



**A GINOP-5.3.5-18-2019-00134 azonosító számú,
„Munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a víziközmű szektor tagvállalatai
számára, figyelembe véve a jelenlegi munkaerő-piaci tartalékkal rendelkező
alacsony kvalifikáltságú célcsoportokat” című projekt
TAPASZTALATAINAK ÖSSZEGZÉSE**

2021.12.20.

GINOP-5.3.5-18-2019-00134

AZONOSÍTÓ SZÁMÚ

„MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK KIDOLGOZÁSA ÉS OKTATÁSA A VÍZIKÖZMŰ SZEKTOR TAGVÁLLALATAI

SZÁMÁRA, FIGYELEMBE VÉVE A JELENLEGI MUNKAERŐ PIACI TARTALÉKKAL RENDELKEZŐ

ALACSONY KVALIFIKÁLTSÁGÚ CÉLCSOPORTOKAT”

CÍMŰ PROJEKT

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOM

1	A pályázat célja	3
2	Szakmai módszertani fejlesztések	4
2.1.	Környezet- és hatástanulmány	4
2.2.	Módszertani terv és annak adaptálása.....	5
3	Kísérleti projekt	6
3.1.	Toborzás	6
3.2.	Képzés.....	7
4	Információs kampány és a projekt szakmai tartalmának megosztása a célcsoporttal	8
5	Összefoglalás	9

1 A PÁLYÁZAT CÉLJA

A hazai víziközmű ágazat hosszú évek óta küzd a megfelelő szakmai tudással rendelkező munkaerő hiányával, valamint az utánpótlás kérdésével. A kialakult és megoldhatatlannak tűnő problémát fokozza a megfelelő szakmai oktatás hiánya, a magasabb „presztízst” nyújtó iparágak elszívó ereje, valamint – a vállalatok földrajzi elhelyezkedésétől is függően – a külföldi munkavállalási hajlandóság növekedése. A meglévő munkaerő-állomány korfája aggasztó, az utánpótlás pedig egyre nehezebben biztosítható. A Magyar Víziközmű Szövetségnek, mint a magyarországi víz- és csatorna szolgáltató szervezetek önálló szakmai érdekképviselői szervezetének egyik kiemelt stratégiai célja a magas színvonalú szakemberállomány kialakítása és annak hosszú távú fenntartása. A GINOP-5.3.5-18-2019-00134 azonosító számú pályázat célja volt a Szövetség társadalmi és munkaerő-piaci szerepvállalásának erősítése, képviselői erejének növelése és olyan tevékenységek megvalósításának támogatása, melyek hatékonyan hozzájárulnak a munkavállalók és a munkáltatók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztéséhez. A projektet megfelelő kiindulási alapnak tekintettük ahhoz, hogy a MaVíz ágazati szinten kezelhesse a szektort érintő szakmai képzéseket, ágazatnépszerűsítési, valamint pályorientációs folyamatokat. A pályázat elbírálása alapján a Magyar Víziközmű Szövetségnek megítélt támogatás összege 47 106 996 Ft volt, melynek mértéke a projekt elszámolható összköltségének 100 %-a.

A pályázat megvalósításának tervezett kezdési időpontja egybeesett az Innovációs és Technológiai Minisztérium Európai Uniós Fejlesztésekért Felelős Államtitkársága által 2020. március 30-án a veszélyhelyzetre vonatkozóan kiadott tájékoztatójával. Tekintettel arra, hogy a koronavírus-járvány okozta veszélyhelyzet a Szövetség esetében is megnehezítette a projekt elindítását és a Támogatási szerződésben vállalt kötelezettségek teljesíthetőségét, halasztási kérelemmel fordultunk a Hatósághoz. Ennek elfogadása alapján a pályázat megvalósítási időszaka egy hónapos plusz előkészületi munka után 2020. május 01-jén vette kezdetét. A projekt befejezésének tervezett ideje 2022. január 29.

A kialakult járványügyi helyzet miatt történt szakmai és munkaszervezési változásokból adódóan 2020. novemberében módosítási kérelmet fogalmaztunk meg pályázatunk költségvetési tervére vonatkozóan – a vállalt célok és költségvetési keretek megtartása mellett –, amely egyúttal a projektbe bevonni tervezett személyes közreműködőket és külső beszállító

vállalkozásokat is érintette. Ennek elfogadását követően a végleges szakmai közreműködői, valamint szolgáltatói csoporttal együttműködve folytattuk a munkát a pályázat lezárásáig.

2 SZAKMAI MÓDSZERTANI FEJLESZTÉSEK

2.1. KÖRNYEZET- ÉS HATÁSTANULMÁNY

A megvalósítás első időszakában Környezet- és hatástanulmány készült a víziközmű ágazatban jelenlévő munkaerőhiány összefoglalása vonatkozásában. A tanulmány kitért a szolgáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók létszámára, amely évről évre csökken. Elemzésre került a munkavállalói korfa is, amely azt mutatja, hogy több 55 év feletti munkavállaló dolgozik a víziközmű ágazatban, mint 30 év alatti.

A tanulmányból megtudtuk, hogy milyen körülmények között, milyen eredményekkel zajlik a munkaerőkiválasztás a szolgáltatóknál és milyen sikerrel történik a frissen felvett dolgozók megtartása. Sajnálatosan a fluktuáció elég magas (14,6 %), amihez hozzájárul a nyugdíjba vonulók nagy száma, de az is beszédes, hogy 2019. évben a felvett munkavállalók 28 %-a távozott 1 éven belül a vállalatoktól. A kilépések elsősorban az alacsony fizetéssel magyarázhatóak. A tanulmány kitért arra, hogy az ágazatot érintő oktatási-képzési helyzet egyáltalán nem kielégítő, különösen a kék galléros munkavállalókat érintően. Mindezek eredményeképp a szolgáltatók nem válogathatnak kényükre kedvükre a jelentkezők között, ami azt jelenti, hogy az alacsonyabb bérekért, alacsonyabb kvalifikáltságú munkaerő jelenik meg a szolgáltatók munkaállományában.

A Környezet- és hatástanulmánnyal párhuzamosan további adatgyűjtési, felmérési tevékenység zajlott a víziközmű-szolgáltató cégek HR vezetői, műszaki vezetői, valamint a fizikai állományban dolgozó munkavállalói körében. Az üzemeltető cégek nagy arányban szolgáltattak adatot a jelenleg működő HR gyakorlatokról, utánpótlási és humánerőforrás-fejlesztési stratégiákról, emellett válaszaikkal segítették a „kék galléros” munkavállalói profil megalkotását. A HR gyakorlatok felmérése, valamint az utánpótlási és humánerőforrás-fejlesztési stratégiák megismerése céljából online kérdőív, a tényadatok, statisztikai adatok megadásához kitöltendő MS Excel táblázat készült. Az üzemeltető cégek HR gyakorlatainak megismerése céljából 45 kérdésből álló felmérés, az üzemeltető tagszervezetek műszaki vezetői részére 15 kérdésből álló felmérés került összeállításra a jelenlegi munkaerő-állomány sajátosságainak, a szolgáltatás biztosításához szükséges ideális munkavállalói kép megismerése céljából. Az online kérdőívek összesen 38 víziközmű üzemeltető cég részére

kerültek továbbításra. A HR kérdőív vonatkozásában 26, műszaki oldalról 15 tagszervezet szolgáltatott adatot. Tényadatokat 34 szolgáltató közölt.

A kék galléros munkavállalói profil megalkotásához a már állományban lévő, fizikai munkavállalók körében történt felmérés, számukra nyomtatható formában is elkészült az összesen 30 kérdést tartalmazó kérdőív. Ennek eredményeként 18 tagszervezet 647 munkavállalója töltötte ki.

A felmérésből kiderült, hogy üres pozícióra szakembert találni leginkább az elektromos karbantartói és a vízhálózat szerelői munkakörökben a legnehezebb. A megkérdezett HR és a műszaki vezetők ugyanakkor egyetértenek abban, hogy a készségek és képességek hiánya szintén ezekben a munkakörökben észlelhető leginkább. Az általános szakemberhiányból következik, hogy a társaságok sorozatosan 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. Ezt visszaigazolta a munkavállalók körében végzett felmérés is, amely alapján kiderült, hogy a fizikai 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 a rövid, szakmára szabott képzésekre, tanfolyamokra egyre nagyobb szükség van.

2.2. MÓDSZERTANI TERV ÉS ANNAK ADAPTÁLÁSA

A víziközmű ágazatban jelenlévő munkaerőhiány feloldásának lehetőségeivel kapcsolatosan a hatástanulmány és a felmérések eredményein alapulva megoldási, fejlesztési javaslat került összeállításra: rugalmas, a munkaerőpiac igényeihez gyorsan alkalmazkodó, hatékony, átjárható, egymásra épülő, az ágazati specifikációkat figyelembe vevő képzések létrehozása és ezek szervezése szükséges, oly módon, hogy az a szolgáltatókra ne rójon többletterhet. A módszertan adaptálása világosan felvázolta azokat a teendőket, lépéseket, amelyek a fentiekhez szükségesek, így ennek mentén megkezdtek az előkészületeket a kísérleti projekthez kapcsolódó tevékenységekre vonatkozóan. Első lépésként a jogszabályi megfelelés érdekében a Magyar Víziközmű Szövetség felnőttképzési engedélyt szerzett és elkezdte a kapcsolódó minőségirányítási rendszer kidolgozását. A tagszervezeti igények figyelembevételével a MaVíz kiválasztotta azt a nyolc szakterületet, amely esetében szükséges

a kompetenciák fejlesztése. Ezt követően a szakterületekhez igazodva nyolc képzési programot alakítottunk ki. Ezek közül kiválasztásra került a „Vízellátási alapismeretek” tematika, amely tudás a kísérleti projekt keretében került átadásra a projektben résztvevő négy tagszervezetünk: a BÁCSVÍZ Zrt., a BAKONYKARSZT Zrt., a Tiszamenti Regionális Vízművek Zrt., valamint a ZALAVÍZ Zrt. munkavállalói számára.

3 KÍSÉRLETI PROJEKT

3.1. TOBORZÁS

Az adatgyűjtési, felmérési tevékenység és az ágazati hatástanulmány összesítésének eredményeként egyértelművé vált, hogy a víziközmű ágazatot érintő munkaerőhiány rövid távon ágazati képzések kialakításával enyhíthető. 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 képzettségi, végzettségi szinteket, amelyeket az üzemeltetők elvárnak a belépő munkavállalótól. A képzések esetében az egyes modulok műszaki, üzemeltetői szakemberek segítségével kerültek kialakításra.

Tekintettel arra, hogy az elkövetkezendő években nyugdíjba vonuló munkatársak szakmai tapasztalata és tudása pótolhatatlan, fontossá vált benntartásuk az ágazat vérkeringésében. Ennek érdekében toborzási tevékenységet végeztünk annak érdekében, hogy az aktív és nyugalmazott munkavállalókból megalakuljon az oktatói csoport, melynek tagjai a fizikai munkavállalók képzését vállalni tudják. 17 fő jelezte szándékát az oktatói tevékenység ellátására, közülük a többség nem rendelkezett tanári képzettséggel és tapasztalattal, ugyanakkor végzettségük, szakmai tudásuk alapján alkalmasak voltak a tudásátadásra a víziközmű-szolgáltatókhoz belépő új munkavállalók, valamint a meglévő kollégák körében. Az oktatói csoport felkészítésére módszertani-didaktikai képzés került összeállításra a Szövetség részéről. A járványügyi korlátozás eredményeként 2021. áprilisáig nem volt lehetőség személyes jelenlétű képzések tartására. Tekintettel arra, hogy a képzés célja többek között a kommunikációs és előadói készségek fejlesztése volt, mindenképpen indokoltnak tartottuk a személyes részvételt, annak online formában történő kivitelezése nem segítette volna megfelelően a tervezett kompetenciafejlesztést. Mindezeket figyelembe véve 2021. június 28-29-én a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Víz tudományi Karával és oktatójukkal,

Horváthné Papp Mártával együttműködésben sor került a felkészítés megvalósítására. Ekkor 13 fő tudta vállalni a részvételt, közülük mindenki sikeresen végezte el az oktatást. A 2 nap során azon módszertani ismeretek átadásán volt a hangsúly, amelyek a felnőttek, felnőtt munkavállalók oktatása, illetve a velük való együttműködés során elengedhetetlenek. A hazai felnőttoktatási, felnőttképzési rendszerben jellemző, hogy a szakemberek nem rendelkeznek ezekkel az ismeretekkel, emiatt fontosnak tartottuk a módszertani, andragógiai, pedagógiai, módszertani eszközök tudatos alkalmazására való felkészítést.

3.2. KÉPZÉS

A GINOP-5.3.5-18-2019-00134 azonosítószámú „Munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a víziközmű szektor tagvállalatai számára, figyelembe véve a jelenlegi munkaerőpiaci tartalékkal rendelkező alacsony kvalifikáltságú célcsoportokat” című pályázat kísérleti projektje során a programhoz csatlakozott négy tagszervezet együttműködésével került sor a MaVíz által kidolgozott „Vízellátási alapismeretek” képzés megvalósítására a vízművek által biztosított helyszíneken 2021. szeptember 16-a és október 8-a között. A 30 órás elméleti képzésen, - melynek célja, hogy a résztvevők megismerjék az ivóvízellátó rendszerek felépítését, alapfunkcióit, a szolgáltató feladatait, valamint alapszintű ismereteket szerezzenek a kapcsolódó hatósági eljárásokról és jogszabályokról -, helyszínenként 25 munkavállaló vett részt. Közülük mindenki, azaz 100 fő zárta a képzést sikeres vizsgával és szerzett tanúsítványt. A képzésben a bajai didaktikai tréningen résztvevő oktatók közül nyolcan működtek közre. 2021. szeptember 16. és szeptember 23. között Baki Berta, a Pápai Víz- és Csatornamű Zrt. műszaki irodavezetője és Szabó Csaba, a ZALAVÍZ Zrt. szennyvíztisztítási egységirányítója Zalaegerszegen mutatkozott be; 2021. szeptember 20. és október 5. között Bata Péter, az ALFÖLDVÍZ Zrt. technológus munkatársa, valamint Balázs István, a Tiszamenti Regionális Vízművek Zrt. adatszolgáltatási csoportvezetője tartott oktatást Kecskeméten; 2021. szeptember 23. és október 08. között Balta Bernadett, a BAKONYKARSZT Zrt. ivóvíz szolgáltatási művezetője és Less Krisztián, a DPMV Zrt. beruházási főmérnöke működött közre; a pilot projektet két nyugdíjas vízműves kolléga, Ditrói János, a Debreceni Vízmű Zrt. korábbi szennyvízágazati főmérnöke és Turzó László, a MIVÍZ Kft. korábbi szennyvíz üzletágvezetője zárta Balmazújvárosban. Mindannyian rendkívül magas színvonalon segítették munkánkat és a képzés sikerét. A kipróbált képzés szervezésével, annak tartalmával és az oktatók munkájával is maximálisan meg voltak elégedve a résztvevők, amely nagy

lendületet ad a MaVíz kialakítás alatt álló képzési rendszerének folytatására és bővítésére. A képzés szervezését a BÁC SVÍZ Zrt., a BAKONYKARSZT Zrt., a Tiszamenti Regionális Vízművek Zrt., valamint a ZALAVÍZ Zrt. vezetősége és munkatársai segítették, külső szolgáltatóként a Learning Innovation Kft. működött közre.

4 INFORMÁCIÓS KAMPÁNY ÉS A PROJEKT SZAKMAI TARTALMÁNAK MEGOSZTÁSA A CÉLCSOPORTTAL

A projekt megvalósítása során elért eredményeket: a felmérések alapján összeállított következtetéseket, vizsgálatokat, fejlesztési javaslatokat online formában, valamint rendezvények során ismertettük a víziközmű szektor szereplőivel, mind munkáltatói, mind munkavállalói szinten. A pályázattal kapcsolatos információkat rendszeresen megosztottuk a Magyar Víziközmű Szövetség, a projektben résztvevő tagszervezeteink honlapján, valamint a háromhavonta megjelenő MaVíz Hírlevélben. Emellett a Szövetség szakmai folyóiratában, a Vízmű Panorámában is közzétettük a szakmai fejlesztési javaslatokat, azok kivonatát, továbbá a pályázat során elért eredményeket.

A projekt során három rendezvény megvalósítására került sor, melyek alkalmával ismertettük a résztvevőkkel a projekt során elért eredményeket, illetve a pályázat tárgyával kapcsolatos előadásokat hallgathattak meg, kerekasztalbeszélgetésen vehettek részt a jelenlévők. A járványügyi veszélyhelyzettel összefüggésben hozott rendelkezések értelmében személyes részvételű rendezvények megtartására majd' egy éven keresztül nem volt lehetőség, ennek következményeként a víziközmű-szolgáltatók részvételével történt online egyeztetések, szakmai workshopok során számoltunk be a pályázattal kapcsolatosan. 2021. szeptember 14-én közel 100 fő részvételével került sor az első konferenciára. A rendezvény programjának összeállítása során a víziközmű ágazatban dolgozók kompetenciafejlesztéséről, a szakképzési és felnőttképzési rendszer változásairól, a generációk közötti együttműködésről, a munkaerő-toborzásról szóló előadások mellett bemutatásra kerültek a pályázat során addig elért eredmények, célok, valamint lehetőség nyílt a jelenlévő tagszervezetekkel való egyeztetésre a víziközmű-szolgáltatásban dolgozók számára a biztonságos működés fenntartásához szükséges képzések vonatkozásában. 2021. szeptember 28-án közel 500 fő részére kerültek ismertetésre a pályázattal kapcsolatos célok és eredmények, valamint azok az elképzelések, melyek a pályázat lezárását követően is segíteni tudják a víziközmű-szolgáltatók működését, enyhíteni tudják az emberi erőforrás-hiány problémáit.

A 2021. decemberében megvalósított zárórendezvényen a víziközmű szektor első számú vezetőinek zöme jelen volt, munkáltatói oldalról tudták véleményezni a pályázati munka során kialakított képzési struktúrát, valamint javaslatokat fogalmaztak meg a pályaorientációs tevékenység folytatására vonatkozóan is.

A pályázat céljaival, aktualitásaival kapcsolatosan információs füzet is összeállításra került, melyet a nyitó, valamint a zárórendezvényen kaptak kézhez a résztvevők.

5 ÖSSZEFOGLALÁS

A hazai víziközmű-szolgáltatók többsége komoly munkaerő-utánpótlással küzd. Mivel a befagyasztott hatósági díjbevételek nem teszik lehetővé a versenyképes bérszínvonal általános biztosítását, a fiatalok körében alacsony az érdeklődés az ágazat iránt. Ez egyrészt a szakiskolai képzések alacsony számában, másrészt a szolgáltatóknál tapasztalható magas fluktuációban mutatkozik meg. A munkaerő forgalmat erősíti, hogy a társaságok az üres álláshelyekre többnyire csak alacsony kvalifikáltságú jelentkezők közül válogathatnak, ami szükségessé teszi a költséges betanítást, viszont garancia nincs a tartós és alkalmas munkaerő-állomány megteremtésére. A Magyar Víziközmű Szövetség, amely a hazai víziközmű-szolgáltatók érdekvédelmi szövetsége, régóta keresi a megoldást a humán erőforrás-gazdálkodási problémák megoldására. Stratégiai céljai közt szerepel az ágazatot érintő oktatás-képzés, továbbá a társadalmi szemléletformálás. Tekintve, hogy fenti céljaihoz illeszkedik, ezért pályázatot nyújtott be a „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” című Felhívásra és a GINOP-5.3.5-18-2019-00134 azonosító számú, „Munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a víziközmű szektor tagvállalatai számára, figyelembe véve a jelenlegi munkaerő-piaci tartalékkal rendelkező alacsony kvalifikáltságú célcsoportokat” című projektjével közel 47,1 millió Ft támogatást nyert ezek megvalósítására. A projekt keretében megalkotott módszertani javaslat rámutat arra, hogy az ágazatból nyugdíjba vonuló, de még aktív és naprakész tudással rendelkező szakemberek reaktiválásával olyan oktatói csoportot lehet felállítani, amely képes az állományba újonnan belépő, alacsony tudásszintű fizikai dolgozók számára a napi munkavégzéshez nélkülözhetetlen alapismereteket és készségeket rövid időn belül átadni. Ezen képzési feladatokat célszerű a Szövetségnek átvenni az üzemeltetők útmutatása mellett. A kísérleti projekt keretében 2021. év közepén felállításra került az oktatói csoport és 4 vízmű üzemeltető cég munkavállalóinak részére, összesen 100 fő bevonásával megtörténtek az első tematikus képzések. A pozitív

visszajelzések azt mutatják, hogy a módszer működik, mind a munkavállalók, mind a munkaadók eredményesnek tartják a képzést. Ennek nyomán a MaVíz a jövőben állandósítja a tanfolyamot, valamint tervezi azt több szakterületre is hasonló módon kialakítani. Ezzel, valamint a folyamatos ágazatnépszerűsítő tevékenységgel, reméljük, sikerrel enyhíthető a munkaerőhiány miatt víziközmű-szolgáltatókra nehezedő nyomás.