

I.

TÁMOP-2.4.5-12/7-2012-0720 – RUGALMAS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK KIALAKÍTÁSA A SILVER INVEST KFT NÉL

A Silver Invest Ingatlanberuházó Korlátolt Felelősségű Társaság 2014-ben 14 932 580 Ft európai uniós támogatást nyert a Társadalmi Megújulás Operatív Program „A munka és a magánélet összehangolását segítő munkahelyi kezdeményezések – Rugalmas munkahelyek” című pályázati kiírásán. A 100%-os támogatási intenzitással megvalósult projekt céljai: olyan új, eddig még nem alkalmazott atipikus foglalkoztatási formák lehetőségének megtalálása, mely a jelenlegi üzletmenet zökkenőmentes és hatékony fenntartásához és a munkavállalók szubjektív igényeihez egyaránt tud igazodni, valamint a szervezeti kultúrához leginkább illeszthető.

A Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében 100%-os támogatási intenzitással elnyert közel 15.000.000.- Ft összköltségű projekt során 17 fő munkavállaló programba és képzésbe vonása, 2 db rugalmas foglalkoztatási forma kialakítása, a munkavállalók 5%-ának rugalmas foglalkoztatási formában történő alkalmazása történt. A projekt célja a rugalmas munkavégzés lehetőségének és gyakorlatának részletes szabályozása; azon munkakörök és munkavállalói csoportok tudatos azonosítása, ahol az atipikus munkavégzés kivitelezhető; költségek (hely- és bérköltsége) csökkentése; erőforrások jobb kihasználása; munkaterhelés ciklikusságához való alkalmazkodás; munkavállalói elégedettség növelése, munka és magánélet egyensúlyának támogatása, azzal való elégedettség növelése.

A Silver Invest Kft. úgy véli, hogy a rugalmas munkahelyek kialakításának, a munkavállalók számára kedvezőbb, magánéletükhöz maximálisan igazodó munkarend kialakításának fontos eleme a fenntarthatóság biztosítása. Az elégedett munkavállalók más, hasonló tevékenységet végző szervezethez való elvándorlási kedve is csökken ezáltal, amely szintén az eredményességhez, az egyre tapasztaltabb munkaerő lévén pedig hosszabb távon a cég magasabb bevételeinek realizálásához járulhat hozzá.

A projekt címe: „Rugalmas foglalkoztatási formák kialakítása a Silver Invest Kft-nél”

A projekt azonosító száma: TÁMOP-2.4.5-12/7-2012-0720

A projekt megvalósítás ideje: 2014.11.01. – 2015.08.31.

Megítélt összeg: 14 932 580 Ft

Támogatási intenzitás: 100%

A beruházás helyszíne: Balatonfüred

Közreműködő szervezet: Emberi Erőforrások Minisztériuma

<http://www.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszteriuma>

www.palyazat.gov.hu

II.

A PROJEKT KERETÉBEN MEGVALÓSÍTOTT SZAKMAI PROGRAMOK

MUNKAFOLYAMAT-ANALÍZIS

A tevékenység célja az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazási lehetőségeinek feltérképezése volt a Silver Invest Kft. szervezeti életében. Az atipikus foglalkoztatási formák bevezetéséhez a munkafolyamatok és a munkakörök elemzése, továbbá a szervezet egészére vonatkozó üzleti, humánerőforrás gazdálkodási, illetve technológiai szempontok és feltételek számbavétele szükséges. A munkafolyamat-analízis a Predictive Index (PI) és a Performance Requirement Options (PRO) felmérés eredményein alapult. Ez a módszer egy tudományosan megerősített viselkedési értékelés, amely pontosan megjósolja a munkavállalók viselkedését az adott munkakörnyezetben. A felmérés eredményeként első lépésként meghatározásra kerültek azok a specifikus viselkedési ösztönzők, amelyek az adott pozíció sikeres és eredményes betöltéséhez elengedhetetlenek. A munkakörök és az azokat betöltő munkavállalók kompetenciáinak elemzése pedig megalapozta a munkakörök új típusú munkavégzési formák szerinti értékelését, mérlegelve azok előnyeit és hátrányait.

ÚJ TÍPUSÚ MUNKAI DŐ-SZERVEZÉS

A tevékenység célja a kötetlen munkaidő, törzsidő rendszerének kialakítása, valamint havi, kéthavi munkaidőkeret bevezetése.

KISMAMÁK FOGLALKOZTATÁSA ÉS INTEGRÁCIÓS PROGRAM (KIP) KIALAKÍTÁSA

A szakmai program célja, hogy megvizsgálja a gyermeket váró, illetve a kisgyermekes szülőként visszatérő munkavállalókat érintő kérdéskör legfőbb aspektusait. A kismama integrációs program céljaiban holisztikus szemléletmódot közvetít. Célja, hogy mind a munkavállalókat, mind a munkáltatót, mind pedig a kérdéskört érintő valamennyi területet és megfontolandó szempontot sorra vegye, és azokat rendszerszinten kezelje. Így a munkáltató szempontjainak vizsgálata során kitér az üzleti tervezéstől, az egyes vezetői szintek feladatán át az összes szükséges lépés megvalósítására. A munkavállalói oldalon a program felöleli a várandós és az örökbefogadó nőket, a terhesség kezdeti szakaszától a munkába való visszatérést követő időszakig. Az édesapák szempontjai szintén a program részét képezik. A program figyelembe veszi a hazai gyakorlatot (pl.

nők több év után térnek vissza a munkájukba) és törvényi előírásokat, ugyanakkor arra törekszik, hogy elősegítse azoknak a ma még csak ritkán létező feltételeknek a megteremtését, amelyek arra ösztönözhetik a nőket, hogy minél hamarabb visszatérjenek a munkahelyükre úgy, hogy számukra kielégítő módon tudják összeegyeztetni a munkájukat a családi élettel. A program nemzetközi és hazai kutatások eredményeire (pl. leggyakoribb nehézségek terhesség/örökbefogadás és a munkahelyi visszatérés során, munkavállaló és a munkáltató szerepe, nőket érő diszkrimináció, vagy a hazai családtámogatási rendszer sajátosságai) és jó gyakorlataira alapul.

DOKUMENTÁCIÓ ÁTDOLGOZÁSA

A tevékenység keretében 17 fő munkaszerződésének és munkaköri leírásának átvizsgálása és aktualizálása, valamint a szervezeti változásokhoz való igazítása történt.

A SILVER INVEST KFT. SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI SZABÁLYZATÁNAK KIDOLGOZÁSA

Az SZMSZ keretében a Silver Invest Kft. meghatározta szervezeti felépítését, a szervezeti működés belső rendjét, a belső- és külső kapcsolatokra vonatkozó normákat, megállapításokat és mindazon rendelkezéseket, amelyeket jogszabály nem utal más hatáskörbe.

Az SZMSZ kitér a következőkre:

- Bevezetés
- Általános rész
- A társaság főbb adatai, tevékenységei
- A társaság belső viszonyai
- A társaság szerkezete és irányítási rendszere
- A taggyűlés
- A felügyelő bizottság
- Az ügyvezető/ügyvezetők

- A könyvvizsgáló
- A vezető munkakörök
- A vezető munkakört ellátók közös feladatai
- A vezető munkakört ellátók felelősségi körei
- A gazdasági igazgató feladatai
- A recepcióvezető feladatai
- Az értékesítési vezető feladatai
- Az f&b vezető feladatai
- A housekeeping vezető feladatai
- Szervezeti egységek és feladataik
- Az ügyvezetőhöz tartozó feladatok
- A gazdasági igazgatóhoz tartozó feladatok
- Az értékesítési vezetőhöz tartozó feladatok
- A társaság szabályzatai
- Képviselet, cégjegyzés, bélyegző használat
- A társaság képviselete
- A cégjegyzés módja
- A bélyegző használata
- Munkaköri leírások
- Munkakörök átadása
- Helyettesítés
- A bankszámla feletti rendelkezés és az utalványozási jogkörök



- A munkáltatói jogok
- Az üzleti titok megőrzése
- Záradék

ÚJ SZEMLÉLETŰ MUNKAERŐ-GAZDÁLKODÁSI POLITIKA KIALAKÍTÁSA

A tevékenység célja az emberi erőforrással kapcsolatos hosszú távú célok integrált rendszerének kialakítása, amely a vállalati stratégiában foglaltak megvalósítását szolgálja. A szakmai program elősegíti, hogy

- az emberi erőforrás-gazdálkodás hozzájáruljon a vállalati gazdálkodási célok eléréséhez
- a szakmai színvonal, ismeretek, személyiség-jegyek, magatartás-jellemzők javuljanak
- az alkalmazottak fokozott megbecsülése /anyagi-erkölcsi elismerése növekedjen,
- a juttatások/szociális és egészségügyi feltételek javuljanak,
- az előmeneteli lehetőségek biztosítottá váljanak
- a döntésekbe való bevonás megvalósuljon a megfelelő fórumok és tájékoztatási rendszerek létrehozásával.

KÉPZÉSEK

A projekt előkészítése során, valamint a projektötlet kidolgozásának fázisában a vállalat megteremtette az atipikus munkavégzés bevezetéséhez szükséges feltételeket. A Silver Invest Kft. döntéshozói mérlegelték, hogy a szervezeti kultúra milyen mértékben támogatja az atipikus foglalkoztatási formák bevezetését, majd világosan lefektette azokat a szervezeti célokat, amelyek a rugalmas munkavégzéshez kapcsolódnak. A projekt kidolgozását az érintettekkel való folyamatos konzultáció kísérte annak érdekében, hogy a cég vezetői minden szinten elkötelezetté váljanak a megvalósításban, illetve, hogy a munkavállalókban felmerülő esetleges bizonytalanságot a munkahely megőrzését illetően csökkentsék. A folyamatos, strukturált kommunikáció lehetővé tette, hogy az atipizálás előnyei mindenki számára átláthatóvá és világossá váljanak.

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER KIALAKÍTÁS

A tevékenység során megvalósult az előkészítő interjúk készítése a vezetőkkel és a dolgozókkal, majd ez alapján megtörtént a testre szabott értékelési rendszer kidolgozása.

III.

ELÉRT EREDMÉNYEK:

PROJEKT KERETÉBEN MEGVALÓSÍTOTT TEVÉKENYSÉG MEGNEVEZÉSE	ELÉRT ERDEMÉNY MEGHATÁROZÁSA
Szervezeti szükségletfelmérés	Rugalmas foglalkoztatási formák lehetőségeinek ismerete és beazonosított munkavállalói igények
Munkafolyamat-analízis	Átalakított munkafolyamatok és munkaidők
Új típusú munkaidő-szervezés	Új típusú munkakörök és munkaidő-szervezési módszerek kialakítása és bevezetése
Kismamák foglalkoztatása	Új munkakörök betöltése
Integrációs programok kialakítása	A kiemelt célcsoportok szervezeten belüli integrációja, az elfogadottság biztosítása a munkavállalók körében
Dokumentáció	Leszabályozott folyamatok teljes körű dokumentációja, aktualizált munkaköri leírások, munkaszerződések, belső szabályzatok
Képzés	A változások szervezeti és vezetői értése és elfogadottsága
Új szemléletű munkaerő-gazdálkodási politika kialakítása	Munkaerő-gazdálkodási politika megújítása
Kommunikáció	A szervezet teljes körű tájékoztatása
Teljesítményértékelési rendszer kialakítása	Teljesítményértékelési rendszer kialakítása és alkalmazása

IV.

A KÉPZÉSEKET EREDMÉNYESEN ELVÉGZŐK NÉVSORA:

1. Bardon Zoltán
2. Bene Erika
3. Bertók Kata
4. Csizmadia Anett
5. Földes Anikó
6. Gőri Gergely
7. Kovács Anita
8. Kovács Ágnes
9. Kovács Katalin
10. László Krisztián
11. Lukács László
12. Molnár Eszter
13. Nagy Zoltán
14. Pauer Jenőné
15. Pénzesné Tőreki Gabriella
16. Pintér Pál Tamás
17. Róth Attila