

# KISGYERMEKES OKTATÓK ÉS KUTATÓK A BME-N

*kutatási összefoglaló  
2022. január*

*összeállította:*

*Mészárosné Tőrincsi Mercédesz, Pluzsik Anikó és Séllei Beatrix*

*Lektorálta:*

*Bagi Katalin*

# Tartalom

Bevezető megjegyzések.....	3
1. Az adatfelvétel.....	3
2. Eredmények .....	6
2.1. Nehézségek a kisgyermek nevelése és az egyetemi feladatok összehangolásában .....	6
2.2. A BME által nyújtott támogatások.....	9
2.3. Milyen támogatásokat tudnak elképzelni (példák, tapasztalatok, vágyak)?.....	11
2.3.1. Életpályamodell.....	13
2.3.2. Rugalmas és online munkaszervezés.....	14
2.3.3. Gyermekfelügyelet .....	15
2.3.3.1. Alkalmankénti felügyelet.....	16
2.3.3.2. Bölcsőde, óvoda, iskola .....	18
2.3.3.3. Időszakos programok .....	19
2.3.4. Empátia- és készségfejlesztés.....	20
2.3.5. Kutatástámogatás: pályázatok, ösztöndíjak .....	21
2.3.6. Családi programok egyetemi keretek között .....	23
3. Összegzés és javaslatok .....	24

# Bevezető megjegyzések

2021. végén kerestük meg a BME oktatóit és kutatóit, hogy összegyűjtsük javasolataikat, miként válhatna egyetemünk családbarátabb munkahellyé, melyek azok a kritikus pontok, ahol a kisgyermeket nevelő szülők a legnagyobb nehézségekbe ütköznek. Kutatásunknak **két fázisa** volt: első lépésben az előzetes ismereteink és tapasztalataink alapján **fókuszcsoporthos** kutatást tartottunk (n=27), melynek az eredményeit felhasználva a második lépésben készítettünk egy **online kitölthető kérdőívet**, amelyet a BME minden tanszékére kiküldtünk azzal a kéréssel, hogy töltsék ki a kisgyermekes oktató-kutató kollégák (n=235). A két kutatási lépés eredményeit együtt mutatjuk be.

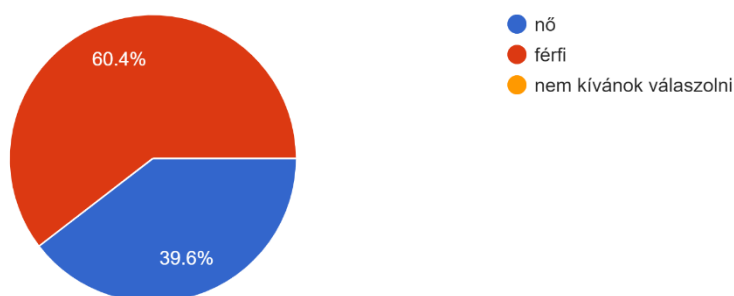
## 1. Az adatfelvétel

A kisgyermekes oktatók segítségének témakörében alakult fókuszcsoporthos a BME minden tanszékéről vártunk kisgyermekes kollégákat, hogy megosszák velünk a problémáikat, felmerülő igényeiket. Együtt gondolkodtunk arról, hogy mi lenne szükséges ahhoz, hogy a BME családbarát munkahellyé váljon. A három különböző időpontban zajló fókuszcsoporthos interjúkon összesen 27 kolléga vett részt: az egyetem minden kara (8 kar) képviselve volt, anyák és apák egyaránt voltak a résztvevők között. Az interjúkat Dr. Séllei Beatrix és Dr. Pluzsik Anikó vezette.

A kérdőíves adatfelvétel 2021.12.12-2021.01.07. között zajlott. 235 kolléga válaszolt a kb. 25 perc alatt kitölthető online kérdőívre. Az alábbiakban röviden bemutatjuk a minta jellemzőit.

Az oktató-kutató munkatársak között a férfiak voltak nagyobb arányban (ld. 1. ábra). Megjegyezzük, hogy míg a kitöltőknek majdnem 40%-a volt nő, a BME oktatói-kutatói között a hölgyek aránya csupán 22%, tehát a női kollégák felülreprezentáltak voltak a kitöltők között. Mégis, az, hogy sokan a férfikollégák közül is magukra vonatkoztatták a kérdőívet, utal arra a lassú, de társadalmi szintű változásra, mely szerint már nem az anya a kisgyermek kizárólagos gondozója.

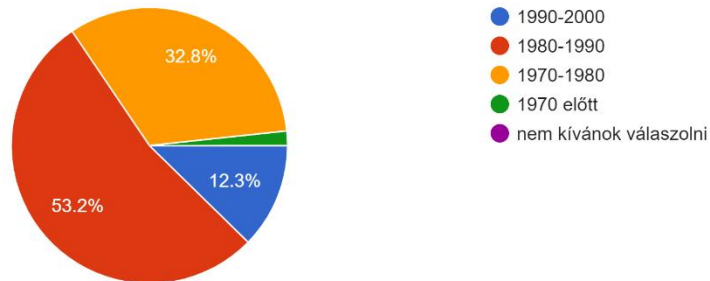
Kitöltő neme  
235 responses



1. ábra Kitöltők nemi megoszlása

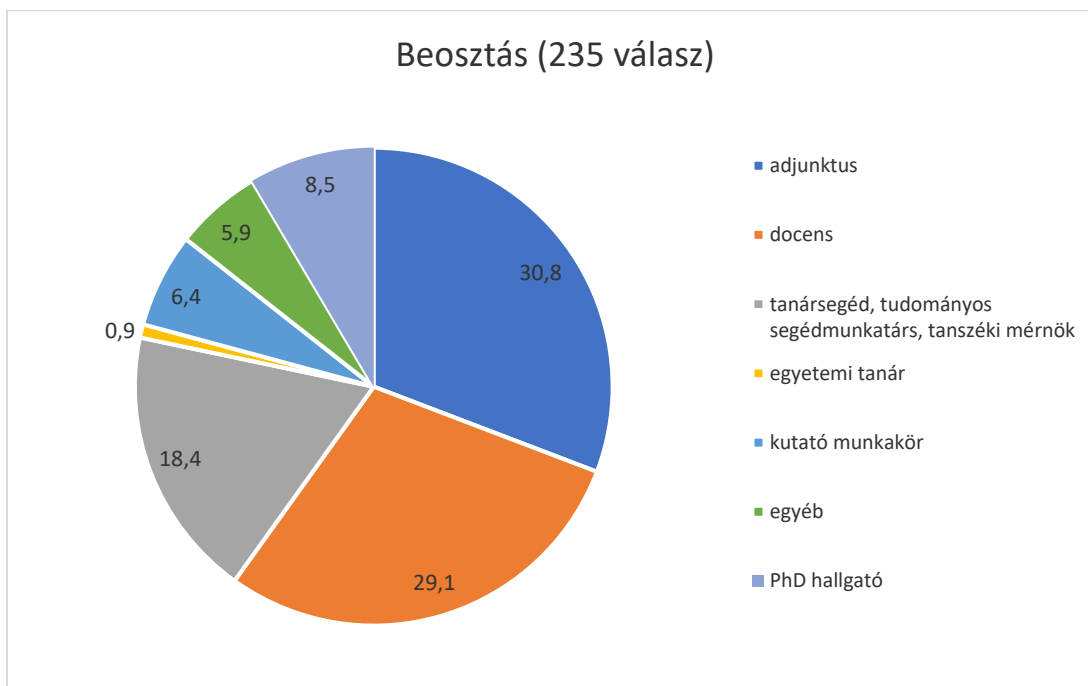
Kitöltőink legnagyobb része a 30-50 éves korosztályba tartozik (86%, ebből 30-asok: 53%, 40-esek: 33%), ahogyan azt a 2. ábra részletesen bemutatja.

Kitöltő születési éve  
235 responses

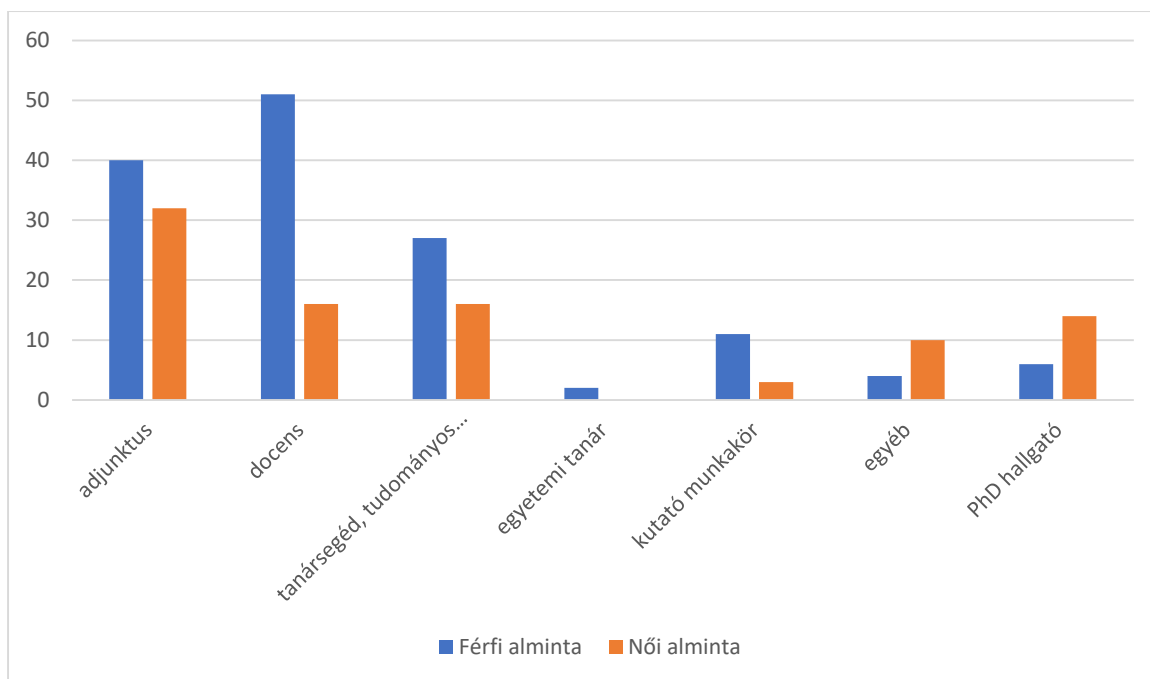


2. ábra Kitöltők életkori megoszlása

Részben az életkorból is adódik a tudományos fokozatok, illetve egyetemi státuszok eloszlása, amit a 3. ábra szemléltet. Mivel kutatásunk elsősorban az oktató-kutató munkatársak helyzetét hivatott feltárni, ezért mintánkba 95%-ban ezekben a munkakörökben dolgozók válaszai kerültek be, és csak néhány százalékban töltötték ki a jelenleg „egyéb” kategóriába sorolt, adminisztratív, gazdasági és hivatali munkatársak.



3. ábra (a) Kitöltők egyetemi beosztása szerinti megoszlása

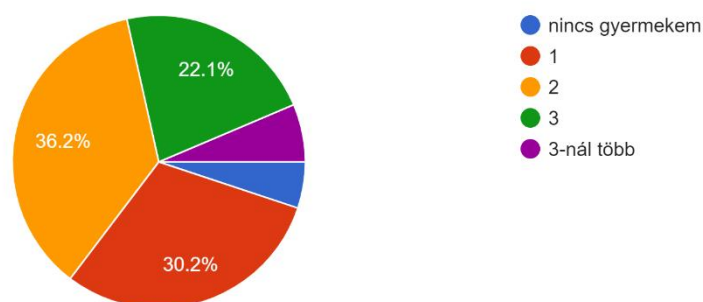


3. ábra (b) Kitélők egyetemi beosztása szerinti megoszlása külön a női és férfi almintán

A válaszadók gyermekei 1989-2021 között születtek, és a családok méretének eloszlását a 4. ábra mutatja be:

Hány gyermeket nevel/nevelt (részben vagy teljesen) a saját háztartásában?

235 responses



4. ábra A háztartásban nevelt gyermekek számának megoszlása

A gyermekekkel otthon töltött idő nagyon változatosan alakult a 10 napos időtartamtól egészen a 9,5 otthon töltött évig.

## 2. Eredmények

Az alábbiakban vázlatosan összefoglaljuk az interjúk és személyes beszélgetések során felmerült témákat, együtt a kérdőívből származó adatokkal. Mindkét esetben arra kerestük a választ, hogy milyen támogatások léteznek jelenleg a kisgyermekes oktatóknak a BME-n, mik a legfőbb nehézségek a család és karrier összehangolása kapcsán, illetve összegyűjtöttük a javaslatokat a lehetséges segítői irányokról. Megkérdeztük a kollégákat, hogy az életpálya-tervezés során mennyire tudatosan hangolták össze az oktató-kutató munkát és a gyermekvállalást-nevelést, és hogy igényelnének-e ebben segítséget. Végül érdeklődtünk, hogy mennyire vonnák be családjukat egyetemi, kari, tanszéki programokba – örülnének-e ilyenfajta lehetőségeknek.

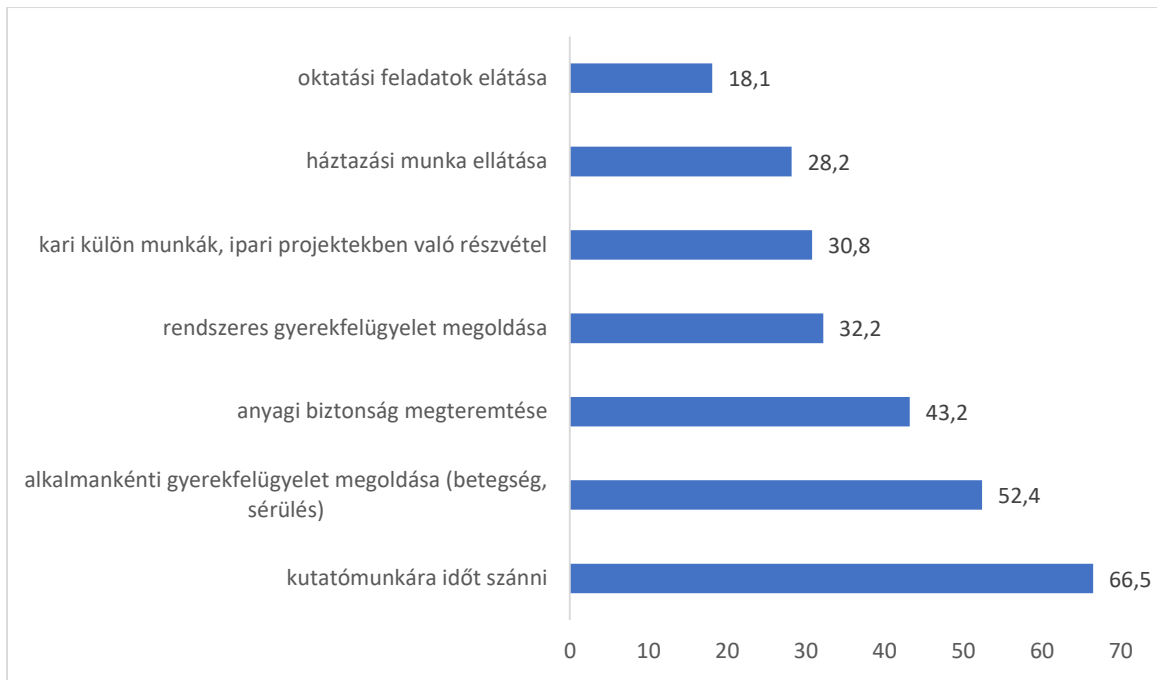
Külön elemeztük a **40 feletti, még adjunktusi beosztásban** dolgozó kollégák válaszait. Ők azok hipotézisünk szerint, akik ha több segítséget kaptak volna, akkor kutatómunkájukkal jobban tudtak / akartak volna haladni, így ma már magasabb beosztásban lennének. Tehát ők azok, akiknek válaszaiból reményeink szerint a legtöbbet tudhatjuk meg arról, hogy hogyan segítsük a kisgyermekes szülőket a család és az egyetemi pálya összeegyeztetésében. Ugyanilyen fontos preventív szempontból a **30-40 év közötti kollégák** válaszainak az eredménye, mivel ők jelenleg éppen megélik ezeket a kihívásokat, ezért az igényeknél az ő almintájukra is külön kitérünk.

Előrebocsátjuk az eredmények ismertetése előtt: a legtöbb résztvevő kiemelte, hogy hálásak, amiért foglalkozunk a témával és pozitív várakozásokkal tekintenek a jövőre azzal kapcsolatban, hogy a kezdeményezések hogyan fognak megvalósulni.

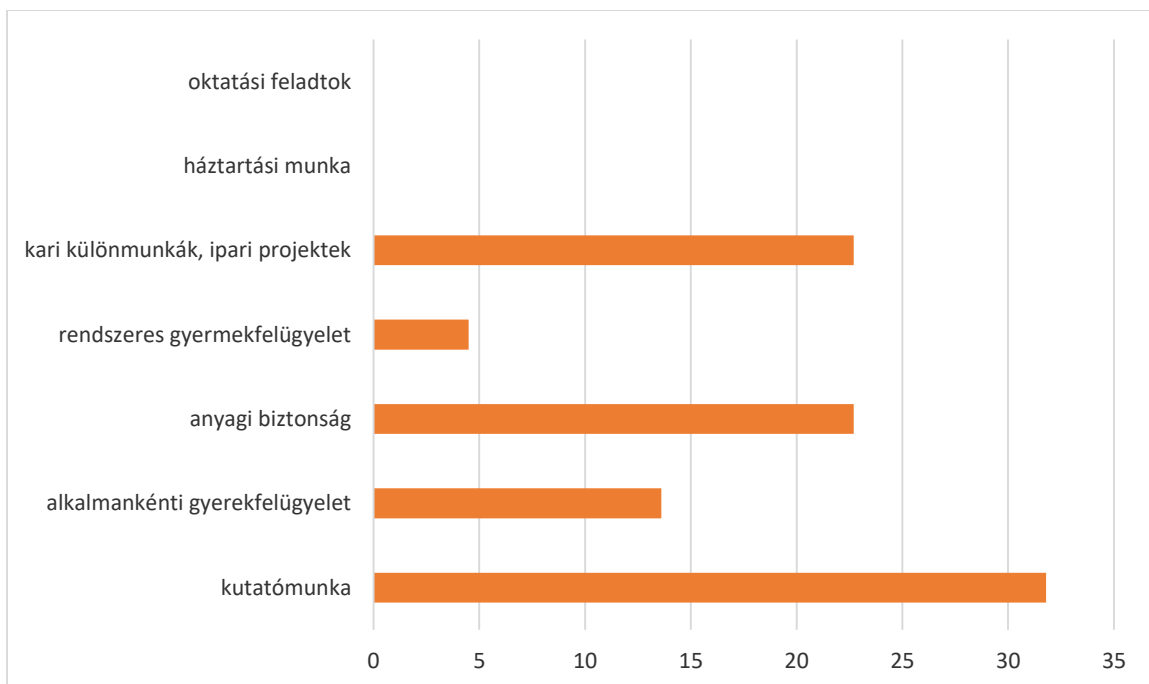
### 2.1. Nehézségek a kisgyermekes nevelése és az egyetemi feladatok összehangolásában

Csakúgy, mint a fókuszcsoporthoz tartozó kutatásból, a kérdőívre adott szöveges válaszokból is kiderül, hogy az **anyagi biztonság megteremtése** alapvető háttértényező, ami miatt a kutatás háttérbe szorul vagy ami a munka-magánélet egyensúly felborulását okozza. Legnagyobb konkrét nehézségként két szempontot jelöltek meg a válaszolók: (1) az alkalmankénti „vis major” helyzetekben a **gyermekfelügyelet megoldása**, legfőképpen pedig (2) **időt találni kutatómunkára**. Sokan hangsúlyozták a szöveges válaszokban az anyagi problémákat – megfelelő jövedelmek mellett nem lenne probléma a családoknak fizetett segítséget igénybevenni és így megoldani az alkalmi gyermekfelügyeletet, vagy a házimunka egy részének kiváltását.

A kollégáknak nehéz egyszerre több szinten helytállni. A család, projekt munkák, kutatás, oktatás összehangolása nagy kihívás. Az oktatás meghatározott napirend szerint megy, az órarendi órákat természetesen mindenki megtartja, így **a kutatásból kénytelenek visszavenni** és ez szenved csorbát, mindenkinél ez csúszik a sor végére.

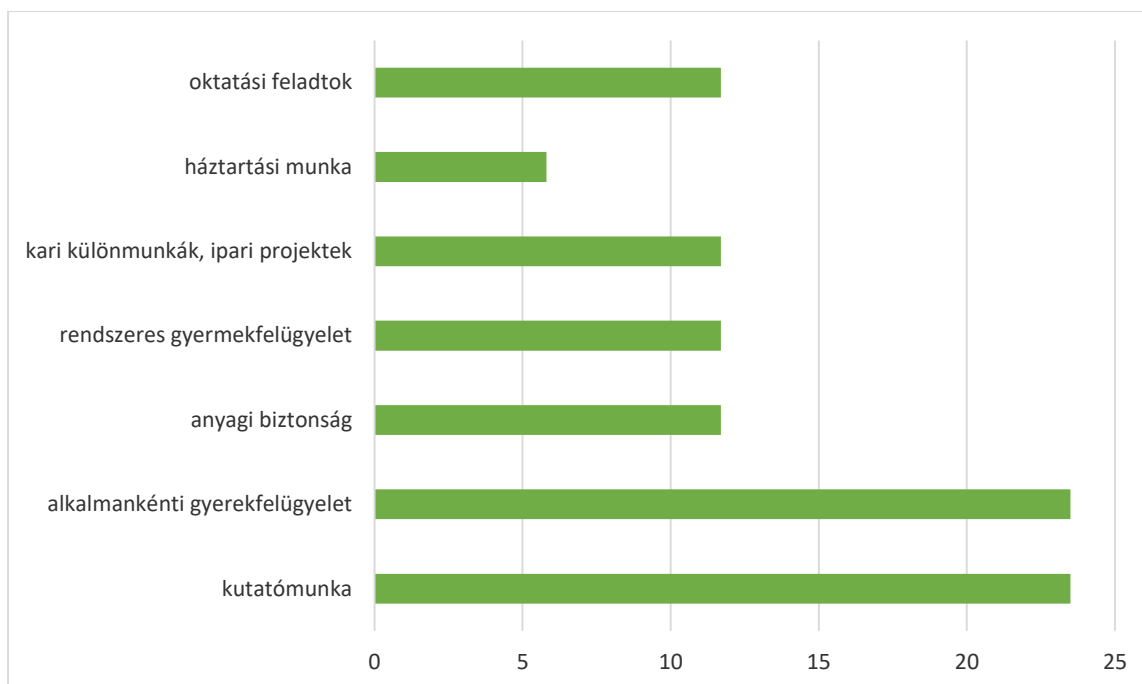


5. ábra (a) A kisgyermek nevelése és az egyetemi feladatok összehangolásának nehézségei, százalékos eloszlásban (n=227)



5. ábra (b) Az 1980 előtt született adjunktus nők válaszainak %-os eloszlása (n=9)

A 40 év feletti adjunktus nőknél egyértelműen a kutatási feladatok okoznak kihívást, valamint az, hogy kiesnek a kari különmunkákból, s így módon az anyagi biztonságuk kérdésessé válik. Ugyanebben a korosztályban a férfi válaszadóknak is a kutatásra szánnak idő biztosítása, valamint a gyermekek felügyeletének váratlan helyzetekben való megoldása okoz kihívást.



5. ábra (c) Az 1980 előtt született adjunktus férfiak válaszainak %-os eloszlása (n=8)

Az 5. ábrán szemléltetett válaszokat fejtették ki a kollégák részletesebben a fókuszcsoporton, illetve a kérdőív is lehetőséget adott szöveges válaszok bevételére. Ezeknek a tapasztalatait bontjuk ki az alábbiakban.

### 1. Kutatás

A kutatás elmélyült munkát igényelne. Még ha lenne is egy-egy szabad órája alkalmanként az oktatónak, érdemi kutatási tevékenységet így nem lehet végezni. Mindenki törekszik egy egészséges munka-magánélet egyensúly fenntartására, ezért a leginkább időigényes munkát szorítják a legtöbben háttérbe.

A 40 feletti adjunktus nők esetében a kutatás visszaszorulásának háttérében állhat az is, hogy a pályázati és publikációs követelményeknél a kisgyermekkel otthon töltött idő nincs figyelembe véve, ezért aki több évig otthon volt, az visszatérésekor szinte behozhatatlan hátránnyal indul: nem tud doktoranduszt fogadni, és minden pályázati lehetőségnél visszaveti, hogy publikációs lemaradásban van a többiekkel szemben.

### 2. Gyerekelügyelet

A fókuszcsoporton és a kérdőívben markánsan megjelent az a nehézség, hogy az alkalmankénti gyermekfelügyeletet hogyan oldják meg a szülők, azaz mi történjen, amikor a gyermek váratlanul beteg lesz, megsérül az óvodában-iskolában vagy karanténba kerül egy óvodai-iskolai csoport, de ide sorolható a GYED-en vagy GYED extrán lévő kismamák esetében a megbeszélések vagy órák alatti gyermekfelügyelet megoldása is.

Másrészről a rendszeres gyermekfelügyeletben is akadnak nehézségek: a szülőket nagyon kötik a köznevelési keretek, mint a bölcsődei, óvodai és iskolai szünetek, tanítás vagy nevelés nélküli munkanapok, arra pedig nincsenek meg az anyagi lehetőségeik, hogy rugalmasabb



magánintézményekbe vigyék a gyermekeiket vagy bébiszittert fogadjanak. Sok helyen a nagyszülők nem tudnak segíteni, valamint a szülőtárs sem.

Ilyen szempontból a BME-n dolgozó szülőpárok helyzete speciális, némileg könnyebb: mindketten rugalmas munkaidőben dolgozva jobban tudják a feladatokat megosztani, támogatják az egymás tudományos előmeneteléhez szükséges kutatómunkát, jobban tájékozottak a kedvezményeikről, illetve több esélyük van azokat kihasználni.

### 3. Terhelések

A BME sok tanszékén jellemző „rugalmas munkaidő” valójában néha folyamatos munkavégzést jelent a kollégák szerint, mint az éjjeli e-mail váltások, hétféjei készülés az órákra, szakirodalom feldolgozása vagy kutatási elemzések elvégzése a munkaidőn túl, de ide sorolhatóak a projekthatáridők lejáratához kapcsolódó intenzív munkavégzési időszakok vagy a késő délutáni - koraesti oktatási időszavok is. Másrészt a kisgyermekes kollégák esetében gyakorta a sürgős munkák is éjjelre szorulnak, és ezért lassabban vagy akadozva lehet kommunikálni a kisgyermekes kollégákkal.

A válaszadók tudomása és tapasztalatai szerint jelenleg nincs a BME-n belül olyan szervezet vagy szervezeti egység, ami így vagy úgy a kisgyermekes oktatók terheinek könnyítését célozza. A szakszervezet már csak a nevében létezik, tényleges feladatait, szerepkörét nem látja el.

Másrészt a fókuszcsoporton a projektmunkák kérdésében némi szakadás volt észlelhető a nemek között, aminek oka lehet a Magyarországon még meghatározó klasszikus családmódel. A férfi oktatók számára prioritást élveznek a plusz jövedelemmel járó projektfeladatok a család anyagi biztonságának megteremtéséhez. Az olyan tanszékeken, ahol a fizetések egy része erre támaszkodik, elengedhetetlen, és elvárás is, hogy mindenki kivegye a részét a projektekből (KK munkák) – bár a kérdőív szöveges válaszaiban többször megjelent, hogy alkalmi projektekre nem lehet felelősségteljesen alapozni egy család fenntartását. A családos női oktatóknak ez viszont elsősorban terhet jelent, mert főként ők vállalják a gyermekneveléssel kapcsolatos napi feladatokat a családjukban, miközben az ilyen módon kieső lehetséges plusz jövedelem nekik is hiányzik a családi kasszából.

Érezhető, hogy az online munkavégzés lehetősége számos kisgyermekes oktató számára jelentett könnyebbséget (például az utazási idő megspórolása miatt).

Összességében elmondható, hogy minden kolléga igyekszik minden életterületen megfelelni (oktatás, kutatás, projektek és családi élet), azonban ez kisgyermekes szülőként szinte lehetetlen, így **fokozódik a megélt stressz mértéke**. Mivel a napi 24 óra minden percét beosztva sem jut ideális időmennyiség az egyes feladatokra, valahonnan el kell venni időt. Ez a nyomás, illetve a hozzá kapcsolódó (például anyagi) következmények olyan kérdések, amelyekkel a családbarát munkahely kialakítása során foglalkozni érdemes.

## 2.2. A BME által nyújtott támogatások

Elsősorban a fókuszcsoportokon térképeztük fel, hogy a résztvevőknek milyen tapasztalataik vannak a BME-n jelenleg működő vagy korábban elérhető támogatásokkal kapcsolatban.

## 1. Rugalmas munkaidő

A legtöbb karon és tanszéken rugalmas a munkaidő. Azaz a vezetők elvárása általában annyi, hogy a feladat legyen megoldva, de az már mindegy, hogy hol és mikor történik a munkavégzés, ha határidőre elkészül a feladat. Nincs ellenőrzött munkaidő. Ez családi állapottól függetlenül mindenre érvényes, de a kisgyermekeseknek hatalmas előny. Ennek a rugalmasságnak a mértéke tanszékenként változik. Ritka, de van olyan tanszék is, ahol kimondatlan elvárás, hogy egész nap benn kell lenni és ebben a járványhullámok után sem történt változás. Az oka valószínűleg a jelenlegi, 2017.12.18-án hatályba lépett humánpolitikai szabályzatban keresendő, mely nem tér ki hivatalosan az otthoni munkavégzésre.

Másrészt a vezetők sok tanszéken igyekeznek úgy szervezni az oktatási feladatokat, hogy a kisgyermekesek ne kapjanak késő délutáni órákat.

## 2. Terhelések

A terhelések elosztásában sok tanszéken a kisgyermekesektől az oktatáson és kutatáson felül nem várják el az ipari projektekben való részvételt. Ez időben könnyebbség, azonban anyagi kiesést jelent az adott kollégának. Nincs jelenleg olyan központi szabályozás, amely a munkaterheléseket arányosítja és jeleníti meg a fizetésben. A válaszadók szerinti ideális rendszerben a heti 40 órás munkaterhelés bármilyen tevékenységből azonos bérezéssel járna, azaz ha valaki nem vesz részt ipari projektben, de cserébe többet oktat, akkor ugyanolyan fizetést kellene kapnia, mint az a kolléga, aki inkább az ipari projektet viszi, és nem, vagy alig oktat. Mivel a legtöbb tanszéken a külső projektek jelentik a munkabéren felüli juttatásokat, ezért aki nem vesz részt a projektekben, az nem részesül belőle – ezt szeretnék arányosítani a kollégák vagy úgy, hogy a vállalt tanszéki vagy oktatási többletfeladatokat is jutalmazza ilyen módon, vagy sávos rendszerben az összerhelés arányát lehetne nézni, és nem véve figyelembe a feladat típusát, hiszen egy egyetemen az oktatás sem kisebb jelentőségű feladat, mint a kutatás vagy az ipari projektek.

## 3. Pályázatok

A BME-n belül jelenleg nincs külön a kisgyermekesek támogatására kiírt pályázati lehetőség. Ami az országos szintű pályázatokat illeti, egyetlenről van tudomásunk: az MTA kisgyermekes kutatóknak és gyermeket egyedül nevelő férfi kutatóknak harmadszor hirdetett pályázatát a nagydoktori megírásához. Ez azonban nem széles körben ismert lehetőség, nem a BME-hez kapcsolódó pályázat, és ami a legfontosabb: kevesen teljesítik a pályázat beadásához szükséges scientometriai minimumkövetelményeket a megkérdezettek közül. Azonban a pályázati források a megélhetés szempontjából mindig esetlegesek és legfeljebb is csak időszakosak, nem tervezhetők olyan biztonsággal, mint például a fizetés.

## 4. Szabadidős programok gyerekeknek

Vannak BME sporttáborok, illetve gyerekegyetem (bár itt az oktatók gyermekei nem részesülnek semmilyen előnyben a bejutáshoz, és minden gyermek csak egyszer vehet részt rajta). A válaszok alapján ezeket a lehetőségeket inkább esetlegesnek ítélik a kollégák.

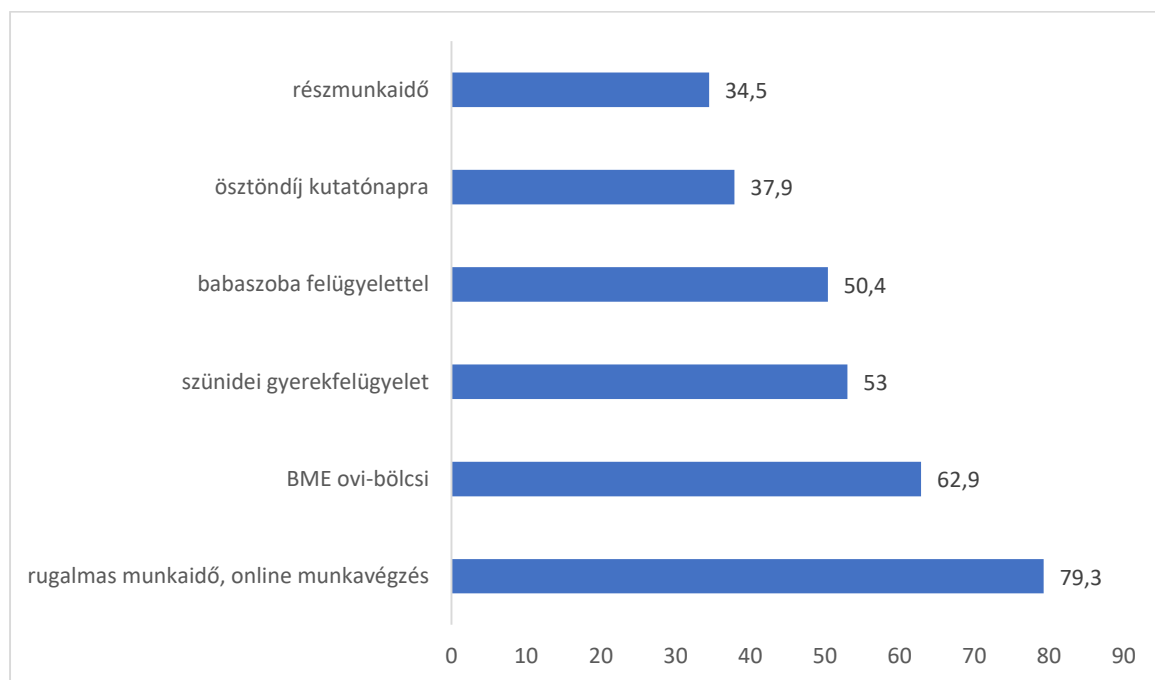
## 5. A nem BME-s mégtöbBMEsét óvoda

A résztvevők felhozták, hogy a „BME ovi-bölcsi” már csak a nevében BME-s. Nem az egyetem területén van, nehéz bekerülni, és nincs előnye a BME-dolgozóknak a BME-n kívüliekkel szemben. Nem az egyetem működteti, hanem egy alapítvány, amely a BME-től bérlő a helyiségeket, emiatt drága, és az egyetem nem ad a szülőknek támogatást, legfeljebb egyes tanszékek járulnak hozzá a fizetendő alapítványi díjhoz. Azonban aki bekerül (a megkérdezett kisgyermekes kollégák közül jelenleg egyetlen egynek jár ide a gyermeke), annak nagy segítség. Korábbi tapasztalataik alapján szerették a gyermekek és a szülők.

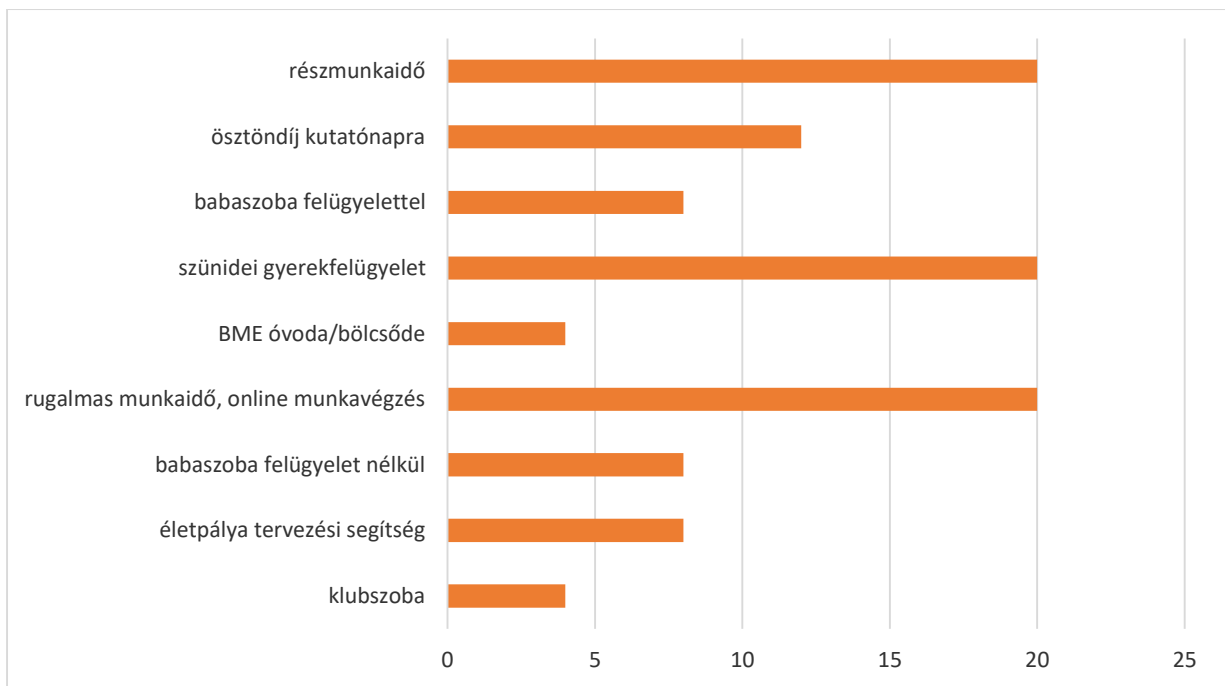
A kérdőív válaszadói között is többen úgy hitték, hogy ez az óvoda-bölcsőde még a BME-hez kapcsolódik.

## 2.3. Milyen támogatásokat tudnak elképzelni (példák, tapasztalatok, vágyak)?

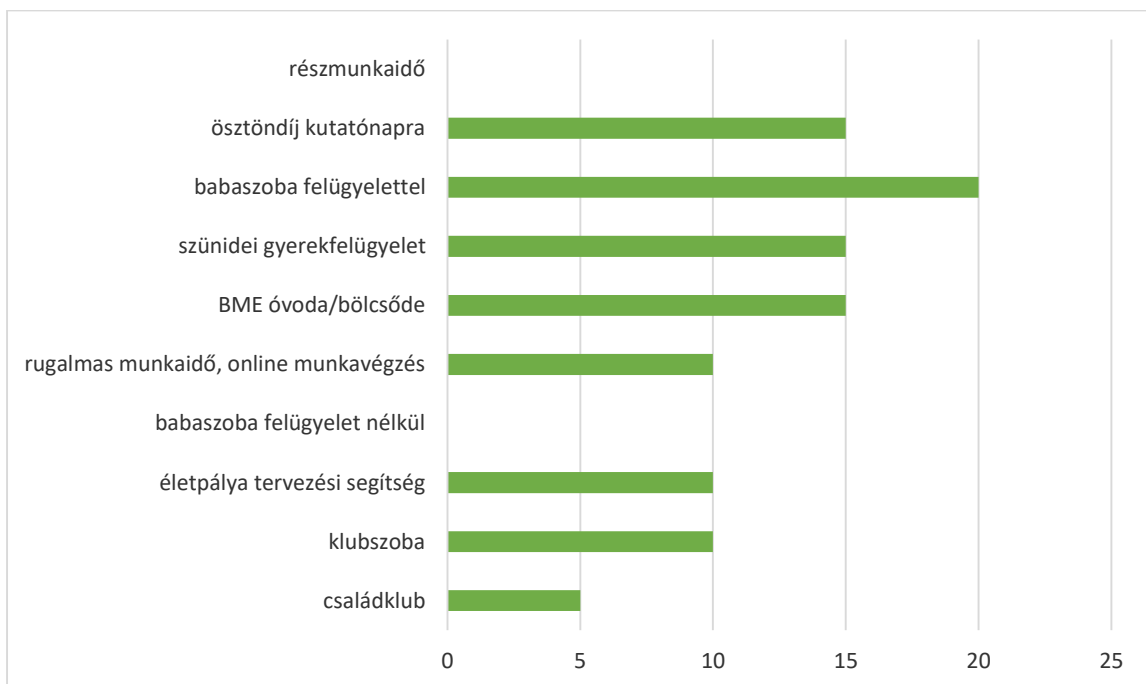
A fókuszcsoporton a résztvevők életszerű megoldási javaslatokat vetettek fel és bontottak ki. A kvalitatív kutatásban megjelenő hangsúlyokkal egybecsengenek a kérdőív kvantitatív és szöveges, kvalitatív adatai is. A kérdőívbeli nyert, a 6. (a-b-c) ábrákon szemléltetett eredményeket fejtjük ki alább részletesen.



6. ábra (a) A kisgyermekesek segítségét célzó legfontosabbnak ítélt támogatási formák (%-os eloszlásban, egy válaszadó több választ is megjelölhetett)

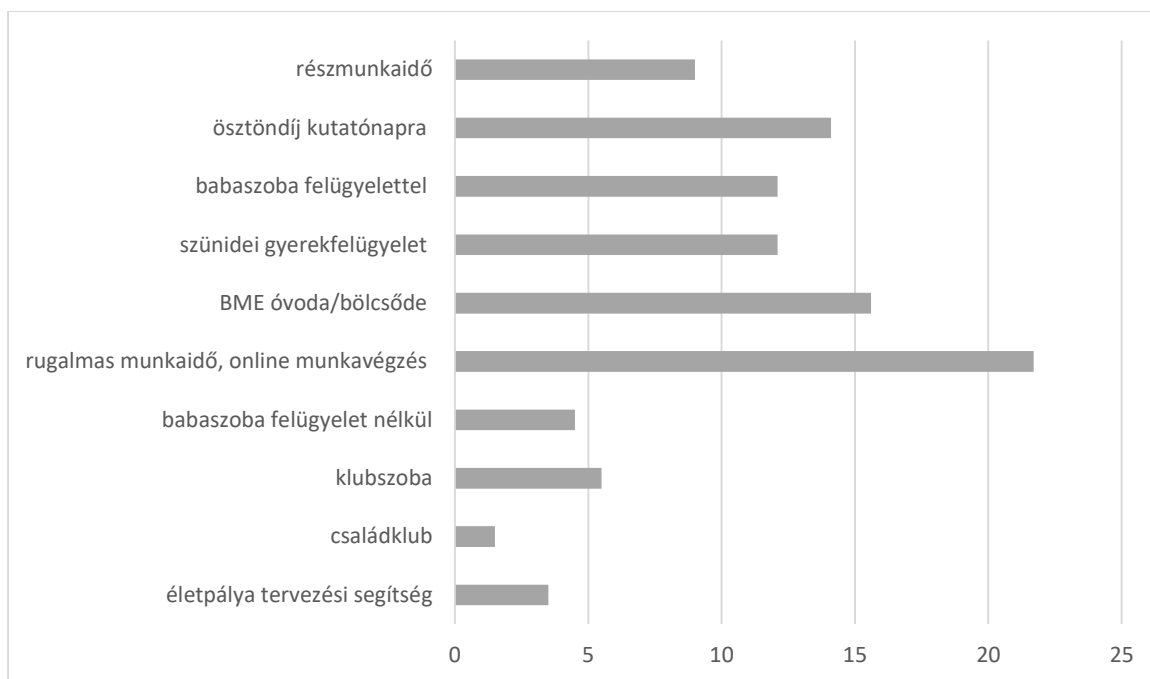


6. ábra (b) A kisgyermekesek segítségét célzó legfontosabbnak ítélt támogatási formák a 40 év feletti adjunktus nők szerint (n=9) (%-os eloszlásban, egy válaszadó több választ is megjelölhetett)



6. ábra (c) A kisgyermekesek segítségét célzó legfontosabbnak ítélt támogatási formák a 40 év feletti adjunktus férfiak szerint (n=8) (%-os eloszlásban, egy válaszadó több választ is megjelölhetett)

További érdekes szempontot adhat a megértéshez a 30-40 év közötti adjunktus kollégák válasza, amit a 6. (d) ábrán szemlélhetünk. Az ő igényeik figyelembevételével prevenciós intézkedéseket lehet kialakítani, hogy a tudományos előrehaladásukat segítve csökkenjen a 40 év feletti adjunktusok és nőjön a docensek aránya. A válaszokban is megjelenik, hogy ebben a korosztályban szinte minden lehetőségre nyitottak, ami egyszerre teszi lehetővé a tudományos előrehaladást, az anyagi biztonságot megteremtését és a kiegyensúlyozott családi életet.



6. ábra (d) A kisgyermekesek segítségét célzó legfontosabbnak ítélt támogatási formák a 30-40 év közötti adjunktus kollégák szerint (n=52, ebből 20 nő és 32 férfi válaszadó) (%-os eloszlásban, egy válaszadó több választ is megjelölhetett)

A szöveges válaszokból markánsabban is kirajzolódik, hogy mire lenne még szüksége ezeknek a kollégáknak. A **férfiak** elsősorban a családfenntartással összefüggő **anyagi támogatásokat** neveztek meg, mint szociális juttatások (például iskolakezdési vagy táboroztatási támogatás, vagy magán egészségbiztosítás, Szép kártyás juttatások) vagy a munkáltatói lakáscélú hitel keretrendszer, illetve az érdemi fizetésemelés, hogy ne kelljen további munkákat vállalni, s ilyen módon maradjon idő a családra. A válaszadó **nők** szintén a megfelelő bérezést emelték ki, valamint a gyermek(ek)kel otthon töltött idő utáni **visszaintegrálódáshoz szükséges támogatást**. A 30-40 év közötti korosztályban a szöveges válaszok alapján még markánsabban rajzolódik ki az igényelt támogatások körében minden olyan tényező, ami az anyagi biztonság megteremtéséhez kapcsolódik.

### 2.3.1. Életpályamodell

A fókuszcsoportos beszélgetéseken az első megoldási lehetőségek között merült fel a többfókuszú oktatói-kutatói életpálya-modell bevezetése. Ennek keretében lehetne **kutatáshangsúlyos pályaív** (amely kutatói előmenetelt céloz elsősorban), illetve **oktatáshangsúlyos pályaív** lehetőségét is lehetne választani bárkinek. A kérdőív tapasztalatai szerint a 234 válaszadó 73,1%-a egyértelműen hasznosnak tartaná a státuszok újragondolását, és további 23,1% is azt gondolja, hogy ez többeknek hasznos lehet. Az összes válaszadó több mint fele szerint ez a fajta fókuszolás lenne a megoldás.

Ezen belül, ha kifejezetten a 40 év feletti adjunktusok válaszait nézzük, akkor a férfiak esetében megjelenik, hogy akár az oktatás- vagy kutatáshangsúlyos pályaív lehetősége is vonzó, de az évenkénti **váltakozás** is (ezekre érkezett 4-4-4 szavazat a 8 válaszadótól), míg a részállások lehetőségét csak 1 válaszadó találta hasznosnak. A női válaszadók közül elsősorban az oktatáshangsúlyos pályaív

lehetőségét preferálták (5 szavazat érkezett erre a 9 válaszadótól), az évenkénti fókuszváltást 2 fő támogatta, illetve 1 szavazat érkezett a kutatáshangsúlyos pályáiv lehetőségére (itt kifejezetten azt emelték ki a válaszadók aggályként, hogy a gyermekekkel otthon töltött időt a pályázatokban nem veszik figyelembe, ezért hátrányba kerülnek az anyák). A töredék vagy megosztott státuszokat a jelenleg is alacsony fizetés miatt nem preferálják a válaszadók, mivel véleményük szerint az csak tovább rontana az (anyagi) helyzetet

Mivel a fenti ideális megoldás a teljes rendszer újrhangolását igényelné, ezért elhangzottak olyan lehetséges köztes megoldások is, mint az évenként váltakozó hangsúlyok, azaz kutatásfókuszú év, majd oktatásfókuszú év, vagy másik megoldási lehetőségként a kutatói szabadság (sabbatical) biztosítása. Konkrét javaslat nem hangzott el a kutatói szabadság időtartamára, illetve, hogy ezt hányszor lehessen kivenni. Saját javaslatunk szerint például fokozatszerzéshez kötődve ez 0,5 év lehetne. Ugyan van olyan tanszék az egyetemen, ahol egy professzor ezt kiveheti, s ezalatt csak kutatással foglalkozhat, de ez esetleges. A keretek tisztázáshoz további interjúkra lesz szükség, amennyiben ez az átmeneti megoldás bevezetésre kerül a humánpolitikai szabályzatba.

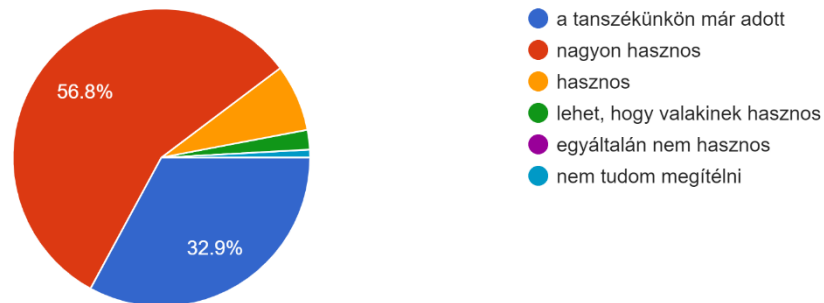
A kutatás alapján a megvalósítás egy kritikus pontja lehet a családfenntartás kérdése, ahol a fizetés a terhelés **mértékétől** függene (arányosan), és nem a konkrét feladatok **típusán** múlna. Egy ilyen teljesítményértékelési rendszerben értelmezhető lenne a rész munkaidő lehetősége is valódi tehercsökkentéssel a csökkentett jövedelemnek megfelelően. Illetve lehetővé lehetne tenni a hagyományos pozíciók mellett az ipari- vagy projekthangsúlyos pályáivet is. Az elkülönülő pályáivekben az azokat választók terhelése a teljes munkaidejük keretében egy területen történne: tehát egy oktatáshangsúlyos pályáivben egy kolléga oktat a teljes munkaidejében, egy kutatáshangsúlyos pályáivben csak kutatást és publikációs tevékenységet végez, míg egy ipari pályáivben az iparból jövő megbízásokat teljesíti a munkaideje terhére. Mindhárom esetben heti 40 óra terhelés jelentene azonos fizetést. A jelenlegi rendszerben viszont mindenki (bár különböző mértékben) oktat és kutat, esetleg ipari projektekben is részt vesz – ez széttagolja az erőforrásokat amellet, hogy igazságtalanságokhoz vezet, mert az egyes feladattípusok jövedelmezősége eltér. A karrierút megválasztásával fókuszálni lehet a munkát, ami így hatékonyabb, anélkül, hogy ez anyagi veszteséggel járna. Az ideális rendszerben az óradíj egységes, függetlenül attól, hogy milyen típusú tevékenység tölti ki (oktatás, kutatás vagy ipari projekt).

### 2.3.2. Rugalmas és online munkaszervezés

Ahogy fentebb már említettük, ez a lehetőség nagyon sok tanszéken adott, de mindig a tanszékvezetőtől függ. Akik ilyen tanszéken dolgoznak, mindannyian pozitívan nyilatkoztak a tapasztalataikról, és az igény mindenkién meg van erre a lehetőségre, melyet a kutatás adatai alapján javaslunk általánossá tenni (ld. 7. ábra). A Covid-félévek alatt kialakult **home office rendszer** sok szempontból előnyös volt; ebből lehetne valamit visszamenteni az órarend szervezésénél, például online nap és jelenléti nap elkülönítve. Esetleg felmerült, hogy kurzusonként megvizsgálandó, hogy átalakíthatóak-e online formára (például a doktorandusz kurzusok vagy a szabadon választható tárgyak), amit a kérdőíves válaszadók 54,7%-a támogatna. Felmerült olyan ötlet is, miszerint meghatározott időszakokban legyen engedélyezve az otthoni munkavégzés (például a közoktatási szünetek alatt). Meg kell azonban jegyeznünk, hogy több oktató kolléga vélekedik úgy, hogy az online anyagok inkább segédletek legyenek, de **az oktatás elsősorban jelenléti legyen**.

Hasznosnak látja-e a rugalmas munkaidő, otthoni munkavégzés lehetőségének megteremtését és beemelését a humánpolitikai szabályzatba?

234 responses



7. ábra A rugalmas munkaidő és otthoni munkavégzés hasznosságával kapcsolatos vélekedések eloszlása

Sok kollégának már az órarendi rugalmasság bevezetése is hasznos lenne, például tömbösített oktatási napok formájában, mivel így maradnának napok a kutatásra – ez néhány tanszéken működik, néhol nem. Az a támogató hozzáállás is fontos lenne, hogy legyenek időszávok az órarendben, és kisgyerekes kolléga, ha nem akar, ne tartson 9 óra előtt kezdődő vagy 16 óra után végződő órát.

A részmunkaidő, mint lehetőség, ahogyan az a 6. (a-c) ábrán is látszik, elsősorban a női munkavállalók számára merül fel alternatívaként, bár a fókuszcsoportban és a kérdőív szöveges válaszaiban is hozzátézik, hogy a gyakorlatban ez sokszor csak a fizetés csökkenését jelenti, de a terhelés nem kevesebb szignifikánsan. Ahogy az ábrán is kirajzolódik, a férfi munkavállalók, akik számára kritikus és hangsúlyos családjuk anyagi biztonságának a megteremtése, egyáltalán nem preferálják ezt a lehetőséget, mivel ahogy írták a szöveges válaszokban, egy részálláshoz kapcsolódó bérezés szinte meg sem látszik a családi kasszában.

### 2.3.3. Gyermekfelügyelet

A kisgyermeket nevelő szülők neuralgikus pontja a gyermek napközbeni felügyelete. Ennek egyik markáns kérdése a köznevelési intézmény kiválasztása, a másik pedig a vis major helyzetek kezelése. Mindkét kérdés kutatásunk részét képezte, és a fókuszcsoporton kirajzolódott legkritikusabb kérdéssel kapcsolatban részletesen gyűjtöttünk adatot a kérdőívben is. Az alábbiakban erről részletesebben is írunk.

A válaszadók pozitív hozzáállását mutatja, hogy azonnali kreatív megoldási javaslatok, vállalások is elhangzottak a fókuszcsoportos és a kérdőíves kutatásban is, miszerint például a felügyelet helyének kialakításához eszközökkel, játékokkal a szülők is szívesen hozzájárulnának.

### 2.3.3.1. Alkalmankénti felügyelet

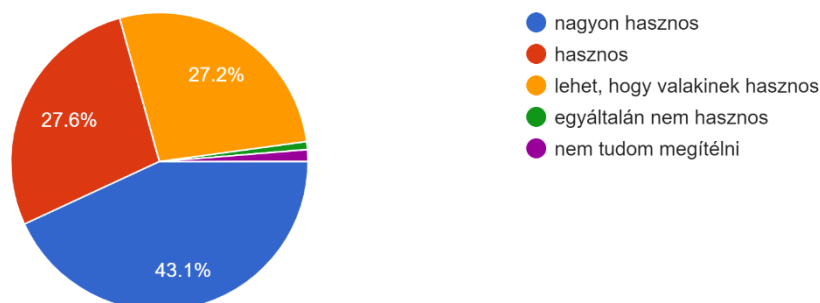
Minden szülő rémálma, amikor a gyerek kicsit köhög, és már nem mehet intézménybe, vagy kihirdetnek egy nevelés nélküli munkanapot a közoktatási intézményben. De ugyanilyen központi kérdés a CSED után (részben vagy főállásban) visszatérő fiatal szülők számára is az oktatási napjaikon a pár órás gyermekfelügyelet megoldása, mivel már láttuk a korábbi adatokból, hogy a család körülményei általában nem teszik lehetővé a rendszeres segítő igénybevételét.

Ilyen módon már az is rengeteget segítené, ha a BME a pár órás gyermekfelügyelet megoldásában tudna segíteni. Egy 2-3 órára igénybe vehető gyermekmegőrző játszóháznak mindenki örülne. A kutatásból kiderül, hogy igazán akkor lenne ez a lehetőség hasznos, ha nem csak a hely, hanem emberi erőforrás is tartozna hozzá, azaz felügyeletet is tudna biztosítani. Míg a felügyelet nélküli babaszobát (tehát ahol a szülő gondoskodik bébiszitterről vagy segítőről, aki a kicsire vigyáz) a válaszadók 31,6% ítéli egyértelműen hasznosnak, addig **felügyelettel** ez az arány 70,6%-ra változik, ahogy a 8. ábra mutatja.

A 8. (b) és (c) ábrákról látszik, hogy a kifejezetten a 40 év feletti adjunktusokat vizsgálva a felügyelettel egybekötött babaszoba ötletét a női munkavállalók üdvözik, bár a férfiak is hasznosnak tartják. Az ábrán lévő apró eltérések háttérben arra következtetünk, hogy inkább az anyák szeretnék előre felkészülni és egyfajta biztonsági lehetőségként számítanak a felügyeletet is biztosító babaszobákra.

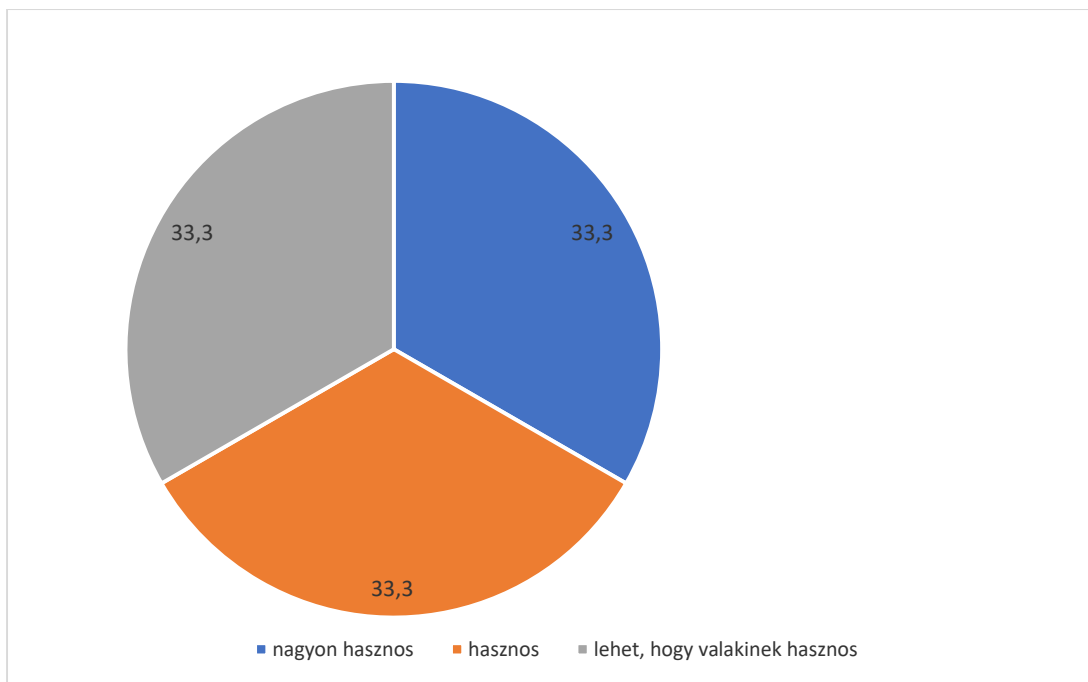
Hasznosnak látja-e a BME-n babaszobák kialakítását felügyelettel a nagyobb épületekben a bölcsődés-óvodás korosztály részére?

232 responses

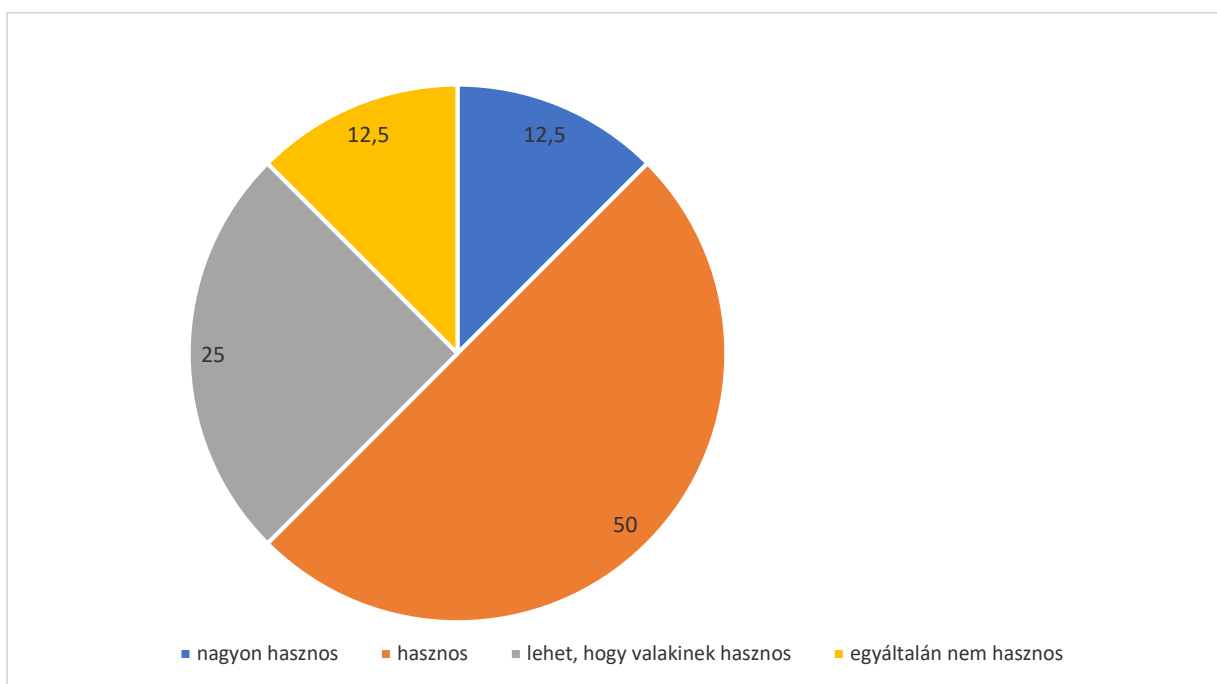


8. ábra (a) A gyermekmegőrzéssel egybekötött babaszobák hasznosságáról alkotott vélemények eloszlása





8. ábra (b) A gyermekmegőrzéssel egybekötött babaszobák hasznosságáról alkotott vélemények százalékos eloszlása a 40 év feletti adjunktus női almintán



8. ábra (c) A gyermekmegőrzéssel egybekötött babaszobák hasznosságáról alkotott vélemények százalékos eloszlása a 40 év feletti adjunktus férfi almintán

Nagyon fontos lenne, hogy ha ez a projektelem megvalósul, akkor az valóban a szülők és gyermekeik igényeire adjon választ, ezért összegyűjtöttük a felügyeletet is biztosító „álom-babaszoba” jellemzőit a fókuszcsoporthoz, valamint a kérdőívben beérkezett 101 szöveges válasz alapján. A minimumkritérium a

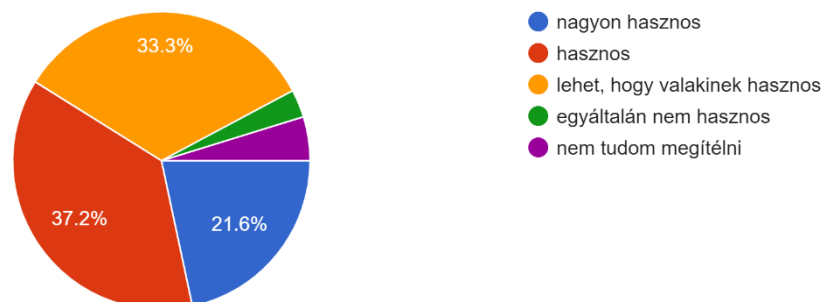
kompetens és kedves szakember (óvodapedagógus, kisgyermeknevelő vagy gondozónő), valamint a biztonságos környezet a gyerekek számára. Ezen túlmenően fontos lenne:

- Főleg a valóban **váratlan helyzetekre** adjon megoldást, azaz rövid határidővel tudjon fogadni (például egy órával előtte odatelefonál a szülő). És bár a fertőzésveszély miatt reálisan elképzelhetetlen, de felmerült olyan igény, hogy fogadjon enyhén náthás gyereket is.
- Lehessen előre tervezni is az igénybevételét: például internetes rendszeren keresztül **időpontfoglalási** lehetőség legyen.
- Elegendően nagy tér legyen, megfelelő felszerelés, jó infrastruktúra (például gyermek mosdó, ágy, sötétítési lehetőség).
- Több terem is legyen: elkülöníthető legyen a kisbabák (inkább szoptatás, pelenkázás), kicsik (játék), és nagyobbak (tanulás) helye.
- Több helyen is legyen a kampusz területén, hogy minden épületből rövid idő alatt megközelíthető legyen.
- Kellően hosszú legyen a nyitvatartás: **kora reggeltől egészen estig**.
- Amennyiben térítésszabvány-köteles, akkor az igénybe vevő szülőknek ez lehessen választható cafeteria juttatás.

Nagyobb gyerekek esetén a játszószoba vagy klubszoba kialakításával kapcsolatban támogatóak ugyan a válaszadók, de a fókuszcsoporthoz, valamint a kérdőív szöveges válaszai azt mutatják, hogy a legtöbb nagyobb gyermek felügyelet nélkül inkább marad a szülő irodájában vagy valamelyik tanszéki munkatárssal.

Hasznosnak látja-e játszószoba, klubszoba kialakítását iskolás gyermekek számára?

231 responses



9. ábra A nagyobb gyermekek számára létrehozott klubszobák hasznosságáról alkotott vélemények eloszlása

### 2.3.3.2. Bölcsőde, óvoda, iskola

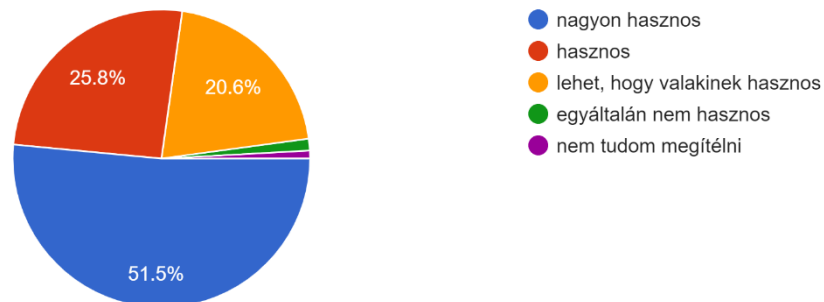
Nagyon nagy az igény a válaszadókban egy valóban BME-s bölcsőde és óvoda létesítésére, vagy legalább az egyetemi támogatás visszavezetésére a BME nevét viselő alapítványi óvodában. A nagyobb

gyermeket nevelő szülők üdvözlőnének egy BME általános iskolát is. Ez akár a hallgatói utánpótlás egyik lehetséges bázisaként is funkcionálhatna.

Ideális esetben az új bölcsőde – óvoda legyen a kampusz területén, például az új Science park tervezésekor figyelembe lehetne venni ezt az igényt.

Hasznosnak látja-e óvoda/bölcsőde működtetését a BME dolgozóinak/hallgatóinak kisgyermek számára?

233 responses



10. ábra A BME óvoda-bölcsőde hasznosságának megítélése

Egy ilyen, a BME-hez szorosan kapcsolódó intézménnyel kapcsolatosan a következő elvárásokat jelezték a szülők:

- alkalmazkodik az az egyetemi munkaidőhöz (például korábban nyit és tovább van nyitva, mint a köznevelési intézmények, hogy a 8:15-kor kezdődő órák előtt időben be lehessen vinni a gyerekeket, vagy 17:45-kor befejeződő órák után lehessen a gyermekért menni; a tanév időbeosztásához igazodva a vizsgaidőszakban és az augusztus végi időszakban is nyújt felügyeleti lehetőséget);
- rugalmas időszávokban is igénybevehető, például a bölcsőde csak heti 2-3 alkalomra;
- minden egyetemi oktató gyermeke felvételt nyerhet, pontosan rendezve a jogosultsági kérdéseket (akár a nappalis hallgatók, pl. doktoranduszok gyermekei is);
- amennyiben térítésköteles lenne ez a szolgáltatás, akkor a szülői hozzájárulás mértéke illeszkedjen az egyetemi bérekhez.

### 2.3.3.3. Időszakos programok

Mivel az egyetemi oktatói kötelezettségek tovább tartanak, mint a közoktatási intézmények oktatási időszaka, valamint a korábbi gyakorlatban az évközbéli szünetek sem estek egybe, ezért fontos, hogy egy családbarát munkahely kezelje ezeket a kérdéseket. Előremutató, hogy a 2021/22-es tanévben már a szemeszter beosztásánál figyelembe vették ezt a szempontot, és a BME tanévének rendje a lehetőségekhez mérten igazodik az iskolák szüneteivel, oktatás nélküli időszakaihoz.

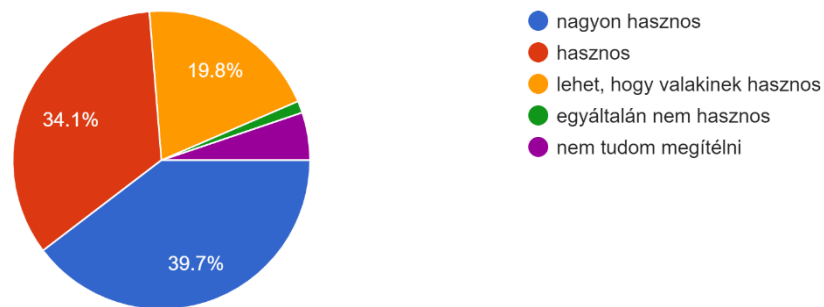
Másrészt érdemes lenne alternatívákat és segítséget adni a fenti módon nem lefedhető időszakokra, tehát például a június végig tartó vizsgaidőszakra vagy a legkésőbb augusztus végén már munkát igénylő

ősz szemeszterre. Itt vetődött fel ötletként, hogy legyenek táborok a teljes nyár alatt, de kiemelten augusztusban, vagy a közoktatási, de nem felsőoktatási szünetek idején.

A már működő programokban, mint a gyerekegyetem, többektől felvetődött, hogy az oktatók gyermekei előnyt élvezhessenek a bekerülésben. A 11. ábrán bemutatott válaszokból látszik, hogy a szülők nagyon pozitívan fogadnák ezt a fajta szünidei segítséget az egyetem részéről.

Hasznosnak látja-e a BME-n szünidei gyerekfelügyelet, nyári táborok megszervezését kifejezetten a BME dolgozók részére?

232 responses



11. ábra A BME által szervezett szünidei programok hasznosságának megítélése

A programokkal kapcsolatban fontos szempontként merült fel, hogy lehetőleg ne csak a gyermekek felügyeletéről szóljon (bár az is nagy segítség), hanem tartalmas és értelmes is legyen – ilyen esetben a szülők az anyagi lehetőségeikhez mérten szívesen fizetnének térítést is a részvételért. Felmerült továbbá, hogy akár már nagyobb óvodások felé is nyithatóak ezek a táborok.

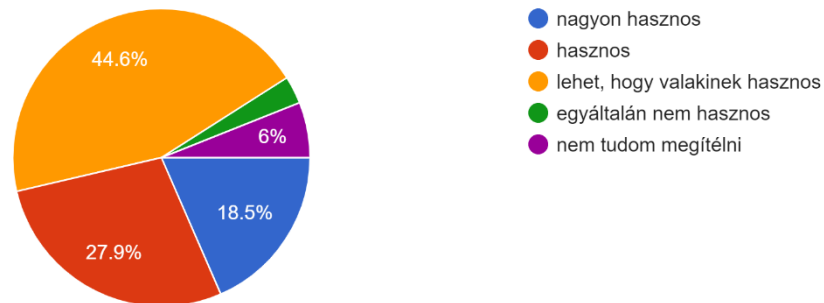
#### 2.3.4. Empátia- és készségfejlesztés

Felmerült a beszélgetések során, hogy a kari vezetők, valamint a tanszékvezetők érzékenyítő tréningje nagyon fontos lenne az egységes egyetemi eljárási rend kialakításához is. A részvétel ilyen jellegű tréningen vagy vezetői coaching folyamatban lehetne akár kötelező is a vezetői megbízáshoz kötődően. Itt az alapvető cél a szemléletformáláson kívül az lehet, hogy a vezetőknek minél gyakorlatiasabb és konkrét javaslatokat, ötleteket adjon.

Másrészt jó lenne, ha a kisgyermekes szülők számára is lennének az egyetemi elvárások és a családi feladatok összehangolásával kapcsolatos fejlesztési és konzultációs lehetőségek, hiszen láttuk a korábbi eredményekből, hogy a munka-magánélet összehangolása milyen stresszteli folyamat. Olyan segítségnyújtást várnának a kollégák a BME-től, ami opcionális, és valamennyire személyre szabható.

Hasznosnak látja-e, hogy a BME a dolgozóinak, hallgatóinak szakmai segítséget nyújtson életpálya tervezésben, család és karrier összehangolásában?

233 responses



12. ábra A BME által a személyes jóllét fenntartásához nyújtott támogatások hasznosságának megítélése

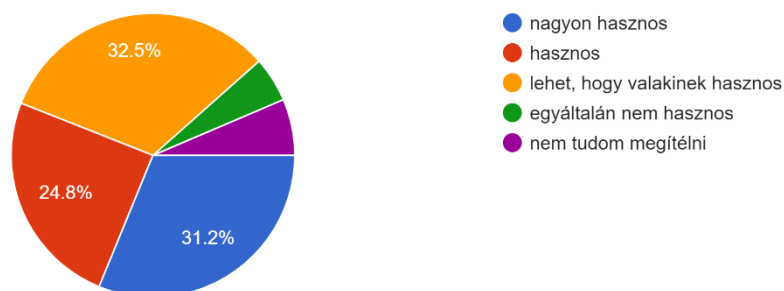
A válaszadók időhatékony formákat preferálnának, tehát tömbösített tanfolyamokat vagy írásos anyagokat. A magas hatásfok miatt a személyes mentorálás is szóba jöhet.

### 2.3.5. Kutatástámogatás: pályázatok, ösztöndíjak

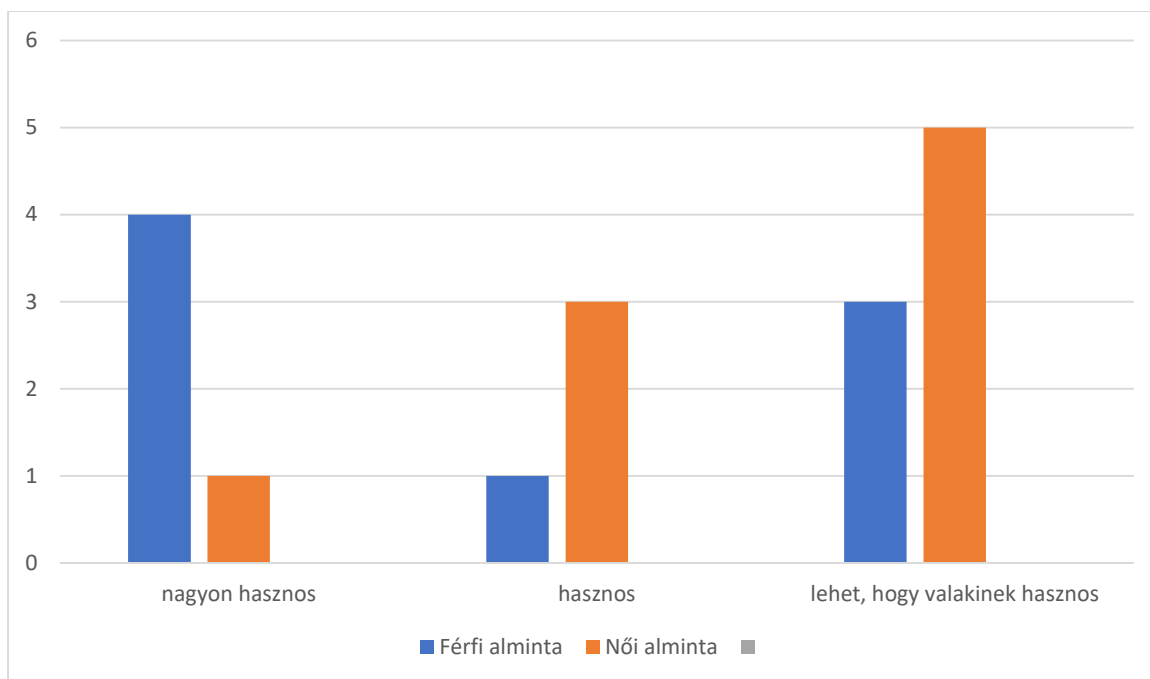
Egy kifejezetten **kisgyermekes szülőknek tervezett ösztöndíj** lehetőséget a válaszadók jó kezdeményezésnek ítélnék meg (ld. 13. ábra). Ez egy olyan összegű ösztöndíj vagy keresetkiegészítés 12 hónapon át, amelyből heti 1 napra a támogatott fel tud fogadni egy bébiszittert vagy háztartási segítséget, hogy így a saját ideje felszabaduljon és kutatásra fordíthassa. A támogatáshoz mentori segítség is jár, valamint beszámolási és publikációs elvárások kapcsolódnak.

Hasznosnak látja-e, hogy a BME ösztöndíj formájában heti egy kutatónapot biztosítson kisgyermekes oktatóknak egy éven át?

234 responses



13. ábra (a) A kisgyermekeseknek szóló kutatói ösztöndíj hasznosságának a megítélése



13. ábra (b) A kisgyermekeseknek szóló kutatói ösztöndíj hasznosságának a megítélése a 40 év feletti adjunktusok mintáján

A jelenlegi tervek szerint egy egyszerű pályázási rendszer keretében elérhető lenne egy évre havi fix, de szabadon felhasználható összeg, hogy abból a kisgyermekes kollégák fizetett segítséget fogadjanak, és így több időt tudjanak a kutatásra fordítani. A nagymértékű lelkesedés mellett alapvetően a következő igényeket fogalmazták meg az ösztöndíjjal kapcsolatban a válaszadók a kérdőív szöveges részében, valamint a fókuszcsoporton:

- érdemi nettó pénzösszeg legyen a támogatás, amely valóban elég arra, hogy betöltse a feladatát;
- felmerült, hogy igény esetén jó lenne tömbösíthetővé tenni, és kutató hetekre rugalmasan átcsoportosítani a munkát;
- a mentorral kapcsolatban nincs teljes összhang, van, aki igényli, de a többség nem támogatja.

Felmerült továbbá, hogy a kutatók számára fontos szempont, hogy legyenek **doktoranduszaik**, ezért fontos ennek a lehetőségnek a megteremtése a kisgyermekes kollégák számára is, az **otthon töltött idő figyelembevételével**. Ha például a témavezetői alkalmasságot az utolsó öt év publikációinak színvonalára alapján ítéli meg egy kar, akkor ez az időtartam hosszabbodjon meg a gyermekgondozással kapcsolatos távolléten töltött idővel. Másrészt a külső, nyílt pályázatok esetében is fontos lenne **fellépni annak érdekében**, hogy – amelyik pályázatnál még nem így van – az **otthon töltött idő beszámításra kerüljön** a pályázat jellegétől függően.

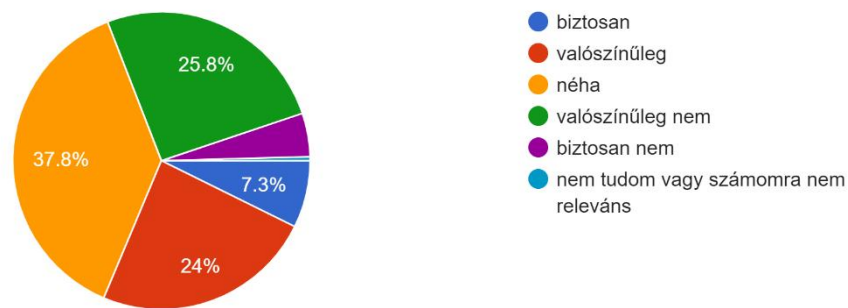
### 2.3.6. Családi programok egyetemi keretek között

Alapvetően pozitív attitűddel rendelkeznek a válaszadók a BME-s családi programokkal kapcsolatban. A fókuszcsoportok résztvevői mind arról számoltak be, hogy részt vennének családi programokon, és nagyon magas az érdeklődés a kérdőív kitöltői között is, 69,1% akik inkább részt vennének.

Ez a pozitív hozzáállás egyrészt onnan ered, hogy vannak tanszékek, akik már most is szerveznek ilyen rendezvényeket. Egyes tanszékeken van családi nap és karácsonyi ünnepség a gyerekeknek, de van, ahol csak dolgozói összejöveteleket szerveznek. Másrészt vannak egyetemi szintű események, mint például a nagyszerű Mikulás-fizika. A fókuszcsoportos válaszok arra engednek következtetni, hogy inkább tanszéki vagy kari programokban gondolkodnak a kollégák, és kisebb az igény az összegyetemi szerveződésre.

Részt venne-e a BME-n családklub-találkozókon, családi napokon?

233 responses



14. ábra A BME családklub iránti érdeklődés megoszlása

A BME-családklub jó keretrendszere lehetne az olyan közösségi programoknak, amelyeken a válaszadók kisebb-nagyobb rendszerességgel vennének részt. A közös programokat tanszéki, kari vagy egyetemi szinten is meg lehetne valósítani az alábbi elemekkel:

- kirándulások, családi túrák tervezése például a mese tanösvényeken,
- játszótérezés,
- sportrendezvény,
- előadások
- kulturális programok,
- nyitott kapuk a családok felé, például a BME izgalmas helyeinek meglátogatása,
- és az ünnepekhez kapcsolódó programok, mint például karácsony vagy télapó.

### 3. Összegzés és javaslatok

Kutatásunk tapasztalatai alapján a BME-n jelenleg is sok jó gyakorlat működik, melyek megismertetése összegytemi szinten hasznos lenne. Vannak azonban olyan tényezők, melyekkel a kisgyermekes munkavállalók motivációját, elégedettségét és munkavégzésének színvonalát jelentősen növelni lehetne. Ezeket foglaljuk össze most 5 pontban:

1. A **humánpolitikai szabályzat** frissítése, hogy engedélyezze és megfelelően szabályozza a **rugalmas, illetve otthoni** munkavégzést.
2. Legyen lehetőség a **pályáiv (oktató/kutató/ipari) megválasztására** a teljes karrierútra vagy csak egyes **időszakokra**. Ilyen módon – teljes munkaidő esetében – a munkatárs heti 40 órás terhelése csak az egyik területen történne, fókuszáltabban tudna dolgozni és a hatékonysága megnő, ha a teljes munkaidejében csak egyféle feladatra kell koncentrálnia.
3. Legyen olyan hely a BME területén, ahol **felügyelettel pár órára** ott tudja hagyni a kisgyermekes szülő a gyermekét.
4. Legyen egy olyan szolgáltatási kosár, mely elérhető a dolgozók számára a **mentális egészségük** védelmére. Ide értjük a vezetői tréningeket vagy coachingot is, illetve a kisgyermekesek számára elérhető tréningeket, mentorálást.
5. Bár nem a BME-n múlik, de tény, hogy az egyetemi oktatói bérezés versenyképessé tétele, szociális juttatási csomag beemelése a cafeteria-keretbe sok jelenlegi probléma megoldását megkönnyítené.