

GINOP-5.3.5-18-2018-00047

Elemző tanulmány a zöldipar munkaerőpiaci helyzetének feltárására

SZÉCHENYI 2020 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Készítette:
EX ANTE Tanácsadó Iroda Kft.

Megbízó:
Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége

Dátum:
2020. szeptember 30.

A tanulmány az „A munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának összehangolása a hazai környezetipari vállalkozások eredményes működéséért” című projekthez kapcsolódóan került kidolgozásra.

www.exante.hu



TARTALOMJEGYZÉK

1	VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ.....	6
2	IPARÁGI STATISZTIKÁK A KÖRNYEZETIPARI ÁGAZATON BELÜLI MUNKAERŐHELYZETRŐL	11
2.1	A környezetipar definiálása.....	11
2.2	Az elérhető iparági statisztikák	11
3	A ZÖLDIPAR MUNKAERŐPIACI HELYZETE A KSZGYSZ TAGVÁLLALATOK SZEMSZÖGÉBŐL	20
3.1	Módszertani bemutatás.....	20
3.2	Válaszadók köre	20
3.3	A KSZGYSZ tagvállalatok, mint munkáltatók kérdőíves felmérésének eredményei	21
3.3.1	Munkaerőpiaci helyzet a munkáltatók szemszögéből a jelenre és a jövőre nézve	21
3.3.1.1	Az alkalmazotti állomány jelenlegi összetétele.....	21
3.3.1.2	A „zöldipari” szakmai személyzet aránya a munkaerőállományon belül jelenleg és a jövőben	22
3.3.1.3	Munkaerőhiány és okai.....	23
3.3.1.4	Mely munkakörökben érzékelnek jelenleg munkaerőhiányt a munkáltatók?	23
3.3.1.5	Mely szakmákban érzékelnek jelenleg munkaerő többletet a munkáltatók?.....	24
3.3.1.6	A munkavállalók digitális kompetenciáinak felmérése	25
3.3.1.7	Céges képzések és tréningek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a munkavállalók idővel középvezetőkké váljanak.....	25
3.3.1.8	Önképzési lehetőségek a vállalatoknál	27
3.3.1.9	A fluktuáció mértéke.....	27
3.3.1.10	Átképzés, továbbképzés a belső munkaerőhiány pótlására	28
3.3.2	Munkaerő toborzás és kiválasztás	28
3.3.2.1	A munkaerő toborzás eszközei.....	28
3.3.2.2	A 3 legfontosabb szempont, amely alapján az álláshirdetők a jelentkezők közül választanak	29
3.3.2.3	A 3 legfontosabb munkavállalói kompetencia, képesség az álláshirdetők szemszögéből	30
3.3.3	Minőségi munkahelyek	31
3.3.3.1	Hogyan vonják be a munkavállalók családját a munkahely életébe?.....	31
3.3.3.2	Mennyiben megoldott a szabadság alatti helyettesítés, annak érdekében, hogy a munkavállaló és családja számára a pihenés valóban pihenés legyen?	32
3.3.3.3	Foglalkoztatnak-e hátrányos helyzetűeket?.....	33
3.3.3.4	Esélyegyenlőségi terv megléte és felülvizsgálata	33
3.3.4	Felsőoktatási intézményekkel kialakított kapcsolatok	34
3.3.4.1	Felsőoktatási intézmények, amelyekkel a felmérésben résztvevő zöldipari vállalkozásoknak jelenleg élő kapcsolata van.....	34
3.3.4.2	A felsőoktatási intézményekkel történő együttműködés módozatai	34
3.3.4.3	A felsőoktatási intézményekkel történő együttműködés hatékonyságával való elégedettség mértéke	35
3.3.4.4	Javaslatok a felsőoktatási kapcsolatok minőségének javítására, hatékonyságának növelésére	36
3.3.5	Más KSZGYSZ tagvállalatokkal kialakított kapcsolatok.....	37
3.3.5.1	Az együttműködés módozatai más KSZGYSZ tagvállalatokkal.....	37
3.3.6	Szolgáltatási területek, amelyben a válaszadók a leginkább segítséget várnak a Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetségétől	38
3.3.7	A zöldipari állásportállal kapcsolatos elvárások.....	39
3.3.7.1	Legfontosabbnak ítélt szempontok egy ágazati állásportál esetében	39
3.3.7.2	Melyek lennének egy zöldipari állásportál hasznos plusz szolgáltatásai?	40

3.4	Tagvállalatokkal készített interjúk megállapításai	42
3.4.1	A képviselt cég HR helyzete a jelenlegi helyzetben és az ezt megelőző időszakban	42
3.4.2	A munkaerő megtartására milyen módszerek vannak?	45
3.4.3	Jövőbeli tervek a veszélyhelyzet utánra - leginkább HR szempontból.....	46
3.5	A felmérésben résztvevő tagvállalatok munkavállalói felmérésének eredményei	49
4	A ZÖLDIPAR MUNKAERŐPIACI HELYZETE AZ OKTATÁSI INTÉZMÉNYEK SZEMSZÖGÉBŐL	51
4.1	Módszertani bemutatás.....	51
4.2	Válaszadók köre	51
4.3	A felsőoktatási intézményekre vonatkozó kutatás megállapításai.....	53
4.3.1	Az intézmények meglévő vállalati kapcsolatai, fejlesztésének irányai	53
4.3.1.1	Az intézmények meglévő vállalati kapcsolatai.....	53
4.3.1.2	Az intézmények vállalati kapcsolatokkal való elégedettsége, fontossága	54
4.3.1.3	A vállalati kapcsolatok fejlesztési irányai	54
4.3.2	Képzések és a vállalati munkaerőpiaci igények összehangolása	57
4.3.2.1	Képzések munkaerőpiaci szempontból való értékelése	57
4.3.2.2	Képzések és a vállalatok munkaerőpiaci igényeinek összehangolásának nehézségei	57
4.3.2.3	A munkaerőpiaci igények összehangolására tett javaslatok	58
4.3.3	Várható munkaerőpiaci trendek	59
4.3.3.1	Hiányterületek végzettségi szintje.....	60
4.3.3.2	Szükséges munkavállalói készségek és kompetenciák	60
4.3.4	Zöldipari állásportál javaslatok	61
5	A ZÖLDIPAR MUNKAERŐPIACI HELYZETE AZ DIÁKOK, POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK SZEMSZÖGÉBŐL	62
5.1	Módszertani bemutatás.....	62
5.2	Válaszadók köre	62
5.3	A felmérésben résztvevő felsőoktatási hallgatók megkérdezésének eredményei	68
5.3.1	Pályaorientáció	68
5.3.1.1	Mennyire foglalkoztatja a hallgatókat, frissen végzetteket a környezeti-társadalmi fenntarthatóság kérdése?.....	68
5.3.1.2	A folyamatban lévő tanulmányaik kapcsolódása a környezetiparhoz	69
5.3.1.3	Környezetiparhoz kapcsolódó gyakorlati tapasztalatok	69
5.3.1.4	A felmérésben résztvevők által preferált munkáltatók és környezetipari szakterületek	72
5.3.1.5	A felsőoktatási intézmény mivel tudná hatékonyabban segíteni a hallgatóit a környezetiparban való elhelyezkedésben?75	
5.3.2	A zöldipari állásportállal kapcsolatos álláskeresői elvárások	77
5.3.2.1	A zöldipari állásportállal szemben támasztott elvárások	77
5.3.2.2	Hasznos kiegészítő szolgáltatások	77
5	A ZÖLDIPAR MUNKASZERVEZÉSI FELADATAI	79
6	A MUNKÁLTATÓI MÁRKAÉPÍTÉSI GYAKORLATOK	82



1 VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A kutatási munkánk során először is tanulmányoztuk a zöldipar munkaerőpiaci helyzetére vonatkozóan elérhető iparági statisztikákat. Ezt követően a Megbízó elvárásai alapján kiterjedt, célzott, kérdőíven és mélyinterjú alapján alapuló kutatást végeztünk a KSZGYSZ tagvállalatok, mint munkáltatók; azok munkavállalói; a felsőoktatási intézmények és a diákok, potenciális munkavállalók körében. Áttekintettük a zöldipar munkaszervezési feladatait általánosságban és a munkáltatói márka építés gyakorlatát is.

A kutatás reprezentatívnak nem tekinthető, az eredmények ennek ellenére véleményünk szerint jelzésértékűek a munkaerőpiaci szereplők és döntéshozók számára.

A kutatás eredményeit, főbb megállapításait az alábbiakban foglaljuk össze.

KSZGYSZ TAGVÁLLALATOK, MINT MUNKÁLTATÓK VÉLEMÉNYE

A zöldipar munkaerőpiaci helyzetét felmérő online kérdőíves kutatásba a munkáltatói oldalról 60 KSZGYSZ tagvállalatot sikerült bevonnunk. A 60 megkérdezett vállalat összesen 3832 főt foglalkoztat.

A jelenlegi alkalmazotti létszám 27%-nál 10 fő alatti, 45%-nál 10-49 fő, a tagvállalatok többsége tehát kis foglalkoztató, összességükben mégis jelentős munkaadók.

Az alkalmazotti állomány több mint egyharmada felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Közel azonosan, 21% illetve 20% körüli arányban foglalkoztatnak 8 általánost, szakmunkásképzőt, illetve gimnáziumot/szakközépiskolát/technikumot végzett munkavállalókat.

A korcsoportokat tekintve elmondható, hogy a munkavállalók 39%-a 41-55 éves korcsoportba esik, 34%-a 26-40 éves korosztályba sorolható. Ennek megfelelően X generáció és az Y generáció a meghatározó az alkalmazotti körben.

A munkavállalók 56%-a fizikai állományhoz tartozik. Az úgynevezett zöldipari szakmai személyzet aránya a fizikai állományon belül jelenleg 46%, a szellemi állományon belül 44%. A válaszadók 3-5 év múlva mintegy 34%-os állománycsökkenést prognosztizálnak, amely a fizikai állományra nézve 35%-os csökkenéssel járhat.

Munkaerőpiaci helyzet most és a jövőben

A válaszadók 62%-nál jellemző a munkaerőhiány. Ennek oka legtöbbször az, hogy a munkavállalók magasabb bérért váltanak, elhagyják a céget, vagy a termelékenység növelése érdekében **létszámnövelés** szükséges, de akut probléma az is, hogy a szükséges szaktudással rendelkező munkavállalók nyugdíjba vonulnak.

A felmérésben résztvevő 60 munkáltató összesen 67 munkakört jelölt meg, ahol munkaerőhiányt érzékelnek. A konkrét létszámgigény a jelenlegi munkaerőállomány 3%-a. Az alábbi munkakörökben vannak betöltetlen pozíciók: anyagmérnök, anyagmozgató, autószerelő, autóvillamossági szerelő, bányaiipari mérnök, betontechnológus, bontómunkás, dietetikus, építőmérnök, értékesítő, fűrómester, geológus, gépészmérnök, gépésztechnikus, gépjárművezető, gépkezelő, hegesztő, hulladékkezelő, Ipar 4.0 szakértő, irányítási vezető, irodai (*adminisztrátor*), kéményseprő, környezetellenőrző mérnök, környezetmérnök, környezetvédelmi szakértő, környezetvédelmi tervező, közgazdász, kútúr, laboráns, labortechnikus, lakatos, marketinges, mérnök, mindenes szaki, minőségellenőr, mintaelőkészítő, mintavételező, műszaki munkatárs, műszerész, nyomdaipari szakmunkás, PLC programozó, projekt koordinátor, projekt mérnök, projektfejlesztési szakember, rakodó, raktáros, rendszerkezelő, segédmunkás, szerelő, szerviztechnikus, takarító, targoncás, technikus, technológus, tehergépkocsi vezető, termékdíj, ügyintéző, uszodagépész, ügyfélszolgálati munkatárs, vegyész, vegyésztechnikus, vezető, vezető mérnök, villamos szerelő, villamosmérnök, villanyszerelő, vízhálózat szerelő.

A válaszadók bizonyos mértékű munkaerő többletet érzékelnek adminisztrátori, geográfus-geológus, jogász, közgazdász szakmáterületeken és a csak középiskolai végzettségűek körében.

A digitális kompetenciák a legtöbb területen már alapképességnek számítanak, a vállalkozások közel fele nem alkalmaz külön protokollt ezek felmérésére.

Fontos kérdés a középvezetők kinevelése, éppen ezért kérdeztünk rá arra, hogy milyen képzéseket tartanának ezen a téren fontosnak. Elmondható, hogy elsősorban a vezetői képességek fejlesztése szükséges, és a kommunikációs készség, de a menedzsment ismeretek növelésére és szakmai, speciális képzésekre is lenne igény ezen a téren. Több válaszadó a tapasztalati tanulásban hisz, és a rátermett középvezetők kiválasztódásában az évek során. A különféle önképzési lehetőségek igen elterjedtek, a válaszadók háromnegyede szakmai képzéseket biztosít a munkavállalók részére, több mint harmaduk az IT, digitális kompetenciák fejlesztését segíti, nyelvi képzésekre is több mint negyedüknél van lehetőség.

A válaszadók legnagyobb hányadánál kismértékű (2-5 %-os) fluktuáció van. 30%-nál elhanyagolható (1 % alatti), 25%-nál csekély (1-2 %-os). A 15%-ot kitevő nagymértékű vagy jelentős fluktuációt jelzőknél szükséges lehet a megtartóképesség javítására.

A válaszadók többségénél van valamilyen átképzés, továbbképzés a belső munkaerőhiány pótlására.

Munkaerő toborzás és kiválasztás

A válaszadók túlnyomó többsége személyes kapcsolatokon keresztül keresi a potenciális jelölteket. Jelentős az online megoldások aránya: internetes állásportálokon vagy saját honlapon helyezik el az álláshirdetést, vagy közösségi oldalakon (mint például a Facebook vagy a LinkedIn). Másrésztől a személyesség fontosságát erősíti a korábban már a vállalattal kapcsolatba kerültek körében történő toborzás, legyenek azok akár a vállalatnál szakmai gyakorlatot végeztek vagy ott szakdolgozatot készítenek. Kevésbé gyakori, de 20%-nál előfordul a külső munkaerő toborzással foglalkozó cég bevonása.

A jelentkező szakmai tapasztalatai, az interjútatás során szerzett személyes benyomások, és a jelentkező hozzáállása – ez az a három legfontosabb szempont, amely alapján a munkaadó választ a jelentkezők közül. Ezeket követi a jelentkező végzettsége, egyéb kompetenciái.

A három legfontosabb munkavállalói kompetencia az álláshirdetők szemszögéből az önálló munkavégzés, a problémamegoldás és a szakmai fejlődési képesség. Ezeket követi a csapatmunkára való hajlam, az együttműködő-készség és a proaktivitás.

Minőségi munkahelyek

A válaszadók többsége igyekszik bevonni a munkavállalók családját a munkahely életébe: 35%-nál lehetőség van a család számára bemutatni a munkavállaló munkahelyét, 25% pedig családi napokat szervez.

A válaszadók 95%-ánál ügyelnek arra, hogy a munkavállaló és családja számára a pihenés valóban pihenés legyen.

A válaszadók 70%-a foglalkoztat hátrányos helyzetűeket, vagyis gyermekgondozási ellátásban részesülő kismamákat, romákat, alacsony iskolázottságúakat, tartós munkanélkülieket, megváltozott munkaképességűeket, 50 év felettiakat. Viszont a megkérdezettek többségénél nincs esélyegyenlőségi terv, vagy ritkábban vizsgálja felül azt, mint évente.

Kapcsolat a felsőoktatási intézményekkel

A válaszadó zöldipari vállalkozások közül legtöbben az alábbi 7 intézménnyel ápolnak élő kapcsolatot: Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Miskolci Egyetem, Pannon Egyetem, Szent István Egyetem, Debreceni Egyetem, Szegedi Tudományegyetem. További tíz intézményhez kapcsolódnak még a tagvállalatok, bár kevesebb szállal.

Az együttműködés öt leggyakoribb formája a szakmai gyakorlati hely biztosítása, a közös kutatás, fejlesztés, a vendégelőadóként való részvétel az oktatásban, a közös szakmai projektek megvalósítása és a gyakornoki programok. A felsőoktatási intézményekkel történő együttműködés hatékonyságával való elégedettség mértéke jónak mondható. Ezt javíthatná az élénkebb, jobb (online) kommunikáció az érintettek között, a közös kutatás-fejlesztési projektek megvalósítása, a szakmai gyakorlatszerzés fokozása.

Más tagvállalatokkal kialakított kapcsolatok

A megkérdezett KSZGYSZ tagok nagy része több területen is együttműködik. 42% közösen jelenik meg szakmai rendezvényeken, 27% megosztja egymással a jó gyakorlatokat, 17% közös kutatási tevékenységet is végez.

FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEK VÉLEMÉNYE

A zöldipar munkaerőpiaci helyzetét felmérő online kérdőíves kutatásba 13 felsőoktatási intézményből 47 oktatót sikerült bevonnunk.

Vállalati kapcsolatok minősége

Az intézmények vállalati kapcsolatait elsődlegesen a szakmai gyakorlati helyek, vendégoktatók, illetve vállalati konzulensek adják. Az előzőeknél kisebb mértékű, de az intézmények életében fontos kapcsolódási pont: a duális képzések a közös kutatás fejlesztés, illetve a kihelyezett szemináriumok is.

A felmérés során megállapítottuk, hogy egy 5 pontos skálán értékelve, a megkérdezettek a meglévő vállalati kapcsolatok minőségével, mennyiségével közepesenél némileg elégedettebbek (2,97). A megkérdezettek a közös kutatások, fejlesztések mennyisége (2,52) terén voltak a legelégedetlenebbek. A megkérdezettek nagyon szükségesnek látják a kapcsolatok fejlesztését (4,5), különösen az együttműködések hatékonyságának fejlesztése (4,79), a közös kutatások fejlesztések mennyisége (4,76) és minőségének javítása (4,76) terén. A legnagyobb különbség a jelenlegi helyzet és a fejlesztési szükséglet között a közös kutatás-fejlesztési tevékenységek mennyiségének terén van.

A vállalati kapcsolatokra tett fejlesztési javaslatokat az alábbiakban lehet összefoglalni:

„Több idő, nagyobb elszántság minkét fél részéről. Valós feladatok, valós problémák közös megoldása, ehhez az érdekeltség (pl. anyagi, HR) megteremtése. A személyes kapcsolatok nagyon fontosak, ott működnek jól, ahol ez megvan.”

„Nincs közös kommunikáció, előítéletekre, korábbi beidegződésekre építenek a felek.”

Képzési helyzet

A megkérdezettek az általuk nyújtott képzéseket 5-ös skálán alapvetően jónak gondolják; vonatkozik ez a szakterületi alkalmazhatóság, az elhelyezkedési esély, valamint a megszerzett tudás naprakészségére is.

Az oktatás és munkaerőpiaci igények összehangolását nehezítő tényezők tekintetében, 1-5 pontig értékelve, a legjellemzőbb nehézséget az okozza, hogy nem elegendő az információ a vállalatok igényeiről (3,21), nincs visszajelzés a vállalatok részéről a hallgatók tudásának hasznosíthatóságáról (3,42), továbbá az oktatói kapacitás nem elegendő (3,48). A megkérdezettek ezen kívüli oknak a finanszírozási hiányt említették: „egyetemi infrastruktúra hiányosságai, alulfinanszírozottság és az ezekből származó kontraszelekció.”

Felmértük milyen tevékenységekkel lehetne jobbá tenni a képzés kínálatot, hogy a munkaerőpiaci kihívásokhoz még inkább illeszkedjék. A legmagasabb számban említett tevékenységek: szakmai gyakorlatok számának növelése, valamint több közös kutatás-fejlesztés (39-39 említés), ösztöndíj programok (35 említés), kihelyezett szemináriumok (34 említés), oktatói továbbképzések (33 említés).

Megállapítható, hogy a megkérdezettek jóval nagyobb arányban igényelnék a felsorolt tevékenységeket, mint az jelzéseik szerint az intézményükben jelenleg megvan. Kiemelten több igény jelentkezik a meglévőnél az

oktatói továbbképzések (+30 említés), vállalati támogatás (+13 említés), ösztöndíj programok (+13 említés) és közös tanulmányi versenyek (+12 említés) esetén.

Munkaerőpiaci trendek

A várható munkaerőpiaci trendek tekintetében a három legbiztosabban bekövetkezőnek, 1-5 pontig értékelve, az automatizáció erősödését (4,73), a mesterséges intelligencia előtérbe helyezését (4,33), illetve a kutatás-fejlesztés és innováció nagyobb hangsúlyát (4,21) jelölték. Az általunk fel nem sorolt trendek tekintetében a „szakemberek külföldre vándorlásából adódó szakemberhiányt”, a „táv munka jelentőségének növekedését”, illetve az ezt biztosító digitális háttér fejlődését, illetve a társadalmi olló szétnyílását jelzik, „egyre jobban elválik, akik kvázi betanított munkát végeznek és akik az új technológiákat értik és fejlesztik”.

A megkérdezettek szerint a körforgásos gazdaság, a hulladékkezelés; az energetika, megújuló energia; ivóvízkezelés, illetve a klímaadaptáció területén várható jelentős új munkaerőigény. Ez az új munkaerőigény elsősorban egyetemi végzettségi szintet követel meg.

A három legfontosabb munkavállalói kompetenciának a legtöbben a fejlődési készséget, kommunikációs készséget és idegennyelv tudást jelölték meg, de szükségesnek látják az együttműködési, problémamegoldási készséget és az specifikus iparági ismeretek meglétét is.

Állásportál:

Egy zöld állásportál tartalmaként elsősorban intézményi bemutatkozó anyagokat, illetve szakmai, kutatási eredmények publikálását javasolják. Ezen kívül említésre került szakmai kapcsolatok, partnerlisták megjelentetése; pályakezdők számára pályaaorientációs javaslatok, tesztek, elvárt kompetenciák, skillek, hallgatói fórumok elérhetősége; szakmaelírások, szakmai életutak bemutatása. Továbbá az állásportál használható lehetne szakmai gyakorlatok/tanulmányi versenyek jelentkezési felületeként, illetve felkerülhetnének rá a szakmai szervezetek programjai is.

DIÁKOK, POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK VÉLEMÉNYE

A zöldipar munkaerőpiaci helyzetét felmérő online kérdőíves kutatásba 302 felsőoktatási intézményben tanuló vagy végzett hallgatót sikerült bevonnunk. Válaszadóink kétharmada a Z, egyharmada az Y generációhoz tartozott. Többségük nő volt, és még nem végzős hallgató, összesen 19 intézmény 48 karán folytatták vagy folytatják tanulmányaikat. A beazonosított 55 szakból 22 mérnöki szak volt, a legtöbben környezetmérnökök. Az alapszak népszerűbb körökben, mint a mesterszak. 6% vett részt duális képzésben, amelyben jelenleg a KSZGYSZ vonatkozásában a Szent István Egyetem említhető.

Pályaaorientáció

A hallgatókat, frissen végzetteket a környezeti-társadalmi fenntarthatóság kérdése nagymértékben foglalkoztatja. Kétharmaduknak csak közvetetten hallgat környezetipari kurzust.

A válaszadók 86%-a még nem szerzett gyakorlati tapasztalatot a zöldiparban, akik igen, azok 46 vállalatnál tettek szert rá, melyek 15%-a a KSZGYSZ-hez kötődik. Ez a tapasztalatszerzés 76%-ban szakmai gyakorlat során, 59%-ban pedig munkaviszony révén történt.

A kitöltők 42%-a aktív álláskereső, vagy egy éven belül szeretne elhelyezkedni, 39% jelenleg is dolgozik. Nagy részük inkább úgy érzi, hogy közepesnél nagyobb mértékben tudja majd hasznosítani az oktatás során szerzett tudását leendő munkahelyén, bár az ezzel kapcsolatos kérdésre legnagyobb arányban (30%) csak négy pontot adtak a hat pontos skálán. Az, hogy a környezetiparban mennyire szeretnének dolgozni, közel egyenletesen oszlik el egy 6 pontos skálán, az átlagérték 4,16 pont.

Többszörös választási lehetőség mellett a legtöbb kitöltő környezetipari vállalkozásoknál vagy kutatóhelyeknél, laborokban szeretne legszívesebben elhelyezkedni. Negyedük jelölte meg az oktatás- képzést, és ugyanannyian

a közigazgatás területét. A válaszadók 21%-a nem tudta megadni melyiket preferálná, illetve a megadott típusok közül egyet sem jelölt meg.

Válaszadóink a legszívesebben a megújuló energia, energetika területén dolgoznának. Ezt követi a vízvédelem. A kitöltők több mint 30%-a jelölte meg a klímavédelem és hulladékgazdálkodás területét. Ettől alig marad el a kutatás, analitika területének kedveltsége. A környezetvédelmi műszer, technológia, eszköz gyártása, talajvédelem, kármentesítés, levegőminőségvédelem közel azonos szinten értékelt, a zajvédelmet a legkevésbé jelölték meg.

A három legfontosabb munkavállalói kompetencia, képesség a válaszadók szerint a problémamegoldás, a szakmai fejlődési képesség és az önálló munkavégzés, míg önmagukat a problémamegoldás, együttműködőkészség és az önálló munkavégzés területén érzik legerősebbnek. A leginkább fejleszhető, fejlesztendő kompetenciaterületek a problémamegoldás, a kommunikációs készség és a szakmai fejlődési képesség. A válaszadók túlnyomó többsége szerint személyes kapcsolatok révén lehet a legjobban a munkaerőpiacon elhelyezkedni, ezt követik a szakdolgozat készítése során szerzett iparági/konzulensi kapcsolatok adta lehetőségek. A válaszadók nagyban hiányolják a gyakorlatorientáltságot, a modern, naprakész iparági és technológiai ismereteket a képzésből. Fontosnak ítélik az élő kapcsolatokat a környezetipari vállalkozásokkal, amelyekben megismerhetik a vállalatok tényleges működését, projektjeiket, munkahelyeiket, és melyek keretében szakmai gyakorlatot és munkatapasztalatot szerezhhetnek.

A pályakezdők a leendő munkahelyüktől elsősorban versenyképes bért, fejlődési lehetőséget, illetve rugalmasságot várnak el a vállalatoktól. A támogató munkakörnyezet, jó munkahelyi légkör, illetve kihívásokkal teli munkakör fontosabb az egyéb javadalmazásnál.

Állásportállal kapcsolatos elvárások

A három legfontosabb állásportállal kapcsolatos elvárás, amit a legtöbben megjelöltek az, hogy ágazatonként szűrhető legyenek a hirdetések, ingyenes legyen, és hogy a hirdető cégekről további információ legyen elérhető. Új állásportál indításakor ezekre tehát érdemes fokozottan odafigyelni.

Egy jó állásportál leghasznosabb kiegészítő szolgáltatása a szakmákat, szakterületeket, munkaköröket bemutató részletes információk nyújtása, a szakmai gyakorlati lehetőségek adatbázisa és jelentkezési felülete, és a cégbemutató videók lehetnek. Az önismeretet segítő funkció szintén hasznos a válaszadók szerint.

2 IPARÁGI STATISZTIKÁK A KÖRNYEZETIPARI ÁGAZATON BELÜLI MUNKAERŐHELYZETRŐL

2.1 A környezetipar definiálása

Az úgynevezett „környezetipar” kifejezés minden olyan tevékenységre kiterjed, amely hozzájárul a természeti erőforrásokban (vízben, levegőben, talajban és az élő szervezetekben) okozott károk megelőzéséhez, felméréséhez és helyreállításához, az ezeket célzó technológiák, termékek és szolgáltatások fejlesztéséhez, gyártásához és biztosításához.

A környezetipar a hulladékgazdálkodás, kármentesítés, levegőtisztaság-védelem, vízgazdálkodás és -védelem, megújuló energiatermelés, szennyvízkezelés, laborvizsgálatok, oktatás, szemléletformálás, kommunikáció tevékenységei által védi környezetünket, az életfeltételeinket biztosító erőforrásokat és a benne létező élőlényeket, s veszi fel a harcot az ökoszisztémák károsodása, a biodiverzitás csökkenése, a klímaváltozás és a környezeti elemek (föld, víz, levegő, táj) szennyezése ellen.


Az előbbi felsoroláson túlmenően természetesen más szakmák, foglalkozások, munkakörök is ezer szállal kötődnek a környezet védelméhez, így például a jogászok, pénzügyi szakemberek, és az államigazgatás e területen dolgozó szakembereit is e körbe tartozóknak kell tekintenünk.

2.2 Az elérhető iparági statisztikák

A hazai, rendelkezésre álló statisztikák már a fentiek okán sem teljeskörűen fedik le a hagyományos környezetiparra vonatkozatható adatokat és az adatgyűjtés köre sem teljesen releváns.

1. ábra: A környezetvédelmi ipar és a környezetvédelmi szektor által felölelt tevékenységek

Gazdasági tevékenységek	Felhasznált berendezések, speciális anyagok előállítása	Létesítmények építése, berendezések felszerelése	Üzemeltetés	Környezetvédelmi szolgáltatások (tanácsadás, oktatás, kutatás, monitoring, államigazg. stb.)
Környezetvédelmi területek				
Közvetlen szennyezéskezelés	hagyományos értelemben vett környezetvédelmi ipar			
levegő-, víz-, talaj-, zajszennyezés stb. mérséklése, elhárítása, mérése hulladékgyűjtés és elhelyezés				
Erőforrásgazdálkodás				
természetvédelem hulladékfeldolgozás megújuló energia bio élelmiszerek				
Közvetett környezetvédelmi tevékenység				
környezetbarát építkezés öko-design egyéb tiszta technológiák				

 környezetvédelmi szektor

Forrás: Dr. Éri Vilma: A környezettudatos gazdasági átalakulás munkaerőpiaci hatásai, a zöldmunkahelyekben rejlő foglalkoztatási potenciál (30. oldal)¹

¹ Dr. Éri Vilma: A környezettudatos gazdasági átalakulás munkaerőpiaci hatásai, a zöldmunkahelyekben rejlő foglalkoztatási potenciál, http://www.ktk-ces.hu/Eri_zold_gazd_tanulmany_korl.pdf (30. oldal)

A 1307/2011. (IX. 6.) Korm. határozat a Nemzeti Környezettechnológiai Innovációs Stratégiáról kimondja, hogy „a környezetvédelmi ipar versenyképessége meghatározó a jövő szempontjából, hiszen az biztosíthat hatékony környezetvédelmi megoldásokat a gazdaság többi ágazata számára, ezzel hozzájárulva a fenntartható, versenyképes gazdasághoz, a jobb foglalkoztatáshoz.”²

E Kormányhatározat szerint „Jövőképünk szerint a környezettechnológiai innovációk elterjedése a környezetvédelmi ipar olyan fejlődését hozhatja, amely hozzájárul mind a foglalkoztatás, mind az ország versenyképességének növeléséhez, ezzel a társadalom jóllétének biztosításához és a környezet védelméhez.”

Ebből következően az Új Széchenyi Terv (ÚSZT) legfőbb célkitűzése a magyar gazdaság és a vállalkozások fejlesztése és új munkahelyek létrehozása, valamint kiemelt területként foglalkozik a zöldgazdaság fejlesztéssel, valamint egyértelmű kapcsolódást állít fel a környezetipar (zöldgazdaság-fejlesztés), a foglalkoztatás, valamint a kis- és középméretű vállalkozások fejlődése között.

Ez a (beruházási) lendület volt tapasztalható a környezetvédelmi beruházások vonatkozásában, amely viszont 2016-ban megtorpant, amelynek velejárója a foglalkoztatás csökkenése is. Az okok között akár a finanszírozás, illetve a működtetésre kerülő hangsúly-eltolódást is felfedezhetjük, de ez a drasztikusnak mondható csökkenés sem az ágazati foglalkoztatásnak, sem az ökoinnovációnak, sem a hatályos nemzeti stratégiákban foglaltak megvalósításának nem kedvez. ³

2. ábra: A hazai környezetvédelmi ráfordítások az összes beruházáshoz viszonyítva



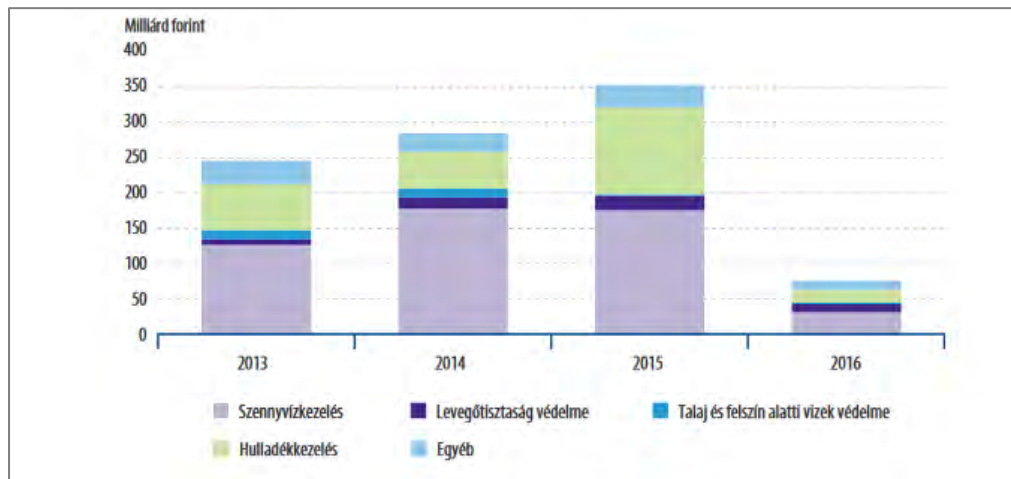
Forrás: KSH: A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2018

A nemzetgazdaság környezetvédelmi beruházásainak aránya az összes beruházáshoz viszonyítva 2016-ban jelentősen visszaesett, 4,4 százalékponttal volt alacsonyabb az előző évi értékhez képest.

²1307/2011. (IX. 6.) Korm. határozata Nemzeti Környezettechnológiai Innovációs Stratégiáról, <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=A11H1307.KOR&targetdate=&printTitle=1307/2011.+%28IX.+6.%29+Korm.+hat%C3%A1rozat&getdoc=1>

³ KSH: A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2018, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/fenntartfejl/fenntartfejl18.pdf>

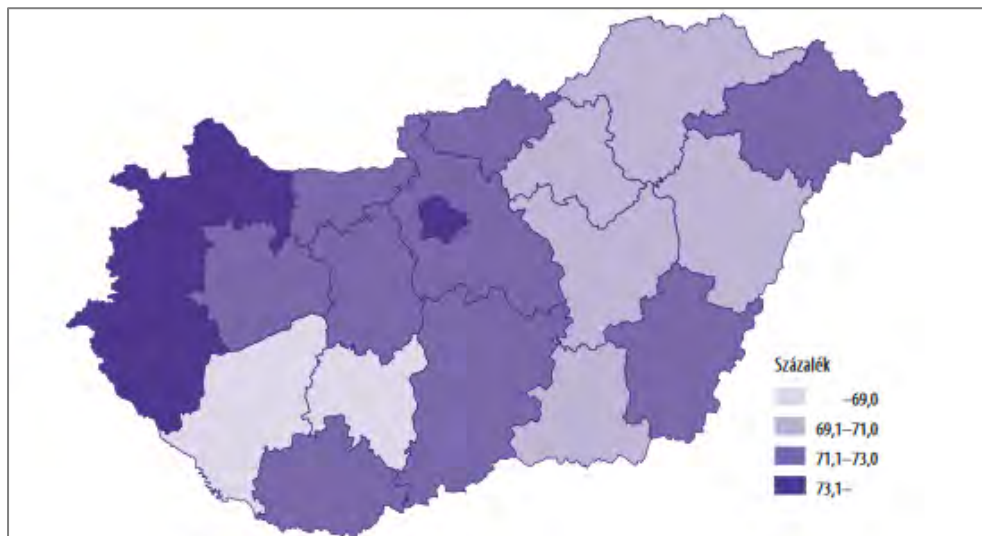
3. ábra: A környezetvédelmi beruházások környezeti területek szerint



Forrás: KSH: A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2018

2016-ban a szennyvíz-, illetve a hulladékkezelés csökkentéséhez köthető környezetvédelmi beruházások aránya jelentős mértékben visszaszorult az előző évihez viszonyítva.

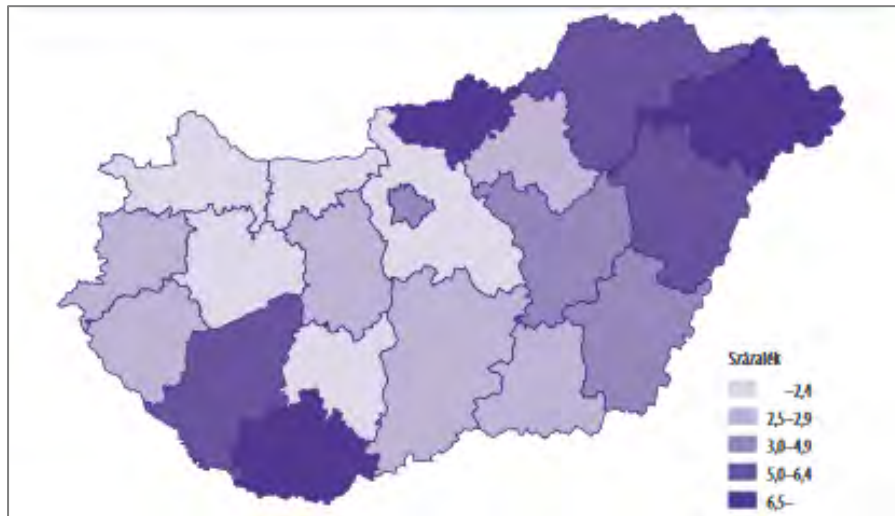
4. ábra: A munkaképes korú, gazdaságilag aktív népesség aránya megyénként, 2018



Forrás: KSH: A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2018

Az országban jelentősek a területi különbségek: Budapesten és Vas megyében a legmagasabb az aktivitási arány (75,4 és 75,1 %), Somogy megyében a legalacsonyabb (65 %).

5. ábra: A munkanélküliségi ráta megyénként, 2018

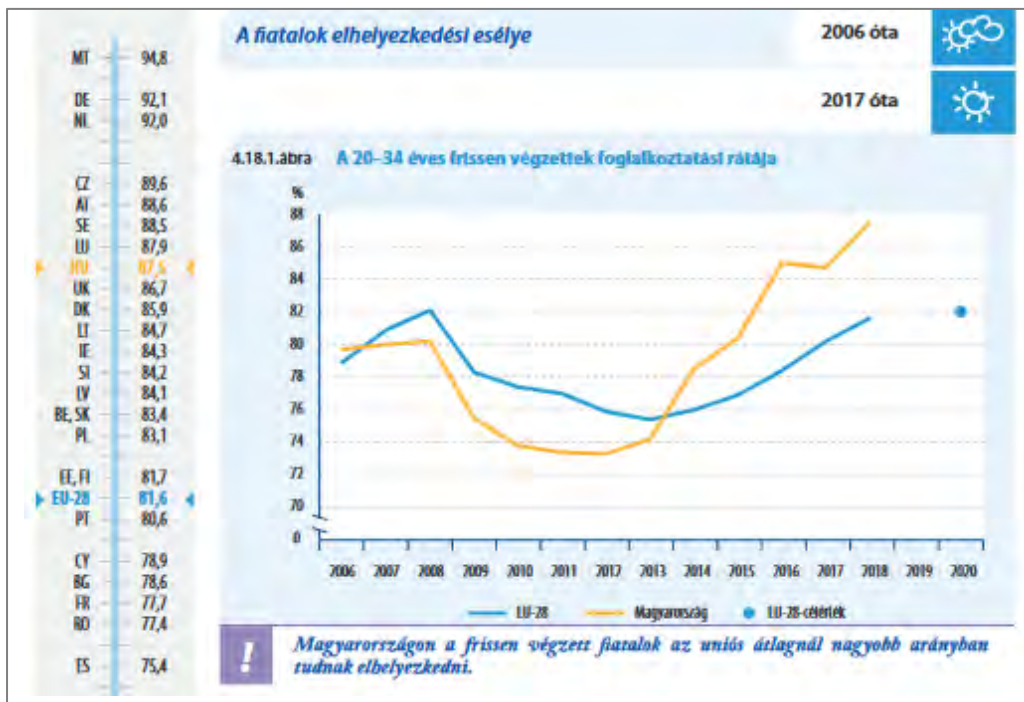


Forrás: KSH: A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2018

2018-ban a legalacsonyabb munkanélküliségi rátát Győr-Moson-Sopron (1,4 %), a legmagasabbat Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében mérték (8,8 %), a hagyományosnak mondható területi megosztottság nem változott.

A gazdasági erőforrások tekintetében a frissen végzettek elhelyezkedési esélye jelentősen javult az elmúlt években, az EU átlagát is meghaladva.

6. ábra: A fiatalok elhelyezkedési esélye

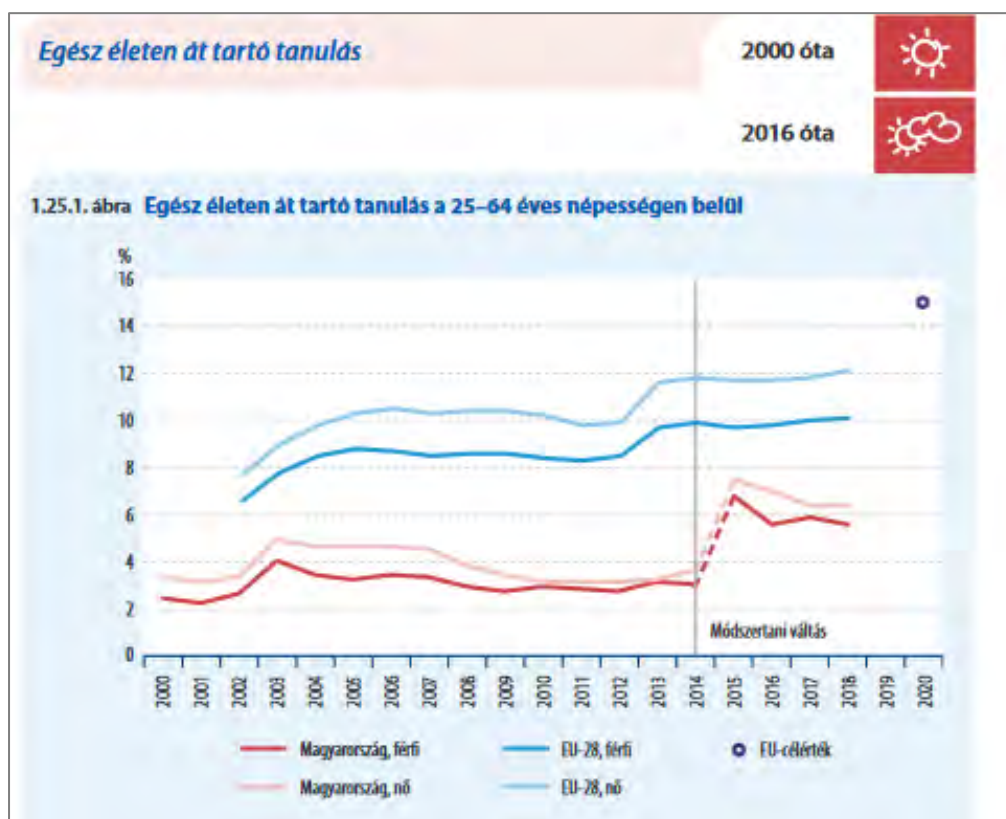


Forrás: KSH: A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2018

Magyarországon a frissen végzett fiatalok az uniós átlagnál nagyobb arányban tudnak elhelyezkedni.

Elgondolkodtató adatok a felnőttkori továbbtanulásról:

7. ábra: Egész életen tartó tanulás



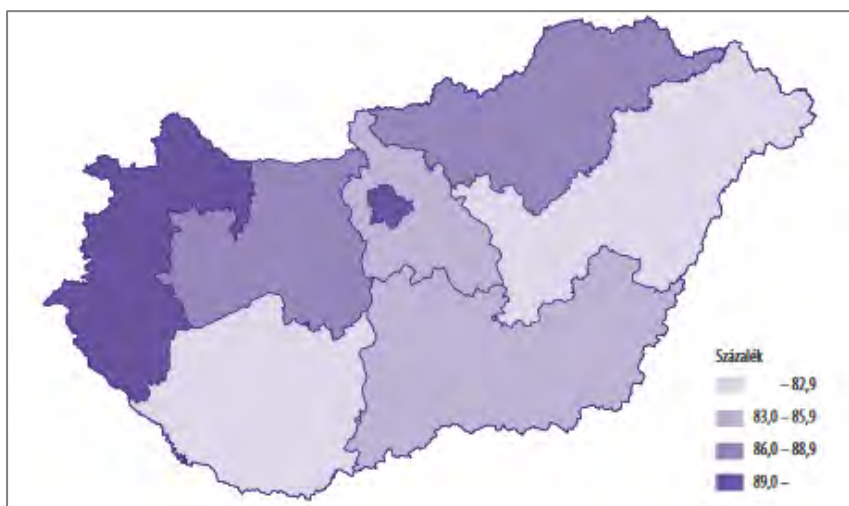
Forrás: KSH: A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2018

Az oktatás vagy képzés résztvevőinek aránya emelkedett Magyarországon, de így is elmarad az uniós átlagtól.

„A fejlett piacgazdaságokban az oktatás-képzés nem fejeződik be az iskolarendszertől való kilépéssel, a szakképesítés megszerzésével. A fenntartható társadalmakban a folyamatos technológiai fejlődés szükségszerűvé teszi a képzésbe való többszöri bekapcsolódást, a rendszeres továbbképzést, a gazdasági szerkezet átalakulásával járó szakmaváltást. Az egyén egész életen át tartó tanulási folyamata a gazdaság által megkövetelt változó igényekhez való alkalmazkodását szolgálja. Mindemellett átfog minden olyan tervszerű tanulási tevékenységet, amelynek célja ismeretek szerzése, illetve készségek és kompetenciák fejlesztése.”⁴

⁴ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/fenntartfejl/fenntartfejl18.pdf>

8. ábra: A 20-34 éves frissen végzettek foglalkoztatási rátája megyénként, 2018



Forrás: KSH: A fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon, 2018

A frissen végzett fiatalok elhelyezkedési rátája minden régióban meghaladja a 2020-ra kitűzött célértéket.

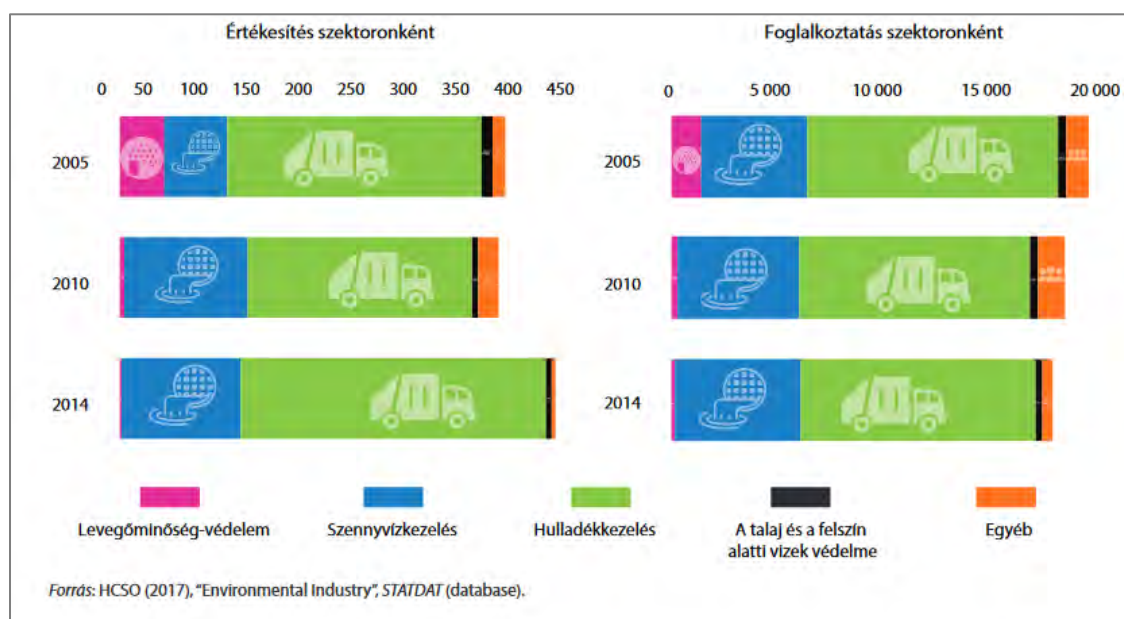
A KSH adatait, statisztikai táblákat tanulmányozva, az egyéb foglalkoztatottsági adatokat részletesebben kutatva látható, hogy a nemzetgazdasági ágak között nincs nevesítve a környezetipar sem szűken, sem tágabban. Szerepel ipari szektor, feldolgozóipar, fémalapanyag, fémfeldolgozás, szolgáltatás, közigazgatás – amely a tágabb értelemben vett környezetipart is magában foglalja. Örömmel látnánk olyan adatokat, amelyek a víz-, hulladékgazdálkodás, energiatermelés területein foglalkoztatottakra, illetve környezetvédelmi oktatási adatokat mutatnának be. Ezek hiánya miatt a gyakorlati ismeretekre, tapasztalatokra tudunk hagyatkozni, mert évekkal ezelőtt megszűnt a kifejezetten erre az ágazatra szóló környezetvédelmi adatgyűjtés, -szolgáltatás.

Az OECD 2018-ban megjelent Magyarország harmadik Környezetvédelmi teljesítményértékelésének 5 célja, hogy segítsék Magyarországot gazdasága zöldítésében, környezeti irányításának és környezetgazdálkodásának javításában. Az ajánlásokban kiemelt hangsúlyt kap a biológiai sokféleség, az anyaggazdálkodás és a körforgásos gazdaság, amely a hazai környezetipar szereplői számára jelentős feladatokat jelenthet, amelyhez feltétlenül szükséges a keresletalapú szakképzés, felsőoktatás összekapcsolása az érintett vállalatokkal, a tudásmegosztás és az egész életen át tartó tanulás.

A környezeti termékek és szolgáltatások értékesítéséből származó bevételek folyamatosan nőnek, a kapcsolódó foglalkoztatás azonban csökken.

⁵<https://www.oecd.org/environment/country-reviews/Magyarorsz%C3%A1g-Kiemelt-ugyek-2018.pdf>

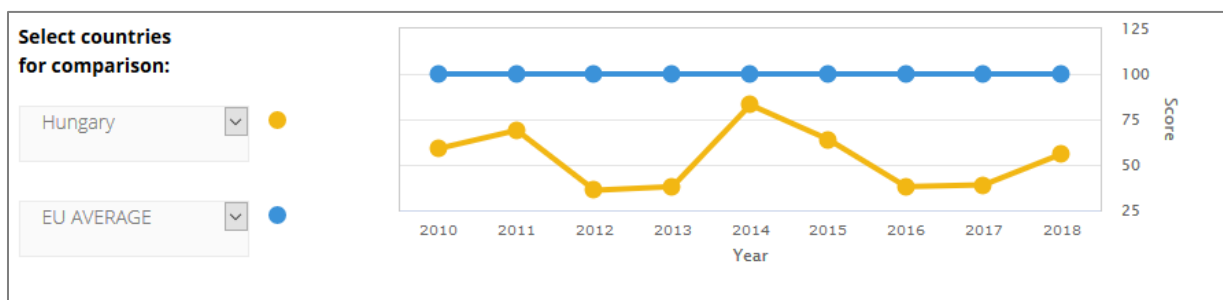
9. ábra: A környezeti termékek és szolgáltatások értékesítésének változása és a foglalkoztatás változása, 2005-2017 (milliárd Ft, 2010-es árakon)



Forrás: OECD Környezetvédelmi teljesítményértékelések: Magyarország, 2018⁶

Az alábbi ábra is sürgős oktatási, képzési és innovációs felzárkóztatásra hívja fel a figyelmet, hiszen Magyarország ökoinnovációs indexe jelentősen elmarad az EU átlagától.⁷

10. ábra: Ökoinnovációs index változása 2010-2018



Forrás: THE ECO-INNOVATION SCOREBOARD AND THE ECO-INNOVATION INDEX

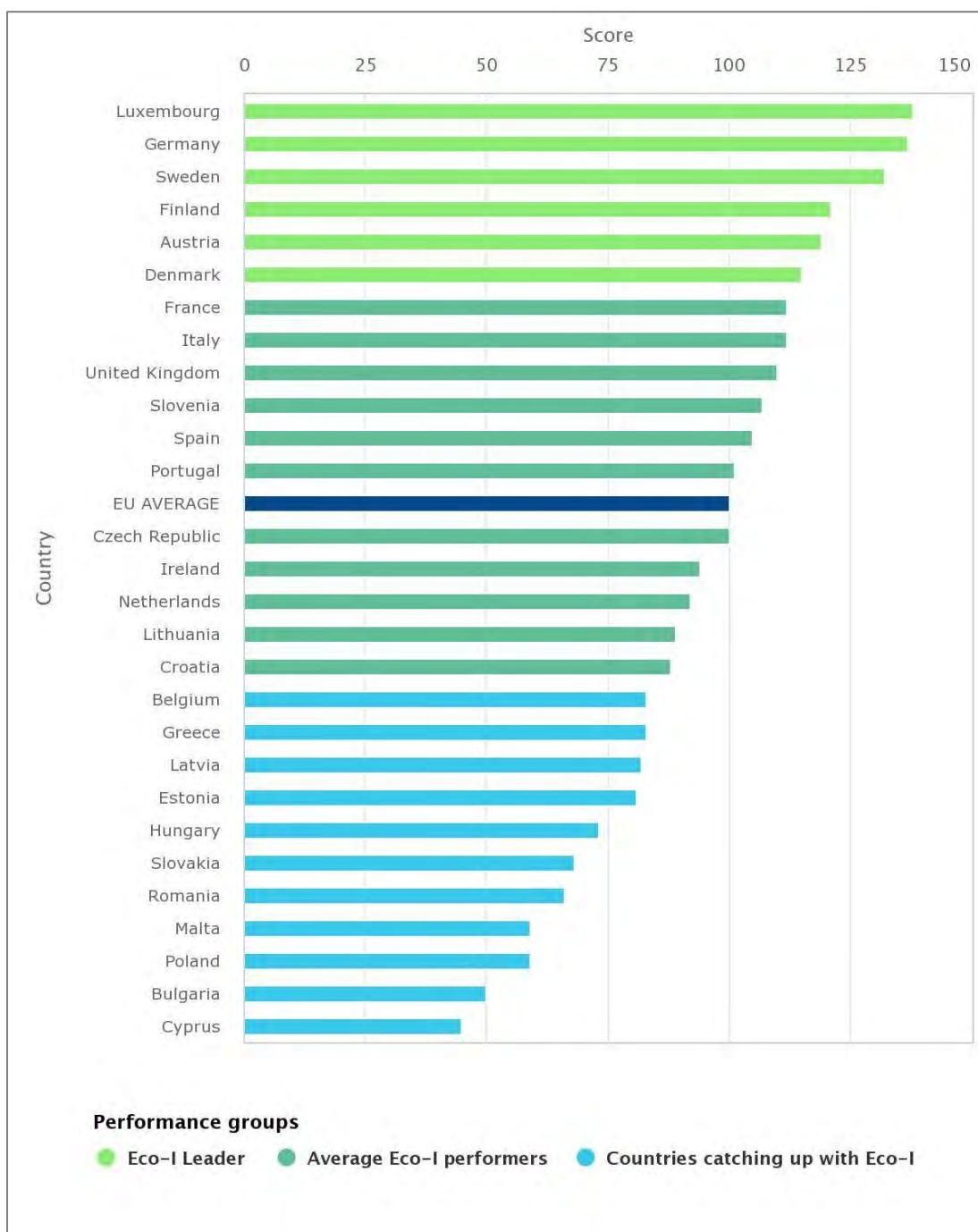
⁶OECD Környezetvédelmi teljesítményértékelések: Magyarország, 2018

<https://www.oecd.org/environment/country-reviews/Magyarorsz%C3%A1g-Kiemelt-ugyek-2018.pdf> (11. oldal)

⁷ THE ECO-INNOVATION SCOREBOARD AND THE ECO-INNOVATION INDEX

https://ec.europa.eu/environment/eoap/indicators/index_en

10. ábra: Ökoinnovációs index, 2018



Forrás: THE ECO-INNOVATION SCOREBOARD AND THE ECO-INNOVATION INDEX

A Magyarországon, a Központi Statisztikai Hivatal által kiadott Környezeti helyzetkép 2018. c. kiadvány tartalmazza viszont azokat a környezeti elemeket, hatásterületeket, amelyeket értékelése, elemzése, megóvása, működtetése - a bevezetőben is ábrázolt, széleskörűen értelmezett - hazai környezetiparban működő, dolgozó szakemberek munkájának köszönhető. ⁸

⁸ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/kornyhelyzetkep18.pdf>

Ezen eredmények mögött így is felsejlik a hazai környezetipari szakemberek tömege, amelyet, ha számszerűsíteni nem is mindig sikerül, de munkájuk eredménye szemmel látható, mérhető és kimutatható.

E szakemberek munkájára az EU következő tervezési időszakában (2021-2027) is szükség lesz, hiszen a Magyarországnak szánt kohéziós politikai finanszírozással kapcsolatos beruházási iránymutatás 5 célterülete nem nélkülözheti a hazai környezetipar, zöldipar jelenlegi és jövőbeli szakembereit.⁹

⁹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-hungary_hu.pdf

3 A ZÖLDIPAR MUNKAERŐPIACI HELYZETE A KSZGYSZ TAGVÁLLALATOK SZEMSZÖGÉBŐL

3.1 Módszertani bemutatás

Az általunk összeállított online kérdőíves és mélyinterjú felmérés a zöldipari munkaerőpiaci helyzetet kívánta felmérni a KSZGYSZ tagvállalatok, mint munkáltatók szemszögéből. A kérdőív és interjú vezérfonal kidolgozását követően annak tartalma a Megbízó részéről jóváhagyásra, majd leprogramozásra került. A kérdőív kitöltésére szóló felkérést a Megbízó honlapján nyilvánosságra hozta így bárki számára elérhetővé tette, továbbá a linket kiküldte KSZGYSZ tagvállalatai részére. A felmérés 2020. június 25. – szeptember 9. között zajlott le.

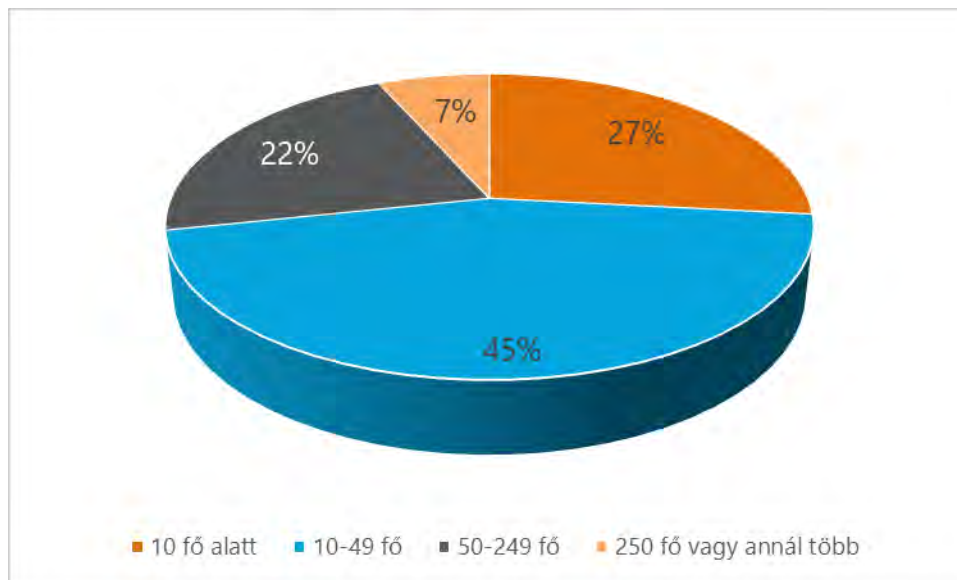
3.2 Válaszadók köre

Válaszadóink a Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetségének tagvállalatai voltak, mint zöldipari munkáltatók. A vizsgált célcsoportból 60 vállalat küldött be értékelhető választ és 11 válaszolt a személyes interjúk keretében.

A megkérdezett tagvállalatok összesen 3832 főt foglalkoztatnak.

E körben a jelenlegi alkalmazotti létszám 27%-nál 10 fő alatti, 45%-nál 10-49 fő, 22%-nál 50-249 fő, és 7%-nál 250 fő vagy annál több.

11. ábra: A válaszadók alkalmazotti létszám szerinti csoportosítása



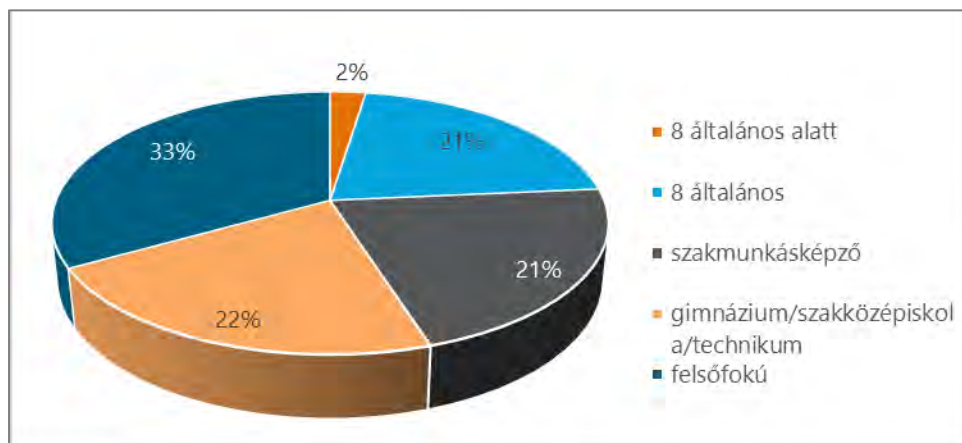
3.3 A KSZGYSZ tagvállalatok, mint munkáltatók kérdőíves felmérésének eredményei

3.3.1 Munkaerőpiaci helyzet a munkáltatók szemszögéből a jelenre és a jövőre nézve

3.3.1.1 Az alkalmazotti állomány jelenlegi összetétele

Az alkalmazotti állomány több mint egyharmada felsőfokú végzettséggel rendelkezik (33%). Közel azonosan, 20% körüli arányban foglalkoztatnak 8 általánost, szakmunkásképzőt vagy gimnáziumot/szakközépiskolát/technikumot végzett munkavállalókat. A 8 általános alatti képzettséggel rendelkező munkavállalók mintegy 2%-ban fordulnak elő a zöldipari munkáltatóknál.

12. ábra: Az alkalmazotti állomány végzettség szerinti összetétele



A korcsoportokat tekintve elmondható, hogy a munkavállalók 39% a 41-55 éves korcsoportba esik, 34% a 26-40-éves korosztályba sorolható.

Ennek megfelelően az X generáció és az Y generáció a meghatározó.

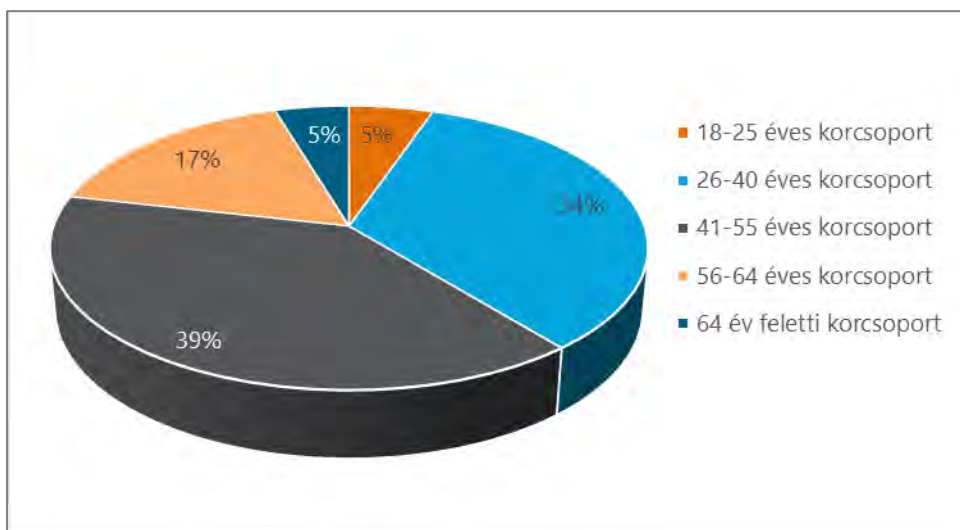
"X-generáció,, (1965-1979):

- a hírnök-nemzedék, az átmeneti generáció,
- megbízhatóság, kontrolláltság, elmélyült szakmai igényesség, magas motiváció, kooperativitás, karrierizmus.

"Y-generáció,, (1980-1995):

- digitális nemzedék első hulláma, magánéletükben nap, mint nap jelen van az Internet.

13. ábra: Az alkalmazotti állomány korcsoport szerinti összetétele

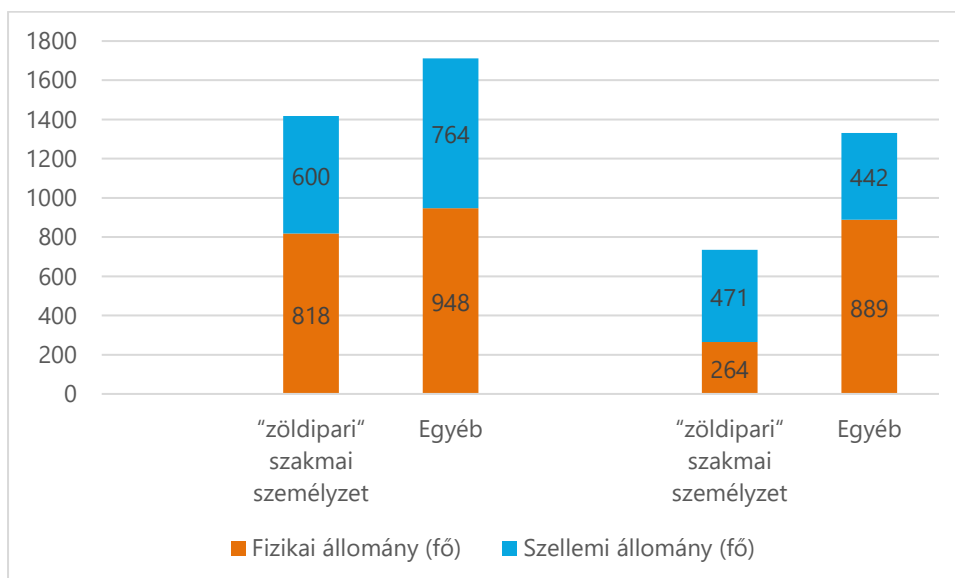


3.3.1.2 A „zöldipari” szakmai személyzet aránya a munkaerőállományon belül jelenleg és a jövőben

A munkavállalók 56% a fizikai állományhoz tartozik. A zöldipari szakmai személyzet aránya a fizikai állományon belül jelenleg 46%, a szellemi állományon belül 44%.

A válaszadók 3-5 év múlva mintegy 34%-os állománycsökkenést prognosztizálnak, amely a fizikai állományra nézve 35%-os csökkenéssel járhat. A zöldipari szakmai személyzet aránya terveik szerint sem a fizikai állományon, sem a szellemi állományon belül nem változik majd.

14. ábra: Munkaerő állomány jelenleg, illetve 3-5 év múlva



3.3.1.3 Munkaerőhiány és okai

A válaszadók 62%-ánál jellemző a munkaerőhiány, 38%-uknál viszont nem merül fel ez a probléma.

Többszörös válaszadási lehetőség mellett a munkaerőhiánnyal küzdők 30%-ánál az egyik ok az, hogy a munkavállalók magasabb bérért váltanak, elhagyják a céget; 25%-uknál az, hogy a termelékenység növelése érdekében létszámnövelés szükséges; 21%-uknál pedig az, hogy a munkavállalók nyugdíjba vonulnak; 13%-uknál az, hogy a munkavállalók külföldre távoznak; 10%-uknál pedig az, hogy egy új technológia/termék/szolgáltatás bevezetése miatt speciális szaktudásra lenne igény.

15. ábra: Munkaerőhiány és okai



Egyéb okokként az alábbiakat jelölték meg:

- Nehéz a fizikai állomány utánpótlása, nincs jelentkezés.
- Szakmunkás hiány.
- Az élet minden területének pörgősebbé válásával trenddé válik a felszínesség és a néhány évenkénti változtatás, a más tevékenységbe kezdés.
- Szolgáltatásból adódóan speciális szaktudásra van szükség.

3.3.1.4 Mely munkakörökben érzékelnek jelenleg munkaerőhiányt a munkáltatók?

A felmérésben résztvevő 60 munkáltató összesen 67 munkakört jelölt meg ahol munkaerőhiányt érzékelnek. A konkrét létszámgigény 124 fő volt, ami a jelenlegi munkaerőállomány 3,24%-a.

Az alábbi munkakörökben vannak betöltetlen pozíciók:

1. anyagmérnök
2. anyagmozgató
3. autószerelő
4. autóvillamosági szerelő
5. bányaiipari mérnök
6. betontechnológus
7. bontómunkás
8. dietetikus
9. építőmérnök
10. értékesítő
11. fűrómester
12. geológus
13. gépészmérnök
14. gépésztechnikus
15. gépjárművezető
16. gépkezelő
17. hegesztő
18. hulladékkezelő
19. Ipar 4.0 szakértő
20. irányítási vezető
21. irodai (*adminisztrátor*)
22. kéményseprő
23. környezetellenőrző mérnök
24. környezetmérnök
25. környezetvédelmi szakértő
26. környezetvédelmi tervező
27. közgazdász
28. kútfúró
29. laboráns
30. labortechnikus
31. lakatos
32. marketinges
33. mérnök
34. mindenes szaki
35. minőségellenőr
36. mintaelőkészítő
37. mintavételező
38. műszaki munkatárs
39. műszerész
40. nyomdaipari szakmunkás
41. PLC programozó
42. projekt koordinátor
43. projekt mérnök
44. projektfejlesztési szakember
45. rakodó
46. raktáros
47. rendszerkezelő
48. segédmunkás
49. szerelő
50. szerviztechnikus
51. takarító
52. targoncás
53. technikus
54. technológus
55. tehergépkocsi vezető
56. termékdíj ügyintéző
57. uszodagépész
58. ügyfélszolgálati munkatárs
59. vegyész
60. vegyésztechnikus
61. vezető
62. vezető mérnök
63. villamos szerelő
64. villamosmérnök
65. villanyszerelő
66. vízhálózat szerelő

A munkáltatók válaszaikban kitértek a munkakörök betöltéséhez szükséges szakmákra, szakképesítésekre, a végzettségi szintre is.

3.3.1.5 Mely szakmákban érzékelnek jelenleg munkaerő többletet a munkáltatók?

Jelenleg munkaerő többletet érzékelnek a munkáltatók az alábbi szakmákban, szakképesítésekben:

- adminisztrátor,
- asszisztens,
- bölcsész,
- geográfus, geológus,

- jogász,
- középiskolai végzettségűek,
- közgazdász, gazdasági, számviteli szakember,
- szakács,
- szállodai, éttermi, turisztikai szakmák.

Munkáltatói megjegyzések:

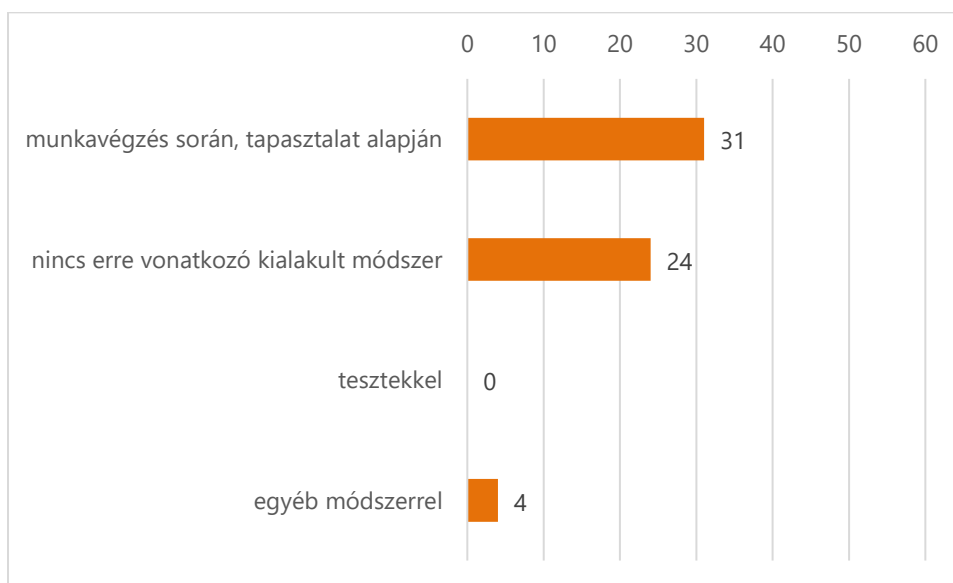
- Nem szakmához, hanem a felszínes felkészültséggel nem összhangban lévő elvárásokhoz (önértékelésekhez), mint jelenséghez tudjuk kötni a túlkínálatot.
- Specialistákból van sok, a környezeti, fenntarthatósági ügyeket komplexen látni és kezelni tudókból nagy a hiány.

3.3.1.6 A munkavállalók digitális kompetenciáinak felmérése

A munkáltatók több mint fele (52%) a munkavégzés során, személyes tapasztalat alapján méri fel a munkavállalók digitális kompetenciáit, viszont 40%-uknak nincs erre vonatkozó kialakult módszerük.

Ketten jelezték, hogy ezt a kompetenciát próbanapokon mérik fel, egy kitöltő jelezte, hogy elvárásnak tekintik a digitális kompetenciákat, és egy, hogy az interjú során vizsgálják meglétüket.

16. ábra: A munkavállalói digitális kompetenciák felmérési módszerei



3.3.1.7 Céges képzések és tréningek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a munkavállalók idővel középvezetőkké váljanak

Ahhoz, hogy a munkavállalók idővel középvezetőkké (műszakvezetővé, osztály- vagy csoportvezetővé) váljanak, válaszadóink az alábbi képzéseket tartanák célravezetőnek:

- vezetői tréningek – 4 említés (pl. agilitás, lean, csoportdinamika stb.),
- kommunikáció tréning, asszertivitás – 3 említés,
- vezetői hatékonyság tervezése,
- középvezetői képzés,
- szakmai továbbképzések, jogszabályi változásokat nyomon követő képzések,

- menedzsment képzések,
- kommunikációs és kooperatív kompetenciák fejlesztése,
- adatvezérelt értékelések és döntéshozatali technikák elsajátítása,
- kompetencia fejlesztő tréningek szakmai tréningek, IT képzés,
- szakmai tréningek, hogy felelősen tudjon dönteni bizonyos szakmai kérdésekben,
- HR képzések, önismereti képzések,
- saját cégen belüli mentor program, terepi tapasztalatszerzés, felelősségre és önállóságra nevelés, speciális szoftverek felhasználói képzései,
- MSZ EN ISO/IEC 17025:2018 szabvány ismerete, LIMS program ismerete,
- gazdasági ismeretek, projekt koordinációs ismeretek,
- fejlesztő tréning,
- hatékony munkavégzés tréning,
- csapatmunka tréning,
- szakiránynak megfelelő képzések, továbbképzések, vezetői tréningek,
- témavezetői irányítás,
- humán tréning,
- érzékenyítő tréning,
- önismereti tréning,
- konfliktuskezelés,
- gazdasági alapismeretek, stratégiai tervezés, kommunikációs ismeretek, minőségbiztosítás,
- időmenedzsment, kommunikációs tréning, projektmenedzsment,
- felsőfokú szakirányú továbbképzés,
- személyiségfejlesztő tréningek (önismeret, emberismeret, kommunikáció, stresszkezelés, vezetői, irányítói ismeretek),
- karriermodell,
- digitális tudás fejlesztése,
- angol nyelvtudás fejlesztés.

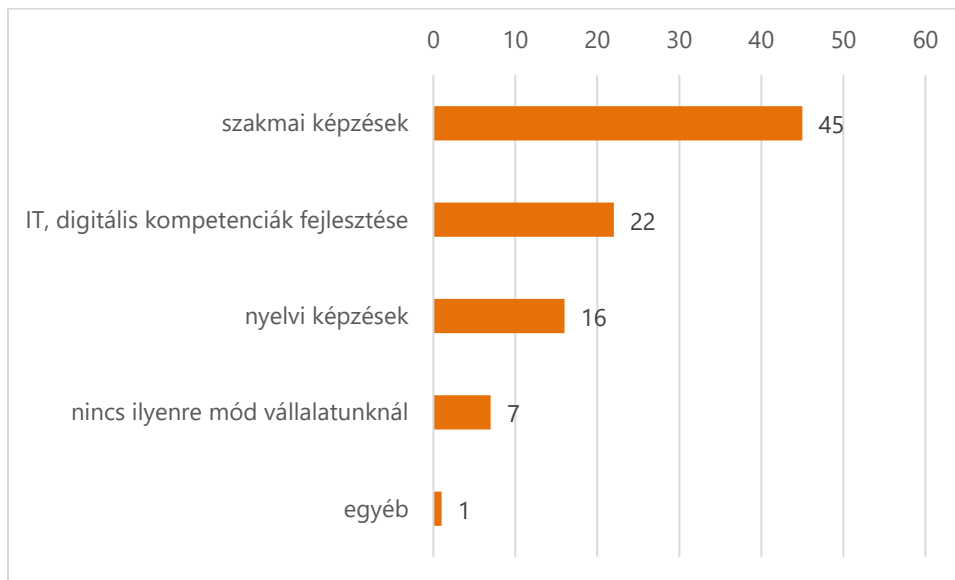
Néhány egyéni vélemény is megfogalmazásra került:

- A tapasztalat elégséges.
- Tapasztalat, rátermettség.
- Akarat, szorgalommal érhet el nagyobb pozíciót.
- Nincs ilyen képzés és fölösleges is, mert a rátermettséget és a kollegiális elfogadást 1 személyes képesség határozza meg, nem tanítható.
- A munka során jellemzően kiválasztódik, hogy ki alkalmas vezetésre. Ennek két szintje van: aki tud bánni az emberekkel, és munkaszervező és aki jó üzletszerző, menedzser. Ha a kettő együtt jár maga csoda. A jelenlegi vezetés pedig mutasson olyan példát, ami követhető.
- Széchenyi 2020 pályázat keretében Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalatok számára (GINOP-6.1.6-17).
- Mentor program.
- Tapasztalatunk szerint a szakmai fejlődés a napi munkavégzés során is elérhető. A csoportjainkból folyamatosan kerülnek ki vezetőnek alkalmas szakemberek.

3.3.1.8 Önképzési lehetőségek a vállalatoknál

A válaszadók háromnegyede (75%) szakmai képzéseket biztosít a munkavállalók részére, több mint harmaduk (37%) az IT, digitális kompetenciák fejlesztését segíti, nyelvi képzésekre több mint negyedüknél van lehetőség (27%). 12%-nál nincsenek ilyen lehetőségek, és egy esetben került itt megemlítésre a mentorálás, mint önképzést segítő lehetőség.

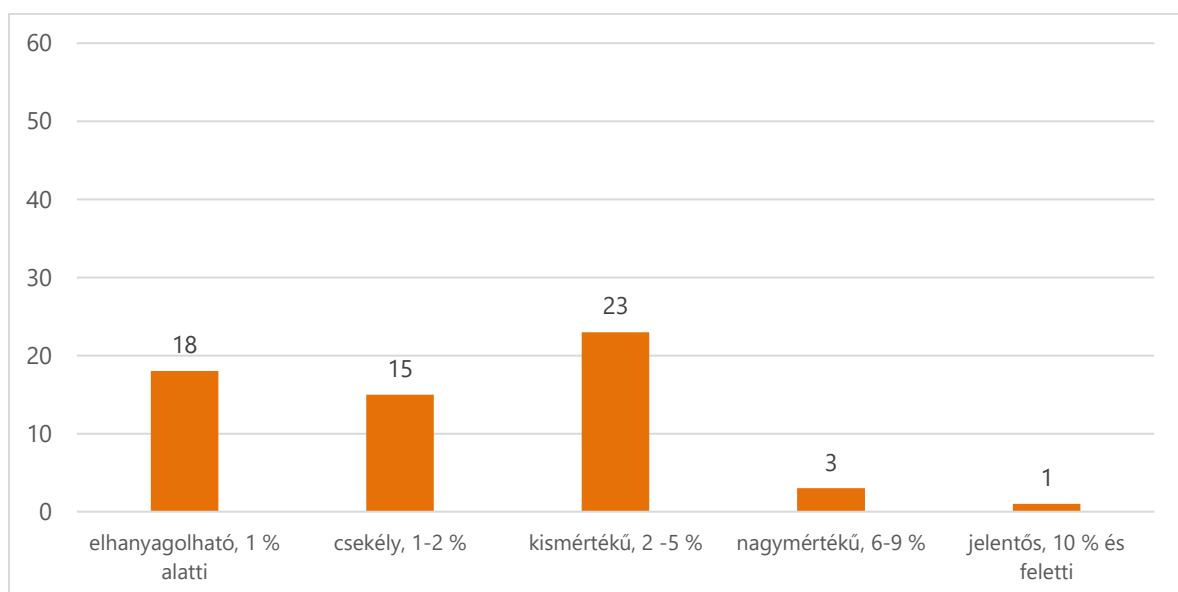
17. ábra: Önképzési lehetőségek



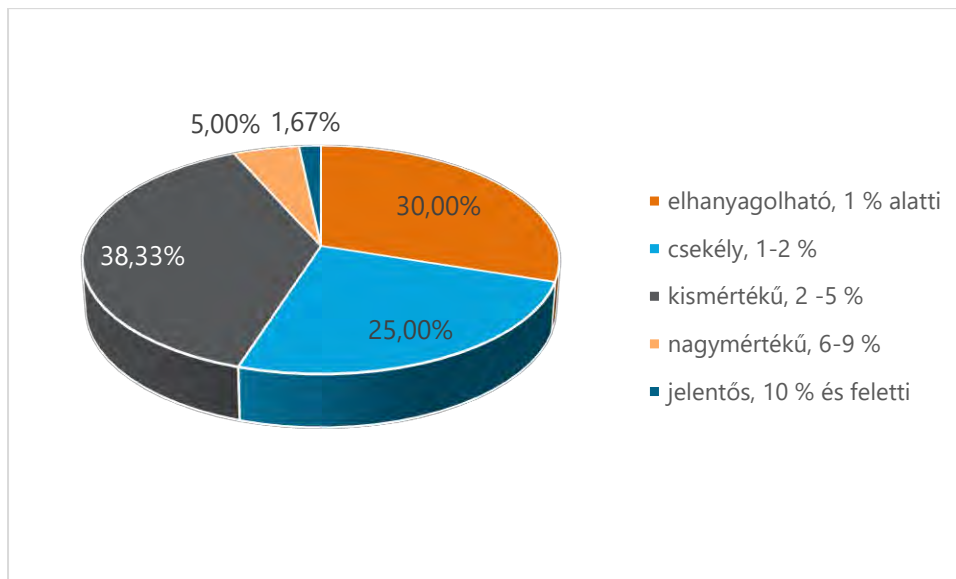
3.3.1.9 A fluktuáció mértéke

A válaszadók legnagyobb hányadánál (38%-nál) kismértékű, 2-5 %-os fluktuáció van. 30%-nál elhanyagolható, 1 % alatti a fluktuáció, 25%-nál csekély, 1-2 %-os. Nagymértékű, 6-9 %-os 5%-nál fordul elő; jelentős, 10 %-os vagy azt meghaladó fluktuáció pedig kevesebb mint 2%-nál.

18. ábra: A fluktuáció mértéke



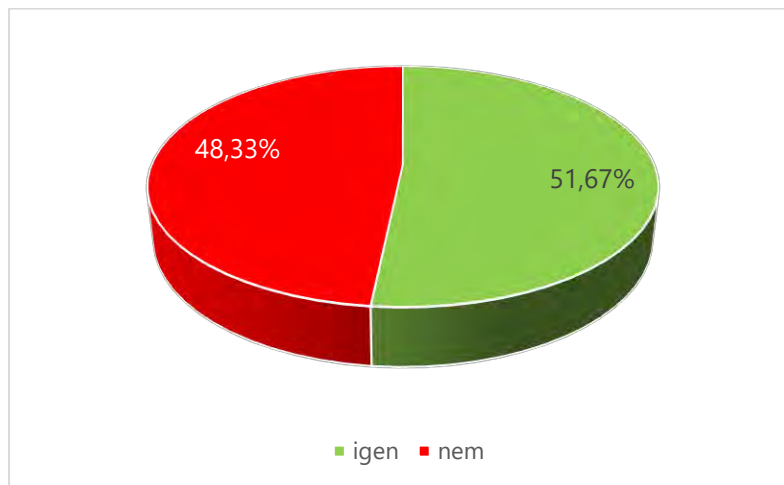
19. ábra: Fluktuációs kategóriák megoszlása a válaszadói körben



3.3.1.10 Átképzés, továbbképzés a belső munkaerőhiány pótlására

A válaszadók többségénél (52%-nál) van valamilyen átképzés, továbbképzés a belső munkaerőhiány pótlására.

20. ábra: Átképzés, továbbképzés megléte a belső munkaerőhiány pótlására



3.3.2 Munkaerő toborzás és kiválasztás

3.3.2.1 A munkaerő toborzás eszközei

Többszöri válaszadás lehetősége mellett a válaszadók túlnyomó többsége (80%) jelölte meg, hogy személyes kapcsolatokon keresztül keresi a potenciális jelölteket. Ezt követően egyrészt jelentős az online megoldások aránya: 58% internetes állásportálokat használ, 40% saját honlapján helyez el álláshirdetést, 32% pedig közösségi oldalakon (mint például a Facebook vagy a LinkedIn). Másrészt a személyesség fontosságát erősíti a korábban már a vállalattal kapcsolatba kerültek körében történő toborzás: 38% a vállalatnál szakmai gyakorlatot végeztek körében toboroz, 22% pedig a vállalatnál korábban szakdolgozatot készítőik körében.

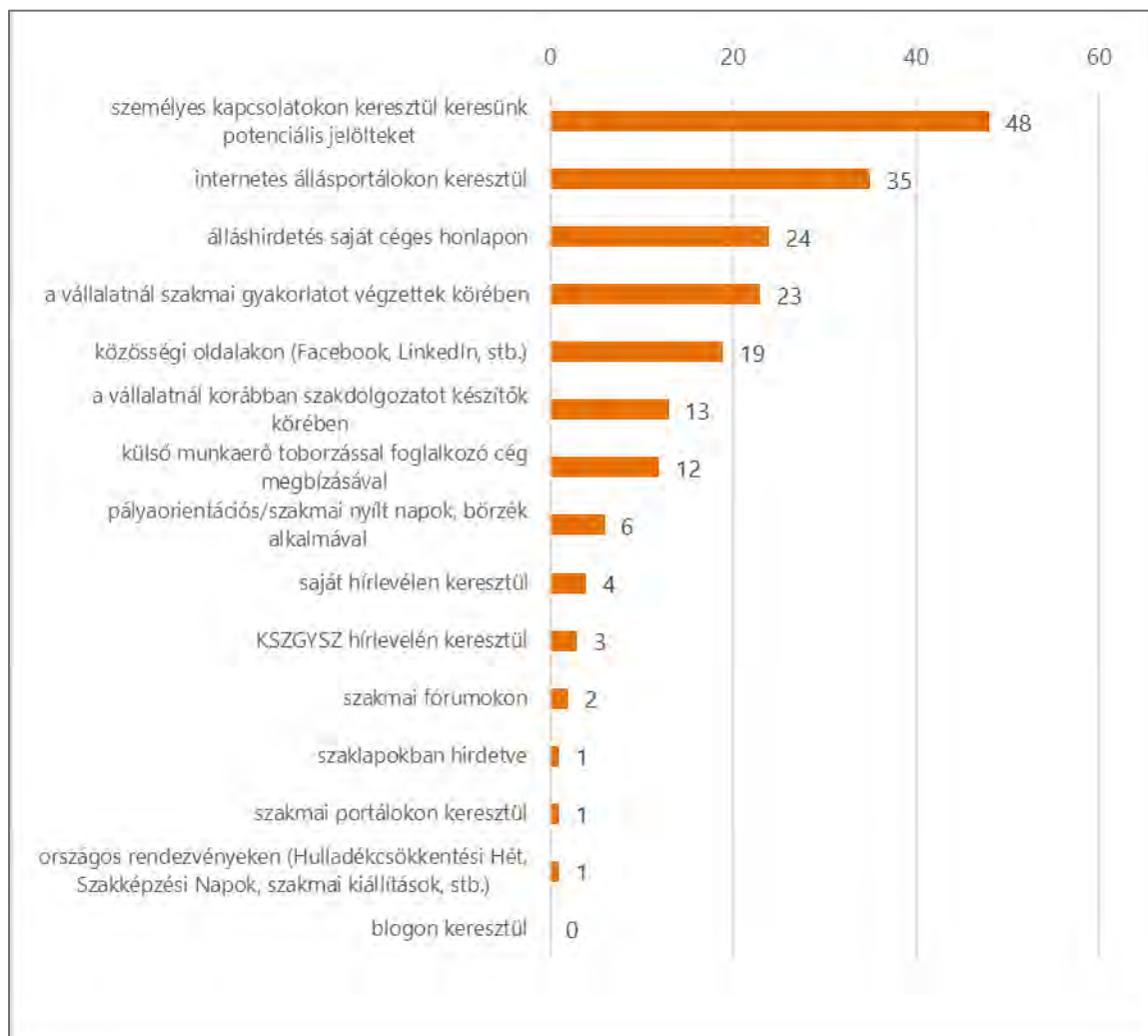
A fentiekhez képest kevésbé jellemző a külső munkaerő toborzással foglalkozó cég megbízása (20%), a pályaaorientációs vagy szakmai nyílt napok, börzék igénybevétele erre a célra (10%).

Kifejezetten alacsony a további csatornák használata: saját hírlevélén keresztül 7%, a KSZGYSZ hírlevelén keresztül 5%, szakmai fórumokon 3%, szaklapokban hirdetve 2%, szakmai portálokon keresztül 2%, és országos rendezvényeken (Hulladékcsökkentési Hét, Szakképzési Napok, szakmai kiállítások stb.) szintén 2% szokott új munkavállalót keresni. A bloghasználat e célra nem fordul elő egyikőjükénél sem.

Egyéb válaszként az alábbiakat jelezték:

- KSZGYSZ együttműködésével,
- települési újsághirdetésekkkel,
- önkormányzat által.

21. ábra: A munkaerő toborzás eszközei



3.3.2.2 A 3 legfontosabb szempont, amely alapján az álláshirdetők a jelentkezők közül választanak

Többszöri válaszadás lehetősége mellett a válaszadónak azt a 3 legfontosabb szempontot kellett megjelölniük, melyek alapján a meghirdetett pozíciókra jelentkezők közül választanak.

Az összesítés alapján a 3 legfontosabb dolog:

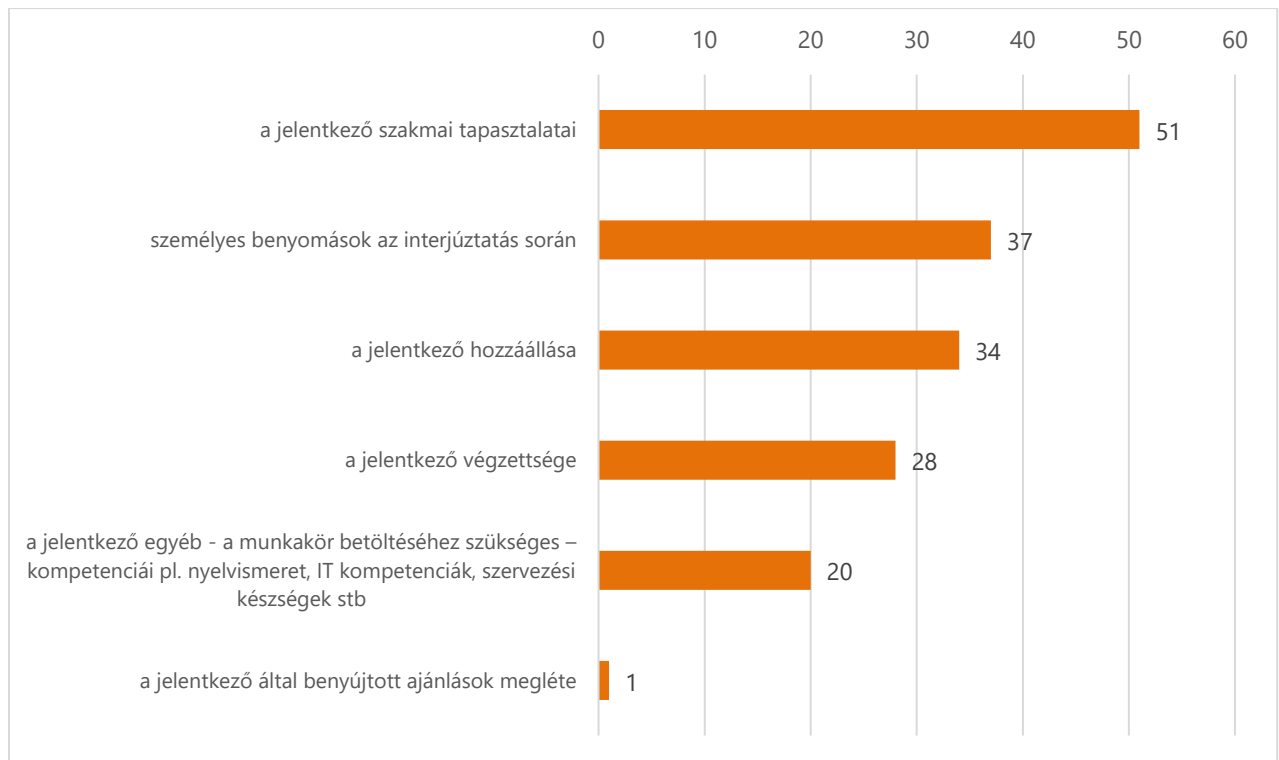
1. a jelentkező szakmai tapasztalatai (85%),
2. személyes benyomások az interjúztatás során (62%),
3. a jelentkező hozzáállása (57%).

Csak ezeket követi a jelentkező végzettsége (47%), a jelentkező egyéb - a munkakör betöltéséhez szükséges – kompetenciái, mint például nyelvismeret, IT kompetenciák, szervezési készségek (33%). A jelentkező által benyújtott ajánlások megléte alig 2%-nál került kiválasztásra, mint a legfontosabb szempontok egyike.

Egyéb válaszként az alábbiakat jelezték:

- nyugdíjas státusz,
- lakhely,
- speciális szaktudás (pl. m3/injektáló láncza használata került említésre)

22. ábra: A legfontosabb szempontok, amely alapján az álláshirdetők a jelentkezők közül választanak



3.3.2.3 A 3 legfontosabb munkavállalói kompetencia, képesség az álláshirdetők szemszögéből

Többszöri válaszadás lehetősége mellett a válaszadóknak azt a 3 legfontosabb munkavállalói kompetenciát, képességet kellett megjelölniük, melyekkel az álláskeresőknak rendelkezniük kell.

Az összesítés alapján a 3 legfontosabb dolog:

1. az önálló munkavégzés (68%),
2. a problémamegoldás (62%),
3. a szakmai fejlődési képesség (40%).

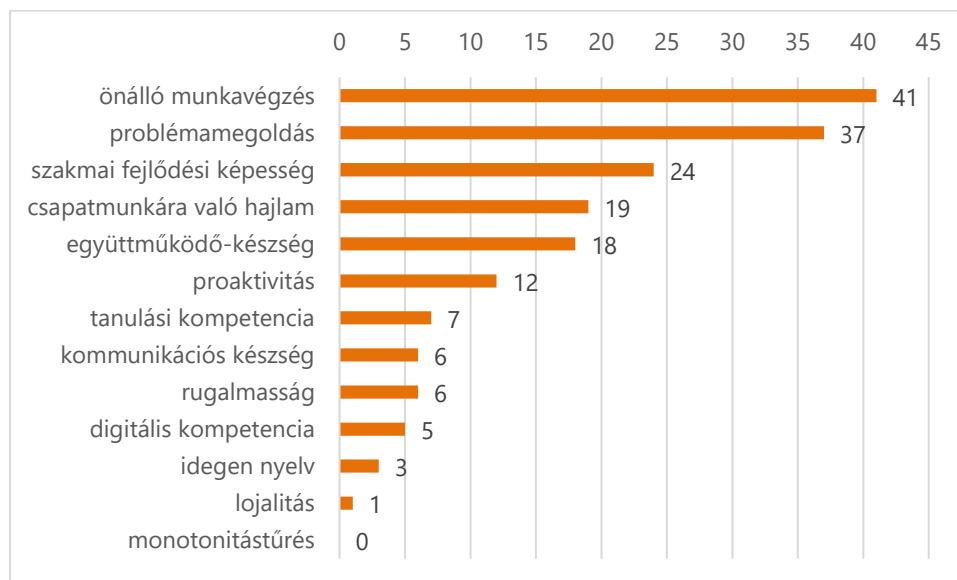
Csak ezeket követi a csapatmunkára való hajlam (32%), az együttműködő-készség (30%), a proaktivitás (20%).

20%-nál kevesebben választották a 3 legfontosabb közé a tanulási kompetenciát (12%), a kommunikációs készséget (10%), a rugalmasságot (10%).

10%-nál kevesebben választották a 3 legfontosabb szempont közé a digitális kompetenciát (8%), az idegen nyelvet (5%) és a lojalitást (2%).

Egyéb válaszként egy válaszadó tartotta az egyik legfontosabb tulajdonságnak a munkabírást.

23. ábra: A legfontosabb munkavállalói kompetenciák, képességek az álláshirdetők szemszögéből



3.3.3 Minőségi munkahelyek

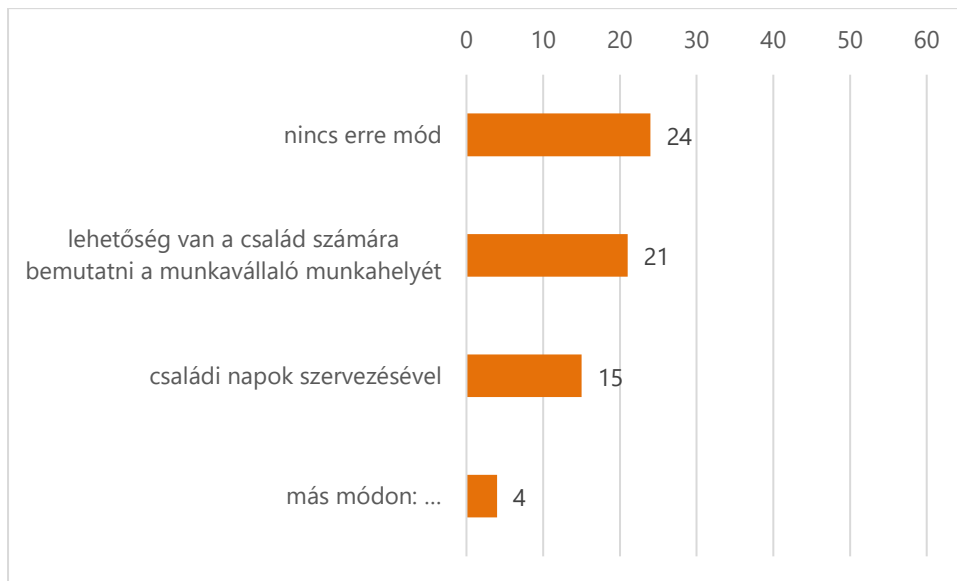
3.3.3.1 Hogyan vonják be a munkavállalók családját a munkahely életébe?

A válaszadók 40%-nál a munkavállalók családját a munkahely életébe semmilyen módon nem vonják be, többségükönél viszont van erre módszere. Többszöri válaszadás lehetősége mellett a válaszadók 35%-nál lehetőség van a család számára bemutatni a munkavállaló munkahelyét, 25% pedig családi napokat is szervez.

Egyéb válaszok:

- kisebb hányad családos (tehát nincs ilyen bevonás),
- közös partik, színház, sport, jóga,
- Kutatók Éjszakája rendezvény (kutatóhely),
- nyílt napok.

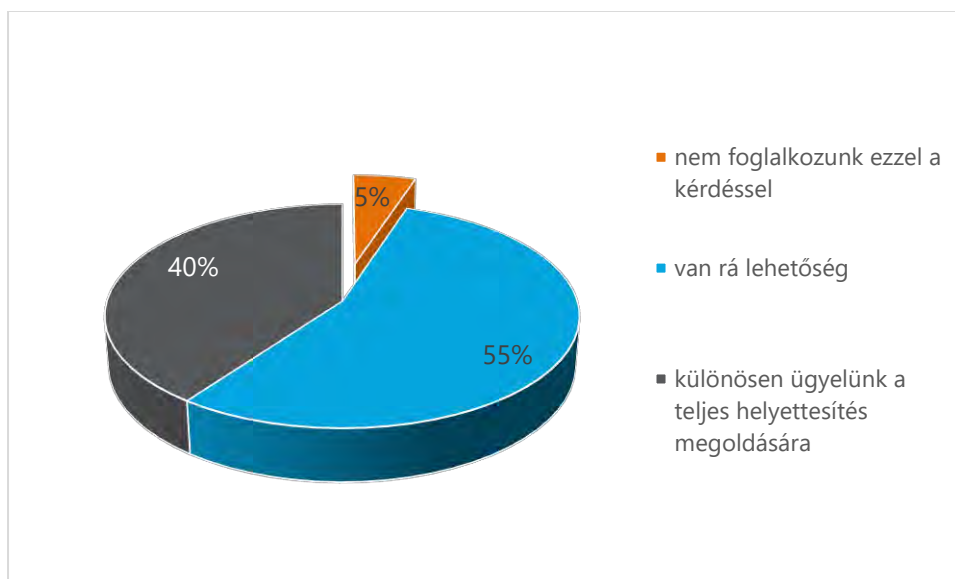
24. ábra: Hogyan vonják be a munkavállalók családját a munkahely életébe?



3.3.3.2 Mennyiben megoldott a szabadság alatti helyettesítés, annak érdekében, hogy a munkavállaló és családja számára a pihenés valóban pihenés legyen?

A válaszadók 55%-nál általánosságban van lehetőség a szabadság alatti helyettesítésre, annak érdekében, hogy a munkavállaló és családja számára a pihenés valóban pihenés legyen, 40% különösen ügyel a teljes helyettesítés megoldására. Alig 5% nem foglalkozik ezzel a kérdéssel.

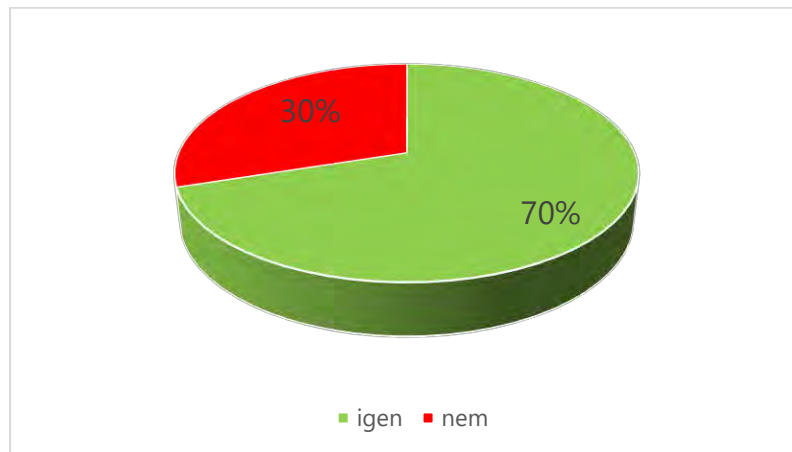
25. ábra: A szabadság alatti helyettesítés megoldása



3.3.3.3 Foglalkoztatnak-e hátrányos helyzetűeket?

A válaszadók 70%-a foglalkoztat hátrányos helyzetűeket, vagyis gyermekgondozási ellátásban részesülő kismamákat, romákat, alacsony iskolázottságúakat, tartós munkanélkülieket, megváltozott munkaképességűeket, 50 év felettieket.

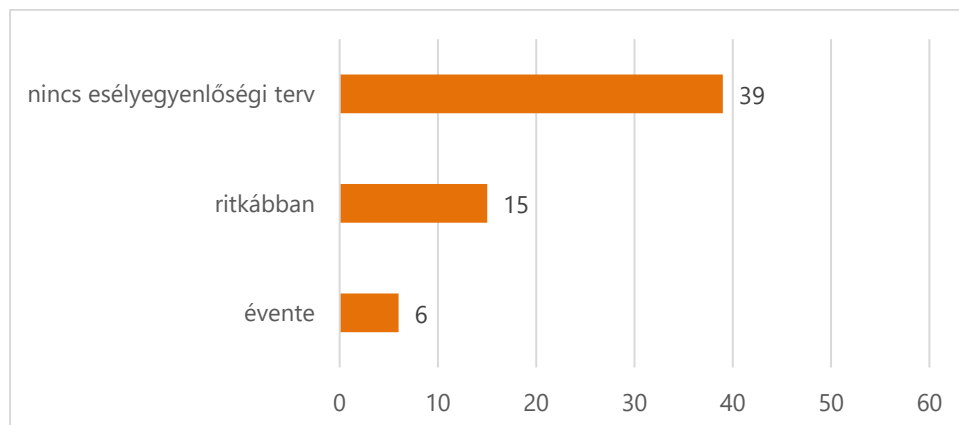
26. ábra: Foglalkoztatnak-e hátrányos helyzetűeket?



3.3.3.4 Esélyegyenlőségi terv megléte és felülvizsgálata

A válaszadók többségénél (65%) nincs esélyegyenlőségi terv, akiknél van azok közül 71% ritkábban vizsgálja felül azt, mint évente. Ez azt jelenti, hogy az összes válaszadó alig 10%-a rendelkezik évente felülvizsgált esélyegyenlőségi tervvel, vagyis a túlnyomó többség valószínűleg nem tartja fontosnak annak meglétét.

27. ábra: Az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálata milyen gyakran történik meg vállalatuknál?

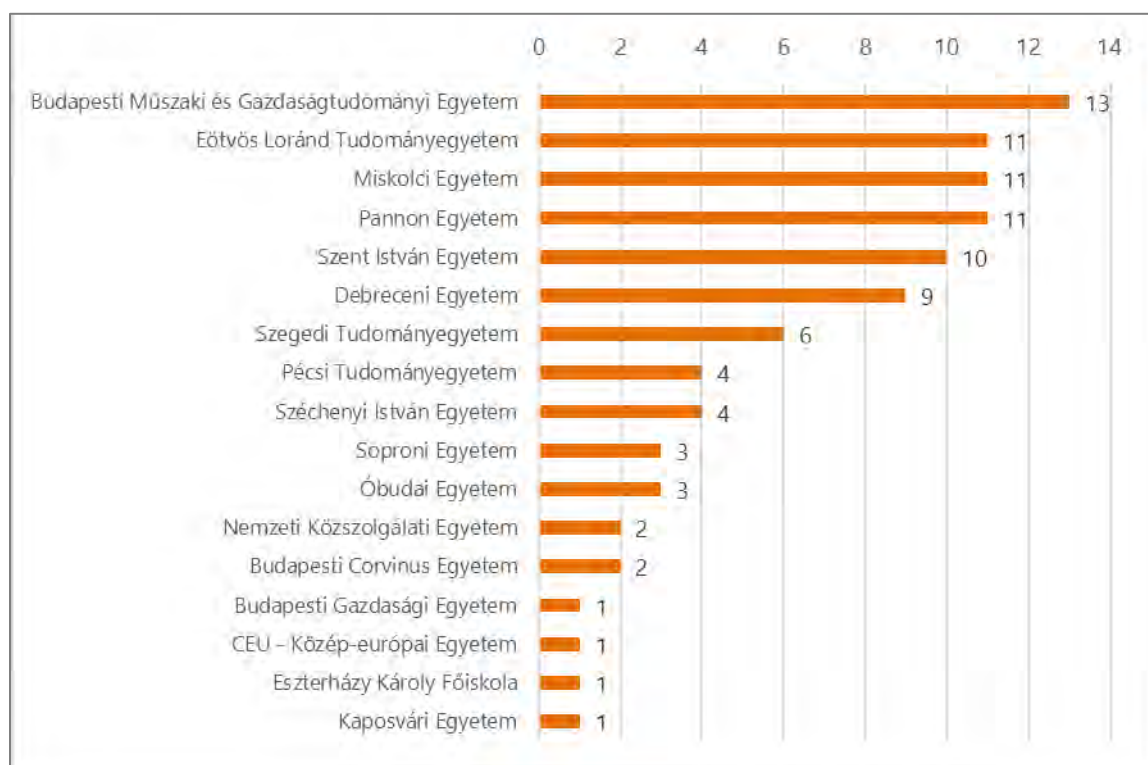


3.3.4 Felsőoktatási intézményekkel kialakított kapcsolatok

3.3.4.1 Felsőoktatási intézmények, amelyekkel a felmérésben résztvevő zöldipari vállalkozásoknak jelenleg élő kapcsolata van

A válaszadó zöldipari vállalkozások közül legtöbben az alábbi 7 intézménnyel ápolnak élő kapcsolatot: Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Miskolci Egyetem, Pannon Egyetem, Szent István Egyetem, Debreceni Egyetem, Szegedi Tudományegyetem. Őket követik azon intézmények, amelyeket a válaszadók kevesebb mint 10%-a jelölt meg: a Pécsi Tudományegyetem, a Széchenyi István Egyetem, a Soproni Egyetem, az Óbudai Egyetem, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem, a Budapesti Corvinus Egyetem, a Budapesti Gazdasági Egyetem, a CEU - Közép-európai Egyetem, az Eszterházy Károly Főiskola és a Kaposvári Egyetem.

28. ábra: Felsőoktatási intézmények, amelyekkel a zöldipari vállalkozásoknak élő kapcsolata van



3.3.4.2 A felsőoktatási intézményekkel történő együttműködés módjai

Az első 5 leggyakoribb együttműködési forma a zöldipari vállalkozások és a felsőoktatási intézmények között a szakmai gyakorlati hely biztosítása (48%); a közös kutatás, fejlesztés (27%); a vendégelőadóként való részvétel az oktatásban (22%); a közös szakmai projektek megvalósítása (22%) és a gyakornoki program (20%).

20% alatti arányban került említésre a közös szakmai fórumok szervezése (10%); a duális képzés (8%); a kihelyezett szemináriumok/céglátogatások/terepgyakorlatok projekt helyszíneken (7%); a megjelenés oktatási intézmények állásbörzéin (7%); a külső konzulens biztosítása és szakdolgozat írási lehetőség (5%); illetőleg a közös tanulmányi verseny oktatási intézményekkel (3%). Mindössze 1-1 esetben került megjelölésre a vállalati támogatás oktatási intézmények számára (pl. eszközbeszerzéshez); a graduate program; az együttműködés egyetemi szakmai napokon. Vállalati ösztöndíj program és oktatói továbbképzésben történő együttműködés egyáltalán nem fordult elő.

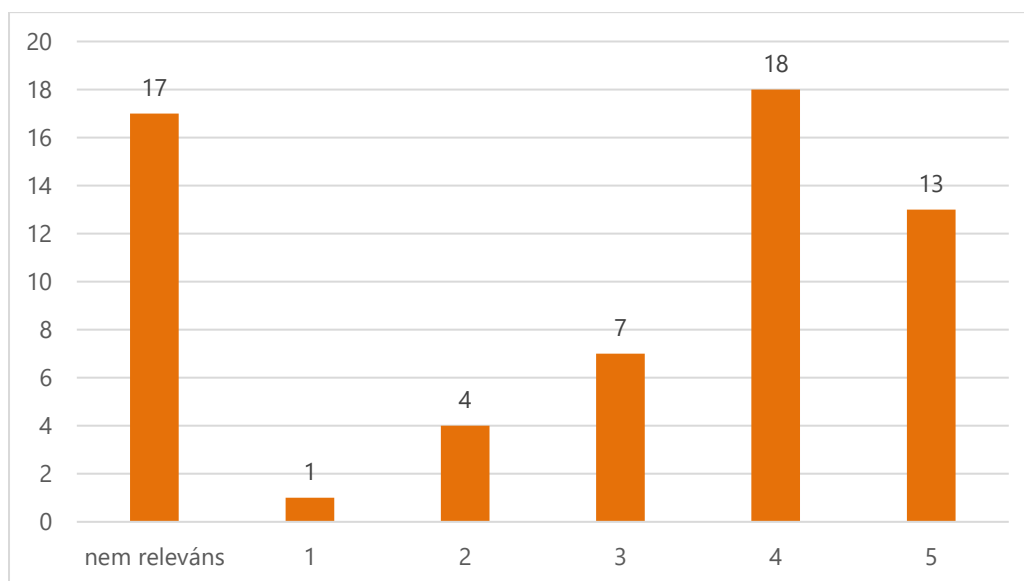
29. ábra: Együttműködés a felsőoktatási intézményekkel



3.3.4.3 A felsőoktatási intézményekkel történő együttműködés hatékonyságával való elégedettség mértéke

A válaszadók 28% esetében nem releváns a kérdés, mert nincs élő kapcsolatuk felsőoktatási intézményekkel. Akiknek van, azok többsége (52%) inkább elégedett, 4-5 pontra értékelte a hatékonyságot egy 5-ös skálán. A pontozás átlagértéke 3,88 pont volt.

30. ábra: A felsőoktatási intézményekkel történő együttműködés hatékonyságával való elégedettség



3.3.4.4 Javaslatok a felsőoktatási kapcsolatok minőségének javítására, hatékonyságának növelésére

A válaszadók konkrét javaslatot, példát vagy módszert adhattak meg azon kérdésre, hogy „Ön szerint, hogyan lehetne a felsőoktatási kapcsolatok minőségét javítani, hatékonyságát növelni?”

Két esetben jelezték, elégedettségüket a kitöltők (jelenleg megfelelő, meg vagyunk elégedve).

Az alábbi javaslatok érkeztek:

- Több közös szakmai fórum szervezése. Lehetne egy közös online felület, ahol az oktatási intézmények és a vállalatok kommunikálhatnának egymással.
- Hatékonyabb kommunikáció, közös célok és motivációs tényezők hatékonyabb megtalálása, illetve felismerése, a hatékony együttműködéshez szükséges emberi kapcsolatok kialakítása. Mindezek szervezésének és koordinálásának, platformok létrehozásának felvállalása. (pl. üzleti klubokhoz hasonló rendezvények stb.).
- Közös kutatás, fejlesztés, pályázat.
- Egyszerűsített, egységesített gyakornoki feltételrendszer és szerződéses forma.
- Egyetemek oktatói, hallgatói és az ipari munkáltatók által is elérhető naprakész, karbantartott online felület, állásportál, nyomtatványok, információk stb.
- Előadásokban való részvétel-bemutatva az iparágat, céges pályázatok kiírása, érdeklődést kiváltó cikkek létrehozása (pl.: iskolaújság).
- Közös szakmai projektek megvalósításához pályázati feltételek szélesebb körű biztosításával.
- Ha az oktatóknak lenne idejük a gyakorlati munkák után érdeklődni, az mindenkinek használna.
- Volt szerencsém az általam említett intézményben szakmai oktatást végezni, ezáltal tudtam bővíteni is a munkavállalóim körét olyan lelkes hallgatókkal, akiket tényleg megfogott a környezetvédelmi témakör. Én igyekeztem minél több szakmai eseményre elvinni az aktuális osztályt, azért, hogy a mindennapi életben is láthassák azokat a dolgokat, amiről beszélünk az órákon. Javaslatom szerint több szakmai gyakorlatra lenne szükség, és több valóságot tükröző élethelyzet kialakítására.
- Oktatók terhelésének csökkentése.
- A munkaerő piac igényeit alaposan, napra készen kellene ismernie, nem csak a felsőoktatásnak, hanem az egész oktatási rendszernek. Nagyon sok a hiányosság ezen a területen.

- Több időt kéne rá szánni szervezeten belül.
- Több közös szakmai projekt lebonyolításával.
- A szakmai gyakorlatokra kiválasztani társaságokat, és nem rábízni a diákokra.
- Cég igényeinek pontos definiálása.
- Az oktatási intézmények munkatempója jelentősen lassabb, mint amit a magánszférában megszoktunk, a projektek nagyon hosszúra nyúlnak.
- Kommunikáció hatékonyságának a növelése, gyorsítása az ipar jobb kiszolgálása érdekében.
- Jobban beépülni a tananyagba, más cégekkel összefogva pl. a szilikátos képzést és a bányász képzést támogatni, erősíteni.
- Gyakrabban történő együttműködés.
- Erősíteni a gyakorlatorientált képzéseket.
- Közös pályázati lehetőségekkel, duális képzési hely fejlesztésre irányultan.

3.3.5 Más KSZGY SZ tagvállalatokkal kialakított kapcsolatok

3.3.5.1 Az együttműködés módozatai más KSZGY SZ tagvállalatokkal

Bár 23%-nál egyáltalán nincs együttműködés más KSZGY SZ tagvállalatokkal, a tagok nagy része több területen is együttműködik. 42% jelölte meg a közös megjelenést szakmai rendezvényeken, 27% a jó gyakorlatok megosztását és 17% közös kutatási tevékenységet is végez.

15% egyéb együttműködési területet is megjelölt, melyek a következők:

- közös projektek,
- konzorciumban elvégzett vállalkozói tevékenység és/vagy alvállalkozói bevonás,
- alternatív tüzelőanyag, mintavétel,
- szakmai tapasztalatcsere,
- szállítmányozás,
- körmérés,
- és három esetben nem konkretizált egyéb együttműködés.

A közös munkaerőkölcsönzésben talán kiaknázatlan lehetőségek rejlenek, mert egyelőre ez senkinél nem fordul elő.

31. ábra: Együttműködés módozatai más KSZGY SZ tagvállalatokkal



3.3.6 Szolgáltatási területek, amelyben a válaszadók a leginkább segítséget várják a Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetségétől

A válaszadókat arra kértük, hogy listánkból válasszanak 5 területet, amelyben a leginkább segítséget várják a Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetségétől.

A választások alapján egyértelmű, hogy 78% a tagvállalatok közötti együttműködésben számít a Szövetségre. Több mint felük megjelölte a vállalat megítélése (presztízs) és a marketing és kommunikáció területét. Több mint harmaduknál a munkáltatói márka építés/fejlesztés és a szakmai fejlődési lehetőség területe fontos.

A további területek, amelyek az összesítés alapján már nem esnek az első 5-be:

- belső képzési rendszer,
- vállalati hitvallás egyértelmű kommunikációja,
- szakdolgozat írási lehetőség,
- belső mentoring rendszer,
- vonzó munkakörnyezet,
- családbarát munkahely,
- a szakma presztízsének elismertetésével a mérnökóradíjak elismertetésének segítése és rendszeres felülvizsgálata,
- Zöldipar presztízsének növelése,
- munkaerő számára csábítóvá tenni a zöld ipart, bevonni a szakmunkásokat, megtartani a szakterületi diplomásokat,
- érdekképviselő / lobbitevékenység,
- közös megjelenés.

Egyik válaszadó sem választotta az 5 legfontosabb közé ezen területeket – amelyeken egyébként jellemzően jól teljesítenek az önértékelés szerint:

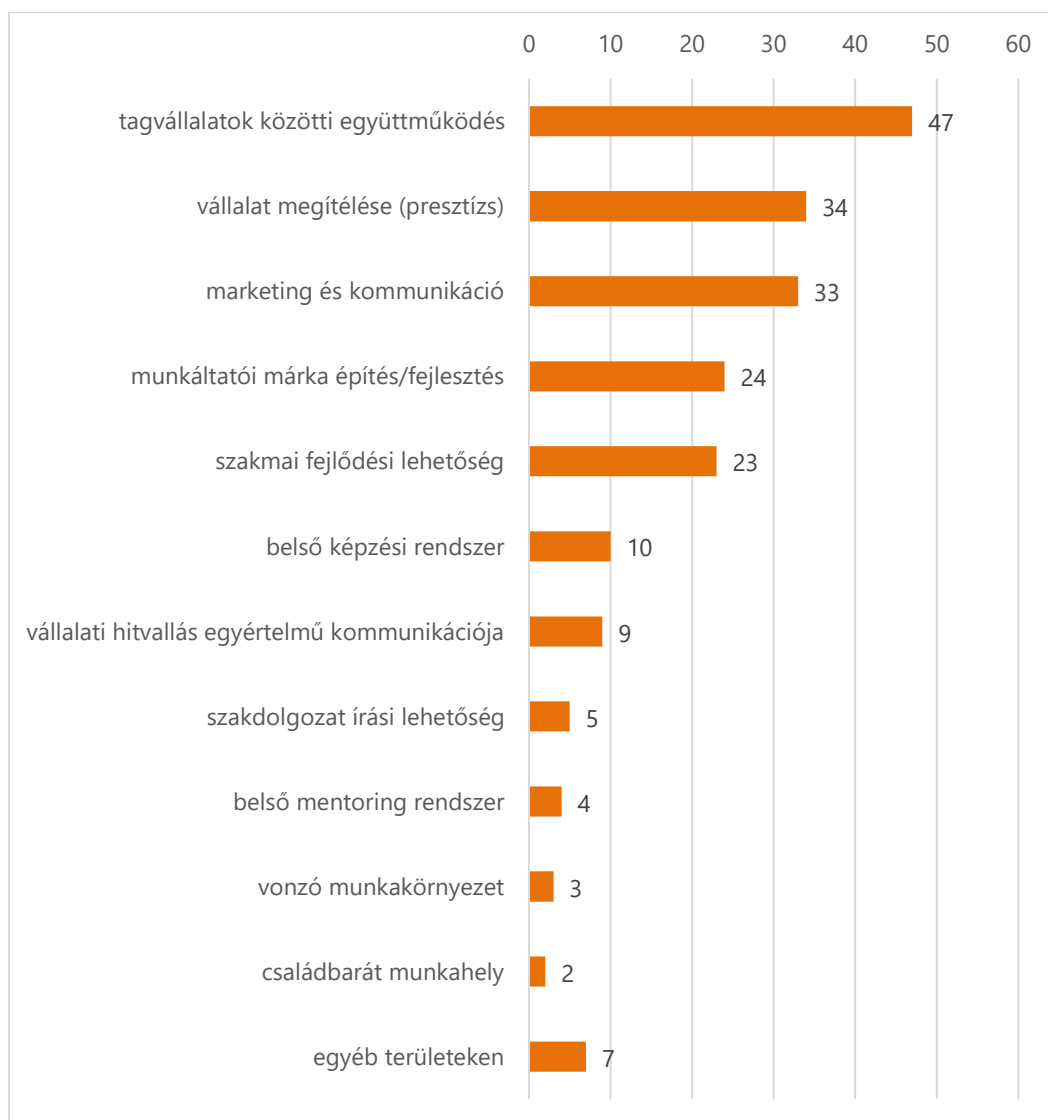
- modern eszközpark,
- jó munkahelyi légkör,
- csapatszellem,
- a teljesítmény elismerése,
- emberközpontú vezetés,
- a munkavállalók motivációja,
- rugalmas munkavégzési lehetőségek, (rész munkaidő, távmunka lehetősége),
- előrelépési lehetőségek,
- önképzési lehetőség munkaidő kedvezménygel,
- munkakör rotáció.

Az egyéb válaszok is a zöldipar közös fellépése, elismertetése irányába mutatnak:

- A szakma presztízsének elismertetésével a mérnökóradíjak elismertetésének segítése és rendszeres felülvizsgálata.
- Zöldipar presztízsének növelése.
- Munkaerő számára csábítóvá tenni a zöld ipart, bevonni a szakmunkásokat, megtartani a szakterületi diplomásokat.
- Érdekképviselő / Lobbitevékenység.
- Közös megjelenés.

Nem vár segítséget a válaszadók 3%-a.

32. ábra: Azon területek, amelyeken a leginkább segítséget várnak a tagok a KSZGYSZ-től



3.3.7 A zöldipari állásportállal kapcsolatos elvárások

3.3.7.1 Legfontosabbnak ítélt szempontok egy ágazati állásportál esetében

Válaszadóinkat arra kértük, hogy jelöljék meg melyeket tartják a 3 legfontosabb szempontnak egy ágazati állásportál esetében. Az összesítés alapján a rangsorban az első három az alábbi:

- Aktuális információkat tartalmazzon.
- Jelentkezői önéletrajz letölthető legyen.
- Ágazatonként megadhatók legyenek a hirdetések.

10% fölötti arányban került még a listára az, hogy:

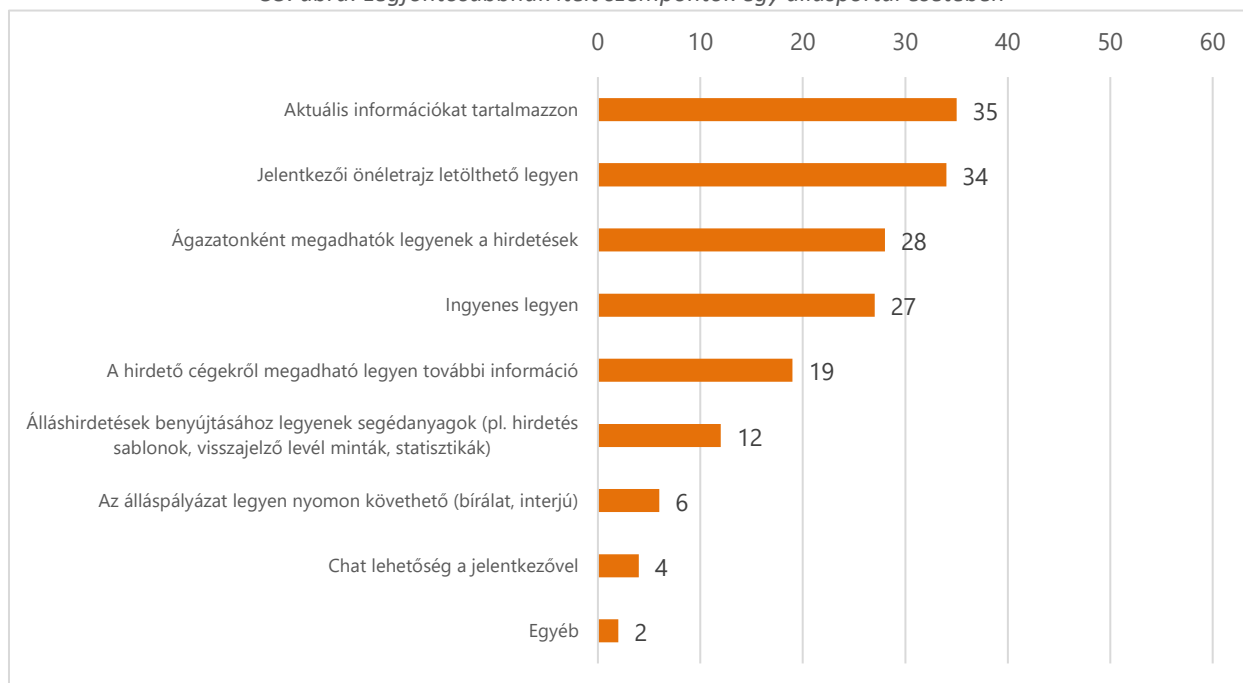
- Ingyenes legyen.
- A hirdető cégekről megadható legyen további információ.
- Álláshirdetések benyújtásához legyenek segédanyagok (pl. hirdetés sablonok, visszajelző levélminták, statisztikák).

- Az álláspályázat legyen nyomon követhető (bírálat, interjú).

10% alatti arányban jelölték a 3 legfontosabb közé az alábbiakat:

- Chat lehetőség a jelentkezővel.
- Segítse a GDPR-nak megfelelő folyamatkezelést.
- A segédmunkásokat nem lehet állásportálon elérni.

33. ábra: Legfontosabbnak ítélt szempontok egy állásportál esetében



3.3.7.2 Melyek lennének egy zöldipari állásportál hasznos plusz szolgáltatásai?

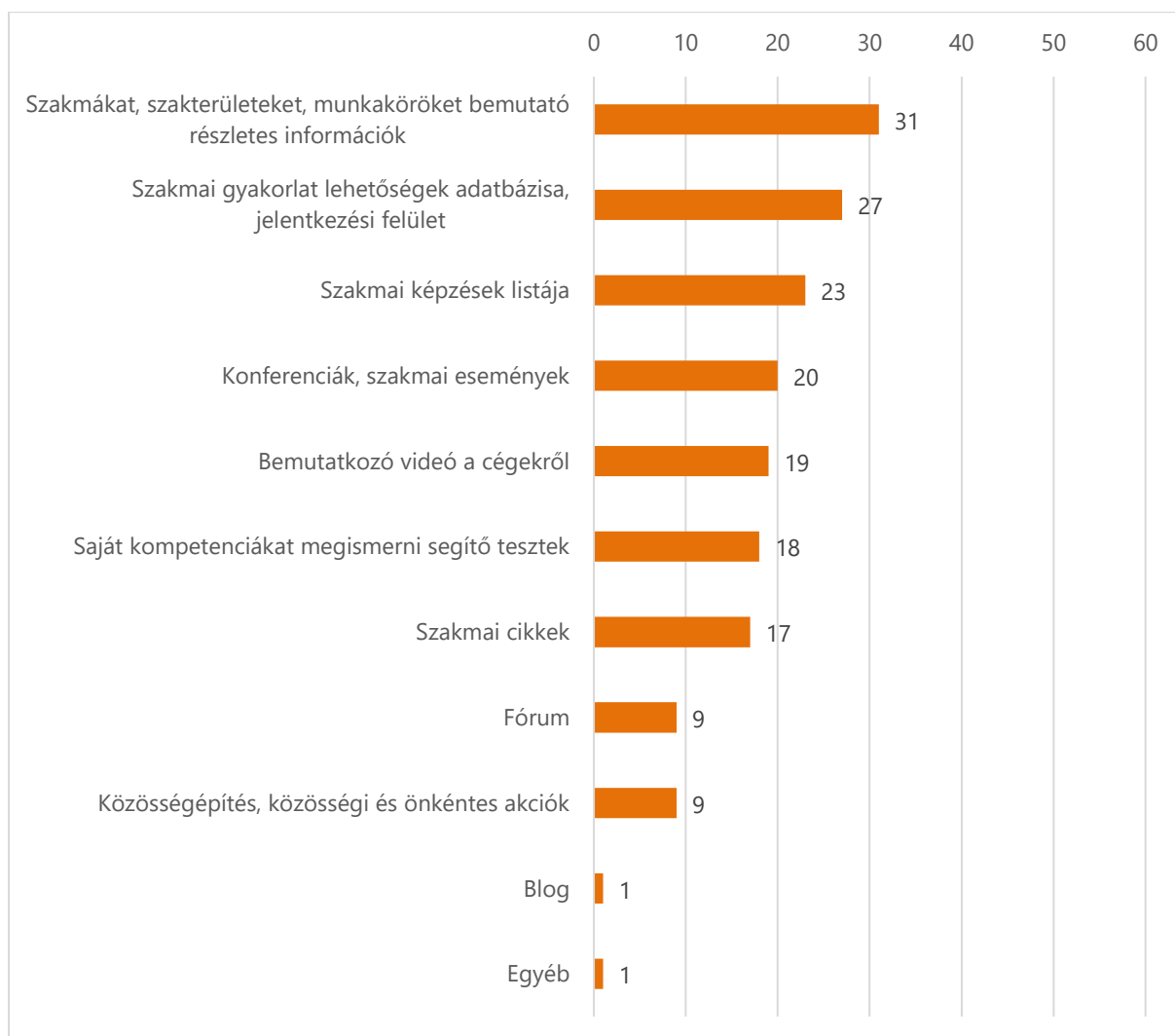
A válaszadók több választ is megjelölhettek az általunk összeállított listából, hogy kiderüljön, szerintük melyek lennének egy állásportál hasznos plusz szolgáltatásai.

A ranglista élén olyan, az pályakezdők és álláskeresők számára jelenleg nehezen hozzáférhető információk szerepelnek, amelyek nagyban segíthetnék orientációjukat és döntésüket:

1. Szakmákat, szakterületeket, munkaköröket bemutató részletes információk.
2. Szakmai gyakorlat lehetőségek adatbázisa, jelentkezési felület.
3. Szakmai képzések listája.
4. Konferenciák, szakmai események.
5. Bemutató videó a cégekről.
6. Saját kompetenciákat megismerni segítő tesztek.
7. Szakmai cikkek.
8. Fórum.
9. Közösségépítés, közösségi és önkéntes akciók.

A blog mindössze 2% számára fontos, és hasonlóképp egy „egyéb” megjegyzés volt, nevezetesen, hogy „A segédmunkások nem tudnak olvasni és szöveget értelmezni” (ez a válaszadó elsősorban segédmunkásokat keresne).

34. ábra: Melyek lennének egy ágazati állásportál hasznos plusz szolgáltatásai?



3.4 Tagvállalatokkal készített interjúk megállapításai

3.4.1 A képviselt cég HR helyzete a jelenlegi helyzetben és az ezt megelőző időszakban

Vállalkozás1:

Weboldalukon nagyon jó bemutatkozó film mutatja a feladatok sokrétűségét és referenciáik is mutatják profizmusukat. Munkavállalók többsége stabilan velük van. Jellemzően megtalálták mindig a keresett szakembereket, nem volt problémájuk a megfelelő munkaerő biztosításával. Leginkább hirdetések feladásával vagy személyes ismeretség útján kerülnek hozzájuk a dolgozók.

A jelenlegi helyzetben nem küldtek el senkit, de soraikat teljesen újra kellett rendezni. Munkáik kb. 50%-át a multi cégektől érkezett megbízások teszik ki, amelyek most bizonytalan időre eltolódtak. A kezdeti időszakban ezzel most még nincs is baj, mert elég sok felgyülemlett feladatuk volt, így az eddigi időszakban azokat látták el, így sikerül a feladataikkal utolérni magukat. Azonban, ha sokáig elhúzódik a bizonytalan időszak, akkor lesz jelentős problémájuk, mert az eddigi megbízások elfogynak és bizonytalan időre nem tud új feladatokat megszervezni. Elbocsájtani nem szeretnék munkaerőt, csak ha nagyon sokáig tart ez a helyzet.

Vállalkozás2:

Általában megtalálják a megfelelő munkaerőt, leginkább a környékről toboroznak hirdetések feladásával. Erre az évre terveztek leépítést őszre, de a jelenlegi helyzetben ezt már márciusban megtették, részben fizikai, részben szellemi munkavállalók területén. Jelentős plusz kiadásai vannak a járvány miatt, mert jellemzően EU-n belülről importáltak alapanyagot, amely most az árfolyam miatt és a szállítási nehézségek miatt nem tervezett költségnövekedést jelentett. Termelésük jelentős része külföldön kerül értékesítésre, amit még nem látnak előre, hogy ez mennyire fog változni, de mivel főleg az élelmiszeripart szolgálják ki így várhatóan nem lesz nagymértékű kiesésük.

A home office munka náluk csak az irodai alkalmazottakat érinti, ezen a területen elég jól sikerült kiszervezni a feladatokat. A gyártási területeken nem lehet megoldani a távoli munkavégzést, itt fokozták a védekezést és szigorították a higiéniai szabályokat.

Weboldalukon az első oldalon található az aktuális pozíciók hirdetése és a megfelelő személy megjelölése a kapcsolattartásra. Jelenleg nincs nyitott pozíciójuk az oldal szerint, de a felületen sok pályázat érkezik hozzájuk.

Vállalkozás3:

Elég stabil gárdával dolgoznak. Igyekeznek megteremteni egy nyugodt családi légkört, aminek köszönhetően a munkavállalók jól érzik magukat náluk, ami kihat a munkavégzésre. Leginkább 30-40-es korosztály dolgozik náluk, mivel egész nap állni kell, így idősebbeket, vagy megváltozott munkaképességűeket nem tudnak foglalkoztatni.

Toborzás leginkább személyesen történik, ha van egy szabad pozíció a bent dolgozók szólnak az ismeretségi körükben, ez is elősegíti a családi légkör megtartását.

Leginkább a monotonitás tűrés az, ami miatt el szoktak menni az emberek és az egész napos állást nem mindenki bírja sokáig, de jellemzően alacsony a fluktuáció. Az embereket jól megfizetik és hagyják dolgozni őket.

A jelen helyzetük nem könnyű, a teljes piacuk leállt. 2 hét leállás volt, de most is csak raktárra termelnek, mert begyűjtés ugyan van, de leállt az export, a felvevő országok bezárták a határaikat.

1-2 hónapig még kihúzzák így, de ha nem változik a helyzet - kénytelenek lesznek leépíteni.

Részben meg tudják oldani a biztonságos távolságtartást, akár több műszakban, de egyszerre kevesebb emberrel. Kevesen vannak home office-ban. A dolgozók ragaszkodnak a céghez, nem szeretnék elküldeni őket.

Vannak együttműködő partnereik az iparág más szereplői között. Fontos számukra, hogy új kapcsolódásokat találjanak az ipar, a kereskedelem és az újrashasznosítás területei között.

Oktatási intézménnyel nincsenek kapcsolatban, de nyitottak lennének együttműködésre, hiszen civil szervezetekkel is dolgoztak már együtt közös projekteken.

Vállalkozás4:

Stabil csapattal dolgoznak együtt már régóta. A lojalitásért különösen nem tesznek, de megfelelően megfizetik és megbecsülik az embereket.

Leginkább szóbeli toborzás működik náluk, nem igazán foglalkoznak az online jelenléttel, szakmai múltjuk és szakértelmük révén kapnak megkeresést.

Nekik ez az időszak semmiben nem különbözik az eddigiektől, a fizikai állomány mindig is veszélyes hulladékkal dolgozott. Itt a legtöbben gépkocsivezetők vannak, 3-4 fő irodai vagy a fizikai munkát végezték. Náluk jelenleg nincs home office. Volt egy minimális megtorpanás a járványhelyzet során, de komolyabb zavarokkal nem számolnak.

Másik üzletágukban több az adminisztráció, ott van home office is. Itt komolyabb pozícióra a profession.hu-n keresztül szoktak toborozni. Itt teljesen széles a munkavállalói foglalkoztatás, vegyész-mérnöktől a betanított munkáig többféle pozíciójuk van. Gyakornokok fogadásával kapcsolatban az a vélemény, hogy a legtöbb esetben nagyon felkészületlenek, leginkább a munkához való hozzáállásukkal van a probléma. Nem készülnek fel a munkára, nincs munkakultúrájuk, nem szívesen tartják be a szabályokat.

Kapcsolatban vannak egyetemekkel így vagy onnan érkeznek hozzájuk, vagy önállóan jelentkeznek be a fiatalok. Szakmai elköteleződést tapasztalnak a diákoknál, csak nem rendelkeznek reális képpel az adott szakmáról, szakterületről.

A klasszikus magáncégek nem készülnek az utánpótlás kinevelésére, előregedés tapasztalható, ami a kommunikációs tevékenységben, aktivitásban is tetten érhető. Sokoldalúság és mobilitás lenne szükséges, illetve profi állásközvetítő céggel való együttműködés, hogy ezzel színesítsék a palettát és a zöldipar nagyobb merítésből is tudjon gazdálkodni (szakemberek bevonása külföldről is).

Vállalkozás 5:

Jellemzően tudatosan kinevelik maguknak a munkavállalói utánpótlást. Sok és erős kapcsolatuk van egyetemekkel és középiskolákkal is.

Online hirdetésen keresztül szakképesítés nélküli munkavállalókat toboroznak, de sok esetben ezek a pozíciók is a már náluk dolgozó emberek ajánlásai révén kerülnek betöltésre. Fontos a bizalom, megbízhatóság, ami személyes kapcsolatok révén biztosított. Gyakran vesznek részt egyetemi bemutatókon, előadásokat is tartanak.

Számukra a legnagyobb problémát az jelenti, hogy az a szaktudás, amit ők a gyakorlatok, a duális képzések alkalmával meg tudnak adni a fiatalok számára, az a gyógyszeriparban is jól kamatoztatható és így a náluk végzett gyakornokok nagy részét elszippantja a gyógyszeripar. Ettől függetlenül egészséges a munkavállalók korfája, mert náluk egy családias nyugodt légkör van, míg a nagyobb ipari szereplőknél ez nem adatik meg és bár alacsonyabb a bérezés a terheltség is alacsonyabb.

Jellemző, hogy a pályakezdők átmennek a jó referenciával a gyógyszeriparba, lehúznak ott pár évet és amikor a terhelést már nem bírják, visszatérnek hozzájuk. Ebből azt a következtetést vonják le, hogy a fiatalok nem hosszú távon gondolkodnak.

Nyugdíjhoz közeli munkavállalók számára a legfontosabb a stabilitás és a nyugodt légkör, így köztük jellemzően nincs is fluktuáció.

A feladatok és feladatkörök kialakításában tudatosan fontos számukra a tudástranszfer.

Sokféle módon kapcsolódnak sokféle képzési formához.

A gyerekekkel, diákokkal is szívesen foglalkoznak, de 16 éves kor alatti gyerekekkel csak néhány intézmény esetében érdemes, pl. üzemplátogatás szervezésével.

Az egyetemeknek, szakképző centrumoknak is jó, ha valós és tartalmas gyakornoki programon vesznek részt a náluk tanulók, mert növeli az intézmény színvonalát és a diákok elhelyezkedésének lehetőségeit is.

A jó kapcsolatok érdekében folyamatosan oktatnak és számos fiataloknak szóló konferencián tartanak előadást.

Jellemzően az irodavezetés végzi a gyakornokok fogadásával járó adminisztrációt. Legtöbbször az egyetemekről érkezik a megkeresés, de egyéni jelentkezőket is fogadnak. Jellemzően nincs problémájuk az adminisztrációval, mert gyakorlottak ebben, de pl. a műszaki egyetemmel való együttműködés nagyon bonyolult, így az, akinek nincs gyakorlata az efféle adminisztrációban, az nehezen boldogulhat vele.

Megváltozott munkaképességűeket nem foglalkoztatnak, mert nagyon szigorúak a munkavédelmi előírásaik, és az ott végzett munka jelentős fizikai megterheléssel is jár.

Korlátozott mértékben van home office, a feladatok nagy részét nem lehet kiszervezni.

Vállalkozás6:

Alapvetően stabil a működésük, a jelenlegi helyzetben is a hulladékszállítás fennakadás nélkül üzemel, bár nem tudják, ha magasabb lesz a fertőzöttség aránya a teljes lakosság körében, akkor ki fog ezzel a problémával foglalkozni. A dolgozók jelentős része érintkezik a lakossággal, hulladékkal, de minden dolgozójuknak maximális védőfelszerelést biztosítanak.

Jelenleg is vannak nyitott pozíciók, amelyre külföldről hazajöttek jelentkezték és akár takarítói munkát is vállalnának.

A home office bevezetésével nem volt probléma, gyorsan tudtak reagálni a kialakult helyzetre -meghatározott munkakörök esetén.

Leginkább lokálisan megjelenő lapokban adnak fel hirdetést mert fontos, hogy a munkavállalóik a környező településekről kerüljenek ki.

Vállalkozás7

Van HR osztályuk, amelynek elég sok feladata van, mert folyamatos a mozgás a humánerőforrás területén.

Interneten is hirdetnek, de szóbeszéd útján is szokták az alkalmazottak ajánlani az egyes pozíciókat.

A törzsgárda elég idős 50+-os ez a csapat. A laborosok életkora 40-50 év között mozog. Tehát összességében inkább idősebb a korfa náluk.

Elég nagy a fluktuáció - 1-3 év után – mert különleges szaktudást lehet náluk megszerezni, amit máshol is nagyon jól tudnak kamatoztatni az iparágon belül. Pont a különleges szaktudás megszerzése miatt, sok a jelentkező, de kevesen vannak, akik meg is felelnek.

Duális képzésben nem vesznek részt, de együttműködéseik vannak és folyamatosan fogadnak diákokat.

Szakmai napokat tartanak, amelyeken már 14 éves kortól részt vesznek a diákok.

A jelen helyzetben vannak visszamondásaik (kb. 25 %), partnereik jelenleg stabilabbak, mint az élelmiszeripari partnerek. Senkit nem kellett elküldeni, stabil a munkavégzés most is, létszámbővítést nem terveznek.

3.4.2 A munkaerő megtartására milyen módszerek vannak?

Vállalkozás1:

Sokrétű feladatokat látnak el, ezért a náluk dolgozók nagyon speciális szaktudásra tesznek szert. Nagyon fontos a számukra a munkaerő megtartása, mert sokkal nehezebb pótolni bárkit is pont az egyedi tudás miatt.

Leginkább online hirdetésekkel adnak fel és így kerülnek hozzájuk az emberek. A mérnököket a <http://www.mernokallasok.hu/> oldalról szokták megtalálni. Nekik jól bevált ez a tematizált álláshirdetési felület, mert koncentráltan és nagyon eredményesen tudnak hirdetni.

Mivel a hatósági szabályozások betartásához szükséges a munkájuk, így jelentős visszaesésük nincs, mert a kötelezettségek a cégek részéről nem szűntek meg és a kormányzati rendeletekkel ezen kötelezettségek teljesítésének határidejét sem tölték el.

Ennek ellenére halasztások, csúszások vannak, de ezzel nem lesznek nagy problémák, mert előbb utóbb el kell végezni ezeket a munkákat.

Van gyakorló programjuk az Óbudai Egyetemmel, amelynek keretében rendszeresen fogadnak gyakornokokat. A jelenlegi helyzetben ezt megszüntették, viszont ilyen foglalkoztatási formára jó lenne egy közös pénzügyi alap, ösztöndíj, alapítvány - ami finanszírozná ezt, vagy a közterheket.

Home office-ban csak a veszélyeztetett korú munkatársak vannak.

Vállalkozás2:

Alapvetően 3 részre különítik el a munkavállalóikat:

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők között alacsony a fluktuáció és elég fiatalos a csapat. Az életkor 30-40 között mozog. A cég toborozza a fiatalokat és megfelelő szűrés, gyakorlat után megkezdődik a kinevelésük.

Főként szakmai fórumokon és előadásokon toboroznak.

A szakmunkások körében legnagyobb a probléma, mert a szakembergárda elöregedett, 50+-os szinte mindenki, de nem is tudják őket pótolni. Kevés a jó szakember, aki itthon dolgozik. Ez a probléma tovább gyűrűzik.

A betanított munkásokra azért van szükség, mert a szakmunkások már nem hajlandók elvégezni a szükséges, de nehezebb (segéd) fizikai munkákat (pl.: ásás). Ezt az állományt változó mértékben tartják fent, legtöbbször alkalmi munkavállalói szinten történik a foglalkoztatásuk.

A jelen helyzet nem írja felül a hosszútávú megbízásaikat, hiszen ők 2-4 éves kifutású munkáknál vannak jelen.

Ezzel ellentétben a mindennapi „apró” megbízások szinte teljesen eltűntek, amelyek viszont nagyon fontosak a cashflow szempontjából. Ez aggodalomra ad okot.

Álláshirdetéseik most is folyamatosan futnak szakipari munkások számára, a többi szektorban nem keresnek munkavállalókat.

Foglalkoztatnak gyakornokokat is, akik egyetemről kerülnek hozzájuk, de borzasztónak tartják az ezzel kapcsolatos adminisztrációt. Jelentős probléma, hogy nem tudnak egyeztetni az adott tanszékek vezetőivel, elérhetetlenek a cégek, diákok számára is. Javítani kell a képző intézmények és a gazdasági szereplők kapcsolatát a kereslet-kínálat összhangjának megteremtése érdekében. A vállalkozások nyitottak erre, mert szakember-hiány van.

A home office rendszer náluk már eddig is működött, bár ők inkább flexi office-nak mondanák, mert mindenki onnan végezheti a munkáját, ahonnan akarja. Eddig ezt 10% használta ki, most jellemzően többen élnek a lehetőséggel. A munkaidőnyilvántartás is a „felhőben” van, mindenki abban vezeti a ledolgozott órait.

Vállalkozás3:

Főleg alacsonyabb végzettségű emberekkel dolgoznak, (segéd-, betanított munka) de vannak náluk olyan pozíciók is, ahova szakképzettség, mérnöki ill. felsőfokú végzettség kell.

Segéd- és betanított munkás vonatkozásában szinte folyamatos a munkaerőhiány ebben a szektorban náluk.

Volt, hogy dolgoztak együtt munkaerő közvetítő cégekkel, de nem volt eredményes.

Online toborzást nem nagyon használnak, leginkább a helyi újságokban hirdetnek.

Dolgoztak már együtt korábban a munkaügyi hivatalokkal, az egy jó kezdeményezésnek bizonyult, de most ilyen kapcsolat nincs.

A cég policy-ban is benne van, hogy leginkább a környező településekről vegyenek fel embereket ezzel is támogatva a régiójukat.

Elég nagy a fluktuáció náluk, mert nem egyszerű ez elvégzendő munka. Nagyon fontos az anyagismeret és ezt nehezebb megtanulni.

Most még nem kellett leépíteniük sehol sem, de nem tudják milyen hatással lesz a szektorra a vészhelyzet. Az biztos, hogy változások lesznek, amit kezelni kell.

Mondtak le fix megrendeléseket, de egyelőre nem sokat.

Vállalkozás4:

35 fő dolgozik náluk, ennek nagyobb részét a gépkocsivezetők és gépkezelők, fizikai munkások teszik ki, csak 5-6 fő az irodai munkás.

A munkájuk jelentősen függ az építőipartól, most sok megbízásuk van, de ha ez változni fog, akkor az őket is jelentősen fogja érinteni.

Eddig 70 – 100% körül volt a növekedésük az elmúlt években, de ez várhatóan visszaesik.

Nehéz lojális embereket találni, akikkel az ember hosszútávon tud tervezni és közösen gondolkodni.

A fiatal pályakezdőknél a legnagyobb gondnak tartják a munkához való hozzáállást, a betanítási időszak nagy része arra megy el, hogy ebbe beleszoktassák őket.

Nem önálló a munkavégzésük és nem akarnak tanulni, fegyelmezetten megjelenni és munkát végezni.

Az elmúlt 2 évben fokozatosan növelték a létszámot – de most 12 fővel kevesebben vannak, mint eddig. Ha a szektor növekedése lelassul létszámcsökkentésre is sor kerülhet.

Home office-ban csak az irodai dolgozók dolgoznak.

A munkavégzés minőségének mérhetősége nincs megoldva, de gondolkodnak ezen és hosszútávra be kívánják vezetni, jó lenne erre már az iskolában gondolni, erre felkészíteni a diákokat is.

Többféle területről toboroznak. Használják a facebook-ot is, dolgoznak együtt munkaügyi központokkal is, de legjobb munkavállalóik ajánlás, személyes kapcsolat útján kerültek hozzájuk.

3.4.3 Jövőbeli tervek a veszélyhelyzet utánra - leginkább HR szempontból

Vállalkozás1

Remélik, hogy nem tart sokáig a kialakult helyzet és az elmaradt megrendelések újraindulnak. A helyzetre gyorsan tudtak reagálni, jól működik náluk a home office, amit a visszarendeződésnél fent fognak tartani. Ehhez informatikai fejlesztésekre van szükség, de ezt már tervezték is. Fejlesztetni kívánják a weboldalukat, terveznek ügyviteli program fejlesztést és az IT kapacitásuk növelését is. Ez HR szempontból is változásokat eredményez majd.

Vállalkozás2

A szektoruk elég stabil – a Dunapack-ot és az élelmiszeripart látják el – most is, így nem nagyon foglalkoztak még azzal, hogy mi lesz majd másképp, ha a jelenlegi helyzetnek vége van, mert ebből a szempontból rájuk nem hat ez a helyzet. HR szempontból azt gondolják, hogy rájuk hasonló feltételek lesznek majd igazak, mint az eddigi időkből, ami a fluktuációt érinti, talán azon lehet majd javítani.

Vállalkozás3

Folyamatosak a fejlesztéseik, igyekeznek korszerű és modern eszközparkot kialakítani, hogy a munkavállalók jól érezzék magukat.

Csak a jó fizetéssel és a jó munkahelyi légkörrel motiválnak egyéb motivációs rendszert nem terveznek bevezetni, mert így is elérik, amit szeretnének. Stabil az emberállományuk.

Szeretnék, ha a textil és a használt ruházat megfogalmazás a helyére kerülne a köztudatban és szétválasztanák ezt a két dolgot, mert sajnos szinte sehol nem történik ez meg, pedig nagyon sok jelentősége lenne.

A begyűjtési rendszerük jól kialakított, most is folyamatosan megy, ahol nagyon jól működik – Tesco – oda most helyeznek ki új konténereket. Változtatnak a konténerek bedobó nyílásain, hogy kívülről ne lehessen hozzáférni a ruhákhoz, de más probléma nem szokott felmerülni.

Számukra nem lehetséges, hogy a hazai piacra termeljenek, mert a hazai ruházati kereslet elég magas színvonalú – így ők csak alacsonyabb piacokon tudnak eladni (ázsiai országokban és Afrika országaiban)

Vállalkozás4

Nekik ez az időszak semmiben nem különbözik az eddigiektől, a fizikai állomány mindig is veszélyes hulladékkal dolgozott a Zöld Zónánál

Vállalkozás5

A megrendeléseik jelentős részét visszamondták, de senkit nem küldtek el, csak átszerveztek pár embert. Ha sokáig elhúzódik ez a helyzet, akkor sem szeretnének senkit se elbocsájtani, csökkentett foglalkozás lehetőségéről már beszélt a vezetőség.

Vállalkozás6

Szeretnének sokkal több fiatalot foglalkoztatni, ehhez viszont fontos lenne az ágazat presztízsének a javítása.

Elbocsátások náluk biztosan nem lesznek, mert csak egyre több a munkájuk így is folyamatosan van náluk szabad pozíció.

Vállalkozás7

Fontosnak tartják, hogy a fiatalokkal megismertessék a szakmát, mert elég korán kell megalapozni a tudást, ahhoz a munkához, amit ők végeznek.

Folytatni szeretnék ezáltal a fiatalokhoz való eljutást. Az egyetemekkel szívesen dolgoznak együtt, ha van nyitottság.

Amit jelentős problémának látnak, hogy kis teljesítménnyel is lehet diplomát szerezni és a végzett diákok nem tudása nem elegendő. Szívesen vesznek részt előadásokon, szakmai napokon.

Vállalkozás8

Ha nagyon sokáig elhúzódik a vészhelyzet, akkor a szabadságok kiadásáról már beszéltek, de elküldeni senkit nem akarnak. Nagyon sok tudással rendelkeznek a kollégáik, profi összeszokott csapat, nagyon nehéz lenne ezt pótolni.

Egyetemekkel szívesen lennének még kapcsolatba, fontosnak tartják, hogy a fiatalok megfelelő képet kapjanak a szakmában végezett feladatokról már megfelelő időben, hogy minél kevesebb legyen a pálya elhagyó és szerintük ezt a megfelelő felkészítéssel és ismeretek átadásával lehet elérni.

Vállalkozás9

Valószínűleg a szakmunkások foglalkoztatásával lesz a legnagyobb problémájuk továbbra is, mert az építőipari szektor elszívja azt a pár szakembert is, aki van.

Kötelezővé tennék a szakmai gyakorlatokat az egyetemen, mert szinte életképtelenek a fiatalok, akik kikerülnek az iskolapadból. Így relevánsabb szakemberek kerülhetnének ki a piacra.

A jelenlegi gyakorlat nagyon kevés, kb. 30 kredit gyakorlat van.

Szerződéses template-et kellene felállítani a gyakornoki programok működőképessé tételéhez.

Fontos lenne minél előbb a cégekkel összehozni a diákokat. Minél előbb találkozik egy fiatal a valós munka világával, annál jobban fog tudni beilleszkedni, így erre még nagyobb hangsúlyt kívánnak fektetni a közeljövőben.

Vállalkozás10

Mivel nem nagyon tudják, hogy mi vár rájuk így nem is nagyon tudnak tervezni.

A hulladékgazdálkodási közbeszerzések viszont felfüggesztésre kerültek, ami nekik elég nagy bizonytalanságot fog okozni, ha sokáig így lesz.

Vállalkozás11

Vállalatirányítási rendszert akarnak bevezetni – volt is erre kiírva pályázat, csak annak lett volna hitelből finanszírozott része is, így visszamondták a veszélyhelyzet miatt, de ezt mindenképpen meg akarják csinálni.

Az építőipari szektor alakulása miatt nem tudnak most tervezni. Kivárnak.

3.5 A felmérésben résztvevő tagvállalatok munkavállalói felmérésének eredményei

A zöldipar munkaerőpiaci helyzetét felmérő munkavállalókra irányuló online kérdőíves kutatásba 11 KSZGYSZ tagvállalattól, összesen 52 munkavállalót sikerült bevonnunk. A megkérdezettek zöme középkorú. A minta nemek szerint kiegyenlített. A válaszadók, több mint fele diplomás, ezen belül többségük mester szakot végzett. A megkérdezettek harmada érettségivel rendelkezik. A felsőfokú végzettségű válaszadók 13 intézményben folytatták tanulmányaikat: a mérnökök aránya 57 %, a természettudományi, illetve a jogi/gazdasági végzettségűek aránya 21,5 %- 21,5 %. A megkérdezett diplomások végzettsége változatos, összesen 24 féle szakon végeztek. Ebből csupán egy szakot lehet kiemelni, amelyre nagyobb számban jártak, ez a környezetmérnök szak (8 említés). A válaszadók tanulmányai többségében valamilyen formában kapcsolhatóak a környezetiparhoz, környezetvédelemhez (75 %).

A munkavállalók döntő többsége a lakóhelyén, vagy annak közelében keresett munkát, alig 20% az, aki elköltözött, vagy elköltözne a munkahelye miatt. A válaszadók közül hulladékgazdálkodással foglalkoznak a legtöbben (17 említés). Kiemelt terület még a kármentesítés (10 említés), kutatás, analitika (9 említés), levegőminőség védelem (9 említés), vízvédelem (8 említés). A hulladékgazdálkodást kivéve, a munkavállalók jellemzően egyszerre több zöld ipari területen is tevékenykednek. A válaszadók harmadának (14 említés) munkaterülete közvetlenül nem kapcsolható környezetiparhoz. A válaszadók 22 %-a mérnöki pozícióban dolgozik, ugyanilyen arányban dolgoznak (közép, vagy felső) vezető beosztásban. Fizikai munkát a megkérdezettek 15 %-a végez. 10 % technikus, 6 % logisztikához kapcsolódó munkakörben dolgozik. A megkérdezettek 27 %-a jogi, adminisztratív, gazdasági, vagy informatikai területen van.

A munkavállalók három legértékesebb kompetenciájukként az önálló munkavégzést, a probléma megoldást, illetve az együttműködő készséget említették. A megkérdezettek az állásuk megszerzésekor leginkább a személyes kapcsolataikat vetették latba (71 %), 17 % állásportál segítségével, 15 % pedig szakmai gyakorlati helyén szerezte munkáját.

A válaszadók többsége a környezeti-társadalmi fenntarthatóság kérdését kifejezetten fontosnak tartja, hatos skálán 5,35 pontra értékelve. A megkérdezettek több mint a fele tartotta fontosnak az alábbi környezeti szempontokat: környezetkímélő hulladékkezelés, vízfelhasználás csökkentése, megújuló energia használata, papírfelhasználás csökkentése, megfelelő levegőminőség. A munkáltatók környezeti teljesítményét az elvárásokhoz képest rosszabbra, átlagosan 5,12 pontra értékelték. Különösen nagy a különbség az elvárás és a munkáltatók környezeti teljesítménye között a vízfelhasználás csökkentése (-20 említés), megújuló energia használat (-19 említés), megfelelő levegőminőség (-16 említés), hőszigetelés (-11 említés), megfelelő zajvédelem (-10 említés) terén.

A megkérdezettek 61 %-a szerint nincs arra mód, hogy a családot bevonják a munkahely életébe. A válaszadók döntő többsége esetében megoldott a szabadság alatti helyettesítés, csupán a megkérdezettek 4 %-a jelezte, hogy a cégükönél ez gondot jelent. A válaszadók 38 %-ánál kifejezetten ügyelnek arra, hogy a szabadság alatti teljes helyettesítés megoldott legyen. A megkérdezettek a munkahelyüket hatos skálán átlagosan csak 4,81 pontra értékelték családbarát szempontból. A válaszadók 40,4 %-nál van kidolgozott teljesítményértékelési rendszer, 23,1 %-uk teljesítmény értékelése szóban, a felettes által történik. 19,2 % szerint vállalatuknál nincs teljesítményértékelés, míg a válaszadók 17,3%-a nem tudta, vagy nem válaszolt erre a kérdésre. A megkérdezettek 67 %-a szerint a teljesítményértékelésnek hatása van a javadalmazási rendszerre, 41 %-uk szerint pedig előrelépési lehetőségre van hatással. A munkáltatók döntő többségénél (92 %) elérhető valamilyen béren kívüli juttatás.

A munkavállalók számára a legfontosabb szempont a bér és egyéb javadalmazás mellett a teljesítmény elismerése, motiválása. De majdnem ugyanolyan fontos szempont a támogató munkahelyi légkör és munkakörnyezet megléte is. A legnagyobb elmaradást épp a nagyon fontos kérdésekben: a javadalmazásban,

illetve teljesítményösztönző rendszerben látják, míg a munkáltatók általában jobban teljesítenek a munkavállalók számára érdektelenebb szempontokban.

4 A ZÖLDIPAR MUNKAERŐPIACI HELYZETE AZ OKTATÁSI INTÉZMÉNYEK SZEMSZÖGÉBŐL

4.1 Módszertani bemutatás

Az online kérdőíves felmérés az ajánlati felhívás részét képező feladatleírásban szereplő megválaszolandó kérdésekre kereste a választ. A kérdőív kidolgozását követően annak tartalma a Megbízó részéről jóváhagyásra, majd leprogramozásra került. A kérdőív kitöltésére szóló felkérést a Megbízó honlapján elérhetővé tette, továbbá a linket kiküldte a szakirányú felsőoktatási intézmények kapcsolattartói számára. A felmérés 2020. május 13 - június 15-e között zajlott.

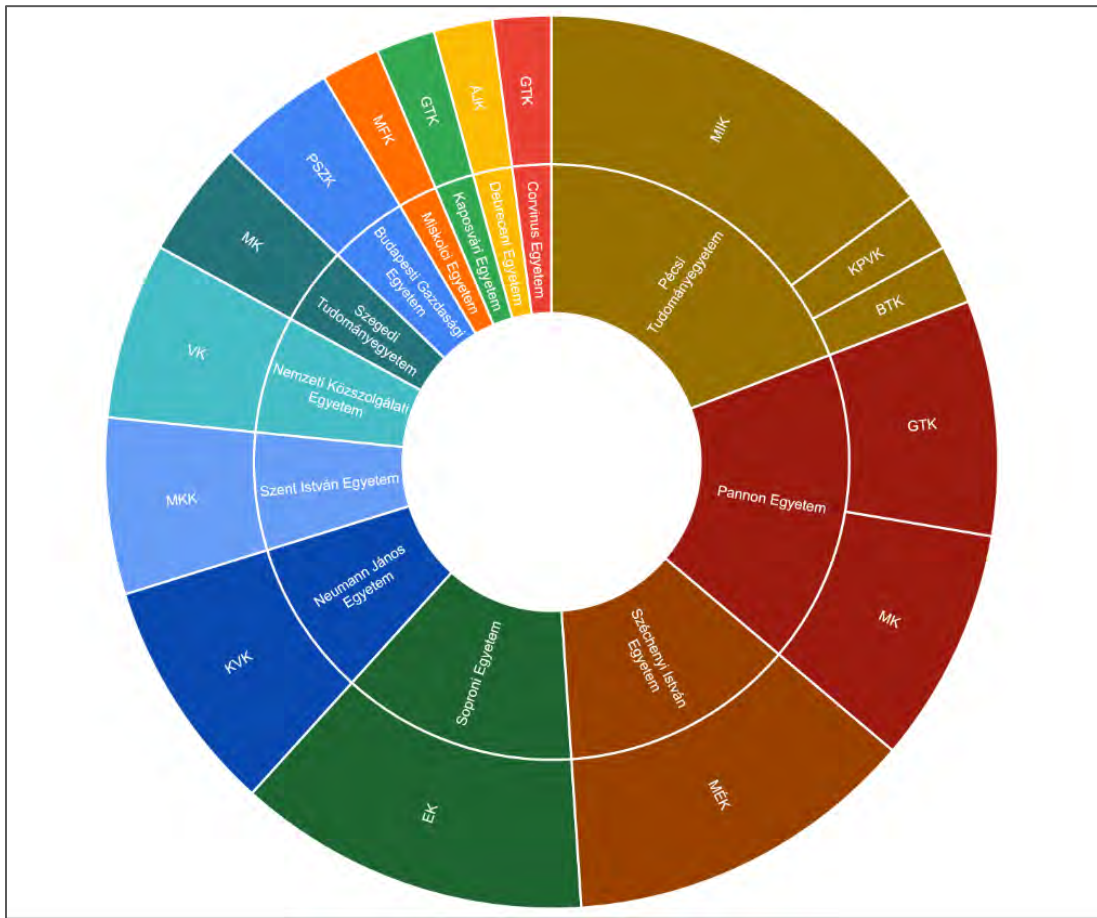
4.2 Válaszadók köre

Az összes felkért szervezettől kaptunk legalább egy választ, a megkérdezett szervezetek dolgozói 47 darab kérdőívet töltöttek ki a megadott határidőig. A kutatásba bevont intézmények: Budapesti Gazdasági Egyetem, Corvinus Egyetem, Debreceni Egyetem, Kaposvári Egyetem, Miskolci Egyetem, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Neumann János Egyetem, Pannon Egyetem, Pécsi Tudományegyetem, Soproni Egyetem, Széchenyi István Egyetem, Szegedi Tudományegyetem, Szent István Egyetem.

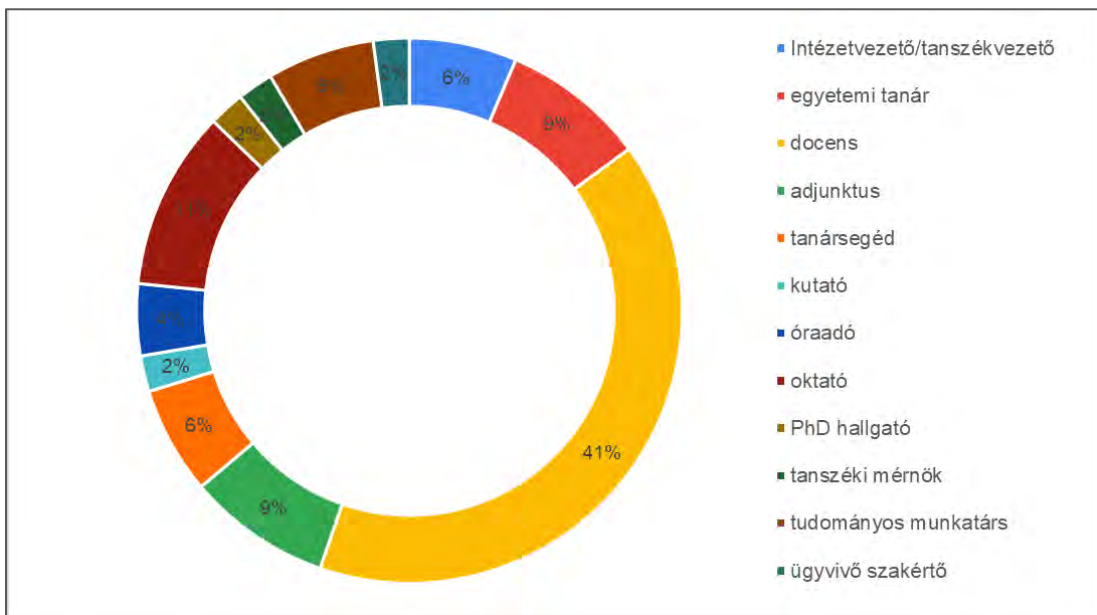
Így összesen 13 felsőoktatási intézménytől, azon belül 16 egyetemi/főiskolai karról érkeztek a válaszok (1. ábra), több egyetemen esetében, egy-egy karon belül, több tanszékről is töltöttek ki űrlapot.

A válaszadók intézményen belüli pozíciója széles skálán mozog, külső óraadótól egészen az intézetvezetőig sikerült megkérdezetteket bevonni a kutatásba. A legtöbb válaszadó (41%) docensként dolgozik az intézményben (2. ábra).

35. ábra: Válaszadók összetétele



36. ábra: A válaszadók pozíció szerinti megoszlása



4.3 A felsőoktatási intézményekre vonatkozó kutatás megállapításai

A kutatás tématerületei az alábbiakban foglalhatóak össze.

Választ kerestünk arra, hogy

- az intézmények milyen vállalati kapcsolatokkal rendelkeznek, azokkal mennyire vannak megelégedve, mi az, amit fejlesztenének;
- az intézmények milyennek értékelik az általuk nyújtott képzés minőségét, képzési tartalmak mennyire reagálnak jól a munkaerőpiaci igényekre és ezt, hogy lehet fejleszteni;
- melyek a várható iparági tendenciák, munkaerőpiaci igények;
- melyek a várható munkavállalói igények;
- milyen tartalommal töltenének meg egy zöldágazati, szakmaspecifikus pályaorientációs állásportált.

4.3.1 Az intézmények meglévő vállalati kapcsolatai, fejlesztésének irányai

4.3.1.1 Az intézmények meglévő vállalati kapcsolatai

A megkérdezettek választ adtak arra, hogy jelenleg milyen vállalati kapcsolatokkal rendelkeznek. Intézményi szinten **a legszorosabb kapcsolat a szakmai gyakorlati hely biztosítása (a megkérdezettek 93%), vendégelőadók meghívása (91%), szakdolgozati konzulensi tevékenység (89%) terén van**, ezek a legáltalánosabb kapcsolódási pontok. Jelentős kapcsolódási pont a duális képzési forma is, a válaszadók 80%-a jelölte meg. A közös kutatás-fejlesztési tevékenységeket, kihelyezett szemináriumok meglétét a válaszadók alig több mint kétharmada említette. A vállalati ösztöndíj programok, vállalati támogatások, közös tanulmányi versenyek, graduate program említése 50% alatti. Az oktatói továbbképzések meglétét csupán 3-an jelezték.

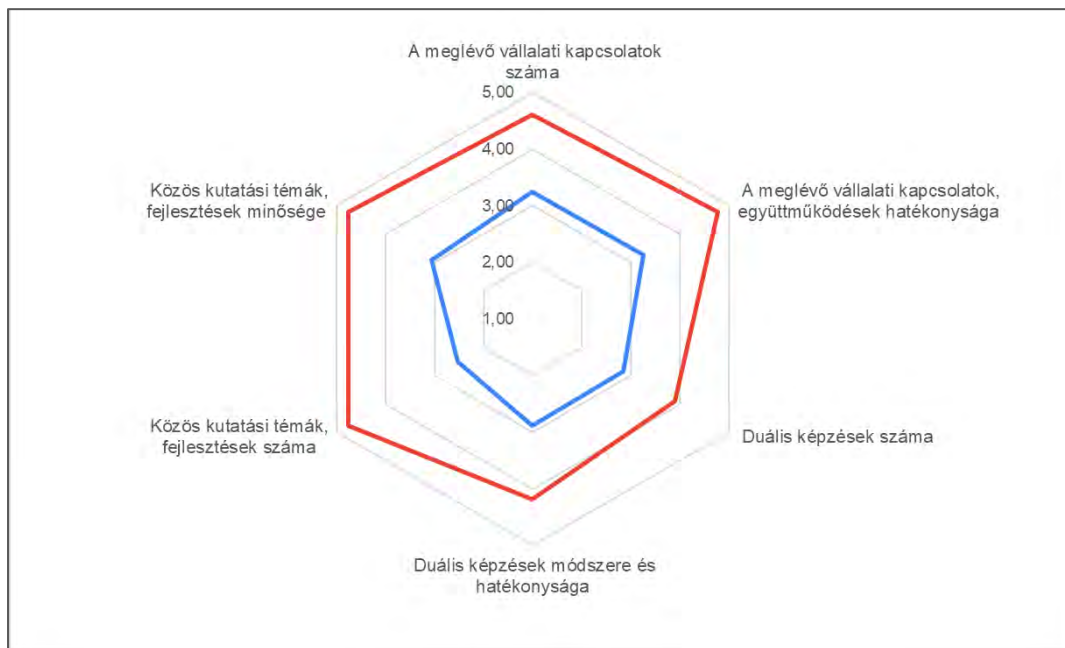
37. ábra: Az intézmények vállalati kapcsolatai



4.3.1.2 Az intézmények vállalati kapcsolatokkal való elégedettsége, fontossága

A válaszadók 5-ös skálán értékelték a meglévő vállalati kapcsolataikat (4. ábra). Kék vonal jelzi a szempontokkal való elégedettséget, piros vonal jelzi a szempont fejlesztésének szükségességét.

38. ábra: Az intézmények vállalati kapcsolataival való elégedettség és azok fejlesztésének fontossága



Az átlagos elégedettség közepesnél kicsit jobb (2,97). Ezen belül a meglévő kapcsolatok hatékonysága (3,27), a vállalati kapcsolatok száma (3,24) kapta a legjobb osztályzatot. A megkérdezettek a közös kutatási fejlesztések mennyisége (2,52) terén voltak a legelégedetlenebbek.

A vállalati kapcsolatok fejlesztésének szükségességének átlagos értéke 4,5, tehát a megkérdezettek nincsenek nagyon megelégedve a vállalati kapcsolataikkal, azonban fontosnak ítélik azok fejlesztését. A legnagyobb igény az együttműködések hatékonyságának javítása (4,79), a közös kutatások fejlesztések mennyisége (4,76) és minőségének javítása (4,76) iránt jelentkezett. A duális képzéssel a válaszadók közepesen elégedettek, de fejlesztésüket a többi szempontnál kevésé látják szükségesnek. **A legnagyobb eltérés a közös kutatások, fejlesztések mennyisége terén van, azaz bár a megkérdezettek nagyon szükségesnek látják növelését, ezzel a szemponttal a legelégedetlenebbek.**

4.3.1.3 A vállalati kapcsolatok fejlesztési irányjai

Felmértük a vállalati kapcsolatok minőségének, hatékonyságának javítására irányuló oktatói javaslatokat. A kérdés fontosságát jelzi, szabadszavas válaszadási lehetőség miatt, nem volt kötelező a kérdés kitöltése, ennek ellenére a megkérdezettek 72%-nak volt valamilyen véleménye/javaslata a témában.

39. ábra: Javaslatok az intézmények vállalati kapcsolatainak fejlesztésére



Főbb javaslatok és néhány idézett válasz:

Megfelelő erőforrások (HR, anyagi, technikai) biztosítása (10 említés):

- „A vállalatok részéről megvan a szándék, de hiányzik a humán erőforrás és az infrastruktúra a karon.”
- „Meglévő duális/kutatási kapcsolatokra nagyobb arányú emberi és egyéb erőforrás felhasználása.”
- „Saját tapasztalataim szerint az oktatók maximális leterheltséggel rendkívül alacsony bérezés mellett dolgoznak a felsőoktatásban, a legtöbb esetben nem marad idő/energia/motiváció vállalati kapcsolatok kiépítésére, fejlesztésére. Jobb esetben az oktató piaci megrendeléseket is vállal, ebben az esetben a saját kapcsolati tőkéjét tudja bemozgatni a képzésekbe. Normális bérezés mellett, kisebb leterheltséggel lenne esély a probléma átfogó kezelésére.”
- „Kellenének olyan cégek, akiknek van is pénzük kutatásra és nem csak beszélnek róla :)”
- „Kutatásokhoz kapcsolódó egyetemi eszközpark fejlesztésének állami támogatása.”
- „Jobb koordináció a szakmai szervezetektől, konzorciumi pályázatok, a cégek támogatása az egyetemekkel való együttműködésben, duális képzés fejlesztése”

Az igények és érdekek egyeztetése, a kölcsönös előnyök jobb kihasználása (8 említés):

- „Több idő, nagyobb elszántság mindkét fél részéről. Valós feladatok, valós problémák közös megoldása, ehhez az érdekeltség (pl. anyagi, HR) megteremtése. A személyes kapcsolatok nagyon fontosak, ott működnek jól, ahol ez megvan.”
- „Több találkozó, több közös projekt, érdek- és szükségletegyeztetés”
- „Érdeklétté kell tenni a vállalatokat, hogy felsőoktatási intézménnyel működjenek együtt.”

Hatékonyabb kommunikáció (8 említés):

- „Hatékonyabb információcsere, közösen egyeztetett titoktartási megállapodások és publikációk.”
- „Kölcsönös visszajelzések fejlesztése”

Több közös valós és megvalósítható pályázat, projekt (6 említés):

- „Olyan közös pályázatokkal, projektekkel, amelyeknek a vállalatoknál gyakorlati felhasználási lehetőségei vannak.”
- „Konkrét és átfogó K+F+I kutatások további kialakításával. Vállalati környezet adatok kutatási feladathoz illeszkedő gyűjtése.”
- „Közös kutatások, fejlesztések számának növelése, a vállalkozói szféra részéről megfogalmazandó igények bővítése.”

Kölcsönösen egymás bevonása az oktatásba ill. termelésbe (5 említés):

- „Két oldala van: egyetemi oldalról stratégia hozzá, rendszerbe állítani és integrálni a vállalati kurzusokat a folyó oktatásba.”
- „A hallgatóknak több önálló feladatot adni a szakmai gyakorlatok során, természetesen felügyelet mellett. Ne csak betekintést kapjanak, hanem egy-egy feladatba, projektbe vonják be őket is.”
- „Vállalatok ösztönzése részvételre a duális képzésben.”

Több, könnyebb együttműködés (workshop, publikáció, kiállítás stb.) (5 említés):

- „A kétoldalú kommunikáció erősítésével, workshopok szervezésével, szakmai napok szervezésével”
- „Közös projektek, hallgatói gyakorlatok, közös cikkek írása”

Egyetemek szemléletváltása piaciorientáltság, gyakorlatiasság felé (5 említés):

- „Egyetemi belső követelményrendszer változtatása, adminisztrációs folyamatok egyszerűsítése”
- „Hatékonyabb belső rendszerek (egy szerződés aláírása ne hetekig tartson).”

Személyes kapcsolatok bővítése (5 említés):

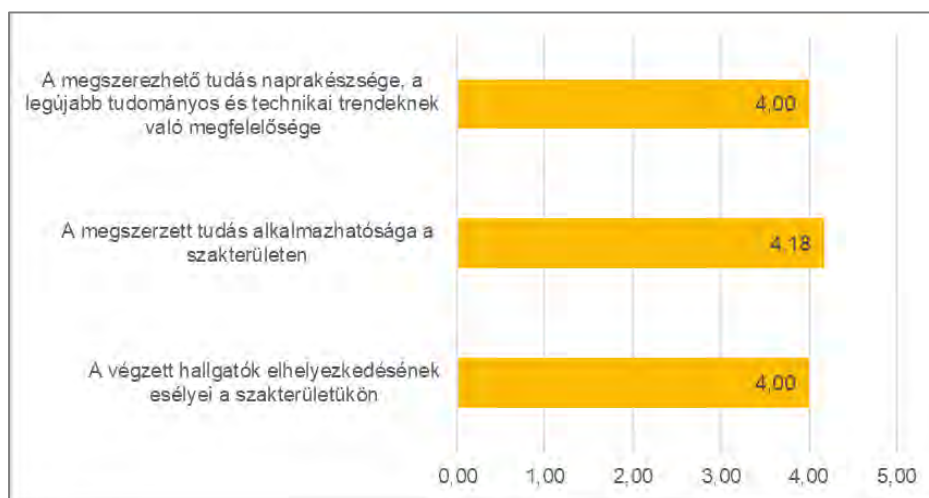
- „Több személyes szakmai találkozó a vállalati oldallal. Kölcsönös projektbemutatók.”
- „Folyamatos, szoros kapcsolattartás a vállalati partnerekkel, legalább félévente összeülni és egyeztetni a lehetséges témákról középvezetői szinten.”

4.3.2 Képzések és a vállalati munkaerőpiaci igények összehangolása

4.3.2.1 Képzések munkaerőpiaci szempontból való értékelése

A megkérdezettek az általuk nyújtott képzéseket 5-ös skálán alapvetően jónak (4,06) gondolják; vonatkozik ez a szakterületi alkalmazhatóság, az elhelyezkedési esély, valamint a megszerzett tudás naprakészségére is.

40. ábra: Az intézmények által nyújtott képzések értékelése



4.3.2.2 Képzések és a vállalatok munkaerőpiaci igényeinek összehangolásának nehézségei

A megkérdezettek osztályozták a képzések és a munkaerőpiaci igények összehangolása terén felmerülő nehézségek előfordulását. A válaszok 3-as középpértékek körül mozogtak, egyik szempont sem volt kiugróan jellemző, vagy elhanyagolható nehezítő tényező. Az átlagnál nagyobb nehézséget jelent, hogy nem elegendő az információ a vállalatok igényeiről (3,21), nincs visszajelzés a vállalatok részéről a hallgatók tudásának hasznosíthatóságáról (3,42), továbbá az oktatói kapacitás nem elegendő (3,48). Az átlagnál kisebb nehézséget jelent a munkakultúra elsajátítására való felkészítés, illetve a tananyag technikai fejlődéssel való lépéstartás.

41. ábra: A képzések és a munkaerőpiaci igények összehangolásának nehézségei



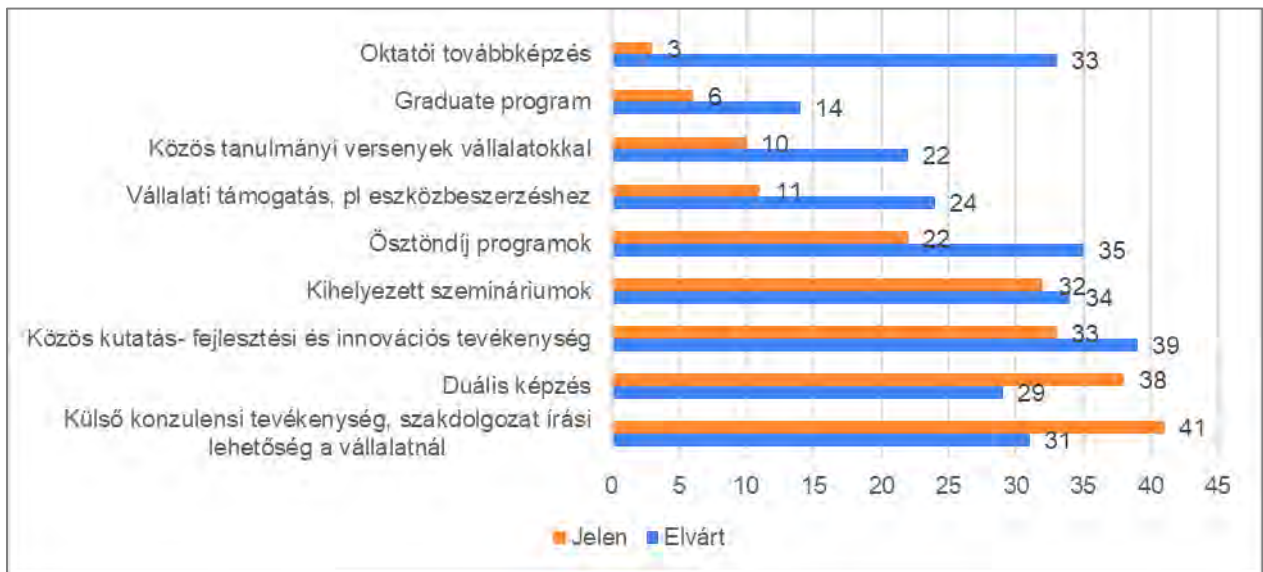
Az oktatóktól megkérdeztük, hogy látják-e a munkaerőpiaci igények összehangolását akadályozó egyéb hátráltató tényezőt. Kevés válasz érkezett; egy markánsabb vélemény jelent meg több esetben is, mely alulfinanszírozottságra vezet vissza: „egyetemi infrastruktúra hiányosságai, alulfinanszírozottság és az ezekből származó kontraszelekció.”

4.3.2.3 A munkaerőpiaci igények összehangolására tett javaslatok

Felmértük, hogy mely tevékenységek segítenék a vállalati munkaerőigények összehangolását a képzésekkel: a válaszadók a lenti ábra szerint kézzel jelzett tevékenységeket jelölték meg, egy oktató több szempontot is megjelölhetett. A legmagasabb számban említett tevékenységek: szakmai gyakorlatok számának növelése, valamint több közös kutatás-fejlesztés (39-39 említés), ösztöndíj programok (35 említés), kihelyezett szemináriumok (34 említés), oktatói továbbképzések (33 említés).

Látható, hogy a megkérdezettek jóval kiegyensúlyozottabban, nagyobb arányban igényelnék az alábbi tevékenységeket, mint az jelzéseik szerint az intézményükben jelenleg megvan; mely sárgával van jelölve. **Kiemelten több igény jelentkezik a meglévőnél az oktatói továbbképzések (+30), vállalati támogatás (+13), ösztöndíj programok (+13) és közös tanulmányi versenyek (+12) esetén.**

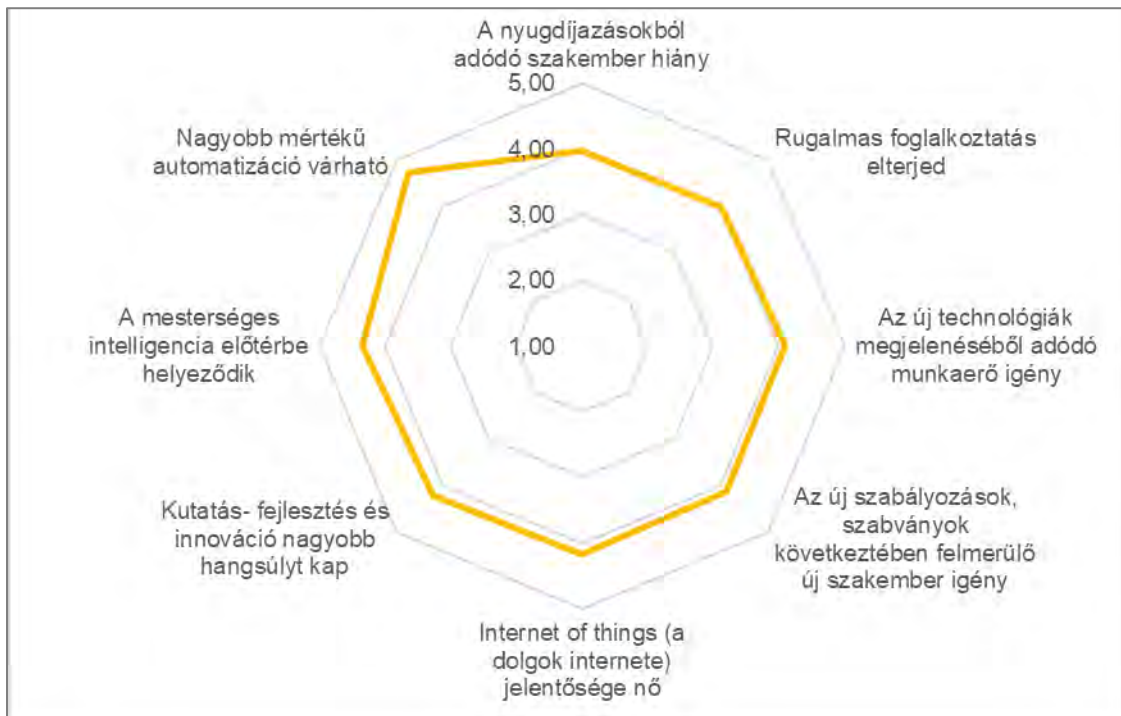
42. ábra: A képzések és a vállalati munkaerőpiaci igények összehangolását segítő tevékenységek



4.3.3 Várható munkaerőpiaci trendek

Az általunk felsorolt trendek bekövetkezésének valószínűségét mind magas osztályzattal értékelték. A legbiztosabban bekövetkezőnek az automatizáció erősödését (4,73) jelölték. Véleményük szerint az általunk felsoroltak közül a legkevésbé várható munkaerőpiaci trend a nyugdíjazásból adódó szakemberhiány (3,97).

43. ábra: A várható munkaerőpiaci trendek prognosztizálása



Az általunk fel nem sorolt trendek tekintetében a „szakemberek külföldre vándorlásából adódó szakemberhiányt”, a „táv munka jelentőségének növekedését”, illetve az ezt biztosító digitális háttér fejlődését, illetve a társadalmi olló szétnyílását jelzik, „egyre jobban elválík, akik kvázi betanított munkát végeznek és akik az új technológiákat értik és fejlesztik”.

Mely ágazatban várható jelentős munkaerőigény?

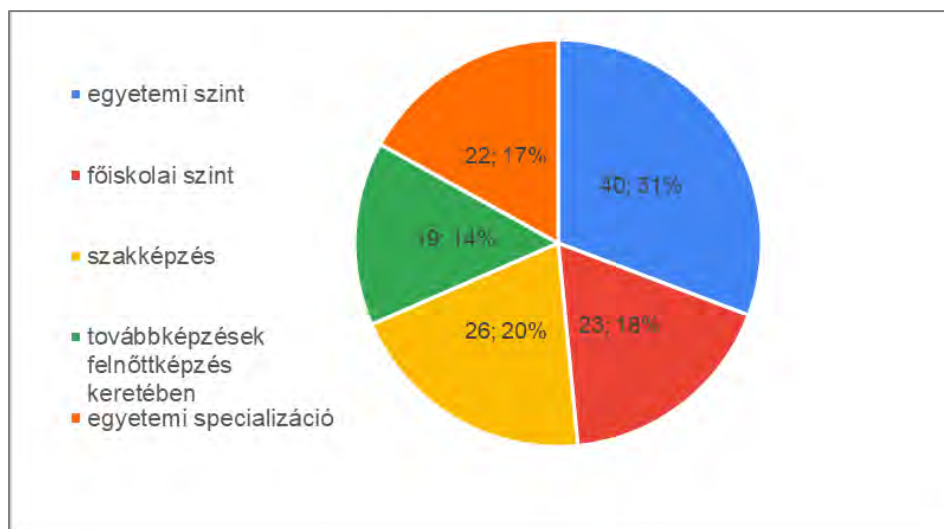
A megkérdezettek válaszaik szerint 4 fő terület az, ahol jelentős munkaerőigény várható:

- 4 körforgásos gazdaság, hulladékkezelés (24 említés);
- 5 energetika, megújuló energia (16 említés);
- 6 ivóvízkezelés (14 említés);
- 7 klímaadaptáció (11 említés).

4.3.3.1 Hiányterületek végzettségi szintje

A megkérdezettek szerint a hiányterületek közel kétharmada felsőfokú végzettséghez kötődik, 31% egyetemi szintet (40 említés), 18% főiskolai szintet (23 említés), 17% egyetemi specializációt (22 említés) kíván. A hiányterületek betöltéséhez 34%-ban középfokú képzés szükséges: ezen belül 20% igényel szakképzést (26 említés), 14% felnőttképzést (19 említés).

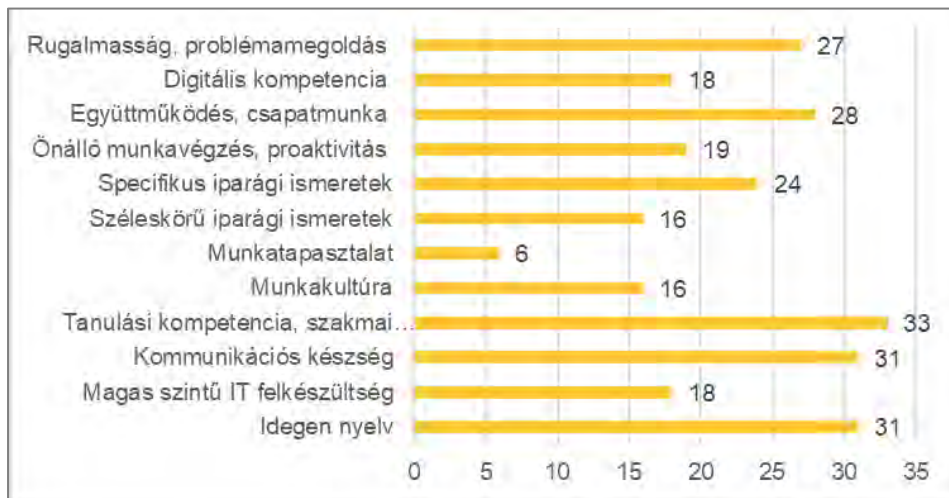
44. ábra: A jövőbeli hiányterületek végzettség szerinti megoszlása



4.3.3.2 Szükséges munkavállalói készségek és kompetenciák

Az oktatók a három legfőbb munkavállalói kompetenciának a tanulási/ fejlődési készséget (33 említés), kommunikációs készséget (31 említés), és idegennyelv tudást (31 említés) jelölték meg. Kiemelten fontos kompetencia az együttműködés, csapatmunka (28 említés), rugalmasság, problémamegoldási készség (27 említés), és specifikus iparági ismeretek (24 említés). A legkevesebb említést a munkatapasztalat (6) kapta.

45. ábra: Az munkavállalói készségek és kompetenciák fontossága



4.3.4 Zöldipari állásportál javaslatok

A megkérdezettek egy zöld iparági állásportál tartalmával kapcsolatban az alábbi javaslatokat tették:

- az intézmény bemutatkozó anyagai (pl. tantervek, tananyagok, felnőttképzés, továbbképzési lehetőségek stb.) (18 említés);
- szakmai anyagok, kutatási eredmények (13 említés);
- szakmai kapcsolatok, partnerlisták (5 említés);
- pályakezdők számára javaslatok, tesztek, skillek, elvárt kompetenciák, hallgatói fórumok (4 említés);
- szakmaleírások, szakmai életutak bemutatása (3 említés);
- szakmai gyakorlatok/tanulmányi versenyek jelentkezési felülete és egyéb információk (2 említés);
- szakmai szervezetek programjai (1 említés).

5 A ZÖLDIPAR MUNKAERŐPIACI HELYZETE AZ DIÁKOK, POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK SZEMSZÖGÉBŐL

5.1 Módszertani bemutatás

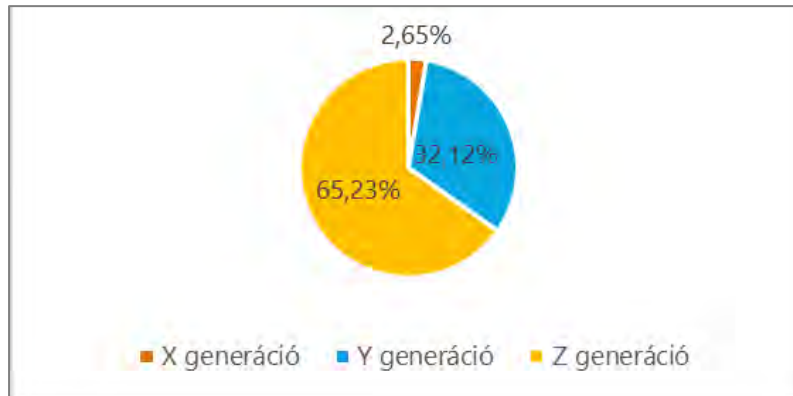
Az online kérdőíves felmérés az ajánlati felhívás részét képező feladatleírásban szereplő megválaszolandó kérdésekre kereste a választ. A kérdőív kidolgozását követően annak tartalma a Megbízó részéről jóváhagyásra, majd leprogramozásra került. A kérdőív kitöltésére szóló felkérést a Megbízó honlapján nyilvánosságra hozta, elérhetővé tette, továbbá a linket kiküldte a szakirányú felsőoktatási intézmények kapcsolattartói számára. A felmérés 2020. május 12 - június 18. között zajlott.

5.2 Válaszadók köre

Felsőoktatási intézményeken, hallgatói önkormányzatokon, a KSZGYSZ honlapján és egyéb csatornákon keresztül kértük fel a válaszadásra a felsőoktatási intézményekben tanuló vagy végzett hallgatókat. A megadott határidőig 302 darab kérdőívet töltöttek ki válaszadóink.

Válaszadóink túlnyomó többsége a Z generációhoz (65,23%) és az Y generációhoz (32,12%) tartozott, kis hányaduk pedig az X generációhoz.

46. ábra: Válaszadók generációk szerinti összetétele



Generációk bemutatása a generációs elméletek alapján¹⁰

- **"Veterán generáció",: 1925-1945**
 - idős korban találtak először az Internettel számukra a számítógép használat már önmagában is kihívás,
 - nehezen tudnak megbirkózni a digitális társadalom kihívásaival,
- **„Baby-boom”,: 1946-1964**
 - életük derekán találtak az internettel,
 - munkavégzésükbe és hétköznapjaikba egyre nagyobb intenzitással építik be az Internetet,

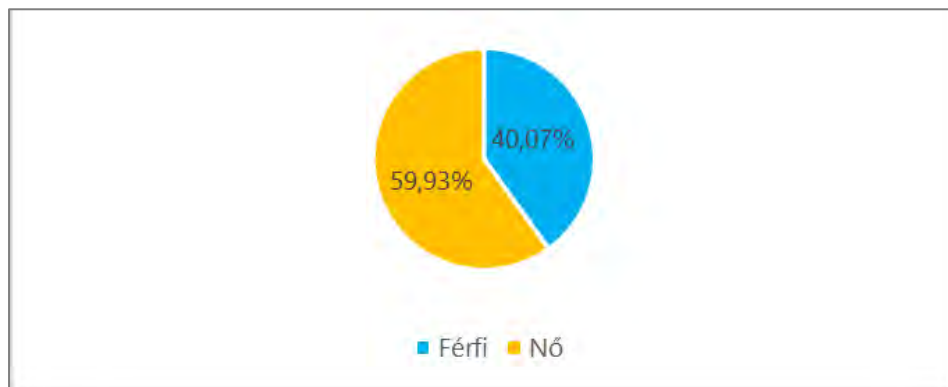
¹⁰ http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/digitalis_nemzedek/genercis_elmletek.html

- **"X-generáció „: 1965-1979**
 - a hírnökemzedék, az átmeneti generáció,
 - megbízhatóság, kontrolláltság, elmélyült szakmai igényesség, magas motiváció, kooperativitás, karrierizmus,
- **"Y-generáció „: 1980-1995**
 - digitális nemzedék első hulláma, magánéletükben nap, mint nap jelen van az Internet,
- **"Z-generáció - IT-generáció „: 1996-tól**
 - beleszülettek a digitális világba, bátrak, kezdeményezők, kevésbé kételkednek saját képességeikben, korlátaikban, praktikus szemléletűek.

A generációs csoportokba tartozók, mint potenciális munkavállalók eltérő toborzási technikákkal célozhatók meg, és a későbbiekben eltérő eszközökkel motiválhatók eredményesebben.

A válaszadók mintegy 60% nő volt, 86,42%-uk még nem végzett. Néhányan egyszerre több intézményben és karon folytatják tanulmányaikat.

46. ábra: Válaszadók nemek szerinti megoszlása

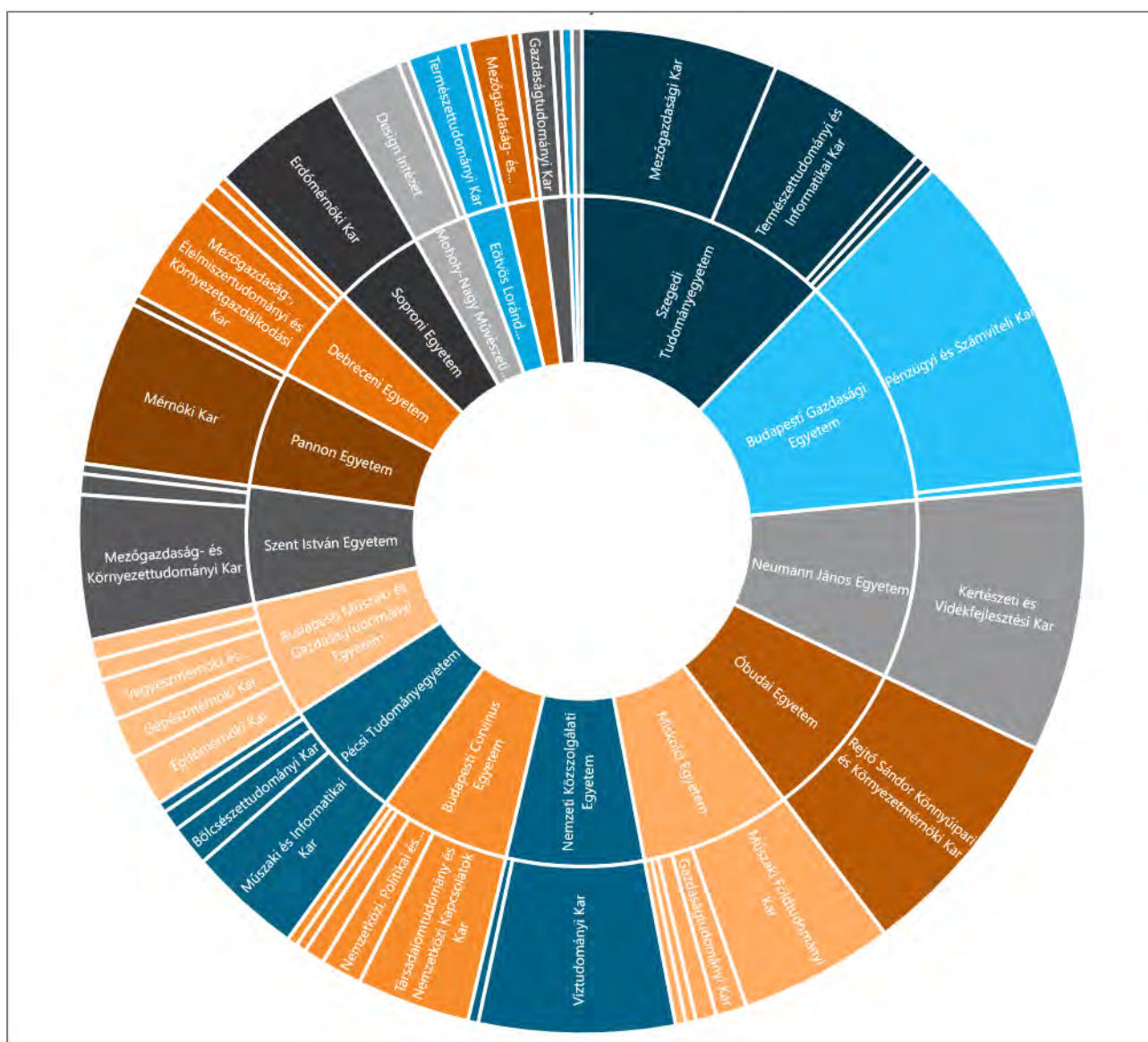


47. ábra: Válaszadók tipizálása



A kitöltők 19 intézmény 48 karán folytatták vagy folytatják tanulmányaikat. 10% feletti arányban töltöttek ki kérdőívet a Szegedi Tudományegyetemről (38 fő) illetve a Budapesti Gazdasági Egyetemről (35 fő).

48. ábra: Válaszadók intézményi és kari összetétele



Az említett szakok közül az egymásnak megfeleltethetőket egy szaknak vettük, így 55 szak volt azonosítható, amelyből 22 mérnöki szak, az említések aránya ezekre nézve 66,56%, tehát a válaszadók többsége – akik érintettek a zöldiparhoz köthető képzésekben – mérnök, vagy az lesz a közeljövőben.

A válaszadók mintegy háromnegyede alapszakon tanul vagy végzett (72,52%), negyede mesterszakon (24,83%).

A duális képzésbe bevontak aránya 6%, 13-an jelöltek meg fogadóhelyet, melyek az alábbiak voltak: Bonduelle Central Europe Kft., EC London, Gabonakutató Nonprofit Kft., Geochem Kft., Harman Becker Kft., Inno-Water Zrt., Joyson Safety Systems Hungary Kft., Nyugat-Dunántúli Vízügyi Igazgatóság, Sanofi-Aventis Magyarország Kereskedelmi és Szolgáltató Zrt., Szent István Egyetem Soroksári Tangazdaság, Tettye Forrásház Zrt., Zemedelská Univerzita v Praze. A Tettye Forrásház Zrt. két főnél is említésre került. A KSZGYSZ tagságából egyedül a Szent István Egyetem volt közvetetten megjelölve.

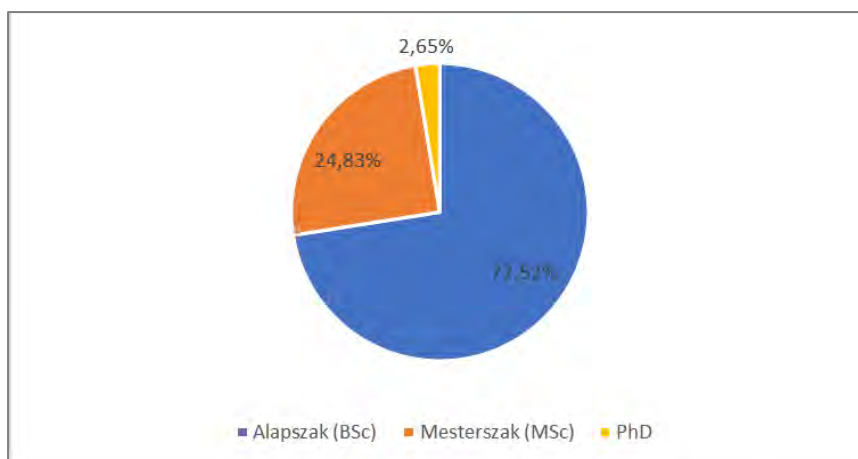
A válaszadók többsége (40,73%) a NUTS-1 szintű besorolás szerint az Alföld és Észak Magyarországi nagyrégió lakója, mintegy harmada (30,79%) pedig a Közép-Magyarországi Régióé.

1. számú táblázat: Említett szakokra eső válaszadók száma

Szak megnevezése, amelyet a válaszadó hallgat vagy amelyen végzett	Létszám a válaszadói mintában (fő)
Környezetmérnök	83
Építőmérnök	17
Mezőgazdasági mérnök	17
Regionális és környezeti gazdaságtan	17
Vidékfejlesztési agrármérnök	17
Pénzügy és számvitel	15
Kertészmérnök	14
Emberi erőforrások	13
Gazdálkodási és menedzsment /Business Administration and Management	11
Környezetgazdálkodási agrármérnök	9
Vegyészmérnök	9
Formatervező	6
Természetvédelmi mérnök	6
Környezettan	5
Földtudományi mérnök	4
Gépészmérnök	4
Agrármérnök	3
Biomérnök	3
Környezettudomány	3
Pszichológia	3
Élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök	2
Építészmérnök	2
Gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnök	2
Geográfus	2
Hidrogeológus mérnök	2
Kommunikáció- és médiatudomány	2
Mechatronikai mérnök	2
Nemzetközi gazdálkodás	2
Olaj- és gázmérnök	2
Vegyész	2
Vízellátás-csatornázás szakmérnök	2
Államtudományi osztatlan mesterképzés	1
Biológia	1
Design- és művészetmenedzsment	1
Egészségügyi szervező	1
Energetika Mérnök	1
Hidrobiológus	1
Ipari termék és formatervező mérnök	1
Kémia	1
Kereskedelem és marketing	1
Környezetvédelem	1
Magyar	1
Mérlegképes könyvelő	1
PhD Mikoviny Sámuel Földtudományi Doktori Iskola	1
Minta és öltözék-kiegészítő tervezés	1

Szak megnevezése, amelyet a válaszadó hallgat vagy amelyen végzett	Létszám a válaszadói mintában (fő)
Növényorvos	1
Politológia	1
Precíziós agrárgazdálkodási szakember	1
Szociológus	1
Textiltervezés	1
Turizmus-vendéglátás	1
Vegyésmérnöki és Anyagtudományi Doktori Iskola	1
Víziközmű-üzemeltetés	1
Vízisztítás-szennyvíztisztítás	1
Vízügyi üzemeltetési mérnök	1

49. ábra: Válaszadók képzési szint szerinti összetétele



50. ábra: Duális képzésbe bevontak aránya



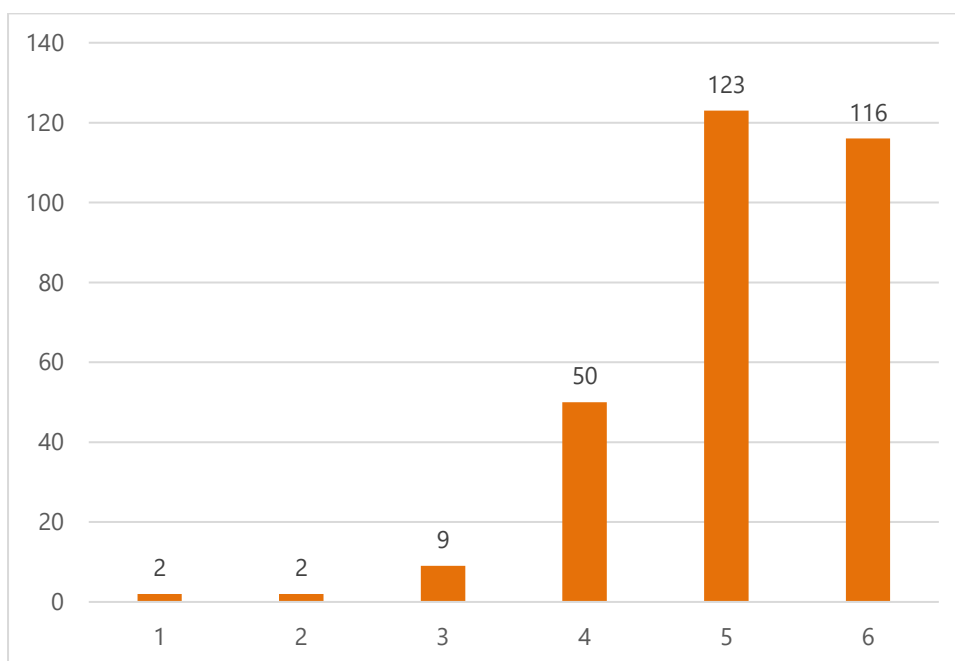
5.3 A felmérésben résztvevő felsőoktatási hallgatók megkérdezésének eredményei

5.3.1 Pályaorientáció

5.3.1.1 Mennyire foglalkoztatja a hallgatókat, frissen végzetteket a környezeti-társadalmi fenntarthatóság kérdése?

A válaszadók 96%--át közepesenél jobban foglalkoztatja a környezeti-társadalmi fenntarthatóság kérdése egy hatos skálán értékelve. Az átlagértéket tekintve a kapott 5,11 pont alapján a fenntarthatóság kifejezetten fontos számukra.

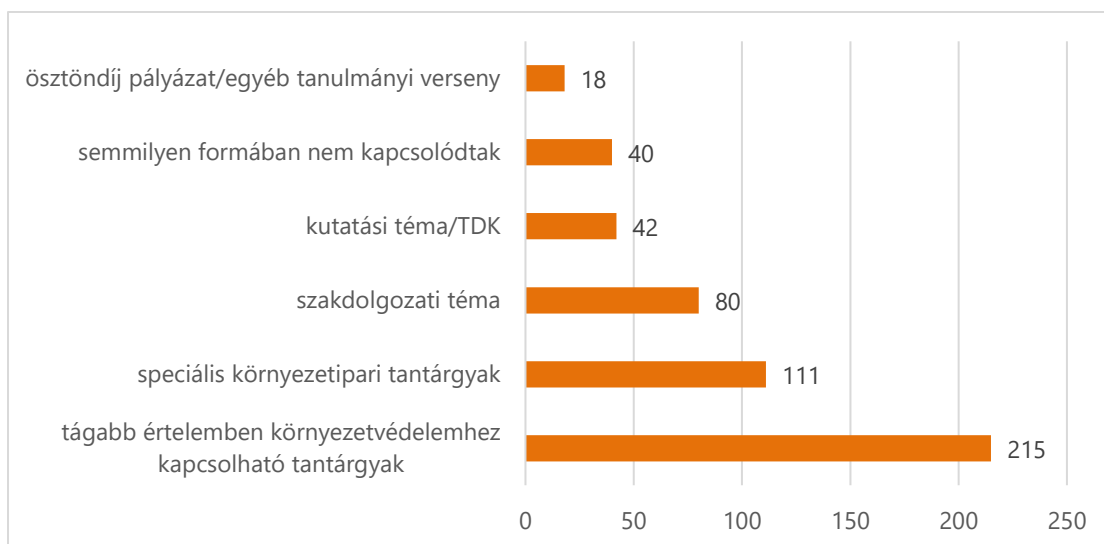
52. ábra: A környezeti-társadalmi fenntarthatóság iránti érdeklődés



5.3.1.2 A folyamatban lévő tanulmányaik kapcsolódása a környezetiparhoz

A válaszadók 71%-a jelölte meg válaszában azt, hogy tanulmányaik tágabb értelemben a környezetvédelemhez kapcsolható tantárgyak révén kapcsolódtak a zöldiparhoz, egyharmadukspeciális környezetipari tantárgyakat is tanul.

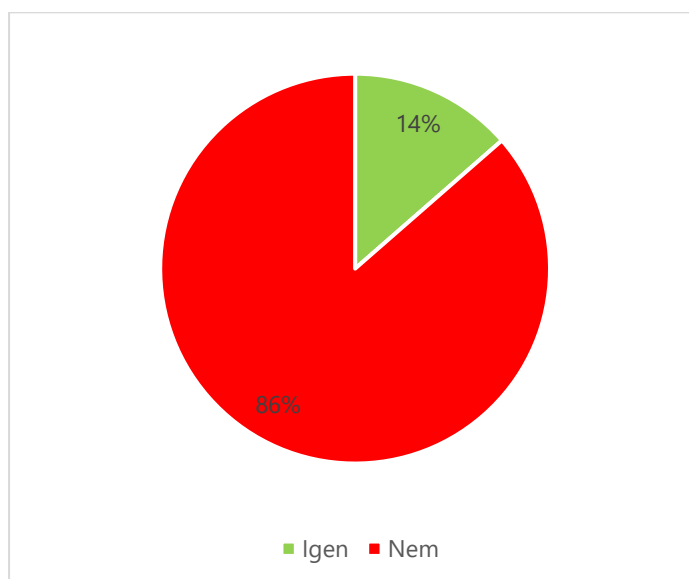
53. ábra: Folyamatban lévő tanulmányok kapcsolódása a környezetiparhoz



5.3.1.3 Környezetiparhoz kapcsolódó gyakorlati tapasztalatok

A válaszadók túlnyomó többsége még nem szerzett gyakorlati tapasztalatot a környezetiparban.

54. ábra: Gyakorlati tapasztalatot szerzettek aránya



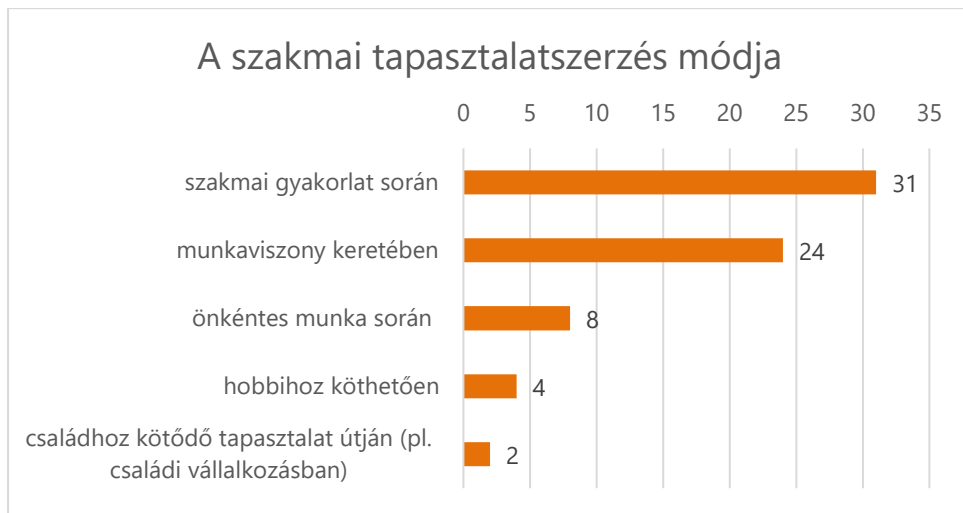
50 fő, 46 szervezetet jelölt meg gyakorlati tapasztalatot nyújtó helyként, melyek közül 7 a KSZGYSZ-hez kötődik. Említésre méltó, hogy így már jelenleg is 15% feletti a tapasztalatszerzési lehetőség a KSZGYSZ révén.

A megjelölt gyakorlati tapasztalatot nyújtó helyek:

1. Alcoa Shared Services Hungary Kft.
2. Alföldvíz Zrt.
3. ArchEnergy Klaszter
4. Autoliv Kft.
5. Bálint Analitika Mérnöki Kutató és Szolgáltató Kft.
6. BCSDH
7. Biokom Nkft.
8. DAKÖV Kft.
9. Dél-Kom Nkft.
10. Denkstatt Hungary Kft.
11. DRV Zrt.
12. ECCO Leather
13. Encotech Kft.
14. ÉTH Érd és Térsége Hulladékkezelési Nonprofit Kft.
15. Eurofins KVI-Plusz Kft.
16. Fővárosi Közterület-fenntartó Nonprofit Zrt.
17. GATE Zöld Klub
18. Greenpeace Magyarország
19. Humusz Szövetség
20. Interspect kft.
21. Kiskunsági Nemzeti Park Igazgatóság
22. KÖR-KER Kft.
23. Kormányhivatalon belül működő Környezetvédelmi Felügyelőség
24. Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége
25. Kuka Hungária Kft.
26. Mercedes Benz Manufacturing Hungary Kft.
27. Mirehu-Köz Nonprofit Kft.
28. Miskolci Egyetem
29. MOL Zrt.
30. NÉBIH
31. Nemzeti Fejlesztési Minisztérium, Hulladékgazdálkodási Osztály (*megszűnt*)
32. Ócsai Madárvárta Egyesület
33. Paksi Atomerőmű Zrt.
34. Természetfilm.hu (Pet kupa)
35. Rosmarin Zrt.
36. SEG Automotive Kft.
37. Senex Kft.
38. STKH Sopron és Térsége Nonprofit Kft.
39. Titán Csillag Kft.
40. Tolnatext Bt.
41. VELUX Magyarország Kft.
42. ZEH Energetikai és Építőipari Kft
43. Zempléni Z.H.K. Nonprofit Kft
44. Zöld Völgy Kft.
45. Zöldövezet Társulás

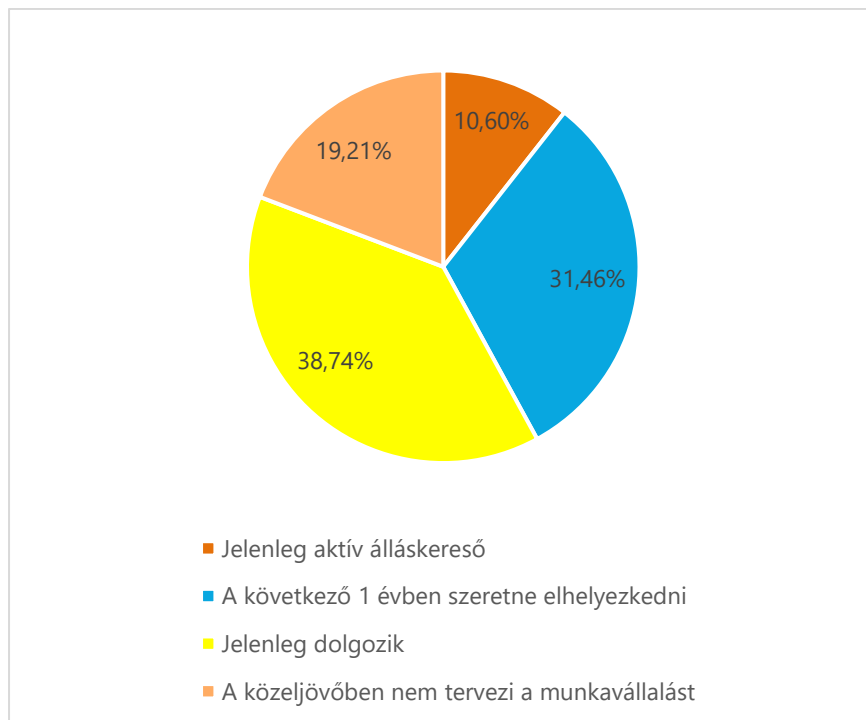
A tapasztalatszerzésre 76%-ban szakmai gyakorlat során került sor, 59%-ban pedig munkaviszony keretében.

55. ábra: A tapasztalatszerzés módja



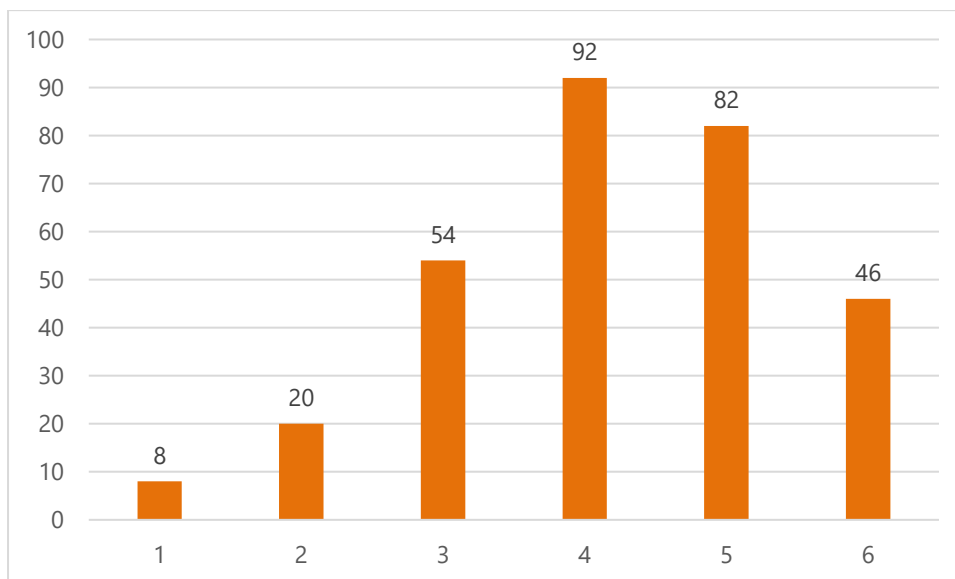
A kérdőívet kitöltők 42%-a aktív álláskereső, vagy egy éven belül szeretne elhelyezkedni, 39%-a jelenleg is dolgozik.

56. ábra: Munkaerőpiaci státusz szerinti összetétel



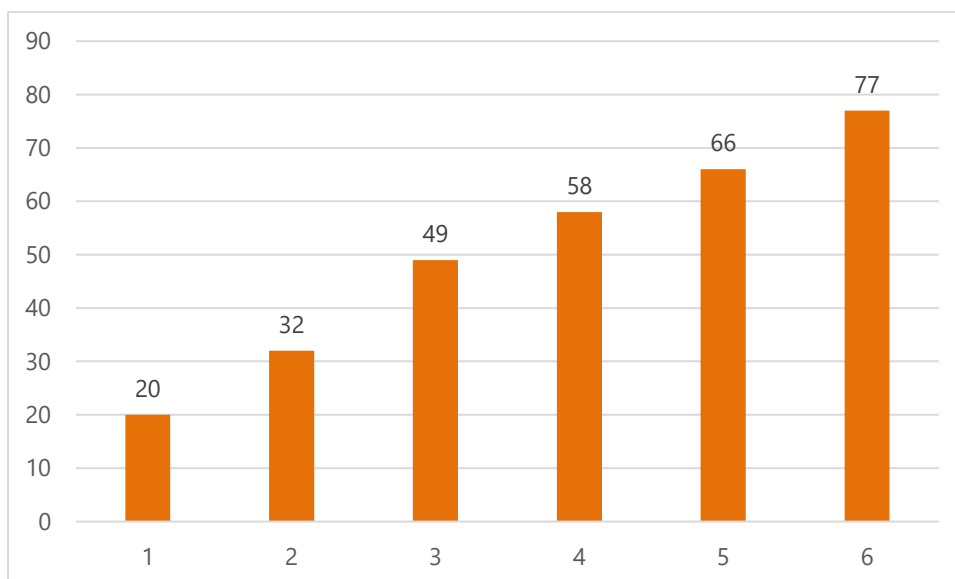
Nagy részük inkább úgy érzi, hogy közepesnél jobb mértékben tudja majd hasznosítani az oktatás során szerzett tudását leendő munkahelyén, bár az ezzel kapcsolatos kérdésre legnagyobb arányban (30%) csak négy pontot adtak a hat pontos skálán. Az átlagérték 4,19 pont.

57. ábra: Az oktatás során szerzett tudás hasznosíthatósága



Megkérdeztük, hogy a környezetipar mennyire vonzó munkahely számukra? , A válaszokat 1-6 pontos skálán érzékeltetjük. Az átlagérték 4,16 pont.

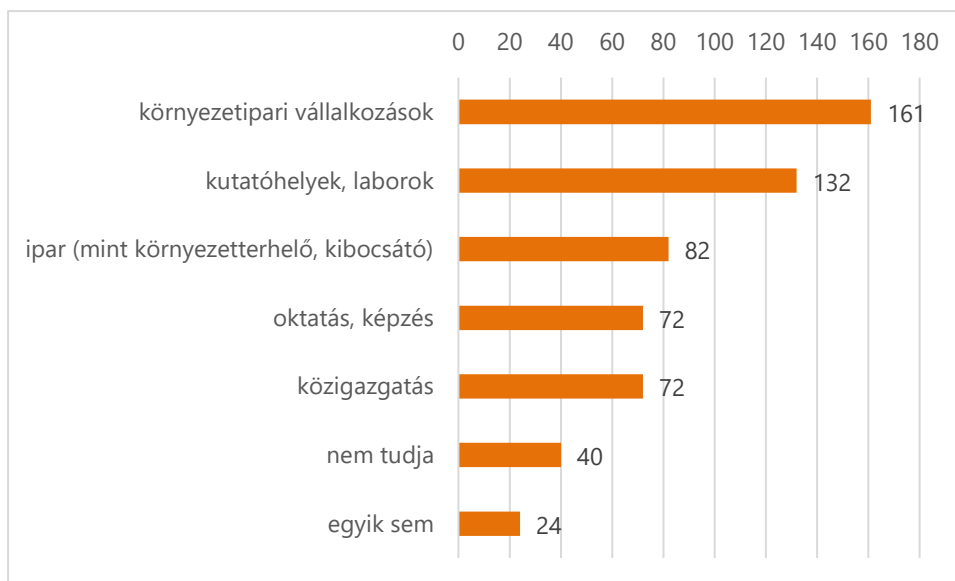
58. ábra: Mennyire vonzó munkahely az Ön számára a környezetipar?



5.3.1.4 A felmérésben résztvevők által preferált munkáltatók és környezetipari szakterületek

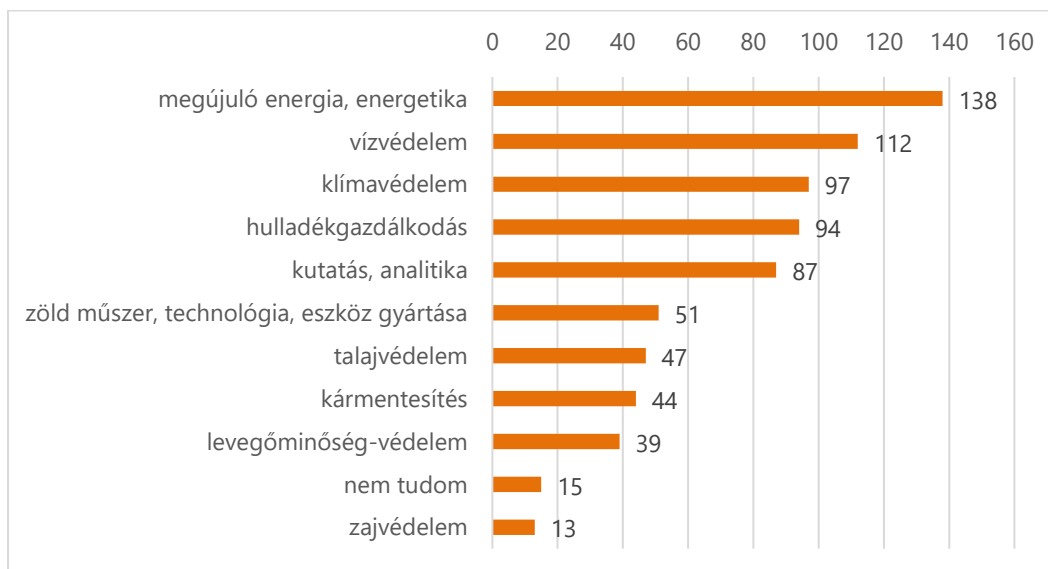
Többszörös választási lehetőség mellett a legtöbb válaszadó környezetipari vállalkozásoknál vagy kutatóhelyeknél, laborokban szeretne legszívesebben elhelyezkedni. Mintegy negyedük jelölte meg az oktatás, képzés (24%) illetve a közigazgatás területét (24%). A válaszadók 21%-a nem tudta megadni melyiket preferálná, illetve a megadott típusok közül egyet sem jelölt meg.

59. ábra: A megkérdezettek által preferált munkáltató típusok



A legszívesebben választott három szakterület megjelölésére adott válaszokból az derült ki, hogy legszívesebben a megújuló energia, energetika területén dolgoznának. Ezt követi a vízvédelem. A kitöltők több mint 30%-a jelölte meg a klímavédelem és hulladékgazdálkodás területét. Ettől alig marad el a kutatás, analitika területének kedveltsége (29% jelölte). A környezetvédelmi műszer, technológia, eszköz gyártása, talajvédelem, kármentesítés, levegőminőség-védelem közel azonos szinten értékelt (13-17%), a zajvédelmet a legkevesebben jelölték meg (4%).

60. ábra: Megkérdezettek által preferált szakterületek



A három legfontosabb munkavállalói kompetencia, képesség a válaszadók szerint:

1. problémamegoldás
2. szakmai fejlődési képesség
3. önálló munkavégzés

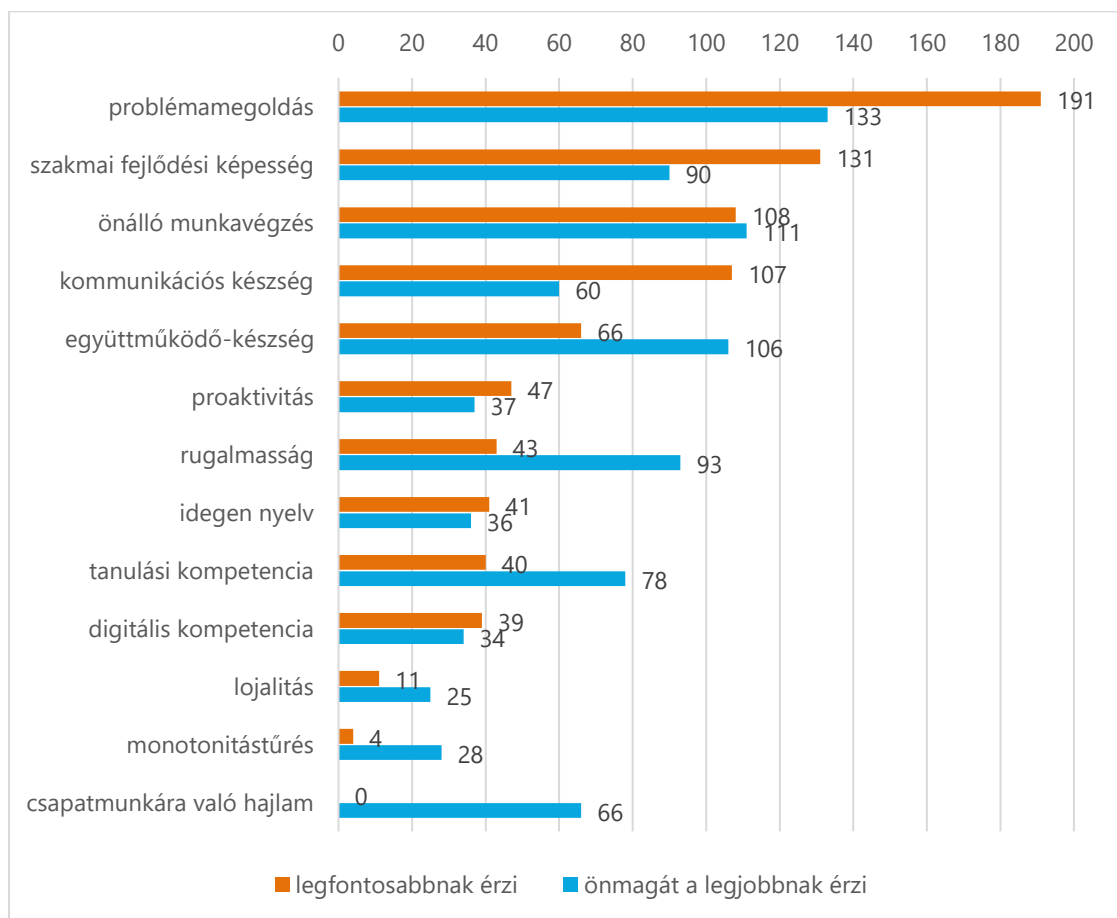
Ehhez képest az önértékelés szerint a megkérdezettek az alábbi három kompetenciaterületen érzik magukat legjobbnak:

1. problémamegoldás
2. együttműködő-készség
3. önálló munkavégzés

Árulkodó a válaszadók számának különbsége az egyes területeken, ez alapján a leginkább fejleszthető, fejlesztendő területek:

1. problémamegoldás (58-cal kevesebb legjobban teljesítő, mint legfontosabbnak ítélő)
2. kommunikációs készség (különbség: 47)
3. szakmai fejlődési képesség (különbség:41)

61. ábra: Kompetenciaterületek fontossága és a válaszadók önértékelése



A válaszadók túlnyomó többsége (91%) szerint személyes kapcsolatok révén lehet a legjobban a munkaerőpiacon elhelyezkedni. A szakdolgozat készítése során szerzett iparági/konzulensi kapcsolatok fontosságát negyedük (25%) jelölte meg. Érdekes, hogy az állásportálok, állásbörzék kevesebb mint 20% által kerültek megjelölésre.

62. ábra: Az elhelyezkedést legjobban segítő eszközök



5.3.1.5 A felsőoktatási intézmény mivel tudná hatékonyabban segíteni a hallgatóit a környezetiparban való elhelyezkedésben?

A fenti kérdésre adott szabadszavas válaszokat az említés gyakorisága szerint csoportosítottuk:

- Több gyakorlati oktatással, gyakorlatorientált oktatással (27 említés).
- Terepgyakorlatok, szakmai gyakorlati helyek biztosítása révén (25 említés).
- Több kapcsolattal, szorosabb és hatékonyabb együttműködéssel a hazai környezetipari cégekkel (14 említés).
- Intézmény/gyár/cég látogatásokkal, tanulmányutakkal (13 említés).
- Több használható információ nyújtásával, álláslehetőségekről való folyamatos tájékoztatással (11 említés).
- Vendéglőadásokkal a témában, cégekkel, iparággal kapcsolatban (11 említés).
- A tananyag korszerűsítésével, piacképes (modern) tudás átadásával, releváns szakmai képzéssel (11 említés).
- A hallgatók vállalati projektekbe való bevonásával (11 említés).
- Nyílt napokkal, szakmai napokkal vagy szakmai héttel (10 említés).
- Speciális állásbörzék szervezésével (8 említés).
- Duális képzés támogatásával (7 említés).
- Környezetipari munkahelyekre történő kiközvetítéssel, diákmunka keretében is, gyakornokként is. (7 említés).
- Több környezetiparhoz és zöldtechnológiákhoz kapcsolódó tárgy oktatásával (5 említés).
- Különböző munkahelyekre való betekintés nyújtással, milyen maga a munka (4 említés).
- Ösztöndíj lehetőségekkel, vállalati ösztöndíj szerződésekkel (3 említés).
- Környezetipari esettanulmányok bemutatásával (3 említés).
- Hallgatói ajánlással, ajánlólevél kiadásával (2 említés).
- Több kutatómunkával (2 említés).

További hasznos válaszok:

- Digitális lehetőségek előtérbe helyezésével (adatbázisok ismertetése és hozzáférés biztosítása).
- Több ipari technológia és vállalati szervezési modell bemutatásával.
- A kibocsátó (oktatási intézmény) szempontjainak mélyebb megértésével.

- Reklámokkal.
- Környezetipari szakemberek tanítsanak, akik benne vannak a "dolgok sűrűjében".
- Orientációs és motivációs foglalkozásokkal.
- Egyetemi állásportállal.
- A komfortzónából való kimozdulás, önkénteskedés, ösztöndíjas programokra való jelentkezés, szakmai gyakorlatszerzés és kapcsolatépítés hatékonyabb szorgalmazásával, pl. több ilyen jellegű tárgy kötelező / kötelezően választhatóvá tétele által.
- A környezetipar igényeinek jobb megismerésével, a szakmai tananyagba való beépítésével. Több zöldiparhoz kapcsolódó jogi ismeretek oktatása és értelmezése, hulladék nyilvántartás és hulladékbevallás lépéseinek oktatása.
- Munkavédelmi tárgyak bevezetése a kerettantervbe, mivel a legtöbb zöldipari szakember a multinacionális cégeknél a HSE szektorba tud elhelyezkedni, a technológiával és üzemeltetéssel foglalkozó réteg igen csekély és nehéz azon területen munkát találni.
- Adott terület környezetre gyakorolt hatásának és következményeinek mélyebb tanulmányozása és a problémamegoldásra irányuló fókusz.
- Kevesebb végzett hallgató... amennyi ember végez ilyen területen, annak csak töredéke tud elhelyezkedni szakmában az országban belül.
- Pályaorientációs programokkal és több projekt-jellegű kurzus indításával.
- Szerintem nem kell feltétlenül a zöld iparban elhelyezkedni. Az is nagyon sokat számít, ha a szemlélet sok más iparágba át tud ültetődni.
- Azzal, hogy a kevesebb felesleges tananyag átadása által jobban ösztönözze, bátorítja a hallgatókat arra, hogy ők szakmai napon/workshopon/börzén vehessenek részt.
- A jelenlegi gazdasági helyzetben nagyon sokat számít, ha külön anyagi juttatáshoz tudnak jutni a hallgatók. Ha tehát a TDK/diploma dolgozatukért külön juttatás jár a hallgatóknak, mert környezetvédelemmel foglalkoznak, az erős motiváció. Ilyen módon kapcsolatba léphetnek olyan cégekkel, szereplőkkel, ahol, vagy akiknek a segítségével aztán el tudnak helyezkedni a környezetiparban.
- Több környezetvédelmi céggel közös diploma és TDK pályázatot írni ki az oktatási intézmény.
- Magában az elhelyezkedésben nem tudom mennyire tudja segíteni, viszont az előre lépés lehetne, ha az intézmények összefognának és akár projekt alapon akár órai keretek között hoznának létre csoportokat, amiben több terület képviseli magát és valamilyen környezeti problémára kell közösen megoldást találniuk. Ez segítheti a kapcsolatépítést, megismerkedhetnek a hallgatók több terület szempontjaival, tudásaival, és akár olyan projektek jöhetnek létre ezekből a kollaborációkból, amiket lehetne pályázni versenyekre, de akár a megvalósítás útjára is léphetnek vele. Ebből az is adódik, hogy nem feltétlenül kell elhelyezkedni meglévő cégeknél, hanem létre jöhetnek kisebb vállalkozások is.
- Tanrendbe beillesztett gyakornoki programokkal.
- Példamutatással.
- Innovációs központ létrehozásával az oktatási intézményben
- Szemléletformálás.

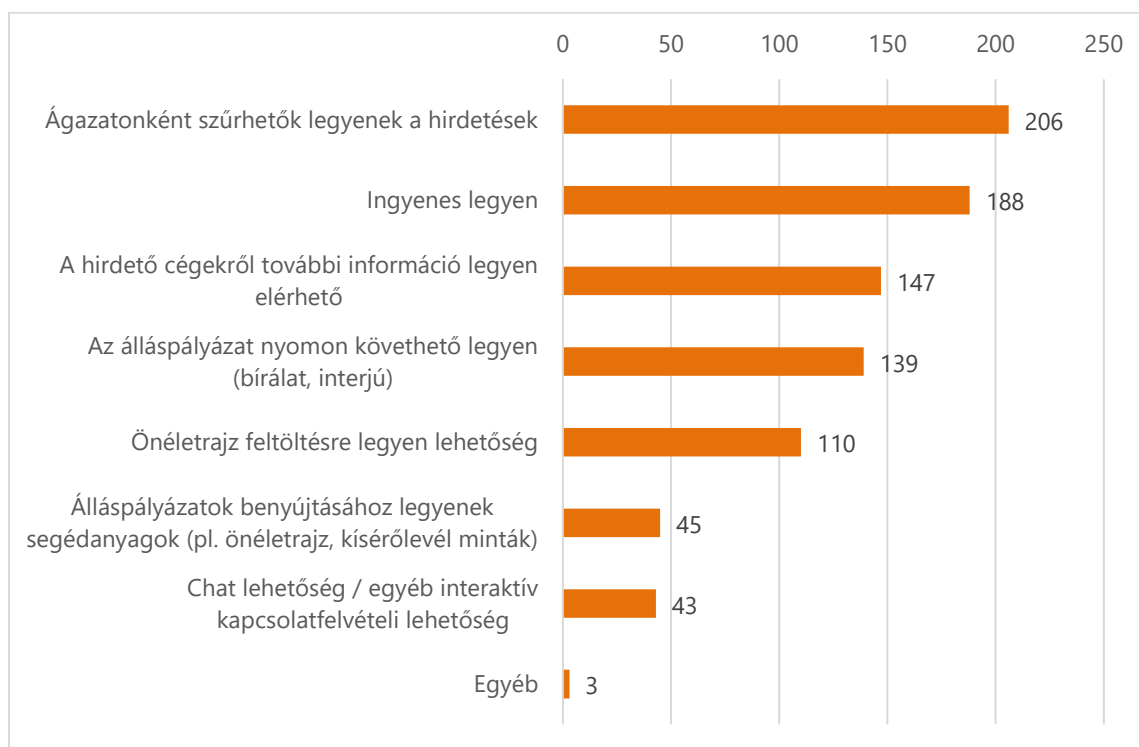
A válaszadók tehát nagyban hiányolják a gyakorlatorientáltságot, a modern, naprakész iparági és technológiai ismereteket a képzésből. Fontosnak ítélik az élő kapcsolatokat a környezetipari vállalkozásokkal, amelyekben megismerhetik a vállalatok tényleges működését, projekteiket, munkahelyeiket, és szakmai gyakorlatot és munkatapasztalatot szerezhetnek, esetleg már vállalkozóvá is, önfoglalkoztatóvá válhatnak.

5.3.2 A zöldipari állásportállal kapcsolatos álláskeresői elvárások

5.3.2.1 A zöldipari állásportállal szemben támasztott elvárások

A három legfontosabb elvárás, amit a legtöbben megjelöltek az, hogy (1.) Ágazatonként szűrhetők legyenek a hirdetések, (2.) Ingyenes legyen, és (3.) hogy a hirdető cégekről további információ legyen elérhető. Az állásportál indításakor ezekre kell fókuszálni.

63. ábra: A zöldipari állásportállal szemben támasztott elvárások



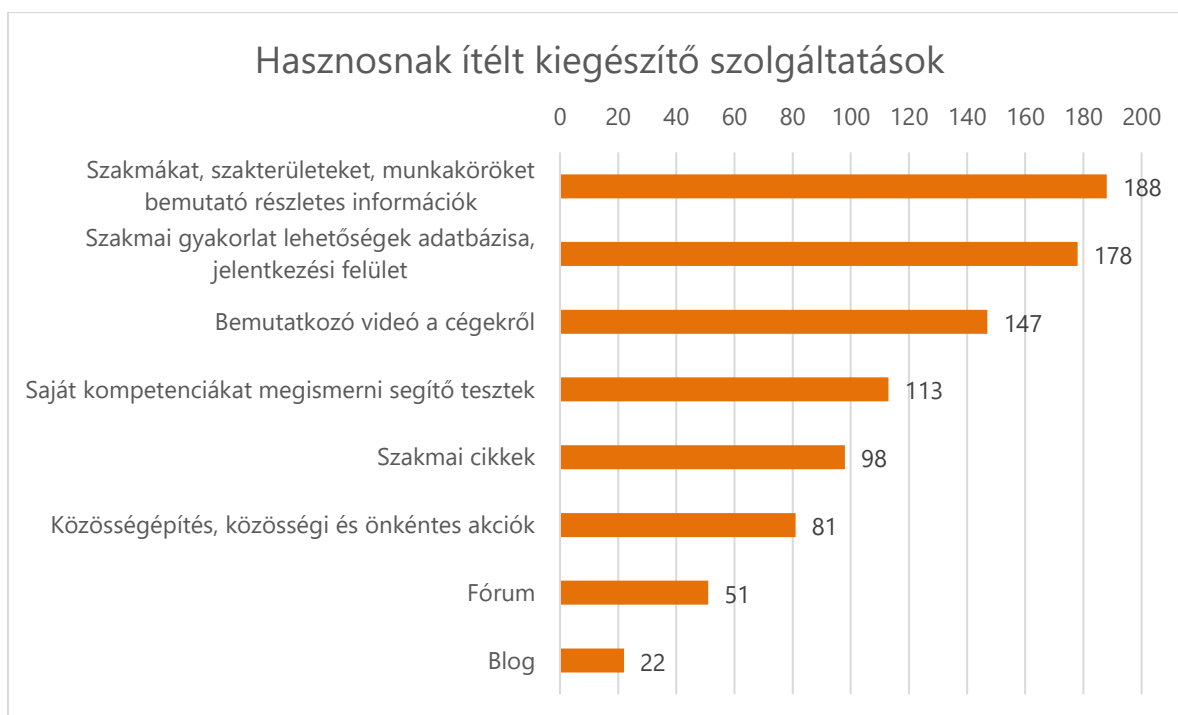
Néhány egyéb válasz érkezett még:

- hirdetői bérinformáció hiányában ágazati, illetve pozíciónak megfelelő átlagbér százezer-forintos nagyságrendben legyen megadva,
- területi szűrési lehetőség,
- minél specifikusabb keresési lehetőség.

5.3.2.2 Hasznos kiegészítő szolgáltatások

A zöldipari állásportál leghasznosabb kiegészítő szolgáltatása a szakmákat, szakterületeket, munkaköröket bemutató részletes információk nyújtása, a szakmai gyakorlati lehetőségek adatbázisa és jelentkezési felülete, és a cégbemutató videók lehetnek. Válaszadóink több mint egyharmada (37,42%) megjelölte még a saját kompetenciákat megismerni segítő teszteket, az önismeretet segítő funkció tehát szintén hasznos.

64. ábra: A zöldipari állásportál hasznosnak ítélt kiegészítő szolgáltatásai



5 A ZÖLDIPAR MUNKASZERVEZÉSI FELADATAI

A munkaszervezés egy céltudatos tevékenység, amely során összekapcsolódnak a rendelkezésre álló erőforrások az emberi munkával, hogy azok összhangban legyenek egy előre meghatározott cél elérése érdekében. Ahhoz, hogy a határfok minél magasabb legyen, fontos ismerni a teljes munkafolyamat egyes szakaszait, az ezekhez kapcsolódó technikai és humánerőforrás szükségleteket, az egyes szakaszok egymáshoz viszonyított tartalmi és időbeni elhelyezkedését és a munkát elvégző ember kompetenciáit is. Minél több eszközzel, minél több ember végzi el az adott részfeladatokat, annál pontosabban kell megszervezni magát a folyamatot, hogy az egymástól elkülönülten dolgozók munkájának az eredménye, a kész termék létre jöjjön és ez minél hatékonyabban valósuljon meg.

A munkaszervezési feladatok egyik fontos pontja a megfelelő humánerőforrás biztosítása így lehetetlen, hogy ezen terület folyamatainak megismerése nélkül eredményesen működtetni és fejleszteni tudják vállalkozásukat a piac szereplői.

A hazai zöldipari vállalkozások munkaterületei nagyon széles spektrumot fednek le. A terepen végzett fizikai munkák ugyanolyan fontos részei a munkájuknak, mint a speciális tudást igénylő laboratóriumi, illetve precíziós mérnöki munkák. Ebben a teljes spektrumban kell a Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetségének támogatást nyújtania tagvállalatai részére, hogy megkönnyítse a megfelelő munkavállalók elérését. A KSZGYSZ a "A munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának összehangolása a hazai környezetipari vállalkozások eredményes működéséért" című, GINOP 5.3.5. azonosító számú projektjében a kérdőíves megkérdezések során az is kiderült, hogy az utóbbi években – és várhatóan a jövőben is - a legnagyobb problémát a munkaerőhiány jelenti, melynek okai legtöbbször az alacsony bérek és a megfelelően (a keresleti oldalnak megfelelő) szakképzett munkavállalók hiánya. Ez komoly kihívások elé állítja a vállalatokon belüli munkafolyamatok megfelelő megszervezését és így a vállalkozások hatékonyságát.

A hazai zöldipar jelentős szereplői körében végzett felmérések azt mutatják, hogy számos olyan jó gyakorlat és tapasztalat van az iparágon belül, amely a munkaszervezési feladatokban is megmutatkozik. A KSZGYSZ tagvállalataival közösen egy olyan terület fejlesztését célozta meg, ahol a humánerőforrás utánpótlás könnyebb biztosítása a cél, ezzel is támogatva a Szövetség tagjait, a képzési helyeket is biztosító vállalkozások eredményesebb munkaszervezését.

A közös projekt egyik fejlesztés alatt álló támogató eszköze a leendő zöld állásportál, ami már régóta felmerült igény a tagcégek részéről. Ezen a felületen keresztül egyszerűbben és gyorsabban találhatnak majd egymásra a munkát keresők és a munkát kínálók. Továbbá lehetőséget teremt a Szövetség arra is, hogy ezen a felületen keresztül az iparágat meghatározó munkakörök és szakmák nagyobb nyilvánosságot kapjanak, bemutatásra kerülhessenek, így segítve az álláskeresőket abban, hogy a számukra megfelelő szakterületet és munkaterületet tudják választani. Ez segítség a munkát kínáló vállalkozásoknak is, hogy be tudják mutatni tevékenységüket, működésüket, lehetőségeiket a leendő munkavállalóiknak is. A Szövetségnek jelenleg is van olyan tagvállalata(i), akik saját céges honlapjukon - kisfilmekkel - kiválóan be tudják mutatni a náluk végzett munkák valós feladatait, referencia munkáit, vagy éppen a szakmai gyakorlatot végző személy beszámolóját

A megfelelő, szakképzett munkavállalók utánpótlásának egyik lehetősége a fiatal pályakezdők megtalálása és felvétele. A tagvállalati interjúk során kiderül, hogy a környezetipari vállalkozások számára igazán fontos lenne, hogy jobban népszerűsítsék magukat a szakképzésben még tanulók, a pályakezdők körében, mert sok helyen jelentősen idősebb a munkavállalói közeg, ami komoly problémát jelenthet az iparágak számára a jövőben. A kevés gyakorlati tapasztalat és a munkafolyamatok ismeretének hiánya, azonban megnehezítik a betanítási folyamatot és számos esetben maguk a munkavállalók sem tudják pontosan, hogy a választott szakterületük, pontosan milyen feladatokkal is jár, így amikor szembesülnek a valós feladatokkal elhagyják a pályát.

Ennek kiküszöbölésére hozza létre a szövetség a zöld állásportálon a szakterületek feladatainak bemutatása funkciót, hogy teljes képet tudjon adni az érdeklődők számára, kisebb legyen a tévedés lehetősége. Hiszen

minél hamarabb jut el a megfelelő információ (megfelelő csatornákon, formában) a fiatalokhoz az egyes cégek, munkakörök tényleges működéséről, tartalmáról, annál korábban tudnak reális képet alkotni a munka világról és olyan területet választani, amivel valóban szívesen foglalkoznak. A WESSLING Hungary Kft. például szakmai napokat tart, ahova már 14 éves kortól várják a fiatalokat, hogy megismertessék velük szakterületüket.

Annak érdekében, hogy az iparági specializációkat jobban megismertessék – több tagcég is -jó kapcsolatokat ápol a képző felsőoktatási intézményekkel (környezetvédelmi szakmai napok). A KVI Plusz Kft például így neveli magának jövőbeni munkavállalóit. Sokféle módon, erős kapcsolatokat ápolnak az oktatási intézményekkel és számos diák számára jelentik az első lépcsőfokot a munka világába. A duális képzés lehetősége, a gyakorlati helyek biztosítása mind elősegítik, hogy a tanulók minél több gyakorlati ismeretre tegyenek szert, már a tanulmányaik alatt. A Szövetség - annak érdekében, hogy erősítse ezeknek az ismereteknek a megszerzését - pályáorientációs előadások szervezésében közreműködik, melynek tapasztalatait és módszerét folytatja a projekt során is. Ezeknek az előadásoknak a célja, hogy a tanulók ne csak a szakmájukat érintően lássanak rá egy-egy munkaterületre, ahogy azt a gyakorlataik során leginkább meg tudják tenni, hanem hogy teljesebb képet kapjanak a vállalati munkaszervezési folyamatairól és arról, hogy mennyire összetetten működik egy vállalkozás és milyen részterületek megismerése lehet számukra hasznos a későbbi elhelyezkedésük során. E szakmai napok, képzések, workshopok lehetőséget nyújtanak a diákok, hallgatók számára kérdések megfogalmazására, feltevésére, amelyre közvetlenül választ is kapnak.

A Szövetség a zöld állásportál kialakításánál azt is figyelembe veszi, hogy a pályakezdők, állás keresők fel tudják mérni saját kompetenciájukat is egyes területeken. Tesztekkel, tudásanyagokkal támogatja a portál majd az érdeklődőket, hogy ezzel is ösztönözze az érdeklődőket, növelve annak esélyét, hogy a munkavállaló a megfelelő feladatokat el tudja látni a későbbiekben.

A nem pályakezdő állás keresők számára is támogatást nyújthat majd a zöld állásportál, hiszen szakmai önéletrajzukat fel tudják tölteni a platformra és akár lokálisan, akár szakszámra kereshetnek az egyes pozíciók között. Az ENCOTECH Kft például nagyon speciális tudást igénylő környezetvédelmi méréseket végez és ezért különleges tudással rendelkező mérnökökre van szükségük. A cég most is mérnöki állások hirdetésére specializálódott oldalakon hirdeti meg pozícióikat.

Egy vállalkozás számára a legfontosabb a hatékony működés, ehhez nélkülözhetetlenek a stabil feladatokat jól ellátó munkavállalók. A feladatok pontos tartalmi és időben meghatározása, a feladat ellátásához szükséges emberi és szakterületi tudás ismerete és a jól kialakított kontrolling¹ közösen adja meg ezt a stabilitást. A munkaadónak mind az 5 területre figyelmet kell fordítani, mert ha bármelyik is hiányzik a feladat elvégzéséhez, csökken a hatékonyság vagy nem a megfelelő termék vagy szolgáltatás jön létre. A munkaszervezési feladatok kialakításánál a menedzsmentnek teljesen ismernie kell a feladat részleteit, ami egy kisvállalkozás esetében könnyebben megvalósul, de még itt is szükséges a feladat és hatáskörök pontos meghatározása és a munkakörök részletes leírása. Minél nagyobb egy vállalkozás annál több területre kell elosztani a feladatokat és annál jobban kell kialakítani a folyamatot, hogy időben és minőségben a megfelelő sorrendben érjenek össze ennek egyes résztermékei. A teljes munkafolyamat végig követhető kell, hogy legyen a feladat és hatáskörök mentén, ez biztosítja a folyamat folytonosságát és eredményezi a hatékony működést.

A munkaszervezési feladatok második fontos eleme a rendelkezésre álló erőforrások, a megfelelő eszközpark és az infrastruktúra. Az ipari forradalom mostani időszaka a technológiai fejlődésről szól. A digitalizáció és a folyamatos innovációk elárasztják a hazai környezetipart is. Szinte minden nap új és új informatikai lehetőségek látnak napvilágot. A megkérdezett tagvállalatok jelentős része használ informatikai eszközöket, rendelkeznek belső hálózattal és jelen vannak a világhálón is. A munkaszervezési folyamatok folyamatosan frissülnek az újabb és újabb technológiai újításoktól. Számos tagvállalat vett részt fejlesztésekben az elmúlt időszakban és többen tervezik is a közeljövőben. A 4. ipari forradalom roppant gyors és a termelési területek hatékonyságának növeléséhez nélkülözhetetlen is. A hazai zöldipari szereplők számára a digitalizációs technológiák (felhő alapú informatika, Big DATA, mesterséges intelligencia) csak kisebb mértékben ismertek, de már lehet látni jó gyakorlatokat akár a hulladékgazdálkodás vagy az analitika területén. Az Elgoscár 2000 Kft-nél például már régóta működik felhő alapú feladatkezelő rendszer, aminek köszönhetően bárki bárholnan végezheti a

munkáját. A 2020-as év kihívásai, a járványhelyzet rákényszerítette a hazai vállalkozásokat is, hogy hirtelen áttérjenek egy sokkal digitalizáltabb működésre, más munkaszervezési megoldásokra.

Kontrolling: A kontrolling olyan tevékenységeket is magába foglal, mint a döntéshozatal, értelmezés és fókuszálás¹¹. Ebből következően a menedzsmentnek foglalkoznia kell kontrolling tevékenységgel, hiszen nekik kell meghatározniuk, hogy milyen költségkeretek mellett milyen és mekkora célokat is kell elérni. Az elért eredményért a felelősség őket terheli. Éppen ezért ezt a vezetői tevékenységet minden vállalatnál el kell látni, még a kisebb vállalkozásoknál is.

Ezt a Szövetség tagvállalatai meg tudták lépni és legtöbbjük hamar megtalálta a módját, hogy hogyan tudja termelését, szolgáltatásait átstrukturálni. Természetesen találkozhatunk olyan példával is, ahol nem volt megoldható az online működésre való átállás, de a legtöbb vállalkozásnál ezekben az esetekben is teljesen átszervezésre kerültek a munkafolyamatok. A Zöld Zóna Kft, - aki egészségügyi veszélyes hulladékok kezelésével foglalkozik - nem tudta alkalmazottait elengedni, de nagyon szigorú járványügyi intézkedéseket vezettek be és mindent megtettek munkavállalók biztonságáért. A munkaszervezés részleteit üzleti titokra hivatkozva részletesebben nem osztották meg. Többen vannak, akik váltott műszakokat hoztak létre, hogy minél kevesebb ember tartózkodjon egyszerre egy térben vagy csúsztatott munkarendet vezettek be és biztosították a rugalmas munkavégzés lehetőség is több helyen. Ezekhez a lépésekhez minden vállalkozásnak újra kellett gondolnia munkafolyamatait és az ehhez tartozó eszköz és humánerőforrásait. A felmérések alapján a szövetség tagvállalatainak legtöbbje igyekezett úgy kialakítani a működését a vészhelyzet idejében is, hogy munkavállalóikat meg tudják tartani és többen belátták, hogy informatikai területen további fejlesztésekre van szükség a későbbiekben.

Azért, hogy a Szövetség tagvállalatai megfelelő ismeretekre tehessenek szert a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalával kapcsolatban, a Szövetség egy képzéssorozatot valósít meg. A képzés keretein belül szó lesz a munkavállalók jelenlegi piaci elvárásairól, a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeiről és az online megjelenések fontosságáról is. A munkaszervezési folyamatok fejlesztéséhez mindhárom terület szorosan kapcsolódik.

A jelenlegi piaci helyzetben a munkavállalói elégedettség kulcsfontosságú és ahhoz, hogy egy vállalat folyamatosan eredményesen tudjon működni nélkülözhetetlen. Az elégedettség növelésének egyik kiváló eszköze a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetése, mely ugyan bonyolultabb munkaszervezési folyamatot igényel, összességében hozzájárul, a munkavállalói lojalitás növeléséhez és ezáltal az eredmény, a hatékonyság, versenyképesség növeléséhez is.

Az online megjelenés ma már nem lehet kérdés egyik vállalkozás számára sem. Az óriási médiazajban, ami körülveszi a vevőket és a fogyasztókat lehetetlen, hogy valaki ne legyen jelen az online térben, az általános és a szakmai közeg számára is elérhető módon. A jelenlét profi megvalósítása és a tömegeből való kitűnés vezet ahhoz, hogy mind cég terméke, mind maga a cég vonzóvá tud válni a vásárlók és a munkavállalók számára is. Pl. a Clean Way Kft. jelentősen kihasználja az online tér lehetőségeit. Mind weboldaluk, mind közösségi média felületeik kialakítása mintaszerű, így szakmai és innovációs tevékenységüket, környezeti felelősségvállalási tevékenységeiket kiválóan tudják megmutatni a piacnak. Talán az egyik legjobb példa tőlük, hogy weboldalukon cégük bemutatkozóját saját hitvallásukkal kezdik, amely kiváló lehetőség arra, hogy ez alapján kapcsolódni tudjanak hozzájuk mindazok, akik partnerei akarnak lenni – bármilyen módon.

¹¹ <https://hu.wikipedia.org/wiki/Kontrolling>

6 A MUNKÁLTATÓI MÁRKAÉPÍTÉSI GYAKORLATOK

A munkáltatói márka vagy másnéven employer branding olyan átfogó szaktudomány, amelynek célja vonzó, megkülönböztető és hiteles munkáltatói személyiség (márka) kialakítása. A HR, marketing és kommunikációs területek együttműködésével, a felsővezetés stratégiai támogatásával dolgozható ki, azon céllal, hogy a kiemelt tehetségeket és a hiányszakmák szakértőit a vállalathoz vonzzák, megtartsák, illetve a meglévő munkavállalók elkötelezettségét növeljék az eredményesség, hatékonyság, versenyképesség érdekében.

A munkáltatói márka három célcsoportja a fogyasztók, a meglévő munkavállalók és az álláskeresők. A Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége „A munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának összehangolása a hazai környezetipari vállalkozások eredményes működéséért” című, GINOP 5.3.5. azonosító számú projektjének keretében a munkáltatói márka két célcsoportjával foglalkozunk, a meglévő és a potenciális munkavállalókkal.

A jó munkáltatói márka munkaerőpiaci tekintetben akkor hasznos, amikor új munkaerőt szeretnénk felvenni vagy erős vállalati kultúrát építeni, ugyanakkor csökkenti a vállalat költségeit is több területen. Egy vállalat stratégiájának elengedhetetlen eleme, mely pozitív hatással van a termelékenységre, mivel csökkenti a fluktuációt, csökkenti az új munkaerő belépési és megtartási költségét, illetve a marketingköltségét is.

A munkáltatói márkaépítés nem egy projekt, hanem egy fejlesztési folyamat, amelynek lépései:

1. Az üzleti indokoltság vizsgálata, döntéselőkészítés
2. Helyzetelemzés (külső, belső környezet, versenytársak)
3. A munkáltatói márkastratégia meghatározása:
 - a) a küldetés és jövőkép mentén a fő munkáltatói értékígéretet definiálása a munkavállalók bevonásával
 - b) a munkavállalói élmény program kidolgozása, fejlesztése a fő értékígéretet pillérei mentén
 - c) továbbá a kommunikációs csatornák, kapcsolati hálózat kialakítása: karrier oldal, álláshirdetések, toborzási stratégia, közösségi média, oktatási rendszerrel való kapcsolatok stb.
4. A munkáltatói márka külső és belső kommunikálása
5. Monitoring, eredmények mérése

Azonban még sokan nem fordítanak kellő figyelmet a munkáltatói márka kialakításának fontosságára a stratégiaalkotás során. Így a következőkben szeretnénk bemutatni, hogy milyen területeken növeli az eredményességet a jó munkáltatói márka, illetve, hogy ezeken a területeken a KSZGYSZ tagvállalatai közül melyek végeznek kiemelkedő munkát.

Munkaerő toborzás és felvétel

A jó munkáltatói márka világossá teszi már a céghez jelentkezők számára is, hogy mire számíthatnak. Egy munkahely, melyről az a hír járja, hogy felkészült és elkötelezett munkatársak dolgoznak, vonzó. Erős munkáltatói márkával több jól képzett jelöltet tudunk bevonni, javítani tudjuk a céghez felvett munkatársak minőségét. A toborzási költségeket is csökkenteni tudjuk azáltal, hogy a potenciális álláskeresők pontosabban és hamarabb tudnak dönteni arról, hogy vonzó-e nekik a felkínált álláslehetőség. Ahhoz, hogy a márkánk eljusson a keresett célcsoporthoz, szükség van egy a célcsoportra szabott, proaktív kommunikációs stratégiára, amellyel a szervezet hiteles és vonzó képet tud magáról kialakítani és ezt el is tudja juttatni a célcsoport által látogatott médiafelületekre. Ebben segíthet egy felkészült marketing ügynökség, aki képes a célcsoportot

megszólítani és jól használja a közösségi média platformokat, akár influenszereket¹² is képes bevonni, de mint tudjuk ennek jelentős költségigénye van, illetve egy olyan speciális szakmai platform, mint a KSZGYSZ állásportál.

A Szövetség tagvállalatai közül néhányat kiemelünk jó toborzási gyakorlatukkal:

- STKH Nonprofit Kft. – Hulladékgazdálkodás - Leginkább lokálisan megjelenő lapokban adnak fel hirdetést mert fontos, hogy a munkavállalók a környező településekről kerüljenek ki.
- Holofon Kft. – Hulladékgazdálkodás – A környező települések önkormányzataival is összefogva a helyi lakosoknak kívánják megéltetését biztosítani, így a cégnél fontos szempont, hogy amennyiben lehet, a közeli településekről vegyenek fel munkavállalókat. A helyi újságokban hirdetnek és dolgoztak már együtt korábban a munkaügyi hivatalokkal, az egy jó kezdeményezésnek bizonyult.
- Akusztika Kft. – Környezetvédelmi és Munkaegészségügyi Mérnöki szolgáltatás – A cég a kommunikációban jeleskedik, weboldalukon a bemutatkozó kisfilm nagyon hatásosan mutatja be a feladatok sokrétűségét, a referenciáik bemutatása pedig alátámasztja profizmusukat.

Csatlakozás, elköteleződés

A munkáltatói márkaépítéssel olyan környezetet hozhatunk létre, amelyben elégedettek a munkavállalók és büszkéek a munkájukra. Ez magasabb szintű elköteleződéshez vezet, amely révén növekszik a teljesítmény és a vevői elégedettség is. A munkaadóknak arra kell törekedniük, hogy az új munkavállalót az első naptól segítsék – akár rendszerszintű programokon keresztül - az integrációban, hiszen minél hamarabb beilleszkedik az új kolléga, annál hamarabb alakul ki az elköteleződés. A Szövetségben is van jó példa arra, hogy a kellemes munkahelyi környezet hogyan segíti elő a hosszútávú elköteleződést:

- **Textrade Kft. – Használt ruházat export-import** -Toborzás leginkább a munkavállalók személyes kapcsolati hálóján keresztül történik. Ha van egy szabad pozíció, akkor a bent dolgozók keresnek rá jelöltet az ismeretségi körükben. Ez nagyban elősegíti a családias légkör megtartását. A cégben főként 30-50 év közötti nők dolgoznak és nagyon stabil munkavállalói állományuk van, mert az elsődleges cél a jó hangulat és a barátságos légkör kialakítása és megtartása a vállalatnál. Ez a jógyakorlat a toborzás – elköteleződés – megtartás területén is példaértékű.

Munkaerő megtartás

Egy sikeres vállalat ma már nem engedheti meg magának, hogy csak toborzásra költsön, figyelnie kell a meglévő munkaerő megtartására is. A HR Portál szerint 2019-ben már a vezetők 84%-a kezeli ezt a kérdést prioritásként.¹³

A diákok és a potenciális álláskeresők körében végzett kutatásunk is alátámasztotta, hogy az álláskeresőknek vagy munkahelyet váltóknak elsősorban az anyagi juttatások, a jövedelem számít. Azonban, ha minőségi a munkahelyi élmény, azaz a munkahelyi környezet, a személyes kapcsolatok és a munkához való viszonyuk pozitív, akkor csak 20-50%-kal magasabb bérért gondolkodnak el a munkavállalók a munkahelyváltáson.¹⁴ Egy olyan munkahelyen, ahol felkészült és elkötelezett munkatársak dolgoznak kellemes munkakörnyezetben, jó dolgozni, ezért magasabb a lojalitás és alacsonyabb a fluktuáció. Az elégedett munkavállaló önmagában „olcsó” és hatékony kommunikációs eszköz, hiszen hitelesen képviseli a munkáltatói márkát. Emellett nagyobb eséllyel ajánlja munkahelyét másoknak, vagy akár javasol a betöltetlen pozíciókra embert a saját kapcsolati hálójából, ami szintén csökkenti a toborzási költségeket.

A munkáltatóknak az alábbi területeken érdemes értékigéreteket megfogalmazniuk:

¹² Influenszer lehet bárki, aki képes hatással lenni mások vásárlási döntéseire, szokásaira, mégpedig (vélt vagy valós) tekintélye, tudása, pozíciója vagy kapcsolatai alapján. Egy fogyasztói réteg influenszeit jellemzően kortárs csoport vagy referenciacsoport adja. (<http://www.businessdictionary.com/definition/influencers.html>)

¹³<https://www.hrportal.hu/hr/ime-a-top-10-trend--ami-meghatarozza-a-hazai-munkaeropiacot-2019-ben-20190207.html>

¹⁴ EMPX Solutions 2017-es munkavállalói élmény felmérés

- vezetés és emberi kapcsolatok
- teljesítményértékelés
- munkahelyi légkör és munkakörnyezet
- karrier és szakmai fejlődés
- jövedelem és béren kívüli juttatások
- innovatív, inspiráló, kreatív munkaterületek
- rugalmas foglalkoztatás - itthon a fiatalabbak 48%-a már csak olyan munkahelyet keres, ahol a távmunka vagy az otthoni munkavégzés megengedett, de az idősebb generáció is úgy gondolja, hogy vonzóvá tesz egy munkahelyet egy ilyen lehetőség.¹⁵

Az ezeken a területeken nyújtott teljesítmény a modern technológia segítségével egyre jobban mérhetővé válik a munkaadók számára. Ebben segít a projekt során kialakításra kerülő önértékelési rendszer is.

A Szövetség tagvállalati között van példa a rugalmas foglalkoztatás sikeres használatára is:

- **Akusztika Kft. – Környezetvédelmi és Munkaegészségügyi Mérnöki szolgáltatás** – A Kft.-nél a rugalmas foglalkoztatás mindig is ismert volt. Van egy rendszerük, amivel jól kezelhető, hogy ki mikor lép be, és mennyi időt foglalkozik a munkájával, így a munkavállalók távolról is jól el tudják végezni feladataikat.

Elválás

A munkaadó és a munkavállaló közötti kapcsolat utolsó fázisa a munkavállaló kiléptetése, melynek során szakmailag és emberileg is megtörténik a lezárás.

A felhalmozott szakmai tudás, gyakorlat, kapcsolati tőke is távozik a vállalkozástól, amelynek pótlására – amennyiben lehet – már időben kell gondoskodni.

Amennyiben a munkaadó ebben a helyzetben is figyelmet fordít a munkavállalói élményre, úgy újabb előnyökre tehet szert. A gondoskodó elbocsátás (outplacement) keretében a munkavállaló szakmailag és érzelmiileg is támogatást kap, hogy a munkából munkába haladása minél zökkenőmentesebb legyen. A távozó munkatárs helyébe lépő személynek lehetőség szerint minden tapasztalatot, eljárást, kontaktot szükséges átadni a folyamatos munkamenet biztosítása érdekében. Ennek eredményeként nem kíséri negatív visszhang a munkakapcsolat lezárását, a korábbi munkavállaló akár továbbra is megtartja pozitív kapcsolatát a szervezettel, életben tartja a munkaadóhoz kapcsolódó kapcsolatrendszerét. Egy jó elválás esetén – amennyiben ezt a lehetőséget a munkaadó felajánlja - nagyobb esély van a munkavállaló későbbi újra csatlakozására is, az új munkaerő zökkenőmentes beilleszkedésére.

Aki komolyan foglalkozik a munkáltatói márkaépítéssel, versenyelőnyre tesz szert a tehetségekért, a munkaerőért folyó harcban, amely az üzleti eredményekre, a vállalat versenyképességére is pozitív hatással van.

¹⁵<https://www.hrportal.hu/hr/ime-a-top-10-trend--ami-meghatarozza-a-hazai-munkaeropiacot-2019-ben-20190207.html>