

Kedvezményezett: Lear Corporation Hungary Kft. Munkavállalóinak Szakszervezete
Projektazonosító: GINOP-5.3.5-18-2020-00208

Módszertan - munka és magánélet összehangolása



A célcsoportban felmerülő, még fejlesztésre váró szegmensek, mely az adatgyűjtés során felmerült problémák összegzéséből adódik, ugyanakkor szerepel az erre alkalmazható bevált módszerek felsorolása, korábbi tapasztalatok leírása, kérdések meghatározása.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Bevezetés

Jelen projektünk tanulmányának témája és célja, az előzetes felmérés és kérdőíves kutatás eredményeire alapozva módszertani, fejlesztési javaslatok elméleti megalapozása. A fenti cél megvalósításához két korábbi „jó gyakorlatokat” kívánunk jelen munkánkban részletesen bemutatni. Két komplex kutatás módszertani stratégiáival, eszközeivel és jó gyakorlataival kívánjuk a konkrét módszertani javaslatokat felvonultató tanulmányunkat szakmailag megalapozni és előkészíteni.

Előzetesen már itt szeretnénk kihangsúlyozni, hogy a tervezett javaslatok nagy része elsősorban szemléletformálást és váltást igényel, és nem jár túlzott – főleg meg nem térülő – pénzügyi kiadásokkal!



A családbarát intézkedések típusai

„Szűkebb értelemben a családbarát fogalom azt jelenti, hogy a munkáltató figyelembe veszi, ha a munkavállaló családtagokról, így kiskorú gyermekekről gondoskodik, és olyan intézkedéseket hoz, amelyek ezt a gondoskodást megkönnyítik.”

A családbarát intézkedéseket több szempontból csoportosíthatjuk. Az egyik legjobb összefoglaló kategorizálás:

- Azon **befektetések, politikák és programok**, amelyek **javítják a munkavállalók életminőségét** és a munka–magánélet egyensúly megvalósulását.
- Azon **munkahelyi kultúra**, amely tükrözi a család- és munkavállaló központú beállítódást.
- Azon **munkahelyi kapcsolatok és viszonyok**, amelyek tiszteletben tartják a munkavállaló családi kööttségeit.
- Maguk a **munkafolyamatok, a rendszerek és a gyakorlatok**.

Az első kategóriát tovább kívánjuk bontani, hiszen pont ez tartalmazza a konkrét családbarát intézkedéseket, eszközöket. Ugyanakkor már most szeretnénk jelezni, hogy a második és a harmadik kategória területén is kívánunk javaslatokkal élni, **hiszen a kérdőíves kutatásunk tanúsága szerint komoly hangsúlyt szükséges fektetni a munkahelyi kultúra, a kapcsolati működések és a munkahelyi kommunikáció javítására és fejlesztésére.**

Az első kategória alcsoportokra bontása

1. Az atipikus foglalkoztatási formák
2. A rugalmas munkaidő
3. Továbbképzések
4. Munkahelyi események, rendezvények, juttatások és szabadságolás
5. Gyermekintézmények fenntartása
6. Családbarát munkahelyi körülmények kialakítása

A szervezetek által kínált családbarát kezdeményezések:

Rugalmas munkatípusok

- részmunkaidő
- rugalmas munkaidő
- távmunka
- szezonális munka
- csökkentett munkaidő

Szabadság

- anyasági szabadság
- apasági szabadság
- szabadság családi okok miatt
- karrierszünet

Gyermekgondozási lehetőségek

- munkahelyi bölcsőde
- gyermekmegőrző
- pénzügyi támogatás
- nyári elhelyezés/táborok

Támogatási lehetőségek

- munka-család menedzsment tréning
- tanácsadás
- kutatás a munkavállalók szükségleteivel kapcsolatban
- pénzügyi hozzájárulás

A fenti kezdeményezések részletesebben kibontva a következő családbarát ösztönzők és engedmények hozzáférhetőek:

I. A munkaidővel kapcsolatos ösztönzők

- Részmunkaidő
- Rugalmas munkaidő
- Távmunka
- „Home office”
- Csökkentett munkaidős nap vagy heti egy szabadnap
- Csökkentett munkaidő, csökkentett bér

II. A Szabadság biztosítása és munkahely megtartó segítségék

- Extra szülési szabadság (anyáknak, apáknak is)
- Családtag gondozására kiadott szabadság
- Váratlan családi esemény
- Szabadság kiadása a munkavállaló igénye szerint
- Munkahelyre való visszaintegráló komplex program
- Folyamatos kapcsolattartás a távollévő munkavállalóval
- Fokozatos visszatérés biztosítása
- Munkahelyi eseményekbe való bevonás távollét alatt



III. Továbbképzés, tanácsadás, munkáltatói mentorálás

- Szakmai tanácsadás, szakmai továbbképzések, betanítás
- Személyes munkahelyi mentorálás
- Személyes/családi tanácsadás (idő, stresszkezelés, mentálhigiéné)
- Széles körű információnyújtás (szociális segítségéről)
- Jogi, gazdasági segítség (pl. CSOK, munkáltatói hitelek nyújtása)

IV. Gyermekgondozási és egyéb kulturális, technikai támogatások

- Családbarát szoba, gyermeksarok
- Vállalati óvoda, napközi
- Családi rendezvények (gyermeknap, családi nap, kirándulás, stb.)
- Ösztöndíj programok
- Céges munkaeszközök biztosítása magán használatra is (pl. autó, laptop)
- Térítésmentes szállítás a munkahelyre
- Kedvezményes kulturális – szabadidős programok
- (pl. színházbérlet, fitneszbérlet, vállalati üdülés, stb.)



Jól látható, hogy rendelkezésre áll szakmailag a családbarát ösztönzők komplex rendszere, amellyel kapcsolatban a kérdőíves kutatásunkban igyekeztünk felmérni, hogy mely elemek azok, amelyek a leginkább elérhetőek a célcsoport számára aktuálisan a munkahelyükön. Ebből kiderült, hogy a szabadságok kivétele (pl. váratlan családi esemény okán) relatíve jól működik, illetve – vélhetőleg az aktív és elkötelezett szakszervezeti munkának köszönhetően – nagy arányban valósulnak meg családi rendezvények (pl. kirándulások, családi nap, gyereknap, stb.)

Egy másik felosztás három csoportot állapít meg két irányból megközelítve a kérdést: egyrészt az akadályozó tényezők lebontása, másrészt az ösztönző tényezők elősegítése. E szerint alapvetően a következő három családbarát intézkedési halmaz van:

- szülőbarát intézkedések (gyermekmegőrzés, rugalmas munkaidő, szabadságolás, atipikus foglalkoztatási formák)
- esélyegyenlőségi feltételek (diszkriminációmentesség, a munkahelyre való visszatérés biztosítása)
- munka és magánélet egyensúlya (a férfiak otthoni szerepvállalásának, gyermekgondozásban való részvételének a támogatása)



A családbarát intézkedéseket gátló tényezők



Ezen a területen nagyon sok az előítélet, sztereotípa, sok szakértő jelzi, hogy a vállalatok, szervezetek többsége kimondottan „maszkulin” beállítottságú, azaz az ideális munkavállaló az számukra, akinek nincs (vagy teljesen háttérbe szorítható) a munkán kívüli kötelezettsége.

Gátló tényezők lehetnek:

- Túl nagy, rosszul kezelt szabadságot ad a rugalmas munkaidő
- Az otthon dolgozó munkavállaló nem biztos, hogy dolgozik
- Az utazási költségek megtakarítása anyagi haszon a munkavállalónak

- Könnyen összekeveredik a magánélet és a munka
- Nagy az elmagányosodás, izoláció veszélye
- A távmunka a munkavállalónak labilis jogviszonyt jelent

- A munkával töltött idő egyenlő a munkavállaló elköteleződésével és produktívásával
- A vezetőknek gyengül az irányítási és ellenőrzési funkciójuk
- A vállalati kultúra ellentmondásossága (hátrány, ha egy munkavállaló igénybe veszi a családbarát lehetőségeket)



A legfontosabb problémaként, gátló tényezőként – amit a projektünk kérdőíves kutatása is igazolt – a menedzsment hozzáállása jelenik meg, mivel a magyar vezetési kultúra túlságosan „kézi vezérlésű” és a vezetők hajlamosak attól tartani, hogy a család- és munkavállalóbarát intézkedések, szemlélet bevezetésével kikerül a „gyeplő” a kezükből, és meggyengül a kontrolláló és irányító funkciójuk, hatalmuk. Attól tartanak, hogy a családbarát tényezők túlzott autonómiát, szabadságot biztosítanak a munkavállalóknak. Érthető módon ez a szemlélet nagyon erősen ott van kimondatlanul is a munkahelyi „atmoszférában” és a munkavállalók saját magukat is korlátozzák a családbarát intézkedések igénybevételében, mivel féltik az állásukat.

Hozzá kell mindehhez tennünk, hogy aktuálisan nagyon erős hangsúly eltolódás van, olyan mértékű a munkaerőhiány és a fluktuáció, hogy egyre több ágazatban van lehetősége a munkavállalóknak a béremelésen túl, további munkavállalóbarát engedményeket, privilégiumokat kivívni a munkáltatóiktól.



Példák "jó gyakorlatokra"

Answare Informatikai Szolgáltató Kft

Mint kisvállalkozás, négy alkalommal nyert a „Legyél Te is családtag!” elnevezésű programjával, amelyben családbarát tevékenységeket valósítottak meg: játszó és tanulószoba kialakítása a munkavállalók gyermekei számára; stressz- és konfliktuskezelési tréning, illetve „Work – life balance” tréning a munkatársak számára; a gyermekgondozásról visszatérő munkavállalók komplex támogatása kommunikációval, továbbképzésekkel, a visszailleszkedést segítő konzultációkkal, részmunkaidős foglalkoztatási formával.

Prolan Irányítástechnikai Zrt

A cég két alkalommal is megnyerte a családbarát munkahely díjat és pályázatot. Először az anyagiak terén segítette a családos munkavállalóit olyan módon, hogy kedvező kamatozású vállalati lakásvásárlási hitelt biztosított, illetve a gyermekek születésekor az értékes ajándécsomaggal gratulált. A következő lépésben egy közösségi tér került kialakításra, ami nem csak dolgozói pihenő sarokként funkcionált, hanem családi – gyermek rendezvények helyszínéül is szolgált. (pl. nyári tábor gyerekeknek).

MAVIR Magyar Villamosenergia-ipari Átviteli Rendszerirányító Zrt

Családbarát programjaival háromszor nyerte meg a családbarát munkahely pályázatot és díjat. Intézkedései: napközis tábort szervezett munkavállalói gyermekeinek; munkatársak számára változatos workshopok szervezése; kisgyermekes szülői fórum létrehozása, ahol a kisgyermekeket nevelő munkavállalók kaptak lehetőséget a gyermekgondozással és neveléssel kapcsolatos kérdéseiket, problémáikat, kihívásaikat szakértő moderátor segítségével közösen megbeszélni, feldolgozni

Munka és Család Audit hazai módszertana

Az audit egyik fő célja, hogy minden szervezet képes legyen az önmonitorozásra és a saját magához mért fejlesztésre. Amennyiben egy szervezet, vállalat elvégzi az auditot, világos képet fog kapni arról, hogy milyen lépéseket szükséges megtennie a dolgozói munkahelyi és magán – családi életének a sikeresebb és eredményesebb összehangolásához, a munkatársainak az elégedettségének és elkötelezettségének a növelése érdekében.

Mivel az audit elvégzésének az a központi célja, hogy valóságos fejlesztéseket indítson el, ezért a feltáró módszeren kívül komoly hangsúlyt kap maga a teljes audit folyamat (ennek megfelelően a tudatos folyamaturalás), a fejlesztendő területek kijelölése és a célzott fejlesztések kivitelezésének a mérését biztosító ún. reaudit lépések kidolgozása.

Az Audit elkészítői kimondottan hasznosnak tartanák, hogy a módszer nemzeti elterjesztése érdekében szorosan együtt tudjon a módszer működni az előzőekben bemutatott Családbarát Munkahely pályázattal. Az audit biztosítaná a sztenderd szervezetfejlesztési értékelő mérőeszközt.



A családtudatos humánpolitikából fakadó előnyök

Nyilvánvaló, hogy a családbarát szemlélet a munkavállalók számára kiegyensúlyozottabb, stresszmentesebb, mind fizikai, mind mentális szempontból egészségesebb életet kínál, növeli az általános jól-létet, elégedettséget és javítja generálisan a közérzetet. Ugyanakkor rendkívül fontos hangsúlyoznunk, hogy a munkáltatók számára is jelentős pozitív hozadékaik vannak annak, ha családtudatos attitűdöt képviselnek a szervezetükben.

Előnyök

- Növekszik a munkavállalók munka-elégedettsége
- Növekszik a munkavállalók motiváltsága
- Növekszik a munkavállalók rugalmassága
- Növekszik a munkavállalók lojalitása, elkötelezettsége
- Csökkenek a hiányzások
- Csökken a fluktuáció
- Növekszik a munkaerő-megtartó képesség
- Javulnak a munkavállalók egészségügyi mutatói
- Gyorsabban betölthetőek az állások
- Csökkenek a betanítás költségei
- Növekszik a munkaszervezet presztízse, ügyfeleinek a száma
- Versenyelőnyhöz jut a munkaszervezet a munkaerőpiacon
- Emelkedik a termelékenység (mennyisége, minősége)



Munka és Család Audit hazai módszertana

Metodikai elemek: Az audit terepmunka elvégzése előtt össze szükséges gyűjteni az általános szervezeti adatokat tartalmazó dokumentumokat, melyekből gyakorlatilag meg lehet ismerni a szervezet általános jellemzőit, paramétereit, működését, illetve alapot szolgáltatnak a konkrét célcsoportok meghatározásához és a lehetséges módszertani eszköztár összeállításához.

Munka és család kérdőív I.

Témakörei:

- munkaidő
- munkavégzés helye
- munkaszervezés
- béren kívüli juttatások
- szabadság
- vezetői támogatás
- családsegítő intézkedések
- egészségvédelem
- szervezeti kultúra

Munka és család kérdőív II.

Kérdéskörök:

- munkaidő
- munkaszervezés
- munkavégzés helye
- belső kommunikáció
- vezetői támogatás
- humánerőforrás-fejlesztés, szervezeti kultúra
- béren kívüli juttatások
- családtámogatás

+elégedettségmérő kérdőív

Az elméleti kutatások megerősítették, hogy ez a két kérdőív releváns és hatékony alapeszköze lehet a munka és család auditnak. A gyakorlatban rugalmasan eldönthető, hogy a konkrét munkaszervezetek esetében melyiket érdemesebb választani, vagy esetleg a legjobb eredményt a kettő kombinációjával vagy párhuzamos kitöltésével lehet elérni.

RAPRO kiscsoportos problémafeltáró megkérdezések

A RAPRO módszer a kérdőívek kiegészítéseként kiválóan alkalmas arra, hogy a szervezeti jellemzőket pontosabban és árnyaltabban felderítse. A vizsgálati folyamat során, – általában 3- 15 fős – kiscsoportokban kapnak alkalmat a dolgozók arra, hogy szabadon osszák meg a tapasztalataikat, véleményüket minden a munkájukkal, munkaszervezetükkel kapcsolatos problémáról. Az elhangzott problémákat végül súlyozás alapján összesítik. A módszer nagy fokú szabadságának, rugalmasságának pont az a célja, hogy az ötletelés-jellegű fókuszcsoportos interjúk során olyan gondok, hibák, hiányosságok is a felszínre kerüljenek, amelyek valamiért a „sötétben” maradtak a kérdőíves vizsgálatok során. Mindezekon felül a módszerrel a valós dolgozói igények is sokkal jobban feltárhatóak.

Lépései

- Tájékoztató megbeszélés (audit célkitűzései, projektfelelősök, folyamat lépései, eszközök, időkeret, erőforrásigény)
- Előkészítés: résztvevő csoportok kialakítása (reprezentatív- és munkacsoportok) pl. munkakör, motiváltság, nem, életkor, szervezetnél eltöltött idő, családi állapot alapján
- Egyszemélyes interjúk (audit elején-végén; vezetőknek és munkavállalóknak)
- Munkamegfigyelés (kontrolleszköz, gyakorlati képet mutat a munkaszervezetről)
- Helyzetfeltárás modellje

Helyzetfeltárás

A reprezentatív munkacsoport megkérdezése	A megkérdezésre a Munka és Család I. és II. kérdőív felhasználásával történik.
Kiscsoportos megkérdezések	A RAPRO problémafeltáró beszélgetés módszerével lefolytatott fókuszcsoportos interjúk, illetve a kérdőívek kitöltése.
Munkamegfigyelés	Minden szervezeti telephelyen, munkahelyszínen nem résztvevő terepkutatás, környezettanulmány.
Személyes interjúk	Legfőképpen az általános és a HR vezetőkkel, a szenior munkatársakkal. Itt ajánlatos vezetői attitűd kérdőív kitöltetése.
Helyzetelemzés –a fejlesztendő területek kijelölése	Az összegyűjtött információk alapján részletes kiértékelés; az eredmények alapján a fejlesztésre szoruló területek kijelölése.
A célok meghatározása	A reprezentatív munkacsoport a javaslatok alapján elkészíti fejlesztési tervét, majd az auditorokkal értékelnek. megszületik a végleges fejlesztési javaslatcsomag.
Az intézkedési ütemterv kidolgozása	Munkaszervezet vezetőivel egyeztetés a megvalósíthatóságról. Az audit végén megkapják a Munka és Család Audit Alaptanúsítványát: hivatalosan is elismerik, hogy a szervezet a családtudatos humánpolitikai fejlesztések megvalósítását tűzte ki célul.
Reudit	Audit sikerességének vizsgálata. Siker esetén: Munka és Család Audit Tanúsítvány elnyerése

Összegzés

Módszertani tanulmányunk alapvető szakmai irányvonalat kívánt nyújtani a munka és magánélet összehangolását segítő projekt fejlesztési javaslataihoz. A fent ismertetett metodika számos elemét használtuk és használjuk jelenleg is a projektben.

Reprezentatív munkacsoportokkal és szakszervezeti vezetőkkel rendezvények és workshopok alkalmával folytattunk fókuszcsoporthoz tartozó interjúkat kimondottan a kezelendő problémák és fejlesztendő területek feltárása érdekében.

Az előzetes elméleti kutatómunka és a fókuszcsoporthoz tartozó interjúk alapján készítettük el a saját kérdőívünket, amelyet egy 200 fős mintán vettünk fel, majd részletesen kiértékelünk.

A kérdőív eredményeiről (ahogy az előzetes alapozó kutatásokról is) tanulmányt készítettünk, amelyet elérhetővé tettünk a munkaszervezet tagjai számára, illetve a kérdőíves vizsgálat eredményeiről a reprezentatív munkacsoportunk számára szervezett workshopon számoltunk be.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE