

T1.1

Módszertani útmutató

„A jelenleg fennálló állapot regionális szintű elemzése a projektterületen”

A nowa-val történt együttműködésben a projektpartnerek által készült

Tartalom

Kiindulási helyzet	3
Hozzáférés	5
Koncepció	7
A feltáró kutatás célcsoportja	9
Kutatási módszerek	9
Másodlagos kutatás nemzeti és regionális szinten	12
Kérdőívek online* papíron	13
Egyszemélyes interjúk	17
Fókuszcsoport-interjúk	18
Nemzeti szintű beszámolók	22
Transznacionális beszámoló	22
Időtervezet	22

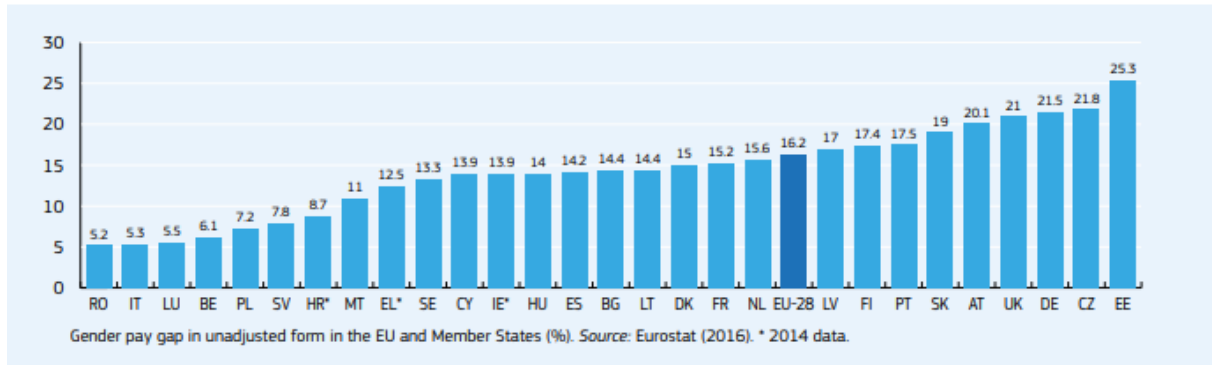
Kiindulási helyzet

A projektterületen, bár a nők, mint foglalkoztatottak aránya jelentősen magasabb a közszférában, mint a magánszférában, a karriercsúcs elérése adott esetben hosszabb idő alatt lehetséges. A szervezeti adottságok és a nemekre jellemző szterotípiák miatt gyakran kell megküzdeniük szakmai kihívásokkal.

A köz-és versenyszférában dolgozók női munkavállalók helyzetének javítására több nemzeti szintű kezdeményezés indult/indul, viszont határon átnyúló megközelítésű tényfeltárás még nem történt. Jelen projekt keretében a tényfeltárás eredményein alapuló közös tréningprogram (toolkit, azaz eszköztár) kerül kidolgozásra, amely a nők karrierfejlesztési programját tartalmazza és a munkáltatók, valamint döntéshozók szemléletformálását célzó intézkedéseket alkot meg.

A döntéshozók projektbe történő kezdetektől való és onnan folyamatos bevonása kívánja biztosítani a projekteredmények politikai fenntarthatóságát és a döntéshozatali folyamatokban történő figyelembevételét. Jelen megkérdezéssel a módszer az első lépést jelenti egy közös stratégiai ajánlási dokumentáció elkészítéséhez.

Nem csak a munkabérek érintő nemek szerinti megkülönböztetésre koncentrálunk, hanem a foglalkoztatási helyzettel összefüggő egyéb indikátorokat is figyelembe kell vennünk, különös tekintettel azokra, amelyek az Ausztriában és Magyarországon dolgozó nők munkafeltételeiben visszatükröződnek.



Hozzáférés

Ezt az útmutatót minden partner megkapja német és magyar nyelven, amelyet a WP-koordinátor nowa a partnerekkel történt szoros együttműködésben fejlesztett ki.

A közös módszertan összehangolt kezdeményezést biztosít a jelenlegi helyzet nemzeti szintű mennyiségi és minőségi feltárásában. Ez az összehangolt kezdeményezés lehetővé teszi az eredmények transznacionális szinten történő elemzését, a közös ajánlások kidolgozását, valamint közös tevékenységek kifejlesztését.

Minden projektpartner elvégzi a lekérdezéseket az illetőségi területén belül szokásos módszer mentén. A lekérdezéseket végző személyek megfelelő képességekkel és szakmai ismeretekkel rendelkeznek.

A lekérdezés eredményeit a nemzeti szintű jelentések tartalmazzák és elemzik. A nemzeti szintű feltáró-jelentések második része a másodlagos kutatási eredményeket tartalmazza, amely a különböző irányelvek és törvények mentén mindkét ország közsférában dolgozó női munkavállalóinak helyzetét vizsgálja és mindkét ország közsférájának sajátosságait röviden be is mutatja. Ez adja meg a lehetőséget arra, hogy az egyformaságokat és különbözőségeket egy közös feltáró-jelentésben feldolgozzuk.

Mindkét rész 2 nemzeti szintű jelentésben (1 Magyarország, 1 Ausztria) kerül összefoglalásra, amely nemzeti szintű jelentések képezik a közös transznacionális jelentés alapját új, határon átnyúló megközelítésben. A ZMÖ vezető partner által elkészített jelentés láttatni kívánja, miként működik a munkaerőpiac és hogy a nők mely kihívásokkal állnak szemben úgy a közsférában, mint a magánszektorban.

Az átfogó transznacionális szintű feltáró jelentés eredményei képezik a közös képzési program (toolkit) kifejlesztésének alapját, amelynek célja a nők szakmai előmenetelének támogatása.

Koncepció

Fogalommagyarázat

Közhivatalok, akik közfoglalkoztatottakat/hivatalnokokat alkalmaznak, a közszférához tartoznak, amennyiben a köz (társadalom, állam) finanszírozza a működésüket és szervezeteiken vagy alkalmazottaikon keresztül a közjó érdekében végzik tevékenységüket.

A közszférában alkalmazottak besorolása

Hivatalnokok

- közigazgatási dolgozók – a központi, regionális vagy helyi önkormányzatok és intézmények alkalmazottai
- hatóságok dolgozói – a minszterelnökség hivatalában, a parlamentben, az alkotmánybíróságon és az ombudsmani hivatalban dolgozók

A fegyveres erők és bűnüldözési hatóságok szakdolgozói

- fegyveres erők: katonaság, határvédelem
- bűnüldözési hatóságok: rendőrség, vám- és adórendőrség, bűnüldözési szervek, állami és helyi tűzoltók
- civil nemzetbiztonsági szolgálat

Bíróságok és ügyészségek dolgozói

- bírók, ügyészek és igazgatási alkalmazottak

Közszféra alkalmazottai

- közhatalommal nem rendelkező testületek dolgozói az állam- és városháztartás keretein belül

A kutatás tárgya / megkérdésre kijelölt intézmények és szervezetek

Magyarország

A magyar kutatási jelentés a két megye közszervezeteivel foglalkozik általános szinten, mindkét projektben résztvevő magyar partner az elsődleges kutatásban játszik szerepet, Zala megye részéről részt vesz a megkérdezésben a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság Zala Megyei Kirendeltsége is.

Ausztria

Az osztrák kutatási jelentés a két tartomány közszervezeteivel foglalkozik, Steiermarkban további 5 privátcéget is bevonva.

A feltáró kutatás célcsoportja

Legalább 280 személy

- női munkavállalók a közszférában
- vezetők (női és férfi döntéshozók – női és férfi munkaadók) – a köz- és privátszektorban

Kutatási módszerek

A közös módszertan mennyiségi és minőségi módszerekből áll.

Míg a mennyiségi megkérdezés egy teljesen strukturált kérdőívet használ, addig a minőségi lekérdezés inkább irányelvekkel dolgozik, amelyek néhány kulcskérdéshez kiegészítőleg egy témalistát is tartalmaznak, amelyeket kezelni szükséges.

A beszélgetés lefolytatása az interjúk során nyitott és nem ragaszkodik mereven az adott kérdések specifikációjához, a válaszok lehetséges kerete nagyobb a szokványos lekérdezésekhez képest. A minőségi lekérdezés eredményeivel meg akarunk érteni, és nem csak leírni akarunk valamit. Az egységesített kérdőívekkel és a másodlagos kutatással kívánunk adatokat leírni és összehasonlítani.

További kérdések bevetése mindkét országban lehetséges, a helyi viszonyokhoz és szükségletekhez igazítva.

A különböző kutatási módszerekhez a nowa minden partner rendelkezésére bocsátja és egyeztetni a nyomtatványokat a kérdésekkel és a kritériumrendszerrel.

Egy szolidan hatékony módszer kifejlesztéséhez a következő alapvetéseket figyelembe kell vennünk:

A nemek egyenrangúságát akkor érzük el, ha a férfiak és nők a társadalom minden területén, beleértve a gazdasági részvállalást és döntéshozást, ugyanolyan jogokkal és esélyekkel rendelkeznek és ha a férfiak és nők különböző viselkedési módjai, törekvései és igényei egyformán elismerést és támogatást kapnak.

Minden rendszer három témacsoport által vezérelt – stratégia, rendszer és kultúra – amelyek egymástól függenek. Ha rendszereket akarunk megváltoztatni, akkor tudatában kell lennünk annak, hogy ezen változtatásokat mindhárom témacsoportban meg kell tennünk.

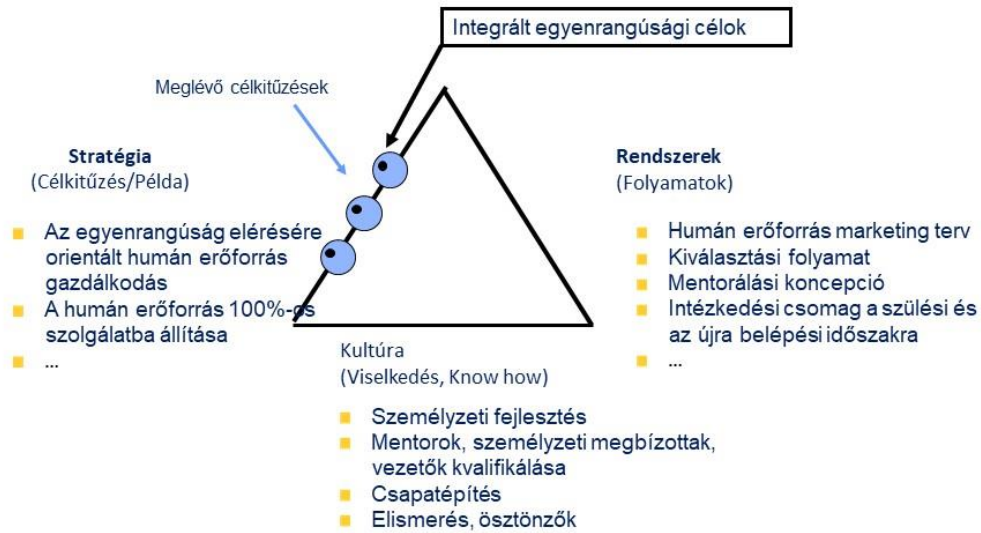
Ahhoz, hogy eredményeket érzünk el, összehasonlítható adatokat kell beszereznünk a jelentésekhez és így a továbbiakban egy szolid alapunk lesz a tréningprogram megalkotásához, minden dimenziót a nemeknek megfelelő szemszögből szemlélve.

10

A rendszerháromszög tájékoztatói segítségként vezet minket a folyamaton át – a kérdések megalkotásától kezdve egészen a jelentések elkészítéséig.

Rendszerháromszög

Rendszerháromszög



Másodlagos kutatás nemzeti és regionális szinten

A másodlagos kutatás az aktuális helyzet rövid bemutatását és a közsféra különböző területeit hivatott felvázolni. A statisztikai adatok mellett az eredmények szöveges leírását is tartalmazza (karriermodellek, továbbképzési kötelezettség, bérszabályozás stb.). A másodlagos kutatás a témaspecifikus jogi háttér elemzésére és arra koncentrál, hogy milyen formában nyilvánul meg az esélyegyenlőség – főképp a nők számára – szervezeti, helyi, regionális és nemzeti szinten.

A kutatás megkísérli bevonni a teljes közszerületi szektort, az elért szervezeteket fel kell tüntetni név szerint a dokumentumban ugyanúgy, mint releváns elemeket/intézkedéseket a témával kapcsolatban (esélyegyenlőségi terv, esélyegyenlőségi program stb.).

Kérjük a legutolsó, aktuális adatokat adja meg!

Téma	A nemzeti partnerek által lefedett területek <i>Az adatok forrását és évét kérjük feltüntetni</i>	
	Helyi/regionális szint	Nemzeti szint
A közszerében foglalkoztatottak létszáma és %-os aránya (összesen / férfiak / nők)		
A részmunkaidőben foglalkoztatottak létszáma és %-os aránya (összesen / férfiak / nők)		
A rugalmas munkaidő-beosztásban ¹ foglalkoztatottak létszáma és %-os aránya (összesen / férfiak / nők)?		
Munkavállalók vertikális megoszlása (terület, szektor)		

(összesen / férfiak / nők)		
Munkavállalók horizontális megoszlása (pozíció, munkakör) (összesen / férfiak / nők)		
Éves bérjövedelem a közsférában (összesen / férfiak / nők)		
Milyen programok/vonzó ajánlatok vannak az Ön szervezeténél a nők karrierlehetőségeinek erősítésére?		

¹ Rugalmas munkaidő-beosztás: A munkát olyan időszakokban végzi el. a munkavállaló, amely az ő és a Munkáltató részére is jobban megfelel. Ez jelenti a ledolgozott órák számának tervezésében történő rugalmasságot, mint pl.: csúsztható munkaidő, tömbösített munkahét), szabályozásokat a műszak- és szünettervekkel kapcsolatosan, valamint rugalmasságot a ledolgozott órák számában, mint pl.: részmunkaidő és munkahelymegosztás (job-sharing).

Határidő: 2019.11.30.

Kérdőívek online* papíron

min. 160 válasz

Célcsoport:

- Női munkavállalók a közzszolgálati szektorban
40 / Partner válaszadása

A lekérdezésekhez életkor és munkaterület szerint széles kiválasztást javasolunk.

Ahhoz, hogy egy átfogóbb képet alkothassunk arról, milyen a közsféra munkahelyeinek aktuális teljesítménye és attraktivitása a célcsoportok számára, fontos a női és férfi munkavállalók aktuális tapasztalatait kiértékelni. A mintanyomtatvány egy eszköz ajánlásait tartalmazza, amelyet a „Kell Egy Csapat Élmény KFT” a partnerekkel közösen a Workplace Excellence partnerség keretében kifejlesztett és átalakított, hogy a közsféra különleges feltételeihez igazodjon.

<p>Munkavállalói életciklus (“Employee Life-Cycle”)</p>	<p>Nyilatkozat (Értékelés: 1: egyáltalán nem értek egyet 2: javarészt nem értek egyet 3: egyet is értek, meg nem is 4: javarészt egyetértek 5: teljes egészében egyetértek)</p>
<p><i>Toborzás, vonzónak lenni a tehetségek számára</i></p>	<p>Belépésem előtt jókat hallottam a leendő munkahelyemről</p> <p>Mielőtt beadtam a jelentkezésemet, az volt az elképzelésem a szervezetről, hogy jó vezetői vannak, ami vonzóvá tette számomra, mint Munkáltatót.</p> <p>Tapasztalatom szerint az esélyegyenlőség a munkaerő kiválasztási folyamat során biztosított, nemtől, életkortól, bőrszíntől, családi állapottól, testi adottságoktól, vallástól, vagy bármilyen egyéb megkülönböztető jegyeiktől függetlenül.</p> <p>A vezetőség tudatosan törekszik a szervezeti sokféleségre, kreatív megoldásokkal igyekszik minél többféle toborzási forrásból, minél színesebb munkahelyi közösséget kialakítani</p>
<p><i>Belépés, betanítás</i></p>	<p>Mielőtt beadtam jelentkezésemet, pozitív információim voltak a felvételi folyamat működéséről.</p> <p>Az első napom pozitív volt és kellemes. Az volt az érzésem, hogy a kollégáim mind számítottak már a jövetelemre.</p> <p>Élveztem a betanulási időszakot, sok támogatást kaptam.</p> <p>A betanulási időszak elegendő volt számomra.</p> <p>Előjáróim és a kollégáim is mind nyitottak voltak irányomban, fáradoztak azon, hogy megismerjenek.</p>
<p><i>teljesítmény, elismerés, bevonás, tanulás és javulás</i></p>	<p>Jó kapcsolatom van a feletteseimmel.</p> <p>Közvetlen munkahelyi vezetőm rendszeresen segítőkész és reális visszajelzést ad a teljesítményemről.</p>

	A kollégáimmal való kommunikáció mennyisége és minősége elegendő.
	A munkámmal kapcsolatos elvárásokat és célokat tisztázták velem.
	A munkahelyem által képviselt és a személyes értékrendem hasonlóak.
	Adott a lehetőségem a személyes továbbfejlődésre és ebben támogatást kapok.
	Az előmeneteli lehetőségeket a szervezetben belül alkalmazásban eltöltött időn kívül a teljesítmény is meghatározza.
	Előjáróim és kollégáim meghallgatnak és elfogadnak (a személyemet és a véleményemet).
	A szervezeti kultúrát befogadónak élem meg, az emberek sokféleségét tisztelik és megbecsülik.
	Boldognak érzem magam, hogy önmagam lehetek a munkahelyemen.
	A munkahelyem modern irodát és ergonomikus munkakörülményeket biztosít.
	Munka és magánélet egyensúlyát (work-life-balance) szem előtt tartják, ezzel kapcsolatos igényeim kielégítettek.
	Nem csak a munkahely számít, hanem a közösség is.
	A bérezésem megfelel a munkám minőségének és a munkaterhelésemnek.
	Fontosnak tartom a munkámat, amelyet világosan érzékeltetnek is velem.
	Érzem, hogy olyan munkát végzek, amelynek fontos társadalmi haszna van és hozzájárul a világ jobbá tételéhez.
	Munkahelyemet ajánlanám a rokonaimnak és a barátaimnak is, mint jó munkahely.
elválás	Úgy gondolom, hogy ha úgy adódna, jelenlegi munkahelyemet mindkét fél számára korrekt módon tudnám elhagyni.
kapcsolatban maradás, újrabelépés	Ha elmennék, biztosan kapcsolatban maradnék a feletteseimmel és a kollégáimmal.
	Ha feladnám az új munkámat el tudnám képzelni, hogy újra itt dolgozzak.

Eljárásmód:

- A kérdőíveket minden célcsoport számára közösen dolgozzuk ki.
- A nemzeti szintű kérdőívek tervezetét a **nova** bocsátja rendelkezésre.
- A lekérdezés történhet online, vagy a kérdőívek nyomtatott példányainak kiküldésével.
- Nemzeti szinten releváns kérdéseket bele lehet illeszteni a kérdőívekbe – a nemzeti sajátosságokat a kérdőívek elkészítésénél figyelembe kell venni.
- Online-eszköz segítségével végrehajtani az elemzést*.

* Tapasztalatunk szerint a Google Drive a kérdőívek ezen részéhez alkalmas eszköznek bizonyul.

Mellékletek:

Munkavállalói kérdőív

Határidő: 2019.11.30.

Egyszemélyes interjúk

min. 48 megkérdezés

Célcsoportok:

- 3 interjú vezetővel (döntéshozók – munkaadók), akik a privát és közszféra között váltottak munkahelyet (2 nő, 1 férfi) / partnerek
- 7 interjú vezetővel (döntéshozók – munkaadók) a privát – és közszolgálati szektorból / partnerek
- 2 interjú vezetővel (döntéshozók – munkaadók) a privátszektor olyan vállalatától/szervezetétől, amelyek városi, vagy állami többségi tulajdonban vannak / partnerek

A lekérdezésekhez életkor és munkaterület szerint széles kiválasztást javasolunk.

Eljárásmód

- Egy interjú-útmutatót a célcsoport számára közösen dolgozunk ki.
- Az interjúk tervezetét és a nemzeti szintű kiértékelést a **nwa** bocsátja rendelkezésre.
- A megkérdezések történhetnek online vagy személyesen.
- Minden partnernek legalább 12 megkérdezést kell elkészítenie - ennél több opcionális
- Nemzeti sajátosságokat figyelembe vevő, releváns kérdéseket bele lehet illeszteni a kérdőívekbe.

Mellékletek:

Egyszemélyes interjú-minta.

Határidő: 2019.11.30.

Fókuszcsoport-interjúk

min. 96 résztvevő 12 fókuszcsoportban

A fókuszcsoport-interjú az empirikus szociális kutatás minőségi módszere és arra szolgál, hogy kapjunk egy betekintést egy adott témába, az arról folyó beszélgetésből/vitából. „minőségi” azt jelenti, hogy a kijelentések/megnyilatkozások minősége áll az előtérben – a formális kérdőívek tipizált válaszkategóriáival vagy az egységesített megkérdezésekkel szemben.

Célcsoport:

- Női munkavállalók a közszolgálati szektorban
2 interjú / partner 8-10 résztvevővel
- vezetők (döntéshozók – munkaadók)
2 interjú / partner 8-10 résztvevővel

18

A csoportok összetétele

- A résztvevők összetétele a célcsoport szempontjából legyen reprezentatív.
- Ne legyen alá- fölérendeltségi viszony a résztvevők között.
- A szervezeten belüli funkciókat tekintve reprezentatív összetételű legyen a csoport.

Interjút készítők

- legalább 2 fő
- az interjút készítők megfigyelnek és jegyzeteket készítenek
- anonimizált jegyzetek, hanganyagok elkészítését javasoljuk
- Az interjút készítők minimális beavatkozása az interjú első részében – bízni kell a csoportban!
- Vezetett vita/társalgás a második részben – az interjút készítők által moderált.

Eljárásmód

A fókuszcsoport-interjúk minimális időkerete: 90 perc

A fókuszcsoportok interjút egy megfelelő, nyugodt helyen kell megtartani, amelyhez külső helyszínt javasolunk.

Az összetettség és a kérdések nagy száma miatt javasolt hangfelvétel készítése.

Az interjúk első része

Rövid bevezetőt követően (csak az életkort és a munkakört kérdezzük meg) felteszünk két kiegészítendő kérdést vitaindítónak.

A két kérdéstől eltekintve az interjút készítő nem vesz részt a vitában, hanem jegyzeteli a megfigyeléseit az előre meghatározott indikátorok mentén és csak akkor lép közbe, ha a vita nagyon messze került az eredeti témától – bízni kell a csoportban!

Az interjúk második része

A második részhez a nowa rendelkezésre bocsát előre elkészített, releváns kérdéseket.

Az első részt és egy rövid szünetet követően az interjút készítő felteszi a kérdéseket, amely feladat egy aktív moderátort feltételez.

A kérdések prioritizálása, illetve további kérdések bevetése az interjút készítő felelőssége, közben kövesse a csoport irányát.

A megfigyelések és a nemzeti szintű elemzés tervezetét a **nowa** bocsátja rendelkezésre.

Melléklet:

Fókuszcsoport-interjú minta

Határidő: 2019.11.30.

Nemzeti szintű beszámolók

Minden ország a hivatalos nyelvén készíti el nemzeti szintű beszámolóját és angol nyelven egy összefoglalót , amelyet megküld a vezető partnernek, ZMÖ-nek.

Az összehasonlíthatóság biztosítása érdekében a nemzeti szintű beszámolók elkészítéséhez javasoljuk a **nowa** által rendelkezésre bocsátott minták használatát.

Melléklet:

nowa által rendelkezésre bocsátott nemzeti szintű jelentés-minta

Deadline: 2019.12.15.

Transznacionális beszámoló

A nemzeti szintű jelentések alapján a vezető partner-ZMÖ a partnerekkel történő szoros együttműködésben elkészíti a transznacionális jelentést német és magyar nyelven, valamint egy összefoglalót angol nyelven 2020.02.29. napjáig. Ennek első tervezetét 2020.02.15-én meg kell vitatni.

Határidő: 2020.02.29.

Időtervezet

WP	Tevékenység	###										WP LEADER	
		Máj	Jún	Júl	Aug	Szept	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb		
T1.1	Módszertani útmutató-tervezet kidolgozása és a mintanvontatványok elkészítése												NOWA
	Partnerek visszajelzése												
	Fejlesztési workshopok												
	Végleges változat fordítása												
	Módszertani útmutató végleges változatának elkészítése a kérdőívészhez, beleértve az erre szolgáló nvontatványokat												
T1.2	Nemzeti szintű kutatás: online-kérdőívek, egyes és csoportinterjúk, másodelemzés, másodelemzés							2019.11.30					NOWA
	Nemzeti jelentések (2)								2019.12.15				
	Transznacionális jelentés tervezet/partnerek visszacsatolása										ZM Ö 15.02.2020		
	Transznacionális jelentés										ZM Ö		