



# Egyensúly a munkahely és a családi élet teendői között

Dr. Engler Ágnes  
egyetemi adjunktus

Debreceni Egyetem Neveléstudományok  
Intézete

engler.agnes@gmail.com

[www.engleragnes.eu](http://www.engleragnes.eu)

*Kedves Konferenciaközönség!*

*A konferencia témáját a vártnak abszolút felülmúlva prezentálja a való élet. Legnagyobb sajnálatomra nem tudok most Önök között lenni – családi okokból kifolyólag. A konferencia szervezőinek rendkívüli családbarát hozzáállását mutatja, hogy tolmácsolják Önök felé gondolataimat, amelyeket nagy lelkesedéssel készítettem elő.*

*Kérem, fogadják ezt a koprodukcióvá fejlődött előadást érdeklődéssel!*

*Eredményes tanácskozást kívánva,  
üdvözlettel,*

*Dr. Engler Ágnes*



# Mit jelent a családbarát személet?

A munkavállaló különböző életterületein megjelenő kötelezettségeinek (pl. munkavégzés, karrierépítés, gyermeknevelés, idősgondozás, barátok, egészséges életmód) figyelembe vétele, és a munka világával történő hatékony összehangolása.

## Területei:

- munkaidő,
- munkaszervezés,
- munkavégzés helye,
- juttatások,
- szolgáltatások,
- gyes-menedzsment,
- szabadságoltatás.



# A munka-magánélet egyensúlyának indokoltsága

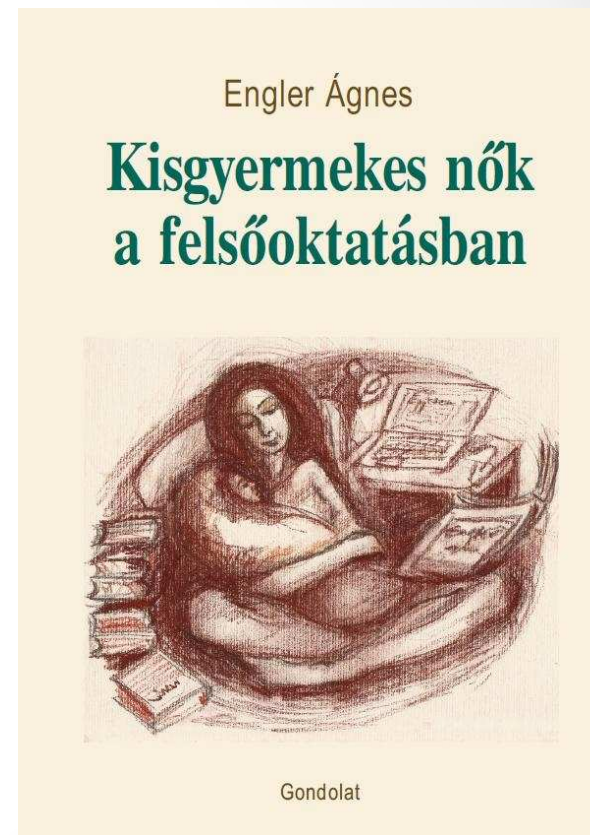
- Társadalmi szerepek
- Társadalmi szerepek közötti viszony és egyensúly
- Ezek egyensúlyban tartása > stressz
- Ezek felbomlása > fizikai és mentális betegségek
- Egyéni hátrány: csökkent teljesítmény, stressz-tünetek munkavégzés közben, minőség romlása
- Vállalati hátrány: emberi erőforrás hanyatlása, csökkent teljesítmény, megnövekedett fluktuáció



•

# Különös egyensúlyi probléma: női munkavállalók

- Karriertervezés – magánélet tervezése
- Szándékolt karriertörés
- Tudás és kompetenciák karbantartása
- Reintegráció a munkaerőpiacra
- Munkahelyi és családi feladatok ellátása
- Munkaerő-piaci hátrányok

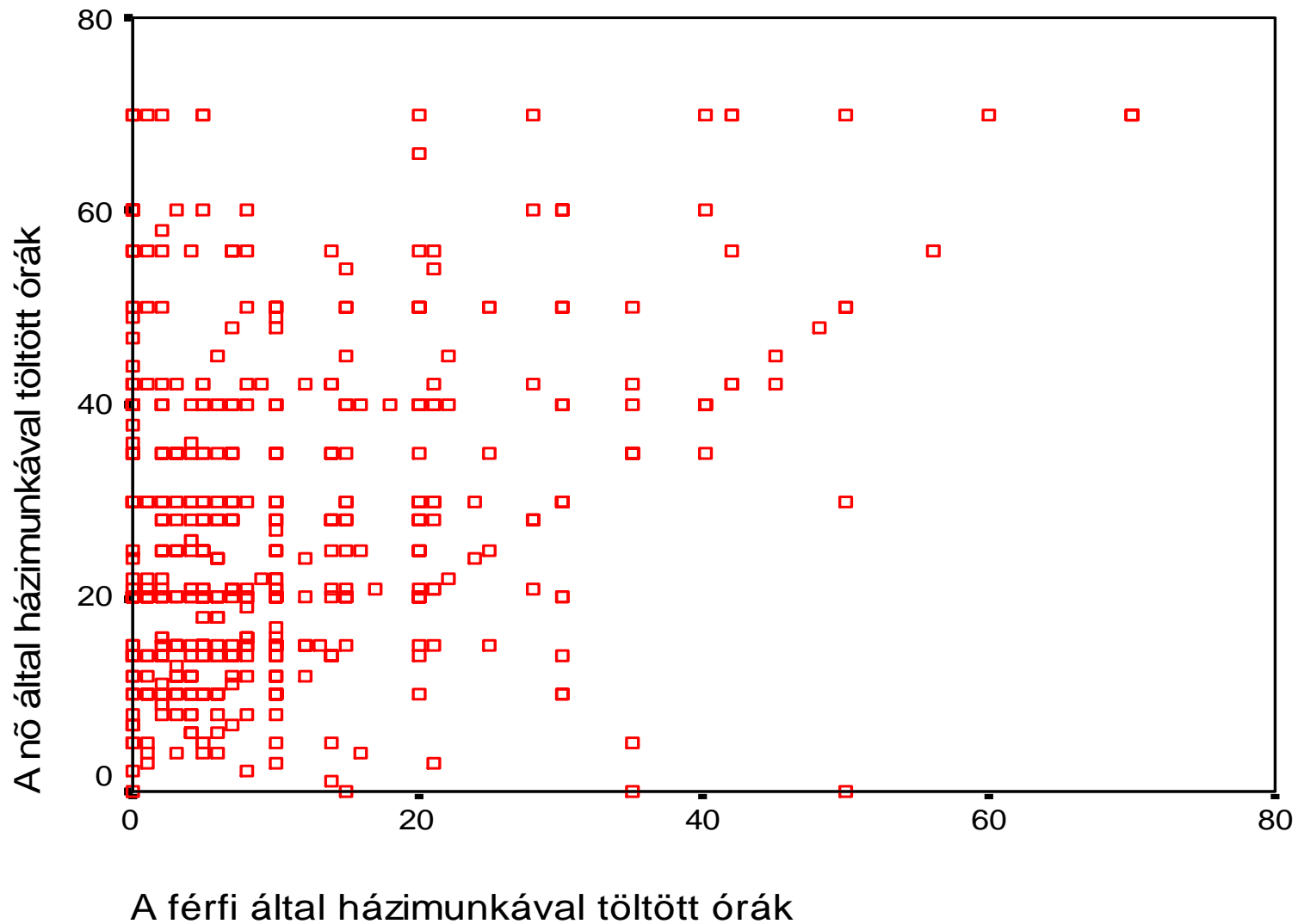


## Vertikális szegregáció

A fehérgalléros munkavállalók eloszlása a beosztások között, százalék *KSH, 1991. (forrás: Nagy 1997)*

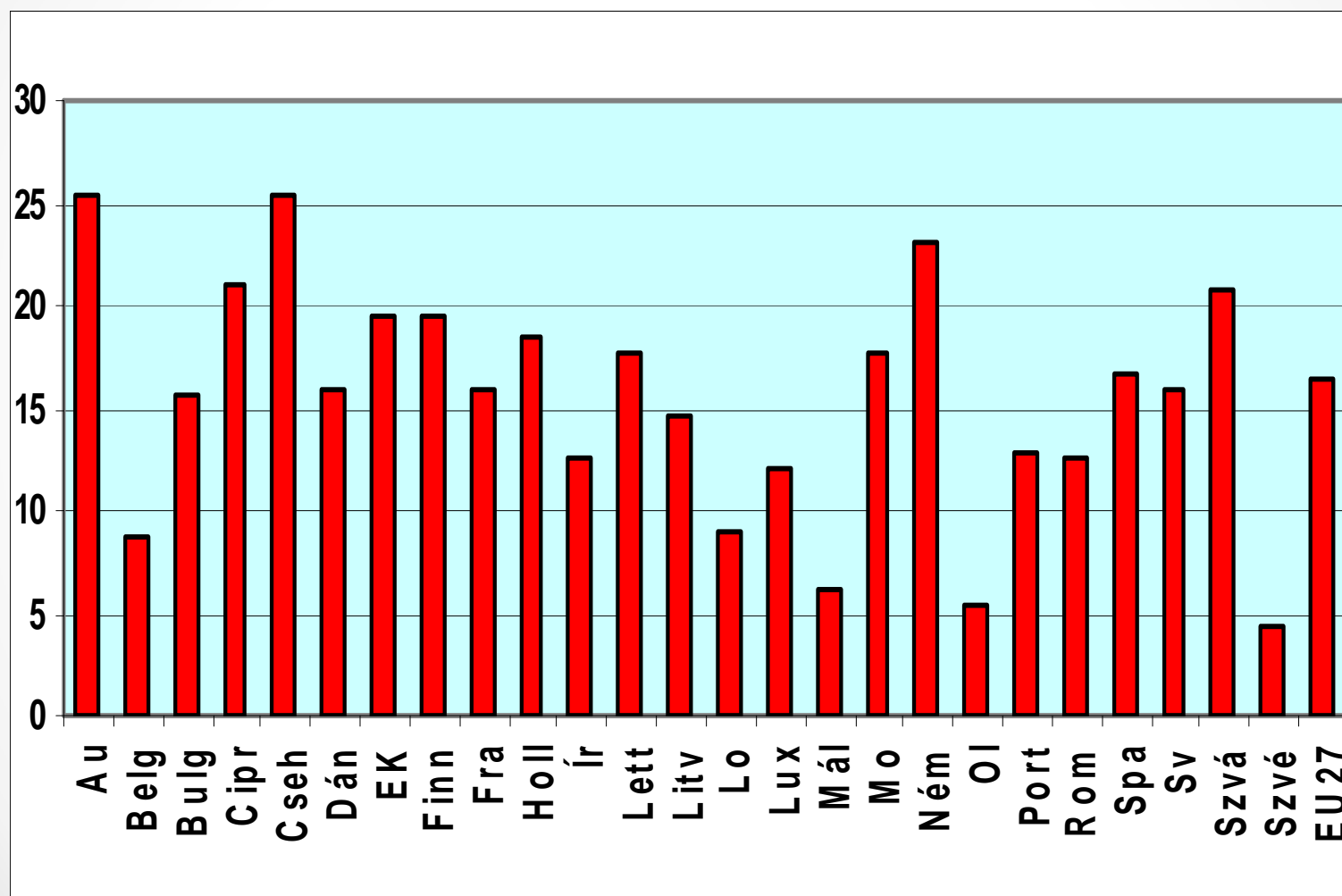
	Vállalatok	
	férfiak	nők
Vezető a	5,1	0,9
Vezető b	7,3	2,1
Irányító a	8,9	4,2
Irányító b	12,1	1,9
Irányító c	29,4	9,4
Beosztott szellemi	37,2	81,5

# Együtt élő felek házimunka-ráfordításának összefüggése (Blaskó 2005)



# Bérkülönbségek nemek szerint az Európai Unióban, 2010 (%)

(Az Eurostat adatai alapján Koncz Katalin számítása)





# Potenciális karrierutak (Koncz Katalin, 2005 alapján)

- 1. Munkaerő-piaci karrier



- 2. Családi karrier



- 3. Kettős kötődésű karrier



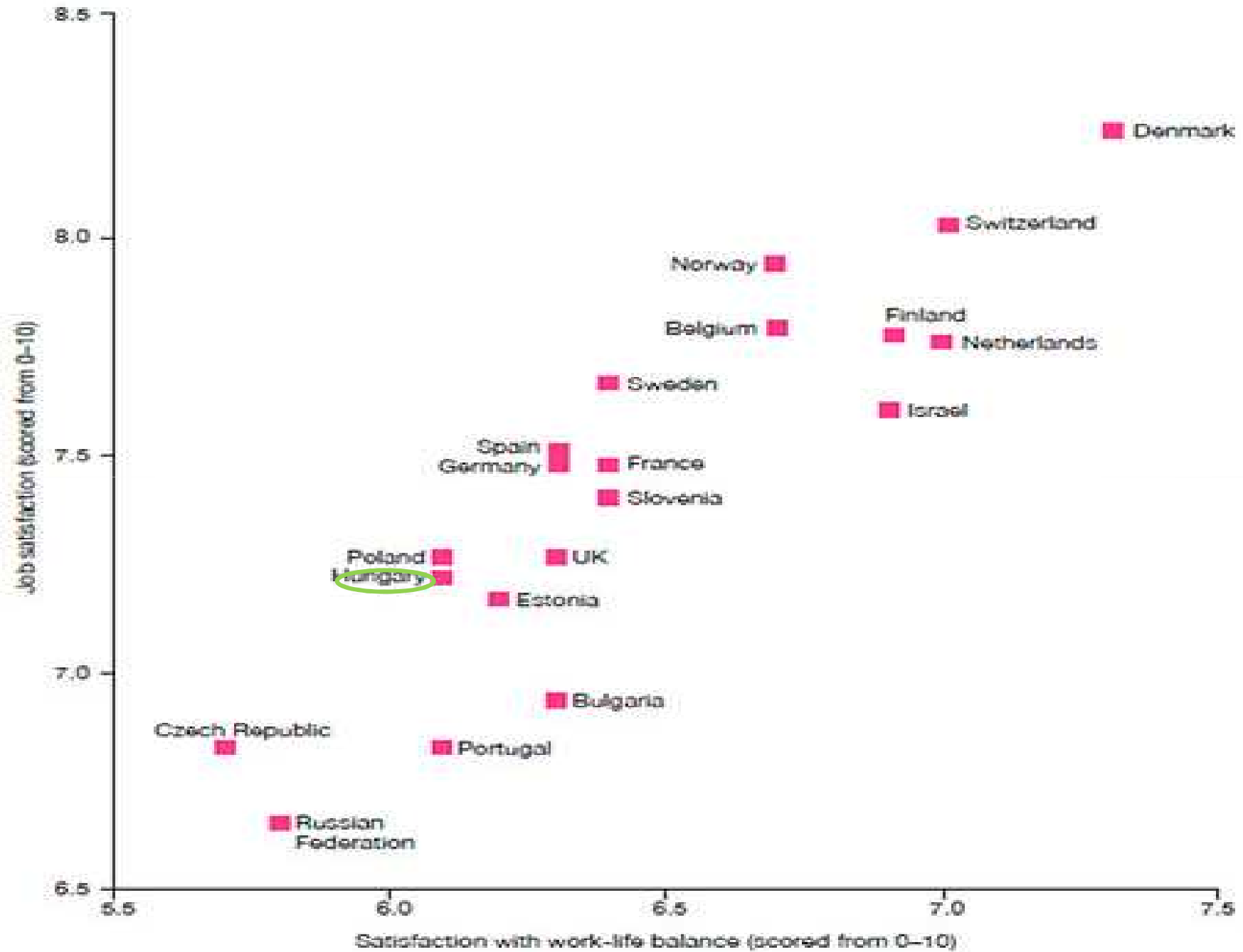
## Többlépcsős karrier (Blaskó 2005)

	Teljes állás	Részmunka	Otthon
<i>Mit csináljon a nő, amikor... még nem született gyereke</i>			
Férfi (468)	91	6	3
Nő (541)	95	4	2
... van olyan gyerek, amelyik még nem jár iskolába			
Férfi (471)	6	44	50
Nő (542)	7	49	44
... a legkisebb gyerek is elkezdett iskolába járni			
Férfi (469)	33	53	13
Nő (537)	30	55	14
... a gyermekek már elkerültek otthonról			
Férfi (461)	92	6	2
Nő (537)	90	8	2

# Egyensúly kialakítása

- egyéni teljesítmény növekszik, nagyobb lojalitás, minőségi munkavégzés, kevesebb hiányzás, jó interperszonális kapcsolatok
- költségcsökkenés: kevesebb táppénz, kevesebb helyettesítés, új munkaerő felvétele szükségtelen (nincs elbocsátás, toborzás, betanítás), szervezeti networkok hatékony működése, kooperáció elősegítése





# A munka-magánélet egyensúly tényezői

(26 800 francia munkavállaló válasza alapján, 2014)

- Megfelelő munkakörnyezet
- Stabil, kiszámítható jövedelem
- Munkahely biztonsága
- Érdekes és kihívásokkal teli feladatok
- Rugalmas munkaidő
- Lehetőség a személyes fejlődésre
- Elegendő szabadidő
- Rugalmas munkaformák (pl. home office)



# Családbaráttá válás stratégiája

- Miért fontos a családbarát szemlélet?
- Hol tart a munkahely jelenleg?
- Hogyan léphet tovább a családbaráttá válás útján?
- Jó gyakorlatok és példák a fejlesztéshez



•

# Miért fontos a családbarát szemlélet? A megtérülés területei (Fertetics 2009)

Növekvő eredmény, közvetett előnyök:

- növekszik a termelékenység, a hatékonyság, a gazdasági teljesítmény
- a vállalat könnyebben meg tud felelni a változó piaci igényeknek (például munkakör megosztással lehetővé válik a hosszabb nyitva tartás túlóra nélkül is)
- nő a lojalitás, a vállalat iránti elkötelezettség
- javul a csoportmunka és a kommunikáció minősége
- nő a képzések megtérülése
- javul a vállalat imázsa, a fogyasztók, a munkavállalók és a hatóságok szemében is
- nő a munkavállalói elégedettség, erősödik a vállalati kultúra
- *Az alkalmazó vállalatok 86%-ánál nőtt a termelékenység és csökkent a hiányzások száma, 97%-ánál pedig javultak a foglalkoztatottak morális tényezői (Ch. Taylor, 2006)*



# Miért fontos a családbarát szemlélet?

## A megtérülés területei (Fertetics 2009)

Költségcsökkenések, negatív hatások kompenzálása:

- csökkennek az indokolatlan hiányzások, betegszabadságok (hazai mérések szerint akár 30%-kal)
- csökken a fluktuáció
- a távmunka eredményeként csökkennek az utazási költségek
- megkönnyíti a dolgozók visszatérését hosszabb távollét után (pl. gyermekgondozási időszak)
- 





## Miért fontos a családbarát szemlélet? A megtérülés területei (Fertetics 2009)

Toborzás, kiválasztás, felvétel:

- a vállalat vonzóbbá válik a jó képességű munkavállalók számára
- elérhetővé válik az olyan munkaerő, aki nem képes/akar teljes munkaidőben dolgozni, de tudása hasznos a munkáltató számára (pl: kisgyerekes szülők, diákok stb.)
- csökkennek a toborzás, felvétel költségei



## Közép- Kelet-Európában a *Legjobb munkahelyek* díjat elnyertek körében végzett vizsgálat eredményei (Aon Hewitt 2012)

- Jobb pénzügyi eredményeket érnek el, mint a régió átlagos vállalatai (108%-os tervmegvalósulás az adózás előtti eredményekben, szemben a többi vállalatra jellemző 93%-kal).
- Alacsonyabb a fluktuáció aránya (6%-os arány a többi szervezetre jellemző 9%-kal szemben).
- Alacsonyabb a hiányzás aránya (3,5 nap munkáltatónként szemben a többi szervezetre jellemző 5,5 nap/munkáltatóval).



Családbarát gyakorlatok előnyei 500 munkáltató véleménye szerint  
(Értékünk az ember - HEFOP Családbarát munkahely, Családbarát  
munkahelyek létrehozásának elmélete és gyakorlata, 2006.)

- A megkérdezettek 59%-a szerint fejleszti a ***munkamorált,***
- 52% szerint növeli a ***munkavállalók elégedettségét és elkötelezettségét,***
- a nagyvállalatok 49%-a a kisvállalatoknak pedig 40%-a szerint ***csökkenti a stressz mértékét,***
- a kisvállalatok 49%-a szerint ***javítja az ügyfélszolgáltatások minőségét,***
- a nagyvállalatok 51%-a, a kisvállalatok 22%-a úgy szerint ***elősegíti hogy a kisgyermekes anyák visszatérését a munkába,***
- a kisvállalatok 36%-a, a nagyvállalatok 19%-a szerint ***kedvező hatással van a termelékenységre.***



# Hol tart a munkahely jelenleg?

Családbarát munkahely pályázat szempontjai alapján, többek között:

- Vannak-e részmunkaidősök?
- Hogyan alakul a nemek aránya a részmunkaidőben foglalkoztatottak között?
- Vannak-e nagycsaládosok?
- Mekkora a kisgyermekesek aránya?
- Milyen a visszatértek aránya gyermekgondozás miatt távol lévők között?
- Támogatja a vállalat a munkavállalók képzésre irányuló kezdeményezéseit?
- Jellemzően munkaidőben vagy munkaidőn kívül vehető igénybe a képzések, tréningek?
- Biztosítják-e a képzés lehetőségét a teljes munkaidőben és a részmunkaidőben dolgozók számára egyaránt?

## Hogyan léphet tovább a családbaráttá válás útján?

- Helyzet- és igényfelmérés: előző szempontrendszer alapján; munkavállalói kérdőívek alapján; munkavállalói igények felmérése kérdőívvel, beszélgetéssel, ötletdobozzal
- Stratégia alkotása: legalább egy fejlesztendő terület kiválasztása, beépítése a rövid távú vállalatokba, ehhez határidő és felelősök hozzárendelése
- Mérés és értékelés: folyamatos visszajelzés kérése, szükség esetén módosítás, új igények beemelése
- Részeredmények és eredmények kommunikálása a vállalat és a külvilág felé



# Jó gyakorlatok és példák a fejlesztéshez

## Munkaidő

- Atipikus munkaformák: részmunkaidő, rugalmas munkaidő, távmunka, szezonális munka etc.
- Munkaidőbank (heti fix munkaóra rugalmasan elosztva a napok között)
- Sűrített munkahét (pl. napi 10 óra, egy nap szabad)
- Home office: heti egy-két nap otthonról végzett munkavégzés
- Munkakör megosztása (job sharing): egy teljes idejű státuszban két részmunkaidős foglalkoztatása (közös felelősség, megosztott munkakör)
- Vállalati események (pl. képzések, konferenciák) munkaidőn belüli megrendezése
- Eredményorientált szemlélet a folyamatorientáltság helyett (a munkavégzés helye, ideje nem kötött, cél a megfelelően elvégzett munka)

# Jó gyakorlatok és példák a fejlesztéshez

## Szabadságoltatás

- Munkavállalók igényeinek figyelembe vétele a kötelező szabadságok kiadásában
- Szülés utáni extra szabadság (apáknak is)
- Fizetés nélküli szabadság bővítése
- Családi szabadság, soron kívüli szabadság egyéni problémák esetén
- Karrier-szünet (sabbatical leave): hosszabb távú, általában fél-egy éves, fizetés nélküli szabadság, melyet a munkavállaló kutatásra, utazásra, pihenésre fordíthat (kiégés megelőzése, innovatív eljárások kifejlesztése)



# Jó gyakorlatok és példák a fejlesztéshez

## Gyermekek munkavállalók

- Várandósok munkavállalása: fizikai munkavégzés könnyítése, eltávozás vizsgálatok idejére, pihenésre alkalmas hely
- Gyes-menedzsment: folyamatos kapcsolattartás, meghívás képzésre/rendezvényekre, fokozatos visszatérés a munkába
- Gyermekfelügyelet: céges bölcsőde/óvoda/családi napközi, cég által alkalmazott felvigyázó, játszósarok
- Családi programok szervezése (céges családi nap, Mikulás ünnepség stb.)
- Gyermekeknek szervezett versenyek, ösztöndíjak, tanulmányutak, táborok
- Támogatások: babakelengye, iskolakezdés stb.
- Gyermek születése vagy gyermekbetegségek miatti távollét nem jelent diszkriminációt
- Munkahelyi üzenőfal:  
adok-veszek, magántanár száma stb.





## Jó gyakorlatok és példák a fejlesztéshez

### Juttatások, szolgáltatások

- Cafeteria: étkezési, beiskolázási, kulturális, utazási, albérleti hozzájárulás, otthoni internethasználat támogatása, céges telefon magánhasználatra
- Egészségvédelem: orvosi szűrések, orvosi vizsgálat munkaidőben, egészségügyi kampányok, sportolási és rekreációs hozzájárulások, munkahelyi feltételek (világítás, ergonómia, pihenő szoba, sportolásra alkalmas hely)
- Magánéleti személyi asszisztens vagy céges futár: a munkaidőben elvégezendő személyes feladatokra (pl. gyógyszer kiváltása, gyermekszállítás stb.)
- Támogatási programok: lakásvásárlási, felújítási, oktatási stb. kamatmentes kölcsön vagy támogatás
- Házon belüli vásárlás, házon belüli szolgáltatások
- Tréningek, előadások szervezése: pl. stresszkezelés, időmenedzsment, asszertív kommunikáció, párkapcsolati illetve, szülő-gyermek kommunikáció témakörében
- Önkéntes munka támogatása: dolgozók szabadon választott területen „kiteljesednek”, a cég hírnevét növeli

# Családbarát munkahely 2014

Nagyvállalat: Waberer's-Szemerey, Paksi Atomerőmű, General Electric

Közepes méretű vállalat: Fornax ICT

Kisvállalat: Webstar Kft

Különdíjak:

Magyar Telekom, T-systems - Különdíj a családbarát vállalati modell egyik hazai úttörőjének

Kolping Hotel - *Különdíj a családot három generációban értelmező, komplex vállalati családpolitika elismeréseként*

Nestlé - *Különdíj a rugalmas munkavégzés nagy arányú alkalmazásáért a szervezeten belül és a kismamák visszatérésének példás támogatásáért*

K&h, Mvm Paksi Atomerőmű, Waberer's-szemerey különdíjasok: A három vállalat CSR tevékenységének *részeként támogatja a maga eszközeivel a kollégák lombik bébi programon való részvételét.*

- Nagyvállalati kategória különdíjasa: BT ROC Kft (British Telecom)
- Középvállalati kategória különdíjasa: a GAK Kft.
- Kisvállalkozási kategória különdíjasa: Vision-Software Kft.  
Utóbbi kategóriában díjat kapott még mások mellett:  
Fonó Budai Zeneház Nonprofit Kft.  
Solanium Gyümölcsstermesztő Kft.  
Panyolai Szilvórium Zrt.

- Költségvetési szervek kategória különdíj:

- 

XVI. kerületi Önkormányzat

Szegedi Tudományegyetem,  
Debreceni Egyetem

Márianosztrai Fegyház és Börtön

Tapolca önkormányzata

XXIII. kerület Soroksári Polgármesteri Hivatal

Miskolci Egyesített Szociális, Egészségügyi és

Gyermekjóléti Intézménye

Ózdi Művelődési Intézmények

Heves Megyei Kormányhivatal

Fővárosi Önkormányzat Idősek Otthona

Veszprém önkormányzata

Óbudai Rehabilitációs és Foglalkoztatási Központ

Jászberényi polgármesteri hivatal

Tatabányai Járási Egyesített Szociális

Intézmények

Kadarkúti Közös Önkormányzati Hivatal

Csongrádi Rendőrkapitányság

Szécsényi rendőrkapitányság

# Családbarát munkahely 2015

- <http://ncsszi.hu/palyazatok/aktualis-palyazatok/129/news>
- A pályázatok támogatására **50.000.000 Ft** áll rendelkezésre. Legmagasabb pályázható összeg: 3 millió Ft.  
A pályázatok benyújtásának határideje: **2015. március 31.**

[ncsszi.hu/](http://ncsszi.hu/)

<http://www.balansz.info/>

<http://www.haromkiralyfi.hu/>





# Köszönöm a figyelmet!

Dr. Engler Ágnes  
egyetemi adjunktus  
Debreceni Egyetem  
Neveléstudományok Intézete  
engler.agnes@gmail.com  
[www.engleragnes.eu](http://www.engleragnes.eu)