

FELJEGYZÉS

Szakmai fórum a képzendő területekről és munkáltatók igényeivel kapcsolatos tapasztalatokról

Projekt azonosítószáma: TOP-5.1.2-15-JN1-2016-00002

Projekt címe: „Szolnoki járás foglalkoztatási paktum”

Kedvezményezett szervezet neve:

Program neve: Szakmai kerekasztal - fórum

Programszervező neve:

Helyszín: Martfű Város Önkormányzata – Földszinti Tanácskozó terem.

Időpont: 2019.06.06. 11:00 h

Résztevők: jelenléti ív szerint

Feljegyzést készítette: Dr. Gogolák Zoltán, a kerekasztal beszélgetés facilitátora

Tapasztalatok, a szakmai fórum tartalmának rövid ismertetése:

1. Dr. Papp Antal, Martfű Város Polgármestere ismertette a Szolnoki járás foglalkoztatási paktum eddig elért eredményeit.

Kihangsúlyozta, hogy a projekt indulásakor tapasztalt körülmények lényegesen megváltoztak. Az induláskor ugyanis az volt a kérdés, hogy hogyan lehet képzésekkel, szociális beavatkozásokkal a potenciális munkavállalókat, - a célcsoportot, - bevonni a munkavállalók körébe. Mára a „hogyan” helyett a „kit” vált kérdéssé. A paktum célcsoportját mára teljesen lefedi a munkaerő-piaci kereslet. A szakmai oktatások egy részét a munkaadók szívesen átvállalnák, csak legyen kit oktatni és alkalmazni. A projekt kihívása tulajdonképpen nem a célcsoport nagysága, hanem a munkaerő-piaci kereslet bővülése lett. Sajnos azt is látni kell, hogy a célcsoporton belül mindig lesz egy réteg, amely alkalmatlan bármilyen állandó munkavállalásra. Jelenleg a foglalkoztatás elérte azt a szintet, amikor munka nélkül csak ez a réteg maradt. Emellett azt is látni kell, hogy a fejlett technológiák alkalmazása KKV szinten is egyre erőteljesebb. Ez a munkavállalók kompetenciájával szemben támasztott követelményekben is megjelenik. Egyre sokrétűbb, a digitális világ által támasztott követelményeknek kell megfelelniük a legegyszerűbb munkakörökben alkalmazott munkavállalóknak is. Ezért a projekt indikátorainak teljesítése egyre nehezebb, bár a jelenlegi számok biztatóak. Az elsődleges, szociális kompetenciák és a mentális felkészítés mellett olyan tudásanyag átadására is szükség van, ami képessé teszi a célcsoport tagjait arra, hogy jó eséllyel megfeleljenek ennek a kihívásnak.

2. A fórum következő programpontja az előbb említett kihívás egy lehetséges kezeléséről, a rendelkezésre álló tartalék humán erőforrások felhasználásáról szólt.

A Human Service Agency irodavezetője, Gulyás Csaba ismertette a munkaerőkölcsönzésben rejlő lehetőségeket. Kitért a diákmunka és a nyugdíjasok foglalkoztatásának lehetőségeire, annak jogi kérdéseire. Elemezte a két lehetőség előnyeit és hátrányait. Mivel a paktum célcsoportjához tartozik a két csoport bizonyos részhalmaza, ezért érdemes erőteljesebb kommunikációt folytatni a vállalkozások irányában ezekről a lehetőségekről. Bár a diákmunka látszólag átmeneti és időleges, kampány jellegű, azonban egy jelentős előnnyel ritkán számolnak. A fiatalok, diákok a kor követelményeinek megfelelő tudással, digitális kompetenciákkal rendelkeznek. Ezen kívül

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

a szociális kompetenciák terén nem szorulnak fejlesztésre. tehát gyorsan betaníthatók és rugalmasan oszthatók be különböző munkakörökbe.

A nyugdíjas korúak munkaerő kölcsönzés keretében történő alkalmazásával kapcsolatban is lett sorolva több pozitívum. Az egyik például az, hogy stabilan lehet számítani rájuk (ami nem a legjellemzőbb tulajdonsága a diák munkavállalóknak), azonkívül szakmai és munkahelyi szociális tapasztalatokkal rendelkeznek, amelyeket át tudnak adni a fiatalabb, vagy új szakmába kezdő munkavállalóknak.

Összességében tehát megállapítható, hogy a munkaerő kölcsönzés, különösen a diák és a nyugdíjas korú munkavállalók esetében enyhítheti a krónikussá vált munkaerőhiányt.

A fórum facilitátora emlékeztetett egy előző fórumon elhangzott fogalomra, a munkaerő megosztásra. Ez a módszer akár diákmunka, akár a nyugdíjas korúak foglalkoztatása esetén is jó megoldás lehet bizonyos munkaerő problémák kezelésére. Ennek azonban feltétele az együttműködés, hálózatba szerveződés, megfelelő kapcsolatok kialakítása még versenytársak között is.

3. A Human Service Agency tájékoztatója és a kapcsolódó beszélgetés után a résztvevők áttértek a kerekasztal beszélgetés következő témájára: a munkáltatók munkavállalókkal szembeni igényeire.

A beszélgetésekből kiderült, hogy egyre nagyobb a hiány a szakképzett munkaerőből. Minden előképzettség nélküli személyek gyors képzésével ez csak nagyon alapszintű szaktudást igénylő munkakörök esetén pótolható. Az ipari húzó ágazatok elviszik a még képezhető munkaerőt, mert versenyképesség bérezést tudnak biztosítani. A KKV-k számára elérhető szabad munkaerő képzettségi szintje így nagyon alacsony.

A szerteágazó beszélgetésben az az igény fogalmazódott meg, hogy a képzéseknek az alapkompentenciák fejlesztésére kell irányulniuk, szélesebb ismeretanyag átadása szükséges a speciális képzések helyett. Ugyanis a munkáltatók a betanítási folyamat során a speciális szakmai ismereteket adják. Ezt azonban csak akkor tudják megtenni, ha van mire alapozni, van egy általános jellegű tudás.

A beszélgetés résztvevői azt is megfogalmazták, hogy az említett elszívó hatás miatt nemcsak a munkaerő megszerzése, de megtartása is nagy kihívás a vállalkozások számára. Az elkötelezettség növelését célzó képzésekre is igény lenne.

A beszélgetés facilitátora jelezte, hogy az elköteleződés nem kompetencia, ezért azt képzéssel nem lehet fejleszteni. Mivel az anyagi juttatások egyértelmű szerepet kapnak a munkaerő vándorlásban, így nagyon nehéz elköteleződést kialakítani. Az anyagiak azonban csak egyik részét képezik a megtartás tényezőinek. Az elköteleződés hetven százalékát a motiváció adja, ezért érdemes foglalkozni azzal, hogy az anyagiak mellett milyen tényezők játszhatnak közre a munkavállalók motivációjának fenntartásában.

A résztvevők 3 fős csoportokban beszéltek meg azt, hogy szerintük mi a motiváció. Mivel a fogalom sem teljesen tisztázott, így nehéz beszélni róla, nehéz megtalálni az elkötelezettség növelésének módját a motiváció növelésével.

A résztvevők a 3 fős csoportok által tett megállapításokat ezután összegezték és a motivációval kapcsolatban az alábbiakat gyűjtötték össze (címszavakban az egyes területek, amelyek a motivációhoz kapcsolódnak):

- Fontos a személy célképzése a jövőről, van-e célja?
- Fejlődés, a fejlődés igénye.
- Közösség, a közösségből kapott energiák.
- A vezető-beosztott viszony is meghatározhatja a motivációs szintjét.
- Szociális/társadalmi viszonyok, környezet befolyással lehet a motivációkra.
- A motiváció egyfajta hajtóerő, ami belülről jön.
- A valaminek a létrehozására irányuló igény része a motivációnak.
- Az anyagiak egyértelműen megjelennek a motiváció tényezői között.
- Fontos a motiváció szempontjából az egyén érdekeinek, általában vett (azaz nem csak anyagi) igényeinek kielégítése.
- A jövőkép fontos szerepet játszhat a motivációban.
- Rugalmasság is szerepet kaphat az egyén motivációjában.

Az összegyűjtött tényezők alapján arra a következtetésre jutottak a résztvevők, hogy a motiváció egyfajta belső hajtóerő, energia, amihez több tényező szükséges, önmagában az anyagiak nem biztos, hogy egy szint fölé tudják emelni az egyén motivációját, végső soron pedig az elkötelezettségüket.

Mivel a motiváció különböző tényezői nem kompetenciák, ezért fejlesztésük, növelésük képzéssel nem oldható meg, tehát a facilitátor ilyen irányú kijelentésével egyetértettek a résztvevők.

Felmerült a kérdés, hogy akkor mit tehetnek a vállalkozások a megtartás érdekében, hogyan növelhetik a munkavállalók motivációját. Egyáltalán, honnan, hogyan tudhatják meg, hogy mekkora a motivációs szint, milyen területekre, tényezőkre kell figyelni?

Elhangzott az a megállapítás, hogy a vállalkozások tulajdonosainak, vezetőinek is szükségük lenne olyan képzésekre, amelyek ilyen tudást adnak.

A felmerült kérdésekkel kapcsolatban a facilitátor elmondta, hogy Magyarországon másfél éve elérhető egy eszköz, amellyel meghatározhatók az egyének és csapatok, vagy akár szervezetek motivációs preferenciái, azaz azok a területek (a beszélgetés során tényezőkként említették őket), ahonnan a hajtóerőt, energiát kapja az egyén. Nemcsak ezek fontossági sorrendje határozható meg, de mérhetővé válik a kielégítettség szintje is, azaz a motiváció mértéke. A mérés már lehetőséget ad beavatkozásra, hiszen megmutatja, mely területeken nincsenek kielégítve ezek az igények. A beavatkozás hatása szintén mérhető, tehát szükség esetén korrekciók is meghatározhatók. A motivációk ismeretében célzottabb képzések is tervezhetők.

A Motivációs Térkép™ és a hozzá tartozó teszt segítségével hatékony és személyre szabott megtartási programot lehet tervezni.

A beszélgetés hátralévő részében a résztvevők kérésére a motivációkra összpontosítottak és a facilitátor ismertette a modellben szereplő motivátorokat, azaz azokat a területeket, ahonnan az egyének az energiákat, hajtóerőket szerezhetik meg. A résztvevők ezután egymással beszéltek át, ők hogyan látják saját motivációjukat, motivációs preferenciájukat.

Arra a megállapításra jutottak, hogy valóban fontos a munkavállalók motivációjának megismerése, ehhez pedig a munkáltatók vezetői számára lenne érdemes képzéseket tartani.

Összefoglalás:

A Fórumon az fogalmazódott meg, hogy a vállalkozások munkaerővel kapcsolatos problémáinak struktúrája átalakult: csak részben a munkaerő megszerzése a kihívás, felerősödött a munkaerő megtartásának problémája. A munkaerőhiány kezelésének egyik módja lehet a munkaerő kölcsönzés. Ezzel

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap

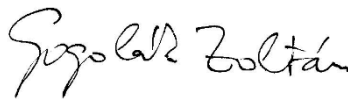


BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

kapcsolatban a képzési igények a szélesebb, alapvető ismeretekre irányuló képzések felé tolódtak el. A kerekasztal beszélgetésből levont következtetés is az volt, hogy a speciális képzési igényeket a betanítási folyamat során a munkáltatók ki tudják elégíteni, de szükség van alapozó képzésekre, alap kompetenciák átadására.

Egyértelmű következtetése a kerekasztal megbeszélésnek az, hogy hangsúlyos lett a munkaerő megtartás problémája. Szükséges lenne megismerni a munkavállalók motivációját, hogy azt növelve növelhető legyen az elkötelezettség is. Az ilyen irányú képzések hasznosak lennének a vállalkozások vezetői számára.

A feljegyzést készítette:



Dr. Gogolák Zoltán
szervezetfejlesztő, tanácsadó

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE