



TÁJÉKOZTATÓ

a Magyar Víziközmű Szövetség
„Atipikus munkavégzés (távmunka)
bevezetésének lehetősége és kipróbálása
(pilot), valamint generációváltással
kapcsolatos változások feldolgozása a
MaVíz-nél” című

GINOP-5.3.5-18-2020-00192 azonosító
számú pályázatáról



2022

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A pályázat és eredményeinek ismertetése

A Szövetség által benyújtott GINOP-5.3.5-18-2020-00192 számú pályázat megvalósítása 2021. áprilisában vette kezdetét azzal a céllal, hogy megkönnyítse az atipikus munkavégzés (távmunka) bevezetését azoknál a tagszervezeteknél, akik beépítenék a működésükbe ezt a foglalkoztatási formát. A projekt során többek között olyan dokumentumok, folyamatleírások, sablonok jöttek létre, amelyek gyors adaptálása révén a vállalatok számára egyszerűbbé válik a távmunkaállomás létrehozása. Emellett célirányos képzések megtartására is sor került, sőt a MaVíz egy olyan interaktív platformot is kialakított, amely mindezen információk és tudás gyors átadására/megismerésére alkalmas. A projekt 2022. májusában zárul. Ezt követően reméljük, lendületet kap a távfoglalkoztatás, egyben sikerül meggyőzni a következő generációkat is, hogy a víziközmű ágazat lépést tart a munkaerő-gazdálkodási trendekkel is, így érdemes karriert építeni ebben az ágazatban.

A pandémia jelentősen megváltoztatta a munkavállalók munkahelyükhöz fűződő viszonyát és itt a munkahelyet konkrét értelemben lehet venni. A járványügyi intézkedések nyomán, aki tehetett, 2020 tavaszától otthonról kezdett dolgozni és két év távlatában már mindenki látja, hogy az online munkavégzés része lett a vállalati életvitelnek.

A sors keze, hogy a Magyar Víziközmű Szövetség épp 2020 elején nyerte el a GINOP-5.3.5-18-2020-00192 azonosítószámú pályázatát, amely célja az atipikus munkavégzés, ezen belül is különösen a távmunka bevezetésének népszerűsítése a

víziközmű-szolgáltatók körében.

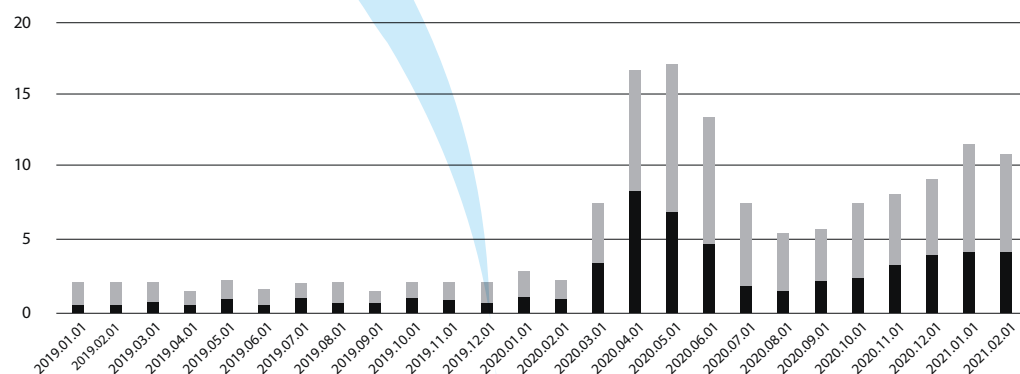
Ismerve a szolgáltatók munkaerő-utánpótlásával kapcsolatos nehézségeit, a Szövetség több konferencián is központi témaként kezelte a generációk közötti különbségeket és az újabb generációk munkával kapcsolatos eltérő attitűdjét. A modern humánerőforrás-gazdálkodás is egyre többet foglalkozik a fiatalabb generációk ezen sajátos hozzáállásával, az önmegvalósítást kereső és a szabadságot vagy legalábbis a szabad időbeosztást előtérbe helyező generációk munkába állításával. E fiatalok számára az a munkahely vonzó, amely képes olyan atipikus foglalkoztatási formát (részmunkaidő, távmunka) nyújtani, amely ezt az önmegvalósító munkamorált támogatja.



A járványügyi intézkedések bevezetésével hamar világossá vált, hogy az online munkavégzés nemcsak a Z generáció, hanem valamennyi korosztály számára gyakorlattá válik.

A KSH adatai szerint, míg 2020. februárig még csak 100 ezer főt tett ki azoknak a száma, akik távmunkában vagy „home office”-ban dolgoztak, addig 2020. májusában már közel 760 ezer fő, azaz a hazai foglalkoztatottak 17 %-a dolgozott ily módon.

Összesen foglalkoztatott (%)



1. Ábra: Távmunkában, vagy home office-ban dolgozók arányának havi alakulása (Forrás: KSH)

Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy a távmunka és az alkalmasszerűen engedélyezett „home office”, vagy más néven „otthoni munkavégzés” munkajogi szempontból közel sem ugyanaz. A távmunkaállomás létrehozása, legyen szó részleges vagy teljes távmunkáról, komoly előkészületeket, munkavédelmi, munkaügyi szabályozást, tájékoztatást, képzést és kockázatértékelést igényel.



Ezért is gondolta azt a Szövetség, hogy az „Atipikus munkavégzés (távmunka) bevezetésének lehetősége és kipróbálása (pilot), valamint generációváltással kapcsolatos változások feldolgozása a MaVíz-nél” című projektje keretében feldolgozza a követelményeket és összeállít egy olyan dokumentumcsomagot, amelyet a tagszervezetek könnyen beilleszthetnek saját belső szabályzataikba, ezzel megkönnyítve a távmunkaállomások létrehozását. A MaVíz a tudásátadás érdekében egy e-learning felületet is kialakított, amely a létrejött sablondokumentációk mellett mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára további hasznos ismereteket tartalmaznak a távmunka vonatkozásában.

A pályázatban vállalt kísérleti projekt keretében a ZALAVÍZ Zrt. a kapott dokumentumokat és segédleteket 2022 év elején már sikeresen is adaptálta, kialakította a szervezet távmunka-szabályozását és élesben is felállított két távmunkaállomást, ahonnan a munkavállalók bekapcsolódtak a vízmű mindennapi tevékenységébe.

Talán ők is megerősíthetik, hogy a távmunka mindkét fél számára előnnyel jár. A dolgozók munkakörülményeiket szabadabban alakíthatják, nagyobb rugalmasságot, mozgási szabadságot jelent számukra mindez a munka beosztásában. Kevesebbet kell ingáznuk, csökken a stressz és több idő jut a rekreációra, azaz a magánéletet és a munka közötti viszony harmonikusabbá, ezzel a feladatvégzés is hatékonyabbá válik.

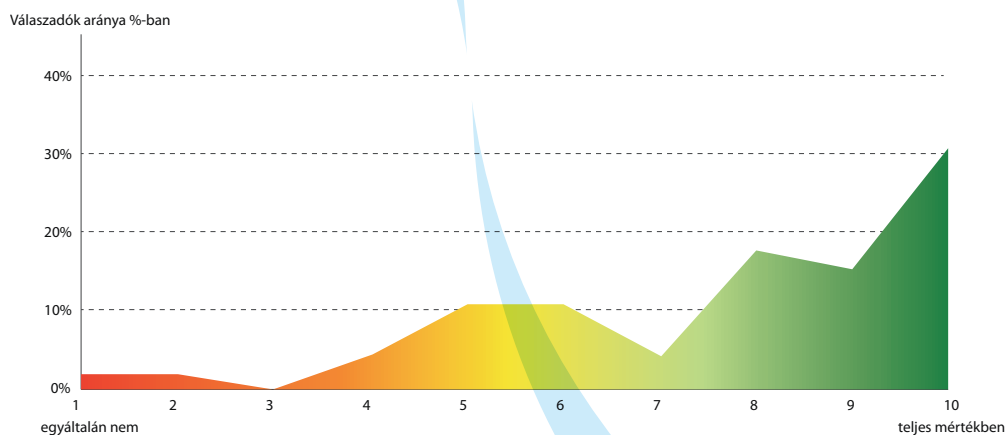
A munkáltató esetében a távmunka alacsonyabb ingatlan- és rezsiköltséget jelent, valamint munkaügyi, személyügyi kiadások is csökkenhetnek. A távmunkások teljesítménye nő, termelékenysége jobb. A vezetés, menedzsment szemlélete, munkája is fejlődik. A rendelkezésre állás, készenlét,



váltott mûszakok (üzemirányítás, ügyfélszolgálat, technikai támogatás) könnyebben szervezhetõ.

A távmunka azonban nem való mindenkinek és természetesen nem lehet minden munkakörben alkalmazni. Egy nyomócsövet nem lehet online lefektetni, de egy átvilágítással több olyan, fõként adminisztratív terület elõtérbe kerülhet, ahol gazdaságos lehet bevezetni.

A MaVíz a pályázat keretében felmérést végzett három – a projektben résztvevõ – tagszervezetének (ALFÖLDVÍZ Zrt., BÁC SVÍZ Zrt. ZALAVÍZ Zrt.) dolgozói körében azzal kapcsolatban, hogy milyen tapasztalatokat szereztek a koronavírus-járvány következtében engedélyezett otthoni munkavégzés során. A megkérdezettek – többnyire szellemi munkakörben alkalmazott dolgozók – többsége (65 %-a) teljes mértékben elégedett volt a munkaeszközök biztosításával, a nyújtott tájékoztatással, vagy éppen a kommunikációs csatornák kialakításával.



2. Ábra: Az otthoni munka során hatékonyabb volt a munkavégzés?
(Forrás: MaVíz)

Több válaszadó ugyanakkor az otthoni munkavégzés legnagyobb nehézségei között emelte ki a kollégákkal való személyes kapcsolat hiányát, a társaságot, a közvetlen kontaktus nélkülözését. Ez utóbbi ráirányítja a figyelmet a távmunka alkalmazásának azon hátulütőire is, amelyeket megfelelően kell kezelni, így a távmunkások társadalmi és szakmai elszigeteltségének elkerülését, vagy a munkaellenõrzés és a vezetõi kontroll hatékony kialakítását.

A fentiek miatt a MaVíz és partnere, a Learning Innovation Kft. online képzést is szervezett a tagszervezetek távfoglalkoztatásban érintett dolgozói számára „Hatékony kommunikáció hagyományos és atipikus foglalkoztatást alkalmazó munkaszervezetekben” címmel. A képzés fókuszában a hatékony kommunikáció kialakítása állt, azon szervezetekre szabva, amelyekben fizikailag nincs minden dolgozó egyhelyen, illetve nem mindenki dolgozik ugyanabban az idõbeosztásban. A 20 órás interaktív képzésen a három tagszervezet 50 munkavállalója vett részt sikerrel abból a célból, hogy többek között megtanulják a kommunikációs csatornák tudatos használatát és azokat a módszereket, amelyek révén erõsödnek az együttmûködési képességek és a közös alkotás készsége az egymás közötti távolságtól függetlenül.

A 18-65 év közötti magyar internethasználók körében a Telenor is végzett egy kutatást, amibõl kiderült, hogy a számítógéppel dolgozók többsége (77 %-a) a hibrid munkavégzés valamilyen formáját tartja ideálisnak. A válaszadók fele hetente a home office mellett 2-3 napot töltene a munkahelyén is. A válaszadók 41 %-a szerint a hibrid munkavégzés hatékonyabb is, mint a kizárólagos irodai munka. A MaVíz távmunkával kapcsolatos felmérése



során hasonló eredmény született. A megkérdezettek 37 %-a vallotta azt, hogy könnyítene a helyzetén, ha munkafeladatait teljes mértékben távmunkában végezhetné, viszont közel $\frac{3}{4}$ -ük szívesebben dolgozna részleges távmunkában.

Látható, hogy a távmunka vagy a távoli munkavégzés egyre inkább általános igényként jelenik meg bizonyos munkakörökben. A Telenor felméréséből kiderült, hogy a jövőbeni álláskeresés során háromból két ember számára fontos szempont, hogy munkahelyén legyen lehetőség a home office-ra. Nem kérdés, hogy a víziközmű-szolgáltatóknak is fel kell készülniük a változásokra, bízunk abban, hogy a MaVíz sikerrel tud majd támogatást nyújtani ehhez a projekt révén.

A pályázattal kapcsolatban a MaVíz Titkárságán érdeklődhetnek e-mailben vagy telefonon.



Kapcsolat:

Magyar Víziközmű Szövetség

Titkárság

Cím: 1051 Budapest, Sas u. 25., IV. emelet

Telefon: +36 1 473 0055

E-mail: titkarsag@maviz.org