

Lenne még hova fejlődni, vannak még megoldásra váró problémák

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.) változásokat hozott a közszférába, többek között az előmeneteli rendszer változott meg gyökeresen. Az, hogy jobb vagy rosszabb lett, nézőpont kérdése.

A fiatalabbak szemszögéből jobbnak tekinthető, kivéve, ha az adott fiatal személy magasan képzett és ugyanannyi (esetleg akár kevesebb is) az illetménye, mint annak, aki mellette ugyanazt a munkát végzi, de mivel nem vesztegetett el több évet tanulással, sokkal hamarabb elkezdhetett dolgozni és jó kapcsolati tőkét tudott kovácsolni. Persze „azért bármit nem lehet rábízni, mert hát Ő nem járt egyetemre, ahol bizonyos dolgokat megtanulhatott volna. Az álláshelyhez kapcsolódó besorolási kategóriák, melyek felváltották a „senioritás/képzettség-szintje” elvén alapuló előmeneteli rendszert eléggé szubjektívek, nem minden esetben az elvégzett munka mennyisége és minősége határozza meg, a személyes szimpátia és a kapcsolat minősége sokkal „többet nyom a latban”. Ezen kívül a Kit. Bevezetésének egyéb ismert hátrányai is vannak, mint például:

- az éves alapszabadság 5 nappal csökkent.
- a kötelező munkaközi szünetet munkaidőn túl kell biztosítani, így a napi munkaidő 30 perccel növekedett, ami éves szinten mintegy 130 óra, azaz 16 nap munkaidő növekedést jelent.
- július 1.-je (a Köztisztviselők Napja) munkaszüneti (Ünnep) nap volt, ez is eltörlésre került, ami duplán fájdalmas, egyrészt mert elvettek egy „szabad” napot, másrészt ez azt sugallja, hogy a kormánytisztviselő egy senki, akit nem ünnepelnek, nem emlékeznek meg róla.

Ha jól számolunk összesen 22 napot vettek el és cserében adtak némi „béremelést” kinek többet-kinek kevesebbet, ahogyan valakik „igazságosnak” gondolták, azzal nem számolva, hogy talán más szemszögből lehet, hogy kevésbé tűnik igazságosnak. Ezt is túléljük, megy a munka tovább, mindenki dolgozik, vagy legalábbis úgy tesz, ki több- ki kevesebb lelkesedéssel. Most, hogy a munka és a lelkesedés szóba került, meg is ragadnám az alkalmat, hogy felsoroljam az általam néhány éves közszolgálati pályafutásom alatt megismert köztisztviselő típusokat:

1. Aki mindenkinél mindent (is) jobban tud, még azt is, amit nem.
2. Aki semmit nem tud, de jóban van a főnökkel és neki mindent szabad.

3. Aki okos és szorgalmas, de retteg, hogy az előző két típus hibát találhat a munkájában.
4. Aki tudja magáról, hogy okos és szorgalmas, de frusztrált, mert úgy érzi, hogy nem kap elég elismerést.
5. Aki egyetlen dologban jó, de abban nagyon: „minden alkalommal sikeresen át tudja tolni a döglött lovat a szomszéd telkére”.
6. Aki soha nem hibázik, mert soha nem csinál semmit.
7. Aki annyira szorgalmas, hogy idő előtt még azt is elintézi, amiről később kiderül, hogy mégsem kellett volna.
8. Aki türelmes, kedves és aranyos, de nem lehet rá számítani.
9. Akinek semmi nem elég jó, mindent meg akar változtatni.
10. Akit semmi nem érdekel, elzárkózik mindenféle változástól/változtatástól, már csak arra vár, hogy végre nyugdíjba mehessen.
11. Aki alig várja, hogy végre lejárjon a munkaidő, és hogy végre péntek legyen és otthon csinálhassa a semmit.
12. Aki csak azért várja a munkaidő végét és a hétvégét, mert szeret élni.
13. Aki igazán szereti a munkáját.

Sokan vagyunk, és amint a fentebbi felsorolásból látszik sokfélék is, de egy közös van bennünk: motiválhatóak vagyunk, természetesen nem ugyanazokkal ez eszközökkel.

Lőrincz Lajos megfogalmazása szerint – *a közigazgatás egy komplex rendszer, amelynek három alrendszerét különböztethetjük meg: a szervezetet, a személyzetet és a működés.* A legtöbb esetben a szervezet adott, a működés úgy-ahogy kialakul az idő folyamán és valamilyen szinten folyamatosan változik, tulajdonképpen nagyrészt a személyzet (az emberi tőke) határozza meg a változás irányát, meg persze a szervezet vezetése, ami szintén a személyzet része.

„Az emberi tőke a szervezeti tagok képességén és tudásán alapuló, a munka- és élettapasztalatokból, valamint motivációkból összeadódó kollektív érték”. (Karoliny, Poór: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv 25 o.)

Az emberi tőkével való gazdálkodás legalább annyira fontos, mint az állami vagyonnal vagy a pénzállományával való gazdálkodás, mégis néha úgy tűnik, hogy míg az állami költségvetésnek egzakt szabályozása van, és súlyos vétségnek számít e szabályok be nem tartása, addig az emberi tőke mindenféle következmények nélkül elherdálható.

A közigazgatás modernizációjának sikere elsősorban nem pénzkérdés, hanem a kormánytisztviselői állomány minőségének, motiváltságának kérdése. Az állomány minősége

attól függ, hogy kiket tudnak bevonni és megtartani a motiváltság kérdése egy könnyen megfejthető titok, egyszerűen csak meg kellene kérdezni az érintetteket. Ehhez elég lenne egy jól összeállított kérdőív, de a személyes megkérdezés is járható út lehet. A megfelelő motiváción kívül egy másik nagyon fontos dolog lenne a megfelelő kommunikáció. Pontosan közölni, hogy mi a szervezet célja, mi az egyén pontos feladata, hogyan illeszkedik az adott feladat a „nagy egészbe”, milyen elvárások vannak az adott feladat elvégzésével kapcsolatban, kikkel és hogyan kell együttműködni stb.

Újra visszatérnék a legfontosabb és mégis eléggé elhanyagolt eszközhöz: a motivációhoz. Mint már írtam nem vagyunk egyformák, nem mindenkit csak a pénz motivál. A motiváció személyfüggő, az emberek különböző módon érzékelik és értékelik saját szükségleteiket és ezért eltérőek a céljaik is.

A célok kiderítése után kellene összeállítani egy jó ösztönzési rendszert, mely segítségével elérhető lenne a munkaidő maximális kihasználása, hatékonyabb, eredményesebb lenne az elvégzett munka, mindenkinek érdekében állna a szakmai tudás fejlesztése és növekedne a szervezet iránti lojalitás is. Bármi is legyen a tisztviselők egyéni célja nagy valószínűséggel pénz és idő szükséges a céljaik megvalósításához, ezért nem volt túl jó ötlet az említett 22 munkanapnyi időt elvenni tőlük, ennyivel kevesebb időt tölthetnek a családjukkal miközben úgymond „családbarát” munkahelyen dolgoznak. Sokat segítene a helyzeten például a rugalmas munkaidő, nem kellene minden egyes elteendő ügy/egészségügyi szűrés/ orvosi vizsgálat miatt szabadságnapokat felhasználni, a szabadság csak a pihenésről, a feltöltődésről szólhatna, ahonnan újult erővel, maximális élet és munkakedvvel lehetne visszatérni a munka mezejére. Sokkal boldogabbak és kiegyensúlyozottabbak lennénk, ha a munkán kívül töltött idő, nem csak arról szólna, hogy hazajárunk aludni, esetleg úton hazafelé még bevásárolunk, de csakis kizárólag „multiknál”, mert bármennyire is szeretnénk támogatni a helyi magyar termelőket 8 óra előtt és 17 óra után a piac zárva van.

A motiváción és munkavállalói elégedettség növelésén kívül még nagyon fontos lenne az egészség (munkaképesség) megőrzésére való törekvés. Hajlamosak vagyunk az évek folyamán annyira „belegyógyulni” az irodaszékbe, hogy atombombára lenne szükség ahhoz, hogy kirobbantsanak bennünket onnan. Sajnos sokunknak hiányzik az a kis löket az egészségünk érdekében megteendő első lépésekhez, mint például jó kis versenyek szervezése osztályok-, főosztályok-, minisztériumok- között, természetesen figyelembe véve azt a tény is, hogy vannak közöttünk 50 év feletti is és vannak olyanok, akik évek óta semmit nem mozogtak. Több sportágban, több kategóriában különböző nehézségi szintű versenyekre lenne szükség, ahol senki nem érezné azt, hogy Ő kevés ehhez vagy azt, hogy neki ez nem elég

motiváló. Valahogy ebből a súlyos tétlenségből kellene kibillenteni bennünket, a napi minimálisan szükséges elvégzendő mozgásra kellene rávenni valahogyan, hogy érezzük, hogy jó az nekünk és megéri. Ha lehetőség lenne munkaidőben, az irodaépületben (egy üres teremben/ tárgyalóban) különböző időpontokban szervezett heti 1-2 alkalom (20-30 percnyi) különböző nehézségi szintű átmozgatásra pl. egyetemi-gyakorlatot teljesítő gyógytornászok felügyelete alatt, valószínű sokkal többen mozognának. Az a heti egy óra mozgás miatti munkától távolmaradás hosszútávon nem veszteségnek számítana, inkább nyerésségként könyvelhető el, ráadásul a gyógytornász/ Testnevelési Egyetemi hallgatók is megfelelő számú gyakorlati órára tehetnének szert.

A szervezetek átvállalhatnák a közösségi (mint például különböző futó-, úszó- egyéb-) versenyekre való nevezés nevezési díját, ahova a kormánytisztviselők csapatostól elmehetnének (esetleg ösztönzésül még néhány szabad órát is kapnának a felkészülésre, vagy a részvételi idő kompenzálására) ez nem csak az egészség megőrzésében játszana szerepet, hanem a csapatokat is jobban összekovácsolná, növelné az egymás iránti bizalmat és ez által a közös munkát is előrelendítené. A szervezeteknek, szervezeti egységeknek lehetnének tánccsapatok, akik munkaidő után, vagy akár a munkaidő alatti pihenőidőben gyakorolhatnának, majd fellépnének a kormánytisztviselői napon (remélhetőleg lesz majd ilyen is). Több közösségépítő kirándulásra, több csapatépítőre lenne szükség, ami nem csak arról szól, hogy évente egyszer egy ledolgozott kemény munkanap után holt fáradtan, kedvtelenül elmegyünk egy kötelező közös karácsonyi vacsorára.

Az egészséges életmódra való buzdításon, a megfelelő motiváción és célzott szakmai fejlesztésen túl szükség lenne egy jól szervezett kompetens kormánytisztviselői érdekképviselőre, amely nem annak a főosztályvezetőnek az irányítása alatt áll, aki vegzálja a tisztviselőt, hanem ahova bármikor, bárki bizalommal fordulhat, ha úgy érzi, hogy igazságtalanul bánnak vele. Egy ilyen érdekképviselő fenntartása valószínűleg költségekkel járna, de ez meg sem közelítené a magas fluktuáció (valamilyen okból soha nem kalkulált, vagy legalábbis nem közölt) költségeit. Be kellene vezetni azt, hogy minden egyes kilépőnek a kilépő- (sétáló)- papírjával meg kellene jelennie az érdekképviselői szervnél, ahol lehetősége lenne elmondani a kilépés valós okait. Ha ezen elmondott okokat kivizsgálva a megfelelő következtetések levonása után megtennék a szükséges intézkedéseket nagymértékben csökkenne a fluktuáció, növekedne a munkavállalói elégedettség, ami ugyanakkor növelné a szakma presztízsét is.

A kötelező értékelést is kár volt kivezetni, inkább olyan irányba kellett volna fejleszteni, hogy minél objektívebb és igazságosabb legyen, valós fejlesztési célokat kellett

volna kitűzni és azok elérési szintjét kellett volna pontozni/ értékelni. Ugyanakkor a vezetők értékelése is nagyon fontos lenne, persze ez szemtől-szembe nem kivitelezhető, hisz senki nem merne őszintén beszélni a vezetője hibáiról (mert valószínű az lenne az utolsó megnyilvánulása az adott szervezetnél), hanem névvel vagy névtelenül az érdekképviselői szerv által összeállított releváns kérdőív segítségével.

A célzott szakmai fejlesztéssel kapcsolatban csak annyit jegyeznék meg, hogy sajnos láttam már olyan kormánytisztviselőt (ráadásul úgymond a kedvencek, vagy legalábbis az elfogadottak közé tartozott) aki az Excel táblában szereplő összegeket kiírta papírra és számológéppel összeadta. Az ilyen tudás-hiányt kellene feltérképezni és célzott, megfelelő szintű képzést biztosítani, a munkahatékonyság növelése érdekében.

Valami megoldást kellene találni a cigarettázó és a nem cigarettázó személyek közötti konfliktus enyhítésére is. Aki nem cigarettázik, jogosan van felháborodva, amiatt, hogy az, akivel együtt kell megoldania a feladatokat óránként 10-20 percre lemegy cigizni, így akár napi 1-2 órával is kevesebbet dolgozhat mint az aki nem jár le. Valamilyen módon kompenzálni/ jutalmazni kellene azokat, akik tartják a frontot, míg a társaik az egészségüket rombolják. Például hazamehetnének egy órával korábban, vagy lemehetnének egy órára a terembe mozogni. Lehet, hogy ez a lehetőség többeket is arra motiválna, hogy a káros szenvedélyüktől megszabaduljanak, ami hosszútávon hozzájárulna az egészségük/ munkaképességük megőrzéséhez.

Még egy utolsó gondolat: a Magyar Kormánytisztviselői Kar (MKK) létről/ feladatairól több információt kellene eljuttatni a kormánytisztviselők részére, sajnos sokan nem is hallottak róla. Amikor a kiírt pályázat megosztásra került az intraneten megkérdeztem kormánytisztviselő kollégákat, hogy szeretnének-e pályázni, de miután elolvasták a pályázati kiírást közölték, hogy nem, mert csak MKK tagok pályázhatnak.