

Foglalkoztatás és minőségügy a *Munka kisgyermekkel* program tükrében



Hogyan kapcsolható össze a minőségügy a foglalkoztatással?



- 1. CSR (a cégek társadalmi felelősségvállalása) = szociális és környezeti szempontok érvényesítése a cégműködésben, az üzleti tevékenységben és a partnerekkel fenntartott kapcsolatokban.** A CSR egyre inkább piaci és minőségügyi elvárás – ezzel együtt marketingeszköz is.
- 2. Esélyegyenlőség a munkahelyen:** célcsoportok a Mt. meghatározása alapján (a nők, a 40 évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékos személyek, a 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók), Esélyegyenlőségi Terv megléte javasolt
- 3. Munkahelyi díjak e két témához kapcsolódóan:** Legjobb Munkahely, A befogadó és sokszínű munkahelyért, Befogadó munkahely, Legjobb női munkahely, Családbarát munkahely

Munka kisgyermekkel program – foglalkoztatás és minőségügy




- **MuKi** – az Iparfejlesztési Közalapítvány foglalkoztatásbővítő programja (TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0010)
- **Támogató:**



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



 A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

- **Konzorcium:** IFKA, Victum, Artima
- **Időtartam:** 2012. május 2. – 2014. április 30.
- **Cél:** *Családbarát munka vagy munkabarát család? Miért ne lehetne mindkettő?*
 - ✓ az atipikus foglalkoztatási formák gyakorlatának bevezetése a munkahelyeken – cél: kisgyermekes szülők munkaerőpiacra való visszasegítése
 - ✓ egyénre szabott, hosszú távú megoldások munkáltatók és munkavállalók számára a munka és a magánélet összeegyeztethetősége céljából

Miért van szükség a kezdeményezésre?



- Magyarországon komoly problémát jelent az alacsony munkaerőpiaci aktivitása (EU: Málta után az utolsók vagyunk).
- Az inaktívak jelentős része kisgyermekes szülő (nő).
- Foglalkoztatásból való kiesés: hosszabb időre és nagyobb százalékban, mint az EU országaiban.

Ennek okai:

- hiányos munkáltatói eszköztár (mit kezdünk egy kisgyermekes szülővel/ munka és magánélet összehangolásának hiánya)
- tradicionális családmódel (nemek közti szerepkülönbségek – apa a családfenntartó, anya az otthonmaradó)
- a magyar családtámogatási rendszer (a pénzübeli juttatások és a gyermekfelügyeleti intézmények hiánya a minél hosszabb idejű otthonmaradásra készet)

→ **Megoldás:** olyan modell, amely

(1) biztosítja a rugalmasságot mindkét oldalon =
tudományosan definiált probléma + erre alapozott megoldási tárház

(2) fordított szemléletet ad = kényszer helyett lehetőség

Miben nyújt újat a Munka kisgyermekkel program?



Reprezentatív felmérés a KMR-ben

- munkavállalói és munkáltatói oldal igényeinek összekapcsolása, modellezése (tükörmódszertan) - elsőként a témában
- gátló tényezők és ösztönzők feltérképezése *mind a keresleti, mind a kínálati oldalon*
- 500 szülő és 100 cég lekérdezése

Eredmények:

- valós helyzetértékelés
- tévhitek és sztereotípiák mindkét oldalon
- homogén, jól elkülöníthető problémakörök azonosítása (klaszterek, beavatkozási csomagok)
- A megoldási javaslatokat a kutatás eredményeire fűzzük fel.

A kutatás legfontosabb megállapításai



A munkavállalók és a munkáltatók „észlelése” néhol eltérő.

Kínálati/ munkavállaló	Keresleti/ munkáltató
<p>Foglalkoztatás, jó gyakorlatok</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igény az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazására: rugalmas munkaidő, részmunka (probléma: <u>több műszak</u>) - Távollét alatti folyamatos kapcsolattartás - Közlekedési nehézségek - A szülők 1/3-a szeretne dolgozni és rövidíteni a gyerekkel otthon töltött időt - A szülők 1/5-e nevezte családbarátnak a munkahelyét 	<p>Foglalkoztatás, jó gyakorlatok</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alkalmazott atipikus megoldások: részmunkaidő, rugalmas munkaidő; ritkábban alkalmazott: könnyített munkalehetőség, oktatás támogatása, <u>több műszak</u> -Távollét alatti folyamatos kapcsolattartás - A HR döntési jogköre: szakmai képzéseket szervez (ez nem elég a családbarát környezet kialakításához)
<p>Gyermekfelügyelet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jellemző: informális megoldás (családon belüli), mert hiányoznak a háttérintézmények. - Igény a gyermekfelügyeletre. 	<p>Gyermekfelügyelet</p> <p>A cégek nem alkalmazzák.</p>
<p>Félelmek, sztereotípiák</p> <p>Elbocsátás, leépítés, hátrányos megkülönböztetés, alacsonyabb beosztás</p>	<p>Félelmek, sztereotípiák</p> <p>Nem előnyös, mert 3 évig otthon marad, a munkatársaknak alkalmazkodni kell a szünetekhez, nem a munkája a legfontosabb, a gyerek akadályozza a munkavégzésben, nem áll rendelkezésre = „nem megbízható”</p>
<p>Ösztönzők</p> <p>Gyermekfelügyelet támogatása, munkaközvetítés családbarát pozíciókba, tapasztalatcsere, közlekedés figyelembe vétele, jó gyakorlatok terjesztése, egyéni igényeket támogató tréningek, képzések</p>	<p>Ösztönzők</p> <p>Állami ösztönzők (támogatás), adózási szabályok megváltoztatása, jó gyakorlatok terjesztése (nincs közvetlen üzleti érdek, ezért a megértést és az elfogadást kell segíteni), fejlesztő tréningek, képzések – HR!</p>

A MuKi menete



Képzések, tréningek

- 200 szülő és 60 cég számára érzékenyítő és személyiségfejlesztő tréningek, illetve képzések szervezése, mentorálás *(több mint 900 jelentkező, a leválogatás megtörtént az online kérdőívek alapján)*
- A cégek bevonása még folyamatban 2012. év végéig!

Foglalkoztatás

- családbarát adatbázis a honlapon
- folyamatos együttműködés a résztvevő szülőkkel és cégekkel, 100 szülő elhelyezésének segítése 2014. április végéig

Rendezvények:

- szakmai kerekasztalok: 3 db (szakértők, döntéshozók, szakmai szervezetek – helyzetkép, megoldási lehetőségek)
- nyílt napok: 4 db (cégek, szülők – tapasztalatcsere, munkamagánélet összehangolása)

Cég és válságkezelés vs. cég és hatékonyság



- **A válságkezelés szokásos módja:** létszámcsökkentés
- **Hatékonyságnövelési lehetőség** a humánpolitikai döntések kapcsán: továbbfoglalkoztatást segítő kezdeményezések, atipikus munkaformák alkalmazása (nem csak kisgyermekeseknél)
- **Mit nyer ezzel a cég?**
 - csökkenést tud elérni a munkaerő fluktuációjában
 - meg tudja tartani a vállalati tudással rendelkező erőforrásokat
 - megtalálja az anyagi juttatásnál hatásában sokkal tovább tartó motivációs eszközöket – stabilabb teljesítmény-motiváció
 - kielégíti a munkavállalók önfejlesztési igényeit
 - kreatív munkafeltételeket hoznak létre a munkavállalók számára
 - figyelembe veszi az esélyegyenlőségi szempontokat
 - a társadalmi felelősségvállalás révén magasabb presztízs-érték



Költséghatékonyság + magasabb szintű minőségpolitika



*Köszönöm
a figyelmet!*

Németh Sarolta
*Munka kisgyermekkel program
kommunikációs vezető*
nemeth@ifka.hu

