

Családbarát munkahelyek

A CSALÁD ÉS A KARRIER ÖSSZEEGYEZTETÉSE



**Fejér Vármegyei
Önkormányzat**

8000 Székesfehérvár,
Szent István tér 9.



Elnöki bevezető



Örömmel köszöntöm Önöket a „Családbarát munkahelyek; a család és a karrier összeegyeztetése” című kiadványban. Egy olyan témáról van szó, amely mindannyiunk számára kiemelt jelentőséggel bír: hogyan támogathatjuk hatékonyan munkavállalóinkat még szélesebb körben a család és a karrier közötti egyensúly megteremtésében.

Azon munkavállalók, akik a családi szerepek mellett szeretnék sikerrel folytatni karrierjüket, fontos szereplői gazdaságunknak, a munka-magánélet egyensúlyára vonatkozó igényeik azonban, megfelelő támogatás nélkül könnyen kielégítetlenek maradhatnak.

Azt tapasztaljuk, hogy a rugalmas munkaidő, a távmunka lehetősége és a családbarát munkakörnyezet általános kialakítása nem csupán elősegíti a munkavállalók körében a munka és a család közötti egyensúly megteremtését: mindezek a munkáltatók számára is versenyelőnyt jelentenek és hozzájárulnak a munkavállalók megnyeréséhez és megtartásához.

A családbarát munkahelyek számának további növelése társadalmi és gazdasági szempontból is előnyt jelent. A Magyar Kormány családbarát intézkedéseivel az elmúlt években szintén hozzájárult a munka-magánélet egyensúly szélesebb körű megteremtéséhez, a rugalmas munkavégzés és részmunkaidő támogatásához.

Örömmre szolgálna, ha minél több Fejér vármegyei munkáltatót és helyi szereplőt bevonhatnánk a családbarát munkahelyek és programok népszerűsítésébe. Együtt olyan közösséget építhetünk, amelyben a munkahelyek nem csak a gazdaság fejlődését segítik elő, hanem aktívan hozzájárulnak a családok jólétéhez is. Közös hatékonyan járulhatunk hozzá ahhoz, hogy vármegyénkben a jövő munkahelyei valóban családbarát helyek legyenek.

Kérem, csatlakozzanak hozzánk ebben a kezdeményezésben, tegyük együtt még sikeresebbé Fejér vármegyét a családbarát munkavégzés és karrierépítés színtereként is!

Tisztelettel:

Dr. Molnár Krisztián

a Fejér Vármegyei Közgyűlés elnöke

1. Bevezetés

A munka az életminőségünk meghatározó pillére, ami mindennapjaink jelentős részét kitölti.

Napi tevékenységeink időben túlnyomó hányadát a munkavégzés teszi ki, gyakran még családi és szabadidős elfoglaltságainkat is meghaladóan – ezért kiemelt fontossággal bír, hogy munkakörnyezetünk és a munkavégzésünk egyéb feltételei támogassák elégedettségünket, jóllétünket.

A munka és a magánélet közötti összhang megteremtése alapvető feltétele annak, hogy kiegyensúlyozott életet élhessünk. Ezen egyensúly kialakítása egy komplex, kölcsönhatásokra épülő folyamat, ahol munkakörülményeink befolyásolják magánéleti elégedettségünket, miközben személyes életkörülményeink is visszahatnak munkahelyi teljesítményünkre.

A családbarát vállalati gyakorlatok egyre inkább előtérbe kerülnek a modern munkakultúrában. Az ilyen irányú törekvések három alapvető terület, a szülőbarát megoldások, az esélyegyenlőség előmozdítása, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatása köré szerveződnek.

A szülőbarát intézkedések közé sorolható a gyermekgondozási támogatások köre vagy éppen a rugalmas munkavégzés lehetősége, az esélyegyenlőség biztosítása többek között a diszkriminációmentes környezet megteremtését és a vezetői pozícióhoz való egyenlő hozzáférést foglalja magában, a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésében pedig a férfiak szerepe is megjelenik, növekvő hangsúllyal.

Kiadványunkban fontos hangsúlyoznunk, hogy a családbarát szemlélet nem csupán a gyermekvállalást és -nevelést érintő kezdeményezésekben ölt testet, hanem minden olyan munkavállalót érint, akik számára a munka és a magánélet összhangja fontos szempontként jelenik meg. Egy családbarát munkahely kialakítása nem csupán a női munkavállalók igényeit veszi figyelembe, hanem a férfiak és a családos munkavállalók, végeredményben minden dolgozó szempontjait is.

Az ilyen irányú intézkedések sikeres alkalmazása együttesen vezet a szervezet dolgozónak növekvő elkötelezettségéhez és a vállalat a munkaerőpiaci versenyben való, hosszútávú sikeréhez.

2. Családbarát munkakörnyezet: Fogalmi keretek

2.1 Igény a változásra: humánerőforrás-gazdálkodás a vállalati erőforrások rendszerében

Első olvasatra talán paradox módon, a munkán kívül eltöltött idő mértéke és minősége egyre nagyobb szerepet kap a munkavállalók részéről munkáltatóik felé tanúsított elkötelezettségüket illetően.

Az utóbbi évtizedekben, hangsúlyosan az elmúlt években a vállalati humánerőforrás-gazdálkodás területén látványos változás következett be. A családi élet és emberi kapcsolataink, a munkahelyen kívüli mindennapi megélések az alkalmazottak részéről már kifejezetten fontos tényezőként jelennek meg, amikor egy munkahely kiválasztása mellett, vagy éppen hosszútávú munkahelyi hűségükről döntenek.

Ezzel összhangban a vállalatok is növekvő számban ismerték, ismerik fel humánerőforrás-gazdálkodásuk tekintetében a szükséges változások bevezetésére irányuló igényeket. Mindazon szervezetek, melyeknek döntéseiben együttesen élveznek előnyt a munkaerő megszerzésére és megtartására irányuló törekvések, melyek versenyképességük megőrzésének részeként tekintenek munkavállalóik általános életminőségének fejlesztésére, ennek eredményeképp lojálisabb és elhivatottabb dolgozói körre tehetnek szert. Ezen, szervezeti szempontból kívánatosabb humán-erőforrás eléréséhez vezető eszközként a vállalatok egyre növekvő mértékben helyeznek hangsúlyt a dolgozók karrier és család közötti összhangjának támogatását célzó intézkedésekre.

2.2 Életminőség és munka-magánélet egyensúly

Az életminőség maga rendkívül komplex fogalom, számos tényezőt ölel fel. A magasabb életminőség az egyén számára a kedvezőbb, élvezhetőbb és kiegyensúlyozottabb életet jelenti, a saját megítélése szerint fontos lelki és fizikai szempontokat együttesen figyelembe véve. A társadalmi, érzelmi egyensúly, anyagi helyzet és fizikai állapot együttesen járulnak hozzá összességében az egyén megítélése szerinti harmonikus és tartalmas élethez, mely számos szegmensen jellemezhető. Az egyén számára mindenkor a családi életével, egészségével, szűkebb és tágabb környezetével, érzékelt személyes- és közbiztonságával, az általános életszínvonalával, elért eredményeivel és önkifejezési lehetőségeivel, munkájával, tevékenységével, jövedelmével, lakhatásával, egyéb tényezőkkel kapcsolatos megítélései együttesen alakítják ki az életminőségéről való véleményét.

Máris kitűnik a számunkra hangsúlyosan kezelendő szempont: a munka az egyén életminőségének fontos és állandó tényezője.

Bármilyen területen dolgozunk is, időnként számottevő arányban töltjük munkahelyünkön vagy munkánkkal foglalkozva, nem ritkán naponta a családi, vagy egyéb időtöltéseinket meghaladó mértékben. Hangsúlyosan kezelendő tehát a munkában is az öröm, elégedettség szintje, hiszen annak meghatározó szerepe van az életben. A munka és a magánélet közötti harmónia e kettő kiegyensúlyozott viszonyát jelenti. Az egyén személyes élete mindenkor szorosan kapcsolódik a munkához, legyen szó a családi kapcsolatok ápolásáról, a szabadidő eltöltéséről vagy az egészség megőrzéséről. Ez az egyensúly kölcsönösen ható folyamat: a munka milyensége és időtartama hatással van a magánéletre, míg a magánéleti események és körülmények befolyással vannak a munkavégzésre.

Lényeges figyelmet fordítanunk arra is, hogy a munkában töltött idő minősége fontos része az életünknek. Hangsúlyosan kezelendő a munkavállalók egészségi állapotának megőrzése, a biztonságos foglalkoztatási feltételek és a hosszú távú fejlődési lehetőségek biztosítása, valamint a munka és a magánélet közötti összhang megteremtésének igénye is.

Amennyiben a munka-magánélet egyensúlya sérül, annak a változó munkahelyi attitűdön és teljesítményen kívül egyéb látható, mérhető jelei is megmutatkozhatnak a munkaidő akár sorozatos nem betartásával, vagy a különböző szabadságok igénybevételével, de akár a táppénz gyakoribb felhasználásával is: a munkával

és munkahellyel kapcsolatos konfrontáció és a leterheltség szintjének megterhelő emelkedése, a megélt fizikai és mentális stressz a munkavállaló szakmai kiégéséhez és testi tünetek megjelenéséhez, egészségi állapotának romlásához is vezethet.

Szervezeti szempontból mindezek a nemzetközi és hazai törekvésekkel összhangban támasztják alá a családbarát vállalatpolitika kidolgozásának kívánatosságát. Ennek érdekében számos módszer és eszköz alkalmazható, a munkavállalók magasabb életminőségének eléréséhez ily módon is hozzájárulva.

2.3 Családbarát intézkedések rendszere a szakirodalomban

A családbarát vállalatpolitika és családbarát munkahely a köztudatban olykor a nők jogainak munkahelyen való fokozott figyelembevételként jelenik meg, azonban a valóságban ennél jóval átfogóbb fogalmakról beszélhetünk.

A szakirodalom¹ által a családbarát intézkedések és mindazon szempontok, melyek hozzájárulnak a családot támogató irányelvek és megoldások kialakításához, **három fő kategóriába sorolhatók.**

1. Szülőbarát intézkedések
2. Az esélyegyenlőség előmozdítása
3. A munka és a magánélet harmóniájának támogatása

Családbarát intézkedések



Koltai-Vucskó, 2007; Fertetics, 2009

A szülőbarát intézkedések magukban foglalják pl. a gyermekfelügyeleti lehetőségeket, a szabadságolási rendszereket, a rugalmas munkaidő kialakítását, vagy atipikus munkavégzési formák alkalmazását, mint a távmunka lehetősége.

Az esélyegyenlőség előmozdítása magában foglalja pl. annak támogatását, hogy a nők nagyobb arányban juthassanak vezető pozíciókhoz, az üvegplafon jelenségének megszüntetését, az azonos értékű munkáért azonos javadalmazást, a hátrányos megkülönböztetés kizárását a munkahelyi gyakorlatokból, valamint annak biztosítását, hogy a dolgozók szülési szabadságukról akadálymentesen térhessenek vissza.

A munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésében pl. a férfiak szerepe növekvő hangsúllyal jelenik meg. A családi feladatok ellátása, a gyermeknevelésben való aktív részvétel terén is szükséges az erre fordítható lehetőségek biztosítása a munka-magánéleti egyensúly segítésére, ami (az olykor tapasztalható vélekedéssel ellentétben) nem csupán nők, hanem férfiak részéről is megjelenő, természetes igény.

¹ Forrás: Koltai Luca – Vucskó Bernadett 2007; Fertetics, 2009

Egyre több szervezet helyez hangsúlyt a családbarát munkakörnyezet megteremtésére. Ily módon együttesen növelhető munkavállalók munkával kapcsolatos elégedettsége és általános életminősége, miközben olyan, a vállalat gazdasági stabilitását befolyásoló tényezőkre is kedvező hatással van, mint a fluktuáció elkerülése, vagy a munkáltató humán-erőforrás gazdálkodásának fejlődése.

3. A családbarát munkahely

3.1 A családbarát munkahely fogalma

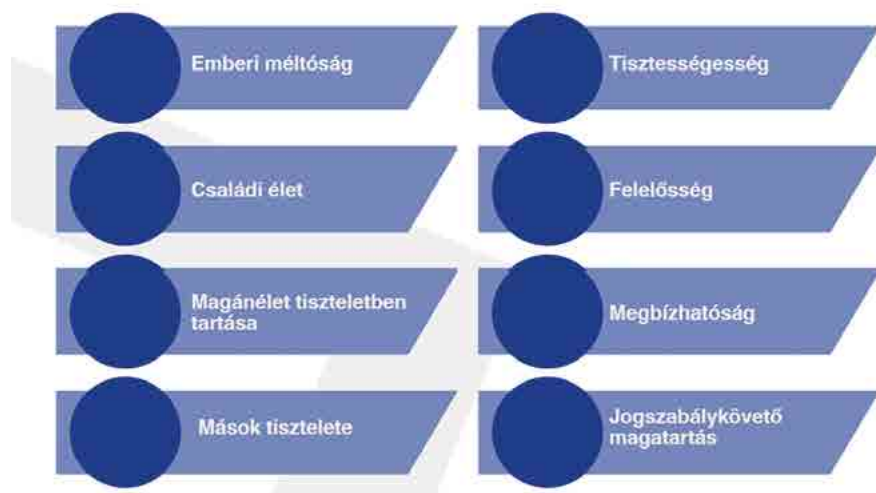
A családbarát munkahelyi környezet kialakítása messze nem korlátozódik a munkáltató gyermekvállalást, gyermeknevelést, gyermekgondozást támogató intézkedéseinek (pl. gyermekfelügyeletben nyújtott támogatás) körére. Családbarát törekvésnek tekinthető minden olyan, munkahelyre is kiható rendelkezés, mely a családi élet lehetőségeit kedvező irányba befolyásolja munkavállalói számára, legyen szó anyagi juttatásokat vagy éppen munkaidőt érintő alternatívákról.

A Magyar Állam is elősegíti és ösztönzi a családbarát szemléletformálást és annak megszilárdulását a társadalmi és gazdasági élet minden szegmensében, a Családbarát Munkahely pályázat révén pedig évről évre egyre több cég és intézmény kap lehetőséget arra, hogy szélesebb körben családbarát programokat, kezdeményezéseket indítson el, új családbarát szolgáltatásokat hozzon létre.

A Családbarát Hely tanúsító védjegy „hitelesen bizonyítja a munkavállalók és a szolgáltatást igénybe vevők számára, hogy a védjegy tulajdonosa családbarát szemléletű, azaz családbarát munkahelyként működik, illetve családbarát szolgáltatást nyújt, mely egyúttal a szervezet társadalmi felelősségvállalását is igazolja.²

² Forrás: <https://csalad.hu/vedjegy/>

A Családbarát Hely tanúsító védjegy központi értékei:



CSALÁDBARÁT HELY TANÚSÍTÓ VÉDJEGY ETIKAI KÓDEX,
Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft., 2020.

Forrás: <https://csalad.hu/vedjegy>

A szervezeti oldalról elsőként felmerülő kérdések közt jelenhet meg a lehetséges ösztönzők és engedmények körének meghatározása. A védjegy megszerzésében és a munkavállalók elégedettségének növelésében számos eszköz állhat rendelkezésre, melyek közül az egyedi jellemzőknek, igényeknek-lehetőségeknek megfelelő mix alakítható ki.

A munkavállalói szabadság törvény szerinti kötelező mértéket meghaladó biztosítása, a teljes vagy részleges otthonról való munkavégzés és a részmunkaidő elérhetővé tétele, a kötelező munkaidőn belüli törzsidő kijelölése, a különféle képzések szervezése vagy tanulmányi szerződések kötése, a kedvezményes kamatozású munkáltatói hitelek nyújtása, a térítésmentes vagy kedvezményes gyermekintézményi nevelés, vagy a gyermekek részére ösztöndíjak biztosítása, a különféle egészségügyi kezelések elérhetőbbé tétele, a vállalati rendezvények vagy ajándékok biztosítása, gépjármű vagy egyéb eszköz biztosítása mind példái ezen ösztönzőknek és engedményeknek, melyek napjainkra egyre szélesebb körben megszokottak és meglehetősen széles választékot nyújtanak.

3.2 A családbarát munkahely kialakításának alapelvei

A szervezetek számára a szemléletmód alakulásával számos támogató lehetőség áll rendelkezésre a családbarát munkahelyek kialakítása során. Amennyiben munkáltatóként törekvéseik közt prioritásként szerepel munkavállalók életminőségének fejlesztése, elérhető lehetőségeik mérlegelésével számottevően átalakíthatják dolgozóik munkakörnyezetét és tapasztalásait. Mindezen lehetőségek azonosítása azonban nehézségekbe ütközhet konkrét eszközök meghatározása nélkül – ebben nyújthat kézzelfogható segítséget a Családbarát Hely, Munkahely tanúsító védjegy minősítés odaítélésében használt kritériumlista főbb területeit jelző **ábra**.³

Családbarát Hely, munkahely – Főbb területek



*Forrás: Családbarát Hely Munkahely Tanúsító Védjegy Szabálykönyv
1. sz. melléklete⁴*

³ Forrás: Családbarát Hely Munkahely Tanúsító Védjegy Szabálykönyv 1. sz. mell.

⁴ A teljes lista megtalálható: <https://csalad.hu/vedjegy/>. Az aktuálisan érvényben lévő szabályzat és mellékleteinek megtekintéséhez mindenkor keresse fel: <https://csalad.hu/vedjegy>.

A foglalkoztatás módja, atipikus, illetve rugalmas foglalkoztatás tekintetében alternatívaként jelenhet meg többek között a részmunkaidős foglalkoztatás, a távmunkavégzés, a rugalmas vagy kötetlen munkaidő, az otthonról történő munkavégzés, a megváltozott munkaképességűek alkalmazása, vagy a szoptató anyák dokumentált munkaidő kedvezménye is.

A dolgozói juttatások, támogatások területén lehetőségként jelenik meg például a kismama program dokumentált működtetése, a lombik/meddőségi program támogatása, a visszatérést segítő szakmai képzés gyermekgondozási vagy ápolási szabadságon lévők számára és a visszailleszkedést segítő személyes mentori támogatás is. De ide sorolandók olyan hozzájárulási formák is, mint az iskolakezdési támogatás, a bölcsődei/óvodai díj hozzájárulás, az egészségpénztári hozzájárulás, vagy az egészségbiztosítást érintő fejlesztések.

A szervezeti szolgáltatások között a szervezet részéről biztosítható például bölcsődei/óvodai/családi napközi ellátás vagy férőhely, gyermekfelügyelet, kialakítható kisgyermekek fogadására is alkalmas munkahelyi környezet, vagy támogatható a munkavállaló és családtagjainak nyaralása.

A családtámogatási terület olyan, szerencsés módon egyre gyakrabban biztosított eszközöket sorol fel, mint például a gyermekszületés/örökbefogadás esetén fizetett többletszabadság, vagy a munkavállalót és családját érintő váratlan negatív esemény (pl. baleset, tűzkár, árvíz kár) esetén nyújtott támogatások.

A vállalati események, közösségépítés területén lehetőségként jelenik meg például a családi nap, vagy sportnap legalább éves megrendezése, és az egyéb rendezvények lebonyolítása (pl. Anyák napja, Apák napja, Mikulás-ünnep) a munkavállalók családtagjai számára is.

A fizikai és mentális egészség támogatása is külön területként jelenik meg, magában foglalva többek között különböző tanácsadási formák (life coach, diétetikus, pszichológus) és a stresszkezelés és a relaxációs tréning elérésének támogatását, a szűrővizsgálatok szervezését és az orvosi szolgáltatások igénybevételének támogatását is.

Végül fontos szerepet kap a családtudatosság kommunikációja is, a szervezetben belül és kívül, érintve például a belső szabályzatokat, utasításokat és a munka-magánélet összehangolására külön felelős személy kijelölését a szervezetben.

A vállalatok részéről szintén e terület eszköze lehet a célzott munkavállalói igényfelmérés és kiértékelés biztosítása a családbarát intézkedésekkel kapcsolatban.

A szervezet ilyen irányú törekvései esetén a felsorolt lehetőségek hatékony segítséget nyújthatnak a családbarát munkakörnyezet megteremtése során, együttesen hozzájárulva munkavállalóik életminőségének javulásához és a vállalatot érintő hosszútávú lojalitásához, ugyanakkor meghirdetett pozícióik népszerűségének növeléséhez is a munkakeresők körében.

4. Alapvetően kit érintenek a családbarát munkahely kialakításának irányába tett lépések?

Kiadványunkban elengedhetetlen kitérnünk a fenti kérdésre, hiszen tapasztalható, hogy a családbarát fogalma olykor még mindig „női problémaként” jelenik meg.

Egy családbarát munkahely kialakítása széles körben érinti a munkavállalókat: az ezirányba tett lépések következményei semmiképpen sem csak a nők, mint célcsoport körében érezhetők.

A családbarát munkahely kialakítására irányuló törekvések nemi megoszlás nélkül érinthetik a munkavállalókat, hiszen a férfiak körében szintén megjelenik a munka és a család összehangolására való igény. Hasonlóképpen nem beszélhetünk kizárólag megcélzott csoportokról az életminőség általános javítását célzó intézkedések esetén sem, hiszen ezek közt szintén megjelenhet bármely, a munkavállalókat érintő lehetőség biztosítása a különféle juttatásoktól kezdve a programlehetőségeken át a munkaidőt, vagy éppen a közlekedést érintő rendelkezésekig.

Amikor feltesszük tehát a kérdést, hogy kit érintenek a családbarát munkahely kialakításának irányába tett lépések, a válasz az, hogy mind a szervezet munkavállalóinak köre, mind maga a munkáltató profitálhat azok pozitív hatásaiból.

4.1 A munka és a magánélet egyensúlya a munkaadók és a munkavállalók szemszögéből

Mióta szélesebb körben hangsúlyt kapott a család és a karrier egyensúlyára való törekvés, annak társadalmi és gazdasági előnyei egyaránt ismertté váltak. Hatására a munkavállalók szervezet felé való hűsége növekszik, életszínvonaluk javul, általános stressz-szintjük csökkenhet.

Optimális esetben a családbarát intézkedések összhangban állnak a vállalat vezetésének személyes értékeivel, ugyanakkor a családbarát munkahely kialakítására irányuló döntéseiket nagymértékben ösztönözheti, hogy tisztában vannak a megfelelő munkaerő-gazdálkodás és a hatékony humán erőforrás-felhasználás fontosságával. A vállalatok versenyképességének lényeges eleme az elkötelezett és szakképzett munkavállalók köre, akiknek oldaláról egyre gyakrabban fogalmazódnak meg elvárások a munkáltatóval szemben a bérezést meghaladóan is, érintve az életminőségére ható egyéb területeket.

Egy-egy pozíció elfogadását, a munkaadók melletti döntéseket napjainkban egyre gyakrabban befolyásolja munkavállalói oldalról az, milyen hatással lesz a munkavégzés melletti, várható életvitelük a családi életükre és általános életminőségükre. Ennek eredményeként is találkozhatunk egyre gyakrabban a szervezeteknél a munka-magánélet összehangolásának kiemelt kezelésével az emberi erőforrás-gazdálkodás területén belül.

A hazánkban elérhető kormányzati programok is képesek támogatni és kiegészíteni a családbarát munkavállalói környezet kialakítására tett lépéseket. Az erre irányuló adókedvezmények, juttatások és támogatások a munkavállalók sikeres elhelyezkedését és növekvő elégedettségét, valamint a munkáltatók versenyképességének megőrzését együttesen segítik elő.

5. A Fejér Vármegyei Kormányhivatal által nyújtott támogatások

A Fejér Vármegyei Kormányhivatal a TOP_PLUSZ-3.1.1-21-FE1-2022-00001 Szent István Program – Gazdaságfejlesztési és Foglalkoztatási Partnerség elnevezésű munkaerőpiaci program keretében a mindenkor hatályos Felhívásban foglaltak alapján biztosítja a célcsoportot érintő tevékenységek támogathatóságát a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet és a szakpolitikai felelős által kiadott mindenkor érvényes módszertani útmutató szerinti mértékben és időtartamban.

A Fejér Vármegyei Kormányhivatal által nyújtott aktuális támogatásokról részletes információt az alábbi elérhetőségeken kaphat:

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat portálján keresztül Fejér vármegye foglalkoztatási aloldalán:

https://nfsz.munka.hu/tart/megye_aloldal?terulet=fejér

A Fejér Vármegyei Kormányhivatal saját honlapján:

<https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/fejér/megye/europai-unios-projektek>

A fenti elérhetőségeken az adott támogatáshoz tartozóan Hirdetményben olvashat a támogatás igényléséhez kapcsolódó jogszabályi és egyéb feltételrendszeréről.

A támogatások kérelmezhetőségéhez kapcsolódó Kérelem nyomtatvány és egyéb kötelező mellékletek is elérhetők a támogatáshoz kapcsolódó dokumentumok között.

6. Családbarát munkahelyek: jó gyakorlatok a vármegyéből

6.1 Simon Plastics: a családbarát munkahely mintaképe Fejér vármegyében

A Simon Plastics Kft. 2017-ben elnyerte a Családbarát, Felelős Foglalkoztató díjat, amelyet a Székesfehérvári Család és KarrierPont adományozott a vállalatnak. Az elismerés a cég hosszú távú, elkötelezett munkáját díjazza, melyben célul tűzték ki a munka és a magánélet harmóniájának biztosítását a munkavállalók számára. A Simon Plastics az évek során sikeresen egyesítette a családbarát szemléletet a termelés hatékonyságával, így a vállalat nemcsak a helyi gazdaságban kiemelkedő, hanem a munkaerőpiacon is példaértékű.



A gyermekrajzverseny egyik alkotása

A családbarát munkahelyek kialakítására irányuló kezdeményezések nemcsak a dolgozók elégedettségét növelik, hanem a szervezeti fenntarthatóságot is támogatják. A Simon Plastics Kft. felismerte, hogy a családbarát munkakörnyezet megteremtése nem csupán a szociális felelősségvállalás fontos része, hanem kulcsfontosságú tényező a munkaerő megtartásában és a munkahelyi lojalitás fenntartásában is. A család és a munka összeegyeztethetősége különösen fontos szerepet játszik a cég életében, hiszen a családok számára olyan megoldásokat kínálnak, amelyek figyelembe veszik a családi kötelezettségeket is.

A Simon Plastics Kft. nemcsak a hagyományos munkarend mellett különböző, rugalmas foglalkoztatási formákkal biztosítja, hogy munkavállalói harmonikusan ötvözhessék munkahelyi és családi szerepeiket. A cég külön figyelmet fordít a GYES-ről visszatérő édesanyákra is, akik számára egyműszakos munkarendet alakítottak ki, lehetőséget nyújtva arra, hogy családi feladataik mellett továbbra is munkát vállalhassanak. A vállalat a megváltozott munkaképességű munkavállalókat is aktívan foglalkoztatja, mind az ügyintézés, a raktárkezelés, mind pedig a termelési folyamatok során, hozzájárulva a társadalmi esélyegyenlőség eléréséhez.



Mikulásünnepség a vállalatnál



Nőnap köszöntés

A családbarát szemlélet a Simon Plastics mindennapi működésében, a munkakörnyezet kialakítása mellett a cégen belüli közösségi programokban is megjelenik. A cég rendszeres rendezvényeket szervez, amelyek erősítik a családi légkört és a munkavállalók közötti kapcsolatok építését. A nőnap köszöntők, a közös kirándulások, családi napok mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkavállalók értékesnek és megbecsültnak érezzék magukat a cégen belül.



Családi nap a Simon Plastics-nál

A Simon Plastics Kft. sikeresen ötvözi a családbarát törekvéseket a vállalati hatékonysággal. A vállalatvezetés számára kiemelten fontos, hogy a munka és a magánélet egyensúlya oly módon legyen biztosított, hogy eközben a munkavállalók családi életét támogató intézkedések hosszú távon fenntarthatók maradjanak. Az elérhető rugalmas munkavégzés, részmunkaidős lehetőségek, valamint az egyedi munkaidő beosztása mind hatékony eszköznek bizonyult annak elérésében, hogy a Simon Plastics olyan munkahellyé válhasson, ahol a dolgozók valódi összhangot teremthetnek szakmai és személyes életük között.

A vállalat számára kiemelten fontos a dolgozók jóléte, így a családbarát munkakörnyezet mellett arra is figyelmet fordítanak, hogy a munkavállalók számára megfelelő pihenési lehetőséget biztosítsanak, így biztosítva a munkahelyi elégedettség növekedését és ösztönözve a hosszú távú elköteleződést. A cégvezetés folyamatosan azon dolgozik, hogy a munkavállalók minden egyes napon olyan környezetben végezhessék el feladataikat, ahol munkahelyi kötelezettségeik nem mennek családi életük rovására.

A Simon Plastics Kft. nemcsak a munkavállalói számára biztosított családbarát környezetet, hanem aktívan közreműködik a családok számára hasznos szolgáltatások nyújtásában is.

A Családbarát Munkahely védjegy elnyerése is szemléletesen tükrözi azt, hogy a cég sikeresen érvényesíti a családbarát szemléletet a mindennapi működésében. A 2024-ben elnyert Családbarát Hely védjegy elismerése annak a komplex és átgondolt stratégiának, amely a családok támogatását és a munka-magánélet egyensúlyának elősegítését célozza részükről: ez a védjegy nem csupán egy címke, hanem egy olyan értékrend kifejeződése, amely valóban jellemzi a Simon Plastics működését.

A belső kommunikáció minősége szintén kiemelt figyelmet kap a vállalat életében, ahol a vezetők mindig elérhetők és a „nyitott ajtók politikája” szerint munkatársaik megoszthatják velük ötleteiket, problémáikat, észrevételeiket. Ez a közvetlen és nyílt kommunikáció nemcsak a hatékonyságot növeli, hanem tovább erősíti a munkavállalók elköteleződését is. A Simon Plastics vezetősége hisz abban, hogy minden munkatárs fontos része a csapatnak, és ezt az érzést továbbra is igyekeznek erősíteni.

A vállalat közel 400 főt foglalkoztat, és működése során mindig szem előtt tartja a társadalmi felelősségvállalást. Ennek részeként foglalkoztatott megváltozott munkaképességű kollégákat is, akik teljes értékű tagjai a csapatnak. A Simon Plastics példája jól mutatja, hogy a gazdasági teljesítmény és a szociális érzékenység nem zárják ki egymást, sőt: egymást erősítve hosszú távon még sikeresebbé tehetik a vállalatot.



A Simon Plastics üzemének egy része és a modern, robotos fröccsöntőgépek

Az elmúlt évtizedekben a folyamatos fejlődése után a Simon Plastics mára a magyar műanyagipar egyik meghatározó szereplőjévé vált. Az autóipar számára gyártott kábelkorbács csatlakozók, audio technikai alkatrészek és esztétikai termékek mind a cég magas színvonalú és innovációs képességét tükrözik, ezt a sikert azonban nemcsak a technológiai fejlődésnek köszönhetik, hanem annak a tudatos vállalati kultúrának is, amely minden tevékenységük alapja.

Záró gondolatok

A családbarát vállalati kultúra napjainkban már nem pusztán előny: mint a vállalat versenyképességének és fenntartható működésének hatékony eszköze, egyre alapvetőbb elvárásként jelenik meg munkavállalói oldalról. Különösen így van ez a fiatalabb generációk részéről, akik szaktudásukkal szívesebben helyezkednek el olyan munkahelyeken, amelyek értékelik egyéni élethelyzetüket és szervezeti lehetőségeikhez képest maximálisan támogatják számukra a munka és a család egyensúlyának elérését, hozzájárulva a dolgozói elégedettség és elkötelezettség együttes erősítéséhez. Minden korosztály esetében igaz ugyanakkor, hogy ezen törekvések sikeres megvalósítása általánosan képes csökkenteni a fluktuációt és növelni a szervezet stabilitását.

Amikor egy vállalat elkötelezett amellett, hogy valódi támogatást nyújtson munkavállalóinak a családi életük munkával való összeegyeztetésében, azzal felelősen reagál a társadalmi kihívásokra és kulcsfontosságú lépéseket is tesz saját versenyképessége és fenntartható működése érdekében.

Családbarát munkakörnyezet kialakítását, rugalmas munkavégzési lehetőségeket, dolgozóinak változatos támogatást biztosítva a munkáltató nem csupán követi a mai munkaerőpiac elvárásait: mindez a hosszú távú siker eszközévé válhat számára.

Adatok forrása, felhasznált szakirodalom:

Dr. Adler Judit – Dr. Frey Mária – Koltai Luca – Simonyi Ágnes: Kitekintés a hazai foglalkoztatáspolitikára előtt álló kihívásokra az uniós foglalkoztatáspolitikai keretek tükrében – Összefoglaló és háttér tanulmányok (2011)

Családbarát Hely Munkahely tanúsító védjegy Szabálykönyv, Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft., (2020)

Családbarát Hely Tanúsító Védjegy Etikai Kódex, Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft., (2020)

A Magyar Kormány 2025-2026. évekre vonatkozó Intézkedési Terve: A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban, Módosított akcióterv (2021–2030)

Fail Ágnes – Gyarmati Andrea – Haraszti Adrienn – Lisznyai Beáta – Papházi Tibor: Családbarát Munkahely pályázatok elemzése (2012–2014)

Vámosi Tamás: A családbarát aspektus és az atipikus foglalkoztatás jellemzői a Dél-Dunántúli régió munkáltatói esetében I. és II. rész (2020)

Utasi Ágnes: Az életminőség feltételei (2007)

Juhász Tímea: Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek (2010)

Nemzeti Fenntartható Fejlődési Tanács: Nemzeti Fenntartható Fejlődési Keretstratégia (2013)



**Fejér Vármegyei Önkormányzat
Paktum Iroda**

8000 Székesfehérvár, Szent István tér 9.

E-mail: paktum@fejer.hu

www.fejer.hu

A tájékoztató kiadvány a „**Szent István Program – Gazdaságfejlesztési és Foglalkoztatási Partnerség**” című, **TOP_PLUSZ-3.1.1-21-FE1-2022-00001** azonosító számú projekt keretében készült az Európai Unió és Magyarország társfinanszírozásával.

Projektgazda: a Fejér Vármegyei Önkormányzat a Fejér Vármegyei Kormányhivatallal konzorciumban.

Jelen kiadvány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.