

**Felmérés az 50 év fölötti nők hatékony és újszerű szakképzéséről**

**- Nemzeti kutatás –**

**MAGYARORSZÁG**

**Bevezető**

A kutatás az EWE (Equal Women is Efficient) projekt keretében készült, amely az Európai Szociális Alap, Élethosszig Tartó Tanulás − Leonardo Da Vinci Partnerség támogatásával jött létre.

A kutatás a következőkből állt:

- A 7 résztvevő partnerszervezett által kidolgozott 3 db kérdőív, három célcsoport részére: trénerek, munkaadók és érintettek (50 év feletti nők).

- Az egyes kérdőíveket minden partnerországban legalább 10 fő töltötte ki.

- A kérdőívek nemzeti analízise során nyert adatok.

A partnerországok nemzeti jelentései alapján egy nemzetközi összefoglaló anyagot (transnational report) készítünk, amely munkában mind 7 partnerosrzág szervezete részt vállal.

Magyarországon a következő adatokkal kell számolni:

Résztvevők száma: 32

Trénerek: 10

Érintettek (50+ nők): 12

Munkaadók: 10

Nemek szerinti megoszlás:

Trénerek: 4 férfi / 6 nő

Érintettek: 0 férfi / 12 nő

Munkaadók: 6 férfi / 4 nő

A szakemberek szakterülete:

Felnőttoktatás: 6

Tanácsadás: 4

Munkáltatatók ágazata:

Oktatás: 3

Közszféra: 2

Üzleti szolgáltató: 3

Kereskedelem: 2

Érintettek munkahelyzete:

Munkanélküli, aki állást keres: 8

Munkanélküli: 2

Állásban: 2

**Értékelés**

Első főtéma: *Foglalkoztathatóság*

Az oktatók és az érintettek szerint abszolút fontos szempont az életkor egy 50 föglötti nő alkalmazásakor − ám a munkaadók csak 50%-a gondolja így. Az érintettek tisztában vannak az előnyeikkel, mint: sok évnyi munkatapasztalat, tanácsadási képesség, és ezekkel az előnyökkel a munkaadók is tisztában vannak a válaszok alapján.

A második kérdésre adott válaszok mindhárom csoportban ugyanazok. Nagy probléma, hogy az 50 év feletti nők, de általában a nők fizetése alacsonyabb mint a hasonló pozícióban dolgozó férfiaké. Ezt mindhárom csoport így gondolja.

1. kérdés: *Ön szerint az életkor fontos szempont, amikor valakit alkalmaznak? Kifejtené miért?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oktatók** | **Érintettek** | **Munkaadók** |
| IGEN: ageizmus (életkor miatti diszkrimináció), előnyök és hátrányok mérlege, tapasztalat  **10 fő** | IGEN  **12 fő**  Ageizmus a munkaadók részéről (életkor miatti diszkrimináció)  **12 fő**  Előnyök és hátrányok mérlege (jó tanácsadók, képzettek, nagy munka és élettapasztalattal bírnak, szervezetfejlesztés)  **10 fő**    A tapasztalat korfüggő - "rejtett szerződés": a pályakezdők fizetése alacsonyabb  **10 fő** | Nem  **5 fő**    Igen: szakmai színvonal, tapasztalat fontos, elérhetőség  **5 fő** |

2. kérdés: *Tapasztalata szerint van különbség az 50 fölötti nők és férfiak fizetése között? Mi ennek az oka?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oktatók** | **Érintettek** | **Munkaadók** |
| IGEN: az 50 év feletti nők fizetése alacsonyabb; okok: rossz gyakorlat, történelmi és társadalmi szokások, hagyományos nemi szerepek - nem elsősorban az életkor, hanem a nem miatt  **10 fő** | IGEN: az 50 év feletti nők fizetése alacsonyabb; okok: rossz gyakorlat, történelmi és társadalmi szokások, hagyományos nemi szerepek - nem elsősorban az életkor, hanem a nem miatt  **12 fő** | IGEN: az 50 év feletti nők fizetése alacsonyabb; okok: rossz gyakorlat, történelmi és társadalmi szokások, hagyományos nemi szerepek - nem elsősorban az életkor, hanem a nem miatt  **10 fő** |

Második főtéma: *Motiváció*

Mindhárom kérdezett csoport egyetértett abban, hogy a helyi munkalehetőségek elsődlegesen befolyásolják, hogy a célcsoport tagja dolgozik-e vagy sem. Az érintettek fontos közlése, hogy úgy érzik, a munka hozzájárul a lelki, mentális jól-létükhöz, energetizál, fontos része a hasznos élet tudatának. Nagyon fontos továbbá ennek a generációnak közösségben lenni. A fő okok, ami miatt egy 50 fölötti nő nnem dolgozik, hogy a családja anyagilag támogatja, ill. az egészségügyi állapota.

Mindhárom kérdezett csoport válaszai megegyeztek abban, hogy szükség van a munkaadók, HR szakemberek stb. részéről egy alapvető szemléletváltásra, amely figyelembe veszi az 50 év feletti nők foglalkoztatásának előnyeit. Kiemelték, hogy nincsenek megfelelő szakképzések kifejezetten az 50 év feletti nőknek. A probléma társadalmi megoldást igényel, hiszen a többségnek hamis elképzelései vannak a célcsoportról (nem akar dolgozni, nem tud dolgozni stb.). Az érintettek kiemelik: aki 50 éves elmúlt, még egyáltalán nem öreg!

3. kérdés: *Mit gondol, milyen okok miatt dolgozik egy 50 fölötti nő – vagy milyen okok miatt nem dolgozik?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oktatók** | **Érintettek** | **Munkaadók** |
| Helyi, gazdasági lehetőségek (van munka vagy nincs)  **10 fő**  Ha dolgozik: kell a pénz a megélhetéshez,  szakmai tapasztalat és gyakorlat, hivatástudat  **5 fő**  Ha nem dolgozik: anyagi biztonság, egészségügyi okok, a családjáról gondoskodik (pl. unokákról)  **7 fő** | A helyi, gazdasági lehetőségeken múlik (van munka vagy nincs)  **12 fő**  Ha dolgozik: energia, életcél, jól-lét, hasznosság, közösségben lenni, szakmai hivatástudat  **10 fő**  Ha nem dolgozik: a családja nem engedi, háztartásbeli  **8 fő** | A helyi, gazdasági lehetőségeken múlik (van munka vagy nincs)  **10 fő**  Ha dolgozik: megélhetés miatt, szakmai hivatástudat  **8 fő**  Ha nem dolgozik: anyagi biztonság, egészségügyi problémák  **4 fő** |

4. kérdés: *Milyen változások szükségesek a munkaerőpiacon, hogy az 50 fölötti nők bátrabban keressenek és nagyobb eséllyel kapjanak munkát?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oktatók** | **Érintettek** | **Munkaadók** |
| Jobb szakképzés (elmélet és gyakorlat)  **5 fő**  Változás a munkaadók, HR-esek stb. szemléletében (50+ nő is hasznos!)  **8 fő** | "Fű alatti" megkülönböztetés: a cv-ből látszódik a nem, a születési dátum  **10 fő**  Tisztelet és a tudás, tapasztalat kiaknázása!  **12 fő**  Változás a munkaadók, HR-esek stb. szemléletében (50+ nő is hasznos!)  **8 fő**  Változás a társadalmi megítélésben: 50+ nő és férfi nem öreg, hanem aktív!  **10 fő** | Jobb szakképzés (elmélet és gyakorlat)  **8 fő**  Változás a munkaadók, HR-esek stb. szemléletében  **4 fő** |

Harmadik főtéma: *Készségek*

Hogy milyen típusú munkát találnak az 50 év fölötti nők vonzóak, az a válaszolók szerint elsősorban a személyen múlik. Természetesen a pénz is fontos motiváció, de a legvonzóbb az a pozíció, ami a célcsoport tagjának korábbi szakmai tudására épül, azt használhatja és fejlesztheti. Fontos kiemelni, hogy ez a korosztály a maximum 8 órás munkát preferálja a munkaadók elképzelése szerint.

Az érintettek több készséget soroltak fel, mint amennyit az oktatók és a munkaadók. Ami közös a válaszokban, az a lojalitás a céghez és a terhelhetőség, munkamorál. Vice versa: az oktatók és a munkaadók több olyan készséget jelöltek meg, amiben fejlődnie kell az 50 év felett nőknek. Különösen a számítástechnikai, informatikai, internetkezelési ismeretek tartoznak ide, és az idegen nyelv elsajátítása. Az érintettek is elismerik a határaikat, és hogy nagyobb nyitottságra van szükségük az új ismeretek iránt.

5. kérdés: *Mit gondol, milyen típusú munkát találnak vonzónak az 50 fölötti nők?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oktatók** | **Érintettek** | **Munkaadók** |
| Személytől függ (és nem életkortól vagy nemtől)  **10 fő**  Használhatja és gyarapíthatja a munkatapasztalatait  **10 fő** | Személytől függ (és nem életkortól vagy nemtől)  **10 fő**  Használhatja és gyarapíthatja a munkatapasztalatait  **12 fő**  Az 50+ férfiaknak fontosabb a hatalommal járó pozíció − a nőknek kevésbé  **4 fő** | Ahol a tudását és tapasztalatát elismerik  **10 fő**  Megfelelő bérezés  **6 fő**  Max. 8 óra / nap munka  **10 fő**  Kihívás  **4 fő** |

6. kérdés: *Tapasztalata szerint milyen készségekkel rendelkeznek az 50 fölötti nők? Milyen készségeket kellene elsajátítaniuk?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oktatók** | **Érintettek** | **Munkaadók** |
| VAN: együttműködés, lojalitás, tapasztalatok (szakmai és emberi), emberismeret, szervezési képesség, kitartás, munkabírás  **8 fő**  SZÜKSÉGES: rugalmasság, nyitottság az új ismeretekre, informatikai készségek fejlesztése, idegen nyelvek ismerete  **10 fő** | VAN: tolerancia, együttműködés, lojalitás, tapasztalatok (szakmai és emberi), emberismeret, szervezési képesség, kitartó figyelem, erőfeszítés a sikerért kitartás, munkabírás  **10 fő**    SZÜKSÉGES: rugalmasság, nyitottság az új ismeretekre, informatikai készségek fejlesztése  **4 fő** | VAN: szorgalom, felelősségtudat, lojalitás, munkabírás  **5 fő**  SZÜKSÉGES: informatikai készségek fejlesztése (közösségi média használata), kreativitás, idegen nyelvek ismerete, nyitottság az új ismeretekre, folyamatokra, technikai vívmányokra stb., kisebb ellenállás az új iránt  **8 fő** |

Negyedik főtéma: *Mintázatok*

Ez a két kérdés nagyon hasonló válaszokat szült. Nagyon fontos megismerni a programban, hogy milyen fantáziák, nézetek élnek az 50 fölötti nőkről az oktatókban és a munkaadókban, ill. mit gondolnak egymásról és önmagukról. A munkaadók válaszai szerint a célcsoport csupán a megélhetésért dolgozik, nyűgként tekintenek a munkára. Valójában az 50 év feletti nők számos szempontot fel tudtak sorolni: értelmes, hasznos, felelősségteljes stb. munka. Kiemelendő, hogy a jó munkahelyi légkör és közösség nagyon fontos az 50 év feletti nőknek!

7. kérdés: *Ön szerint az 50 fölötti nőknek milyen elképzelései vannak a munkáról?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oktatók** | **Érintettek** | **Munkaadók** |
| Csak a megélhetésért dolgoznak, szükséges teher  **8 fő**  Legyen: értelmes, hasznos, felelősségteljes, max. 8 órás, elég fizetés, jó munkahelyi közösség, tisztelet, elismerés (nem anyagi)  **10 fő** | Legyen: értelmes, hasznos, felelősségteljes, max. 8 órás, elég fizetés, jó munkahelyi közösség, tisztelet, elismerés (nem anyagi)  **12 fő**  Veszély: csökkenő elhivatottság, csak a pénzért dolgozni  **2 fő** | Csak a megélhetésért dolgoznak, nyűg nekik, szükséges "rossz"  **8 fő**  Önmegvalósítás, tevékenység amelyet élveznek  **2 fő** |

8. kérdés: *Milyen tényezőkön múlik, hogy egy 50 fölötti nő elégedett-e a munkájával?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oktatók** | **Érintettek** | **Munkaadók** |
| Értelmes, hasznos, felelősségteljes, max. 8 órás, elég fizetés, jó munkahelyi közösség, tisztelet, elismerés (nem anyagi)  **10 fő**  Veszély: csökkenő elhivatottság, csak a pénzért dolgozni, kiégés  **8 fő** | Értelmes, hasznos, felelősségteljes, max. 8 órás, elég fizetés, jó munkahelyi közösség, tisztelet, elismerés (nem anyagi)  **10 fő**  Veszély: csökkenő elhivatottság, csak a pénzért dolgozni  **2 fő** | Tisztelet, elismerés (nem csupán anyagi)  **4 fő**  8 órás munka, alacsony stressz, jó munkakörnyezet, szakmai munka  **6 fő**  Az életkor előre haladtával előforduló egészségügyi helyzet elfogadása  **2 fő** |

Ötödik főtéma: *Új oktatási formák és módszerek*

A legtöbb válaszadó egyértelműen nem ismer olyan szakképzési formát, amit hasznosnak tartana és ajánlana kifejezetten az 50 év feletti nőknek. Az oktatók IT és idegen nyelv ismereteket javasoltak, konkrétumok nélkül.

A legnagyobb kihívás az 50 év feletti munkavállalók esetében, ha az új munka miatt teljesen új szakmát kell elsajátítani.

9. kérdés: *Ismer olyan (felnőtt) szakképzési formát, amit ajánlana az 50 fölötti nőknek?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oktatók** | **Érintettek** | **Munkaadók** |
| IGEN, alapkészségek az IT és az idegen nyelvek területén  **10 fő** | Nem tudom (többség)  **8 fő**  IT készségek  **4 fő** | NEM  **10 fő** |

10. kérdés: *Ön szerint vannak speciális kihívások, nehézségek az 50 fölötti nők szakképzésében? Ha igen, melyek ezek?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oktatók** | **Érintettek** | **Munkaadók** |
| IGEN: nehéz szakmát változtatni, nehéz teljesen új dolgokat megtanulni, befogadni  **10 fő** | Semmi különösebb  **6 fő**  IT tanulás  **4 fő**  Rugalmasság a tanulásra, motiváció fontossága  **4 fő**  Alapvető idegen nyelv ismeretek  **2 fő** | IGEN: nehéz szakmát változtatni  **10 fő** |