

# A MEGOLDÁS KULCSA: A MUNKAERŐPIACI ALKALMAZKODÁS

**A** világban és hazánkban is vannak olyan folyamatok, amelyek vagy előre láthatók, vagy váratlanul bukkannak fel. Gyors felismerésük és a megfelelő válaszlépések, döntések meghozatala nélkülözhetetlen. Ezek a körülmények szinte kikényszerítik a prudents működést, melynek feltétele a kockázatok előzetes felmérése, valószínűsítése és az azokra való felkészülés. Vonatkozik ez az egyénekre és az intézményekre egyaránt, gondoljunk csak időleges vagy alkalmi hiányokra vagy a kommunikáció leállítására. Ilyen lehetséges, de már szinte folyamatos probléma a megfelelő, szakképzett munkaerő hiánya.

Senki nem születik szakembernek, szokták mondani, ami igaz is, de azért még mindig vannak és lesznek – szerencsére. Az apáról fiúra szálló ismeretek, szakmák mára már nem a szokványos módon öröklődnek, a fizikai és kommunikációs távolságok – és eszközök – sokkal erősebb hatást gyakorolnak a pályaválasztásra, érdeklődésre, mint korábban.

Ezért is fontos figyelemmel kísérni a gyerekek fizikai képességeit, érdeklődését, és ennek megfelelően segíteni őket abban, hogy számukra megfelelő, testhezilló intézményben tanuljanak, ismerjék meg, próbálják ki magukat, ami elvezethet a pályaeorientációhoz, a pályaválasztáshoz.

## A környezetvédelmi ágazat is utánpótlásra vár

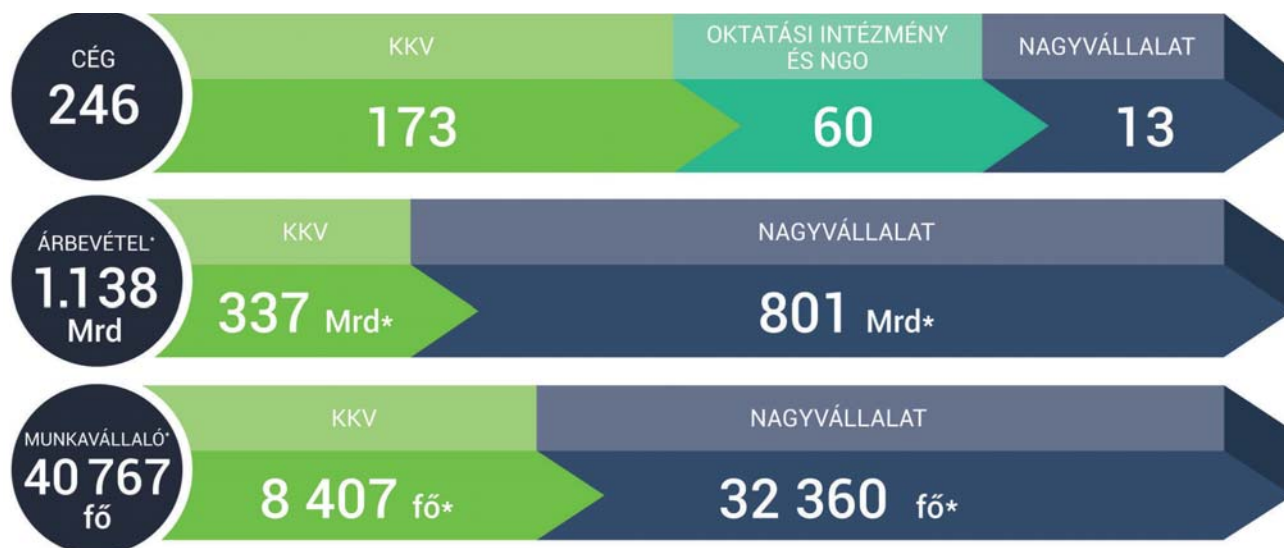
Az utóbbi időben jelentősen felértékelődött a környezet védelme, a fenntarthatósági szempontok figyelembevétele. Ezt a környezet romló állapota – benne az egyének felelőssége, felelőtlensége –, valamint a nemzetközi egyezmények hazánkra vonatkozó előírásai is szinte kikényszerítik. Ennek kell megfelelniük a Szövetség tagvállalatainak is, hiszen az ágazat szakemberei rendelkeznek azzal a szellemi és műszaki tőkével, amellyel ezek az elvárások, célok teljesíthetők.

Nyilvánvaló, hogy ez megfelelő oktatási, képzési háttérrel, szakmai utánpótlás nélkül nem valósulhat meg.

Az is tapasztalható, hogy a munkavállalók az anyagi előnyök mellett már a vonzó munkahely jellemzői között mérlegelik annak brandjét, társadalmi felelősségvállalását és környezetre gyakorolt hatását. Ezeket a véleményeket, választási szempontokat szükséges ötvözni és a tagvállalatok működési rendjébe illeszteni – a biztonságos üzletmenet érdekében is. A megváltozott munkaformák, az élethosszig tartó tanulás igénye és követelménye megannyi lehetőséget és sikert ígér, amellyel mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak szembesülniük kell.

## PROBLÉMAFELVETÉS

- Nem megfelelő kompetenciák a pályakezdőknél.
- Nincs szervezett visszacsatolás az ágazat szakemberigényéről.
- A környezetipari vállalkozások nem kellően ismertek és nem kellően vonzóak a fiatal munkavállalók számára.
- A környezetipari ágazatokban meglévő szakmai karrier lehetőségek kevésbé ismertek
- Rugalmas, családbarát munkahelyek kialakításának hiánya.
- Lokális elosztottság problémája.
- Kritikus infrastruktúra kialakítása, működtetése és fejlesztése.
- Az aktív életkorú lakosság kirívóan alacsony aránya a munkaerőpiacon



### A Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetségének tagi megoszlása és gazdasági adatai

Forrás: KSZGYSZ.hu

\*2019-es adatok, gazdálkodó szervezetekre (186 db) vonatkozóan

Tudjuk, hogy nem kis és nem könnyű lépések ezek, ezért a Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége 2018-ban – az ágazati szereplők problémáját felismerve – elindította a GINOP 5.3.5-18-2018-00047 számú, „A munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának összehangolása a hazai környezetipari vállalkozások eredményes működéséért” című projektet.

A KSZGYSZ tagvállalatai e probléma megoldásában forgalmukban és munkavállalói létszámban is érintettek, amelyek egymástól elválaszthatatlanok.

A projekt keretében kitűzött célok:

- Aktuális képzések az ágazat-szakember-ellátottságáról.
- A környezetipari ágazathoz tartozó szakterületek népszerűsítése.
- A környezetipari vállalkozás segítése, hogy vonzóbb munkahelyek legyenek.
- Kommunikáció segítése a potenciális munkavállalók és a környezetipari foglalkoztatók között.

- Oktatási intézményekkel való szoros együttműködések kialakítása.

- A Szövetség tagszervezetei közötti együttműködés és tudásmegosztás erősítése.

A megalapozó tanulmányt kérdőíves felméréssel és személyes interjúkkal (60 cég, 52 munkavállaló, 13 oktatási intézmény, 301 diák) alapozták meg, amelyek a további képzések és a kidolgozásra kerülő cselekvési terv fő irányait jelölik meg. Az elmúlt hónapokban 10 tagvállalat képviselője vett részt azokon az akkreditált képzéseken, amelyeken a fenti témákban szakmai előadásokat hallgattak meg, feladatokat oldottak meg, önértékelést végeztek, és saját jó tapasztalataikat is megosztották, amelyek a későbbiekben a cselekvési terv részét képezhetik.

A már működő zöldállásportál ([www.zoldallasportal.hu](http://www.zoldallasportal.hu)) használatával kapcsolatos tapasztalatokat, javas-

latokat is (munkaadói, álláskeresői szempontból) górcső alá vették, annak tartalmi bővítésére rövidesen – ezek alapján – sor kerül.

### A képzett szakemberek utánpótlása kimagaslóan fontos az ágazat jövőbeli sikeres működéséhez

A Szövetség tagvállalatai közül már eddig is sokan kapcsolódtak oktatási, felsőoktatási intézményekhez, amelyek száma a projekt keretében tovább bővül.

Az első szakmai együttműködési megállapodás a Békéscsabai Szakképző Centrum és a Clean-Way Kft., valamint a KSZGYSZ között már aláírásra került. A szeptemberi, Baján tartott GINOP-workshopon írták alá a Nemzeti Közszerződési Egyetem Víztechnológiai Kara, a Bálint Analitika Kft. és a Környezetvédelmi Gyártók és Szolgáltatók közötti együttműködési



*Dr. Bíró Tibor dékán (NKE Víztudományi Kar),  
Bálint Mária ügyvezető (Bálint Analitika Kft.),  
dr. Ágoston Csaba elnök (KSZGYSZ)*

megállapodást, amely magasabb szintre emeli az ott folyó elméleti oktatás és a piaci gyakorlat kapcsolatát.

Kijelenthető, hogy az utánpótlás-neveléshez szükséges az emberi erőforrás stratégia, amelynek célja, hogy a szervezet számára kompetens, elkötelezett munkaerőt biztosítson. Minden vállalatnak szüksége van átfogó tervre a humántőke és az üzleti tevékenység összehangolására, így ez a stratégia meghatározza az irányt a HR valamennyi kulcsfontosságú területén, ideértve a

- kiválasztást,
- teljesítményértékelést,

- az oktatást és a szervezete-fejlesztést,
- valamint a juttatásokat és a kompenzációt.

### **A következő időszak feladatai**

A közeljövőben további pályaeorientációs előadások megtartására kerül sor az ágazat szakember-utánpótlása szempontjából fontos oktatási intézményekben a célcsoportnak megfelelő tematika alapján. Ez kiegészíti majd a projekt eredményeit és az egyes szakmák, részzakmák művelőit, információszerezésre, illetve gyakorlatra

alkalmas információkat tartalmazó kiadvány megjelentetése, amely online alapon is elérhető lesz.

A Szövetség a workshopok tapasztalatai alapján dolgozik egy ötéves munkaerőpiaci cselekvési terven, amelynek célja, hogy segítse az ágazat, a tagvállalatok munkaerő-utánpótlását, és kapcsolatrendszerén keresztül törekszik arra, hogy megfelelő kapcsolatot alakítson ki a számukra releváns oktatási intézményekkel, ami minden fél számára tartós előnyökkel szolgál.



**SZÉCHENYI 2020**



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**