



## Формуляр за кандидатстване

### Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR КОНСУЛТАНТСКИ ПРОЕКТ/ИНСТРУМЕНТ НА ГОДИНАТА

Компания	Извършител: Ели Мантовска, Детелина Стаменова (консультанти на свободна практика) Клиент: IBM Bulgaria Ltd.
Лице за контакт	Ели Мантовска
Позиция	Консултант

### Описание на кандидатурата

#### Проект за грижа към служителите, които са родители

##### Обхват:

Проектът е за **всички служители в екипи с лица, на които им предстои излизане в майчинство или бащинство**. Това са самите родители преди и след майчинство – първо или следващо; ръководители на екипи и отдели; колеги, служители на отдел Човешки ресурси.

Тази групата служители има потенциал да се увеличи и да предизвика нови промени в работната среда и във връзка с новите законодателни мерки за стимулиране на отпуск за бащинство. Поради средната възраст на служителите, която е обичайна за раждаемост, в компанията-клиент на близо 6% от служителите през 2022 г. им предстоеше да излязат, да се върнат или ползваха родителски отпуск. Предвид броя служители в екип, своевременното информиране за отсъствие/връщане може да окаже голямо влияние върху работния процес.

**Политиките към служителите в родителски отпуск** имат ефект върху значима част от персонала. Ангажираността на служителите по време на планираното отсъствие и връщане оказва влияние както върху личните им професионални цели (които често се пре-приоритизират, когато станат родители), така и върху цялостния организационен климат. Политиките, насочени към нуждите на служителите-родители влияят на:

- Работата и мотивацията на всички може да бъде повлияна от отсъствие/връщане на колежата-родител;
- Може да са ръководители на родител или да поемат ръководна роля по време на отсъствието му/й;
- Може да планират раждане на дете – в такъв случай отношението на организацията и вътрешнофирмените политики могат да повлияят определени професионални намерения и очаквания, включително и продължителност на отсъствие;
- Често в родителски отпуск излизат служители с по-дълъг стаж, в които компанията е инвестирала. Връщането им е важно за екипа и бизнес резултатите.

#### **Нуждата:**

На 15 март 2022 г. IBM Bulgaria Ltd. се обърнаха към нас след вътрешен проект за анализ на нуждите от подкрепа на служителите в родителски отпуск.

През 2021 г. работихме с вътрешната доброволческа организация Women@IBM. Изнесохме серия от семинари за служители, които са родители. Нуждата, която представиха беше в следните насоки:

- Инструмент за **подобряване на комуникацията между организацията и служителите** в родителски отпуск
- Подход за **подкрепа на ръководителите на отдели и екипи** в комуникацията със служители по време на техния родителски отпуск

- Предложения **за грижа за служителите** непосредствено преди, по време и след връщане от родителски отпуск

Дефинирахме ясно какво би било успех на тази инициатива за организацията-клиент и изготвихме предложение за инструмент, отговарящ на нуждите и очакванията на клиента.

#### **Подход:**

Проведохме 6 полу-структурирани интервюта с представители на различните заинтересовани страни, за да изведем текущите силни страни, добри практики при конкретни диади ръководител-служител и области за развитие.

Изследвахме резултатите от анонимни анкети със служители в родителски отпуск, проведени от IBM Bulgaria Ltd. през 2021 и 2022 г.

Събрахме и анализирахме данни, предоставени от организацията-клиент:

- Брой напуснали до 12 месеца след връщане от родителски отпуск
- Брой сменили позиция в рамките на организацията?
- Как тези данни се свързват с общия процент движения?
- Каква е удовлетвореността от работата на тези хора преди и след отпуск? И др.

Направихме проучване на добри практики при "family-friendly" организации в България и света.

#### **Инструментът:**

1. Бяха изготвени **препоръки за вътрешна комуникация**, очертаващи:
  - Нуждите и очакванията на всички замесени страни
  - Механизъм за двупосочна обратна връзка
  - Предложение за промяна на вътрешни правила, вкл. във въвеждащото обучение;
  - Въвеждане и обяснение на ролята на вътрешна доброволческа организация, която да поеме част от комуникационния поток между организацията и служителите в родителски отпуск.
2. Откриха са **11 области**, от които 5 бяха особено силни страни на организацията и 6 бяха характеризирани като възможности за развитие.

3. Оформен бе **процес за комуникация** между организацията, доброволците, ръководителите и служителите. Този инструмент е в съзвучие с корпоративната политика и интересите на служителите, емпатийно и уважавайки нуждите на всички.
4. Препоръките бяха обсъдени и актуализирани в **2 работилници с общо 60 служителя**: ръководители; излизаци/върщащи се от родителски отпуск; от доброволческата организация и от отдел Човешки ресурси.
5. След финализиране на обобщената обратна връзка бе **изготвен „жив“ инструмент**, който предадохме заедно с предложение за актуализация.
6. Беше направен запис на представянето на инструмента, който да бъде разпространен и в останалата част от организацията, за да бъдат запознати служителите с него във време, в което им е удобно.

#### **Резултати:**

В резултат на проекта, IBM Bulgaria Ltd. разполагат с **актуален инструмент за подкрепа** на ръководителите на отдели и екипи в комуникацията със служители в родителски отпуск, който се базира на най-добрите практики вътре в организацията и на пазара.

Отличен показател е **повишаване на метриката чувство на включване/принадлежност (inclusion)** в компанията, измерено в Годишното проучване на мнение на служителите, и по-специално грижа от страна на мениджъра (това важи за родители и не-родители): Увеличението е за цялата страна и е значително: **+ 3,4 точки**.

Това е особено важен показател на **фона на данните**, изнесени от Галъп, че САЩ отбеляза **двугодишен спад** от десетилетие насам: от 36% ангажирани служители през 2020 г. до 34% през 2021 г. и 32% през 2022 г.

В контакт сме за междинна оценка на бизнес показателите. Към септември 2023 г. ще измерим разлики в процента напуснали 1 година след връщане от родителски отпуск. Ще анализираме причините за промяна и нейната посока в контекста на проекта.

#### **Следващи стъпки:**

През ноември 2022 г. от Академия за родители, 5под5, Tack TMI Bulgaria и U MATTER Corporate Wellness се обединихме в проучване на политиките на работодателите към служителите в дълъг отпуск (над 1 месец). Причината за това проучване беше именно работата по проекта с IBM Bulgaria Ltd. и осъзнаването, че служителите в родителски отпуск са критична група, които имат много специфични нужди.

В проучването се включиха 58 компании и резултатите предстои да бъдат оповестени през февруари 2023 г.

**Обратна връзка от участниците:**

***Участник на ръководна длъжност:***

„Темата е изключително важна за всички мениджъри на хора и за екип ЧР. Наученото и въпросите, които бяха изяснени, ще ми помогнат да отговарям по-лесно и по-точно на колебанията на служителите.“

***Участничка, върнала се наскоро от майчинство, съ-организатор на проекта:***

„През 2022 г, успяхме да случим значима за нас кампания, насочена към добрите практики. Поканихме Ели и Детелина като външни експерти, за да проведат семинари по темата, насочени към мениджмънт екипа на IBM България. Проектът бе адаптиран за нашите нужди и цели, което го направи и лесно приложим. Личният подход и отношение бяха от съществено значение за успеха на инициативата.“

***Ели Мантовска, консултант по проекта:***

„Родителският отпуск и баланса родителство-работа ме вълнуват лично и професионално. Този проект беше ценен поглед към добрите практики на пазара и в компанията-клиент. Стана и повод да задълбоча консултантските и изследователските си интереси в сферата. В резултат създадох услуга, която вярвам, че ще бъде оценена от служители и работодатели: подкрепа за родители, които излизат, са и се връщат от дълъг отпуск.“