

Szenvedélyünk a piackutatás

GSZT kutatás - A felsőoktatási intézmények és a gazdasági szereplők igényei és elvárásai témában

- A gazdasági szereplőkkel folytatott mélyinterjúk riportja -





| | |
|---|-----------|
| A kutatás célja, módszertana | 3 |
| Összefoglaló | 5 |
| Részletes eredmények | 15 |
| Munkaerő helyzet | 15 |
| Az üzleti szféra elvárásai a friss diplomásokkal szemben | 23 |
| Az üzleti szféra véleménye a felsőoktatásról és a végzettekről | 26 |
| Az üzleti szféra és a felsőoktatási intézmények együttműködése | 37 |
| A BKIK szerepe, lehetséges bekapcsolódási pontok | 41 |



A kutatás módszere

Kutatás célja

- Egyrészt a gazdasági vállalkozások és felsőoktatási intézmények kapcsolatának vizsgálata, javítása, mindkét fél igényeinek és elképzeléseinek felméréseivel.
- Másrészt annak feltérképezése, mik lehetnek a BKIK potenciális belépési pontjai a felsőoktatás és a gazdasági szereplők elvárásainak közelítésében.

Kutatás módszertana

- A téma átfogó megismerése érdekében több fázisú kutatás került lebonyolításra
- kvalitatív mélyinterjúk +
 - kvantitatív, nagy elemszámú megkérdezés.

Célcsoport és mintanagyság

A kutatásba a témában kompetens cégvezetők, HR vezetők, gazdasági vezetők és egyetemeken vezetői kerültek bevonásra.

1. Kvalitatív,
mélyinterjúk kutatás
felsőoktatási
intézmények felelős
személyeivel

N=11
személyes mélyinterjú



2. Kvalitatív,
mélyinterjúk kutatás
cégek vezetőivel

N=8
személyes mélyinterjú



3. Kvantitatív,
nagy elemszámú
kutatás KKV
szektorban

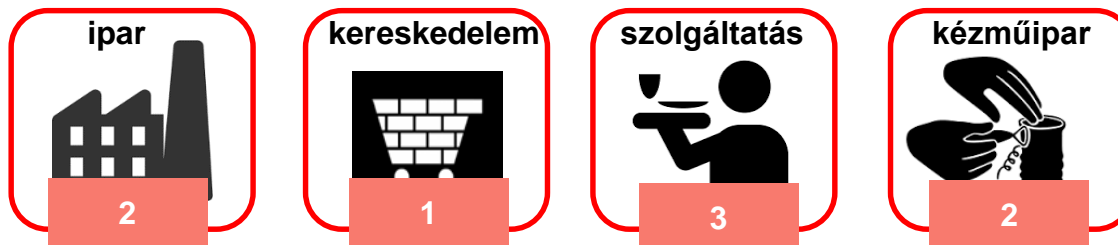
N=400 fős
telefonos megkérdezés



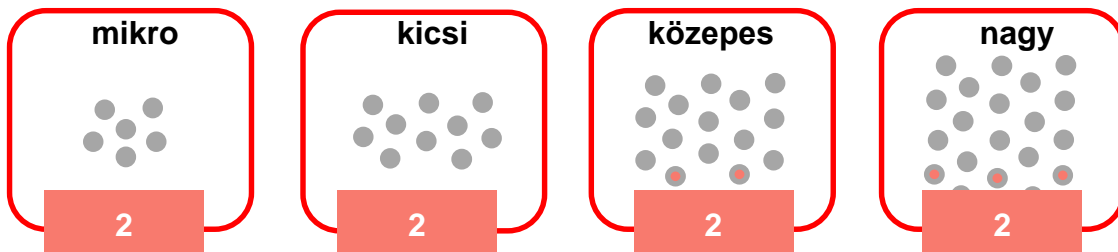


Ezen riport a 8 cég
felelős személyeivel folytatott
mélyinterjúk eredményeit foglalja össze

Tagozat szerint



Méret szerint





Összefoglaló



MUNKAVÁLLALÓI KÍNÁLAT



- ☞ Nem képeznek annyi szakembert, mint amennyit az ipar, ahogyan fogalmazták „fel tudna szívni”
- ☞ A bemeneti, pályaválasztói oldalról sincs megfelelő érdeklődés, egyes szakmák nem keresettek, nincs presztízsük, nehezek, nem divatosak a pályaválasztók számára
- ☞ A fiatal munkavállalók külföldön helyezkednek el

A FIATAL MUNKAVÁLLALÓK ELVÁRÁSAI



- Sokkal magasabbak az elvárásaik, mint amit a képességeik indokolnak
- Magas bérigények
- Gyors előremenetel
- Kényelmes munka

A FIATAL MUNKAVÁLLALÓK ATTITÚDJE



- A munkára eszközként tekintenek
- Felértékelt szabadidő, work-life-balance, én-idő
- Hiányzik a munka iránti alázat és a motiváltság
- Nem jellemző a lojalitás
- Okos eszközökben jártasak, átszövi az életüket
- Magasak a velük szemben támasztott elvárások is. Olyan nyomás alatt élnek, ami magával hozza a vágyaik gyors megvalósításának igényét is





A HAGYOMÁNYOS ÁLLÁSHIRDETÉSI CSATORNÁK MELLETT SZÁMOS MÓDON FOLYTATNAK TOBORZÁST:



- Nyílt és zárt közösségi csoportokban
- Belső alkalmazotti körben
- Munkavállalói ajánlás által
- Karrier irodán keresztül
- Vendégmunkások körében

GÁTAT SZAB A MUNKAVÁLLALÓI OLDALON A NEM MEGFELELŐEN KOMMUNIKÁLT AJÁNLAT



- ☞ Problémaként merült fel, hogy amikor a munkaadók állást hirdetnek, illetve ajánlatot tesznek, vajon azt hirdetik-e, azt ajánlják-e, amit később nyújtani is tudnak és reálisak-e egy kezdő munkavállalóval szemben támasztott követelményeik.
- ⇒ **A BKIK lehetősége az üzleti szféra kommunikációját képezni, hogy a megfelelő módon tudják a hirdetéseiket, ajánlataikat vonzóvá tenni. „Employer branding” oktatása.**
- ⇒ **Azon generációs ismérvek átadása a vállalati szféra számára, ami segíti őket a generáció megértésében, hogy az ő nyelvükre szabott kommunikációval tudják megszólítani őket.**



A SZEMÉLYISÉG, JÓ HOZZÁÁLLÁS, A DOLGOZNI AKARÁS VANNAK ELŐTÉRBEN,

- Jól képzett szakemberekre van igényük. akiből adott esetben vezetőt képezhetnek.
- Emellett az olyan emberi tényezők, attitűdök számítanak, mint
 - ⇒ jó hozzáállás
 - ⇒ szakma tisztelete
 - ⇒ munka iránti alázat
 - ⇒ dolgozni akarás
 - ⇒ proaktivitás
 - ⇒ motiváltság, lelkesedés
 - ⇒ fejlődési, tanulási vágy
- Másrészt olyan kompetenciák fontosak, mint
 - ⇒ megfelelő kommunikációs készség
 - ⇒ önálló munkavégzés képessége
 - ⇒ logikus gondolkodás
 - ⇒ átlátó és előrelátó képesség
 - ⇒ széles látókörűrség, nyitottság
 - ⇒ dinamikusság
 - ⇒ kreativitás



Összefoglaló – Az üzleti szféra véleménye a képzésről



ELAVULTNAK TARTJÁK A KÉPZÉST

- ☞ Az üzleti szféra meglehetősen kritikus, úgy vélik az oktatási intézmények nem arra képeznek, mint amire az üzleti szférának igénye van
 - ☞ Az oktatás nem tudja felvenni azt a tempót, amit a gazdasági környezet, a technológiai fejlődés diktál
 - ☞ A tankönyvek sok évvel ezelőtti tudást foglalnak össze
 - ☞ A gyakorlati oktatás nem elég hangsúlyos
 - ☞ Az intézmények oktatói sem rendelkeznek megfelelő gyakorlati tapasztalattal, hiszen nem az üzleti szférában tevékenykednek
 - ☞ Ugyanakkor ismerethiány is mutatkozik, mert hiányolnak már létező képzés típusokat.
- ⇒ **Hasznosnak mutatkozik a gazdasági szereplők tájékoztatása az új képzésekről**



JÓ HA VAN DIPLOMA, MINT TUDÁSALAP, DE KISSÉ LEÉRTÉKELŐDNI LÁTSZIK

- Sokkal praktikusabban - egy adott diploma gazdasági hasznosságának oldaláról - közelítik a kérdést. Az nem hangzott el, mint az oktatási intézményeknél, hogy „többre lenne szükség”,
 - bizonyos területeken – például építészmérnök – kevés a kibocsátott pályakezdő,
 - más területeken – például bölcsész - viszont túl sok diplomást képeznek, ill. képzik magukat.
 - ma már a diploma olyan, mint régen az érettségi, jó ha van.
- ✓ Mindemellett a gazdasági szereplők is úgy érzik, hogy szükség van a diplomásokra,
- ✓ és van is nyitottság a friss diplomások alkalmazására,
- ✓ mert megfelelő tudásalappal rendelkeznek és jól formálhatóak.
- ✓ Másrészt teljesen megegyezett a véleményük az oktatási intézményekkel abban, hogy folyamatosan képeznie kell magát az embernek.



E-LEARNING - A JÖVŐ MEGOLDÁSA

- ✓ A fiatalok képzésének egy hatékony módjának érzik
- ✓ Az így megszerzett tudást nem értékelik alul: mindegy a forma, a tudás számít
- ✓ Időt takarít meg, ami a gazdasági szereplők érdeke, hiszen ők gyorsítani szeretnék a képzési folyamatokat.



A GYAKORLATI TUDÁS NEM KIELÉGÍTŐ, DE EZT TUDJÁK FEJLESZTENI A CÉGEK

- Gyökeresen eltér a véleményük az oktatási intézményekétől abban, hogy a gyakorlati oktatásra fordított időt a munkaadói oldal kevésnek érzi.
- A gyakorlati tudásnak csak a töredékét birtokolják a végzettek
- Mégsem tűnt ez égető problémának, mert elfogadják, hogy
 - ⇒ ez nem csak napjaink jelensége
 - ⇒ a szakmát a gyakorlatban lehet elsajátítani
 - ⇒ az elméleti tudás könnyen alakítható gyakorlati tudássá
 - ⇒ a cég-specifikus dolgokat alapvetően is ott kell elsajátítaniuk.



A SZEMÉLYISÉG / MORÁL FEJLESZTENDŐ, EBBEN FONTOS A FELSŐOKTATÁS SZEREPE

- ⇒ A gazdasági szereplők is kiemelték a személyiség fejlesztésének fontosságát, ami abból is érzékelhető volt, hogy a hozzáállást emelték ki a legfontosabb emberi tényezők közül.
- ⇒ El is várják a felsőoktatási intézménytől, mint utolsó olyan képző helytől, ahol a személyiség intézményesítetten formálható, hogy ebben szerepet vállaljon.
- ⇒ Bizonyosan vannak valóban nem megfelelő morállal érkező fiatal munkavállalók, de van egy lappangó meg nem értettség is. A munkaadók félreértenek bizonyos megnyilvánulásokat, amit nem megfelelő morálként, viselkedésként értelmeznek.
- ⇒ **Hasznosnak mutatkozik a KKV felé olyan tudásanyag, információ átadása, ami ennek a munkavállalói generációnak a sajátosságait mutatja be.**

KOMMUNIKÁCIÓ – MINDEN TERÜLETEN NÉLKÜLÖZHETETLEN ALAPKOMPETENCIA

- ☞ Ezt a területet komoly problémának tekintik a gazdasági szereplők, mert minden pozícióban megjelenik
- ☞ A munkavállalók nem tudnak kommunikálni, mások elé kiállni, beszélni.
- ☞ Ezt az oktatás hiányosságának érzik, mert kevés az olyan helyzet, amikor a diákoknak ki kell állniuk mások elé, minden írásban vagy online zajlik, így az éles szituációk elmaradnak.

NYELVTUDÁS - SZÁMOS TERÜLETEN NÉLKÜLÖZHETETLEN ALAPKOMPETENCIA

- Csakúgy mint az oktatási intézmények, az üzleti szféra is fontosnak tartja
- Még az olyan cégek is alap „skill”-nek tekintik, ahol nem szerves része a működésnek
- Általánosságban úgy érzik, hogy nem kielégítő a helyzet, különösen nemzetközi kitekintésben vagyunk lemaradásban.
- ⇒ Viszont nem a felsőoktatásnak, hanem a középiskolai képzésnek és az idegen nyelvi környezetben való tanulás hiányának rótták fel.

INFORMATIKAI KÉPZÉS- GYAKORLATIASABB OKTATÁST VÁRNAK

- Okos eszközök használatát tekintve úgy érzik, hogy jó készségeik vannak a fiatal munkavállalóknak.
- ⇒ Ugyanakkor csakúgy mint az oktatási intézmények, az üzleti szféra is megerősítette, hogy a gyakorlott okos eszköz használat nem jelent informatikai tudást, gyakorlott számítógép kezelést.
- ⇒ Hiányosságokat éreznek még az egyszerűbb – world, excel, ppt – használat esetében is.
- ⇒ Mivel egy átlagos munkahelyen is elvárt egy alap szintű számítógép használati kompetencia,
- ⇒ gyakorlatiasabb oktatást várnak a felsőoktatási intézményektől,
- ⇒ már csak azért is, mert maguknak is vannak ezzel problémáik, hiszen nem ebben nőttek fel.



MÉG KEVESEKNEK VAN KAPCSOLATA, DE ÉRZIK, HOGY NYITNI KELL EGYMÁS IRÁNYÁBA

- ✓ A nagyobb cégek több formában is együttműködnek, mint ahogyan az a felsőoktatási intézményekkel folytatott interjúk során is kiderült
 - ☞ A kisebb cégek azonban jellemzően a kapcsolat hiányáról számoltak be
 - ☞ oktatási intézmények nem keresik őket
 - ☞ nem találják meg a közös pontokat
 - ☞ hiányosak az információik
 - ✓ Megegyeztek viszont az álláspontok abban, hogy szükség van az együttműködésre.
- ⇒ **Fontos területnek mutatkozik az informálás, a közös pontok megtalálása, annak tudatosítása, hogy a cégek proaktívak legyenek, maguk is tegyenek lépéseket intézmények felé.**

A LEGJELLEMZŐBB A GYAKORLATI HELY, DE VANNAK LEKÜZDENDŐ GÁTAK

- A nagyobb cégeknél ez mind duális, mind gyakornoki képzés kereteiben előfordul.
 - Míg a kisebb cégek inkább a kötelező gyakorlat formáját ismerik
 - ✓ Win-win
 - ✓ Hasznos a cégnek, mert megmutatja az üzleti működést és nagy szerepe van a munkaerő utánpótlásban,
 - ✓ Előnyös a hallgatónak, mert emeli az értéküket a munkaerő piacon
 - ☞ Árnyoldalak, gátak
 - ☞ Duális képzésnél a cég korán elkötelezi magát egy hallgató mellett, minden biztosíték nélkül arra, hogy később nála helyezkedik el az adott hallgató.
 - ☞ Negatív beidegződések - alibi, kipipálandó, nem akarnak dolgozni, miközben terhet jelent.
- ⇒ **Hasznosnak mutatkozik a gyakornokok alkalmazásának előnyét megmutatni a KKV számára, hogy az ellenérzések enyhüljenek.**



HASZNOS EGY KOORDINÁLÓ SZERVEZET

- ⇒ Minél több oldalról van megtámogatva, annál jobb.
- ⇒ Mindenki mást tud hozzátenni, még az egyetemisták bevonásának ötlete is spontán felmerült.
- ⇒ A cégvezetőknek eszükbe sem jut egy ilyen kezdő lépés megtétele, vagy hogy egyáltalán megtehetik-e.
- ⇒ Elképzelésük sincs, hogy miben fordulhatnak a felsőoktatási intézmények felé.

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamarának - a felsőoktatási intézményekhez - hasonlóan a cégek is átfogó feladatkört tudnának elképzelni

- ⇒ **MONITORINGOZNI, VISSZACSATOLNI** az iparágak igényeit, figyelve a nemzetközi iparági trendeket és a kormányzati irányelveket, mik az adott ágazat törekvései, trendjei.
- ⇒ **KÖZVETÍTŐ SZEREP** - Egyrészt kontakt információk átadása, hogy munkaerő utánpótlás terén kihez kell fordulniuk az oktatási intézményeknél, másrészt, hogy gyakorlati helyként tudjanak együttműködni.
- ⇒ **ADATBÁZIS** – Az üzleti szféra részéről is felmerült, hogy az intézmények bizonyára rendelkeznek olyan adatbázissal, ami megoldást kínálna, és a BKIK ezeket összekapcsolhatná.
- ⇒ **AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS ADMINISZTRATÍV FELÉPÍTÉSE** - A KKV tájékoztatása arról, milyen teendők vannak, milyen előírásoknak kell megfelelniük az intézményekkel való együttműködés terén.
- ⇒ **MENTORPROGRAM** – Oktatási szerepkör, olyan kompetenciákat fejlesztése, melyeket a felsőoktatási intézmény nem adott meg.
- ⇒ **PÁLYAORIENTÁCIÓ** – A szakmák presztízsének visszaállítása, népszerűsíteni a különböző szakmákat, bemutatva azok szépségét, kihívásait, lehetőségeit a pályaválasztók körében.



Továbbá a beszélgetések további lehetőségekre világítottak rá, melyeket már felvetettünk, de ismét hangsúlyozunk:

- ⇒ **TÁJÉKOZTATÁS** - a vállalatok tájékoztatása a létező képzéstípusokkal kapcsolatban
- ⇒ **AZ ÜZLETI SZFÉRA KOMMUNIKÁCIÓJÁNAK KÉPZÉSE**, hogy a megfelelő módon tudják a hirdetéseiket, ajánlataikat vonzóvá tenni, - „employer branding” oktatása
- ⇒ **GENERÁCIÓS ISMÉRVEK ÁTADÁSA** a vállalati szféra számára, ami segíti őket a generáció megértésében, hogy az ő nyelvükre szabott kommunikációval tudják megszólítani őket.
- ⇒ **A KANDÓ KLUB** - Az egyetemisták bevonása az együttműködési folyamatokba spontán is felmerült, tehát ez a kezdeményezés is egyezik az üzleti szféra és az intézmények elképzeléseivel, bár a nemzetközi piacra lépési folyamatok területe keveseket érint.

Összességében kijelenthető, hogy a BKIK jól ismerte fel, hogy van lehetőség szerepet vállalnia a felsőoktatási intézmények és az üzleti szféra közelítésében, és mindkét fél számos területen lát hasznos, átfogó szerepet a szervezet számára.



Részletes eredmények Munkaerő helyzet



VISSZATÉRŐ PROBLÉMA, DE NEM MINDEN ÁGAZATOT ÉRINT EGYFORMÁN

Kutatásunk fő témája nem a munkaerő hiány feltárása volt, de mivel ezen keresztül közelítettünk ahhoz, hogy mik a nehézségek és elvárások a gazdasági szereplők részéről a munkavállalók kérdését tekintve, a **munkaerő hiány kérdése** mindig felmerült problémaként. Függetlenül attól, hogy milyen ágazati szereplővel, illetve milyen nagyságú cég felelős személyével beszéltünk, jelentkezett ez nagyon komoly, vagy kisebb súlyú problémaként.

A legtöbb nehézségről az **építőipar**, a **kereskedelem** és a **vendéglátóipari** ágazat területén számoltak be, de alapvetően valamilyen szinten és formában mindenhol megjelenik.

A probléma több fronton is tetten érhető:

- ⇒ Elsősorban **menyiségi gondok** vannak- nincs elegendő jelentkező a meghirdetett állásokra, ami legegységesebb indikátora a hirdetésekre jelentkezők számának visszaesése.
- ⇒ Ez **időbeli problémához** is vezet, mert egy-egy állás betöltése sokkal hosszabb időt vesz igénybe, mint pár évvel ezelőtt.
- ⇒ A nagyobb cégek számára nagy gondot jelent bizonyos pozíciókra és szakmákra megtalálni a megfelelő embereket, különösen az **alkalmazotti munkakörben** nehéz a struktúrák feltöltése.

„Óriási, probléma gyakorlatilag most az építőiparban nincsen szakember.”

„Nagyon nagy. Alapvetően ugye a vendéglátás az egy teljesen kompatibilis minden országnak a vendéglátásával éppen ezért szabad ténylegesen a munkaerő áramlás.”

„Globálisan a kereskedelmi szakma komoly munkaerő-hiánnyal küszködik már évek óta, és ez nemzetközi probléma. Eleve nincsen elegendő számú jelentkező az adott meghirdetett pozíciókra.”

„Elég nagy probléma. Sokkal több időt vesz igénybe a jó munkaerő megtalálása. 4-5 éve 1-2 héten belül találtunk a meghirdetett pozíciókra kollégákat, most hónapokig tart..”

„Nem súlyosnak mondanám, csak másra kell felkészülni a vezetőknek. Most nincs az, mint jó pár évvel ezelőtt, hogy nagy létszámból tudnak válogatni. Hanem nagyon sokszor örülünk annak, ha tényleg 1-2 jelentkező van, aki jó.”

„Sokkal nehezebb megtalálnunk most valakit, mint korábban. Mi legtöbbit a Professiont használjuk, ez nyújtja az országosban a legnagyobb lefedettséget. Látjuk a statisztikát, hogy hányan kattintanak egy pozícióra és látjuk, hogy hányan jelentkeznek be hozzánk. Ez most ilyen egy százalék körül van.”



NEM KÉPEZNEK ANNYIT, AMENNYIT AZ IPAR FEL TUDNA SZÍVNI

Természetesen a probléma nagyon összetett és néhány mélyinterjú alapján nem lehet egy mindenre kiterjedő képet festeni, de a legkritikusabb pontokként az alábbiak merültek fel:

- ☞ Egyrészt vannak olyan területek, ahol eleve nincs megfelelő mennyiségű szakember, mert **nem képeznek annyit, mint amennyit az ipar, ahogyan fogalmazták „fel tudna szívni”**.
- ☞ Ennek oka nem egyedül az oktatási rendszerben keresendő azonban, hanem **a bemeneti, pályaválasztói oldal is** nagyban befolyásolja:
- ☞ Bizonyos szakmák nem népszerűek a fiatalok számára, így nem jelentkeznek. Ez szintén több tényezőre vezethető vissza:
 - ☞ nehéz az adott szak/szakma
 - ☞ nincs presztízse
 - ☞ alulértékelt
 - ☞ nem divatos
 - ☞ nincs előmeneteli lehetőség
 - ☞ és végül, de nem utolsó sorban, ha nem jövedelmező



Már ezen a ponton komoly lehetőség mutatkozik a BKIK számára, a különböző ágazatokban nehézséget okozó szakmák népszerűsítése, azok presztízsének növelése, szépségének hangsúlyozása. Pályaorientáció



EXPORTÁLT TUDÁS - UGYANAZÉRT A MUNKÁÉRT TÖBBET KAPNAK KÜLFÖLDÖN

A mennyiségi munkaerő probléma okaként megjelenik egy globális szintű és sok ágazatot komolyan érintő probléma is.



A munkavállalók **külföldön helyezkednek** el, a szakmunkások és a diplomások egyaránt.

Az Európai Unióban a szabad munkaerő áramlás ezt meg is könnyíti számukra.

- ⇒ Egyrészt, mert bérigényeiket külföldön jobban tudják realizálni, sokkal **magasabb jövedelemre** tudnak szert tenni **ugyanazzal a munkával**.
- ⇒ A már régebben kint dolgozó munkavállalók ugyan tisztában vannak vele, hogy ez egy **kompromisszum**, de az anyagi javak felülírják ezt.
- ⇒ Emellett **a külföldi területen való tapasztalat szerzés, a kalandvágy is** szerepet játszik - különösen a fiatalabb munkavállalók esetében.

„Az, hogy Nyugat-Európában, az Európai Unió, szabad munkaerő áramlás, mind a ketten tudjuk, hogy ez nem a mi érdekünket szolgálta, hanem a németekét, meg az osztrákokét. Aki máshol keresgéli az okokat, az nem jó helyen keresgél szerintem.”

„Egész egyszerűen nem lehet versenyezni a külföldi állásajánlatokkal az én szakmámban. Gondolja meg, milyen szakadék van a bérezés között... Milyen eszközökkel lehet ezt megoldani? Visszakérdezek, milyen eszközökkel lehet a hiányzó havi félmillió forintot pótolni? Amikor már az ukrán mosogató emberemet is elviszi a csehországi autógyár. Mert a ház előtt veszi fel a busz, kiviszi két hétre, hazaviszik, 2 hétig otthon van, euróban kapja a pénzét, ami jobb mint a forint.”

„Menjen el Pandorfba, Ausztria, bevásárlóközpont, minden alkalmazott magyar. Itt megszerzi a tudást, amit aztán kint hasznosít. Ez picit szomorú.”

„Én nagyon sok emberrel beszélgetek, akik külföldön dolgoznak. Senki nem azt mondja, hogy kint kolbászból van a kerítés. Meg, hogy kint sokkal jobb élni. Ez nem így van. Kompromisszumokkal teli a kinti lét nyilvánvalóan, de annnyival többet keresnek, hogy ezt bevállalják.”

„Egy 18 évesnek még pozitívum is. Nincs család. 18 évesen menekül otthonról. Szóval ők inkább egy lehetőségként élik meg, plusz még ugye anyagilag is rendkívül jövedelmező.”



NAGYRATÖRŐ ÁLMOK, ALACSONY KÉSZSÉGEK – NAGY NYOMÁS ALATT ÉLNEK

Természetesen további nehézségek is megfogalmazódtak a munkavállalókkal kapcsolatos kérdés tekintetében. Tapintható ebben valami régi időket dicsőítő nosztalgizálás is, de a gazdasági szereplők közül sokan megfogalmazták, hogy a **munkavállalói oldal sokkal magasabb elvárásokat támaszt** velük szemben, **mint amit a képességeik indokolnak.**

⇒ Mint ahogy a külföldi munkavállalás legfőbb motivációja is anyagi eredetű ez a hazai munkaadókkal szemben is jelentkezik. Olyan **magas bérigényeik vannak**, melyeket a hazai KKV-k többsége nem tud megfizetni.

⇒ Mindemellett **gyors előmenetelt várnak**,
⇒ amit minél **kevesebb munkával** szeretnének elérni
⇒ **kényelmes** feltételekkel, lehetőleg **home office-ban**

⇒ Ezzel szemben a **tapasztalatuk hiányos**
⇒ és **hiányzik belőlük a lojalitás** is. Amennyiben az elképzeléseik nem találkoznak a munkahely nyújtotta lehetőségekkel, gyorsan tovább állnak.

⇒ Ugyanakkor volt olyan interjúalany is, aki a fiatalok szemszögéből megközelítve úgy fogalmazott, hogy **olyan nyomás alatt élnek, ami magával hozza a vágyaik gyors megvalósításának igényét is.**

„Meghallja a fizetést és kiszámolja, hogy ő ebből a Ferrarit 124 év alatt tudja összespórolni.. És én még nem is hibáztatom őket. Mindenki youtube meg gamer milliomos akar lenni.”

„Ott van a nehézség, hogy a bérigény jóval magasabb, mint ahova mi a pozíciót belőttük. Nagyon megszaladtak. Vannak területek, ahol kimagaslóan. Az IT, az ingatlan, az építő, villanyszerelő szakemberek bérigénye az nagyon magas.”

„Vagy olyanokat látunk, aki ennél sokkal-sokkal többet képzel el, vagy vár ellentételezéseként, vagy akik egyáltalán nem ütik meg a szintet. Nem azért, mert agyon volt hajszolva, hanem mert ő mégis másképp gondolta, hogy nem akar dolgozni.”

„Még nincs is munkatapasztalata, de már a nagyratörő álmairól beszél, hogy 2 év múlva már középvezető szeretne lenni, és hogy milyen előrelépést tudunk neki biztosítani?”

„Vagy hogy home-office, hogy ő egy héten már 2-3 napot otthon lenne, de még nem tett le semmit úgymond az asztalra, tehát igen, egy kicsit más.”

„Lehet, hogy a fiataloknak már csak így lehet vonzóvá tenni a dolgot, hogy minél egyszerűbbet, minél kevesebbet kelljen dolgozni. Mert ez még valamennyire működik.”

„Nem irigylem a mostani fiatalokat, mert hihetetlen nyomás alatt vannak. Mindenáron bizonyítaniuk kell, vagy úgy gondolják, hogy bizonyítaniuk kell, mert ha most nem, akkor lemaradnak,, elfut mellettük a lehetőség, a világ, és ez egy olyan erős frusztrációt és nyomást helyez rájuk, a világ bizonytalansága, az ő helyzetük bizonytalansága, hogy igazából el sem tudják képzelni, hogy 5 vagy 10 év múlva ők mi a fenét fognak csinálni.”



A MUNKA ESZKÖZ, WORK-LIFE BALANCE

Azzal kapcsolatban, hogy vannak-e generációs problémák a fiatal munkavállalók esetében, természetesen **nagyfokú általánosítás** is jelentkezett. Ugyanakkor megfogalmazásra került az is, hogy mint minden generáció, ez is más, és az idősebb generáció a **másságot olykor nehézségként** ítéli meg.

Nem lehet azonban minden felmerülő álláspontot az általánosítás kategóriájának tekinteni.

Néhány erősen jellemző attitűd körvonalazható volt:

- ⇒ A **munkát eszköznek tekintik.**
- ⇒ Felértékelődik a **szabadidő**
- ⇒ a work-life-balance,
- ⇒ az én idő kérdése.



- ⇒ A fizetésből elérhető célok nem egyeznek meg a vágyaikkal, talán ebből adódóan is **hiányzik a munka iránti alázat, a motiváltság.**

- ⇒ Ami nagyon karakteres az az **okos eszközök** használata minden területen.



„Ilyen általánosításokba szerintem azért nem szabad belemenni. Szerintem ez mindig lesz. Hogyha 50 év múlva beszélgetnénk, akkor is van, hogy a fiatalok hozzák az újjító szemléletet. A kicsit idősebbek már nehezebben fogadják be ezeket a változásokat, ezek is személy függők. Hozzáállás kérdése.”

„Hogy a mai Z generációban már nincs meg, nem is ismerik, hogy alázat a munka iránt. Nem tudom, hogy lehet-e így általánosítani, de sokkal kevésbé érinti azokat, akik erős gyakorlati képzést kaptak.”

„Az X-generáció szokta megjegyezni a pályakezdőkre, hogy „ők már nem hajlandók túlórázni, 4 vagy 5-kor kiesik a toll a kezükből.”

„A fiatalok szeretnek mindent, ami informatika, ami digitális, elektronikai kütyü, minden applikációt ismernek és két pillanat alatt elsajátítják. Az idősebb X-generáció már nem annyira, ők szeretik telefonon vagy személyesen intézni és nem levelezgetni, fiatalok jobban szeretnek levelet írni, mint személyesen odamenni. Ezek a kis súrlódások megvannak, de próbáljuk kezelni, kezelhetőek.”

„A motivációhiány ez tényleg a fiatalokra jellemző alapvetően. Én se voltam sztahanovista, de azért úgy valamit mindig akartam csinálni. Sokan tényleg csak a túlélésre mennek. Egyszer a MOL csinált egy kutatást az elkövetkezendő 20 év szokásait vizsgálta, hogy mivel lehetne a fiatalokat megkapni és az jött ki ebből, hogy nagyon felértékelődött a szabadidő és annak az eltöltése. És a munka egy olyan szükséges rossz, ami ezt kell biztosítsa, de ha lehet csak 8 órában, heti ötször és jó körülmények között és már nem a fizetés dominál igazából, mert abból nem lesz lakás soha. És most lehet, azért kell most kidolgozni a belét, ahelyett, hogy megvalósítaná önmagát. Ez látható egyébként a fiataloknál. Ez sem biztos, hogy rossz, csak most a ló másik oldalán vagyok ezzel a gondolkodással.”



SOKFÉLE MEGOLDÁST ALKALMAZNAK

Minthogy a munkavállalók megtalálása nem kis probléma a szokásos nagy lefedettséget nyújtó álláshirdetések mellett, mint például a profession.hu, számos egyéb formáját is alkalmazzák a munkavállalók megtalálására a cégek:

⇒ **Nyílt közösségi oldalakon** hirdetnek

- ⇒ Facebook
- ⇒ LinkedIn



⇒ **Zárt közösségi csoportban** hirdetnek



⇒ Nagyobb cégeknél jellemző **a belső toborzás** is, hogy saját munkatársaik közül keresnek utánpótlást, illetve működik egy **belső, szakmák közötti átjárás**.



⇒ Találkoztunk olyan megoldással, ahol **„Munkavállalói ajánlás programot”** is alkalmaznak, melyet az ajánló személy anyagi elismerésével honorálnak.



⇒ Illetve felsőoktatási intézmények **karrier irodáján** keresztül is igyekeznek utánpótláshoz jutni.



⇒ És sajnos még ebben a szűk körben is többször találkoztunk azzal a megoldással, hogy külföldi **vendégmunkásokat alkalmaznak**.

„Mi legtöbbit a Professiont használjuk, ez nyújtja országosan a legnagyobb lefedettséget. De ki kellett találnunk alternatív módszereket, Pl. hirdetünk Facebook-on vagy magasabb szintű pozíciókat LinkedIn-en, bevezettük a munkavállalói ajánlási programunkat, azért plusz pénzt adunk, ha a próbaidő letelt és valaki itt marad. Kismamákat szeretünk visszavenni, vagy ha régi dolgozó elment és nem volt vele probléma, akkor őt is.”

„Nagyon erős a belső utánpótlás a vállalatnál, inkább azt lehet mondani, hogy középvezetői szinten lehet bekerülni, Belső toborzás, így is hívjuk.”

„Amikor munkaerő keresés van, akkor vannak csoportjaink, oda beírjuk, vagy az állatorvosi zárt csoportba.”

„A vállalati kultúránknak nagyon erős része az, hogy mivel nagyon sok szakma van jelen a mi működésünkben, van arra lehetőség, hogy ezekben a szakmában az emberek megpróbálják magukat, vannak átjárások a szakmák között.”

„Nálunk is dolgoznak külföldiek, tehát van egy ilyenfajta – megjegyzem, ez nem megoldás semmire – tehát, hogy az állami beruházásokon török építőmunkások dolgoznak. Nyilván mindenki próbál valahonnan munkaerőt importálni. De ezt nagyon szűken lehetséges, tehát ez nem megoldás.”

A BKIK is lehetne egy hirdetési felület a munkát keresők felé.



NEM MEGFELELŐEN MEGFOGALMAZOTT HIRDETÉS

A kutatásnak ugyan nem volt témaköre, de egy rövid gondolatmenetet megér az a kérdés, melyet egy önkritikusabb interjúalany vetett fel, már csak azért is mert ebben is mutatkozik lehetőség a BKIK számára:

Azaz felmerült a kérdés, hogy

- ⇒ vajon a **munkaadók mennyiben felelnek meg a fiatal munkavállalók igényeinek,**
- ⇒ és főként, hogy amikor állást hirdetnek illetve ajánlatot tesznek, azt hirdetik-e, **azt ajánlják-e, amit később nyújtani is tudnak,**
- ⇒ és **reálisak-e egy kezdő munkavállalóval szemben támasztott követelményeik.**
- ⇒ Szükségesnek mutatkozik tehát a munkaadók nyelvezetét, kommunikációját közös nevezőre hozni, különösképpen az üzleti szférát megtanítani arra - hiszen ők az igazi elszenvedői -, hogy egy állásinterjú, álláshirdetés kapcsán hogyan kerüljék el a félrevezető információkat, vagy mit emeljenek ki, hogy vonzóvá tegyék cégüket a munkavállalók számára, vagy elejét vegyék a korai lemorzsolódásnak.
- ⇒ Ez nyilván nem oldja meg számukra a hiányzó munkaerő kérdését, de ha valamit is segíteni tud benne, az már előny.

„Azt mondjuk, hogy munkaerőhiány van, meg kellene a szakemberek, persze kellene, ha megnéznék egy álláshirdetést komolyabb cégeknél is, a gyakornoki állásokra is szinte olyat kérnek, akiknek már van öt év gyakorlatuk, beszélnek négy nyelven, mindenféle számítástechnikai skill-jük van, vezetnek autótól motorcsónakig mindent, szóval ilyen nincsen. És közben meg ezekkel szembesülnek ezek a fiatalok már az egyetemi éveik alatt, hogy ilyen elvárásokat fognak majd feléjük támasztani. Nem biztos, hogy ezeket aztán végül komolyan veszik a hirdető cégek sem, mert lehet, hogy „jól van nincs gyakorlatod, nem baj, jöhetsz, vagy nem baj, majd megtanulod, majd bepótolod”, de a hirdetésekben mégsem ez jelenik meg. És ez olyan szinten már a tanulmányok alatt kényszerrel jelent a diákoknak, hogy már akkor kezdjenek el dolgozni az iskola mellett, akár nappali tagozat mellett is, keressenek legalább egy húsz órás munkát, ezzel próbálják elejét venni annak, hogy nehegy kiessenek majd a diplomával a kezükben az állásajánlatokból, hogy ők már fel tudjanak mutatni egy-két-három év tapasztalatot, ami egyébként meg fontos.”

A BKIK lehetősége, hogy az üzleti szféra kommunikációját ez irányban képzzi, fejleszti, hogy a megfelelő módon tudják cégüket vonzóvá tenni, - „employer branding” oktatása.

Azon generációs ismervek átadása a vállalati szféra számára, ami segíti őket a generáció megértésében.



Részletes eredmények Az üzleti szféra elvárásai a munkavállalókkal szemben





Milyen végzettségű munkavállalót keresnek a gazdasági szereplők?

SZAKMAI TUDÁSSAL RENDELKEZŐ, TANÍTHATÓ MUNKAVÁLLALÓKRA VAN SZÜKSÉG

- ⇒ Az egyértelműen látszott, hogy nem lehet kijelenteni, hogy a diplomások iránt ne lenne kereslet, mert bizonyos területek, szakmák ezt a **magasabb tudásszintet egyszerűen megkövetelik**, és vannak melyeket jogszabály is meghatároz. Az sem merült fel, hogy túlképzettek lennének a jelentkezők.
- ⇒ Az felmerült, hogy már **mindenki diplomára törekszik**, mert azt tanították, hogy ezzel lehet érvényesülni.
- ⇒ Hangsúlyosnak mutatkozott azonban, hogy a gazdasági szereplők többnyire nem vezető pozíciói állások betöltésére keresnek diplomásokat, hanem **jól képzett szakemberekre van igényük. akiből adott esetben vezetőt képezhetnek**, szemben egy gyakorlati hiányosságokkal küzdő diplomással, aki nehezebben mozdítható adott esetben lefelé a szakmunka irányába.
- ⇒ A szakmai tapasztalat kompenzálni látszik a diploma hiányát.



- ⇒ A nagyobb cégek esetén az is jellemző, hogy a dolgozók képzésére, továbbképzésére **saját képzési rendszert**, mentorálást működtetnek.
- ⇒ A kisebb cégek hosszú ideig nem tudnak a betanítással foglalkozni.

„Mérnököket a felsőoktatásból szeretünk felvenni De a közvetlen irányítói pozíciókat, (művezetők pl.) középfokú végzettséggel is kiválóan el lehet látni. Ezekbe szeretünk technikusokat felvenni, ami olyan háttértudást, elméleti tudást ad a jelöltnek, ami megalapozza, hogy a gyakorlati tudás megszerzésével ő kiváló irányító ember lehet.”

„Nagyon sokszor tudja kompenzálni a már a meglévő szakmai tapasztalat is azt, hogy nincsen mondjuk felsőfokú végzettsége, de mondjuk nyelvtudással rendelkeznek, és megvannak azok a skilljei, amire alapvetően nekünk szükségünk van.”

„Van olyan szaktudás, amit az iskolában kell, hogy megtanulja. Jogszabályhoz kötött. Vannak olyan területek, amelyeket mi is meg tudunk tanítani, azt mi fel is vállaljuk. Nekünk felállt egy képzési rendszerünk. A vezetőinknél számunkra fontos egy középfokú végzettség, és nem is ragaszkodunk feltétlenül a diplomához.”

„Fizikai munkást találunk, szerintem az a nehéz Szerintem most már mindenkinek diplomája van. Arra törekedett mindenki: „ha diplomád van, mindened van”. A felsőoktatás én azt gondolom, hogy nem tudást ad elsősorban, hanem egyfajta szemléletet és ahhoz baromi gyorsan meg kell szerezni a gyakorlatot.”

„Ez kis létszámú cég, ahol dolgozom, itt igazából nagyon szofisztikált dolgokra nincs szükség, viszonylag egyszerű dolgokat kell adaptálnia. Mi nem várunk el kész embert, de nem törekszünk arra, hogy megtanítsuk másfél év alatt. Amit másfél hét alatt nem tud megtanulni, arra már nincs szükség.”



Mit tartanak fontosnak a gazdasági szereplők a munkavállalók esetében?

JÓ HOZZÁÁLLÁS, KOMMUNIKÁCIÓS KÉSZSÉG, LOGIKUS GONDOLKODÁS

A szakma ismerete mellett, elsősorban **az emberi tényezők, a személyiség** vannak előtérben, melyekre a jelentkezők közötti választás során kifejezetten figyelnek:

- ⇒ jó hozzáállás
- ⇒ a szakma tisztelete
- ⇒ a munka iránti alázat
- ⇒ akarjon dolgozni
- ⇒ nyitottság
- ⇒ proaktivitás
- ⇒ motiváltság, lelkesedés
- ⇒ fejlődési, tanulási vágy

- ⇒ Másrészt az olyan **kompetenciák** fontosak, mint
 - ⇒ megfelelő kommunikációs készség
 - ⇒ logikus gondolkodás
 - ⇒ átlátó és előre látó képesség
 - ⇒ széles látókörűség, önálló munkavégzés képessége
 - ⇒ dinamikusság
 - ⇒ kreativitás

Mindezek persze tekinthetők természetes alapelvárásnak, de azért látható, hogy **már emberi tényezők, attitűd szintjén sem csekélyek az elvárások a munkaadói oldalról.**

„Ha jó a hozzáállásod, még a képességeiden lehet javítani.”

„Nálunk, és szerintem bármilyen kisebb cégnél nagyon fontos **az emberi része**. Tehát, hogy vegyesen a szakmai is meglegyen, de az emberi is. A kapcsolatok, a kommunikáció.”

„A szakma iránti alázat, hogy szeresse a szakmát, ne kényszerből vállalja. Szeressen dolgozni. HR-es kifejezéssel, azok találják meg a számításukat, akik feladat orientáltak és ha kapják a sok új izgalmas feladatot, belevetik magukat és csinálják, darálják, mennek előre. Belső motivációja legyen. legyen átlátó képessége. Tudjon előre gondolkodni, mi-mi után következik. Ezeket szoktuk mindig nézni.”

„A személyisége, hogy akarjon dolgozni. Benne legyen a lendület, a proaktivitás, a lelkesedés, az alázat, hogy tanulni akarjon, ezek sokkal fontosabbak.”

„És ami nagyon fontos az az, hogy nyitott fiatalok érkezzenek az egyetemekről, akiknek a logikai gondolkodásmódja, a lényeglátása, az elemzőképessége erős, akik képesek az összefüggéseket meglátni, feltárni. Nem ártana, hogy ha egyesek tudnának prezentálni, ezek azért bicegnek.”

„Hát mindenképpen széles látókörű legyen, tanulni akarjon és legyen munkabírása. Mert ez nincs meg a mai fiatalokban.”

„Kreativitás, munkabíró képesség, jó intuíció, jó kommunikációs készség. Jó problémamegoldó készség.”



Részletes eredmények
**Az üzleti szféra véleménye a
felsőoktatásról és a végzettekről**





ELVAULT, NEM TUDJA KÖVETNI A GAZDASÁG FELGYORSULT TEMPÓJÁT

A gazdasági szereplők általánosságban negatívabban látják az oktatási intézményeket, mint maguk az intézmények.

- ⇒ Legtöbben azt fogalmazták meg, hogy **elavult a képzés**
- ⇒ és hogy az oktatási intézmények **nem arra képeznek, amire igény van.**
- ⇒ Úgy vélik az oktatási intézmények **nem tudják felvenni azt a tempót**, amit a gazdasági környezet változása diktál.
- ⇒ A **technológiai fejlődés dinamikáját** az oktatási intézmények nem tudják lekövetni. Bár volt olyan gazdasági szereplő, aki kiemelte, hogy kivételt képeznek azok az intézmények, ahol kutató laborokban fejlesztéseken dolgoznak.
- ⇒ Továbbá felbukkant az **ismerethiány is** a BIM modellezés kapcsán, melyre már van képzés, de az adott ágazat szereplője ezt még hiányként említette.

Hasznos feladatnak mutatkozik a gazdasági szereplők tájékoztatása az új képzésekről

- ⇒ A gyorsan változó területeken elavult az oktatott ismeret, a **tankönyvek sok évvel ezelőtti** tudást foglalnak össze, ami bizonyos területeken idejétmúlt.
- ⇒ Végül, de nem utolsó sorban természetesen felmerült az az általános megítélés, hogy **a gyakorlati oktatás nem elég hangsúlyos.**

„Nem arra képeznek amire igény van. Megvannak a szokásos, hagyományos szakok. Most indult a BIM modellezés, ezzel élen járunk Magyarországon. Erre még jelenleg nincs egyetemi képzés.”

„Nagyon elavult véleményem szerint az elméleti oktatás, amit a főiskolán-egyetemen tanulnak. Az egyetemek nem feltétlen a kivitelezésre, a mostani elvárásokra vagy a mai munkaerő piaci elvárásokra képezik a hallgatóikat. Régi oktatási anyagokat adnak le, persze vannak újítások is, de nem abban az ütemben, ahogy ezt egy munkáltató elvárna. Nekünk a projektjeinken topon kell lenni, a mai legmodernebb technológiákat kell behozni. Nem úgy kapnak egy friss diplomást, hogy hoz ilyen szintű tudást az egyetemről. Erre szükség lenne, és régen volt ilyen. Emlékszem, 30-40 évvel korábban azért ezek működtek, hogy az egyetemek élenjártak ilyen újdonságokban, technológiákban.”

„Nagyon gyorsan változik a világ. Új technológiák, új innovációs megoldások jönnek. Ezt nem képesek az egyetemek követni, ha csak nem foglalkoznak kutatásokkal. Én a gyakorlati tudást hiányolom.”

„Az oktatási rendszer kritikája ez az egész. Úgy vergődnek 4-5-6 éven át egy intézményben a gyerekek, hogy gyakorlatilag semmi kézzel fogható, azonnal használható tudásuk nincsen. Az oktatási rendszer elavult, a felgyorsuló világban még inkább az. Ma egy egyetemen olyan tankönyvekből tanítanak, melyeket jó esetben 5 évvel ezelőtt adtak ki, és már akkor a 15 évvel ezelőtti tudás volt beleírva, és akkor még nem is túloztam. Nyilván az orvosi egyetemen a csontok helyzete ugyanaz, de egy gyorsabban változó területen - gazdaság, informatika, marketing - elavultak ezek az információk.”

„A képzésben lehet sokat fejleszteni, mert azért amikor én 30 évvel ezelőtt végeztem és két éve volt a mestervizsga és pontosan ugyanazt a vizsgát láttam, mint 30 éve. Ez sokat elárul a történetről.”

NEM KIELÉGÍTŐ, DE EZT TUDJÁK FEJLESZTENI A CÉGEK

A gazdasági szereplők alapvetően úgy érzik, hogy **nem kielégítő a végzetek gyakorlati tudása**, többen megfogalmazták, hogy a gyakorlati tudásnak csak a töredékét birtokolják, mégsem tűnt ez égető problémának. A várthoz képest sokkal elfogadóbbnak – vagy talán beletörődőbbnek - bizonyultak ezzel kapcsolatban a munkaadók:

- ⇒ ez **nem napjaink jelensége**, korábban is ez volt jellemző
- ⇒ a szakmát **a gyakorlatban** lehet elsajátítani
- ⇒ az **elméleti tudás, könnyen alakítható gyakorlati tudássá**: amennyiben jó alaptudással rendelkezik egy munkavállaló az könnyen alakítható gyakorlati tudássá
- ⇒ a **cég specifikus** dolgokat alapvetően is ott kell elsajátítaniuk.
- ⇒ Ennek ellenére azért kiemelték, hogy a **gyakorlati oktatásra fordított időt kevésnek érzik**, több gyakorlati időt kellene a cégeknél tölteniük a diákoknak, akár kötelezővé téve egy magasabb óraszámot. Ebben gyökeresen eltér a véleményük az oktatási intézményekétől, akik inkább csökkentenék a gyakorlati órák számát, mert úgy vélik a diákokat túlterhelik és ez a tanulmányaik és akár egészségük rovására is megy.
- ⇒ Másrészt a gyakorlati tudás gátjaként felmerült az is, hogy **az intézmények oktatói sem rendelkeznek megfelelő gyakorlati tapasztalattal**, hiszen többnyire nem vagy már nem a gazdasági szférában tevékenykednek.

„Hát, én azt gondolom, hogy nem nulla, de az fejlesztésre szorul. De ez régen is így volt.”

„A szakmát a gyakorlatban fogja megtanulni. Ha fogalmai vannak, az alapokat ismeri, a gyakorlati tudást a cégeknél tudja megszerezni. Amúgy is cég specifikus dolgok vannak.”

„A tudás 30%-át birtokolják. Ami azt jelenti, hogy a 70%-ot nálunk a gyakorlatban kell megtanulni. Ez azt jelenti, hogy a kollégáink, akik tanítják őket nagy terhet kapnak ezáltal, olyan mentorok kellene, akik megvan a képességük, hogy átadják a gyakorlati tapasztalatot.”

„Elméletet tudunk gyakorlativá alakítani, de ha nem tudja a számvitel alapjait, akkor hiába nyomom neki a gyakorlatot.”

„Az segíthetne a diákokon, ha több szakmai gyakorlatot várnának el kötelező jelleggel az iskolák. És igen, a cégnek a felelőssége is, hogy a diákot ne a fénymásolásra meg az adminisztratív munkára fogja be, hanem próbáljon neki olyan munkát adni, amivel a szakmát tanulja meg.”

„A felsőoktatásban a gyakorlati képzés hiányos. Olyanok beszélnek a tananyagról, akik lehet, hogy nagyon ügyes kutatók és számos könyvet írtak, és tekintélyek, de 30 évvel ezelőtt voltak utoljára olyan pozícióban, ahol tevékenyen munkát is végeztek, és ezt nem lehet áthidalni ma már. Nem kiöregedett tekintélyektől kellene tanulni.”

ELŐNYÖS, SZÁMOS TERÜLETEN NÉLKÜLÖZHETETLEN ALAP KOMPETENCIA



⇒ Természetesen alacsonyabb azon cégek aránya, melyeknél nélkülözhetetlen a nyelvtudás, de még az olyan cégek is, ahol a nyelvtudás nem szerves része a cég működésének, is azt nyilatkozták, hogy a nyelvtudás már **alap „skill”-nek tekinthető.**

☞ Tapasztalatuk, ismereteik pedig azt mondatta velük, hogy **nem kielégítő** ezen a területen a munkavállalók képessége **és az Európai Unióban is lemaradásban** vagyunk ezen a területen.

⇒ Ugyanakkor ezt **nem a felsőoktatás hiányosságaként** rótták fel, hanem

⇒ **a középiskolai képzésben,**

⇒ az idegen nyelvi környezetben való tanulás hiányában látják a lemaradást.

„Vannak pozíciók, ahol ma már ez kötelező, mert egy beszerzésnél mondjuk az angol nyelvtudás az szükséges, és a felvételinél ezt pl. teszteljük is, itt konkrétan nemzetközi egyeztetések vannak, tehát itt pl. muszáj.”

„Különböző készségek (nyelv, informatika, stb)– nem kell specializálni, ezek már alap skillek a boldoguláshoz. Nyelvi területen az Unióban a harmadik legrosszabb helyen állunk.”

„ A nyelvtudás is, nálunk nem kell használni nyelvet, de vannak olyan munkakörök, ahol néha kell, ilyen a kereskedelem, IT, ebben is azért hiányosságok vannak.”

„A nyelv az egy külön fejezet, az nem a felsőoktatásban kezdődik. Az már a középiskolában sajnos eldőlt, hogy katasztrofális a nyelvi képzés, ott gyökerezik. Rengeteg pénz és foglalkozás szükséges ahhoz, hogy valaki nyelvet tudjon tanulni. És ha egy ilyen iskolai heti 2x2 órában, nem tudom, hogy csinálják, abból semmi nem lesz. Ha nincs ráépítve idegen nyelvű tananyag használata, ha nincs ráépítve utazás, világlátás - de ez meg anyagi kérdés is sokszor. Meg hát a nyelvtanárok sem állnak a helyzet magaslatán”

„Az angol kikerülhetetlen ma már az internet világban. Ez egy jó és hasznos dolog, de ezzel nem tart lépést az oktatás, a nyelvtanítás.”

NEM TUDNAK MÁSOK ELÉ KIÁLLNI, KOMMUNIKÁLNI



⇒ Míg az idegen nyelv tudás egy előnyös és sok területen nélkülözhetetlen alap kompetencia, addig a kommunikáció szinte **minden területen nélkülözhetetlen alap kompetencia.**

- ☞ Ezt a területet komoly problémának tekintik a gazdasági szereplők. Azt nyilatkozták, hogy a munkavállalók **nem tudnak kommunikálni**, mások elé kiállni, pedig ez **minden pozícióban megjelenik**. Magasabb pozícióban persze erősebb a szerepe – eredmények prezentálása, beosztottak motiválása -, de a munkatársakkal való egyszerű napi kommunikáció szintjén is nélkülözhetetlen.
- ☞ Ennek problémáját arra vezetik vissza, hogy **az oktatás során is kevés az olyan helyzet**, amikor a diákoknak ki kell állniuk mások elé.
- ☞ És ezért a hiányosságért **nagyban felelősnek tartják a felsőoktatást**, ahol minden **írásban vagy online zajlik**, így az éles szituációk elmaradnak.

„De ez viszont szerintem az iskolának komoly hiányossága, hogy egy előadást hogyan kell prezentálni, nagyon hiányzik. Mert mindegy, hogy milyen területre megy, bármilyen szektorba megy, ma bármilyen területen van, még egy alkalmazottnak is, sok esetben egy csoportvezetőnek is kell az embereknek bemutatni az eredményeket, motiválni, a napi munkatervet jól átadni. Tehát az, hogy kiállni az emberek elé, hogy hogyan prezentáljunk, hogyan adjunk át jól üzeneteket célratorően, hatékonyan, ehhez milyen prezentációt készítünk. Ez általános iskolás probléma, onnan indul. Akadémiai, hogy csak írásban kell kommunikálni, soha nincs felelés, középiskolában is minden írásban zajlik, alig van felelés, és az egyetemen csak írásban zajlik minden számonkérés, az államvizsgára érkezik meg úgy, hogy elő kell adnia egy prezentációt.”

„Nem is értem. Volt az egyetemen – mindegy, hogy hogy hívták a tantárgyat - a lényeg, hogy ilyen helyzetgyakorlatok voltak. Na most a gyerekek nem tudnak beszélni. Az első olyan fórum, helyzet, ahol ki kell állni és beszélni az érettségi. Mondjuk egy normális helyen, normális oktatási rendszerben lehet, hogy már nyolcadiktól, vagy előtte már valamilyen szinten ezt oktatni kéne, hogy „állj ki és mondjad”. Ha öt ember előtt beszélni kell, akkor elfelejt mindent. Igazából erre lehetne esetleg tréningezni, volt az egyetemen és nagyon jó volt.”

OKOS ESZKÖZÖKBEN JÁRTASAK, DE AZ INFORMATIAI ISMERET HIÁNYOS

⇒ Az **okos eszközök használatát tekintve** úgy érzik, hogy **jó készségeik vannak** a fiatal munkavállalóknak:

- természetesebb módon használják az okos eszközöket,
- átszövi a mindennapi tevékenységüket,
- munkaeszközként
- és szabadidős eszközként is funkcionál.



⇒ Ugyanakkor a felsőoktatási intézmények vezetőihez hasonlóan, a gazdasági szereplők is megfogalmazták, hogy a gyakorlott okos eszköz használat **nem jelent informatikai tudást**, gyakorlott számítógép kezelést. Ezen a területen ők is **hiányosságokat éreznek**, még az egyszerűbb – world, excel, ppt – használat esetében is.



⇒ Így informatikai képzés tekintetében **gyakorlatiasabb oktatást várnak** a felsőoktatási intézményektől.

⇒ Már csak azért is, mert ahogyan fogalmazták, még **nekik maguknak is vannak ezzel problémáik**, hiszen az ő generációjuknak még nem tanítottak informatikát, hanem a gyakorlatban kényszerültek elsajátítani.

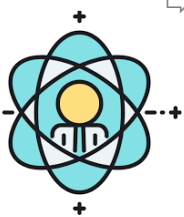
⇒ Egy átlagos munkahelyen is elvárt egy **alap szintű számítógép használati** kompetencia.

„Mi még tanultuk, vagy lehet, hogy még elszenvedtük a digitalizációt, nekik a vérükben van, így születtek. Sokkal természetesebb módon rántja elő a mobiltelefont a zsebéből és azonnal kikeresi beszélgetés közben a témához releváns internetes tartalmat, és akár angolul ezt végig is pörgeti, és látja belőle, hogy mi a lényeg. Nem kell háromhetes könyvtári tanulmányt folytatni ahhoz, hogy egy témához csatlakozni tudjanak, hanem azonnal tudja, hozni. Ráadásul jól ismerik és használják ezeket az eszközöket, tehát miközben beszélgetünk valamiről, ő már meg is szervezte azt a megbeszélést azzal a négy érintettel, lehet, hogy az egyik majd skype-on fog becsatlakozni holnap reggel 9-kor, és még be sem fejeztük a mostani beszélgetést, ez már készen van. Erre nagyon jó készségeik vannak, és ezt érdemes kihasználni.”

„Vagy mondjuk csak egy informatikai tudás – Word, Excel, számítógép kezelése – szerintem ez most alacsonyabb szinten van, mint ahogy elvárás a munkavállalóknál. Kijön az iskolából és nem tudja önállóan, magabiztosan használni. Erre sokat fordítanak a munkaadók, hogy képezzék akár Excelben, akár Power Pointban a kollégákat. Itt lehetne gyakorlatiasabb..”

„Az én korosztályomnak még nem volt alap, én igenis küzdök az Excellel, a Word-del, tehát nekem nincs kisujjamban, nekem gondolkodni kell rajta. Ennek a generációjának már ez alap. Én azt gondolom, ha mindenki alapszinten tudná használni normálisan a gépet, felhasználói szinten, az szerintem abszolút, elég egy átlag munkahelyen.”

FEJLESZTENDŐ, FONTOS A FELSŐOKTATÁS SZEREPE, LAPPANGÓ MEG NEM ÉRTETTSÉG



⇒ A gazdasági szereplők is érzik a személyiségfejlesztés súlyát és szükségesnek is tartják, hogy a fiatal munkavállalók **legalább tisztában legyenek vele**, mire kell figyelniük egy munkahelyen, ami egy egészen más, kevésbé homogén közeg.

⇒ Ezért **el is várják a felsőoktatási intézménytől**, mint utolsó olyan képző helytől, ahol a személyiség intézményesítetten formálható, **hogy ebben szerepet vállaljon**.

⇒ Mint ahogyan az intézmények vezetőivel folytatott interjúkból kiderült, **a felsőoktatási intézmények többsége foglalkozik is a kérdéssel**, éppen olyan tematikájú programokat, tréningeket, tantárgyakat dolgoztak ki, amivel a hallgatókat fejlesztik ezen a területen.

⇒ Természetesen felmerült az az általános vélemény, hogy **nem megfelelő a végzetek morálja**,

⇒ Ugyanakkor egy olyan érdekes dologra is rávilágítottak, hogy esetenként a munkaadók **félreértenek bizonyos megnyilvánulásokat**, amit nem megfelelő morálként, viselkedésként értelmeznek, és bár korosztályok összeférhetetlenségéről nem számoltak be, de mégis **van egy lappangó meg nem értettség**.

Hasznosnak mutatkozik a KKV felé olyan tudás anyag, információ átadása, ami ennek a munka-vállalói generációnak a sajátosságait mutatja be

„Legalább említés szintjén, hogy ismerjék meg, hogy ezekre is kell figyelni.”

„Az otthon dolga 15 éves korban lezárult. Az alapszemélyiségi jegyek persze otthonról jönnek, de más kezelni egy munkahelyi közeget, és kollégát, egy főnököt, egy beosztottat. Ehhez a legközelebb mégis csak az egyetem vagy főiskola az, ahol ezeket az életszerű dolgokat magába tudja szívni.”

„Személyiségfejlesztés nagyon jó lenne, ha kapnának ilyet a diákok. A saját személyiségüket, önismeretüket, vagy pszichológiai ismereteket tanulnának, testbeszédet. Annyi mindent megtudhatnának magukról meg másokról is. Szerintem nagyon könnyítené a kommunikációt. Az önéletrajzírást azt kellene tanítani, tehát, hogy ne csináljon a két munkahelyéből egy 5 oldalas önéletrajzot. Ha pedig már volt két munkahelye, akkor azt tudja leírni, megfogalmazni a főbb pontokat, hogyha én ránézek egyértelműen lehessen látni a készségeit, tapasztalatait. Nem tudják kiszűrni a lényegét abból, amit csináltak.”

„Lehet, hogy van egy meg nem értettség, mert amit ők természetesnek vesznek, az tűnhet szemtelenségnek egy nála 25 évvel idősebb szemében. Tehát pl. majd egyeztessük hogy mikor beszélhetünk, mert a főnöknek is van dolga, meg nekem is, és erre a fiatal válasza: jó, oszd meg a google naptáradat. És ez tűnhet baromi szemtelennek, miközben nagyon is releváns és ésszerű dolog. A régi dolgozó azt se tudja milyen naptáramat, mit megosztani? Pedig csak erről szól a dolog. És ez nem szemtelenség, hanem így működünk, nem megátalkodottságból mondja, de vannak, akik ezt rosszul élték meg, hogy jön egy taknyos, és ilyeneket dobál neki.”



JÓ HA VAN DIPLOMA, MINT TUDÁSALAP, DE KISSÉ LEÉRTÉKELŐDNI LÁTSZIK

Mint az a riport korábbi részében már említésre került, továbbra is megerősíthető, hogy a gazdasági szereplők is úgy érzik, hogy **szükség van a diplomásokra**.

⇒ Óvatosabban fogalmaztak, mint a felsőoktatási intézmények, mert az azért nem hangzott el, hogy „több kell”, de azonos volt a véleményük abban, hogy **bizonyos területeken** – például építészmérnöki karon – **kevés a kibocsátott pályakezdő**.

⇒ Kicsit leegyszerűsítve az is megfogalmazódott, hogy ma már a diploma olyan mint régen az érettségi, **jó ha van**.

⇒ Persze felmerült olyan álláspont is, hogy **bizonyos területeken túl sok diplomást képeznek**, vagy képzik magukat olyan irányban, amire nincs kereslet, amivel nehezen tudnak elhelyezkedni, vagy külföldön tudnak elhelyezkedni.

⇒ Egyértelműen látható volt, hogy a gazdasági szereplők **sokkal praktikusabban közelítik** a kérdést, és egy adott diploma gazdasági hasznosságát ítélik meg, a társadalmi vetületeit nem annyira tartják szem előtt, mint az oktatási intézmények.

„Én ennyi HR tapasztalattal azt mondom, hogy a diploma most olyan, mint régen az érettségi. Jó hogy van, az a belépő, de nem ez határozza meg valakinek a tudását, hanem az a gyakorlat, amire szert tett.”

„Sokat változott az elmúlt 10 évben az oktatási rendszer, hogy 50%-ra csökkent a hallgatók száma, pl. az építőmérnöki karon. De az építészkaron is. Tárgyaltam a BME vezetőjével, beszélgettünk ezekről a dolgokról, ott kezdődik az első probléma, hogy kevesebb a diák. A kevés diákra nagyon sok cég tart igényt. Sokan tovább mennek MSC-re, elmennek Erasmusra külföldre, ami nagyon jó, hiszen fejlődik ezáltal. De ez azt jelenti, hogy nincs pályakezdő.”

„Rengeteg kommunikációs szakembert képeznek, mindenki ez akar lenni. De azzal nem lehet elhelyezkedni.”

„Én csak a közgazdászokról tudok nyilatkozni. Ők egytől-egyig el tudtak helyezkedni. Ha nem lennék cégvezető, holnap tudnék menni az Államkincstárba dolgozni.. Na de bölcsészek? Azt nem mondom, hogy „bohóc diploma”, de arra annyi szükség van, hogy sok is van belőlük. Sok bölcsész ismerősöm van, és mivel érvényesülnek? A nyelvtudásukkal. Semmi többel. A szlávisztikás barátnőm kint van Angliában, mert angolul és a szlávokhoz is hívják tolmácsnak. Meg germanisztika, a csávó baromi jól beszélt németül, most a Lidl-nek a csúcsvezetője kint valahol. Kizárólag a nyelvtudásukból élnek. Erre most miért kell bölcsész diploma?”

„Az egyetemista kint mosogat Londonban, tudja?”



VAN NYITOTTSÁG, MERT FORMÁLHATÓ A FRISS DIPLOMÁS

- ⇒ A gazdasági szereplők részéről **van nyitottság a friss diplomások alkalmazására**, szem előtt tartva persze azt, hogy a friss diplomás oldaláról milyen a nyitottság és milyen elvárásokat támaszt vele szemben.
- ⇒ Elsősorban abban látják a friss diplomások előnyét, hogy az ilyen munkavállalók **megfelelő tudássalappal** rendelkeznek és **jól formálhatóak**.
- ⇒ Nagyobb cégek **betanulási illetve mentor programot** dolgoztak ki arra, hogy beintegrálják az ilyen munkavállalókat.
- ⇒ Másrészt az is megfogalmazásra került, hogy a friss diplomások a szó szoros értelmében már nem is tekinthetők friss diplomásnak, mert a kötelező gyakorlatoknak köszönhetően **bizonyos mértékű** - még ha nem is elegendő - **gyakorlati tapasztalattal már rendelkeznek**.

„Szeretjük a friss diplomásokat, minden évben veszünk fel.”

„Szívesen foglalkoztatunk fiatalokat, szívesen felveszünk pályakezdőket is, mert vannak olyan programjaink, amelyek során mi megismertetjük a vállalat alapjait és azt, hogy ezek a szakmák miről szólnak, a vezetői pozíció miről szól, tehát van ilyen betanulási programunk.”

„Van nyitottságom erre, persze. Amikor volt időm, én raktam is ki hirdetést az egyetemen, hogy végzős, utolsó éveseket szívesen látok, mert nekik már megvan a rálátásuk.”

„Szerintem mindenképpen, és amit én látok itt az állatorvosi szakmán belül, hogy egyre több rendelő vállal be tapasztalat nélkül, legyen meg a diplomája, majd betanítják helyben. Már nem olyan fontos az, hogy pár éves tapasztalata legyen.”

„Nem jellemző nagyon, hogy friss diplomást vennénk fel, úgy értem a friss diplomást, hogy nem volt szakmai gyakorlata semmi. Általában a mai fiatalok az egyetem, főiskola mellett dolgoznak már. Így már a friss diplomás is rendelkezik gyakorlattal.”

„Volt olyan beugrósom, tehát aki csak pár napokat dolgozott, aki abban az évben diplomázott, de már ugye volt annyi ideje, hogy kicsit bedolgozott. Tehát volt majdnem friss diplomásom, az még diploma előtti, mert ugye suli mellett még ezt tudta csinálni.”

A JÖVŐ MEGOLDÁSA, MINDEGY HOGYAN SZERZIK MEG A TUDÁST, IDŐT TAKARÍT MEG



A gazdasági szereplők többségének értelemszerűen **kevesebb volt a rálátása** az e-learning területére, mint az oktatási intézmények vezetőinek, de alapvetően hasonlóan látták a kérdést:

- ⇒ Mindenképpen **jövöbemutató**
- ⇒ A **fiatalok képzésének egy hatékony módjának** tekintik, mert véleményük szerint ez a generáció ezzel jobban megfogható.
- ⇒ **Opcionális** lehetőségként érzik megfelelőnek
- ⇒ A levelezős illetve távoktatásos képzések területén **már alkalmazott**
- ⇒ Az így megszerzett tudást nem értékeli alul, mert **irrelevánsnak tekintik, hogy milyen formában szerezte meg valaki a tudást**, mert hogy az mennyire eredményes az könnyedén tesztelhető.
- ⇒ **Habitus** kérdésének érzik persze, hogy ki tud ebben a formában tanulni
- ✓ Emellett a gazdasági szereplők részéről felmerült egy további pozitívuma, mégpedig hogy **időt takarít meg**. Ez is egyértelműen mutatja, hogy míg az oktatási intézmények hosszú időtávban gondolkodnak a képzést tekintve, a gazdasági szereplők gyorsítani szeretnék a folyamatokat.

„Hát igazából sok mindent erről a területről nem tudok.”

„Nekünk van a belső képzéseinkben. Mi örömmel látjuk, ha az iskolák a digitális tananyagok irányába mozdulnak el. Vannak egyetemek is, ahol vannak digitális szimulációs, üzleti szimulációs anyagok, mert, ez a jövő. A fiatalokat könnyebben lehet így megfogni, és nagyon sok időt lehet vele spórolni, nagyon jól fel lehet építeni ezeket az anyagokat. De nekünk így azért annyira konkrét tapasztalatunk kívülről nincsen.”

„E-képzésekről, távoktatásról van-e valami véleménye?
Nekem erről nincs.”

„Hogy mi van a képzés mögött, hogy azt e-learning formában oldják meg, vagy tantermi módon számomra mindegy. Nagyon sokan levelezőn is elvégeznek iskolát ma már, alapvetően. Ha van egy olyan szakma, ahol meg akarjuk nézni, hogy a tudása alkalmas-e, akkor adunk neki egy konkrét feladatot, és fekete-fehér, megugorja vagy nem. Aztán az, hogy azt most hogyan tanulta meg, nekünk teljesen mindegy.”

„Habitus kérdése. van, aki rá tudja venni magát van, aki nem
Opció, jó ha van ilyen.”

„Van olyan is, amikor vannak ilyen webinárok. Egy valaki meghallgatja. Ott kell lenni ezen az 10 előadáson, és aztán ő megosztja az anyagot, meg mindent a többiekkel, és mi kifizetjük neki ezt a webinárt, de ezt mindenki használhatja.”

SZÜKSÉGES A FOLYAMATOS KÉPZÉS, DE A KIS CÉGEK EZT NEM TUDJÁK TÁMOGATNI




A felnőttképzéssel kapcsolatban természetesen vannak különbségek abban - elsősorban a cég méretétől függően - , hogy mennyi információval rendelkeznek és hogyan viszonyulnak annak támogatásához.

➤ Szükségességét illetően egységesen **pozitív az állásfoglalás.**

⇒ A gazdasági szereplők is szinte ugyanazokkal a szavakkal fogalmaztak, mint az oktatási intézmények vezetői: azaz a gyorsan változó körülmények megkövetelik az „élethosszig tanulást”, **folyamatosan képeznie kell magát az embernek.**

➤ Támogatását illetően a lehetőségeik persze eltérőek:

⇒ A nagyobb cégek **több formában** is támogatják dolgozóikat

- 
- ⇒ karrier programmal,
 - ⇒ külső és belső képzés által,
 - ⇒ saját maguk által működtetett OKJ-s képzéssel,
 - ⇒ anyagi finanszírozással is hozzájárulva.

⇒ A kisebb cégek többsége ugyanakkor ezt sem anyagi, sem időkiesés miatt **nem igazán engedheti meg magának.**

„Van lehetőség külső képzésre is, és azt támogatja a cég. Ha speciális igény van egy adott munkavállaló esetében, akkor a vállalat megkeresi azt a forrást, ahol ezt megkaphatja.”

„Nekünk az az érdekünk, hogy minél képzettebbek legyenek a kollégák. Mert ha elsajátít egy szemléletet, az csak előnyünkre válhat, arra gyakorlati tudás rá tud épülni.”

„Van olyan képzési szabályzatunk, hogyha valaki felnőttképzésben vesz részt, ahhoz szeretne kérni támogatást, akkor nyújtunk is, és mi magunk is nyújtunk olyan szolgáltatást, hogy van egy területre OKJ-s képzésünk.”

„Olyat csináltunk, hogy szerettük volna, hogy az illető nálunk dolgozzon, de nem volt meg neki az az OKJ-s dolog, és akkor mondtuk, hogy kifizetjük neki, de nálunk kell maradnia egy évig.”

„A cég belső építkezése nagyon erős. Egyéni karrierterv lehetőség van. Megnézzük milyen képzés kell neki, akár belső, akár külső, hogy abban a pozícióban ő jól tudjon teljesíteni.”

OKJ-t pont most bombázzák szét. Sanyarú téma, nem látok rá”

„Nincs időnk, hogy átképezzük a tetőfedőt szigetelősné.”

„Abszolút támogatom, mert egyszerűen képezni kell magunkat, élethosszig tartó tanulásról beszélünk. Olyan gyorsan változnak a körülmények, hogy muszáj lépést tartani vele. És most nem csak a programozókra gondolok, aki ha két évig nem képezte magát, az kiesett a legújabb platformok ismeretéből.”

„Ebben a szakmában mindenképpen tovább kell képezned magadat, már a kreditpontok miatt is.”



Részletes eredmények
Az üzleti szféra és a felsőoktatási
intézmények együttműködése





KÖZELÍTENI, NYITNI KELL EGYMÁS IRÁNYÁBA, DE MÉG KEVESEKNEK VAN KAPCSOLATA

Az oktatási intézményekkel való együttműködés területén még inkább megmutatkoztak a cégek méretéből adódó véleménykülönbségek.

✓ Az együttműködés szükségességét illetően mindannyian **pozitívan nyilatkoztak**, és ismét szinte ugyanazokkal a szavakkal fogalmaztak, mint a felsőoktatási intézmények, azaz a két szereplőnek **közelítenie, nyitnia kell egymás irányába**.

➤ Az együttműködés meglétét tekintve:

➤ A nagyobb cégek **több formában** is együttműködnek

➤ A kisebb cégek azonban jellemzően **a kapcsolat hiányáról** számoltak be:

- ☞ nincs kapcsolatuk
- ☞ az oktatási intézmények **nem keresik őket**
- ☞ nem találják meg a közös pontokat
- ☞ olyan esettel is találkoztunk, hogy az intézmény **pénzbeli juttatás fejében** működött volna együtt a céggel
- ☞ vannak olyan cégek, ahol az **információik is hiányosak** a lehetőségekről, ami abban nyilvánult meg, hogy olyan együttműködési elképzeléseket soroltak fel – projekt feladat, tanszék létesítése - melyek már léteznek.

„Közelítsünk, nyissunk, mutassuk meg, hogy mi zajlik nálunk, hogyan jelennek meg az oktatott tantárgyak a valóságban.”

„Azzal van probléma, hogy nem keresik a munkáltatók kapcsolatát, én még nem tapasztaltam, hogy idejött volna a BME-ről bármilyen vezető, hogy ő szeretne velünk szorosabb kapcsolatot. Nekünk kell menni és kezdeményezni.”

„Én most is részt veszek a kutatásban, tehát a szándék meglenne az együttműködésben is.”

„Nyitottak lennének persze. Van is néhány kollégám, akik járnak előadást tartani meghívott előadóként. Az én álmom egy Market tanszék, el tudnám képzelni. Bármelyik egyetemen, aki bejelentkezik, szívesen dolgoznék.”

„Nagyon el tudnék képzelni olyan oktatási modult, ami arról szól, hogy az adott szakterületen dolgozó cégekből néhány gyakorló szakemberrel kvázi, mint esettanulmányt a való életből hozott vagy kicsit átranzformált, de valós alapokon nyugvó eseteket dolgoznak fel. Aktuális legyen, mondjuk, egy-két éven belüli viszonyokat hozzon.”

„Terveztük már többször, de nem igazán találtuk meg a közös pontokat, ami alapján elindultunk volna.”

„De ez ne anyagi kérdés legyen, mert volt próbálkozás és gyakorlatilag pénzért cserébe hajlandóak lettek volna diákokat küldeni. Tegyek le 1 milliót és akkor utána hajlandóak együttműködni. Ez nálunk nem fog menni.”

A BKIK jól ismerte fel, hogy van lehetőség szerepet vállalni a felek közelítése érdekében.

Fontos területnek mutatkozik az informálás, a közös pontok megtalálása, annak tudatosítása, hogy proaktívak legyenek, maguk is tegyenek lépéseket intézmények felé.



AKI BENNE VAN, HASZNOSNAK TARTJA

Az együttműködési formák közül a legjellemzőbb

a gyakorlati hely biztosítása.

⇒ A nagyobb cégeknél ez mind **duális**, mind **gyakornoki** képzés kereteiben előfordul.

⇒ Míg a kisebb cégek inkább **a kötelező gyakorlat** formáját ismerik

Erről az együttműködési formáról, akik benne vannak, vagy akik szélesebb nézőpontból, más cégek szemszögéből is vizsgálták, úgy nyilatkoztak, hogy

✓ **hasznos mindkét szereplőnek**

✓ a cég megmutathatja az **üzleti működést, folyamatokat,**

✓ nagy szerepe van a **munkaerő utánpótlásban,**

✓ a gyakornokok számára pedig azért jó lehetőség, mert **emeli az értéküket a munkaerő piacon** egy neves cégnél végzett gyakornoki munka.

☞ Ugyanakkor a **duális képzésnél** felmerült annak munkaadói árnyoldala is, miszerint a **cég korán elkötelezi magát egy hallgató mellett,** miközben **semmi biztosítéka,** hogy ez a hallgató később az ő munkavállalói táborát erősíti majd.

Megjelent az a negatív beidegződés is, elsősorban a kötelező gyakorlat kapcsán, hogy

☞ ez **alibi, kipipálandó,** ezért nem hasznos a cég számára

☞ a diák nem veszi komolyan, **nem is akar dolgozni,**

☞ miközben **terhet jelent,** nyűg a cég számára is.

➔ **Hasznosnak mutatkozik a gyakornokok alkalmazásának előnyét megmutatni a KKV számára, hogy az ellenérzések enyhüljenek.**

„Két fajta módon is együttműködünk egyetemekkel. Az egyik a duális képzési forma, amikor már rögtön az elején részt veszünk a képzésükben, hogy utánpótlásként őket utána majd itt tarthassuk. És ez egy nagy kihívás, mert azért azt látjuk, hogy 18-19 évesen mi már letesszük mellettük a voksunkat, de ők még nagyon sokat érnek, és változnak a céljaik menet közben. A másik, hogy kötelező szakmai gyakorlatra fogadunk hallgatókat.”

„Többen jönnek kötelező szakmai gyakorlatra hozzánk. Azért is van, hogy az utánpótlásunkat biztosítsuk, és hogy már az egyetemi évek alatt lássák milyenek nálunk a folyamatok.”

„Minden évben olyan 15-20 fő gyakornok van nálunk, aztán nyáron csúcsosodik. Kötelező nyári gyakorlatra sokan szoktak jelentkezni.”

„Nálunk 2 hónap van, az egész nyarat itt kell dolgozni. Az már egy szűrési pont, hogy ezt vállalja-e? Van, aki ezt nem szeretné, de akik igen ott nagyon jók a tapasztalatok, van, aki kéri, hogy maradhasson”

„Nem saját tapasztalat, de tudom, hogy vannak cégek, ahol nagyon nagy erőket tesznek kifejezetten a gyakornokok foglalkoztatására. Folyamatosan futtatnak egy osztályon belül 3-4 gyakornokot, akiket minimál pénzen piszok keményen dolgoztatnak. Ami nagyon jó dolog egy gyakorlaton résztvevő diáknak, mert megismer egy komoly céges kultúrát, és egy ismert cégnévvel az önéletrajzban jól tud továbblépni, és szerintem most a Z-sek a gyakornoki munkát keresve ezt nézik.”

„Volt, hogy jöttek a gyakornokok. Akkor inkább ez még olyan volt, hogy ilyen kötelező kipipálandó volt. Egyfajta nyűg volt.”

„Hathetes alibi tevékenység.”

ELSZIGETELT, DE PÉLDAÉRTÉKŰ KAPCSOLATOK

Minthogy alapvetően az együttműködés kevésbé volt jellemző a beszélgetőpartnereink esetében, illetve csak egy-két nagyobb cég esetében volt működő a kapcsolat, további kapcsolódási formákról is csak kevesen tudtak beszámolni:

- Felmerült, hogy **előadást tartanak az egyetemen**, de ez egy-egy esetet érint, többnyire ezt is inkább csak hallomásból ismerik.
- Van olyan cég, aki **projekt feladatokba** kapcsolódik be a felsőoktatási intézményeknél
- **Üzemlátogatást** tesz lehetővé a hallgatók részére
- **Munkaerő közvetítés kapcsán** a felsőoktatási intézmény karrier irodájával vették fel a kapcsolatot.

„Van úgy, hogy bekapcsolódunk egy félévbe, egy projektfeladaton dolgoznak a fiatalok, és azután a tantárgyi értékelésbe is beszámít.
Van olyan, hogy előadást tartunk bizonyos szakterületekről.
Van, hogy látogatásra jönnek, és mi mutatjuk be az adott területet a diákoknak, ez az egyetemek vonatkozásában, középiskolákban pedig pedagógusképzéseket is szerveztünk.”

„Olyanról tudok, hogy valaki a szakmában rendszeresen előad egyetemen, konferenciákon. Van 2-3 ügyes, aki ezt gyakorlatban megcsinálta.”

„Van is néhány kollégám, akik járnak előadást tartani meghívott előadóként.”

„Karrier iroda vezetőjét felhívtam, hogy milyen hallgatókra lenne szükségem. És kaptam. Megszűnt a személyes kapcsolat sajnos, ennyin múlik. Azért nem engedik el a kiváló tanulókat, mert doktori iskola, ilyenekre tartják ott az egyetemek. Végül is igazuk van, meg tudom érteni.”



Részletes eredmények
A BKIK szerepe, lehetséges
bekapcsolódási pontok



VANNAK SZOROSABB KAPCSOLATOK

A gazdasági szereplők BKIK-val kapcsolatos ismeretei és tapasztalatai nagyon széles spektrumot fognak át.

- ⇒ A legmagasabb szint, hogy **tevékenyen részt vesz** a kamara működésében, konkrétan tagja egy képzéstanácsnak mely a szakképzés átalakításán dolgozik.
- ⇒ Vannak, akiknek a kamara által működtetett különböző **képzésekről van tudomása**, hallomása.
- ⇒ Van, aki **csak feltételezi**, hogy végez hasznos tevékenységet.
- ⇒ Van, aki szerint egy **ernyő funkciót tölt** be, vagy legalábbis azt kellene betöltenie, de **nem tud a szolgáltatásairól**.
- ⇒ És persze most is talákoztunk olyannal, aki a tagdíj fizetésén kívül, **semmit nem tud a kamarához** kötni, de látható ismét az érdeklődés hiánya is, mert a könyvelőtől várja a tájékoztatást.

Ezáltal is megerősítést nyert, hogy a könyvelők szerepe mennyire fontos a kamaráról való tájékoztatásban, És hogy az erős kommunikációt folytatni kell.

„Dolgozunk a kamarával, tagja vagyok az ágazati képzéstanácsnak, úgyhogy járok a kamarához ebben a témakörben. Összefogják a vállalati oldalt és dolgozunk az új szakképzés átalakításán, van ilyen kezdeményezés. Örülök is neki, hogy ezzel foglalkoznak.”

„Cégalapítási tanfolyam. A kamarán belül van támogatva. Hogy mi ennek a menete, hogy néz ki egy cégalapítás, Hogy én rálássak, mint cégvezető, hogy kinek mi a feladata.”

„Könyvvizsgáló képzést tudom, hogy csinált.”

„Nem vagyok velük kapcsolatban, fizetünk tagdíjat. Nyilván végeznek érdemi munkát, de az hozzám nem jut el.”

„Hát, igazából én megkapom a könyvelőtől, hogy ennyit kell fizetni. Benne vagyunk egy csoportban, nem tudom. Lehet, hogy vannak lehetőségek, de nem jutott el hozzám. Az iparkamaráról sosem mond semmit, hogy milyen előnyei vannak.”

„A kamara egy segítő ernyő lehetne. Kicsit oktat, egy kicsit tanít, egy kicsit nevel, és egy kicsit támogat Hacsak a tagdíjbevételek marad meg ebből, az negatív megítélést szül. Sokkal szívesebben fizetnének ennél többet is, ha hasznos visszacsatolásokat, támogatásokat kapnának a kamarától..”



TÖBBNYIRE HASZNOSNAK TARTJÁK

Ahogy a felsőoktatási intézmények esetén is, most is volt olyan hozzáállás, hogy egy harmadik fél csak csökkenti az együttműködés hatékonyságát.

Ugyanakkor a többség véleménye ez esetben is az volt, és a beszélgetések során felmerült problémák is azt erősítik, hogy **hasznos egy koordináló szervezet**, még akkor is ha „*Mindenki fel tudja emelni a telefont*”.

⇒ Ugyanis megfogalmazódott az is, hogy **eszükbe sem jut** a cégvezetőknek egy ilyen kezdő lépés megtétele, vagy hogy egyáltalán megtehetik-e,

⇒ vagy **elképzelése sincs, hogy miben fordulhatna** a felsőoktatási intézményekhez, azaz a jó példák bemutatása ötletet adhat számukra.

⇒ Úgy érzik **minél több oldalról** van megtámogatva ez az együttműködés, annál jobb, mert **mindenki mást tud hozzátenni**, és még az egyetemisták bevonásának ötlete is spontán felmerült.

„Összességébe véve ma más kereskedelmi cégek is keresik a direkt kapcsolatokat az egyetemekkel. Ide most még egy plusz szereplő szerintem nem teszi hatékonyvá a működést, mindenki föl tudja venni a telefont és el tud indulni ezen az útvonalon, és egy plusz szereplő beiktatása alapvetően szerintem csak a hatékonyságot csökkentené, és plusz adminisztráció.”

„Szerintem jó ötlet. Nem egyféleképpen látják, minden ember tud valamit hozzátenni, mert nem vagyunk egyformák. Lehet egy változatos dolgot behozni, ha az egyetemisták előkészítik. Meg hogy egyáltalán ők mennyire motiváltak arra, hogy ők menjenek külsős szakmai segítséghez. Ezt jónak tartom.”

„Ha tud segíteni, annak mindenki hasznát látja.”

„Szerintem minél több oldalról, annál jobb. Én úgy gondolom, hogy mint cégtulajdonos, bennem fel sem merül, hogy megkeressem az intézményt. Lehet, hogy kéne az intézménynek egy nyitottságot, és lehet, hogy megvan, de kommunikáció nincs szerintem. Ha engem megkeresne valaki, hogy ez és ez a lehetőség van annak érdekében, hogy te olyan ember kapjál, ha te fogadsz egy gyakornokot, akkor támogatunk ebben, cserébe ezt ajánljuk föl. Tehát a nyitottság bennem nagyon megvan, viszont magamtól nem biztos, hogy odamennék én, mint kis patikatulajdonos, hogy még ezt is tanítsátok meg, mert a gyerekek még egy fél évet megspórol a nálam való tapasztalat szerzésben. Az igény az megvan.”

Ebből is látszik, hogy a Kandó Klub jó kezdeményezés, beleillik a cégek elképzeléseibe is, ezért ennek a platformnak és az általa nyújtott lehetőségeknek a kommunikálása is nagyon fontos.

MONITORINGOZÁS, NEMZETKÖZI TRENDEK FIGYELÉSE, INPUT AZ INTÉZMÉNYEK FELÉ

A BKIK számára igazán átfogó feladatkört tudnának elképzelni:

- ⇒ Csakúgy, mint a felsőoktatási intézmények a cégek is nagyon hasznosnak tartanák, ha a kamara **FELMÉRNÉ, MONITORINGOZNÁ** az iparágak igényeit.
- ⇒ Ezt nemcsak hazai szinten is, hanem nemzetközi kitekintésben is, figyelve a **nemzetközi iparági trendeket**, mert erre a hazai KKV-k többségének nincs kapacitása.
- ⇒ Majd ezen információk alapján **inputokat adna a felsőoktatási intézmények felé**, hogy mire várható igény, mik az adott ágazat törekvései, trendjei.
- ⇒ Emellett az is felmerült, hogy a **kormányzati törekvéseket figyelve**, azzal összhangban koncentráljon egy-egy ágazatra. Mely ismét visszaigazolja, hogy a BKIK elképzelése találkozik az igényekkel.



„Mégkérdezni az iparágat. Ez lenne az első, hogy időnként...nem tudom ez a Kamarán múlik-e? Kiküldjön a munkáltatóknak kérdőívet, megkérdezze mire van szükség? Kellene a kommunikáció.”

„Fel kell mérni az igényeket, akár egy kutatással. Olyan kéne, aki rálát mindenkire, vagy össze tudja hozni. Egy kormány rálát az oktatási intézményekre, a kereskedőkre, a diákok lehetőségeire. Főnről kéne mindegyiknél egy olyan programot, vagy megbízni egy olyan személyt.”

„Vegyünk konkrétan az állatgyógyászatot, hogy vannak új trendek külföldről és nem ismerjük. Egy állatorvosi rendelő, aki akar ezzel foglalkozni, felkér egy egyetemet, hogy akkor nézzük meg a szakmát mögötte, csináljunk rá egy több száz állatos tesztet, mielőtt elkezdünk ezzel foglalkozni, hogy legyen szakmai háttere.”

„Publikusan elérhető kutatások, amiket egy kamara rendel meg a hozzá tartozó tevékenységű cégek iparágaihoz kapcsolódóan. Persze ez nem lesz annyira cég specifikus, de legalább iparági kitekintést tudna adni.”

„Az előbb említettük, hogy gond, hogy nincsen releváns, aktuális és rögtön használható információ, amit az egyetem át tudna adni a diákoknak, és ebben a kamara nagyon jó híd lehet. Biztos vannak különböző szempontok szerint fontosnak ítélt ágazatok, amelyeknek a támogatása akár ilyen módon is megtörténhet. Lehet, hogy a kormányzat fontosnak ítéli néhány szakterületet, és ott a hozzá tartozó kamarát támogatja meg azzal, hogy biztosítja ezt a fajta hidat.”



KÖZVETÍTŐ SZEREP, AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS ADMINISZTRATÍV FELÉPÍTÉSE

Fontos szerepet szánnának a BKIK-nak A **KAPCSOLATÉPÍTÉS TERÜLETÉN.**

- ⇒ Az üzleti szféra nem rendelkezik sem a megfelelő ismerettel és ismerettséggel, sem kapacitással arra, hogy saját erőből kezdeményezze ezeket az együttműködések, ezért nagy segítséget jelentene számukra, ha a kamara a egyfajta **KÖZVETÍTŐ** szerepet vállalna ezen a területen:
 - ⇒ elsősorban, hogy **munkaerő utánpótláshoz** legyen kapcsolatuk az intézményekkel, **kihez kell fordulniuk.**
 - ⇒ másrészt, hogy **gyakorlati helyként tudjanak működni** az intézmények számára
- ⇒ Ehhez szorosan kapcsolódóan az is nagy segítség lenne számukra, ha az **EGYÜTTMŰKÖDÉS ADMINISZTRATÍV RÉSZÉT** koordinálná a BKIK
- ⇒ **INFORMÁLNÁ** őket arról milyen teendők vannak, milyen előírásoknak kell megfelelniük.
- ⇒ Ahogy az intézmények a BKIK adatbázisát látják egy lehetőségnek a kapcsolatok kialakítására, az üzleti szféra részéről is felmerült, hogy az intézmények bizonyára rendelkeznek olyan **adatbázissal, ami segítség lehetne,** legalábbis a munkaerő utánpótlás területén.

„Összekapcsolni az egyetemet a szakmákkal.. Aki kapcsolatban van mindenkivel.”

„Kellene nekünk külső segítség, mi nyitottak vagyunk, hogy szakmai gyakorlati helyet adjunk olyanoknak, akik szeretnének villanszerelők, karbantartók lenni, bármilyen épületgépész stb. Mi szívesen fogadnánk ilyen diákokat, akik nálunk tanulnának be. utána a terület ajánlana is neki állást.”

„A legnagyobb probléma a kapcsolat hiánya. Rengeteg a feladat, bármelyik építőipari nagyvállalatot nézem. Ez részben HR feladat, de akkor, amikor azon küzdünk, hogy van 50 nyitott pozíció és azt be kell tölteni 3-4 hónapon belül, akkor arra már nem jut idő, hogy elkezdjek kapcsolat után nézelődni. Hogy megkeressem azt a kulcs embert a különböző egyetemeken, aki tud nekem segíteni. Nincs rá időnk egyszerűen. Nagyon elvagyunk a napi operatív feladatokkal.”

„Mondjuk akár munkaerő közvetítésben segítséget tudnak nyújtani.”

„Kapjunk egy teljes körű tájékoztatást, hogy milyen feltételeknek kell megfelelnünk, hogy tudjunk diákokat fogadni és ezt minél előbb megvalósítani. Meg onnantól, hogy megíródnak ezek a tanulmányi szerződések, ha ebben tudnánk kapni adminisztratív támogatást, ha ebből tudnának átvállalni vagy egyszerűsíteni.”

„Olyan adminisztratív labirintus létezik, amiből józanésszel nem lehet kikeveredni. És ezekre nincsen jó információ. Erre pl. pont egy kamara remek eszköz lehet.”

„Az egyetemek rendelkeznek-e adatbázissal, ahonnan profilba vágó embereket tud közvetíteni.”

MENTORPROGRAM A HIÁNYOS KOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSÉRE

- ⇒ **Oktatási feladatkört** is el tudnának képzelni a kamarának, különösen azon cég, mely a szakképzést érintően közreműködik a kamara tevékenységében.
- ⇒ Úgy vélik **a felsőoktatása is be kellene kapcsolódnia** valamilyen szinten. Ez a vélemény is éppen egyezik a kamara törekvésével.
- ⇒ Olyan képzésben gondolkodtak, amely azokat a **kompetenciákat fejleszti**, melyeket a felsőoktatási intézmény nem adott meg.



- ⇒ A mentorálás, **mentorprogram** ötlete többször is felmerült.

„Mentorprogram, gyakorlati helyek, gyakorlati helyek kiegészítve aktuális oktatással, nem biztos, hogy iskolai keretek között, hanem amíg a gyerek jár egy céghez gyakornokként, lehet, hogy a 8 órájából 6-ot töltsön ott és 2-t átlagban töltsön el a kamara által szervezett oktatási formában, ami nem biztos, hogy az egyetem dolga, ha nem akarja magára vállalni, de akkor a kamara pl. erre aktívabban kifejthetne valami tevékenységet. Tehát ez lehet, hogy annyit jelent csak hogy heti egy munkanap, vagy havonta 3-4 munkanap alatt egy ilyen képzést le tudna bonyolítani. Vagy egy gyakornoki szemeszter alatt kétszer egy hétben mégiscsak át tud adni olyan információkat és készségfejlesztéseket, amelyeket lehet, hogy nem kapna meg a diák máshol.”

„Mentorálási programokat is indíthatnak, kicsit pótolva azt, amit az egyetem nem adott meg.”



PÁLYAORIENTÁCIÓ, A SZAKMÁK PRESZTÍZSÉNEK VISSZAÁLLÍTÁSA

Egészen a képzési alapokhoz visszanyúlva azt a feladatot is el tudnák képzelni a BKIK részére, hogy

- ⇒ segíti a fiatalokat a **pályaorientációban**,
- ⇒ szerepet vállal a **szakmák presztízsének megreformálásában**, helyreállításában.

⇒ A pályaválasztás előtt álló gyerekek és szülei körében **népszerűsíteni a különböző szakmákat**, bemutatva azok szépségét, kihívásait, lehetőségeit:

- ⇒ előadások, bemutatók általános és középiskolákban szakmai nyílt napok,
- ⇒ szakmák éjszakája,
- ⇒ work –shop-ok, üzleti reggelik
- ⇒ road-show-k formájában.

⇒ Másrészt felmerült egy egészen egyedi elképzelés is, hogy hogyan lehetne az üzleti szféra munkaerő gondjait enyhíteni. Ha például a kamara közben járna, hogy a Magyarországon elhelyezkedő fiatal munkavállalókat anyagilag támogatja.

„A szakma újból legyen elismert, megbecsült, keresett szakma, tehát inkább presztízs növelést látok inkább feladatnak.”

„Workshop-okat, előadásokat tartani, ahol nagyon tapasztalt vezetők beszélnek a szakmai kihívásokról. Szerintem ez hasznos lenne, Üzleti reggelinek szokták nevezni, amikor ilyen 2-3 órában ingyenesen vagy valami minimális díj befizetéssel el lehet menni.”

„Összességében a kereskedelmi szakma ma nem egy keresett szakma. Egy BKIK-nak a felelőssége sokkal inkább az, hogy magát ezt a szakmát újra vonzóvá tegye.”

„Mindent időben kell kezdeni. Az építőipar szakmának a presztízsét meg kell reformálni. A szülők nem irányítják a gyerekeket ezekbe a szakmákba, mert ez nehéz fizikai munkát jelent, elhasználódást. Nem annyira vonzó, ez azért rányomja a bélyegét erre. Ezen változtatni kell. El kell kezdeni road-show-zni általános iskolákba, bemutatókat tartani szakközépiskolákba, hogy mi ennek a szakmának a szépsége. És akkor sem fognak tolongani.”

„Ma már, ha nem gimnáziumba mész, azt ciki kimondani.”

„Ott, ahol ma a BKIK ebben mozgolódik, ahol az alapszakmák – az általános iskolák körében mi szeretnél lenni, mire lennél képes. Megmutatni, hogy milyen szakmának milyen szépsége van. Ha van egy közös koncepció, a mögé beállnak a vállalatok. Már indultak el kezdeményezések, nyílt napok, szakmák éjszakája, stb.”

„Mondok valamit. Mi lenne, ha valaki elhelyezkedik magyarországi munkahelyen, éveken keresztül, azt támogatnák anyagilag? Akár az alkalmazót, akár az alkalmazottat., mindegy.”

VAN AKINEK HASZNOS LEHET, DE A KKV NAGY RÉSZÉNEK TÚL NAGY LÉPÉS

Mivel beszélgetőpartnereink döntő többségének nincsenek nemzetközi piacra lépési tervei, mert

- ⇒ tevékenységük kizárólag hazai kereteken belül tud működni,
- ⇒ nem lenne kapacitásuk a nemzetközi piac igényeinek kielégítésére,
- ⇒ belföldön is van még lehetőségük a bővülésre,
- ⇒ már kialakult kapcsolatuk van,

így számukra irreleváns volt a kérdés, hogy segítené-e a nemzetközi terjeszkedésüket a hallgatók bevonása az ilyen folyamatok koordinálásába, kiépítésébe.

„Egy nagyobb cégnél lehet. Nálunk nem, mert mi még itthon is tudnánk terjeszkedni, de már nincs kapacitás. Igazából nekem a külföldre ugrás már túl nagy falat.”

„Nem gondolom, hogy egy frissen végzett fiatal fogja majd a nemzetközi terjeszkedését megoldani egy cégnek. De egy modern szemléletmódot tudnak hozni, és ez a szemléletmód lehet egy kulcs, mert azért a frissen végzetteknek van egy másfajta képességük, készségük a korábbi generációkhoz képest. Borzasztó gyorsan tudnak reagálni dolgokra. Az információ feldolgozás vagy használat a digitális fejlettség miatt is sokkal jobb, mint a korábbi generációknak.”

Mindazonáltal azt nem vitatták, hogy **vannak olyan cégek, elsősorban nagyobbakra gondolva, melyeknél ez hasznos lehet.**

És ebben a fiatalok szemléletmódja a kulcs, mert könnyebben befogadják az új információt és gyorsabban tudnak reagálni, már a digitális fejlettségükből adódóan is.

Másrészt, mint korábban már említésre került, az egyetemisták bevonása az együttműködési folyamatokba spontán is felmerült, tehát ez a kezdeményezés is egyezik az üzleti szféra és az intézmények elképzeléseivel is.