



## ECVET az üzleti életben

# O1 – Kutatási jelentés – Záró összefoglaló

Készítette: Meath Partnership

<b>Projekt angol címe:</b>	From Push to Pull: ECVET and transparency instruments go Business – Modern Human Resource Management with European transparency instruments
<b>Projekt akronímja:</b>	ECVET az üzleti életben/ECVET goes Business
<b>Projektszám:</b>	2015-1-AT01-KA202-004976



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## Table of Contents

Bevezetés.....	3
Módszertan.....	5
A fókuszcsoporthoz résztvevői.....	6
A Fókuszcsoporthoz felmérés témakörei.....	7
Ø 1. kutatási témakör: Cégénél jelenleg meglévő toborzási gyakorlat.....	7
Ø 2. kutatási témakör: Készségek értékelése és a munkavállalók képzése.....	7
Ø 3. kutatási témakör: Jelenlegi pénzügyi politika a cégnél.....	8
Ø 4. kutatási témakör: Munka a Smart/tudásalapú gazdaságban.....	8
Ø 5. kutatási témakör: Az átláthatósági eszközök használata.....	8
A felmérés eredményei és ajánlásai.....	9
Következtetések.....	11



## Bevezetés

Az „Ecvet az üzleti életben” című projekt célja, hogy egy olyan megközelítést dolgozzon ki, mely az ECVET és egyéb európai átláthatósági eszközök felhasználását jobban igazítja a HR szakemberek szükségleteihez és elősegíti, hogy minden ország helyi vállalkozásainak gyakorlatában beépüljenek ezek az eszközök az általános HR folyamatokba. Ehhez olyan tájékoztató anyagok és információk kerülnek kidolgozásra, amelyek a humánerőforrás menedzserek, szakszervezeti képviselők, üzlettulajdonosok számára érthető nyelven és formában segítik a megértést és használatot. Annak érdekében, hogy a HR menedzserek felkészültek lehessenek, s be tudják mindennapos munkafolyamataikba illeszteni az átláthatósági eszközöket, a projekt konzorcium egy olyan tréningprogramot dolgoz ki, mely a mindennapos HR menedzsment folyamatok során az ECVET és az átláthatósági eszközök alkalmazásához nyújt segítséget. Ahhoz, hogy a tanmenet és a kidolgozott anyagok jól illeszkedjenek a HR szakemberek és üzlettulajdonosok igényeihez, lényeges volt hogy a projektpartnerek felmérést készítsenek. Ennek eredményi találhatóak a jelen záró összefoglalóban.

A felmérés másik célja az volt, hogy maguk a partnerek is jobban átláthassák, hogy az EU átláthatósági eszközök, mint például az ECVET hogyan illeszthetők be a mindennapi HR folyamatokba.

Az ECVET az üzleti életben projekt résztvevői meg vannak győződve arról, hogy Európa-szerte szükség van az ECVET használatának kiszélesítésére, s fontosságának kihangsúlyozására az üzleti életben is. Míg az ECVET és egyéb átláthatósági eszközök (pl. EQF, NQF, EQAVET és Europass) a szakképzésben mára elterjedtek és beépültek számítanak, a munka világában szinte ismeretlenek és nem is igen használják őket.

Az ECVET 2009-es bevezetése óta számos tesztprojekt született az Élethosszig tartó tanulás és az Erasmus+ programon belül, melyeknek az volt a célja, hogy az ECVET szakképzésbe ágyazását segítő, minőséggel és tanulási eredménnyel kapcsolatos leírásokat, eszközöket és segédanyagokat hozzon létre,



melyek segítik az álláskeresőket abban, hogyan használják ki az EU-s munkavállalás és tanulmányi lehetőségek kiaknázásához a mobilitási és átláthatósági eszközöket. Az ECVET az üzleti életben” projekt konzorciuma ezekre a pilot projektek eredményeire fog támaszkodni, hogy az üzleti élet specifikus igényeit megcélozza, s hogy szorgalmazza az ECVET és egyéb átláthatósági eszközök széleskörű használatát a toborzási és kiválasztási folyamatokban.

Az „ECVET az üzleti életben” kutatási összefoglalója a projekt első lényeges szellemi terméke. Az ebben a jelentésben összegzett eredmények fogják szolgáltatni az O2 és O3 szellemi termékek kidolgozásának háttérét. A kutatási folyamat az alábbi főbb célokat tűzte ki:

- a)** Humánerőforrás kulcsfolyamatainak feltérképezése azoknál a cégeknél, ahol az ECVET és az európai átláthatósági eszközök beépíthetők és használhatók;
- b)** A projektötlet népszerűsítése egyenesen a célcsoport tagjainak, a projekttel és eredményeivel kapcsolatos figyelem felkeltése, s ennek kapcsán a célcsoport figyelmének ráirányítása az említett eszközökre;
- c)** a projekt másik két szellemi termékének, a “Modern HR menedzsment az ECVET és európai átláthatósági eszközökkel” című kézikönyv (O2); és az “ECVET az üzleti életben” tréning kurzus (O3) elméleti háttérének megteremtése;
- d)** Kapcsolatépítés a célcsoporttal, hogy a partnerek kiépíthessenek egy közösséget, ahol a tagok letesztelik, használják és hasznosítják a projekteredményeket.

A felmérés tervezésekor a projektcsapat megegyezett, hogy a legmegfelelőbb módszertan a fókuszcsoportos interjú lenne, mivel ez az egyik legjobb kutatási módszertan a hasonló jellegű kvalitatív kutatásokban. A célcsoport tagjaival való személyes találkozás egy informális környezetben hatékony módja a célcsoporttal való közvetlenebb viszony és oldottabb hangulat kialakítására, mely lehetővé teszi, hogy hatékonyabban beszélgessenek egymással, s elképzeléseikkel, érzéseikkel és igényeikkel kapcsolatos információkat osszanak meg egymással.

Minden partnerszervezet vállalta, hogy fókuszcsoportos beszélgetést szervez, melynek keretében összegyűjti a megfelelő információkat egyenesen a célcsoport tagjaitól. A jelen összefoglaló betekintést nyújt azokba a folyamatokba, amelyeken keresztül a partnerek eljutottak a jelentés megírásáig, valamint rövid áttekintést nyújt a főbb konklúziókról és az országfelmérés során nyert adatok alapján megfogalmazott ajánlásokról.

## Módszertan

2016 januárjában a projekt bemutatása és megvitatása céljából számos fókuszcsoportos beszélgetés került megrendezésre, ahol összesen 76 üzleti, vagy közsféra szereplő vett részt. A beszélgetéseken az alábbi témákat vitatták meg a résztvevők:

- A toborzás a gyakorlatban
- A készségek felmérése és a munkavállalók továbbképzései
- Fizetési politikák
- Munkavállalás a SMART/tudásalapú gazdaságban
- Az EU átláthatósági eszközök használata

Hogy a szervezéssel, toborzással, lebonyolítással és jelentésírással kapcsolatos konzorciumon belüli egységet és minőséget a fókuszcsoportok változatossága ellenére is biztosítani tudjuk, a Meath Partnership, mint a kutatás vezetője, útmutatót készített a partnereknek a beszélgetések megtervezésére és levezetésére vonatkozóan. Ebben az útmutatóban hasznos tanácsok találhatóak a fókuszcsoport felállítására, a résztvevők meghívására és a hatékony interjúzásra vonatkozóan. Ennek az útmutatónak köszönhetően a kutatás módszertana minden országban hasonló volt. Az útmutató ajánlásait követve a partnerek nagyrészt meglévő kapcsolatrendszerükön keresztül hívták meg a résztvevőket. Néhány partner Doodle szavazási rendszert használt az ideális időpont meghatározásához. Az útmutató ajánlásai segítségével a partnerek jobban ki tudták választani a fókuszcsoportos beszélgetés ideális helyszínét, időpontját, moderátorait.

A felkészülési szakaszt követően a fókuszcsoportos beszélgetés megvalósításakor a partnerek hasonló forgatókönyvet követtek: a résztvevők



üdvözlése után rövid áttekintést nyújtottak a projektről és az érintendő témakörökről, megbeszélték az interjúk “szabályrendszerét”, s feltették a kérdéseket, melyeket beszélgetés formájában vitattak meg a jelenlévők.

Ha egy nemzetközi csapat több helyszínen több fókuszcsoportos beszélgetést szervez, fontos, hogy a kutatási kérdések rendszerben legyenek az eredmények későbbi összehasonlíthatósága miatt. Így a kérdésekről a partnerség megegyezett az első partnertalálkozón az írországi Trimben, s megbeszélték, hogy a moderátorok ezen kérdések mentén fogják vezetni a fókuszcsoportos felmérést. Ezeket a kérdéseket “a kutatás témakörei” címszó alatt a jelentés későbbi fejezetében találhatják.

### **A fókuszcsoport résztvevői**

A projektmegvalósítás részeként a partnerszervezetek az üzleti élet egyes szereplőivel dolgoznak együtt. Pontosabb meghatározásként az alábbi célcsoportokat céloztuk meg:

- HR vezetők és beosztottak
- Munkaügyi asszisztensek
- Közép-és felsővezetők
- Felügyeleti képviselők
- Szociális szektor képviselői
- Egyéb érdekeltek

A fókuszcsoportos felmérés eredményei hasznos információt nyújtanak a tanmenet és tananyagok kifejlesztéséhez, melyek a HR szakembereket és az üzleti szférában dolgozókat segítik az ECVET és egyéb EU-s eszközök használatában. Annak érdekében, hogy maga a kutatás, valamint a fókuszcsoportos összejövétel során gyűjtött információk megfeleljenek a célcsoport igényeinek, fontos volt, hogy a felmérés résztvevői közülük kerüljenek ki.

A résztvevők profilja megtekinthető mind az összefoglaló jelentésben, mind az egyes országjelentésekben is.



## A Fókuszcsoportos felmérés témakörei

A további fejlesztésekhez elengedhetetlen fő témakör volt a cégek HR menedzsmentje (nagyvállalatok és KKV-k egyaránt) valamint megtalálni azokat a humán erőforrás folyamatokat és részeket, ahol az ECVET-et és a többi átláthatósági eszközt be lehet integrálni. Ez a tanulmány a főbb HR gyakorlatokra koncentrált (pl. toborzás, bérpolitika, karriertervezés, vezetői képzés, motiváció, vállalati továbbképzés, stb.) és megpróbálta ezeket egyszerű lépésekre lebontani, amelyekben az ECVET és egyéb eszközök hasznosíthatók lehetnek. A kutatás módszertanilag kvalitatív kutatás, méghozzá a partnerség egyhangú döntésével fókuszcsoportos interjú.

Annak érdekében, hogy biztosítsuk, hogy a partnerek hasonló módon gyűjtsenek információkat a fókuszcsoportos beszélgetésben, öt fő témakört határoztunk meg. Ezeket a témaköröket aztán felmérési kérdésekké alakítottuk, melyeket a moderátorok megkérdeztek a saját csoportjaikban. Az alábbiakban a témakörök áttekintését olvashatják:

### Ø 1. kutatási témakör: Cégénél jelenleg meglévő toborzási gyakorlat

Ennek a témakörnek a célja, hogy betekintést nyerjünk a cégek toborzási szokásaiba, s feltárjunk néhány európai jó gyakorlatot is ezzel összefüggésben. Azáltal, hogy megismerjük a HR menedzserek által használt legfőbb technikákat és gyakorlatokat, melyek segítségével a legrátermettebb aspiránst megtalálják és kiválasztják, jobban tanácsot tudunk nekik adni azzal kapcsolatban, hogyan tudják beilleszteni a toborzási folyamataikba az ECVET és egyéb EU átláthatósági eszközök használatát.

### Ø 2. kutatási témakör: Készségek értékelése és a munkavállalók képzése

Ez a témakör azt hivatott feltárni, hogyan biztosítják a cégek, hogy a munkavállalók képzési igényeit megismerje a cégvezetés, s annak megfelelő képzési lehetőségeket biztosítson a számukra. Azáltal, hogy megismerik a képzési igényeket és feltérképezik a megoldási módokat, a partnerek afelől is tájékozódhatnak, hogy általában kik ennek a felelősei a cégeknél, s kiket kell majd megkeresni a tananyag kidolgozásánál.

Ez a kutatási téma szolgálhat a leghasznosabb információkkal a fejlesztő projekt partnerek számára, mivel az alap szakképzés és a szakképzési továbbképzés területeit már felmérték az EU átláthatósági eszközök szempontjából, így ez lehet az a terület, ahol a partnerek először megpróbálhatják alkalmazni a fent említett eszközöket HR területen is.

### Ø 3. kutatási témakör: Jelenlegi pénzügyi politika a cégnél

Ennek a témakörnek a célja, hogy jobban megértsük mind a magán- mind a közszféra jelenlegi pénzügyi politikáját, a KKV-knál és a nagyvállalatoknál egyaránt Európa-szerte. A HR menedzsereket és felsőbb döntéshozókat arról kérdeztük, hogy mi a fizetésemelés feltétele, van-e köze a tapasztalatnak, végzettségnek a cégnél eltöltött időnek, vagy a feladatköröknek erre befolyása.

### Ø 4. kutatási témakör: Munka a smart/tudásalapú gazdaságban

Ennek a témakörnek az a célja, hogy feltárja, milyen kihívásokkal kell szembenézniük a vállalatoknak, amikor a modern üzleti életnek megfelelően képzett munkaerőt toboroznak, akik rendelkeznek a smart/tudásalapú gazdaság által megkívánt készségekkel. A felmérés megvizsgálja, hogy mennyire nehéz manapság megfelelő szakembert találni az üzleti életben, akik felkészültek az IT területén, és rendelkeznek a modern szakmai környezethez szükséges soft készségekkel is. A kutatás egyúttal feltárja, mit gondolnak a HR szakemberek és ügyvezetők a smart/tudásalapú gazdaság eredményeképpen megváltozott cégekultúráról és toborzási technikákról. Betekintést nyerve ebbe a témakörbe, a projekt partnerek is jobban megértik a HR szakemberek előtti kihívásokat, s ezek fényében tudják külföldi munkavállalók felvétele esetén ajánlani az olyan átláthatósági eszközöket, mint az EURES, Europass, vagy az Euroguidance.

### Ø 5. kutatási témakör: Az átláthatósági eszközök használata

Ennek a kutatási témakörnek a célja, hogy megismerjük, hogy a jelenlegi HR gyakorlatban hogyan használják az átláthatósági eszközöket, ha egyáltalán használják azokat, valamint megállapítsuk melyek a leginkább használtak és hogyan lehetne ezeket a későbbiekben még jobban beilleszteni a HR folyamatokba. Ez a projekt szempontjából kulcsfontosságú témakör, hiszen ezáltal látják át a partnerek az eszközök jelenlegi használatát és döntenek el milyen anyagokat készítsenek annak érdekében, hogy felhasználásukat még pozitívabb irányban mozdíthassák el, s ezzel





a HR szakemberek mindennapos gyakorlataiba jobban beágyazhatók legyenek az eszközök.

## A felmérés eredményei és ajánlásai

A fókuszcsoportos résztvevők különböző gazdasági szektorokból érkeztek és a képviselt cégek mérete is elég széles skálán mozgott. A helyi jelentések alapján számos következtetést vonhatunk le. A kisebb cégek mind a toborzásnál, mind pedig a fizetések alakításánál rugalmasabbnak mutatkoztak. A kisebb cégeknél a fizetések nem múltak nagymértékben az eredményektől, a termelékenységi szinttől, vagy a munkavállalók teljesítményétől, ugyanakkor előnyben részesítették azokat a munkavállalókat, akik több részleg többféle feladatkörét egyaránt el tudják látni. Ezzel szemben a nagyobb vállalatok speciális, egy adott munkakörnek megfelelő kompetenciával rendelkező munkavállalókat részesítenek előnyben és jól kidolgozott rendszerük van a dolgozók teljesítményének mérésére, mely alapján a bérpolitikájukat meghatározzák. Ezenkívül nagyobb választékban kínálnak képzési és fejlesztési lehetőségeket a munkavállalóknak akár külső szakértők bevonásával, akár úgy, hogy a munkavállalók igényeiknek megfelelő szemináriumokon, workshopokon vehetnek részt a cég jóvoltából. A kisebb cégek viszont sokkal könnyebben alkalmazkodnak a változásokhoz és nyitottabbak új módszerek használatára a HR gyakorlatban. A projekt partnereknek érdemes ezeket a megállapításokat szem előtt tartani, amikor majd a pilot tesztelésre választanak résztvevőket.

Az ECVET és egyéb átláthatósági eszközök közül az Europass dokumentumok a leginkább ismertek, név szerint az Europass önéletrajz, a nyelvi útlevél és az oklevélmelléklet. Ezek közül is az Europass önéletrajz az, amit leginkább használnak, habár ezt érte a legtöbb kritika is a HR szakemberek részéről, szerintük túlságosan uniformizált és éppen ezért nem jön át a pályázó személyisége a beadott önéletrajzon keresztül.

A megkérdezett cégek képviselői egyetértettek abban, hogy mivel az ECVET és egyéb európai átláthatósági eszközök nagyrészt ismeretlenek az üzleti világ számára, érdemes lenne egyeztetni velük, hogy a HR szakemberek és cégvezetők



hogyan tudnák használni azokat a leghatékonyabban, hogyan tudnák beépíteni őket a humán erőforrás menedzsment folyamatokba. Ezen okok miatt néhány országban nem is támogatták ezen eszközök beépülését a HR folyamatokba.

A fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetéseken résztvevő HR szakemberek egyetértettek abban, hogy hatékony lenne egy széleskörű disszeminációs kampány indítása, amely az átláthatósági eszközök értékét és használhatóságát reklámozná az üzleti világ számára és ezzel fokozható lenne az eszközök elterjedése a vállalatok körében. A szakemberek hangsúlyozták, hogy szükség lenne egy gyakorlati tréning kidolgozására és promótálására is, mely az eszközök használatára tanítaná az üzletembereket és VET szakembereket. Egy másik javaslat is volt arra vonatkozóan, hogy hogyan lehetne az ECVET és egyéb átláthatósági eszközök használatát elterjeszteni, így például egy kampány keretein belül felülről lefelé történő megközelítésben be lehetne mutatni az eszközöket, ahol a használatuk kötelező lenne a releváns politikai döntéshozók támogatásával. Mivel ez a jelenlegi projekt feladatkörén kívül esik, a projekt keretében megvalósuló fejlesztő munka, mint jó gyakorlat nyújthat majd segítséget az eszközök későbbi használatához Európa szerte.

A kutatási fázis elején a projekt partnerek nem tudták, hogy az üzleti világban, azon belül is a HR gyakorlatban ismerik-e, használják-e az ECVET és egyéb átláthatósági eszközöket. A kutatás eredményeképpen, annak eredményeit felhasználva a következő javaslatok születtek, mely javaslatok a projekt csapat jövőbeni fejlesztő munkáját fogja segíteni:

- Ø Először is fel kell kelteni az üzleti világ figyelmét az átláthatósági eszközök iránt: hogyan használják az eszközöket jelenleg és milyen egyéb módokon lehet még azokat felhasználni?
  - o A kutatás eredményeiből egyértelműen kitűnik, hogy az átláthatósági eszközök HR területen kevésbé ismertek és nem igazán használják őket. Ahol ismerik azokat, főként az Europass dokumentumokat használják, ami nem meglepő, hiszen ezek a dokumentumok

elsősorban az európai munkahelyi mobilitások számára készültek és a munkavállalókat segítik abban, hogy külföldön munkát találjanak;

- Ø A HR szakemberek számára nyújtott információkat gyakorlati módon kell átadni, a szakzsargon használatát lehetőség szerint mellőzni kell és teljeskörű tájékoztatást kell nyújtani arra vonatkozóan, hogy a HR folyamatokban hogyan tudják használni azokat és milyen előnyük származik ebből.
- Ø Egy Európa szintű, egységes megközelítésre van szükség az eszközök felhasználását illetően. Többen javasolták a fókuszcsoporthoz beszélgetésen, hogy az eszközök kötelezővé tétele a HR folyamatokban esetleg elősegítené a használatuk elterjesztését;
- Ø Néhány vállalat tisztában van az átláthatósági eszközökből származó előnyökkel, viszont sokan nincsenek meggyőződve azok relevanciájáról – így a partnereknek hangsúlyozniuk kell az előnyöket az együttműködő cégek felé;
- Ø Összességében, a résztvevők többségét érdekelte a téma és további információkat kértek a témával kapcsolatban, mely egy biztató jel a jövőre nézve a projekt konzorcium számára.

## Következtetések

Összességében a partnerszervezetek által elvégzett felméréseket rendkívül sikeresnek mondhatjuk. Összesen 76 céget kerestek meg a partnerek, s ismertették velük az EU átláthatósági eszközökkel kapcsolatos információkat. Ezek közül a többség nyitott volt az átláthatósági eszközökkel kapcsolatos tudnivalók befogadására és szerettek volna további információkat is kapni a projekt előrehaladásáról. A projekt konzorcium pozitívan értékelte ezt, mivel így az „ECVET az üzleti életben” projekt teljesíteni tudja hivatását. A felmérés során a projektpartnerek találkozhattak és beszélhettek az elsődleges célcsoporttal és valós és értékes információkat kaptak a mindennapi munkájukról, valamint arról, hogy az ECVET és az EU átláthatósági eszközök hogyan illeszthetők hasznosan be a HR szakemberek tevékenységeibe.

Az itt tárgyalt felmérési eredményekre és a kutatási összegző jelentésre támaszkodva a partnerek elkezdik feltérképezni, hogyan illeszthetők be az átláthatósági dokumentumok a különböző HR folyamatokba. Ez fogja képezni az ECVET az üzleti életben HR kézikönyv és képzési anyag alapját, mely 2016 őszre készül el.

