



GINOP-5.3.5-18-2019-00128

„A HVDSZ 2000 és a KÉZMŰ Közhasznú Nonprofit Kft. együttműködése keretében felkészülés a foglalkoztatást érintő változásokra, a foglalkoztatási válsághelyzetek megelőzésére és a válsághelyzetek kezelésének módjaira a "C" – feldolgozóipar bútorgyártás ágazatban foglalkoztatottak részére”

c. projekthez

A projekt keretében megvalósított kérdőíves lekérdezés eredményei alapján javasolt beavatkozási területek

A megváltozott munkaképességűek mintájának lekérdezése alapján feltárt vélemények	Javasolt beavatkozási területek
A teljes sokaság csaknem 70%-a rendelkezik digitális ismeretekkel. Ugyanakkor a teljes sokaságról leválasztott megváltozott munkaképességűeknek pedig csupán 40%-a rendelkezik digitális alapismeretekkel, 60%-uk esetében szükség lenne a digitális alapismeretek fejlesztésére.	<i>Digitális alapismeretek – a megváltozott munkaképességűek többsége a digitális alapismeretek fejlesztésére szorul.</i>
A megváltozott munkaképességű dolgozók egy jelentős része (45%) úgy véli, hogy nem a képzettségének (45% szakmunkás végzettségű) megfelelő munkát végez.	A rendelkezésre álló munkaerő képzettségében lévő potenciálok felmérése
A megváltozott munkaképességűek döntő része, 91 %-a, részmunkaidőben, alkalmazottként dolgozik; kevesebb, mint 40%-uk csupán heti 20 órát dolgozik, 42 %-uk pedig 30 órát. Ezek a heti óraszámok azonban jóval alacsonyabbak, mint amit valójában a megváltozott munkaképességűek ideálisnak tartanának; a megkérdezettek több mint 60%-a szeretne heti 30 óránál többet dolgozni	A rendelkezésre álló munkaerő munkakapacitásában lévő potenciálok felmérése; termelésnövelés/új termékek
A lekérdezett dolgozók egy kis százalékának (5%) egyáltalán nem felel meg a munkakezdés és munka befejezés időpontja	Miután a munkavállalók egy elenyésző hányadáról van szó, felmerülhet egyéni mérlegelés a jelenleginél rugalmasabb munkakezdésről és befejezésről.
A megváltozott munkaképességűek sokaságának csaknem 90%-a teljes mértékben ismeri a saját munkaköréhez kapcsolódó	A 11 % dolgozó esetében szó lehet szó további – személyre szabott, egyéni – támogatásról a

munkafolyamatokat. 11 %-uk viszont csak „többnyire”.	munkafolyamatok mélyebb megismerését illetően.
A megváltozott munkaképességűek esetében van 4 % dolgozó, akik számára az általuk végzett munkafolyamatok nem átláthatók.	E néhány (a megváltozott munkaképességű sokaság 4%-a) dolgozó esetében mindenképpen személyre szabott beavatkozásra van szükség, az általuk végzett munkafolyamatok átláthatóvá tételét illetően.
A megváltozott munkanélküliek 66%-a viszont ha ritkán is, de használ veszélyes anyagot	A munkavédelmi képzés során javasolt érinteni a veszélyes anyagok használatának szabályait.
A megkérdezett megváltozott munkaképességűek egyharmadának nincs tudomása arról, hogy cége digitalizálná az ott végzett munkafolyamatokat. 15 %-uknak viszont arról van tudomása, hogy a cég digitalizációt tervez. A megváltozott munkaképességűek mintájának fele úgy tudja, hogy a cége nem alkalmaz új technológiát, 46 %-a úgy, hogy alkalmaz.	Miután a megváltozott munkaképességűek sokaságának csaknem 90 %-a egy és ugyanazon üzem dolgozóiból tevődik össze, a digitalizáció és új technológia alkalmazásának ismeretével összefüggő eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy fontos lenne a dolgozók részletekbe menő és naprakész tájékoztatása adott üzemben zajló és/vagy a közeljövőben tervezett folyamatokról, modernizációs törekvésekről.
A megváltozott munkaképességűek válasza markáns, csaknem 90%-uk szerint modernebb gépek, munkaeszközök beállítására lenne szükség saját munkaterületükön ahhoz, hogy hatékonyabban, kényelmesebben tudják végezni a munkájukat. 75%-uk fontosnak tartja a munkafolyamatok átszervezését/átalakítását is, illetve 30% a digitalizációt. Elhanyagolható arányuk (2,5%) nyilatkozott úgy, hogy nincs szükség semmilyen fejlesztésre.	A megkérdezett dolgozók szinte egyöntetűen fejlesztéspártiak.
A lekérdezett megváltozott munkaképességűek háromnegyede eddig még csak védett munkahelyen dolgozott, csupán egynegyedüknek van munkaerőpiaci tapasztalata. Egy esetleges munkahelyváltási kényszernél figyelembe kell venni, hogy a minta szerint a megváltozott munkaképességűek földrajzi mobilitás-hajlandósága rendkívül alacsony.	A lekérdezett megváltozott munkaképességűek egy esetleges nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésének szorgalmazása egy esetleges elbocsátás esetén külön erőfeszítéseket (és az eszközök széles skálája bevetésének szükségességét) fogja igényelni minden ebben érdekelt fél részéről.
Míg munkahelyet nem szívesen változtatnának, új munkakörben viszont sokan (37%) szívesen kipróbálnák magukat a megváltozott munkaképességű lekérdezettek közül. 35% akkor, ha ez muszáj lenne.	A vállalati stratégia tervezésnél figyelembe lehet venni a lekérdezettek csaknem 40%-os munkakör váltási hajlandóságát; illetve a további 35% hajlandóságát akkor, ha ez muszáj. Ehhez 55%-uk átképzést, ill. szakmai továbbképzést igényelne.
A képzés, képzésben való részvétel lehetősége és hajlandósága, a rendelkezésre álló képzések alapvető fontosságúak a munkavállalók – köztük a megváltozott munkaképességgel rendelkezők – foglalkoztathatóságát illetően. Ez nemcsak a munkaerőpiacon történő esetleges új elhelyezkedés miatt lényeges, hanem a cégen	Ez nemcsak arra hívja fel a figyelmet, hogy a képzési lehetőségek száma meglehetősen korlátozott, hanem arra is, hogy jobban oda kell figyelni arra, hogy azok, akik elkezdik a az általános szakmai képzést be is tudják fejezni, és így hasznosítani tudják a munkahelyen, valamint arra, hogy – akár a sikeres befejezést is

<p>belüli feladatváltás esetén is. A megváltozott munkaképességűek 72%-a nem részesült a cég által szervezett általános szakmai képzésben, csak 28%-uk. Azonban a szakmai képzésben részesültek 40%-a nem fejezte be sikeresen a szóban forgó képzést. Így nem okoz meglepetést az, hogy a képzésben részesülőknél csupán a fele tudta hasznosítani új tudását a cégnél és nagyon alacsony azoknak az aránya (4,5%), akiknél ez meglátszott a fizetésében is.</p> <p>Az újonnan bevezetett technológia miatti képzésen a megváltozott munkaképességűek sokaságának 19%-a vett részt. A különbség az általános szakmai képzést illetően az, hogy az ilyen tanfolyamot elkezdők 80%-a azt be is fejezte és 60%-uk hasznosítani is tudja munkavégzése során. 87%-uknak azonban ez nem jelentett jövedelemnövekedést!</p>	<p>motiváló tényezőként – ez valamiképpen a keresetben is meglátszódjon.</p>
<p>Fontos tudni, hogy a lekérdezett megváltozott munkaképességűek 43%-a kárpitosságot, illetve csaknem 30%-a asztalosipari szerelőséget szeretne tanulni. Elég jelentős, 19% azoknak az aránya, akik jelenlegi szakmájukban szeretnének új technológiákat elsajátítani. Egyenegyedük viszont nem tudja, illetve nem akar semmilyen képzésen részt venni</p>	<p>Fontos lenne azoknak az esetében, akik nem tudják, illetve nem akarnak semmilyen képzésen részt venni, a motivációt jobban feléleszteni, illetve informálni őket a lehetőségekről.</p>
<p>A felmért a megváltozott munkaképességűek mintájának 65%-a mozgáskorlátozott.</p>	<p>Fontos figyelembe venni, hogy a mintának csak 34%-a volt teljes mértékben elégedett közvetlen munkakörnyezetének akadálymentesítésével, 65%-uk szerint az akadálymentesítés csak részben történt meg.</p> <p>Ez az akadálymentesítés felülvizsgálatát igényli a munkaadó részéről.</p>
<p>Arra a kérdésre, hogy előfordult-e már, hogy hátrányosan kezelték a munkatársak a megváltozott munkaképességű kollégákat, a megkérdezettek 41%-a nem válaszolt. Mindössze 39%-uk válaszolt úgy, hogy soha nem kezelték a munkatársak valami miatt hátrányosan a megváltozott munkaképességűeket, viszont 12,7%-uk szerint ez többször is előfordult.</p> <p>Arra a kérdésre, hogy igaz-e az, hogy a munkaadók nem fordítanak kellő figyelmet munkavállalók felkészítésére a megváltozott munkaképességűekkel való együttműködésre a megkérdezettek 20 %-a válaszolt úgy, hogy ez</p>	<p>A felmérés eredményei felhívják a figyelmet arra, hogy szükség van a munkatársak érzékenyítésére a megváltozott munkaképességűeket illetően.</p> <p>A megváltozott munkaképességű munkavállalók fele gondolja úgy kisebb-nagyobb mértékben, hogy a munkaadónak nagyobb figyelmet kellene fordítania a munkavállalók felkészítésére a megváltozott munkaképességű dolgozókkal való együttműködés terén</p> <p>Ugyanakkor a megváltozott munkaképességűek háromnegyede nyilatkozott úgy, hogy volt, többször is (66%), de legalább egyszer (10%)</p>

<p>teljes mértékben igaz (9%), illetve többnyire igaz (11%), 29% pedig úgy, hogy is-is.</p> <p>Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy arra a kérdésre, hogy milyen gyakran kap segítséget és támogatást munkatársaitól, a megváltozott munkaképességűek csaknem 70%-a úgy válaszolt, hogy mindig, illetve gyakran. A pozitív véleményt erősítik további kérdésekre adott válaszok is. A megváltozott munkaképességű válaszadók 63%-a szerint egyáltalán nem igaz és 15 %-a szerint többnyire nem igaz az, hogy a nem megváltozott munkaképességű dolgozók negatívabban viszonyulnának a megváltozott munkaképességű dolgozókhoz. Mindössze 5%-uk nyilatkozott úgy, hogy ez teljes mértékben, illetve többnyire igaz, 14%-uk szerint pedig is-is. Az ugyanazon pénzért végzett könnyebb munka a nem megváltozott munkaképességű dolgozók 22,8 %-át többnyire vagy teljes mértékben zavarja, 27%-ukat viszont egyáltalán, 19%-ukat pedig többnyire nem zavarja.</p>	<p>érzékenyítő tréningen. Ez azt jelenti, hogy a jövőben jobban oda kell figyelni ezeknek az érzékenyítő tréningek/előadások hatásosságára</p>
<p>A megváltozott munkaképességűek döntő része, 83,5%-a nyilatkozott úgy, hogy még soha nem érte hátrányos megkülönböztetés a munkáltató részéről. 5,1% viszont úgy válaszolt, hogy ilyen többször is előfordult.</p> <p>Egy másik kérdés kapcsán, a sokaság 65%-a adott olyan választ, hogy többnyire vagy egyáltalán nem igaz, hogy a munkáltatók negatív előítéllettel rendelkeznek a megváltozott munkaképességűekkel szemben, 16%-uk viszont úgy nyilatkozott, hogy ez az állítás teljes mértékben, illetve többnyire igaz.</p> <p>Megjegyezzük, hogy a megváltozott munkaképességű sokaságban az alkalmazottak csaknem 70%-a pedig bízik a vezetőségben (57 %-uk teljes mértékben, 13%-uk inkább egyetért ezzel, 25%-uk is-is egyetért ezzel az állítással. Csupán 2,5%-uk szerint nem igaz az, hogy az alkalmazottak bíznak a vezetőségben.)</p> <p>Arra a kérdésre, hogy igaz-e az, hogy a munkáltatók a munkák megszervezésekor tekintettel vannak-e a megváltozott munkaképességűekre, a válaszadók 60%-a igennel válaszolt (teljes mértékben, illetve többnyire igaz), mindössze 5% válaszolt úgy, hogy ez az állítás nem igaz.</p>	<p>Bár alapvetően pozitív kép rajzolódik ki a munkáltatót illetően, viszont arra az 5%-ra is oda kell figyelni, aki úgy vélekedett, hogy többször is érte hátrányos megkülönböztetés a munkáltató részéről. illetve arra a 16%-ra, aki úgy vélte, hogy teljes mértékben igaz az, hogy a munkáltató negatív előítéllettel rendelkezik a megváltozott munkaképességűekkel szemben.</p>

<p>A teljes mintából lekérdezettek 83%-a, a megváltozott munkaképességűek mintájából lekérdezettek 70%-a számára a saját munkája során történő értékteremtés a legfontosabb annak megítélésakor, hogy milyen volt a munkanapja. Figyelmeztető jel azonban az, hogy a megváltozott munkaképességűek esetében közel 30% nyilatkozott úgy, hogy a legfontosabb szempont az volt, hogy kitöltötte a napi munkaidőt.</p>	<p>Esetükben felmerülhet a munka értékteremtő jellegének alacsony volta, esetleg beavatkozást igénylő kiégés.</p>
<p>Néhány felsorolt tényező közötti fontossági rangsorban első helyen a megváltozott munkaképességűek a fizetést említették, majd a második helyen a munka-és magánélet egyensúlyát. Ezt követte a baráti, munkatársi kapcsolatok, illetve utolsó helyre szorult a szakmai előrehaladás szempontja.</p> <p>A megváltozott munkaképességűek jelentősen alacsonyabb nettó bérrel is elégedettek lennének, mint a teljes sokaságbeliek (203 400 Ft átlagbér és 230 000 Ft medián bér, szemben a teljes sokaságban óhajtott 328 500 Ft átlag és 300 000 Ft medián bérrel). Ezek az óhajtott keresetek azonban messze elmaradnak a jelenlegi jövedelmüktől. A megváltozott munkaképességűek mintájában különösen alacsony az egy háztartásra jutó nettó havi jövedelem; csaknem egynegyedük esetében a háztartásukra jutó havi nettó jövedelme az 50-100 ezer Ft-os kategóriába esik.</p> <p>A bér központi szerepére utal az is, hogy arra a kérdésre, hogy milyen körülmények miatt mondana biztosan fel a munkahelyén, a legalább 20%-kal magasabb bérajánlatot (27%) és a túlórák ki nem fizetését (28%) jelölték meg.</p>	<p>A fizetés, mint elsődleges szempont szerepel a megváltozott munkaképességűek fontossági rangsorában. Esetükben ez azonban jóval elmarad az óhajtottól, és nagyon alacsony egy háztartásra jutó havi jövedelmet eredményez.</p> <p>A felmérés szerint érdemes figyelni arra, hogy anyagi gondok esetén a lekérdezett megváltozott munkaképességű sokaság leginkább a HR-től és a szakszervezettől vár segítséget.</p>
<p>Munkahelyi stressz kérdésköre. Nem kedvező jelenség az, hogy a megkérdezettek csaknem felének nincs beleszólása abba, hogy milyen munkát végezzen, sem arra, hogy kivel dolgozzon együtt. Csak ritkán tud abba is beleszólni, hogy mennyi munkát végezzen.</p>	<p>A felmérés szerint a következő stresszorokkal érdemes a munkaadónak foglalkoznia a megváltozott munkaképességű sokaság esetén:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Jellemzően gyors munkatempó</i> ✓ <i>Túlterheltség érzése</i> ✓ <i>Időnként az elvégzendő feladatok felhalmozódása</i> ✓ <i>Beleszólás hiánya (milyen és mennyi munkát és kivel végezze)</i>

- ✓ *Tájékoztatás hiánya a döntésekről, stratégiai változásokról*
- ✓ *Fáradtan történő hazaérkezés a házimunka elvégzéséhez*

A felmérés szerint ezeket enyhítik a következő tényezők:

- ✓ *A munkával történő elmaradás azonban ritka*
- ✓ *Világos felelősségi kör. Világos elvárások.*
- ✓ *A munkavégzést elősegítő megfelelő tájékoztatás*
- ✓ *Elégedettség azzal, ahogy a közvetlen főnök megtervezi a munkát és megoldja a konfliktusokat*
- ✓ *Többnyire nem viszik haza a munkahelyi gondokat*