



## **SAJTÓANYAG**

### **TUDÁSÁTADÁS – GENERÁCIÓK ÖSSZEFOGÁSA A CSALÁDBAN ÉS A MUNKAHELYEN**

**Nemzetközi konferencia**

**a Personal Hungary 14. Emberi erőforrás- menedzsment Szakkiállításán.**

**Millenáris „B” Épület (Cím. H-1024 Budapest, Kis Rókus u. 16-20.)**

**Helyszín: „Corporate Health Fórum”**

**2017. november 16. 15:20-17:30**

**A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ) Tudásátadás – Generációösszefogás a családban és a munkahelyen címmel nemzetközi konferenciát rendezett 2017. november 16-án a Personal Hungary 14. Emberi erőforrás- menedzsment Szakkiállításán. A rendezvény keretében került sor a „Legjobb Női Munkahely 2016” Díjak ünnepélyes átadására. A különböző helyszíneken megrendezett eseményen kb 90 fő vett részt.**

**Ferenczi Andrea, az MNKSZ elnöke, levezető elnök**

Köszönjük a Nemzeti Együttműködési Alap és a Personal Hungary támogatását.

Az MNKSZ saját rendezvényein, valamint az ENSZ-es és Európai Unió projektjein keresztül sok éve képviseli azt a szemléletet, hogy az idősebb generációk szakmai és élettapasztalata olyan érték, amelyet nem szabad veszni hagyni, sem a családok, sem a fiatalabb generációk szakemberei számára.

Az MNKSZ ezzel a konferenciával is fel kívánja hívni a figyelmet a 60 év feletti munkában való megtartására, hiszen közülük sokan aktívnak érzik magukat és tetterre készek, tudásuk és tapasztalatuk mégis nyugdíjazásukkal gyakran egyik napról a másikra elveszik. A magyar munkaerőpiac jelentős munkaerőhiánnyal küzd, ezért kívánatos lenne, ha számukra megfelelő munkakörökben és rugalmas foglalkoztatási formákban tovább dolgoznának. Nemcsak boldogabb, elégedettebb, tevékeny idősor várna rájuk, hanem a következő generációkat az egész társadalom érdekében segíthetik tudásuk, munka- és élettapasztalataik átadásával.

A nők foglalkoztatása minden társadalomban fontos gazdasági kérdés.

A jövőre 15 éves MNKSZ, első magyar ENSZ Consultative NGO státusszal rendelkező hazai civilszervezet, mely Európában, de a tengerentúlon is jelen van és részt vesz jelentős női és idősügyi kérdésekkel foglalkozó fórumokon. A női esélyegyenlőség szellemében alapítottunk a Szövetséget, mely eseményeket, konferenciákat rendez, hogy a magyar munkaerő piacért minél többet tehessen. A hazai példákat elvisszük külföldre és a nemzetközi jó gyakorlatot itthon bemutatjuk. E konferencián egy tudás-csokrot adunk át fiataloknak és időseknek egyaránt arról, hogy milyen fontos a családon belül és a munkahelyeken a generációk összefogása.

Mi sok példát ismerünk arra, hogy „Az alma nem esik messze a fájától”, hiszen gyermekeink sokra vitték és a jövőben is segíteni fogjuk életpályájukat.

**„Generációk életvezetése” – key note**

**Prof. Dr. Semsei Imre dékán, Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar – Díszvendég**

Az idősek a korábbinál nemcsak számban, de nagyobb arányban is vannak jelen társadalmunkban. Ez a jelenség azonban nemcsak a mi országunkban, de Európa legtöbb országában is tapasztalható. Ez is az oka annak, hogy az öregedés kérdésével foglalkozni kell, magával a folyamattal, mely a megtermékenyítéstől a halálig tart. Az idős számítás követően az emberek csak 30-35 évig éltek egészen a XVIII. századig. Petőfi már az 50-es éveiben járó Bem Apót is öregembernek látta. Azonban a mai átlag születéskor várható életkor már 75-85 év körül van a fejlettebb országokban. A mai magyar társadalom korfája azt mutatja, hogy kevesen vannak az eltartók és sokan az eltartottak. Ami most van, az rossz a társadalomnak, de ennél csak rosszabb lesz. A társadalom elöregedése miatt egyre több problémával kell szembe nézünk gazdasági, szociális, egészségügyi, stb. téren. Napjainkban az emberek szív- és érrendszeri betegségben (kb. 53 %) és daganatos betegségekben kb. 25 %) halnak meg legtöbbször. Egyre kevesebb, szinte fehér holló kategóriájába tartozó az egészséges, idős ember. Ráadásul az idősek nagyobb része nő. A munkamegosztásban is probléma jelentkezik. Kinek adjunk munkát? Idősnek vagy fiatalnak? A probléma kezelésére már egy sereg stratégia született, de a tényleges megoldás kevés. A legfontosabb a prevenció, az egészség megőrzése lenne. Az egészség azonban csak pénz, idő és energia befektetéssel tartható fenn.

E mellett pedig legalább ilyen fontos teendő az ismeretek átadása, hogy a célcsoport tagjai tudják, hogy mit kell tenniük. A nyugdíjkorhatárt fel kellene emelni 70 évre, de ez most nem valószínű, hogy bekövetkezhet.

Sokat segítene az életmódváltás, a helyes táplálkozás, a szellemi és fizikai aktivitás. Az ismeretek közlésével pedig el kellene érni a gondolkodásmód változását.

Ma már oktatunk gerontológiát a Debreceni Egyetemen idősnek és fiatalnak is, hiszen ebben a kérdésben a fiatalok tehetnének a legtöbbet. Azt tapasztalni, hogy az emberek többsége nincs felkészülve a nyugdíjas korra. Oktatási segédanyagokat készítünk, tanfolyamokat tartunk, elsősorban Kelet-Magyarországon, web site-okat készítettünk, megalapítottuk a Kelet Magyarországi Szépkorúak Akadémiáját is. Már a Zsigmond Király Egyetemen is oktatja a gerontológiát Jászberényi tanár úr. Szeretnénk létrehozni a Generációk Egyetemét is, mert az idősök körében is egyre nagyobb az igény a tanulásra, hiszen aki fenntartja szellemi képességét, az tovább él. A Navigátor képzésünkkel pedig szeretnénk olyan szakembereket képezni, akik felkészítik a nyugdíj előtt állókat a nyugdíjas éveikre, illetve személyre szabottan képesek lesznek koordinálni az idős ember összes problémáját. A legfontosabb, hogy a változó időt követve mi is változzunk, hiszen Darwin szerint is nem a legokosabb marad fenn, hanem az, aki legjobban tud alkalmazkodni a változó körülményekhez.

### **„Egy holland jó példa – az 50 Company” Anne-Marije Buckens igazgató, 50 Company – Díszvendég**

Az 50 holland cég alapítója és tulajdonosa. A cég fő célja, hogy az 50 évet betöltötteket segítse visszatérni a munkaerő piacra. Az ügyfelek egy részének korábban már volt munkahelye, de később munkanélkülivé váltak. A cég az ügyfeleknek csak úgy tud megfelelni, ha egy 200 cégből álló hálózattal folyamatosan kapcsolatot tart, kutatva az ő munkaerő igényeiket, hogy megfelelő képességű munkavállalókat tudjon ajánlani. A cég tevékenységét egy negatív környezetben végzi, amelynek hangadói a különböző médiumok. Ezek nem támogatói hangnemben adnak információt az 50 évet betöltött munkavállalókról.

Az előadó megírta a csak holland nyelven megjelent könyvét A Nagy 50 + címmel, melyben összefoglalta tapasztalatait.

A cég több eszközzel, komoly és oldott hangulatú eszközökkel igyekszik a munkát keresőknek segíteni. A munkát keresőknek és cég-hálózat tagjainak rendezvényeket szervez, egy busszal keresi fel azokat a településeket, ahol több munkát kereső lakik, tanácsokat ad a munkanélkülieknek.

A munkaerő piac a korábban tapasztaltakhoz képes nagyon gyorsan változik, és ehhez a változáshoz a cégnek is alkalmazkodni kell, de saját munkatársaiknak is képezni kell magukat. A negyedik ipari forradalomban élve 10 év múlva nem tudjuk, hogy a munkahelyek 60 %-a milyen munkaerőt igényel majd. Jelenleg is több munkahely tűnik el, de folyamatosan újak is keletkeznek. A változások arra készítetik az embereket, hogy a korábbinál jóval hamarabb gondoljanak arra, hogy hogyan adaptálódnak – ahogy Darwin is mondta - az új helyzetek sorához. Mindenki tudatosítani kell, hogy a tanulás az élet végéig tart. Az álláskeresőknél arra kell gondolni, hogy mi az a többlet-érték, melyet leendő munkahelye részére ő adni tud.

A cég, munkája során folyamatosan arra törekszik, hogy megismerje az álláskeresőket és ők is tudják, hogy miben kaphatnak segítséget. A cég munkájának sikerét jól jelzi, hogy ügyfeleknek 80 %-a 6 hónapon belül megtalálja a számára megfelelő munkahelyet.

### **„Tudástranszfer és Lifelong Learning a digitális korban” Zuti Bence okleveles közgazdász, a Szegedi Tudományegyetem Közgazdaságtani Doktori Iskolájának doktorandusz hallgatója**

Naponta rengeteg írás jelenik meg a digitalizációról, korunk egyik meghatározó jelenségéről. Bár korábban nehéz volt precízen megfogalmazni, hogy mit is jelent a digitalizáció, mára a definíciók és értelmezési struktúrák egyre inkább alkalmasak a jelenség pontos meghatározására. A digitalizációs megoldások nemcsak az üzleti szférában nyújtanak új lehetőségeket, de teljesen hétköznapi tevékenységekbe is beférkőznek. A legkülönbözőbb eszközökkel képessé válunk arra, hogy kiterjesszük a valóságunkat és folyamatosan online legyünk, állandó kapcsolatot kialakítva ezzel okos eszköz és ember között. A világgazdaság és a társadalmunk tehát átalakul, és ebben a folyamatban saját gondolkodásunkat is formálni, újítani kell. E gondolkodásformálásban az egyetemeknek is óriási szerepe van. Eleinte, az egyetemek kizárólag az oktatást tekintették fő küldetésünknek, azonban ez mára kibővült: az oktatás mellett egy egyetem már a kutatást és a gyakorlatorientált tudáshasznosítást is fő missziójának tekinti, olykor pedig a helyi gazdaságfejlesztés motorjaként is funkcionál. A digitalizáció az egyetemeket is elérte, ennek eredményeként az oktatás ma már a virtuális térben is realizálódhat. Ennek egyik formája a Massive Open Online Course (MOOC), mely keretén belül földrajzi és időbeli korlátok nélkül tudunk tanulni, az ebben a formában elérhető kurzusok tárháza pedig óriási. A cél az, hogy a digitalizáció elősegítse a hallgatók részvételét az oktatási folyamatban és a korábbinál egyszerűbben, de mégis hatékonyabban legyünk képesek az egész életen át tartó tanulásra.

## A panel előadói:

### **Fűrés Tünde miniszteri biztos, Emberi Erőforrások Minisztériuma**

Jó olyan környezetben lenni, ahol a munka világának kérdéseit a családok és a nők szempontjából is körül járják. A generációk összefogásával és együttműködésével működhetnek harmonikusan a családok, amelyekben a szülők, a gyermekek és a nagyszülők egyaránt fontos szerepet játszanak. Az idősek a családok és a társadalom megbecsült erőforrásai, akiknek a tudására és tapasztalatára nagyon nagy szükség van. A Kormány több intézkedéssel támogatja mind a nőket, mind a családokat. A Nők 40 program azt a célt szolgálta, hogy a 40 éves munkaviszony után a nők nyugdíjba vonulhassanak, aminek eredményeként több nagymama segítheti a családoknak. A 2012-ben életbe lépett Munka törvénykönyve definiálja és támogatja a részmunkát és a távmunkát. Az EU országokban a részmunkát végzők aránya 30 % körüli, mely arány Hollandiában még magasabb. Nálunk ez az aránya ettől jóval elmarad, van még tehát teendő annak érdekében, hogy az atipikus munkaformák jobban elterjedjenek. Különleges élethelyzetekben az atipikus munkavégzés hatékony megoldás lehet, így a kisgyermekes anyáknál csakúgy, a nyugdíj előtt állók vagy a hozzátartozójukat gondozók esetében. A munka és a család összeegyeztetése kapcsán cél, hogy a gyermekvállalás ne legyen a munkavállalás akadály, hanem egymást erősítő tényezőkké váljanak. Érezhető előrelépés történt, hiszen egyidejűleg a gyermekvállalási kedv és ezzel együtt a foglalkoztatási ráta is nőtt. A 2010-ben tapasztalt munkanélküliséghez képest ma már munkaerőhiányról beszélünk. Örömmel támogatja a Kormány is az MNKSZ kezdeményezését, a Legjobb Női Munkahely pályázatot, amelynek egyik célja, hogy egyre több női munkavállalókat támogató családbarát szemléletű munkahely legyen.

### **Joó Kinga, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSzB) tagja, a Nagycsaládosok Országos Egyesületének elnök-helyettese**

Az Európai Unióban a Work life balance (munka-magánélet összehangolása) témájában irányelv-tervezetet dolgoztak ki, melyet a társadalmi egyeztetés után a kormányok, majd az EU illetékes bizottságai is megtárgyalnak. Az EU eddig a gazdasági konvergenciát tartotta fontosnak, de mára egyértelművé vált, hogy ennek ki kell egészülnie a szociális konvergenciával. A szociális pillérben a munka és a magánélet összeegyeztethető. Egyértelműsíteni kell, hogy a munka és a magánélet nemcsak a kisgyerekes családokat érintő kérdés. Külön kérdésként kezelendő a tartósan beteg gyermekek és az idősek ellátása, hisz ez a feladat is összeegyeztethető a munkával. A bevezetendő gondozási szabadság egyelőre csak a gondozás megszervezésére elegendő. A Bizottság anyagából kiemelném: a digitalizáció adta sok előny néha hátránnyal is jár, ezért a franciák engedélyezik a munkavállalóknak, hogy 19.00 óra után és hétvégeken ne használják a digitális eszközöket a munkavállalók. A NOE-ban betöltött funkciókból fakadóan a gyermekek jogait is vizsgálni kell, akik már digitális bennszülöttként születtek és élnek. Fontos feladatunk, hogy felelős felhasználóvá tegyük őket.

### **Hajós Katalin, a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség alapító-elnökség tagja, a „Be the Change” európai uniós Erasmus+ felnőtt tanulási projekt médiafelelőse**

A projektben 5 ország 6 szervezete vesz részt, melyek különböző tapasztalattal és háttérrel rendelkeznek. A résztvevők egyben reprezentálják Európa különböző régióit is. Rajtuk kívül: INCRA Gerontológiai Központ és Ca Foscari Egyetem Olszországból, Máltai Egyetem, AWO Berlin Spree Wuhle e.V. Németországból, UPI Ljudska Univerza Zalec, Szlovéniából. A projektben elért eredmények az EU minden országában alkalmazhatók. 2025-re az európai országok lakosainak 20 %-a 60 év feletti lesz, ami nagy kihívást jelent. Az európai emberek tovább élnek, mint elődeik, egészségesebbek, aktívak, hosszabb életük során sokat tapasztalnak, és azt lehet mondani, hogy bölcsőbbek is lettek. Az évek alatt megszerzett tudást a többi generáció tagjaival meg lehet osztani. A projekt legfontosabb célcsoportja azok a fiatalok, akik nem tanulnak, és nem dolgoznak (NEET). Az ő számuk az EU országokban több mint 14 millió és a 15-30 éves népességben számuk eléri a 15,4 %-ot. A program célja a generációk közötti tudás átadás ösztönzése, két speciális célcsoport körében, a NEET fiatalok és az idősebb vállalkozók. Célként foglalkoztunk meg a tapasztalt vállalkozók felkészítését tudásuk, kompetenciáik átadására. A személyes példa, a tapasztalat segítheti a fiatalokat vállalkozóvá válásukban. Közös módszer alapján elvégzett kutatási eredményekre alapozva, tréninganyagok készülnek mindkét csoport számára. Ehhez minden nem formális oktatás eszköze, online, offline, de személyes képzés is felhasználható. felhasználásával. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a szakmai tudás kaphat, de a vezetői képességek nem. A projekt tanulási mintát ad mindkét célcsoport számára. A tanulás ebben a folyamatban nem egyirányú. Egyszerre kell egymás iránti bizalmat és a két célcsoport tagjainak önbizalmát is építeni. Az idős vállalkozók „életmeséket” is átadnak a fiataloknak, mert ezek sok szakmai és emberi értékeket tartalmaznak. A projekt eredményei 2018 végére érhetőek el.

## Modláné Görgényi Ildikó szakképzési és felnőttképzési szakértő

Napjainkban nagy szükség van az idősekkel kapcsolatos társadalmi szemlélet és mentalitás váltására. Az ő aktív életük fenntartása ebben a korban a tanulással és a tudásuk átadásával valósulhat meg.

A Kormányzat intézkedései segítik az idősek társadalmi integrációját.

A korfa azt mutatja, hogy a tetején állók száma egyre számosabb, de az alul lévő száma csökken.

A tanulás segítheti mérsékelni az idősek digitális írástudatlanságát. Minden társadalmi eszközzel támogatni kell az élet végéig tartó tanulást.

A Nemzeti Fejlesztési Minisztérium 480 települést von be az infokommunikációba. A modell-programba 5000 65 fölötti személy sajátítja el az infokommunikációs eszközök használatát.

A 60+ idősök rendelkeznek a végzettség szerinti tudással. A fiatalabbakkal megvalósulás tudás és az idősebbek tudásátadása gazdagítja a társadalmat. A családon belüli az idősek segíthetik a fiatalokat, a munkahelyeken pedig a különböző munkafázisokban konkrét, gyakorlati tudásra tehetnek szert. A fiatalokat fel kell készíteni az együttműködésre.

## Dr. Szegletes Luca, PhD, adjunktus, BME VIK Automatizálási és Alkalmazott Informatikai Tanszék Kutató-fejlesztő, ADWEKO Consulting (Stuttgart, Németország)

Olyan családban élek, ahol három generáció él együtt. A családokat több környezeti hatás éri, miközben sok társadalmi változás részesei is egyben.

Egy rendszer annál stabilabb, minél nagyobb az emlékezete. A társadalom memóriája a család.

Az ő identitás tudatukban a generációs együttélés a meghatározó. Az én pályaválasztásomat ilyen környezet határozta meg. Fontos minden fejlődő számára, hogy kiskorától kezdve mit lát otthon.

Életem során számomra a mentorok és a példaképek mindig fontosak voltak. Környezetemben mindig voltak olyan mentorok, akik támogatták a munkámat. Az egyetemen a tanszékvezetőm volt a konzulensem. Példaképeim közül elsősorban Bars Ruth tanárnő, akivel a laboratóriumban találkoztam, valamint G. Horváth Ágota voltak a legfontosabbak. Példaképeim eredményeit látva jutott először eszembe a doktori írásának gondolata, és az, hogy lehet belőlem Dr. Szegletes Luca és az egyetemen is taníthatok.

## Kőváriné Vida Ildikó PR szakértő, kamarai tanácsos, Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

Generációk tudásátadása a családban - A több generációval való együttélésem az 1890-ben született nagymamámmal kezdődött, majd az 1920-as években született szüleimmel folytatódott, a nővérem és én az 1950-es években születünk. A nagymamámnak és a hasonló nőknek találtam ki a „természetes nő” nevet. Ő még tudta, hogy mikor kell meszelni és a libát megtömni. Ezeket az ismereteket már nem adták át nekünk, mert a városba költöztünk. Mégis minden nap 10 órakor bekapcsolta rádiót, az Óvodások műsorára, és így mi sok dalt és mondókát tanultunk meg. Tudásátadásukkal a jövőre készítettek fel. Az Y generációhoz tartozó lányom és a fiam, párjaikkal együtt, valamint a 3 unokával már a jövőt mutatják. Ők a boldog szörfözésben, a mában élnek és az élményeken keresztül valósítják meg életüket. Nekünk korábbi generációknak ehhez kell alkalmazkodnunk. A közös élmények során kell megszerezniük tudásunk közös többszörösét.

Generációk tudásátadása a munkahelyen - Úgy látom, hogy a gazdaságban a hagyományos formák helyett a projekt típusú szervezet működése válik fontossá, ahol a tudás átadása, a kooperáció történik. A tapasztalatok azt mutatják, hogy csak bizalmi környezetben történhet valódi párbeszéd és közös cselekvés.

Jelenleg a 90-es években alakult vállalkozásokban generációváltás valósul meg, ahol több konfliktus helyzet is történhet. A régi tulajdonosok továbbra is olyan stabilan működő vállalkozásokat szeretnének látni, mint korábban, a stafétabotot átvevők azonban új módszereket alkalmaznak, és több lábon akarnak állni.

A megyei Kereskedelmi- és Iparkamaránk együttműködik a Széchényi István Egyetemen, ahol bevezették a kreditpontos „kamara a vállalkozásokért” tantárgyat. A hallgatók először elméleti ismereteket kapnak, majd prezentálnak az általuk létrehozott vállalkozás céljairól, üzleti tervéről, pénzügyi tervéről, design-járól, márkájáról. Ez is kiváló példája a generációk tudásátadásának.

A generációk együttműködését tekintve úgy érzem, hogy a bizalom alapján, ha merünk változni és keressük a közös többszöröst a fiatalokkal való együttműködésben, akkor nem féltünk a jövőt.

**Szervező: Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség**  
**Organizer: Association for Women's Career Development in Hungary**

H-1118 Budapest, Ugron Gábor u. 28. Telefon: (36-1) 319-5245 Fax: (36-1) 319-2017  
E-mail: awcdh@t-online.hu www.noikarrier.hu www.womenscareer.org