



A VÍZIKÖZMŰ ÁGAZATBAN JELENLÉVŐ MUNKAERŐHIÁNY FELOLDÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI

GINOP-5.3.5-18-2019-00134

AZONOSÍTÓ SZÁMÚ

„MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK KIDOLGOZÁSA ÉS OKTATÁSA A VÍZIKÖZMŰ SEKTOR TAGVÁLLALATAI
SZÁMÁRA, FIGYELEMBE VÉVE A JELENLEGI MUNKAERŐ PIACI TARTALÉKKAL RENDELKEZŐ
ALACSONY KVALIFIKÁLTSÁGÚ CÉLCSOPORTOKAT”
CÍMŰ PROJEKT

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



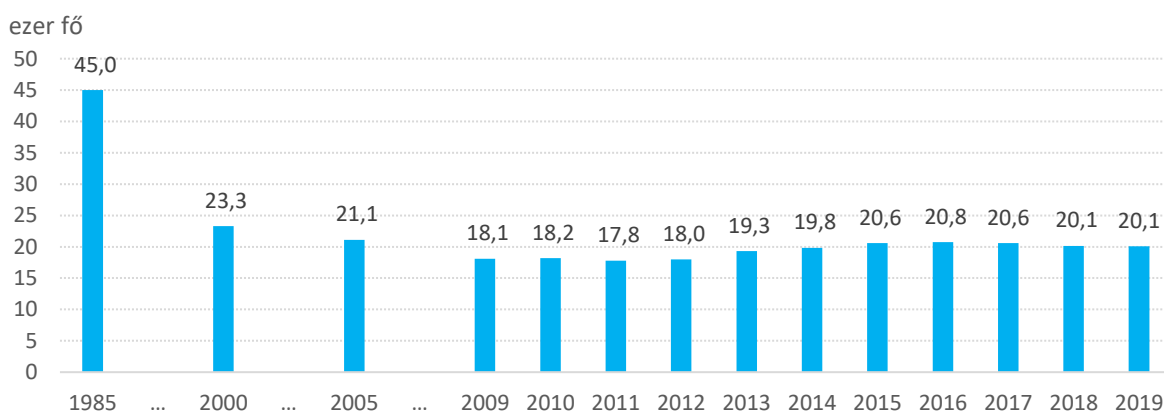
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOM

1.	A víziközmű szektor, mint munkaadó	3
2.	Problémák	4
2.1	Elöregedő korfa	4
2.2	Alacsony bérek	5
2.3	A szakképzett utánpótlás hiánya	7
3.	Az ágazati felmérés.....	9
3.1	Foglalkoztatási helyzet 2019. évben.....	11
3.2	A műszaki vezetők körében végzett felmérés	18
3.3	A munkavállalók körében végzett felmérés	22
3.4.1.	Végzettség	23
3.4.2.	Idegen nyelv ismerete	23
3.4.3.	Számítástechnikai ismeretek	24
3.4.4.	Munkaterheltség-felelősség.....	25
3.4.5.	Karrier	26
3.4.6.	Elégedettség	26
3.4.7.	Képzés.....	27
3.4.8.	Munkahely megítélése	27
3.4.9.	Munkavállalói kompetenciák a kiválasztás során.....	30
3.4.10.	Univerzális víziközmű-dolgozó alapkompenciái.....	33
3.4	Következtetések	35
4.	Megoldási javaslatok	36
4.1	Alacsony végzettségűek képzése.....	37
4.2	Képzési programok kialakításának szempontjai.....	38
4.3	Oktatói csoport létrehozása	38
4.4	Tananyagfejlesztés	39
4.5	Pályaorientációs tevékenységek.....	40
5.	Kísérleti projekt	42
6.	Mellékletek:.....	43
1.	Számú melléklet: A MaVíz tagszervezetek körében végzett adatgyűjtés kérdései.....	43
2.	Számú melléklet: A MaVíz tagszervezetek Műszaki vezetőinek részére megküldött kérdőív .	43
3.	Számú melléklet: A MaVíz tagszervezetek HR vezetőinek részére megküldött kérdőív.....	43
4.	Számú melléklet: A MaVíz tagszervezetek munkavállalói részére megküldött kérdőív	43
5.	Számú melléklet: A Clearing House Kompetencia-modell Központ piramisa	43

1. A VÍZIKÖZMŰ SZÉKTOR, MINT MUNKAADÓ

A víziközmű ágazat jelentős foglalkoztató, 2019. évben az üzemeltetők több mint 20 ezer munkavállalót alkalmaztak.¹ Az ország szinte minden városában munkaadóként is jelen vannak a víziközmű-szolgáltatók, mivel minden településén van vezetékes vízellátás. Mindez azt jelenti, hogy a víziközművek közvetlenül közel 37 000 magyar állampolgár² létfenntartását biztosítják. Amennyiben figyelembe vesszük, hogy a víziközműveket kiszolgáló és azok megrendeléseitől igen nagymértékben függő vízipari beszállítók további több ezer főt foglalkoztatnak, megállapítható, hogy a hazai vízszektor által eltartott népesség száma még az említetténél is jóval nagyobb.



1. Ábra: a teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszámának alakulása a víziközmű ágazatban 1985-2019

Sajnálatosan elmondható, hogy az ágazatban dolgozók létszáma 2015. év óta folyamatosan csökken, amely több tényező együttes hatása. A víziközmű-ágazatban 2013-16. között a szolgáltatók lezajlott integrációs folyamat szükségessé tette az ésszerű létszámracionalizálást a vállalatok körében. Mindeközben az Európai Unió források miatt jelentős fejlődésen is átesett a szennyvíz-ágazat. A hálózat jelentősen bővült, a tisztítótelepek száma nőtt, így szükségessé vált az itteni üzemeltető munkavállalói állomány növelése, amelyet többnyire átképzéssel oldottak meg a szolgáltatók. A legfontosabb tényező azonban mégis az, hogy a munkaerő utánpótlása az ágazatban nem megoldott. Az átlagéletkor magas, a nyugdíjhoz közelítő munkavállalók helyére egyre kevesebb fiatal jelentkezik.

¹ 2019. évben a hazai víziközmű engedéllyel rendelkező vállalatok átlagos állományi létszáma 20 588 fő, ebből a MaVíz tagszervezetek létszáma 20 315 fő volt.

² A KSH 1.2.3.1 A családok és a családban élők családösszetétel, valamint átlagos családnagyság szerinti nyilvántartás szerint 2011. évben minden 100 apára 237 családtag jutott.

2. PROBLÉMÁK

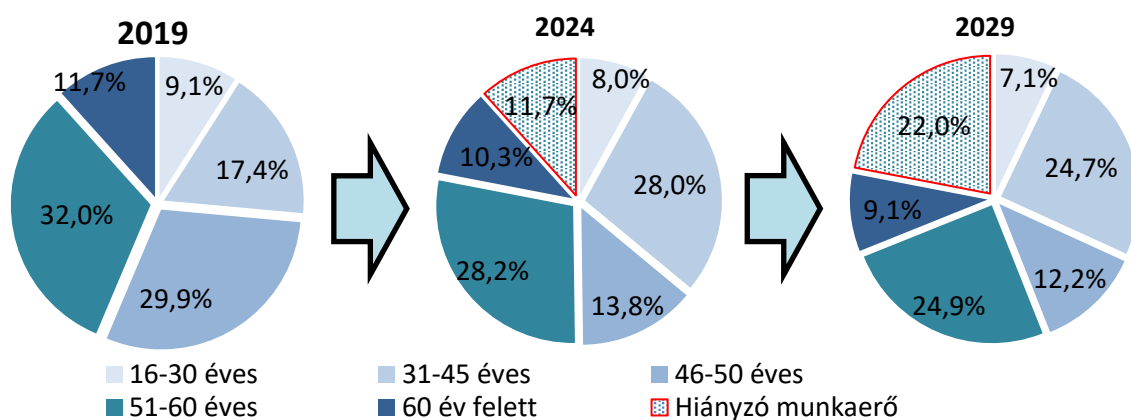
A víziközmű ágazat számára kiemelt cél, hogy a XXI. század igényeihez alkalmazkodva a lehetőségekhez mérten magas hozzáadott értéket biztosító ágazat legyen, amely korszerű tudásra épül. Ennek eléréséhez szakképzett és motivált munkaerőre van szükség, ami nemcsak a jelenlegi munkavállalók megtartására és azok képzésére vonatkozik, hanem az állomány megfelelő pótlását is jelenti. Az ágazat azonban mind a két területen gondokkal küzd. A víziközmű társaságoknak jellemzően egy erősen elkötelezett, stabil, ugyanakkor erőteljesen „öregedő” munkavállalói szakember állománnyal kell megfelelnie az új kihívásoknak. A munkaerőhiány az elmúlt évek legnagyobb, egyre fokozódó és megoldhatatlannak tűnő problémájává vált.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy vannak olyan ágazatot érintő és helyi szinten jelentkező problémák, amelyek megoldásai túlmutatnak az adott településen és szolgáltatón, csak több társaság, vagy a szolgáltatók összefogásával kezelhetőek hatékonyan és gazdaságosan. A Magyar Víziközmű Szövetségnek (MaVíz), mint a magyarországi víz- és csatorna szolgáltató szervezetek, valamint a kapcsolódó vízipar, kereskedelem és oktatási intézmények társadalmi úton szervezett, önálló szakmai érdekképviselői szervezetének egyik kiemelt stratégiai célja a víziközmű ágazat munkaerő utánpótlásával kapcsolatos oktatási kérdések felkarolása, a magas színvonalú szakemberállomány kialakítása és hosszú távú fenntartása. Jelenti mindez a képzett munkaerő biztosításának elősegítését a jelenlegi állomány, valamint az utánpótlás tekintetében egyaránt. A Szövetség úgy tapasztalja, hogy a társaságoknál a munkaerőgazdálkodást érintő stratégiai programjaikban feltárt helyi problémák komplex kezelését szolgáló szakmai-módszertani ismeretek és a humán kapacitások hiányosak, illetve a témával foglalkozó szakemberek köre is gyakran változik.

2.1 ELÖREGEDŐ KORFA

Annak ellenére, hogy több képzett szakemberre volna szükség, a szolgáltatók számára a jelenlegi létszám megtartása is nehézségeket okoz. Az ágazat munkaerő-állománya „kiöregedőben” van, amennyiben folytatódik a jelenlegi tendencia, a munkaerő-állomány negyede hiányozni fog az ágazatból, ugyanakkor nem megoldott a nyugdíj előtt állók pótlása a szakképzés hiánya, a nagyobb „presztízsű” iparágak elszívó ereje, valamint a külföldi munkavállalás hajlandóságának megnövekedése miatt. Mindezek következtében a

szolgáltatók már olyan munkaterületeken sem találnak megfelelő szakembert, amelyek pedig az üzemeltetéshez és szolgáltatáshoz nélkülözhetetlen fontosságúak.

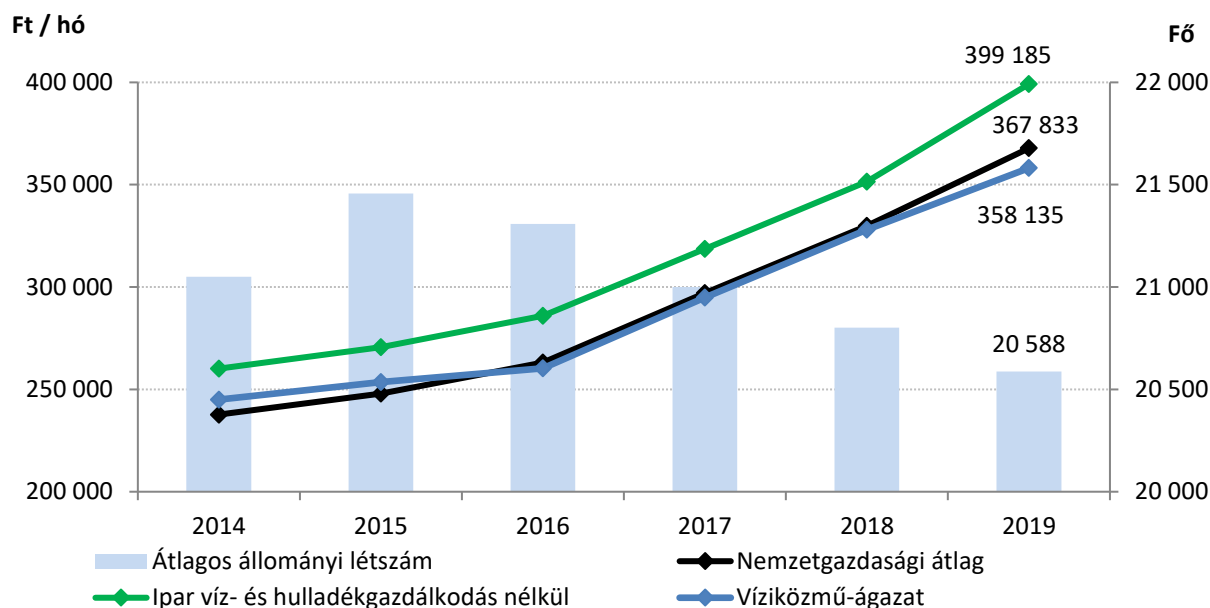


2. Ábra: Munkaerő-állomány kor szerinti várható alakulása változatlan feltételek mellett

2.2 ALACSONY BÉREK

A munkaerő-elvándorlás a szolgáltatókat több irányból is sújtja. Egyrészt itt is érezteti hatását a keresőképes lakosság magas külföldi munkavállalási hajlandósága, másrészt az országon belül a magasabb fizetést nyújtó ágazatok (energiaipar, autó és gyógyszer-gyártás, építőipar stb.) is elszívják a képzett munkaerőt a víziközmű szolgáltatóktól. A víziközmű szolgáltatók árbevételei a díjbefagyasztás és a rezsicsökkentés óta csak minimálisan (a szolgáltatási terület növekedésével) változtak, költségeik ugyanakkor folyamatosan emelkednek, így a bérversenyt nem bírják tartani.

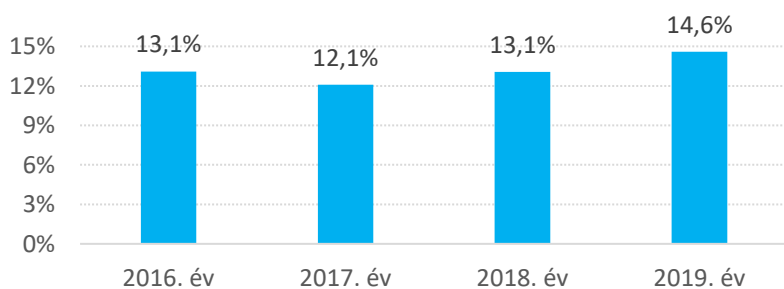
2012. évben a víziközmű ágazatban dolgozók átlagbére +1,1%-kal haladta meg az ipari átlagot, az elmaradt bérfejlesztés eredményeképp 2019. évben már -10,3%-kal maradt el attól. A víziközmű ágazat dolgozói a nemzetgazdasági átlaghoz viszonyítva is -7,3%-os visszaesést szenvedtek el az elmúlt 5 év alatt. Nem lehet kijelenteni, hogy a víziközmű ágazatban sokkal nehezebbek a munkafeltételek, mint más ipari tevékenység esetében, de tény, hogy különösen a fizikai munkavállalók jelentősen ki vannak téve a szélsőséges időjárási viszonyoknak. A nedves, nyirkos, zajos körülmények közötti munkavégzés, a váltott műszak és különösen a szennyvízzel járó szaghatás, az undort keltő anyagokkal való munka eltántorítja a jelentkezőket. Ilyen alacsony bérek mellett nehéz megtartani egy hegesztőt, egy villanyszerelőt, egy gépészt, különösen, ha a villamos energia-, gáz-, és távhőellátási ágazat átlagbére eléri a havi 603 003 Ft-ot.



3. Ábra: Az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresetének alakulása a nemzetgazdaságban

Tekintve, hogy a fiatalok a jelenlegi trendet követve a magasabb béreket ígérő nyugati nagyvárosokba, illetve a fővárosba költöznek, az ország déli és keleti felében működő víziközmű szolgáltatók különösen nehéz helyzetben vannak.

Az öregedő korösszetételt és a munkaerő-elvándorlást mutatja az is, hogy a 2019. évben az ún. fluktuáció (a kilépő munkavállalók létszámának aránya az átlaglétszámhoz képest) igen magas, 14,6 % volt³.



4. Ábra: Fluktuáció alakulása a víziközmű-ágazatban (forrás: MaVíz)

Az alacsony bérezés a megfelelő utánpótlás biztosítása szempontjából is problémát jelent, hiszen már a pályaeorientáció során a magasabb bérrel kecsegtető egyéb szakmák kerülnek a szülők és az iskolakezdők fókuszába.

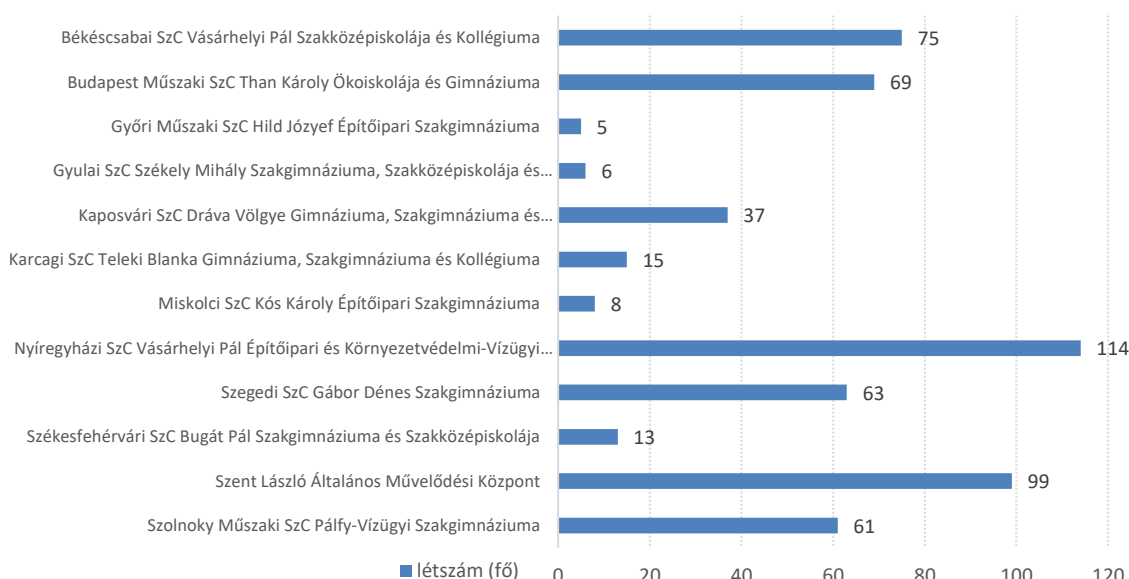
³ 34 tagszervezet adatszolgáltatása alapján

2.3 A SZAKKÉPZETT UTÁNPÓTLÁS HIÁNYA

A munkaerő minőségét illetően probléma, hogy visszaszorult a víziközmű ágazat számára szükséges speciális szakmák iskolarendszerben történő oktatása. A legnagyobb gondot jelenleg – és várhatóan a közeljövőben is – a szakmunkás és technikus utánpótlás biztosítása okozza. Leépültek a szakmunkásokat képző oktatási intézmények, köszönhetően a folyamatosan csökkenő tanulói létszámnak. A fizikai munka presztízse is egyértelműen csökkent a víziközmű ágazatban a már részletezett okok miatt.

Az elmúlt években csökkent azon intézmények száma, akik megfelelő infrastruktúrával rendelkeznek a víziközműves szakmák oktatását érintően, ugyanakkor az alacsony tanulólétszám miatt jellemzően el sem indították az osztályokat, a diákokat más szakmák felé „terelték”. A 2018/2019-es tanévben az Oktatási Hivatal adatszolgáltatása alapján 12 szakgimnáziumban összesen 565 fő tanult vízügyi szakmacsoporthoz tartozó szakmát:

- Vízügyi technikus 238 fő,
- Vízgazdálkodó technikus 254 fő,
- Víziközmű technikus 35 fő,
- Vízépítő szaktechnikus 5 fő,
- Vízügyi szakmunkás 33 fő



5. Ábra: Vízügyi szakképzést folytató intézmények a 2018/2019-es tanévben⁴

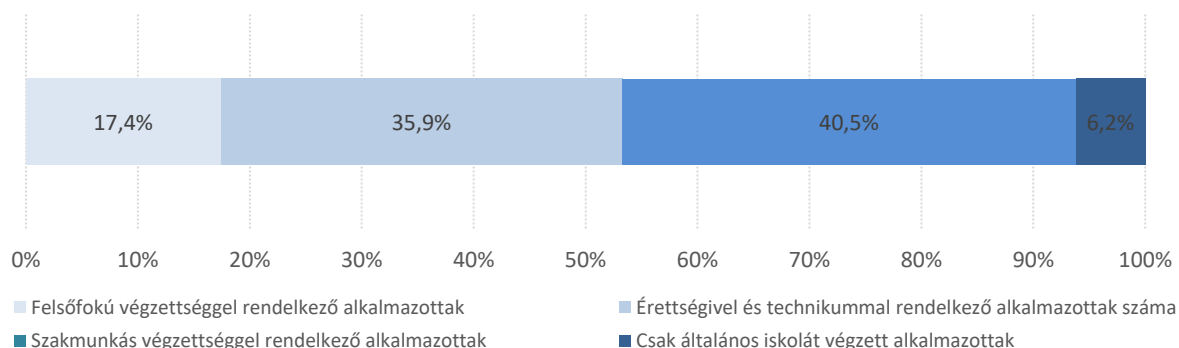
⁴ Forrás: Országos Vízügyi Főigazgatóság

Az Országos Képzési Jegyzékből már az elmúlt években is jelentős, az ágazat számára nélkülözhetetlen szakképesítések kerültek ki, a szakképzés és felnőttképzés jelenlegi megújítása stratégiájának eredményeként a jelenleg hatályos „Szakmajegyzék” szinte alig tartalmaz víziközműves szakmát.

Ugyan a felnőttképzés funkcióját tekintve radikálisan csökken a hiányos iskolai végzettséget pótló funkció – és erősödött a piacgazdaság által megkövetelt folyamatos képzési funkció – a víziközmű szektorban továbbra is az előbbi szükségessége meghatározó – legalábbis a szolgáltatást biztosító, elengedhetetlen fizikai munkakörök tekintetében.

A felnőttképző intézmények töredéke foglalkozott az ágazat működéséhez kapcsolódó, államilag elismert képzésekkel mostanáig. Sok esetben a színvonal is elmaradt a kívánt szinttől, mivel kevés gyakorlati ismeretet nyújtott, azonban mindenképpen segítséget jelentett a munkavállalók és a munkáltatók számára. Az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelet módosítása alapján a felnőttképzési intézmények 2022. december 31-ig indíthatnak a régi rendszer szerint tanfolyamot államilag elismert képzések tekintetében. Az új Szakmajegyzékben szereplő szakképzések már csak kizárólag iskolarendszerben tanulhatóak nappali, illetve esti munkarendben.

Az ágazatban a műszaki jellegű feladatok ellátása érdekében mindenképpen emelni szükséges a szakképzett munkavállalók számát, főképp az újonnan épült és még várhatóan megépülő szennyvíztisztító-telepek modern technológiája és az egyre szélesebb körben alkalmazott IT megoldások követelnek magasabb szakértelmet.



6. Ábra: A tagszervezeteknél dolgozók végzettség szerinti összetétele 2019. évben (forrás: MaVíz)

Jelenleg szinte lehetetlen 35 év alatti, nappali tagozatos iskolarendszerű képzésben szerzett, a víziközmű szakterülethez kapcsolódó, specifikus szakmunkás / technikus bizonyítvánnyal rendelkező szakembert találni. A probléma fajsúlyát mutatja, hogy a teljes munkaerő-állomány közel 40 %-át kitevő szakmunkások körében a 30 év alattiak aránya mindössze 4 %.⁵ A víziközmű szektor szereplői emiatt rákényszerülnek arra, hogy akár teljesen eltérő végzettséggel (vagy végzettség nélkül) vegyenek fel új munkavállalókat, majd – a biztonságos és folyamatos szolgáltatás, valamint a szükséges szakemberállomány biztosítása érdekében – a cégek, saját maguk által viselt költségeiken folyamatosan átképezzék azokat, akik megfelelnek a követelményeknek.

Mindez jelentős anyagi terhet ró a munkáltatókra, valamint a képzésben résztvevő „mentor szerepét betöltő” kollégák helyettesítése is nehézséget okoz. Mindeközben jelentős az a kockázat is, hogy az így átképzett munkavállalókat meg tudják-e tartani a szolgáltatók, ugyanis a már megfelelő tudással rendelkező munkavállalók könnyen tovább állhatnak egy magasabb bért kínáló munkahelyre.

A projekt egyik célja, hogy a víziközmű szolgáltatóknál megjelenő belső HR szolgáltatásokat, stratégiákat is megvizsgáljuk, felmérjük, továbbá az ezekre adott megoldásokat összegyűjtsük. Cél továbbá a generált együttműködések megerősítése és a fenntartásra irányuló intézkedések megfogalmazása és kidolgozása, amelyekkel megoldásokat nyújthatunk a szolgáltatási területen/térségi szinten jelentkező HR hiányok ellátására.

3. AZ ÁGAZATI FELMÉRÉS

A MaVíz által elnyert GINOP-5.3.5-18 Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt három egymásra épülő programtervet tartalmaz:

1. MaVíz Akadémia
2. Pályaorientáció és szakmához kötődő szemléletformálás
3. Gyakorlati oktatás feltétel rendszerének fejlesztése és kialakítása

Az első programtervben szerepeltetett MaVíz Akadémia azzal a céllal jött létre, hogy részben kiegészítse a hiányzó szakirányú képzéseket, továbbá csökkentse a víziközmű-szolgáltatók

⁵ Századvég Gazdaságkutató Zrt.: INTÉZKEDÉSI TERV A Kvassay Jenő Terv víziközmű-ágazatot érintő javaslataihoz kapcsolódó feladatokról

ilyen irányú oktatás költségeit, illetve mentesítse őket az ezzel járó szervezési feladatok, lekötött munkaerő alól.

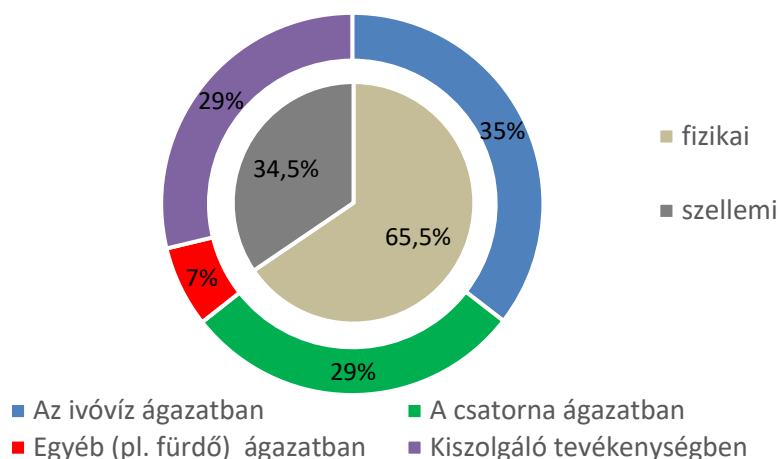
A MaVíz 2015 óta szervez tanfolyamokat a Budapesti Műszaki Egyetemmel közösen az üzemeltető tagszervezetei számára. A Szövetség ezen – stratégiájába is belefoglalt – tevékenységének tovább fejlesztéséhez nyújt segítséget a pályázat azzal, hogy szofisztikáltabbá válnak a munkaerő-igények, a jelenlegi munkavállalói kompetenciák és a jövőbeli alkalmazottakkal szemben felállított elvárások, összeállítható egy a mai üzemeltetői elvárásoknak is megfelelő tananyag, illetve felállítható egy olyan szakoktatói gárda, amely átülteti és a gyakorlatban is megvalósítja a megalkotott módszertani elképzeléseket.

A víziközmű-ágazati munkaerőpiac és humánerőforrás-gazdálkodásának pontosabb feltérképezése, a szükségletek beazonosítása érdekében a MaVíz négy területet érintően végzett felmérést. Az első egy, a 2019. évre vonatkozó tényszerű adatgyűjtést jelentett a víziközmű-szolgáltatók munkaügyi területét érintően, alapvetően a fehér és a kékgalléros munkavállalók szétválasztását előtérbe helyezve (lásd 1. számú melléklet). A második, illetve harmadik felmérés a műszaki, illetve a HR vezetők körében történt kérdőíves módszer alkalmazása volt a jelenlegi munkamódszerek, illetve a munkaerőigények megismerése céljával (lásd 2. számú és 3. számú melléklet). A negyedik felmérés (lásd 4. számú melléklet), szintén kérdőív formájában már közvetlenül a munkavállalókat szólította meg, annak érdekében, hogy a válaszokból megalkothassuk a víziközműves-dolgozók profilját, összeállíthassuk azoknak a kompetenciáknak a listáját, amiket a jövőbeli felvételizők kiválasztása során mindenképpen figyelembe kell venni.

A tanulmány készítése során kiemelt hangsúlyt fektettünk a megfelelő célcsoport elérésére, és arra törekedtünk, hogy a legjobb megoldási javaslatokat tudjuk kialakítani az ágazat számára. Ezért fontos, hogy munkaerő, képzettség és létszám kérdéseket több aspektusból is vizsgáltuk, nem csak a HR és a munkavállalói oldalról, hanem műszaki ágazatként a műszaki vezetőktől is képet akartunk kapni az elvárásokról és a jelenlegi helyzet megítéléséről. Úgy lehet megfelelő javaslatokat tenni, hogy tudjuk a műszaki vezetők elvárásait is, hogy milyen kompetenciájú munkatársak képesek üzemeltetni a víziközmű rendszereket, hogy hogyan készüljön fel a HR a modern, IPAR 4.0 megoldásokat is alkalmazó technológiák bevezetésére és hogy milyen humánerőforrást biztosítson az ágazat szereplői részére.

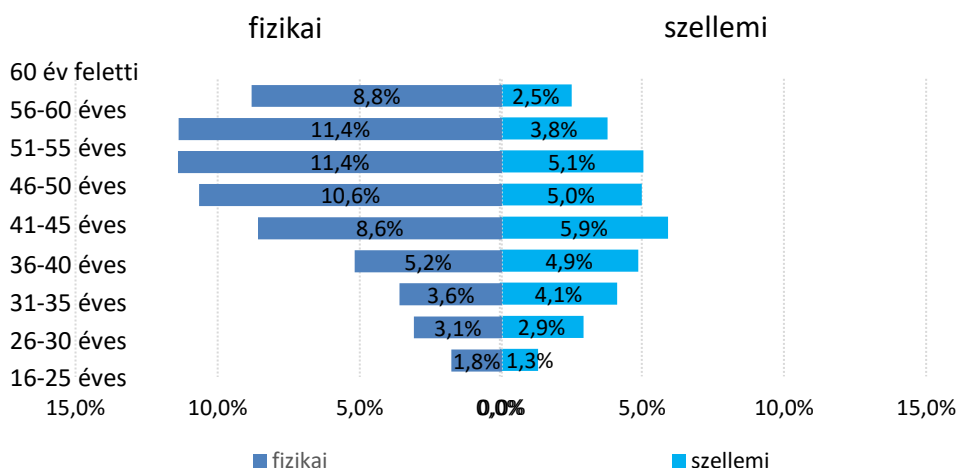
3.1 FOGLALKOZTATÁSI HELYZET 2019. ÉVBEN⁶

A víziközmű-ágazat 2019. évben 20 588 főt foglalkoztatott (átlagos statisztikai állományi létszám). Ez 213 fővel alacsonyabb, mint az előző évben, így sajnos elmondható, hogy az ágazat munkaerőhiánya tovább súlyosbodott. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók létszáma 20 069 fő volt, melyből a fizikai dolgozók aránya 65,5 %-ot tett ki.



7. Ábra: A víziközmű-szolgáltató vállalatok munkaerő-állományának összetétele

A víziközmű-szolgáltatás „férfias” szakma, az állományon belül a férfiak aránya 76,1 % volt 2019. évben, viszont megemlítenéd, hogy a nők aránya a fizikai munkakörön belül elérte az 5 %-ot.



8. Ábra: Az ágazat korfája 2019. évben

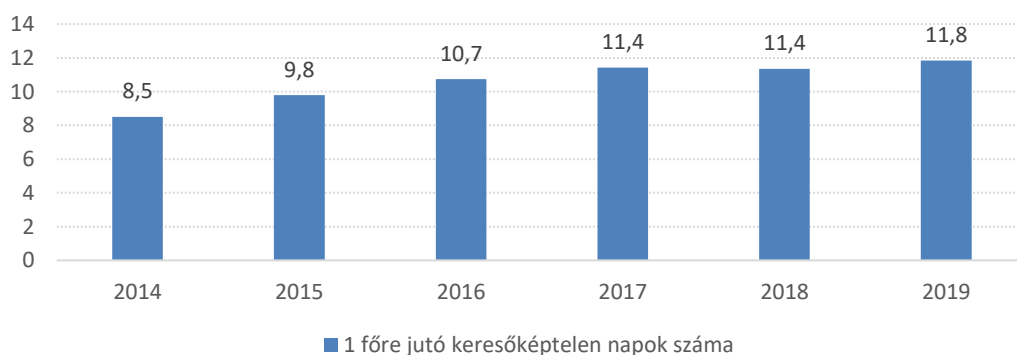
⁶ A foglalkoztatási helyzetet érintő adatgyűjtésben a 38 MaVíz tagszervezetből 30 vett részt aktívan. A hiányzó adatokat a MaVíz korábbi adatgyűjtéseiből, éves beszámolókból, illetve más adatforrásból, illetve lehetőség szerint adatok extrapolációjával egészítettük ki.

Az ágazat korfáját nézve megállapítható, hogy több 55 év feletti munkavállaló dolgozik a víziközmű-ágazatban, mint 30 év alatti. Ha külön vizsgáljuk a szellemi és a fizikai munkakörben dolgozók átlagéletkorát, látható, hogy az előbbi esetében a korfa viszonylag kiegyensúlyozottabb, míg az utóbbi, fizikai munkaköröket érintően, pont a nehezebb, fárasztóbb munkafeladatokat végzők esetében idősebb az állomány.

Fájdalmas képet mutat az, hogy míg a nyugdíjazott munkavállalók létszáma 501 fő volt a megkérdezett tagszervezeteknél, addig a pályakezdők létszáma csak 70 főt tett ki 2019. évben.

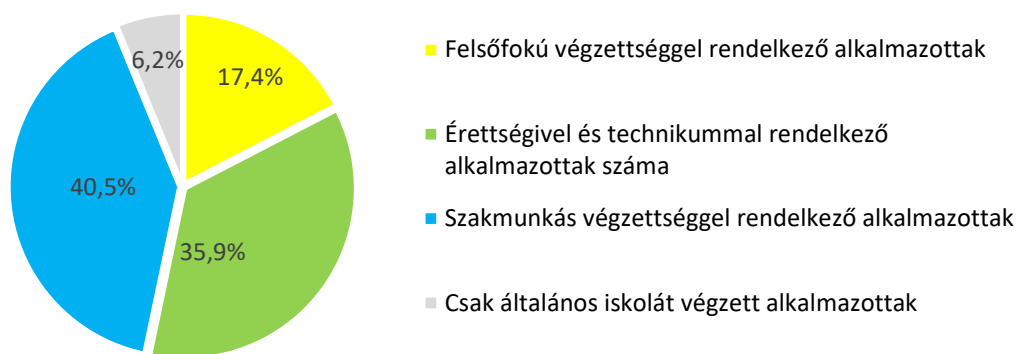
A MaVíz tagszervezetek körében a visszafoglalkoztatott nyugdíjasok száma 423 fő volt 2019. évben, azaz az állomány közel 2 %-a. Ami sajnálatos, hogy közülük is a fizikai munkakörben dolgozók aránya igen magas (~55 %) volt. A fizikai munkaerő szükségességét mutatja az is, hogy a 218 fő rehabilitált, megváltozott munkaképességű alkalmazottak között is nagyon magas, 75 % a fizikai munkavállalók aránya.

Az idősebb munkavállalók magas száma sajnálatosan az alacsonyabb munkaerő-hatékonysággal is együtt jár, 2019. évben az 1 főre eső keresőképtelen napok száma 11,8 napot tett ki, amely majdnem fél nappal rosszabb a megelőző év adatánál (11,4 nap/fő).



9. Ábra: az egy főre jutó keresőképtelen napok száma

A legalább érettségivel és/vagy technikummal rendelkező alkalmazottak aránya az összes létszámon belül meghaladta az 53 %-ot. Előző évhez képest ugyanakkor a csak általános iskolát végzett dolgozók aránya, ha kicsivel is, de csökkent.

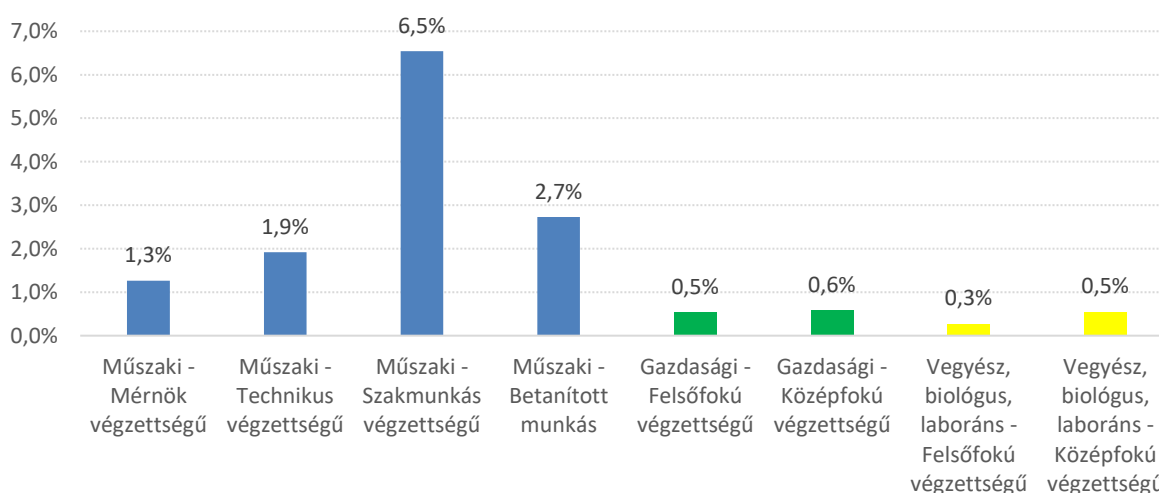


10. Ábra: A tagszervezeteknél dolgozók végzettség szerinti összetétele

A MaVíz tagszervezetek adatszolgáltatása alapján 7 010 fő munkavállaló, azaz az állomány 36,9 %-a vett részt valamilyen képzésben. Ezen szolgáltatók közel 478 millió Ft-ot költöttek oktatásra, így a képzésen részt vett 1 munkavállalóra eső költség 68 185 Ft volt 2019. évben.

Tanulószerződéssel 50 diákot alkalmaztak, míg a duális képzés keretei közt 32 főt fogadtak a szolgáltatók 2019. évben, ami meglehetősen alacsony létszám. Megállapodás alapján szakmai gyakorlatra fogadott diákok száma 172 fő volt.

A megkérdezett víziközmű-szolgáltatók összesen 1 184 megüresedett álláshelyet jelentettek le 2019. évben. A MaVíz 34 tagszervezetétől kapott becslések szerint ugyanakkor 2 549 fő felvételére lesz szükség az elkövetkezendő három évben. Ez a jelenlegi létszámuk 14,4 %-át teszi ki.



11. Ábra: 3 éves szakemberigény különböző területeken az ágazati létszám arányában

A felmérés szerint a (25 válaszadó) tagszervezet munkaerő-toborzásra összesen 42 millió Ft-ot fordított 2019. évben. A vállalatokhoz 12 500 db önéletrajz érkezett be, amely

következtében 3 286 felvételi interjú zajlott le. Az év során az újonnan belépő munkavállalók száma ezen tagszervezeteknél 1 831 fő volt, így a sikeres felvételik aránya 55,7 % volt, amely kifejezetten jó. (A víziközmű-ágazatban dolgozók nagyon közel állnak egymáshoz, mondhatni egy „nagy család”, amely közösség építésében a vízműves cégeknek és azokat rendezvényein keresztül összefogó Magyar Víziközmű Szövetségnek rendkívüli szerepe van. Ennek okán generációkon keresztül, családokon belül öröklődik a szakma. A felmérés során megkérdeztük a tagszervezeteket, hogy mennyi a munkatársak pályaválasztás előtt álló gyermekeinek száma, jellemzően a 12-15 éves korosztály. 24 vállalat válasza alapján azt látjuk, hogy állományi létszámuk közel 11 %-át teszi ki ez a létszám. Természetesen ez nem tekinthető potenciális utánpótlásnak, de mindenképpen figyelemre méltó, már csak a pályázat keretei közt kialakítandó pályaaorientációs és szakmához kötődő szemléletformálás kialakítása miatt is.).

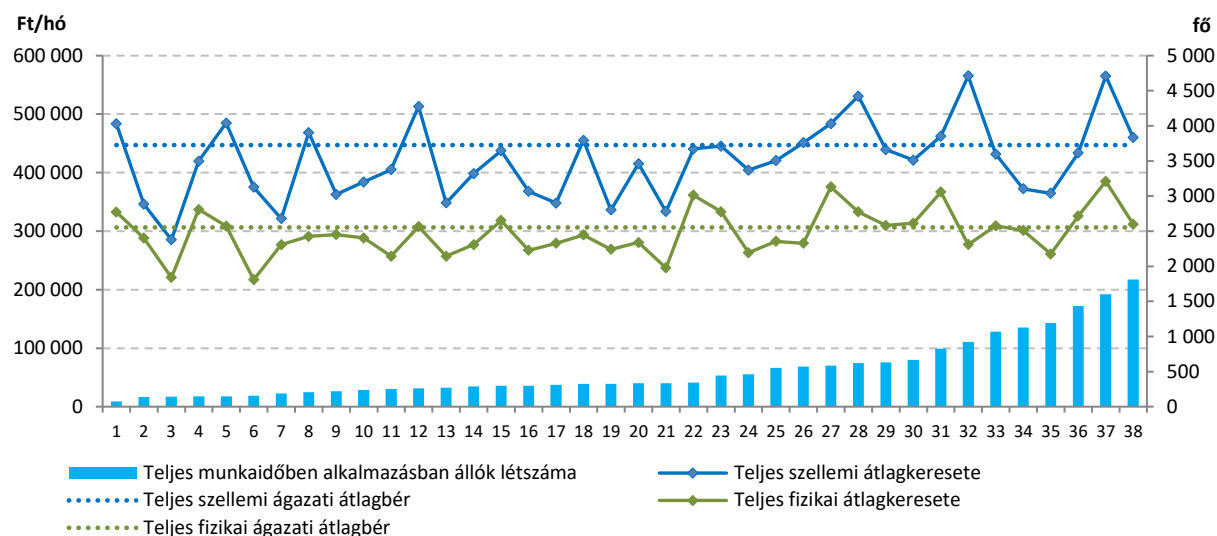
A sikeres felvételi interjúkkal szemben sajnálatosan a munkaerő-forgalom (a belépő és kilépő munkavállalók létszámának aránya az átlagléttszámhoz képest) igen magas, 26,5 % volt 2019. évben, a fluktuáció (a kilépő munkavállalók létszámának aránya az átlagléttszámhoz képest) pedig 14,6 %-t ért el⁷. A nyugdíjazás miatt kiléptetett munkavállalók aránya az összes kilépő munkavállalónak közel 1/5-ét (20,6 %-át) tette ki, így a számok azt mutatják, hogy 2019. évben közel annyi ember lépett ki (95,5 %), mint amennyit újonnan felvettek a szolgáltatók.

Beszédes, hogy átlagosan a felvett munkavállalók 28 %-a távozott 1 éven belül a vállalatoktól. Ez magyarázható a kevés jó minőségű jelentkező számával, esetleg a nem megfelelő munkaerőkiválasztással (minden negyedik jelentkezőt behívták interjúra és ebből minden másodikat fel is vették), de visszajelzések alapján a nehéz munkakörülmények és az alacsony fizetések is közrejátszanak a munkavállalók gyors távozásában.

2019. évben az ágazatban az átlagbér⁸ 358 135 Ft/fő volt, amely az előző évhez képest 9,2 %-os emelkedést jelent. Ennek ellenére ez a nemzetgazdasági átlagbér (367 833 Ft/fő) alatt (és messze a konkurens energiaipari vállalatok (603 003 Ft/fő) átlagbére alatt) található. A víziközmű-szolgáltatók bérköltsége összesen 88,5 Mrd Ft-ot, a személyi egyéb kifizetések 9,9 Mrd Ft-ot, míg a fizetett bérjárulékok 19,3 Mrd Ft-ot tettek ki 2019. évben.

⁷ 34 tagszervezet adatszolgáltatása alapján

⁸ A bérköltség és az statisztikai létszám hányadosaként kalkulálva



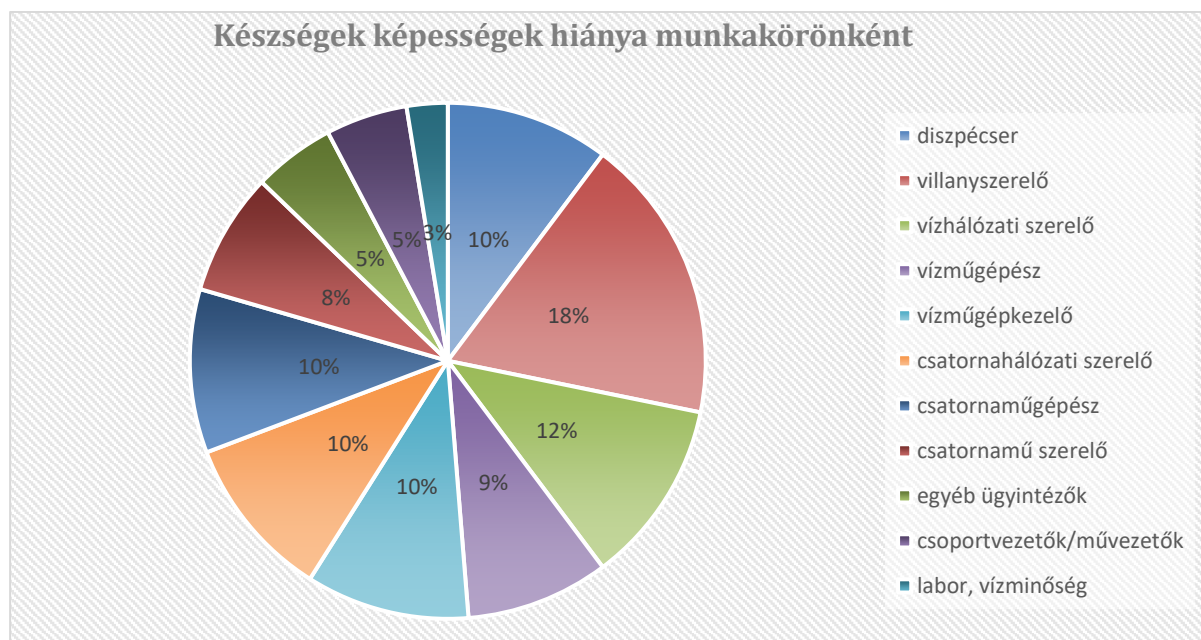
12. Ábra: Átlagbérek a MaVíz tagszervezeteknél 2019. évben (forrás: MaVíz)

A tagszervezetek adatszolgáltatása alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagkeresete a fizikai munkakörök esetében havi 306 445 Ft/fő, míg a szellemi munkakörök esetében havi 447 154 Ft/fő volt. A felmérésben 26 tagvállalat HR vezetője küldte vissza kitöltve a kérdőívet, így a MaVíz tagsággal rendelkező foglalkoztatotti létszám 69 %-a bevonásra került a kérdőív kitöltésével. A megkérdezett vállalatok háromnegyede rendelkezik HR stratégiával, amely alapján elmondható, hogy fontos az emberi erőforrás kezelése és ez stratégiai célú feladatként kezelik a vállalatok. A KPI-ok mérése és a teljesítménymérési politika csak a válaszadó tagvállalatok harmadára jellemző, így itt fejlesztésre lenne szükség. HR folyamatok, stratégiák megismerése, hiányosságok kiszűrése, javító fejlesztések szinte mindegyik társaságnál megjelenik. Folyamatosan mérik a fluktuációt, tervezett létszámgazdálkodás van. Azonban míg a felmérés szerint évente közel 1 000 fő hagyja el az ágazatot nyugdíjazás miatt (az ágazat munkavállalóinak 5 %-a), mégis csupán a válaszadók 27 %-a rendelkezik deklarált utánpótlás tervvel. A legtöbb vállalatnál az utódlástervezés a stratégia része, vagy egy belső szabályzatban leírt terv, amelynek része a fluktuáció mérésére, adatbázis kialakítására, külső és belső HR kapcsolatokra, marketing tanácsadásra, munkaerő megtartási programra, közösségi médiában való célzott jelenlétre, állásbörzéken való részvételre szóló intézkedések is.

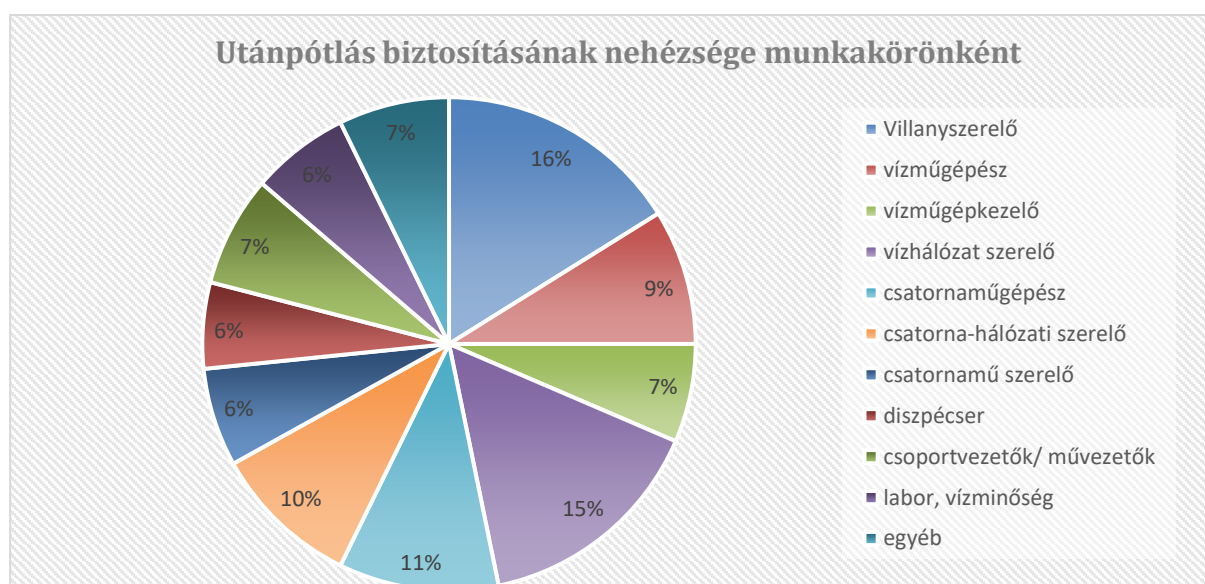
A műszaki feladatok, elvárások körülhatárolása, pontos munkatársi személyiségek meghatározása, az adott feladat ellátáshoz szükséges kompetenciák meghatározása alapján a válaszadók 65 %-a nyilatkozott úgy, hogy a szellemi munkavállalók kompetenciája, képességei,

végzettségei megfelelnek a szervezet elvárásainak, viszont a fizikai állomány tekintetében ez az arány csak 35 %-os volt.

A készségek és képességek hiánya a humán szakemberek szerint leginkább villanszerelő és vízvezeték szerelő munkakörökben érezhető, mint az alábbi ábra is mutatja.



13. Ábra: A készségek és képességek hiánya HR vezetők szerint.



14. Ábra: Utánpótlás biztosításának nehézsége

A munkakörök utánpótlása, hasonlóan a műszaki vezetők véleményéhez a HR szakemberek szerint is az elektromos karbantartói és a vízvezeték szerelői munkakörökben a legnehezebb.

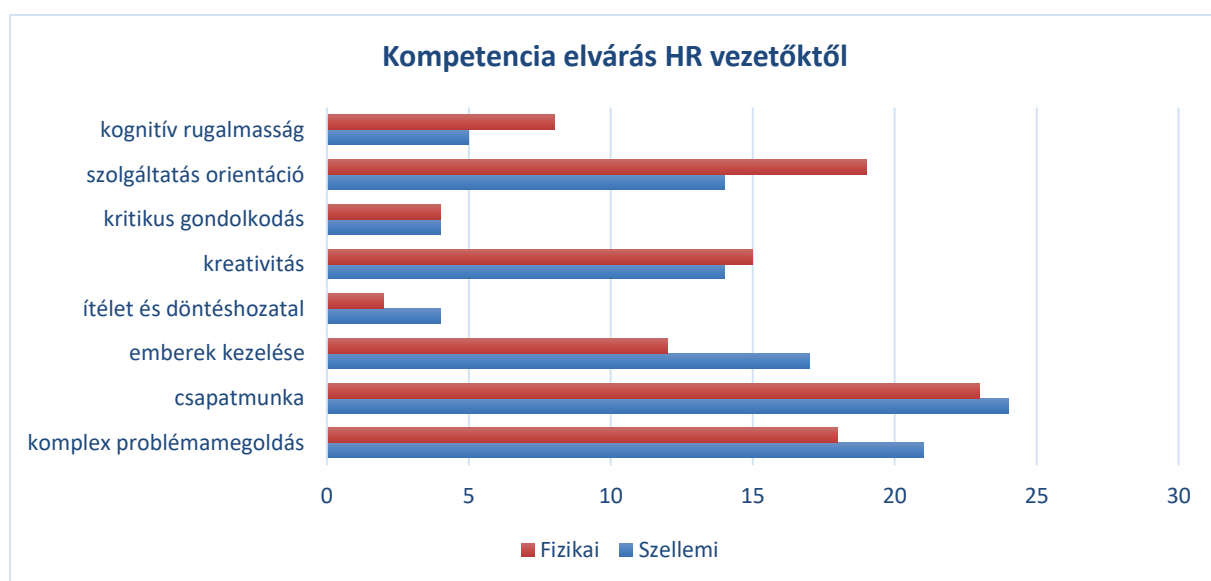


15. Ábra: Utánpótlás biztosításának nehézsége összefoglaló tábla

A munkaerőpiaci nehézségekből adódóan a felmérés adatai szerint az ágazathoz nem köthető szakirányú végzettségű munkavállalókat a válaszadó tagvállalatok 95 %-a vett már fel, illetve alkalmaz.

A válaszadók nagy részének nehézséget okoz a kötelező szakmai végzettséghez kötött munkakörök betöltése, elsősorban a villanyszerelői elektronikai végzettség betöltése, de vízhalózat karbantartó, víz- és csatorna- gépkezelői és gépész munkakörökben is gyakori, hogy nehezen lehet egy-egy üres pozíciót betölteni.

A válaszadók szerint általában egy hónap alatt lehet betölteni egy-egy megüresedett munkakört.



16. Ábra: Kompetencia- elvárás HR vezetőktől

A HR vezetők felkészítése az emberi erőforrásgazdálkodás legújabb módszereire, az elektronikus kommunikáció mindennapos alkalmazására a munkafolyamataikban, a digitális kompetenciák fejlesztése esetében szükséges a kompetencia elvárásokat meghatározni, melyet a projekt során a HR vezetőktől is megkérdeztünk. Hasonlóan a műszaki vezetők válaszaira, itt is a csapatmunka és a komplex problémamegoldás kompetenciát tartják a legfontosabbnak a válaszadók.

Automatizálás, az IPAR 4.0 kihívásaira való felkészítés és a jelenlegi gyakorlatok felmérése, a Cov-Sars2 vírus okozta világjárvány hatásai az ágazat munkavégzésére is hatással volt. A munkafolyamatok automatizálása, a távmunka lehetőségének biztosítása, az okos eszközök alkalmazása a mindennapi munkavégzés során mind-mind kihívás elé állítja a gazdálkodó szervezeteket. A humán vezetőknek fel kell készíteni a munkatársakat a gyors digitális átállásra, az eszközök használatára, az informatikai kompetenciák fejlesztésére.

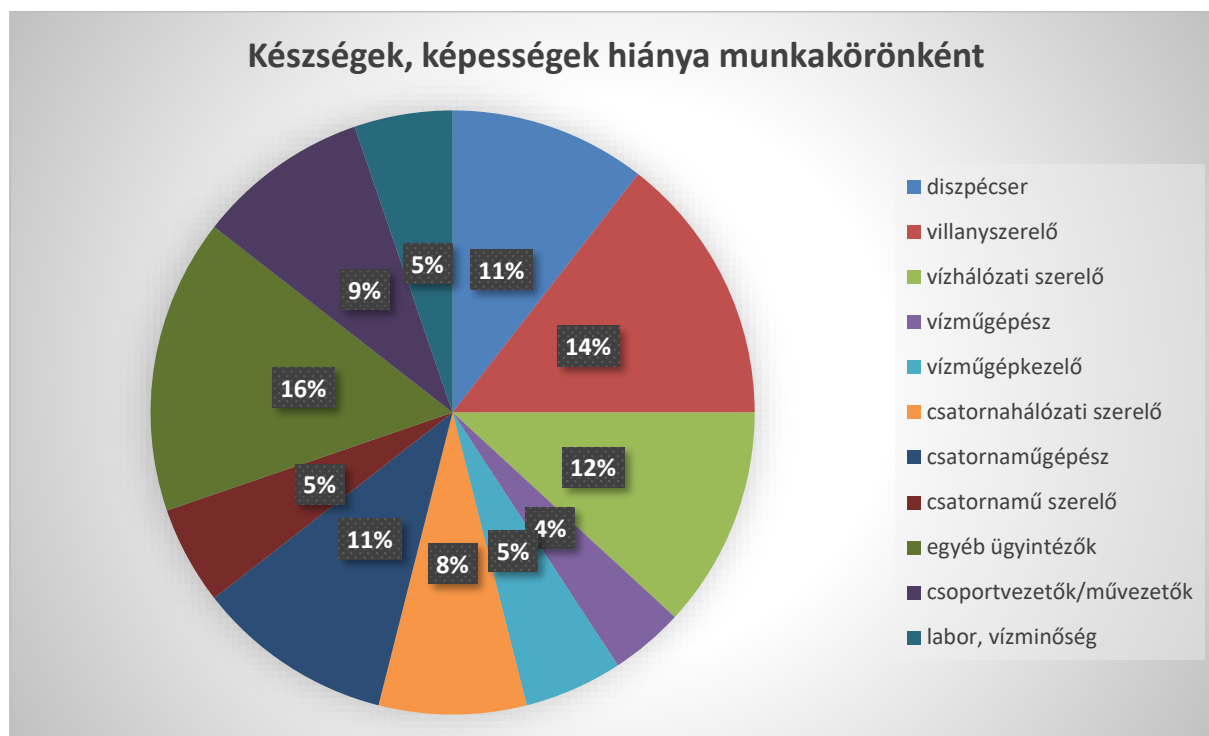
3.2 A MŰSZAKI VEZETŐK KÖRÉBEN VÉGZETT FELMÉRÉS

A felmérésben 15 tagszervezet műszaki szakembere mondta el véleményét a kérdőívben szereplő 15 kérdésre, hogy megismerjük a rendelkezésre álló emberi erőforrás összetételét, alkalmasságát, valamint a jövőbeni kihívásokra megfelelő megoldást tudjunk kínálni a tagszervezeteknek.

A válaszadó műszaki vezetők által képviselt társaságok az ágazat munkatársainak 36,5 %-a, tehát több mint az ágazatban dolgozók egy harmada. Területi eloszlását tekintve optimális az egész országot lefedik az üzemeltető tagszervezetek.

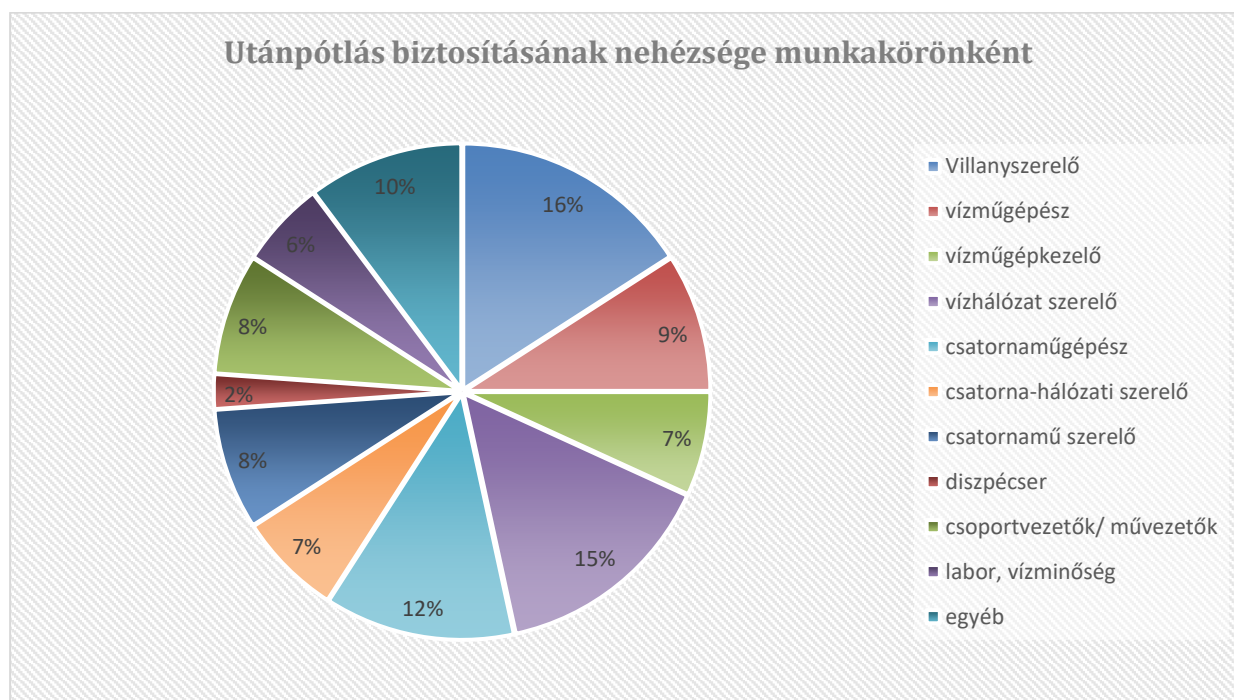
A megkérdezett cégek esetében mind a szellemi, mind a fizikai állományú munkaerő összetétele részben megfelel a vezetők megítélése szerint.

A műszaki vezetők véleménye alapján a készségek és a képességek hiányát a villanyszerelői és a vízhálózatszerelői munkakörben tapasztalják leginkább, a részletes válaszokat a lenti ábra mutatja.



17. Ábra: A készségek és képességek hiánya munkakörönként

A munkaerő-utánpótlás biztosítása esetében is – hasonlóan a készségek hiányához – a villanyszerelő, elektromos karbantartó munkakör pótlása jelenti a legnagyobb nehézséget a válaszadók szerint.

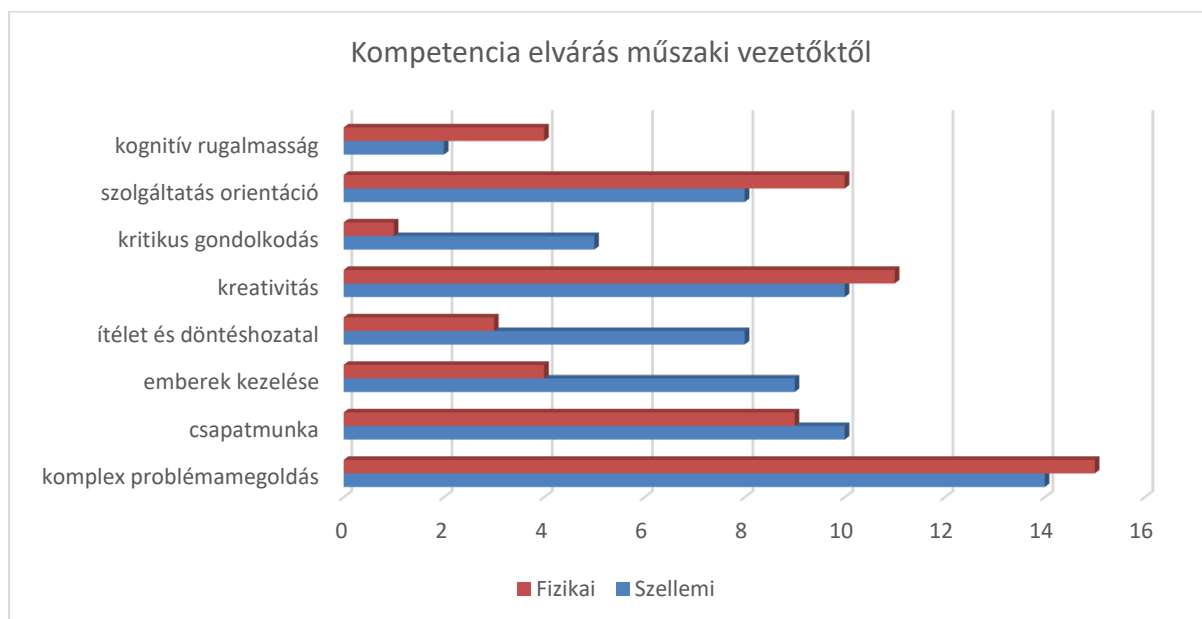


18. Ábra: Utánpótlás biztosításának nehézsége munkakörönként

Ez egyrészt a munkaerőpiaci versenynek, másrészt a magas szakmai elvárásoknak tudható be. Nehéz pótolni a vízhálózatszerelő munkatársakat és a vízműgépkezelő, vízműgépész munkaköröket betöltőket, ami viszont a képzésre való érdeklődésre vezethető vissza. Egyrészt kevesen jelentkeznak az iskolarendszerű képzésre, másrészt kevés képzőhelyen lehet választani az oktatást, ami az elmúlt években hiányszakmához vezetett.

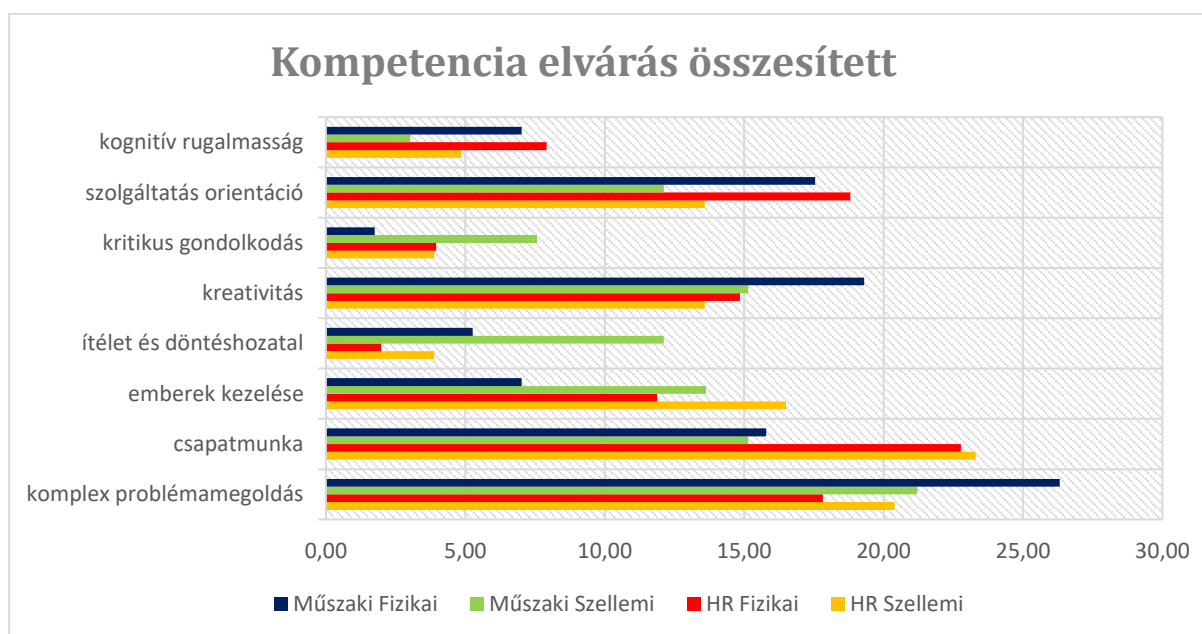
A jelenlegi szakképzés így nem nyújt megfelelően segítséget a cégek munkaerő utánpótlásának biztosításában. A válaszadó társaságok megerősítik ezt, közül többen nyilatkoztak úgy, hogy a vállalat működési területén egyáltalán nem jelent segítséget a jelenlegi szakképzési rendszer. Az általános szakemberhiányból következik, hogy a társaságok rendszerint alkalmaznak az ágazathoz nem köthető szakirányú végzettségű munkavállalókat, valamint alacsony kvalifikáltságú, végzettség nélküli munkavállalókat. Ebben az esetben jelentős a betanítás, betanulás költsége, másrészt vállalatonként, területenként eltérő a betanítás minősége is.

Felmérésünkben fontos szerepe volt annak, hogy a műszaki vezetők meghatározzák, milyen kompetenciákat tartanak fontosnak a beosztott fizikai és szellemi munkakörben dolgozó munkavállalók esetében. Továbbá célunk volt ezt összehasonlítani a HR és a munkavállalói felmérésben résztvevőktől kapott válaszokkal. A beosztott szellemi és fizikai munkakörben dolgozó munkavállalók esetében nagyon hasonló válaszok érkeztek a fontosnak tartott kompetenciák tekintetében. Elsődlegesen a komplex problémamegoldás a legfontosabb kompetencia, amit elvárnak a munkatársaktól. Molnár Gyöngyvér kutatása szerint: *„Tekinthetünk a problémamegoldásra úgy is, mint a sikeres élethez szükséges egyik kulcskompetenciára. Ebben az értelemben a problémamegoldás kompetenciája szituációk és feladatok sorozatán keresztül alkalmazható kognitív és motivációs folyamatok kombinációja, az a képesség, amely lehetővé teszi olyan célok elérését is, amelyek egyszerű jól ismert rutinok, algoritmusok alkalmazásával nem érhetők el. (Magyar Pedagógia 2002).* A motivációhoz és a sikeres feladatellátáshoz szükséges a komplex problémamegoldás kompetenciája. Ezen felül fontosnak ítélték meg a vezetők mind a fizikai, mind a szellemi állományú munkatársak esetében a kreativitás és a csapatmunka kompetenciát. A részleteket az alábbi ábra mutatja be:



19. Ábra: Műszaki vezetői kompetencia elvárások

Összehasonlításként összevetettük a műszaki vezetők és a humán szakemberek által megadott kompetencia elvárásokat. Az eredmények tekintetében eltérés állapítható meg. A műszaki vezetők a fizikai és a szellemi munkakörben dolgozó munkatársaktól egyaránt a komplex problémamegoldást várják el, mint alapvető kompetenciát. A HR vezetők ezzel szemben a fizikai állománynál a csapatmunkát és a szolgáltatás orientációs képességet helyezik előtérbe. A szellemi munkavállalók esetében a csapatmunka és a kreativitás az alapelvárás, de a humán szakemberek véleménye alapján az emberek kezelése is fontos.

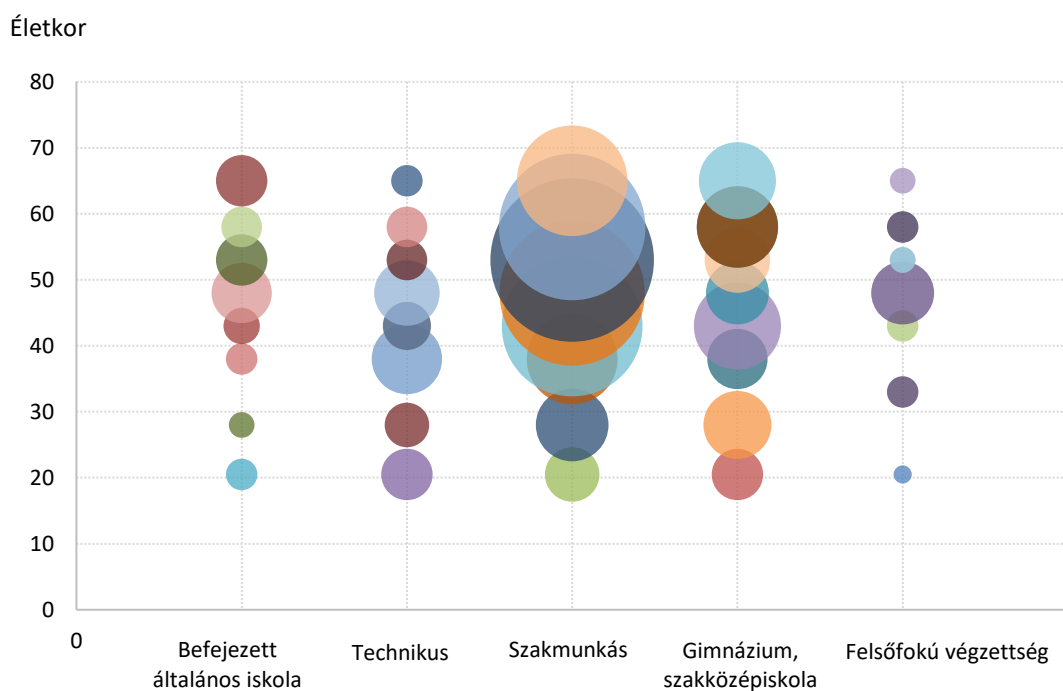


20. Ábra: Összesített kompetencia elvárások

3.3 A MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN VÉGZETT FELMÉRÉS

A felmérés 18 szolgáltató 647 kék galléros munkavállalóját tudta megszólítani azzal a céllal, hogy megismerje a fizikai munkakörben dolgozók munkájukkal, munkáltatójukkal kapcsolatos véleményét, tapasztalatait, egyben összefüggést keressen a jelenlegi dolgozók jellemvonásai és a jövőben felvételre kiválasztott ideális jelentkezővel szembeni elvárások között. A válaszok egyben segítenek felépíteni az „univerzális” víziközműves dolgozó karakterisztikáját, profilját, összeállítani az elvárt kompetenciák listáját.

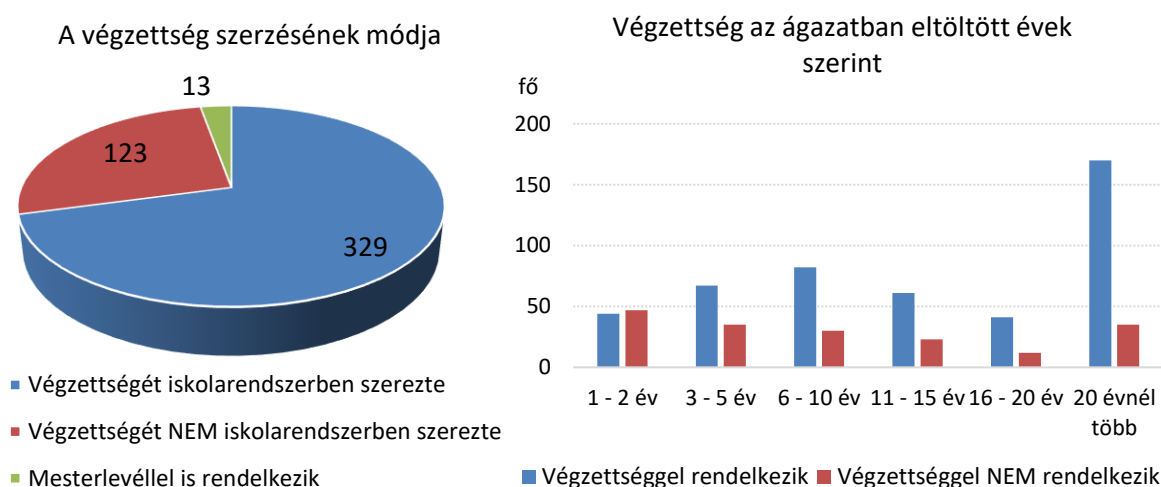
A 18 szolgáltató teljes munkaidőben, fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalóinak száma 2019. évben 6 340 fő volt, amely a víziközmű-szolgáltatók kék galléros munkavállalóinak pontosan felét (49,5%-át) tette ki. A felmérésben részt vett 647 munkavállaló így az ágazat fizikai dolgozóinak több, mint 5 %-át fedi le, munkahely tekintetében 108 települést, az ország minden fontosabb térségét érintve, így elmondható, hogy a felmérés kellően reprezentatív volt.



21. Ábra: Válaszadók eloszlása életkor és végzettség szerint

3.4.1. Végzettség

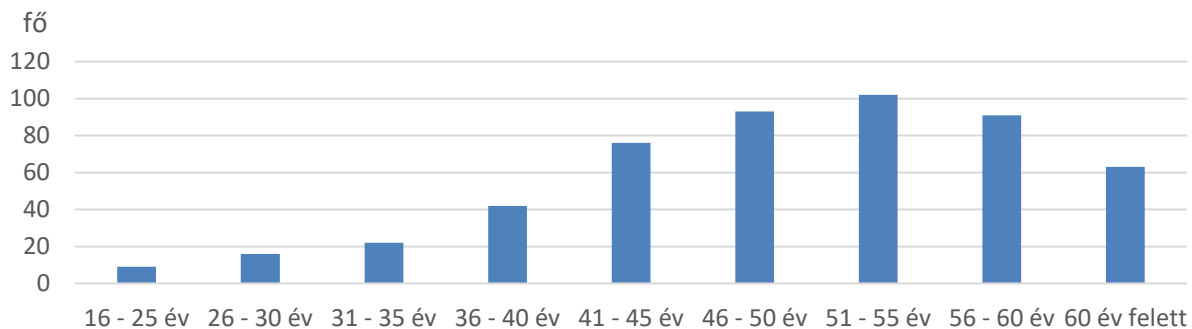
A felmérés során kiderült, hogy dolgozók 28,1 %-a nem rendelkezik megfelelő végzettséggel a munkájukat illetően. Mesterlevelet is elenyésző részük, a felmérésben résztvevők 2 %-a birtokol. Ugyanakkor végzettségüket a megkérdezettek több mint ¼-e (26,5 %) nem iskolarendszeren belül szerezte. Ez is mutatja, hogy az a rövid, szakmára szabott képzésekre, tanfolyamokra milyen nagy szükség van. Különösen fontos a végzettséggel nem rendelkezők átképzése. A lenti jobb oldali ábrán is látszik, hogy a munkatapasztalattal és az ágazatban eltöltött évekkal párhuzamosan szükséges a végzettség megszerzése.



22. Ábra: Végzettség az ágazatban

3.4.2. Idegen nyelv ismerete

Nem meglepő módon a felmérésben résztvevők nagy része (79,4 %-a) nem beszél semmilyen idegen nyelvet, jellemzően a szakmunkás, a csak általános iskolai végzettségűek, illetve a 40 év felettiek. Két nyelvet 18-an, három nyelvet 3-an is megjelöltek. A legtöbben angolt (75 fő), illetve német nyelvet (62 fő) tanultak, de említésre került az orosz (4 fő), a spanyol (3 fő) és a francia (2 fő) is. A környező nyelvek közül román (5 fő), illetve a horvát nyelvet (2 fő) beszélnek a válaszadók. 1-1 fő olaszt, illetve lovárit is megjelölt.

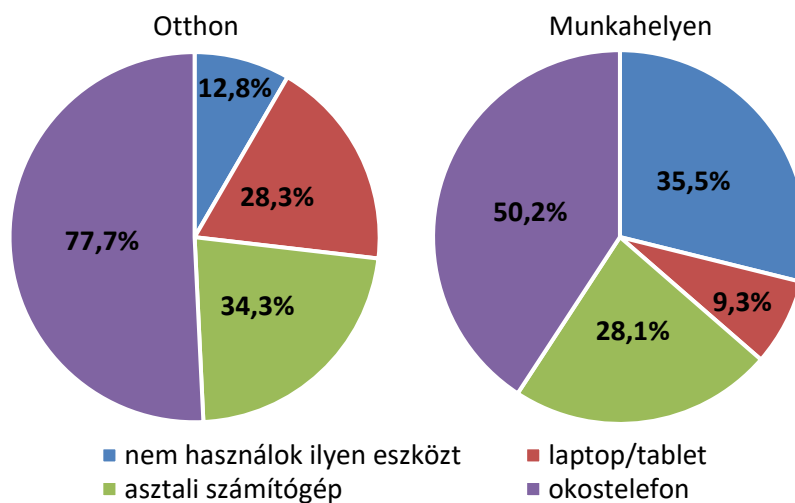


23. Ábra: Nyelvet nem beszélők korcsoport szerinti eloszlása

3.4.3. Számítástechnikai ismeretek

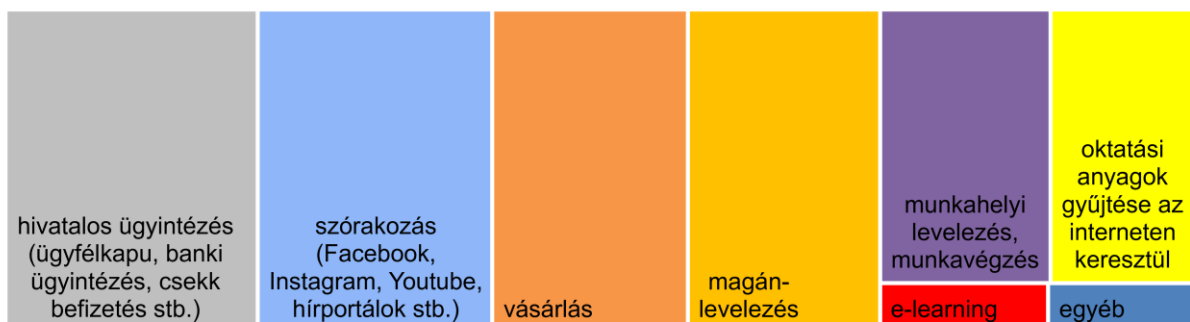
A mai felgyorsult világban egyre több fizikai munkatevékenység automatizált, a munkaeszközök, a munkagépek egyre összetettebbek, bonyolultabbak, így nyilvánvaló, hogy a kék galléros munkavállalóknak is idővel fel kell vértézniük magukat digitális tudással, attitűddel. Kíváncsiak voltunk, hogy a jelenlegi munkavállalóknak milyen a hozzáállása a számítástechnikához, információs technológiához, így felmértük, milyen IT eszközöket használnak otthon, munkahelyükön, illetve mennyire kezelik ezeket magabiztosan.

A válaszadók közel 1/10-e nyilatkozta azt, hogy semmilyen eszközt nem használ a mindennapi életben és 1/3-uknak a munkakörében sem elvárás ez. Nem meglepő módon ezen munkavállalók 86 %-a 40 év feletti. A legtöbben otthon és a munkahelyen is okostelefont kezelnek, népszerűségben az otthoni PC-k ugyanakkor még mindig megelőzik a laptopokat, táblagépeket. A válaszadók 1/5 jelezte, hogy a fentiek közül legalább két eszközt (ebből egy okostelefon) tudnak használni rendszeresen.



24. Ábra: Alkalmazott számítástechnikai eszközök

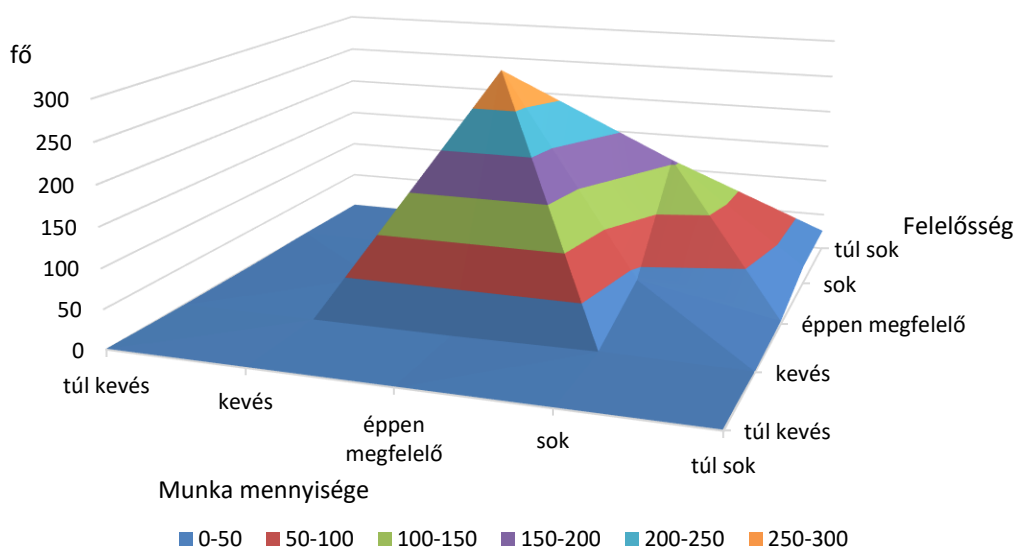
Szinte minden felhasználó azt nyilatkozta, hogy magabiztos ezen IT eszközök kezelésében (54,2 %), vagy legalább is elboldogulnak vele (43,1 %) és csak pár embernek (2,6 %-nak) okoz problémát azok kezelése.



25. Ábra: a leggyakoribb felhasználási célok

3.4.4. Munkaterheltség-felelősség

A dolgozók körében felmérésre került, hogy mennyire érzik magukat túlterhelve a munkahelyükön, illetve véleményük szerint hogyan párosul az elvégzendő feladatokkal a felelősség. A válaszadóknak közel a fele (45 %-a) szerint a kapott munka és a felelősség aránya éppen megfelelő mennyiségű, 24 %-uk szerint viszont az elvárhatónál több a munka és ez nagyobb számon-kérhetőséggel is jár, míg 4 % szerint mind a fizikai munka, mind az ezzel járó felelősség túl sok. Ez azt is jelzi, hogy az ágazatban dolgozók túlterheltnek érzik magukat, ugyanakkor általánosságban elmondható, hogy inkább a feladatokkal járó felelősség nagyobb, mint a munka mennyisége.

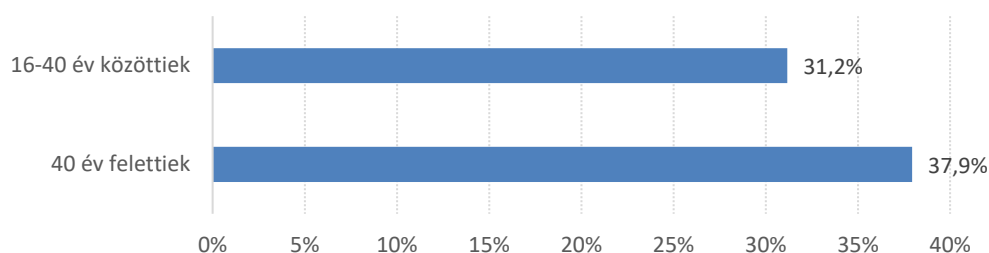


26. Ábra: a munka mennyisége a felelősséggel párosítva

3.4.5. Karrier

Sajnálatosan a válaszadók 57 %-a nem lát lehetőséget munkahelyén az előre lépésre, illetve a megkérdezetteknek csupán 2/3-a (63,8 %-a) érzi úgy, hogy jelenlegi munkahelye illeszkedik karrierterveibe. Ennek oka lehet az is, hogy számos nem „víziközmű-szakmával” rendelkező munkavállaló (pl.: korábban pék, postás stb.) kerül kényszerűen az ágazatba és értelemszerűen nem érzik hivatásuknak azt. Lévéen, hogy fizikai munkakörökről van szó, általánosságban nem is tekinthető elvárásnak a munkaadó részéről a széleskörű munkahelyi előmenetel biztosítása, továbbá mindez a személyes kompetenciák függvénye is.

Amennyibe korcsoportokra bontva vizsgáljuk a válaszokat érdekes észrevétel, hogy a 40 év feletti válaszadók magasabb arányban (37,9 %-uk) nyilatkozta azt, hogy nem találja karrierterveikhez illeszkedőnek jelenlegi munkahelyét.



27. Ábra: Azon munkavállalók arány korcsoportonként, akiknek jelenlegi munkahelye nem illeszkedik karriertervébe

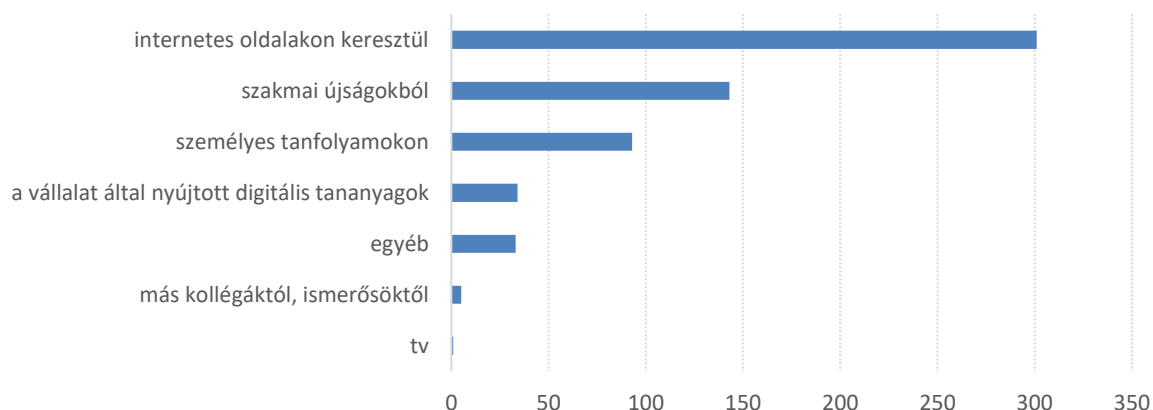
3.4.6. Elégedettség

Összességében a megkérdezettek 86,4 %-a elégedett munkahelyével, ami viszont nagyon jó visszajelzés. A megkérdezettek 85,9 %-a kimondottan büszke munkahelyére, amit azonban árnyal az a meglátásuk, hogy a külső szemlélők szemében a szakma nem kap megfelelő elismerést. (Véleményük szerint a kívülállók csupán 42 %-a beszél elismerően a víziközművesekről). Ez utóbbi megerősíti azt, hogy milyen nagy szükség van az ágazatnépszerűsítő kampányokra, különösen annak fényében, hogy a következő nemzedék szemében is vonzóvá kell tenni a víziközműves szakmát.

3.4.7. Képzés

Annak ellenére, hogy a dolgozók 28,1 %-a nem rendelkezik megfelelő végzettséggel a megkérdezettek 93 %-a érzi úgy, hogy tudása megfelel a munkaköri elvárásoknak. Megemlítendő, hogy a felmérésben résztvevők jelentős része (79,3 %-a) vett részt már valamilyen vállalati képzésen, sőt 33,5 %-uk rendszeres résztvevője ezeknek. A dolgozók közel 2/3-a (63 %-a) elismerően nyilatkozott ezekről az oktatásokról, 31,8 %-uk körében vegyes fogadtatásra találtak és csak 5,3 %-uk találta őket haszontalannak.

A szakmai képzésekre való igényt mutatja az is, hogy a munkavállalók kiemelkedő része (76,8 %-a) önállóan, autodidakta módon is próbálja bővíteni szakmai ismereteit. Ezeknek a forrása legtöbb esetben az interneten elérhető digitális anyagok, honlapok tartalma, valamint az írott formában megszerezhető szakmai újságok, könyvek. Sokan említették, hogy másodállásban, illetve egyéb tevékenységük során is merítenek tapasztalatot napi munkájukhoz.



28. Ábra: önfejlesztő ismeretek leggyakoribb forrásai

Azon kérdéseinkre, hogy a munkahely engedi-e másodállást, a válaszadók 65,8 %-a pozitív választ adott. Egyébként a munkavállalók a szervezeten belüli vezetőikkel kifejezetten jó kapcsolatot ápolnak, pusztán a megkérdezettek 3 %-a nyilatkozott úgy, hogy nem jön ki felettesével. A dolgozók 83,9 %-a elégedett azzal a visszajelzéssel, amit munkájuk során a főnökeiktől kap vissza.

3.4.8. Munkahely megítélése

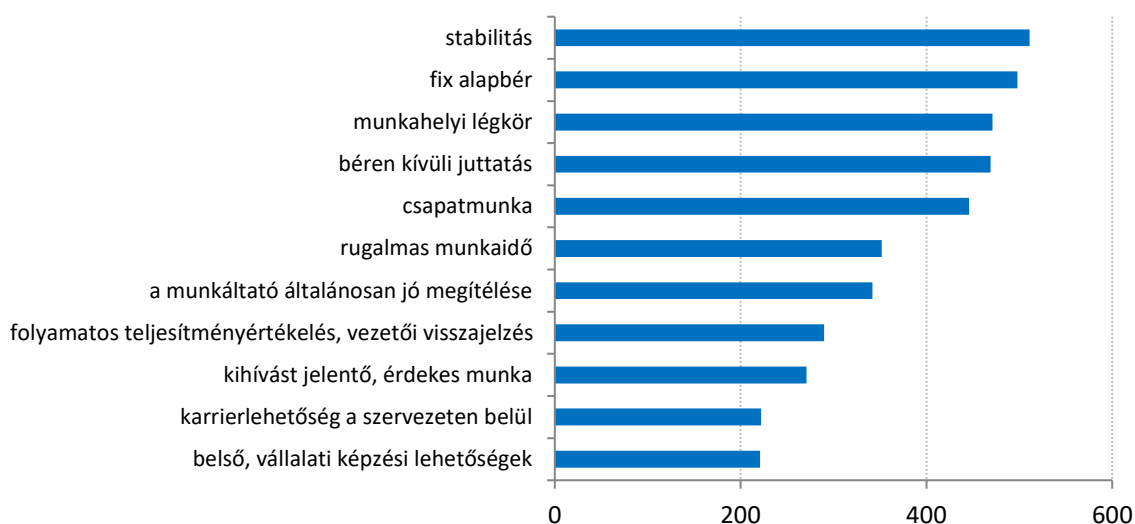
A víziközmű-szolgáltató vállalatok, mint munkáltatók, jövőbeni népszerűsítése érdekében megkérdeztük a jelenlegi dolgozókat, hogy mely tényezők a leginkább fontosak

számukra egy munkahely kapcsán. A kérdőívben 11 lehetséges szempontot adtunk meg számukra és kértük, hogy egy 1-től 5-ig tartó skálán pontozzák őket, felállítva így preferencialistájukat. Természetesen a kék galléros munkavállalók feladatkörei elég széles skálát fognak át, így nem minden esetben esnek egybe az egyes elvárások (pl.: egy önállóan dolgozó vízmérő-leolvasó sokkal inkább előnyben részesítheti a rugalmas munkaidőt, mint a csapatszellemet), mindazonáltal fontos látni, hogy általánosságban mik a legfontosabb tényezők a munkahelyválasztás során.

Meglepő módon első helyre, mint a munkahellyel szemben elvárt legfontosabb szempont a stabilitás került. Ennek magyarázata lehet az is, hogy a felmérésre a koronavírus első hullámát követően került sor, így a munkavállalókban még élénken élt a karanténintézkedések (illetve a gazdasági hatások: bezárások és elbocsátások) emléke. A víziközmű-szolgáltatás, mint alapvető szükségletet kielégítő tevékenység, ugyanakkor biztos munkahelyet nyújt, hisz ivóvízre, illetve szennyvíz-elvezetésre, tisztításra mindig szükség lesz. Fontos megjegyezni, hogy a víziközmű-szolgáltatók működése transzparens, emiatt minden munkavállalót jogszerűen bejelentenek, mint foglalkoztatottat, a vállalatok fizetik a szükséges egészségügyi és nyugdíjjárulékokat, illetve kötelezően betartatják a biztonsági előírásokat.

A második (illetve negyedik) legfontosabb szempontként a fizetést (valamint a béren kívüli juttatásokat) jelölték meg a megkérdezettek, amely nem is meglepő annak fényében, hogy az ágazatban elérhető átlagbér a nemzetgazdasági átlagnál is kevesebb.

A harmadik helyen a munkahelyi légkör, ehhez szorosan kapcsolhatóan pedig az ötödik helyen a csapatmunka, csapatszellem végzett.

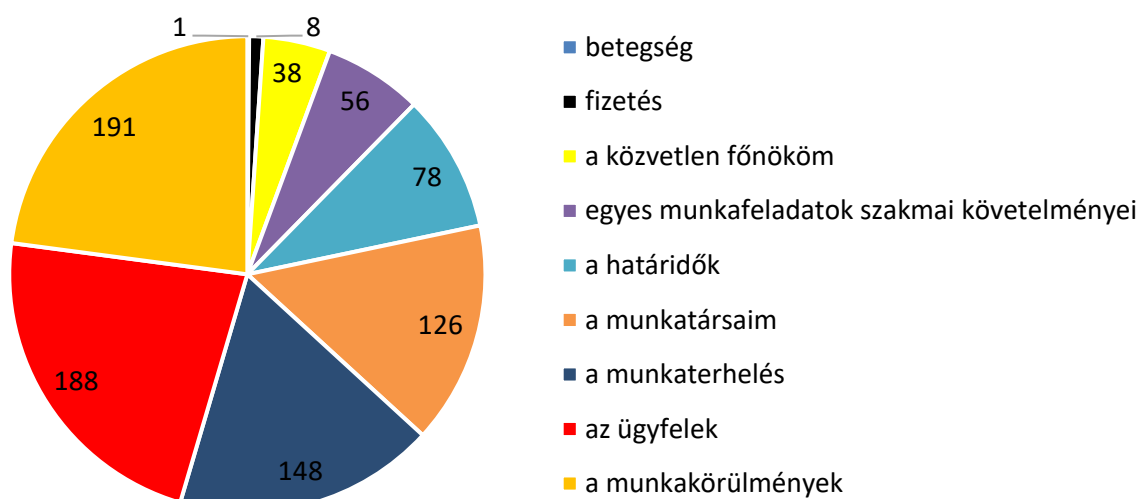


29. Ábra: Fontossági sorrend aszerint, hogy hányszor kapott maximális pontot az adott tényező

A felmérés részét képezte az is, hogy megtudjuk mi riaszthatja el a már meglévő munkavállalókat a víziközmű-szolgáltatóktól. Ennek érdekében megkérdeztük, hogy mely tényezők azok, amelyek valamilyen stresszt okoznak a dolgozók számára. Örömteli, hogy a válaszok alapján a munkavállalók 26,6%-át semmilyen stressz nem éri a munkája során. A további válaszokból azonban kiderült, hogy a legtöbb negatív körülményt a munkakörülmények, illetve az ügyfelek okozzák. A munkakörülmények tág értelmezést adnak, de többnyire a tárgyi feltételek, a nem megfelelő mennyiségű és minőségű eszközöket, gépeket, ruházatot, valamint a felhasznált anyagokat jelenti. Ide értjük a munkakörnyezetet is, amelyen sajnálatosan a víziközmű-ágazatban nehéz változtatni. A munkavállalók valóban ki vannak téve az időjárási körülményeknek; a mélyépítés koszos, veszélyes, fizikailag megterhelő feladat; a szennyvíz-csatornáknál, -átemelőknél, illetve a tisztítótelepeken a szaghatás gyakran nehezen elviselhető, undort keltő.

Érdekes módon a munkakörülményekhez hasonló mértékű stresszt okoznak a munkavállalók számára az ügyfelek is. Velük történő konfliktus a közmű-bekötések, vezetékJavítások során, vagy akár a mérőleolvasások alkalmával fordulhatnak elő, amelyek kezelésére, elkerülésére megoldást kell találnia a szolgáltatóknak.

A stresszfaktorok további jelentős részét (közel 1/3-át) a munkaterhelés, valamint a munkatársak jelentik a válaszadók számára. Előbbi a szolgáltatók szűkös anyagi kereteivel, utóbbi a nem megfelelő vezetéssel, irányítással magyarázható, amely több odafigyelést igényel a jövőben.

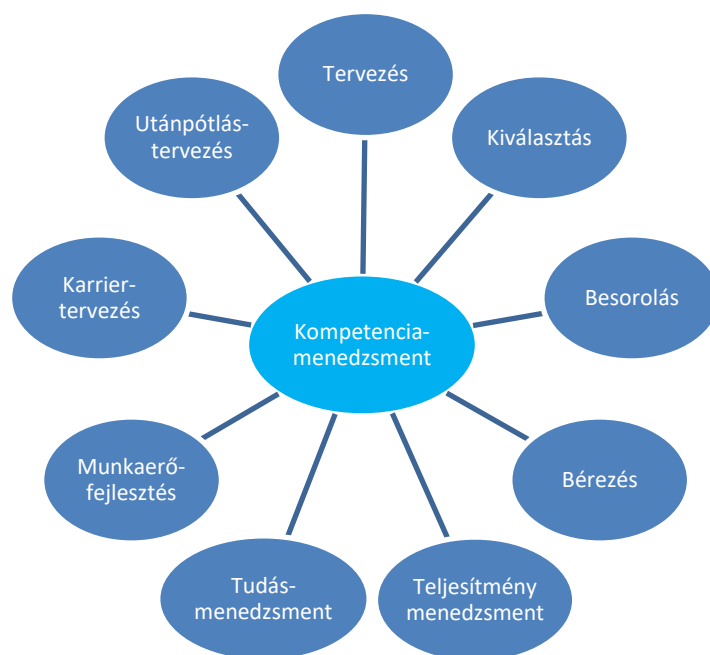


30. Ábra: Tényezők, melyek stresszt okoznak a munkavállalók számára

3.4.9. Munkavállalói kompetenciák a kiválasztás során

„A kompetencia a munkavállaló ismereteinek, készségeinek, képességeinek, magatartási, viselkedési jegyeinek összessége, amely által képes lesz egy meghatározott feladat eredményes teljesítésére.”⁹ Olyan komplex tudást takar, amelynek egy része velünk született, illetve amely tanulás során elsajátítható és fejleszthető. A kompetenciáknak többféle szintjét, csoportját különböztetik meg. Alapvetően mindegyik közös abban, hogy léteznek szakmai, azaz a munkakörhöz szorosan kapcsolódó munkakompetenciák és szakterülettől független, személyiségjegyekre épülő jellemzők.

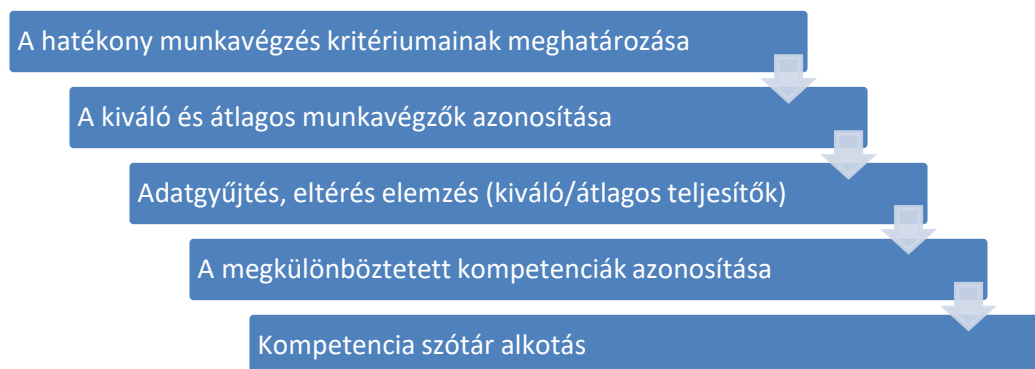
A modern emberi erőforrásgazdálkodás egyre inkább a kompetenciamenedzsmenten alapul, amely során folyamatosan vizsgálják a munkavállalók készségeit, képességeit, jellemzőit. A kompetenciamenedzsment gyakran hatással van a bérezésre, a képzések alakítására, az előmenetelre, de leginkább a munkaerőtervezés, utánpótlás és kiválasztás területén használatos.

1. Ábra: A kompetenciamenedzsment felhasználásának területei¹⁰

⁹ A felnőttképzésről szóló 2001. évi CL. törvény, 29.§. 10. pont alapján

¹⁰ Dara Péter: Teljesítménymenedzsment (2013)

A kiválasztásnál használt vállalati kompetenciaterképet, vagy kompetenciaszótárt az állomány legjobban teljesítő munkavállalóinak vizsgálatával, az ő jellemvonásaik, képességeik és készségeik felmérésével kell összeállítani. Egy kompetencialista természetesen vállalatonként és munkakörönként eltérhet. A kompetencialista megfelelő összeállítása azért is fontos, mert nemcsak a leendő munkavállaló, hanem akár a teljes munkaerőállomány termelékenységét is meghatározza.



31. Ábra: Kompetencia térképek kialakításának folyamata¹¹

A szakirodalom a kompetenciáknak többféle szintjét, csoportját különbözteti meg. Léteznek szakmai, azaz a munkakörhöz szorosan kapcsolódó munkakompetenciák és szakterülettől független, személyiségjegyekre épülő jellemzők. Megkülönböztetünk puha (soft), illetve kemény (hard) kompetenciákat is. Előbbiek nehezen számszerűsíthetőek, nem mérhetőek objektíven. Ezek általában személyiségbéli jellemzők, amik nehezen változtathatók, nem tanulhatóak, mint például az empátia, asszertivitás, analitikus gondolkodás, pontosság, időgazdálkodás, feladat delegálás stb. A kemény kompetenciák ismeret jellegűek, illetve könnyen mérhetőek, fejleszthetőek. Többnyire összetettek, így a nyelvismeret, szakmai tudás, számítógépes ismeret stb. tartozik ide.

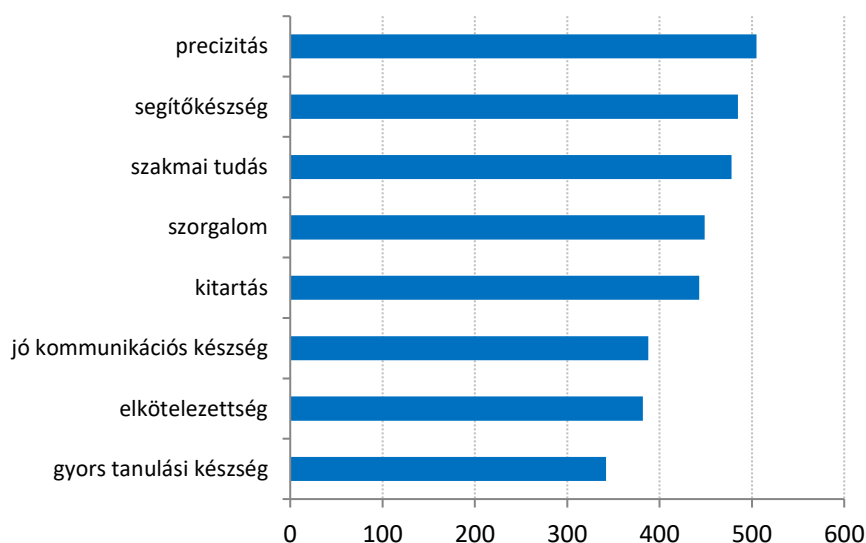
A Clearing House Kompetencia-modell Központ az amerikai Munkaügyi Minisztérium felkérésére – többek között – elkészítette a víziközmű-ágazat kompetencialistáját is, piramisba rendezve azt.¹² Ennek legalján (lásd 5. számú melléklet) azok a „soft” személyiségjellemzők állnak, amelyek a mindennapi életben használatosak, többnyire a gyerekkorban a család, közösség alakította és az iskola, a munkahely szilárdította meg (kapcsolatteremtés, beilleszkedés, elhivatottság, kezdeményezőkézség, alkalmazkodóképesség, rugalmasság, megbízhatóság, tanulékonyosság). A második szinten az egyetemes, kognitív készségek és gondolkodásmódok állnak, amelyeket

¹¹ www.hrportal.hu

¹² <https://www.careeronestop.org/competencymodel/competency-models/water-sector.aspx>

elsősorban az iskolában tanul az ember (írás, olvasás, számolás, tudományos és technológiai attitűd, kommunikáció, kritikus és analitikus gondolkodásmód, számítástechnikai ismeretek). A harmadik szinten találhatóak a munkakompetenciák, mint csapatmunka, ügyfélcentrikusság, tervezési és szervezési készség, kreativitás, problémamegoldás, döntéshozatal, eszközhasználat/technológiakezelés, időtervezés és koordináció, információfeldolgozás/elemzés/rögzítés, üzleti érzék). A negyedik és ötödik szintre már a víziközmű-szolgáltatáshoz kapcsolható alap és széles körű szakmai és technológiai ismereteket helyezték (ágazat-szabályozás, üzemeltetési technológiák, hibaelhárítás, környezet- és munkavédelem stb.).

A MaVíz a nyolc főként „soft” kompetenciát választott ki és kérte a felmérésben résztvevőket, hogy pontozzák, rangsorolják a munkavégzésben betöltött fontosságuk szerint. Az első helyen a precizitás, második helyen a segítőkészség végzett, harmadik helyre pedig egy – az idővel fejleszthető – „hard” kompetencia, a szakmai tudás került.

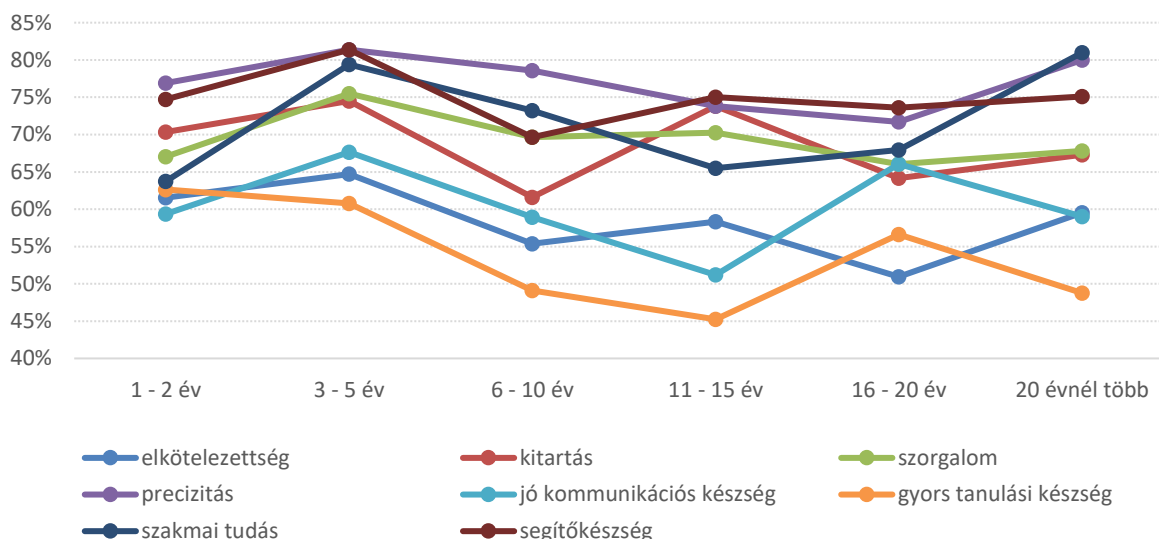


32. Ábra: Fontossági sorrend aszerint, hogy hányszor kapott maximális pontot az adott kompetencia

Amennyiben megvizsgáljuk a kapott eredményeket az ágazatban szerzett gyakorlattal összevetve, azt tapasztaljuk, hogy az összesítésben első helyen szereplő precizitás, pontosság a munkavállalók szemében 10 év gyakorlat után egy helyezéssel hátrébb tolódik és megelőzi a segítőkészség. Talán némi hiúságból, az előbbiekkal szemben a legtapasztaltabb korosztály már a szakmai tudást pozícionálta az első helyre. A kezdők körében ez viszont csak az 5. helyen szerepel. Esetükben a kitartás és a szorgalom is megelőzi azt.

Ami viszont érdekes, hogy a szakmai tudás a 11-15 év közötti tapasztalattal rendelkezők esetében (a tapasztalatlanokhoz hasonlóan) az 5. helyre került. Esetükben a kitartás szinte hasonló pontozást kapott, mint a precizitás, vagy a segítőkézség.

A gyors tanulási készségnek a kezdő munkavállalók tulajdonítottak fontos szerepet, de ezt követően – idővel – a népszerűsége meredeken esik.



33. Ábra: Kompetenciák értékelése az ágazatban eltöltött évek szerint (korcsoport létszámával arányosítva)

3.4.10. Univerzális víziközmű-dolgozó alapkompenciái

A legtöbb víziközmű-szolgáltató számára – a szűkös anyagi keretek következtében – sajnálatosan a jelenlegi szakképzett munkaerő megtartása is nehézségbe ütközik. A nyújtható alacsony bérszínvonal miatt esélyük sincs arra, hogy kedvükre válogassanak a legjobb szakemberek közül. Emiatt a jelentkezőkkel szemben magas elvárásokat sem támaszthatnak, a szükséges kompetenciákat így a minimálisra kell szorítaniuk.

Az elvárt készségek, képességek munkakörönként el is térnek. Emiatt a módszertani tanulmányban inkább azokat a kompetenciákat szedtük össze, amely minden víziközmű dolgozónak sajátja és amely a később bemutatott kísérleti projektbe bevonni kívánt jelentkezőkkel szemben is elvárás.

Személyes kulcskompetenciák:

- Precizitás: mint az a felmérés során is kiderült a legfontosabb elvárás, hogy minden dolgozó a rábízott munkát a lehető legnagyobb pontossággal, precizitással, illetve gondossággal végezze;
- Segítőkészség: a szerelők jellemzően párokban dolgoznak, így a csapat eredményessége a kollegialitástól, egymás támogatásától függ. A fiatalabb munkavállalók a szakmai fortélyokat a tapasztalt munkavállalóktól tanulják, míg az idősebbek a fizikai munkaerő terén számíthatnak a fiatalokra;
- Szorgalom-kitartás: a csapatmunka sajátja, hogy a közösség mindenkitől elvárja a maximális energiaráfordítást;
- Rugalmasság – alkalmazkodókészség: ez egyrészt jelenti a gyors beilleszkedést, betanulást, de a terepen történő helyzetfelismerést, gyors reagálást is
- Megbízhatóság: nem csak a teljesítmény, hanem a balesetek elkerülése, a munkabiztonság és munkavédelem szempontjából is nagyon fontos, hogy a munkatársak számíthassanak egymásra;
- Elhivatottság: morális elvárás is az odaadás, amely a teljesítményre is hatással van
- Önállóság: a csapatmunka és a segítőkészség mellett alapvető, hogy minden munkavállaló magától felismerje azokat a feladatokat, ahol hozzá tud járulni az eredményességhez, fontos, hogy képes legyen ezek nagy részét önállóan elvégezni.

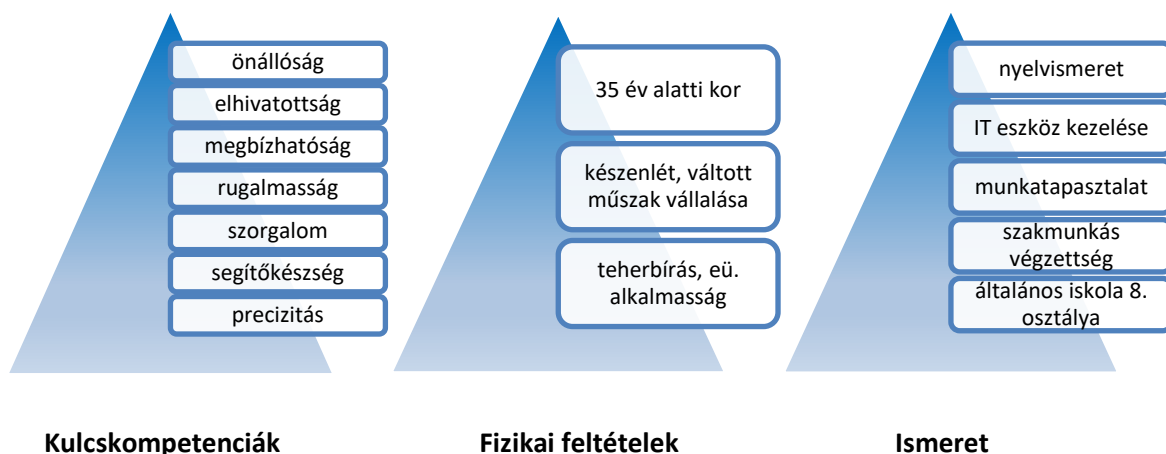
Fizikai, egészségügyi alkalmasság:

A kék galléros munkavállalók esetében fontos a fizikum és a teherbírás, amely okán – ahogy az ágazati statisztikák is mutatják – jellemzően férfiak töltik be ezeket a pozíciókat. Életkor tekintetében a 20-35 év közötti korosztály a legideálisabb. Elvárás továbbá a készenléttel, illetve váltott műszakkal járó nehézségek elviselése is.

Végzettség, szakmai tudás, ismeretek

- A minimum elvárás az általános iskola befejezett 8 osztálya, de ideális, ha a leendő munkavállaló rendelkezik valamely az építőiparhoz kapcsolódó szakmunkás végzettséggel (pl.: csőszerelő, lakatos, hegesztő);
- Legalább 1-2 éves munkatapasztalat előnyt jelent;

- Nem elvárás, de előnyt jelent valamely számítástechnikai eszköz kezelői szintű ismerete;
- Nyelvismeret nem feltétel, de egy idegen nyelv ismerete feltételez egy komplexebb gondolkodásmódot.



34. Ábra: A kék galléros víziközmű-dolgozó alapkompenciái

3.4 KÖVETKEZTETÉSEK

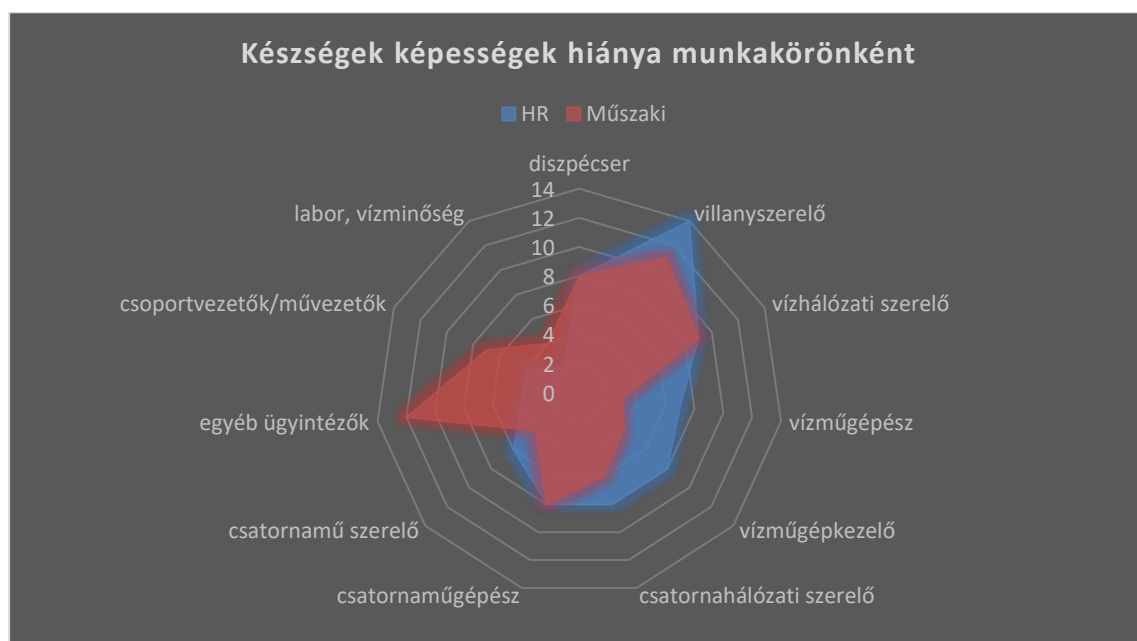
A felmérésből több következtetés is levonható: egyik az az általános következtetés, hogy az ágazat szakember állománya elöregedett, míg 25 évvel ezelőtt a 40 év alatti munkatársak aránya 30 %-os volt a teljes létszámhoz viszonyítva, addig ma ez az arány 15 % alá süllyedt. A kevés szakember, a folyamatosan megújuló környezet és technológiai fejlődés, újfajta munkaerőt követel, aki mind szakmai, mind technológiai tudásban alkalmas a feladatai ellátására. A felmérés szerint, míg a kezdő munkatártnak gyors tanulási készséggel kell rendelkezni, addig pár év után, már magas szakmai tapasztalattal rendelkeznek, amely tapasztalat és rutin elengedhetetlen a munkatársaknál. Ez egyrészt az anyagok és szerszámok használata, másrészt a helyismeret megléte, folyamatos tanulásra készítve a munkavállalót és folyamatos képzésre, megújulásra a munkáltatót is. A megváltozott munkahelyi elvárásokhoz alkalmazkodni kell, a jelenleginél kevesebb, de jól felkészült szakember fogja ellátni a víziközmű üzemeltetést, aki lojális a munkáltatójához és az ágazathoz. Mivel a szakképzésből nem lehet megfelelő számú utánpótlást biztosítani, ezért a munkaerőpiacról kell pótolni a munkaerőt, akár átképzések révén.

Fontos eredménye a felmérésnek, hogy az ágazat szereplői földrajzilag, tulajdonosi összetételben, bér,- és juttatási rendszerben is nagyon eltérőek. Így más megoldandó

probléma jelentkezik az Alföldön és más a Nyugat-Dunántúlon. A bérek és juttatások tekintetében előnyösebb helyzetben vannak a nyugati megyékben üzemeltető szolgáltatók, míg szakember utánpótlás tekintetében előnyösebb a helyzet az ország keleti régióiban.

A felmérésből levont következtetések alapján összességében megállapítható, hogy a tagvállalatoknál szükség van a munkavállalók technológiai ismereteinek fejlesztésére, képzésére. Továbbá a válaszadók 95 %-a szerint szükséges kompetenciafejlesztés is, mivel a kompetencia elvárások és az adottságok még messze eltérnek egymástól.

A műszaki vezetők és a HR vezetők is hasonló képesség és kompetencia problémákat azonosítottak, bár a műszaki vezetők a szellemi állományú ügyintézői munkakörben tapasztalnak nagyobb kompetencia hiányt, addig a HR munkatársak a villanszerelői, és vízműgépkezelői állományban látják jobban ezt a hiányosságot.



35. Ábra: Készségek képességek hiánya munkakörönként

4. MEGOLDÁSI JAVASLATOK

A jelenlegi helyzetet meghatározza, hogy a víziközmű ágazat nem jelent vonzó alternatívát a pályaválasztás előtt állók számára, a hazai viszonylatban magasabb fizetést nyújtó iparágak szívják el a munkaerő jelentős részét. Egyrészt a juttatási és bérviszonyok rendezése nélkül a jövőben sem várható javulás ezen a területen, másrészt életpálya modellt kell kialakítani az ágazatban, a szakmunkás képzéstől indulva. Az alacsony tanulói létszám miatt a szakképzési intézmények nem tekintik prioritásnak a kapcsolódó szakmai képzések

elindítását, nem érzik át annak fontosságát, súlyát. Mivel a gyakorlati órák száma sok esetben meghaladja a képzés 50 %-át, így ez jelentős technikai felkészültséget, felszereltséget is igényelne az iskolák részéről a képzések megfelelő színvonalú oktatása érdekében. Azokban az intézményekben, ahol a képzési palettán nem szerepelnek az ágazathoz kapcsolódó képzések, ezek biztosítása jelentős előzetesen felmerülő kiadást jelentene, amely az érdeklődés hiánya miatt feltehetően nem is térülne meg. Továbbá az átalakuló szakképzés esetében egyre hangsúlyosabb lesz a gyakorlati képzés szerepe, a munkahelyek képzési programjának és tematikájának elkészítése.

A fenti nehézségek miatt a szektor számára rövid és középtávon is az alacsony végzettségű munkaerőpiaci szereplők átképzésének, továbbképzésének támogatása vált kényszerű eszközzé, céljává, továbbá a szakmai gyakorlati képzés elérhetőségének kiterjesztése akár a felnőttképzés számára is.

4.1 ALACSONY VÉGZETTSÉGŰEK KÉPZÉSE

A GINOP 5.3.5-18 pályázat megfelelő kiindulási alap ahhoz, hogy ágazati szinten kezelhessük a szakmai továbbképzéseket a meglévő, valamint az újonnan belépő, szakképzetlen munkavállalók esetében. A cél: rugalmas, a munkaerőpiac igényeihez gyorsan alkalmazkodó, hatékony, átjárható, egymásra épülő, az új kihívásokhoz is gyorsan alkalmazkodó rendszerben, az ágazati specifikációkat figyelembe vevő képzések létrehozása és ezek szervezése oly módon, hogy az a szolgáltatóra ne rójon többletterhet. Fontos, hogy az ágazat számára olyan egységes gyakorlati és képzési szempontok jöjjen létre, amelyet mindegyik szolgáltató elfogad.

Jelen gazdasági helyzetben a felnőttképzésben résztvevők célja a munkahelyi pozíciójuk megerősítése, a megszokott életkörülményeinek fenntartása, családjuk eltartása. Ezzel lehetővé válik az új technológiák elsajátítása, a már megszerzett ismereteik bővítése, frissítése, az új munkavállalók esetében pedig az új ismeretek, a víziközmű szektorban életképes tudás megszerzése. A technológiai változások, az új környezetvédelmi és vízminőség javítási programok során létrejött beruházások, azok működtetésére képes személyzet a jelenlegi munkatársak képzését is megköveteli, amihez csatlakozni tudnak más alacsonyabb képzettségi fokon álló külső résztvevők is.

4.2 KÉPZÉSI PROGRAMOK KIALAKÍTÁSÁNAK SZEMPONTJAI

A résztvevők kompetencia-fejlesztésére irányuló képzési programok kialakítása a MaVíz tagszervezetek műszaki vezetőinek közreműködésével valósulhat meg, szem előtt tartva, hogy azok tartalma, illetve az óraszámok felosztása lehetővé tegye a gyakorlatorientált oktatás megvalósulását. A képzések szakmai tartalmának kialakításánál szempont a biztonságos, a jogszabályoknak megfelelő üzemeltetéshez szükséges kompetenciák elsajátítása, az ágazatban végbemenő technológiai változások mentén.

A pályázati munka során ivóvízes és szennyvízes tematikájú képzési programok kerülhetnek kialakításra, amelyek megfelelnek a korszerű képzési programokkal szemben támasztott követelményeknek: modulrendszerben egymásra épülő és maximum 30 órás gyakorlatorientált képzések. A tananyagegységek tartalmilag is jól külön határolhatóak, önállóan is felhasználhatóak.

A korábbi évek tapasztalatai alapján elsősorban az alacsony végzettséggel rendelkező, fizikai munkavállalók átképzésére, továbbképzésére, felzárkóztatására van igény a víziközmű üzemeltetők részéről. A kérdőíves piackutatás alapján felmértük a képzéshez szükséges minimális bemeneti kompetenciákat, illetve azokat a minimális képzettségi, végzettségi elvárásokat, amelyeket az üzemeltetők elvárnak a belépő munkavállalótól. A képzések esetében az egyes modulok műszaki, üzemeltetői szakemberek segítségével kerülnének kialakításra. Így biztosított a ráépülés egy-egy részterületre, illetve a folyamatos képzés során az egyre nagyobb gyakorlat, szakmai tapasztalat megszerzése a résztvevők részéről.

4.3 OKTATÓI CSOPORT LÉTREHOZÁSA

Tekintettel arra, hogy az elkövetkezendő években nyugdíjba vonuló munkatársak szakmai tapasztalata és tudása pótolhatatlan, fontossá válik benntartásuk az ágazat vérkeringésében. Ennek érdekében a képzési programok megvalósítása során oktatói tevékenységet láthatnának el azok, akik végzettségük, szakmai tudásuk alapján alkalmasak az előadói feladatok ellátására. A képzéseket megelőzően javasolt a számukra kialakított módszertani-didaktikai felkészítésen való részvétel.

A didaktikai tanácsadás során azon módszertani ismeretek átadásán van a hangsúly, amelyek a felnőttek, felnőtt munkavállalók oktatása, illetve a velük való együttműködés során elengedhetetlenek:

- a felnőttképzésben résztvevő tanulók sajátosságai (eltérő végzettség, eltérő munkatapasztalat, eltérő élettapasztalat, személyes és munkakompetencia);
- a felnőttek oktatásának sajátosságai (előzetes tudás beszámítása, partnerviszony, motivációk, megváltozott memória és reakcióidő);
- a felnőtt tanulók motivációjának eszközei;
- az oktatói előadás felépítésének módja;
- a prezentáció elkészítésének alapjai (módszertani szempontból);
- az eszközhasználat a felnőttképzésben;
- az oktatás módszertani ismeretek (interaktív, frontális stb.);
- a számonkérési és értékelési módszertan stb. témákban történő felkészítés

A felnőttek jellemzően teljesen új, idegen tartalmakat csak nagy fenntartásokkal és alacsony motivációs szinten fogadnak be, emiatt is előnyös a képzés során a tanulók előzetes munkatapasztalatára, élettapasztalatára építeni. Kiemelkedő jelentőséggel bír a hasznos, világos tananyag, melynek látják értelmét és a tanulási úthoz való kapcsolódását. Munkavállaló, családos felnőttek esetében rugalmas tanulásszervezésre kell törekedni, fontos, hogy alkalmazkodjon a felnőttek sajátos életvezetési és időgazdálkodási kényszereihez. Meghatározó a támogató-motivációs elem, a folyamatos és személyes visszajelzés a képzési folyamat során. A képzések időtartama rövid, annak hasznosulása gyors, így döntő fontosságúak az objektív visszajelzések.

A hazai felnőttoktatási, felnőttképzési rendszerben jellemző, hogy a szakemberek nem rendelkeznek ezekkel az ismeretekkel, emiatt fontosnak tartjuk a tudatos módszertani, andragógiai, pedagógiai, módszertani eszközök tudatos alkalmazására való felkészítést.

4.4 TANANYAGFEJLESZTÉS

A víziközműves szakmák visszaszorulása a tananyagok elavulását eredményezte, új, általánosan használható tananyagok készítésére nem került sor az utóbbi időben különösen a szakképzés szintjén. A korábbi években a Magyar Víziközmű Szövetség egyetemi oktatókkal működött együtt az alacsony végzettségűek szakmai továbbképzését illetően, azonban a műszaki vezetők részéről egyértelmű volt az igény, hogy közérthetőbb és a fizikai munkakörökben hasznosítható tudás átadására alkalmas tananyagok készüljenek el,

megfelelő szakmai végzettséggel és több éves szakmai tapasztalattal rendelkezők bevonásával.

A tananyagok elkészítésének legfontosabb szempontjai:

- alacsony végzettségű célcsoport számára is érthető legyen;
- tömörített tartalom;
- egyszerű nyelvezet;
- vázlatszerű megjelenítés;
- ábrák, képek, gyakorlati tapasztalatok beépítése.
- ne igényeljen további jegyzetelést;
- online környezetben is elérhető legyen;
- az oktatók által is jól használható legyen további segédanyagok készítése céljából.

4.5 PÁLYAORIENTÁCIÓS TEVÉKENYSÉGEK

Már hagyománynak számít a minden évben megrendezett Víz Világnapja elnevezésű programsorozat, mely során a Magyar Víziközmű Szövetség, valamint tagszervezetei óvodások, általános, - és középiskolások számára rajzpályázatot, vetélkedőt, szakmai versenyt ír ki, mellyel népszerűsíteni igyekeznek a víziközmű üzemeltetéshez kapcsolódó szakmákat. A tagszervezetek folyamatosan várják az iskolás csoportokat az ivóvíz útja és a tisztítási technológia megismertetésére, továbbá oktatófilmmel támogatják a szakmai és a környezetvédelmi nevelést. A víziközmű szolgáltatók többsége folyamatosan biztosítja a helyet a szakmai gyakorlati képzésre, mind középfokú, mind felsőfokú tanulmányokhoz kapcsolódóan.

A tagszervezetek kiemelten kezelik a szolgáltatási területén élő fiatalok képzését, szakmai előmenetelét. A helyi középfokú és felsőfokú oktatási intézményekkel ápoltt kitűnő kapcsolat révén az elmúlt években több hallgató töltötte szakmai gyakorlatát, vagy írta meg szakdolgozatát a Társaságoknál.

Több egyetem nyílt napján vesz részt a Magyar Víziközmű Szövetség, valamint számos víziközmű szolgáltató is. Az eseményen a középiskolás diákok találkozhatnak a szolgáltatók, valamint a MaVíz képviselőivel, akik ezeken az alkalmakon az ágazattal, valamint a szakma

kihívásaival ismertetik meg a résztvevőket, kiemelve a víziközmű szektor hosszútávú fontosságát.

Az ivóvíz a jövőnk és a fejlődés alapja. Az ivóvízellátás stratégiaileg kiemelt jelentőségű kérdés, hiszen hamarosan a megfelelő minőségű és mennyiségű vízhez való hozzájutás jelenti majd a legkomolyabb problémát az emberiség számára. Ezzel együtt felértékelődik azok szerepe és tudása, akik az ivóvízellátás területén azon dolgoznak annak érdekében, hogy minél jobb minőségben jussanak hozzá a magyar emberek az ivóvízhez.

A Szövetség számára kiemelt feladat a szakember utánpótlás kérdése, hiszen a napjainkban oly sokat hallott munkaerő elvándorlás és munkaerőhiány a víziközmű szektort is erősen érinti. A szakemberek fontosságára a minden évben megrendezett Szerelőversennyel hívják fel a figyelmet, amelyet kiterjesztenek a fiatal középfokú tanulók számára is.

Ez a rendezvény tökéletes helyszíne annak, hogy bemutassák a középiskolás diákoknak az ágazatban rejlő lehetőségeket, valamint - amennyiben továbbtanuláson gondolkodnak -, hogy miért érdemes a „vizes” képzéseket választani és a vízműveknél/vízművekkel együtt dolgozni.

A tagszervezetek nyílt napot, napokat szerveznek, melyre elviszik bemutatni különleges eszközeiket, gépeiket és technológiájukat, sokat beszélgetnek a diákokkal és beavatják őket a vízműves lét rejtelseibe.

A Szövetség egyik kiemelt feladatának az ágazat népszerűsítését tekinti. Ennek megfelelően az elkövetkezendő időszakban is megragad minden lehetőséget arra vonatkozóan, hogy a jövő stratégiai kincsét – a vizet – biztos kezekben, jól képzett szakemberek tudására alapozva szolgáltatthassa Magyarország lakói számára.

A GINOP 5.3.5-18 pályázatnak is fontos részét képezheti az ágazat népszerűsítésének erősítése, valamint a szemléletformálás. A Szövetség tagszervezeteinek meglévő kapcsolataira építve kiemelt jelentősége lehet a közvetlenebb, kötetlenebb programok szervezésének az általános iskolákkal, valamint a középfokú intézményekkel. Az iskolák által szervezett pályaaorientációs rendezvényeken, nyílt napokon a víziközműves szektor „elsikkad” a magasabb presztízssű, látványosabb szakmák mellett. Az egyénileg szervezett szakmabemutatókon, beszélgetéseken – amennyiben azon nem vesz részt egy másik szakma/ágazat képviselője – a figyelem nem oszlik meg. Fontosnak tartanánk ugyanakkor a szülők megszólítását, hiszen a pályaválasztás során (kiváltképp a középfokú intézmény

választásakor) mindenképpen „döntő szavuk” van. A tagszervezeteink kiemelten kezelik a szolgáltatási területén élő fiatalok képzését, szakmai előmenetelét. A helyi középfokú és felsőfokú oktatási intézményekkel ápoltt kitűnő kapcsolat révén az elmúlt években több hallgató töltötte szakmai gyakorlatát, vagy írta meg szakdolgozatát a Társaságoknál.

5. KÍSÉRLETI PROJEKT

A pilot projekt 100 fő alacsony végzettségű résztvevővel, valamint a tréningen résztvevő oktatók bevonásával, az együttműködő megvalósítási helyszíneken valósítható meg, a fizikai munkakörben dolgozó, képzetlen munkavállalók számára kialakított képzés gyakorlatban történő kipróbálása által. A képzés szervezésére a résztvevők, beosztását, és leterheltségi kapacitását figyelembe véve kerülhet sor. A maximális létszámot 25 főben érdemes meghatározni, amely még lehetővé teszi, hogy a frontális oktatási módszertől eltérően minden tanuló aktívan részt vegyen a tanulási folyamatban, megoszthassa észrevételeit, illetve eddig szerzett tapasztalatait. Az oktató alkalmazhat résztvevőközpontú módszereket, ezáltal teret engedve a résztvevők véleményének megbeszélésére, összeütköztetésére. Segít fejleszteni az önismeretet, az együttműködési készséget, komplex eljárás által válik lehetővé az ismeretek felhasználásának gyakorlása. A képzés csoportos képzésként valósulhat meg, mely magában foglalja a kontaktórákat meghatározott időpontban. A tananyagegység elvégzésének feltétele lehet sikeres írásbeli záróteszt, egyéni vagy csoportos vizsgafeladat. A résztvevők kiválasztása során elsődleges szempont a szakmai végzettség hiánya, mely nagyobb részt a fiatalabb munkavállalók esetében van jelen, – tekintettel arra, hogy iskolarendszerben már nehezen megszerezhető a szükséges, szakirányú végzettség, amely korábban a szakmunkásképzőkben, szakiskolákban könnyen elérhető volt - ugyanakkor az új belépők között életkortól függetlenül is tapasztalható a szakmai végzettség hiánya, melyet az egyén szempontjából a munkahely megtartás érdekében, a szolgáltatás szempontjából a folyamatosság biztosítása érdekében kompenzálni szükséges a biztonságos és minőségi munkavégzéshez nélkülözhetetlen kompetenciák fejlesztésével a lehető legrövidebb idő alatt.

A pályázat során kidolgozott tevékenységek megfelelő alapot biztosíthatnak annak érdekében, hogy a víziközmű szektor munkaerő-utánpótlása biztosított legyen oly módon, hogy az a szolgáltatók igényeit kielégítse.

6. MELLÉKLETEK:

1. SZÁMÚ MELLÉKLET: A MAVÍZ TAGSZERVEZETEK KÖRÉBEN VÉGZETT ADATGYŰJTÉS KÉRDÉSEI
2. SZÁMÚ MELLÉKLET: A MAVÍZ TAGSZERVEZETEK MŰSZAKI VEZETŐINEK RÉSZÉRE MEGKÜLDÖTT KÉRDŐÍV
3. SZÁMÚ MELLÉKLET: A MAVÍZ TAGSZERVEZETEK HR VEZETŐINEK RÉSZÉRE MEGKÜLDÖTT KÉRDŐÍV
4. SZÁMÚ MELLÉKLET: A MAVÍZ TAGSZERVEZETEK MUNKAVÁLLALÓI RÉSZÉRE MEGKÜLDÖTT KÉRDŐÍV
5. SZÁMÚ MELLÉKLET: A CLEARING HOUSE KOMPETENCIA-MODELL KÖZPONT PIRAMISA

