



Családbarát Vállalkozás Program

Készítette:
Prominart Kommunikáció Kft.



A projekt a "Rugalmas munkahelyek, családbarát Újbuda" - TÁMOP-2.4.5-12/4-2012-0001 azonosító számú projekt keretében valósul meg.

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

[Ide írhatja a szöveget]



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



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



Vezetői összefoglaló

A Családbarát Vállalkozás Program kialakításának célja egy speciálisan a XI. kerületre szabott leírás arról, milyen lehetőségek és kritériumok mentén viselheti egy újbudai vállalkozó a Családbarát Vállalkozás Újbuda címet. A program irányt mutat abban, milyen elgondolások és megvalósulások tehetik a cégeket alkalmassá arra, hogy megfeleljenek a családbarát modellnek. Célunk meghatározni azokat a vállalkozásokon belüli és a vállalkozás külső környezetében, érintettjei felé megjelenő területeket, melyek jól tükrözhetik ezt a szemléletmódot.

A program kiemelt fókusztemájaként a családbarát és a munka-magánélet egyensúlyát elősegítő vállalati intézkedéseket jártuk körbe, illeszkedve a Rugalmas munkahelyek, családbarát Újbuda projekt fő célkitűzéseire, vizsgálva a nők, és különösképpen a kisgyermekes nők rugalmas és hatékony foglalkoztatási lehetőségeit, de szem előtt tartva a mindenkire kiterjedő munka-magánélet egyensúlya megközelítést is.

A kezdeményezés mentén a családbarát intézkedések elterjedését várjuk a kerületben, és a majdani jó gyakorlatok alapján a szemléletmód térhódítását tágabb környezetben is.

A családbarát intézkedések színvonalának értékelésére egy szempontrendszer kerül kidolgozásra, mely vizsgálja a családbarát kezdeményezések és intézkedések szervezeti beágyazottságát.

Fontosnak tartjuk, hogy a felelősen gondolkodó vállalatoknak kialakult családbarát politikája legyen. Az önkormányzat által kezdeményezett komplex, szemléletformáló projekt egyik pillére a kerületi vállalkozások megszólítása, melynek alapja ez a dokumentum, és a logóhasználati kritériumrendszer.

[Ide írhatja a szöveget]



Családbarát Vállalkozás Program

Fontosnak tartjuk, hogy a családbarát foglalkoztatás szemléletmódja komolyabb megvilágításba kerüljön. Minden munkaerőpiaci szereplő oldaláról vizsgálva lényeges annak a tudatosítása, hogy a megváltozott társadalmi, gazdasági, technológiai tendenciák összhangba kerüljenek a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetésével.

Kivételes előnyhöz juthatnak azok az újbudai vállalkozások, amelyek csatlakoznak a Családbarát Újbuda programhoz. A részt vevő cégek jó eséllyel pályázhatnak az Újbuda Önkormányzata által létrehozandó, "Családbarát Vállalkozás Újbuda" minősítésre, mely a mögöttes vállalati filozófia mellett komoly üzleti előnyöket is hozhat.

Munkaadói szempontból a vállalkozás külső megítélésén túl a rugalmas munkaformák meghatározása segíti a munkavállalók megtartását. A munkaszervezés hatékonysága, a humántőkébe fektetett eszközökkel való optimális gazdálkodás mind hozzájárul a versenyelőny kialakításához és megtartásához.

A Családbarát Újbuda projekttel az önkormányzat együttműködve a Humánszolgáltató Központtal, a Budapest Esély Nonprofit Kft-vel és az Újbuda Prizma Nonprofit Kft-vel, egy olyan átfogó rendszert kíván kialakítani a kerületben, amelynek fő célja a munka és a magánélet összehangolása, a családok számára élhető környezet kialakítása, a kerület adta lehetőségek maximális kiaknázása. A program megvalósítása során összefogásra, partnerségre hívja a kerületi vállalkozásokat és civil szervezeteket.

A családbarát program nem csak a munkahelyek szempontjából kerül fókuszba. A családi napközik, a szolgáltatási területek, a babakocsis közlekedés akadálymentesítése ugyanúgy része a koncepciónak. A fenti célok elérése érdekében olyan civil szervezeteket, érintetteket, intézményeket és önkormányzati szereplőket összehozó helyi támogató csoportot (HTCS) szervezünk, amely véleményével, szaktudásával folyamatában követi, segíti a megvalósulást. A helyi támogató csoport a projekt megvalósulásának ideje alatt (2013 szeptember – 2015 augusztus) negyedévente (várhatóan 7 alkalommal) jön össze.

Újbuda Önkormányzata a projekt kidolgozásakor törekedett e kérdéskör komplex módon történő megközelítésére. Eszerint többek között a vállalkozások standard, ellenőrizhető kritériumok mentén tett vállalásai mellett az egyedi, innovatív megoldásokat is el kell ismerni.

Ennek a gondolkodásnak a létjogosultságát indokoltta teszik azok a társadalmi folyamatok, melyek megfigyelhetők az elmúlt évtizedben globálisan és Magyarországon egyaránt. Így a gyermekvállalás, családalapítás a karrier, és a munkavégzés összeegyeztetése ossztársadalmi

[Ide írhatja a szöveget]



szempontból vizsgálendő, mindenki számára elfogadható megoldásokat pedig mindezek helyi specifikumaival együtt való vizsgálata tesz lehetővé.

Korábban nem tapasztalt igények merülnek fel arra, hogy a kisgyermekes szülők is minél hatékonyabban tudjanak visszatérni a munkaerőpiacra, egyúttal ne kelljen egyértelmű választási döntést hozni egyik életterület javára., a másik terhére. Jelen társadalmi és gazdasági környezetünk indokolja, hogy minden életterületen egyformán helytállva, hatékonyan életvezetéssel a munka és család megférjen egymás mellett. Mindennek egyéni motivációs okok éppúgy vannak a háttérben, mint anyagi, szakmai megfontolások. Rugalmas munkaszervezéssel a munkaadó lehetővé teszi, hogy a családos munkavállaló is értékes tagja maradjon a munkahelyi közösségnek. Tudása, személyes hozzáadott értéke a vállalkozáson belül maradjon azokban az években is, amikor meg kell osztania figyelmét. Ennek optimális kialakításának segítése a program egyik fő célkitűzése.

A munkában eltöltött idő nem kizárólag anyagi megfontolásból van jelen az egyének életében. Az önkifejezés, az önértékelés, a társadalmi hasznosság és az egyéni érdeklődési területeinek összessége is meghatározza és alakítja a folyamatot. Munkavállalói és munkaadói szempontból egyaránt fontos, hogy értékes, naprakész, a vállalkozást magáénak érző kooperatív munkatársi közösségek alakuljanak ki.

Mindez magában hordozza annak az igényét, hogy új munkaszervezési modellek kerüljenek előtérbe. A hagyományos időbeosztásra alapuló, minden más szempontot háttérbe toló munkaszemlélet nem minden körülmények között állja meg a helyét. A hatékonyság, az elégedettség és motiváltság előfeltételévé vált a klasszikus munkaszervezési formák kiváltása.

[Ide írhatja a szöveget]



Mit jelent a családbarát vállalkozás?

A családbarát vállalkozás kultúrája kétféle módon valósulhat meg. Egyrészt jelenti a munkahely belső feltételrendszerét, rugalmas kereteket biztosítva a munka és magánélet összehangolásának - *work-life balance* - lehetőségeire.

Másrészt jelenti a vállalkozás szolgáltatásainak a családok igényeihez való igazítását. Utóbbi kiterjedhet a nyitvatartási időkre, a gyerekek számára biztosított játszóhelyek kialakítására, az épületek akadálymentesítésére, babakocsival való megközelítési lehetőségeinek újragondolására.

Családbaráttnak lenni feltételez egy szemléletmódot, egy olyan stratégiai szinten beépített átfogó gondolkodást, mely kiterjed az említett belső és külső kritériumrendszerre egyaránt. Bizonyos pontjai, feltételei jól definiálhatóak, kézzel foghatóak, akár mérhető változásokat eredményeznek, más elemei viszont inkább hangulatában, elégedettségben érhetőek tetten. A kettő egymásról nem leválasztható, feltételezik egymást.

Egy vállalkozás életében erre a kettősségre reagálva jelennek meg az előnyök, pozitívumok is, mellyel a családbarát szemlélet jár.

Egy felelős munkaadó számára a családbarátta válás is ezt a kettős előnyrendszert hordozza magában. Olyan munkakörnyezet kialakításával, melyben a családos munkavállalók nyugodt, élethelyzetükhöz igazítható körülmények között dolgozhatnak, sokkal lojálisabbá, munkavégzésükben hatékonyabbá teszi őket.

A vállalkozások felelősségvállalása - CSR politikája - kiterjed tehát a munkahelyi esélyegyenlőségi területekre is.

A vállalkozás a megfelelő intézkedésekkel és azok következetes betartásával tartósan hozzájárul ahhoz, hogy jó híre, pozitív megítélése legyen. Munkavállalói elsődleges hírforrásként szolgálnak egy cégről. Így fokozottan szem előtt kell tartani, hogy a munkatársak elégedettsége meghatározza, hogy a tágabb környezetben milyen kép alakul ki a szervezetről. Előre vetítve a jövőbeli tendenciákat, a vállalkozásoknak azt is szem előtt kell tartani, hogy mennyire vonzó a cég az új munkaerő számára, ami főleg az Y generáció tagjainál jelenik meg elsőként, de a Z generációnál már markáns kritérium lesz.

Az általános kommunikációs lehetőségeken túl komoly PR és CSR értékkel bír egy vállalkozás számára, ha objektív szempontok alapján is családbarátta nyilvánítható.

A családbarát munkahely/családbarát vállalkozás a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának része. Arról nem leválasztható, hiszen a felelős gondolkodás előfeltétele annak, hogy kiemelten a családos munkavállalók érdekeire koncentráltan, tudatosan tervezzen egy munkaadó. Részét kell képezze a vállalkozás fenntarthatósági tervének, hiszen fontos felismerni, hogy a megfelelő munkakörnyezet, a karrier és a család összehangolásának lehetősége, az elégedett munkavállalói légkör jelentősen hozzájárul ahhoz, hogy a vállalat gazdasági értelemben is eredményes legyen.

[Ide írhatja a szöveget]

Milyen eszközökön/programokon keresztül valósulhat meg egy vállalkozás életében a családbarát működési modell

Végigtekintve azokat a területeket, eszközöket melyeken keresztül megvalósul egy vállalkozás életében a családbarát program, azt is érdemes vizsgálni, hogy munkaadói és munkavállalói oldalról mit jelent mindez. Ennek egyeztetése, az elképzelések találkozása az előzetes felmérési szakaszban fontos.

A családbarát vállalkozás pályázat szempontjából az alább felsorolt témakörök kerülnek az egyes munkahelyek esetében monitorozásra – ezeken a területeken várjuk azokat a vállalatokat, melyek a családbarát szemlélet kialakításához vezetnek. Fontos szempont még az innovatív szemlélet, hiszen létezhetnek olyan egyedi megoldások, melyek nem tartoznak az alábbi szempontok közé, de mégis közvetlenül szolgálják a családbarát szemlélet kialakítását a szervezeti kultúrában. .

- 1. Munkaszervezés:** a különböző munkaszervezési modellek optimális felhasználása, melyek munkaidőben és a munkavégzés helyszínében egyaránt megmutatkoznak
 - rugalmas munkaszervezés
 - alternatív munkavállalási lehetőségek – a munkavégzés jellegéhez igazítottan, racionalizálva annak szükségességét, hogy mennyire kötött helyhez /jelenléthez az adott munkafázis.
 - szabadságolási eljárások, melyek figyelembe veszik az óvodai, iskolai szünidőket
 - esélyegyenlőségi tervek és azok megvalósulásának közzététele, ismertetése a munkavállalókkal, valamint kooperatív vezetői hozzáállás ennek kialakításában
- 2. Képzések:** a munkavállalók tudásbázisának folyamatos frissítése, fejlődési lehetőség biztosítása, a vállalkozáson belüli előmenetel feltételeinek megteremtése képzések által

Belső innováció ösztönzése

- 3. Visszatérés a munka világába:** GYES, GYET, TGYÁS utáni visszatérés a munka világába, ennek megkönnyítése
 - gyermekek napközbeni felügyeletének biztosítása, segítése
 - munkahelyi rendezvények a családok bevonásával
 - juttatási rendszerek kialakításánál a kisgyermekes családok többletkiadásainak figyelembe vétele – pl. iskolakezdéshez igazítva

4. Innovatív, csak az adott vállalkozásra jellemző szolgáltatások

Mint ahogy azt fentebb már említettük a családbarát működés megvalósulás nem csak egy munkahelyi környezeten belül érhető tetten, hanem az adott vállalkozás szolgáltatásaiban, működésében is, abban, ahogy a külső környezetre reagál.

A szolgáltatásokhoz való hozzáférés akadálymentesítése nem kizárólag infrastrukturális szempontokat jelent. Családbarát modellben gondolkodva, a nyitvatartási idő, az

[Ide írhatja a szöveget]



ügyintézésben kivitelezhető rugalmas eljárások, előzetes időpont kéréssel történő garantált ügyintézés egyaránt beletartozik, hiszen így marad időben tervezhető és beilleszthető.

Ennek megfelelően a családbarát modell a vállalkozás külső környezete felé az alábbi területeken keresztül jelenik meg:

- Infrastrukturális lehetőségek (pl. akadálymentesítés)
- Szolgáltatási portfólióban megjelenő előnyök (pl. kifejezetten családoso-
számára kidolgozott szolgáltatás, termék)
- Ügyintézési kedvezmények (pl. nyitva tartás, soronkívüliség, stb.)
- Kommunikációs aktivitások, rendezvények

A felsorolt területek fejlesztésében jelenthet komoly segítséget a vállalkozások életében a szakmai, civil szervezetekkel való összefogás. Azok a tevékenységek, átalakítások, melyek előzetes felmérést, különleges szaktudást, vagy a vállalkozás életébe nem vállalható plusz kapacitást jelentenek behozhatóak a nonprofit szektorból. Emiatt is tartjuk kiemelten fontosnak a program szempontjából a helyi támogató csoport (HTCS) megszervezését, amely véleményével, szaktudásával folyamatában követheti, segítheti a megvalósulást, olyan szempontokat és látásmódot hozva a rendszerbe, melyek összességében magasabb szintre emelik az elképzelést, megalapozva a rendszerszemlélet alapját.

Milyen konkrét lépéseket tesz Újbuda önkormányzata, hogy a kerületben működő vállalkozások szolgáltatásai családbaráttá váljanak

- *képzések*
- *információs napok*
- *tanácsadás/felkészítés az auditra*
- *webes megjelenés biztosítása, tudástár kialakítása*
- *pályázati lehetőség*

Információs napok:

A projekt időszak alatt két alkalommal biztosít az önkormányzat lehetőséget az érintetteknek a közvetlen, személyes párbeszédre. Az információs napokon a tájékoztatáson túl a kapcsolatépítésre, az általános és vállalkozásra szabott kérdések megvitatására, valamint a közös gondolkodásra nyílik lehetőség.

Az intézmény célja olyan partnerség kialakítása a kerületi vállalkozók, civil szervezetek és közintézmények között, mely a munka és a magánélet eredményesebb összehangolását, a családok számára élhető környezet kialakítását, valamint a kerület családbarát lehetőségeinek maximális kiaknázását tűzte ki.

Az információs nap a projekt indításakor jó alkalom az érintettek formális és informális kapcsolatépítésére egyaránt.

[Ide írhatja a szöveget]



Képzések:

Újbuda Önkormányzata ingyenesen elvégezhető szemléletformáló tréningre várja azoknak a kerületi vállalkozásoknak a jelentkezését, amelyeknek fontos az esélyegyenlőség és a családbarát munkahelyi feltételek kialakítása. A képzések során olyan ismereteket sajátíthatnak el a résztvevők, amelyekkel alkalmassá válnak akár kisgyermekes, akár megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására. A legtöbb munkahely célja a munkavállalók motiválása, megtartása és megbecsülése, hiszen a jó közérzet, a munka-család egyensúly harmonikus összehangolása kiegyensúlyozott, jól teljesítő alkalmazottakat eredményez, tehát hosszútávon kifizetődő befektetés a vállalkozások számára.

A képzés segítséget nyújt azoknak a kerületi kis-, közép- és nagyvállalatoknak melyeknek fontos, hogy családbarát módon, kisgyermekes munkavállalóik szempontjait is figyelembe véve működjenek. Jó alkalom egyben a tapasztalatcserére is azoknak a kis-, közép- és nagyvállalatoknak, amelyek igyekeznek családbarát módon működni, és próbálják különféle intézkedésekkel, szolgáltatásokkal összehangolni a munkát és a magánéletet.

A képzések témái:

Család és munkavállalás I-II.

Érzékenyítő és esélyegyenlőség orientáló tréning

Kommunikáció speciális társadalmi csoportokkal

Tanácsadás/ felkészítés az auditra:

A szolgáltatás célja, hogy minél körültekintőbben, rendszeres egyeztetéseken keresztül sikerüljön a vállalkozásnak teljesítenie vagy megtartania a családbarát működés elérésére tett vállalásokat.

A programba jelentkező partnerek számára térítésmentes tanácsadás érhető el a projekt időtartama alatt.

Webes megjelenés biztosítása

A www.ujbuda.hu oldalon folyamatosan elérhetőek a program eredményei, a megvalósításhoz igénybe vehető szolgáltatások, lehetőségek, valamint azok a jó gyakorlatok, melyek az auditálási folyamat után – elnyerve a Családbarát Vállalkozás Újbuda címet - sikeres vállalati példaként bemutathatóak.

Pályázati lehetőség:

A Családbarát Vállalkozás Újbuda Díj elnyerésére a logó használatán túl a vállalkozásokat intézkedéseik újragondolására is készíti, lehetőséget adva a modell megteremtésére, vagy a már korábban kialakított családbarát programok, elképzelések kiszélesítésére.

[Ide írhatja a szöveget]



Hogyan nyerhetik el a családbarát vállalkozás címet a kerületi vállalkozások

Családbarát Vállalkozás Újbuda Díj

Újbuda Önkormányzata kiemelten fontos területnek tartja, hogy a kerületben működő vállalkozásokat ösztönözze a családbarát működés és szemlélet kialakítására. Ennek értelmében a „*Rugalmas munkahelyek, családbarát Újbuda*” című, **TÁMOP-2.4.5-12/4-2012-0001** pályázat keretében létrehozta a Családbarát Vállalkozás Újbuda Díjat, melyet két évente kíván odaítélni a kerületben a címre pályázó vállalkozóknak. Az elismeréssel az intézmény díjazza azokat a vállalkozásokat, akik szem előtt tartják a családbarát vállalkozás kritériumrendszerének megvalósulását, beépítve azt vállalati filozófiájukba.

A szervezeteknek a programban és az adatlapon felsorolt szempontok szerint a mérhető és az innovatív megoldásokat tekintve egyaránt rövid-(6-12 hónap) és középtávú (12-18 hónap) vállalásokat kell tenniük, a mérhető szempontok legalább felében.

A Családbarát Vállalkozás Díj elnyerése nagymértékben segíti megőrizni a vállalkozás versenyképességét, hiszen a családi élet munkával való összehangolásának támogatásával növeli a dolgozói elégedettséget, a motivált, elkötelezett munkaerő pedig a legjobb befektetés egy szervezet számára mondhatni, a hosszú távú nyereségesesség záloga. A családbarát működés azonban nem csak a vállalat belső működésében fejt ki hatását, hanem a külső környezet számára is előnyöket jelenthet, ami a vállalkozás piaci szerepének erősítéséhez járulhat hozzá.

Mit jelent egy vállalkozás számára, ha elnyeri a Családbarát Vállalkozás Újbuda Díjat?

- Pozitív megítélést mind a dolgozói mind a külső környezet szintjén
- Kerületi elismertséget
- Sajtóvisszhangot mind a kerületi, mind az országos médiumokban
- Jogot a Családbarát Vállalkozás Újbuda cím és logotípiára

[Ide írhatja a szöveget]



A Családbarát Vállalkozás Újbuda cím hivatalos logója:



A logó használata a pályázaton elnyert cím odaítélése után a pályázat kiírója által meghatározott módon, annak engedélyével használható. A cím és ezzel egyidejűleg a logó használata 2 évig van érvényben, az időszak lejártá után a vállalkozásnak újra pályáznia kell a díj elnyerésére

A program fenntarthatósága

A támogatási időszak lejártá után is tervezi az önkormányzat a program fenntartását. A képzések térítés ellenében továbbra is elérhetőek lesznek. A coaching / tanácsadási folyamat kérhető és beépíthető a vállalkozás életébe.

Azok számára, akik összefoglalóan szeretnék látni a program eredményeit elérhető marad a Családbarát Tudástár, valamint a projekt weboldalán a két év alatt megjelent eredmények, jó gyakorlatok és információk.

A képzések és tanácsadások költségein kívül a megvalósítást a települési/esélyegyenlőségi program forrásaiból lehet biztosítani.

Képzések kiajánlása:

Tervezzük a projekt időszak alatt a speciálisan erre a témára kidolgozott képzéseket kiajánlani azoknak a vállalkozásoknak, melyek nem jelentkeztek első körben a programba. Az addig kiosztott díjak, jó gyakorlatok és működési modellek inspirálóan hathatnak a terület más vállalkozásaira a későbbiekben. Térítés ellenében folytatnánk, értékesítenénk a projekt időszakban megszerzett tudást, tapasztalatot, hogy minden második évben újabb és újabb cégek hirdethessék a program logójával az újbudai családbarát modellt.

Weboldal:

A weboldalon elérhető letölthető anyagok, és felhalmozott elektronikus tudásbázis nagyban segíti a program továbbélését, internetes terjesztési lehetőségét.

[Ide írhatja a szöveget]



Tudástár:

Az egyik legfontosabb feladat egy tudástár további bővítése, melyhez mindenki hozzá teheti saját tapasztalatait és kiderül belőle, mitől válhat egy vállalkozás családbaráttá. Mindezt irányadónak szánjuk, amelyről kiválaszthatja a vállalkozás a hozzájuk leginkább illeszthető feladatot, amely évről évre változhat, bővíthet.

[Ide írhatja a szöveget]



Budapest Főváros XI. kerületi Újbuda Önkormányzata

által meghirdetett

„Családbarát Vállalkozás Újbuda 2013” Díj

pályázati adatlapja

A Családbarát Vállalkozás Újbuda 2013 címet azok a munkáltatók kaphatják meg akik vállalják, hogy folyamatosan fejlesztik családbarát szervezeti modell kialakításával, megtartásával kapcsolatos gyakorlatukat. A pályázati adatlap kitöltése segítséget ad a vállalkozás vezetőinek, a programmal kiemelten foglalkozó munkatársaknak és a pályázatot bíráló szakembereknek, hogy áttekinthessék mennyire eredményesen teljesít a vállalkozás a fenti területen és hol lehet még erősíteni a megvalósulást. kérjük az áttekintést követően határozza meg milyen fejlesztéseket tervez vállalni rövidtávon – 4 hónapon belüli megvalósulással – és középtávon – 2 éven belüli megvalósulással.

1. A pályázó adatai

Vállalkozás neve:

Cím:

2. A kapcsolattartó adatai

Név:

Beosztás:

Cím (amennyiben eltér a 1. pontban megadott címtől):

Telefon: Fax: E-mail:

3. Kérem, írja le röviden, hogy mivel foglalkozik a vállalkozás:

Alapítás/Létrehozás éve: _____

[Ide írhatja a szöveget]



A pályázó vállalkozás méret szerinti besorolása:

- mikrovállalkozás (10 főnél kevesebbet foglalkoztatott)
- kisvállalkozás (50 főnél kevesebb foglalkoztatott)
- közepes vállalkozás (250 főnél kevesebb foglalkoztatott)
- nagyvállalat

Amennyiben a vállalkozás egy csoport vagy lánc tagja, kérjük adja meg az anyavállalat nevét:

Pályázó vállalkozás szolgáltatásának célcsoportja:

- lakossági ügyfelek
- vállalati ügyfelek

4. Alkalmazottak

Az összes foglalkoztatott száma: _____ ebből nő: _____ férfi: _____

5. Beosztás

Teljes munkaidőben dolgozók a pályázat benyújtását megelőző teljes, lezárt üzleti évben. 2013-ban:

	Nők	Férfiak
Vezető		
Szellemi dolgozó		
Fizikai dolgozó		

Részmunkaidőben dolgozók 2013-ban:

	Nők	Férfiak
Vezető		
Szellemi dolgozó		
Fizikai dolgozó		

[Ide írhatja a szöveget]

6. Életkor

A foglalkoztatottak életkora	Nők	Férfiak
30 év alatti		
30 – 45 év közötti		
45 év fölötti		

7. Munkaidő

7.1. Mennyi a teljes munkaidőben foglalkoztatottak szerződésben/jogszabályban rögzített heti munkaórája? _____

7.2. Milyen munkaidő beosztások, illetve munkaidőmodellek léteznek a teljes munkaidős foglalkoztatás mellett?

4 órás részmunkaidő	<input type="checkbox"/>	6 órás részmunkaidő	<input type="checkbox"/>
több műszak	<input type="checkbox"/>	szezonális munka	<input type="checkbox"/>
rugalmas munkaidő	<input type="checkbox"/>	távmunka	<input type="checkbox"/>
bedolgozás	<input type="checkbox"/>	projekt munka	<input type="checkbox"/>

Egyéb:

7.3. Milyen a munkaidő beosztások, illetve munkamodellek megoszlása nemenként?

Munkaidő-beosztások	Nők	Férfiak
Teljes munkaidőben dolgozók		
4 órás részmunkaidőben dolgozók 6 órás részmunkaidőben dolgozók stb.		
Műszakban dolgozók:		

[Ide írhatja a szöveget]

Szezonális munkát végzők:		
Rugalmas munkaidő:		
Távmunka:		
Bedolgozás:		
Projektmunka:		
Egyéb munkaidő modellek:		

7.4. Melyek a hagyományos munkavégzéstől eltérő munkaidő választásának leggyakoribb indokai?

7.5. Melyek az atipikus foglalkoztatás leggyakoribb akadályai a munkaadó részéről?

7.6. Van-e átjárhatóság a különböző munkaidő-beosztások között?

Igen ☐ Nem ☐

Ha igen, hogyan? _____

7.7. Biztosított-e a nem teljes munkaidőben dolgozók szakmai előmenetele?

Igen ☐ Nem ☐ Részben ☐

Ha igen, hogyan? _____

[Ide írhatja a szöveget]

Ha nem, vagy csak részben, akkor melyek az akadályok? _____

7.8. Igazodik-e a munkaidő a közlekedési eszközök menetrendjéhez?

Igen ☐ Nem ☐ Részben ☐

Ha igen, hogyan? _____

7.10. Előre be nem jelentett sürgősségi esetben (pl. gyermeke rosszullete miatt) elmehet-e a munkavállaló munkahelyéről?

Igen ☐ Nem ☐ Bizonyos esetekben ☐

Ha nem, akkor melyek az akadályok? _____

7.11. Igazodnak-e a megbeszélések és értekezletek időpontjai az alkalmazottak szerződésben/jogszabályban meghatározott munkaidejéhez?

Igen ☐ Nem ☐ Részben ☐

Ha nem, vagy részben, akkor ennek melyek az akadályai? _____

7.12. Figyelembe veszik-e a túlóra meghatározásánál az alkalmazottak családi kötelezettségeit?

☐ ☐ ☐

[Ide írhatja a szöveget]



Igen

Nem

Részben

Ha igen, hogyan? _____

7.13. Van-e lehetőség további munkaidő egyeztetésre egyéni igényekhez mérten?
(pl. továbbtanulás miatt)

Igen, szóbeli megegyezés alapján

☐

Igen, írásbeli engedély alapján

☐

Egyéb: _____

8. Képzés, Továbbképzés

8.1. Nyújtanak-e a foglalkoztatottaknak képzési lehetőségeket? ☐ Igen ☐
Nem

Ha igen, melyek ezek?

felsőfokú szakképesítés megszerzése ☐

nyelvtanfolyam ☐

szakmai tanfolyam ☐

számítógépes tanfolyam ☐

személyiségfejlesztő tréningek ☐

Egyéb:

8.2. Hány teljes munkaidejű foglalkoztatott volt 2013-ban képzésen?
összesen:
ebből nő:

[Ide írhatja a szöveget]



férfi:

8.3. Hány nem teljes munkaidőben foglalkoztatott volt 2013-ban képzésen?

összesen:

ebből nő:

férfi:

8.4. Milyen arányban kerül sor a képzésekre? (körülbelüli adat)

Szervezetten belül _____%

Szervezetten kívül _____%

Is-is _____% - _____%

8.5. Mikor kerül sor a képzésekre? (körülbelüli adat)

Munkaidőn belül _____%

Hétvégén _____%

Tanulmányi szabadság alatt _____%

Esténként _____%

Szabadság terhére _____%

Rugalmas munkaidő terhére _____%

Egyéb:

8.6. Ki állja a képzés költségeit?

Szervezet

Alkalmazott

Megosztva: _____% - _____%

Egyéb:

8.7. Igénybe veszi-e a szervezet/munkavállaló az 1991. évi IV. – Foglalkoztatási – törvény 14. §-ában (GYED-es, GYES-es, stb., munkaviszonyban állók) szereplő képzési támogatási lehetőségeket?

Igen

Nem

[Ide írhatja a szöveget]



Ha igen, hány fő?

ebből nő:

férfi:

Igénybe veszi-e a szervezet/munkavállaló a 2001. évi CI. – Felnőttképzési - törvényben (saját munkavállalók képzésének támogatása, normatív támogatás, stb.) biztosított képzési támogatási lehetőségeket?

Igen ☐

Nem ☐

Ha igen, hány fő?

ebből nő:

férfi:

9. GYES, GYED, TGYÁS utáni visszatérés a munka világába

9.1. Hány alkalmazott vette igénybe az elmúlt 10 évben (2003-2013) a gyermekgondozási szabadságot?

összesen:

ebből nő:

férfi:

9.2. Milyen a gyermekgondozási szabadság utáni visszatérési arány?

	Nők	Férfiak
Visszatért		
Még mindig GYES/GYED/TGYÁS-en van		
Máshol helyezkedett el		
Egyéb:		

9.3. A gyermekgondozási szabadság ideje alatt tartják-e a kapcsolatot az alkalmazottal?

Igen ☐ Nem ☐ Részben ☐

[Ide írhatja a szöveget]

Ha igen, milyen módon?

Személyes kapcsolattartás ☐
fizetéseemelés)

Anyagi juttatások (pl. jutalom, ☐

Szakmai anyagok ☐

Projektmunka ☐

Továbbképzés ☐

Vállalati újság/Hírlevél ☐

Rendezvényekre meghívás ☐
értekezleteken

Részvétel szakmai ☐

Egyéb:

9.4. A gyermekgondozási szabadság lejártá után kap-e segítséget az alkalmazott a visszailleszkedéshez?

Igen ☐ Nem ☐

Ha igen, milyen?

Speciális beiskolázás ☐
lehetőség

Részmunkaidős ☐

Szakmai továbbképzés ☐

Táv munka ☐

Gyermekek megőrzés ☐

Karriertervezés ☐

Rugalmas munkaidő ☐

Egyéb:

10. Munkahelyi rendezvények, Szabadságolás

10.1. Tartanak-e családi rendezvényeket? ☐ Igen ☐ Nem

Ha igen, melyek ezek?

[Ide írhatja a szöveget]



kulturális programok
közös külföldi utazás

belföldi kirándulás

közös kirándulás, túrázás ☐
sportolás

vállalati ünnepség ☐

☐

gyermekrendezvények ☐ családi nap ☐

Egyéb:

10.2. Figyelembe veszik-e az éves szabadság kivételénél a gyermekes alkalmazottak igényeit?

(pl. iskolai szünet, gyermekintézmény bezárása)

Igen ☐ Nem ☐

Ha igen, milyen módon? _____

10.3. Van-e lehetőség a szülők számára, hogy gyermekeik iskolai rendezvényein résztvehessenek? (pl. ballagás, osztálykirándulás)

Igen ☐ Nem ☐

Ha igen, milyen megoldási lehetőségek léteznek?

szabadság kivételével ☐
engedéllyel elmehet ☐

műszakcsere ☐

munkaidő-átcsoportosítás ☐

Egyéb:

[Ide írhatja a szöveget]

11. Gyermekintézmények

11.1. Fenntart-e a szervezet saját gyermekintézményt? Igen ☐ Nem ☐

11.2. Ha nem, hozzájárul-e a vállalat gyermekintézmény működéséhez? Igen ☐
Nem ☐

Ha igen, melyikhez és milyen formában? _____

11.3. Igazodik-e a munkaidő az óvoda, iskola és a napközi befejezéséhez?

Igen ☐ Nem ☐ Részben ☐

Ha igen, hogyan? _____

13. Munkavállalói juttatások

a) Családalapítás, gyermeknevelés

Juttatás	Formája (pénzbeni/ nem pénzbeni)	Célcsoport	Érték	Gyakoriság

[Ide írhatja a szöveget]

b) Családi események, rendkívüli élethelyzetek

Juttatás	Formája (pénzbeni/ nem pénzbeni)	Célcsoport	Érték	Gyakoriság

c) Munkahelyhez, munkavállaláshoz kötődő (pl. hűségjutalom, eszköz-, gépkölcsönzés stb.)

Juttatás	Formája (pénzbeni/ nem pénzbeni)	Célcsoport	Érték	Gyakoriság

[Ide írhatja a szöveget]



d) Lakáshoz jutás és fenntartás

Juttatás	Formája (pénzbeni/ nem pénzbeni)	Célcsoport	Érték	Gyakoriság

e) Egészség, üdülés, pihenés

Juttatás	Formája (pénzbeni/ nem pénzbeni)	Célcsoport	Érték	Gyakoriság

[Ide írhatja a szöveget]

f) Étkezés

Juttatás	Formája (pénzbeni/ nem pénzbeni)	Célcsoport	Érték	Gyakoriság

g) Biztosítás, biztonság

Juttatás	Formája (pénzbeni/ nem pénzbeni)	Célcsoport	Érték	Gyakoriság

Egyéb:

14. Készült-e a szervezetnél Esélyegyenlőségi Terv?

(Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV.

Tv. alapján)

Igen ☐ Nem ☐

[Ide írhatja a szöveget]



15. Kérem, foglalja össze a szervezet családbarát stratégiáját! Kérjük itt nevezze meg azokat a fejlesztéseket, melyek megvalósulását rövid – és középtávon céljául tűzi ki a vállalkozás.

[Ide írhatja a szöveget]



Beleegyező nyilatkozat

Hozzájárulok, hogy a fenti szervezeti információkat a családbarát vállalkozás program adatbázisában nyilvántartsák.

Egyetértek azzal, hogy a fenti információkat felhasználják a programban való együttműködés tervezésére, továbbfejlesztése érdekében.

Kijelentem, hogy a szervezet megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény 15. § (7) bekezdésben meghatározott követelményeknek.

Dátum

Cégszerű aláírás

A pályázatok elbírálásánál csak a hiánytalanul kitöltött pályázati adatlapot tudjuk figyelembe venni.

A projekt a "Rugalmas munkahelyek, családbarát Újbuda" - TÁMOP-2.4.5-12/4-2012-0001 azonosító számú projekt keretében valósul meg.

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

[Ide írhatja a szöveget]