

---

# A KÖRNYEZETVÉDELMI SZOLGÁLTATÓK ÉS GYÁRTÓK SZÖVETSÉGÉNEK

---

## **CSELEKVÉSI TERVE**

### **AZ ÁGAZATI MUNKAERŐPIAC KERESLETI ÉS KÍNÁLATI OLDALÁNAK ÖSSZEHANGOLÁSA ÉRDEKÉBEN**

Készült:

A GINOP-5.3.5-18-2018-00047.sz. pályázata keretében

(„A munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának összehangolása a hazai környezetipari vállalkozások eredményes működéséért”).

A Cselekvési Tervet a KSZGYSZ Elnöksége 2022. május 4-i ülésén elfogadta.



## Tartalom

<b>1. Bevezető</b> .....	3
<b>2. A KSZGYSZ célja</b> .....	3
<b>3. Az ágazati szakmai érdekképviselő fő irányai</b> .....	5
<b>4. Beavatkozási területek</b> .....	6
<b>5. Cselekvési Terv</b> .....	7
<b>6. A cselekvési terv és végrehajtásának ütemezése</b> .....	15
<b>7. Összefoglalás</b> .....	17
<b>8. Források</b> .....	18

## 1. Bevezető

A Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége (KSZGYSZ) – tagvállalatai igényeinek előzetes felmérését követően – 2018-ban pályázatot nyújtott be a GINOP keretében megvalósítandó projektje támogatására. A GINOP-5.3.5-18-2018-00047.sz. pályázata keretében („A munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának összehangolása a hazai környezetipari vállalkozások eredményes működéséért”) megvalósítandó projekt kizárólag a Közép-Magyarországi régión kívül valósítható meg.

**A Szövetség célja a projekt keretében:** A környezetiparban dolgozó vállalkozások és szervezetek jelenlegi és jövőbeli munkaerő-piaci helyzetének javítása, ezen belül:

- világos képet alkotni az ágazat szakember-ellátottságáról, a legfontosabb hiányterületekről,
- népszerűsíteni a környezetipari ágazathoz tartozó szakterületeket a fiatalok és a pályaválasztók körében,
- segíteni a környezetipari vállalkozásokat abban, hogy vonzóbb munkahelyek legyenek és felkészültebben vegyenek részt a munkaerőpiacon erősödő versenyben,
- korszerű eszközökkel segíteni a potenciális munkavállalók és környezetipari foglalkoztatók közötti kommunikációt, információáramlást az eredményesebb és gyorsabb foglalkoztatás érdekében,
- az oktatási intézményekkel való együttműködések segítségével elősegíteni a környezetipar jelenlegi és jövőbeli szakmai igényeinek megfelelő szaktudás és kompetenciák átadását, megismertetni az ágazatot a leendő munkavállalókkal,
- erősíteni a szövetség tagvállalatai közötti együttműködést és tudásmegosztást a munkaerőellátottsági helyzet javítása és vonzóbb munkahelyek kialakítása érdekében.
- mindezek alapján olyan **cselekvési terv** és **zöldállásportál** kialakítása, amely a fenti célok elérését szolgálja.

## 2. A KSZGYSZ célja

A Szövetség célja, hogy a fejlesztés keretében olyan segítő, támogató módszereket, eszközöket, együttműködési formákat honosítson meg a tagvállalatok működésében, amelyek hosszabb távon és rugalmasan használhatóak az ágazat foglalkoztatási helyzetének javítására, biztonságos működésére.

A Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége olyan értékek mentén működik, amelyekre méltán és magabiztosan építheti fejlesztési stratégiáját az elkövetkező évekre.

A Szövetség az ágazati munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalával kapcsolatos fejlesztési stratégiájának célkitűzései a hazai zöldgazdaság kialakításához hozzájáruló munkaerőpiaci *vízió megvalósításához szükséges* azon *részcélok*, melyekből levezethetők a megvalósítás lépései is.

## **2.1. A vízió eléréséhez a Szövetség az alábbi három stratégiai célkitűzést határozta meg:**

1. részvétel az ágazati pályaorientációban, szakképzésben, kapcsolatok kialakítása az érintettek között
2. az ágazati szakember-utánpótlásra irányuló kiemelt figyelem, támogatás nyújtása a tagvállalatoknak a humán menedzsment során
3. az ágazatban tevékenykedő tagvállalatok, vállalkozások népszerűsítése, vonzó zöld munkahelyek kialakításának támogatása.

E stratégiai célkitűzések mentén határozhatók meg azok az eszközök, melyek a stratégia megvalósítását szolgálják.

## **2.2. A Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége az alábbi értékeket vallja magáénak:**

- *rendszerszintű együttműködés*
- *tudományos háttér*
- *koncentrált szakértelem*
- *sokoldalúság*
- *elköteleződés*
- *proaktivitás*
- *folyamatosság*
- *rugalmasság*

A Szövetség 1992-ben alakult meg és az eltelt három évtizedben folyamatosan növekszik presztízse, ismertsége és elismertsége, így taglétszáma is, mely a környezet védelméért dolgozók munkájának objektív minősítésén alapul. A Szövetség tagvállalatainak tevékenysége az üzleti célokon túlmutatva, sokoldalúan és proaktívan szolgálja a közjót, a tudományos, szakmai és műszaki háttér folyamatos fejlesztésével és biztosításával.

Valljuk, hogy az alapítói szándékok megőrzése, továbbvitele, az ágazat szereplőinek a környezet, a fenntarthatóság védelme érdekében végzett munkája a Szövetség legnagyobb értéke. A Szövetség, így tagvállalatai a folyamatosan változó körülményekhez rugalmasan alkalmazkodva, tapasztalataikat megosztva tevékenykednek – ez a közös fellépés a sikerek záloga. Törekvésünk, hogy az ágazatban tevékenykedő partnerek körét, a szakmai utánpótlás lehetőségét folyamatosan bővítsük, tagvállalataink és az ennek révén elérhető eredmények érdekében.

Szövetségünk tevékenységét az 1992-ben megfogalmazott Alapító Okiratnak, az [Alapszabálynak](#), az [Etikai Kódexnek](#) és a [Környezeti Felelősségvállalási Nyilatkozatának](#) megfelelően végzi.

A környezetvédelmi ipar szereplői tevékenységükkel közvetlenül hozzájárulnak az állampolgári alapjogok egyikének, az egészséges környezetnek a biztosításához, de szélesebb értelemben az ENSZ és a nemzeti fenntarthatósági célok eléréséhez is. Tagjaink nemcsak vállalásukat végzik, hanem közfeladatokat is ellátnak. Ez a társadalmi hozzáadott érték megkülönbözteti őket az egyéb gazdasági ágazatokban működő vállalkozásoktól.

Mi, a Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetségének tagjai, a környezetvédelmi ipar szereplői, feladatainkat felelősséggel, széles szakmai tudással, innovatív megoldások megvalósításával, munkahelyek megteremtésével végezzük. Tevékenységünk hozzájárul a hazai zöld ipar, zöld gazdaság megteremtéséhez.

### **2.3. A jövőkép**

A jövőkép meghatározásakor azt fejezzük ki, hogy a Szövetség és tagvállalatai mely célok elérésére törekszenek, amelyek megvalósításához szükséges stratégia során milyen konkrét teendők, cselekvések valósíthatók meg. A jövőkép egy olyan célállapotot jelöl ki, amely a cselekvési terv végrehajtásában szereplők számára a követendő irányt mutatja, melynek jellemzője az, hogy követhető, mérhető és hatékony legyen. Ennek során figyelembe kell venni azt a technikai, digitális fejlődést, amelyhez a tananyagfejlesztésnek is fel kell zárkóznia. Az üzleti szféra kereslet alapú képzést igényel, amelynek proaktív, relevánsnak kell lennie az adott kor technikai színvonalával.

**A KSZGYSZ 2027-ig meghatározott munkaerőpiaci víziója, amellyel támogatja tagvállalatainak alábbi törekvéseit:**

- a tagvállalatok rugalmasan közreműködnek az ágazat szakember-utánpótlásának biztosításában, a leendő munkaerő orientálásában, képzésében
- törekednek szakmai kapcsolatok kialakítására a képző intézményekkel, a megfelelő szakmai tartalmú pályaorientáció megvalósításában
- stratégiai célnak tekintik a vonzó, igényes munkahely kialakítását, a megfelelő, korszerű, kommunikációs és vállalatirányítási gyakorlatok bevezetését,
- a IV. ipari forradalomra mind a cégeknek, mind a munkavállalóknak fel kell készülniük.

Reményeink szerint e közösen meghatározott célok révén folyamatos és sikeres lesz a kereslet alapú képzés, a munkába állás és a szakember-utánpótlás folyamatos biztosítása.

Mindennek végső célja környezetvédelem, a fenntarthatóság területén, a környezeti elemek, erőforrások védelmén és fejlesztésén dolgozó szakértők számának növelése – mindannyiunk és az élhető jövő érdekében.

**Az már most látható, hogy a hagyományos szakmák, képzések mellett folyamatosan átalakul a szakképzési igény, nemcsak új munkahelyek, de új munkakörök is létrejönnek.**

## **3. Az ágazati szakmai érdekképviselet fő irányai**

**3.1. Fenntarthatóság** – a globális célokkal való azonosulás és cselekvés Szövetségünk valamennyi tevékenységében megmutatkozik, egyre nagyobb a kereslet is rá. A fenntarthatósági célokat és azok hazai megvalósításának érdekében tevékenykedik a Szövetség és tagvállalatai.

**3.2. Felelősség a jövőért, a környezetünkért** – a felelős létezés az ágazathoz tartozó tagvállalatok, így Szövetségünk alapvető eszméje és mindennapi feladata is.

**3.3. Zöldgazdaság kialakítása** – a környezetipari ágazat jó gyakorlatainak elterjesztésével, a zöld közbeszerzés, a zöld gondolat hiteles képviseletével és következetes

megtartásával, annak fényében, hogy jelentős változások vannak és lesznek a gazdaságban, a külső és belső környezetében, a munkaerőpiacon, így a munkahelyek működésében is. Nem szűkíthető le egy ágazatra, hanem a gazdaság, a társadalom, a kultúra valamennyi szegmensében meg kell jelennie.

#### **4. Beavatkozási területek**

A munkaerőpiaci cselekvési terv előkészítése, a képzések és konzultációk során beazonosított és megoldásra váró problémák:

##### **4.1. Tagvállalatok munkaerőigényének folyamatos felmérése**

Szorosabbra szükséges fűzni a tagvállalatok és a Szövetség közti kapcsolatokat annak érdekében, hogy a keresletalapú szakképzésre visszaható lépéseket megfelelő helyen és időben megtegye a Szövetség.

##### **4.2. Vonzó, hatékony és sikeres munkahelyek**

A vállalati ismertető anyagok sok esetben korszerűtlenek, az érintett generáció igényesebb megjelenéseket kíván meg, és kifejezetten nagy a kereslet a vonzó, környezetbarát tevékenységet folytató, innovatív munkahelyek iránt.

##### **4.3. Pályaorientáció**

A képzett, motivált munkaerő képzése (megfelelő időben, létszámban, képzettséggel) stratégiai fontossággal bír. A tagvállalatok szakemberigényének kielégítésére megfelelő (aktuális) tartalmú képzésekre van szükség, ezért az illetékes államigazgatási szervekkel a Szövetségnek folyamatosan együtt kell működnie, keresve a kapcsolódási pontokat, a beavatkozási lehetőségeket.

##### **4.4. Képzés, továbbképzés**

A tagvállalatok szakemberei számára az életpálya-modell fontos eleme lehet a szakképzésben, oktatásban való intenzív részvétel, az ehhez szükséges pedagógiai ismeretek elsajátítása, majd gyakorlása is.

***"Mindaz, amiből a gyakorlat és tapasztalás hiányzik,  
többnyire csak szavakban való üres bölcsesség, s csak fecsegő  
gépeket képez; a gyakorlat a legjobb tanítómester, igazi  
gazdákat ez formál."***

*(Tessedik Sámuel)*

##### **4.5. Zöldállásportál**

A Szövetség a GINOP projekt jóvoltából térítésmentes Zöldállásportált ([www.zoldallasportal.hu](http://www.zoldallasportal.hu)) működtet, cégek és magánszemélyek számára, abból a célból, hogy az ágazat munkaerőpiaci keresleti és kínálati oldalának egymásra találását segítse, az álláskeresés, munkaerőkeresés időszakát minimalizálja.

#### **4.6. Kommunikáció – szemléletformálás**

Az ágazat tevékenységének, céljainak és szereplőinek nagyobb nyilvánosságot kell teremteni, bemutatva a környezeti elemek, erőforrások megóvása érdekében végzett munkájukat. A pozitív kötődés, az ezekhez kapcsolódó pozitív hozzáállás hosszú távon jelentős eredményeket hozhat az ágazat és az egyén jövője számára is. A kommunikáció során törekedni kell annak érzékeltetésére, hogy az ágazat szereplői közvetlenül és közvetetten is a társadalom, az emberi életfeltételek megőrzésén munkálkodnak, amely jelentős hozzáadott értékkel bír a munka világában is.

#### **4.7. Partnerség**

A Szövetségnek folytatnia kell széleskörű kapcsolatrendszerének kiépítését és elmélyítését a hazai civil szervezetek, intézmények, az államigazgatás illetékes szerveivel annak érdekében, hogy naprakész ismeretei legyenek a tagokat érintő témákban és képviselni tudják érdekeiket.

### **5. Cselekvési Terv**

A beazonosított problémák megoldására a projekt során (felmérések, képzések, konferenciák) beérkezett javaslatok, tennivalók:

#### **5.1. A tagvállalatok munkaerőigényének folyamatos felmérése - ismerete**

A megfelelő szakemberek megléte, rendelkezésre állása minden ágazat sikerkritériuma. Hiába kielégítő, sőt kiváló az infrastrukturális háttér, ha nincs elég felkészült szakember, aki a megfelelő színvonalú szakmai munkát elvégezze itthon és külföldön. A tagvállalatok körében a korábbi munkaerőpiaci felmérést évente meg kell ismételni, hogy világos képet kapjunk és nyilvánvalóvá váljanak a beavatkozást igénylő területek.

A felmérés során 4 terület esetében határozható meg valós munkaerőigény a közeljövőben:

1. Körforgásos gazdaság, EU taxonómia, hulladékkezelés
2. Energetika, megújuló energia
3. Ivóvízkezelés, vízvédelem
4. Klímaadaptáció

Az eredményesség tekintetében ahhoz, hogy nemzetközi szinten is az élmezőnybe tartozzon a magyar környezetipar, a nemzetközi trendek és innovációs megoldások adaptálása elengedhetetlen. Ennek érdekében az első és legfontosabb lépés, hogy a hazai szakemberképzés nemzetközi szintre emelkedjen, mindemellett a szak- és továbbképzések szervezése is kulcstényező a folyamatosan fejlődő, változó körülmények között. Szorosabb és közvetlenebb együttműködésre kell törekedni a hazai ágazati képzéseket adó felsőoktatási intézményekkel is.

Külön figyelmet kell fordítani az agrár-szakképző intézményekben folyó képzésekre az ott tanulók környezettudatos szemléletének alakítására, a rendszerszintű gondolkodás és együttműködés érdekében.

A Szövetség oktatási, képzési kapcsolatainak kiépítése, tárgybeli hazai és nemzetközi konferenciákon való részvétele, a hallgatók számára pedig külföldön végezhető

szemeszterek (ösztöndíjak) elérhetővé tétele, ezek becsatornázása szintén hozzájárulhat a szakember kapacitás biztosításához.

Az ágazat létszámhiánnyal küzd, ennek megoldása elkerülhetetlen az ágazat fejlesztése, fejlődése érdekében. Erre nemcsak igény van, de az új finanszírozási időszakban lehetőséget is látunk ennek nagyobb arányú növelésére.

Az egyetemi intézményekkel való együttműködés során elérhető, hogy potenciális oktatóbázisa legyen a KSZGYSZ az ágazat munkája iránt érdeklődő hallgatók számára, akár gyakorlati helyszínek biztosításával.

## **5.2. Vonzó, hatékony és sikeres munkahelyek**

Az ágazatban működő tagvállalatok a projekt során képzésben részesültek, hogy miként tehetik vonzóvá a cégeket, milyen vállalatirányítási, marketing és HR technikákat szükséges ennek érdekében alkalmazniuk és milyen lehetőségek vannak a kommunikációs tevékenység fejlesztésére.

Érdemes valamennyi tagvállalatnak felülvizsgálnia az elkészült tanulmányok, beszámolók alapján a fenti munkaformákat, szükség esetén konzultálni a projektben résztvevő cégek képviselőivel, szükség esetén tanácsot, közreműködést kérni a felmerült problémák megoldásában (cégutódlás, személyzeti problémák, honlap, kollektív szerződés, interjúk, tesztek stb.). Fontos szempont a vállalati, intézményi rugalmasság, amely nemcsak a cég versenyképességét, de ezáltal az alkalmazottak egyéni életpályáját is sikerre viszi. Szem előtt kell tartani a munkaerő mobilitását és ezt kezelni kell.

A folyamatos figyelem és a gyors alkalmazkodás hosszú távon gazdasági eredményekben is mérhető. A jelenlegi munkahelyek és a munkavállalók viszonya, a munkaerő-kiválasztás szempontjai is jelentős átalakuláson mennek át és ennek megfelelő rugalmassággal, kitekintéssel kell a kiválasztási folyamatot is végezni. Ennek során jelentős hozadéka lehet az esélyegyenlőségi szempontoknak (nők, fogyatékkal élők, nyugdíjasok foglalkoztatása), valamint a rugalmas foglalkoztatási formáknak, amelyek hosszú távon versenyelőnyt jelenthetnek e téren is.

A képzés, kiválasztás során tekintetbe kell venni, hogy napjainkban más képességekre is szükség van, szükség lesz (komplexitás, pénzügyi, tudományos, informatikai ismeretek, problémamegoldás és főleg: a KREATIVITÁS), amelyek meglétét is szakértelemmel lehet felmérni, tesztelni.

A munkavállalók egyéni igényei (körülmények, távmunka, rugalmas munkaidő) nem befolyásolhatják a cég eredményeit, ezek összehangolása szükséges. Erről bővebben tagvállalatunk a [Deloitte Hungary 2021-es humántőke kutatásában](#) lehet olvasni. A fő szempont az emberközpontú vállalat, vállalatvezetés, és a siker nem marad el.

## **5.3. Pályaorientáció**

A hazai munkaerőpiac problémái ismertek (Zöldgazdaság2021)<sup>1</sup>. Egyre korábban tevődik a továbbtanulás irányának megválasztása, de ehhez nem rendelkeznek megfelelő információkkal sem a szülők, sem a fiatalok, sem az oktatási intézmények. A

---

<sup>1</sup> KSZGYSZ: Zöldgazdaság 2021,



képzett munkaerő létszámának növelésére vonatkozó stratégiai cél vonatkozásában a pályorientáció módszereinek és eszközeinek felülvizsgálata, szükség szerinti megreformálása a legfontosabb kérdés. Eltűntek a korábban már bevált pályorientációs tanácsadások, amelyek a szellemi mellett a testi, mentális képességeket, készségeket is felmérve fogalmaztak meg ajánlásokat a diák továbbtanulását illetően.

Ma már nemcsak a digitalizáció, de a járványhelyzet és az erre fordítandó idő rövideje, a szakmai háttér hiánya (tanácsadók, eszközök, tesztek stb.) is gátolja a megalapozott pályaválasztásra, továbbtanulásra vonatkozó döntéseket. Nagyobb a pályatévésztés kockázata, amely időben és erőforrásgazdálkodásban is behozhatatlan károkat okoz. A végzett diákok esetében kevés helyen van utókövetés, hogy a végzettségének megfelelő munkát végez-e, de sokkal több azok száma, akik tanév közben váltanak, vagy el is hagyják az oktatási intézményt, mivel nem látnak perspektívát a választott szakon. Ennek kiküszöbölésére lépéseket kell tenni az oktatási intézmények, szakképző szervezetek felé, hiszen ez nemcsak ágazati, de általános problémává nőtte ki magát.

Cél tehát, hogy kapcsolatrendszerünkben közvetítsük az ágazat tevékenységét, szerepét a környezet elemeinek megóvásában, a fejlődés, fejlesztés lehetőségeit, változatos formáit – melyben megtalálhatják saját jövőjüket, ötleteiket és kiteljesedhetnek benne.

Ehhez a Szövetség tagvállalatainak jó mintákat, példákat kell közvetíteniük. Ezért tervezzük tevékenységünket kiterjeszteni a már futó projektjeinkre is, így a népszerűsítő tevékenységet gyermektáborokra, osztálykirándulásokra, különböző szabadidős programokra, fesztiválokra, diákújságírókra is ki kívánjuk terjeszteni (EFOTT, Gödöllői Természetfilm Fesztivál, Zöldforgó Élménynap, PET Kupa stb.). Ezekben a programokban a Szövetség tagvállalatai tevőlegesen és személyesen is képviseltethetik magukat.

A jelenlegi kapcsolatrendszer folyamatos fenntartása, releváns tartalommal történő bővítése elengedhetetlen a tagvállalatok részéről is, hiszen ez szükséges a sikeres működéshez, de kérdés az, hogy mit tudunk ennek érdekében tenni?

- szakképző intézményekkel, egyetemekkel szorosabb kapcsolat kialakítása
- tanárok, diákok bevonása és orientálása, platformok szervezése, azokon való megjelenés
- közösségi média megjelenés és influenszeri tevékenység (célcsoporthoz a megfelelő kommunikációs felületeken)
- diákmédia, diákújságírók információval történő ellátása, bevonásuk e munkába,
- ágazati képzőközpontokban pályorientációs előadások tartása, a tagvállalatok szakemberei által, szükség szerint tananyagfejlesztés,
- a műszaki szakemberek pedagógiai képzése – szakoktatói bázis létrehozása érdekében
- együttműködési megállapodások létrehozása az oktatási intézményekkel (bemutató óra, üzemlátogatás, dolgozat, szakdolgozat, nyári munka, szakmai gyakorlat stb.)

- gyakorlati lehetőség biztosítása – amelyhez a Szövetségnek megfelelő információkat kell biztosítani a tagvállalatok számára (adózás, adminisztráció, finanszírozás)
- nemzetközi szakmai kompetenciák ismerete, kapcsolódási lehetőség – külföldi szakmai gyakorlatok, ösztöndíjak megismertetése, részvétel nemzetközi projektekben, vásárokon
- tudásmegosztás - nemzetközi projektek – pályázatok révén
- nyílt napok, pályaorientációs programok, üzemlátogatások, szervezése a potenciális érdeklődők számára
- életpályamodell kiterjesztése a tehetséggondozó programokban résztvevők számára is
- ökoinnovációkra való törekvés támogatása, ösztönzése.

*„Felfedezni valamit annyit tesz, mint látni, amit mindenki lát, és közben arra gondolni, amire még senki...„  
Szent-Györgyi Albert*

Mindezt annak ismeretében kell végezni, hogy egyre nagyobb szükség van az alkalmazóképességre, az együttműködésre, a kezdeményezőkézségre a gazdasági tevékenység minden területén. Erre is fel kell készíteni az oktatási intézményben tanuló, onnan a munka világába kerülőket, hogy ezt természetes elvárásként éljék meg.

Komoly feladat az ágazat **népszerűségének** növelése a fiatalok körében. Ahhoz, hogy felkeltsük az érdeklődést, tisztában kell lenni a fiatalok érdeklődési körével, motivációival. A 18 éven aluliakat célzó releváns közösségi médiamegjelenéssel és az influenszeri tevékenységével sok fiatal érhető el, akik a többletinformációknak köszönhetően közelebb kerülhetnek az ágazathoz.

#### 5.4 Képzés, továbbképzés

Kiemelkedő jelentőséggel bír az a tény, hogy magasszintű szakmai ismerettel, gyakorlattal rendelkező **szakembereket tömörítő ágazatról** van szó, amely a fenntarthatóság valamennyi pillérét – már megnevezésében is - érinti. A folyamatos technikai-technológiai fejlődés folyamatos képzést, továbbtanulást – élethosszig tartó tanulást – követel meg. Ennek ismeretében könnyű belátni, hogy az oktatás, képzés során „lépést kell tartani” a fejlődéssel, és ezeket az ismereteket kell az oktatási intézmények iparig, szolgáltatókig kibővített falai közt megosztani.

Ezt a lehetőséget kell kihasználni az együttműködések során, amely kölcsönös előnyöket biztosít az intézmények és a cégek között (szakdolgozat, kutatási témák, újítások, digitális megoldások stb.). E kérdéskörrel a Zöldgazdaság2021 c. tanulmányban bővebben szoltunk.

A Szövetség fontos szerepet tölthet be a szakemberképzésben, az utánpótlás biztosításában. A Szövetség aktív szerepet vállal abban, hogy növelje az ágazat ismertségét, vonzerejét, az egyéni életút kiteljesedését, az ágazat hatékonyabb, tervezhető működése, végső soron a környezet védelme, a fenntarthatóság biztosítása

érdekében. Ehhez a hálózatos működés mellett a szakemberképzés, utánpótlás biztosítása és a folyamatos kommunikáció biztosítása is elengedhetetlen. A stratégia végrehajtásához tehát kulcstényező a megfelelő szaktudás, mind a tagszervezetek mind a Szövetség oldaláról, valamint a hatékony és kooperatív szervezeti/intézményi szintű együttműködés. A stratégiai célok, a beavatkozások és eszközök tervszerű megvalósulása érdekében rendkívül fontos a rendszeres és tervezett monitoring, az értékelési és visszacsatolási tevékenység a tagvállalatok részéről, hogy a szükséges korrekciókat ezek ismeretében tegyék meg.

Tudjuk, hogy az üzleti élet az eredményekről, eredményességről szól. Ezek eléréséhez azonban olyan szakemberekre van szükség, akik hivatásukat egyúttal népszerűsítik is, ha kell, ha lehetőség van erre – az oktatási intézményekben, rendezvényeken, a médiában. Megszólalásaikkal, médiamegjelenéseikkel legyenek aktív részesei az ágazat eseményeinek, kampányainak, terveinek, sikereinek - elsősorban influenszeri minőségükben. Ennek a tevékenységnek a megjelenése a vállalati marketingstratégiában (kommunikációban) elengedhetetlen tényező ahhoz, hogy az adott tagvállalat, az ágazat, és így a KSZGYSZ népszerűbbé válhasson, az ágazat iránt érdeklődők, majd pedig ott munkát vállalók száma pedig növekedhessen.

Az oktatás, a mindennapi munka során, a technikai fejlődés velejárója, hogy új eszközök, gépek, szoftverek, hardverek, stb. jelennek meg, amelyek kezelését látniuk, tapasztalniuk kell. Ehhez ilyen képzés kell, mert gyökeresen átalakulnak a leendő álláslehetőségek is (drónpilóta, AR/VR tervezők, napelem-telepítők, szélturbina-technikusok, speciális designerek, adatvédelmi szakértők, stb.).

A mesterséges intelligencia alapú megoldások elterjedése további lehetőségeket nyitnak meg a munkavállalók előtt és gyökeresen megváltoztathatják a képzést, a munkaerőpiacot is.

A gyakorlati tapasztalat mellett a folyamatok végiggondolása, az azt kísérő tevékenységek, pl. melléktermékek figyelemmel kísérése mellett nagyon fontos az ágazat számára, hogy azt olyan szemlélettel, gondolkodásmóddal tegyék, amely a fenntarthatóságot szolgálja. Gondoljunk csak arra, hogy milyen hulladékok keletkeznek, keletkezhetnek egy-egy új eljárás, anyag beépítése, használata során? Az újdonság öröme mellett már most látható, hogy például mely anyagok eszközök jelennek meg a hulladékok között: napelemek, okosórák, 3D nyomtatók, drónok, stb.) ezek bevezetésekor már a körforgásban való részvételükre, kezelésükre is figyelmet kell fordítani. Ezt is meg kell tanítani az oktatási intézményekben, hiszen a zöldgazdaság, a fenntarthatóság, a körforgásos gazdaság alapfeltételeinek megteremtése múlik ezen.

## **5.5 Zöldállásportál**

Az KSZGYSZ tagvállalatainak eredményes működéséhez alapvető fontosságú, hogy a Szövetségnek partneri kapcsolatot kell kialakítania az egyes munkáltatókkal, felsőoktatási intézményekkel, és hallgatói önkormányzatokkal. Ezen kapcsolatok révén nemcsak a végzők orientálását, elhelyezkedését segíthetik, de a GINOP projekt révén térítésmentes lehetőséget, felületet biztosítanak az álláskereséshez, bemutatkozáshoz, szakdolgozatok közzétételével és sikertörténetek megosztásával.

Ezt a zöldállásportált ([www.zoldallasportal.hu](http://www.zoldallasportal.hu)) mind a tagvállalatok, mind a környezetiparban állást keresők és kínálók térítésmentesen használhatják, így minimalizálva az álláskeresésre fordított időt. Ezen a felületen jelennek meg a szakmai gyakorlatra, ösztöndíjlehetőségekre felhívó közlemények, amelyek – elsősorban – a környezetipar területén végzeteket, működő cégeket célozza meg, hiszen számukra kíván speciális kört létrehozni. E portál létrehozásával a KSZGYSZ további ismertséget és elismerést szerzett az oktatási intézmények és a tagvállalatok részéről. A portál folyamatos fejlesztés és tökéletesítés alatt áll a változó körülményeknek megfelelően. Ezt folyamatosan karban kell tartani és fejleszteni szolgáltatásait, híreit.

A felület bevezetése folyamatos, de a kapacitásai még nincsenek teljesen kihasználva. A Szövetségnek szükséges további expanziót folytatnia annak érdekében, hogy minél többen használják az ágazat résztvevői ezt a platformot.

## **5.6 Kommunikáció – szemléletformálás**

Alapeszménk, hogy a Szövetség tagjai felelősséget éreznek környezetünk elemei iránt, tevékenységükkel szolgálják ezek megóvását, védelmét. Az alapítók szándéka és akarata szerint őrizzük ezeket az elveket és ennek megfelelően minden lehetséges platformon, intézményben hangot adunk a környezeti elemek fontosságának, mint alapvető életfeltételünk meglétének. Tagvállalataink tevékenysége, az ott dolgozó szakemberek munkája erre a bizonyíték, amelyet tovább kell adni a jövő generációinak, szakembereinek, hogy e munkát tovább folytassák, magasabb szinten és rugalmasan alkalmazkodva a változó körülményekhez, de a célt nem szem elől tévesztve.

E munka tartalma a tájékoztatás, a kommunikáció, a környezettudatos működés népszerűsítése, tanácsadás, oktatási tevékenység, a jó gyakorlatok bemutatása és a fiatal tehetségek, innovátorok, start-up-ok kibontakoztatása – a fenti célok érdekében. A tehetséggondozás, a szakmai gyakorlati lehetőség, a szakdolgozati témák meghatározása így beépül a szakemberek életpályájába és mindannyiunk javát, a közjót is szolgálja.

Az KSZGYSZ az ágazat népszerűsítése érdekében folyamatosan bevonja azokat a korosztályokat, amelyek potenciált jelentenek a képzésben, a továbbképzésben, a szakmaszerzésben, hiszen egy-egy projekt résztvevőiként „belelátanak” a pálya értékeibe, nehézségeibe és sokszor pont ezért választják ezeket.

Különösen fontos cél olyan korosztályokat, csoportokat, szervezeteket bevonni a tevékenységbe, akik azon túl, hogy maguk is kipróbálják az ágazat egy-egy szakterületét, kapcsolatrendszerükön keresztül bővíteni tudják az idetartozók körét annak érdekében, hogy az egészséges életmód, az élményszerzés, a közösséghez, csapathoz tartozás során tapasztalatokat szerezzenek (akár a terepi munkáról is (Zöldforgó Élménynap, PET Kupa, folyótisztítás, hulladékválogatás, mintavétel, stb.)). Elmondhatjuk, hogy az élménypedagógia így bekerült a pályaaorientációs eszköztárunkba, amelynek eredményeként többen már ilyen irányú továbbképzésben vesznek részt.

A Szövetség ismét tervezi a tavalyi Zöldgazdaság2021 c. tanulmányának folytatását, melyet Zöldgazdaság2023 címen kívánunk megjelentetni, amely a hazai

környezetiparról nyújt átfogó ismereteket és előretékelve felvázolja a jövő feladatait és lehetőségeit.

Az 1992-ben alapított „A Környezet Védelméért” Díj minden évben meghirdetésre kerül, mellyel 3 kategóriában díjazzuk a legkiválóbb környezetvédelmi teljesítményt, szolgáltatást. Egyik kategóriánk kifejezetten a fiatal kutatóknak, egyetemi hallgatóknak szól.

Az ágazat legnagyobb, hagyományos rendezvényének, az ÖKOINDUSTRIA Nemzetközi Környezetipari Szakkiállításnak szervezőjeként a Szövetség két évente a hazai környezetipari cégek tevékenységének esszenciáját tárja a szakmai közvélemény, az érdeklődők, a jogszabály-előkészítők és a döntéshozók elé e nemzetközi program keretében.

A Szövetség honlapja, hírlevele, adatbázisa minden érdeklődő számára elérhető és használható. A honlap folyamatos fejlesztés alatt áll és harmonizálva működik a leglátogatottabb közösségi médiaoldalakkal. E felületek és a Szövetség kiterjedt médiakapcsolatai a tagvállalatok számára is térítésmentesen rendelkezésre állnak, hogy tevékenységükről, sikereikről itt is beszámolhassanak.

Ez a tevékenység szorosan kötődik a pályaorientációhoz, a képzéshez. Itt is leszögezzük: „Nem elég lenni, látszani kell!”.

A kommunikációs zajban meg kell találni azt a módot, hogy az ágazat, a Szövetség megtalálja a számára fontos célcsoportot és számukra megfelelő csatornán és releváns üzenettel hasson. Erre valamennyi tagvállalatnak – helyi – lehetősége is van, de a Szövetség országos médiakapcsolatai is rendelkezésre állnak.

A környezetvédelem mára már a közbeszéd tárgyává vált, sajnos nem egyszer szomorú események miatt. Az elmúlt években a Vatikán is a főbűnök egyikeként határozta meg a környezet szennyezését, de a problémát ez még nem oldja meg.

Minden lehetséges módon fel kell hívni a figyelmet a környezeti elemek sérülékenységére, az erőforrások végeességére, legyen az ember, vagy a természet. A körforgásos gazdaság ideájának bevezetése, a megfelelő logisztika és készletgazdálkodás kialakítása még várat magára, de az idő sürget. A változások kikövetelik a gyors reagálást, a gyors és releváns döntéseket, amelyeket szakmailag megalapozottan az e területen dolgozó, megfelelő szakértelemmel rendelkező cégek humán erőforrása tud biztosítani. Ez a tudás, szellemi tőke a Szövetségen, a médián keresztül nagyobb hatást tud kifejteni, törekedve az érintettek szemléletének formálására (jogszabály-előkészítők, a döntéshozók és a végrehajtó, hatóságok, intézmények).

## **5.7. Partnerség**

A Szövetség az Alapszabályban meghatározott alapelvek és célok mentén folyamatosan törekszik újabb együttműködések kialakítására, amelyek tartalmát, munkaformáit rugalmasan bővíti, a változó körülményekhez igazodóan.

A partneri viszony keretében segítséget nyújt és teret biztosít a szakmai vélemények megosztására, a vélemények ütköztetésére annak érdekében, hogy szakmailag megalapozott ágazati vélemények, javaslatok szülessenek és kerüljenek továbbításra.

Igény szerint a Szövetség részt vesz projektek megvalósításában, azok disszeminációjában és az ehhez kapcsolódó kommunikációs tevékenységekben. A Szövetség stabil szakmai háttérrel biztosít más szervezetek, intézmények, vállalatok zöldgazdaság irányába történő elmozdításához szaktanácsadással, javaslatokkal, véleményezéssel és kommunikációs tevékenységgel, amelyek vizsgálatra kerülnek a partneri kapcsolat révén.

A Szövetség alapszabályának megfelelően „Összehangolja az ágazatért tenni akarók tevékenységét, koordinálja munkájukat, szervezi az KSZGYSZ fennmaradásához és fejlődéséhez szükséges feltételek biztosítását”. Ezt a feladatát elsősorban a munkacsoportokban, projekteken, pályázatokban végzi, az erőforrásokat összehangolva, támogatva.

A célok megvalósíthatóságának érdekében elengedhetetlen az ágazati koordináló szerep megerősítése. Az ernyőszerkezeti működés feltételezi a célok megvalósításához szükséges források rendelkezésre állását, azok megszervezését, olyan mechanizmusok működtetését, amelyek biztosítják a kitűzött célok megvalósítását, élvezik a tagok támogatását és aktív részvételét, valamint lehetőséget adnak újabb aktivitásokra.

Ez a feltétele a hatékony megvalósításnak, a további társadalmi együttműködés lehetőségeinek feltárása és kiaknázása terén. A tagvállalatok szakmai együttműködése, hálózatos kapcsolódása szinergikus hatást fejt ki és megtöbbszörözi az ágazat ismertségét, elismertségét és komplex fellépésével vonzóvá teszi az ágazatot, az ebben dolgozó, működő cégeket és motiváló az ötletek, az innovációk megvalósítására is. A kreatív, rugalmasan gondolkodó környezetvédelmi szakemberek közössége nemcsak feltételezi, de a hatékony végrehajtáshoz szükséges kompetenciák birtokában és az együttműködésre való képesség révén biztosítja is azok minőségi végrehajtását. Ez teszi az ágazatot, annak tagvállalatait vonzó munkahelyekké.

Az ernyőszerkezeti működés megerősítésével lehetséges az ágazati stratégiai célok megvalósítása, az ahhoz szükséges működési, felelősségi, motivációs rendszerek kialakítása és működtetése.

#### **Az ernyőszerkezeti működés hangsúlyos területei:**

- Összehangolt működés a megcélzott stratégiai beavatkozási területeken (kapcsolat az oktatási intézményekkel, szakoktatók biztosítása, részvétel a továbbképzésekben, az Ágazati Készségtanács munkájában való aktív részvétel, a szakképzés, felsőoktatás területén együttműködések kialakítása, pályaaorientációs előadások, a KSZGYSZ munkacsoportok ezirányú tevékenységének erősítése, felelősök, mérföldkövek, indikátorok és szolgáltatások meghatározása, a zöldállásportál folyamatos népszerűsítése, a felelősök, reszortok meghatározása, határidők, mérföldkövek meghatározása; az előrehaladást és a célok teljesülését mérő indikátorok meghatározása).
- Közös fejlődés a szakmai tudás- és tapasztalatátadás tekintetében (tudásmegosztás, jó gyakorlatok elterjesztése, kommunikációs anyagok, nemzetközi tapasztalatok becsatornázása, külpiazi kapcsolatok és információk megosztása, képzések);

- Kommunikációs és szakmai tevékenységek az ágazat népszerűsítésének és elismertségének növelése terén (állásbörzék, nyílt napok, pályorientációs előadások, konferenciák, fesztiválok stb.);
- Az ágazati szempontjából fontos jogszabály tervezetek munkaerőpiaci szempontú véleményezése, javaslatok megfogalmazása. Az új finanszírozási időszakban meghirdetésre kerülő pályázatok előzetes véleményezésében az ágazati szempontok képviselője, különös tekintettel a munkaerőpiaci kihívásokra.
- Kiemelt és folyamatos feladat a Szövetség tagjainak képviselője a jogszabály-előkészítés, koordináció folyamatában, a többi érdekképviselői szervezettel együtt és szükség esetén önállóan.

## 6. A cselekvési terv és végrehajtásának ütemezése

Leírás	1 éves terv	2-3 éves terv	4-5 éves terv	Felelős
Kapcsolatok kiépítése a képző intézményekkel (szakképző centrumok, egyetemek)	Együttműködési megállapodások, tagvállalati szakértők bevonása a képzésbe, oktatásba, gyakorlati órák, nyílt napok, állásbörzék, üzemlátogatások lebonyolítása. Óratervekre javaslatok, oktatási anyagok felülvizsgálata (régi tankönyvek, elméleti alapú). Saját, meglévő anyagok megosztása	Évente több helyszínen képzések megtartása	Évente több helyszínen képzések megtartása	Infokommunikációs munkacsoport és KSZGY SZ ügyvezetői iroda
KSZGY SZ - HR konferencia – toborzás, megtartás, átszervezés, átképzés	1 db szakmai konferencia tartása az ágazat munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében	évi 1 db szakmai konferencia tartása az ágazat munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében	évi 1 db szakmai konferencia tartása az ágazat munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében	KSZGY SZ ügyvezetői iroda
Általános és középiskolai pályorientáció, előadások	10 új kapcsolat kialakítása oktatási intézményekkel és legalább évi 2 pályorientációs előadás megtartása	évi 5 új kapcsolat kialakítása oktatási intézményekkel és legalább évi 2 pályorientációs előadás megtartása	évi 5 új kapcsolat kialakítása oktatási intézményekkel és legalább évi 2 pályorientációs előadás megtartása	Infokommunikációs munkacsoport és KSZGY SZ ügyvezetői iroda
Gyakornoki programok koordinálása	Gyakornoki alkalmazás egyszerűsítésének támogatása, irányítóhatósággal történő egyeztetés	Gyakornoki programok kialakításának támogatása és népszerűsítése	Évi 5 tagcég számára gyakornoki lehetőségek kialakításának támogatása	KSZGY SZ ügyvezetői iroda és Munkacsoportok
Fiatalok megszólítása - KSZGY SZ nyári tábor /Erzsébet-tábor, határon túli diákok magyarországi	Tagcégekkel közösen nyári tábor szervezése – környezetvédelmi, vízügyi, hulladékgazdálkodási témában	Tagcégekkel közösen nyári tábor szervezése – környezetvédelmi, vízügyi, hulladékgazdálkodási témában	Tagcégekkel közösen nyári tábor szervezése – környezetvédelmi, vízügyi, hulladékgazdálkodási témában	Infokommunikációs munkacsoport és KSZGY SZ ügyvezetői iroda

Leírás	1 éves terv	2-3 éves terv	4-5 éves terv	Felelős
táborai, tematikus táborok)				
Ágazati életpályamodellek kialakítása	2023-ra kialakítani a tagság bevonásával	Bevezetés megkezdése, az illetékes hatóságokkal való egyeztetések (teszt)	Új életpályamodellek alkalmazása, bevezetése	KSZGYSZ ügyvezetői iroda és Munkacsoportok
Oktatási intézményekkel való együttműködések kialakításának támogatása	2023-ra minimum 5 együttműködés kialakítása.	Évi 5 együttműködés kialakítása, Duális képzés erősítése, Üzemlátogatási programok kialakítása	Évi 5 együttműködés kialakítása, Duális képzés erősítése, Üzemlátogatási programok kialakítása	Infokommunikációs munkacsoport és KSZGYSZ ügyvezetői iroda
A munkáltatói márkaépítés támogatása	2023 – weboldal frissítési projekt 10 tagcég számára	évi 1 db rendezvény employer branding témában weboldal frissítési projekt évi 10 tagcég számára	évi 1 db rendezvény employer branding témában weboldal frissítési projekt évi 10 tagcég számára	Infokommunikációs munkacsoport és KSZGYSZ ügyvezetői iroda és munkaerőpiaci szakértői munkacsoport
Zöldállásportál (ZÁP) fejlesztése	2023-ig a tagság egésze számára ismertté tétel Megjelenések – állásbörzéken, kommunikációs támogatás növelése, Z.I.P	A tagok és holdudvaruk elsőszámú hirdetőportálként tekintsenek a ZÁP-ra. Állásportál megjelenítése a fiatalok által használt platformokon.	Önállóan működő ágazati portál, mely a piacon jelentős ismertséggel rendelkezik	KSZGYSZ kommunikációs csapat
B2B rendezvények	30 éves Roadshow Üzleti reggelik – 2 havonta Tagok eseményeinek egymás közötti népszerűsítése	Üzleti reggelik – 2 havonta Tagok eseményeinek egymás közötti népszerűsítése	Üzleti reggelik – 2 havonta Tagok eseményeinek egymás közötti népszerűsítése	KSZGYSZ ügyvezetői iroda
Hónap vállalkozója megjelenés	KSZGYSZ hírlevélben való bemutatkozás lehetőségének kidolgozása a tagcég számára.	KSZGYSZ hírlevélben való bemutatkozás lehetősége a tagcég számára	KSZGYSZ hírlevélben való bemutatkozás lehetősége a tagcég számára	KSZGYSZ kommunikációs csapat és munkaerőpiaci szakértői munkacsoport
Generációváltás támogatása	Tagvállalatok részére tartott 1 db rendezvény a témában	Tagvállalatok részére tartott évi 1 db rendezvény a témában	Tagvállalatok részére tartott évi 1 db rendezvény a témában	KSZGYSZ ügyvezetői iroda
Szakértői státusz építése – Média megjelenések támogatása	Tagok számára biztosított évi 5 db megjelenés – rádió, újság, konferencia – tagok eredményeinek, projektjeinek terjesztése	Tagok számára biztosított évi 5 db megjelenés – rádió, újság, konferencia – tagok eredményeinek, projektjeinek terjesztése	Tagok számára biztosított évi 5 db megjelenés – rádió, újság, konferencia – tagok eredményeinek, projektjeinek terjesztése	Infokommunikációs munkacsoport és KSZGYSZ kommunikációs csapat és munkaerőpiaci szakértői munkacsoport
Kommunikációs kampányok összehangolt megvalósítása	Online és offline kommunikáció egységesítése, stratégia megalkotása	Tagvállalatokkal közös megjelenések online és offline eseményeken, egységes arculat kialakítása, kommunikáció irányítása	Tagvállalatokkal közös megjelenések online és offline eseményeken, egységes arculat kialakítása, kommunikáció irányítása	KSZGYSZ kommunikációs csapat
Pályázatfigyelés	A munkaerő fejlesztését támogató pályázatok figyelése és a tagok számára elérhetővé tétel	A munkaerő fejlesztését támogató pályázatok figyelése és a tagok számára elérhetővé tétel	A munkaerő fejlesztését támogató pályázatok figyelése és a tagok számára elérhetővé tétel	KSZGYSZ ügyvezetői iroda



Leírás	1 éves terv	2-3 éves terv	4-5 éves terv	Felelős
Zöldgazdaság 2023	A cselekvési terv eredményei, törekvései megjelenítésre kerülnek a hagyományos kiadványunkban.	A munkaerőpiaci helyzetet folyamatosan figyelemmel kísérjük, a tagvállalatok jelzései alapján, a beavatkozás, a támogatás (új programok) kidolgozása érdekében.	A munkaerőpiaci helyzet elmozdulásának folyamatos figyelemmel kísérése, lehetséges beavatkozási területek kijelölése (javaslat, intézkedés)	KSZGY SZ ügyvezetői iroda
Szenior munkacsoport kialakítása (nyugdíjba vonuló szakembereink összefogása)	A munkacsoport elindítása – tagságban megtalálni azokat a személyeket, akik az elkövetkező 1-2 évben mennek nyugdíjba és az alakulás megszervezése.	Munkacsoport tagjainak folyamatos bővítése, a többi munkacsoporttal való közös munka kialakítása – feladataik biztosítása PI: tanácsadói közreműködés a KSZGY SZ tevékenységében	Munkacsoport tagjainak folyamatos bővítése, a többi munkacsoporttal való közös munka kialakítása – feladataik biztosítása PI: tanácsadói közreműködés a KSZGY SZ tevékenységében	KSZGY SZ ügyvezetői iroda

## 7. Összefoglalás

Jelen dokumentum a GINOP 5.3.5. pályázatban foglaltak szerint 5 évre határozza meg a Szövetség munkaerőpiaci stratégiai fókuszait, amelyek elérésével az KSZGY SZ tagvállalatai eredményesebbé, ismertebbé és népszerűbbé tudnak válni a hazai és a nemzetközi szakmai közéletben, üzleti életben.

A stratégiai célok elérése összehangolt, következetes és céltudatos munkát igényel és feladatokat ad a Szövetség működésének számos területén. A helyzetelemzésben feltárt gátló tényezők és kihívások figyelembevételével az előttünk álló időszakban a következő beavatkozási területeken látjuk szükségét a tudatos fejlődésnek a sikeresség érdekében:

- Oktatás és ipar kapcsolatának támogatása
- Munkáltatói márkaépítés erősítése
- KSZGY SZ ernyőszerkezeti működése

A fenti beavatkozási területekhez kötődően a stratégiai dokumentumban beavatkozási eszközök is meghatározásra kerültek. Ezek az eszközök már részfeladatokra bontják azokat a lépéseket, amelyek segítségével a stratégiai célok elérhetőek, ugyanakkor folyamatos felülvizsgálatukra, bővítésükre lesz szükség, hogy eredményesen szolgálják a Szövetség fejlődését. Mindez természetesen nem valósulhat meg a Szövetség tagvállalatainak közreműködése, iránymutatása és együttműködése nélkül, melyre mindenkor számítunk.

A beavatkozási területekhez javasolt időtávokat, előrehaladási mérföldköveket rendeltünk, és felelős megjelölésével kontrollálhatóvá tettük. Ezek természetesen tervek, melyek rugalmasan kezelhetők, de stabilan jelzik azt az irányt, amely felé haladva szolgáljuk a tagvállalatok, az ágazat és a környezetvédelem hazai ügyét.

## 8. Források

Elemző tanulmány a zöldipar munkaerőpiaci helyzetének feltárására: [Munkaerőpiaci tanulmány](#)

Elindult a Szövetség ágazati munkaerőpiaci portálja, a [Zöldállásportál](#)

KSZGYSZ tanulmánya: [Zöldgazdaság2021](#)

KSZGYSZ tevékenységét bemutató kiadvány: [Együtt zöldebb!](#)

Nemzetközi szakkiállításunk: [ÖKOINDUSTRIA](#)

A GINOP projekthez kapcsolódó előadások, megjelenések:

Munkaerőhiány lehetséges kezelési módjai és az ideális munkahely kialakítása a zöldipari szektorban [szakmai workshop](#) – 2020. december 16. -

[A munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának összehangolása a hazai környezetipari vállalkozások eredményes működéséért](#) - 2020. december 16.

### Cikkek

[Örökzöld téma](#) – környezetipari munkaerőpiaci kereslet és kínálat - InGreen 2021.

[A jövő munkavállalóinak fontos a fenntarthatóság](#) – InGreen2021

[A jó szakemberekre mindig is szükség volt és szükség lesz](#) – ZIP Magazin 2021

[Elindult a zöldállásportál](#)

[Zöldállásportál indult](#)

<https://mfor.hu/cikkek/makro/a-jovo-a-tet-otthagytak-az-alomallast-hogy-megmentsek-a-foldet.html>

[Ilyenek lesznek a jövő munkahelyei](#)

[A jövő állásai](#)

[Ezek lesznek a jövő zöld állásai](#)

[Túlélő üzemmódból az emberközpontú munkavégzés felé](#) – Deloitte Humántőke kutatás – 2021

[10 foglalkozás, ami ma még nem is létezik, de a jövő sztárszakai lehetnek](#)

[Sosem találnád ki, melyek lesznek a sztárszakai](#)

Budapest, 2022. április