



**A GINOP-5.3.5-18-2020-00192 AZONOSÍTÓ SZÁMÚ
„ATIPIKUS MUNKAVÉGZÉS (TÁVMUNKA) BEVEZETÉSÉNEK LEHETŐSÉGE ÉS
KIPRÓBÁLÁSA (PILOT), VALAMINT GENERÁCIÓVÁLTÁSSAL KAPCSOLATOS
VÁLTOZÁSOK FELDOLGOZÁSA A MAVÍZ-NÉL” CÍMŰ PROJEKT
TAPASZTALATAINAK ÖSSZEGZÉSE**

2022

*GINOP-5.3.5-18-2020-00192
AZONOSÍTÓ SZÁMÚ*

*„ATIPIKUS MUNKAVÉGZÉS (TÁVMUNKA) BEVEZETÉSÉNEK
LEHETŐSÉGE ÉS KIPRÓBÁLÁSA (PILOT), VALAMINT
GENERÁCIÓVÁLTÁSSAL KAPCSOLATOS VÁLTOZÁSOK
FELDOLGOZÁSA A MAVÍZ-NÉL”
CÍMŰ PROJEKT*

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



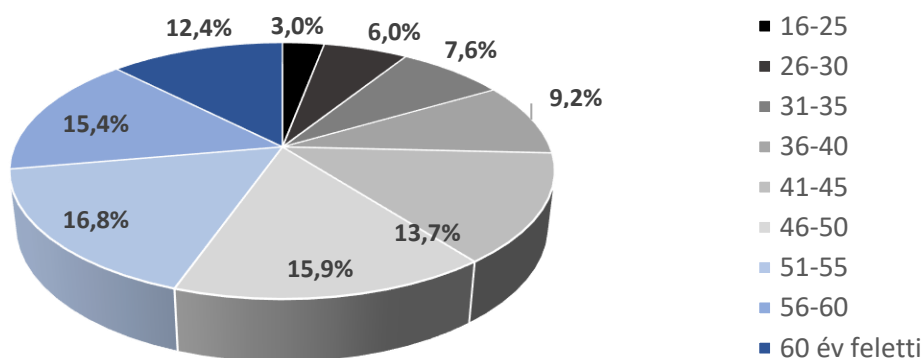
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1. A víziközmű ágazat fontossága

A víz stratégiai kincs, amely minden ország számára fontos és amelynek a biztosítását a hazai kormányzat is kiemelten kezeli. Mind az ivóvízellátás, mind a szennyvízkezelés tekintetében fontos gazdasági és közegészségügyi kérdékről van szó, hiánya mind a lakosság, mind a termelő vállalatok számára szinte azonnal érzékelhető. A pandémia még inkább megerősítette, hogy a megfelelő tisztálkodás, kézmosás mennyire fontos, a vírus jelenlétének szennyvízből való kimutatása pedig mennyit segít a járvány elleni intézkedésekben. A hazai víziközmű-szolgáltatók számára azonban mindennapi gondot okoz a megfelelően képzett munkaerő megtartása, annak hiánya. Nyilvánvalóvá vált, hogy a munkaerőmegtartás és az utánpótlás kérdése az egyik, amellyel foglalkozni kell, különben éveken belül valóban megoldhatatlan lesz az ellátás folyamatos fenntartása. A víziközmű ágazatot a lojális, hivatásukra büszke munkavállalók tartják életben, a munkájuk iránti tisztelet és megbecsülés ugyanakkor a szektoron kívül nem mutatkozik. A Magyar Víziközmű Szövetség (MaVíz), mint a magyarországi víz- és csatorna szolgáltató szervezetek, valamint a kapcsolódó vízipar, kereskedelem és oktatási intézmények társadalmi úton szervezett, önálló szakmai érdekképviseleti szervezete eddig is kiemelt figyelmet fordított az ágazatnépszerűsítésre, valamint a szemléletformálásra a környezetvédelem, az ivóvízvédelem és a víziközmű szektor vonatkozásában. A pályázat lehetőséget nyújt ennek minél szélesebb körben való terjesztésében, az ágazat életpálya-modelljének fellendülése elősegítésében.

2. A projekt célja és indokoltsága

Az elérhető alacsony bérszínvonal az ágazatot kifejezetten nem teszi vonzóvá, ami a munkaerő utánpótlását, sőt megtartását is nehezíti. A munkavállalók átlagéletkora folyamatosan emelkedik, mivel kevés fiatal választja hivatásként a víziközmű-szolgáltatást és ők nem tudják pótolni a nyugdíjba vonuló szakemberek hiányát. Amennyiben marad ez a tendencia, akkor – becslések szerint – a 10 éven belül nyugdíjba vonulók miatt a munkaerő-állomány 24,5 %-a, azaz közel 5 150 dolgozó fog hiányozni az ágazatból.



1. Ábra: Az ágazat munkavállalóinak eloszlása kor szerint (2020. év)

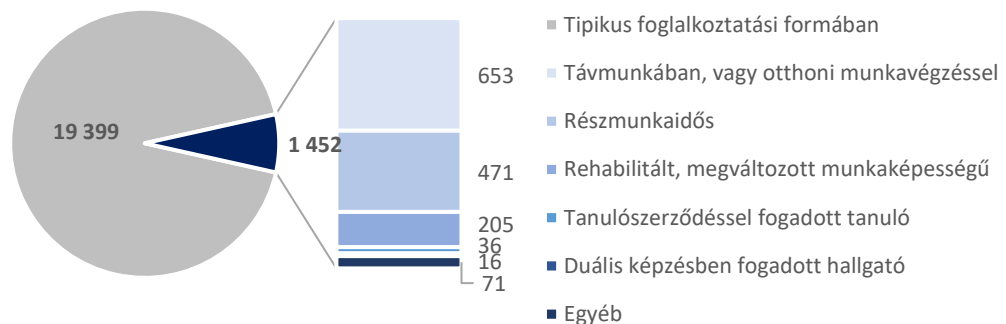
A MaVíz tagszervezetek körében végzett felmérés alapján a következő három évben 2 246 fő felvételére lesz szükség. Ez 2020. évi létszámuk közel 12,8 %-át teszi ki.

A Magyar Víziközmű Szövetség (MaVíz) kiemelt célja, hogy a víziközmű-szolgáltatás a XXI. század igényeihez alkalmazkodva a lehetőségekhez mérten magas hozzáadott értéket biztosító ágazat legyen, amely korszerű tudásra épül. Ennek eléréséhez szakképzett és motivált munkaerőre van szükség. Az ágazat nem hagyhatja figyelmen kívül az új generációk munkával kapcsolatos elvárásait, hisz a munka

világába lépő Z generáció számára már egyre fontosabb a munka és a magánélet közötti egyensúly fenntartása. A korábbi X generáció tagjai a családcentrikus munkahelyeket keresik. Figyelemmel kell lenni ugyanakkor az idősödő munkavállalókra is, akik (vagy akár közeli hozzátartozóik) esetében egyre inkább felmerül valamilyen egészségügyi probléma és az ezzel együtt járó orvosi vizsgálat, illetve otthoni betegápolás. A munkavállalók ezen elvárásaira az atipikus munkavégzési formák, így különösen a távmunka bevezetése, lehet a válasz¹.

A MaVíz az elnyert és megvalósított projekttel célul tűzte ki, hogy megismertesse, terjessze az atipikus munkavégzési formákkal kapcsolatos ismereteket és elősegítse a távmunka bevezetését az ágazatban, ezzel is elérve a fiatal munkavállalókat és megfelelő választ adva azok elvárásaira.

A pályázat benyújtásakor a közműszolgáltatói ágazatban nagyon alacsony volt az atipikus foglalkoztatás aránya, a munkavállalók ~2-3 %-át alkalmazták csak valamely hasonló foglalkoztatási formában.



2. Ábra: Tipikus és atipikus módon foglalkoztatott munkavállalók a MaVíz tagszervezeteknél (2020. év)

Míg a távmunkát, mint alkalmazott foglalkoztatási formát 2020. év elején még csak 3 MaVíz üzemeltető tagszervezet jelölte meg, addig a járvány megjelenése, valamint az ezzel járó korlátozások jelentősen megváltoztatták az online munkavégzés megítélését is. Ilyen tekintetben a világjárvány segítette a MaVíz és a projekt céljainak elérését. A szolgáltatók a járványhullámok során rákényszerültek, hogy munkavállalóik jelentős részét rövidebb-hosszabb időre „home office”-ba küldjék. A távoli, vagy ún. otthoni munkavégzés², így korán rávilágított a távmunka, mint szabályozott foglalkoztatási forma előnyeire, de azokra a problémákra is, amelyek kezelése mindenképpen szükséges a dolgozó hatékonyságának növelése és közérzetük javítása érdekében.

3. Módszertan kialakítása

A Szövetség a projekt során feldolgozta a távmunka ágazatban történő bevezetéséhez szükséges követelményeket és a kitűzött módszertan keretében összeállított egy olyan dokumentumcsomagot,

¹ Az atipikus foglalkoztatás egy gyűjtőfogalom, amely alatt mindazokat a foglalkoztatási formákat értjük, amelyek egy vagy több elemükben eltérnek a hagyományos (általában heti 40 órás, határozatlan idejű alkalmazotti, munkahelyen végzett munkát jelentő) munkaviszonytól.

² Megjegyzendő, hogy a részletezett „klasszikus” távmunkától eltér a napjainkban szintén terjedő „home office”. Ebben az esetben a tipikus munkavállalónak lehetősége adódik arra, hogy a munkáltatója vagy közvetlen felettese hozzájárulásával a munkaidő egy bizonyos részét otthon dolgozza le.

amelyet a tagszervezetek könnyen beilleszthetnek saját belső szabályzataikba, ezzel megkönnyítve a távmunkaállomások létrehozását.

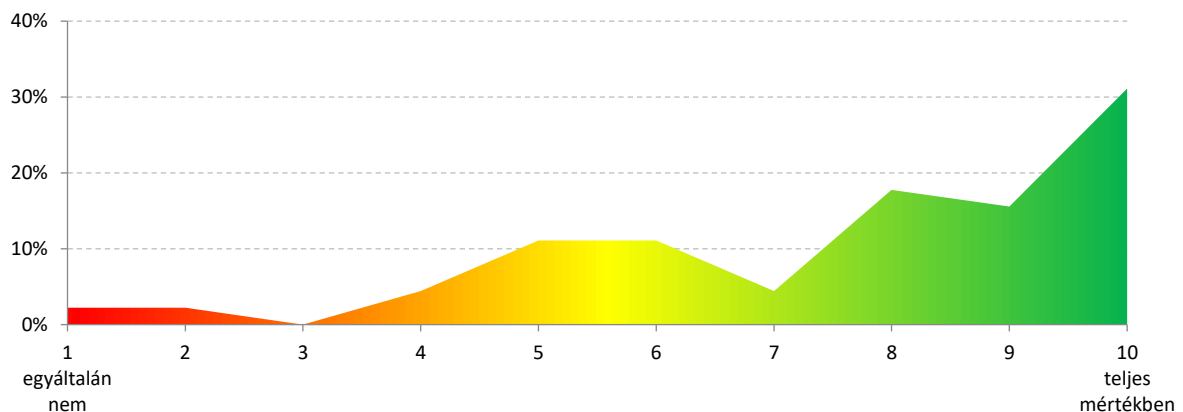
A távmunka mind a munkaadó, mind a munkavállaló számára előnnyel jár. A dolgozók munkakörülményeiket szabadabban alakíthatják, nagyobb rugalmasságot, mozgási szabadságot jelent a munka beosztásában. Kevesebbet kell ingázniuk, csökken a stressz és több idő jut a rekreációra, azaz a magánéletet és a munka 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 műszakok (üzemirányítás, ügyfélszolgálat, technikai támogatás) könnyebben szervezhetőek.

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

A MaVíz a pályázat keretében felmérést végzett három – a projektben résztvevő – tagszervezetének (ALFÖLDVÍZ Zrt., BÁCSVÍZ 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.

Válaszadók aránya %



3. 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 társaság, a közvetlen kontaktus nélkülözését. Ez ráirányítja a figyelmet a távmunka alkalmazásának azon hátulütőire is, amelyeket megfelelően kell kezelni, így a távmunkások társadalmi és szakmai elszigeteltségének elkerülését vagy a munkaellenőrzés és a vezetői 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 egy helyen, illetve nem mindenki dolgozik ugyanabban az időbeosztásban. 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 erősödnek az együttműködési képességek és a közös alkotás készsége az egymás közötti távolságtól függetlenül.

A MaVíz a tudásátadás érdekében egy a Szövetség arculatához illeszkedő e-learning felületet is kialakított. Ezen a Moodle felületen a létrejött sablondokumentációk mellett mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára elérhetőek a módszertan eredményei. A fejlesztésben résztvevő és az informatikai háttértámogatást nyújtó EQUIBRO Kft. segítségével a Moodle kiegészítéseként bevezettünk egy olyan programot is, amelyekkel látványos, gamifikációs elemeket is felhasználó SCORM tananyagot lehet létrehozni. Ennek segítségével egy olyan teszttel kiegészített interaktív kurzust hoztunk létre és tettünk elérhetővé a tagszervezetek munkavállalói számára, amely digitális úton, „játékosan tanulva” próbálja átadni a távmunkával kapcsolatos hasznos ismereteket. A kurzust a kezdeti fázisban 51 vízműves kolléga végezte el sikerrel. Köszönhetően nekik, tesztelésre kerültek ezek a szoftverek is, így a távmunkával szorosan összekapcsolódó, más távoktatási igények is könnyen kiszolgálhatóak lesznek a jövőben.

4. Kísérleti projekt

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

A megvizsgált lehetséges munkaterületek közül először a műszaki operátor munkakörre esett a választás, ahol a projekt keretében távmunka-állomás létrejött. A munkavégzéshez adatgyűjtés, adatfeldolgozás, adatelemzés, hiba analizálás tartozik, illetve az ehhez kapcsolódó feladatkiadás, statisztikai adatgyűjtés. A munkafeladat tehát megfelelő informatikai háttérrel távmunkában ellátható. A második kiválasztott, egy ügyfélszolgálati előadó, aki call-center munkakörbe tartozó feladatokkal volt megbízva. A pandémia időszakában lezajlott informatikai fejlesztés ugyanis lehetővé tette, az internet alapú telefonos ügyfélkezelést (CISCO VOIP), így lehetőség nyílt a call-center munka otthonról történő ellátására. Az érintett munkakörök tekintetében munkaköri elemzést végeztek, beazonosításra és biztosításra kerültek a szükséges eszközök, tűzvédelmi és munkavédelmi szempontból is értékelték a munkavállaló által biztosított távmunka-állomást. Természetesen elkészültek a szükséges munkaügyi dokumentumok is. A munkaköri feladatokon túl, a ZALAVÍZ Zrt. munkavállalói felmérést is végzett, amelyben a munkatársak otthoni munkavégzéssel kapcsolatos attitűdjeit mérte fel. Így a bevezetendő távmunkás helyekre, olyan munkatársat tudtak alkalmazni, aki szívesen dolgozik távolról. A fejlesztési terv sikeres adaptálásában a ZALAVÍZ Zrt-t a zalaegerszegi SZÁM-PONT Kft. segítette.

5. Kommunikáció

A pályázat céljaival, a tevékenységekkel és eredményekkel kapcsolatosan a szolgáltatók gazdasági, jogi, HR vezetői, valamint a legfelső menedzsment részére szerveztünk tájékoztató rendezvényeket. Az eredmények megosztása és a távmunka népszerűsítése érdekében egy 12 oldalas színes nyomtatott tájékoztató, információs füzet jött létre, amelyet a rendezvényeken résztvevők is megkaptak.

6. Konklúzió

A távmunka vagy a távoli munkavégzés egyre inkább általános igényként jelenik meg bizonyos munkakörökben. Piaci felmérésekből is 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 a projekt révén sikerrel tudott és a jövőben is sikerrel tud támogatást nyújtani ehhez.