



Формуляр за кандидатстване

Кандидатура за категория: **Най-добър проект на голяма компания**

Компания	Experian България
----------	-------------------

Описание на кандидатурата

Обобщение и мотивация за номинацията:

През 2019 година Experian България стартира програма за „Гъвкава работа“ (**FlexWork**). Тази програма следва тенденциите в бъдещето на заетостта и възхода на гигаикономиката, когато очакваме нашите колеги да работят във време и пространство, което отговаря на техните предпочитания.

Смятаме, че структурирането на такава програма в корпоративна среда в България е **иновация** и се различава от съществуващите практики за изместено или намалено работно време, работа от къщи или др., поради следните причини:

- **Официалната позиция на компанията** за подкрепа на работа по един нов начин – чрез използване на дигитални платформи за сътрудничество и отговарящ на очакванията на новите поколения за свобода и гъвкавост;
- **Правото на служителите**, по подразбиране, да работят където, когато и както им е удобно, т.е. искането за гъвкавост не изисква от служителя да дава обяснение защо това е необходимо (reason-neutral approach);
- **Многообразието от варианти**, които се предлагат на колегите за такава гъвкавост;
- **Промотиране на култура на доверие**, както и управление на резултати, а не на работно време или задачи;
- **Поощряване на agile работна среда**, в която хората са мобилни, овластени и фокусирани върху целите;

- Начинът, по който протече **имплементацията на програмата** и проследяване на резултатите.

Какво представлява програмата?

FlexWork в България дава възможност на колегите да избират между 5 начина на гъвкавост:

- **Staggered Hours** – начало и край на деня в предпочитано работно време в рамките на определен времеви диапазон, спазване на работните часове за деня (напр. в интервала от 8:30 до 17:30, от 10:00 до 19:00 и т.н.);
- **Telecommuting** – работа от къщи или друга отдалечена локация от 1 до 5 дни седмично;
- **Flexi time** - начало и край на деня в предпочитано работно време, спазване на работните часове за седмицата, но не за деня;
- **Part Time Work** – работа на намалено работно време;
- **Combined Options** – вариант на комбиниране на Telecommuting с всеки един от останалите три варианти.

Кого обхваща програмата?

Всички служители в Experian България – приблизително 1000 човека.

Кои са предимства на програмата?

Основни предимства за колегите:

- По-висока удовлетворение от работата
- Възможност да посрещнат семейни нужди
- Работа във време, което е съобразено с техния естествен цикъл на творчество и продуктивност
- Баланс между работата и личен живот
- Намалени нива на стрес и риск от прегаряне
- Намалено време и разходи за транспорт
- Мобилен офис
- Култура на доверие

Предимства за бизнеса:

- Конкурентно предимство при привличането и задържането на таланти
- Повишена продуктивност
- Бизнес гъвкавост
- Подкрепа на процесите за непрекъсваемост на бизнеса
- Оптимизация на офисното пространство
- Отговорност към околната среда чрез намаляване на вредните емисии за транспорт

Кой е бил имплементационния екип?

FlexWork е част от глобалната стратегия за четирите развойни центъра на компанията по света. В България имплементацията на проекта беше проведена от следните колеги:

Ръководител на проекта: (...), Старши HR Бизнес партньор

Спонсори на проекта: (...), Директор Experian България и (...), HR Директор

Участници в проекта: (...), Ръководител на екип HR Услуги

Консултативен екип: Старши лидерски екип на Experian България

Кои бяха етапите в имплементацията?

Дефиниране: проучване на текущото състояние, на официалните и неофициалните практики, създаване на проектен план и екип, идентифициране на посланници на програмата, ангажиране на старшите лидери, оценка на риска, създаване на комуникационен план.

Измерване и анализ: проучване на нуждите, събиране на обратна връзка и притеснения от различните целеви групи, ангажиране на всички мениджъри, идентифициране на пилотна група.

Дизайн: старт на пилотния проект, разглеждане на обратната връзка от колегите в пилота, оценка и избор на варианти за FlexWork, финализиране на политиките и подпомагащите материали, заснемане на видео.

Проверка и имплементация: препотвърждаване на посрещане на нуждите на бизнеса и служителите, обучение на HR колеги, актуализиране на информацията на всички корпоративни медийни платформи, събитие за официален старт на програмата.

Проследяване: проверка на ползваемостта на програмата.

Кои са елементите в програмата?

- Разнообразните варианти за FlexWork;
- Политики, помощни материали за мениджъри и служители, обучителни материали за колегите, документ с въпроси и отговори;
- Платформа за информация и регистрация;
- Формализиране на канал за задаване на свързани с програмата въпроси;
- Проследяване на зрелостта на програмата чрез въвеждане на няколко метрики.

Как проследяваме резултатите от програмата?

По време на пилота, събрахме информация от участващите служители и мениджърите им относно въздействието на ползването на програмата върху три важни за нас елемента: баланс работа-личен живот, намерението на колегите да продължат да работят за компанията и продуктивността им. Ето какви бяха резултатите:

- **100% от служителите** твърдят, че програмата действа положително върху баланс работа-личен живот;
- **84% от служителите** твърдят, че програмата действа благоприятно върху намерението им да продължат да работят в компанията;
- **96% от служителите** твърдят, че програмата е подобрила продуктивността им, а **4%** - че не се е променила;
- **58% от мениджърите** споделят, че продуктивността на участващите колеги от екипите им се е подобрила, а **48%** - че не се е променила.

От официалния старт на програмата до момента на подаване на номинацията ползваемостта е както следва:

- **Октомври** (първи месец след старта) – 125 уникални потребители (13% от компанията), 179 регистрации за FlexWork;
- **Ноември** (втори месец след старта) – 209 уникални потребители (22% от компанията), 245 регистрации за FlexWork.

Вярваме, че с програми като FlexWork, Experian България предефинира взаимоотношенията между работодателите и служителите, като ги поставя на много по-равноправни партньорски нива.