

MUNKA IS CSALÁD IS!

ORSZÁGOS KUTATÁS AZ INAKTÍV RÉTEGEK, KISMAMÁK ÉS KISPAPÁK MUNKAERŐPIACI VISSZATÉRÉSÉRŐL

Az idén 10 éves Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom Balansz Programja keretében országos felmérést végez, mellyel arra keresik a választ, hogy:

- MILYEN A KÖZGONDOLKODÁS A KISGYERMEKET TERVEZŐ/VÁRÓ VAGY NEVELŐ SZÜLŐKKEL KAPCSOLATBAN A MUNKA VILÁGÁBAN,
- MIK A SIKERES VISSZATÉRÉS KÜLCSMOMENTUMAI,
- MIT VÁRNAK A MUNKAVÁLLALÓK,
- HOL TARTANAK A MUNKÁLTATÓK FEJBEN, SZÍVBEN ÉS CSELEKVÉS SZINTJÉN, ÉS
- MIK A VISSZATÉRÉS/VISSZAFOGADÁS KOCKÁZATI TÉNYEZŐI?

TÖLTSD KI!

SZÁMÍT A VÉLEMÉNYED:

AKÁR MUNKAVÁLLALÓKÉNT

AKÁR MUNKÁLTATÓKÉNT



Támogatóink:



ingatlan.com



MetLife



A kérdőívek a <https://www.haromkiralyfi.hu/online-kerdoiv> weboldalon érhetők el.



A Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom Balansz Programjának országos online felmérése a kisgyermekes szülők foglalkoztatásáról

MUNKÁLTATÓKNAK és MUNKAVÁLLALÓKNAK

2020.01.30.

A kutatás előzményei



Részmunkaidős
kutatás 2016.

- Munkavállalók és munkáltatók körében,
- „Kétkarú” online felmérés országszerte
- Demográfiai jellemzők: kor, nem, családi állapot, iskolai végzettség, 18 év alatti gyermekkel egy háztartásban él



TÁRSADALOMKUTATÓ
Reintegrációs kutatás
2019. november

- 18 + magyar lakosság körében
- Telefonos megkérdezés országosan
- Demográfiai jellemzők: településtípus, kor, nem, családi állapot, iskolai végzettség



Országos online felmérés a
kisgyermekes szülők
foglalkoztatásáról
2019



A kutatás célja

Látni mi a **KÖZGONDOLKODÁS** a kisgyermeket tervező/váró/nevelő szülőkkel kapcsolatban a munka világában.

A **SIKERES REINTEGRÁCIÓ** kulcs momentumainak és kockázati tényezőinek beazonosítása.

Érzékenyítés

Edukálás

Jó gyakorlatok bemutatása

Beszéljünk róla

A kutatás összegzése

- Módszer: Online kérdőív a Három királyfi, három királynő mozgalom honlapján
- Adatfelvételi időszak: 2019.06.20.-2019.09.15.
- Kitöltött kérdőívek jellemzői:

Kitöltő	Kitöltések száma (db)	Kitöltés ideje 5-10 perc között	Demográfiai jellemzők
Munkavállaló	791	53 %	Munkatapasztalat, 18 év alatti gyermek(ek)kel egy háztartásban él , utolsó munkáltató iparági szektora, szervezet/cég mérete, megye szerinti helye, kitöltő foglalkoztatási státusza, utolsó beosztása,
Munkáltató	61	46 %	Munkáltató iparági szektora, szervezet/cég mérete, megye szerinti helye, kitöltő beosztása

- A válaszolók 100%-a elolvasta és elfogadta az adatvédelmi tájékoztató feltételeit
- A kérdőív kommunikációja „hólabda” elven és kapcsolati hálón, médiában

A válaszadókról

Munkavállalók
791 fő

A válaszadó munkavállalók ~72%-a Pest megyében dolgozik, ezen belül a munkáltatók 90%-a Budapesten található.

A kitöltők ~72%-a munkatársként dolgozik, ~20%-a operatív- és középvezető, ~4%-a felsővezető vagy tulajdonos.

A válaszadók mind munkavállalói, mind munkáltatói oldalon elsősorban Facebook oldalról, valamint közvetlenül a Három Királyfi, Három Királynő Mozgalomtól értesültek a felmérésről, illetve a munkavállalók gyakran a munkáltatójuktól is.

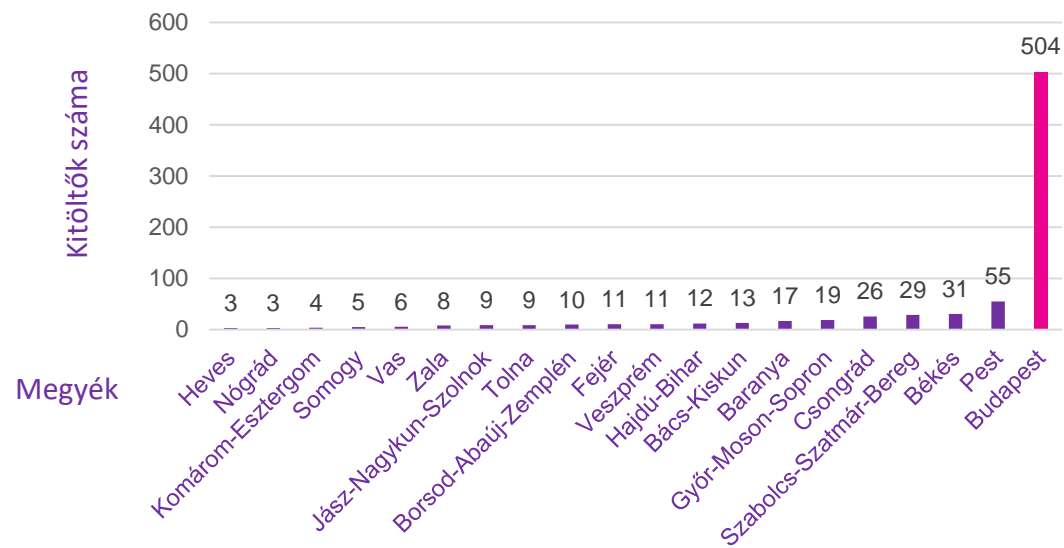
Munkáltatók
61 fő

A válaszadók által képviselt cégek 51%-a Budapesten, további 5 % Pest megyében található.

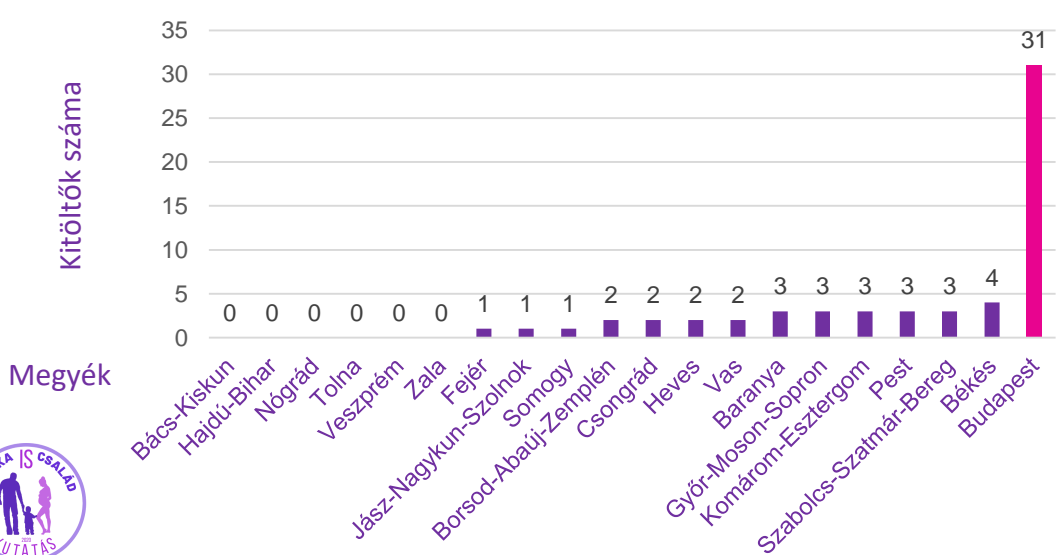
A kitöltők 84 %-a vezető, vagy tulajdonos volt.

A válaszadók a saját cégükre vonatkoztatva több 10 000 (min. 22 000 – 70 000+ fő) munkavállalót érintően nyilatkoztak

Melyik megyében van a cég, ahol dolgozik/dolgozott utoljára?

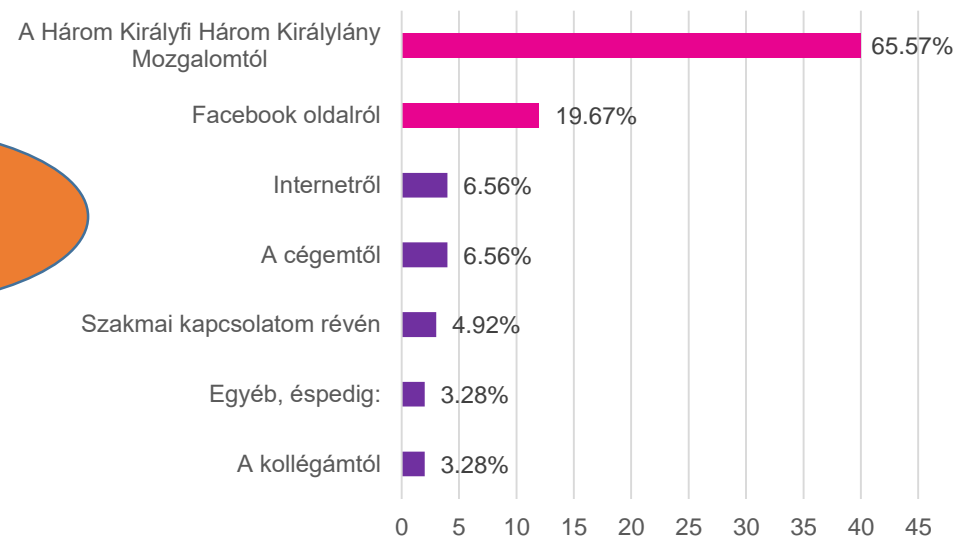
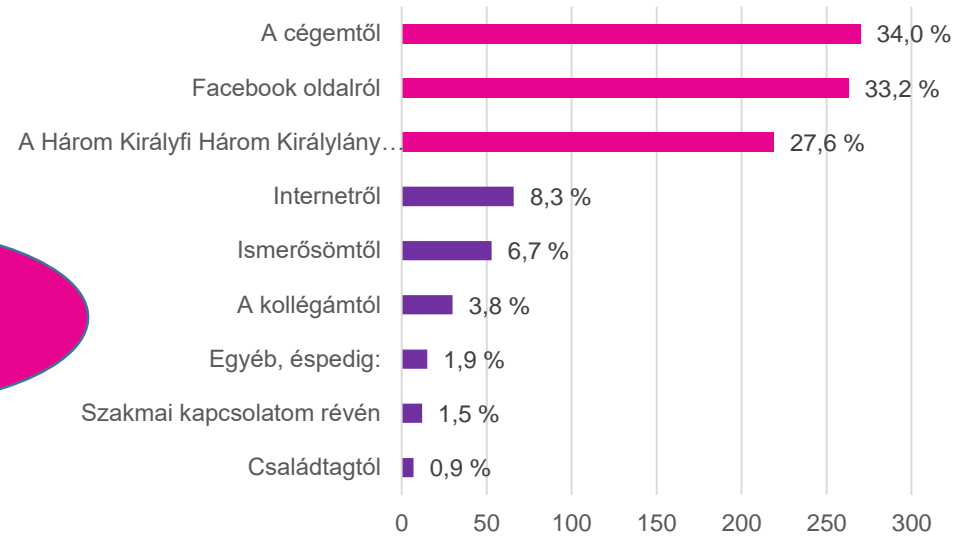


**Munkavállalók
791 fő**



**Munkáltatók
61 fő**

Honnan értesült a felmérésről? (több választ is bejelölhet)



Munkavállalói kérdőív összefoglaló



A kitöltők 99%-a rendelkezik munkatapasztalattal.

A jelenleg nem dolgozó válaszadók 78%-a jelenleg szülési szabadságon van.

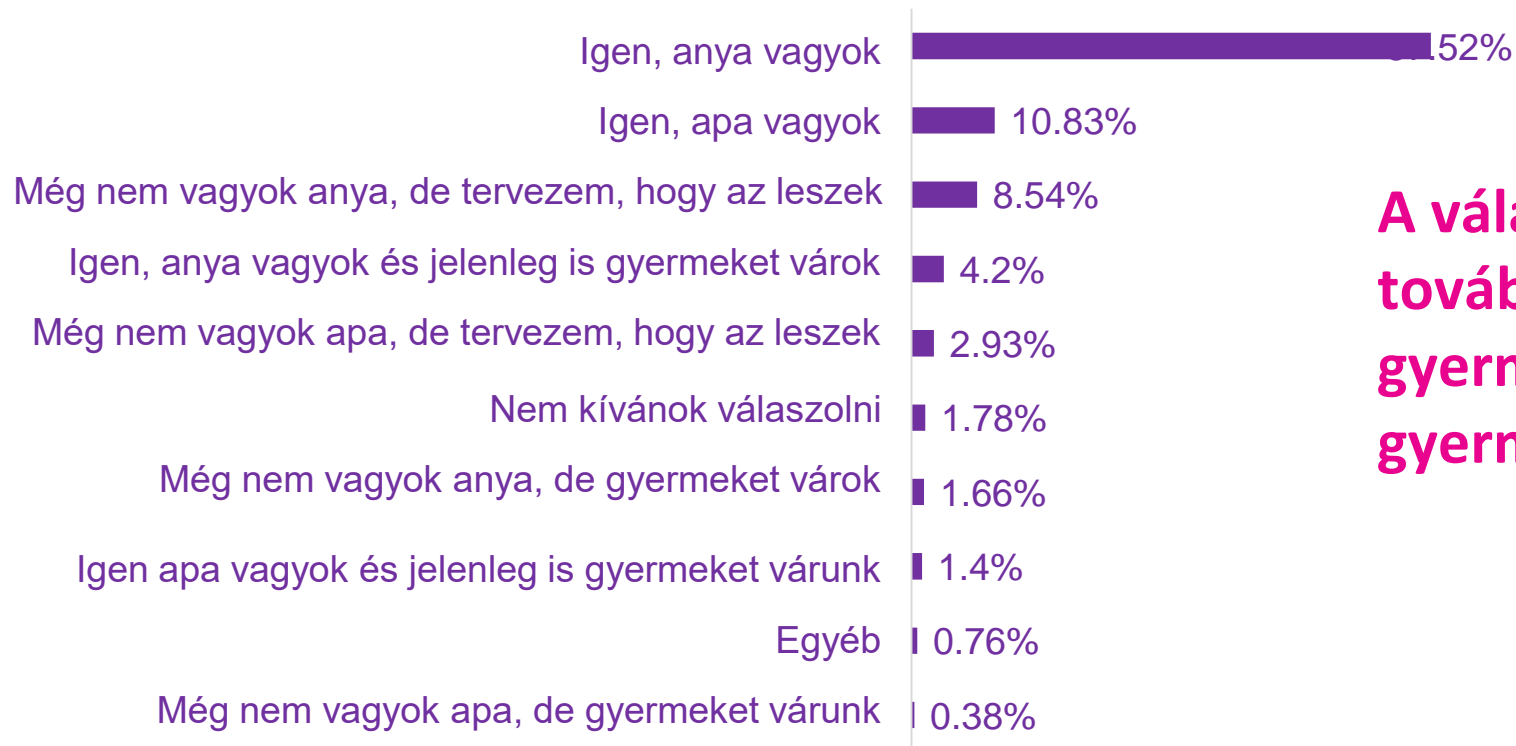
A válaszadók 75,13 %-a dolgozik jelenleg.

A válaszadók ~28%-a a bank, biztosítás területén dolgozik/dolgozott legutoljára.

**A válaszadók ~57%-a nagyvállalatnál dolgozik, illetve dolgozott utoljára.
Ebből ~62% dolgozik 1000-5000 munkavállalót foglalkoztató nagyvállalatnál.**

*Egyéb: oktatási intézmény (19 fő), kórház (6 fő), egyéb közsféra (25 fő: minisztérium, önkormányzat, állami apparátus, egészségügy, szociális, kulturális intézmény, MTA), több vállalatnak dolgozik (1 fő)

Ön már szülő?



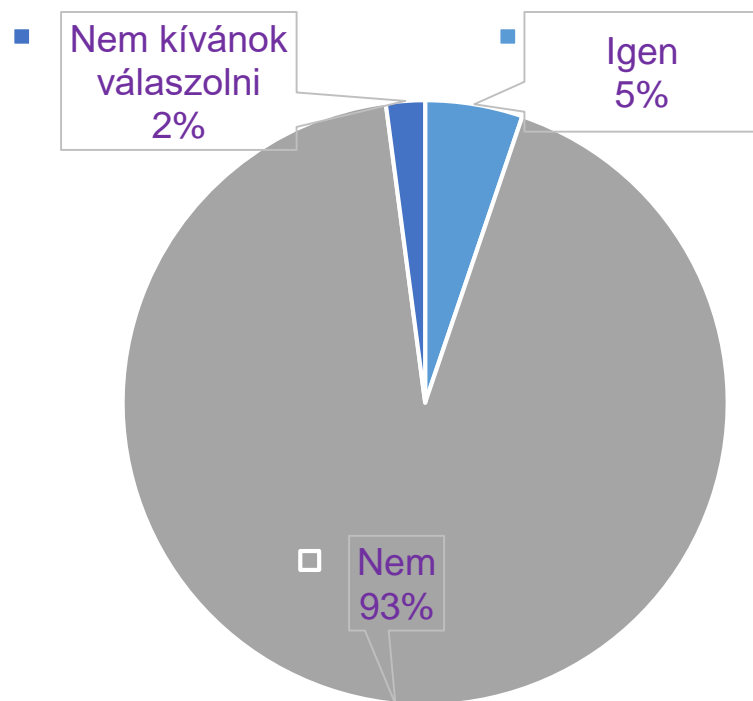
A válaszadók közel 84%-a már szülő, további ~14% most várja első gyermekét, vagy tervezi a gyermekvállalást.

10+ % apa, vagy leendő apa is kitöltötte kérdőívet!

Apák szülési szabadságon

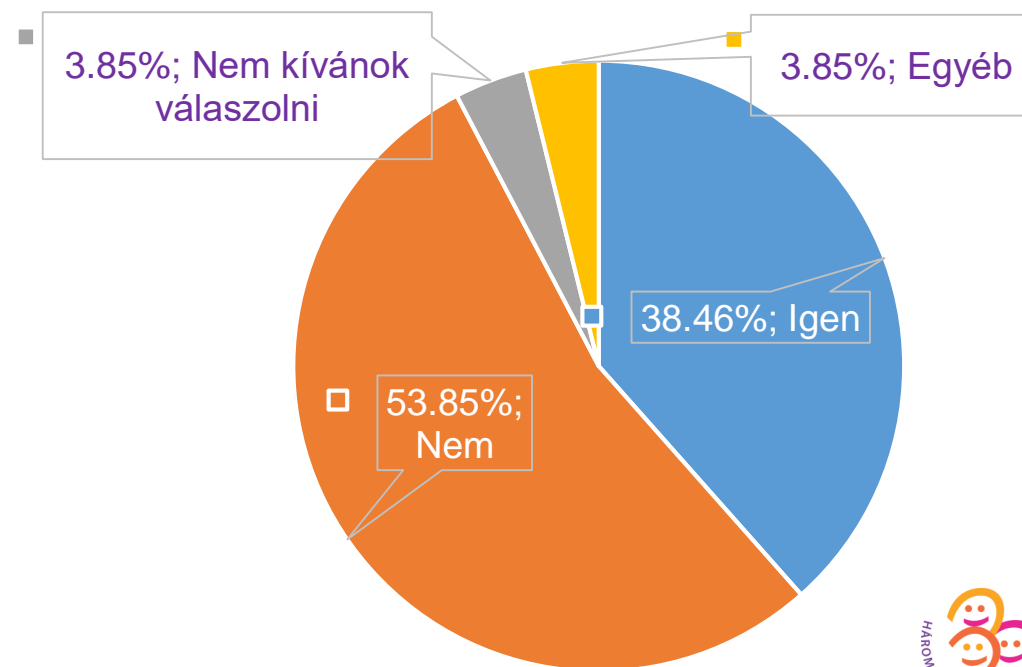
A kérdőívet kitöltő férfiak 5%-a volt huzamosabb ideig szülési szabadságon.

Ön apaként vállalt huzamos távollétet és GYEDre, vagy GYESre ment?



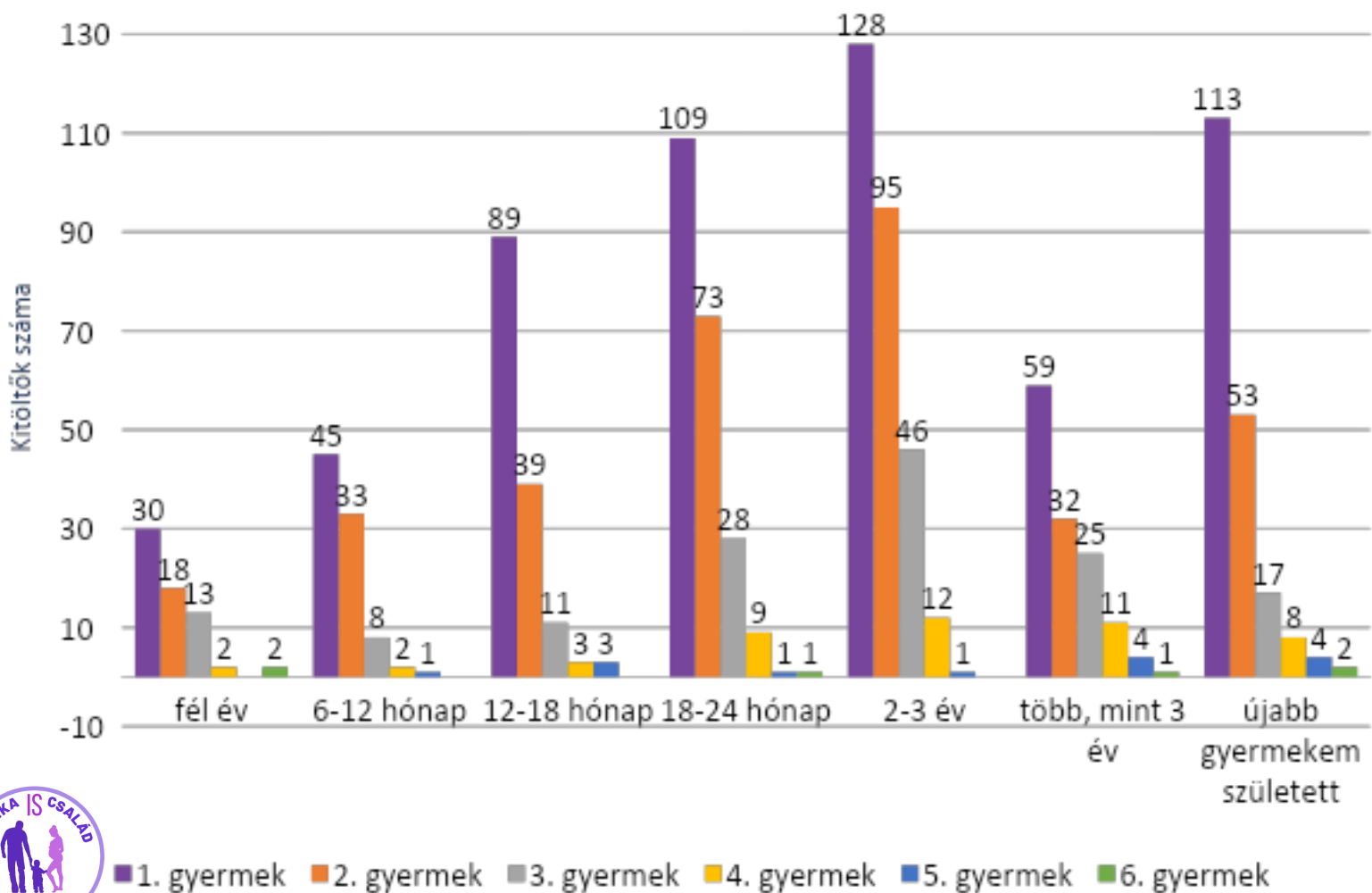
A kérdésre válaszoló apák/leendő apák 38 %-a nyilatkozott úgy, hogy vállalná a huzamos távollétet.

Ön apaként vállalna huzamos távollétet és GYEDre, vagy GYESre menne?



A visszatérés időzítése a gyakorlatban

Eddig mennyit töltött huzamos távolléten (CSED/GYED/GYES) gyermeke(i) gondozása miatt?

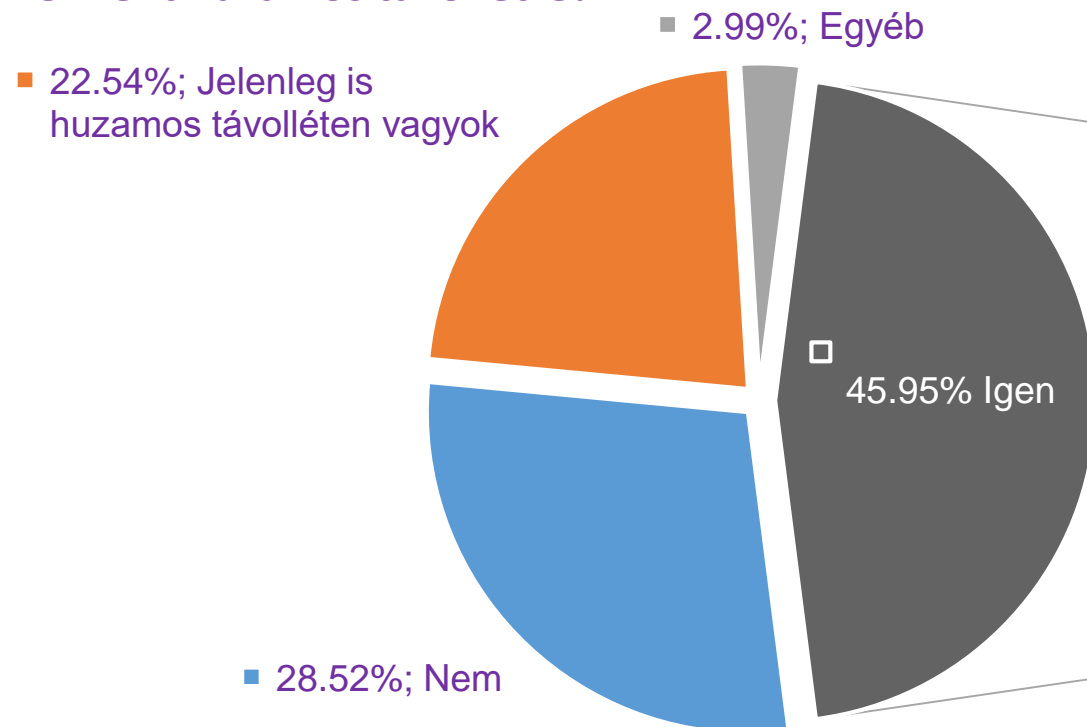


Az 1-6 gyermekes szülők nagy része 2-3 évet, vagy 18-24 hónapot töltött szülési szabadságon.

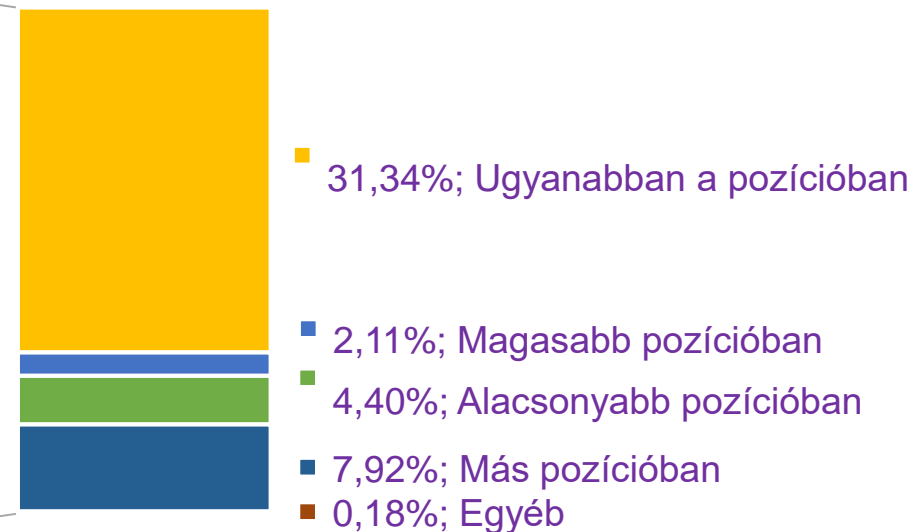
A szülők mindössze 1%-a nyilatkozott úgy, hogy fél évet töltött otthon gyermekével.

Visszavártak?

Ugyanahhoz a céghez került vissza CSED/GYED/GYES után,
ahonnan elment huzamos távollétre?



Ha ugyanahhoz a céghez tért vissza, milyen
pozícióban folytatta a munkát?



A válaszadók közel fele ugyanannál a munkáltatónál dolgozott tovább a szülési szabadságot követően.

Kommunikáció a GYED/GYES ideje alatt

A visszatérése a munkába tervezhető-e volt-e a cége számára?
(korábbi munkáltatójához visszatérő kitöltők válaszai)

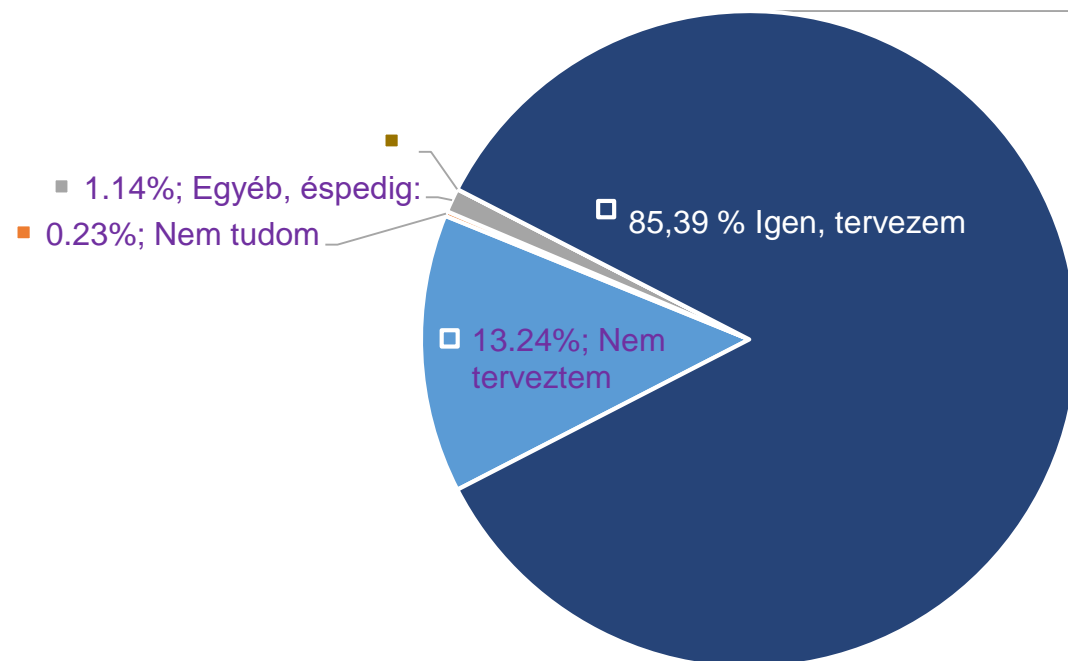


A kitöltők 46 %-a ugyanarra a munkahelyre tudott visszatérni, ahonnan elment kisgyermek mellé. Ők már tudják, milyen a sikeres visszatérés a munkába.

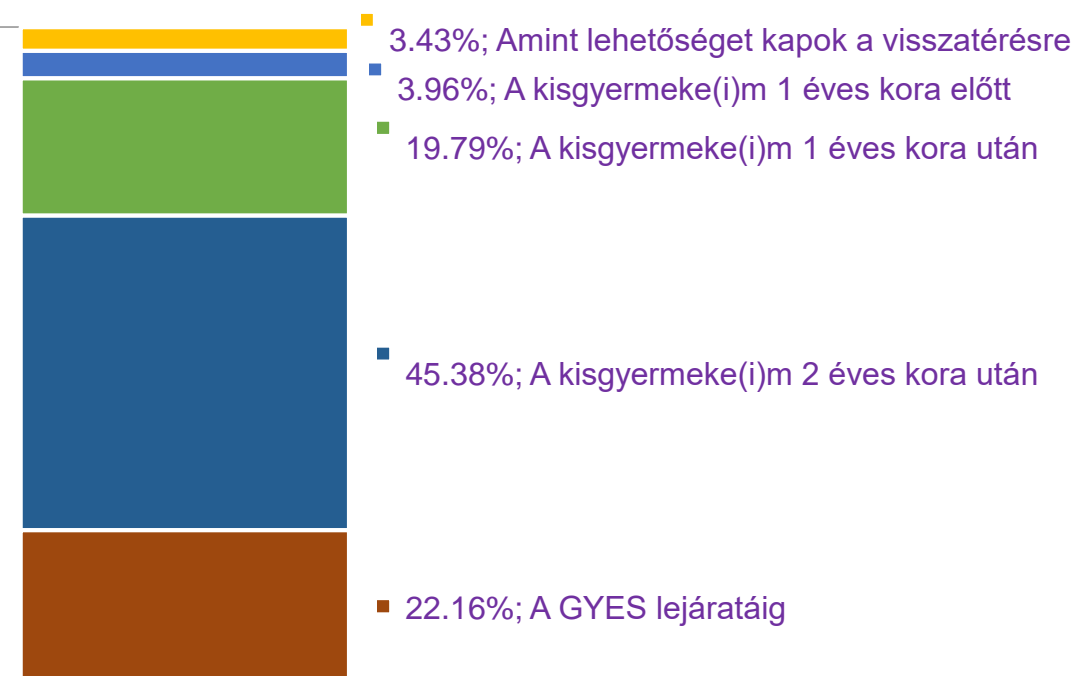
A munkaerőpiacra már visszatértek 67 %-a kapcsolatot tartott, jelezte előre munkáltatójánál, hogy mik a terve a visszatéréssel kapcsolatban.

Mikor a legsikeresebb a visszatérés?

Ön tervezte-e, hogy mikor szeretne visszatérni a munkába a GYED/GYES ideje alatt vagy után?



Mikorra tervezte a visszatérést?



A jelenleg huzamos távolléten lévők több, mint $\frac{3}{4}$ része tudatosan tervezte a visszatérést.

A már újra munkába állók nagy része a gyermeke 2. életévét követően tervezte a visszatérést.

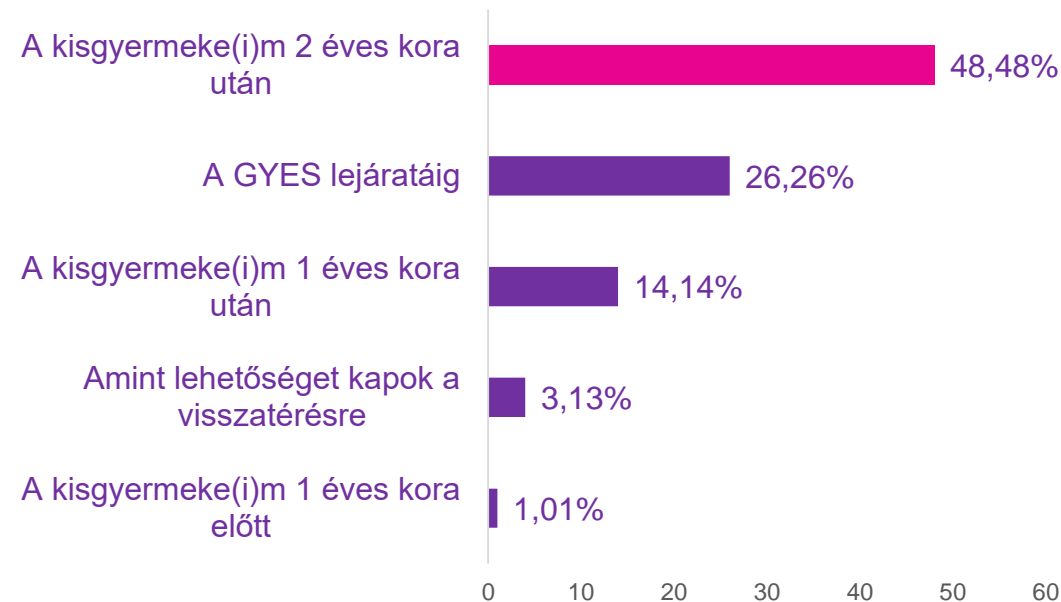
Visszavárnak majd?

Ha Ön jelenleg is huzamos távolléten van, mire számít a munkahelye részéről a visszavétele szempontjából?



~42 %-a gondolja úgy, hogy biztosan visszavárják a munkahelyén,
~16 % szerint nem bízik benne, hogy visszaveszik.

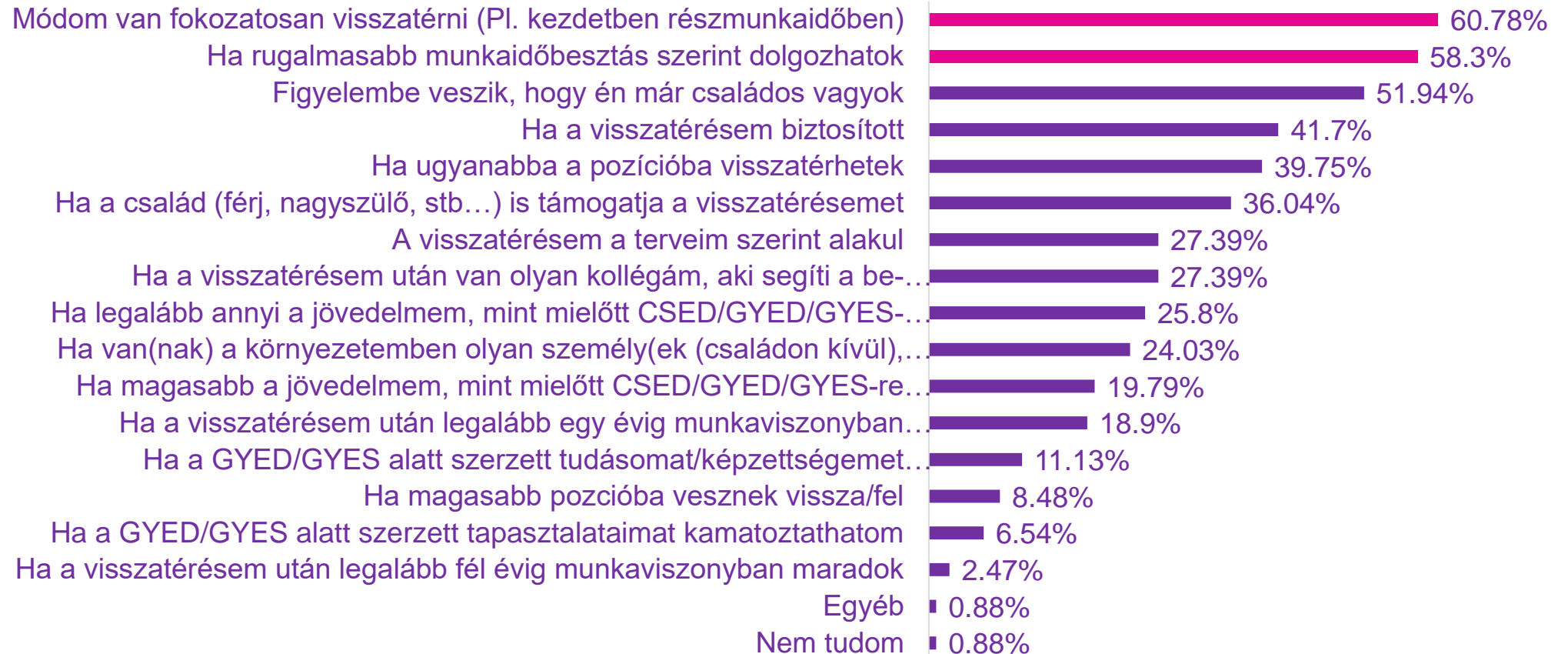
Mikorra tervezi a visszatérést?



A válaszadók közel fele azt követően tervezi a munkába való visszatérést, hogy gyermeke betöltötte a 2 éves kort.

Munkavállalói elvárások

Ön mitől tekinti sikeresnek a visszatérését a munkába GYED/GYES után? (több válasz is adható)



A válaszadók jelentős része a sikeres reintegráció legfontosabb tényezőjének a fokozatos visszatérés és a rugalmas munkavégzési formák igénybevételének lehetőségét tartja.

Családbarát-e a munkahelye?

A cég, ahol dolgozik, vagy legutóbb dolgozott, mennyire kommunikálja magáról, hogy családbarát?

Egyáltalán nem jelenik meg sehol, hogy családbarát cég lenne	1	2	3	4	5	5,5	6	7	8	9	10	Családbarátságunkat minél több helyen megjelenítjük. (Weboldalon, álláshirdetésben, stb...)
	119	40	46	26	23	110	27	51	76	86	181	

Átlag:
6,3

Ön családbarátnak tartja-e a céget, ahol most dolgozik, vagy legutoljára dolgozott?

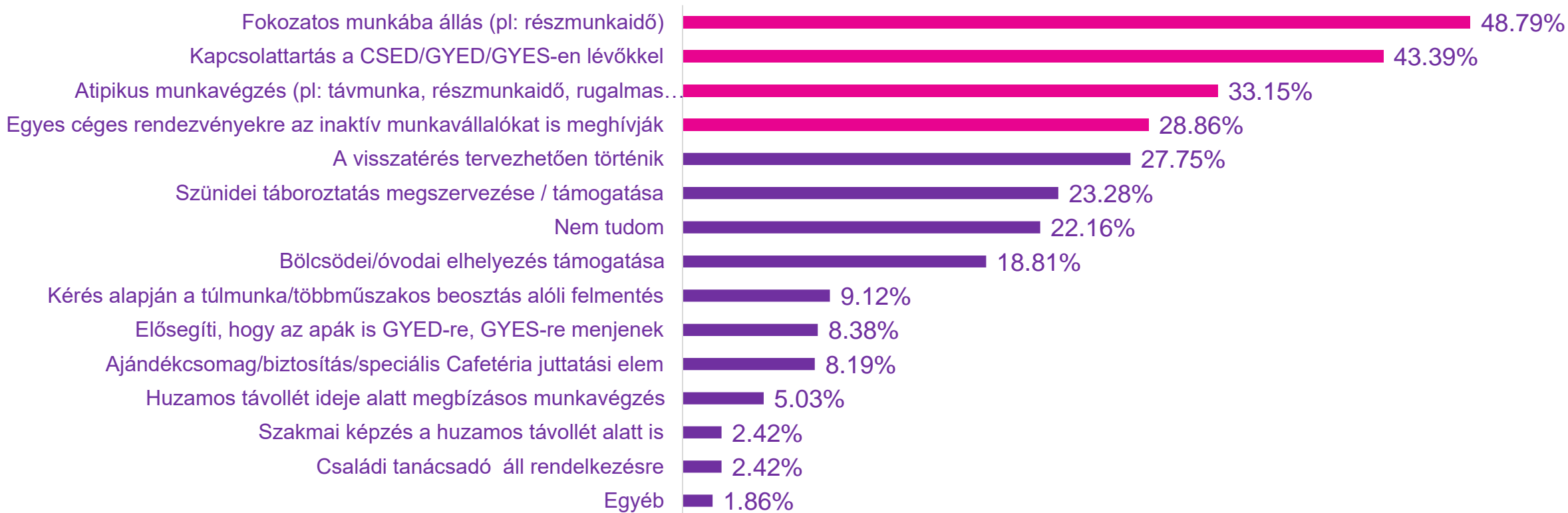
Egyáltalán nem elégedettek	1	2	3	4	5	5,5	6	7	8	9	10	Nagyon elégedettek
	61	55	78	57	46	35	67	106	108	82	91	

Átlag:
6

A válaszok alapján nincsen szignifikáns eltérés aközött, ahogyan a munkáltató a családbarát intézkedésekről kommunikál és ahogyan ez a gyakorlatban ténylegesen tükröződik.

Reintegráció a gyakorlatban

Mely intézkedéssel segíti a GYED-ről, GYES-ről visszatérő kisgyermekes szülőket a cég, ahol dolgozik, vagy legutoljára dolgozott? (több választ is adható volt)



A válaszok alapján a cégek leginkább a fokozatos munkába állás és az atipikus munkavégzés lehetőségét biztosítják a már visszatérő munkavállalóknak.

A szülési szabadságon lévőkkel való kapcsolattartás és a céges rendezvényekre történő meghívás szintén sok munkahelyen jelen van.

Munkavállalói igények

Ön szerint milyen intézkedéssel segíthetné egy cég a kisgyermekes szülőket, hogy sikeresen visszatérjenek a munkába a GYED, GYES után? (több válasz is adható)

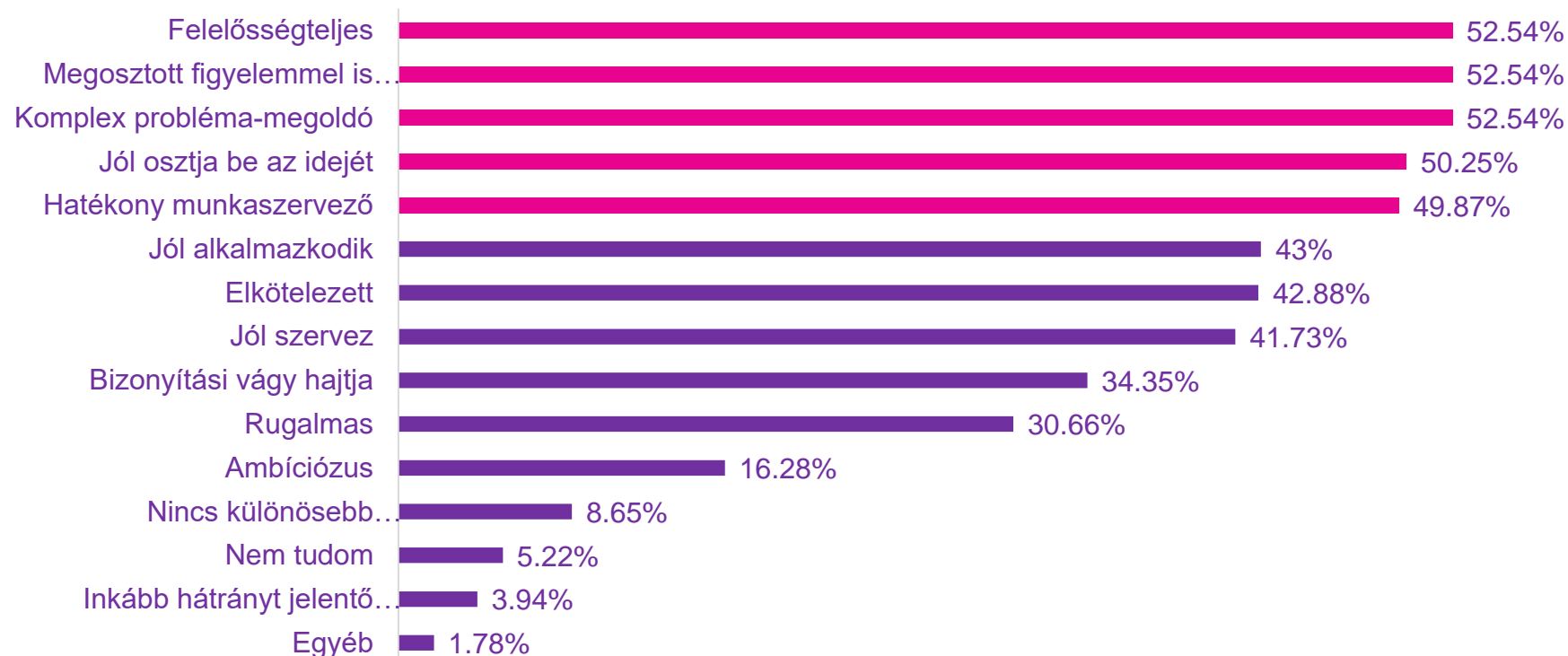


A válaszadók leginkább a rugalmas munkavégzési formákat (fokozatos munkába állás, atipikus munkavégzés) és a tervezhetőséget tartják a reintegráció szempontjából fontos segítségnek.

A családi élettel kapcsolatos intézkedések (gyermekfelügyelet, táboroztatás támogatása), és az inaktív munkavállalókkal való kapcsolattartás is lényeges szempontként szerepel.

Munkavállalói kompetenciák

Ön szerint milyen, a munkában is hasznos készségek jellemzőek a GYED/GYES-ről visszatérő munkavállalókra?
(több válasz is adható)

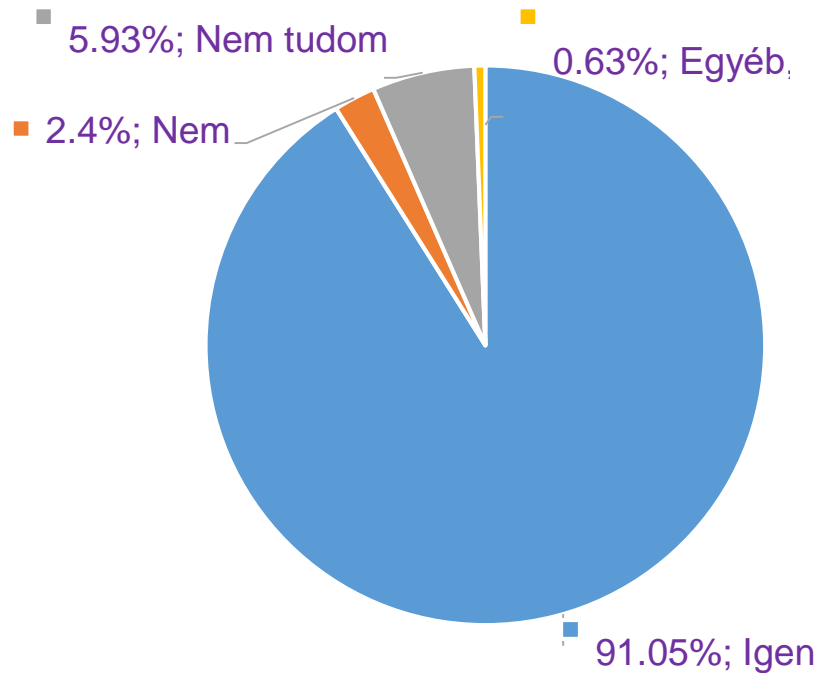


A munkahelyen is hasznosítható készségek közül a kisgyermekes munkavállalóra a megosztott figyelem, felelősségteljesség, komplex probléma-megoldó készség jellemző leginkább; ezen kívül jól osztja be az idejét és hatékony munkaszervező.

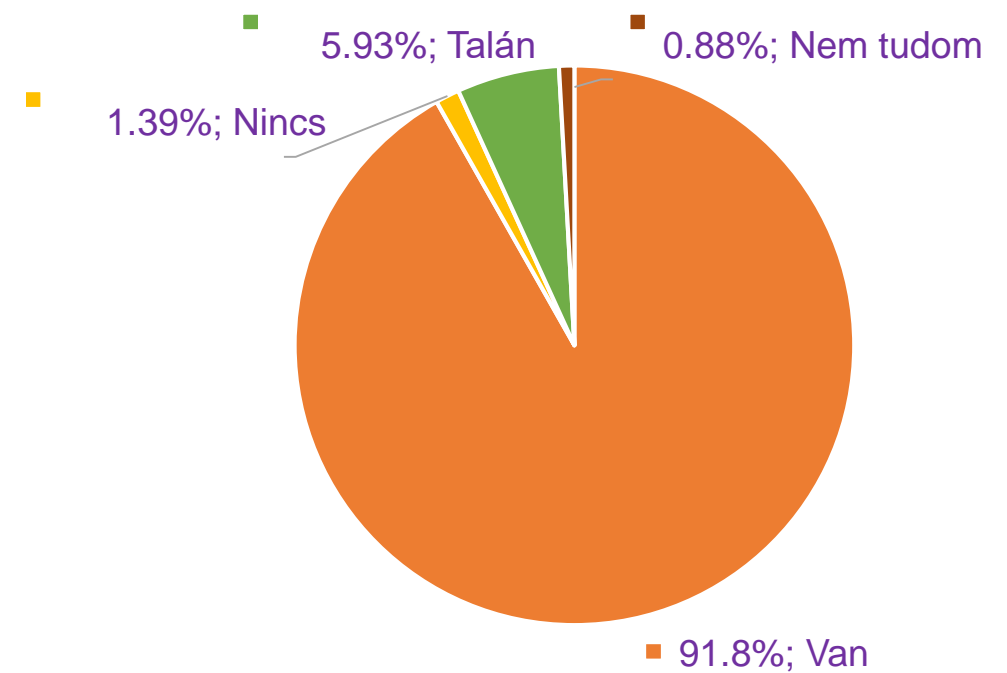
1,79% szerint nincs különösebb jellemzője más munkavállalóhoz képest; 0,84% szerint pedig inkább hátrányt jelentő készségei vannak.

Családbarát működés előnyei

Ön szerint egy cég számára előnyt jelent a munkaerőpiacon, ha családbarát?



Ön szerint van pozitív hatása a munkahelyi légkörre, ha egy cég családbarát módon működik?



A válaszadók nagy része (~91%) gondolja úgy, hogy a családbarát működés munkáltatók számára előnyt jelent a munkaerőpiacon és pozitív hatással van a munkahelyi légkörre.

Akiket jó példaként már (el)ismernek

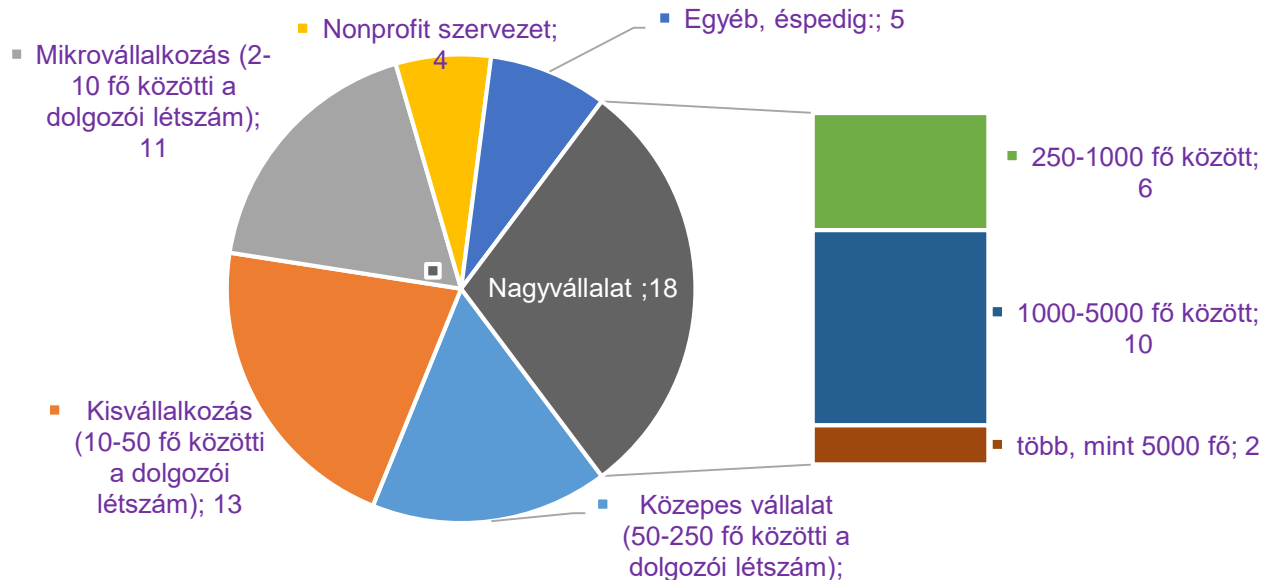
Kérjük nevezzen meg olyan cége(ke)t, ahol követendő jó példáról hallott a
családos munkavállalók kezelését illetően!



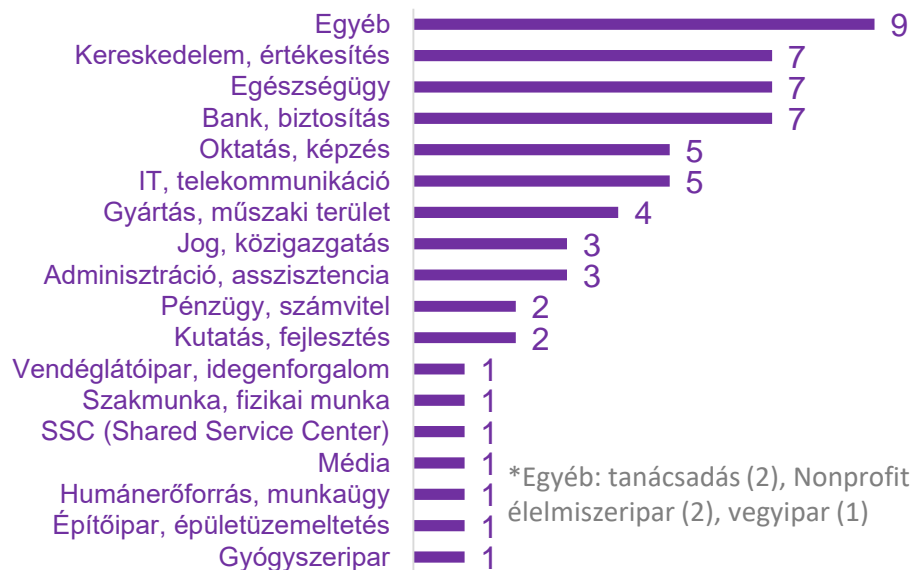
Munkáltatói kérdőív összefoglaló



Ön milyen jellegű cégnél dolgozik?

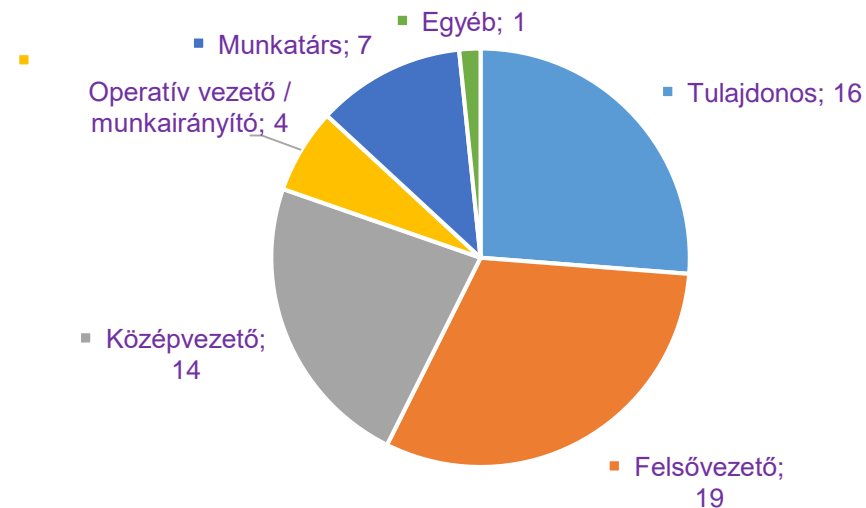


*Egyéb: Felsőoktatási intézmény (1), kórház (2), költségvetési intézmény (2)



*Egyéb: tanácsadás (2), Nonprofit (3), élelmiszeripar (2), vegyipar (1)

Milyen beosztásban dolgozik/dolgozott utoljára?



A felmérésben résztvevő munkáltatók szektor szerinti összetétele véletlenszerű volt.

A kitöltők 84 %-a vezető, vagy tulajdonos volt.

Családbarát-e a munkahelye?

Az ön cége mennyire kommunikálja magáról, hogy családbarát?

Egyáltalán nem jelenik meg sehol, hogy családbarát cég lenne	1	2	3	4	5	5,5	6	7	8	9	10	Családbarátságunkat minél több helyen megjelenítjük. (Weboldalon, álláshirdetésben, stb...)
	7	1	3	1	3	9	5	5	6	8	13	Átlag: 6,8

Egyáltalán nem elégedettek	1	2	3	4	5	5,5	6	7	8	9	10	Nagyon elégedettek
	0	1	5	3	1	3	3	7	18	13	7	Átlag: 7,4

A felmérésben résztvevő cég képviselőiben választ adók 10 % szerint volt 5-nél nagyobb különbség (+ / -) a kommunikált és az érzete szerinti családbarátság szintje között.

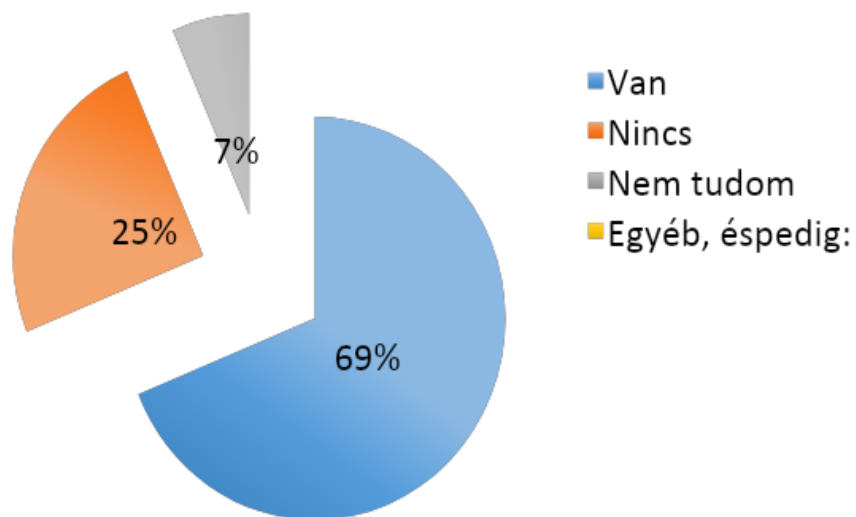
Munkáltatók
61 fő

40
válaszadó

A reintegráció mérhetősége adott cégnél

Nem kötelező kérdés

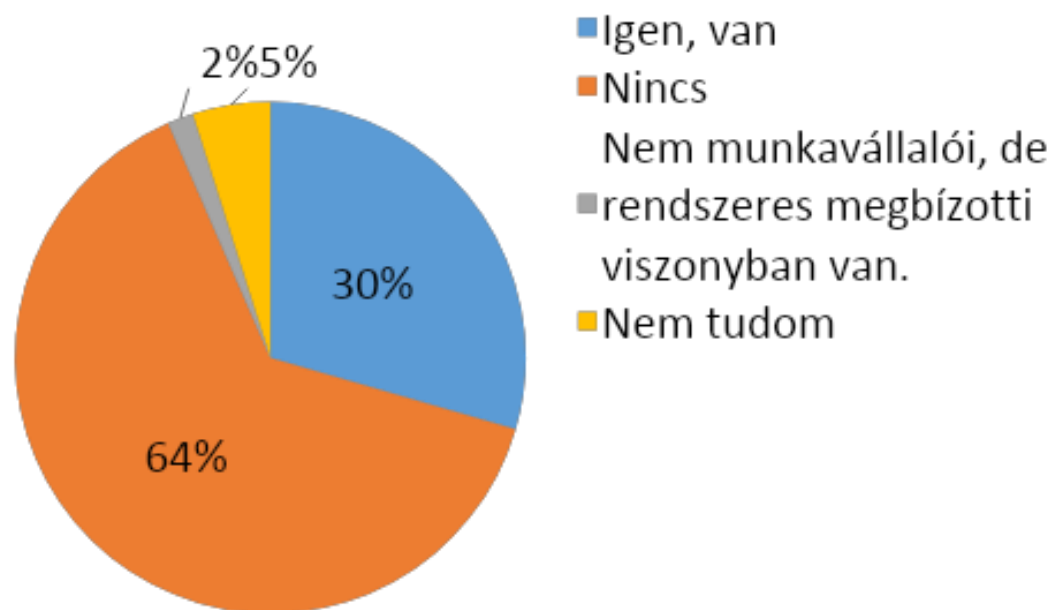
Az ön cégének van százalékos adata, hogy az elmúlt év(ek)ben milyen arányban vettek fel, vagy vettek vissza GYED-ről, GYES-ről visszatérő szülőt?



A felmérésben résztvevő cégek 69-75 % tartja nyilván a GYED/GYES-ről visszatérő szülőket.

A reintegrációról adatokat is nyilvántartó cégek konkrét számaiban nagy szórás volt és a 40 válasz túl kicsi elemszám, hogy mintázatot mutasson.

Van-e jelenleg apa is GYED-en, GYES-en az ön cégénél?



61-ből 18 cégnél összesen 37 apukát tartanak nyilván, aki GYED/GYES-en van.

Az alábbi intézkedések közül melyeket vezette be eddig az ön cége?

(Több választ is megjelölhet.)

74% esetében van valamilyen intézkedés, ami segíti a kisgyermekes szülők visszatérését a munkába.

Közülük legjellemzőbb válaszok:

88 % !!! fokozatos munkába állást,
67 % atipikus munkavégzést is alkalmaz



*Egyéb: Visszatérő kismamának baba-mama szoba áll rendelkezésre, és a cégünk hozzájárul a baby-sitter költségéhez / Családi céges rendezvények

Az ÖN VÉLEMÉNYE SZERINT milyen intézkedés bevezetésével segíthetné még inkább az ön cége a kisgyermekes szülőket, hogy **sikeresen** visszatérjenek a munkába a GYED/GYES után? *(Több választ is megjelölhet.)*



Több, mint 30 % a képzési lehetőségek biztosítását, az atipikus munkavégzés és a fokozatos munkába állás bevezetését tartaná segítségnek a sikeres visszatéréshez.

Az ÖN VÉLEMÉNYE SZERINT milyen, a munkában is hasznos készségek jellemzőek a GYED/GYES-ről visszatérő munkavállalókra?
(Több választ is bejelölhet.)

47 % szerint az elkötelezettség,
44 % szerint a hatékony munkavégzés
44 % az időgazdálkodás
jellemzi a GYED/GYES-ről visszatérő
munkavállalókat.



Az ön cégénél van-e munkaerő/utánpótlás hiány? Jelölje 10-es skálán ennek mértékét!

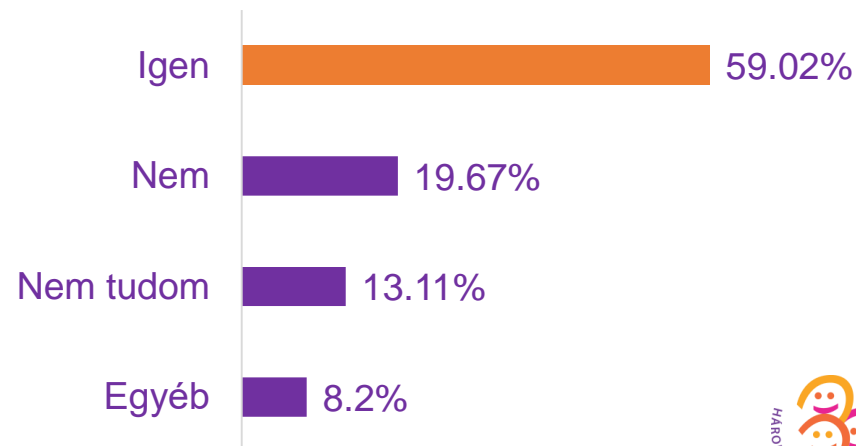
Egyáltalán nincs munkaerő/utánpótlás hiány	1	2	3	4	5	5,5	6	7	8	9	10	A működésünket is veszélyezteti a munkaerő/utánpótlás hiány
	5	5	6	1	3	4	11	9	10	4	3	

Átlag:
5,7

A felmérésben résztvevő cég képviselőiben választ adók **61 % szerint inkább jellemző rájuk a munkaerő / utánpótlás hiány.**

ÖN SZERINT a munkaerő/utánpótlás hiány enyhíthető, ha több gyerekgyondozásból visszatérőt tudnak foglalkoztatni?

60 % szerint enyhítheti munkaerő/utánpótlás hiányt, ha gyermekgyondozásból visszatérőt tud foglalkoztatni



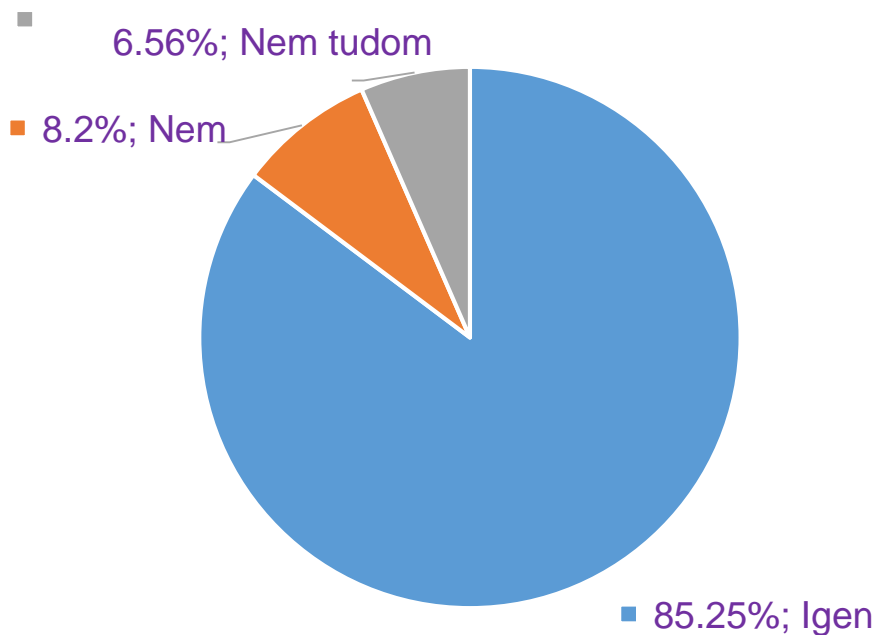
Az ön cégénél milyen akadály van/lehet,
hogy gyermekgondozásból visszatérő szülőt foglalkoztassanak?
(Több választ is megjelölhet.)

**A válaszadók 74 %-a szerint nincs akadály,
hogy gyermekgondozásból visszatérőt foglalkoztassanak.**

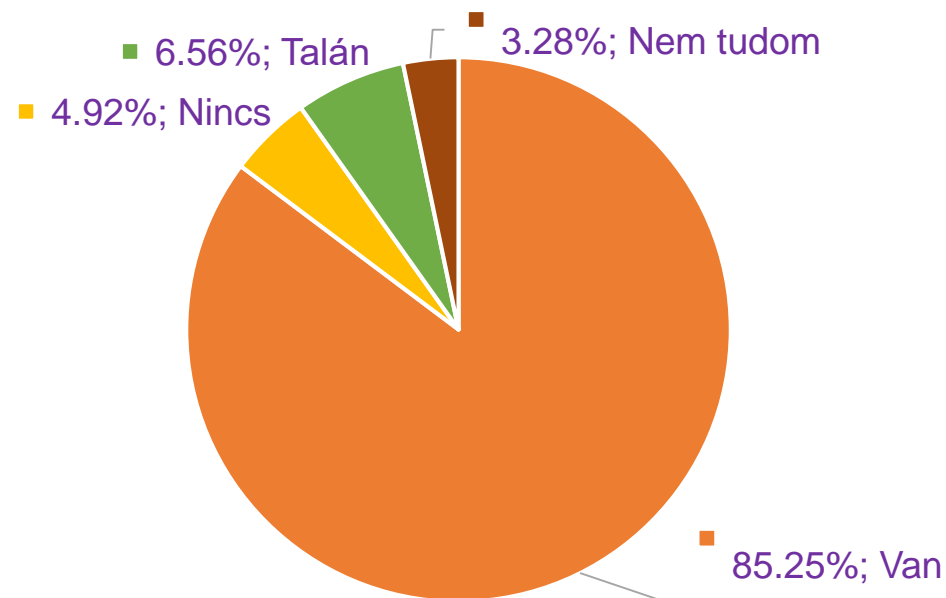


Családbarát működés előnyei

Ön szerint egy cég számára előnyt jelent a munkaerőpiacon, ha családbarát?



Ön szerint van pozitív hatása a munkahelyi légkörre, ha egy cég családbarát módon működik?



A válaszadók nagy része (85 %) gondolja úgy, hogy a családbarát működés munkáltatók számára előnyt jelent a munkaerőpiacon és pozitív hatással van a munkahelyi légkörre.

Akiket jó példaként már (el)ismernek

Kérjük nevezzen meg olyan cége(ke)t, ahol követendő jó példáról hallott a családi munkavállalók kezelését illetően!



Megjegyzések, vélemények

- A munkáltatói oldali nehézségekről is érdemes beszélni és azokra megoldási javaslatokat találni.

- Egyre kevesebb fiatal vállalja azt a strapát, amit kb. napi 10-12 óra munka miatti lekötöttség mellett a gyerekek gondozása jelent.

- A mi esetünkben hatalmas rizikó egy munkavállaló esetleges várandóssága. Egyrészt ha táppénzre megy, betöltetlenül marad a pozíciója hónapokon keresztül, mert a táppénz fizetése mellett nem tudjuk kifizetni egy újabb munkavállaló bérét. Másrészt ha visszajön GYED után, hónapokon keresztül kell az összegyűlt szabadságát kifizetnünk, ekkor újból emberhiányban vagyunk. Ez nagyon komoly probléma...

- A munka világába való visszatérést nagymértékben segítené a hosszabb óvodai nyitva tartás, a pótnagyszülő hálózat, az ingázási idő csökkentése, a részmunkaidő biztosítása, a rugalmas időbeosztás.

- Praktikus lenne készíteni egy olyan állás kínáló-és kereső portált, ahol kimondottan részmunkaidőben, ill. rugalmas munkaidőben foglalkoztatnának nagycsaládos anyákat, fórummal. Ilyen tudomásom szerint nincs.

- A gyerekbarátság egyik legfontosabb eleme az emberi hozzáállás. Ehhez minden felsőbb döntés kevés.

- Azt gondolom, hogy a munkáltatók félnek kisgyermekes szülőt alkalmazni, mert a gyerekek gyakran betegek. De az a tapasztalatom, hogy ezek a szülők nagyon szeretnének megfelelni, és a maximumot nyújtani. És rászorulnak a keresetre, ezért kitartóak, elkötelezettek.

A Munka is, család is! kutatás támogatói

„Az újra munkába állni szándékozó kismamák 86%-ának tudunk képzettségének és végzettségének, tapasztalatának megfelelő munkát kínálni és az összes visszatérő 27%-a ma már részmunkaidőben, illetve ezt kombinálva olykor otthoni munkavégzéssel dolgozhat.”

Dr. Révész Bálint, K&H - HR főosztályvezető



„A munkaerőpiacra való reintegráció során mindkét fél számára fontos, hogy a munkavállaló mihamarabb felvegye a munka ritmusát és a megváltozott családi körülmények mellett is eleget tudjon tenni a munkahelyi kötelezettségeinek.”

Dr. Zolnay Judit, MetLife - vezérigazgató



„Nem könnyű folyamat visszatérnie egy kismamának/kispapának a kisgyermek mellől a munka világába. biztatni kell mindkét felet, a kismamát és a vezetőt is, hogy merjék kifejezni igényeiket, elvárásaikat a másikkal szemben.

Véleményem szerint, ha tiszták az elvárások és a feltételek, és emellett mindkét fél elköteleződik, akkor nem lehet ebből probléma.

Rózsa Katinka, Ingatlan.com - HR vezető



„A családbarát mentalitás a BT vállalati filozófiájának alappillére: rugalmas munkakörülményeket és atipikus foglalkoztatási formákat is biztosítunk kollégáinknak. Támogatjuk és bátorítjuk minden kismamánkat és kispapánkat a munka világába való visszatérésre. A reintegrációs kutatási anyag minden hasonló vállalat számára jó visszajelzést és alapot nyújt a további fejlődésre.”

Szabó Zoltán, BT - ügyvezető igazgató





LEGFŐBB ÜZENETEK:

1. A KISGYERMEKES PROGRAM NEM CSAK NŐKNEK SZÓL!

A sikeres munkaerőpiaci reintegráció az egész család ügye. A munkavállalói kitöltőink között 10%+ apuka és leendő apuka is elmondta véleményét.

2. CSALÁDBARÁTSÁG = PIACI ELŐNY

A családbarát működés előnyt jelent a munkaerőpiacon és pozitív hatása van a munkahelyi légkörre mind a munkavállalók, mind a munkáltatók szerint.

3. MÉRJÜNK, HOGY LÁSSUNK!

A felmérésben résztvevő cégek nem egészen 2/3 része tartja nyilván a GYED/GYES-ről visszatérő szülőket.

4. INAKTÍV ÁLLOMÁNY = KINCS ÉS REJTETT TARTALÉK

A GYED/GYES-ről visszatérő munkavállalókra legjellemzőbb 5 készsége, amik a munkában is hasznosak (mind a munkavállalók, mind a munkáltatók szerint):

felelősségteljesek,
megosztott figyelemmel és
hatékonyan dolgoznak,
komplex probléma-megoldók,
jól osztják be az idejüket és hatékony munkaszervezők.

5. A SIKER TITKA A FOKOZATOSSÁG!

A munkavállalók legfontosabb elvárása (kisgyermekes szülőként): **fokozatosan (pl. részmunkaidő) térhessenek vissza a munkába, legyenek atipikus foglalkoztatási formák.**

A legnagyobb segítséget a **bölcsődei/óvodai elhelyezés és a szünidei táborok** támogatása jelentené számukra.





Köszönjük a kitöltő munkavállalóknak, anyukáknak, apukáknak, leendő szülőknek, téma iránt érdeklődőknek, a kitöltő vállalatok képviselőinek, hogy tapasztalataikat megosztotték velünk!

Köszönjük a kutatást támogató vállalatoknak, hogy szívükön viselik a fiatal munkavállalók és a kisgyermekesek ügyét!

Kutatásvezető: Kiss Katalin, HR szakértő

Team:

Kálmánné Nagy Enikő

Péter Andrea, Balansz Program – Három Királyfi,
Három Kiráylány Mozgalom

Ujvári Enikő, Balansz Program – Három Királyfi,
Három Kiráylány Mozgalom

