*1. számú melléklet*

**Felelős Foglalkoztatást érintő lehetséges tématerületek**

Felhívjuk a szíves figyelmet, hogy az alábbi témák csupán iránymutatásként szolgálnak, nem feltétel a felsorolt valamennyi témakörbe tartozó tevékenység egy szervezeten belüli megléte. A pályázati anyag összpontosuljon legalább egy-három témakörre, jó gyakorlat bemutatására.

**A képen szöveg, képernyőkép, Betűtípus, szám látható

Automatikusan generált leírás**

**1. Törekvés az emberekbe való befektetésre**

**Béren kívüli juttatások**

A béren kívüli juttatások egyedi, illetve kollektív eszközei szoros mutatói lehetnek az „emberbe való befektetés” alapelv érvényesülésének. A béren kívüli juttatásoknak is lehetnek természetesen anyagi formái, például: jutalom, prémium, bónusz, jutalék, kompenzáció, iskoláztatási támogatás, „pulykapénz”, lakáshitel támogatás, bölcsőde/óvodai támogatás, mobilitási célú lakhatási támogatás, egészségpénztár vagy nyugdíjpénztár hozzájárulás, Széchenyi Pihenőkártya stb., de lehetnek nem pénzbeli formái is. A kulturális belépő, a sportrendezvény belépő, ajándékutalvány, munkahelyi étkezés, helyi bérlet biztosítása, továbbá kockázati biztosítás megkötése mind olyan elemek, amelyek jó gyakorlatként elősegítik a munkavállalóba való beruházást.

**Tudástranszfer**

Az emberi erőforrásba való anyagi ráfordítás mellett kiemelt szerepe van a felelős foglalkoztatóknál a jelenlegi, illetve a majdani munkaerő tudásába való beruházásnakk, illetve a tudástranszfer programok működtetésének. A magasabban képzett munkavállaló nemcsak magasabb hozzáadott értéket képes előállítani, számos más módon (innovatív javaslatokkal, kreatív megoldásokkal, alacsonyabb hibaaránnyal stb.) is segíti az invesztálás megtérülését, éppen ezért a felelős foglalkoztató törekszik a képzési, továbbképzési ösztönző rendszer kiépítésére, használatára, a munkavállalók általános kompetencia szintjének emelésére.

Ez sokféle formában nyilvánulhat meg, így például belső képzésekkel vagy kompetencia fejlesztéssel, az idősebbek és a fiatalabbak között szervezett kétirányú tudástranszfer szolgáltatásokkal, külső képzők bevonásával, nyelvi képzésekkel, tematikus és általános életvezetést segítő tréningekkel stb.

Fontos a szervezeti kultúra kialakítása, fejlesztése, melyben a munkatársak bizalommal fordulhatnak vezetőikhez. Ennek többféle szintje lehet, pl. az új belépők képzési csomagjának összeállítása, de a vezetői workshopokat is fel lehet használni a szervezetnél a kapcsolódó visszacsatolások és szükséges beavatkozások érdekében.

**2. Törekvés munkahelyi jól-lét megteremtésére**

**Munkakörnyezet fejlesztése**

A jelenlegi hatályos jogszabályok nem szólnak a munkakörnyezet „élmény szintjéről” komfortosságáról, a használandó anyagok és megoldások újszerűségéről. Számos olyan munkakörnyezetet befolyásoló tényező van, amely a munkavállalók komfortfokozatát növeli. A felelős foglalkoztató ezen a területen sokat tehet, számos jó gyakorlat is kimutatható, a színek használatától kezdve, a munkavállalók bevonásán át a munkakörnyezet átalakításába a modern biztonsági megoldásokig, az ergonómiailag megfelelő bútorokig, vagy éppen a parkolási lehetőség biztosításáig.

Ebben a témakörben a komfortosság, a hőérzet és hőmérséklet, a fényviszonyok, a levegő minősége és a környezeti fenntarthatósághoz kapcsolódó jó gyakorlatok (pl. irodán belüli szelektív hulladékgyűjtés, műanyag helyett üvegpoharak az étkezőben, munkavállaló által vezérelhető klímatizálás stb.) emelhetik a felelős foglalkoztatók közé a munkáltatót. Az is fontos viszont, hogy a fizikai környezettel kapcsolatban az eltérő generációknak eltérő igényei vannak, már csak ezért is igényel komolyabb ráfordítást a fizikai környezet modernizálása a felelős foglalkoztatóktól.

**Fizikai és mentális egészségi állapot megőrzése**

A fizikai állapot tekintetében a táplálkozási, életmódbeli, betegségmegelőző, testi gyakorlatok, illetve prevenciós beavatkozások számba vétele lehet objektíven mérhető, a mentális egészség tekintetében a stresszkezelési módszerek, vállalati megoldások és a pihenéshez való hozzáállás (túlmunkák, aktív pihenést segítő szolgáltatások, üdültetési lehetőség stb.) vizsgálata alkot sajátos szempontokat.

A munkahelyen, munkaidőben végzett egészségfejlesztő tevékenységre egyre több jó gyakorlatot lehet találni. Például étkezőt nyitnak, éttermet üzemeltetnek, mozgásra ösztönző applikációkat töltenek le a számítógépekre, további jó gyakorlat lehet az egyoldalú terhelés miatt egy-egy rövid masszázs, melynek segítségével átmozgatja a masszőr a váll és gerinc környéki izmokat, felsőbb szinten a menedzsmentnél coach, vagy pszichológus segítheti a stressz kezelését.

**Munkahelyi közösségi és társadalmi jól-lét támogatása**

A foglalkoztatók által szervezett, vállalaton belüli és kívüli közösségi programok, rendezvények dimenziója alkotja a munkahelyi jól-lét biztosítását célzó alapvető szegmensét. Ennek a hazai foglalkoztatói gyakorlatban régi tradíciója van, a különböző csapatépítő napok, belső versenyek, vállalati ünnepségek, évzáró partik, közös főzések stb. elsősorban a munkatársak közötti partnerségek kialakulását, a munkahelyi konfliktusok kezelését, a vállalati identitás formálást célozzák. A családi napok már kicsit tágabb társadalmi kontextusban segítik elő az emberi viszonyok és kapcsolatok kedvező alakulását, a közösségi munkát segítő, vállalati önkéntes programok pedig más intézmények (iskolák, óvodák, önkormányzatok, rászoruló csoportokat ellátók stb.) vonatkozásában bírnak jelentős hozadékkal.

A pályázat szempontjából elsősorban a munkahelyen belüli közösségi, szabadidős vagy kulturális, illetve eseti sport programok vehetők számba jó gyakorlatként, a vállalati önkéntesség, bár közösségi ereje van elsősorban a klasszikus CSR részeként értelmezendő és a nem a felelős foglalkoztatói szempontrendszerben.

**3. Törekvés a foglalkoztatásban az egyensúlyi állapot fenntartására**

**Rugalmasság a foglalkoztatásban**

Az „Év Felelős Foglalkoztatója” pályázat értékelési szempontjai között fontos szerepet tölt be, hogy a foglalkoztatás mennyiben alkalmazkodik a munkavállalói egyéni élethelyzetekhez, támogatja-e az élethelyzet megváltozásokból fakadó problémák kezelését, illetve a munkaidő- szabadidő egyensúly megfelelő beállítását. Az egyes célcsoportoknak (nők, fiatalok, megváltozott munkaképességű emberek, családosok stb.) eltérő a viszonyuk a munka világához és a munkahelyhez, különböző módon tudnak hasznosak lenni a vállalat számára, éppen ezért egy felelős foglalkoztató – a jogszabályi keret között és a diszkrimináció mentességet szem előtt tartva – egyedi, atipikus, vagy egyéb rugalmas megoldásokat, kedvezményeket biztosíthat.

A család és munka közötti egyensúly megteremtése mellett a felelős foglalkoztató más speciális célcsoportok vonatkozásában is törekszik a foglalkoztatási egyensúly biztosítására, így az egyenletes munkaterhelés, a generációk közötti kooperációt segítő egyensúly és a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaszervezése kapcsán is.

**Részvétel az irányításban**

A felelős foglalkoztatás olyan vállalatirányítási szemléletmód is, mely magában foglalja a bizalomra épülő együttműködést a vállalathoz tartozó vezetők és dolgozók, valamint a vállalaton belüli részlegek és munkacsoportok között is. A felelős foglalkoztató megteremti annak vállalaton belüli eljárásrendjét, formális, vagy informális csatornáját, hogy az embereket bevonják saját munkájuk megtervezésébe és az őket érintő döntések meghozatalába.

A felelős foglalkoztató vezetői/tulajdonosai, fontosnak tartják, hogy elkötelezettségüket nyilvánosan és mindenki számára egyértelműen megfogalmazzák, ezért a nyilvánosság előtt is vállalják és hirdetik a felelős foglalkoztatói vállalati magatartással kapcsolatos értékeket, és másokat is erre bíztatnak.

A munkavállalók szervezett bevonására a döntéshozatalba is vannak jól működő gyakorlatok, egy monitoring csapat felállítása, vagy a felmerülő ötletek, javaslatok képviselő útján történő becsatornázása is ide sorolható technika, de az ötletrendszerek vagy -falak, brain storming vagy kreatív beszélgetések, szervezeti workshopok is elősegítik a részvétel kiteljesedését. Bizonyos döntések esetében megtérülő gyakorlat lehet, ha a foglalkoztató a delegálja a döntési szintet a leginkább érintettekhez, akiknek így nemcsak az irányítás és munkaszervezés, hanem a döntések tekintetében is növelhető az elköteleződése

**Visszacsatolás és értékelés**

A munkavállalók és a vezetők közötti rendszeres visszacsatolási és értékelési folyamatok működtetésére irányuló jó gyakorlatok esetében meg kell vizsgálni, hogy stratégiai szinten a szervezet miként kezeli az emberi erőforrásokat, azok rendelkezésre állását, a kapcsolódó belső értékelési eljárásokat, a munkaszervezeten belüli napi feedback folyamatokat. A teljesítmény és vezetői értékelés a munkaszervezetben rendszerré szervezve több dimenzióban is segíti a szervezet fenntarthatóságát és a munkavállalókkal kapcsolatos hatékony és sikeres kommunikációt is.