



ÁLTALÁNOS TÁJÉKOZTATÓ FÜZET



A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését célzó komplex foglalkoztatási programok a vendéglátó és szállodaiparban munkát vállalók számára, illetve ehhez kapcsolódó atipikus foglalkoztatási gyakorlatok pilot projekt keretén belüli bemutatása

GINOP-5.3.5-18-2020-00210 pályázat

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A projekt bemutatása	3
A projekt alapadatai	3
A projekt tartalmának és céljainak bemutatása	3
Várt eredmények, hasznosítás.....	5
Konzorciumi tagok bemutatása.....	5
VIMOSZ – konzorciumvezető	5
MVI – konzorciumi partner	6
EDUTUS Egyetem – konzorciumi partner	7
Primer és szekunder kutatás összefoglalása	8
Az atipikus foglalkoztatás ágazati helyzetéről képet adó szekunder kutatás legfontosabb eredményei összegezve:.....	9
A munkavállalói kérdőíves felmérés kiemelt eredményei:.....	11
A munkaadói kérdőíves felmérés főbb eredményei:.....	12
A tematikus interjúk tartalomelemzéséből származó főbb eredmények:.....	14
A kísérleti (pilot) projekt ismertetése	15
Toborzás, bevonás.....	15
Célcsoport	15
Munkavállalói oldal.....	15
Munkaadói oldal	17
Képzendők száma, képzés időtartama	17
Képzési programba való bekapcsolódás feltételei.....	18
Kompetenciamérés – PractiWork.....	18
A PractiWork legfontosabb jellemzői közé tartoznak a következők:	19
Képzések	19
Kisegítő felszolgáló (pincérsegéd) képzés	19
Képzés célja	19
Tananyagegységek.....	20
Tanulási eredmények	20
Képzés teljesítése	21
Konyhai kisegítő (szakácssegéd) képzés	22
Képzés célja.....	22
Tananyagegységek.....	22
Tanulási eredmények	23
Képzés teljesítése	24
Visszamérés	24
Mentorálás, tanácsadás	24
A pilot projekt hasznosulása, lehetőségek	25
A pilot program sikeres teljesítésének feltételei.....	26
A pályázatban résztvevő szakemberek	27
Vezető szakértők:.....	27

A projekt bemutatása

A projekt alapadatai

A projekt azonosítószáma: **GINOP-5.3.5-18-2020-00210**

A projekt megvalósítási időszakának kezdő időpontja: **2021. március 01.**

A projekt fizikai befejezésének tervezett dátuma: **2022. szeptember 30.**

A projekt tartalmának és céljainak bemutatása

A Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (VIMOSZ), a Magyar Vendéglátók Ipartestülete (MVI) és az Edutus Egyetem közös GINOP-pályázatot indított el 2021. március 1-jén, amelynek középpontjában a tragikus munkaerőhiányra megoldást kínáló, a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését célzó komplex foglalkoztatási programok állnak, ezen belül is az atipikus foglalkoztatás alkalmazásának bővítése a szektorban.



A turizmus-vendéglátás ágazatnak a Covid-19 válság utáni talpra állása érdekében szükség van megfelelően képzett munkaerőre, amelynek eléréséhez ki kell használni az országon belüli munkaerő-tartalékban rejlő lehetőségeket. Mindezt egy olyan program kialakításával, használatával kívánjuk elérni, amely révén a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén növelhető az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása, illetve az ezekben a formákban való elhelyezkedés. A program eredményeinek felhasználásával pedig kialakítható egy országosan is alkalmazható módszer az ágazat foglalkoztatási problémáinak kezelésére.

Hazai szinten a szálláshely-szolgáltatás és a vendéglátás ágazatban az atipikus foglalkoztatási formákat tekintve jelentős potenciál mutatkozik, azonban számos esetben a vállalkozások nem ismerik fel a rugalmas munkaszervezési formák adta előnyöket. Ebben előrelépést jelenthetnek a munkaadói interjúk segítségével összegyűjtött jó gyakorlatok, amelyek közül egy-egy jó gyakorlat megvalósítása nagyban hozzájárulhat az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának bővítéséhez az ágazatban.

A fejlesztés célja a rugalmas foglalkoztatást támogató jó gyakorlatok összegyűjtése volt a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén, valamint egy-egy jó gyakorlat, illetve új képzési programok pilot projekt keretében történő bemutatása, illetve megvalósítása.

A megfogalmazott fejlesztési célok a munkahelyi rugalmasságot, illetve a rugalmas munkavégzés lehetőségét egyaránt kívánják ösztönözni, így azok szorosan kapcsolódnak a gazdaságfejlesztési és foglalkoztatáspolitikai célú hazai és európai uniós stratégiai célkitűzésekhez.

Várt eredmények, hasznosítás

A munka és a magánélet összehangolását támogató jó gyakorlatok közül egy-egy gyakorlat, illetve új képzési programok pilot projekt keretében történő megvalósítása hozzájárul a nem hagyományos foglalkoztatási formák alkalmazásának ösztönzéséhez, amely az érintett vállalkozások versenyképessége és a rugalmas munkavégzés iránt nyitott munkavállalók elhelyezkedése szempontjából egyaránt előnyös. Emellett a pilot projekt megvalósítása hozzájárul ahhoz, hogy a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén a részmunkaidőben és más nem hagyományos módon munkát vállalók aránya közelítsen az uniós és a versenytárs országok átlagához, valamint elősegíti a munka és magánélet összehangolását.

Konzorciumi tagok bemutatása

VIMOSZ – konzorciumvezető

A Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (VIMOSZ) a turisztikai szakma munkaadóinak „hangja”, a versenyszféra érdekképviselői szövetsége a munkavállalók és az államigazgatás felé. Legfőbb célja a fenntartható és turizmusbarát makrogazdasági környezet kialakítása, a szakma versenyképességének javítása.

A szervezetnek 45 tagja van, köztük alágazati szövetségek is, közvetett tagsága így 1500 közeli. A VIMOSZ a következő ágazati területeket fedi le: szálláshely szolgáltatás, kereskedelmi vendéglátás, közétkeztetés, utazásszervezés- és közvetítés, oktatás. Közvetlen tagjai, munkaadói együttesen körülbelül 20 000 főt foglalkoztatnak, a közvetettel együtt ez a szám 60 000 főre tehető.

A VIMOSZ a turizmus-vendéglátás területén munkaadói érdekvégyesítő, jogalakító szerepet tölt be.

A szövetség az Ágazati Kollektív Szerződés munkaadói aláírója, az Ágazati Párbeszéd Bizottság munkaadó tagja. Ennek alapján tagja az ágazat két Európai Párbeszéd Bizottságának is (HOTREC-EFFAT és FoodService-Europe-EFFAT). Így a nemzetközi szervezetek és testületek tagjaként is lehetősége van kifejezésre juttatni az ágazat érdekeit szélesebb körben, valamint rendszeresen véleményezi az európai szabályozási javaslatokat, melyek alakításában tevékenyen részt vállal.

MVI – konzorciumi partner

A Magyar Vendéglátók Ipartestülete (MVI) 1901-ben alakult, amelynek történelmi elődje a Szállodások és Vendéglősök Ipartársulata volt. A szervezet elnöki tisztségét elsőként 1876-tól Gundel János töltötte be.

Az MVI 1991-ben alakult újjá civil szakmai szervezetként, hogy képviselje a vendéglátó kis- és közép vállalkozások érdekeit. Ennek keretében az MVI véleményezi a vendéglátó vállalkozásokat érintő jogszabály-tervezeteket, illetve szükség esetén kezdeményezi a hatályos jogszabályok módosítását, együttműködve a hatóságokkal és egyéb szervezetekkel. Az ipartestület minden évben elkészíti a vendéglátásról szóló statisztikai helyzetjelentését, valamint rendszeresen közzétesz tájékoztató anyagokat a szakmát érintő aktuális kérdésekben. Az érdekképviseleti tevékenység részeként kapcsolatot tart az illetékes minisztériumokkal, a Magyar Turisztikai Ügynökséggel és a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarával. Emellett az ipartestület együttműködési megállapodást kötött a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal, továbbá tagja a Fővárosi Turisztikai Kerekasztalnak is, ahol szintén képviseli a vendéglátósok szakmai érdekeit.

Ezen kívül számos szakmai versenynek nyújt támogatást, továbbá szakmai konferenciákat, kirándulásokat szervez. A szakmai szervezetek széles

körű bevonásával 2014-ben Gundel Károly ikonikus jelentőségű vendéglős emlékére megalapította a „szakma Kossuth-díja”-ként aposztrofált Gundel Károly-díjat, amely elismerést a vendéglátó szakma legjobbjai kaphatják, évente legfeljebb hárman.

EDUTUS Egyetem – konzorciumi partner

Az Edutus Egyetem jogelődje, a Modern Üzleti Tudományok Főiskolája 1992-ben alakult Tatabányán, üzleti képzésekre szakosodott első magánfőiskolaként Magyarországon.

Az intézmény fennállásának negyedszázados évfordulójára teljesítette az alkalmazott tudományok egyeteme minősítés feltételeit, és 2018. augusztus 1-jétől egyetemenként működik tovább. Stratégiai célkitűzésük, hogy Tatabánya és Komárom-Esztergom megye egyetemeként színvonalas felsőoktatási szolgáltatásokat nyújtva járulhassanak hozzá a város és térsége tudományos, kulturális és gazdasági életének fejlődéséhez.

Az intézmény számos jelentős változáson ment keresztül az elmúlt 25 évben: a tatabányai székhelyű főiskola 1998-ban határon túli, székelyudvarhelyi, majd budapesti tagozattal bővült. 2017-ben elindult a képzés a Sümegi Községi Felsőoktatási Képzési Központban, Civitas Sapiens Központ néven telephelyet létesített Tatán, és terveik között szerepel a területi expanzió folytatása elsőként a balatonfüredi telephely létesítésével.

Folyamatosan törekszenek az egyetem képzési kínálatának bővítésére is. A felsőoktatási szakképzéseket és alapképzéseket tartalmazó képzési portfóliója 2010-ben a marketing mesterképzéssel, 2011-ben pedig – a Harasányi János Főiskola csatlakozásával – a turizmus-vendéglátás alapszakkal

egészült ki. Ez utóbbi révén társult tagja lett a turizmus első számú világ-szervezetének, a madridi székhelyű Turizmus Világszervezetnek (United Nations World Tourism Organization) egyedüli magyarországi felsőoktatási intézményként.

A Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság (MAB) által elismert magánegyetemként biztosítja, hogy hallgatói a tanulmányaik befejezése után jó elhelyezkedési esélyekkel rendelkezzenek. Folyamatosan megújuló, a munkaerő-piaci trendeket követő specializáció kínálatával (pl. vár- és kastélyturizmus, SSC-Shared Service Center, content marketing, innovatív vállalkozás, e-business, létesítménygazdálkodás, lézertechnológia) a gyakorlatban közvetlenül felhasználható ismeretekhez és kompetenciákhoz juttatja hallgatóit, a duális képzés 2017-es elindításával pedig tovább erősítik az egyetemre kezdetektől jellemző gyakorlatorientált szemléletmódot.

Primer és szekunder kutatás összefoglalása


Az atipikus foglalkoztatást középpontba helyező GINOP-projekt részét képezi a szálláshely-szolgáltatás és a vendéglátás ágazatok aktuális munkaerőpiaci helyzetének megismerése, amelyhez szekunder és primer kutatást egyaránt végeztünk 2021-ben. A szekunder kutatás során hazai és nemzetközi forrásból (KSH, NFSZ, Eurostat, OECD, UNWTO) származó adatokat dolgoztunk fel, illetve az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos tudományos publikációk empirikus eredményeire is támaszkodtunk.

Az atipikus foglalkoztatás ágazati helyzetéről képet adó szekunder kutatás legfontosabb eredményei összegezve:

- ▶ A szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás nemzetgazdasági ágban a koronavírus járványt megelőző évben több mint 190 ezer embert foglalkoztattak, ami a turisztikai foglalkoztatottak (több mint 410 ezer fő) közel fele, az összes foglalkoztatott 4%-a.
- ▶ A szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén részmunkaidőben 18 ezer ember dolgozott (3/4-e női munkavállaló) 2019-ben, ami a foglalkoztatottak 9,3%-a. A nők körében a részmunkaidőben dolgozók aránya 13%-os, míg a férfiak esetében ez az arány mindössze 5,3%-os.
- ▶ Az időszakos foglalkoztatás (pl. határozott idejű munkaviszony, alkalmi munkavállalás, megbízási jogviszony) keretében alkalmazottak száma 12 ezer fő (2/3-a női munkavállaló) volt 2019-ben, ami az összes alkalmazotthoz viszonyítva 6,8%-ot tett ki. A női alkalmazottak körében az ilyen formában dolgozók aránya 7,5%, a férfiak esetében pedig 5,9%.
- ▶ A munkaerő-kölcsönzésben érintett munkavállalók száma 5000 fő körül volt 2019-ben, akiknek a többsége határozott idejű szerződéssel rendelkezett. A kölcsönzött munkaerő aránya a foglalkoztatottak számához viszonyítva 2,5%, az alkalmazottak számához képest pedig 3%.
- ▶ A szektorban önfoglalkoztatóként dolgozók száma 15 ezer körül volt 2019-ben, ami a foglalkoztatottak számához viszonyítva nem éri el a 8%-ot. Az önfoglalkoztatók között a férfiak vannak többségben.
- ▶ A nem teljes munkaidőben alkalmazásban állók aránya Budapesten, Pest megyében és a dél-alföldi régióban az országos átlag feletti (közel 30%-os), az átlag alatti régiók közül pedig Észak-Magyarországon volt a legalacsonyabb (16,5%) 2019-ben a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén.

- ▶ Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása a szektorban jellemzően elmarad más európai országokhoz képest. Magyarországon a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya nem éri el a 10%-ot, miközben az EU-s átlag 30% felett van. Ausztriában ez az arány az uniós átlag feletti, ami több mint 35% volt 2019-ben. Az időszakos alkalmazottak és az önfoglalkoztatók arányát tekintve szintén hasonló a helyzet. Ha nemek szerinti bontásban vizsgáljuk az adatokat, akkor a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a nőknél az EU-s átlag harmada, a férfiak esetében pedig a negyede.
- ▶ A turizmus a koronavírus-járvány által leginkább sújtott területek közé tartozik, ezért a korlátozó intézkedések negatív hatásai az ágazati foglalkoztatási adatokban is megmutatkoztak. Egy 2020-as OECD-felmérés szerint Magyarországon a válság által leginkább érintett szektorok közül a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén az atipikus formában foglalkoztatottak aránya 20% körül van.

A koronavírus-járvány okozta bizonytalanság miatt sokan hagyták el az ágazatot, amely ismét jelentős munkaerőhiányhoz vezetett. A megváltozott körülményekhez alkalmazkodniuk kell a turisztikai vállalkozásoknak, így a jövőben nagyobb szerepe lehet a munka és magánélet összehangolását jobban figyelembe vevő atipikus foglalkoztatásnak, illetve rugalmas munkaszervezés alkalmazásának.



A szekunder kutatás eredményeire építve sor került egy primer kutatásra is azzal a céllal, hogy munkaadói és munkavállalói oldalról feltérképezzük az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos gyakorlati tapasztalatokat és fejlesztési lehetőségeket. A 2021 őszén végzett primer kutatás egyrészt munkaadói és munkavállalói kérdőíves felmérésből, illetve célzott adatgyűjtésből, másrészt a jó gyakorlatokra fókuszáló tematikus interjúkból állt össze.

A munkavállalói kérdőíves felmérés kiemelt eredményei:

- ▶ A munkavállalói kérdőívet kitöltők (közel 150 ember) nagyrészt felsőfokú, szakirányú végzettséggel rendelkező női munkavállalók, többségük szellemi munkakörben dolgozik (60%), viszont csak kis hányaduk (13%) dolgozik atipikus formában.
- ▶ A megkérdezett munkavállalók az egyes atipikus foglalkoztatási formák, illetve rugalmas munkaszervezési megoldások közül leginkább jónak a részmunkaidős, a diákfoglalkoztatást, a határozott idejű és az alkalmi munkavállalást, legkevésbé jónak pedig az osztott munkakört és az osztott munkaidőt tartják.
- ▶ Az érintett munkavállalók többsége (63%-a) rendszeresen vagy alkalmanként részt vesz belső vagy külső céges továbbképzéseken, többségük hasznosnak tartotta ezeket a képzéseket.
- ▶ A munkavállalók az első öt munkahelyválasztási szempont között említették a stabilitást, a munkaadó jó megítélését, a munkahelyi légkört, a fix munkabért és a rugalmas munkaidőt. Ezekon kívül szintén fontosnak tartották a béren kívüli juttatásokat és a rugalmas foglalkoztatás lehetőségét is.

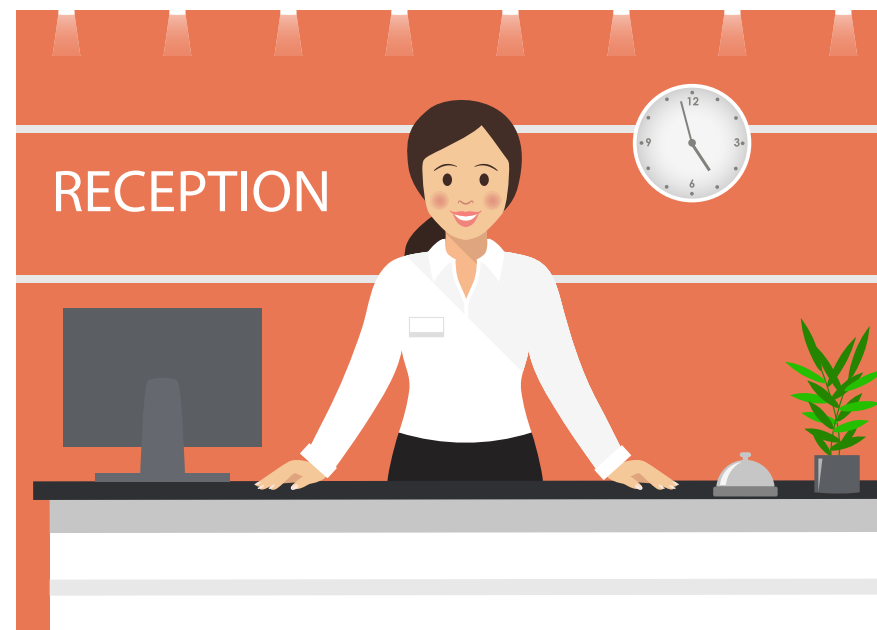
A munkaadói kérdőíves felmérés főbb eredményei:

- ▶ A kérdőívet kitöltő munkaadók (több mint 60, nagyrészt szállodai szolgáltatást és éttermi, mozgó vendéglátást végző vállalkozás) többsége egy egységet, elsősorban saját tulajdonban lévő szállodát és/vagy éttermet üzemeltet, amelyek jellemzően egész évben nyitva tartanak. Az érintett vállalkozások közel fele Budapesten (39%) és Pest megyében (10%), többségük viszont a konvergencia régiókban működik.
- ▶ A munkaadók 2/3-a szerint a jelenlegi munkaerőállomány csak részben felel meg a szervezeti igényeknek. A vállalkozások leginkább a felszolgáló, szakács, szobaasszony-szobalány, recepciós és konyhai kiszolgáló munkakörök esetében tapasztalnak képesség/készség hiányt, de sok helyen már a képesítést nem igénylő munkakörben dolgozó mosogatókkal sincsenek megelégedve.
- ▶ A munkaadók tapasztalatai alapján a szellemi és a fizikai munkakörök betöltése átlagosan 3-4 hetet vesz igénybe, de számos esetben az egy hónapot is meghaladja. Az utánpótlási probléma elsősorban a korábban már említett munkaköröket érinti.
- ▶ A vállalkozások által leginkább fontosnak tartott kompetenciák az emberek kezelése, a csapatmunka és a komplex problémamegoldás, de a digitális eszközök gyakorlati alkalmazása szintén fontos.
- ▶ A munkaadók oldaláról nagy igény mutatkozik a meglévő munkavállalók szakmai továbbképzése és az új belépők alapozó szakmai képzése iránt, de van igény a nyelvi és a kompetenciafejlesztő képzésekre is.



- ▶ A megkérdezett vállalkozások az atipikus foglalkoztatási formák, illetve rugalmas munkaszervezési megoldások közül elsősorban a rész-munkaidős, az egyszerűsített és a diákfoglalkoztatást alkalmazzák, amelyekkel jó vagy nagyon jó tapasztalataik vannak. Ezeket a foglalkoztatási formákat a járvány után is tervezik alkalmazni, szemben a munkaerő-kölcsönzéssel, amivel sokaknak negatív tapasztalatai voltak.

A primer kutatás részeként tematikus interjúkat is készítettünk annak érdekében, hogy feltérképezzük azokat a jó gyakorlatokat, amelyek az atipikus foglalkoztatási formák, illetve rugalmas munkaszervezési megoldások alkalmazásán keresztül elősegítik a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését. Összesen 25 interjú készült, nagyrészt kereskedelmi vendéglátó és szálláshelyi tevékenységet végző, többségében vidéki kis- és középvállalkozás képviselőivel.



A tematikus interjúk tartalomelemzéséből származó főbb eredmények:

- ▶ A munka és magánélet egyensúlyát szem előtt tartva olyan gyakorlati megoldásokat alkalmaznak, mint a munkavállalókkal való együttműködés, a családi körülményekhez való rugalmas hozzáállás, a munkavállalói igények figyelembevétele és a kiegyensúlyozott munkahelyi légkör megteremtése.
- ▶ A munkahelyi stressz, túlterheltség és a kiegészítő veszélyeinek minimalizálása érdekében rendszeresen tartanak egyéni és csoportos megbeszéléseket, csapatépítő programokat, sportnapokat, valamint egyes cégeknél kirándulásokat is szerveznek.
- ▶ Az atipikus foglalkoztatási formák közül elsősorban a részmunkaidős foglalkoztatást és az alkalmi munkavállalást alkalmazzák, de sok helyen biztosítják a home office lehetőségét is, jellemzően irodai munkakörök esetében.
- ▶ A koronavírus-járvány hatására az érintett vállalkozások többségénél munkaköri átszervezésekre került sor a kiszállításhoz kapcsolódóan, illetve a home office-t is lehetővé tették a munkavállalók számára. Utóbbi foglalkoztatási forma számos esetben nem bizonyult hatékonynak.
- ▶ Az érintett vállalkozások többsége hosszú távon vonzó, szerethető munkahely megteremtésére törekszik. Ennek egyik oldala az anyagi juttatások növelése, másik oldala pedig a megfelelő munkahelyi környezet kialakítása, a munkavállalói igényekhez való rugalmas hozzáállás, ideértve az atipikus foglalkoztatási formák (pl. részmunkaidő, home office) alkalmazását is.

A kísérleti (pilot) projekt ismertetése

A primer kutatás eredményei alapján elmondható, hogy mind a munkavállalók, mind a munkaadók nyitottak az atipikus foglalkoztatási formák iránt. A vendéglátó vállalkozások jelentős része továbbra is munkaerőhiánnyal küzd, komoly problémát jelent a szakmai munkakörök, különösen felszolgáló, szakács, szobaasszony-szobalány, recepciós és konyhai kiegészítő pozíciók betöltése megfelelően képzett munkavállalókkal. Emellett a munkaadók sok esetben nincsenek megelégedve a meglévő munkavállalók szakmai felkészültségével sem. A problémára megoldást jelenthetnek a kísérleti (pilot) projektünk keretében a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei ágazati munkaadók közreműködésével tervezett gyakorlati központú szakmai képzéseink megvalósítása. Az érdeklődő munkáltatók, érdekképviseleti szervezetek tagjai, szakmai partnerek, valamint a potenciális munkavállalók a konyhai-kiegészítő és a kiegészítő-felszolgáló képzési programunk közül választhatnak, melyek a hagyományos képzésekhez képest rövidebb idő alatt elvégezhetőek, és nemcsak az új, hanem a meglévő munkavállalók számára is hasznosítható tudást nyújtanak. A rövid idejű képzésekkel párhuzamosan az atipikus foglalkoztatási formák (pl. részmunkaidő, alkalmi munkavállalás, diákfoglalkoztatás) nagyobb arányú alkalmazása szintén segíthet a vállalkozások munkaerő problémáinak kezelésében.

Toborzás, bevonás

Célcsoport Munkavállalói oldal

A munkavállalói oldalt illetően a célcsoportot elsősorban olyan aktuálisan foglalkoztatottak, valamint regisztrált és nem regisztrált álláskereső alkotják, akik készek a munkaerőpiaci változásokhoz alkalmazkodni.

A program kiemelt figyelmet fordít a 45 évnél idősebb álláskeresők célcsoportjára, valamint azon munkaerőpiacra lépni nem tudókra, akik a hagyományos foglalkoztatás keretein belül nem képesek jogviszonyt létrehozni, így számukra személyre szabott atipikus foglalkoztatás kialakítása a cél. Az alábbi személyek számára lehetnek fontosak a képzéseink:

- ▶ inaktív időskorú, illetve nyugdíjas emberek, akik hajlandóak és képesek munkát vállalni
- ▶ tanulók (diákok, hallgatók)
- ▶ kisgyermeket nevelő nők vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló személyek, akik rugalmas munkavállalási lehetőségeket keresnek
- ▶ regisztrált és nem regisztrált álláskeresők
- ▶ turizmus-vendéglátás területén és más ágazatokban foglalkoztatott munkavállalók
- ▶ tartósan munkanélküliek, illetve hátrányos helyzetű emberek, akik érdeklődnek a turizmus-vendéglátás iránt és dolgoznának ezen a területen
- ▶ közmunkások



Munkaadói oldal

A munkaadói oldalon a szálláshely-szolgáltatással és/vagy vendéglátással foglalkozó vállalkozások, kiemelten a kis- és középvállalkozások (pl. önálló szállodák, panziók, vendéglátóhelyek) a célcsoport, ahol az atipikus foglalkoztatási formák, illetve a rugalmas munkaszervezési megoldások alkalmazása kevésbé van jelen a mindennapi üzemeltetésben.

Képzendők száma, képzés időtartama

Az előbbieken ismertetett szegmentumokból összességében 40 fő képzésére nyílik lehetőség a pilot projekt során, mely 20 fő konyhai-kisegítő és 20 fő kisegítő felszolgáló képzését takarja. A résztvevőknek körülbelül 200 képzési órát kell sikeresen teljesíteniük, melynek szerves részét képezik a turizmus iparághoz tartozó valamennyi, a korszerű technológiák által megkövetelt fontos készségek és kompetenciák, az interdiszciplináris kompetenciák és készségek, valamint a szociális készségek és követelmények oktatása. A kurzusok az új kompetenciák (tudás, képesség és attitűd) megszerzését azzal a céllal támogatják, hogy azok fejlesszék a munkaerőpiacon lévő álláskeresők személyes fejlődését és foglalkoztathatóságát.

A képzések nagyobb része gyakorlat formájában valósul meg, mely akár a munkavégzéssel párhuzamosan is lebonyolítható. Gyakorlatorientált képzéseink elősegítik a résztvevők szakmai tapasztalatszerzését, az előzetesen megszerzett tudásuk felfrissítését és bővítését, illetve a munkaerőpiaci bekapcsolódását.



Képzési programba való bekapcsolódás feltételei

- ▶ Tájékoztató, egyéni elbeszélgetés
- ▶ Legalább alapfokú iskolai végzettség megléte
- ▶ Jelentkezési lap kitöltése / leadása a toborzó számára
- ▶ Felnőttképzési szerződés megkötése
- ▶ Felnőttképzési szerződésben foglaltak betartása
- ▶ A képzésen való részvételhez kapcsolódó házirend betartása
- ▶ A részzakma elsajátítását megelőző kompetenciamérésen való részvétel

Kompetenciamérés – PractiWork

A képzéseket megelőzően sor kerül a jelentkezők meglévő kompetenciáinak felmérésére. A mérés során a jelöltek által elvégzett tesztek alapján egyéni értékelésre és pályatervek elkészítésére van lehetőség. Ezután kezdődhet meg az adott részzakma elsajátítása.

A kompetenciamérés a PractiWork mérőeszköz segítségével történik, mely egy modern, összetett rendszer, ami olyan egyéni képességek, készségek és személyiségjellemzők mérésre alkalmas, amelyek transzverzálisak, így szinte minden munkakörben alapvető fontosságúak. A PractiWork egyéni képesség és készségmérésre, adatgyűjtésre tervezett speciális hardverek és szoftverek kombinációja. Az értékelési módszertana olyan modern adatelemző eljárásokat tartalmaz, mint különböző mintázat felismerő technikák és gépi tanulás. A PractiWork holisztikus megközelítést használ az egyén jellemzéséhez, és képességeire, készségeire alapozva javaslatot tesz a számára legszükségesebb képzésekről.

A PractiWork legfontosabb jellemzői közé tartoznak a következők:

- ▶ Humán mérésre tervezett hardver és szoftver
- ▶ Képességek, készségek és személyiségjellemzők komplex mérése különböző munkakörökhöz
- ▶ Részletes és azonnali profilok, amelyek megmutatják az egyén erősségeit és fejlesztendő területeit
- ▶ Teljesen testre szabható tesztbateriák különböző munkakörökhöz
- ▶ Objektív mérési folyamat
- ▶ Magas érvényesség és megbízhatóság
- ▶ Magas szintű személyi adatvédelem
- ▶ A kiválasztási és értékelési folyamat különböző mesterséges intelligencia (MI) alapú megoldásokat használ

Képzések

A pilot projektünk keretében a következő 2 részzakma elsajátítására nyílik lehetőség.

Kisegítő felszolgáló (pincérsegéd) képzés

Képzés célja

- ▶ A cél a munkaerőigény kielégítése oly módon, hogy a nagyobb szak tudást nem igénylő feladatok ellátását átvegye és elvégezze a képzett szakemberek helyett. A kisegítő felszolgáló alapvetően az előkészítő, háttér és befejező folyamatokban vesz részt, tevékenységét önállóan végzi, a felszolgáló munkáját segíti, és azt kiegészíti.

Képzés időtartama: **200 óra**

Tananyagegységek

- ▶ *Személyiségfejlesztés:* A tantárgy célja a kisegítő felszolgáló a munkához való hozzáállásának a fejlesztése, a szervezethez és a vendégekhez történő megfelelő alkalmazkodás és hozzáállás kialakítása, valamint a munkavállaló, mint egyén fejlesztése.
- ▶ *Digitális készségek fejlesztése, informatikai támogatás:* A tantárgy célja a digitális környezet megismerése és az infokommunikációs és számítástechnikai eszközök kezelésének elsajátítása.
- ▶ *Rugalmas foglalkoztatás - rugalmas munkavállalás oktatása/tréningje:* A tantárgy célja az atipikus foglalkoztatási formák bemutatása különös tekintettel a munkaeő-kölcsönzés szabályainak megismerésére.
- ▶ *Gyakorlatorientált kompetenciafejlesztés:* A tantárgy célja a gyakorlat során a szükséges kompetenciák kialakítása. A tanuló elsajátítja a vendégtérben és a háttérben szükséges eszközök használatát. A felszolgálás során szükséges finommotorika fejlesztése mellett az egyensúly érzék fejlesztésére irányuló gyakorlatokat végez.
- ▶ *Szakmai kompetenciák fejlesztése:* A tantárgy célja a kisegítő felszolgáló fejlesztése szakmai területen. A szakmai oktatás az alapvető folyamatok megismerésére és megértésére összpontosít. A tanuló megismeri a munkaterület eszközeit, a vendégtéri és háttérmunka alapvető folyamatait, és képessé válik egyszerű feladatok ellátására.

Tanulási eredmények

- ▶ Megismeri a vendéglátó egység helyiségeit, ezek funkcióját. Ismeri a vendégterek és a rendezvény helyszínek vendéglátó berendezéseit, felszereléseit. Megtanulja az egyszerű terítés szabályait. Rendelkezik a vendégterek és rendezvényhelyszínek üzemeltetésének előkészítésére vonatkozó ismeretekkel.

- ▶ Megismeri a felszolgálás alapvető szabályait, és képes azokat a gyakorlatban alkalmazni.
- ▶ A magyar nyelvű szakkifejezéseket elsajátítja, és megismeri az idegen nyelvű kommunikáció alapszókincsét és használatát.
- ▶ Megismeri a pénzkezelés speciális előírásait, és képes a vendégeket fizettetni.
- ▶ Elsajátítja a kávé és fröccs fajták készítésére és felszolgálására vonatkozó ismereteket.
- ▶ Megismeri a zárásra vonatkozó előírásokat.
- ▶ Megtanulja a készletgazdálkodás és pénzkezelés speciális előírásait.

Képzés teljesítése

- ▶ A képzés gyakorlati vizsgatevékenységgel zárul, mely során a tanulóknak több szakmai feladatot kell elvégeznie (pl. egyszerű terítés, vendégek fogadása, leves, főétel, desszert és bor felszolgálása, kávé készítése, számla kiállítása). A vizsga időtartama 90 perc. A vizsgatevékenység akkor eredményes, ha a tanuló a **megszerezhető összes pontszám legalább 50%-át elérte.**



Konyhai kisegítő (szakácssegéd) képzés

Képzés célja

- ▶ A szakképesítés munkaterületéhez tartozó legjellemzőbb munkakörök, foglalkozások betöltéséhez szükséges kompetenciák elsajátítása.
- ▶ A cél elérése érdekében el kell sajátítani a munkakörben elvégzendő feladatokat, ki kell alakítani az azokhoz szükséges tulajdonságokat (alkalmazott szakmai ismeretek, szakmai készségek, képességek, személyes, társas és módszerkompetenciák).
- ▶ Alapvető feladata a szakács munkájának segítése, kiegészítése. Munkaterülete a konyha és helyiségei. Előkészíti a tevékenységéhez szükséges helyiségeket, gépeket, berendezéseket, eszközöket, kézi szerszámokat, anyagokat, gondoskodik a tisztántartásukról. Fenntartja a konyha rendjét, takarít, mosogat, az ételek jellegének megfelelően előkészíti a nyers- és feldolgozott élelmiszereket. Alkalmazza a konyhatechnológiai műveleteket.

Képzés időtartama: **204 óra**

Tananyagegységek

- ▶ Előkészítés és élelmiszer-feldolgozás
- ▶ Konyhai berendezések és gépek ismerete, kezelése, programozása, tisztántartása
- ▶ Munkavállalói ismeretek
- ▶ IKT a vendéglátásban
- ▶ Helyi tanterv szerint: mentori óra, üzemlátogatási óra – gyakorlat

Tanulási eredmények

- ▶ A konyhai kisegítő a meleg, - és hidegkonyhai munka során kiegészítő és segítő munkát végez, valamint egyszerű sztenderd ételeket készít.
- ▶ Segíti a szakácsok munkáját, napi munkatevékenységét felettesei utasítása alapján végzi.
- ▶ Kiválasztja a zöldség, gyümölcs és húsfélék előkészítéshez, daraboláshoz szükséges eszközöket, kézi szerszámokat, továbbá egy adott ételhez a receptúrában szereplő megfelelő alapanyagokat. Ismeri a zöldség, gyümölcs és hús előkészítéshez, illetve daraboláshoz használt, konyhai kéziszerszámokat, eszközöket és azokat biztonságosan használja.
- ▶ Ismeri és alkalmazza a konyhatechnológiai műveleteket (ideértve a konfitálást és a sous vide-álást is).
- ▶ Ismeri és betartja az élelmiszerbiztonsági és HACCP előírásokat (tárolási hőmérsékletek, eltarthatóság).
- ▶ Tisztában van a konyhai gépek, berendezések kezelésével (pl. gőzpároló, termomixer stb.).
- ▶ Felelőssége a konyha tisztántartása, higiénia előírások betartása.
- ▶ Munkáját és feladatait minden esetben nagy odafigyeléssel és pontossággal végzi.



Képzés teljesítése

- ▶ A képzés gyakorlati vizsgatevékenységgel zárul, mely során a tanuló kihúzza egy vizsgatételt, melyet figyelmesen elolvas és elvégzi a kért feladatokat. A vizsgatevékenység akkor sikeres, ha a tanuló a **megszerzhető összes pontszám legalább 50%-át elérte.**

Visszamérés

A mentor végig követi a képzésben résztvevő 40 fő teljesítményét a részszakma elsajátítása folyamán, illetve elvégzi a visszamérésüket. A visszamérés célja feltérképezni azt, hogy a képzést sikeresen teljesítők hogyan sajátították el gyakorlatban a megszerzett elméleti tudást és szakmai ismereteket. A visszamérés további célja a képzések hasznosságának és hatékonyságának megállapítása. Ezen tapasztalatok és információk összegyűjtése a 2 szakmai képzés fejlesztéséhez és hatékonyságának fokozásához járul hozzá. Mindezek teljesítéséhez a visszamérést vezető mentor kitölti a visszamérési nyomtatványt és dokumentálja az egész folyamatot.

Mentorálás, tanácsadás

A projekt megvalósítása során ebben a szakaszban bevonásra kerül olyan szakember (több éves szakmai tapasztalattal rendelkezik), aki mentorként utógondozó, segítő, értékelő szerepkört tölt be. A képzések előtt, alatt és után is mentorálást és tanácsadást biztosítunk mind a munkavállalói, mind a munkaadói oldalt illetően. A felmerülő szakmai kérdések megválaszolásában és a problémák megoldásában a mentor nyújt segítséget. A pilot projekt keretében a kiválasztásra kerülők személyre szabott tájékoztatást és szolgáltatást fognak kapni akár személyesen, akár elektronikus formában. A részükre nyújtott célzott szolgáltatási körbe tartozik a mentorálás, a tanácsadás, illetve az egyéni beszélgetés.

A pilot projektben résztvevő vállalkozások számára lehetőség nyílik szakmai tanácsadás igénybevételére, amely révén segítséget kaphatnak az atipikus foglalkoztatási formák, illetve a rugalmas munkaszervezési megoldások gyakorlati alkalmazásához.

A képzést követően a programban résztvevők atipikus foglalkoztatás keretében el tudnak helyezkedni a vendéglátó és/vagy szálláshely-szolgáltató vállalkozások által kínált munkakörökben, ahol a megszerzett szakmai ismereteiket a gyakorlatban hasznosíthatják. A rugalmas munkaszervezési megoldások fenntartása érdekében folyamatos mentorálást, illetve tanácsadást biztosítunk munkaadói és munkavállalói oldalon egyaránt.

A pilot projekt hasznosulása, lehetőségek

Az összegyűjtött jó gyakorlatok közül egy-egy gyakorlat, illetve új képzési programok pilot projekt keretében történő megvalósítása, és ehhez kapcsolódóan az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának ösztönzése a szálláshely-szolgáltatással és vendéglátással foglalkozó vállalkozások, valamint a rugalmas munkavégzés iránt érdeklődő munkavállalók számára adhat valós alternatívát. A munkaadók a nem hagyományos foglalkoztatási megoldások alkalmazásával növelhetik a versenyképességüket, továbbá vonzó munkahelyként jelenhetnek meg a piacon. Az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítésével pedig bővíthető a szektorban ilyen módon munkát vállalók száma és aránya, ezzel is elősegítve a munka és magánélet összehangolását. Az együttműködés segítséget nyújt a bevonásra kerülő munkaadóknál foglalkoztatott munkavállalók készségeinek a munkaerő-piaci igényekkel való összehangolásában, a szakmai felkészültség bővítéséhez szükséges gyakorlati és elméleti tudás átadásában, támogatva ezzel a minőségi szakmai munkaerő utánpótlását. Emellett a képzéseink megerősítik a szakképzés és a foglalkoztatás közötti összhangot, illetve lehetővé teszik a sikeres munkaerőpiaci reintegrációt.

A képzést sikeresen teljesítők a tanúsítvány megszerzése mellett fontos szakmai és a gyakorlati tudást kaphatnak. A képzések segítséget nyújtanak a munkavállalók képességeinek/készségeinek a munkaerőpiaci igényekkel való összehangolásában, a szakmai felkészültség bővítéséhez szükséges gyakorlati tudás megszerzésében, támogatva ezzel a munkaerőpiacon történő elhelyezkedési lehetőségeiket. Továbbá a képzések során személyre szabott fejlesztési programot is kapnak a munkavállalók.

Mindemellett sikeres visszamérési eredmény elérése esetén a pilot projektben bevonásra kerülő munkaadók álláslehetőséget, illetve atipikus foglalkoztatási lehetőséget kínálhatnak a szakmai képzést sikeresen teljesítők számára, akik ezután a megszerzett szakmai tudásukat a gyakorlatban alkalmazhatják.

A pilot program sikeres teljesítésének feltételei

- Kompetencia felmérés során legalább 60%-os teljesítmény elérése
- Elméleti oktatásokon való 100%-os részvétel
- Gyakorlati oktatásokon való 100%-os részvétel
- Visszamérés / számonkérés során legalább 75%-os eredmény elérése



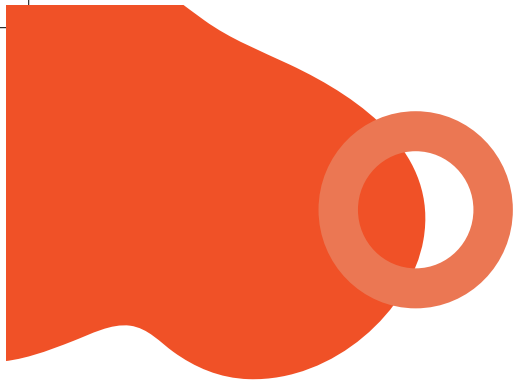
A pályázatban résztvevő szakemberek

- ▶ VIMOSZ elnöke: **Gál Pál Zoltán**
- ▶ VIMOSZ főtitkára: **Dr. Böröcz Lajos**
- ▶ MVI elnöke: **Kovács László**
- ▶ MVI szakmai titkára: **Korszunné Bíró Bernadett**
- ▶ MVI elnöki tanácsadója: **Zerényi Károly**
- ▶ EDUTUS Egyetem vezérigazgatója: **Szögi Zoltán**

Vezető szakértők:

- ▶ **Bándoli Attila**
- ▶ **Kovács László**
- ▶ **Hidvégi Attila**





VIMOSZ

1113 Budapest, Bocskai út 77-79. B épület, 3. emelet

Telefon: +36 1 202 5457

E-mail: atipikus210@gmail.com

MVI

1138 Budapest, Párkány u. 46. fszt. 3.

Iroda: 1039 Budapest Piroska u 2.

Telefon: +36 20 500 65 77

E-mail: atipikus210@gmail.com

