

2+ FÓKUSZBAN A CSALÁD (II.)

2+ CÍMMEL ÚJ SOROZAT INDUL ÚJTÁRA A TÁMOPT 5.5.18-11/2 PÁLYÁZAT KERETÉBEN A HUMÁN INTEGRÁ TÁRSADALMI BELLELKEDÉST SEGÍTŐ REGIONÁLIS ALAPTÍVÁNY ÉS KONZORCIUMI PARTNERE, AZ OKOSIART ALAPTÍVÁNY TÁMOGATÁSÁVAL, MELYEKNEK CELJAKÉNT A CSALÁDHOZ, GYERMEKEKHEZ, GYERMEKVÁLLALÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ TÁRSADALMI VIZSGONYULÁS JAVÍTÁSA, CSALÁDI ÉLETHEZ KAPCSOLÓDÓ NEGATÍV JELENSÉGEKKEL SZEMBENI PREVENCIÓ MEGVALÓSÍTÁSA, SZEMÉLETVÁLTÁS ELŐMOZDÍTÁSA FOGALMAZÓDOTT MEG.

MUNKÁ ÉS CSALÁD

„Nyolc óra munka, nyolc óra pihenés, nyolc óra szárazkózs” – talán nincs is olyan ember az országban, aki ne ismerne e sorokat, amely – egyéni mondanivalóján kívül – hűen rávilágít a magyar nyolc órás munkaidő valóóságára, berögzülésére.

A napi rutin során többször feltehetjük a kérdést, vajon szükség van arra mindentől, hogy reggel 8-ra beérjünk a munkahelyünkre és délután 4-ór már eljussunk? Nem lehetne enke változtatni, főként, ha napi életritmusunk, teendők más kezdést igényelnek és a munkakörünk, feladataink is megengednek ezt?

Ideális az lehetne, ha mindenki azt tehetné, amit szeretne, s olyan munkahelyen dolgozna, amely számára a legjobb körülményeket tudja biztosítani. Ez azonban hű

ábránd, és szerencsésnek mondható az, akiknek sikerül megvalósítania, hiszen munkavállalásunkat sok tényező befolyásolja. Mielőtt elhelyezkednénk, összevesszük a pozitív és negatív oldalát, előnyöket, hátrányokat, mit kell változtatni a család mindennapi ritmusán az új munkahelyre történő belépéssel, hogyan tudjuk összeegyeztetni a családdal, gyerek(ek)kel járó feladatokat a munkahelyi elvárásokkal, munkaidővel. Ha mindent sikerül megoldani, akkor tudjuk csak jó érzéssel aláírni munkaszerződésünket. Az persze rövidtől belől kiderül, hogy jól gondolkodtunk-e, azaz működőképes marade családdal és mindennapokban. Ha az egyensúlyi éntiben, s a negatív oldal kerül túlsúlyba, hamar bekövetkezik a bűcsű még akkor is, ha annak munkanandikölívd válás az ára. Amennyiben a munkaidő meg van előgedve a munkavállalóval és képes engedményeket teni, akkor ennek nem kell bekövetkeznie.

– **Milyen lehetőségek vannak a munkaadónak, hogyan teheti vonzóvá vállalkozását anélkül, hogy sérüljenek az érdekei?**

– Az atipikus foglalkoztatás nyújt lehetőséget a különböző élethelyzetek adta kihívásokra. Ezek az emberek számára több változata létezik. Ide tartozik minden, ami nem köbte vésett 8 órás foglalkoztatást jelent, amely elősegítheti a munka és magánélet egyensúlyának (work-life balance: WLB) megteremtését. (Azon ócegek, amelyek ezeket figyelembe veszik, jó eséllyel pályázhatnak a családbarát munkahely cím elnyerésére is.)

Lássunk néhány példát az atipikus foglalkoztatásra. Elsőként, talán a legnépszerűbbet, a **Rugalmas munkaidőt** nézzük. Ennek keretében maga a dolgozó választhatja meg naponta vagy hetente a munkakezdés és befejezés időpontját. Ezáltal a munkavállaló családi teendőihez igazíthatja a munkakezdését és munkaideje végét. A rugalmas munkaidő lehetőséget ad a napon belüli munkaidő szabad elosztására, csúsztatásra, illetve a rész-munkaidő/ teljes munkaidő/ távmunka kombinációk kialakítására. Ha a rugalmas munkaidőt nem korlátozzuk a kezdési, befejezési időpontokra, akkor ez lehetővé ad arra, hogy a munkaidő egy hétre, hónapra vagy évre vonatkoztatva határozza meg a ledolgozandó munkaidőt, annak elosztását viszont már a dolgozó határozhajta meg. A rugalmas munkaidő egy világszerte elterjedt változata az ún. „Vidének” azt jelenti, hogy a dolgozó egy évre lebontva variálhatja munkaidőjét, beleértve a rövidebb-hosszabb szabadságokat, családi távolléteket, megrovított munkaidőt illetve vállalt túlórákat, hosszított heteket. Másik ismert formája a **Munkaidő-bank** számlák, amelyre a dolgozók jóváírhatnak, vagy behelhetnek munkaidőket, dolgozhatnak hívásra (ügyelet, utn és akkor, ahogy és amikor kell). A rugalmas foglalkoztatáshoz tartozik még a **Munkakör/állásmegosztás** (job sharing), ami azt a munkavégzési rendet jelenti, amikor kettő vagy több dolgozó osztják egy teljes állás feladatait, felelősségét, elszámolását és juttatását. Atipikus foglalkoztatás még az **Alkalmi vagy időszakos munka**. Itt bármilyen magánéleti ok miatt – korlátozott képességű hozzátartozó, újszülött, krónikus betegségben szenvedő gyermek – előfordulhat, hogy valaki nem tud hosszabb ideig kötöttségét vállalni. Határozott időre szóló, pontosan definiálható, eredménytel megbizást jelent, amely általában otthon is elvégezhető rugalmas munkaidőben. **Távmunka**: a technológiai és technikai újítások, amelyek világunkban megtalálhatók, a munkavégzést földrajzilag határtalaná teszik. Ez elsősorban az otthoni munkavégzés elterjedéséhez járulhat hozzá. Fontos, hogy könnyen mérhető legyen a távmunkához kapcsolt munka eredménye, a támogató szervezeti kultúra (ne érezze magát a távmunkát végző „számgóyos farkasnak”), illetve a nem távmunk



kában dolgozók ne érezék/érezessék, hogy kivételezésnek tartják a távmunka engedélyezését). Idetartoznak még a több műszakos munka, műszakcserekek lehetősége is.

Az atipikus foglalkoztatás társazhat észlelti még az **ideiglenes rész-munkaidő**, amely bizonyos időtartama szól, amikor a munkavállaló váratlan elhagyottá ezt igényli (pl. leterheltség, stressz). Életteli csökkenthető a munkaidő az érintett dolgozó számára, ami lehetőséget ad egy kis szabadságra, hogy a teljes visszatérés után újra teljes emberként tudjon dolgozni, teljes munkát végezni. **Szabályozott rész-munkaidő**: általában a 4 vagy 6 órási munkaidőt sorolják ide (ez esetében napi szinten szabályozott), ám jelentheti a 2 vagy 3 napos munkahetet is (akkor heti szinten szabályozott). Elsősorban friss szülők szeretik ezt a megoldást választani. A hétvége felértékelődésével megjelenti a **Rövidített munkahet**, mint lehetőség. Így, például, a péntek szabadabb idővel lehetőség nyílt a hétvége pihenés meghosszabbítására. Ebben az esetben a pénteken elégedett munkaidőt a másik négy napon dolgozzák le. A **Munkaidő önkéntes beosztása** főként olyan területen lehetséges, ahol miután meghatározzák a feladathoz, projekthez szükséges embereket számát, a képességek, készségek illetve tudás körét, a munkavállalók önként határozhatják meg, hogy mennyi időt kívánának az adott munkára áldozni. **Rövidített munkavégzés** terület. Itt a szabadnapok megnevezése, az évre specializált munkanapok rugalmasabb elosztásának eredményeképpen jöhet létre. Ha egy dolgozó elégedett a munkahelyével, munkahelyi körülményeivel, kevesebbet hiányzik, nem keres más munkahelyet, szorgalmasabban dolgozik, teljesítménye nő. Az elégedett dolgozó egyéves elismerése is főnöke munkájának, hiszen azt mutatja, a cégvezetés jó kezében van.

Támogatta A Human Integra Alapítvány TÁMOPT 5.5.1- B/11/2-2011-0149 „2+ Családcentrum és Ifjúsági program a Miskolci Kistérségben” pályázati program

AMENNYIBEN

- Jogi, gyerekjogi problémái vannak
- Vállalkozni szeretne, érdeklődik a pályázati lehetőségek
- Állást keres - Életvezetési tanácsra van szüksége
- Pályaválasztás előtt áll - Konfliktusai vannak és közvetítői eljárás (mediáció) venne igénybe KERESSE FEL IRODÁNKAT:

3533 Miskolc, Fűrdő u. 15. hétköznap 9-15 óra között
E-mail-ben: csaladcentrum@humanintegra.hu
Telefonon is hagyhat üzenetet: 46/532-290

