

A vas megyei és zala megyei érettségizettek és munkaadók körében végzett kérdőíves eredményei

Tanulmány

Interreg V-A Szlovénia-Magyarország Együttműködési Program 2014-2020

Right Profession 2

Szombathely, 2017. november

Tartalom

1. Bevezető.....	3
2. Érettségi értéke.....	4
2.1. Demográfiai adatok.....	4
2.2. Területi különbségek.....	7
3. Vállalkozások által a szakképzett munkaerőtől elvárt tudás.....	11
4. Következtetések	24
5. Összefoglaló.....	25
6. Felhasznált irodalom.....	27
7. Mellékeltek	28

1. Bevezető

Az Interreg V-A Szlovénia-Magyarország Együttműködési Program 2014-2020 „Right Profession 2” elnevezésű, SIHU54 projektszámot viselő projekt keretében készített kérdőíves felmérés célja feltérképezni a pályaválasztás előtt álló, érettségizett tanulók továbbtanulás és szakmaválasztás iránti érdeklődését.

Az mellékelt kérdőíveken megtervezett felmérés arra igyekezett választ keresni, hogy:

1. biztosított-e csak érettségivel a munkaerőpiaci elhelyezkedés?
2. mi a munkaadók elvárása a pályakezdőktől, mire kellene a tanulókat felkészíteni az iskolákban?

Szintén fontos volt megvizsgálni, hogy demográfiaiailag milyen arányban oszlanak meg az érettségizettek az egyes kritériumok szerint, milyen elképzeléseik vannak a továbbtanulással kapcsolatosan és a munkaerőpiacon milyen területen szeretnének elhelyezkedni, illetve a bérigényük hogyan oszlik meg.

A rendelkezésre álló adatok 417 tanuló esetében tették lehetővé a súlyozást, így eredményeink 417 fő adatain alapulnak. A felmérést két megyében végeztük el, Vas illetve Zalaiban, az előbbinél 217 fő töltötte ki a kérdőívet, míg az utóbbinál ez a szám 200 volt.

Az érettségizetteken kívül 50-50 vállalkozást is megkérdeztünk az említett két megyében, így kellő alap áll a rendelkezésünkre a következtetések levonására.

Első sorban a vállalkozók által elvárt készségekre illetve kompetenciákra voltunk kíváncsiak, melyeket a pályakezdőkkel szemben elvárnak és milyen területen tervezik a létszámbővítést. A kérdőívek az érettségi értékéről 16, a Vállalkozások által a szakképzett munkaerő elvárt tudásáról 18 kérdést tartalmaztak.

A módszertan bemutatása szempontjából a felmérés egyik célcsoportban sem reprezentatív mintavétel alapján történt, ugyanakkor az érettségizettek nagy száma, valamint a megkérdezett vállalkozások mennyisége, szakmai sokfélesége (ipar – szolgáltatás – vendéglátás – kereskedelem), és az általuk foglalkoztatottak számának széles spektruma (1-től 250 fölötti) kellő alapot ad a megfelelő következtetések levonására.

2. Érettségi értéke

Mindkét megyében fontos szempont a pályaorientáció elősegítése, hiszen a gazdaság egyik legfőbb motorja a jól képzett munkaerő. Az illetékes szervezetek nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy a pályaválasztáshoz bemutassák a megyében tanulható hiány szakképesítéseket, és megyei szakképző intézmények képzési kínálatát. Ennek érdekében a Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottságok minden évben javaslatot tesznek a következő évek hiányszakmáira. A Bizottság a javaslatát gazdaság igényeire alapozva teszi meg. Ennek nem csupán a figyelemfelkeltés a célja, hanem hogy a gazdaság által igényelt szakember utánpótláshoz ösztöndíj rendszerrel ösztönözzék a tanulókat, hogy ezeket a szakképesítéseket válasszák.

Annak érdekében, hogy az oktatási rendszer minél több, jól felkészült szakmunkás és technikus képzését tudja megvalósítani, a felmérés készült mindkét megyében a szakképzésből kikerülők körében az érettségi értékéről, arról hogy versenyképes szakmával, gyakorlatias tudással rendelkeznek-e, az általuk elvárt igényekről is.

A kérdőíves lekérdezést demográfiai és területi adatok szempontjából csoportosítottuk a két megye érettségizetteinek körében. A korosztály az érettségizettek, 19-22 évesek voltak.

A célcsoport felkutatása során a középfokú oktatási intézmények tapasztalataira támaszkodtunk. A gimnáziumban érettségizettekre általánosságban ugyanis az a jellemző, hogy felsőoktatási intézményben folytatják tanulmányaikat, illetve akit nem vettek fel, vagy nem tervezett ilyen típusú továbbtanulást, az valamelyik szakképesítést adó intézményben tanult tovább iskolai rendszerű képzés keretében 13-14. évfolyamon, vagy felnőttoktatásban illetve felnőttképzésben. A szakgimnáziumokban az érettségizettek is ugyanez a jellemző: tovább tanul, vagy szakképesítést szerez. Tehát az érintett célcsoportra az a jellemző, hogy az érettségit követő 1-3 évben még tanulnak. Jellemzően már szakmát. Ez azt jelenti, hogy:

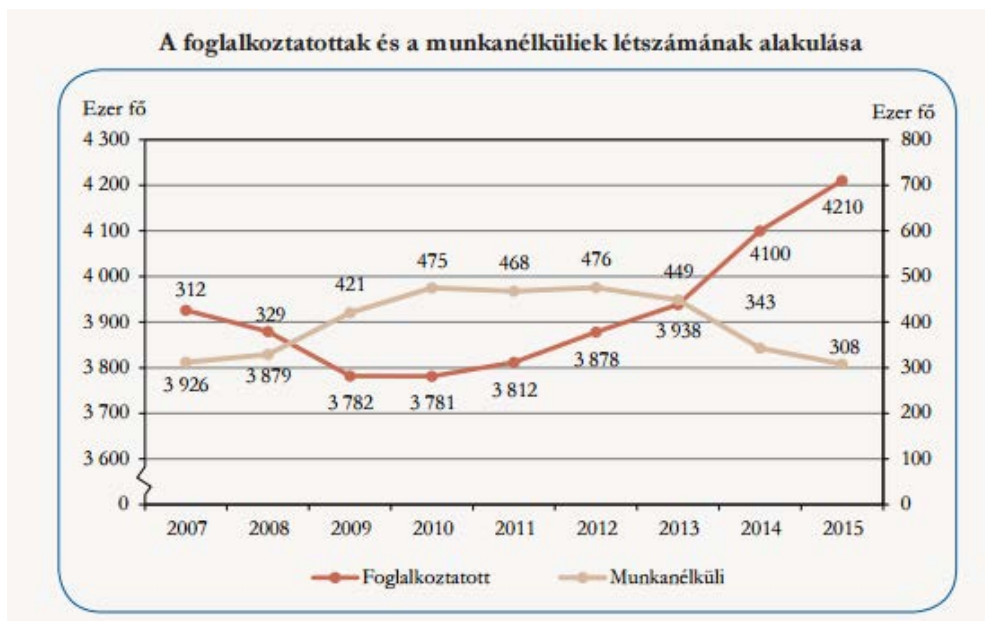
- az érettségivel rendelkezők az érettségi után valamilyen szakmát tanulnak, ami után vagy a diploma, vagy az OKJ-s képesítés, vagy a technikus minősítés megszerzése a cél.

Az egy-három éve érettségizettek munkaerőpiacon való „tömeges” megjelenése még várat magára, optimálisan 2018-2019-re várható. Az a feltételezés, hogy az érettségi nem elegendő ahhoz, hogy a munkaerőpiacon valaki elhelyezkedjen, már a számok elemzése nélkül is megállja a helyét, ugyanis a megkérdezett érettségizettek közül elenyésző számban találtunk olyanokat, akik azonnal a munkát vállaltak. A munka vállalása nem ritka, de részmunkaidőként, vagy diákmunkaként találoztunk vele.

2.1. Demográfiai adatok

A demográfiai adatoknál jól meghatározható, hogy 1982 óta országos szinten megcserélődött a halálozások és elveszületések aránya, ezáltal természetes fogyás megy végbe hazánkban.

Zala és Vas megyében a természetes fogyás értéke ezerlakosra 2013 és 2016 között bár csökkenő mértékben, de -5,7 és - 6,1% között volt.



Munkanélküliek és foglalkoztatottak számának alakulása (Forrás: KSH, 2016)

Az elmúlt években a foglalkoztatottak száma megnőtt, míg a munkanélküliek száma a 2010 és 2012 közötti csúcstértekhez képest jelentősen lecsökkent. Az összefoglaló adatok is jól szemléltetik, hogy a foglalkoztatottak aránya egyre nő, míg a munkanélküliségi ráta csökken.

A foglalkoztatottak száma szempontból Vas és Zala megye majdnem a legalacsonyabb számokkal rendelkezik. Tehát 108 és 116 ezer fő között mozog a foglalkoztatottak száma; jellegét tekintve a 2011. és 2013. évi adatok által mutatott kép is hasonló. (Zalaegerszeg munkaerő-vonzási célú befektetés-ösztönzési stratégia és akcióterv, 2017. június)

Említést érdemel az a tény, hogy ezen régió belül komoly különbségek tapasztalhatók ebben a foglalkoztatottsági mutatóban. ez az érték kiugróan magas, az Észak-Alföld megyéivel egy szintű. A 2017. I. negyedévi adatok alapján már jóval alacsonyabb a munkanélküliségi ráta, mint a korábbi 2013-as szint (Győr-Moson-Sopron 5,8% és Vas 6,3% megyében magasan a legkisebb a munkanélküliségi ráta, ám Zalában 13%), de még így is Zala megyében jóval magasabb, mint a szomszédos északi megyékben.

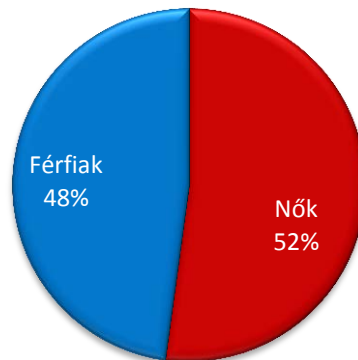
2016. évben a munkanélküliségi ráta a következők szerint alakult a 3 megyében (Munkanélküliek és foglalkoztatottak számának alakulása, KSH, 2016):

	Győr-Moson-Sopron	Vas	Zala
2016.évi átlag	1,9	3,5	6,3

A kérdőíves lekérdezések nemek szerinti megoszlása a következők szerint alakult:

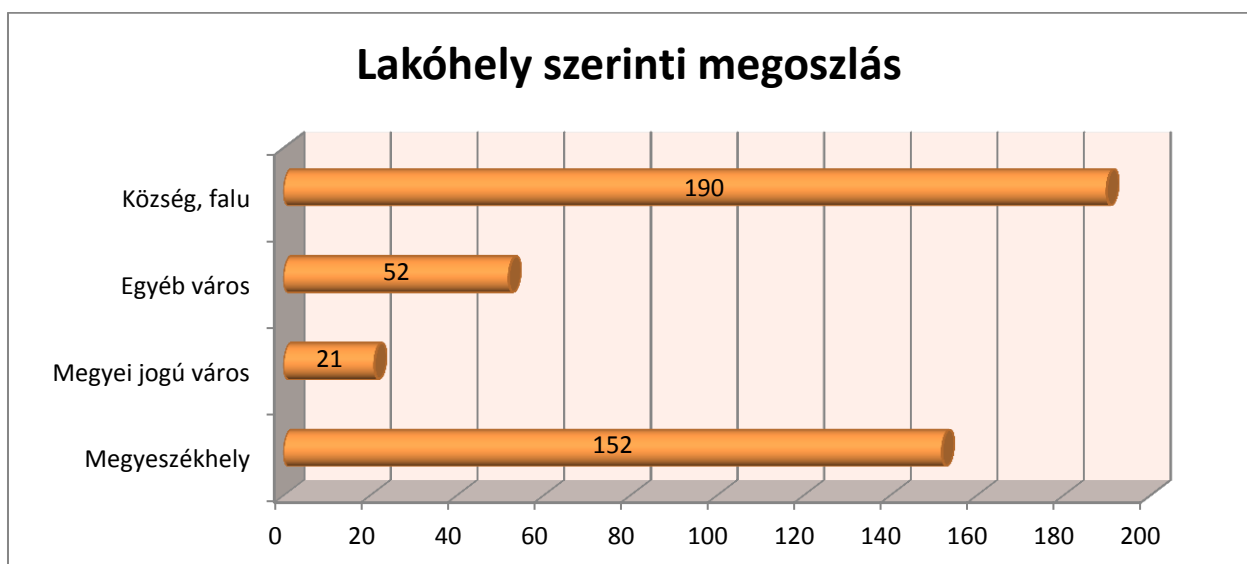
1. ábra

Nemek szerinti megoszlás Vas és Zala megyében



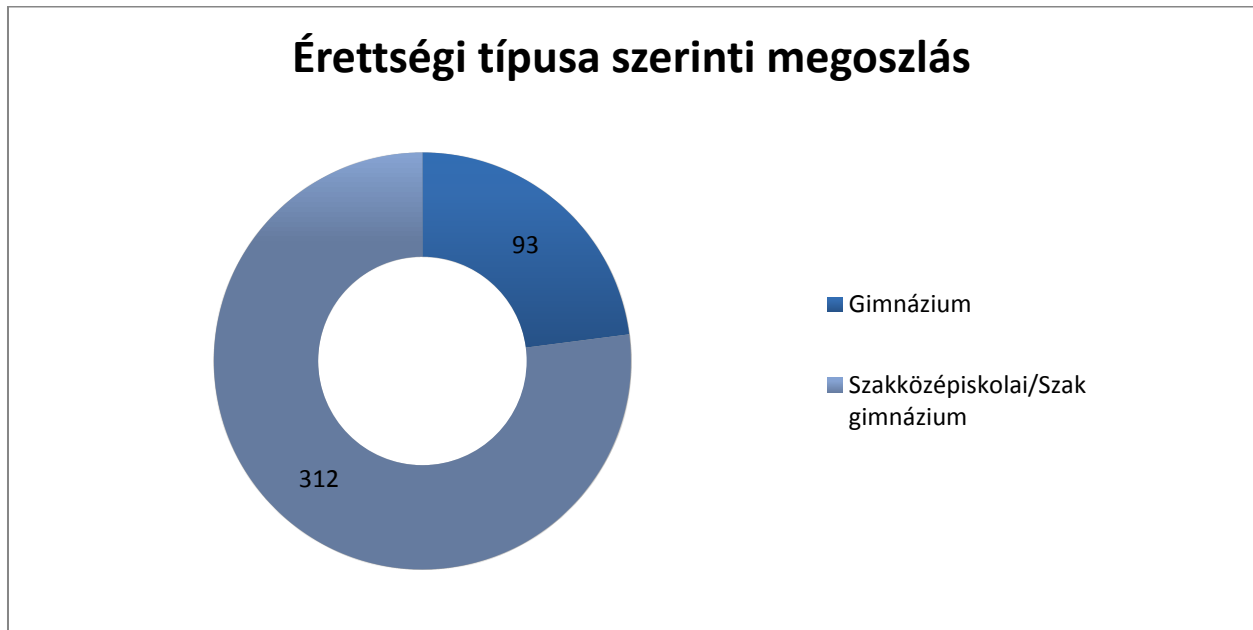
A kérdőívet kitöltő tanulók nemek szerinti megoszlásában minimális a különbség, számszerűsítve 217 nő és 199 férfi vett részt a tanulmányban.

2. ábra

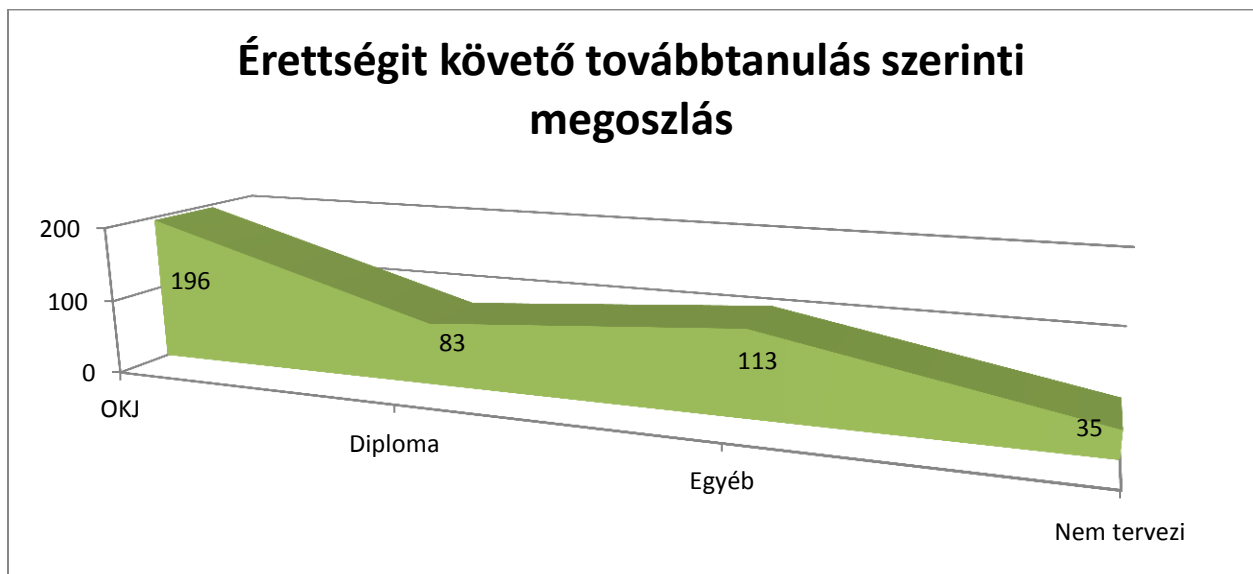


A megkérdezett tanulók többsége megyeszékhelyen vagy pedig község, illetve falun él, ahogy a fenti ábra is jól szemlélteti a jelentős különbséget.

3. ábra



4. ábra



A kérdőívet kitöltők között sokan tervezték, hogy egy OKJ-s képzés után még egy diplomát vagy pedig egyéb képzést is szeretnének.

2.2. Területi különbségek

Nyugat-Dunántúl gazdasága nyitottan és dinamikusan fejlődött a rendszerváltás után. Mind foglalkoztatásban, mind a külföldi tőkebefektetések arányában, és különösen a modern nagyipari termelési bázisok kialakításában Budapest után, Közép-Dunántúllal közösen a legkedvezőbb mutatók jellemezték. Gépjárműiparban Európai összehasonlításban is elsők között áll a termelő kapacitások és az ebből következő export-teljesítmény növekedésében.

Két évtized után megmutatkozott, hogy a világgazdasági nyitottság a Nyugat-Dunántúlon egyben kitettséget is jelent. Nyugat-Dunántúl gazdasága nem homogén. Egyes városok (különösen Győr) gazdasága és egyes kiemelkedő vállalatok (különösen az Audi és az Opel) szigetként léteznek. Győr térségében az Audi közvetlen vonzáskörzete már egy 60 km sugarú hatásterületet jelent.

Gazdaságunk nyitottsága mellett nyitott lett munkaerőpiacunk is, amely különösen Nyugat-Dunántúlról jelentős munka-erőáramlást indított el Ausztria és Németország felé. Ennek tényleges méreteit csak becsülni lehet. Ennek is köszönhetően amilyen gyorsan korábban felborult, olyan gyorsan konszolidálódott is a munkanélküliség aránya: ugyanakkor megnövelve az elmaradott kistérségekben, a tartós és a fiatalok munkanélküliek arányát.

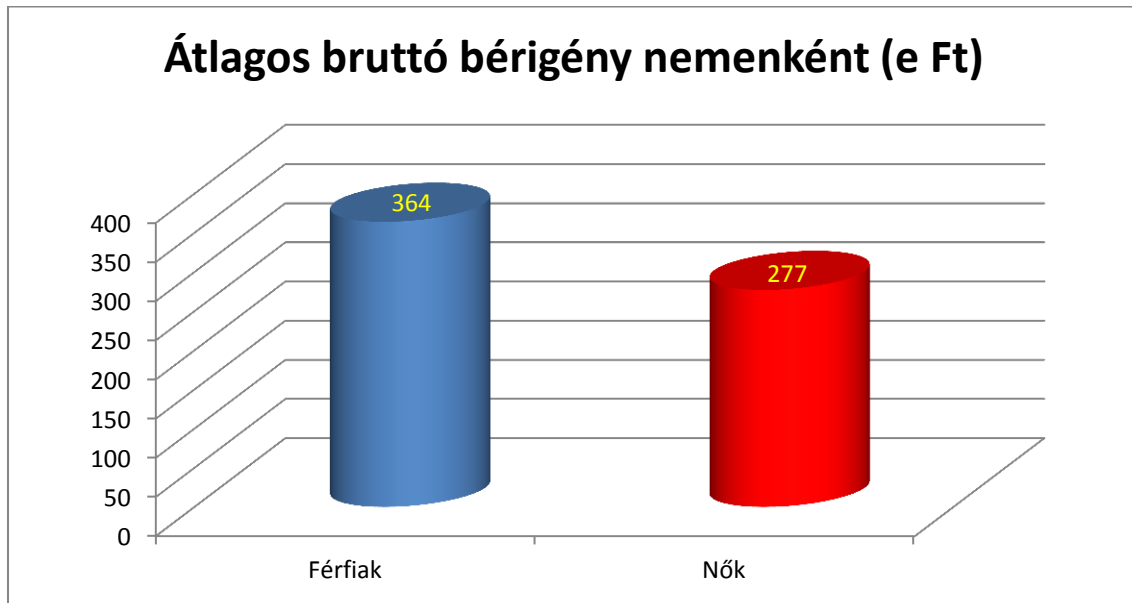
Összességében, Észak-nyugat Magyarország gazdasági dinamizmusa a nemzeti fejlesztéspolitika kiegyenlítési törekvései ellenére is uralkodó maradt, és még ma is elsősorban kívülről vezérelt. Itt egyre nagyobb korlátot jelent a szakképzett munkaerő szűkössége. (Nyugat-Dunántúli Regionális Fejlesztési Stratégia, 2013.)

A régió gazdasági fejlődése ugyanakkor fókuszátlan, a régió déli részei kevésbé fejlődtek; a térség belső kohéziójának legnagyobb akadálya a közlekedési elérhetőség gyengesége - különösen Vas és Zala Megyében. Mindeközben egyes elmaradott kistérségekben 12-18%-kal csökkent a lakosságszám, elsősorban a megélhetési lehetőségek és a térségi jövedelemtermelő képesség súlyos visszaesése miatt.

Győr, majd Szombathely térségében a nagyipar aránya tovább nőtt; ezzel egypólusúvá kezd válni a foglalkoztatás. Emiatt aztán egy jövőbeni megrendülés ciklusa régiós szinten még szélsőségesebb hatású lehet. A Nyugat-Dunántúlon az elmúlt évtizedekben jelentős hangsúlyt kapott két gazdaságfejlesztési eszköz: a klaszterek fejlesztése illetve a foglalkoztatási partnerségek a gazdaság fejlődésére. (Zalaegerszeg munkaerő-vonzási célú befektetés-ösztönzési stratégia és akcióterv, 2017. június)

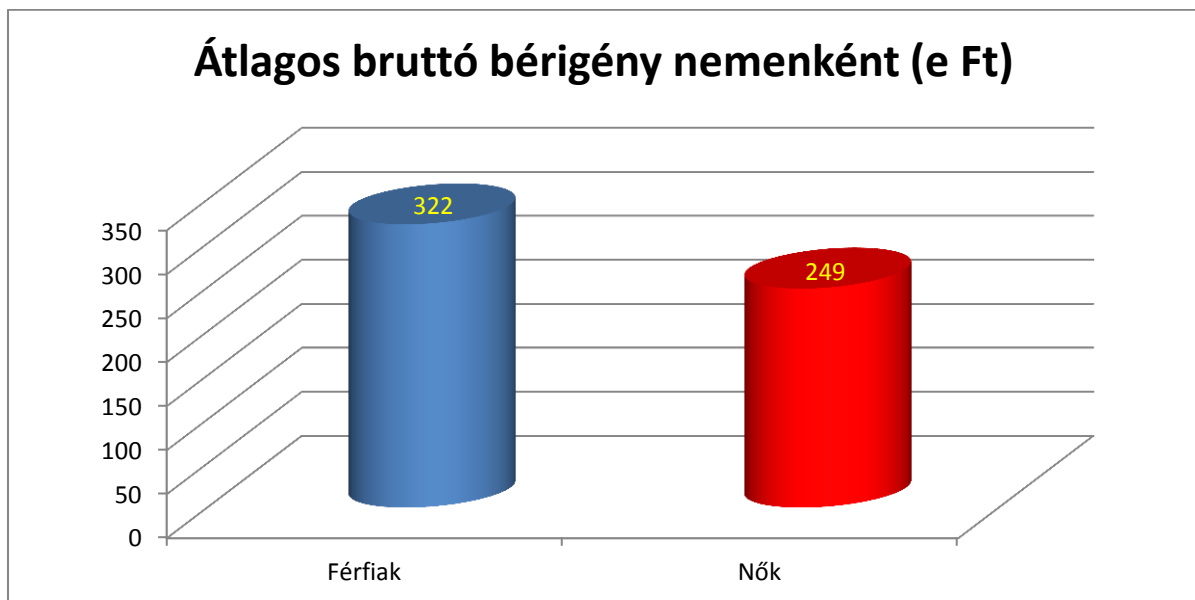
A kérdőíves felmérésben Vas és Zala megye tanulói vettek részt és a következő részben a két említett megye közti különbséget szemléltetjük.

5. ábra



Amíg Vas megyében a férfiak átlagosan 364.000Ft-ot jelöltek meg, addig a nők 277.000 Ft-ot, ami elég jelentős különbségnek mondható.

6. ábra



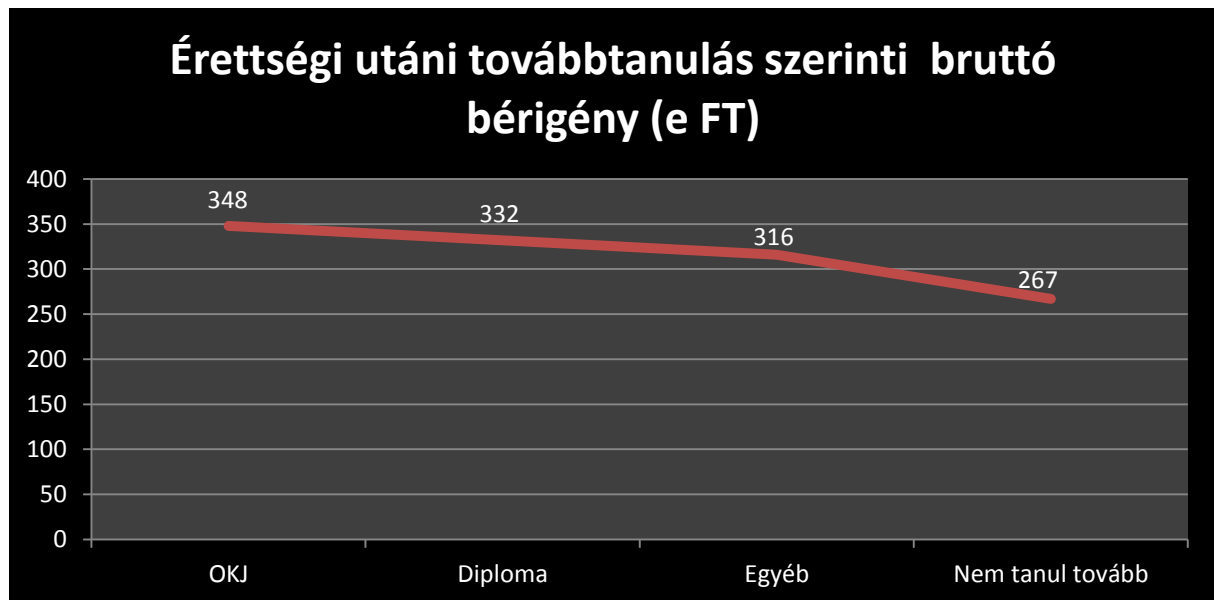
Zala megyében ugyancsak jelentős különbség van a nemek közti bérigény között és Vas megyéhez képest mind a férfiak, mind pedig a nők kevesebb bérrel is beélnék.

Ami talán a legfontosabb, az a elvárt bruttó bérigény és az e közötti különbség. Amíg Zalában a megkérdezettek többnyire 200.000 és 300.000 Ft közötti összeget jelöltek meg, néhány kiugróan eltérő adattól eltekintve, addig Vas megyében 250.000 Ft-nál kezdődtek a vágyott bérigények és átlagosan 330.000Ft-ot szeretnének keresni.

Jelentős különbségek vannak a szakmák és még a nemek közti bérigény szerint is. Amíg egy gépgyártástechnológiai technikus bruttó 417.000 Ft-ot szeretne kezdő fizetésként, addig egy informatikus beérné 290.000 Ft-tal is, egy titkársági feladatokat ellátó személy pedig csupán 200.000 Ft-ot keresne.

Zala megyében azok, akik OKJ-s végzettséget szeretnének elvégezni többnyire a vendéglátásban szeretnének elhelyezkedni, viszont Vas megyében szerteágazóbb szakmákban szeretnének elhelyezkedni, mint például a gépipar, informatika és logisztika.

7. ábra



Ami még szembetűnő különbség a megkérdezett diákok között az nem más, mint az elvárt bérigény figyelembe véve a végzettséget.

Egy OKJ-s képesítéssel rendelkező személy nagyjából 80.000 Ft-tal szeretne többet keresni, mint aki az érettségi után nem kíván továbbtanulni.

3. Vállalkozások által a szakképzett munkaerőtől elvárt tudás

A vállalkozások széles köre számára átfogó, a munkavállalók ellátását végző munkaügyi rendszer sajátosságai okán alapvetően a koordináló, ellátásokat biztosító, kiutaló szerepében erős, de a személyre szabott, valós diagnózisokra épülő szolgáltatáscsomagot, fejlesztést kínáló segítő szolgáltatások nem állnak teljes körűen rendelkezésre.

Ez azért is jelent problémát, mert mind a vállalkozók, illetve mind a jelenlegi, különösen a leendő munkavállalók számára ezek elengedhetetlenül szükségesek lennének.

A cégek, vállalkozások esetében sokszor hiányoznak a korszerű tudások, ismeretek vállalatvezetési, működtetési téren, nincsenek ismereteik a piacszerzés modern módszerei terén, nem láthatóak saját közvetlen környezetükön túl, és kevesen vannak intenzíven jelen online felületeken. Munkaadóként sem tudják megmutatni magukat, értékeiket, így kevésbé láthatóak és nem eléggé vonzóak mind a potenciális munkatársaik, mind leendő vásárlóik számára.

Szombathely gazdasági prioritásai között szerepel a városban működő cégek fejlődésének kiszolgálása, a városban működő nagyvállalatok K+F tevékenységének további erősítése, az ipari KKV-k fejlődésének elősegítése (beszállítói körbe történő bekapcsolása), valamint a képzett munkaerő megtartása-bővítése.

A gazdaság igényeivel összhangban álló felsőfokú- és szakképzési rendszer működtetése, fejlesztése, a duális képzés bevezetése, a megyében élő diákok megyében való elhelyezkedésének ösztönzése (pl. ösztöndíjjal, gyakorlati hellyel, egyéb támogatásokkal) kiemelt fontosságú feladat a térségben, amelyhez a paktum eszközrendszere, együttműködés hálózata jelentősen hozzájárulhat. (Szombathelyi Járási Foglalkoztatási Stratégia, 2017-2021)

A tervezett arányok és a megcélzott 50 darab lekérdezés módszertani paraméterei a következők voltak. A lekérdezés számai és arányai vállalkozás nagysága szerint:

- 10 fő alatt: 40-60 %
- 10-50 főig: 20-40 %
- 50 -250 főig: 5-10 %
- 250 fő felett: 5-10 %

A vállalkozói kérdőívek kiértékelését a két megyére külön-külön végeztük el.

Vas megye

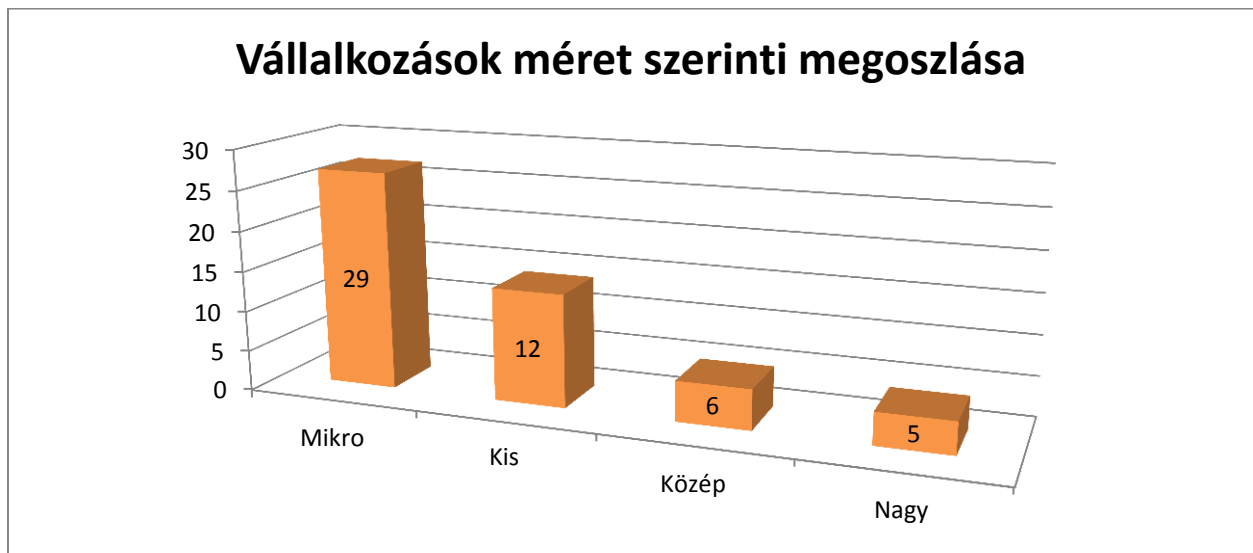
A kérdőíves felméréssel a vállalkozásoktól információt kértünk arról, hogy milyen tudást várnak el a frissen végzett pályakezdőktől, azaz mire kellene a tanulókat felkészíteni az iskolákban. A vállalkozások előre megadott paraméterek alapján kerültek megkeresésre,

amelyek Vas megye foglalkoztatási képét jól reprezentálják. Ugyanis a megyében leginkább a mikro- és kisvállalkozások a jellemzők, és az egyéb statisztikai adatokból tudjuk, hogy számuk magas, és az általuk foglalkoztatottak száma is magas. A lekérdezések földrajzi helyét tekintve a megyeszékhely többsége indokolt, tekintettel arra, hogy a megye gazdasági ereje leginkább ide összpontosul.

A kérdőív kitöltésénél a vállalkozások aránya a következőképpen alakult:

0-10 fő	56%
10-50 fő	23%
50-250 fő	12%
250 felett	10%

8. ábra



A lekérdezés számai és arányai vállalkozás szektorok szerint a következők voltak:

- A vállalkozások jellege:

1. táblázat

Foglalkoztatottak száma	ipar	szolgáltatás	vendéglátás, kereskedelem	darab összesen
10 fő alatt	5	16	8	29
10-50 főig	4	4	4	12
50 -250 főig	4	1	1	6
250 fő felett	5	0	0	5
Összesen	18	19	13	50

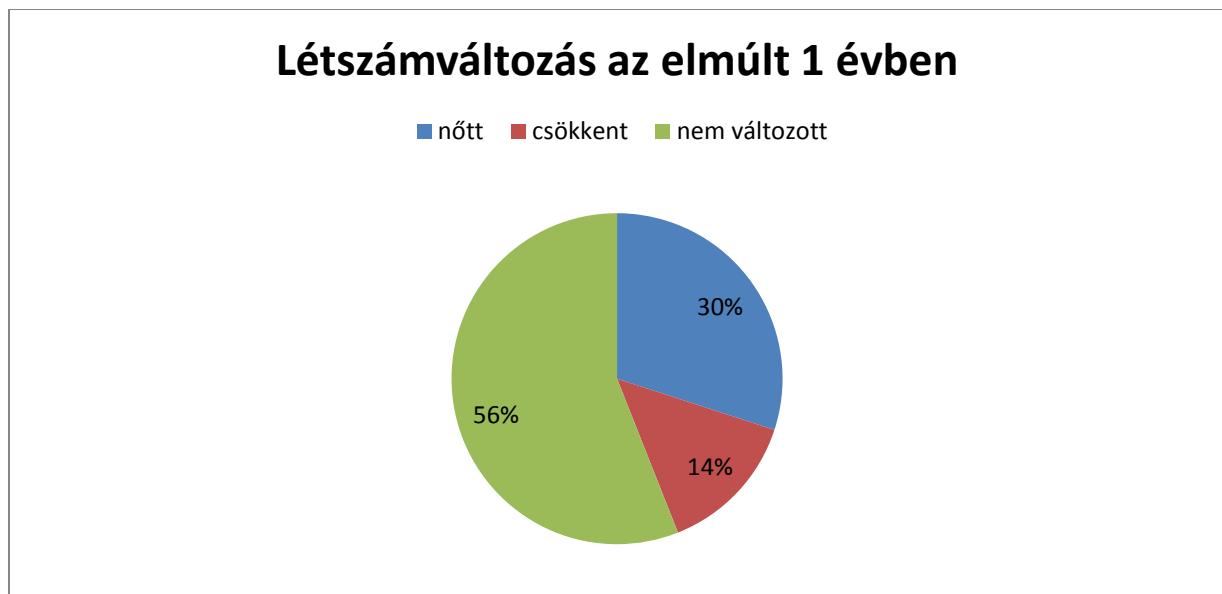
- A vállalkozások földrajzi elhelyezkedése:

2. táblázat

	Ipar	Szolgáltatás	Vendéglátás, kereskedelem	összesen
Megyeszékhely	16	11	10	37
Egyéb város	1	2	2	5
Község	1	6	1	8
	18	19	13	50

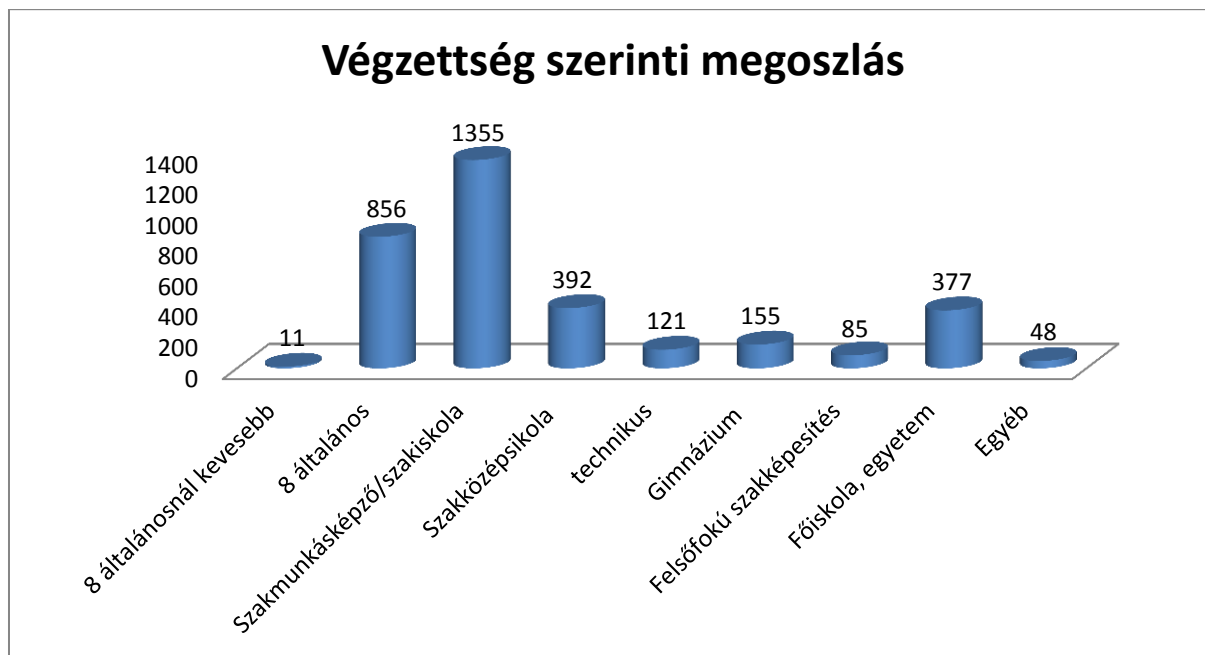
A kérdőíves felméréssel a vállalkozásokon kívül a munkaerő-közvetítőket, a munkaügyi hivatalt és a helyi önkormányzatokat is megkerestük. A létszámváltozás arányai az elmúlt években a következők voltak:

9. ábra



A vállalkozásoknál a végzettség szerinti megoszlás a következőképpen alakult:

10. ábra



- A bővítés szándékai szerint, azaz tervezik-e újabb munkaerő felvételét a vállalkozások

Létszámbővítés 10 éven belül

Tervezi	Nem tervezi
20 vállalkozás	30 vállalkozás

- A keresett munkaerő típusai:

3. táblázat

ipar	szolgáltatás	vendéglátás, kereskedelem
kárpitos	projekt asszistens	szakács
varró szakmunkás	HR tanácsadó	konyhalány
festő	értékesítő	felszolgáló
villanyszerelő	projektmenedzser	recepció
gépjárművezető		
informatikus		
mérnök		
lakatos		
asztalos		
CNC gépkezelő		

- Az egyes, hiányzó munkakörök betöltőitől elvárt készségek és kompetenciák

E: elvárt, Ie: Inkább elvárt, Ine: Inkább nem elvárt, Ne: Nem elvárt

4. táblázat

a. szakmai elméleti alapok	E
b. szakmai gyakorlati jártasság	E
c. felhasználói szintű számítógépes ismeretek/gyakorlat	Ie
d. professzionális számítógépes ismeretek/gyakorlat	Ine
e. korszerű műszaki ismeretek	Ie
f. gazdasági ismeretek	Ine
g. olvasási készség	Ie
h. számoláskészség	Ie
i. anyanyelvi beszédképesség	E
j. anyanyelvi íráskészség	Ie
k. idegennyelv-tudás	Ie
l. munkakultúra	Ie
m. munkafegyelem	E
n. önálló munkavégzés képessége	E
o. együttműködési készség	E
p. problémamegoldó képességek	Ie
q. ügyféllel való bánásmód	Ie
r. vezetési, szervezési képességek	Ne
s. irodai adminisztrációs képességek	Ine
t. technikai, feladat-specifikus képességek	Ine

Azok a vállalkozások, ahol jellemzően **szakmunkásokat** alkalmaznak (pl. iparban, vendéglátásban), a pályakezdőktől elvárt felkészültségből a következők derültek ki. (A jellemző adatokat jelöljük)

En: egyáltalán nem megfelelő; Inm: Inkább nem megfelelő; Im: inkább megfelelő, Nm: nagyon megfelelő

5. táblázat

1. munka-/ élettapasztalat	En	2. technikai, feladat- specifikus képességek	Im	3. időbeosztási képesség, pontosság	Im
4. anyanyelvi beszédképesség	Nm	5. együttműködési készség (pl.: csapatmunka)	Nm	6. munkakultúra, a munkához való hozzaállás	Im
7. anyanyelvi írás-képesség	Nm	8. szociális készségek, kollégákkal való bánásmód	Im	9. fegyelmezettség	Im
10. idegennyelv- tudás	Im	11. ügyféllel való bánásmód	Inm	12. felelősségtudat	Inm
13. olvasási képesség	Nm	14. motiváció, elkötelezettség, lelkesség	Im	15. személyes megjelenés	Nm
16. általános tudás, képességek	Nm	17. önálló munkavégzés képessége	Im	18. vezetési, szervezési képességek	Im
19. számolásképesség	Inm	20. kezdeményező készség	Im	21. felhasználói szintű számítógépes ismeretek/gyakorlat	Nm
22. irodai, adminisztrációs képességek	Nm	23. egyéb, és pedig: -			

- A pályakezdőkkel szembeni elvárás

A megkérdezett vállalkozások közül 36 alkalmazott már pályakezdőt. Azok a vállalkozások, ahol a pályakezdő diplomás volt (pl. mérnök, projektmenedzser, HR tanácsadó) a pályakezdőkkel szembeni elvárásban főként az idegen nyelv tudása volt kiemelkedő igény. Ezekben az esetekben kevésbé merült fel pl. a motiváció, az olvasási, számolási készség, és a munkakultúra hiánya.

Milyennek tartja a pályakezdő, szakmai végzettséggel rendelkezők felkészültségét a munkájuk elvégzéséhez?

Egyáltalán nem megfelelő	Inkább nem megfelelő	Inkább megfelelő	Nagyon megfelelő	Nem tudja
1	11	16	3	12

A munka-és élettapasztalat, valamint a motiváció, elkötelezettség, lelkesedés – e két kategóriában rossz véleménnyel voltak a munkaadók a pályakezdőkről. A munkaadók munka és élettapasztalat irányú elvárásai viszont irreálisnak tűnnek akkor, ha egy pályakezdőtől várják azt el, hiszen csak akkor lehet hasonló tapasztalatuk, ha gyakorlati képzőhelyen voltak tanulószerveződéssel vagy együttműködési megállapodással a képzési idejük alatt.

A munkaadók többsége a pályakezdők motivátlanságát jelölte meg a legfőbb problémának. Ugyanakkor többen megemlítették magatartásbeli, viselkedési problémákat, akár a munkatársakkal, akár ügyfelekkel.

- A vállalkozás vonzóvá tétele a munkavállalók számára

A válaszadók legtöbbször a jobb munkafeltételek biztosítását jelölték meg, ezt követte a szakmai fejlődés, az előrelépés biztosítása. Előfordul, de nem jellemző, hogy a gyakorlati oktatásban részt vevő diákot anyagilag is ösztönzik. Ez leginkább azoknál az iparban tevékenykedő vállalkozásoknál fordult elő, akiknél a duális képzésben vesznek részt a diákok.

- Új alkalmazott keresésének módszere

A megkérdezett vállalkozások vegyesen a saját, illetve a munkaerő-közvetítő cégek szolgáltatásait veszik igénybe. Mint módszert, sokan alkalmazzák a személyes kapcsolatokat, a hirdetéseket, és az internetet. Jellemző az internetes média felületek használata.

- Részt szeretnénk venni a Right Profession 2 projektben?

Igen	Nem
14	29

Zala megye

A vállalkozásokat a megadott paraméterek alapján kerestük meg, amelyek Zala megye foglalkoztatási képét jól reprezentálják. Ugyanis a megyében leginkább a mikro- és kisvállalkozások a jellemzők, és az egyéb statisztikai adatokból tudjuk, hogy számuk magas, és az általuk foglalkoztatottak száma is magas. A lekérdezések földrajzi helyét tekintve a megyeszékhely többsége indokolt, tekintettel arra, hogy a megye gazdasági ereje leginkább ide összpontosul.

- A vállalkozások jellege:

6. táblázat

Foglalkoztatottak száma	ipar	szolgáltatás	vendéglátás, kereskedelem	darab összesen
10 fő alatt	3	9	6	18
10-50 főig	9	5	9	23
50 fő felett	7	2	0	9
Összesen	19	16	15	50

- A vállalkozások földrajzi elhelyezkedése:

7. táblázat

	Ipar	Szolgáltatás	Vendéglátás, kereskedelem
Megyeszékhely	12	13	12
Megyei jogú város	1	2	
Egyéb város	3	1	1
Község	3		2
	19	16	15

- A foglalkoztatottak számának változása az elmúlt 1 évben:

Növekedett 15 vállalkozásnál, csökkent 5 vállalkozásnál, nem változott 30 vállalkozásnál.

- A keresett munkaerő típusai:

8. táblázat

ipar	szolgáltatás	vendéglátás, kereskedelem
hegesztő	webfejlesztő	felszolgáló
lakatos	dekoratőr	szakács
asztalos	hűtőgép- és klímaszerező	szobaasszony
gépészmérnök, gépésztechnikus	HR tanácsadó	konyhai kisegítő
erdőmérnök, erdésztechnikus, fakitermelő, erdőművelő	projektmenedzser	recepció
tervező mérnök, technológus, CNC gépkezelő, gépi forgácsoló, projektvezető, gépbeállító	projekt asszisztens	üzletkötő
operátor	okleveles építészmérnök	üzletvezető
mechatronikai technikus		
gépjárművezető		
villanyszerelő		
varró szakmunkás		
kőműves		
parképítő		
kertész		
térburkolat építő		
esztergályos		
pék		

- A bővítés szándékai szerint, azaz tervezik-e újabb munkaerő felvételét a vállalkozások
- 5 éves távlatban 42 vállalkozás tervezi munkaerő felvételét
- 10 éves távlatban 12 vállalkozás fogalmazta meg, hogy további munkaerő felvételét tervezi, jellemző tehát, hogy a vállalkozások nem terveznek ennyire előre.

- A pályakezdőkkel szembeni elvárás

A megkérdezett vállalkozások közül 38 alkalmazott már pályakezdőt. Azok a vállalkozások, ahol a **pályakezdő diplomás** volt (pl. mérnök, projektmenedzser, HR tanácsadó) a pályakezdőkkel szembeni elvárásban főként az **idegen nyelv tudása** volt kiemelkedő igény. Ezekben az esetekben kevésbé merült fel pl. a motiváció, az olvasási, számolási készség, és a munkakultúra hiánya.

Azok a vállalkozások, ahol jellemzően **szakmunkásokat** alkalmaznak (pl. iparban, vendéglátásban), a pályakezdőktől elvárt felkészültségből a következők derültek ki. (A jellemző adatokat jelöljük)

En: egyáltalán nem megfelelő; Inm: Inkább nem megfelelő; Im: inkább megfelelő, Nm: nagyon megfelelő

9. táblázat

24. munka-/ élettapasztalat	En	25. technikai, feladat- specifikus képességek	Inm	26. időbeosztási készség, pontosság	In m
27. anyanyelvi beszédképesség	Im	28. együttműködési készség (pl.: csapatmunka)	Im	29. munkakultúra, a munkához való hozzáállás	In m
30. anyanyelvi írás-készség	Im	31. szociális készségek, kollégákkal való bánásmód	Im	32. fegyelmezettség	In m
33. idegennyelv- tudás	Inm	34. ügyféllel való bánásmód	Inm	35. felelősségtudat	In m
36. olvasási készség	Inm	37. motiváció, elkötelezettség, lelkesség	Em	38. személyes megjelenés	Im
39. általános tudás, képességek	Inm	40. önálló munkavégzés képessége	Inm	41. vezetési, szervezési képességek	-
42. számoláskészség	Im	43. kezdeményező készség	Inm	44. felhasználói szintű számítógépes ismeretek/gyakorlat	-
45. irodai, adminisztrációs képességek	-	46. egyéb, és pedig: -			

A munka-és élettapasztalat, valamint a motiváció, elkötelezettség, lelkesedés – e két kategóriában kimagaslóan rossz véleménnyel voltak a munkaadók a pályakezdekről. (Megjegyezzük, hogy egy pályakezdektől munka- és élettapasztalatot elvárni nem lehet!)

A munkaadók többsége a **pályakezdektől motiválatlanságát** jelölte meg a legfőbb problémának. (Megjegyzés: a vállalkozókkal folytatott beszélgetésekből kiderült, hogy úgy tapasztalják, a fiatalok jelentős részének nincs jövőképe, nincs életpálya képe. A „Carpe diem!”, azaz az „Élj a mánnak!” jellemzi a korosztályt. Ugyanakkor többen megemlítették magatartásbeli, viselkedési problémákat, akár a munkatársakkal, akár ügyfelekkel. Többen jelezték az előfordulását: a munkahelyi konfliktusokat a fiatalok azzal oldják meg, hogy azonnal felmondanak, és közlik, hogy külföldre mennek dolgozni.)

Ugyancsak megjegyezzük, hogy a munkaadók életkora jellemzően 45-60 év, a munkavállalók pedig 19-22. Ez utóbbi már az Y generáció, amely nem szeretné azt az utat végig járni, amit a szülei, nem szeretne éveket várni az életfeltételeinek a kialakítására (pl. lakás), ugyanakkor fiatalon már jelentős fogyasztói igényei vannak: mobiltelefon, saját autó, szórakozás. Ez a probléma több mint egyszerű munkaerőpiaci probléma. Társadalmi kérdés, amire a választ kevésbé a munkaerőpiac, inkább a társadalompolitika tudja megadni.

- Az egyes, hiányzó munkakörök betöltőitől elvárt készségek és kompetenciák

E: elvárt, Ie: Inkább elvárt, Ine: Inkább nem elvárt, Ne: Nem elvárt

10. táblázat

u. szakmai elméleti alapok	E
v. szakmai gyakorlati jártasság	E
w. felhasználói szintű számítógépes ismeretek/gyakorlat	Ine
x. professzionális számítógépes ismeretek/gyakorlat	Ne
y. korszerű műszaki ismeretek	Ine
z. gazdasági ismeretek	Ine
aa. olvasási készség	E
bb. számoláskészség	E
cc. anyanyelvi beszéd-készség	E
dd. anyanyelvi íráskészség	E
ee. idegennyelv-tudás	Ie

ff. munkakultúra	E
gg. munkafegyelem	E
hh. önálló munkavégzés képessége	E
ii. együttműködési készség	E
jj. problémamegoldó képességek	E
kk. ügyféllel való bánásmód	Ine
ll. vezetési, szervezési képességek	Ne
mm. irodai adminisztrációs képességek	Ne
nn. technikai, feladat-specifikus képességek	Ne

- A vállalkozás vonzóvá tétele a munkavállalók számára

A válaszadók legtöbbször a jobb munkafeltételek biztosítását jelölték meg, ezt követte a szakmai fejlődés, az előrelépés biztosítása. Előfordul, de nem jellemző, hogy a gyakorlati oktatásban részt vevő diákot anyagilag is ösztönzik. Ez leginkább azoknál az iparban tevékenykedő vállalkozásoknál fordult elő, akiknél a duális képzésben vesznek részt a diákok. Az adott vállalkozás PR-át a válaszadók kevesebb, mint fele jelölte meg. A lehetséges válaszoktól eltérő módszert senki sem jelölt meg.

- Új alkalmazott keresésének módszere

A megkérdezett zalai vállalkozások legkevésbé a munkaerő-közvetítő cégek szolgáltatásait veszik igénybe. Mint módszert, sokan alkalmazzák a személyes kapcsolatokat, a hirdetéseket, és az internetet. (Ez utóbbi esetében megjegyezzük, hogy ez a megjelölés igen tág keretek

között mozog. Nem tudni, hogy a világhálón milyen módszereket vesznek ehhez igénybe, pl. saját honlapot, közösségi oldalakat, speciális munkaerő-kereső oldalakat stb.) De jellemző, hogy akik a médiában hirdetéssel keresik a munkaerőt, azok az internet segítségével is.

- Az ösztönzés rendszere a munkaerő megtartásában

A válaszadók valamennyien az anyagi ösztönzést jelölték meg. Ebből sokféle következtetést le lehet vonni, ugyanakkor, ha összevetjük az előző kérdésre adott válaszokkal, miszerint szinte valamennyi válaszadó a jobb munkafeltételeket is megjelölte, megállapíthatjuk, hogy a munkaadók a munkakörülmények jobbá tételét is legalább annyira fontosnak ítélik a

munkavállaló megszerzésében és megtartásában, mint az anyagi ösztönzést. A jobb munkakörülményekbe nagyon sok minden beletartozik a munkahely megközelíthetőségétől a munkabeosztáson át az általános munkahelyi hangulatig.

Szórvány előfordulást mutatnak az egyedi megoldások, amelyeket értékként a vállalkozók megjelöltek: családi hangulat, rugalmas munkaidő.

4. Következtetések

A kérdőívet kitöltők közül a saját véleményét egy személy írta le részletesen. Véleménye szerint szükség van az érettségire, és szükség van az érettségit követően valamilyen szakma, szakképesítés megszerzésére.

A felmérésben résztvevők fontosnak tartják az érettségi megszerzését, és azt követően valamilyen szakma, OKJ-s végzettség, vagy diploma megszerzését. Munkaerőpiaci megjelenésük esetén minimálisan bruttó 300.000.-Ft fizetést szeretnének.

Jövőkép szakma szerzése szempontjából: általánosságban elmondható, hogy nem érte el a 10%-ot azoknak a száma, akik konkrétan meg tudták mondani, hogy milyen szakmát szeretnének tanulni. Azok között, akik a diplomát/felsőfokú végzettséget jelölték meg, mint megszerzendő végzettséget, a következő szakmák fordultak elő: politológus, gyógymasszőr, gyógytornász, építésmérnök. A diplomát megjelölők legtöbbször jellemző, hogy nem tudja, milyen szakmát szeretne tanulni.

Mindebből az a következtetés is levonható, hogy egy adott korcsoport tagjai legkorábban akkor lépnek ki a munkaerői piacra, amikor megszerezték az érettségit, és emellé valamilyen szakmai végzettséget szereztek.

A megkérdezettek bérigénye szerint megállapítható, hogy Zala megyében átlagosan 30-40.000 Ft-tal kevesebbet is beérnének a pályakezdők, mint a szomszédos Vas megyében élők. A nemek közti elvárt bérigények tekintetében az eltérés mindkét megyében jelentős, nagyjából 70-80.000 Ft-tal kívánnak többet keresni a férfiak, mint a nők.

5. Összefoglaló

Valamennyi válaszadónak határozott véleménye volt a pályakezdekről, annak ellenére, hogy nem mindegyikük alkalmazott már így munkatársat. Van egy általános vélekedés a pályakezdek felkészületlenségéről, amit a tapasztalatok többsége esetenként vissza is igazol. A lekérdezés során folytatott beszélgetésekből azonban azért az is kiderült, hogy gyakorta indokolatlanok az elvárások, hiszen a pályakezde azért pályakezde, mert egy sor dolgot a munkába lépését követően fog megtanulni. Legyen szó a szociális alkalmazkodásról, a munkamorálról, a motivációról. Esetenként irreális az elvárás, hogy a pályakezde legyen azonnal teljes értékű munkaerő. Ez egyrészt a vállalkozók türelmetlenségét is jelzi, másrészt azt is, hogy különösen a kisvállalkozások esetében nincs a vállalkozásnak kapacitása (ez humánerőforrás és anyagi kérdés egyszerre) arra, hogy „bíbelődjenek” a pályakezdevel. Olyan vélemény is elhangzott, hogy semmi garancia nincs arra, ha a pályakezdet „kitanítja”, akkor nem lesz-e a konkurenciája.

A vállalkozás vezetők érzik, hogy évről évre egyre nagyobb a munkaerőhiány Magyarországon, a cégek nagy része nem talál megfelelő szakmunkást és eközben egyre több diplomás is hiányzik a munkaerőpiacról. A Right Profession II. szlovén-magyar projekt közös együttműködéssel ezt a problémát kívánja orvosolni.

A vállalatok munkaerőigénye és a szakmai tudás iránti szükséglete felmérésének alapján az intézményeknek szemléltettük, hogy a fiatalok mely szakmákban helyezkedhetnek el, és hogy célszerű olyan képzési programok irányába terelni őket, amelyek iránt kereslet mutatkozik a régióban, és amelyek később előreláthatóan álláshoz juttatják őket.

Sok szervezet foglalkozik a pályaaorientációval. Nagyon sokan viszont kizárólag projektek miatt. A Vas Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ezt felismerte a tavalyi évben, ezért koordinálja a pályaaorientációs tevékenységet végzők munkáját Vas megyében. Együttműködési megállapodást kötöttek az ebben a tevékenységben résztvevő szervezetekkel. Próbálják kiszűrni a rendszerben a párhuzamosságokat és ezáltal egy hatékony és célravezető rendszert működtetni az ebben résztvevő szervezetekkel közösen.

A megállapodás célja munkakapcsolat létrehozása, információk rendszeres közvetítése, pályaaorientációs tevékenységek fejlesztése, hatékony, koordinált végrehajtás, egymást segítő feladatok végrehajtása, másik fél által felajánlott tájékoztatás, ismeretátadás fogadása, továbbítása.

Ez azt is eredményezi, hogy a továbbtanulási döntéseket sokkal kevésbé a realitások, mint a presztízs vagy szülői elvárások határozzák meg sok esetben, illetve gyakran felmerülnek irreális elképzelések, amelyek nincsenek sokszor sem a jelentkezők személyes kvalitásaival, sem az általuk elképzelt leendő munkahelyekkel összhangban.

A válaszadók részéről határozott véleménye volt a pályakezdekről, annak ellenére, hogy nem mindegyikük alkalmazott már így munkatársat. Van egy általános vélekedés a pályakezdek felkészületlenségéről, amit a tapasztalatok többsége esetenként vissza is igazol. Több

jelezték az előfordulását: a munkahelyi konfliktusokat a fiatalok azzal oldják meg, hogy azonnal felmondanak, és közlik, hogy külföldre mennek dolgozni.

A válaszadók valamennyien az anyagi ösztönzést jelölték meg legfontosabb ösztönzési elemnek, de a jobb munkafeltételeket is megnevezték. A jobb munkakörülményekbe nagyon sok minden beletartozik a munkahely megközelíthetőségétől a munkabeosztáson át az általános munkahelyi hangulatig.

6. Felhasznált irodalom

Munkanélküliek és foglalkoztatottak számának alakulása, KSH, 2016

Nyugat-Dunántúli Regionális Fejlesztési Stratégia, Nyugat Pannon Nonprofit Kft., Szombathely, 2013.

Szombathelyi Járási Foglalkoztatási Stratégia, 2017-2021

Vas megyei pályaaorientációs együttműködés bemutatása, VMKIK, 2017. szeptember 27.

Zalaegerszeg munkaerő-vonzási célú befektetés-ösztönzési stratégia és akcióterv, 2017. június

7. Mellékeltek

1. melléklet: KÉRDŐÍV az érettségi értékéről, „Right Profession 2”
2. melléklet: KÉRDŐÍV A VÁLLALKOZÁSOK ÁLTAL A SZAKKÉPZETT MUNKAERŐTŐL ELVÁRT TUDÁSRÓL

KÉRDŐÍV

az érettségi értékéről

„Right Profession 2”

A lekérdezés időpontja: év hónap nap

Név:

Elérhetőség (mobil vagy e-mail):

1. Kérem, mondja meg, hogy melyik évben született!

.....

2. Milyen típusú településen lakik Ön? (Kérem, tényleges tartózkodási helyére gondoljon.)

1	Megyeszékhely
2	Megyei jogú város
3	Egyéb város
4	Község, falu

3. Mi az irányítószáma a településnek, ahol Ön él?

.....

4. Melyik évben érettségizett?

.....

5. Milyen típusú érettségivel rendelkezik?

1	Gimnáziumi érettségi
2	Szakközépiskolai/szakgimnáziumi érettségi

6. Ön jelenleg...

1	Aktív kereső
2	Gyesen, gyeden, gyáson lévő
3	Nyugdíjas, öregségi, özvegyi nyugdíjas
4	Rokkantsnyugdíjas
5	Munkanélküli
6	Tanuló
7	Háztartásbeli, egyéb inaktív kereső, egyéb eltartott
8	Közfoglalkoztatott

7. Milyen beosztásban dolgozik Ön jelenleg? (Ha jelenleg nem dolgozik, lépjen tovább a következő kérdésre!)

1	Segédmunka/betanított munka
2	Alkalmazott
3	Középvezető más tulajdonában lévő cégben
4	Felsővezető más tulajdonában lévő cégben
5	Saját cégében dolgozik
6	Vállalkozó
9999	Egyéb, éspedig:

8. Milyen területen dolgozik Ön jelenleg? (Ha jelenleg nem dolgozik, lépjen tovább a következő kérdésre!)

1	Adminisztráció, asszisztens, irodai munka
2	Bank, biztosítás, bróker
3	Cégvezetés, menedzsment
4	Egészségügy, gyógyszeripar
5	Építőipar, ingatlan
6	Értékesítés, kereskedelem
7	Fizikai, segéd, betanított munka
8	Gyártás, termelés
9	HR, munkaügy
10	IT programozás, fejlesztés
11	IT üzemeltetés, telekommunikáció
12	Jog, jogi tanácsadás
13	Közigazgatás
14	Marketing, média, PR
15	Mérnök
16	Mezőgazdaság, környezet
17	Oktatás, kutatás, tudomány
18	Pénzügy, könyvelés
19	Szakmunka
20	Szállítás, beszerzés, logisztika
21	Ügyfélszolgálat, vevőszolgálat
22	Üzleti támogató központok
23	Vendéglátás, hotel, idegenforgalom
9999	Egyéb, éspedig:

9. Az érettségijét követően Ön...

1	Továbbtanult, és nem dolgozik
2	Továbbtanult, és mellette diákmunkában dolgozik
3	Továbbtanult, és mellette részmunkaidőben dolgozik
4	Nem tanult tovább, hanem rész- vagy teljes munkaidőben dolgozik
5	Nem tanult tovább és nem is dolgozik

10. Miért döntött úgy, hogy az érettségit követően nem tanul tovább? (Több válasz is megjelölhető.) (Ha tovább tanult, lépjen tovább a következő kérdésre!)

1	Mert úgy gondoltam, hogy az érettségimmal el tudok helyezkedni
2	Mert nem volt elegendő pontom az egyetemi felvételihez
3	Mert nem tudtam volna finanszírozni a felsőoktatásban való részvételt
4	Mert semmilyen OKJ-s vagy felsőoktatási képzés nem volt vonzó számomra
5	Mert már dolgoztam, és ott számítottak rám
9999	Egyéb, éspedig:

11. Az érettségijét követően mennyi idő alatt talált magának munkát?

1	Egy hónapon belül
2	Egy hónapon túl, de fél éven belül
3	Fél és egy év között
4	Több mint egy évig nem találtam munkát
5	Több mint egy éve munkát keresek, de még nem találtam
6	Egyáltalán nem kerestem munkát az érettségit követően

12. Amennyiben Ön dolgozik, mekkora a havi bruttó jövedelme? (Ha nem dolgozik, lépjen tovább a következő kérdésre!)

1	80.000 forint, vagy annál kevesebb
2	80-100.000 forint
3	100-130.000 forint
4	130-170.000 forint
5	170-200.000 forint
6	200-250.000 forint
7	250.000 forint, vagy annál több

13. Amennyiben Ön nem dolgozik, mekkora havi bruttó fizetést szeretne?

.....

14. Kérem adja meg egy 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy mennyire ért egyet az alábbi állításokkal. Az 1-es az EGYÁLTALÁN NEM ÉRTEK EGYET, az 5-ös a TELJES MÉRTÉKBEN EGYETÉRTEK.

Olyan területen dolgozom, amilyenén szerettem volna.	1	2	3	4	5
Előnyöm származik abból, hogy érettségi után nem tanultam tovább.	1	2	3	4	5
Hátrányom származik abból, hogy nem tanultam tovább.	1	2	3	4	5
Biztos, hogy a jövőben magasabb végzettséget kell szereznem.	1	2	3	4	5
Nincs szükségem diplomára ahhoz, hogy jól keressek.	1	2	3	4	5
Egy jó szakma többet ér, mint egy diploma.	1	2	3	4	5
Ha újra kezdhetném, érettségi helyett szakmát szereznék.	1	2	3	4	5

15. Tervezi-e Ön, hogy egyéb végzettséget szerez a jövőben?

1	Igen, OKJ-s végzettséget (szakmai végzettség)
2	Igen, diplomát
3	Igen, egyéb képzés (nyelvi, hatósági képzés, munkakörhöz kapcsolódó, stb.)
4	Nem tervezem

16. Tudja-e, hogy milyen szakmát szeretne tanulni?

1	Igen, éspedig:
2	Nem

Ha a témával kapcsolatban további gondolatai, megjegyzései vannak, ide írhatja:

Köszönjük a válaszait!

KÉRDŐÍV

A VÁLLALKOZÁSOK ÁLTAL A SZAKKÉPZETT MUNKAERŐTŐL ELVÁRT TUDÁSRÓL

A lekérdezés időpontja:évhónap.....nap

Vállalkozás megnevezése:

Vállalkozás címe (ahol a lekérdezés történik):

--	--	--	--

irányítószám

település neve

Vállalkozás adószáma:

Vállalkozás vezetőjének neve, beosztása:

Vállalkozás e-mail címe:

Honlap:

1. Fő tevékenysége alapján a cég melyik gazdasági ágazatba sorolható (jelölje be):

- | | |
|---|---|
| 01 – Növénytermesztés, állattenyésztés, vadgazdálkodás és kapcsolódó szolgáltatások | 52 – Raktározás, szállítást kiegészítő tevékenység |
| 02 – Erdőgazdálkodás | 53 – Postai, futárpostai tevékenység |
| 03 – Halászat, halgazdálkodás | 55 – Szálláshely-szolgáltatás |
| 05 – Szénbányászat | 56 – Vendéglátás |
| 06 – Kőolaj-, földgázkitermelés | 58 – Kiadói tevékenység |
| 07 – Fémtartalmú érc bányászata | 59 – Film, video, televízióműsor gyártása, hangfelvétel-kiadás |
| 08 – Egyéb bányászat | 60 – Műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás |
| 09 – Bányászati szolgáltatás | 61 – Távközlés |
| 10 – Élelmiszergyártás | 62 – Információ-technológiai szolgáltatás |
| 11 – Italgyártás | 63 – Információs szolgáltatás |
| 12 – Dohánytermék gyártása | 64 – Pénzügyi közvetítés (kivéve: biztosítási, nyugdíjpénztári tevékenység) |
| 13 – Textília gyártása | 65 – Biztosítás, viszontbiztosítás, nyugdíjalapok (kivéve: kötelező társadalombiztosítás) |
| 14 – Ruházati termék gyártása | 66 – Egyéb pénzügyi tevékenység |
| 15 – Bőr, bőrtermék, lábbeli gyártása | 68 – Ingatlanügyletek |
| 16 – Fafeldolgozás (kivéve: bútort), fonottáru gyártása | 69 – Jogi, számviteli, adószakértői tevékenység |
| 17 – Papír, papírtérkép gyártása | 70 – Üzletvezetési, vezetői tanácsadás |
| 18 – Nyomdai és egyéb sokszorosítási tevékenység | 71 – Építészmérnöki tevékenység; műszaki vizsgálat, elemzés |
| 19 – Kokszyártás, kőolaj-feldolgozás | 72 – Tudományos kutatás, fejlesztés |
| 20 – Vegyi anyag, termék gyártása | 73 – Reklám, piackutatás |
| 21 – Gyógyszergyártás | 74 – Egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenység |
| 22 – Gumi-, műanyag termék gyártása | 75 – Állat-egészségügyi ellátás |
| 23 – Nemfém ásványi termék gyártása | 77 – Kölcsönzés, operatív lízing |
| 24 – Fémalapanyag gyártása | 78 – Munkaerőpiaci szolgáltatás |
| 25 – Fémfeldolgozási termék gyártása | 79 – Utazásközvetítés, utazásszervezés, egyéb foglalkozás |
| 26 – Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása | 80 – Biztonsági, nyomozói tevékenység |
| 27 – Villamos berendezés gyártása | 81 – Építményüzemeltetés, zöldterület-kezelés |
| 28 – Gép, gépi berendezés gyártása | 82 – Adminisztratív, kiegészítő egyéb üzleti szolgáltatás |
| 29 – Közúti jármű gyártása | |
| 30 – Egyéb jármű gyártása | |
| 31 – Bútorgyártás | |
| 32 – Egyéb feldolgozóipari tevékenység | |
| 33 – Ipari gép, berendezés, eszköz javítása | |

- 35 – Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás
- 36 – Víztermelés, -kezelés, -ellátás
- 37 – Szennyvíz gyűjtése, kezelése
- 38 – Hulladékgazdálkodás
- 39 – Szennyeződésmérsítés, egyéb hulladékkezelés
- 41 – Épületek építése
- 42 – Egyéb építmény építése
- 43 – Speciális szaképítés
- 45 – Gépjármű, motorkerékpár kereskedelme, javítása
- 46 – Nagykereskedelem (kivéve: jármű, motorkerékpár)
- 47 – Kiskereskedelem (kivéve: gépjármű, motorkerékpár)
- 49 – Szárazföldi, csővezetékes szállítás
- 50 – Vízi szállítás
- 51 – Légi szállítás

- 84 – Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás
- 85 – Oktatás
- 86 – Humán-egészségügyi ellátás
- 87 – Bontakozás, nem kórházi ápolás
- 88 – Szociális ellátás bontakozás nélkül
- 90 – Alkotó-, művészeti, szórakoztató tevékenység
- 91 – Könyvtári, levéltári, múzeumi, egyéb kulturális tevékenység
- 92 – Szerencsejáték, fogadás
- 93 – Sport-, szórakoztató, szabadidős tevékenység
- 94 – Érdekképviselés
- 95 – Számítógép, személyi, háztartási cikk javítása
- 96 – Egyéb személyi szolgáltatás
- 97 – Háztartási alkalmazottat foglalkoztató magánháztartás
- 98 – Háztartás termék-előállítás, szolgáltatása saját fogyasztásra
- 99 – Területen kívüli szervezet

HA NEM TUDJA ELDÖNTENI, AKKOR ÍRJA LE, HOGY MI A FŐ TEVÉKENYSÉGÜK:

.....

2. Az elmúlt 12 hónapban hogyan változott Önöknél a foglalkoztatottak létszáma?

- a) Növekedett..... fővel
- b) Csökkent..... fővel
- c) Nem változott.

3. A foglalkoztatottak létszáma jelenleg a vállalkozásnál:.....fő

4. Mennyi a foglalkoztatottak jelenlegi létszáma iskolai végzettség szerint?

Iskolai végzettség	Létszám
8 általánosnál kevesebb	
8 általános	
Szaktanulmányképző/szakiskola	
Szakközépiskola	
Technikus	
Gimnázium	
Felsőfokú szakképzés	
Főiskola, egyetem	
Egyéb:.....	

5. **Mely területeken tervez továbbképzést és oktatást a már alkalmazásban álló munkavállalók számára?** (Vegye számításba az informális oktatási formákat és képzéseket is, mint például tanfolyamok, szemináriumok, workshopok. Karikázza be. Több válasz is lehetséges.)

- a. Továbbképzés saját szakterületen
- b. Továbbképzés rokonszakmában, amit aztán a munkavállaló fel tud használni a munkahelyén
- c. Adminisztratív területen való továbbképzés
- d. Logisztikai területen való továbbképzés
- e. Informatikai területen való továbbképzés
- f. Jogi területen való továbbképzés
- g. Marketing területen való továbbképzés
- h. Gazdasági és kereskedelmi területen való továbbképzés
- i. Munkaszervezés területén való továbbképzés
- j. Minőségbiztosítás (ISO) területén való továbbképzés
- k. Kommunikáció területén való továbbképzés
- l. Nyelvi képzés
- m. Projekt munka
- n. Nálunk nem szükséges kiegészítő képzés
- o. Egyéb (sorolja fel):

.....

6. **Milyen végzettségű munkaerőt kíván felvenni a következő öt évben munkakör, végzettség szerint?** (becsült adatokat kérünk megadni) (Amennyiben nem tervez létszámbővítést, a táblázatot hagyja üresen)

Munkakör/szakképesítés	Iskolai végzettség					2017-2019	2020-2021
	8 általános vagy kevesebb	Szaktanulás	Szakközép-iskola vagy érettségi	Felsőfokú szakképesítés	Főiskola vagy egyetem		

7. **A következő 10 évben milyen szakterületen és hány fő munkaerőre lesz a vállalkozásnál a tervezett fejlesztéseket figyelembe véve?**

.....

.....

8. **Milyen munkakörökre vettek fel pályakezdő, szakmai végzettséggel rendelkező munkatársat az elmúlt egy évben?** (Ha nem vettek fel pályakezdőt, akkor hagyja üresen a táblázatot.)

Munkakör megnevezése	A munkakör milyen szintű végzettséget igényel?		
	szakmai végzettség	érettségi	egyéb
	1	2	3
	1	2	3
	1	2	3

9. Milyennek tartja a pályakezdő, szakmai végzettséggel rendelkezők felkészültségét a munkájuk elvégzéséhez?

- 1 – Egyáltalán nem megfelelő,
 - 2 – Inkább nem megfelelő,
 - 3 – Inkább megfelelő, vagy
 - 4 – Nagyon megfelelő
-
- 9 – NEM TUDJA

10. Milyen tekintetben látja a pályakezdő munkavállalókat nem megfelelő felkészültségűnek? Milyen készségekkel, illetve kompetenciákkal nem rendelkeznek? X-EL JELÖLJE BE A KÉSZSÉGEKET, AMELYEKEL NEM RENDELKEZNEK!

1. munka-/ élettapasztalat	2. technikai, feladat-specifikus képességek	3. időbeosztási készség, pontosság
4. anyanyelvi beszédképesség	5. együttműködési készség (pl.: csapatmunka)	6. munkakultúra, a munkához való hozzáállás
7. anyanyelvi írásképesség	8. szociális készségek, kollégákkal való bánásmód	9. fegyelmezettség
10. idegennyelv-tudás	11. ügyféllel való bánásmód	12. felelősségtudat
13. olvasási készség	14. motiváció, elkötelezettség, lelkesedés	15. személyes megjelenés
16. általános tudás, készségek	17. önálló munkavégzés képessége	18. vezetési, szervezési képességek
19. számolásképesség	20. kezdeményező készség	21. felhasználói szintű számítógépes ismeretek/gyakorlat
22. irodai, adminisztrációs képességek	23. egyéb, éspedig:	

11. Az elmúlt 3 évben szembesült az Ön cége azzal a problémával, hogy nem talált megfelelő szakképzett munkaerőt?

- a. Igen, gyakran.
- b. Néha.
- c. Ritkán.
- d. Nem, soha.
- e. Nem kerestünk új munkaerőt.

Melyek ezek a munkakörök (11. kérdés a,b,c válaszok esetén)?

Munkakör megnevezése	A munkakör milyen szintű végzettséget igényel?			
	szakmai végzettség	érettségi	technikusi végzettség	egyéb
	1	2	3	4
	1	2	3	4
	1	2	3	4
	1	2	3	4

12. Kérem, mondja meg, hogy a 11. kérdésnél említett munkakörök esetén mely készségek és kompetenciák szükségesek! X-EL JELÖLJE BE A SZÜKSÉGESNEK ÍTÉLT KÉSZSÉGEKET AZ ADOTT MUNKAKÖR ESETÉBEN!

A munkakör neve:				
a. szakmai elméleti alapok				
b. szakmai gyakorlati jártasság				
c. felhasználói szintű számítógépes ismeretek/gyakorlat				
d. professzionális számítógépes ismeretek/gyakorlat				
e. korszerű műszaki ismeretek				
f. gazdasági ismeretek				
g. olvasási készség				
h. számoláskészség				
i. anyanyelvi beszéd-készség				
j. anyanyelvi íráskészség				
k. idegennyelv-tudás				
l. munkakultúra				
m. munkafegyelem				
n. önálló munkavégzés képessége				
o. együttműködési készség				
p. problémamegoldó képességek				
q. ügyféllel való bánásmód				
r. vezetési, szervezési képességek				
s. irodai adminisztrációs képességek				
t. technikai, feladat-specifikus képességek				
u. egyéb, éspedig: ÍRJA BE A MUNKAKÖR OSZLOPÁBA!				

13. **Milyen intézkedésekkel próbálja cégét vonzóbbá tenni az új munkavállalók számára?** (Karikázza be. Több válasz is lehetséges.)

- a. A cégnél gyakorlati oktatásban részt vevő diákok ösztönzése
- b. A gyakorlati oktatás magas színvonalú biztosítása
- c. Nyílt nap szervezése a cégnél, ahol az általános iskolásoknak lehetőségük van megismerni a szakmát
- d. A vállalkozás sikereinek és eredményeinek nyilvános bemutatása (PR)
- e. Jobb munkafeltételek biztosítása
- f. Szakmai fejlődés és előrelépés biztosítása a vállalkozás munkavállalói számára
- g. Fejlesztési támogatás biztosítása szakképző iskolák számára
- h. Részvétel állásbörzéken, pályaválasztási kiállításokon
- i. Egyéb (határozza meg):.....

14. **Az alábbiak közül melyik módszert használja leggyakrabban, ha új alkalmazottat/kat keres?** (jelölje be vagy írja le)

- a. Hirdetések a médiában (újság, rádió ...)
- b. Együttműködés iskolákkal
- c. Együttműködés a munkaügyi hivatallal
- d. Internet
- e. Munkaerő-közvetítő cégek szolgáltatásainak igénybevétele
- f. Személyes kapcsolatok
- g. Egyéb (nevezze meg):.....

15. **Alkalmaz-e az Önök cége valamilyen ösztöndíjrendszert vagy egyéb ösztönzést a munkaerő megszerzése vagy megtartása érdekében?** (Több is megjelölhető.)

- a. Igen, anyagi ösztönzést alkalmazunk.
- b. Igen, tárgyi ösztönzést alkalmazunk.
- c. Igen, egyéb ösztönzést alkalmazunk, éspe-
dig:.....
- d. Nem (ha nem, kérjük, fejtse ki):
.....
.....
.....

16. **Közreműködnek-e az Önök által folytatott tevékenység szakterületén képző oktatási intézményekkel?**

- a. Igen (ha igen, adja meg kivel és hogyan).
- b. Nem (ha nem, kérjük, fejtse ki, miért nem).
.....
.....
.....

17. **Jelenleg folyik-e a cégnél tanulósz szerződés vagy együttműködési megállapodás keretében tanulók gyakorlati oktatása?**

- a. Igen. Tanulósz szerződések száma:..... Együttműködési megállapodások száma:.....
- b. Nem.

18. Az Ön cége nyitott-e arra, hogy szervezett céglátogatás keretében a diákoknak bemutassa vállalkozását, a munkafolyamatokat és az Önöknél lévő munkaköröket?

- a. Igen.
- b. Nem.

Válaszoló adatai:

Név:

Beosztás:

Telefon / mobil:

E-mail:

Részt szeretnénk venni a „Right Profession 2” projektben.

Igen

Nem

Kijelentjük, hogy hozzájárulunk, hogy a „Right Profession 2” projekt statisztikai célokra használja a kérdőívben szereplő információkat.

Kijelentjük, hogy a kérdőíves felmérés során tájékoztatást kaptunk a Right Profession 2 (Megfelelő szakmát a régió fejlődéséért) projekt céljairól és annak tartalmáról.

Cég bélyegzője és felelős személy aláírása:

Hely:.....

Dátum

Közreműködésüket köszönjük!