

Családbarát Program a Méhkeréki Polgármesteri Hivatalban

2020. év

MUNKÁLTATÓ SZERVEZET ADATAI

| |
|--|
| Szervezet neve: Méhkeréki Polgármesteri Hivatal |
| Elérhetőségei: székhely: 5726 Méhkerék, Kossuth utca 80. postacím: 5726 Méhkerék, Kossuth utca 80. honlap: https://mehkerek.asp.lgov.hu/ telefon: +36 66/ 277 760 fax:- központi e-mail: mehkerek@mehkerek.hu |
| Kapcsolattartó neve: Szabó Ágnes beosztása: jegyző elérhetősége: +36 66/ 277 760 |
| Első számú vezetője: Szabó Ágnes elérhetősége: +36 66/ 277 760 |
| A szervezet fő tevékenységi köre: Általános közigazgatás |
| A szervezet működésének kezdete: 1990 év 09 hónap 30 nap |

I.

A SZERVEZET SZEMÉLYI ÖSSZETÉTELE

Teljes munkavállalói létszám: **12 fő**

A munkavállalók megoszlása beosztás szerint a teljes- és atipikus módon, részmunkaidőben foglalkoztatottak között korcsoportos és nemek szerinti bontásban:

| Munkavállalók beosztás szerint | TELJES MUNKAIDŐBEN FOGLALKOZTATOTT | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|----------|--------------|----------|--------------|-------|-------------|-------|----------|-------|
| | 30 év kor | | 30-45 kor | | 45-55 kor | | 55-x kor | | Összesen | |
| | Nő | Férfi | Nő | Férfi | Nő | Férfi | Nő | Férfi | Nő | Férfi |
| Felsővezető | | | | | 1 | | | | | |
| Középvezető | | | | | | | | | | |
| Alsó szintű vezető | | | | | | | | | | |
| Szellemi beosztott | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | | | | | |
| Fizikai beosztott | | | | | | | | | | |
| Összesen: | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | | | | | |

A munkavállalók megoszlása a munkaviszony jellege szerint a teljes- és atipikus módon, részmunkaidőben foglalkoztatottak között korcsoportos és nemek szerinti bontásban:

| Munkavállalók munkaviszony jellege szerint | TELJES MUNKAIIDŐBEN FOGLALKOZTATOTT | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|-------|------|-------|
| | 30 év | | 30-45 kor | | 45-55 kor | | 55-x | |
| | Nő | Férfi | Nő | Férfi | Nő | Férfi | Nő | Férfi |
| Határozatlan idejű munkaszerződés | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | | | |
| Határozott idejű munkaszerződés | 1 | | | | 1 | | | |
| Külsős, szerződéses | | | | | | | | |
| Kölcsönzött munkaerő | | | | | | | | |
| Alkalmi munkavállaló | | | | | | | | |
| Egyéb, mégpedig | | | | | | | | |
| Összesen: | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | | | |

A munkavállalók megoszlása a képzettségük szerint a teljes-és atipikus módon, részmunkaidőben foglalkoztatottak között korcsoportos és nemek szerinti bontásban:

| Munkavállalók képzettségük jellege szerint | TELJES MUNKAIIDŐBEN FOGLALKOZTATOTT | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|-------|------|-------|
| | 30 év | | 30-45 kor | | 45-55 kor | | 55-x | |
| | Nő | Férfi | Nő | Férfi | Nő | Férfi | Nő | Férfi |
| 8 általánosnál kevesebb | | | | | | | | |
| Általános iskola 8 osztálya | | | | | | | | |
| Szaktanulmányozó és szakiskola | | | | | | | | |
| Középiskolai érettségi | | | | | 2 | | | |
| Főiskola | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | | | |
| Egyetem | | | | | | | | |
| Összesen: | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | | | |

Fluktuáció mértéke (szervezetet elhagyók százalékos aránya a teljes munkavállalói létszámon belül) a teljes- és atipikus módon, részmunkaidőben foglalkoztatottak között korcsoportos és nemek szerinti bontásban.

| | TELJES MUNKAIIDŐBEN FOGLALKOZTATOTT | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|-------|-----------|-------|-----------|-------|------|-------|
| | 30 év | | 30-45 kor | | 45-55 kor | | 55-x | |
| | Nő | Férfi | Nő | Férfi | Nő | Férfi | Nő | Férfi |
| Az elmúlt egy évben távozók száma | | | | | 1 | | | 1 |
| Az elmúlt 5 évben távozók száma | | 1 | | | | | 1 | |
| Az elmúlt egy évben újonnan belépettek száma | | 1 | 2 | | | | | |
| Az elmúlt 5 évben újonnan belépettek száma | | | 1 | 1 | | | | |
| Belső fluktuációban résztvevők száma | | | | | | | | |

II. DOLGOZÓK CSALÁDI ADATAI

A teljes munkavállalói létszám *korösszetétel* szerint:

| Nem | Koreloszlás (fő) | | | | |
|-------|------------------|----------|----------|----------|---|
| | -30 év | 30-45 év | 45-55 év | 55- x év | % |
| Nő | 3 | 4 | 3 | | |
| Férfi | 1 | 1 | | | |

A teljes munkavállalói létszám *családi állapot* szerint:

| Nem | Családi állapot (fő) | | | |
|-------|----------------------|-------|--------|--------|
| | Nőtlen/hajadon | Házas | Özvegy | Elvált |
| Nő | 4 | 4 | 1 | 1 |
| Férfi | 2 | | | |

A teljes munkavállalói létszám *gyerekszám* szerint:

| Nem | Gyermektelen | Gyermekes | | | |
|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
| | | 1 gyermekkel | 2 gyermekkel | 3 gyermekkel | 4 és több gyermekkel |
| Nő | 4 | | 4 | | |
| Férfi | 2 | | | | |

A munkavállalók gyermekeinek száma összesen: **8 fő**

~ kormegoszlásuk szerint (fő):

| | Koreloszlás (fő) | | | | |
|-----------------|---------------------|----------|----------|----------|---------|
| | 0-3 év | 3-7 év | 7-14 év | 14-18 év | 18-x év |
| Gyermekek száma | 3 | 4 | 1 | | |

Gondozásra szoruló családtagok száma, akik rendszeres felügyeletet igényelnek: **0 fő**

| Munkavállaló neme | Gondozásra szoruló családtag (fő) | | | |
|----------------------|-----------------------------------|------------|------|--|
| | Tartósan beteg | Fogyatékos | Idős | |
| Nő | | | | |
| Férfi | | | | |

Családi adó-és járulékkedvezményt igénybevevő dolgozók száma: **2 fő/** és aránya (%) **17%**

Családi adó-és járulékkedvezményt igénybevevő dolgozók aránya az összes munkavállalón belül: **17 %**

Családi adó-és járulékkedvezmény teljes szervezetre vonatkozó összege havonta: **80.000 Ft**

Gyermekgondozási szabadságon lévő dolgozók száma: _____ fő

Ebből az alábbi ellátásban részesülők száma a kérdőív kitöltésekor:

CSED-en levők: **0 fő**

GYED-en levők: **1 fő**

GYES-en levők: **0 fő**

GYET-en levők: **0 fő**

Ápolási díj: **0 fő**

Gyermekgondozási szabadságon lévők száma 2011 és 2019 között: **2fő**

Ebből a munkahelyre visszatérők száma: **1fő**

Ebből részmunkaidőben foglalkoztatottak száma: **0 fő**

Ebből egyéb atipikus módon foglalkoztatottak száma: **0 fő**

GYED vagy GYES folyósítása alatt dolgozó munkavállalók száma (GYED/GYES Extra): **0 fő**

III. CSALÁDBARÁT INTÉZKEDÉSEK

Családbarát (a munka és magán- és családi élet összeegyeztetését támogató) politikák, intézkedések, programok, projektek és gyakorlatok szervezetünkben.

Rugalmas/atipikus munkaszervezés

| | IGEN | NEM | Hány női dolgozónál? | Hány férfi dolgozónál? |
|--|----------|----------|-------------------------|---------------------------|
| Rugalmas munkaidő (rugalmas kezdés és befejezés) | x | | | |
| Rövidített/sűrített munkaidőszak | | x | | |
| Részmunkaidő (szabályozott) | | x | | |
| Részmunkaidő (ideiglenes) | | x | | |

| | | | | |
|--|----------|----------|--|--|
| Munkakör megosztás (job-sharing) | | x | | |
| Munkavégzés helyének rugalmassága | | x | | |
| Távmunka | | x | | |
| Túlmunka esetenként | x | | | |
| Hétfégi munka esetenként | x | | | |
| Időszakos alkalmi munka | | x | | |
| Átmeneti egyedi megoldások (egyéni megállapodások) | x | | | |

Szabadságkiadás:

| | IGEN | NEM | Hány női dolgozónál? | Hány férfi dolgozónál? |
|--|----------|-----|----------------------|------------------------|
| Speciális rövid távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre | x | | | |
| Speciális hosszabb távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre | x | | | |
| Gyermekek után járó pótszabadság | x | | | |
| Szülés utáni apasági szabadság kiadása | x | | | |
| Szülés utáni apasági szabadság felhasználásának ösztönzése | x | | | |

Bérezés:

| | IGEN | NEM |
|---|----------|----------|
| Azonos munkáért, azonos bér | x | |
| Bérkompenzáció | x | |
| Azonos mértékű fizetésemelés gyermekszámtól függetlenül | x | |
| Bónusz | | x |
| Jutalom | x | |

Képzések, tréningek, csapatépítés:

| | IGEN | NEM |
|---|----------|-----|
| A gyermekes munkavállalók szakmai előrelépését elősegítő képzések | x | |
| Betanító képzések | x | |
| Rendszeres továbbképzések | x | |
| Nyelvi képzések | x | |
| Gyermekgondozási szabadság alatti szakmai képzések | x | |
| Munkavállaló által kezdeményezett képzések | x | |
| Munkakör ellátásához nem kapcsolódó képzések támogatása | x | |
| Csapatépítő tréningek | x | |
| Egyénre szabott képzések (coaching) | x | |

A munkáltató által biztosított, finanszírozott *képzésben részesülők száma összesen: 12 fő*
 Képzésben részesült munkavállalók *nemük és munkaviszonyuk jellege szerint:*

| | Teljes munkaidő | | Részmunkaidő | |
|--|-----------------|----------|--------------|-------|
| | Nő | Férfi | Nő | Férfi |
| A gyermekes munkavállalók szakmai előrelépését elősegítő képzésben részesült | | | | |
| Betanító képzésben részesült | 1 | | | |
| Továbbképzésben részesült | 10 | 2 | | |
| Munkavállaló által kezdeményezett képzésben részesült | | | | |
| A munka és családi élet összeegyeztetéséről szóló tréningen vett részt | | | | |
| Csapatépítő tréningen vett részt | 10 | 2 | | |
| Egyénre szabott képzésekben (coaching) részesült | 10 | 2 | | |

A kisgyermekes szülők támogatása

| | IGEN | NEM | Hány fő? |
|--|------|-----|----------|
| Szoptató anyák munkaidő kedvezménye | x | | |
| Szoptató anyák gyermekükkel együtt történő munkavégzésének lehetővé tétele | x | | |
| Információs támogatás a gondozási lehetőségekről | x | | |
| Email-es kapcsolattartás a gyermekgondozáson lévő dolgozóval | x | | |
| Hírlevelek küldése, vállalati információk megosztása | | x | |
| Vállalati rendezvényeken való részvétel biztosítása a gyermekgondozáson lévő dolgozók részére | x | | |
| Továbbképzés (ismeret-felfrissítés) biztosítása, támogatása gyermekgondozási időszak alatt | x | | |
| Továbbképzés (ismeret-felfrissítés) biztosítása, támogatása gyermekgondozásból történő visszatérést követően | x | | |
| Személyes kapcsolattartással közös karriertervezés | x | | |
| Munkajogi védettség a törvényes kötelezettségeken túl | x | | |

Férfi munkavállalók szülői szerepeinek ellátása

| | IGEN | NEM | Hány fő? |
|---|------|-----|----------|
| Munkaidő-kedvezmény | | x | |
| Rugalmasabb munkaidő | x | | |
| Az apáknak a gyermekek után járó pótszabadság biztosítása | x | | |

Gyermekek napközbeni felügyelete

| | IGEN | NEM |
|--|------|-----|
| Elhelyezés biztosítása a dolgozók gyermekeinek saját bölcsődében | | x |
| Elhelyezés biztosítása a dolgozók gyermekeinek saját óvodában | x | |
| Férőhelyek biztosítása egyéb bölcsődében | | x |
| Férőhelyek biztosítása egyéb óvodában | x | |

| | | |
|--|----------|----------|
| Férőhelyek biztosítása és finanszírozása fizetős iskolában | | x |
| Saját vállalati gyermekmegőrző | | x |
| Saját vállalati játszósarok | x | |
| Gyermekintézmények zárva tartása időszakaiban vállalati szervezésű gyermekfelügyelet biztosítása | x | |
| Iskolai szünetek ideje alatt vállalati tábor szervezése | x | |

Idős/beteg hozzátartozók és már nyugdíjas korábbi munkavállalók támogatása

| | IGEN | NEM |
|---|----------|----------|
| Nyugdíjas Klub | x | |
| Orvosi, egészségügyi szolgáltatások nyújtása | x | |
| Természetbeni juttatások | | x |
| Vállalati rendezvényeken részvétel biztosítása | x | |
| Munkaidő kedvezmény beteg hozzátartozó ápolása esetén | x | |

Egyéb szolgáltatások, juttatások, támogatások

| | IGEN | NEM |
|--|----------|----------|
| Dolgozók nyaralásának, pihenésének finanszírozásához hozzájárulás (pl. üdülési csekk) | | x |
| Vállalati üdülő | | x |
| Fizetés nélküli szabadság igénybevételének lehetősége (pl. magánéleti probléma esetén) | x | |
| Egészségügyi szűrések | x | |
| Egészségügyi szolgáltatások | | x |
| Mentális, életviteli támogatás | x | |
| Orvosi szolgáltatás (a kötelező üzemorvosi szolgálaton kívül) | | x |
| A munkakör ellátásához nem kapcsolódó képzések, tréningek | x | |
| Sportlétesítményekbe bérlet biztosítása | | x |

| | | |
|--|----------|----------|
| Vállalati sportolási lehetőségek | | x |
| Magánügyek intézésében való segítségnyújtás (pl. jogsegélynyújtás) | x | |
| Iskoláztatási/nevelési támogatás | | x |
| Babakelengye csomag vagy pénz | x | |
| Életkezdesi támogatás | | x |
| Lakhatási támogatás | | x |
| Helyi utazási támogatás | | x |
| Nyári diákmunka/gyakorlat a dolgozók gyermekeinek | x | |
| Vállalati ünnepek | x | |
| Vállalati rendezvényeken dolgozók családtagjainak részvétele | | x |
| Jeles napok alkalmából ajándék a dolgozóknak | x | |

Szervezeti dokumentumok

| | IGEN | NEM |
|---|----------|----------|
| Kollektív Szerződés | | x |
| Esélyegyenlőségi Terv | x | |
| Anyasági Politika | | x |
| Egyéb szervezeti politikák, dokumentumok: Közszolgálati szabályzat | x | |

IV. A MUNKAHELY CSALÁDBARÁT SZERVEZETI KULTÚRÁJA

1. egyáltalán nem
2. inkább nem
3. időnként
4. inkább igen
5. igen, teljes mértékben

| | |
|---|----------|
| Illeszkedik-e a családbarátság a szervezet stratégiájába? | 4 |
| Szervezeti szintű szabályozásokban megjelenik-e a családbarátság? | 4 |
| Biztosított-e a munkavállalók részvétele a családbarát szervezeti kultúra kialakításában? | 5 |
| Kommunikálják-e a munkavállalók felé a szervezet családbarát politikáját, gyakorlatát és szemléletét? | 3 |

| | |
|---|---|
| Társadalmi felelősségvállalással összefüggő kezdeményezésekben részt vesz-e a vállalat? | 4 |
| A családbaráttság szervezeten belüli fejlesztését szolgálja-e intézményi/civil szervezeti együttműködő partner? | 3 |
| Végeznek-e a szervezetben szervezett/formális dolgozói elégedettség felméréseket? | 3 |
| Léteznek olyan gyakorlatok, amelyek dolgozói/munkatársi kezdeményezés eredményeképpen valósulnak meg? | 3 |
| Kívánják-e erősíteni szervezetük elkötelezettségét a munka és magánélet jobb összeegyeztethetősége érdekében? | 5 |
| A munka és magánélet összeegyeztetését segítő gyakorlatuk fejlesztéséhez vállalnának-e rendszeres felülvizsgálatot? | 5 |
| Igénybe vennék-e külső tanácsadó segítségét szervezetük effajta fejlesztéséhez? | 5 |

V. CSALÁDBARÁT TEVÉKENYSÉGEINK:

A család Magyarország legfontosabb nemzeti erőforrása, ezért a család és munka összeegyeztetése, a munkahelyek családbarát működésének ösztönzése, támogatása kiemelt állami feladat. Ennek megfelelően a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. már a bevezetőjében kiemeli, hogy az állam segíti a munkavállalás és a családi élet összeegyeztetését, valamint a 15.§ (1) bekezdésében így fogalmaz: Az állam a család és a munkavállalás összeegyeztethetőségének érdekében ösztönzi a részmunkaidőben történő, illetve az egyéb atipikus foglalkoztatási formákban való munkavégzést. A munka-magánélet összekapcsolásának kihívásait leggyakrabban a kisgyermekes női munkavállalók esetében említik a mindennapokban. Manapság már egyre inkább előtérbe kerül azon szempont is, hogy a célcsoportot tágabban kellene értelmezni, beleértve nemcsak a kisgyermekes anyákat, hanem az apákat, valamint más munkavállalói csoportokat is, mint például a beteg, idős családtagot gondozó alkalmazottakat.

A Méhkeréki Polgármesteri Hivatal az intézkedésekkel, olyan nyugodt és családbarát környezetet és hangulatot próbál megteremteni, amelyben minden munkavállaló számára megadatik, hogy félelmek és szorongások nélkül tervezhesse maga és családtagjaik jövőjét. Olyan társadalmi légkör és környezet megteremtése van jelen, amelyben mindazok, akik sajátos helyzetük miatt segítségre szorulnak, azok számíthatnak az őket körülvevő társadalmi és intézményi környezet együttérzésére és támogatására.

Egy kismamának sosem könnyű visszatérni a munka világába, jó pár év kihagyás után. Hivatalunk évek óta tudatosan, aktív kapcsolattartásban van a szülési szabadságon lévő édesanyákkal, így nem hagyja eltávolodni az anyukát a munka világtól, egyben visszatérésekor segíti a könnyebb beilleszkedést.

Az óvodai és iskolai szünetek alatt, a gyermekeink felügyeletét megoldani embert próbáló feladat. Hivatalunk azonban tesz azért, hogy munkavállalóink ne ezen stresszeljenek. Ezért például a nyári szünidő idejére

gyermekfelügyeletet biztosítunk a kicsiket nevelő dolgozók számára a hivatalban kialakításra került játszószobában, ahol otthonos, a gyermeknek minden igényt kielégítő légkört teremtünk meg.

A tanévkezdés a gyerekek számára egyet jelent a szabad nyári szünet végével, mégis telis-tele van izgalommal. A szülők egyrészt fellendülést éreznek mikor gyermekeik ismét elkezdik a tanévet, másrészt az elkezdés, újakezdés stresszel is jár, az osztályfőnökök által összeállított lista, a beszerzésre váró eszközökről, a tankönyvek rendszerezése nem kis feladattal jár. Ezért úgy döntött hivatalunk, hogy megajándékozunk a nálunk dolgozó szülőket ún. „**tanévkezdési támogatással**”, amely szerint a kiskorú gyermeket nevelő szülőnek **három napot biztosítunk** arra, hogy a tanévkezdés előtt - bármikor igénybe vehető módon - gyermekével a tanévkezdéshez szükséges eszközök beszerzésére, az ezzel kapcsolatos feladatok ellátására használhassa fel.

Az iskolai napközi 16:00 óráig, hivatalunknál a munkaidő 16:30 óráig tart, így dolgozóink körében azok a szülők, akiknek kisgyermekük van, adott a lehetőség, hogy gyermeküket a fennmaradó 30 percben a hivatalban a saját irodájukba behozhatják. A gyermekek számára kialakított gyereksarokban biztosított a színes ceruza, filctoll, rajzlap, színes papír, kifestő füzetek. Ez mind nagy segítséget nyújt a szülőknek azért, mert gyermekét biztonságban tudhatja maga mellett a fennmaradó munkaidejében, és a kötelezettségét, munkáját is el tudja végezni. Hivatalunk törekszik rugalmasan, családbarát megoldásokat nyújtani a kisgyermekes dolgozók számára.

Bevezettük, hogy **dolgozóink** születésnapjukat otthon tölthetik családtagjaikkal, együtt ünnepelhetnek, és szabad programokat szervezhetnek maguknak, vagy éppen „**Én-időt**” adjanak maguknak.

A koronavírus járvány az egész település számára nagy megpróbáltatásokat jelentet, veszteségeket okozott hivatalunknak is. Méhkerék egy összetartó kis közösség, amely legnagyobb szükség esetében sem hagyja cserben lakóit. A veszélyhelyzet okozta egyik ilyen probléma az iskolák és óvodák „bezárása” volt. A dolgozó szülők szabadságukat felélték így, ha gyermekük megbetegedet csak az anyagi megvonással járó táppénz, vagy fizetés nélküli szabadság terhére maradhatott volna otthon. Az önkormányzatnál dolgozó kisgyermekes anyukák számára biztosítottuk, hogy home office-ban dolgozhattak otthonról, illetve irodai munkavégzés esetén behozhatta gyermekét.

II.

A jövőre vonatkozó terveink:

A Méhkeréki Polgármesteri Hivatal fenti kezdeményezéseket továbbra is folytatni szeretné, kibővítve olyan elemekkel melyekkel még jobban összegegyeztethető a magán és a munkahelyi élet.

Olyan munkahelyi családbarát intézkedéseket, programokat kívánunk rendezni, melyek elősegítik a munka és magánélet összegegyeztetését, a családi, magánéleti és munkahelyi kötelezettségek összehangolását.

A programokkal az **élet két kiemelt fontosságú területén** dolgoznánk: a **családi élet és az alkotó munka** minél finomabb összehangolásán.

A programsorozat egyik programja a „Családi Advent”. A programelemnél várjuk dolgozóinkat és minden családtagját ahol korhatár nélkül bárki megtalálhatja a kedvére való alkotás elkészítését. Az alkotások elkészítéséhez kézműves oktatók segítenének a kicsiknek és a nagyoknak egyaránt. A családok csoportonként készíthetnek valamennyi családtagjuk részére karácsonyi ajándékokat. Családi vetélkedőkkel és csoportjátékokkal is kiegészül a program. A nap végén a Mikulás és társai is ellátogatnak hozzánk ahol kis ajándék is rejtőzik majd a Mikulás puttonyában. A másik programunk a „Családi Húsvét”. A nap folyamán több programmal is várnánk a családokat, tojáskereső verseny megrendezésére, húsvéti tojások festése különböző népi technikákkal, nyuszi simogató, kézműves foglalkozások és még sok olyan program ami a gyerekek és szüleik számára is színesíti a napot.

Családbarát szülőklub létrehozását tervezzük, amelynek keretén belül izgalmas életvitellel, szemléletformálással kapcsolatos előadásokat hallhattunk például a generációk és a világháló, a személyiség típusok stb. témáiban. A klub havonta 1 alkalommal működne.

Régi hagyomány, hogy a Hivatal és a helyi intézmények aktív dolgozói együtt kirándulnak. Az ilyen jellegű kapcsolatok segítik, hogy a faluban lévő intézmények dolgozói találkozzanak, beszélgessenek egymással, hogy az együttműködés könnyebb és zavartalanabb legyen az intézmények között. Ezt szeretnénk kibővíteni azzal, hogy a dolgozók elhozhatják családtagjaikat is a kirándulásra így még szívesebbé tennék a napot. A lényeg, hogy jó hangulatban sok új élménnyel gazdagodva térjünk haza.

Ahhoz, hogy **a dolgozóink a „szürke” hétköznapiakban is egyensúlyt alakítsanak** ki család és munka között, a leginkább szükséges a Hivatal épületében egy játszószoza kialakításán túl, a Hivatal udvarán egy játszópark kialakítását tervezzük, mászókaival, homokozóval és árnyékolóval. Az itt töltött időt szakképzett felügyelettel biztosítjuk. A családi élet és az alkotó munka összehangolásának szellemében a dolgozók csemetéi együtt „dolgozhatnak” szüleikkel.

Kifejezetten odafigyelünk a minket körbevevő környezetre és a környezettudatosság erősítésére. Bevezetjük, hogy minden dolgozónk újszülöttjének érkezésekor egy fát ültetnénk a Hivatal udvarára.

Bízunk benne, hogy ezekkel a programokkal segíteni tudjuk őket a munka és a magánélet összeegyeztetésében, valamint egy jobb munkahelyi közösség kialakításában.

Álláspontunk szerint intézkedéseinkkel növekszik az eredményesség azáltal, hogy nő a bizalom a dolgozók részéről, kevesebb a stressz, a feszültség, a betegség miatti távolmaradás és kisebb a fluktuáció. Ráadásul a családbarát intézkedések bevezetése működtetése nem jelent feltétlenül folyamatos nagy anyagi ráfordítást, inkább az akarat és szemléletmód szükséges, amit bizton állítunk, hogy jelen van Hivatalunkban.