

**PANNON EGYETEM
GAZDÁLKODÁSI KAR ZALAEGERSZEG**

Társadalmi és gazdasági hatásmérés a Zalavíz Zrt. GINOP 6.1.5-17-es pályázatához

Témavezető: Márkus Mónika

Külső konzulens: Fókás Gábor

**Varga Katalin
nappali
Gazdálkodási és
menedzsment
Szolgáltatás-
menedzsment**

2020



PANNON EGYETEM

Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg

NYILATKOZAT

a szakdolgozat/zárodolgozat digitális formátumának benyújtásáról

Hallgató neve:	Varga Katalin		
Szak:	Gazdálkodási és menedzsment		
Szakirány (ha van):	Szolgáltatás menedzsment		
Neptun kód:	VAJ3EK	Védés éve:	2021
Szakdolgozat/zárodolgozat címe:	Társadalmi és gazdasági hatásmérés a Zalavíz Zrt. GINOP 6.1.5-17-es pályázatához		
Témavezető (belső konzulens) neve:	Márkus Mónika		
Gyakorlóhelyi (külső) konzulens neve:	Fókás Gábor		
Legalább 5 kulcsszó a dolgozat tartalmára vonatkozóan:	hatásvizsgálat, képzések, GINOP, Széchenyi 2020, pályázat, munkahelyi képzés,		

Kérjük a szerzői döntésnek megfelelő opciót aláhúzni:

Hozzájárulok / nem járulok hozzá, hogy szakdolgozatomat/zárodolgozatomat az egyetem az interneten a nyilvánosság számára repozitóriumában közzétegye.

A hozzájárulás szerzői feltételei:

- mások számára a közzététel semmilyen formában nem engedélyezett,
- a dolgozat magáncélra letölthető, a forrás és nevem megjelölésével szabadon idézhető, de az idézést meghaladó felhasználás (átvétel) tilos,
- hozzájárulásom időtartamra nem korlátozott és bármikor visszavonható.

Hozzájárulás hiányában a dolgozat csak az egyetem könyvtáraiban az arra kijelölt számítógépeken, képernyős megtekintéssel kutatható. Egyéb hozzáférés, többszörözés nem engedélyezett.

Felelősségem tudatában kijelentem, hogy szakdolgozatom/zárodolgozatom digitális adatállománya mindenben eleget tesz a vonatkozó hatályos intézményi előírásoknak, tartalma megegyezik nyomtatott formában benyújtott szakdolgozatommal.

Zalaegerszeg, 2020.december 16.

Varga Katalin sk

hallgató aláírása

A digitális szakdolgozat könyvtári benyújtását és átvételét igazolom.

Dátum: 2020.12.30.

Szabó G. Tibor s. k.

.....
könyvtári munkatárs

P.H.

TARTALOM

1.	BEVEZETÉS	2
2.	A ZALAVÍZ ZRT. BEMUTATÁSA	5
2.1	Alaptevékenysége:	5
2.2	A Zalavíz Zrt. fő elvei:	6
2.3	Szervezeti felépítés:	7
2.4	Irányítási rendszerek:	10
2.5	Ivóvízszolgáltatás.....	12
2.6	Csatornaszolgáltatás	13
2.7	Egyéb szolgáltatás.....	14
2.8	A Zalavíz Zrt. árbevételének elemzése:.....	15
2.9	A Zalavíz Zrt. emberi erőforrás gazdálkodása:	17
3.	A PÁLYÁZAT BEMUTATÁSA.....	20
3.1	Kohéziós politika:	20
3.2	Támogatott területek:	21
3.3	Programozási időszak céljai:.....	22
3.4	GINOP-6.1.5:	28
3.5	A Zalavíz Zrt. pályázata:	33
4.	HATÁSMÉRÉS.....	42
4.1	Szakirodalmi áttekintés:	42
4.2	Kérdőíves vizsgálat.....	44
4.3	Mélyinterjú:	54
5.	KONKLÚZIÓ	58
	IRODALOMJEGYZÉK:	61
	TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK	64
	MELLÉKLETJEGYZÉK.....	65
	MELLÉKLETEK.....	66
	SZERZŐI NYILATKOZAT	74
	ÖSSZEFOGLALÁS.....	75

1. BEVEZETÉS

“Élni annyi, mint fejlődni”

Alfred Adler¹

A szakdolgozatom témájának kiválasztásánál fő célként határoztam meg, hogy olyan tartalmat hozzak létre, amely a duális képző helyem számára is értéket képvisel, illetve aktuális és releváns tartalmat, értéket képvisel.

Ezért döntöttem úgy, hogy a közelmúltban megvalósult GINOP-6.1.5-17 azonosító számú pályázati projekthez kapcsolódóan végzek bemutató elemzést a gazdasági, humánpolitikai és bizonyos szintig társadalmi hatásaira vonatkozólag. Ezen vizsgálat során fő célként azt tűztem ki, hogy fényt derítsek a projekt által eredményezett hatásokra továbbá a pályázatban meghatározott célok megvalósulására rövid-és középtávon.

Az említett pályázat a Széchenyi 2020 program része, amely az Európai Unió és Magyarország Partnerségi Megállapodása keretében létrejött támogatási rendszer része. Ezek a pályázati források számos vállalat, önkormányzat és egyéb szervezet felzárkóztatására és fejlődésére biztosítanak lehetőséget. A Széchenyi 2020 a 2014-2020 fejlesztési ciklusban tíz operatív program keretében biztosít támogatást.² A program népszerűségét jól mutatja, hogy a tervezési időszak vége felé közeledve, több mint 250 ezer pályázat került benyújtásra, amelyek közül közel 170,5 ezer számára megítélték a támogatást ez 10 480 151 millió forint megítélt támogatást jelent a pályázók számára. Zala megyében bár úgy tűnhet, hogy gyakran látunk pályázatokhoz kapcsolódó tájékoztató elemeket, mégis, ha az összes beérkezett pályázathoz viszonyítjuk 3,5 % körüli értéket kapunk, a támogatott projektek aránya 3,2 %-os (megközelítő érték, mivel kis arányban léteznek, olyan pályázatok, ahol nincs megye jelölve). Ha az anyagi vonzatát nézzük Zala megyei pályázatok számára megítélt támogatás 183.234 millió forint, ami az összes megítélt támogatás 1,75 %-a csupán.³

¹ forrás: <https://quotepark.com/hu/idezetek/2085590-alfred-adler-elni-annyi-mint-fejlodni/>, letöltés időpontja: 2020.11.02.

² 1303/2013/EU rendelet az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra, a Kohéziós Alapra, az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó közös rendelkezések megállapításáról, az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról és az 1083/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről kihirdetve: 2013. december 17., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/?uri=celex%3A32013R1303>

³ Aktuális statisztikák: Széchenyi 2020 [letöltés időpontja: 2020.11.01.], Hozzáférés: <https://www.palyazat.gov.hu/aktstat?lang=hu>

A GINOP célja, hogy a magyar gazdaságot a foglalkoztatás növelés, munkahelyteremtés, vállalkozások versenyképességének javítása, kutatás fejlesztés és tudásnövelés támogatás és fenntartható gazdasági fejlődés elősegítése által fokozza.

A GINOP-6.1.5-17 kódszámú „Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára” című pályázat ösztönözi kívánja a foglalkoztatókat munkavállalóik tudásának folyamatos fejlesztésére, hiszen a felnőttkori tanulás mind az egyének mind a vállalatok javára számos pozitív hatással bír. A munkahelyi képzések támogatása az egyik prioritása a 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek, kapcsolódva az IPAR 4.0 eredményezte újdonságokra való munkavállalói felkészülésre. További ok, hogy Magyarországon az élethosszig tartó tanulás aránya az EU-s átlaghoz képest alacsonynak számít.

Az Ipar 4.0⁴ kifejezés egyfajta folyamatot takar, amely egy jövőbeli fejlődési szintre vonatkozik a szervezetben, a vezetésben az egész értékteremtési láncon keresztül a gyártóiparban ezért a negyedik ipari forradalomként is emlegetik. Ennek a három fő hatása az üzleti világra:

- horizontális, illetve vertikális értékláncok integrációja, digitalizálása
- Termékek, szolgáltatások digitalizációja
- Digitális üzletmodell és vevőkapcsolatok kialakulása

A Zalavíz Zrt. a GINOP-6.1.5-17 kódszámú „Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára” című felhívásra nyújtotta be a pályázatát 2018 júniusában, amely 2019 májusában hatályba lépett. Azóta a benne foglalt hét oktatás lezajlott és a projekt is lezárult 2020 augusztusában.

Az Észak-Zalai Víz-és Csatornamű Zrt. törekszik arra, hogy szolgáltatási területét maximálisan kiszolgálja, ehhez elengedhetetlen, hogy a vállalat alkalmazottai a megfelelően kvalifikáltak és azzal a szakismerettel és tudással—rendelkezzenek, ami a szolgáltatások folyamatos működtetéséhez szükséges.

A 2013-as jogszabályi változások és a rezsicsökkentés⁵ “befagyasztotta” a víziközmű- és csatornaszolgáltatások díját, ami nagyban megnehezíti a szektor üzemeltetési költségeinek, nyereségességnek fenntartását. Ezen tényező miatt az ágazatban néhol az is problémát jelent, hogy a felmerülő szükséges költségeket (karbantartási-, bérleti-, felügyeletidíj, bérköltség stb.) fedezzék a befolyt összegből.

⁴ KOVÁCS Olivér: Az ipar 4.0 komplexitása- I. [online]. Megjelent: Közgazdasági szemle, LXIV. évf. 2017.július-augusztus [letöltés időpontja: 2020.11.30.]. Hozzáférés: http://real.mtak.hu/60073/1/07_KovacsA_u.pdf

⁵ 2013. évi LIV. törvény a rezsicsökkentések végrehajtásáról módosításáról kihirdetve:2013.05.09., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300054.tv>

Ezen oknál fogva fontos megragadni minden olyan lehetőséget, ami kedvező feltételekkel biztosít hozzájárulást a vállalkozások fejlődése céljából. A vizsgált esetben ez a forrás a Széchenyi 2020 keretében megvalósuló Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program biztosította a vissza nem térítendő támogatást.

A speciális témára való tekintettel a kutatásomhoz csak primer kutatási módszerek alkalmazhatók, amelyek közül a kérdőíves megkérdezést választottam mélyinterjúval összekapcsolva. A kérdőíves megkérdezést a nagy projektrésztvevői létszám (több mint száz fő) teszi indokolttá. Egy önkitöltős kérdőívet készítettem, amelyet a projektben résztvevők számára küldtem ki e-mailben. Kvalitatív interjúkat készítettem, mivel itt már nem a számszerűsíthető adatok gyűjtése a célom, hanem hogy olyan egyéb tapasztalatokat, élményeket és esetleges problémákat feltárjak, amelyekre a kérdőív kitöltésekor derült fény.

Ezzel segítve a Zalavíz Zrt-t, amit későbbi projektek megvalósításában tudnak hasznosítani, illetve jó példákat gyűjthet a pályázat kiírója is, amelyet a későbbiekben fel tud használni a következő kiírásoknál. Szakdolgozatomat a projekt bemutatása miatt a pályázat fenntartási időszakában nyilvánossá tesszük a megfelelő felületeken.

2. A ZALAVÍZ ZRT. BEMUTATÁSA

Az Észak-Zalai Víz- és Csatornaművek Zrt. - rövidebb nevén: Zalavíz Zrt.- idén hatvan éve látja el Zala megye 162 településén komplex vízgazdálkodással kapcsolatos feladatokat a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal engedélyével.

2.1 Alaptevékenysége:

Az ivóvízszolgáltatás, ami a termelés, a kezelés és az elosztást foglalja magában, illetve a szennyvízelvezetés és -tisztítás. A komplex vízgazdálkodás érdekében végeznek még csatornatisztítást, nem közművel összegyűjtött háztartási szennyvíz összegyűjtést (szippantott szennyvíz), akkreditált laboratóriumban ivóvíz, fürdővíz, szennyvíz- és szennyvíziszap mintavételét, fizikai, kémiai, bakteriológiai vizsgálatát. Saját fejlesztés eredményeképpen biogáz termelés folyik a vállalatnál, amelyet hő és villamos energiaként tud hasznosítani a cég, illetve biometánt állít elő CNG üzemű járműflotta részére.

A Zalavíz Zrt idén lett 60 éves. A jogelőd vállalat 1959. augusztus 1-jén alakult meg Zalaegerszeg ivóvízellátására a Városgazdálkodási Vállalat egyik részlegeként. 1960. január 1-jén vált önálló vállalattá Zalaegerszegi Víz-, Csatornamű és Fürdő Vállalat néven. Az évek során a vállalat tevékenységi köre letisztult, például kivált a cégből a fürdő és az építőipari részleg, amely közel 10 évig működött önálló szervezetként, majd kedvezőtlen gazdasági hatások miatt megszűnt. A Zalavíz Zrt. szervezetébe 2015-ben jogutódlással beolvadt az AQUAZALA Kft., a Zalaszentgrót térségi településeken biztosította a víziközmű szolgáltatói feladatok ellátását 2000-től.

A vállalat 100 százalékosan önkormányzati tulajdonban álló víziközmű szolgáltató, jegyzett tőkéje 500 millió forint, a kibocsátott részvények száma ötezer. A tulajdonosok a települési önkormányzatok, ahol a Zalavíz Zrt. üzemeltetőként és részben vagyonkezelőként végzi a szolgáltatásait. Zala megye északi és középső részének, illetve Vas megye és Veszprém megye 162 településén, köztük Zalaegerszeg, Lenti, Pacsa és Zalaszentgrót városokban, közel 150 ezer főt lát el egészséges ivóvízzel és gondoskodik a keletkezett szennyvíz elvezetéséről és tisztításáról, további tevékenységként csatornatisztítást, feltárás nélküli hibahely meghatározást vállal illetve az akkreditált laboratóriumban különféle vízminták mintavételét, fizikai, kémiai, bakteriológiai vizsgálatát képesek elvégezni. Ahhoz, hogy a működési területen biztosítani tudják a szolgáltatás folyamatosságát, 39 ivóvízművet és 21 szennyvízrendszert üzemeltetnek. A működési területükön az ivóvízzel való ellátottság közel 100 %-os, csatornaszolgáltatás 80%

Filozófiája: *„A fennmaradás és fejlődőképesség biztosítása, egyrészt az önkormányzatok tulajdonosi elvárásainak teljesítése útján, másrészt a fogyasztói igények magas - európai - színvonalú kielégítésével, amitől értékarányos szolgáltatási díjat, valamint a megyei és ágazati átlagot meghaladó személyi jövedelmet remélünk.”*

Értékrendje: *„A fogyasztó- és emberközpontú értékrendszerünk közös vállalásával és közvetítésével kívánjuk küldetésünket teljesíteni, ezért a következő értékrend szerint végezzük szolgáltatásunkat: tisztesség, igazságosság, kreativitás, fogyasztó-központúság, minőség, értékteremtés.”*

A Zalavíz Zrt. a folyamatos fejlesztés mellett kötelezte el magát, hiszen azt vallja, hogy az elmúlt időszakban elvégzett és a közeljövőben tervezett ivóvíz- és szennyvízhálózat rekonstrukciókkal és beruházásokkal unokáink közműhálózatát építi meg, melyet meglegedettséggel használnak majd a jövőben. Ehhez kapcsolódóan fontosnak tartják, hogy a jelenben olyan értéket teremtsenek, amellyel hosszú távon magas minőségi színvonalon működő közösségi szolgáltatóként állhatnak a Felhasználóiknak és partnereiknek rendelkezésére.

2.3 Szervezeti felépítés:⁷

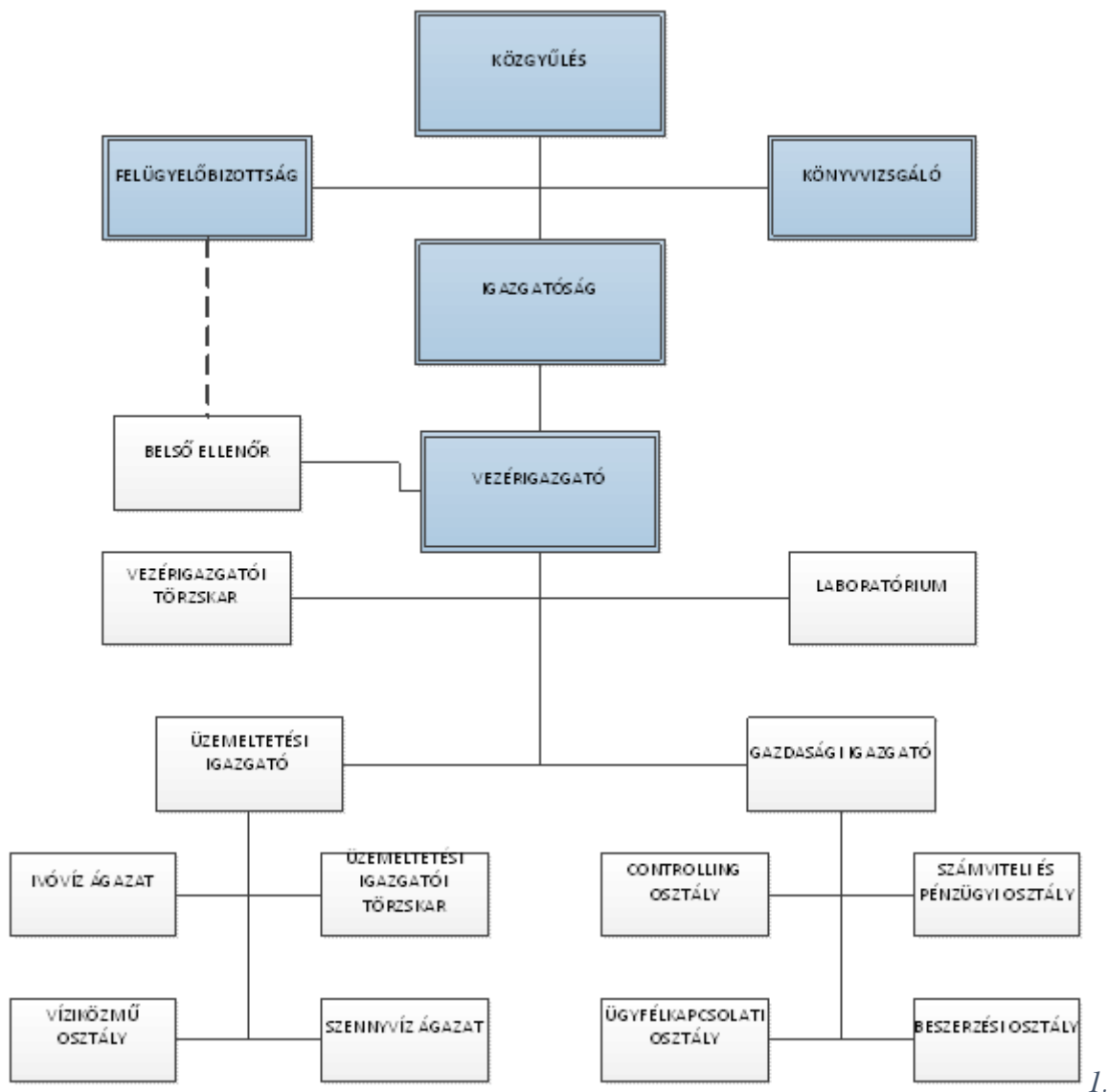
A Zalavíz Zrt. a korábban említett tevékenységeit 320 fő alkalmazottal látja el. Az alkalmazottak az alábbi szervezeti egységekre bontva végzik a munkájukat:

- Vezérigazgatói törzskar,
- Laboratórium
- Controlling osztály,
- Számviteli és pénzügyi osztály,
- Ügyfélkapcsolati osztály,
- Beszerzési osztály,
- Üzemeltetési igazgatói törzskar
- Víziközmű osztály,
- Ivóvíz ágazat,
- Szennyvíz ágazat,

⁷ Zalavíz Iránytű. [megtekintve 2020.11.11.].

A fenti egységek hierarchiáját az alábbi ábra foglalja össze:

2. ábra A Zalavíz Zrt. szervezeti felépítése



Forrás: Zalavíz Iránytű

Az ábrán láthatjuk, hogy a vállalatnál hatáskörmegosztás szempontjából egyvonalas szervezetről beszélhetünk. Dobák Miklós Szervezeti formák és vezetés című könyve alapján akkor beszélhetünk intézmények esetén egyenes hatáskör megosztásról, ha az alárendelt egységek pusztán egy felsőbb szervezeti egységtől kapnak utasítást. Az így megteremtett linearitás egyszerű és könnyen áttekinthető belső kapcsolatokat továbbá az alá- és fölé rendeltségi viszonyok világosságát okozza.⁸

⁸ Dobák Miklós: Szervezeti formák és vezetés. Budapest Akadémia Kiadó, 2006. p 56-60

Dobák Miklós a könyvben a szervezeti formákat a következő kategóriába osztja fel:

- Funkcionális szervezet
- Diverzionális szervezet
- Mátrix szervezet
- Tenzor szervezet
- Duális szervezet

Magyarországon a jelenlegi szabályrendszerek a víziközmű szolgáltatók működését nagyban szabályozzák, ez okozza, hogy funkcionális vállalként jellemezhetjük a Zalavíz Zrt.-t. A Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal (MEKH) a szabályozó hatósága a hazai energia- és közszolgáltatások piacának, továbbá felügyeli a nemzetgazdaság stratégiai jelentőségű ágazatait, így a Zalavíz Zrt-t is. A Hivatal önálló szabályozó szerv és rendeletalkotási jogkörrel van felhatalmazva. Engedélyezési, felügyeleti, árszabályozási, ár- és díjelőkészítési feladatokat lát el a víziközmű szolgáltatás terén. A MEKH engedélyben állapítja meg az engedélyköteles és kapcsolódó tevékenységek feltételeit, valamint felügyeli a vonatkozó ágazati jogszabályokban foglaltak betartását, szükség esetén pedig jogkövetkezményeket alkalmaz. Ilyen például, hogy a hatályos jogszabályok kötelezővé teszik például különféle szakemberek alkalmazását, akiknek biztosítani kell a helyes vízgazdálkodást, a környezeti tényezőkre való maximális odafigyelést és összeségben az ökokultúrával való törődést. Ezen munkakörök közé tartozik például a hidrogeológus, környezetvédelmi mérnök.

Azok a szervezetek, amelyekre erősen jellemző a linearitás azok gyakran funkcionális vállalatok. A Zalavíz Zrt. a funkcionális szervezetek közé tartozik mivel:

- a vállalaton belül az elsődleges munkamegosztás a szervezeti funkciók szerint történik
- a hatáskörökre legjellemzőbb a döntési jogkörök centralizációja, vagyis a stratégiai, illetve az operatív döntések meghozatalának túlnyomó része a felsővezetőség feladata
- erőteljes szabályozottságra való törekvés a mind a munkamegosztás, mind a hatáskörök kialakításánál:
 - o A Zalavíz Zrt. saját belső szabályrendszerrel rendelkezik, amelyben rögzítve van az egységek feladatai és hatáskörei pl.: Controlling szabályzat
 - o A Zalavíz Zrt belső szabályrendszere a vonatkozó jogszabályok alapján került kialakítása. A szabályzatok RS és RE kategóriába vannak besorolva. Az első kategória a rendelkező szabály jelölésére szolgál, míg utóbbi az elnök-vezérigazgatói szabályok. A szabályzatok kiegészítése céljából további

utasítások lettek megfogalmazva. Az utasításoknak három kategóriája van: az UM, az UG és az EU típusra vannak felbontva. Az első típusú utasítása az üzemeltetésre vonatkoznak, a következő a gazdasági utasítások, a legutolsó kategória az eljárási utasításokat jelöli.

- A szervezeti működés során a vertikális kommunikációs megoldások kerülnek előtérbe; a kommunikációs csatornák főként az alá-fölé rendelt szervezeti egységek között épültek ki.

A ZALAVÍZ Zrt. legfelsőbb szerve a Közgyűlés, amely évente egyszer ülésezik, általában május utolsó csütörtökjén. Részvénytársaságnál 6 tagú Igazgatóság és 6 tagú Felügyelő Bizottság működik. A Felügyelő Bizottság 2 tagját a munkatársak jelölik ki.⁹

A részvénytársaság munkaszervezete stratégiaközpontú szervezet, amelynek működését a következő szervezési elv határozza meg. A controlling, minőség- és környezetirányítás alkalmazásával tevékenységekre koncentrált, nagyobb önállósággal rendelkező szervezeti egységek felelősségi központokként (költségek központokként) működnek, amelyeknek a vezetői az egységek teljesítményeiért teljes felelősséggel tartoznak.

A szervezeteknek az alrendszereik kialakítása számos módon megvalósulhat. Az e fajta alrendszer elhatárolás, vagyis dekomponálásnak számos haszna lehet:

- segíti a stratégia alkotást
- áttekinthetőbb szervezeti struktúra kialakítása
- kulcsfolyamatok optimalizálása
- teljesítményértékelési alapot jelent
- vállalati szintű számítógépes információs rendszer kialakítása

A Zalavíz Zrt-nél a funkcionális elvű bontás az irányadó regionális elvű felbontással integrálva.

2.4 Irányítási rendszerek:

Tevékenységük középpontjában a minőség és környezet szemléletű munkavégzés áll, melynek biztosítása érdekében MSZ EN ISO 9001:2009, valamint MSZ EN ISO 14001:2005 szabványok szerinti integrált minőségirányítási (MIR) és környezetirányítási (KIR) rendszert működtetnek.

⁹ RS-07 Személyügyi szabályzat [megtekintve 2020.11.11.].

A Zalavíz Zrt minőségpolitikájának fő céljai röviden a következők:¹⁰

- a víziközmű, törvény és más vonatkozó jogszabályi előírásoknak történő megfelelés
- a felettes hatóságokkal történő magasszintű kapcsolattartás, lehetőségekhez mérten a hatósági elvárásoknak történő maximális megfelelés
- az ellátás biztonságának biztosítása minden rendelkezésre álló eszközzel és erőforrással
- a fogyasztók egészséges ivóvízzel történő ellátása, a csatornaszolgáltatás hatékony biztosítása
- korrekt üzleti viselkedés, a kölcsönös bizalom kialakítása, ügyfeleikkel, partnereikkel, a tulajdonosokkal,
- a fogyasztók igényeinek felmérése és kielégítése,
- fogyasztókkal való kapcsolattartás elmélyítése, fejlesztése
- a tevékenységek műszaki és személyi feltételeinek biztosítása,
- széleskörű ismereteik és kiterjedt partneri kapcsolatrendszerünk fenntartása és mélyítése
- folyamatos javítás minden tevékenységi területen

A részvénytársaság számára kiemelten fontos a környezetünk védelme, ezért tevékenységeiket, szolgáltatásainak a „fenntartható fejlődés”, valamint az életciklus szemlélet figyelembe vételével végzik.

A fenntartható fejlődés lényege, hogy a gazdasági fejlődés ne eredményezzen negatív társadalmi és környezeti hatást, úgy, hogy ne csorbítsa a következő generációk esélyeit. Míg az életciklus szemlélet a Zalavíz Zrt. életében azt jelenti, hogy kiemelt cél, a gyártás, a használat, a szállítás, a fogyasztás, az újrahasználat, az újrafelhasználás és a hulladék végső kezelése is lehető legkisebb mértékben károsítsa a környezetet, és egy adott termék esetén annak élettartama - legalább alapanyagként - többszörösére nőjön¹¹

A vállalat környezetvédelmi elkötelezettsége jegyében a következő szabályokat, irányelveket határozta meg:

- a víziközmű törvény és más vonatkozó jogszabályi előírásoknak történő megfelelés

10 RS-12. Minőség és környezetirányítási integrált kézikönyv és eljárási utasítások [megtekintve 2020.03.11.].
11 Fehér Norbert: Logisztika 4.0 (2016); LIM konferencia 2016 [letöltés időpontja: 2020.11.04.] Hozzáférés:
http://publikaciotar.repositorium.uni-bge.hu/942/1/Ck_Feher.pdf

- a felettes hatóságokkal történő magasszintű kapcsolattartás, lehetőségekhez mérten minden érdekelt fél felé történő maximális megfelelési kötelezettség teljesítése
- a környezetszennyezés megelőzése, a környezeti teljesítményük folyamatos javítása, a jelentős környezeti tényezőink csökkentése, a termelt hulladékok mennyiségének és fajtájának csökkentése, egyre nagyobb arányú szelektív gyűjtése, az energiafelhasználás hatékonyságának növelése, a megújuló energiaforrások kiaknázása, a környezetbarát technológiák bevezetése és régiós szinten történő terjesztése, a vízbázisok védelme, a keletkezett kommunális szennyvíziszap környezetbarát elhelyezése, a nem közművel összegyűjtött háztartási szennyvíz minél nagyobb arányú összegyűjtése
- környezetvédelmi célok és követelmények megfogalmazása, azok teljesülésének folyamatos figyelése, évente történő kiértékelése
- a munkavállalók környezettudatosságának rendszeres oktatásokkal történő fejlesztése

A következő néhány bekezdésben a vállalkozás alaptevékenységeit, vagyis az ivóvíz- és csatornaszolgáltatást, valamint a vállalat kiegészítő tevékenységeit fogom röviden bemutatni:

2.5 Ivóvízszolgáltatás

A Zalavíz Zrt. 39 vízmű által látja el a kezelése alatt álló 162 települést ivóvízzel nap, mint nap. Ezek a vízművek különböző kapacitással bírnak, a legkisebbek egy-egy település ellátására lettek tervezve, míg a szolgáltató legnagyobb vízműve a Zalaegerszeg vízellátásért felelős konstrukció. Míg utóbbi átlagos víztermelés 14.000 köbméter naponta, addig a legkisebbé megközelítőleg 2-3 köbméter/nap. Jelenleg az ivóvízszolgáltatás folyamatosságát 153 fő biztosítja.¹²

Az ellátási terület ivóvízzel való lefedését jelenleg 109 db kút és egy forrásfoglalás biztosítja. Az ellátásért felelős kutak mélyfúrásúak, vagyis a víz védett vízadó rétegből származik, ami azt jelenti, hogy van egy természetes szűrő vízáró réteg, ami megvédi a mélyebb rétegekben lévő vizet a talajból és a talajvízből esetlegesen bejutó szennyeződések közvetlen hatásától.

A kutakból kitermelt víz minősége változó. Az üzemeltetett 40 vízmű közül 23-nál a kutakból kitermelt víz mindenféle tisztítási technológia nélkül kerül a fogyasztókhoz, mivel minden értékében megfelel a hatályos jogszabályoknak. A maradék vízműnél a termelt nyersvíz a megengedettnél magasabb koncentrációban tartalmaz vasat, mangánt és néhány esetben arzént

¹² RS-12. Minőség és környezetirányítási integrált kézikönyv és eljárási utasítások [megtekintve 2020.03.11.].

és metán gázt is, mely komponenseket vas- mangántalanítás, arzénmentesítés és gáztalanítás segítségével eltávolítanak.

Az ivóvíz – többek között – tartalmaz bizonyos mennyiségű kalciumot, magnéziumot és egyéb sókat. Ezen paraméterek határozzák meg a víz keménységét. A Zalavíz Zrt. honlapján megtalálható egy a települések bontásában készült lista, amelyben kikereshetjük, milyen keménységű a víz adott településen.¹³

Jelenleg 17 vízmű telepen üzemel vas- mangántalanító berendezés, melyek kapacitása 5 köbméter / nap - 22 000 köbméter / nap tartományban helyezkedik el.

2.6 Csatornaszolgáltatás

A csatornaszolgáltatás, mint tevékenység a szennyvízelvezetést és tisztítást foglalja magában. A társaság 21 db települési szennyvíztisztító telepet üzemeltet a hozzá kapcsolódó szennyvízcsatorna hálózattal egyetemben. A városi telepek tehát: a zalaegerszegi telep 17.000 m³/nap, a lenti telep 2.000 m³ /nap, zalaszentgróti telep 1.500 m³ /nap, a pacsai telep 1.050 m³ /nap, a zalalövői telep 600 m³ /nap szennyvízmennyiség fogadására és megtisztítására alkalmas, a városok környéki községek szennyvizeit is ott fogadják regionális elvezető és átemelő rendszereken keresztül. További 6 tisztítótelepen történik fogadás 100-630 m³/nap mennyiségben. Nyolc olyan település tartozik a Zalavíz Zrt. területéhez, amely egyedi szennyvíztisztítóval rendelkezik. Ezen községeknél csak az adott település szennyvizének a kezelése történik kisebb 15-200 m³/nap mennyiségben. A telepeken lakossági, intézményi és ipari üzemek előtisztított szennyvizét is fogadják.¹⁴

A zalaegerszegi telepen megtisztított szennyvíz a Zala folyóba kerül, a telep mérete és a befogadó érzékenysége miatt a tisztított szennyvíz minősége a 28/2004.(XII.25) KvVM rendelet által előírt paraméternek megfelelően. A rendelet a 1995. LIII. törvény alapján lett elrendelve és specifikusan meghatározza a települések szennyvízelvezetésére és -tisztítására vonatkozó technológiai határértékeket, illetve a befogadóba való közvetlen bevezetésére vonatkozó, vízminőségvédelmi területi kategóriák szerint meghatározott kibocsátási határértékeket.

13 8/2004. (XII. 25.) KvVM rendelet a vízszennyező anyagok kibocsátásaira vonatkozó határértékekről és alkalmazásuk egyes szabályairól kihirdetve: 2004.05.01., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400028.kvv>

14 RS-12. Minőség és környezetirányítási integrált kézikönyv és eljárási utasítások [megtekintve 2020.11.11.].

A tisztítótelepek biológiai eleveniszapos technológiával üzemelnek, szükség szerint tápanyag eltávolítással és fertőtlenítéssel kiegészítve. A tisztítás melléktermékeként szennyvíziszap keletkezik. A zalaegerszegi telepen átlagosan napi 130-150 m³ kevert iszap rothasztása történik meg, melyből 1000-1500 m³ biogáz keletkezik. A rothasztott szennyvíziszap, a mezőgazdaságban is hasznosítható akár. A tisztított elfolyó víz minőségét a saját akkreditált laboratóriumunkban végzik önellenőrzési terv szerint, illetve az illetékes hatóságok meghatározott időnként ellenőrzik. A fenti folyamatok működéséhez szükséges feladatokat jelenleg 140 fő munkatárs látja el.

2.7 Egyéb szolgáltatás¹⁵

Ezen típusú munkákat csak röviden sorolom fel, mert a piaci igényekhez igazodva kerülnek elvégzésre, így számos példa inhomogenitást mutat a jellemzőiket tekintve. Két fő csoportra bonthatjuk aszerint, hogy a vállalat alapszolgáltatásaihoz (ívóvíz- és csatornaszolgáltatás) társuló feladatról van-e szó:

- alapszolgáltatáshoz kapcsolódó:
 - laboratóriumi vizsgálatok
 - 2000 áprilisa óta akkreditált laboratórium, tehát a Magyarországon működő hatóságok kötelesek elfogadni a labor vizsgálati eredményeit
 - csapadécsatorna hálózat tisztítás és árvízvédelem
 - vízeladás (tűzcsapról vagy tartályból)
 - hulladékfogadás
 - folyékony hulladék fogadás
 - az 1995. évi LVII. törvény, a 455/2013. (XI. 29.) Korm. rendelet és a 2013. évi CXIV. törvény alapján
 - A vállalat ezért az önkormányzatokkal közreműködve szerepet vállal a települési folyékony hulladék elszállításában és kezelésében, ezzel is csökkentve a környezetterhelés mértékét
 - a szennyvízelvezetéshez és tisztításhoz kapcsolódó kiegészítő szolgáltatások
- ipari szolgáltatások

¹⁵ Vállalkozás szintű controlling beszámoló jelentés 2020 I.-X. hó [megtekintve 2020.11.11.]. Zalavíz Iránytű. [megtekintve 2020.11.11.]. alapján

- vízóra-plombálás, ellenőrzés, javítás, hitelesítés, felszerelés,
- a szakfelügyet
- különdíjas szolgáltatások árbevétele
- laboratóriumi tevékenység
- boltból történő értékesítés, kiskereskedelmi tevékenység (pl.: vashulladék értékesítése, vízóra értékesítés stb.)
- gerincvezeték építés, kiváltás, rekonstrukció
- szivattyúk és keverők javítása és cseréje
- új bekötés, bekötés csere
- tűzcsap építés, csere
- villamos és irányítástechnikai munkák
- általános gépészet
- egyéb építmények építése, rekonstrukciója
- egyéb, közmű vagy non végzett munkák

2.8 A Zalavíz Zrt. árbevételének elemzése:

Az alábbi táblázatban a Zalavíz Zrt. szolgáltatási területeinek a 2019-es lezárt üzleti év és az azt megelőző adatai láthatóak millió forintban. A vállalat egyes tevékenységeire lebontva szerepelnek az adatok, vagyis az ivóvíz és csatornaszolgáltatás részkategóriára lebontva, illetve az egyéb bevételek és a hálózati veszteséggel kalkulálva.¹⁶

1. táblázat A Zalavíz Zrt. 2018, 2019. évi árbevételének bemutatása

Sor-szám	Megnevezés	2018. évi	2019. évi		Index, %			
		tény	1.-12. havi		éves	4/3	4/5	4/6
			tény	várható				
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.	Ivóvíztermelés, Em ³	7 440	7 228	7 274	7 446	97,2	99,4	97,1
2.	Ivóvízértékesítés, Em ³	6 003	6 137	6 092	5 999	102,2	100,7	102,3
3.	Társüzemi szolgáltatás, Em ³	164	150	153	171	91,5	98,0	87,7
4.	Hálózati veszteség index, m ³ /km ³ *h	0,088	0,065	0,071	0,086	73,9	91,5	75,6
5.	Csatornaszolgáltatás, Em ³	5 172	5 215	5 187	5 173	100,8	100,5	100,8
6.	Ivóvízszolg. nettó árbevétele, MFt	2 047,4	2 089,2	2 078,0	2 054,9	102,0	100,5	101,7
7.	Csatornaszolg. nettó árbevétele, MFt	2 419,9	2 435,0	2 424,8	2 434,6	100,6	100,4	100,0
8.	Egyéb tevékenység árbevétele, MFt	1 150,9	1 198,6	1 128,7	1 177,7	104,1	106,2	101,8
9.	Értékesítés nettó árbevétele, MFt	5 618,2	5 722,8	5 631,5	5 667,2	101,9	101,6	101,0

Forrás: Vállalkozás szintű controlling beszámoló 2019 I-XII hó

¹⁶ Vállalkozás szintű controlling beszámoló jelentés 2019. I.-XII. hó [megtekintve 2020.11.11.].

Az ivóvíztermelés bár csökkent a 2018-as adatokhoz képest, az értékesítés növekedett a tervezett minimális csökkenés ellenére. A szolgáltatásból származó árbevétel a tervezett érték körül alakult, vagyis 2.435 millió forintértéket érte el.

A csatornaszolgáltatás mennyisége a várt növekedésnél közel 2,5-szeresével növekedett a tavalyi év folyamán. A tevékenység árbevétele is növekedett.

Az egyéb tevékenységek - ideértve az alapszolgáltatáshoz kapcsolódó és ipari szolgáltatásokat is - a tervezett és a várható értékekhez képest is növekedett.

A tavalyi évben sikerült a hálózati veszteséget csökkenteni. Így összességében a fenti felsorolt eredményeknek köszönhetően az értékesítés nettó árbevétel 55,6 MFt-tal, azaz 1,0%-kal, haladta meg a tervezett értéket.

A szakdolgozatom írásokat a legfrissebb lezárt hónap az október, így az idei év forgalmi adatainak elemzésekor ezeket fogom alapul venni.¹⁷

3. ábra: A Zalavíz Zrt. 2020. évi 1-10. havi árbevételének bemutatása

Sor-szám	Megnevezés	2019. évi	2020. évi			Index, %		
		tény	1.-10. havi		éves	4/3	4/5	4/6
			tény	terv	6.			
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.	Ivóvíztermelés, Em ³	6 062	6 075	5 761	6 882	100,2	105,5	88,3
2.	Ivóvízértékesítés, Em ³	5 136	5 150	4 871	5 843	100,3	105,7	88,1
3.	Társüzemi szolgáltatás, Em ³	131	110	147	171	84,0	74,8	64,3
4.	Hálózati veszteség index, m ³ /km ³ *h	0,066	0,068	0,062	0,060	103,0	109,7	113,3
5.	Csatornaszolgáltatás, Em ³	4 349	4 381	4 175	5 018	100,7	104,9	87,3
6.	Ivóvízszolg. nettó árbevétele, MFt	1 746,9	1 744,8	1 658,5	1 991,7	99,9	105,2	87,6
7.	Csatornaszolg. nettó árbevétele, MFt	2 032,3	2 044,8	1 942,5	2 337,6	100,6	105,3	87,5
8.	Egyéb tevékenység árbevétele, MFt	788,9	1 088,6	675,2	800,0	138,0	161,2	136,1
9.	Értékesítés nettó árbevétele, MFt	4 568,1	4 878,2	4 276,2	5 129,3	106,8	114,1	95,1

Forrás: Vállalkozás szintű controlling beszámoló 2020 I-XI hó

A 2020-as év a koronavírus járványügyi helyzet okozta kiszámíthatatlan változásai megnehezítették a forgalomra vonatkozó értékek meghatározását. A kollégáknak több alkalommal is korrekciót kellett végezni. Annál fogva, hogy a HoReCa ágazatból az árbevétel 32 % származott a korábbi időszakokban, a pandémia miatt körülbelül negyedével visszaesett, illetve több munkahelyen is átálltak az otthoni munkavégzésre, a vállalat nagyobb mértékű visszaeséssel kalkulált.

¹⁷ Vállalkozás szintű controlling beszámoló jelentés 2020 I.-X. hó [megtekintve 2020.11.11.].

Az ivóvíztermelés mennyisége 314 Em³-rel több az időarányos tervhez viszonyítva, mivel az értékesített mennyiség is magasabban alakult. A csatornaszolgáltatás mennyiségileg és árbevételben is a tervezetthez képest, illetve az előző évi tárgyidőszaknál is kedvezőbben alakult. Az egyéb tevékenységek – amelyek fontos finansziális szerepét már korábban is említettem – több mint másfélszeres az októberig tervezett értéknek, illetve már az éves mennyiséget is meghaladta, ami nagyon pozitív a Zalavíz Zrt. számára.

2.9 A Zalavíz Zrt. emberi erőforrás gazdálkodása:¹⁸

4. ábra A Zalavíz Zrt. 2018-19-es emberi erőforrás gazdálkodásával kapcsolatos adatok

Megnevezés	2018. évi tény	2019. évi tény	2020. évi terv
Létszám (fő)	345,1	328,3	318
Ebből: ivóvízszolgáltatás	168,8	157,9	156
csatornaszolgáltatás	147,8	140	139
Átlagkereset (Ft/Fő/hó)	308 799	340 771	384 690

Forrás: Vállalkozás szintű controlling beszámoló 2020 I-XII. hó

A 2019-es évben az alkalmazotti létszámot tekintve a terv teljesítése sikeres volt, az átlagos állományi létszám 11,7 fővel csökkent. A 2020-as évben is tovább csökken a munkavállalói létszám a nyugdíjazások miatt. A munkavállalók közül 4 fő megváltozott képességű munkavállaló volt a 2019-es évben. A tárgyévben 26 főnek megszűnt a munkaviszonya továbbá 12 fő lépett be.

Az emberi erőforrás gazdálkodás igazolja, hogy a Zalavíz Zrt. nagyvállalat, mivel a dolgozói létszám is meghaladja a 250 főt.

Az emberi erőforrás menedzsment keretében szeretném bemutatni a vállalat fluktuációhoz kapcsolódó mérőszámokat:

¹⁸ Alapjául szolgál: Vállalkozás szintű controlling beszámoló jelentés 2019. I.-XII. hó [megtekintve 2020.11.11.].

Vállalkozás szintű controlling beszámoló jelentés 2020 I.-X. hó [megtekintve 2020.11.11.].

A fluktuáció meghatározása:¹⁹

A fluktuáció alapjelentése hullámzás, ingadozás. A mi esetünkben a fluktuáció alatt a munkaerő vándorlását, a dolgozók állandó vagy gyakori munkahely-változtatását értjük Dr. Poór Ferenc meghatározása alapján. Vagyis a szervezetből önként vagy kényszer hatása által távozott munkatársak pótlására felvett munkatársak százalékos aránya az átlagos állományi létszámhoz képest, 12 hónapos időintervallumra vetítve.

A számolásokat az utolsó lezárt üzleti évre, vagyis 2019-re vonatkozólag végzem.

1. Munkaerő-forgalom

Munkaerő-forgalom (%) = (Belépők száma (fő) + Kilépők száma (fő) / Átlagos állományi létszám) x 100 = (12+26/328,3)*100=11,57 %

Megmutatja, hogy egységnyi alkalmazottra mekkora létszámváltozás (ami a belépők és kilépők számának egyesítéséből, vagyis ezek különbségének értelmezéséből adódik) jut. A Zalavíz Zrt. esetében a 2019-es évi munkaerő-forgalom 11,57 %.

2. Kilépési forgalom

Kilépési forgalom (%) = (Kilépők száma (fő) / Átlagos állományi létszám (fő)) x 100 = (26/328,3) *100=7,91 %

Kifejezi, hogy egy foglalkoztatottra hány kilépő, vállalatot elhagyó ember jut. A mutató értéke csökkenthető, ha a kilépők száma csökken, vagy ha az összes alkalmazott száma nő változatlan kilépőszám mellett. A vállalatot elhagyók aránya egységnyi emberre vetítve 7,91 %.

3. Belépési forgalom

Belépési forgalom (%) = (Belépők száma (fő) / Átlagos állományi létszám (fő)) x 100 = (12/328,3) *100 = 3,66 %

Az egységnyi foglalkoztatottra jutó belépők számát mutatja meg vállalatban a képlet. A Zalavíz Zrt. esetében 3,66 % jut egységnyi foglalkoztatottra.

19 Gulyás László: A humánerőforrás-menedzsment alapjai. Szeged JATEPRESS kiadó, 2014. ISBN: 978 896 331 52 188

4. Munkaerő-váltás intenzitása

Munkaerő-váltás intenzitása (%) = (Munkaerő-váltás (fő) / Átlagos állományi létszám (fő)) x 100 = (12/328,3) *100 = 3,66 %

A mutató vizsgálata során képet kapunk arról, hogy egy foglalkoztatottra mekkora az a minimum létszám, ami változik. A munkaerő-váltás a be- és kilépők forgalmának a minimum értéke. Tehát a Zalavíz Zrt.-nél ez megegyezik a belépési forgalommal.

A táblázat értékeire visszatérve az átlagkeresetek alakulása az előző évhez képest 10,4 %-os növekedést mutat, ami kicsit kevesebb, mint a tervezett, a magasabb átlagkereset egyik oka az átlagos állományi létszám csökkenése, illetve a garantált bérminimum növekedés. A vállalkozás szintű átlagkereset – amely az érdekeltségen kívüli bér nélkül – 340.771, - Ft/fő/hó, a KSH a teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete nemzetgazdasági áganként elnevezésű táblázatban az egyéb szolgáltatások kategóriában 2019 évi I-IV negyedévi kumulált 305.759 Ft volt, tehát a Zalavíz Zrt.-nél az átlagkereset az országoshoz képest több mint 10 százalékkal magasabb.

3. A PÁLYÁZAT BEMUTATÁSA

A szakdolgozatomban vizsgált a GINOP-6.1.5-17 kódszámú „Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára” című pályázat a Széchenyi 2020 program keretében került meghirdetésre.

A Széchenyi 2020 program az Európai Unió és Magyarország Partnerségi Megállapodása a 2014-2020 közötti időszakban. Az EU kohéziós politikájának célja, hogy támogassa és elősegítse a tagállamok, illetve régiók „átfogó harmonikus fejlődését”. A fő cél, hogy az Európai Unió megfeleljen a 21 sz. kihívásainak és versenyképes maradjon globális szinten.²⁰

3.1 Kohéziós politika:²¹

Ahhoz, hogy megértsük miket foglal magába és valójában mi a pályázati rendszer céljai, elsőként a kohéziós politika négy alappillérét emelném ki:

1) Koncentráció

Az alapelv három fontos nézőpontja:

- a) Források koncentrációja, vagyis a legszegényebb országok kapják a források nagyobb részét
- b) Erőfeszítések koncentrációja, tehát a támogatásokat az EU által meghatározott fő növekedési prioritásokra kell felhasználni, például olyan fontos területekre, mint a kutatás fejlesztés, információs és kommunikációs technológiák fejlesztése; KKV-k versenyképességének javítása, szén-dioxid kibocsátás minimalizálása a gazdasági szektorban stb.
- c) Kiadások koncentrációja, azaz az egyes programozási időszakok elején meghatározzák, hogy adott programokra mekkora mennyiségben fordítható éves támogatás. Erre vonatkozik az N+2 szabály, amely szerint ezeket az összegeket az elosztás utáni második év végéig el kell költeni.

20 A 2014-2020 közötti időszak prioritásai: [letöltés időpontja: 2020.11.03.], Hozzáférés: https://ec.europa.eu/regional_policy/hu/policy/how/priorities

21 Területi kohézió: [megtekintve: 2020.11.03.], Hozzáférés: https://ec.europa.eu/regional_policy/hu/policy/what/territorial-cohesion/

2) Programozás

A kohéziós politika kizárólag a célkitűzéseivel és prioritásaival összhangban álló, többéves nemzeti programokat támogat.

3) Partnerség

A programok kollektív folyamat keretében kerülnek kifejlesztésre. Ez jelen van minden folyamatban, a tervezéstől az értékelésig, így biztosítva a tényleges hasznosságot nemcsak helyi, hanem regionális viszonylatban is.

4) Addicionalitás

Az európai strukturális alapokból történő finanszírozás mellett a tagállamoknak is költeniük kell ezekre a célokra.

3.2 Támogatott területek:²²

A támogatások tervezésénél a tagállamok közigazgatási régióit tekintik egy egységnek, ezen részek támogathatóságát a bruttó hazai fogyasztás alapján kerül megtervezésre, amely során az egyes régiók adott GDP-jét az EU átlagos GDP-jéhez viszonyítva határozzák meg. A legtöbb támogatást azon régiók kapják, ahol az összehasonlítás aránya nem haladja meg a 75 %, vagyis az egy főre eső GDP az EU átlagos GDP-jének maximum 25 %-a. Ezen területek három NUTS-régióra vannak felosztva népességi kritérium szerint:

2. táblázat A NUTS- szintekhez tartozó népességi kritériumok

Szint	Minimum (fő)	Maximum (fő)
1. NUTS-szint:	3 millió	7 millió.
2. NUTS-szint:	800 000	3 millió
3. NUTS-szint:	150 000	800 000

Forrás:https://ec.europa.eu/regional_policy/hu/policy/how/is-my-region-covered/

Magyarország teljes területe Közép-Magyarországi régió kivételével ezen kevésbé fejlett régiókhoz tartozik, ennek ellenére az adott régió is fejlesztendő. Az alábbi térképen láthatjuk "konvergencia" célkitűzés által lefedett régiókat.

²² NUTS régiók [letöltés időpontja: 2020.11.03.], Hozzáférés:
https://ec.europa.eu/regional_policy/HU/policy/how/is-my-region-covered/2007-2013/

5. ábra A tagállamok támogathatóságának besorolása



Forrás: https://ec.europa.eu/regional_policy/hu/policy/how/is-my-region-covered/

3.3 Programozási időszak céljai:²³

A szakdolgozatomban vizsgált GINOP-6.1.5-ös azonosítószámú pályázat a 2014-2020 közötti időszakban lett kiadva. Az adott időszakra vonatkozólag az Európai Unió meghatározott 11 fő irányelvet, amelyek mentén a támogatásra jogosult tagállamoknak kell kialakítani a saját programjukat. A szóban forgó koncepció röviden a következőket tartalmazza:

²³ 1303/2013/EU rendelet az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra, a Kohéziós Alapra, az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó közös rendelkezések megállapításáról, az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról és az 1083/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről kihirdetve: 2013. december 17., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/?uri=celex%3A32013R1303>

1. A kutatás, a technológiai fejlesztés és az innováció erősítése
2. Az információs és kommunikációs technológiák hozzáférhetőségének és használatának terjesztése, minőségük javítása
3. A kkv-k versenyképességének fejlesztése
4. Az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdasági modellre való áttérés támogatása
5. Az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás, a kockázatmegelőzés és -kezelés előmozdítása
6. A környezetvédelem és az erőforrás-felhasználás hatékonyságának előmozdítása
7. A fenntartható közlekedés előmozdítása és a hálózati infrastruktúrák javítása
8. A fenntartható és minőségi foglalkoztatás előmozdítása és a munkaerő mobilitásának támogatása
9. A társadalmi befogadás előmozdítása, a szegénység és a diszkrimináció elleni küzdelem
10. Befektetés az oktatásba, a képzésbe és az élethosszig tartó tanulásba
11. A közigazgatás hatékonyságának javítása

A 2014-2020-as periódusban a fenti tizenegy ponthoz kell igazodnia mind a 28 tagállamnak, tehát Magyarországnak is, a rendelkezésre bocsátott uniós források felhasználásában.

Továbbá fontosnak tartom megemlíteni a következő számszerűsített célokat, amit az EU 2020-ig tűzött ki:²⁴

- a 20–64 éves korosztály foglalkoztatottsága 75%-ra emelkedjen
- Az Európai Unió GDP-jének 3%-át a kutatásba és a fejlesztésbe kell fektetni
- Az üvegházhatású gázok kibocsátásának 20%-os csökkentése az 1990. évi szintekről az Európai Unió területén
- A megújuló energiaforrások arányát 20%-ra kell növelni
- Az energiahatékonyságot 20%-kal kell javítani
- A korai iskolaelhagyók arányát 10% alá kell csökkenteni
- Legalább 20 millióval kell csökkenteni azok számát, akiket a szegénység és a társadalmi kirekesztettség veszélye fenyeget

24 A 2014-2020 közötti időszak prioritásai: [letöltés időpontja: 2020.11.03.], Hozzáférés: https://ec.europa.eu/regional_policy/hu/policy/how/priorities

Magyarország:

Ezek mentén kellett minden tagállamnak kialakítani a saját céljait. Magyarország az EU által meghatározott kiemelt szempontok mentén meghatározott öt fő nemzeti prioritást:²⁵

- A gazdasági szereplők versenyképességének javítása és nemzetközi szerepvállalásuk fokozása
- Cél, a hazai KKV szektor Európai szintű versenyképességének fokozása.
- A foglalkoztatás növelése
- Az energia- és erőforrás-hatékonyság növelése
- A társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezelése
- A gazdasági növekedést segítő helyi és térségi fejlesztések megvalósítása

Az EU-s tagállamoknak a fent említett 11 pontnak megfelelő fejlesztési terveket kellett kidolgoznia, ezzel biztosítva, hogy az országok azonos irányba és hasonló mértékben történő fejlődését. Magyarország kormánya az EU-s és saját céljai alapján meghatározta a Széchenyi 2020 program alapját képező operatív programokat, amit az Európai Bizottság is jóváhagyott. Ezeknek az operatív programoknak az indikatív forrásallokációja, vagyis az Európai Unió és hazai forrás 7.480,2 milliárd forint, ami majdnem annyi, mint a korábbi periódus 8.000 milliárd forintos keretösszege volt. A 2014-2020-as programozási időszakra rendelt források felhasználására vonatkozó uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatási szabályokra a 255/2014. kormányrendelet az irányadó. Ez rendelet tartalmazza az operatív programokra vonatkozó általános és speciális rendeleteket, támogatási rendeleteket, koronavírus-járvány miatti változásokat stb.

Az alábbiakban a jelenlegi időszak operatív programjait mutatom be röviden:

Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP)

A GINOP célja, hogy a magyar gazdaságot gyarapítsa. A legfontosabb célja, hogy Magyarország foglalkoztatási rátáját 75 %-ra emelje. Annak érdekében, hogy ez a cél

25 255/2014. (X. 10.) Korm. rendelet a 2014–2020 programozási időszakra rendelt források felhasználására vonatkozó uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatási szabályokról, kihirdetve: 2014. február 26., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1400255.kor>

megvalósulhasson, a támogatásait a következő fejlesztések kivitelezése érdekében lehet igénybe venni:

- foglalkoztatás növelése és munkahelyteremtés,
- vállalkozások, valamint kiemelt növekedési potenciállal rendelkező ágazatok és térségek versenyképességének fejlesztése,
- K+F+I tevékenységek ösztönzése és a tudásgazdaság erősítése,
- integrált infokommunikációs fejlesztések, az Információs és Kommunikációs Technológiai (továbbiakban: IKT) szektor fejlesztése,
- alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságszerkezetre való áttérés támogatása, valamint a környezet megőrzése és védelme, és az erőforrás-hatékonyság növelésének elősegítése.

- **Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP)**

A TOP küldetése, hogy területileg decentralizált fejlesztések tervezéséhez és megvalósításához nyújt erőforrást. Fejlesztései között helyet kapnak a közvetlenül a közszférára, a helyi társadalomra és környezetre irányuló fejlesztések.

- **Versenyképes Közép-Magyarország Operatív Program (VEKOP)**

Visszatérve a korábban bemutatott Európai Unió térképén, ahol az EU-s GDP-hez viszonyítva állapították meg a támogatható régiókat, Közép-Magyarország kiesett a konvergencia célkitűzés lefedése alól, de a regionális versenyképesség és foglalkoztatás célkitűzése vonatkozik rá. Ezért jött létre ez az operatív program.

Három fő beavatkozási területből tevődik össze a VEKOP:

- a regionális gazdasági teljesítmény fenntartható módon történő növelése (tudásgazdaság, kreativitás, innováció)
- a foglalkoztathatóságot segítő társadalmi környezet fejlesztése
- a közösségi infrastruktúra fejlesztése

- **Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program (EFOP)**

Az EFOP elsődleges célja, hogy a humán tőke és a társadalmi környezet javításával járuljon hozzá a társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezeléséhez a Széchenyi 2020 program keretében. Ennek érdekében a következő területeket támogatja:

- Társadalmi felzárkózás segítése

- Társadalmi összetartozás és a család szerepének erősítése
- Egészségügyi fejlesztések
- Köznevelés fejlesztése
- A munkaerő piachoz illeszkedő felsősokú végzettséggel rendelkezők arányának növelése
- Utánpótlás mennyiségi és minőségi megerősítése a humán intézményekben dolgozók körében és a kutatás-fejlesztésben

- **Környezeti és Energiahatékonysági Operatív Program (KEHOP)**

A KEHOP célja, hogy a magas hozzáadott értékű termelésre és a foglalkoztatás bővülésére épülő gazdasági növekedés az emberi élet és a környezeti elemek – hosszú távú változásokat is figyelembe vevő – védelmével összhangban valósuljon meg a Széchenyi 2020 program keretében. A program által támogatott projekteknek összhangban kell lenni az alábbiakkal:

- klímaváltozás kedvezőtlen hatásainak megelőzése és mérséklése, az alkalmazkodóképesség javítása;
- erőforrás-felhasználás hatékonyságának fokozása;
- szennyezések és terhelések megelőzése és mérséklése;
- egészséges és fenntartható környezet biztosítása.

- **Integrált Közlekedésfejlesztési Operatív Program (IKOP)**

Az IKOP leglényegesebb célja, a közlekedés hálózatának és infrastruktúrájának fejlesztése, ideértve a transzeurópai közlekedési hálózaton keresztül a városi közlekedésen át, egészen a környezetbarát megoldásokig.

- **Közigazgatás- és Közszolgáltatás Fejlesztési Operatív Program (KÖFOP)**

A Közigazgatási egységek, illetve közszolgáltatói szféra modernizációnak támogatása az EU által meghatározott célok alapján. Az operatív program ad egyben helyet a Széchenyi 2020 program keretében az ESB alapok végrehajtásához szükséges tagállami funkciók finanszírozásához felhasználható technikai segítségnyújtás forrásoknak.

- **Rászoruló Személyeket Támogató Operatív Program (RSZTOP)**

A program arra hivatott, hogy a szegénységet csökkentse, fenntartható módon.

- **Vidékfejlesztési Program (VP)**

A VP beavatkozási területei a következők:

- mezőgazdasági vállalkozások versenyképességének növelése,
- agrárium fenntartható fejlődése,
- vidéki térségek és közösségek erősítése, az életminőség javítása a vidéki térségekben
- gazdasági fejlődés támogatása

- **Magyar Halgazdálkodási Operatív Program (MAHOP)**

A MAHOP célja az akvakultúra és hozzá kapcsolódó feladatok fenntartható fejlesztése.

A hét operatív program közös pontja, hogy a támogathatóság kezdete: 2014. január 1. és a vége 2023. december 31. napja a 1303/2013/EU rendelet 65. cikk (2) pontja alapján.

A pályázatokat a finanszírozási módjukat figyelembe véve vizsgálva következő kategóriákat különíthetjük el:

- Vissza nem térítendő
- Visszatérítendő támogatás
- (kedvezményes) hitel

További kedvezmények is előfordulhatnak (pl.: kamattámogatás) ritkán. Manapság a leggyakoribb a vissza nem térítendő támogatás. Ehhez szorosan hozzátartozik a támogatási intenzitás mérték. Amely gyakran előfordul, hogy 100 %-ban támogatott, de előfordulhat, hogy ennél kisebb mértéke határoznak meg.

A Széchenyi 2020 program népszerűségét igazolja, hogy több mint 250 ezer pályázat érkezett be 2020 novemberéig. (2020.11.07-ei lekérdezés alapján). A Vidékfejlesztési program után a GINOP pályázatokat adtak be legnagyobb arányban, illetve utóbbira ítélték meg a legtöbb támogatást.²⁶

26 Aktuális statisztikák: Széchenyi 2020 [letöltés időpontja: 2020.11.01.], Hozzáférés: <https://www.palyazat.gov.hu/aktstat?lang=hu>

3.4 GINOP-6.1.5:

Azaz:

GINOP – Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program

6 prioritás: keretében az oktatás és a képzés a cél²⁷

1 intézkedés: képzés megvalósításának támogatása

5 alintézkedés: célcsoport meghatározása, jelen esetben a nagyvállalatok munkavállalói

A fenti adatok, ami a pályázati rendszerekkel bemutatására szolgáltak, rátérek a szakdolgozatom témáját adó pályázat, GINOP-6.1.5-17 kódú pályázati felhívás bemutatására.²⁸

Az Európai Unió Tanácsa elkötelezte magát az egész életen át tartó tanulás és készségfejlesztés mellett, amelynek egyik prioritását jelenti a felnőttkori tanulás szakasza az Európa 2020 stratégiában is. A pályázatok megvalósításához szükséges forrásokat Magyarország kormánya az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával biztosítja.

A felnőttkori tanulás fogalma kiterjed minden hivatalos és nem hivatalos, szakmai vagy általános tanulási tevékenységre, amellyel a korábbi tudásukat egészítik ki az egyének. Ennek a folyamata elősegíti a gazdasági fejlődést, a termelékenység és versenyképesség javulása által, illetve segíti kialakítani a piac igényeihez igazodó gazdasági szerkezetet, a munkanélküliség kezelése és a szociális biztonság fokozása terén.

Az élethosszig tartó tanulás pályáján meginduló munkavállalók által választott képzések köre, feltéve, ha valamilyen formalizált képzésről van szó, rendkívül széles körű lehet. Több tanulmány taglalja az élethosszig tartó tanulás témakörét például Kőmíves P. M. és Dajnoki K. tanulmánya, ami a felsőoktatás és munkaerőpiac kapcsolatának vonatkozásban mutatja be, az egyetemek és főiskolák nélkülözhetetlen szerepét a formális, szakmai és általános oktatásokkal.²⁹

²⁷830 milliárd forint uniós forrás támogatja a gazdaságfejlesztést az idén (online) [letöltés időpontja:2020.12.19] hozzáférés: <https://2015-2019.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/unios-forrasok-felhasznalasaert-felelos-allamtitkarsag/hy/830-milliard-forint-unios-forras-tamogatja-a-gazdasagfejlesztest-az-iden>

²⁸FELHÍVÁS Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára, a felhívás kódszáma: GINOP-6.1.5-17 [letöltés időpontja: 2020.11.11.], Hozzáférés: <https://www.palyazat.gov.hu/ginop-615-17-munkahelyi-kpzsek-tmogatsa-nagyvllalatok-munkavllali-szmr>

²⁹Kőmíves Péter Miklós, és Dajnoki Krisztina. „Élethosszig Tartó tanulás: Híd a Munkaerő-Piac és a felsőoktatás között”. 2016. TAYLOR 8.évf. 4. szám, 86-94. [letöltés időpontja: 2020.11.19.], Hozzáférés: <http://www.analecta.hu/index.php/taylor/article/view/13042>

A felsőoktatási intézmények sem csak felsőfokú végzettséget eredményező képzések szervezőjeként és lebonyolítójaként jelenhetnek meg az élethosszig tartó tanulás oktatási piacán. A felsőoktatási intézmények közvetlenül, illetve valamilyen kiszervezett képzőegységükön belül is biztosíthatnak akár OKJ-s, vállalati, informatikai vagy nyelvi képzéseket felnőttoktatás keretein belül. Ezek az általában gyakorlatorientált képzések igen eltérő munkarenddel váltak tipikussá: míg a felsőoktatási szakképzések esetében a nappali munkarend szerinti oktatás a leggyakoribb, addig a szakirányú továbbképzések körében szinte kivétel nélkül kizárólag részidős képzésben, esti vagy levelező oktatási rend szerint tanuló hallgatókat találhatunk

Szintén ez a tanulmány fejt ki a munkáltatók azon igényeit, hogy versenyképes és hatékony tudással felvértezett munkavállalókat szeretnének alkalmazni a vállalatuknál, amelynek elérése érdekében felsőoktatási reformok kezdeményezésétől sem riadnak vissza. Ezen reformok hatására végre Magyarországon is nagyobb teret nyerhet az élethosszig tartó tanulás eszményképe.

Ezekre a változásokra nagy szükség lenne, mivel Magyarország az egész életen át tartó tanulásban résztvevők arányában az EU-s és a térségbeli átlaghoz képest is elmaradottnak számít, 2016-ban a résztvevő 25-64 év közöttiek aránya 6,3 % volt csupán, ami 4,5 %-kal alacsonyabb az EU átlaghoz viszonyítva. Ez az érték a 2015-ös csúcspont (7,1 %) után folyamatos, enyhe mértékű csökkenésnek indult, 2019-ben csupán az 5,8 %-os értéket érte el a KSH honlapján közzétett adatok alapján.³⁰

Ezen pályázatot egy, a korábbi pályázati ciklus részeként megjelent Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében, Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalkozások számára a konvergencia régiókban nevű felhívás tapasztalati alapján alkották meg az EU fő céljaival és a fő nemzeti prioritásokkal összhangban.

Annak érdekében, hogy a program keretében tényleg a hátrányos helyzetű illetve alacsony jövedelmű munkavállalók képzése valósuljon meg a pályázati felhívásban úgy határozták meg, hogy a nagyvállalat saját munkavállalói közül csak azokat a személyeket vonhatja be, akiknek havi bruttó bére a támogatási kérelem benyújtását vagy a képzésbe vonást megelőző hat hónap átlagában nem haladta meg a 405 459 forintot, illetve a képzésbe bevont saját munkavállalók

³⁰ KSH által közzétett Egész életen át tartó tanulás (2006-2019) adatsor alapján. [letöltve: 2020.11.30]
Hozzáférés: https://www.ksh.hu/thm/1/indi1_3_2.html

10%-ának mértékéig olyan munkavállalók is bevonhatóak a támogatott képzésekbe, akiknek bruttó bére nem haladja meg a 600.000 Ft-ot.

A hazai foglalkoztatáspolitikája javítása és felnőttképzés népszerűsítésén túl az innovatív iparfejlesztés is előtérbe kerül. Az Ipar 4.0 a digitalizáció erősödő jelenléte egyre újabb és újabb gazdasági lehetőségeket rejt magában. A várakozások szerint az ipar 4.0 forradalmian átalakítja munka- és életkörülményeinket: számos területen javul a hatékonyság, másrészt közvetlen és közvetett hatásokkal segít megfordítani a fejlett világban évtizedek óta kimutatott termelékenységnövekedés romló tendenciáját. A mindent átható digitalizáció és elektronikus összeköttetés által teremtett lehetőségek forradalmian átrendezhetik és egy új, modernebb minőségi szintre emelhetik a termelési módozatokat. Ahhoz, hogy egy vállalat képes legyen lépést tartani ezzel a fejlődéssel elengedhetetlen, hogy támogassa a munkavállalói élethosszig tartó tanulását valamilyen módon.

A pályázati felhívásokban bemutatják a támogatható és nem támogatható tevékenységeket. A projekt keretében finanszírozható tevékenységek felépítése a következő:

1. Önállóan támogatható tevékenységek
 - 1.1. Kötelezően megvalósítandó, önállóan támogatható tevékenységek
 - 1.2. Választható önállóan támogatható tevékenységek
2. Önállóan nem támogatható tevékenységek
 - 2.1. Kötelezően megvalósítandó, önállóan nem támogatható tevékenységek
 - 2.2. Választható, önállóan nem támogatható tevékenységek

A GINOP-6.1.5-17-es kódszámú felhívás esetében a második kategória releváns, tehát a pályázat nem ad lehetőséget önálló tevékenységek támogatására.

A kötelezően megvalósítandó, önállóan nem támogatható tevékenységek körébe képzések megvalósítása és kötelező tájékoztatás és nyilvánosság biztosítása tartozik. Az első kategória megvalósítására belső képzésként, külső képzésként és saját teljesítés szerinti kivitelezésre van lehetőség. A munkáltatóknak a tervezett képzésekbe külső, nem saját alkalmazásban álló személyt kell bevonni. Ezen személyek a következő célcsoportokból kell kikerülnie: a bevonást megelőző 12 hónapban volt igazoltan közfoglalkoztatott; legalább 3 hónapja regisztrált álláskereső; egyéb munkavállalási korú inaktív személyek. A nyilvánosságra vonatkozó tevékenységekre a Kedvezményezettek Tájékoztatási Kötelezettségei útmutató és arculati kézikönyvben foglalt rendelkezések az irányadók. Ami a pályázat kapcsán, a honlapon való megjelenítést, nyomtatott tájékoztatók elkészítését és terjesztését, B, C vagy D típusú tábla

kihelyezését a megvalósítási helye, sajtókommunikációt stb. teheti szükségessé támogatási összeg és kategóriától függően.

A választható, önállóan nem támogatható tevékenységek közé már több, összesen öt elem tartozik. Ezek közül az első - a projekt megvalósítás folyamatára tekintettel - a Projekt előkészítési tevékenységek, ide tartoznak a képzési terv kapcsolódó előzetes feladatok, illetve közbeszerzési feladatok előkészítése. A soron következő a képzések megvalósulásához kapcsolódó előkészítő tevékenységek, ami tananyag, program, képzési terv kidolgozása, engedélyeztetés stb. lehet. A projekt menedzsmentjével kapcsolatos tevékenység a harmadik kategória. Ez magába foglalja a projekt megvalósításához kapcsolódó humán erőforrás (pénzügyi menedzser, projektmenedzser, adminisztrációs munkatárs stb.), biztosítását. Következő lehetőség a szakmai megvalósítók alkalmazása. Utolsó ilyen tevékenység a munkahelyi mentor alkalmazása. A felsoroltakon kívül más tevékenység nem támogatható.

A képzéshez kapcsolódóan a felhívás elvárásokat fogalmaz meg a projekt kivitelezés fő mozzanataihoz kapcsolódóan:

1. képzési tervvel kapcsolatos elvárások
 - 1.1. Szintfelmérés,
 - 1.2. jövőben szükséges humán-erőforrás felmérése,
 - 1.3. Ipar 4.0-hoz való alkalmazkodás,
 - 1.4. hátrányos helyzetű munkavállalók bevonása
2. képzéssel kapcsolatos elvárások:
 - 2.1. képzések minimum 80%-a külső és/vagy saját teljesítés
 - 2.2. A támogatható képzések legfeljebb 20%-a belső képzés
 - 2.3. támogatott képzés minimum időtartama 20 óra
3. együttműködési elvárások:
 - 3.1. köteles az igénylő a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatallal együttműködni
 - 3.2. Monitoring Támogató Rendszerbe a képzéseket rögzíteni kell
4. célcsoporttal kapcsolatos elvárások:
 - 4.1. külső, nem foglalkoztatott személyt kell bevonni, a projektbe bevont személyek 10 %-a külső bevonású
 - 4.2. saját munkavállalók minimum 5 % (de legalább 2 fő) hátrányos helyzetű csoportból kell kikerülnie

A pályázatokban mérföldköveket határoznak meg, az egyes mérföldköveknél igazolni kell, hogy milyen fejlesztések történtek meg, milyen eredményt hozott a projekt. Jelen pályázatban csak záró mérföldkövet kell meghatározni, amely a képzések elvégzését igazolja és megfogalmazza az esetleges változásokat az eredetileg tervezett értékekhez képest.

Fenntartási kötelezettség:

A támogatást igénylő a projekt megvalósítás befejezésétől számított 5 évig, a támogatás visszafizetésének terhe mellett vállalja, hogy a projekt megfelel a 1303/2013/EU Rendelet 71. cikkében foglaltaknak. A tagállamnak vissza kell térítenie a támogatást, ha a kedvezményezettnek történő utolsó kifizetéstől számított 5 éven belül bekövetkeznek a következő változások:³¹

- a) a termelő tevékenység megszűnése vagy a programterületen kívülre való áthelyezése;
- b) az infrastruktúra valamely elemében tulajdonosváltás következik be, amelynek eredményeként egy cég vagy állami szervezet jogosulatlan előnyhöz jut;
- c) a természetében, célkitűzéseiben vagy végrehajtási feltételeiben olyan lényeges változás következik be, amely az eredeti célkitűzéseket veszélyezteti.

Azon időszakkal arányosan, amire nem álltak fent az alábbi feltételek a jogosulatlanul kifizetett összege vissza kell téríteni.

Továbbá a fenntartási idő végéig a pályázó honlapján a képzésekről szóló tájékoztatásnak kell rendelkezésre állnia. A tananyagok, oktatási segédanyagok, illetve az elégedettségmérés eredményeinek hozzáférhetővé tétele a képzésben érintettek számára

A támogatási kérelmek benyújtására 2017. május 3-tól 2018. december 03-ig volt lehetőség. A minimum igényelhető támogatás 10 millió forint, a maximum 100 millió forint között volt lehetőségük tervezetet benyújtani a pályázóknak.

A felhívás célja a nagyvállalatok munkavállalóinak szóló képzések finanszírozásának támogatása, ezáltal segítve az alkalmazottak foglalkoztathatóságát, továbbá a munkavállalók

31 1303/2013/EU rendelet az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra, a Kohéziós Alapra, az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó közös rendelkezések megállapításáról, az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról és az 1083/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről kihirdetve: 2013. december 17., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/?uri=celex%3A32013R1303>

munkahelyi készségeinek és kompetenciáinak javítása révén növekszik a vállalkozások versenyképessége.

A vállalatok szemszögéből a projekt beadása pénzügyi döntés is egyben, hiszen változást idéznek elő a cég eszközeiben, forrásaiban vagy mindkettőben egyidejűleg, így ezen döntés eredményei a vállalat mérlegében is tükröződnek.

3.5 A Zalavíz Zrt. pályázata:³²

A Zalavíz Zrt. 2018. júniusában adta be a pályázatát, ami elfogadásra került, így az év októberében egyéni felelősségre meg is kezdték az első három képzést. A projekt a Munkahelyi képzések támogatása a Zalavíz Zrt-nél elnevezést kapta. A pályázatban összesen hét oktatást terveztek, amit 2019 március végig terveztek befejezni.

A beadott projekt célja az volt, hogy a munkaerő versenyképességének, az alkalmazottak foglalkoztathatóságának, munkahelyi készségeinek és kompetenciáinak javítása révén növelje a vállalkozás versenyképességét, a technológiai fejlődéshez való alkalmazkodását, és ösztönözze munkavállalóit tudásuk és szakmai ismereteik fejlesztésére. Tehát a duális gyakorlati helyem célja, hogy a munkavállalók képességeinek gyarapítása révén ösztönözze az egyéni, illetve munkahelyi kollektív tudás fejlődését.

Erre az ismeretbővítésre azért volt szükség, mivel a vállalatnál a pályázat benyújtása előtti öt évben - 2013-2018 közötti időszakban - komoly beruházásokat hajtottak végre és a befektetésekkel együtt újfajta kihívások is jelentkeztek. Továbbá az informatikai és folyamatszervezési fejlesztések révén, fel kell készíteni a munkatársakat az újfajta munkavégzésre.

Az új technológiákkal és az új berendezésekkel együtt nőtt munkatársainktól elvárt naprakész tudásigény is. A cégnél dolgozó kollégák kiváló szaktudással rendelkeznek, ám a folyamatos ipari technikai és technológia változások néha komoly próbatételt jelentenek. Ezt szem előtt tartva a vállalat a lehetőségeihez képest, igyekszik biztosítani kollégák számára a megfelelő továbbképzéseket. A projekt keretében tervezett tanfolyamok az összes új szakmai és cégvezetési feladatokra megfelelő ismeretekkel válaszolnak. Az új tudás jóvoltából nem csak munkatársaiknak adnak használható képzettséget, hanem ezzel együtt nő a munkaminőségük, ami terveik szerint a fogyasztói oldalról is érzékelhető lesz.

³² A Zalavíz Zrt. által benyújtott GINOP-6.1.5.17 számú pályázat dokumentációja alapján

Fentiek következtében a projekt közvetlen célcsoportja a képzésekkel érintett munkavállalói kör. Közvetett célcsoport a vállalat vezetése és a tulajdonosi kör, hiszen kiemelt cél a cég gazdasági potenciál növelése.

A projekt során az alábbi lépések lettek megtervezve:

Előkészítő tevékenységek, vagyis a projekt indításához nélkülözhetetlen komponensek meghatározása. Jelen pályázathoz az előkészítése során a releváns képzési igények szükséges volt felmérni ez alapján a képzési terv kialakítására került sor, ami hosszabb távra készült, hogy a munkavállalói és munkáltatói igények fúzióját figyelembe véve lehessen megvalósítani a tervezetet.

3. táblázat A Zalavíz Zrt. GINOP-6.1.5-17 számú pályázatának a menedzsment team bemutatása

Megnevezés	Végzettség	Szakmai gyakorlat
Projektmenedzser	Személyügyi szervező	20 év
Pénzügyi vezető	közgazdász	15 év
Szakmai megvalósító	Személyügyi szervező	5 év
Mentor	Kommunikátor	35 év

Forrás: Saját szerkesztés a pályázati dokumentáció alapján

Projektmenedzsment: a pályázat elkészítésének, lebonyolításának és elszámolásának feladata.

A Zalavíz Zrt. a pályázat teljes futamidejére 4 fős menedzsment teamet hozott létre, amelynek felépítése: projektmenedzser, pénzügyi vezető, szakmai megvalósító, és mentor. Az említett pozíciókra a tagok kiválasztásánál első számú szempont a végzettség és megfelelő szakmai tapasztalat.

Nyilvánosság:

Az Arculati kézikönyv és Kedvezményezettek tájékoztatási kötelezettségei c. útmutatók alapján kötelezően megvalósítandó C vagy D típusú tábla elkészítése és kihelyezése, sajtóközlemény, fotódokumentáció, térképtér feltöltés tervezett.

A jelen pályázat célja a munkavállalók képességeinek fejlesztésével, ezért a projekt fő részét a képzési program jelenti, amit az alábbiakban részletesen kifejtek:

A projekt keretében általános, külső szolgáltatók által megvalósítandó képzések lebonyolítását tervezte a Zalavíz Zrt., melyek közt vannak szakmai, vállalkozás működésével kapcsolatos és számítástechnikai, informatikai képzések is megjelentek. A képzési program kiterjed az

információs kommunikációs technológiák és az energetikához, környezettechnológiához kapcsolódó területek elsajátítására is. A képzéseket a vállalat munkaidőben tartotta, illetve, ha erre nem volt lehetőség, akkor a kieső időre bértámogatást kaptak a résztvevők, amit a projekt terhére el lehetett számolni.

A tervezett képzések tételes felsorolása:

1.Építő- és anyagmozgató gépkezelője (Energiaátalakító-berendezés kezelője)

A képzés során a munkavállaló képes lesz energiaátalakító gépet üzemeltetni, elvégezni a gép telepítését, biztonságos rögzítését, elvégezni a munkaeszköz csatlakoztatását a géphez. külső munkaterületen képes munkát végezni, csőhálózat szerelést és egyéb építőipari tevékenységet.

A tanfolyam OKJ képzésnek minősül a Felnőttképzési törvény (továbbiakban Fktv.) alapján. E törvény szerint, OKJ-s képzés az állam által elismert szakképesítés megszerzésére irányuló szakmai képzés. Az OKJ besorolása: 32 58202. A 60 órás kurzusban a tervezett résztvevők 20 fő. A tanfolyam költsége a teljes támogatás 7,2 %-a, vagyis 2.388.000 forint. A képzés tervezett időpontja 2018.09.17-e volt.

2.Nyomástartóedény-gépész

Az oktatáshoz kapcsolóan az volt a cél, hogy a kurzusban résztvevő a képzés befejezését követően legyen képes a hatósági felügyelet alá tartozó nyomástartó berendezések, rendszerek, létesítmények folyamatos üzemeltetésére, amelyeket a Zalavíz Zrt. KEHOP beruházás segítségével valósít meg.

Az előző oktatáshoz hasonlóan ez a képzés is OKJ képzés, az azonosító száma: 32 524 01. A tanfolyam óraszám magasabb 160. A tervezett résztvevők száma 12 fő. A képzés költsége 2.688.000 forint, ami a teljes támogatás 8,2 %-a. A képzés tervezett időpontja 2018.10.01. volt.

3. LEAN menedzsment koordinátor

A tanfolyam lényege, hogy a szervezetek értékteremtő képességét fokozza, az érték-előállítási folyamat átfutási idejét minimalizálja a hozzáadott értéket nem termelő veszteségek szisztematikus feltárásával és csökkentésével.

A képzés Fktv. alapján egyéb szakmai képzések közé sorolható. Az említett törvény így határozza meg ennek jelentését: „olyan képzés, amely az általános műveltség növelését, megnevezhető szakképesítéshez, szakmai végzettséghez vagy nyelvi képzettséghez nem

köthető kompetenciák fejlesztését célozza, hozzájárul a felnőtt személyiségének fejlődéséhez, a társadalmi esélyegyenlőség és az állampolgári kompetencia kialakulásához”³³³

Ez a kurzus 90 órás és 28 fő vesz részt rajta. A képzés költsége a teljes támogatás 15,3 %-a, vagyis 5.040.000 forint. A tanfolyam indulása 2018.10.17-ére volt tervezve.

4. Informatika IKER 2 – Önállóan használom az informatikai eszközümet

A képzés célja: a résztvevők képesek legyenek a képzés során használt eszközeik (PC, tablet, notebook, okostelefon stb.) önálló működtetésére, a legfontosabb beállítási lehetőségek használatára, ezzel megkönnyítve a mindennapi munkavégzést a munkavállalóknak.

Ez a képzés szintén egyéb szakmai képzés ugyanolyan módon történik, mint a korábbiaké. Ez egy 30 órás kurzus 12 fő résztvevővel. A tanfolyam indulása 2018.10.25-re volt tervezve. A képzés költsége 840.000 Ft, ami a teljes támogatás 2,7 %-a.

5. Művezetői, középvezetői ismeretek

A képzés során a művezetők, középvezetők a munkatevékenységek során használni tudják a megtanult erőforrás – időmenedzselés és célelérés módszereit. Tudatosan, hatékonyan tárják fel a problémákat és minél magasabb minőségi követelményeknek is meg tudjanak felelni.

A képzés Fktv. szerinti típusa egyéb képzés. A tervezett óraszám 24 óra/fő. A kurzuson 20 fő vett részt. A tervezett időpont a kurzus megkezdéséhez 2018.10.02. volt. A képzésre összesen 1.392.000 forintot fordítottak, ami a teljes támogatás 4,2 %-a.

6. Számítástechnika a mindennapokban

A képzés célja, hogy résztvevők ismerkedjenek meg az irodai és otthoni számítógépes környezet és perifériáik tulajdonságaival, jártasságot szerezzenek az eszközök telepítésében, beállításában, alkalmazási lehetőségeikben, továbbá, hogy képesek legyenek a szerzett ismeretek önálló alkalmazására, önálló munkavégzésre és probléma megoldásra.

A számítástechnika a mindennapokban az egyéb képzési kategóriába sorolható az Fktv. szerint. egyéb képzés. A kurzus 100 órából áll és 10 fő vesz részt rajta. A képzés költsége 2.900.000 forint, ami a teljes támogatáshoz viszonyítva 8,8 %-os arányt jelent.

³³³³ A Fktv. 2 § 5. bekezdés alapján

7.Kommunikáció

Minden cég stabil működéséhez feltétlenül szükséges a kollégák közti gyors és biztos információáramlás, a köztük levő tiszta és egyértelmű folyamatos kommunikáció. Ennek érdekében olyan képzésre volt szükség, amely ismerteti a résztvevőkkel a kommunikáció formáit, módjait, fontosságát. A kommunikáció ismerete mellett azonban az is elengedhetetlenül fontos, hogy a szükséges információkat a gyakorlatban is megfelelően alkalmazzák. A bevont személyek csoportvezetők, művezetők voltak, akik, több irányba kommunikálnak, vezetők, beosztottak, fogyasztók és egyéb partnerek.

Ezen képzés a Fktv. alapján egyéb képzésnek minősül. A tanfolyam 24 órából áll és 20 fő vesz részt rajta. A tanfolyam indulásának tervezett időpontja 2018.11.05. volt. A tanfolyamra 960.000 forintot kellett fordítani, ami a teljes támogatási összeg 2,9 %-a.

Mind a hét fenti képzésre egyaránt jellemző, hogy vásárolt szolgáltatásként megvalósuló külső képzésként valósultak meg.

Monitoring mutatók:

A monitoring mutatók olyan gyűjtő fogalmak, amelyek magukban foglalják az összes, a projekt teljesülését vizsgáló mutatót, melyek különösen: indikátor, szakpolitikai mutató és kötelező vállalás.

A vizsgált pályázatban az alábbi monitoring mutatók kerültek meghatározásra (a pályázatban eredetileg nemek szerint lebontva és összesítve is felsorolásra került, a felesleges ismétlődés miatt egyszer sorolom fel):

A képzés során tanúsítványt, vagy bizonyítványt szerző résztvevők közül, a programba lépéskor legfeljebb alapfokú (ISCED 1) vagy alsó középfokú (ISCED 2) végzettséggel rendelkező résztvevők száma összesen (férfi+nő)

A mutató céldátuma 2019.03.31. volt női és férfi résztvevőknél is, ez megegyezik a következő mutatóknál kivétel nélkül. A célváltozás 2 fő hölgy és 5 fő férfi volt. A tény dátum megegyezik a céllal, a férfiaknál teljesült csak a célkitűzés. Összesítve 7 fő volt a célkitűzés, amiből 5 fő teljesült.

A képzés során tanúsítványt, vagy bizonyítványt szerző résztvevők száma összesen (férfi+nő)

A cél változás 60 fő férfi és 20 fő nő volt, a tényleges változás 92 fő férfi és 21 nő. Az eredetileg számított 80 fő helyett a pályázat során 113 fő szerzett teljesítést igazoló dokumentumot.

A képzésben résztvevő alacsonyan képzettek száma (a programba lépéskor legfeljebb alacsony (ISCED 1) vagy alsó középfokú (ISCED 2) végzettséggel rendelkező résztvevők)

A cél változás a férfiaknál tíz fő volt, ennek fele teljesült csak. A nőknél 2 fő volt tervezve, de végül nem valósult meg. Összeségében az alacsony képzettségűek aránya a tervezett 12 fő helyett 5 fő.

Képzésben résztvevők száma összesen (nő+férfi)

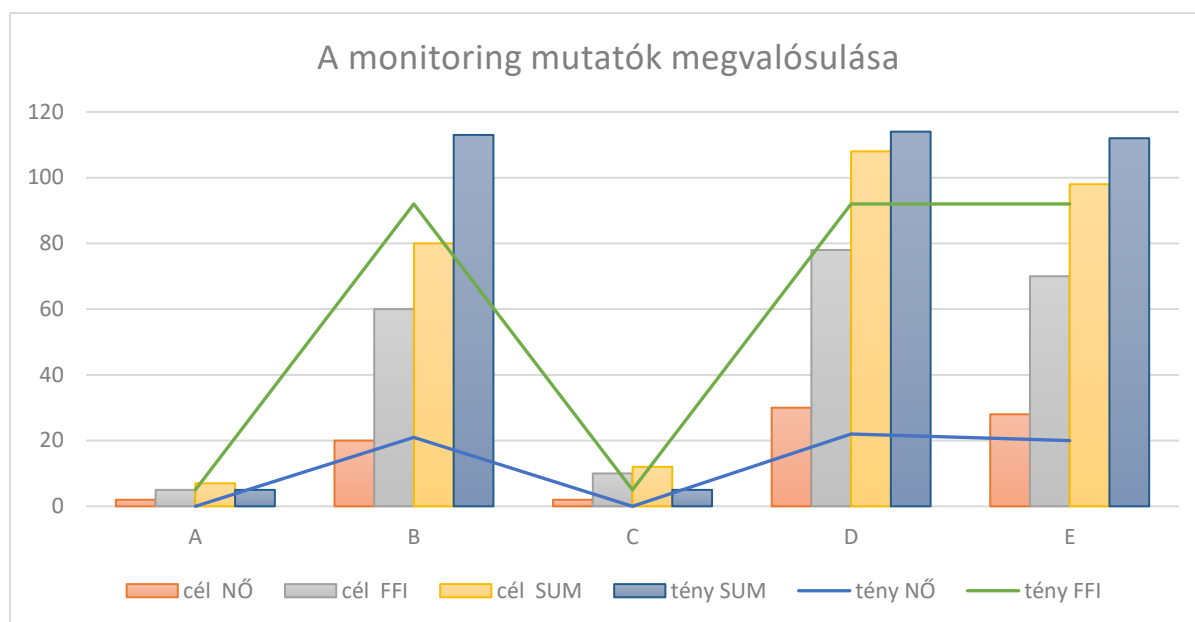
A nőknél a célváltozás 30 fő volt, míg a férfiaknál 78 fő volt, ehelyett a tényleges érték a nőknél csak 22, férfiaknál pedig 92 fő, tehát a meghatározott 108 fő helyett 114 fő vett részt a képzéseken. Ez a növekedés azzal magyarázható, hogy az eredeti terv szerint voltak olyan személyek, akik több képzésen is részt vettek volna, de ez nem valósult meg, így lehetőség nyílt további résztvevők bevonására.

Munkahelyi képzésben részt vevők száma (Férfi + Nő)

A célváltozásnál, a nőknél 28 fő, a férfiaknál 70 fő volt tervezve, végül a tényváltozás 20 fő nő és 92 fő férfi. Egybe véve a cél 98 fő volt, viszont a tény érték 112 fő. A növekedés indoka megegyezik a korábbi mutatónál tapasztalt okkal.

A pályázat monitoring mutatóit számszakilag az alábbi grafikon foglalja össze, ahol a vízszintes tengelyen a fenti mutatók vannak jelölve, amíg a függőlegesen egyes mutatóhoz tartozó értékek vannak. Az ábrán az oszlopok a célértéket jelölik, a vonalak pedig a tény értékeket.

6. ábra A Zalavíz Zrt.-nél megvalósuló GINOP-6.1.5-17 azonosító számú projekt monitoring mutatóinak megvalósulása



Forrás: Saját szerkesztés a pályázati anyag alapján

A monitoring mutatók bemutatták a képzésekben résztvevők számát, az alábbiakban kitérnék a pályázati felhívásban megjelölt külső bevonású résztvevőkre. A Zalavíz Zrt. projektjében ezek személyek, akik már kollégák, de korábban munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak voltak, továbbá Gyeseen lévő munkatársak és duális diákok. Minden egyes képzésen minimum egy-egy külső projektrésztvevő részt vett.

Mérföldkövek:

A pályázatban egy mérföldkő lett meghatározva, amellyel a képzések elvégzésének igazolása került bemutatásra. A tervezett dátum a mérföldkő elérésére 2019.03.31-e volt. Eddig a tervezettek szerint az összes támogatás felhasználásra került.

Az ehhez kapcsolódó megvalósítási tervezett szakmai eredmény a következő: A projekt keretében megvalósított képzések sikeres befejezése legalább a bevonatok 85%-ának. A tervezett hét képzés sikeres lezárása, illetve a hátrányos helyzetű csoportból való bevont munkatársak legalább 90 %-a szerezzen végzettséget. A 10 fő külső bevonatból legalább 8 fő legyen sikeres vizsgát és szerezzen bizonyítványt, és közülük közül legalább 1 főt tudjanak alkalmazni.

Projekt költségei:

A költségekhez kapcsolódóan az egyes képzések költségeit már bemutattam, most pedig a pályázathoz kapcsolódó további költséget taglalom:

A következő kördiagramon a kategóriákként megoszlása látszik a pályázathoz tartozó költségeknek.

7. ábra A Zalavíz Zrt.-né megvalósuló GINOP-6.1.5-17 azonosító számú projekt költségeinek megoszlása



Forrás: Saját szerkesztés a pályázati dokumentáció alapján

A korábban felsorolt hét képzés lebonyolításához tartozott a legnagyobb költség, összesen 27.093.971 Ft. Ezen a kategória négy költség alcsoportból tevődik össze:

- célcsoport személyjellegű ráfordításai: Kieső munkabér költsége
- célcsoport útiköltségtérítése
- képzési költségek
- célcsoport ellátási költségei

A képzések szervezéséhez, lebonyolításához szükséges szakmai megvalósítók alkalmazásához kapcsolódó személyi jellegű ráfordások a következő költség kategória. Erre a Zalavíz Zrt. a projekt keretében 2.800.000 Ft fordított.

A projekt előkészítési tevékenységek és a képzések előkészítésével kapcsolatos tevékenységek, például előzetes tanulmányok és engedélyezési dokumentumok költségei 2.115.000 forintba kerültek.

A projektmenedzsmenttel kapcsolatos költségek, személyi jellegű ráfordítások 540.000 forintot tesznek ki.

A kötelezően előírt nyilvánosság és tájékoztatás biztosításának költsége 164.266 forint. A pályázat költségei között a legkisebb részt a munkahelyi mentor foglalkoztatása képezi 140.000 forintért.

A pályázatban igényelt támogatás 100 %-ban elszámolható, így teljes támogatottságot élvez a projekt költségeit tekintve.

A projekt tényleges fizikai befejezésére 2019.03.31-én került sor.³⁴ A tervezett projekt rendben megvalósult a Zalavíz Zrt-nél. A bevont munkatársak és külső személyek 99 %-a sikeresen teljesítette a képzést, ami a mentor és szakmai megvalósító munkájának köszönhető elsődlegesen. A bevont munkatársak a projektidőszak végéig munkajogviszonyban álltak a Zalavíz Zrt-vel. A képzések lebonyolítása az ütemterv szerint lezajlott a két OKJ és négy egyéb képzés. A projektbe a tervezett 108 fő helyett 113 fő került bevonásra összesen, mivel az eredeti tervben voltak olyan munkatársak, akik több képzésbe is be lettek volna vonva, de a tervezés időszakában nagyobb volt a fluktuáció, mint amivel a pályázat beadásakor volt kalkulálva, így több projektrésztvevő lehetett. A képzésbe bevont munkatársak 35 %-a hátrányos helyzetű munkatárs volt, míg 2 %-uk megváltozott munkaképességű.

A vállalt képzési arány megszerzése sikeres volt, a külső bevontakból 9 fő szerzett tanúsítványt vagy bizonyítványt, közülük 7 fő a Zalavíz Zrt. munkatársa lett a projekt befejezés után, ezzel segítve a foglalkoztatásukat és munkaerőpiaci visszatérésüket. A pályázat révén a képzések biztosításával sikerült a munkavállalói elkötelezettséget és lojalitást növelni. így stabil, hosszútávon kiszámítható munkaerőt biztosítani. Továbbá a képzések által a munkatársak képzettségi szintje nőtt ezzel is hozzájárulva a minőségi közműves szolgáltatás színvonalának emeléséhez. A tanfolyamok hozzájárultak ahhoz, hogy a hátrányos helyzetű munkatársak képzettségi színvonala emelkedett és a munkaerő piaci helyzetük is javult.

³⁴ A Zalavíz Zrt. GINOP-6.1.5-17 kódszámú projektjének záró beszámolója alapján

4. HATÁSMÉRÉS

4.1 Szakirodalmi áttekintés:

N. K. Malhotra megfogalmazásában a kérdőív az adatgyűjtés strukturált módszere, amely olyan írásban vagy szóban feltett kérdések sorozatából áll, amelyekre a válaszadók válaszolnak.³⁵

A kérdőívek készítése során figyelembe kell vennünk, hogy az elgondolásunknak három fő célja van. Ezek közül az első az, hogy olyan kérdéseket kell összeállítanunk, amelyekre a válaszadó képes és hajlandó válaszolni. A következő szempont, amit figyelembe kell vennünk, hogy a kérdőívnek fel kell élénkíteni a kitöltőt, ösztönöznie kell az együttműködésre a kérdezővel. Az utolsó célkitűzés arra irányul, hogy minimalizálnunk kell a lehetséges válaszadási hibákat.

8. ábra A szervezeti tudás összetétele



Forrás: Chikán Attila *Vállalatgazdaságtan* című könyve alapján saját szerkesztés

Ahhoz, hogy értelmezzük a képzések Zalavíz Zrt-re gyakorolt hatását előtte ismertetni szeretném a szervezeti tudás, illetve tudásmenedzsment fogalmakat egy pár gondolatban.

35 Malhotra, Naresh K: Marketingkutató. Budapest Akadémia Kiadó, 2009. p. 333.

Chikán Attila szerint a tudás három fő jellemzője az átadhatóság, a felhalmozódásra való képesség és a kisajátíthatóság. A szervezeti tudás összetevői pedig az egyéni tudás és az egyének közötti kapcsolatrendszer. Így ennek a bővülése a következő módokon mehet végbe:³⁶

- egyes egyének tanulása
- nagyobb tudású egyének belépése a szervezetbe
- az egyének közti tudásátadás magasabb színvonalú szervezése

A tudásmenedzsment folyamata, a vállalat alapvető céljainak megvalósításához szükséges szellemi tőke folyamatos rendelkezésre állásának és hatékony felhasználásnak biztosítása.

A Zalavíz Zrt. GINOP-6.1.5-17 kódszámú projektjének a hatásainak a vizsgálatához a kérdőíves megkérdezést választottam, illetve az pályázatban érintettek közül 4 fővel mélyinterjút készítettem, amelynek a részleteit későbbiekben taglalom. Az említett módszerek mellett azért döntöttem, mivel speciális témával kapcsolatban készítem a szakdolgozatomat, így a kutatásomhoz csak primer kutatási módszerek alkalmazhatók, amelyek közül a kérdőíves megkérdezést választottam mélyinterjúval összekapcsolva. A kérdőíves megkérdezést a nagy projektrésztvevői létszám (több mint száz fő) teszi indokolttá. Egy önkitöltős kérdőívet készítettem, amelyet a projektben résztvevők számára küldtem ki e-mailben.

A mélyinterjú készítésénél mivel itt már nem a számszerűsíthető adatok gyűjtése a célom, hanem hogy olyan egyéb tapasztalatokat, élményeket és esetleges problémákat feltárjak, amelyekre a kérdőív kitöltésekor derült fény, ezért kvalitatív interjúkat készítettem projektrésztvevőkkel, illetve projektmegvalósítóval.

Mielőtt ténylegesen rátérnék a kérdőív bemutatására és elemzésére fontosnak tartom bemutatni, hogy milyen arányban vannak a jelenleg “inaktív” projektrésztvevők, vagyis azok, akik már valamilyen oknál fogva nem állnak a Zalavíz Zrt. alkalmazásában 2020 november 1-ei állapot szerint. Az alábbi diagramm ezeket mutatja be.

36 Chikán Attila: Vállalatgazdaságtan. Budapest Vállalatgazdasági Tudományos és Oktatási Alapítvány; 2017. p. 317-320.

9. ábra A projektben résztvevő 2020.10.31-én Zalavíz Zrt-től független személyek



Forrás: A Zalavíz Zrt. nyilvántartása alapján saját szerkesztés

A pályázat lezárása után azok vannak a legnagyobb arányban, akik kiléptek a Zalavíz Zrt. kötelékéből összesen 9 fő, amit a diagrammon nemek szerinti bontásban láthatunk 2 fő nő és 7 fő férfi. Az egyéb indok egy nyugdíjba vonulást, illetve egy halálesetet foglal magába. Utolsó kategória a külső résztvevők - mivel a projekt keretében kötelező jelleggel be kellett vonni olyan személyeket, akik nem álltak a vállalkozás alkalmazásában a projekt indulásakor – ezek közül három fő az, aki a vizsgálatkor nem áll kapcsolatban a Zalavíz Zrt.-vel.

4.2 Kérdőíves vizsgálat

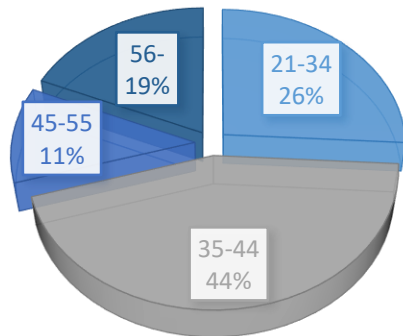
Fontosnak tartom kiemelni, hogy mivel az elemzésem keretében pályázat által a kollégákra és a vállaltra gyakorolt hatásokat, változásokat vizsgálom ezért a kutatásomba nem vontam be azokat a külső projekt résztvevőket, akik 2020. novemberéig nem kerültek alkalmazásra a Zalavíz Zrt.-nél, illetve azoknak a véleményét sem mutatom be a szakdolgozatomban, akik a fenti időpontban már nem állnak alkalmazásban. A kutatásom keretében egy on-line önkitöltős kérdőívet készítettem, amelyet kiküldtem a fenti időpontban alkalmazásban álló kollégáknak, ami összesen 98 főt jelent. A kérdőívet 68-an töltötték ki. Az eredmények bemutatásánál nem kerülnek feltüntetésre azok a válasz lehetőségek, amelyekre nem érkezett szavazat.

Demográfiai adatok vizsgálata:

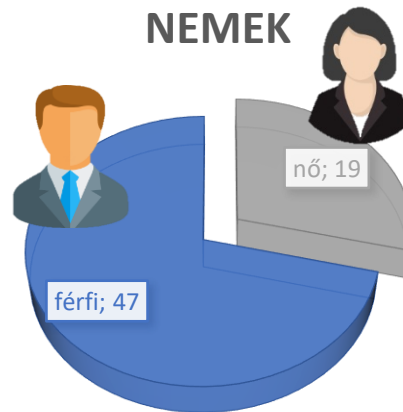
A kérdőívemben a demográfiai adatok közül, kitöltő életkorát és nemét kérdeztem meg, további elemzésekhez való felhasználás céljából.

10. ábra A kitöltésben résztvevők életkor szerinti megoszlása 11. ábra A kitöltésben résztvevők nem szerinti megoszlása

RÉSZTVEVŐK ÉLETKORA



NEMEK



Forrás: Saját szerkesztés

Forrás: Saját szerkesztés

Az alábbiakban a kérdőívemben feltett kérdésekre kapott válaszokat elemzem:

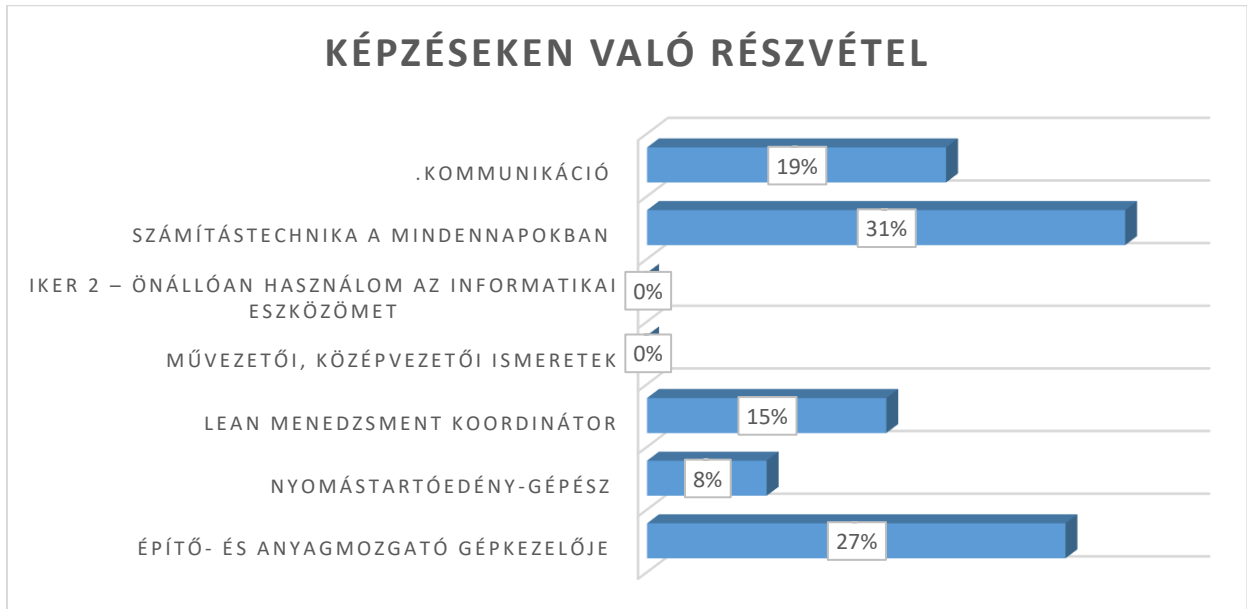
A kérdőív alapján a résztvevők életkora a fentiek szerint alakult. A legtöbben a 35-44 év közötti korosztályból vettek részt. Második legnagyobb arányban 21-34 év között vannak. Legkevesebben a 45-55 év közötti dolgozók vettek részt a projektben. Meglepő, hogy az 56 év feletti kategória is nagyban képviselve van, ami egy pozitív dolog, mivel a korábbiakban említett Kőmíves P. M. és Dajnoki K. tanulmánya említi, hogy a nyugdíjkorhatárhoz közeledő kollégák képzésére már nem szívesen költenek a vállalkozások, de a Zalavíz Zrt. ez alól egy pozitív kivétel. A válaszadók közel kétharmada férfi volt, mivel a projektbe bevont dolgozók túlnyomó többségben férfi volt. A projektben résztvevő 22 nő közül 19-en kitöltötték a kérdőívem, ami a jelenleg is a Zalavíz Zrt. alkalmazásában álló össze hölgy projektrésztvevőt jelenti.

A következő grafikonon azt láthatjuk, hogy az egyes képzéseken milyen arányban vettek részt a kitöltők. Tehát az összes kutatásban résztvevő személy közül, hány százalékban voltak az oktatás részesei.

Az oszlopdiagram bemutatja, hogy a kitöltők majdnem harmada a számítástechnikai képzésen vett részt. A kitöltők másik harmada valamely OKJ-s tanfolyamon vett részt.

Kommunikáció fejlesztő kurzuson 19 % még LEAN menedzsment koordinátor oktatáson a kitöltők 15 %-a vett részt.

12. ábra A kitöltők mely képzésen vettek részt (saját szerkesztés)



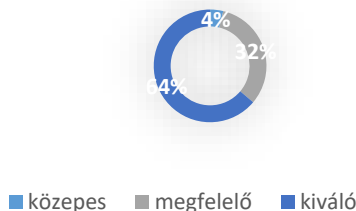
Az oktató megítélésének vizsgálata:

A kérdőív bevezető elemei után néhány, az oktatóra vonatkozó kérdést tettem fel. Az oktatók feladata, hogy a szükséges ismereteket átadják a projektrésztvevőknek, segítik feldolgozni a sok új információt és motiválják a „diákjaikat”. Nagyon sok múlik az ő személyükön, hiszen,

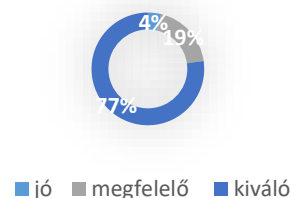
14. ábra Az oktató szakmai felkészültségének megítélése (saját szerkesztés)

13. ábra Az oktató segítőkészségének megítélése (saját szerkesztés)

Az oktató szakmai felkészültsége



Az oktató segítőkészsége



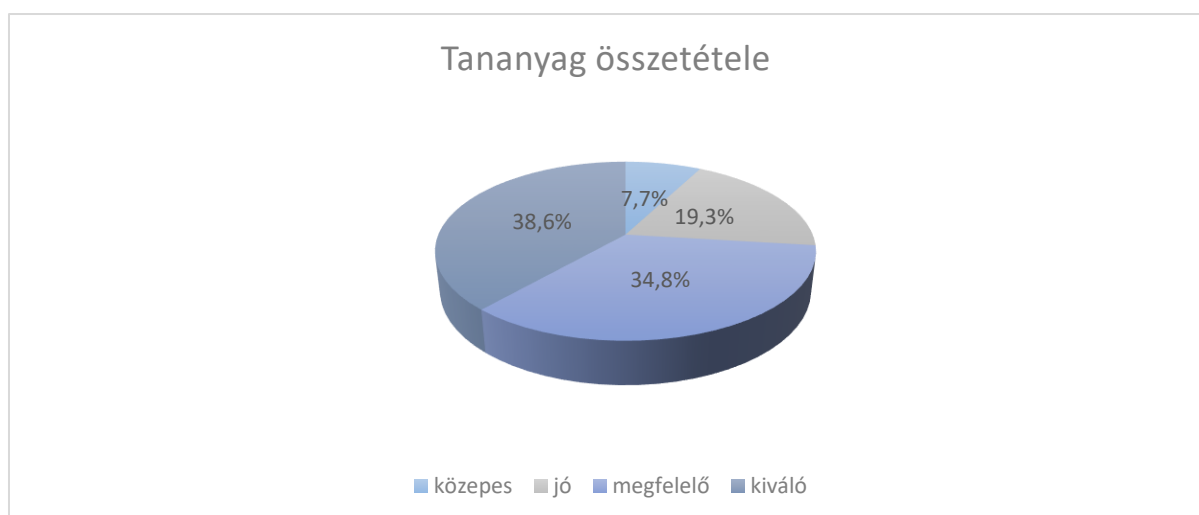
ha végig gondoljuk a saját tapasztalatunkat, akkor jól tudjuk, hogy az oktatóval kialakított szimpátia megkönnyíti az aktív odafigyelést.

A kitöltőknek egy 1-6-ig terjedő skálán kellett értékelniük a megadott szempont szerint az oktatót, ahol 1 jelentése az egyáltalán nem megfelelő, ezzel szemben a 6-os érték a kiváló jelentéssel bír.

Kijelenthetjük a kérdőív eredménye alapján, hogy a projekt résztvevők összességében megvoltak elégedve az oktatókkal. A fenti két diagram, amin a tanárok szakmai háttérére és segítőkészségére irányult kérdések eredménye látható. A szakmai felkészültségnél a résztvevők 4 %-a csak közepesen volt elégedett, ennél rosszabb értékelés nem volt. A résztvevők 96 %-a megfelelő és kiváló értékelést adott. A projektben résztvevő oktatók segítőkészség szempontjából csak jó vagy annál jobb értékelést kapott. A szavazók 77 %-a kiválóan minősítette az oktatók segítőkészségét.

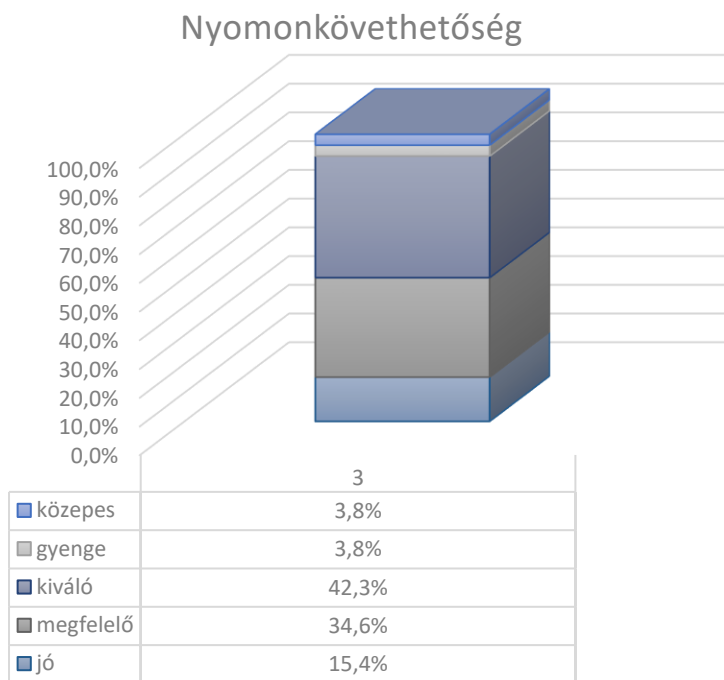
Tananyagra vonatkozó vizsgálat:

15. ábra A tananyag összetételének megítélése a kitöltők szerint (saját szerkesztés)



A kollégákat megkérdeztem arról, hogy mennyire értékelik megfelelőnek a tananyagot az összetétele szempontjából. A legtöbben teljesen megfelelőnek értékelték, vagyis a kitöltők 38 %-a. Kis arányban (8%) vannak azok, akik közepesen voltak megelégedve, illetve a kitöltők majdnem fele jónak vagy megfelelőnek találta az adott oktatást.

16. ábra A tananyag nyomon követhetőségé a kitöltők szerint (saját szerkesztés)

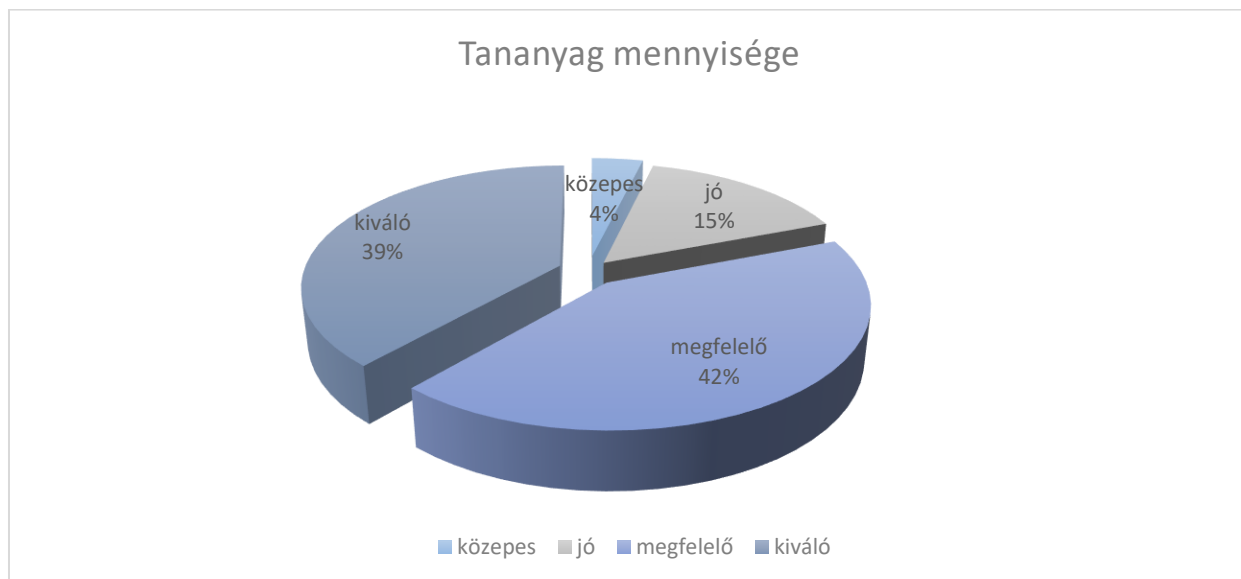


A következő oszlopdiaagramon a projektben résztvevő kollégák véleményét mutatja be a tananyag nyomon követhetőségéről, ideértve, a tanterv logikai felépítését, a tanterv ütemezését stb. A résztvevők közel 4 %-a ezt a tényezőt közepesnek ítélte meg míg szintén ugyan ennyien közepesnek találták. A válaszadók több mint 42 %-a kiválónak értékelte, míg közel

35 % megfelelőnek értékelte, jónak a 15 %-a találta a nyomon követhetőséget. Elmondhatjuk az eredmények alapján, hogy nagyon sokszínű értékelések születtek ennél a szempontnál és bár volt, aki negatívan ítélte meg, a nagy többség számára legalább megfelelő volt.

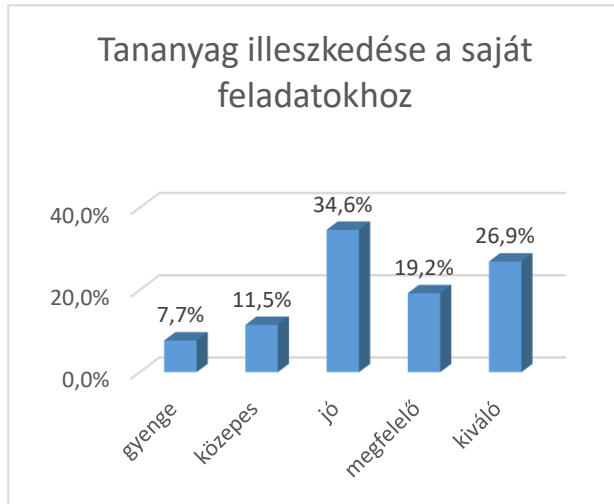
A következő diagrammon azt láthatjuk, hogy a projekt résztvevők, hogy ítélik meg a tananyag mennyiségét. A vélemények pozitívak, a legtöbb válasz a megfelelő lehetőségre érkezett (42 %), ezt követi szorosan 39 %-kal a kiváló értékelés. Kis arányban (4 %) úgy gondolják, hogy csak közepes mennyiségű volt, míg 15 % jónak tartja a tantervben előírt tananyagokat.

17. ábra A tananyag megítélése a kitöltők szerint (saját szerkesztés)



Ahhoz, hogy a kurzusok hasznosságát vizsgáljam, a következő elemzési szempontként a tananyag illeszkedését elemzem a projektrésztvevők saját feladataihoz kapcsolódóan.

18. ábra A tananyag illeszkedése a saját feladatokhoz (saját szerkesztés)

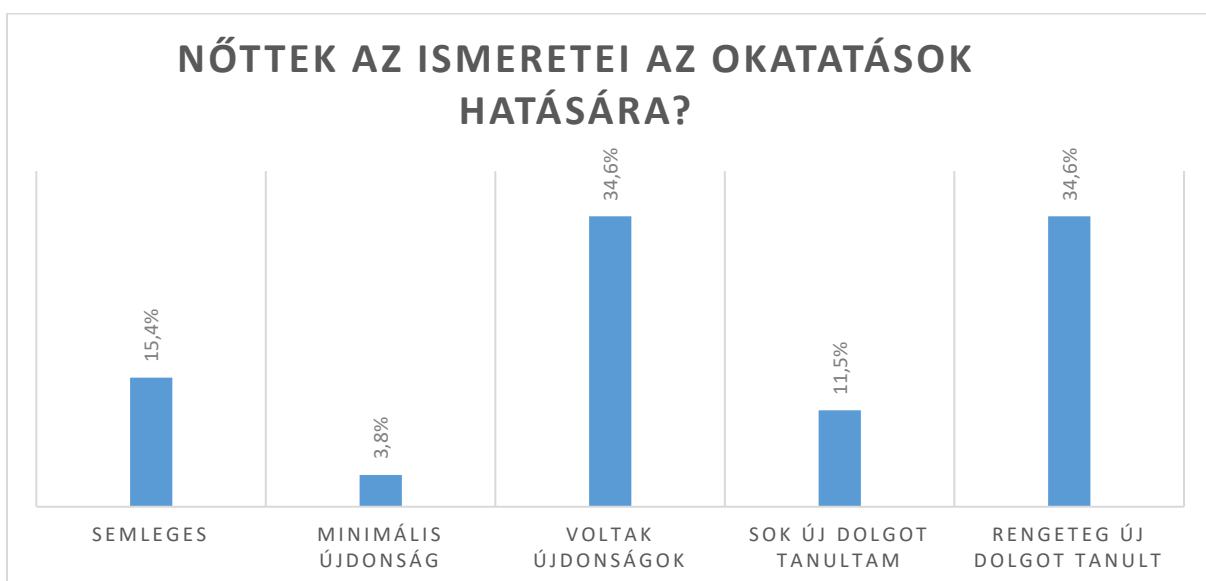


A pályázatban közreműködő kollégák legnagyobb arányban jónak találták a vizsgálati szempontot. Itt kis arányban (7,7 %) vannak olyanok, akik véleménye szerint gyenge kapcsolat volt a munkájuk és a kurzus témája között. Szintén elég kis arányban vannak azok, akik csak közepesnek ítélték ezt a kapcsolatot. A résztvevők ötöde megfelelőnek értékelte, míg több mint negyede kiválóan értékelte az oktatás illeszkedését.

Egyéni változások vizsgálata:

A tananyagra vonatkozó kérdéscsoport után az egyénekben végbement változások vizsgálatával folytatom a szakdolgozatomat.

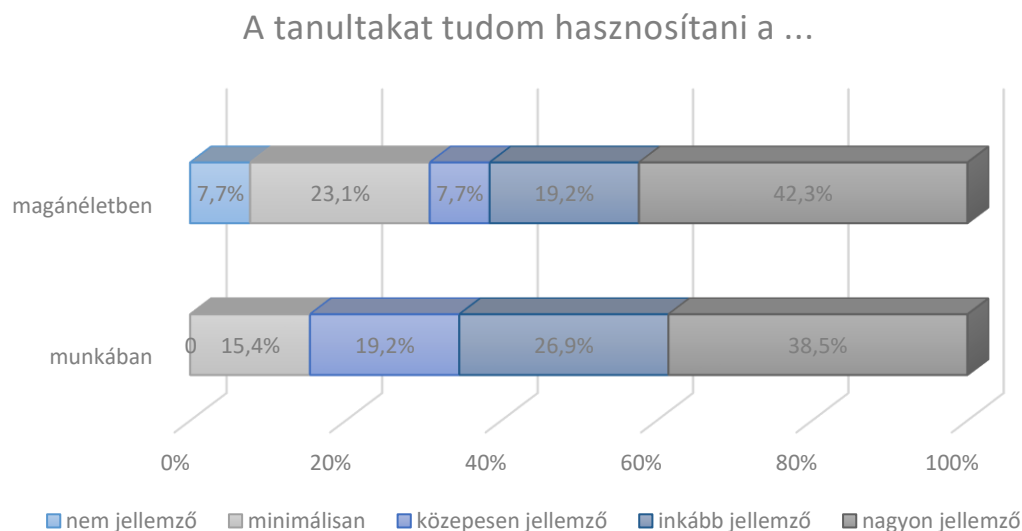
19. ábra A kitöltők ismereteinek változása (saját szerkesztés)



Kíváncsi voltam arra, hogy ítélik meg a projektben résztvevő munkatársak a kurzusok hatását az ismereteikre. A legtöbben azt jelölték, hogy rengeteg új dolgot tanultak és voltak újdonságok. Az kitöltők 11,5 %-a sok új dolgot tanult, míg minimális újdonság csak 3,8 % volt.

A következő két kérdés szorosan tartozik az előzőhöz, viszont annyival specifikusabb, hogy itt a munkavégzés során, illetve a magánéletben felhasználható ismeretekre vonatkozik. A projektrésztvevők 42 %-ára nagyon jellemző, hogy a magánéletében is felhasználható ismeretek sajátított el, a munkájukhoz kapcsolódóan 38,5 %-ra szintén nagyon jellemzőnek találta, ahogy az alábbi grafikon mutatja a hasonlóságot. A kitöltők 7,7 %-a úgy gondolta, hogy nem jellemző, hogy a magánéletben is feltudná, hasznosítani a tanultakat, viszont nem volt olyan, aki munkavégzése során nem tudna hasznosítani valamit a kurzusokból. A munkavégzés során 15,4 % érzi úgy, hogy csak minimális mennyiségi kurzuson elsajátított ismeretet tud felhasználni, míg ez az érték a magánéletre vonatkozólag magasabb 23,1 %. Közepesen jellemző a munkatársakra a munkavégzésre vonatkozólag a résztvevők 19,2 %-ra, míg magánéletre nézve ez csak 7,7 %-ot jelent. A kollégák 26,9 %-ára jellemző, hogy a munkavégzéshez tudja használni tanultakat, míg a magánéletben ez az érték 19,2 %. Összeségében elmondhatjuk, hogy tanultakat a kollégák mind magánéletben, mind munkavégzéshez kötődően több mint 60 %-ban ért el közepesnél jobb értéket. Továbbá valószínű, hogy az okozza azt, hogy a magánéletben nem tudják hasznosítani a tanultakat, mivel OKJ-s szakképzések is megvalósultak (Építő- és anyagmozgató gépkezelője és Nyomástartóedény-gépész). A fenti adatokat bemutató grafikon:

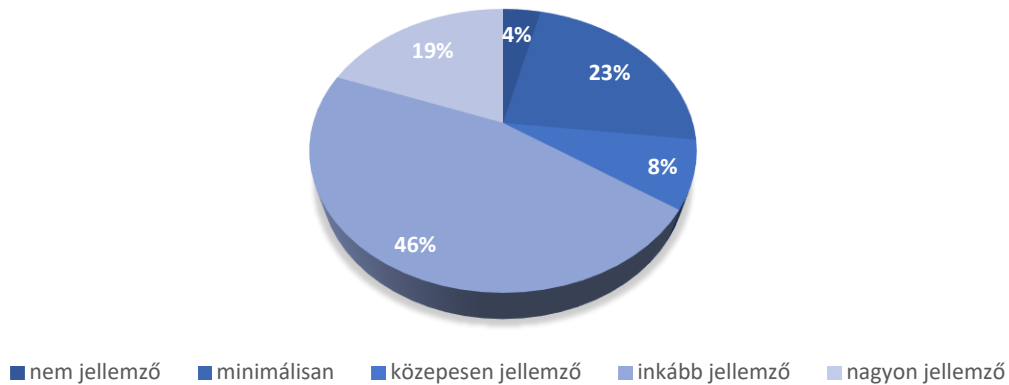
20. ábra A kitöltők véleménye a tanultak hasznosíthatóságáról (saját szerkesztés)



A következő kérdéssel arra kerestem a választ, hogy a Zalavíz Zrt. munkavállalói hatékonyságát növelte-e az a tudás amire az oktatásokon tett szert.

21. ábra A kitöltők véleménye az oktatások munkavégzésre gyakorolt hatásáról (saját szerkesztés)

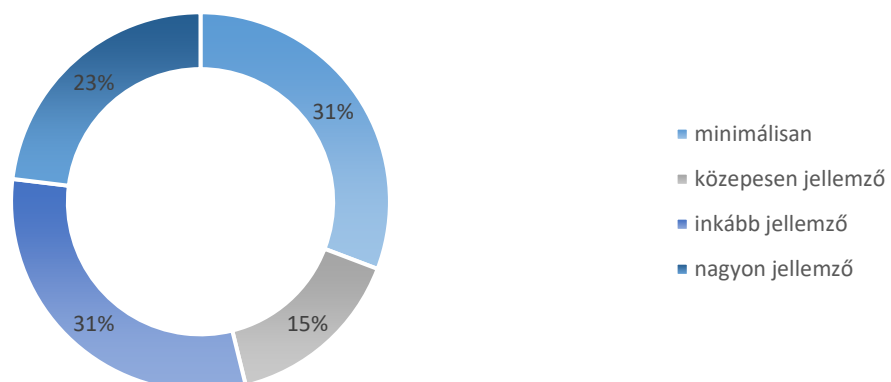
Az elsajátított ismeretekkel gyorsabban végzem a munkám



A válaszadók majdnem felére, vagyis 46 %-ára inkább jellemző, hogy gyorsabban végzi el a munkát a képzés elvégzése után. Közel ötödére (19 %-ra) jellemző nagyon, hogy gyorsabb lett. Csekély arányban (4 %) vannak azok a kitöltők, akik úgy gondolják, hogy nem köszönhető ennek változás, illetve 23 % gondolja úgy, hogy csak minimális növekedés történt. 8 % tartja inkább jellemzőnek, míg 23 % úgy gondolja, hogy nagy gyorsulás történt a munkavégzésük terén.

22. ábra A kitöltők véleménye arról, hogy szívesebben végzik-e a munkájukat (saját szerkesztés)

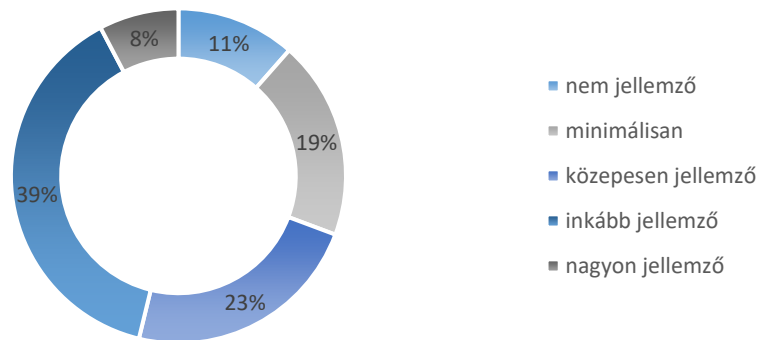
Szívesebben végzem a feladataim



Az következő vizsgált egyéni változás a válaszadóknak a munkavégzéshez való hozzáállásukra vonatkozik. A fenti grafikonon láthatjuk, hogy a munkavállalók a képzés hatására szívesebben végzik-e a feladataikat. A kitöltők egy harmada úgy gondolja, hogy minimális változás történt és szintén ugyan annyian gondolják úgy, hogy inkább végzik szívesebben a feladataikat. A dolgozók 23 %-a gondolja úgy, hogy nagyon jellemző rájuk, a fenti állítás, míg a maradék 15 % véleménye, az, hogy csak közepesen jellemző rájuk.

23. ábra A kitöltők véleménye a leterheltségük és a képzések közötti összefüggésről (saját szerkesztés)

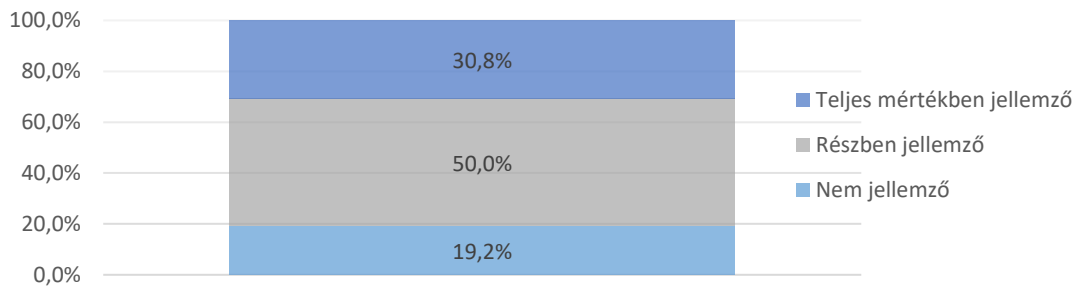
Kevésbé vagyok leterhelt az oktatások hatására



A fenti diagrammon azt láthatjuk, hogy van-e kapcsolat a kollégák leterheltsége és a képzéseken elsajátított ismeretek között. A kitöltők 8 % érzi úgy, hogy nagyon jellemző rájuk, hogy kevésbé leterheltek, míg 39 % gondolja úgy, hogy inkább jellemző rá. A válaszadók közel ötöde érzi úgy, hogy közepesen vagy minimálisan hatott rá. A munkavállalók 11 %-ára egyáltalán nem jellemző, hogy kevésbé lenne leterhelt a képzések hatására.

24. ábra A kitöltők kollégáikkal történt információ átadása (saját szerkesztés)

AZ ELSAJÁTÍTOTT ISMERETEKET A KOLLÉGÁIMMAL IS MEGOSZTOTTAM



Az fenti diagrammon az látható, hogy a kollégákra jellemző-e, hogy tovább adta a képzéseken szerzett ismereteit esetleg a közvetlen vagy közvetett kollégáinak. A kitöltők fele kijelentette, hogy részben jellemző rá. Teljes mértékben jellemző a kollégák 30,8 %-ra, míg a maradék 19,2 %-ra egyáltalán nem jellemző. Összefoglalva a kollégák nagy része legalább pár dolgot megosztott azokkal a kollégákkal, akik nem vettek részt a projekt keretében oktatáson.

25. ábra A kitöltők hajlandósága újabb képzésen való részvételre (saját szerkesztés)



Az kérdőívhez kapcsolódó utolsó kérdőívnek a diagrammján azt láthatjuk, hogy ha a vállalat biztosítani újabb képzésekre lehetőségeket, akkor szinte az összes kitöltő szívesen részt venne rajt, kivéve 4%-ot, aki nem mutat hajlandóságot újabb oktatáson való részvételre.

A kérdőív lezárásként megkértem a kitöltőket, hogy van-e bármi egyéb megjegyzésük, véleményük a képzésekhez kapcsolódóan. A válaszadás opcionális volt. Egy válasz érkezett, amiben azt fogalmazta meg a résztvevő, hogy szívesen részt venne, olyan rövidebb terjedelmű informatikai oktatáson, amin a munkavégzéshez kapcsolódó trükköket, hasznos információkat lehet elsajátítani.

A kérdőív eredményei alapján láthatjuk, hogy összeségében pozitív eredményeket ért el a képzés sorozat. Magával az oktatással elégedettek voltak a résztvevő munkavállalók. Azzal, hogy a munkájukban mennyire tudják felhasználni a tanultakat ott jobban megoszlottak a vélemények, de az eredményei inkább pozitív értékeket vettek fel, magánéletben átlag 3 %-kal kevésbé tudják felhasználni. A kollégák általánosságban gyorsabbak az oktatások hatására és gyorsabban tudják végezni a feladataikat. A munkavállalók körében kimagasló (98%) a hajlandóság újabb képzéseken való részvételre.

4.3 Mélyinterjú:

A projekthez kapcsolódóan négy fővel személyes beszélgetés keretében vitattuk meg a pályázattal kapcsolatos tapasztalataikat. Az említett személyek között szerepel a pályázat projektmenedzsere, az informatikai oktatások vezetője, a Zalavíz Zrt. egyik munkatársa, aki hálózatellenőrként dolgozik és egy duális diák.

A **pályázat projektmenedzserrel** folytatott beszélgetés során kiderült, hogy az oktatások tervezete már 2017-ben megfogalmazódott. Az oktatások előzménye az volt, hogy az éves dolgozói felmérés és tapasztalatok rávilágítottak, hogy szükség lenne infokommunikációs felzárkóztatásra, továbbá, hogy a folyamatok nem elég szabályozottak és a csoportvezetők időgazdálkodási problémával küzdöttek. A pályázat kiírására végül 2018 nyarán került sor, ekkor is még aktuálisnak bizonyult a képzési terv, így az eredeti került beadásra. Az oktatások a terv szerint elindultak, csekély lemorzsolódás történt és egy pár csere is volt a projektrésztvevők között.

A munkavállalókra pozitív hatást gyakorolt a képzéseken való részvétel lehetősége, és új számukra hasznos ismeretek és kompetenciák elsajátítása. Több kolléga említette a visszaellenőrzés során, hogy a munkája során is tudta hasznosítani az oktatás során szerzett tapasztalatokat. A képzések további hatása, hogy a munkatársak csapatszellemé erősödött, továbbá más területen dolgozó kollégák is közvetlenebben merik egymást keresni.

A projektbe bevonást nehezítette, az a tény, hogy a képzések munkaidőben valósultak meg, így a feladatokra és oktatásra fordítandó időt össze kellett egyeztetni, ami néha kihívás volt a munkavállalók számára.

A Zalavíz Zrt. még a pandémiás időszak előtt a képzésen résztvevő kollégáknak a munkavégzéshez okos eszközöket biztosított továbbá biztosította a távmunkavégzéshez való jogot. A járvány első hullámában szinte egyik napról a másikra állt át digitális munkavégzésre a vállalat, ami zökkenő mentesen ment és ez a korábban lezajlott képzéseknek is köszönhető volt. Az oktatások további hatása, hogy a csoportvezetők és középvezetők megfelelően tudták kezelni és szervezni a megváltozott munkakörülményeket.

Jó példaként említette, hogy az 55 év feletticsoportvezető kollégák kiválóan alkalmazzák az informatikai oktatáson megszerzettet, tudják kezelni a távoli hozzáférést és az okoseszközöket így felváltva a papír alapú dokumentációk készítését.

Az Iker 2 és számítástechnika a mindennapokban kurzusok tanára a Zalavíz Zrt. informatikai csapatát is erősíti így már nem volt ismeretlen a kollégák számára. Ő alapvetően pozitív élményekkel zárta a tanfolyamokat, illetve később is kapott olyan visszajelzéseket, ami a kurzusok sikerességét igazolja.

Tapasztalata szerint az emberek az informatikai oktatásokat komolyan veszik, mivel egyrészt úgy érzik, hogy kézzel fogható tudást szereznek, másrészt nem sok mindenki ért hozzá magas szinten inkább csak a felhasználói szint jellemző. Ebből kifolyólag mindkét tanfolyamon érdeklődéssel fogadtak a tananyagot.

Az IKER 2 oktatásnál - ami nagyon alapvető számítástechnikai ismereteket tartalmaz, mint a számítógép kezelés e-mailezés. stb. és a célcsoportja az idősebb korosztály szokott lenni – úgy érezte, hogy a résztvevő 12 fő közül voltak páran, akik magasabb szintű tudással rendelkeznek.

A számítástechnika a mindennapokban tananyaga hasznosnak bizonyult, mivel itt a munkához szükséges szerkesztő programok használatáról volt elméleti és gyakorlati oktatás. Főként a word és excel használata, illetve internet biztonsági ismeretek kerültek előtérbe, ezeket a munkavállalók egy része nap, mint nap használja. A résztvevők között volt egy csere, mivel az egyik munkatársnak nagyon idegen volt ez a témakör, túl nagy kihívást jelentett és a csoport haladását is lassította, ezért az ő helyét pár óra után átvette egy másik projektrésztvevő.

A tananyagra vonatkozólag elmondta, hogy az alap feladatoktól haladtak a bonyolultakig, lehetőség szerint a résztvevők igényeihez igazítva a ráfordított időt. Hasznosnak tartotta ezeket a munkahelyi képzéseket, mivel a munkavállalók nagy része nem tudna szabadidejében ezzel

foglalkozni, hiszen gyereket kell nevelnie, háztartást vezetni stb., de így, hogy a vállalat munkaidőben bevonta őket az oktatásba, úgymond rákényszerülnek, hogy foglalkozzanak a témával.

A tanfolyam által a résztvevők olyan ismereteket is szerezhettek, ami a fiatalabb generációnak alap, viszont ők még nem ismerik, annyira milyen lehetőségeket rejt magában, amellyel egyszerűsítheti és hatékonyabbá teheti a munkáját, példaként a villámkitöltést és szűrést említette az excelben és a tabulátor használatot wordben. Annak érdekében, hogy tovább fejlődhessenek felhívta a figyelmüket azokra a forrásokra, ahol egyszerűen nyerhetnek információt a tárgyhoz kapcsolódó kérdésekhez.

A képzés lezajlása után pozitív élmény volt számára, hogy a kollégái kicsit „feloldódtak” a Zalavíz Zrt. informatikusai irányába, mert motiváltabbnak tűnnek fejlődés irányába, több kérdést tettek fel, úgy tűnik, hogy kevésbé félnek attól, hogy mi lesz, ha valami banális dolgot kérdez. A képzések eredményességét mutatja továbbá, hogy a home office-ra való átállás átlagban egyszerűbben zajlott a résztvevő kollégák körében.

A pályázati oktatások közül az IKER 2- Önállóan használom az informatikai eszközöm. elnevezésű oktatáson vett részt a következő interjú alany, ahol az alapvető számítógép kezelési folyamatokat sajátíthatta el. A Zalavíz Zrt.-nél hálózat ellenőrként dolgozik már 9 éve. A tanfolyamon való részvételt saját megfogalmazása szerint „rargon alulinak” érezte, mivel a tanfolyam nagyon alap információkra épült, amely számára nem okoz problémát. Ennek ellenére azért volt némi új információ számára. Viszont a tapasztalatai alapján a többi résztvevő számára tényleg hasznos volt, segített nekik felzárkózni a modern kihívásokhoz. Pozitívnak ítélte meg, hogy az oktatás során sok hasznos tanácsot megosztott velük az oktató és az internetbiztonságról is sok újdonságot hallott. További hozadékként említette, hogy találkozott a tanfolyamon olyan munkatársakkal, akikkel korábban nagyon keveset vagy egyáltalán nem. A munkavállaló nyitott lenne új képzési lehetőségekre, de nem jelölt meg konkrét témakört, ami érdekelné.

A Zalavíz Zrt.-nél **jelenleg is gyakorlaton lévő duális diákkal** beszélgettem, aki a korábban felsorolt hét oktatás közül a LEAN menedzsment koordinátor kurzuson vett részt. Elmondása szerint meglepődött, hogy részt vehet a gyakorlati helye által szervezett tanfolyamon, hiszen nem hallott még a diáktársai között olyat, akit a duális képző cég saját költségén oktatásra küldött volna.

Összeségében számos pozitív hatása volt számára tanfolyam. Az alany elsődlegesként a kapcsolati potenciál növelését emelte ki, mivel a tanfolyamon számos különböző egységtől vettek részt kollégák; voltak a központi irodaházból, helyi Ivóvíz- és szennyvíztelepről, illetve a vidéki egységtől is, illetve mivel a tanfolyam helyileg a Zalavíz Zrt. zalaegerszegi szennyvíztelepen lévő tárgyalóban valósult meg ezért ez szintén nagyobb lehetőséget teremtett erre. Az első alkalom során mindenki bemutatkozott, utána a LEAN-nel ismerkedtek, különféle esettanulmányok, videók és csoportfeladatok keretében. Az oktató közvetlen és nyitott volt. Számára némi nehézséget okozott az óráit és a tanfolyamot összeegyeztetni, de mivel az oktatáshoz kapcsolódó e-learning felületen minden anyag elérhető volt, így nem maradt le.

A mélyinterjúk során kiderült, hogy összeségében minimális lemorzsolódással megvalósultak az eredetileg korábbra tervezett, de a pályázat beadásának időpontjában aktuális képzések. A fő cél az infokommunikációs felzárkóztatás, folyamatszabályzás fejlesztése és időgazdálkodási problémák leküzdése, amely jól illett a pályázati felhíváshoz. A projektrésztvevők a tervezettnél megfelelő ismereteket zökkenőmentesen elsajátították. Az oktatásokról érkezett visszajelzések alapján a kollégák jól alkalmazzák az oktatásokon megszerzetteket, illetve további pozitív hozadéka, hogy a kollégák közötti viszony erősödött.

Már a koronavírus megjelenése előtt számos kollégának a munkavégzéshez okos eszközöket és a távmunkavégzéshez való jogot biztosított a vállalat. A járvány első hullámában egyik napról a másikra történt a digitális munkavégzésre való átállás, továbbá a csoport- és középvezetők megfelelően tudták kezelni a megváltozott munkakörülményeket.

5. KONKLÚZIÓ

A tavalyi évben lezárult GINOP-6.1.5-17 Munkahelyi képzések támogatása a Zalavíz Zrt.-nél elnevezésű projekthez kapcsolódó kutatásom és az összegyűjtött adatokat az alábbiakban összegzem.

A Zalavíz Zrt. sikeresen megvalósította a fent említett pályázatban vállaltakat. A vizsgálatom szempontjából, arra voltam kíváncsi, hogy ezt a kurzusokon résztvevő kollégák, illetve a vállalat, hogyan érzékelték, milyen hatást gyakoroltak a változások, illetve sikerült-e a kitűzött célok elérése.

A projekt tervezésénél kiemelt cél volt, hogy a kollégákat felkészítsék az Ipar 4.0 elterjedésével eredményezett változásokkal, mint okos eszközök használatát, továbbá a munkahelyi folyamatok és időgazdálkodás javítása és optimalizálása. Ezért a vízmérő olvasók IKER2 informatikai alapoktatáson vehettek részt, a csoportvezetők pedig LEAN menedzsment képzésen, az OKJ-s képzések a vállalkozás üzemeltetéséhez kapcsolódó kötelező képzések voltak, az egyik képzés a mindennapi munkához szükséges gépek használatát tanulták meg, míg a másik a Biogáz üzem viteléhez szükséges. Ezen túl az informatikai és a kommunikációs képesség javítása, valamint az együttműködési hatékonyság fokozása volt a cél.

A kutatást azon munkatársak körében végeztem, akik részt vettek a projektben szereplő oktatáson, illetve aktív dolgozó volt 2020.10.31-én. Az utóbbi feltétel az oktatásokon résztvevők 10 %-ra nem vonatkozik, ezek a személyek kiléptek, nyugdíjba mentek, vagy külső projektrésztvevőként, nem került alkalmazásra a Zalavíz Zrt.-nél, illetve egy haláleset is történt.

A kérdőíves megkérdezés eredménye alátámasztja, hogy a Zalavíz Zrt. komolyan vette az adott projektidőszak egyik legfontosabb célkitűzését, az élethosszig tartó tanulás támogatását; a kitöltők életkora 21 évtől 61 évig terjed.

A projekt keretében lebonyolított tanfolyamok oktatóit a kitöltők pozitívan ítélték meg szakmai felkészültség és segítőkészség szempontjából. Így a munkavállalók szempontjából az esetleges jövőbeli képzéseknél célszerű lehet ismét együttműködni a pályázatban megvalósult képzések lebonyolítójával.

A tananyagra vonatkozólag a résztvevők véleménye már jobban megoszlott. A tananyag nyomom követhetősége néhány résztvevőnek problémát okozott. A tananyag mennyiségével és összetételéről általánosságban elmondhatjuk, hogy pozitívan vélekedtek a munkavállalók.

Viszont többen úgy gondolják, hogy a kurzuson elsajátított ismereteket nem tudják a végzendő feladattal összhangba hozni.

A kitöltők 2/3 úgy vélekedik, hogy jellemző rájuk, hogy az kurzusokon szerzett ismeretekkel gyorsabban végzi a munkáját. Szintén az oktatások hatására jellemzőbb az emberekre, hogy szívesebben végzik a munkájukat. A képzések hatását vizsgálva az egyének leterheltségére, láthattunk, hogy egyes oktatások jobb hatással voltak erre a tényezőre. Ezen tényezők nagyban befolyásolhatják a fluktuáció alakulását.

A résztvevők 80 % kis vagy nagymértékű információt átad az újonnan szerzett ismereteiből, azokkal a kollégákkal, akik nem vettek részt oktatáson.

Azoknak, akik részt vettek a pályázat bármely oktatásán túlnyomó többsége szívesen venne részt újra a vállalat által szervezett képzésekben.

A mélyinterjúk is pozitív hozzáállásról számolnak be. Az elhangzottak alapján a munkavállalók szívesebben vesznek részt azokon a képzéseken, amelyeken „kézzel fogható” tudást szereznek és fejlődnek a munkavégzésük szempontjából a pályázat esetében ez a szakmai és informatikai képzések voltak. További pozitív hozadéka a projektnek, hogy a Zalavíz Zrt. alkalmazásában álló több mint 300 ember, akik különböző telephelyeken dolgoznak, az oktatásokon lehetőségük volt arra, hogy jobban megismerjék egymást, találkozzanak azokkal a kollégákkal, akik korábban nem álltak kapcsolatban, vagy csak telefonon, e-mailben kommunikáltak.

A számítástechnikai képzés arra is lehetőséget biztosított, hogy az idősebb generáció felzárkózzon a fiatalabb generációhoz. Számos idősebb munkavállalónak problémát okoz felzárkózni a technikai változásokhoz, hiszen ők még okos eszközök nélkül nőttek fel. A projektbe bevont munkavállalókban lehet felmerült korábban már az igény az önfejlesztésre, de nehézséget okozott az, hogy idő szánjon rá, mivel háztartást kell vezetni, a családját kell ellátni stb. Ez alapján nyugodtan, nevezhetjük akár családbarát intézkedésnek is azt, hogy munkaidőn belül valósult meg az összes képzés.

A képzések motiválják a munkavállalókat, hogy a felmerülő kérdéseiket merjék megfogalmazni és keressenek rá választ.

A Zalavíz Zrt. nagyon szerencsés időpontban valósultak meg ezek a képzések, hiszen a koronavírus okozta nehézségeket könnyebben vették a kollégák. Segítette a technikai felkészülést, a munkatársak számára az otthoni munkavégzésre. A vészhelyzetben is stabilan

kell fenntartani az alapszolgáltatásokat úgy, hogy dolgozók a lehető legnagyobb biztonságban legyenek, ne kapják el a fertőzést, mert annak beláthatatlan következményei lennének az ivóvíz- és szennyvízszolgáltatásra nézve. A Honvédelmi minisztérium járványhelyzetben létfontosságú vállalként sorolta be márciusban a Zalavíz Zrt-t.

A Zalavíz Zrt. már idén év elejétől okos eszközöket és távmunkavégzésre való lehetőséget biztosított a munkavállalóknak. Ez a rendelkezés és a képzések nagymértékben hozzá járultak ahhoz, hogy zökkenőmentesen menjen a járvány első hullámában történt digitális munkavégzésre való átállást. A járványügyi rendelkezések alapján a tavasszal, illetve október végétől szünetel a személyes ügyfélfogadás. Az ügyfélszolgálati munkatársak otthonról bonyolítják a telefonos és a honlapon érkezett megkereséseket és az idősebb csoportvezetők is felhasználva az informatikai oktatásokon megszerzett ismereteiket, tudják kezelni a távoli hozzáférést és az okoseszközöket felváltva a papír alapú dokumentációk készítését.

A kérdőíves megkérdezés és személyes beszélgetés alapján tanácsos lenne a jövőbeli oktatások előtt nagyobb hangsúlyt fektetni az előzetes tudásmérésre, hogy a kollégák ténylegesen új és számunkra hasznos ismeretekkel gazdagodjanak a jövőbeli tanfolyamokon, illetve ez által könnyebb lenne a csoportbeosztásokat megalkotni, úgy, hogy a hasonló tudásszintű kollégák legyenek azonos csapatokba, így megakadályozható annak előfordulása, hogy hátráltassák egymást a munkatársak. Továbbá célszerű lenne a jövőbeli képzések során erősíteni azt a szándékot munkavállalókban, hogy megossza az új ismereteit a közvetlen kollégáival, így nagyobb lefedettséget lehetne elérni az olyan képzésekkel, mint az informatikai fejlesztő tanfolyamok.

Biztos vagyok bent, hogy a vállalat a korábbi évek mintái alapján folytatni fogja a munkavállalók képzését, a szükséges képzések és erőforrásaik figyelembe vételével. Erre a munkavállalói részéről is meg van az igény. Hiszen a mai világban rengeteg új kihívás jelenik meg napról napra és még az olyan alapvető szolgáltatás nyújtó vállalatok, mint a Zalavíz Zrt. számára is nagy feladat, hogy felzárkózzanak ehhez. Megkönnyítheti a talpon maradást, ha nyitottak vagyunk az újdonságokra, nem félünk megismerkedni velük és a munkavállalókat is felkészítik rá.

IRODALOMJEGYZÉK:

1. ANTAL László: *Fenntartható-e a fenntartható növekedés?* Budapest Közgazdasági Szemle Alapítvány, 2004. ISBN:963 216 312 5
2. BUZÁS Norbert (szerk.): *Innováció menedzsment a gyakorlatban.* Budapest Akadémia Kiadó, 2007. ISBN:978 963 05 8467 8
3. CHIKÁN Attila: *Vállalatgazdaságtan.* Budapest Vállalatgazdasági Tudományos és Oktatási Alapítvány; 2017. ISBN: 978-963-12-6640-5
4. DOBÁK Miklós: *Szervezeti formák és vezetés.* Budapest Akadémia Kiadó, 2006. ISBN: 963 05 8340 2
5. ERDŐS Tibor: *Fenntartható gazdasági növekedés.* Budapest Akadémia Kiadó, 2003 ISBN: 963 05 8078 0
6. GULYÁS László: *A humán erőforrás-menedzsment alapjai.* Szeged JATEPRESS kiadó, 2014. ISBN: 978 896 331 52 188
7. KORPÁS Attiláné (szerk.): *Általános statisztika I.* Budapest Nemzeti Tankönyvkiadó, 1996. ISBN: 978-963-19-5507-1
8. MAJOROS Pál: *A kutatómódszertan alapjai.* Budapest Perfekt Zrt, 2004. ISBN: 978 963 394 5841
9. MALHOTRA, Naresh K: *Marketingkutató.* Budapest Akadémia Kiadó, 2009. ISBN: 978 963 05 8646 1
10. ROÓZ József: *Az emberi erőforrás menedzsment alapjai.* Budapest Perfekt kiadó, 2006. ISBN: 936 394 670 0

Elektronikus források:

11. 830 milliárd forint uniós forrás támogatja a gazdaságfejlesztést az idén (online) [letöltés időpontja:2020.12.19] hozzáférés: <https://2015-2019.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/unios-forrasok-felhasznalasaert-felelos-allamtitkarsag/hy/830-milliard-forint-unios-forras-tamogatja-a-gazdasagfejlesztest-az-iden>
12. A 2014-2020 közötti időszak prioritásai: [letöltés időpontja: 2020.11.03.], Hozzáférés: https://ec.europa.eu/regional_policy/hu/policy/how/priorities
13. Aktuális statisztikák: Széchenyi 2020 [letöltés időpontja: 2020.11.01.], Hozzáférés: <https://www.palyazat.gov.hu/aktstat?lang=hu>
14. Egész életen át tartó tanulás; a Központi Statisztikai Hivatal táblázata [letöltés időpontja: 2020.11.03.], Hozzáférés: https://www.ksh.hu/thm/1/indi1_3_2.html

15. FEHÉR Norbert: Logisztika 4.0 (2016); LIM konferencia 2016 [letöltés időpontja: 2020.11.04.] Hozzáférés: http://publikaciotar.repositorium.uni-bge.hu/942/1/Ck_Feher.pdf
16. FELHÍVÁS Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára, a felhívás kódszáma: GINOP-6.1.5-17 [letöltés időpontja: 2020.11.11.], Hozzáférés: <https://www.palyazat.gov.hu/ginop-615-17-munkahelyi-kpzsek-tmogatsa-nagyvllalatok-munkavllali-szmra>
17. KOVÁCS Olivér: Az ipar 4.0 komplexitása- I. [online]. Megjelent: Közgazdasági szemle, LXIV. évf. 2017.július-augusztus [letöltés időpontja: 2020.11.30.]. Hozzáférés: http://real.mtak.hu/60073/1/07_KovacsA_u.pdf
18. KÖMÍVES Péter Miklós, és DAJNOKI Krisztina. „Élethosszig Tartó tanulás: Híd a Munkaerő-Piac és a felsőoktatás között”. 2016. TAYLOR 8.évf. 4. szám, 86-94. [letöltés időpontja: 2020.11.19.], Hozzáférés: <http://www.analecta.hu/index.php/taylor/article/view/13042>
19. NUTS régiók [letöltés időpontja: 2020.11.03.], Hozzáférés: https://ec.europa.eu/regional_policy/HU/policy/how/is-my-region-covered/2007-2013/
20. Pályázati tudnivalók – Széchenyi 2020, [letöltés időpontja: 2020.11.10.] Hozzáférés: http://gazdasagfejlesztas.gov.hu/palyazati_tudnivalok
21. RE-23 A Covid-19 koronavírus okozta járványügyi helyzet kezeléséről a ZALAVÍZ ZRT-nél. [megtekintve 2020.03.11.].
22. RS-07 Személyügyi szabályzat [megtekintve 2020.11.11.].
23. RS-12. Minőség és környezetirányítási integrált kézikönyv és eljárási utasítások [megtekintve 2020.03.11.].
24. Területi kohézió: [megtekintve: 2020.11.03.], Hozzáférés: https://ec.europa.eu/regional_policy/hu/policy/what/territorial-cohesion/
25. Vállalkozás szintű controlling beszámoló jelentés 2019. I.-XII. hó [megtekintve 2020.03.11.].
26. Vállalkozás szintű controlling beszámoló jelentés 2020 I.-X. hó [megtekintve 2020.11.11.]
27. Zalavíz Zrt. által benyújtott GINOP-6.1.5-17 kódszámú pályázati dokumentáció [megtekintve 2020.11.11.]
28. Zalavíz Zrt. által benyújtott GINOP-6.1.5-17 kódszámú pályázat záró beszámolója [megtekintve 2020.11.11.]
29. Zalavíz Iránytű. [megtekintve 2020.11.11.].

Jogszabályok:

30. **8/2004. (XII. 25.)** KvVM rendelet a vízszennyező anyagok kibocsátásaira vonatkozó határértékekről és alkalmazásuk egyes szabályairól *kihirdetve: 2004.05.01., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400028.kvv>*
31. **2004. évi XXXIV.** törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról *kihirdetve:2004.05.01., felhasználva a 2020.12.03.-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=84141.370198*
32. **2013.** évi LIV. törvény a rezsicsökkentések végrehajtásáról módosításáról *kihirdetve:2013.05.09., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300054.tv>*
33. **2013.** évi CXIV. törvény a szippantott szennyvízre vonatkozó rezsicsökkentésről, valamint egyes törvényeknek a további rezsicsökkentéssel összefüggő módosításáról *kihirdetve:2013.05.09., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300114.tv>*
34. **1303/2013/EU** rendelet az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra, a Kohéziós Alapra, az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó közös rendelkezések megállapításáról, az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról és az 1083/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről *kihirdetve: 2013. december 17., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/?uri=celex%3A32013R1303>*
35. **2013.** évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről *kihirdetve: 2013. június 13., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=161144.243073*
36. **255/2014. (X. 10.)** Korm. rendelet a 2014–2020 programozási időszakra rendelt források felhasználására vonatkozó uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatási szabályokról, *kihirdetve: 2014. február 26., felhasználva a 2020.11.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1400255.kor>*

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra A Zalavíz Zrt. szolgáltatási területe.....	6
2. ábra A Zalavíz Zrt. szervezeti felépítése.....	8
1. táblázat A Zalavíz Zrt. 2018, 2019. évi árbevételének bemutatása.....	15
3. ábra: A Zalavíz Zrt. 2020. évi 1-10. havi árbevételének bemutatása	16
4. ábra A Zalavíz Zrt. 2018-19-es emberi erőforrásgazdálkodásával kapcsolatos adatok	17
2. táblázat A NUTS- szintekhez tartozó népességi kritériumok.....	21
5. ábra A tagállamok támogathatóságának besorolása.....	22
6. ábra A Zalavíz Zrt.-né megvalósuló GINOP-6.1.5-17 azonosító számú projekt monitoring mutatóinak megvalósulása	39
3. táblázat A Zalavíz Zrt. GINOP-6.1.5-17 számú pályázatának a menedzsment team bemutatása	34
7. ábra A Zalavíz Zrt.-né megvalósuló GINOP-6.1.5-17 azonosító számú projekt költségeinek megoszlása	40
8. ábra A szervezeti tudás összetétele.....	42
9. ábra A projektben résztvevő 2020.10.31-én Zalavíz Zrt-től független személyek.....	44
10. ábra A kitöltésben résztvevők életkor szerinti megoszlása.....	45
11. ábra A kitöltésben résztvevők nem szerinti megoszlása	45
12. ábra A kitöltők mely képzésen vettek részt (saját szerkesztés)	46
13. ábra Az oktató segítőkészségének megítélése (saját szerkesztés).....	46
14. ábra Az oktató szakmai felkészültségének megítélése (saját szerkesztés)	46
15. ábra A tananyag összetételének megítélése a kitöltők szerint (saját szerkesztés).....	47
16. ábra A tananyag nyomonkövethetősége a kitöltők szerint (saját szerkesztés)	48
17. ábra A tananyag megítélése a kitöltők szerint (saját szerkesztés)	48
18. ábra A tananyag illeszkedése a saját feladatokhoz (saját szerkesztés)	49
19. ábra A kitöltők ismereteinek változása (saját szerkesztés).....	49
20. ábra A kitöltők véleménye a tanultak hasznosíthatóságáról (saját szerkesztés).....	50
21. ábra A kitöltők véleménye az oktatások munkavégzésre gyakorolt hatásáról (saját szerkesztés).....	51
22. ábra A kitöltők véleménye arról, hogy szívesebben végzik-e a munkájukat (saját szerkesztés).....	51
23. ábra A kitöltők véleménye a leterheltségük és a képzések közötti összefüggésről (saját szerkesztés).....	52
24. ábra A kitöltők kollégáikkal történt információ átadása (saját szerkesztés)	53
25. ábra A kitöltők hajlandósága újabb képzésen való részvételre (saját szerkesztés)	53

MELLÉKLETJEGYZÉK

1. *szerű melléklet*: A projekthez készített kérdőív
2. *szerű melléklet*: A projekthez kapcsolódó mélyinterjú szövege

MELLÉKLETEK

1.számú melléklet: A projekt keretében megvalósuló képzése vizsgálatához készített kérdőív:

Kérdőív a Munkahelyi képzések támogatása a Zalavíz Zrt.-nél projekthez kapcsolódóan

Sziasztok!

Kérlek, töltsétek ki a GINOP-6.1.5 Munkahelyi képzések támogatása a Zalavíz Zrt.-nél projekthez kapcsolódó kérdőívet, amivel a projekt társadalmi és gazdasági hatásait szeretném vizsgálni a szakdolgozatom keretében. Kérlek, hogy november 3-ig töltsétek ki.

Hálás köszönettel:

1. Neme *

Nő

Férfi

2. Életkor *

3. A pályázathoz kapcsolódó melyik képzésen vett részt? *

Építő- és anyagmozgató gépkezelő (Energiaátalakító-berendezés kezelő)

Nyomástartóedény-gépész

LEAN menedzsment koordinátor

Művezetői, középvezetői ismeretek

IKER 2 – Önállóan használom az informatikai eszközümet

Számítástechnika a mindennapokban

Kommunikáció

Kérem értékelje, a tanfolyamot az alábbi szempontok szerint!

(1- egyáltalán nem megfelelő, 6-teljesen megfelelő)

4. Az oktató szakmai felkészültsége *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem megfelelő	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen megfelelő

5. Az oktató segítőkészsége *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem megfelelő	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen megfelelő

6. A tananyag összetétele *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem megfelelő	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen megfelelő

7. A tananyag nyomon követhetőség *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem megfelelő	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen megfelelő

8. A tananyag mennyisége *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem megfelelő	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen megfelelő

9. A tananyag illeszkedése a saját feladatokhoz kapcsolódóan *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem megfelelő	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen megfelelő

10. Az ön véleménye szerint hogy változtak az ismeretei az oktatások hatására? *

	1	2	3	4	5	6	
Nem volt új információ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Rengeteg új dolgot tanultam

11. Sok új ismeretet szereztem amit a munkám során fel tudok használni *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem jellemző	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen jellemző

12. Szereztem olyan ismereteket, amit a magánéletemben is tudok hasznosítani *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem jellemző	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen jellemző

13. Az elsajátított ismeretekkel hatékonyabban dolgozok *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem jellemző	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen jellemző

14. Az elsajátított ismeretekkel gyorsabban végzem el a rám bízott feladatokat *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem jellemző	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen jellemző

15. Az oktatások hatására szívesebben végzem a feladataimat *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem jellemző	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen jellemző

16. Az oktatások hatására kevésbé vagyok leterhelt *

	1	2	3	4	5	6	
egyáltalán nem jellemző	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	teljesen jellemző

17. Az elsajátított ismereteimet a kollégáimmal is megosztottam *

- Teljes mértékben jellemző
- Nem jellemző
- Részben

18. Ha volna lehetőség részt venne-e újabb képzésen?

- Igen
- Nem

19. Egyéb, a fenti képzésekhez kapcsolódó vélemény:

2.számú melléklet: Mélyinterjú:

A pályázat projektmenedzserével folytatott interjú:

- *Mi alapján kerültek a képzések összeállításra?*

2017-ben lett a projekt megtervezve. Cél volt az infokommunikációs felzárkóztatás, ill. az éves dolgozói felmérésekből kijött eredmény, hogy a folyamatok nem elég szabályozottak, illetve a csoportvezetők időgazdálkodási problémával küzdöttek. Úgy terveztük, hogy 2017-ben elindulnak a képzések, de a pályázat kiírása 2018 nyarán valósult meg, ekkor még az eredeti képzési célok aktuálisak voltak, így az eredeti elképzeléseket valósítottuk meg.

- *Minden rendben zajlott az oktatásoknál?*

Az oktatások a tervezett szerint elindultak, kicsi volt a lemorzsolódás aránya. Bevonás során több csere történt az előzetes felmérés alapján.

- *Szerinted milyen pozitív hatásai vannak a munkavállalókra a pályázatnak?*

Pozitív hatással volt a kollégákra a képzéseken való részvétel lehetősége, és új számukra hasznos ismeretek és kompetenciák elsajátítása. Több kolléga a visszaellenőrzés során említette, hogy a munkája során is tudta hasznosítani az oktatás során szerzett tapasztalatokat. A munkatársak csapata és csapatszelleme erősödött, továbbá más területen dolgozó kollégák is közvetlenebben merik egymást keresni.

- *Szerinted milyen negatív hatásai vannak a munkavállalókra a pályázatnak?*

Nehezíti az oktatások szervezését, a kollégák félelme a képzésektől, emiatt hosszabb folyamat a bevonás. Mivel munkaidőben valósulnak meg az oktatások, nehezebb a munkát és a képzésre fordítandó időt összeegyeztetni. A visszajelzések alapján volt olyan kolléga, akinek a képzésben nem volt elég kihívás számára ezért érdeklődését veszítette.

- *A koronavírus okozta hatásokra könnyebb volt így felkészülni?*

Még a pandémiás időszak előtt a képzésen résztvevő kollégáknak a munkavégzéshez okos eszközöket biztosítottunk, illetve biztosítottunk a távmunkavégzéshez való jogot. A járvány első hullámában szinte egyik napról a másikra álltunk át digitális munkavégzésre, illetve a csoportvezetők és középvezetők megfelelően tudták kezelni és szervezni a megváltozott munkakörülményeket.

Jó példaként tudom felhozni, hogy az 55 év feletticsoportvezető kollégák kiválóan alkalmazzák az informatikai oktatáson megszerzetteket, tudják kezelni a távoli hozzáférést az okoseszközöket felváltva a papír alapú dokumentációk készítését.

Köszönöm, hogy szakítottál időt a kérdéseimre.

A pályázat informatikai tanfolyamok oktatójával folytatott interjú:

- *Milyen tapasztalataid voltak a két informatikai oktatással kapcsolatban?*

Tapasztalatom szerint az informatikai oktatásokat általánosan komolyan veszik, mert egyrészt úgy érzik, hogy „kézzel fogható” tudást szereznek, másrészt nem sok mindenki ért hozzá magas szinten inkább csak a felhasználói szint jellemző. Ebből kifolyólag mindkét tanfolyamon úgy éreztem, hogy lelkesek voltak, érdekelte őket a tananyag. Viszont Informatika IKER 2 oktatásnál úgy éreztem, hogy a résztvevő 12 fő közül nem minden résztvevő a „célközönség”, mivel itt a tananyag az alap szintű számítógép kezelés, e-mail cím létrehozás, e-mail írás, stb. tehát a nagyon alap tudás megszerzése, aminél főként az idősebb generáció szokott a célcsoportja lenni.

Számítástechnika a mindennapokban tananyaga sokat segített mivel itt a munkához szükséges szerkesztő programok használatáról volt elméleti és gyakorlati oktatás. Főként a word és excel használata illetve internet biztonsági ismeretek kerültek előtérbe érettségi szintű feladatokat gyakoroltak. Az egyik résztvevő kollégának nagyon idegen volt ez a témakör, nem nagyon használt korábban ilyen célból számítógépet inkább csak magánéletben használta internetezésre, neki ez túl nagy kihívást jelentett, a csoport haladását is lassította, mivel a többiek már használták ezeket a programokat korábban. Néhány óra után önként úgy döntött, hogy kilép a tanfolyamból, egy másik projekt résztvevő csatlakozott helyette.

- *Hogy haladtatok a tananyaggal: akár több minden is belefért volna, mint a tervezett vagy sok volt?*

A témakörhöz kapcsolódó alapoktól kezdtük, pl.: tabulátor használat wordben, excelben szűrés, stb. ezek jellemzően jól ment a kollégáknál, nem mindenkinek volt újdonság, ahogy nehezedett a tananyag, úgy már több időt kellett ráfordítani például a bonyolultabb képletekre.

- *Szerinted lenne-e a tapasztalatok alapján használatos hasonló oktatásnak?*

Úgy gondolom, hogy mindenképp van használatos, mert a munkavállalók többsége a szabadidejében nem tud időt szánni rá, mert rengeteg más dolga van; a háztartást kell vezetnie, gyerekeket nevelni, de így, hogy a munkahelye bevonta őket a képzésbe, úgy mond rákényszerülnek, hogy foglalkozzanak vele.

- *Szerinted milyen használatos volt még az oktatásoknak?*

Szerintem az, hogy új dolgokkal találkozhatnak, olyanokkal, amivel a fiatalabb generációnak már alap, viszont ők belecsöppentek ebbe a modern technológia környezetbe, és nincsenek tisztában azzal, hogy milyen lehetőségeik vannak, egyszerűsíteni a mindennapi munkájukat. A tanfolyamon számos olyan lehetőséggel megismerkedtek, amivel könnyebben tudják a feladataikat elvégezni, eddig „favágó módszerrel” dolgozott például nem ismerte korábban a villámkitöltést excelben vagy a gyakran látogatott oldalak könyvjelzőzése.

A tanfolyam alatt igyekeztem nem csak azt megtanítani nekik, hogy mit hogyan csináljanak, hanem hol keressenek rá az olyan lehetőségekre, módszerekre, amivel a munkájukat tudják egyszerűsíteni.

Az utólagos visszajelzések alapján, akik részt vettek a tanfolyamon könnyebben zajlott az otthoni munkavégzés beállítása. Pozitív hatásként még megemlíteném, hogy jobban volt lehetőség megismerni a munkatársakat. Továbbá úgy érzem, hogy a résztvevő munkavállalók kicsit „feloldódtak” mivel mernek jobban választ keresni a kérdéseikre, többet kérdeznek, kicsit feloldódott bennük az, hogy félnek kérdezni, mert mi lesz, ha hülyeséget kérdeznek.

Köszönöm, hogy szakítottál időt a kérdéseimre.

IKER 2 projektrésztvevővel folytatott interjú:

- *Mióta dolgozol a Zalavíz Zrt-nél és milyen pozícióban?*

2011-ben kezdtem a Zalavíz Zrt-nél, az ügyfélkapcsolati osztályon dolgozom hálózatellenőrként.

- *Milyen benyomásod volt a tanfolyammal kapcsolatban?*

Egy kicsit „racionálisan” éreztem, mert olyan alapvető dolgokról volt szó, amik számomra nem okoznak problémát. Nem mondom, hogy nem volt egy két újdonság, de a többsége unalmas volt.

- *A többi kolléga is így érzett szerinted?*

Nem hiszem, a többségnek tényleg hasznos volt, egy-két ember volt, csak akiknek már ment a tananyag készség szinten. A maradék ember, így egy kicsit fel tudott zárkózni.

- *Volt bármi pozitív/ negatív tapasztalatod?*

Azok szempontjából, akik nem nagyon értenek a technikához mindenképp, mert az alapvető számítógép kezelést megtanulhatták, meg aki szeretett volna, készítettek együtt e-mail címet és facebook fiókot is. Volt szó az internetbiztonságról is, abban voltak számomra is újdonságok és hasznos tippek. Negatívnak azt mondanám, hogy úgy éreztem, hogy nálam sokkal gyengébb tudásúaknak való a tanfolyam. Pozitív volt, hogy az oktatásokon találkoztam, olyan kollégákkal, akikkel korábban nagyon keveset.

- *Beszámoltál a tanfolyamról, azoknak a közvetlen kollégáidnak, akik nem vettek részt a kurzuson?*

Beszélgettünk róla, de nem hiszem, hogy mondtam volna nekik bármi újdonságot.

- *Részt vennél további képzéseken, és ha igen akkor milyeneken?*

Nyitott vagyok a vállalat által nyújtott lehetőségekre, de most nincs konkrét ötletem.

Köszönöm, hogy szakítottál időt a kérdéseimre.

A projektben résztvevő duális gyakornokkal folytatott interjú:

Melyik képzésen vettél részt?

- A LEAN menedzsment koordinátor tanfolyamon vettem részt.

Mi volt az első benyomásod azzal kapcsolatban, hogy részt vehetsz a vállalkozás által szervezett oktatáson?

- Egy kicsit meglepődtem, hogy diákként is részt vehetek a gyakorlati helyemen tartott képzésen, még nem nagyon hallottam, hogy más cégek duális gyakornokait bevonnák céges képzésbe.

Mi a benyomásod a tanfolyamról, milyen pozitív/negatív tapasztalatokat szereztél?

- A csapat nagyon vegyesen volt beosztva, voltak, akik a helyi Ivóvíztelepen és szennyvíztelepen dolgoztak és voltak, akik más városból jöttek, így jó alkalom nyílt arra, hogy megismerjem a kollégákat. Továbbá az oktató a zalaegerszegi szennyvíztelepen lévő irodában tartották, így a telepet is megismerhettem jobban, mivel korábban csak egyszer voltam ott, amikor körbe vittek minket és bemutatták a telepeket. Az első alkalommal sok idő volt arra fordítva, hogy mindenki bemutatkozzon. A tananyag is érdekes volt, a cél a lean problémamegoldó módszer megismerésére volt lehetőségem, aminek a fő célja, hogy az üzleti folyamatokban az anyag-, a termék-, valamint az információ áramlását tegye hatékonyabbá. Sok esettanulmányt vizsgáltunk meg, témához kapcsolódó videókat néztünk és csoportfeladatokat végeztünk. Az oktatónk is közvetlen és nyitott volt. Az okozott nehézséget, hogy a tanfolyam utolsó néhány alkalmával párhuzamosan volt már órák az egyetem így sajnos néhány alkalommal nem tudtam részt venni. De mivel a kurzushoz tartozik egy e-learning felület ott megtudtam nézni, hogy mi volt a téma azokon az órákon, amin nem voltam jelen.

A tapasztalataid hozzá tettek valamit a munkádhoz?

- Igen, azóta tudatosabban figyelek arra, hogy ne halmozzak fel az íróasztalomnál sok felesleges dokumentumot és igyekszek rendezettebben tartani a munkafelületeimet.

Beszéltél a tanfolyamról azokkal a kollégáiddal, akik nem vettek részt azon?

- Igen, minden alkalom után élménybeszámolót kellett tartanom, kíváncsiak voltak, hogy mi volt a téma.

Köszönöm, hogy szakítottál időt a kérdéseimre.

SZERZŐI NYILATKOZAT



PANNON EGYETEM

Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg

SZERZŐI NYILATKOZAT

Alulírott, Varga Katalin büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a dolgozat elektronikus formátuma szerzői jogtisztaságának ellenőrzésére az Egyetem szoftveres ellenőrzést (plágiumszűrést) végezhet és ennek eredményét a dolgozat értékelésében felhasználhatja.

Tudomásul veszem, hogy a dolgozat elektronikus formátuma az Egyetem repozitóriumában kerül elhelyezésre és a hatályos jogszabályok, intézményi szabályzatok szerint, valamint a szerzői rendelkezésnek megfelelően biztosítható a kutatási célú hozzáférés. A dolgozat elektronikus formátumának metaadatai – ide értve a szerzői összefoglalót is – nyilvánosak.

Zalaegerszeg, 2020.december 16.

Varga Katalin sk
hallgató aláírása

ÖSSZEFOGLALÁS



PANNON EGYETEM

Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg

Összefoglalás

Társadalmi és gazdasági hatásmérés a Zalavíz Zrt. GINOP 6.1.5-17-es pályázatához

Varga Katalin

Nappali tagozat / Gazdálkodási és menedzsment szak / Szolgáltatás menedzsment szakirány

A szakdolgozatom keretében a Zalavíz Zrt-nél megvalósuló Munkahelyi képzések támogatás nagyvállalatoknál elnevezésű pályázatot és annak a munkavállalókra és a vállalatra gyakorolt gazdasági, humánpolitikai és egyéb hatásait vettem górcső alá.

A szakdolgozatom keretében azt vizsgálom, hogy a projektben résztvevő munkatársak, hogy projektben résztvevő munkatársak, hogyan értékelik az oktatásokat, mi volt számukra pozitív vagy negatív élmény, kihatott-e a munkavégzésükre, tovább adták-e a megszerzett tudást a közvetlen kollégáknak és hogy mutatnak-e érdeklődést újabb kurzusok irányába.

Ahhoz, hogy ez vizsgáljam első lépésben a Zalavíz Zrt-ről készítettem bemutatót a vállalat felépítése, összetétele, tevékenysége, pénzügyi és munkaügyi adatok alapján.

Annak érdekében, hogy áttekinthető legyen a szakdolgozatom, a Széchenyi 2020 pályázati rendszert ismertetem és az alapot szolgáltató EU-s támogatási rendszert.

A pályázatnak fő célja az volt, hogy az oktatások elősegítsék a munkavállalók felkészülését és felzárkózását az IPAR 4.0, a termelési folyamat szervezés új korszaka által eredményezett változásokhoz. Ez a felkészülés nagyon jól időzítettnek bizonyult, ugyanis a koronavírus okozta pandémia miatt márciusban a vállalat arra kényszerült, hogy a szolgáltatás folyamatos fenntartása mellett minimalizálni kellett a kollégák közötti közvetlen kapcsolatot a járvány terjedésének gátolása érdekében. Létfontosságú feladatokat ellátó vállalat lévén kiemelt felelősséggel kellett kezelni az addig szokásos teendőket.

A kutatásomat szakirodalommal alátámasztva, primer kutatásként végeztem az elemzett téma specifikussága miatt. Ennek keretében egy online kitöltős kérdőív kitöltésére kértem meg a kollégákat, továbbá mélyinterjút készítettem a projekt menedzserével, az informatikai képzések oktatójával, egy IKER 2 képzésen résztvevő munkavállalóval és LEAN menedzsment koordinátor képzésen résztvevő duális diákkal.

A kutatás alapján kijelenthetjük, hogy a pályázat megvalósulása összeségében pozitív hatást eredményezett a Zalavíz Zrt. életében és beváltotta a hozzá fűzött reményeket. Minden egyes képzés hozzáadott valami értéket a munkavállalók számára, akár a személyes fejlődéséhez járult hozzá, akár a készségeit bővítette. A munkatársak kohéziójának erősítését is magával hozta a projekt, mivel a dolgozók több telephelyen dolgoznak, ezért ha van köztük munkakapcsolat azt sok esetben csak e-mailre és telefonos megkeresésre szűkül, de a képzések keretében összeválogatott vegyes csapatok keretében személyesen is „megismerhették egymást”.

A pályázat az élethosszig tartó tanulás és kiemelve a felnőttkori időszak fontossága köré épül fel. A „lifelong learning” gondolata már régen megfogalmazódott, például Konfuciusz kínai gondolkodó is megfogalmazta, hogy állandó önművelésre mindenkinek szüksége van. A Széchenyi 2020 keretében ennek támogatására lehetőséget biztosított a nagyvállalatok számára, hogy különféle képzéseket finanszírozhassanak a munkavállalók számára. A projektbe bevontak életkora nagyon vegyes, 20 évestől 61 évig terjed. Magyarország az egész életen át tartó tanulásban résztvevők arányában az EU-s és a térségbeli átlaghoz képest is elmaradottnak számít.

Manapság a technológia felgyorsult fejlődésével nehéz lépést tartani, viszont ha nem is próbálkozunk, akkor hamar a sülyesztőben találhatjuk magunkat. A vállalatok számára az egyik kulcs a munkavállalók folyamatos fejlesztése lehet, fontos hogy nyitottak legyünk az újdonságokra, nem féljünk megismerkedni velük. A Zalavíz Zrt. a lehetőségeihez és forrásaihoz mértén támogatja a munkavállalói fejlődését, folyamatosan monitorozzák a szükséges továbbképzések lehetőségét.