítségével feldolgozhassák. Az év folyamán már egyeztettünk Léder László pszichológussal, az Apaakadémia alapítójával, aki készségesen állt a jövőbeni efféle együttműködéshez.

### **„Maternity Experience Project”**

Bár cégünk eddig is nyitott volt a kismamák / kispapák felé és sokféle programmal támogatta őket, idén egy kutatási projekt keretében megvizsgáljuk az elmúlt évek tapasztalatait a fejlesztendő területek és azon tevékenységek beazonosítása érdekében, melyekre továbbra is igény van.

A projektet szeptemberben kezdtük el tervezni, melynek legfontosabb elemei a következők:

- 1.) Kismamák/kispapák és HR-es kollegák interjúztatása (2019. Október-november)
- 2.) Az interjúk kiértékelése és az eredmények alapján a következő lépések meghatározása (2019. december)
- 3.) A konkrét fejlesztési tervek megvalósítása, gyakorlatba ültetése (2020. első negyedév)



Bár jelenleg még csak az interjúztatás fázisában tart a projekt, már most megfogalmazódott a vállalat HR vezetőiben a kismamákat támogató kapcsolattartó személy kijelölése a HR-es csapaton belül, amit a projekt lezárultát követően dolgozóink számára is kommunikálni fogunk.

### **Középtávú családbarát céljaink (2 éven belül):**

#### **Baba-mama/papa Klub**

Kismamák/kispapák havi rendszerességű program szervezése irodai környezetben, ahol a gyermekükkel otthon levő dolgozóink kötetlen keretek között tudnak – gyermekeikkel együtt - időt tölteni és tapasztalatokat cserélni egymással.

#### **IBM Családi nap**

IBM családi nap szervezése szabadidős programokkal egybekötve.

#### **Tinédzsereket célzó programok szervezése**

Az IBM-es dolgozók idősebb gyermekei, a 12-18 év közötti korosztály számára különféle programok szervezését tervezzük, mint például: pályaorientációs workshopok, Agile-LEGO Scrum, technikai workshopok, mini programozás stb.

#### **Irodai Nyári Gyerektábor**

A szülői igényekre és a pozitív tapasztalatokra építve továbbra is minden nyáron tervezzük megvalósítani a több hetes irodai táborunkat dolgozóink gyermekei számára, ezzel megkönnyítve az iskolai és óvodai nyári szünet okozta gyermek elhelyezési nehézséget.

A fenti új terveinken túl tervezzük az eddig a szülőknek szervezett sikeres programok folytatását a következő években: pszichológiai előadások gyermekneveléssel kapcsolatban, #mutiholdolgozol nap, Kismama/kispapa nap, Mikulásnap.