

**Megoldási javaslat „A munka és magánélet egyensúlyának
megteremtését célzó komplex foglalkoztatási programokra a
vendéglátó és szállodaiparban”
(GINOP-5.3.5-18-2020-00210 munkaerőpiaci pályázat)**

**Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (VIMOSZ) –
konzorciumvezető
Magyar Vendéglátók Ipartestülete (MVI)
Edutus Egyetem**

Tartalomjegyzék

Bevezetés	3
A primer és szekunder kutatás eredményei	4
Munkaerőpiaci kihívás kezelését célzó megoldási javaslatok	5
Alacsony képzettségű foglalkoztatottak bevonása	5
Ösztönzés menedzsment módszerek alkalmazása	5
Komplex utánpótlás nevelő vállalati program elindítása	9
Tudatos HR marketing tevékenység – goodwill alkalmazása	10
Gyakorlat központú, rövid idejű szakmai képzések megvalósítása	11
Összegzés	11

Bevezetés

A turizmus és vendéglátás ágazat a 2020-ban kitört járványhelyzet és az ahhoz fűződő korlátozások egyik legnagyobb károsultja, melynek következtében egy év alatt 8,5%-kal csökkent az ágazatban foglalkoztatottak száma. A munkaerőhiányt erősíti, hogy az ágazatban dolgozók nagy többsége nem hagyományos munkarendben foglalkoztatott (ünnepnapok, hétfégék stb. is), így még nehezebb a megfelelő jelölt megtalálása. A járvány okozta instabil gazdasági és munkaerőpiaci helyzet még inkább magával hozta a biztos és hosszútávú munkavégzés iránti igényt a munka – magánélet egyensúlyának megteremtésére való törekvések mellett.

Ennek a hatásnak a csökkentésére 2020 év végén a VIMOSZ (Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége), az MVI (Magyar Vendéglátók Ipartestülete) és az Edutus Egyetem közösen sikeresen pályázott a GINOP-5.3.5-18-2020-00210 kódszámú Európai Unió által kiírt pályázatra. A felhívás kiemelt célja „a szociális partnerek társadalmi és munkaerőpiaci szerepvállalásának erősítése, képviseleti erejének növelése, kapacitásaik fejlesztése és olyan tevékenységek megvalósításának támogatása, melyek hatékonyan hozzájárulnak a munkavállalók és a munkáltatók, vállalkozások munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztéséhez, társadalmi felelősségvállalásuk erősítéséhez és szolgáltató szerepének növeléséhez.”¹ A pályázat keretein belül a „A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését célzó komplex foglalkoztatási programok a vendéglátó és szállodaiiparban munkát vállalók számára, illetve ehhez kapcsolódó atipikus foglalkoztatói gyakorlatok pilot projekt keretén belüli bemutatása” tárgyú projektet valósítottuk meg. A projekt a turisztika és vendéglátás ágazatban hivatott az olyan foglalkoztatottak és álláskeresőket (regisztrált és nem regisztrált álláskeresőkkel együttvéve) munkaerőpiaci előrelépését segíteni, akik alkalmazkodóak és nyitottak az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban.

A fő cél tehát, az elmúlt években erősödő munkaerőhiány enyhítése a szektorban, valamint az új megoldások bevezetésével megfelelő utánpótlás biztosítása, a munka és a magánélet egyensúlyának erősítésével. Jelen projekt végrehajtásához primer és szekunder kutatást is végeztünk, melyek nélkülözhetetlen többlet információkkal segítik a megvalósítást.

¹ Forrás: Felhívás, GINOP-5.3.5-18, „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”

A primer és szekunder kutatás eredményei

A projekt keretében végzett szekunder és primer kutatás alkalmával egyrészt a hazai és nemzetközi forrásból származó statisztikai adatok, illetve empirikus kutatási eredmények feldolgozására került sor, másrészt a turizmus-vendéglátás szektorban tevékenykedő vállalkozások segítségével az alábbi kutatási tevékenységeket végeztük el 2021. szeptember és október hónapokban:

- munkavállalói kérdőív (142 fő)
- munkaadói kérdőív (62 vállalkozás)
- célzott munkaadói adatkérés (11 vállalkozás)
- tematikus interjúk (25 vállalkozás képviselőjével)

A szekunder kutatás eredményeiből kiderül többek között, hogy a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén atipikus formákban foglalkoztatottak aránya jelentősen elmarad a versenytárs országokhoz és az EU-s átlaghoz képest is. A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 2019-ben 10% alatt volt, miközben Ausztriában ez az arány 35%, az EU-ban pedig 30%. A munkavállalói és a munkaadói kutatás eredménye alapján egyértelműen nyitottság mutatkozott az atipikus foglalkoztatás irányába, ennek ellenére a kitöltők között viszonylag csekély, mindössze 13% az, aki atipikus foglalkoztatási formában dolgozik.

A felmérések alapján kijelenthető, hogy az atipikus foglalkoztatási formák közül kifejezetten előnyben részesítettek az alábbiakat:

- részmunkaidős foglalkoztatás
- diákfoglalkoztatás
- határozott idejű munkavállalás
- alkalmi jellegű munkavállalás

A primer kutatás eredményei között a legfontosabb megemlíteni, hogy az általános munkaerőhiány – mely a szakmai munkakörökben kifejezetten magas – mellett a munkaadóknak komoly problémát jelent, hogy sok esetben a már meglévő foglalkoztatottak szakmai felkészületlensége sem megfelelő. A munkaerőhiány kényszerhelyzetbe hozza a vállalatokat, hiszen hosszútávon többek között a minőség szinten tartását veszélyeztetheti a szektorban. Azonban az új munkavállalók felvétele mellett a meglévő munkavállalók megtartására is hangsúlyt kell fektetni. Az aktuális rossz kilátások miatt megnövekedhet a pályaelhagyók száma is.

A kutatások elvégzése és a kapott adatok kielemezése során olyan javaslatértékelési csomagot állítottunk össze, ami összhangban van a jelenlegi munkaerőpiaci helyzet problémáinak

segítésével, valamint rapid megoldást jelent a vállalkozásoknak a jelenlegi helyzet rugalmas kezelésére a munkaerő megtartására és esetleges utánpótlás kinevelésére is.

Így tehát a fennálló nehézségekre a pilot projektünk keretei között olyan szakmai képzések megvalósítását próbáljuk ki, amelyek a megszokotthoz képest rövidebbek és mind az új, mind a meglévő munkavállalók számára is értékesek lehetnek. Javaslatunk fejleszti továbbá az atipikus foglalkoztatási formák által elérhető munkaerő nagyobb arányú foglalkoztatását.

Munkaerőpiaci kihívás kezelését célzó megoldási javaslatok

Alacsony képzettségű foglalkoztatottak bevonása

Napjainkban a járványhelyzet eredményeként a munkanélküliség és az ezt magával hozó társadalmi egyenlőtlenségek növekedése várhatóan folytatódik, ennek következtében a minőségi munkahelyteremtés és megfelelő munkakörülmények fontossága is fokozódik. A legkiszolgáltatottabb a munkaerőpiacon az a réteg, ahol hiányzik a megfelelő képzettség, készségek és kompetenciák egy-egy munkakör betöltéséhez, ezek a hiányosságok pedig nagy mértékben rontják az elhelyezkedési esélyeket. A járvány kitörése után elsőként ezt a réteget, az alacsony képzettségű munkavállalókat küldték el. A képzések, és továbbképzések olyan készségeket adnak, amelyek segítenek a munkavállalóknak munkájuk megtartásához, mégis évente a felnőttkorú lakosság mindössze 40%-a vesz részt bármilyen képzésben.

A megfelelő munkahely és jövedelem az alacsony képzettségűeknek is alapvető fontosságú, hiszen ez a réteg van a legjobban kitéve a munkaerőpiac ingadozásainak. Közülük sokan a turizmus és vendéglátás területén dolgoznak, amely az egyik legnagyobb sokkot élte át a járvány alatt, így ez a réteg további támogatást igényel.

Az Európai Unió hosszútávú célkitűzései között szerepel, hogy 2030-ig a tagállamok többségében, így Magyarországon is a 20-64 éves lakosság minimum 78%-a foglalkoztatott legyen, ennek okán prioritásként kezelik a munkahelyek teremtését az egész unióban.

Javasolt tehát az alacsony kvalifikáltságú munkaerő minél több területen történő integrálása. A turisztika és vendéglátás ágazatban az idénymunka is elterjedt, így az esetleges demográfiai problémák is megoldhatóak, ezzel pedig nem sérül tartósan a munkahely-magánélet közti egyensúly sem.

Ösztönzés menedzsment módszerek alkalmazása

A jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben, ami nemcsak a járványnak, de a vele járó gazdasági hatásoknak is erősen ki van téve, minden vállalkozásnak foglalkoznia kell a munkavállalói lojalitás és elégedettség erősítésével. A munkavállalók könnyebben váltanak, mint korábban, és

nagyobb a külföldön munkát vállalók száma is. Egy több éve a vállalatnál dolgozó munkavállaló többet termel, mint egy új munkaerő, hiszen ismeri a folyamatokat, megvan a kapcsolati tőkéje, kevesebbet hibázik. Egy új munkavállaló viszont a toborzás, kiválasztás, betanítás folyamatai miatt kezdetben sokkal költségesebb, és nem is garantált a biztos bevétel. Ahhoz, hogy egy munkavállalót hosszú távon meg tudjon tartani a munkaadó nem elég a megfelelő jövedelem, szükséges az állandó motiválás, az alkalmas munkakörülmények, és a teljesítményének értékelése is. A vállalatok folyamatos versenyben vannak egymással a megfelelő munkaerő megtalálásáért, melynek oka, hogy egyre komplikáltabb munkaerőt találni. Elmondható, hogy többnyire a szakképzett munkaerő megtalálása okoz nehézséget, de az is fontos hozzátennünk, hogy jelentősen csökkent a foglalkoztatottak száma is, lásd a járvány első éve után 2021 januárjában a 2020-as év azonos időszakához képest mintegy 55 ezer fővel kevesebb volt a foglalkoztatottak átlagos havi létszáma.

Az ösztönzés menedzsment minden esetben stratégiai feladat, amely feladata a vállalkozás üzleti céljainak eléréséhez szükséges irányelvek és folyamatok kialakítása és megvalósítása.

A projekt keretében ajánlott ösztönzés menedzsment módszerek:

- HR tanácsadás

A HR tanácsadás folyamata nem csak a vállalkozásoknak, hanem a munkavállalóknak is fontos a megfelelő munkaerő folyamatok, ösztönzések, stratégiák kialakítása érdekében. Nem csak a kisebb, a nagyobb vállalkozásoknál is előfordul, hogy nem fektetnek elég figyelmet a HR terület munkájába, így olyan alapvető kérdésekre, mint „Mi a hosszútávú elképzelésünk?“, „Hány és milyen képzettségű munkavállalóra van szükségünk?“, „Hogyan motiváljuk a munkatársakat?“, „Hogyan és milyen irányba fejlődünk?“ nem rendelkeznek megfelelő válasszal. A saját kutatás körében elvégzett munkaadói kérdőíves felmérés alapján a vállalkozások legalább 48%-a nem rendelkezik semmilyen HR stratégiával. Ahhoz, hogy elkötelezett munkavállalói állománnyal rendelkezzenek szükséges a szolgáltatások és tevékenységek megfelelő felmérése, módosítása és fejlesztése is. Megfelelő HR folyamatok mellett mind a szakképzett, mind az alacsony képzettséggel rendelkező munkavállalók számára elérhető lenne az éves átképzés, továbbképzés, amellyel gyarapodna a vállalati tudás állománya, valamint előlépési lehetőséget is biztosíthatna.

A tanácsadási területek kiterjedhetnek a stratégia, szervezeti-, létszám- és költséghatékonyság, munkaköri szerepek, besorolási rendszerek, bérpolitika, kompetencia-menedzsment, munkaerő fejlesztés, karrier tervezés, valamint belső kommunikáció témakörökre is. Önmagában bármelyik témakör megfelelő működtetése csökkentheti a vállalkozás költségeit, növelheti a stabilitást és versenyképesebbé válik a munkaerőpiacon.

- Bérrendszer kialakítás

A bérrendszer a munkavállaló munkaviszonya alapján megítélt munkadíj elszámolásának alapjául szolgáló rendszer. A bérrendszer kialakítása az ösztönzés menedzsment egyik nélkülözhetetlen területe, hiszen fontossága a vállalkozás méretétől független. Kialakítása a mindenkori HR stratégiával szorosan együttműködve igazán hatásos, formailag lehet akár sávós, osztályos, egyéni teljesítményen vagy kompetenciákon alapuló is.

Az ösztönzési bérrendszer részei:

- Alapbér: az ösztönzés kardinális része (idő vagy teljesítménybér, illetve a kettő kombinációja)
- Változó bér: többnyire teljesítmény alapú ösztönző bér
- Juttatások: lehet pénzbeli és nem pénzbeli
- Nem anyagi juttatások: személyes fejlődés, céges rendezvények stb.

A turizmus és vendéglátás területén végzett kérdőíves felmérésünkre adott válaszok alapján a fix alapbér a harmadik legfontosabb a munkahely választás főbb szempontjai között, míg a béren felüli juttatás lehetősége az ötödik. A béren felüli juttatásoknál az elmúlt években felerősödött a munkavállalók körében a biztosítások (főleg élet-, baleset-, egészségügyi biztosítás) illetve a személyes szükségletek kielégítésére szolgáló juttatások (home office, pótszabadság) iránti igény. Emellett a tematikus interjúkból kiderül, hogy a válaszadók többsége vonzó munkahely kialakítására törekszik, amelyben szerepet játszik az anyagi juttatások növelése is. A megfelelően kialakított bérrendszer többek között támogatja a vállalkozáshoz való pozitív viszony kialakítását és megerősítését, költséghatékonyságot eredményez, valamint növeli a munkavállalók elkötelezettségét és a motivációját.

- Teljesítmény Értékelési Rendszer kialakítása és működtetése (TÉR)

A teljesítményértékelő rendszer kialakítása szorosan kapcsolódik a HR folyamatok rendbetételéhez és a bérrendszer kialakításához, hiszen a megfelelő rendszer kidolgozása alapja lehet az alapbéren felüli juttatások megítélésének módszeréhez. A jó teljesítményértékelő rendszer ismérve, hogy mérhető és számonkérhető. A munkavállalói kérdőív kitöltése során a megkérdezettek mindössze 58%-a válaszolta, hogy megfelelő visszajelzést kap a felettesétől. A rendszer a folyamatos fejlődés lehetősége mellett motivációt és előlépési lehetőséget is nyújt a munkavállalóknak, míg a munkáltatót támogatja a kulcsemberek megtartásában, valamint segít objektíven megítélni az erőforrásait.

A teljesítmény értékelési rendszer további előnyei:

- tisztázza a követelményeket
- építi és fejleszti a motivációt
- azonosítja a nem megfelelő erőforrásokat
- erősíti a vállalaton belüli visszajelzés rutinját
- támogatja a bérrendszer csomagokat
- korszerűsíthető vele a fejlesztési stratégia vállalati szinten

- Mentorálás

Mint minden más ágazatban a turizmus és vendéglátás területén is témérdek gyakorlati szakma létezik. A megfelelő gyakorlat elsajátítása legtöbbször akár évekbe is telhet. A potenciális készségekkel és kompetenciákkal rendelkező munkavállalóknak a mentorálás nemcsak szakmai támogatást nyújt, de segítséget és visszajelzést is kapnak, hogy szakmájukban folyamatosan és minél hatékonyabban fejlődhessenek. A mentor lehet belső vagy külső munkavállaló, akár időszakosan is foglalkoztatható és nem feltétlen szükséges, hogy a munkavállaló felettese legyen, lehet akár egy kollégája is, ezzel is elkerülve a munkahelyi hierarchia okozta feszültségeket. A mentorálás segítségével mind a vállalati mind a szakmabeli best-practice, jó gyakorlatok és folyamatok könnyebben és gyorsabban tanulhatóak.

- Folyamat fejlesztés / hatékonyság növelés

A vállalat folyamatainak felülvizsgálata időről-időre szükséges a versenyképesség megtartásához. A folyamatokat le szükséges bontani egyén és csoport szintekre, mielőtt egyben vizsgálnák a vállalat egészét. A folyamatok elemzését követően az esetleges duplikációk kiszűrése, felesleges folyamatok megszüntetése, módosítások és javítások végrehajtása után jelentősen növekedhet a hatékonyság, gazdaságosság és versenyképesség is. A jól működő folyamatok hatékonyabb munkaidő kihasználtságot, növekvő egyéni és csoportteljesítményt, valamint jobb vállalaton belüli együttműködést eredményeznek.

- Toborzás támogatott foglalkoztatási formához

Olyan hátrányos helyzetű, alacsony képzettségű vagy szakképzett fiatal álláskereső megtalálása a cél, akik valamilyen oknál fogva nem elérhetőek a Kormányhivatalok adatbázisaiban.

A turizmus és vendéglátás számára a felmérések alapján három lehetőség definiálható, amivel érdemes fokozni az ágazat toborzási aktivitását a megfelelő munkaerő megtalálásához:

1. Közösségi média és online felületek alkalmazása: közvetlen megszólítva az álláskeresőket megfelelő marketing tevékenységgel erősítve
 2. Roadshow sorozat az egész ország területén, kiemelten a kistélepüléseken és a hátrányos helyzetű területeken
 3. Országos szintű pályaaorientációs állásbörze: ez mind online mind offline verzióban
- Meglévő munkaerő fejlesztése

A társadalom elöregedése egyre súlyosabb probléma az országban. Ezáltal a munkával töltött életszakasz meghosszabbodik, a munkaképes korú lakosságnak pedig szüntelen foglalkoznia kell a munkahelyük megtartásához szükséges tudás elsajátításával. Az Európai Bizottság a tagállamokkal együttműködve szeretné elérni, hogy a munkaképes korúak legalább 60%-a vegyen részt évente valamilyen képzésen.

Az elvégzett primer kutatás kérdőíves felmérése alapján a választ adó munkavállalók mindössze 28%-a vesz részt rendszeresen bármilyen továbbképzésen. Azok, akik ritkán (37%) vagy egyáltalán nem (35%) vesznek részt továbbképzéseken közel azonos arányban vannak. A megvalósult továbbképzéseket közel 46%-ban tartották inkább hasznosnak, mint fölöslegesnek. A meghatározó többség, azaz a válaszadók több, mint kétharmada a szakmai ismereteit a munkaidején kívül próbálja bővíteni, mely a munka és magánélet közti egyensúly rovására mehet. Napjaink gyorsan változó világában nélkülözhetetlen, hogy a munkavállalók fejlesztésére megfelelő energiát fordítson minden vállalat, nemcsak a munkahelyek megtartása, hanem a folyamatos fejlődés és munkaerőpiaci versenyképesség megtartása érdekében is.

Komplex utánpótlás nevelő vállalati program elindítása

Az Európai Bizottság cselekvési tervet dolgozott ki a szociális jogok európai pillérének megvalósítására. Az oktatási és képzési programoknak kulcsszerepe van az egész életen át tartó tanulás és a foglalkoztathatóság alapjainak megteremtésében.

A fiatal szakképzett munkaerő megtalálására a jelenlegi helyzetben nagyon kevés az esély, és a vállalatok jelentős része nem rendelkezik semmiféle utánpótlási tervvel. Hiába indul például szakács vagy felszolgáló képzés több is (körülbelül 1000-1200 fő) a felnőttképzés keretei között, a frissen végzettek 70%-a amint befejezte tanulmányait és megkapta a végzettségét külföldön vállal munkát.

Javasolt a munkakörökre szabott utánpótlás nevelő program kidolgozása, ahol a modell saját vállalatra és munkakörökre szabott, a MIPA (Modern Ipari Alapképzés) modell alapján működik. A MIPA az Innovációs és Technológiai Minisztérium 3+2 modulból álló programja.

Moduljai:

- Személyiségfejlesztés (HR modul)
- Digitális kompetenciák modul
- Szakmai kompetenciák modul (ágazatspecifikusan)
- Lean modul
- Projektmenedzsment modul

Jelen működési modell magabiztos, megfelelő alkalmazásával a vállalkozások a munkaerő utánpótlás 50 %-ával tudnának tervezni.

Tudatos HR marketing tevékenység – goodwill alkalmazása:

A HR szervezet feladata többek között a meglévő munkavállalók megtartásának segítése és potenciális új munkavállalók toborzása is. Évről évre erősödik a marketingtevékenység súlya ezen a területen. Nemcsak azt szükséges megmutatni egy vállalkozásról, hogy biztos háttérű, stabil és lehetőséget ad a fejlődésre, már azt is fontos láttatniuk, hogy hosszú távon vonzó szerethető és munkavállaló barát. A fiatal munkavállalók új generációinak már nem csak a jövedelem számít, hanem fontossá válik, hogy hol és milyen körülmények között töltik a munkaidejüket. Éppen ezért a HR-nek is el kell kezdeni a vállalat népszerűsítéséhez szükséges marketing eszközök használatát.

Szükséges HR feladatok a turisztika és vendéglátás belső munkaerőpiacán:

- Munkavállalók munkahellyel kapcsolatos igényeinek megismerése, felmérése, közvetítése. Ezek alapján a vállalati stratégia megfelelő módon történő változtatása.
- A belső piac speciális szegmenseinek vizsgálata (elit és periféria), majd a kapott eredmények alapján „nyitni” vagy „zárni” a belső piacot
- „Márkahűség” kialakítása a munkavállalókban a vállalat iránt:
Biztonságot és bizalmat ad a munkavállalóknak, valamint előny a versenytársakhoz képest.
- Fluktuációs ráta csökkentése

Minél több időt tölt el egy munkavállaló az adott vállalatnál annál jobban beilleszkedik, megismeri a kollégákat, a folyamatokat és munkaköröket. Így a tudása egyre gyarapszik a vállalat tevékenységi körét illetően, a munkáját pedig egyre rutinosabban és hatékonyabban végzi. Ezzel szemben egy új munkavállaló toborzása, kiválasztása és betanítása egyre nagyobb költség a vállalatoknak.

- Teljesítmény és minőség javítása

Az előző pontokban említett HR módszerek alkalmazása. (Tanácsadás, mentorálás, bérrendszer kialakítás, folyamat fejlesztés stb.)

Gyakorlat központú, rövid idejű szakmai képzések megvalósítása

A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését nemcsak a vállalatok folyamatainak és hatékonyságának fejlesztésével lehet elérni, hanem a munkavállalók tudásának és eredményes munkavégzésének segítségével is. Ahhoz, hogy a turizmus és vendéglátás ágazat minél hamarabb talpra tudjon állni szakképzett és motivált munkaerőre van szüksége.

A turizmus és vendéglátás ágazat számára olyan atipikus foglalkoztatási és komplex képzési rendszer létrehozása lehet megoldás, amellyel elérhetőek a munkaerőpiaci tartalék célcsoportjai. A képzésekbe bevonható munkaerőpiaci tartalék célcsoportjai nagyságrendileg meghatározott számokkal:

- kistélepüléseken élő alacsony képzettségű munkaképes korú lakosság: ~150-180 ezer fő
- NEET (foglalkoztatásban, oktatásban vagy képzésben részt nem vevő) 18- 25 éves életkor közötti) fiatalok: ~ 400 – 600 ezer fő
- Gyermekvállalás után visszatérő női munkavállalók: ~ évente 25 – 30 ezer fő
- 45 év feletti pályaelhagyók új munkahelyet keresők: ~ 250 – 300 ezer fő
- megváltozott munkaképességű munkavállalók: ~ 40 -50 ezer fő
- 3.országbeli munkavállalási céllal Magyarországra érkezők: ~ 40 – 50 ezer fő

Az alább felsorolt munkavállalók a gyakorlat központú képzés elvégzése után segítséget kapnak elhelyezkedni a frissen szerzett szakmájukban, valamint a képzések mellett személyre szabott fejlesztési program és folyamatos tanácsadás is rendelkezésre állna, amely támogatja a rugalmas munkaszervezési lehetőségeket.

A megvalósítandó képzések fókuszja a vállalatok által aktuálisan leginkább keresett konyhai-kisegítő, kisegítő felszolgáló, szakács, szobaasszony-szobalány és recepciós munkakörök, a képzés időtartama pedig 200 képzési óra.

Összegzés

A jelenlegi piaci helyzet a turizmus és vendéglátás szektorban megköveteli, hogy ne csak a munkavállalók, de a munkaadók is nyitottan álljanak a változáshoz. A megfogalmazott fejlesztési javaslatok mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára a munkahelyi rugalmasságot szándékoznak ösztönözni.

A munka és a magánélet közti egészséges egyensúly megteremtését támogatják az atipikus foglalkoztatási formák, amiknek köszönhetően elérhetőek akár a munkaerőpiaci tartalék

célcsoportjai is, ezzel is növelve a potenciálisan képzésbe vonható új munkavállalók számát. A fennálló piaci helyzetben kulcsfontosságú, hogy a turisztika és vendéglátás területén tevékenykedő vállalkozások megőrizték a versenyképességüket és fejlődni tudjanak.

A javaslattételt megelőzően a projekt keretében végzett adatgyűjtés és elemzés során készült munkavállalói kérdőívek válaszai alapján a megkérdezettek 84%-a teljes munkaidőben foglalkoztatott, tehát mindössze körülbelül 13-14% az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozók aránya. A munkaadók által kitöltött kérdőív válaszai alapján az üres álláshelyeket nagy részben álláshirdetések alapján töltik be. Itt lehetne számottevő szerepe a komplex utánpótlás nevelő vállalati program elindításának, vagy a HR-en keresztül egy belső ajánlási rendszer kialakításának és bevezetésének. Az atipikus foglalkoztatás népszerűsítésére, valamint a potenciális célcsoportok megtalálásához a legmegfelelőbb opció pilot projektként a gyakorlat központú szakmai képzések megvalósítása. A pilot projekt keretében megvalósuló képzések végeztével további lehetőségek, javaslatok, fejlesztési irányok válnak láthatóvá, amelyek segítségével tovább támogatható az atipikus foglalkoztatás a munka és a magánélet összehangolásával a turizmus és vendéglátás szektorban.