



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI  2020

AZ IDŐSŐDŐ TÁRSADALMI KIHÍVÁSOK KEZELÉSE A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

KUTATÁSI BESZÁMOLÓ

A GINOP-5.3.5.-18-2018-00057 számú

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”
című konstrukción belül

Írta:

Dr. Ásványi Zsófia - Dr. Barakonyi Eszter - Dr. Bankó Zoltán - Dr. Békési Gábor - Dr. Berke
Gyula - Békésiné Dr. Papp Ildikó – Dr. Bíró Zsófia – Dr. Bosnyák Dalma - Dr. Sipos Norbert
– Dr. Zaccaria Márton Leó

TARTALOMJEGYZÉK

1. A KUTATÁSRÓL ÁLTALÁBAN.....	2
2. A KUTATÁSBAN RÉSZTVEVŐKRŐL.....	3
3. ADATGYŰJTÉS, ADATFELDOLGOZÁS	6
4. A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI.....	8
5. JAVASLATTÉTEL KIDOLGOZÁSA	12
6. PILOT MÓDSZERTAN KIDOLGOZÁSA.....	24

1. A KUTATÁSRÓL ÁLTALÁBAN

Az az idősödő társadalmi kihívások kezelése a közigazgatás, védelem ágazatban kutatás komplex megközelítését adja az életkor előre haladtának foglalkoztatáspolitikai, munkajogi, társadalombiztosítási jogi kérdéseinek, lehetőséget adva a hazai és nemzetközi trendek, problémák és megoldások vizsgálatára.

A kutatás kiinduló pontja, hogy a közigazgatási szervezetrendszerek és azon belül is a rendvédelmi szervezetek sok szempontból ugyanolyan jellemzőkkel bírnak, mint bármely más munkahely, hiszen társadalmi környezetben léteznek, a társadalom biztosítja számukra a személyi állományt, onnan szerzik be működési szükségleteiket és társadalmi igényeket elégítenek ki (Kovács, 2016). Ugyanakkor számos egyedi tulajdonság is társul e szektorhoz, amely munkaerőpiaci, szervezetfejlesztési, a hosszú távú munkavállalói jóllét fenntartása és a szakmai fejlődés szempontjából releváns. Jelenleg Magyarországon a munkavállalók közel 10%-a dolgozik a közigazgatás ágazatban, ezen belül kimondható, hogy a rendvédelem ágazaton belül a legmegterhelőbbek a munkavégzés feltételei.

A rendvédelmi intézmények munkakörülményeivel az 1950-es évek óta foglalkoznak behatóbban; akkor még javító intézményekben etnográfiai megfigyeléses vizsgálatokat végeztek szociológusok (Clemmer, 1940; Sykes, 1958). Mára már elterjedt és elismert kutatási terület a börtönök működési módjának elemzése (Favretto & Sarzotti, 1999). Ezek a kutatások többek között rávilágítottak arra, hogy a fogvatartottak napi megfigyeléséért felelős munkatársak az átlagnál magasabb fokú distresszt élnek át és kihívásokkal küzdenek, ugyanakkor magasabb a kollégák közötti kohézió és szolidaritás mérték (Kauffman, 1988 ; Chauvenet, Orlic, & Rostaing, 2008).

2. A KUTATÁSBAN RÉSZTVEVŐKRŐL

A kutatásban jogász, közgazdász kutatók vettek részt, akik publikációs tevékenységük, korábbi kutatásaik alapján szakmailag megalapozottan tudták megvalósítani a jogtudományi és közgazdaságtudományi kutatási feladatokat és elvégezni a kutatási projektben megvalósítandó feladatokat. A kutatásban résztvevők:

Dr. Ásványi Zsófia

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán 2015 szeptember óta dolgozik adjunktusként. Szakterülete az emberi erőforrás gazdálkodás elmélete és gyakorlata, valamint kollektív munkajogi kérdések. Egyetemi munkaviszonyát megelőzően humánpolitikai területen dolgozott. 2007-től PTE Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karán tanársegéd, majd 2014-től adjunktus, és az Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet igazgatója.

Dr. Barakonyi Eszter

Egyetemi docens, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet oktatója. Munkajogi és társadalombiztosítási szakjogász. A PTE KPVK Munkatudományi Kutatócsoport tagja.

Dr. Bankó Zoltán

1997 májusától a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszékének docense. Munkajogot és társadalombiztosítási jogot oktat a nappali és a levelező jogászképzésben, a szakirányú továbbképzéseken, részt vesz a tárgyak más karokon történő oktatásában. 2012-től a Magyar Tudományos Akadémia által támogatott MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport tudományos főmunkatársa. Részt vesz a kutatócsoport "A globalizált gazdaság hatása a munkajog intézményrendszerére - az Európai Unió és Magyarország munkajogának jövője nagy régiók viszonylatában" kutatásában, a kutatás futamideje öt év. 2015-2018-ig a Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiuma mellett kúriai főtanácsadó.

Dr. Békési Gábor

2020-ban végzett a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán. 2020-tól a PTE ÁJK Doktori Iskolájában kezdte meg PhD tanulmányait Dr. Berke Gyula témavezetése mellett.

Dr. Berke Gyula

A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszékének egyetemi docense, tanszékvezetője. Oktatási, kutatási tevékenységébe a munkajog, európai munkajog és társadalombiztosítási jog tartozik. A 2012. évtől kezdve az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport tudományos főmunkatársaként dolgozik. Több alkalommal vett részt (munkajogi tárgykörök előadójaként, illetve résztvevőként) külföldi tanulmányutakon és konferenciákon (Bayreuth, Dresden, Graz, Paris, Trier, Luxembourg, Klingenthal, Warwick, Frankfurt, Berlin, Hamburg, Wien, Dublin, Amsterdam, stb.).

Békésiné Dr. Papp Ildikó

Jogász, humánpolitikai igazgató a Pécsi Tudományegyetemen. Bank-szakjogász, személyügyi szak-közgazdász, jogi szakokleveles munkaügyi auditor. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Dél-Dunántúli régiójának indulástól tagja. Korábban országos nagyvállalat humán szolgáltató központjának vezetője, jelenlegi munkaköréből eredően a foglalkoztatással kapcsolatos valamennyi feladat szakértője, kiemelten a jogviszony létesítésével, módosításával, megszüntetésével, a bérelszámolással, munkaidő beosztással, illetve érdekképviseletekkel, kollektív szerződéssel kapcsolatos folyamatok.

Dr. Biró Zsófia

Dr. Biró Zsófia, jogász, a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar PhD hallgatója.

Dr. Bosnyák Dalma

Jogász, a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszékének óraadója, társadalombiztosítási jogi szakértő.

Dr. Sipos Norbert

Közgazdász, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar egyetemi adjunktusa.

Dr. Zaccaria Márton Leó

Adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) tagja az Észak-Alföldi Régióban. PhD fokozatát a munkajog területén irányadó egyenlő bánásmód témakörében szerezte meg. Egyetemi oktatói tevékenységet fejt ki magyar és angol nyelven a munka- és szociális jog tárgykörében. Kurzusokat tart munkajogi és HR szakjogász, valamint HR szakokleveles tanácsadói posztgraduális képzésekben, állandó oktatója a DE ÁJK European and International Business Law LLM szakjogász képzésének. Külföldi és hazai tudományos konferenciák rendszeres előadója, publikációi magyar és angol nyelven jelennek meg. Tagja a Magyar Munkajogi Társaságnak és a Magyar Tudományos Akadémia Köztestületének.

3. ADATGYŰJTÉS, ADATFELDOLGOZÁS

A felmérés feldolgozása során összetett módszertani megközelítést alkalmaztunk. Egyrészt fontos, hogy megismerjük az alapsokaság jellemzőit a főbb változók mentén. Az azonosított keresztváltozók a nem, az iskolai végzettség, az életkor, illetve a jogviszony időtartama. Az első két változó esetében adott a csoportosítás, mivel a nominális változók egyértelműen meghatározzák a lehetséges kategóriákat. A nem esetében férfi és nő, míg az iskolai végzettségénél a Szakközépiskola / szakiskola, Gimnázium, Bachelor képzés és Master fokozat képezik a kategóriákat. Az életkor és a jogviszony időtartama viszont diszkrét változónak tekinthető, így a kategorizálás során egyrészt érdemes figyelembe venni a gyakorisági megoszlásokat, másrészt a szakmai elvárásoknak, azaz az általánosan alkalmazott kategorizálásoknak is meg kell jelenniük. Ezek együttes alkalmazásával az életkor esetében 30 évnél fiatalabb, 30 - 39 éves, 40 - 49 éves, 50 éves vagy idősebb, míg a jogviszony időtartamánál < 5 év, 5 - 14 év, 15 - 24 év, 25 év vagy több csoportokat alakítottunk ki.

Másrészt az egyszeres, többszörös választás, illetve értékelést igénylő kérdések esetében a deskriptív eszközökön túl a keresztváltozók mentén azonosítható szignifikáns összefüggéseket mutatjuk be.

Az átlagolható változónál az átlagot, a mediánt (összes válasz sorba rendezését követően a középső érték), a móduszt (legjellemzőbb, azaz legtöbb válasz), a szórást (az átlagtól való átlagos eltérés mértéke), illetve a relatív szórást (a szórás átlaghoz viszonyított mértéke, minél alacsonyabb, annál homogénebbek a válaszok, minél magasabb, annál heterogénebb) ismertetjük. A keresztváltozók mentén azonosítható szignifikáns eltérések kimutatására egyutas varianciaanalízist alkalmaztunk. A relatív nagy válaszadói sokaság miatt eltekintünk a normalitásvizsgálattól, illetve robusztusként kezeljük ezt az elvárást. Ezek alapján akkor jelentjük ki, hogy szignifikáns az eltérés az adott tényező esetében, amennyiben vagy a Levene p érték (homogenitásvizsgálat) $\geq 0,05$ vagy a Welch teszt p érték (robusztus átlagegyezőség) $\leq 0,05$ mellett teljesül az ANOVA p érték $\leq 0,05$. Természetesen az átlagolható változók esetében is bemutatjuk a válaszok százalékos megoszlásait is.

Szintén az átlagolható változók esetében alkalmaztuk a Pearson féle korrelációanalízist, ami azt vizsgálja meg, hogy az egyes változókra adott értékek között milyen erős az együttmozgás. A legalább $p \leq 0,05$ a szignifikanciaérték mellett 0 esetében nincs együttmozgás, 0-0,299 között

gyenge a kapcsolat, 0,300-0,699 között közepes mértékű az együttmozgás, 0,700-0,999 között erős, míg 1 esetében az egyikre adott érték meghatározza a másik értékelését is.

A többszörös választási lehetőséget biztosító kérdések esetében nem lehetséges statisztikai eszköztárral bemutatni a szignifikáns eltérést a kiválasztott alapváltozók mentén, ezért azoknál a trendszerű eltéréseket azonosítjuk és mutatjuk be.

Az egyszeres válaszadást biztosító kérdések esetében Pearson féle χ^2 függetlenségi vizsgálatot alkalmazunk. A nominális változóknak a keresztváltozók mentén kimutatható szignifikáns különbséget az aszimptotikus $p \leq 0,05$ érték esetében állapítjuk meg. Robusztus feltételként vizsgáljuk még az 5-nél kevesebb elemet tartalmazó cellák részaránya legfeljebb 20% lehet, illetve a minimum elvárt érték 1 vagy annál nagyobb, ugyanakkor ezek nem teljesülése esetén is levonható trendszerű következtetés. Mindezek alapján szintén csak a szignifikáns eseteket ismertetjük. Az összefüggés erősségét a Cramer-féle V érték alapján értékeljük. 0 esetében nincs kapcsolat, 0-0,299 között gyenge a kapcsolat, 0,300-0,699 között közepes mértékű az összefüggés, 0,700-0,999 között erős, míg 1 esetében determinisztikusnak tekinthető.

4. A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI

A kutatásban résztvevők hazai és nemzetközi irodalmon alapuló kutatási tanulmányokat készítettek, a magyar és nemzetközi jogszabályi környezet, gyakorlat és foglalkoztatáspolitikai feldolgozásával. A kutatási beszámolóban néhány olyan megállapítást emelünk ki az elkészült munkából, amelyek megalapozták a kérdéssel kapcsolatos problémák megoldásának kidolgozását.

A munkavállalói aktív életkor meghosszabbítása számos tényező által meghatározott, és feltételezi mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldal erre irányuló akaratát. Az aktív öregedési stratégiák kidolgozásában pedig különösen hangsúlyos az állami szerepvállalás kérdése. Az állam beavatkozása ugyanis a kérdéskör jellege és jelentősége révén megkerülhetetlen, azonban hangsúlyozandó, hogy az nem lehet kizárólagos: óriási szerepe van ugyanis a munkáltatóknak a folyamatban.

Az aktív öregedés eszközrendszerének kérdése annyira összetett, hogy több szakma (jogász, közgazdász, szociológus, demográfus) együttműködését igényli, tehát az aktív munkavállalói életkor meghosszabbítása interdiszciplináris megközelítést igényel. A lakosság előregedésének munkaerőpiacra gyakorolt hatása várhatóan rendkívül intenzív módon fog megjelenni, és ezen hatás csökkentése érdekében aktív cselekvési programra van szükség. Egy ilyen cselekvési program kidolgozása azonban nem korlátozódhat pusztán a nyugdíjjogosultság életkori határának kitolására, hanem annak kialakítása során a megváltozó társadalmi és gazdasági körülmények együttes figyelembevétele szükséges. E célnak megfelelően át kell alakítani a foglalkoztatási környezetet a megváltozó konstrukciónak megfelelően, hogy az alkalmas legyen arra, hogy biztosítsa az aktív idősödéshez szükséges feltételrendszert (Barakonyi 2010).

A munkaéletkor meghosszabbításának alapvető feltétele az egészség megőrzése, és ezáltal a munkaképesség megőrzése is. Erre tekintettel önmagában a várható élettartam megnövekedése még nem jelent kellő alapot a munkaéletkor meghosszabbításához, ugyanis legalább ilyen fontos feltétel az egészségben megélhető várható élettartam meghosszabbítása is. Sajnos ebben a tekintetben hazánk szintén meglehetősen rossz mutatókkal bír nemzetközi összehasonlításban is.

Az egészség megőrzése, illetve az életkor előre haladtával szükségszerűen bekövetkező fizikai állapotban bekövetkező változások figyelembevétele alapvető fontosságú a munkában. A változásokhoz való alkalmazkodás szükséges és egyben elkerülhetetlen. Mivel az életkor előre haladtával fizikai változások is járnak, ezekre reflektálni kell. Jelenleg azonos mércé szerint tekint a munkajog pl. a 23 éves és a 60 éves munkavállalóra, pedig önmagában az életkor egy sor különbözőséget alapol meg olyan viszonylatokban is, amelyek a munkavégzés során is felmerülnek. Az életkor változásával ugyanis az emberek igényei és munkavégzési jellemzői szükségszerűen változnak.

Számos népegészségtani kutatás látott napvilágot, melyek az idősek – és általában a népesség egészségromlásának okait kutatják, illetve a várható élettartam, és evvel összefüggésben a várható, egészségben megélhető élettartam növelésének lehetséges eszközeit vizsgálja. Az életkor előre haladtával a fizikai állapotromlás elkerülhetetlen, természetes fiziológiai változás. A cél tehát az, hogy e változásokat elfogadva alakítsuk ki az aktív idősödés koncepciójának megfelelően az időskori munkavégzés jogi kereteit. Ennek érdekében érdemes megvizsgálni az egészségi állapotban természetszerűleg bekövetkező változások főbb töréspontjait.

A 75 éven felüliek leggyakoribb betegségeinek klinikai megjelenése a 60. és 75. évek közötti életszakaszra tehető. Ebből logikusan következik, hogy az e betegségekre hajlamosító kórtani tényezők (rizikófaktorok) többségükben ebben az életszakaszban jelentkeznek, és hatásuk mérséklése (a betegség kialakulásának megelőzése, illetve késleltetése – a prevenció) is ezekben az életevekben történik leggyakrabban (Karádi 2017).

A munkaerőpiacról való korai kilépést befolyásoló tényezők sokrétűek lehetnek. Ezek közül csak a legfontosabb elméleti eseteket vázoljuk (Szécsi, 2014 alapján).

A nyugdíjrendszer húzó hatása: Ennek vizsgálatakor alapvető kérdés, hogy kinek milyen szintű, mennyi ideig tartó ellátást biztosít a nyugdíjrendszer, mivel a társadalmi védőháló által legszorosabban védett csoportok hajlamosabbak a leginkább a korai kilépésre. Az idősödő korosztály munkaerőpiacról való korai kilépésének részben a gazdagodási hatások az okai, amelyek elsősorban a fejlett országokban volt jellemző az 1970-es évektől.

Munkaerőpiac taszító hatása: A munkaerőpiac taszító hatását alapul vevő elméletek a munkaerő-piaci kereslettel, az ebben lezajló mozgásokkal magyarázzák a korai nyugdíjba vonulás jelenségét. Az ágazati átstrukturálódást okként megjelölő elméletek az idősek mezőgazdaságban és nehéziparban való felülreprezentáltságát tekintik magyarázatnak. Azt állítják, hogy azokban az iparágakban nagyobb az idősebb munkavállalók aránya, ahol az

ipari szerkezetváltás miatt a munkanélküliség is magasabb arányú, a munkanélkülivé válásuk oka tehát nem az életkorukból fakad. A vizsgálatok alapján úgy tűnik, hogy ez a hetvenes évekig igaz volt, utána azonban már nem magyarázza a változásokat. A modernizáció jelensége sokkal nagyobb magyarázó erőnek látszik. A termelősféra szükségletei alapján az idősödő munkavállalók kerülnek a leépítések célkeresztjébe. A munkáltatók a szociálpolitikai intézkedések során védetté vált munkavállalókkal kezdték a leépítést, a „megérdemelt pihenésre” hivatkozva, amelynek lehetőségével így a munkavállalók nem annyira önszántukból, mint kényszerből éltek. Ezekben az elméletekben tehát a szociális védőhálónak másodlagos a szerepe, az inkább a munkaerő-piaci változásokra reagál.

A generáció-, és kormenedzsment egyértelműen munkáltatói szinten jelentkező menedzsment eszközök, amelyek elsősorban az emberi erőforrás menedzsment területén jelennek meg.

A demográfiai változások hatásai a verseny- és a közsférában egyaránt megjelennek, amelyre a szükséges és lehetséges válaszok az újonnan megjelenő *generációmenedzsment* HR funkció alkalmazásával adhatók meg. A munkahelyi generációs kérdések az elmúlt 20 évben fokozottabban előtérbe kerültek, melynek oka, hogy soha korábban nem volt ilyen mély szakadék az egy munkahelyen dolgozó aktív generációk között. Napjainkban négy generáció van jelen a munkaerőpiacon és a munkahelyen (baby boomer-, X-, Y-, és Z generáció), legyen az a versenyszféra vagy a közszolgálat. A munkával töltött évek száma folyamatosan nő, az egyénekre ható életesemények száma szintén nő az információs technológia fejlődésének köszönhetően, így az adott időintervallumban elkülönített generációk száma növekszik, tehát egy generáció időintervalluma folyamatosan csökken.

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (*European Agency for Safety and Health at Work*, továbbiakban: EU-OSHA) megfogalmazásában a generációmenedzsment olyan inkluzív megközelítés, amely biztosítja minden munkavállaló igényeinek figyelembevételét, és amely az életkort inkább a tapasztalatnak, mint a sebezhetőségnek felelteti meg (EU-OSHA online lexikai gyűjtemény: <https://osha.europa.eu/hu/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/70146i>).

Az EU-OSHA megfogalmazása szerint a kormenedzsment (*age management*) ugyanakkor az emberi erőforrás menedzsment azon területe, amely kimondottan az idősödő munkaerő elvárására összpontosít, szemléletében generációkon átívelő életpálya szemlélet a meghatározó (EU-OSHA, 2016). A kormenedzsment egyértelműen a munkáltatók kezében levő olyan eszköz, amely hatékony lehet az idősödő munkavállalók munkaerőpiacon tartásában. Ilmarinen (2012) meghatározásában a kormenedzsment fogalom azt jelenti, hogy a

mindennapi irányítási feladatok során figyelembe vesszük a korról kapcsolatos tényezőket, mint például a munkamegosztást és az egyedi munkafeladatokat. Morschhäuser és szerzőtársai (2006) szerint e cselekvési körbe a következők tartozhatnak: az ergonómiai tervezés, munkahelyi egészségfejlesztés, továbbképzés, a munkaszervezés, munkaidő szervezés, re-integráció, személyzetpolitika.

5. JAVASLATTÉTEL KIDOLGOZÁSA

A javaslati tanulmány széles tárházát sorolja fel azoknak az intézkedéseknek, amelyek az idősödő foglalkoztatottak problémáinak megoldására alkalmas (megoldási javaslatok tanulmány), a kutatási beszámoló ezekből emel ki:

Munkajogi intézkedések

- munkaidő beosztás
- műszakbeosztás
- munkaközi szünet
- pihenőidő biztosítása
- atipikus foglalkoztatás
- képzés: felnőttképzési formák, e célcsoportra koncentrálnak

A foglalkoztatáspolitikai kitűzött, illetve preferált céljait a munkajog a maga eszközeivel támogatni, erősíteni tudja. Alapvetően a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a meghatározó, de a speciális szabályoknak is kiemelt jelentősége van. Ilyen jelen esetben a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CCCIX. törvény, illetve a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivataltól állományának szolgálati jogviszonyáról (Hszt.) szóló 2015. évi XLII. törvény is.

Mivel e témával részletesebben is foglalkozunk e tanulmányban a későbbiekben, itt csak néhány utalást teszünk az egységes kép biztosítása érdekében:

A munkajogi szabályozás lehet az egyik legdirektebb módja az idősödő munkavállalók foglalkoztatása elősegítésének, szabályozási eszközeivel közvetlenül tudja érvényesíteni a kormányzati célkitűzések megvalósulását. Az idősebb generáció számára a jövedelem mellett kiemelkedő jelentőséggel bírnak a munkafeltételek, a munkavégzést könnyítő, az életkori sajátosságokhoz igazodó, esetlegesen kedvezőbb feltételeket nyújtó előírások.

A képzések tekintetében a pályázati kiírások specializálásával a felnőttképzés keretein belül e célcsoport támogatása elengedhetetlen, hiszen életkori sajátosságai miatt a hagyományos

képzési formák mellett több szempontból is változtatni ajánlott a képzési metodikán és a képzés gyakorlati megvalósulásán is.

Egészségvédelmi intézkedések

- házi orvosok felkészítése
- szűrések
- stresszkezelés
- burn out kezelése
- rehabilitáció
- foglalkozás egészségügyi rendszer
- egészségmegőrzés

Házi orvosok felkészítése:

Mint általában minden esetben, az idősödő korosztály is az alap egészségügyi ellátását a házi orvosokon keresztül kapja meg. Ideális esetben a családorvos és a foglalkozás egészségügyi szűrést, ellátást biztosító orvos szoros kapcsolatban áll egymással, erősítik egymás munkáját. Míg azonban a foglalkozás egészségügyi szakember meghatározott időszakonként találkozik csak a munkavállalóval, a házi orvos kapcsolata sokkal szorosabb vele, hiszen minden egészségügyi problémájával először őt keresi az érintett. E célcsoport felkészítése, érzékenyítése az idősödő rendvédelmi munkavállalók gyakran előforduló panaszainak kezelésére, sokat javíthat a munkavállalók helyzetén. Ha tudják, hogy a munkájukból eredő, bármilyen probléma esetén bizalommal fordulhatnak családorvosukhoz, könnyebben teszik ezt már a kezdeti panaszaik esetén, és a gyógyítás, kezelés feltehetően jóval eredményesebb lesz. Ehhez a házi orvosok számára tartott képzésekre a célcsoport problémáit, panaszait, a munkakörük ellátásából fakadó jellemző területeket kell - a rájuk javasolt gyógymóddokkal, terápiával – a családorvosok számára ismertetni.

Szűrések:

Szervesen kapcsolódnak a fentiekhez a megelőzést, illetve a tünetek jelentkezése esetén a kezelést megalapozó szűrések. A korcsoport terheléséből adódóan az átlagosnál gyakrabban elvégzett, speciális szűrések mentálisan és fizikálisan is elősegíthetik a munkavállalók jobb egészségi állapotát, hatékonyabb munkavégzését. Célszerű lenne a munkaköri

sajátosságokhoz igazodó, célzott és csoportos szűrővizsgálati metodikát kidolgozni, és annak alapján a szűréseket rendszeresen végezni, nemcsak a jelenleg már kötelezően előírt szűrések vonatkozásában, hanem a foglalkozás- egészségügy keretében jellemzően felmerülő panaszok okaira fókuszálva is.

Stresszkezelés

Napjainkban a stressz gyakorlatilag már minden korosztály életében jelen van, nem mindegy azonban a mértéke, gyakorisága, és az érintett általános egészségi állapota, mely alapján reagál az őt ért ingerekre.

A szervezet a stresszre fizikai és mentális reakciókkal válaszol, mint pl. mellkasi fájdalom, hátfájás, szédülés, vagy alvászavar, ingerültség, visszahúzódás.

A közigazgatás és a rendvédelem területén a munkaköri feladatokból eredően közismerten magasak a stresszt kiváltó tényezők. Ezek hatására a munkateljesítmény jelentősen csökkenhet, illetve munkabalesetek kiváltója is lehet.

Az ágazati sajátosságokat tekintve, figyelembe véve a korcsoportot is – ilyen tényezők lehetnek a fokozott fizikai igénybevétel, félelem a változó technológiáktól, az erősödő agressziótól, illetve a vezetői elvárásoknak való nem megfeleléstől.

Szerencsére napjainkban a stressz már jól kezelhető. A házi orvosok és a foglalkozás egészségügyi orvos mellett a közvetlen munkahelyi vezetőnek kiemelt szerepe van a tünetek korai felismerésében, mert ilyenkor az a különböző stresszoldó technikákkal kifejezetten eredményesen kezelhető. A szakemberek felkészítésével, illetve a munkavállalók számára stresszkezelési tréningek tartásával – fókuszálva a speciális munkakörülményekre, mint stresszfaktorokra – jelentős javulás idézhető elő.

Bourn out

A hosszútávon nem kezelt stressz kiegészhez, azaz bourn outhoz vezethet. A rendvédelem és a közigazgatás területén a munka jellegéből adódóan kiemelt kockázatot jelent, fokozott figyelmet igényel, mert elsősorban az emberekkel foglalkozókra jellemző ez a megbetegedés. A kiegészi szindróma súlyos esetekben pályaelhagyást, alkohol vagy kábítószer függőséget, illetve szomatikus megbetegedéseket okozhat. A kezelés szempontjából alapvető, hogy a tünetek alapján időben diagnosztizálásra kerüljön a betegség, a legfontosabb azonban a megelőzés. Ebben jelentős szerepe van a jó munkahelyi környezetnek, a szakmai ismeretek biztosításának, az egyén számára a megfelelő munkafeltételeknek. Mindezek az idősödő munkavállalók számára hatványozottan fontosak, hiszen életkorukból adódóan erőteljesen

kitettek a változásokból eredő hatásoknak, komfortérzetük jelentősen csökkenhet. Rendszeres szűrésekkel, munkahelyi tréningekkel, a vezető által pozitív üzenetek átadásával erősíthető az érintettek öntértékelése, helyes válasza a környezeti ingerekre.

Rehabilitáció

Az idősödő munkavállalók foglalkoztatása körében nem megkerülhető a rehabilitáció intézménye. A terület szerteágazó szabályozottsága miatt itt a legfontosabbakra térünk csak ki, melyek a téma szempontjából kifejezetten relevánsak. Célcsoportunk esetében jelentős tényező az életkorból, az esetleges nehezített munkakörülményekből adódó megváltozott egészségügyi állapotú, munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása.

A munkaköri leírásokban szereplő feladatok ellátása az egészségügyi állapotváltozás miatt nem minden esetben végezhető. Vannak természetesen olyan jellegű egészség, illetve munkaképesség csökkenések, melyek esetében további munkavégzés nem várható el, illetve nem is engedélyezhető. Ugyanakkor az információs és kommunikációs eszközök és rendszerek fejlesztése perspektívát jelenthet a további foglalkoztatásra.

A munkaköri feladatok módosítása, szűkítése, részleges specializálása esetén az érintett eleget tud tenni a vezetője elvárásának, ugyanakkor tudása, megszerzett gyakorlata továbbra is a munkáltató rendelkezésére áll. Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása is lehetőséget nyújt e munkavállalói kör vonatkozásában. A kormány szerepe az e szférában, a rehabilitációban érintettek vonatkozásában kiemelkedő, mert pályázatokkal, céltámogatásokkal, eszköz- és beruházás fejlesztésekkel erőteljesen tudja befolyásolni a munkáltatói attitűdöt.

Foglalkozás egészségügyi rendszer:

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. 58. §-nak (1) bekezdése alapján a foglalkozás-egészségügy feladatait, működésének feltételeit szabályozza a 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról.

Foglalkozás-egészségügyi szolgálat olyan, elsősorban preventív szolgálatot jelent, amelynek feladata egyrészt a munkahelyi megterhelés (fizikai, szellemi, lelki) és a munkakörnyezeti kóroki tényezők (fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális, ergonómiai) felkutatása, folyamatos ellenőrzése; másrészt javaslattevés ezek egészségét nem károsító szinten tartásának módszereire; harmadrészt a munka adaptálása a munkavállalók képességeihez testi, szellemi

és lelki egészségi állapotuknak megfelelően; negyedrészt a munkavállalók egészségének ellenőrzése munkájukkal kapcsolatban;

Értelmezve e szakaszt, e rendszer elsődleges feladata a munkavállalók egészségét károsító tényezők felkutatása, lehetőség szerint kiküszöbölése, a munkafeltételek munkavállalókhöz való adaptálása, illetve az ellenőrzés. A 70/2011. (XII. 30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek munkavédelmi feladatai, valamint foglalkozás-egészségügyi tevékenysége ellátásainak szabályozásánál kifejezetten a rendvédelmi szervek e feladatait specializálja. Részletesen tagolja a munkavédelmi feladatokat, és a foglalkozás-egészségügyi szolgálat feladatait.

Az alkalmassági vizsgálatok során az adott szerv alapellátó orvosa foglalkozás-egészségügyi tevékenységet végez. Ennek során a külön jogszabályban előírtak szerinti egészségügyi vizsgálatokat végez és a személyi állomány megváltozott egészségi állapotú tagjainak rehabilitációját kezdeményezi. E szabály ad kifejezett felhatalmazást arra, hogy az egyén egészségügyi állapotának megfelelő intézkedések realizálódjanak. A munkahelyi és munkaköri kockázatok elvégzése és értékelése is kiemelt feladat a munkavállalók szempontjából, lehetőséget nyújt az egyéni helyzetek és az elvárt tevékenységet meghatározó körülmények összehangolására. A jogszabályok biztosította keretek, a felelős munkáltatói hozzáállás, és az egyén aktív közreműködése az érintett célcsoport számára kiemelt lehetőséget nyújt az életkorának megfelelő foglalkoztatási feltételek igénybevitelére.

Egészségmegőrzés

A 70/2011. (XII. 30) BM rendelet a megelőzésre is nagy hangsúlyt helyez. Kiemelendő e körből a feladatok közül a munkavégzés egészségkárosító hatásainak vizsgálata, illetve az egészségügyi felvilágosítás, tanácsadás, egészségfejlesztés.

Mindezek mellett az egészségmegőrzés egy komplex szemléletet igényel, a kormányzati szerepvállalás mellett a munkáltató és az egyén együttműködését igényli. Az állam szerepe a helyes minták bemutatása és az ilyen viselkedési formák erősítése kommunikációs kampányokon, pályázatokon keresztül lehet a legerőteljesebb. Az idősödő munkavállalókra, mint célcsoportra fókuszálva a kampány középpontjában az életkorukból adódó tényezők (táplálkozás, mozgás, ...) fontosságára, a megelőzés szerepére kell felhívni a figyelmet.

A munkáltatók a tényleges feltételek kialakításában tudnak aktívan közreműködni, mint az egészséges táplálkozás lehetőségének igénybevétele, konditermek, a mozgási lehetőségek biztosítása, előadások, oktatások szervezésére az egészséges életmód témakörében. Mindezek természetesen az egyén aktív közreműködése nélkül nem valósulhatnak meg, azonban az állami, illetve munkáltatói ráhatás segítségével könnyebben tudnak realizálódni.

<https://epa.oszk.hu/00700/00775/00032/841-852.html>

Társadalmi kommunikáció

A jogi szabályozás biztosította feltételek mellett a társadalmi megítélés is hangsúlyos az egyének szempontjából, közérzetüket jelentősen befolyásolja az a társadalmi közeg, melyben élnek, ahonnan ingereket kapnak, és meghatározza mindennapjaikat.

- sikeres idősödés koncepciója
- társadalmi szemléletváltás
- civil szervezetekkel való együttműködés

Az egészségügyi ellátó rendszer fejlődése, a kutatások eredményeinek a gyakorlatba való átültetése, a védőoltások rendszerének komplexitásából eredően az egyének egészségügyi állapota jelentősen javult. Mindezek mellett az információs eszközök fejlődése, a társadalomban bekövetkezett változások lehetőséget biztosítanak az egyének fizikai és szellemi aktivitásának „kitolására”, a korábbiakhoz képest akár évtizedekkel is. A sikeres öregedés koncepciója a várható élettartam növekedésén felül az egészségben eltöltött évek növekedését jelenti. A fizikai állapot karbantartása mellett a szellemi frissességet is beleértjük ebbe a koncepcióba. Mindemellett a társadalom megítélésében ez a koncepció nincs a köztudatban, a nyugdíjazáshoz, illetve az azt megelőző évekhez már egy negatív szemlélet társul az egyén teljesítőképességéhez, munkabírásához kötötten. A társadalmi szemléletváltás csak egy átfogó kampány eredményeként mehet át sikeresen a köztudatba, és hosszú évek munkájának eredményeként hozhat kedvező megítélést az egyének vonatkozásában. A rendvédelmi területre irányuló célzott kampányok, reklámfilmek, plakátok, pályázati kiírások hatására a terület pozitív megítélése is erősödhet, a társadalmi szemléletváltás pedig visszahat az egyénre, aki „elhiszi”, hogy képes aktívan ellátni a munkáját, és tapasztalataira, tudására szüksége van a szervezetnek.

A rendvédelmi tevékenységeket több alapítvány, civil szervezet támogatja. Fő célkitűzésük általában a képzésben, a szociális háló biztosításában való közreműködés, illetve a lakosság és a rendvédelmi munkatársak kapcsolatának javítása. E profilt felhasználva, illetve a

szervezetek részére pályázati források biztosítása erősíteni tudja a rendvédelmi dolgozók erkölcsi megítélését, segíteni tudja őket különböző képzéseken való részvételükben. A civil szervezetek jellemzően részt vesznek a közösségi szolgáltatások biztosításában, sokszor állami vagy önkormányzati feladatokat vállalva át. A kormányzat, a munkáltatók és a civil szervezetek együttműködése eredményeként mind a lakosság részéről a rendvédelem megítélése, mind a munkavállalók hozzáállása, közérzete javul. Az idősödő munkavállalókra fókuszálva speciális fejlesztési támogatások biztosításával erősíteni tudják az érintettek munka világában való aktivitását, bennmaradását is.

<file:///C:/Users/BEPWABA.PTE/AppData/Local/Temp/07-02-04-szab.pdf>

Munkaügyi folyamatok

A kormányzati szerepvállalás azonban elképzelhetetlen a munkáltatói oldal együttműködése nélkül, a meghozott intézkedések jelentős részben itt realizálódnak, mert a munkáltatók vannak közvetlen kapcsolatban az érintett munkavállalókkal. A munkáltatók a szervezetbe való belépés pillanatától-sőt, már előtte-befolyásolni tudják a munkavállalók lehetőségeit, helyzetét, akár pozitív diszkriminációt alkalmazva egyes célcsoportoknál.

- toborzás, kiválasztás, felvétel
- kormenedzsment
- munkakör megosztás a fiatalabb munkavállaló bevonásával
- jogviszony megszüntetés
- jóléti intézkedések

Toborzás, kiválasztás, felvétel

Témánk szempontjából elsősorban a már „rendszerben lévő” idősödő munkavállalókra fókuszálunk, azonban bizonyos attitűdöket már a jogviszonyuk létesítése előtt, illetve közben szereznek az érintettek, melyek az egész életpályájukra kihatással lehetnek. Meghatározó az első „kapcsolódásuk” a munkáltatóhoz, kivel, hol, milyen körülmények között történt a felvételi folyamat. Szintén meghatározó, hogy az egyén mit gondol a szervezetbe való bekerülésekor, milyen időtávban gondolkodik, amit jelentősen meghatároz az, milyen az adott munkáltató megítélése a köztudatban. Ez szintén visszavezet a társadalmi kommunikáció fontosságához.

Kormenedzsmet technikák alkalmazása

A fogalom alapvetően azt jelenti, hogy minden életkor sajátosságait figyelembe kell venni a foglalkoztatás során, hiszen az életkorból adódó specialitások kiaknázásával lehet a leghatékonyabb foglalkoztatást elérni. Az idősödésből adódó egészségi állapotváltozásokat vezetői odafigyeléssel megfelelően lehet kezelni, erre az egyik legjobb eszköz a munkaidőbeosztás és a munkaköri feladatok meghatározása. Az idősödő korosztály magasabb lojalitásából adódó megbízhatóság szintén jelentős előny, melyet ki kell aknázni e csoport foglalkoztatása során, ugyanígy a gyakorlatukból, tudásszintjükből fakadó munkatapasztalataikat is. A munkaképesség alakulása szoros korrelációban van az életkorral, a munkakörülményekkel, az egészségi állapottal és az egyéni képességekkel. Ezek optimális összehangolása kiemelt vezetői feladat, ugyanakkor az idősödő munkavállalók hatékony munkavégzéséhez elengedhetetlen. A kormenedzsmet részeként fontos még a motivációt kiemelni, az idősödő munkavállalók számára a pénzbeli juttatások mellett a többlet szabadidő vagy pihenőidő, illetve az egyénre szabott egészségügyi szűrések ösztönzőek.

<http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/225/376>

Munkakör megosztás a fiatalabb munkavállaló bevonásával

Önmagában a munkakör megosztás az atipikus jogviszonyok egyik fajtája, az idősödő munkavállalók esetében az általános alkalmazási feltételei mellett a fiatalabb munkavállaló vagy munkavállalók bevonása jelenthet mind a munkáltató, mint az idősödő munkavállaló számára egy többlet előnyt. Egy életpálya alatt megszerzett tapasztalatok átadása motiválja a munkavállalót, ösztönzi arra, hogy tudását, ismereteit továbbadja egy azokat befogadni és felhasználni kész fiatal számára. Ugyanakkor a munkaköri feladatok azon részét, mely esetleg az életkorából vagy egészségi állapotából adódóan számára már nem komfortos, elláthatja a fiatalabb munkavállaló.

Ezen jogintézmény nem sűrűn alkalmazott a gyakorlatban, azonban a rendvédelemre kidolgozott, esetleg adminisztrációjában egyszerűsített formában jelentős eszköz lehetne a nyugdíj előtt állók hatékony foglalkoztatására.

Jogviszony megszüntetés

A jogviszony megszüntetés az életpálya szerves része, nem megkerülhető, és jellegéből adódóan jól szabályozott is. A jogi alapvetések mellett ugyanakkor az egyén szempontjából az utolsó, jogviszonyán belüli hivatalos kapcsolata a munkáltatóval, melynek kimenete – akár visszahatólag is – meghatározó a foglalkoztatott számára. A törvényből fakadó kifizetések mellett ugyanis nagy jelentősége van annak, hogy „méltóképpen” történjen meg ez az elköszönés. Ha ez az adott személy elvárásainak megfelelő, úgy érzi, megbecsülik az ott töltött éveit, elismerik a munkáját, a jó emlékei erősödnek, és későbbi – még aktív munkatársai irányába – kommunikációjában ezt erősíti meg. Ez pedig az állományban lévők felé üzenet, hogy az ő jogviszonyuk lezárásakor szintén erre számíthatnak. Ellenkező esetben, egy személytelen, esetleg csupán bürokratikus, adminisztratív oldalról történő folyamatlezáras elégedetlenséget generál, a nyugdíjasban a „nem ezt érdemlem” érzés visszamenőleg is megváltoztatja értékítéletét, melyet nyíltan kifejezésre is juttat.

Jóléti intézkedések

A jóléti szociális intézkedések egy része jogszabályokon alapul, és jelentősen függ az adott szervezet költségvetési lehetőségeitől is. Ilyen például a Cafetéria, segélyezés, üdültetés. Számos olyan lehetőség is van azonban, mely minimális anyagi ráfordítással biztosítható, a közösség számára azonban jelentős hatással bír. A jó munkahelyi légkör egyik feltétele, hogy a munkatársak – életkortól, nemtől, vallástól függetlenül – egymással jó viszonyban legyenek. A munkáltatóknak különböző lehetőségek biztosításával kell a jó légkörhöz hozzájárulni, a munkavállalói korfára tekintettel is. A családalapítás előtt álló munkavállaló számára más támogatás fontos, mint a nyugdíj előtt állónak. Ugyanakkor a különböző juttatások, lehetőségek rendszerbe foglalása világos helyzetet teremt, és minden szegmens megtalálhatja a számára fontos lehetőséget. Az idősebbek általában nehezebben vesznek igénybe külső sportolási lehetőséget, számukra a munkahelyen kialakított edzősarok jó megoldás fizikai állapotuk karbantartására. Nehéz élethelyzetben jogi és pszichológiai tanácsadás igénybevételenek lehetősége – melyek személyi feltétele egyébként a munkáltatónál jellemzően rendelkezésre áll – szintén pozitív a munkáltató megítélése tekintetében. Olyan családi, vagy gyermeknapok szervezésével, ahová az unokák is elvihetők, a munkavállaló a családja irányában is érzi a megbecsülést. Nyílt nap szervezése – természetesen a szolgálatból adódó sajátosságok figyelembevételével – szintén erősíti a munkáltatói brandet. Az adott szervezet sajátosságaira tekintettel számtalan megvalósítható lehetőséget lehet találni, a

családi kirándulástól a szervezett színházlátogatáson át az egyén speciális támogatásáig. Ezek feltérképezése, szervezése és lebonyolítása kétségtelenül igényel munkáltatói, humán és anyagi forrásokat, azonban hozadéka jóval meghaladja a befektetett energiát.

https://www.csr-kompetenz.de/fileadmin/dokumente/CSR_TRAINING_HU.pdf

Képzés

A képzések tekintetében e csoport mindenképpen speciális kezelést igényel, ugyanakkor e terület hatalmas lehetőségekkel bír a munkavállalók megtartása, ösztönzése, munkaerejük, tudásuk és tapasztalatuk kamatoztatása szempontjából.

A 4/2019. (III.11.) BM rendelet a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyával összefüggő egyes szabályokról 21.§. (1). szerint:

„A rendvédelmi alkalmazott továbbképzése az alábbi továbbképzési programok szerint történik:

- a) a központi továbbképzési program igénybevételével (ideértve a vezetői továbbképzést is),
- b) a rendvédelmi szerv vezetője, illetve a munkáltató rendvédelmi szerv által elrendelt belső továbbképzésekkel.

Ezeken az úgynevezett kötelező képzéseken felül azonban a képzés az egyik legjobb eszköz a munkáltató kezében arra, hogy az idősödő munkavállalók helyzetét, hozzáállását pozitív irányba tudja terelni.

Számtalan eszköz, módszer és metodika foglalkozik az e korcsoport számára ideális képzések meghatározásával, azonban a legjellemzőbbek az alábbiak:

- korcsoport tanulási sajátosságainak figyelembevétele
- gyakorlat orientált képzés
- többfajta képzéstechnika ötvözése
- tudásmegosztás

Korcsoport tanulási sajátosságainak figyelembevétele

Az idősebb korosztály képzésénél mindig felmerül a költség-hatékonyság kérdése. Erre az optimális megoldás, ha a képzések szervezésénél és a tematika összeállításánál figyelembe veszik e korcsoport tanulási sajátosságait. A hosszú, monoton, egyhangú előadások, bármilyen fontos információkat tartalmaznak, vagy új tudásanyagot osztanának meg, nem hatásosak az idősedők oktatásában. Rövidebb blokkok, bontott tematika, az elhangzottak összefoglalása, a leglényegesebb információk kiemelése hatékonyabbá teszi a képzést, és az ismeretanyag tényleges elsajátítását.

Gyakorlatorientált képzés

Lényeges, hogy a képzés igazodjon a valós feladatokhoz, ha készséget kell elsajátítani, a gyakorlat orientált képzés kerüljön előtérbe. A demonstrációt követően a gyakorlat során a résztvevők maguk is kielemezhetik a hibákat, sikereket, önmaguk, esetleg hallgató társuk vonatkozásában is. Filmek és videók nézésével, a látottak kielemezésével is rögzül a szükséges ismeretanyag. Szimulációs szerepjátékokon keresztül elsajátítható az a magabiztos fellépés, elvárt magatartás, mely e gyakorlatok nélkül a munkavállaló számára nehézséget okozna.

A tudásanyag ismétlése, a gyakorlatban ténylegesen elvégzendő folyamatok többszöri rögzítése segít abban, hogy a feladat végzésekor a már ténylegesen elsajátított technika mentén magabiztosan történhet a munkavégzés.

Többfajta képzéstechnika ötvözése

Az életkori sajátosságok miatt szerencsés többfajta képzéstechnika ötvözése. Minden metodikából az idősedők számára legideálisabb elemek felhasználása a hatékonyságot erősíti. Az előadásokból fakadó monotonitást, az azonos ütemben való haladást egy új információ átadása során kiscsoportos gyakorlatokkal lehet rögzíteni, vagy az elhangzottakat csoportbontásban feldolgozni. Szerepjátékkal, szimulációval, vita indításával jól felkelthető az érdeklődés, az egyéni álláspontok, érvek elhangzása minden érintett megértését elősegíti. Demonstrációs technikák alkalmazása estén egy-egy folyamat mentén, megszakítva a bemutatást, az egyes lépések kritikus pontjaira fel lehet hívni a figyelmet, így is elősegítve a megértést. Előadáson szerzett tudás gyakorlatba történő kipróbálása, oktatófilmeket keresztül a tanultak rögzítése sikeres képzéseket eredményezhet. E technikák ötvözése függ a tananyagtól, az oktatótól, illetve a célcsoporttól is, ezért a képzések technikájának elképzelésekor mindig e hármas egység optimalizációja legyen a cél.

Tudásmegosztás:

Egy-egy ismerettel magas szinten rendelkező, vagy azt kiemelkedően művelő munkatárs felkérésére a képzés megatartására előnyös a munkáltató, az egyén és a képzési csoport számára is. A munkáltató kevés költséggel tudja biztosítani az ismeretanyag átadását, a felkért munkatárs számára pedig erkölcsi (esetleg anyagi) elismerés, annak a munkáltatói véleménynek a kinyilvánítása, hogy szakterületén a legjobbak közé tartozik. A képzési csoport pedig saját kollégájuk személye miatt nyitottabb a képzésre, kevesebb bennük a félelem az újdonságtól, illetve élő példa a tudás elsajátíthatóságára a saját munkatársuk.

Informatikai képzések:

E képzéseket külön is meg kell említeni, mert e korosztály számára nem alapvetés a számítógépek, informatikai eszközök magas szintű ismerete. A munkájukhoz szükséges alapvető tudást jellemzően elsajátították a munkavállalók, azonban nem gyakorolják azt magas szinten. Éppen ezért a manapság jellemző e-learning sem egyértelműen a számukra ideális oktatási forma. Az informatikai képzések során e korcsoport esetében az elméleti tudásátadást mindig gyakorlati képzésnek kell követnie, hogy a munkavállaló az elmélettel egyidőben a számítógépen azonnal elvégezhesse a feladatot. Türelemmel és nagy gyakorlattal rendelkező oktató esetén a sikeres képzést követően a gyakorlatban is magabiztosabb felhasználási tudás eredményeként a munkafolyamat hatékonysága jelentősen megnövekedhet. Célszerű kiscsoportos képzéseket szervezni, hogy a munkavállalók idegenkedése könnyebben legyen kezelhető az oktatás kezdetekor, illetve, hogy valamennyi hallgatóra legyen kapacitása az oktatónak odafigyelni és segíteni. Ez a képzés, az ismeretek gyakorlatban történő alkalmazása sok esetben csökkentheti a munkavállalói stresszt, a félelmet a tudáshiányból eredő bizonytalanság miatt.

6. PILOT MÓDSZERTAN KIDOLGOZÁSA

Az idősödő társadalmi kihívások kezelése a közigazgatás, védelem ágazatban projekt keretében megvalósuló pilot program „A nyugdíjba vonulás tervezésével kapcsolatos komplex tréning és segítségnyújtás” címmel olyan program kerül a célcsoport részére kialakításra, amely a nyugdíjba vonulással kapcsolatos kérdéseket komplex módon közelíti meg, a döntések meghozatalához kapcsolódó segítségnyújtással és a jogszabályi környezet teljesskörű megismertetésével.

A pilot program oktatói, tréneri részről feltételez egy nyugdíj szakértő oktató-tréner, a tréninghez szükséges jelenléti helyszínt vagy online felületet. A program feltételez nyugdíj-szakértő által vezetett tréning feladatokat és oktatást, tanácsadást egyaránt.

A pilot program modul rendszerű felépítése lehetőséget biztosít a kiválasztott különböző célcsoportok számára különböző tartalmú tréning, oktatás, tanácsadás megvalósítására. A programban elsőként a különböző életkorú résztvevők szerinti csoportképzés történik meg. Ezt követően különböző korcsoportok különböző modulokon történő részvétellel vehetnek részt, így biztosítva a személyre szabott tudásátadást.

A tárgyban született kutatási eredményekből levont következtetések alapján az látható, hogy teljesen mások a nyugdíjjal kapcsolatos attitűdök, érdeklődés, aszerint, hogy a megkérdezettek milyen életkorban vannak. Ezért a pilot első lépéseként különböző korcsoportos résztvevői köröket kell kialakítani, és a programot e szerint kell differenciálni.

A pilot program első lépésének megvalósításával biztosítható az, hogy a résztvevők az érdeklődésüknek megfelelő mélységben és tartalommal kapjanak ismereteket a különböző nyugellátásokról, az azokkal kapcsolatos kérdésekről.

A pilotban résztvevők ezt követően korcsoportonkénti bontásban vesznek részt a tréningen, a korcsoport nyugdíjjal kapcsolatos motivációinak megfelelő modulok teljesítésével.

A pilot moduljai a következők:

I. MODUL – ALAPVETÉS, A NYUGDÍJBA VONULÁSSAL KAPCSOLATOS MOTIVÁCIÓK;

II. MODUL – KORAI FELKÉSZÜLÉS AZ IDŐS KORRA, AZ ÖNGONDOSKODÁS ÉS NYUGDÍJ;

III. MODUL – A MAGYAR NYUGDÍJRENDSZER ÁTTEKINTÉSE ;

IV. MODUL – AZ ÖREGSÉGI NYUGDÍJ FELTÉTELREDSZERE;

V. MODUL – A NŐK KEDVEZMÉNYES NYUGDÍJAZÁSA;

VI. MODUL – A NYUGDÍJSZÁMÍTÁS, A NYUGDÍJIGÉNYLÉS GYAKORLATI KÉRDÉSEI

Végül a pilot program tartalmaz egy rövid összefoglalót a coaching technika fogalmáról, alkalmazhatóságáról.

Pécsett, 2021. október 31. napján

.....
Dr. Sárdy György
vezérigazgató
JURIDECO Zrt.
7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B
adószám: 14646148-2-02
szlasz. 10300002-10447782-49020013

A pilot moduljai a következők:

I. MODUL – ALAPVETÉS, A NYUGDÍJBA VONULÁSSAL KAPCSOLATOS MOTIVÁCIÓK;

II. MODUL – KORAI FELKÉSZÜLÉS AZ IDŐS KORRA, AZ ÖNGONDOSKODÁS ÉS NYUGDÍJ;

III. MODUL – A MAGYAR NYUGDÍJRENDSZER ÁTTEKINTÉSE ;

IV. MODUL – AZ ÖREGSÉGI NYUGDÍJ FELTÉTELEKREDSZERE;

V. MODUL – A NŐK KEDVEZMÉNYES NYUGDÍJAZÁSA;

VI. MODUL – A NYUGDÍJSZÁMÍTÁS, A NYUGDÍIGÉNYI ÉS GYAKORI ATI KÉRDÉSEI

Végül a pilot program tartalmaz egy rövid összefoglalót a coaching technika fogalmáról, alkalmazhatóságáról.

Pécsett, 2021. október 31. napján



Dr. Sárdy György
vezérigazgató
JURIDECO Zrt.

7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B
adószám: 14646148-2-02
szlasz. 10300002-10447782-49020013

JuridEco Zrt.

7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B.
Adószám: 14646148-2-02
szlasz: 10300002-10447782-49020013