„SZÜLŐK HÁZA ALAPÍTVÁNY
NŐ-KÖZ-PONT *LÉTREHOZÁSA GYŐRBEN"*
ELNEVEZÉSŰ PROJEKT KERETÉBEN

3

Kisokos

az atipikus foglalkoztatási formákhoz és rugalmas munkaszervezési módokhoz

ezek helyben való elterjesztésének ösztönzése, elfogadottságának erősítése

KOMMUNIÓ alapítvány

SZÜLŐK HÁZA

WWW.SZULOKHAZA.HU

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Kiadja:
Szülők Háza Alapítvány
székhely: 8089 Vértesacsa, Ady Endre utca 10.,
képviseli: Regős Judit Ágnes elnök

2020. szeptember, Győr

Ajánlás

Ajánljuk ezt a Kisokost azoknak, akik a *„Szülők Háza Alapítvány Nő-Köz-Pont létrehozása Győrben”* című pályázatot megismerték és a három éves projekt (2018-2021) keretében nyitottságukkal, bizalmukkal, aktív részvételükkel támogatták önmaguk és a családjuk fejlődését, a munkába való visszatérés és a kiegyensúlyozott családi élet megteremtésében.

A GYŐRI CSAK PONT csapata

Kedves Olvasónk!

Te a „Szülők Háza Alapítvány Nő-Köz-Pont létrehozása Győrben" elnevezésű pályázat keretében kiadásra kerülő – Munkavállalói Kisokos kiadványát tartod a kezedben.

Ezzel a füzettel **olyan cégeket - és azok jó gyakorlatait mutassuk be, amelyek élen járnak a rugalmas foglalkoztatást segítő jó gyakorlatok bevezetésében** vagy éppen tevékeny gyakorlásában.

Ezzel a füzettel az a célunk, hogy az atipikus foglalkoztatási formákról és a rugalmas munkaszervezési módokról bővebb tájékoztatást adjunk részedre illetve családod részére, amely neked, mint kisgyereket nevelő anyának és a téged körülölelő családodnak segítséget ad az újbóli munkába állásod idején.

Bízunk benne, hogy a fenti programhoz csatlakozni nem tudó olvasóink is hasznosnak találják majd az itt megjelenő információkat.

Hiszünk a támogatás, a biztatás erejében, hiszen ösztönöztük és megvalósulni is láttuk az egymást segítő kis közösségek kialakulását. Nagy öröm ez számunkra!

Jó felkészülést, bátorságot, kitartást és sikeres állástalálást, gyümölcsöző együttműködéseket kívánunk Nektek, kedves Olvasó!

Szeressétek az utat is, élvezzétek a megfelelő munka megtalálásának sikerét! Nyújtson sok örömet a munka, amit találtok!

Mi is nagyon szerettük ezt a projektet és örültünk, hogy nagyon sok kedves, tettre kész, szorgalmas résztvevővel találkoztunk!

Köszönjük a bizalmatokat és azt, hogy velünk tartottatok! A legjobbakat kívánjuk Nektek!

Juhász Lilla
Kommunió Alapítvány elnöke

Regős Judit
Szülők Háza Alapítvány elnöke

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Mit jelent a munkahelyi rugalmasság?

A munka és a magánélet összehangolásának egyik legfontosabb eszköze a rugalmas foglalkoztatás. Magyarországon ennek aránya annak ellenére alacsony, hogy a jogszabályok tág lehetőséget adnak annak alkalmazására.

A Munka Törvénykönyve alapján a (gyermekgondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságról visszatérő szülő számára a gyermek 3 éves koráig, három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek 5 éves koráig kötelezően biztosítandó) részmunkaidőn kívül pl. a munkakör megosztása az osztott munkaidőben való foglalkoztatás, a távmunka végzés, a munkaidőkeret alkalmazása is megjelenik.

Miért hasznos a rugalmasság a munkavállalóknak és munkáltatóknak?

A munkahelyi rugalmasság és munka minőségének ösztönzésén keresztül a foglalkoztatás rugalmas módjaival **mind a keresleti, mind a kínálati oldalon potenciális „tartalékok" szabadíthatók fel**, ami növelheti a foglalkoztatottak számát.

Vállalati oldalról a rugalmas foglalkoztatás növelheti a gazdasági alkalmazkodóképességet és ez által a versenyképességet is. Másrészt több olyan csoport is van a munkaerőpiacon, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, vagy oktatásban való részvétel miatt.

Ezekről a rugalmas formákról és ötletekről beszélünk úgy, mint *vállalati jó gyakorlatok*ról.

Mik azok a jó gyakorlatok és mi célt szolgálnak?

Ezeket a vállalatok által bevezetett jó gyakorlatokat szedtük most pontokba és mutatjuk be.

- **rugalmas munkaidő** (pl. részmunkaidő egy GYESről visszatérő anyukának vagy munkaidőkeretben történő foglalkoztatás vendéglátásban dolgozóknak) ➡ 1
- **kommunikációs és stresszmenedzsment tréning**program
- **távmunka** pl. egy informatikai csapat összes tagjának ➡ 2
- **dolgozói szoba** létrehozása egy szállodában, ha nem érik el a kollégák az esti buszt ➡ 3
- **álló munkavégzési lehetőség**, az egész napos ülőmunka helyett
- **bizalmi szoba**, ahol a vezető vagy egy harmadik személy magánjellegű problémában is szívesen nyújt segítséget ➡ 4
- **gyereksarok** azoknak a szülőknek a gyerekeinek, akik egy hirtelen kialakult helyzet miatt nem tudják megoldani a gyerek elhelyezését
- részleges **home office** lehetőség
- **csúsztatott** munkaidő, **váltott** műszak ➡ 5
- **kedvezményes lakhatás** biztosítása ➡ 6
- **gyermekmegőrzők**, óvodák, iskolák kialakítása ➡ 7

NÉHÁNY LEHETŐSÉGRŐL BŐVEBBEN

1. RUGALMAS MUNKAIDŐ

A rugalmas munkaidő is többféleképp megoldható. A GYES-ről visszatérő anyukáknak a munkáltató biztosíthat későbbi kezdést vagy korábbi befejezést, annak fényében, hogy mikor van szüksége plusz időre a gyermek intézménybe kíséréséhez.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

2. TÁVMUNKA

Olyan munkakörök esetében, ahol a személyes jelenlét nem szükséges a hatékony munkavégzéshez a munkáltató biztosíthat távmunkát vagy részleges távmunkát. Ez sokkal kényelmesebb a munkavállalóknak, hiszen megspórolják az utazás idejét. A munkatársak online értekezleteken és emailben tudják tartani egymással a kapcsolatot.

3. DOLGOZÓI SZOBA

Ez a szoba mindenki rendelkezésére áll, aki a munkaidő kitolódása miatt lekéste a haza menő utolsó járatot, így nyugodtan ki tudja pihenni a nap fáradalmait.

4. BIZALMI SZOBA

Ez a szoba a vállalat összes dolgozójának a rendelkezésére áll, akinek problémája van, és esetleg szeretné azt megbeszélni. Ebben a beszélgetésben a vezető vagy vezetők, esetleg egy harmadik kollega tanácsokkal és beszélgetésvezetéssel segítségére siet a konfliktusban részt vevő feleknek. A szoba azoknak is nyitva áll, akik magánéleti problémájukban szeretnének kollégától vagy vezetőtől tanácsot kérni, vagy esetleg egy lélekkönnyítő beszélgetést folytatni.

5. MIT JELENT A CSÚSZTATOTT MUNKAIDŐ?

Csúsztatott munkaidővel akkor szoktak élni a vállalkozások, amikor egyműszakos rendben folyik a munkavégzés, de kicsit több, mint 8 órában. Ilyenkor, ha pl. egy házaspár egy helyen dolgozik, akkor úgy osztják be őket, hogy az egyik szülő el tudja vinni a gyerekeket az óvodába, iskolába, a másik pedig el tudjon menni értük.

A váltott műszak esetén, pedig, ha a szülők vagy esetleg szülő, nagyszülő ugyanazon a helyen dolgozik, ahol több műszakos munkarend van, akkor úgy osztják be őket, hogy váltott műszakban dolgozzanak, hogy minden legyen valaki, aki reggel, illetve délután tud gondoskodni a gyerekekről. A váltott műszakot is lehet csúsztatott műszakkal kombinálni, hiszen a váltott műszaknál is vannak „üres járatok", amikor az egyik fél már elindult munkába, de a másik még nem ért haza. Különösen fontos ez a nyári szünetek alatt, amikor nincs iskola.

6. KEDVEZMÉNYES LAKHATÁS biztosításával bizonyos vállalkozások tudnak élni:

- akiknek nagy területen fekszenek és van helyük és lehetőségük szállások kialakítására pl. nagy építkezési vállalkozások
- akik önmagában is szállásoltatással foglalkozna pl. hotelek
- azok, akik akkora létszámmal dolgoznak, hogy ilyen lehetőségek kialakítása is megéri nekik

7. GYERMEKMEGŐRZŐK kialakítása egyértelműen a nagy mammutvállalkozásoknak éri meg, hiszen ők már olyan munkavállalói létszámmal dolgoznak, hogy ezeknek a lehetőségeknek a létrehozása anyagilag nem lesz deficites.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Eddig szót ejtettünk arról, hogy milyen, főleg munkaidőbeli kedvezményekkel támogathatják a munkáltatók a munkavállalókat a számukra élhetőbb munkavégzésben.

Felmerül a kérdés, hogy miért éri meg ez e cégeknek és megéri-e egyáltalán.

A megkérdezett cégek vezetői egyértelműen kijelentik, hogy ez a rugalmasabb hozzáállás mindenképp megéri a cégeknek.

LÁSSUK, HOGY MI A CÉGEK HASZNA EBBŐL

- a rugalmasabb hozzáállású cégeknél **kevesebb** vagy a nullával egyenlő a **fluktuáció a munkavállalók között**
- a **munkavállalók lojálisabbak** a cégekhez
- az anyukák a kedvezményeknek köszönhetően nyugodtabbak, így **lényegesen jobb teljesítményt nyújtanak**
- általánosságban **jobb** a munkahelyi **légkör**, ami **csökkenti a kiégést** és elősegíti a **hatékonyabb munkavégzés**t, **növeli a termelékenységet**

EFOP–1.2.9-17-2017-00091 –
„SZÜLŐK HÁZA
NŐ-KÖZ-PONT GYŐRBEN"
PROJEKT KONZORCIUMI
PARTNEREI:

Kommunió Alapítvány
székhely: 1124 Budapest, Hegyalja út 123.
telephely: 9024 Győr, Gárdonyi G. u. 3.
info@kommunio.hu
www.kommunio.hu

Szülők Háza Alapítvány
székhely: 8089 Vértesacsa, Ady Endre u. 10
levelezési cím: 1115 Budapest, Bartók Béla út 92–94.
titkarsag@szulokhaza.hu
www.szulokhaza.hu

GyMJV
Család és Gyermekjóléti Központ
székhely: 9024 Győr, Lajta u. 21.
csgyk.igazgatas@csgykgyor.hu
www. csgykgyor.hu