



**PATKÓ  
GERGELY**  
MaVíz

patko.gergely@maviz.org

**KIVONAT** A korábbi cikkemben bemutatott statisztikai adatokból képet kaphattunk arról, mekkora munkaerőhiánnyal néznek szembe a szolgáltatók. A pályázat keretében kiderítettük azt is, hogy melyek azok a pozíciók (fizikai munkaköröket érintően), amelyek a betöltés szempontjából a legnagyobb gondot okozzák, illetve hogyan birkóznak meg a HR-vezetők a szakemberhiánnyal. A kutatás során megkérdeztük magukat a munkavállalókat is, hogy hogyan vélekednek, vajon milyen attitűddel rendelkeznek a fizikai munkakörben dolgozó munkatársaik, vannak-e típusjegyek, mik a jellemző készségek egy vízműves esetében? Arra is választ kerestünk, hogy a munkavállalóknak általánosságban mik az elvárásaik egymással, valamint a munkahelyükkel kapcsolatban.

**KULCSSZAVAK** MaVíz GINOP-pályázat; felmérés; munkaerő; víziközmű-ágazat; emberierőforrás-gazdálkodás; létszámhiány; HR

## MAVÍZ HÍREK

# Munkaadói elvárások a víziközmű-ágazatban

## A GINOP-5.3.5-18-2019-00134 pályázat keretében végzett felmérés eredményei

A korábbi hatástanulmány egyértelműen rávilágított arra, hogy az ágazat nagy bajban van a fizikai munkavállalók utánpótlása terén. Mint az a kérdőíves felmérésünkből kiderült, üres pozícióra szakembert találni leginkább az elektromos karbantartói és a vízhálózat-szerelői munkakörökben a legnehezebb. A megkérdezett HR- és műszaki vezetők egyetértenek abban, hogy a készségek és a képességek hiánya szintén ezekben a munkakörökben észlelhető leginkább.

(Megkeresésünkre 26 tagvállalat HR-vezetője és 16 műszaki vezető töltötte ki kérdőívünket, így a MaVíz-tagsággal rendelkező foglalkoztatotti létszám 69%-át bevontuk a felmérésbe.)

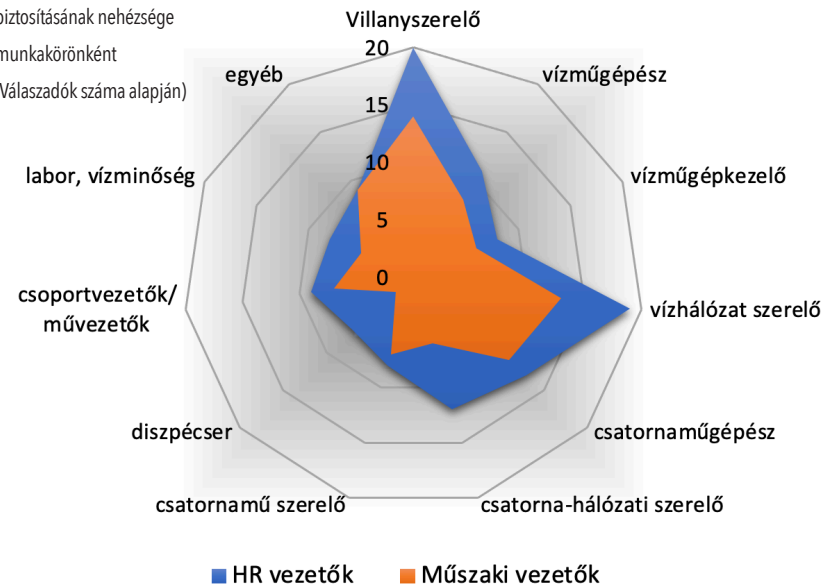
A vízhálózat-szerelő, a vízműgépkezelő, vízműgépész munkakörök betöltésének nehézsége elsősorban a képzésre való alacsony érdeklődésre vezethető vissza. Az iskolarendszer keretében egyre kevesebben jelentkeztek ezekre a szakmákra, így egyre kevesebb képzőhelyen indítottak ilyen jellegű oktatást, azaz ezek mára hiányszakmákká váltak.

A válaszadó társaságok közül többen nyilatkoztak úgy, hogy a vállalat működési területén egyáltalán nem jelent segítséget a jelenlegi szakképzési rendszer.

A megkérdezett vállalatok háromnegyede rendelkezik HR-stratégiával, ami alapján elmondható, hogy fontos az emberi erőforrás kezelése, és ezt stratégiai célú feladatként kezelik a vállalatok. A teljesítménymérési politika és a kulcsmutatók (KPI = Key Performance Indicator) követése azonban csak a válaszadó tagvállalatok harmadára jellemző, így itt fejlődésre van szükség. A társaságok folyamatosan mérik a fluktuációt, tervezett létszámgazdálkodás van, mégis csupán a válaszadók 27%-a rendelkezik deklarált utánpótlástervvel.

Az általános szakemberhiányból következik, hogy a társaságok sorozatosan alkalmaznak az ágazathoz nem köthető szakirányú végzettségű munkavállalókat, valamint alacsony kvalifikáltságú, végzettség nélküli munkavállalókat. Ebben az esetben jelentős a betanítás, a betanulás költsége, másrészt vállalatonként, területenként eltérő a betanítás minősége is.

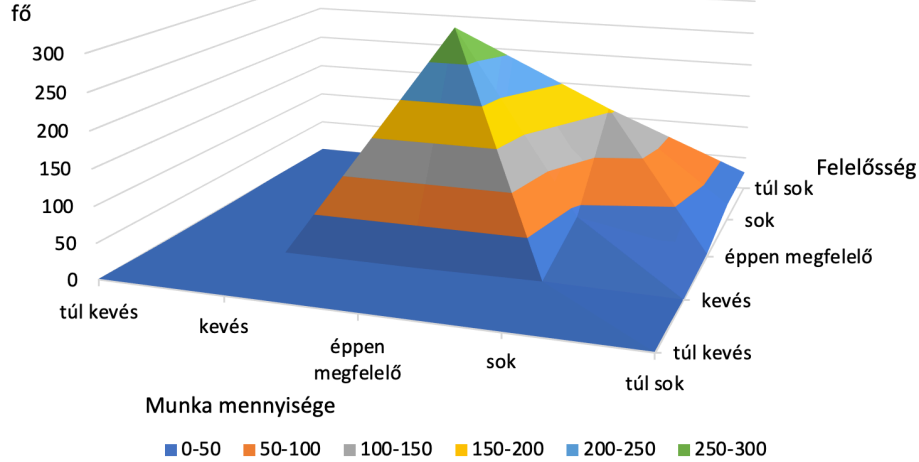
1. ábra. Az utánpótlás biztosításának nehézsége munkakörönként (Válaszadók száma alapján)



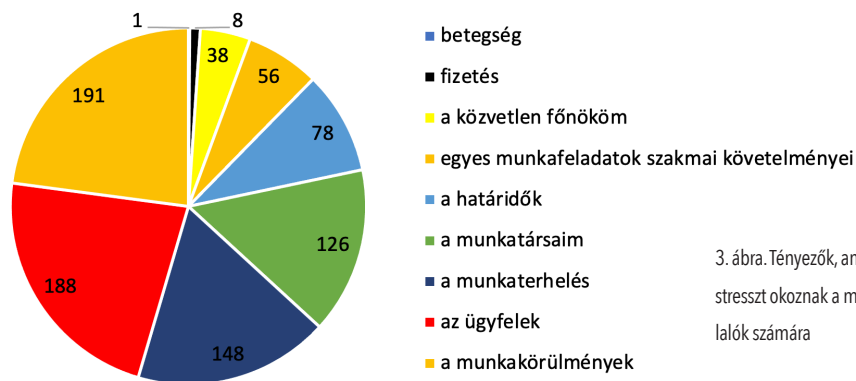
A modern emberierőforrás-gazdálkodás a munkaerő-tervezést, az utánpótlást és a kiválasztást egyre inkább a kompetenciamentedzsmentre alapozza, amely során folyamatosan vizsgálják a munkavállalók készségeit, képességeit, jellemzőit. Megkülönböztetünk puha (soft), illetve kemény (hard) kompetenciákat is. Előbbiek nehezen számszerűsíthetőek, nem mérhetőek objektíven. Ezek általában személyiségbeli jellemzők, amelyek nehezen változtathatók, nem tanulhatóak, mint például az empátia, az asszertivitás, az analitikus gondolkodás, a pontosság, az időgazdálkodás, a feladatdelegálás stb. A kemény kompetenciák ismeretjellegűek, illetve könnyen mérhetőek, fejleszthetőek. Többnyire összetettek; a nyelvismeret, a szakmai tudás, a számítógépes ismeret stb. tartozik ide.

AMaVízGINOP-5.3.5-18-2019-00134 pályázat keretében a munkavállalói kompetenciák fejlesztését tűzte ki célul, így célunk volt megismerni azt, hogy milyen képességekkel rendelkeznek jelenleg az ágazatban dolgozó képgalléros munkavállalók.

A kutatás során a dolgozókat kérdőívben kerestük meg, amelyet 18 vállalat 647 munkavállalója töltött ki, így az ágazat fizikai dolgozóinak több mint 5%-a érintve volt. A felmérésből kiderült, hogy dolgozók 28,1%-a nem rendelkezik megfelelő végzettséggel a munkáját illetően. Mesterlevelet is elenyésző részük, a felmérésben részt vevők 2%-a birtokol, ugyanakkor végzettségüket a megkérdezettek több mint ¼-e (26,5%) nem iskolarendszeren belül szerezte. Ez is mutatja, hogy a rövid, szakmára szabott képzésekre, tanfolyamokra egyre nagyobb szükség van. A válaszadók közel fele szerint a kapott munka és a felelősség aránya éppen megfelelő mennyiségű, ¼-ük szerint viszont az elvárhatónál több a munka, és ez nagyobb számonkérhetőséggel is jár.



2. ábra. A munka mennyisége a felelősséggel párosítva



3. ábra. Tényezők, amelyek stresszt okoznak a munkavállalók számára

Összességében a megkérdezettek 86,4%-a elégedett a munkahelyével, ami viszont nagyon jó visszajelzés. A megkérdezettek 85,9%-a kimondottan büszke a munkahelyére, azonban ezt árnyalja az a meglátásuk, miszerint a külső szemlélők szemében a szakma nem kap megfelelő elismerést.

A felmérésben megkérdeztük a dolgozókat, hogy mely tényezők a legfontosabbak számukra egy munkahely kapcsán. Az első helyre a stabilitás került, a második a fizetés, míg a har-

dik legfontosabb szempont a munkahelyi légkör volt. Megkérdeztük azt is, hogy mely tényezők azok, amelyek valamilyen stresszt okoznak a dolgozók számára. Örömteli, hogy a válaszok alapján a munkavállalók 26,6%-a nem érez semmilyen feszültséget a munkahelyén. Azonban a további válaszokból kiderült, hogy a legtöbb negatív hatást a dolgozóknak a munkakörülmények, illetve az ügyfelek okozzák.

A kutatás részeként fel akartuk állítani a vízműves munkavállaló profilját, azaz összeszedni azokat a készségeket, amelyek az ágazatban dolgozóakra leginkább jellemzőek, és amelyeket a munkaerő-kiválasztás során szempontként kell kezelni. Első helyen a precizitás, második helyen a segítőkészség szerepelt, harmadik helyre pedig egy – az idővel fejleszthető – „hard” kompetencia, a szakmai tudás került.

A fenti ismeretek segítségével a MaVíz úgy adaptálta a javasolt módszertant, illetve úgy tervezte meg a pályázat kísérleti projektjét, hogy az a későbbiekben minden tagszervezet számára a legmegfelelőbb módon szolgálja a munkavállalói utánpótlást. Azt, hogy a pályázat keretében kialakított módszertani javaslatok megvalósítása milyen feladatokat is jelent(ett) a szövetség számára, a következő cikkemben foglalom össze.



4. ábra. A képgalléros víziközmű-dolgozó alapkompetenciái