



Munka-Magánélet összhangja az IBM-nél

Betekintés a globális programokba

**„Nők a munka világában”
MEF konferencia
2012. május 23.**



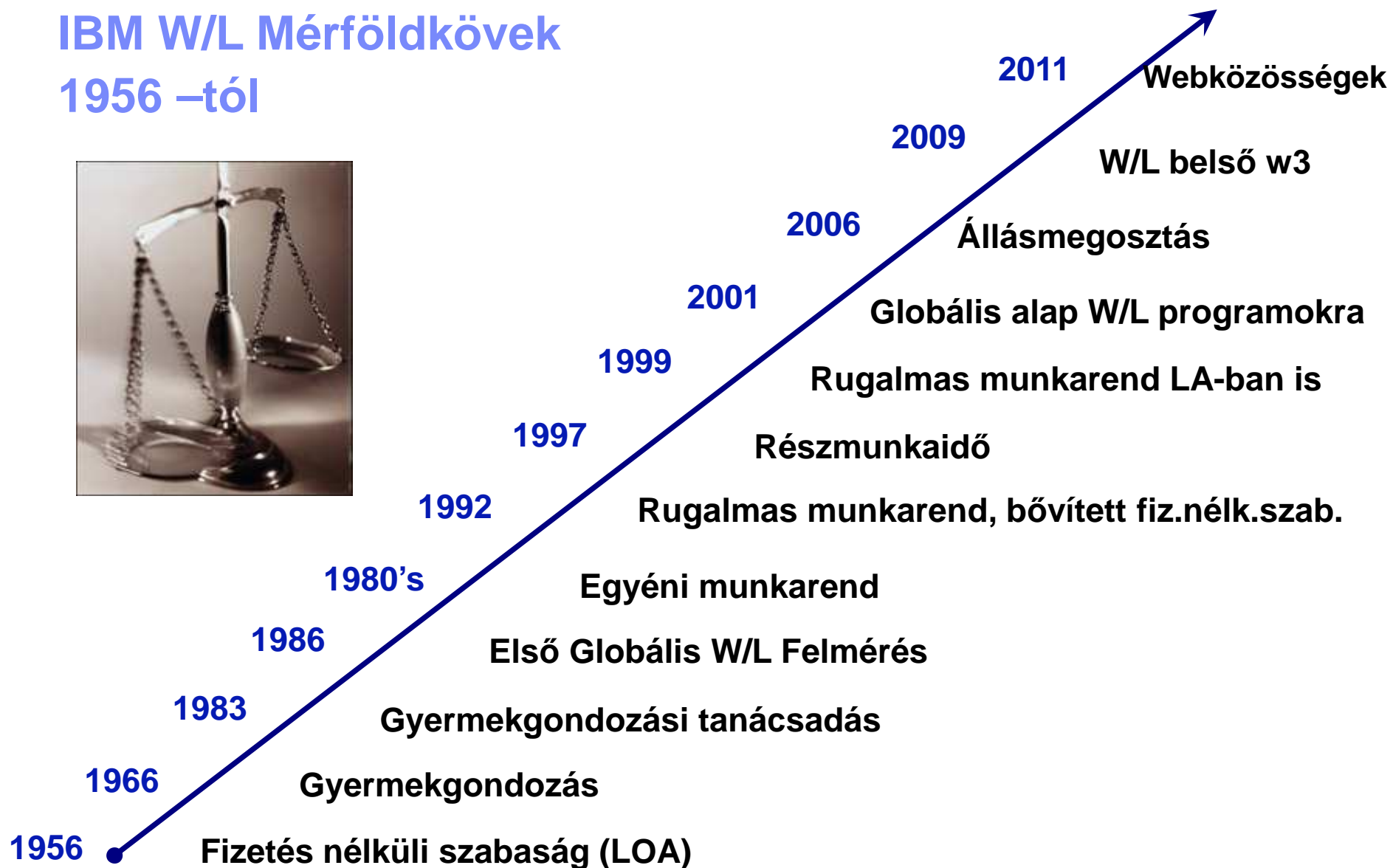
Diversity & Workforce Programs

Agenda

- **IBM W/L mérföldkövek**
- **W/L stratégia áttekintése**
- **A rugalmasság alapelvei**
- **Globális Work/Life Alap**
- **Globális Work/Life Felmérés**



IBM W/L Mérföldkövek 1956 –tól



IBM Work/Life stratégia

1 Kultúra

A produktivitásra/morálra megatívan ható, kultúrális akadályokkal kapcsolatos adatok gyűjtése, mely értékelése támogatja az „új munka világa” stratégia kialakítását.

Folytatni/szélesíteni azon kezdeményezések köré mely megfelelő képességekkel rendelkezve támogatja mind a hagyományos office-ban, mind a távmunkában dolgozókat és vezetőket, illetve megszünteti a felesleges munkát.

2 Rugalmasság

Vezető szerep a vezetők és dolgozók tájékoztatásában, oktatásában a rugalmassággal kapcsolatos programokról.

A tanultak integrálása az üzleti folyamatokba, hogy a dolgozók nagyobb önállósággal dönthessenek arról, hogyan, mikor és hol szeretnének dolgozni.

3 Hozzá tartozó gondozása

A hozzátartozók (gyermekek/idősek) gondozásával kapcsolatos, a dolgozók részéről egyre gyakrabban felmerülő ügyek felkarolása.

Globális támogatás a hozzátartozók (gyermekek/idősek) gondozását célzó programokra, innovatív megoldások keresése, mely során az IBM vonzó munkahellyé válik, a meglévő dolgozókat pedig motiválja, megtartja, ezáltal a produktivitását növeli.

Munkaterhelés

- Központi felelősök; Senior Mgmt és Üzletágak támogatásának elnyerése
- Stratégiai terv a munkaterhelés csökkentésére; a fellelhető technológiák alkalmazása

Az Új Munka Világa ...

„Munka-magánélet egyensúlya” vs. „Munka-magánélet integrálása”



A megnövekedett globális kapcsolatok következtében a fix „hivatali” munkarend eltűnik



A megváltozott családi és társadalmi kapcsolatok is formálják a dolgozók elvárásait



Az elérhető, olcsó technológia lehetővé teszi a munka ellátását bárhol, akár 7/24-ben



Létrejön a Globális Vállalat

A rugalmasság alapelvei

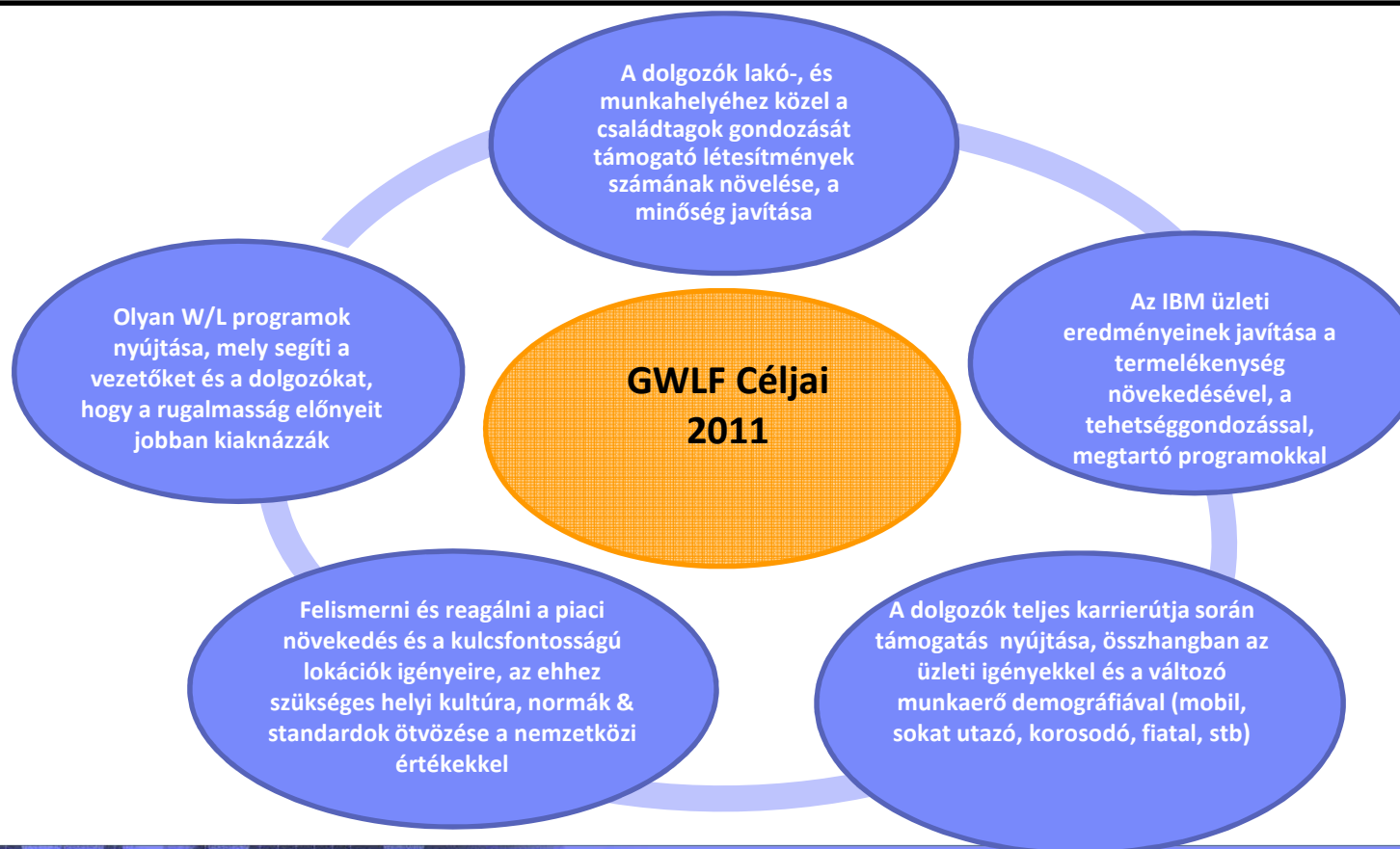
1. A vállalat soha nem áll le
2. Szükségletek egyensúlya
3. Bizalom és személyes felelősség
4. Széles választási lehetőségek
5. Különbözőségek megértése
6. Középpontban az eredmény





Vízió: Erősíteni az IBM W/L területen meglévő vezető pozícióját, ill. világszinten hozzájárulni a felvétel hatékonyságához és a tehetségek megtartásához az üzleti követelmények teljesítésének érdekében.

Misszió: 50M USD összegű pénzügyi alap létrehozása, mely a stratégiai W/L jellegű programok megvalósítását támogatja, kiemelt figyelemmel a családtagok gondozását célzó programokra.





GWLF: Különböző megoldások a különböző életszakaszokban

Cél: Olyan családtagok gondozását célzó megoldások kidolgozása, mely a tehetségek szükségleteit és az üzleti stratégiát támogatja

Gyermekek gondozását
célzó kezdeményezések
(0-5év)

Fiatal dolgozókat
támogató
programok

Szülési szabadságról
visszatérőket célzó
programok

Idősek gondozását
támogató
programok

Iskoláskorú
gyermekek:
(5-12év)

Érettebb korosztályt
támogató programok

Változó összetételű munkarőt
célzó programok (mobil, táv,
norm)

Fiatal korosztály:
(11- 15év)

Kezdeményezések kiemelt
csoportoknak

Fiatal korosztály:
(15- 17év)

Információ R&R – Gyermekgondozás – Iskoláskorú gyermekek gondozása – Időskorúak gondozása

. . . Dolgozói tapasztalatcsere . . .

2010 GWLS – fő eredményei

1. Globális W/L felmérés összekapcsolása a **Dolgozói Elégedettségi Indexszel (ESI)**
2. Javuló összetétel, a **Gender Gap** szűkül
3. **Rugalmasság** növekvő alkalmazása (ESI)
4. A gyorsan növekvő piacokon alacsonyabb elégedettségi ráta a **gyermekgondozással** kapcsolatosan
5. A **munkaterheléssel** kapcsolatos eredmény csökkenő és alacsony az iparághoz képest
6. A **folymatok** hatással vannak a W/L integrálására
7. Alacsonyabb érték és csökkenő trend a **Vezetők** esetében
8. **Időzónabeli különbségek** kihívást jelentenek a globális együttműködésre

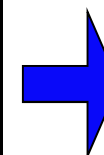
4 fő fókusz terület

Növekvő piacokon a hozzátartozók gondozása

Rugalmasság

Időzóna okozta kihívások

Munkaterhelés kezelése



Q & A



Backup

IBMers Have Options on How, When & Where to Work: Flexible Work Options (FWOs)

- **Compressed Flexible Work Week** - Employees who compress their work week in fewer than 5 full days
- **Individualized Work Schedule** - Employees who vary their work time up to 2 hours before or up to 2 hours after the normal location start and stop times
- **Leave of Absence** - This program allows unpaid time away from work for an extended period. Employees can request a Leave of Absence for a variety of circumstances, such as dependent care, continuing education, etc. Eligibility is based on business needs and a satisfactory job performance.
- **Part Time Reduced Work Scheduled** - Employees who are under a regular employment option category and have reduced work schedules
- **Job Share** - to work a reduced work schedule, and managers a flexible staffing option that leverages the talents of two employees to meet the needs of the business
- **Mobile / Telecommuter** - Employees who are on the move and have no dedicated work space
- **Work at Home** - Employees who perform their regular work schedule at home without a dedicated IBM work space

Process and Controls

Example: The workplace indicator code in the employee HR records identify workforce segments



Mobile (Employee is on the move and uses shared IBM workspace i.e. mobility/visitor centers etc. No dedicated IBM workspace)

Customer Location / Alternate Location (Employee has an assigned workspace at an alternate business location)

Work-At-Home (Employee works the regular work period from home)

Traditional Office (Employee has dedicated office space such as enclosed office or open landscape cubicle in an IBM owned or leased building)

Traditional Non-Office (Employee is housed within an IBM location but by the nature of their work, does not require dedicated office space)

Flexible Office (Employee requires dedicated workspace at an IBM location and a set of mobile/remote access services)

Staying Connected in a Remote Work Environment

Issue	Challenge	Tips
Workplace Isolation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Having no one to turn to for: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Questions</i> - <i>Bounce ideas off</i> - <i>Get advice</i> ▪ Miss side talk after meetings ▪ Unable to see gestures 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Communicate frequently – personalize it ✓ Use technologies that enable social presence as a substitute for informal communication with coworkers ✓ Consider sharing personal and informal information during regular communications to develop camaraderie within the team ✓ Encourage participation in local IBM community events
Visibility	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Out of site out of mind ▪ Missed opportunities to collaborate with others ▪ Contribution to the organization not being recognized ▪ Concern about impact on career 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Take on projects involving cross-functional teams to increase visibility ✓ Self-promote through progress reports on individual and team projects ✓ Use one-on-one and team meetings to communicate achievements to team and manager

Staying Connected in a Remote Work Environment

Issue	Challenge	Tips
Work/Life Integration	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seemingly available 24/7 ▪ No boundaries, no transitions ▪ Need to establish work norms with family ▪ Seen as not working by team 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Have time zone sensitivity ✓ Manager should set tone on work / overwork norms & expectations <ul style="list-style-type: none"> ✓ Working on holidays and/or weekends ✓ Signing off at certain times ✓ Taking laptop/blackberry on vacation ✓ Sametime availability ✓ Reward employees that manage to successfully integrate work and life ✓ Communicate work style and hours clearly so all will understand
Trust & Relationships	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Takes longer to develop ▪ Requires more personal investment 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Meet goals and commitments – even more important in a virtual arrangement ✓ Be available ✓ When not available, let team and manager know ✓ Respond promptly ✓ Be active participant in team calls and meetings ✓ Know your colleagues

Tips for Remote/Global Teams

- Have proper phone system/office set-up
- Call with time zone sensitivity
- Don't use acronyms
- Use video technology
- Podcast all calls and place in a teamroom or wiki for those who could not attend
- Create globally integrated team so ideas are diverse
- Respect cultural differences, holidays, religious events
- If away, coordinate a back-up and inform the team
- Consider a team newsletter featuring pictures of team members' recent travels, life events, accomplishments
- Managers - keep a notebook-write down three key things that are going on with your employees and follow up
- Enhance your cultural intelligence

IBM achieved cost savings and improved client & employee satisfaction through mobility

Company Benefits

Substantial real estate savings

Increased employee retention

Enhanced productivity

Lower absenteeism

Increased revenue

Customer Benefits

Increased customer satisfaction

Better accessibility to IBM team

More "face time" with IBMers

More productive at customer site

Faster response to inquiries

Real Estate Savings

Mobility centers saved significant space

**Savings and/or cost avoidance of
approximately \$100 million each year**

Employee Benefits

Productivity improvement

More face time with clients

Improved customer satisfaction

More accessible and responsive

Work longer hours with less impact on
personal / family life

Higher morale

Environmental Benefits

Eases traffic congestion on freeways

Cleaner air - 1990 federal clean air act

Sample Awards Linked to Work Done by GWLF

Country	Award and Year Received
India	2010 IBM India was recognized as a thought and practice leader on gender diversity by National Association of Software and Services Companies (NASSCOM)
Chile	2010 Best Company for Working Mothers and Fathers
Peru	2nd Place "Great Place to work" 2010
Uruguay	1st Place "Great Place to work" 2010
Japan	2011 IBM Japan Ranked Top in Nikkei Woman's "Top 100 Companies That Promote Women's Roles in the Workplace"
Sweden	2010 IBM named on the Top 50 list as one of the best places to work in Sweden
Netherlands	2010 IBM named as Top 5 "Best employer for working parents"
United States	2010 Working Mother 100 Best Companies to Work For - Top 10 for 25 Consecutive Years



**Stay Local,
Work Global**

The freedom and flexibility are addictive: after working here, it is tough adjusting elsewhere. K.R. BALASUBRAMANYAM



Sweden (General)

IBM named on the Top 50 list as one of the best places to work in Sweden

[News home](#) > [Top stories](#) >

Double recognition for diversity practices

IBM India and IBM Global Process Services clinch prestigious NASSCOM Diversity Awards.

