



# **OROSZLÁNY**

## **„a jövőnk kötelez...”**

Humánerőforrás-fejlesztési Stratégia



## Tartalomjegyzék

<b>1. Bevezetés.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Vezetői összefoglaló .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Módszertan.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Helyzetfelmérés.....</b>	<b>7</b>
4.1. "A Város és környéke a statisztikák tükrében" .....	7
4.2. Kerekasztal - beszélgetés .....	11
4.3. Kérdőív - jelenlegi helyzet felmérése.....	12
4.4. Interjúk.....	23
4.5. A munkaerő-piaci helyzet SWOT elemzése .....	30
<b>5. HR Koncepció.....</b>	<b>31</b>
5.1. Stratégiai alapelvek: Együttműködés, szinergiák keresése.....	31
5.2. A VARIKONT Szolgáltató Kft. feladatai, fókuszált területek.....	33
5.3. "Gondoskodó" Szolgáltató Központ.....	41
<b>Mellékletek .....</b>	<b>43</b>
Ábrajegyzék .....	44
Oroszlány lakónépességének alakulása 1990-2015. között (KSH táblázat).....	45
A foglalkoztatottak nemek és napi ingázás szerint, 2011 (KSH táblázat).....	46
A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés időtartama szerint, 2011 (KSH táblázat).....	47
A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés módja szerint, 2011 (KSH táblázat).....	48
Képzési modell (tervezett).....	49
Időterv.....	63
Kérdőív.....	64
Együttműködési szándéknyilatkozatok.....	75
Prezentációk (magyar, angol, német).....	76

# Oroszlány munkaerőpiacának fejlesztése

## 1. Bevezetés

Oroszlány munkaerőpiaca az utóbbi időben nagy fejlődésen ment, illetve megy keresztül. Jelentősen megnövekedett az Oroszlányban található munkahelyek száma, amelyet nemcsak a városban – állandóan, illetve ideiglenesen – élők, hanem a városba ingázók is betöltenek. Ezáltal a városi infrastruktúrának (szociális-, iskolai-, valamint egészségügyi intézmények) egyre több embert kell kiszolgálnia, mint korábban. A fennálló helyzet a meglévő szerkezet felülvizsgálatát, esetleges átalakítását, valamint bővítési lehetőségeinek szükségességét veti fel.

Az eddigi, illetve a jövőben várható munkaerő-növekedési igények valódi mértékéről Oroszlány Város nem rendelkezik információval. Emellett különösen kritikus a kölcsönzött munkaerő jelenlegi tömeges megjelenése, mivel számukról – nyilvántartás hiányában - nem áll rendelkezésre pontos adat. Azonban ezeknek az embereknek is igényük van a közszolgáltatásokra: az egészségügyi ellátásra, óvodai, iskolai férőhelyre, továbbá sok esetben lakhatást is keresnek Oroszlányon.

A problémákat látva az Önkormányzat és a Munkáltatók is nagy erőfeszítéseket tesznek/tettek a szükségletek biztosítására. Sokszor ugyanazon erőforrásokat, megoldásokat működtetve és finanszírozva külön-külön. Oroszlány város Önkormányzata felismerve a fennálló helyzetet, a Varikont Szolgáltató Kft. közreműködésével kíván segítséget, támogatást nyújtani a Munkáltatóknak a szükségletek megfogalmazásában, a megoldások megtalálásában, majd azok optimalizálásán keresztül a szolgáltatások működtetésében.

Ez a Tanulmány terv Oroszlány város rövid (1-2 év), közép (3-5 év) és hosszú távra (10 év) vonatkozó humánpolitikai, munkaerő-piaci fejlesztési stratégiáját tartalmazza, amely egyrészt felméri, pontosan mely területeken, milyen bővítésre van szükség a fent említett megnövekedett igények kielégítéséhez, másrészt a helyi vállalkozók és az Ipari Park Cégei közötti együttműködések lehetőségeit is igyekszik feltárni.

## 2. Vezetői összefoglaló

A készülő tanulmánymunka szükségessége, folyamatosan beigazolódott, ahogy haladtunk az állapotfelméréssel, az interjúkkal. Magyarország nyugati részén, különös tekintettel a Budapest – Győr - Székesfehérvár háromszögben működő munkáltatók tekintetében, egyre kritikusabb a szükséges munkaerő biztosítása, így Oroszlányon is.

A munkaerő-piacon tapasztalható szabad munkaerő hiánynak az okai elég összetettek 2015. év végén, 2016. év elején. A szakemberek, operátori munkakört betöltők külföldre áramlásától, a közmunkaprogram munkaerő lekötő hatásáig, a szakképzés kiszámíthatatlanságán keresztül, a magasabb technológiát alkalmazók, a munkavállalókkal szemben támasztott magasabb szakmai követelmények, stb. egyszerre érzékelhetők.

A kormány gyermekvállalásra ösztönző intézkedéseivel a megújult családtámogatási rendszer (pl. CSOK, Gyed, Gyes, Diplomás Gyed, stb.) miatt további, elsősorban női munkaerő időszakos kiesésére lehet számítani. Ennek kismértékű ellensúlyozásaként megemlítenő a munkaerő-növekedést célzó intézkedések is (pl. Gyed Extra). Remélhetőleg a program és a juttatások bevezetését követően, megindul egy hazaáramlási folyamat a jelenleg külföldön dolgozók körében.

Ezt kiegészítően Oroszlány Városnak a kidolgozásra kerülő stratégia megvalósításához intézkedési tervet javasolt készítenie, amellyel az itt élő – állandó, illetve ideiglenes lakosok -, valamint a városba ingázó aktív korúak számára kínál átfogó akciókat. Ez magába foglalja a helyi oktatási intézményekben tanulók helyben-tartását, a felsőoktatási intézményben tanuló oroszlányi diákok hazatérését, új munkavállalók Oroszlányba telepedését bérlet, lakásvásárlási támogatás, illetve építési telkek kijelölésével, az ide települők és munkát vállalók családjának szociális, oktatási és egészségügyi intézményekben való férőhely-biztosítását.

Oroszlánynak meg kell találnia a saját útját! Hiszen

### **A JÖVŐ, A JÖVŐNK KÖTELEZ!**

A statisztikai adatok illetve a kérdőívre adott válaszok, az interjúkban megfogalmazottak alapján az alábbi nagyobb problémakörök voltak beazonosíthatóak:

- Megfelelő mennyiségű és az elvárásoknak megfelelő szaktudással (minőség) rendelkező munkavállaló jelenleg, helyben nem áll rendelkezésre és a végrehajtott/tervezett bővítések, fejlesztések ezt a problémát tovább generálják. Ennek okai összetettek: mennyiségi hiány részben demográfiai okokkal, részben a szűkebb – tágabb térség gazdasági fejlettségével és az ebből adódó „elszívó” hatással, bérverseny helyzettel indokolható. A „minőségi hiány” talán legfontosabb oka a szakképzési rendszer (beleértve a felsőfokú oktatást is) rugalmatlansága (a cégek igényeinek, elvárásainak csak részben felel meg) és „tehetetlensége” (az innovatív, „high tech” ismeretek lassan, évek alatt épülnek be a tananyagokba).
- Forgalomnövekedés: Az elmúlt években az ipari parkban működő cégek dinamikus fejlődésének következtében jelentős mértékben megnövekedett a teherforgalom. A fentebb említett létszámhiány következtében a cégek toborzási közege kitolódott, jelenleg a megkérdezett cégek alkalmazottainak 62%-a ideingázik illetve korábbi adatok szerint az oroszlányi járásban élők közül foglalkoztatottak közel fele pedig elingázik. A megnövekedett személy - és teherforgalom jelentős terhelést jelent a Város számára. A várható fejlesztések miatt a jelenlegi forgalom néhány éven belül megduplázódhat. Nem prognosztizáljuk, hogy az

ingázók arányában, rövid időn belül (1-2 év) jelentős változás, gyökeres fordulat következne be.

- Szolgáltatások: az ipari parkban foglalkoztatottak egy része tartósan vagy ideiglenesen már most a városban él (pl. magánszállások). Ők már most „terhelik” a városi közszolgáltatásokat, amelyek egyre inkább túlterheltté válnak. Az alkalmazottak jelentős része már valamelyik internet – generációhoz (X, Y, de már megjelennek a Z – generációhoz tartozók is) tartozik, sajátos fogyasztási szokásokkal. A helyzetfelmérés során a cégek is számos szolgáltatási igényt fogalmaztak meg (pl. rendezvényszervezés; HR – szolgáltatások...).

A problémák azonosítása és helyzetértékelés után a fejlesztendő területek között az alábbi prioritási sorrendet állítottuk föl:

1. Az itt működő cégekkel való szakmai, támogató jellegű **EGYÜTTMŰKÖDÉS**. Az interjúk készítése során egyértelmű volt, a megszólított vezetők (város, cégek) nyitottsága, fejlesztési szándéka, várakozása a folytatásra.
2. **KÖZLEKEDÉS**:
  - tömegközlekedés koordinálása (A műszakokhoz igazodó tömegközlekedés fejlesztést igényel)
  - egyéni közlekedések koordinálása
  - teherforgalom kivezetése a városból (a várost elkerülő út megépítésért elindult, a folyamatok előrehaladott állapotban vannak).
3. Az **INGÁZÓK** (mindkét irányban) megszólítása, kiszolgálása, az alapvető igényeikre helyben megoldásokat kínálni. Jelentős létszámuk indokolja a kiszolgálásukat, ami a városnak az általuk Oroszlányban elköltött fizetésükből többlet adóbevételt jelenthet, a helyi vállalkozók által befizetett adókon keresztül illetve a helyi vállalkozók forgalomnövekedését eredményezheti.
4. A **HELYI** vállalkozói kör megerősítése
5. **KOMMUNIKÁCIÓ**: nem elég, hogy MI tudjuk azt, hogy mit és hogyan csinálunk, ezt másoknak is el kell mondanunk! Külső-belső kommunikáció és eszközrendszerének fejlesztése.

Ha koncepcióinkat, stratégiánkat egy szóval kellene jellemeznünk, akkor a **GONDOSKODÓ** szó jutott eszünkbe. Mit is jelent ez a szó, **gondoskodó**?

*„Önzetlen, a másokra odafigyelő, háttérből támogató, alázatos, ügyfél centrikus, mentor szemléletű, figyelmes, a TPM elvein működő (előbb tudja, hogy mit fog akarni/szeretni az ügyfél, mint azt saját maga az ügyfél meg tudná fogalmazni), problémamegoldó szemlélet”.*

### 3. Módszertan

A stratégia elkészítéséhez szükséges helyzetfeltárásakor több módszer került alkalmazásra, annak érdekében, hogy minél több oldalról szerezzünk információt, a várost és a cégeket érintő problémákról. Az alkalmazott módszerekkel véleményünk szerint sikerült a megfelelő mennyiségű és minőségű információt összegyűjteni, amelyek elemzésével következtetéseket lehetett levonni, továbbá javaslatokat megfogalmazni.

A fentebb említett módszerek az alábbiak voltak:

1. „A statisztikák tükrében”: A nagy nyilvánosság által is elérhető (Központi Statisztikai Hivatal kiadványai és honlapja, nyilvános adatbázisai) általános statisztikák, nyilvántartások „tükrében” egy – a teljesség igénye nélkül, de az általunk „problémásnak tartott területeket” érintve - általános képet bemutatni Oroszlányról.
2. Kerekasztal-beszélgetés: célja, hogy Oroszlány Város és az Oroszlányi Ipari Park legjelentősebb szereplői számára lehetőséget adjon a problémák megfogalmazására, érdekelté tegye a feleket a kölcsönös tenni akarásban. A rendezvény a humán-stratégia elkészítésének jelentőségét erősítette meg mind városi, mind vállalati oldalról.
3. Kérdőív: Az Ipari Parkban működő cégek részére on-line kérdőív került összeállításra, amelyek kitöltésével a vállalatok részletes információkat adtak - a statisztikai adataikon túlmenően - a céget érintő humán-erőforrás kérdések tekintetében, együttműködési lehetőségekre való hajlandóságról. Az ipari parkban működő összes vállalkozás partner volt a kérdőív kitöltésében, ezért nemcsak a nagyvállalatok, hanem a kis- és közepes méretű vállalkozások nehézségei is felszínre kerültek.
4. Interjúk: az Ipari Parkban található három nagyvállalat-csoportjának HR vezetőjével, valamint további öt: kis-, illetve közepes méretű cég érintett képviselőjével történt személyes elbeszélgetés, amely során a kérdőívben nem vagy csak nagy vonalakban érintett, de a tanulmányterv elkészítéséhez szükséges kérdések „finomhangolása” történt, továbbá az Ipari Parkot üzemeltető Varikont Szolgáltató Kft. meglévő tevékenységét kiegészítő, fejlesztendő területekre vonatkozó javaslatok megfogalmazása.
5. Csoportos beszélgetések: a tanulmány tervet készítő T-HR Kft. szakembereinek egyeztetése, gondolatcseréje a Varikont Szolgáltató Kft. munkatársaival.
6. Előadás: a tanulmányterv elkészítését követően nyilvános előadás formájában szélesebb körben megismertetni a koncepciót az érintettekkel (cégek; helyi politikai döntéshozók; önkormányzati, állami intézményvezetők...) illetve a későbbi megvalósításban közreműködőkkel.

A program legfontosabb eleme, egyben sikerességének az alapja, hogy akik dolgoznak benne, olyan elhivatott emberek legyenek, akik meg tudják és meg akarják érteni egymást!

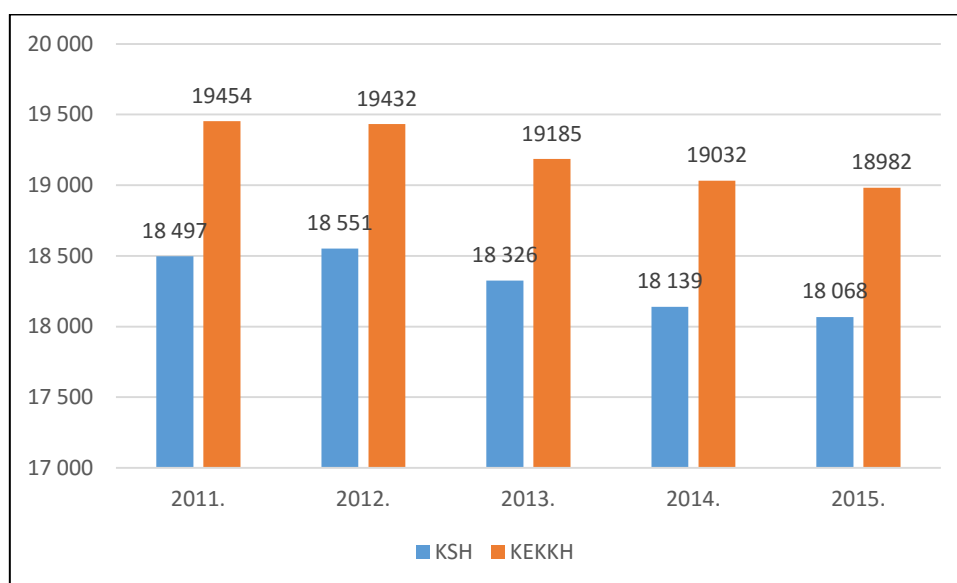
## 4. Helyzetfeltárás

### 4.1. „A Város és környéke a statisztikák tükrében”

Ebben a fejezetben a nagy nyilvánosság által is elérhető (Központi Statisztikai Hivatal kiadványai és honlapja, nyilvános adatbázisai) általános statisztikák, nyilvántartások „tükrében” szeretnénk egy – a teljesség igénye nélkül, de az általunk „problémásnak tartott területeket” érintve - általános képet bemutatni Oroszlányról. Nehezíti a valós kép kialakítását, hogy az elérhető adatbázisok között olykor jelentős eltérés tapasztalható (pl. a lakónépességre vonatkozó adatok átlagban 5%-kal 859-957 fő között eltérnek a KSH által matematikai-statisztikai módszerekkel számolt adatoktól).

A rendszerváltást követően a város lakónépessége – egy-egy átmenti rövid időszakot, évet kivéve (1991-1994.; 2012.) – a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján lassan, de folyamatosan csökkenő tendenciát mutat (az éves adatsorok a mellékletben megtalálhatóak)<sup>1</sup> hasonlóan az országos illetve európai folyamatokhoz. A legutolsó, 2011. évi népszámlálást követően a város lakónépessége 2,6%-kal csökkent<sup>2</sup>. Oroszlány a lakónépesség változását tekintve a megye városai közül csak Lábatlant és Kisbért „megelőzve” az egyik legkedvezőtlenebb mutatóval rendelkezik.

1. ábra Oroszlány lakónépességének változása 2011-2015 között<sup>3, 4</sup>



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal és Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatala

<sup>1</sup> Központi Statisztikai Hivatal honlapja – Helységnévtár

[http://www.ksh.hu/apps/hntr.telepules?p\\_lang=HU&p\\_id=30766](http://www.ksh.hu/apps/hntr.telepules?p_lang=HU&p_id=30766)

<sup>2</sup> Központi Statisztikai Hivatal: Komárom-Esztergom megye statisztikai évkönyve 2014. (továbbiakban Statisztikai évkönyv 2014.) 11.1. Terület, népesség, népmozgalom, 2014 c. táblázat (elektronikus kiadvány; megjelent 2015.12.21.)

<sup>3</sup> Központi Statisztikai Hivatal honlapja - Helységnévtár

<sup>4</sup> A személyi adat- és lakcímnnyilvántartó központi informatikai program működtetője a Belügyminisztérium irányítása alatt működő Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatala (KEKKH) továbbiakban KEKKH.

A lakónépesség csökkenésének egyik oka a természetes fogyás (2014. évben 26 fővel többen haltak meg, mint ahányan születtek a városban; -1,4 fő/1.000 lakos)<sup>5</sup>, a másik a vándorlási különbözet. A Statisztikai Hivatal adatai alapján a megyei városok között a természetes fogyást tekintve Kisbért és Tatát követve a harmadik legkedvezőbb, a megyei átlag (-3,1 fő/1.000 lakos) felét sem elérő mutatószámmal rendelkezik a város.

A KSH adatai alapján a belföldi vándorlási különbözetet vizsgálva viszont a város -4,8 fő/1.000 lakos mutatója közel 3,5-ször rosszabb a megyei városok (-1,4 fő/1.000 lakos), illetve a megyei átlagnál (1,3 fő/1.000 lakos)<sup>6</sup>. Látatlan és Esztergom után a megyei városok között Oroszlányé az egyik legrosszabb mutató. A lakcímnnyilvántartások alapján viszont már 2014. évben is minimális volt a vándorlási deficit (-24 fő), mivel 2014. és 2015. január 1. között csak 50 fővel csökkent a város lakónépessége, amely alig haladta meg a természetes fogyást (-26 fő).

A hivatalos, publikált statisztikai adatoknak ellentmondani látszik az a gyakorlati tapasztalat, hogy a városban nincsenek kiadható/kivehető ingatlanok, lakások, mindenhol laknak, minden telített. Ez akkor lehetséges, ha a városban élők egy része nem jelenik meg a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett hivatalos statisztikákban. Ezt látszik erősíteni, hogy Oroszlány Város Polgármesteri Hivatala illetve a Megyei Kormányhivatal által használt személyi – és lakcímnnyilvántartásokból<sup>7</sup> nyert adatok alapján a Központi Statisztikai Hivatal adataihoz képest 5%-kal több (914 fő) a város lakónépessége (18.982 fő) 2015. január 1-én (az állandó népesség 19.148 fő). Emellett az is reális problémának látszik, hogy az ipari parkban munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak egy része a városban került elszállásoltatásra, de semmilyen hivatalos nyilvántartásban nem szerepelnek. Ez a tény szintén alulértékeltté teszi a hivatalos statisztikákat a ténylegesen a városban élők számához viszonyítva.

**2. ábra „Szépkorúak” (65 év felettek) megoszlása 2011. és 2014. között**

Település, térség	Lakónépesség		65 év felettek			
	2011.	2014.	2011. <sup>8</sup>		2014. <sup>9</sup>	
	fő	fő	fő	%*	fő	%*
<b>Oroszlány város</b>	<b>18 446</b>	<b>18 068</b>	<b>3 164</b>	<b>17,15%</b>	<b>3 113<sup>10</sup></b>	<b>16,15%</b>
<b>Oroszlányi járás</b>	<b>26 163</b>	<b>25 636</b>	<b>4 329</b>	<b>16,5%</b>	<b>4 102</b>	<b>16,0%</b>
<b>Megye</b>	<b>304 568</b>	<b>299 110</b>	<b>49 624</b>	<b>16,3%</b>	<b>49 652</b>	<b>16,6%</b>

\*lakónépességhez viszonyítva

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

<sup>5</sup> Statisztikai évkönyv 2014. 12.1. A települések fontosabb adatai, 2014 c. táblázat

<sup>6</sup> Statisztikai évkönyv 2014. 11.1. Terület, népesség, népmozgalom, 2014 c. illetve 12.1. A települések fontosabb adatai, 2014 c. táblázatok

<sup>7</sup> KEKKH

<sup>8</sup> Központi Statisztikai Hivatal: Népszámlálás 2011 – Területi adatok – 3.12. Komárom-Esztergom megye 4.1.2.1 A népesség korcsoport és nemek szerint, 2011 c. táblázat adatai alapján Megjelenés: 2013.04.30. Elérhető: [http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak\\_teruleti\\_11](http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_teruleti_11)

<sup>9</sup> Statisztikai évkönyv 2014. 9.2. Népesség, népmozgalom, 2014 c. táblázat

<sup>10</sup> Települési szinten 2014. évi adatokat nem találtunk a KSH kiadványaiban, ezért az időben legközelebbi, nyilvánosan elérhető adatokat tüntettük fel a táblázatban. Összehasonlításra csak korlátozottan alkalmas, de a tendenciák megállapítására megfelelő.

Oroszlány rövid bemutatása a KSH Település Statisztikai Adatbázis Rendszere (T-STAR) nyilvános adatainak felhasználásával (2013) Elérhető: <http://telepulesek.adatai.eu/>

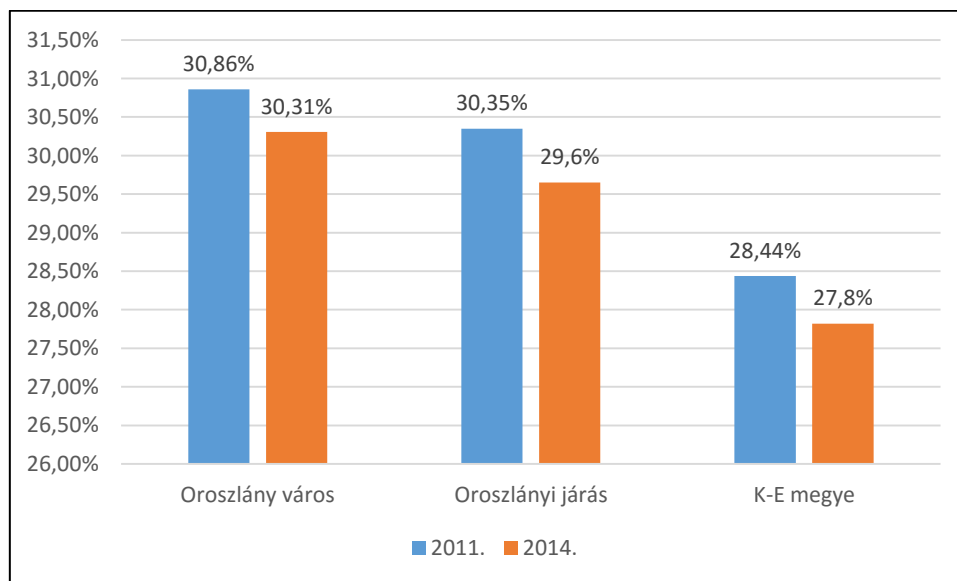


Nemzetközi illetve országos tendencia, hogy egyre növekszik az átlagéletkor, valamint csökken a népességszám (természetes fogyás). Ezek a folyamatok a népesség elöregedését eredményezik. Oroszlányban és szűkebb környezetében (Oroszlányi járás) az elmúlt években un. trendforduló látszik kialakulni. A városban és térségében abszolút számokban és lakónépességhez viszonyított részarányában is csökkenő tendenciát mutat a 65 év felettek száma és aránya szemben a megyei, országos mutatókkal. A változás a 65 év felettek magasabb halandósági rátájával, esetleges elvándorlásukkal illetve a 65 év alatti, gazdaságilag aktívabb korosztályok városban maradásával, idevándorlásával indokolható.

A város gazdasági, munkaerő-piaci helyzetét tekintve jelentősebb problémának tekinthető az inaktivitás illetve a nem helyben történő munkavállalás.

Fentebb már bemutatásra került a 65 év felettek számának és arányának változása, ők mindenképpen inaktívnak tekinthetők, mivel életkoruk alapján bár biztosan elérték a nyugdíjkorhatárt. Jelentős azok száma és aránya (a lakónépesség 13-14%), akik 65 év alattiak és egészségügyi okok (megváltozott munkaképességűek) vagy korábbi veszélyes üzemű munkahelyük (bányásznyugdíj; szolgálati nyugdíj) vagy más okok miatt (pl. nők 40 év munkaviszony utáni kedvezményes nyugdíjazási lehetősége) az öregségi nyugdíjkorhatár előtt önként vagy kényszerből „kivonultak” a munkaerőpiacról.

**3. ábra Nyugdíjban, nyugdíjszerű ellátásban részesülők arányának változása 2011<sup>11</sup> - 2014<sup>12</sup> között**



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

A rendelkezésre álló adatok alapján két jelenségre hívnánk fel a figyelmet:

- A különböző, szükségszerű kormányzati intézkedések (öregségi nyugdíjkorhatár emelkedése; szolgálati nyugdíjak - beleértve a bányásznyugdíjat is – átalakítása, megszüntetése; a

<sup>11</sup> Oroszlány rövid bemutatása a KSH Település Statisztikai Adatbázis Rendszere (T-STAR) nyilvános adatainak felhasználásával (2011) Elérhető: <http://telepulesek.adatai.eu/>

<sup>12</sup> Statisztikai évkönyv 2014. 9.7. Szociális ellátás, 2014 c. illetve 12.1. A települések fontosabb adatai, 2014 c. táblázatok alapján

rokkantsági ellátások átalakítása...) következtében kitolódott a munkavállalás időtartama, amely tükröződik a nyugdíjasok részarányának csökkenésében is.

- A városban élők, illetve a járásban élők között mindig magasabb volt a nyugdíjasok aránya, mint a megyei átlag. Ez egyértelműen a térség gazdasági életét korábban meghatározó bányászattal illetve az ehhez kapcsolódó nyugdíjkezelési intézkedésekkel magyarázhatóak. A bányászat visszaszorulásával, a szektor fokozatos leépítése miatt sokan éltek a nyugdíjba vonulás lehetőségével. Szintén ehhez kapcsolódó jelenség, hogy - a szájhagyomány szerint - a bánya „termelte” az egészségkárosodott embereket, a rokkantnyugdíjasokat. 2011. évben a városban és környékén a nyugdíjasok 19,42% - 19,62%-a, azaz minden ötödik nyugdíjas tartozott a megváltozott munkaképességűek közé, a megyei átlag 15,85%, az országos átlag pedig 16,33% volt (minden hatodik nyugdíjas)<sup>13</sup>. Ez a lakónépesség 6%-át jelentette. Jelenleg a megváltozott munkaképességűek aránya 5% körül alakul<sup>14</sup> Oroszlányban és térségében.

A Központi Statisztikai Hivatal 2015. augusztus végén jelentette meg a 2011. évi népszámlálás adatai alapján készített kiadványát „A foglalkoztatottak napi ingázása és közlekedése” címen. A tanulmány sajnos nem települési szintű, hanem járási adatokat közöl, de mivel statisztikai mérőszámok tekintetében a járási adatokat a városi adatok határozzák meg döntően a járási adatokból levonható tendenciák Oroszlányra is igaznak tekinthetők. Véleményünk szerint a korábbi, 2011. évi népszámláláskor felvett adatok alapján leírható jelenségek gyökeresen és nagyságrendileg nem változtak az elmúlt években.

A 2011. évi népszámláláskor az oroszlányi járásban foglalkoztatottak (10.868 fő) - a megyei átlaghoz (46,6%) hasonló mértékben - 46,8 %-a naponta ingázott munkahelyére (5.081 fő). Térségünkötől kedvezőbb mutatóval a komáromi (40,1%) és a tatabányai járás (35,5%) rendelkezett<sup>15</sup>. Jelentős eltérés mutatkozik a nemek között a napi ingázás tekintetében: a foglalkoztatott férfiak 50,6%-a, míg a nőknél csak 42,5% ingázott naponta munkahelyére.

A térségünkben ingázók több, mint háromnegyede (76% - 8.261 fő) 30 percen belül jut el munkahelyére, ez a komáromi járás mutatói után a legkedvezőbb volt a megyében<sup>16</sup>. Ez a kedvező mutató a járáson belüli ingázással (Oroszlány város, mint térségi központ) illetve a viszonylag kedvező földrajzi, közlekedési helyzetből adódik. Tömegközlekedési eszközzel is gyorsan elérhetőek a megyeszékhely, Tatabánya vagy Tata, Komárom és a szomszédos Fejér megye (Mór, Pusztavám) ipari üzemei (2011. évben a Márkus-hegyi Bányaüzem még jelentős létszámot foglalkoztatott a térségből).

<sup>13</sup> Oroszlány rövid bemutatása a KSH Település Statisztikai Adatbázis Rendszere (T-STAR) nyilvános adatainak felhasználásával (2011) Elérhető: <http://telepulesek.adatai.eu/>

<sup>14</sup> A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Oroszlányi Járási Hivatalától kapott tájékoztatás alapján 2015. december hónapban a járás területén 1.176 fő (ebből: 841 fő oroszlányi) részesült rokkantsági vagy rehabilitációs ellátásban.

<sup>15</sup> Központi Statisztikai Hivatal: Népszámlálás 2011 – 18. A foglalkoztatottak napi ingázása és közlekedése (továbbiakban Népszámlálás – 18.) Megjelenés: 2015.08.31. 3.1.1 A foglalkoztatottak nemek és napi ingázás szerint, 2011 c. táblázat (de a mellékletben is megtalálható) [http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p\\_kiadvany\\_id=81305&p\\_temakor\\_kod=KSH&p\\_session\\_id=2708626\\_21867635&p\\_lang=HU](http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=81305&p_temakor_kod=KSH&p_session_id=2708626_21867635&p_lang=HU)

<sup>16</sup> Népszámlálás 2011 – 18. 3.2.1 A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés időtartama szerint, 2011 c. táblázat

A naponta ingázók 20,4%-a gyalogosan jut el munkahelyére, amely „helyben történő” munkavégzést jelent a térségben. Ez a megyében a legkedvezőbb mutató. A járásban élők közül alkalmazottak közül megyében a második legalacsonyabb azok száma, akik átszállással (több jármű használatával) jutnak el munkahelyükre (alkalmazottak 7,5%-a – 812 fő). A járásban ingázók 24,1%-a helyi vagy távolsági autóbusz közlekedést vesz igénybe és 30,3%-uk autóval jár be munkahelyére. Az autóbusz közlekedés használata a legmagasabb, az autó használat pedig a második legalacsonyabb a megyében<sup>17</sup>.

Az ingázók egy sajátos rétegét képezik az átmenetileg külföldön tartózkodók, munkát vállalók. Térségünkben élők közül alkalmazottak 2,4%-a (262 fő) tartozott ebbe a kategóriába, amely megyénkben a legmagasabb értéket jelenti, a megyei átlag (1,67%) másfélszeresét. Itt is jelentős eltérés mutatkozik a nemek között: az oroszlányi járásból 2011. évben az alkalmazott férfiak 3,3%-a, míg a nők 1,4%-a vállalt munkát külföldön<sup>18</sup>.

Az ingázáshoz kapcsolódó másik problémakör, amelyre részletesebben kitérünk a kérdőíves helyzetfelmérésnél, hogy az Oroszlányi Ipari Parkban működő cégek által 2015. decemberben foglalkoztatottak 38%-a volt helybeli lakos, 10%-a 20 km-es körzeten belülről ingázott.

Összegezve: a nyilvános, hivatalos statisztikai adatok alapján, hasonlóan az országos folyamatokhoz lassan, de folyamatosan csökken a város lakossága (fogyó népesség). Öregedő népesség és jelentős mértékű inaktivitás jellemző, bár az elmúlt években pozitív irányú folyamatok indultak el (un. trendfordulás), de ezek a pozitív folyamatok (pl. aktív korúak arányának növekedése; öregedés lassulása) még a Központi Statisztikai Hivatal adataiban alig jelennek meg. Az itt élők jelentős része még mindig nem helyben talál megfelelő munkahelyet, hanem ingázik. Ugyanakkor pedig az oroszlányi ipari park cégeinek alkalmazottai többsége ide ingázik.

## 4.2. Kerekasztal-beszélgetés<sup>19</sup>

A helyzetelemzés keretében lefolytatott kerekasztal-beszélgetésre 2015. november 23-án került sor Majkon, a Kamalduli Remeteség kastélyépületében. A program „A jövő kötelez” címet kapta. A találkozón részt vettek Oroszlány Város vezetői, az Oroszlányi Ipari Park legnagyobb foglalkoztatóinak képviselői (Wescast Hungary Autóipari Zrt., a BorgWarner Oroszlány Kft. – A GE Water and Process Technologies Hungary Kft. írásban juttatta el észrevételeit, javaslatait.), a VÉRT Zrt. elnök-vezérigazgatója, a TH-R és Nexon Kft., valamint a Varikont Szolgáltató Kft. munkatársai.

A megbeszélés célja a város és az ipari park szereplőinek problémáinak megismerése, közös pontok keresése, továbbá a HR-stratégia elkészítésére való figyelemfelhívás volt.

---

<sup>17</sup> Népszámlálás 2011 – 18. A 3.2.2 A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés módja szerint, 2011 c. táblázat alapján

<sup>18</sup> Népszámlálás 2011 – 18. 3.1.1 A foglalkoztatottak nemek és napi ingázás szerint, 2011 c. táblázat alapján saját számítás

<sup>19</sup> A találkozóról készült emlékeztető bizalmas, annak nyilvános publikálása kizárólag a résztvevők hozzájárulásával lehetséges.

### **Helyzetértékelés a Város szemszögéből:**

A város limitált információval rendelkezik az ipari parki cégekre vonatkozóan (pl. kölcsönzött munkaerő száma), amelyek érintik a település infrastruktúráját (pl. egészségügyi, szociális), továbbá lakhatási problémák jelentek meg (pl. bérelhető ingatlanok hiánya a megjelent munkaerő-kölcsönzők miatt). A probléma kezelésére a város igyekszik felmérni a vállalatok igényeit a munkás-szállásoltatás kapcsán, annak ismeretében döntés születhet a korábbi „Béke Szálló” felújítására.

### **Helyzetértékelés a Vállalatok szemszögéből:**

Az ipari parkban található nagyvállalatok általánosan munkaerő-gondokkal küzdenek. Nagy a fluktuáció, egyre messzebről kénytelenek a szükséges munkaerőt toborozni. Javasolt lenne a város és cégek marketingjének összehangolása (pl. város által adható letelepedési támogatások, középiskolások ösztöndíj-rendszere, munkásszállás építése, bérlakás-fejlesztés), amellyel még vonzóbbá tehető a cégek által kínált munkahely.

A nehézségek ellenére a cégek jelentős fejlesztéseket terveznek, amellyel még nagyobb számban lesz szükség munkavállalókra. Nyitottak a megváltozott munkaképességűek és az alternatív, részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

Megfoglalásra kerültek a középfokú oktatás szintjén a hiányszakmák (pl. forgácsoló, olvasztár-öntő), ezek képzése, utánpótlása szükséges. Emellett a felsőfokú végzettségűek megtalálása is nehézséget jelent. A vezetők és középvezetők nagyobb része nem helybeli. Javasolt lenne a helyi az ipari parki cégek számára előnyös végzettséget adó felsőoktatási intézményben tanulók „visszahozása”, „hazacsábítása”.

Az ipari parkban található utak és járdák fejlesztése, továbbá a megfelelő világítás biztosítása szükséges.

A közbiztonság kérdése is felmerült, ebben további intézkedéseket várnak az ipari park cégei.

Igény van közös ipari parkos étkezdére, illetve minőségi éttermi szolgáltatásra is, azonban nem csak ebédidőben. Ez a probléma évek óta megoldatlan.

A vállalatok nyitottak a helyi beszállítókkal való együttműködésre, direkt és indirekt területeken is, de elsősorban indirekt területeken (szolgáltatások, pl. karbantartás, takarítás, stb.)

Vértesi Erőmű Zrt.-nél ellenkező folyamatok történnek. Jelentős csoportos elbocsátásokra kerül sor 2016-ban. A létszámleépítésben érintettek részére átképzési támogatás áll rendelkezésre, továbbá újrakezdési támogatást biztosítanak. A felszabaduló munkaerő kevésbé mobil, ezért ipari parki foglalkoztatásának lehetőségeinek keresése folyik.

### **4.3. Kérdőív - Jelenlegi helyzet felmérése**

A helyzetfeltáráshoz szükséges adatok megszerzése kérdőíves megkérdezéssel történt az ipari parkban működő vállalkozásoknál. A 2015-ben a parkban működő 14 cég mindegyike kitöltötte az online kérdőívet. Az összeállításánál szempont volt, hogy minél gyorsabban lehessen kitölteni, amely lényeges szempont volt a kitöltők számára.

A kérdőív a cégeknél dolgozó főállású alkalmazottakra vonatkozott. A munkaerő-kölcsönző cégek megkeresésére jelen munka alkalmával nem került sor, így az ő tapasztalataikról, igényeiről, a kölcsönzött dolgozókról adatok csak közvetetten kerültek begyűjtésre. Azonban a későbbiekben

megfontolandó, ezen szegmens megkeresése, tekintettel arra, hogy a munkavállalók száma alapján jelenleg az Ipari Parkban foglalkoztatottak közül minden ötödik kölcsönzött munkavállaló, az összlétszám közel 20%-a.

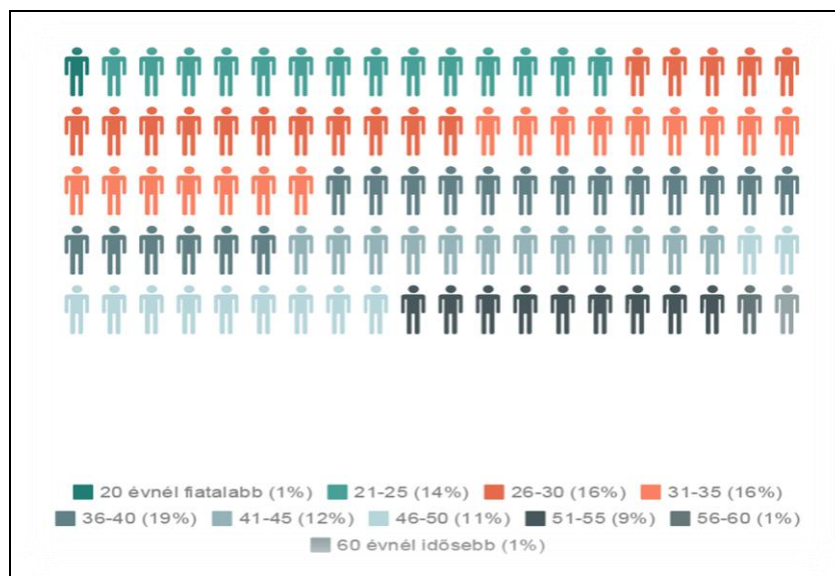
A kérdőívet kitöltő 14 cégnél összesen 5.051 fő dolgozik, ebből 975-en kölcsönzött munkaerőként.

A legkevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónak 29 dolgozója van, a legtöbbet foglalkoztató 1.850 munkahelyet biztosít. A beérkezett adatok a feldolgozás során létszámarányosan súlyozásra kerültek.

## A kérdőívre adott válaszok elemzése, értékelése

### 4.3.1. Munkavállalók életkor szerinti megoszlása

4. ábra: Az Ipari parkban dolgozók életkor szerinti megoszlása



A kérdőívben adott válaszok alapján a dolgozók több, mint fele (51%) a 26 és 40 év közöttiek közül kerül ki. Érdeemes kiemelni, hogy a foglalkoztatottak 30%-a (1985-1994. között születettek) az ún. Y-generációhoz tartozik, akik a digitális nemzedék első hullámához tartoznak. Munkájukban és magánéletükben is nap, mint nap jelen van az Internet, ami erőteljesen meghatározza fogyasztási szokásaikat és igényüket.

### 4.3.2. Munkavállalók lakhely szerinti megoszlása

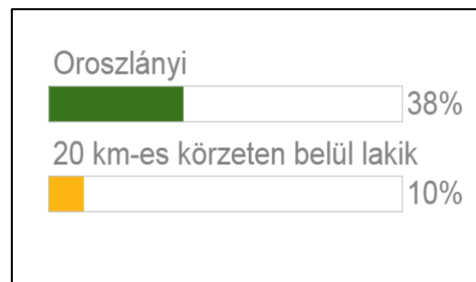
Oroszlányon (38%) és Oroszlány 20 km-es körzetében (10%) a munkavállalók kevesebb, mint fele lakik. A városi, lakáshoz jutási támogatások<sup>20</sup> segíthetik a munkavállalók elköteleződését az ipari parki

<sup>20</sup> Oroszlány Képviselőtestülete már 2008. októberében megalkotta „A lakáshoz jutás helyi támogatásáról, valamint a letelepedési támogatásról” szóló 25/2008. (XI.13.) Ör. rendeletét, amely 2009. január 1-jén lépett hatályba. A Képviselőtestület 2016. február 23-ai ülésén megvitatta és új rendeletet alkotott – Oroszlány Város Önkormányzata Képviselő-testületének 6/2016. (II.28.) Önkormányzati rendelete a lakáshoz jutás helyi

cégeknél. Azonban kulcsfontosságú ezeknek a támogatásoknak a kommunikációja, a munkavállalók és a cégek számára is biztosítani kell a hozzáférést ezekhez az információkhoz.

Amellett, hogy a más településekről idejártó dolgozók letelepedésében segítséget nyújt a város, érdemes foglalkozni az oroszlányi lakhellyel rendelkező, ám más településen munkát vállalókkal is. Ingázással kapcsolatos felmérés utoljára a 2011-es népszámláláskor történt. Az Oroszlányi Ipari Park az elmúlt években jelentős fejlődésen ment keresztül, ezért javasolt, hogy az Oroszlányról ingázók munkaerő-piaci felmérése történjen meg, s az eredmények tükrében készüljön stratégia az ő helyben történő munkavállalásuk elősegítésére, ösztönzésére.

#### 5. ábra: Oroszlányban és 20 km-es körzetében lakók száma



#### 4.3.3. Lakhatás, lakásvásárlás

A kérdőívben adott válaszok szerint az Oroszlányban, illetve Oroszlány 20 km-es körzetében élő munkavállalók az összes foglalkoztatott 48%-t teszik ki. A fennmaradó, nem oroszlányi lakhellyel rendelkezők esetében fontos lenne a lakhatás megoldása.

Meg kell említeni Oroszlány Város által biztosított támogatásokat, amelyek az esetlegesen helyben munkát vállalók számára kínálnak lakásvásárláshoz, építéshez megoldási lehetőséget. A támogatások célja a város állandó lakosságának növelése, továbbá a helyi munkáltatók munkaerő utánpótlásának elősegítése.

A korábbi kerekasztal-beszélgetésen elhangzott, hogy a vállalatok limitált információval rendelkeznek a Város letelepedési támogatási formáira vonatkozóan. Jelen tanulmányban is hangsúlyozni szükséges, hogy Oroszlány Város Önkormányzata két lakáshoz jutást segítő támogatással segíti a városba települőket:

- családok támogatása, valamint
- letelepedési támogatás.

Mindkét támogatás kizárólag Oroszlány Város közigazgatási területén történő lakásvásárláshoz, építkezéshez adható, kamatmentes kölcsön formájában. A támogatás mértéke legfeljebb 1.000.000,- Ft, de nem haladhatja meg a vételár, illetve az építkezés költségének a 20%-át.

Feltételei:

- az igénylők egyike sem töltötte be a 40. életévét

---

támogatásáról, valamint a letelepedési támogatásról. A rendelet 2016. március 1-én lépett hatályba. Elérhető: <http://www.oroszlany.hu/onkormanyzat/kepviselo-testulet>

- az egy főre jutó jövedelem minimum 42.750,- Ft, max. 99.750,- Ft
- saját erő minimum a vételár, illetve az építkezési költség 30%-a.

**Családok támogatása:** A kölcsönt a rendelet alapján legfeljebb 10 év alatt kell visszafizetni.

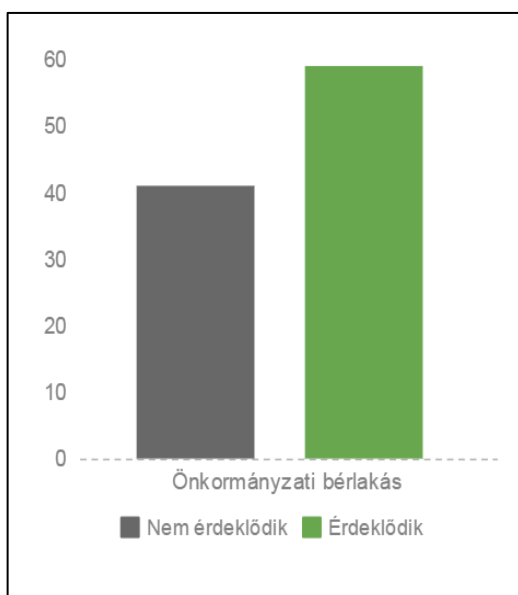
**Letelepedési támogatás:** Oroszlány város közigazgatási területén székhellyel vagy telephellyel rendelkező gazdálkodó szervezet munkavállalója részére nyújtható, ha munkáltatója lakáscélú munkáltatói támogatásban részesíti. A letelepedési támogatás összege nem haladhatja meg a munkáltatói támogatás összegét. Visszafizetésének időtartama legfeljebb 5 év.

**Lakbértámogatás:** A Város a lakásvásárlás támogatása mellett – elsősorban rászorultsági elv alapján, a szociális helyzet figyelembe vételével - a nem önkormányzati vagy nem állami tulajdonú bérleményekben lakó bérlők részére is biztosít lakbértámogatást.<sup>21</sup>

A lakhatással kapcsolatosan – önkormányzati bérlakás és munkás-szállásoltatás tekintetében - több kérdést is tartalmazott a kérdőív. Az ezekre érkező válaszok a cégek által foglalkoztatottak számával súlyozásra kerültek.

1. **Önkormányzati bérlakásra való igény:** a válaszadók 59%-nak lenne igénye a közép- és felsőszintű beosztásban dolgozók, technikusok, szakemberek számára. Konkrét mennyiség- és minőségbeli követelményeket nem fogalmaztak meg a válaszadók.

#### 6. ábra: Önkormányzati bérlakásokra jelzett igény



2. **Önkormányzati munkásszálló iránti igény:** a megkérdezett 14 cég közül 6 venné igénybe kb. 150-180 munkavállaló elszállásolására az önkormányzati munkásszállót az elkövetkező 3 évben.

<sup>21</sup> Oroszlány Város Önkormányzata Képviselő-testületének 30/2009. (XII.10.) számú rendelete a nem önkormányzati vagy nem állami tulajdonú bérleményekben lakó bérlők részére nyújtható lakbértámogatás helyi szabályairól Hatályos: 2010. január 1. Elérhető: <http://www.oroszlany.hu/onkormanyzat/rendeletek>

A fentiek mellett vizsgálatra került a vállalatok saját lakhatásra vonatkozó támogatási formái. Ezek összesítése az alábbiakban látható. A cégek közel fele kínál albérelt támogatást, ötöde visszatérítendő vagy vissza nem térítendő lakásvásárlási támogatást.

### 7. ábra: Cégek által nyújtott lakhatási támogatások



#### 4.3.4. Munkavállalók megoszlása

Jelenleg a dolgozók 14%-a un. fehérgalléros, 86%-a pedig un. kékgallérosként dolgozik az ipari park cégeinél.

A fehérgallérosok körében jelenleg munkaerőhiányt jeleztek a cégek a mérnökök körében: beszállító fejlesztő, minőségügyi, automatizálási, illetve gépész-, folyamat-, és gyártómérnök szakemberekre lenne leginkább szükség. Ezenkívül felsorolásra került: projektvezető, termelésvezető, tervező, villamosmérnök, számviteli munkatárs, környezetmérnök, valamint vegyészmérnök pozíció.

A felsőfokú tanulmányokat folytató hallgatók segítségével Oroszlány Város Önkormányzata együttműködik az Emberi Erőforrások Minisztériumával, évek óta részt vesz a Bursa Hungarica Felsőoktatási Önkormányzati Ösztöndíjpályázat programban<sup>22</sup>.

A pályázati kiírás Oroszlány város területén állandó lakóhellyel rendelkező, hátrányos szociális helyzetű, nappali tagozatos felsőoktatási hallgatókra vonatkozik.

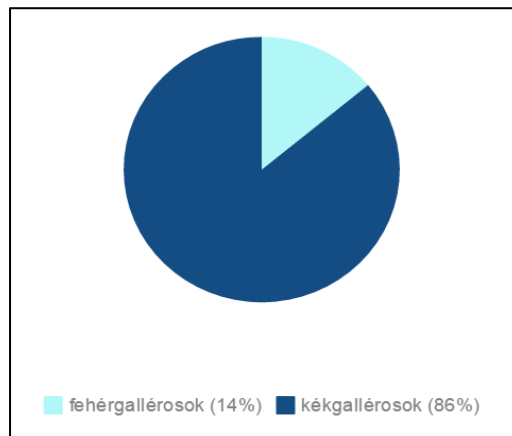
Azonban javasolt lenne más rétegeket is megszólítani egyéb pályázati lehetőségekkel, amelyet részben az önkormányzat, részben a helyi munkáltatók biztosíthatnának annak érdekében, hogy a

<sup>22</sup> <http://www.oroszlany.hu/> 2015.12.11. Hirdetmény a Bursa Hungarica Felsőoktatási Önkormányzati Ösztöndíj pályázat 2016. évi fordulójának eredményéről: 19 db pályázat érkezett, ebből 15 pályázó nyert támogatást. Az ösztöndíj folyósítására 2016. márciustól, 10 hónapon át kerül sor. A pályázat nyertesei között 830.000,- Ft támogatási összeget osztottak szét.



végzett hallgató tanulmányait befejezve – Oroszlányon nem található felsőoktatási intézmény – visszatérjen a városba, valamely foglalkoztatóhoz.

### 8. ábra: Fehérgalléros és kékgalléros munkavállalók aránya

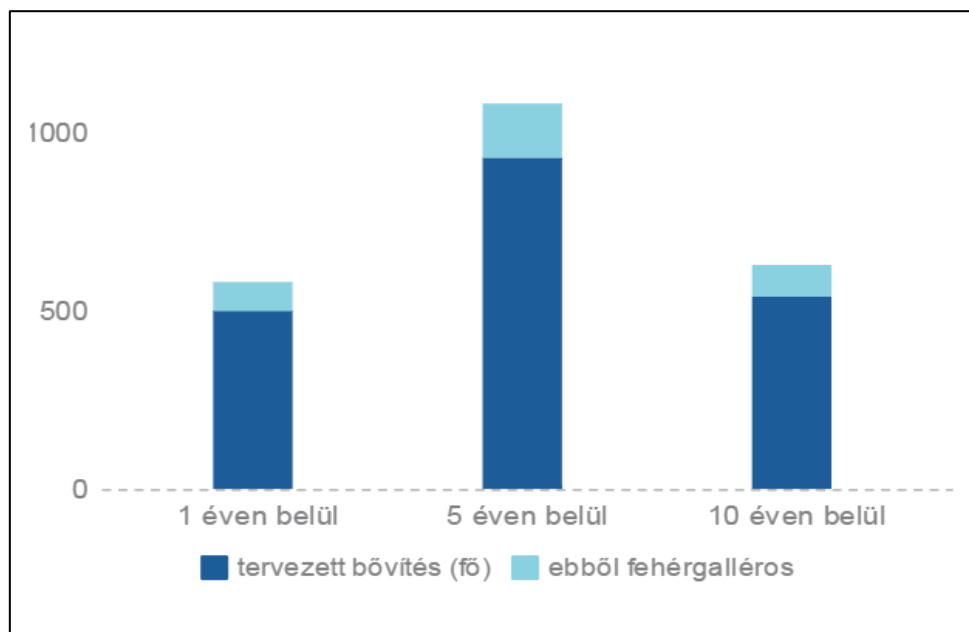


Ez részben megoldást kínálhatna a jelenleg, illetve várhatóan a jövőben is vélhetően fennálló fehérgalléros munkaerő-hiányra.

Továbbá érdemes lenne megfontolni a városi szintű együttműködést – akár az ipari park üzemeltetőjén keresztül – felsőoktatási intézményekkel, amelyek relevánsak lehetnek a területen felmerülő diplomás pozíciókra esélyesek képzésében.

#### 4.3.5. Tervezett létszámbővítés

### 9. ábra: Tervezett fehér- és kékgalléros létszámbővítés



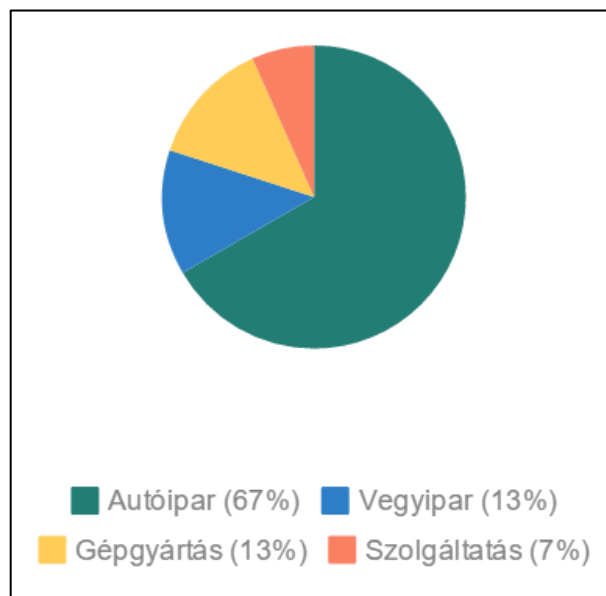
A válaszadók cégek 10 éves távlatban több, mint 2.300 fővel tervezik munkavállalói létszámukat növelni. Ebben a számban benne foglaltatnak mind a fehér-, mind a kékgalléros dolgozók (fehérgallérosok száma ebből várhatóan 320 fő). A növekedéssel a 2015. decemberi foglalkoztatottak létszáma várhatóan meghaladja a 7.300 főt (alkalmazotti és kölcsönzött munkaerő összesen). Megjegyzendő, hogy a város korábbi nagyfoglalkoztatója, az Oroszlányi Szénbányák Vállalat összes dolgozói létszáma 1992-ben 6.389 fő, míg Oroszlány lakossága 21.098 fő volt.

#### 4.3.6. Hiányszakmák

A 2015/2016-os évre központilag meghirdetett hiányszakmák Komárom-Esztergom megyére vonatkozóan az alábbiak: gépi forgácsoló, hegesztő, ipari gépész, kőműves és hidegburkoló, mezőgazdasági gépész, műanyag-feldolgozó, szakács, szerszámkészítő, szociális gondozó és ápoló, vágár, villanyszerelő, lovász.

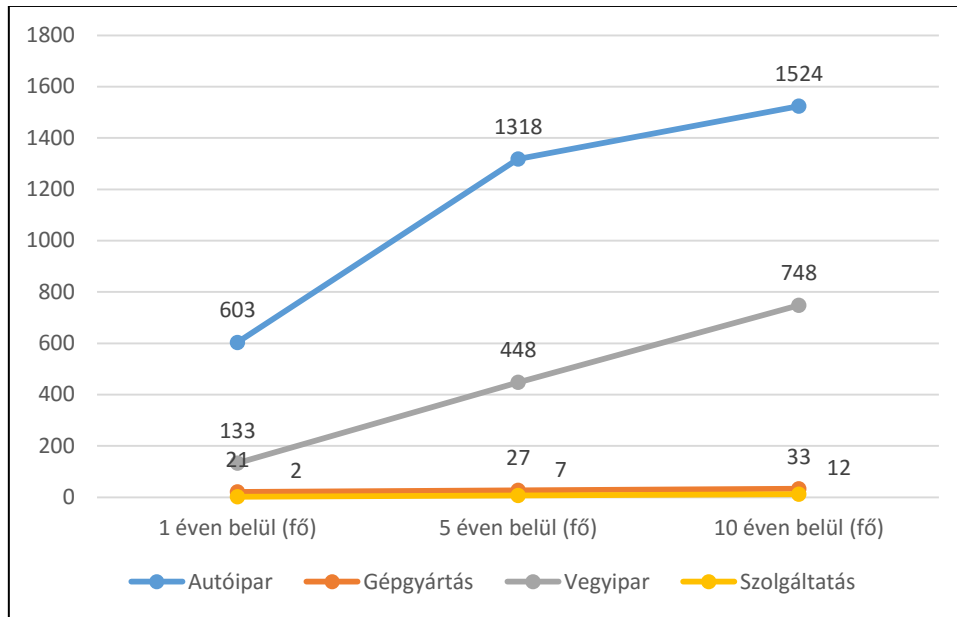
A 297/2015. (X.13.) Kormányrendelettel kibővült a 2016/17-os tanévben a Komárom-Esztergom megyében induló képzések, melyek a következők: ács, elektronikai műszerész, épület- és szerkezetlakatos, gépgyártás-technológiai technikus, gépi forgácsoló, gumiiipari technikus, gyakorló ápoló, gyártósori gépbeállító, hegesztő, lovász, mezőgazdasági gépész, műanyag-feldolgozó, női szabó, pék, szerszámkészítő, szociális gondozó és ápoló, útépítő, vágár, vegyipari technikus, valamint villanyszerelő.

10. ábra: A kérdőívet kitöltő cégek iparági struktúrája



Jelenleg valamennyi iparágban létszámhiányt jeleztek a válaszadók, a jövőben pedig fejlesztési terveik vannak. A meghirdetett hiányszakmák jó része érinti a parkban letelepedett vállalatok humán-erőforrás igényét. Ezek a következőkben olvashatók: elektronikai műszerész, épület – és szerkezetlakatos, gépgyártás-technológiai technikus, gépi forgácsoló, gyártósori gépbeállító, szerszámkészítő, vegyipari technikus és villanyszerelő.

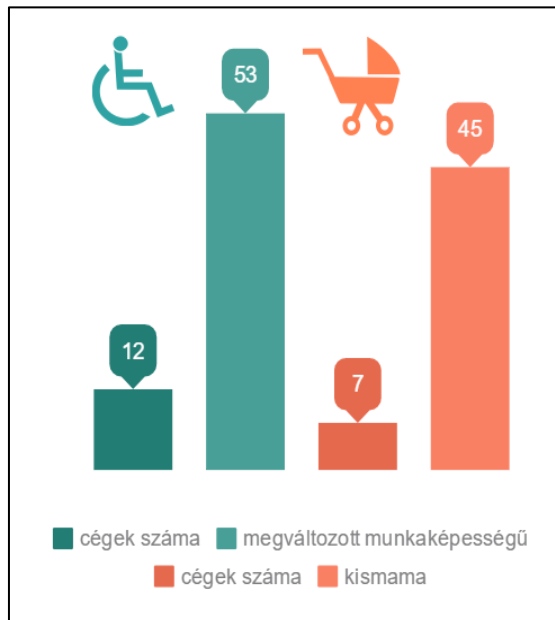
**11. ábra: Tervezett létszámbővítés**



Csak az autóiparban az elkövetkező 10 évben 1500 fős bővítésre lehet számítani, a vegyiparban pedig további 750 fős növekedésre. A négy iparágban a megadott intervallumban a cégek jelenlegi információi alapján több, mint 2300 fővel bővíthet az ipari parkban dolgozók száma.

**4.3.7. Megváltozott munkaképességűek, részmunkaidő foglalkoztatás**

**12. ábra: Megváltozott munkaképességűek és kismamák foglalkoztatása**



A kérdőíves megkérdezésnél 12 cég jelezte, hogy foglalkoztatna megváltozott munkaképességű munkavállalókat; 10 cég tudott számot is mondani, ők összesen 53 főt tudnának alkalmazni.

Kisgyermekes szülőket, kismamákat 4 órás munkarendben 7 cég foglalkoztatna (vagy foglalkoztat jelenleg is), kb 40-50 főt. (Az egyik cégnél 6 órás munkarend jellemző.)

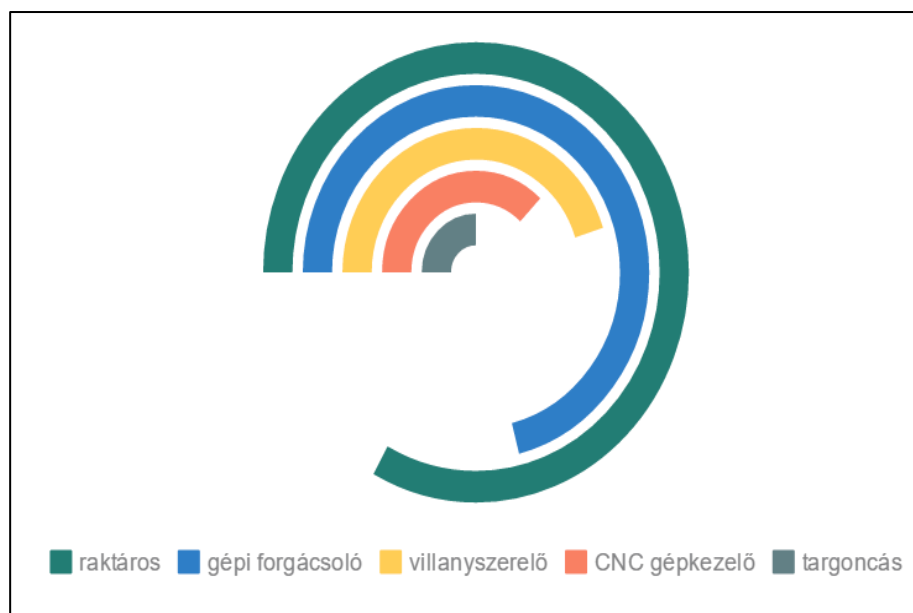
Megváltozott munkaképességű munkavállalókat, vagy részmunkaidőben kismamákat foglalkoztató vállalkozónak egyetlen cég (autóipar) szervezne ki adminisztratív feladatokat

#### 4.3.8. Szakképzéssel kapcsolatos felmérés

A kérdőív rá kívánt kérdezni a szakképzés minőségére, mind elméleti, mind gyakorlati szempontból, továbbá informálódni kívánt a helyben kínált képzések iránti igényekről is.

Ez utóbbira vonatkozóan megkérdezésre került az oroszlányi szakképző intézmény, a Tatabányai Szakképzési Centrum Hamvas Béla Szakiskolája felnőttképzési kínálatából mely képzések elvégzői számára lenne kereslet a visszajelző cégek tekintetében.

### 13. ábra: A cégek visszajelzései alapján legkeresettebb szakmák, képzések



A CNC gépkészítők képzését 8 cég is támogatja, a gépi forgácsoló és villanyszerelő képzést 7 Raktáros képzést 6 cég tart indokoltnak, míg építő-és anyagmozgató gépkészítők és targoncavezetők képzését 3-3 cég. Az alábbi grafikonon a cégek méretével súlyozva szerepelnek ugyanezek a szakmák.

A jelenlegi iskolarendszerű vagy felnőttképzésben elérhető képzések színvonalát a cégek többsége hiányosnak ítéli, azonban 63% támogatja a közös tanműhely létesítését, ami javíthatja az oktatás minőségét, igazodását a munkaerőpiac igényeihez.

Javasolt, hogy a Varikont Szolgáltató Kft. – mint az ipari park üzemeltetője - folyamatosan mérje fel a cégek igényeit, és a Tatabányai Szakképzési Központtal valamint a Tatabányai Szakképzési Központ oroszlányi tagintézményével, a Hamvas Béla Szakképző Iskolával együttműködve ezekhez a szükségletekhez igazodó képzési modellt dolgozzon ki.

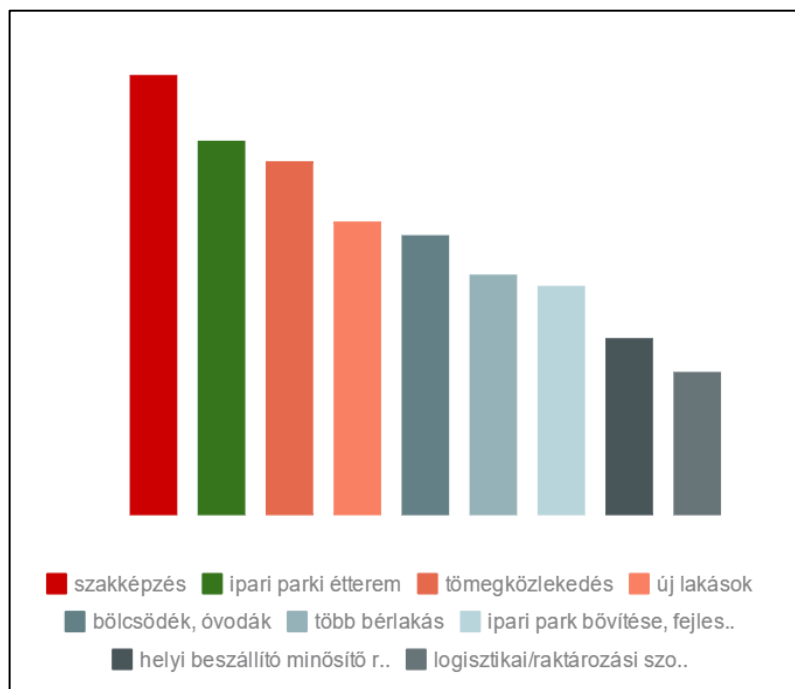
A 2015 szeptemberétől elérhető, középiskolásoknak szóló tanulmányi, illetve utazási ösztöndíjak vonzóvá tehetik az oroszlányi képzési intézményeket a környék többi iskolájával szemben, amelynek kommunikációjára is érdemes több csatornát igénybe venni, közvetlenül a felvételi előtt álló tanulók megszólítása mellett a város marketingjében is meg kellene jelennie, valamint közvetett módon a cégek is felhívhatnák rá a figyelmet családos munkavállalóknak szóló ajánlataikban.

#### 4.3.9. Fejlesztendő területek

A kérdőív megválaszolása során a válaszadóknak priorizálnia kellett, hogy mely területek fejlesztését tekintik fontosnak a város által a vállalkozásuk szempontjából.

Az egyes területek, intézkedések között a válaszadók az alábbi sorrendet állították fel. (A cégek méretével súlyozva; minél hátrább sorolták, annál kevésbé ítélték fontosnak az adott témát.)

14. ábra: Fejlesztendő területek rangsora



Az elsődleges fejlesztési terület a szakképzés, amelyben készek is a cégek akár közreműködni is a közös tanműhelyekben való együttműködéssel (Izd. 4.3.10. pont).

A köz- és vagyonbiztonsággal a megkérdezett cégek többsége nem elégedett vagy dolgozóitól negatív képet kap erről a területről.

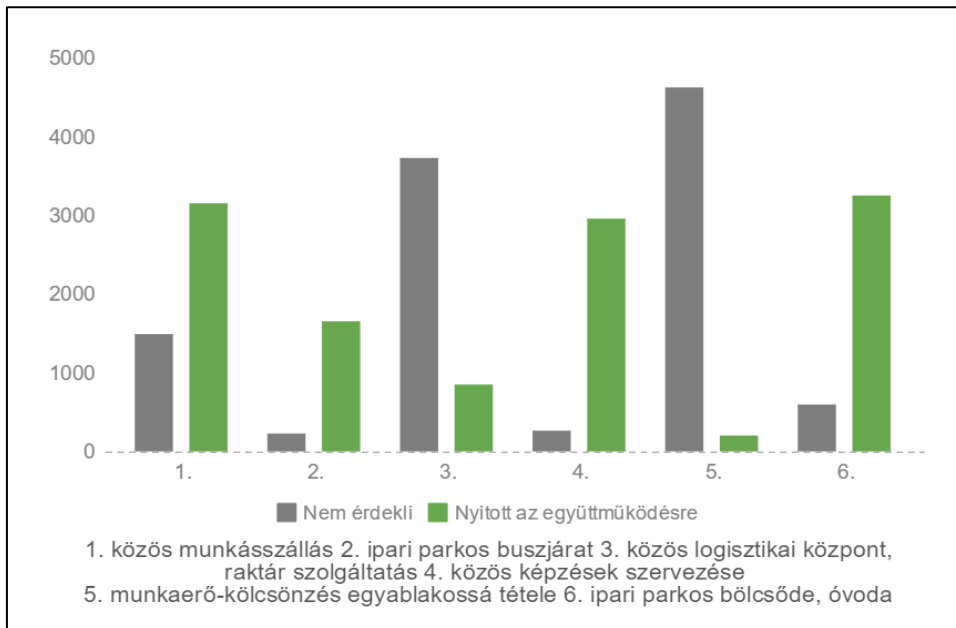
Egyéb fejlesztési javaslatként megfogalmazásra került:

- a közvilágítás fejlesztése (kiépítése) a Mindszenti és Szent Borbála úton,
- Ipari parki térkép elhelyezése a 4 „bejáratnál” (Táncsics M. utca/Mester utca, Bokodi út/Szent Borbála utca; Mindszenti utca; Táncsics M. utca/Sport-telep)

#### 4.3.10. Együttműködési szándék

Egy-egy vizsgált területtel kapcsolatban a többi ipari parki szereplővel összefogva, közös megoldásokat is elképzelhetőnek tartanak a cégek, ezt mutatja az utolsó grafikon (a cégek méretével súlyozva).

**15. ábra. Együttműködési hajlandóság egy-egy fejlesztési javaslattal kapcsolatosan**



#### 4.4. Interjúk

Az interjúk során az Ipari Parkban található három nagyvállalat-csoportjának: a BorgWarner Oroszlány Kft., a Westcast Hungary Autóipari Zrt., továbbá a GE Water and Process Technologies Hungary Kft. HR vezetőjével, valamint további négy: kis-, illetve közepes méretű cég: a Koloman Handler Fémárugyár Kft., Bebusch Hungária Kft., a Frimo Kft, valamint a Philippine Hungaria Kft. érintett képviselőjével történt személyes elbeszélgetés.

Az interjúk első felében részben a kérdőívben említett, részben az oroszlányi munkaerőpiac a város által kevésbé ismert jellegzetességeiről esett szó, majd ezt követően közös pontok keresése az esetleges együttműködésekre vonatkozóan.

##### **BorgWarner Oroszlány Kft., Turbo Systems<sup>23</sup>**

A BorgWarner nagy hangsúlyt fektet dolgozói megtartására, kedvező munkakörülmények teremtésével és folyamatos, kétirányú kommunikációval.

A Varikont Szolgáltató Kft.-vel kapcsolatos elvárások között összehangolt, városi-ipari parkos kommunikáció szerepel, hiszen a munkavállalók idevonzásakor, hosszú távú elköteleződésük kialakításakor nagyon fontos szempont, hogy mennyire élhető a város.

A BorgWarner csoportnak jó a híre a munkaerőpiacon, amelyet alátámaszt az is, hogy a legutóbbi dolgozó elégedettségi felmérésüket a dolgozóik 72 %-a töltötte ki és küldte vissza. Ez az arány önmagáért beszél, hogy a dolgozó közel háromnegyede fontosnak tartja a válaszadást. Azonban ez több kezdeményezésnek a terméke, melyek közül csak néhány kerül megemlíítésre:

- Nagy hangsúlyt fektetnek a munkakörülmények minél komfortosabbá tételére.
- A gyáregységekben kihelyezett ötlet ládákat szívesen használják a munkavállalók.
- A HR-en és a menedzsmentben is mindig nyitott ajtók vannak a dolgozók előtt.
- Saját kinevelésű dolgozók is egyre nagyobb számban vannak.
- Mind több autonóm munkacsoport jön létre és működésük egyre zökkenőmentes.

Jelenleg a vállalat számára a vidéki munkavállalók bejárásának megoldása az egyik kiemelt fontos feladat. Nemrég kötöttek szerződést személyszállításra egy busztársasággal, azonban nyitottak más, ipari parkos céggel való együttműködésre a közös szállítás megszervezésére.

Szívesen fogadnak más cégek HR kollégáival szervezett találkozókat a tapasztalatok megosztására. Egymás megismerését fontosnak tartja, amely egy eleme lehet akár egy gyárlátogatás is.

A Várossal, valamint a Varikont Szolgáltató Kft.-vel való együttműködés tekintetében az alábbi javaslatok merültek fel:

- Pontos és aktuális információkkal szeretnének bírni arról, hogy a város mit tud biztosítani, például ismerni a letelepedési támogatás városi modelljét. Szükséges lenne az Oroszlány honlapon tudatosabb PR kommunikációt folytatni, jobban hangsúlyozni a város előnyeit. Érdemes lenne statisztikák megjelenítése a város honlapján, amelyen látható, hogy itt milyen egészséges a környezet, jó a levegő minősége. Partnerek lennének közös PR és marketing akciók szervezésében is.
- A huzamosabb ideje a városban dolgozókat az Önkormányzat jutalmazhatná jelképes módon, esetleg kedvezményben részesíthetné, amellyel akár a városi uszodát és sportlétesítményeket látogathatnák.

---

<sup>23</sup> Interjúalany: Lengyel Orsolya HR supervisor, BorgWarner Oroszlány Kft., Turbo Systems

- Közös sportesemény, pl. labdarúgó-bajnokság szervezése is jó lehetőség lenne a város és ipari parkban dolgozók együttműködésére, megismerésére.
- Jó lenne, ha helyben több szórakozási lehetőség lenne elérhető, illetve a szellemi végzettségűeknek is legyenek vonzó lehetőségek a városban.
- Az étkezésre Oroszlányon korlátozott számban állnak rendelkezésre vendéglátó-ipari egységek. Ennek fejlesztése jelentős lenne.
- Helyi mezőgazdasági terméket is szívesen vásárolnának dolgozóik, ennek szervezettebb formájának kialakítása vonzó lenne.
- Szakképzések, szakmai gyakorlatok összefogására is lenne igényük, illetve közös tanműhelyre is nyitottak lennének. Bárhova elmennénk toborozni is közösen. Közös karrierfejlesztésben, állásbörzékben is lehetne együtt gondolkodni.

Fontos lenne a környékbéli utak minőségét javítani, továbbá meg lehetne vizsgálni, hogy a bejárás költségét hogyan lehetne csökkenteni például az autópályadíj vagy megye díj mérséklésével.

#### **Wescast Hungary Autóipari Zrt.<sup>24</sup>**

Sok lehetőséget látnak a változtatásokra, amelyek remélhetően gyorsan eredményeket is hozhatnak. Fontosnak tartják a Vállalaton belüli kommunikáció fejlesztését, amelyet részben egy céges újság indításával, továbbá a közösségi média eszközt felhasználva terveznek fejleszteni. Az önszerveződött vállalati csoportokra jól lehet építeni. Mint a megye egyik legnagyobb, legtöbb munkavállalót foglalkoztatóként kötelezettségeik vannak, amely egyben nagy lehetőség is a Várossal való közös munkára.

Jelenleg a vállalat számára a legfontosabb dolgozóik megtartása. Ennek elengedhetetlen része a más régiókból származó munkavállalók lakhatásának megoldása. Nemrégiben szerződtek egy magán szállásoltatóval, de a későbbiekben - a tervezett bővítéseink miatt - további férőhelyekre is igényük lenne. Emellett a vidéki munkavállalóik részére szervezett buszjáratok megszervezése is jelentős feladatokat ró a cégre.

Tervezik továbbá részmunkaidős kollégák alkalmazását, atipikus foglalkoztatási formák további bővítését.

A Várossal, valamint a Varikont Szolgáltató Kft.-vel való együttműködés tekintetében az alábbi javaslatok merültek fel:

- Céges hitelekhez partner keresésben való együttműködés lehetősége.
- Közös sportesemény, pl. futóverseny szervezése is jó lehetőség lenne a város és ipari parkban dolgozók együttműködésére, megismerésére.

---

<sup>24</sup> Interjúalany: Erényi Gergely HR vezető, Wescast Hungary Autóipari Zrt. A HR vezető 2015. évben, néhány hónapja került a vállalathoz. Korábban a Michelin Hungária Kft.-nél dolgozott 15 évig. Az interjú készítésekor még tartott a Régió, a Város és természetesen a Vállalat jobb, részletekbe menő megismerése.



- Általános iskolákba való látogatás szervezése: játékos vetélkedő keretében például gipszből kiöntenék a gyerekek a vállalat termékeit.
- Egységes letelepedési/foglalkoztatási programok kialakítása párok részére, illetve az ötvenen felüli munkavállalóknak.
- A huzamosabb ideje a városban dolgozókat az Önkormányzat „jutalmazhatná” jelképes módon, esetleg kedvezményben részesíthetné őket.
- Lakhatási támogatások közös kialakításának lehetősége, ennek keretében a saját forrásokon kívüli lehetőségek vizsgálata, esetleges modell felállítása a letelepedés tekintetében lakásvásárlásra, illetve lakásépítéshez. (a modell leírása az 5.2. pontban).

### **GE Water and Process Technologies Hungary Kft.<sup>25</sup>**

Toborzásuk során főleg fiatalokat szólítanak meg, így olyan bővítéseket, fejlesztéseket javasolnak, amelyek Oroszlányt a munkahelyen túl is vonzó várossá tehetik az X, Y és Z - generáció számára, éttermekkel, klubokkal, start-up vállalkozások számára kedvező környezet kialakításával.

Az ipari parkban egyedülként nem küzdenek munkaerő-problémákkal operátori szinten. Azonban aggályosnak látják a 2017-ben tervezett új gyáregységükkel járó humán-erőforrás bővülést, amikor további 200-250 főre lesz szükségük. Jelenleg működik a munkatársajánlás, pl. a 2015. novemberben a felvételre került 39 dolgozóból 37 ilyen módon került a céghez.

A munkaerő keresésre vonatkozóan jó kapcsolatot ápolnak a környékbeli munkaügyi központokkal: az oroszlányi, móri, kisbéri, tatabányai, tatai kirendeltségekkel. A toborozást, valamint a tesztelést a kirendeltségek folytatják le.

Problémásnak tekinthető azonban a fehérgalléros dolgozók megtalálása. A közel jövőben 30-40 fővel bővítené a vállalat, amelyből 20% senior, a fennmaradó pozíciók pedig a gyakornoki programokban kerülnek feltöltésre. Ezáltal a gyakornoki programban résztvevők száma megduplázódik. Jelenleg nehézkes a megszólított potenciális jelöltet a Városba elhozni interjúra a földrajzi elhelyezkedés miatt. Azonban az interjút követően mind a Város, mind a cég vonzó lesz számára. (Pl. a HR vezető is Budaörsön él, tovább tart számára a cég budapesti irodájába való eljutás, mint Oroszlányra). Az eddigi számok alapján 10 gyakornokból 8 itt maradt nálunk.

A Várossal, valamint a Varikont Szolgáltató Kft.-vel való együttműködés tekintetében az alábbi javaslatok merültek fel:

- Jelenleg a vállalat számára a vidéki munkavállalók részére szervezett buszjáratok szervezése okoz gondot. Szívesen fogadnák az ebben való közreműködést, illetve vizsgálatra ajánlanák annak a kérdését, hogy egy bejárás támogatási rendszer kiépítésére kerüljön sor.
- Rendelkeznek saját lakhatási támogatási rendszerrel, amellyel a munkavállalók megtartása a cél. Eddig 10 kérelmezőből 8 fő operátori munkát végez náluk, azonban a jelenlegi rendszer módosítására kerül sor a közeljövőben.
- A tervezett bővítés kapcsán az elsődleges célcsoport a fiatal nemzedék. Ennek érdekében javasolt lenne olyan programokkal idevonzani őket, amelyek az életkoruknak

<sup>25</sup> Interjúalany: Zemplényi Tamás HR vezető, GE Water and Process Technologies Hungary Kft.

megfelelő igényeket elégítenek ki. Ennek keretében célszerű lenne megvizsgálni a Z-generáció szokásait, különös tekintettel a nőkre. (A női munkavállalók túlsúlya jellemző a vállalatnál.) A Budapesti Műszaki Egyetemről érdemes lenne fiatalokat hozni szakmai előadásokra ráfűzve egyéb programokkal esetlegesen angol tréningekkel egybekötve, de középiskolásokra is érdemes lenne figyelmet fordítani.

- Hiány van éttermekből, amelyre volna igény a parkban lévő cégeknek. Esetlegesen „After work” partik szervezésére is alkalmas egység létrehozása.
- Fontos a közbiztonság, megfelelő járda és közvilágítás az ipari parkba való minél biztonságosabb kijutás érdekében. Sajnálatosan rókák vannak a környéken, amelyek riasztják az embereket.
- Érdemes lenne a 2016-os futball Európa Bajnokságra részervezni, közös sportesemény, pl. városi futball bajnokságot szervezni, bevonva az ipari park cégeit is.
- Tartalmas szórakozási, kulturális, sport lehetőségeket bővítése, részervezés és megismertetés.
- HR találkozók/fórumok létrehozása, helyi vezetők szakmai előadásai, konzultációs lehetőségek
- Start-up cégek befogadása, meet-upokat tartása akár a Cultivo mintájára ([www.cultivo.hu](http://www.cultivo.hu)).
- Rendezvényszervezést, mint szolgáltatást keresnék, áldozna erre a vállalat. Emellett szolgáltatás terén: biztonsági őrzés, takarítás, épület felügyelet, szemétszállítás, étkeztetés, kávé, posta, lottózó és egy bank automata is jó ötlet lenne az ipari parkban.

### **Koloman Handler Fémárugyár Magyarország Kft.<sup>26</sup>**

Az ügyvezető 10 éve ingázik Budapest és Oroszlány között. Ennek ellenére kevés információval rendelkezik a városról, sokszor csupán kollégái által jut el számára részinformáció. Szívesen megismerné a várost, azonban szervezett formában, módon.

Oroszlány Város Önkormányzata részéről több megkeresés is érkezett hozzájuk az elmúlt időben. Tapasztalata szerint a város igyekszik a cégekre odafigyelni, szívesen részt venne városi rendezvényeken, illetve találkozna a parkban lévő más vezetőkkel, igazgatókkal is, azonban javítani érdemes a kommunikáción. Ez leginkább abban nyilvánul meg, hogy röviddel, rendezvényeket, eseményeket megelőzően érkeznek a megkeresések, azonban az előre tervezés szempontjából ez nem működőképes. Osztrák gyár is tartozik hozzá, ismernie kell előre a helyi programokat, hogy a munkáját ennek megfelelően tudja szervezni. Kimondottan érdekelne olyan rendezvény, ahol van egy meghívott előadó, valamilyen aktuális témában és utána van lehetőség a beszélgetésre is a jelenlevőkkel.

Jelenleg is küzdenek létszámhiánnyal, pedig a fizetéseiket jónak értékeli, illetve a megrendelés állományuk is egyre stabilabb.

A Várossal, valamint a Varikont Szolgáltató Kft.-vel való együttműködés tekintetében az alábbi javaslatok merültek fel:

---

<sup>26</sup> Interjúalany: Veszeli Orsolya Ügyvezető igazgató, Koloman Handler Fémárugyár Magyarország Kft.

- Szívesen együttműködne olyan kezdeményezéssel, amikor bizonyos tevékenységeket összefogna egy szervezet, mint például a közlekedés szervezése. Hétvégén az Ipari Parkot tömegközlekedéssel a környék falvaiból, például Vértessomlóról nem lehet megközelíteni. Jelenleg erre külön kell személyautós megoldást biztosítani a személygépkocsival nem rendelkező dolgozóinak.
- Új dolgozók ajánlásában, valamint megváltozott munkaképességű dolgozók keresésében nagyon jól jönne a segítség, akár az önkormányzat, akár a munkaügyi vagy egyéb szervezet részéről.
- Szívesen támogatnának olyan programot is, amely a munkához való hozzáállását javítja a munkavállalóknak. Ennek oka, hogy a kisebbséghez tartozó munkavállalóknak is lehetőséget biztosítanak, azonban nem nagy sikerrel.
- Jó lenne, ha a városban lenne étterem, kávézó, nem beszélve olyan helyről, ahol az év végi ünnepségüket is megtarthatják.

### **Bebusch Hungária Kft.<sup>27</sup>**

A cég jelenleg is küzd munkaerő utánpótlással. Elsősorban speciális szakembereket keresnek, például tömbszikraforgácsolót, CNC esztergályost. Bár jelentkezők lennének, de az ország másik részéből nem mindig tartják érdemesnek vállalni az ideutazás költségét. Volt munkavállalóik jelentős része külföldre távozott, nem tudnak a kinti bérekkel versenyezni.

A Várossal, valamint a Varikont Szolgáltató Kft.-vel való együttműködés tekintetében az alábbi javaslatok merültek fel:

- Szakképzésen jó lenne javítani, ebben, illetve közös tanműhely üzemeltetésben való együttműködésre nyitottak lennének.
- A cégnél dolgozók 70 %-a oroszlányi, azonban a 30 km-es körből bejáróknak szinte lehetetlen a műszakokhoz alkalmazkodó bejutás tömegközlekedéssel. Például decemberben volt egy ígéretes pályázójuk Mórról, akit azért nem tudtak alkalmazni, mert nem tudta megoldani a bejárást. Ha a VÉRT Zrt. buszai is megszűnnek, komoly nehézségekkel nézhetnek szembe. Kifejezetten a Székesfehérvár - Mór irányból érkezők bejárása a kritikus. Ezek szervezésébe szívesen vennének közreműködést.
- Nyitottak lennének egy, a gyártó cégeket is összefogó városfejlesztési programban való részvételre.
- A válaszadó helyi lakos, sok változást tapasztalt eddig, azonban sok fejlesztendő területet lát még: leginkább az utak minősége, az elkerülő út szükségessége, a Dózsa György út felújítása.
- Aggályosnak tartja a közszolgáltatások közül a helyi orvos utánpótlást is.
- Több helyi kulturális esemény szervezése, illetve ezek kommunikációján javasolt javítani a cégek irányában.

---

<sup>27</sup> Interjúalany: Glavanovics Erika, Bebusch Hungária Kft.

## **Frimo Hungary Kft.<sup>28</sup>**

A vezető jól ismeri a várost és a térségi munkaerőpiacot, sok közeli ismerőse él itt, illetve több ügyét is itt intézi. Oroszlányon és Mórton is van telephelyük. Náluk is szükség lenne megfelelően képzett és motivált munkaerőre.

A Várossal, valamint a Varikont Szolgáltató Kft.-vel való együttműködés tekintetében az alábbi javaslatok merültek fel:

- A tapasztalatokat látva az utánpótlás kinevelése mellett döntöttek. A Székesfehérvári Szakképzési Centrummal már jó együttműködést alakítottak ki, szívesen alkalmaznának hasonló modellt Oroszlányon is. A Tatabányai Szakképzési Centrum Hamvas Béla Szakiskolájával már megtörtént a kapcsolatfelvétel, szívesen működnének együtt velük is az elkövetkező időszakban.
- A duális képzéssel kapcsolatban azt tartaná működőképesnek, hogy ha a tanulók nemcsak egy cégnél fordulhatnak meg, hanem többféle technológiával is találkozhatnak. Továbbá a képzés első éve kizárólag az oktatási intézményben legyen, hogy megfelelőek legyenek az alapok. Ezt követően kerülne sor a gyakorlatra a „terepen”. Kiváló szakoktatóik vannak, akik azonban már nem rendelkeznek 2016. évtől, a törvény által előírt mesterlevéllel, de mind emberileg, mind szakmailag kiváló példamutató pedagógusok, szakmai oktatók. Javasolt lenne méltányosságot gyakorolni az esetükben.
- Együttműködőnek, rugalmasnak tartja cégét, például a közös buszjáratok eltérő érkezése miatt a műszakkezdés a buszjáratok érkezéséhez van igazítva. A többi céggel javasolt lenne ezt összehangolni, ez a munkavállalóknak is jobb lenne. A hétfégi buszjáratok hiánya náluk is problémát jelent.
- A várossal a kapcsolatukat jónak ítéli, szívesen venne részt városfejlesztő programban is.

## **Philippine Hungaria Kft.<sup>29</sup>**

A vezető Tatabányán él, jól ismeri a környéket és a térség munkaerőpiacát. A városban lévő cégeket az ott dolgozó ismerősein keresztül ismeri. Korábban külföldön dolgozott.

Munkaerőgondjaik vannak az egyszerűbb munkakörökben, jelenleg 10 főt tudnának felvenni. Tapasztalatuk szerint az oroszlányi munkavállalók lojálisabbak. Amiben eltérnek a többi foglalkoztatótól, hogy nem kérnek erkölcsi bizonyítványt, nagyon pozitívak a tapasztalataik a börtönt megjárt dolgozóikkal mind munkabírásuk és szorgalmuk, mind motivációjuk tekintetében. Nem alkalmaznak tesztet sem, csak egy személyes elbeszélgetésre kerül sor.

A Várossal, valamint a Varikont Szolgáltató Kft.-vel való együttműködés tekintetében az alábbi javaslatok merültek fel:

- Bár nem intézi ügyeit a városban, azonban szívesen ismerkedne a helyi lehetőségekkel, adottságokkal.

---

<sup>28</sup> Interjúalany: Kohl József termelés-vezető (Oroszlány), Frimo Hungary Kft.

<sup>29</sup> Interjúalany: Varga Zoltán gazdasági, HR és beszerzési vezető, Philippine Hungaria Kft.

- Dolgozóiknak nem okoz gondot a munkába járás, fejlesztendőnek tartja azonban a közvilágítás megoldását az utak mentén, továbbá a buszfordulóban.
- Cégük, jelenlegi terveik szerint 2017-ben bővíti telephelyét 1.100 m<sup>2</sup>-el, további 30-40 főt szeretnének alkalmazni. Szívesen vettek volna/vennének városi pályázatot vagy támogatást a telephelybővítéshez. Jelenlegi kapacitásaik nem teszik lehetővé a folyamatos pályázatfigyelést, de pályázatírás terén sem rendelkeznek a szükséges erőforrásokkal. Ezzel kapcsolatos támogatást, segítségnyújtást örömmel fogadnak (akár üzleti alapon is).
- Szívesen vennének részt városi, aktuális témákkal foglalkozó találkozókön, jelenleg a többi cég cafeteria juttatásai, megoldásai érdekelné a céget.

#### 4.5. A munkaerő-piaci helyzet SWOT elemzése

<p><b>Erősségek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ A környezet, a város elhelyezkedése</li> <li>○ Vegyes ipari struktúra</li> <li>○ Kiváló munkakultúrájú cégek</li> <li>○ Nagyobb hozzáadott értékű termékek</li> <li>○ Zöld területek</li> <li>○ Munkalehetőségek bővülése</li> <li>○ Versenyképes bérek, juttatások</li> <li>○ Az Ipari Park koncentrált elhelyezkedése</li> <li>○ Dinamikus fejlődés</li> <li>○ Jelentős és folyamatos adóbevételek</li> <li>○ Az önkormányzat nyitottsága az együttműködésre</li> <li>○ A cégek nyitottsága az együttműködésre</li> </ul>	<p><b>Gyengeségek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Városon keresztülmenő személy- és teherforgalom</li> <li>○ Étkezési, szórakozási lehetőségek hiánya</li> <li>○ Gyenge képzési struktúra (hiányszakmák)</li> <li>○ Infrastruktúra hiánya</li> <li>○ Az Ipari Park megközelíthetősége tömegközlekedéssel</li> <li>○ Intézmények nyitva tartása, szociális, egészségügyi ellátás rugalmatlansága</li> <li>○ Alacsony lakos szám</li> <li>○ Kevés lakhatási lehetőség</li> <li>○ Koordinálás nélkül működtetett folyamatok</li> <li>○ Erőforrások, költségek párhuzamos használata</li> </ul>
<p><b>Lehetőségek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ A cégek összefogása</li> <li>○ A helyi munkaerő képzése</li> <li>○ Szabad munkavállalók megjelenése *</li> <li>○ Az infrastruktúra fejlesztése</li> <li>○ Kulturális lehetőségek fejlesztése</li> <li>○ Új képzések beindítása</li> <li>○ Együttműködés más városok egyetemeivel, főiskolaival</li> <li>○ Kerékpárút fejlesztés</li> <li>○ A bejárók megismertetése a várossal</li> <li>○ Helyi beszállítók megerősítése</li> <li>○ Helyi értékek összegyűjtése</li> <li>○ Sport, rekreációs lehetőségek fejlesztése</li> <li>○ Erőforrások, költségek optimalizálása</li> </ul>	<p><b>Fenyegetettségek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Konkurens városok, országok</li> <li>○ Közbiztonság</li> <li>○ Negatív PR</li> <li>○ Munkaerőhiány</li> <li>○ Demográfiai helyzet</li> <li>○ Elvándorlás</li> <li>○ Bérverseny</li> <li>○ Elviselhetetlen forgalom növekedés</li> <li>○ Kezelhetetlenül megnövekedett igények a városi infrastruktúrára, közszolgáltatásokra</li> <li>○ Pontatlan adatok</li> <li>○ Pontatlan prognózisok</li> </ul>

\* Befejezte működését 2015-ben a Vértesi Erőmű Zrt. (VÉRT) szenes részlege, a telephelyet bizonytalan időre konzerválják, több száz ember elbocsátásra kerül. 700 főről 160 főre csökken a foglalkoztatottak száma 2016-ban. A létszámleépítésben érintettek átképzési támogatásban és újrakezdési támogatásban részesülnek. Fegyelmezett, munkához szokott munkavállalókról van szó, könnyű és nehézáramú végzettséggel. Mivel ez a munkaerő tipikusan nem mobil, így vélhetően Oroszlányon marad. A munkaerő átképzését a VÉRT szervezi. Várható, hogy a nyugdíjkorhatárhoz közel álló dolgozók élni fognak a még ledolgozandó éveik megváltásával.

## 5. HR Koncepció

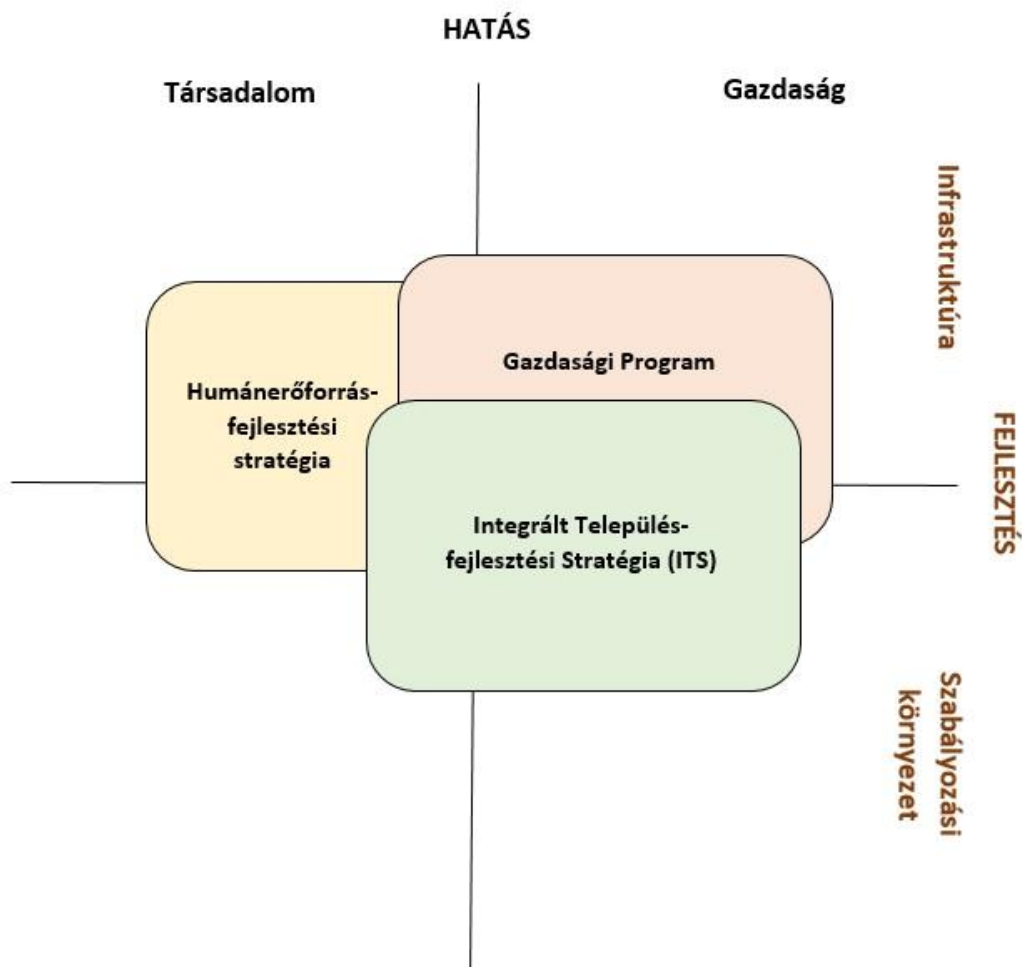
### 5.1. Stratégiai alapelvek: Együttműködés, szinergiák keresése.

„Hiszek az összekapaszkodás erejében. Ha szeparálódunk, semmit nem tanulhatunk egymástól.”

Vona Tibor ExperiDance ügyvezető (15 év 1.800 előadás)

Az Önkormányzat adottságai és lehetőségei, illetve Varikont Szolgáltató Kft működése és profilja egy kiváló lehetőség az Ipari Parkban megtelepedett cégek számára. A 2015-re kialakult munkaerő-piaci helyzet és a várható tendenciák által felvetett kérdésekre a legjobb válaszokat a szereplők együttműködése és azon keresztül a szinergiák megtalálását követően adhatjuk meg. Fontos azonban a Város által már kialakított, megalkotott stratégiák, programok közötti összhangot is „megtalálni”.

16. ábra A Humánerőforrás-fejlesztési stratégia önkormányzati „kapcsolatrendszere”



A kérdőívre adott válaszok összesítése szerint adatot szolgáltatóknál dolgozók 38%-a csak a helybeli, 62%-uk ingázik (10 % 20 km-es körzetből jár be).

Az itt dolgozók 14%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel. A tervezett és prognosztizált bővítések szerint 2025-ig kb. még 320 fő további fehérgalléros munkavállaló fog dolgozni az oroszlányi cégeknél.

A szükséges változtatási igények prioritási sorrendjét, illetve együttműködési szándék szegmenseit helyzetértékelésnél már bemutattuk.

A stratégiát a 62%-ban ingázó (kiemelten a 20 km-en túlról ingázókat – 52%), jelenleg több mint 500 fő felsőfokú végzettséggel rendelkező X, Y és Z – generációhoz tartozó, sajátos „fogyasztói kultúrában élő” munkavállalót foglalkoztató cégek igényei alapján alakítottuk ki, figyelembe véve a helyi vállalkozások „bevonási lehetőségeit” is. Legnagyobb igényként a szakképzést, az ipari parkos éttermi szolgáltatást, a tömegközlekedés fejlesztését, új lakásépítéseket, ipari parkos óvoda és bölcsődei szolgáltatást jelölték meg. A vállalkozások többi céggel való együttműködési szándéka leginkább a közös munkásszállás, buszjárat, képzések, óvodai és bölcsődei elhelyezések területén mutatkozik.

### 5.1.1. Célok

Felhívni a figyelmet Oroszlányra, az oroszlányi munkaerőpiacra és gazdasági szereplőire. A jelenlegi és a prognosztizált létszámigények megvalósulásának maximális környezetszintű támogatása.

A VARIKONT Szolgáltató Kft. szolgáltatásainak cégek igényeihez igazított bővítése, minőségi fejlesztése rentábilis működésének biztosítása, folyamatos bevételt jelentő és „sikerdíjas” szolgáltatásokon keresztül.

Intézkedési tervek, „csomagok” alapjainak megalkotása a különböző korosztályok számára (évente frissíteni a modellt, a szolgáltatási csomagot a cégek képviselőivel). Formája virtuális és személyes egyaránt.

### 5.1.2. Módszer

A Varikont Szolgáltató Kft. elsődleges feladata a cégekkel való bizalom, kommunikáció kiépítése. Erre a legkönnyebb út, ha minél előbb láttatva és számokban is kifejezve van az, hogy a cégeknek megéri az együttműködés.



### 5.1.3. Üzenet

A „GONDOSKODÓ” Ipari Park, a „GONDOSKODÓ” város image üzeneteket javasoljuk alkalmazni, elsősorban a külső kommunikációban. Véleményünk szerint a „gondoskodó” szó megszólítja a helybelieket is, elsősorban azokat, akik ingáznak és az Oroszlányra ingázókat egyaránt, valamint a pályakezdők számára is jó üzenettel bír, hogy először „Itthon” nézzenek szét a munkalehetőségek között.

### 5.1.4. A sikeresség mérőszámai

A stratégia alapján készített intézkedési tervek végrehajtásához a kontroll, a visszacsatolás és ez alapján történő beavatkozási területek meghatározásához, fejlesztéséhez (PDCA-ciklus) szükséges objektív mérőszámok rendelése érdekében.

Javasolt sikerességi mérőszámok:

- A létszámigények és azok megvalósulása
- A cégek által kért HR szolgáltatások darabszáma, volumene,
- A rendszeres időközönként megtartott HR klubok megvalósulása, résztvevők száma
- Az elhangzott igényekre nyújtott szolgáltatások eredményessége.

## 5.2. A Varikont Szolgáltató Kft. feladatai, fókuszált területek

### 5.2.1. Kommunikáció, cégeknél is kérni a PR-os vagy kapcsolattartó kolléga kijelölését

Fontos, hogy az együttműködő cégeknél legyen kijelölve az a személy, aki a kapcsolattartásért felel. És mivel helyismerettel rendelkezik a munkáltatónál, a projektek függvényében tudja megjelölni a megfelelő kollégáját, például a beszállítói minősítő rendszer kilakatásánál a beszerzési vezetőt, akinek a különféle folyamatok során szükség van a szakmai tudására.

Legyen rendszer a kommunikációban. Például a HR klub, minden hónap vagy negyedév első hétfőjén délelőtt legyen megtartva. A tájékoztatás az elért eredményekről is legyen folyamatos.

A HRs kollégákkal megismertetni a várost, bemutatni a különféle intézményeket, rendezvényeket. Az idejövő munkavállalóknak bemutatni a várost, illetve a már itt dolgozó, de ingázó munkavállalóknak is bemutatni a várost.

### 5.2.2. Image film készítésével a GONDOSKODÓ Ipari Park/város bemutatása

Image film készítése Oroszlányról, az ide ingázó dolgozókról, személyesen megszólítani őket, miért éri meg nekik a napi utazás? A cégekről is külön-külön, amiket szintén meg lehetne tekinteni. A film mondanivalója, stílusa, a képi világa alkalmazkodjon az Y és Z generációk igényeihez.

### 5.2.3 Saját honlap

Fontos lenne egy saját honlap elkészítése, vagy Oroszlány város honlapján belül egy VARIKONT menü, ahol informálni lehet az odalátogatókat<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> A tanulmányterv elkészítése után, 2016. januárjában elkészült az Oroszlányi Ipari Park honlap, ahol már a vázolt javaslatok egy része megjelenik. Elérhetőség: [www.oroszlanyipark.hu](http://www.oroszlanyipark.hu)

Legyenek összehasonlítási adatok az oldalon, amin megtalálhatók különféle statisztikák például a légszennyezettségről, a bűnözési statisztikáról, az egy orvosra jutó betegről, az üzemanyag áráról, egy vásárlói kosarat (tej, kenyér, sör, vaj, szalámi, ... kerülhetnek bele ) is érdemes kitalálni, ahol árak is megjelennek. Összehasonlításképpen egy győri, egy székesfehérvári és egy budapesti kerület árait lehetne mellé rakni. Lehet egy térkép is, ami a megtett utat és annak időbeli hosszát mutatja, hogy Oroszlányba eljönni például Pest megyéből kevesebb ideig tart, mint Budapestre ingázni. Akár egy egyszerűbb alkalmazást is lehetne ide telepíteni.

Olyan tételeket kell keresni, ami olcsóbb, egészségesebb, gördülékenyebb Oroszlányban, mint a közeli, konkurens munkaerőpiacokon.

A különféle, folyamatosan frissülő támogatási lehetőségek is legyenek itt, akár infografikus ábrákon megjelenítve, amihez egy munkavállaló egyszerűen hozzá tud férni és egyszerűen meg fog érteni. Ha később az egységesíthető a cégek hozzájárulásaival, akkor azzal kiegészítve. Lakhatási támogatás, letelepedési támogatás, képzési támogatások. (Külön felhívjuk a figyelmet a több 10 oldalas szabályzatok elkerülésére).

A HR-es kollégák munkáját is támogatná az oldal, mert ők is tudnának egy ilyen információs oldalt ajánlani a munkavállalóknak.

#### 5.2.4. Közös lobbis tevékenység a város „határain kívül eső” dolgokban.

##### - Elkerülő út, közvetlen becsatlakozás az autópályára:

Az Oroszlányi Ipari Park illetve a Város egyik legégetőbb problémája, hogy a komplett személy és teherforgalom a városon halad keresztül. Elindult már a kiváltó szakasz egyeztetése, különféle fórumokon. Meg is lettek kérdezve a használók a várható forgalomváltozásról. Mivel a legnagyobb adózók országos szinten is jegyzett vállalatok, külön-külön kiváló kapcsolati hálójával bírnak, javasolt ebben az előkészítő szakaszban is támaszkodni a céges lobbis erőre is.

Tervezés alatt áll a Mór – Oroszlány – Tatabánya útvonal, amellyel az autópálya közvetlen elérése válna lehetővé az Oroszlányi Ipari Park cégei számára is a településen belüli szakaszok kihagyásával. Javasoljuk a cégek és az Önkormányzat lobbis erejét közösen használni ebben a témában.

- **Közlekedés: helyi utazás, bejárás, teherszállítás, tömegközlekedés:**

**Helyi utazás:** A vasútállomás és az Ipari Park közötti buszjárat és a városi buszközlekedés optimalizálása, megfeleltetése a kialakult igényeknek.

**Kerékpáros közlekedés:** Ipari parkban kerékpárút építés. A cégeket rávenni, hogy ne csak a gépkocsival való bejárást támogassa, hanem a kerékpárral valót is. Hiszen egészséges és környezetkímélő. Lehetne az ipari parkba tenni egy „BuBi állomást”, vagyis inkább OBi-t (Oroszlányi Bicikli állomás). Ha az ipari parkból be kell szaladni a városba, akkor lehet bringával menni. Kisebb a forgalom, gyorsabb a haladás. Meg akár a vonatállomás-ipari park távolságnál is használható lenne. A kerékpár tároló központi helyen legyen és elektromos autótöltésére alkalmas kiegészítéssel is el lehetne látni, valamit egy bank automatával, mert az is nagyon hiányzik az ipari parkban

**Helyközi személyszállítás optimalizálása:** Jelenleg nem ellátott a munkájukba igyekvők koordinált szállítása. Több cég, többféle műszakrend, néhol részmunkaidős és csökkent munkaképességű munkavállalók alkalmazása is folyik. Tudtunkkal Esztergomban a Suzuki gyárban működtetnek egy forgalomoptimalizáló szoftvert. Javasolt a konkrét igényekre egy forgalomoptimalizálást elvégezni, jó példákat figyelembe véve, szolgáltatók bevonásával.

A Varikont Szolgáltató Kft. össze tudná ezt a folyamatot fogni és koordinálni, valamint rentábilisan működtetni. A nagyobb volumenű megrendelésnek köszönhetően árcsökkentő hatása is lehetne az igénylő cégek számára.

### 5.2.5. Ingázókra fókuszáló forgalomszámlálás

Jelenleg 2011-es adatok állnak rendelkezésre az Oroszlányról és térségéből ingázók létszámáról. 2011. évi népszámlálás adatai szerint az oroszlányi lakosok közül a foglalkoztatottak 46,8%-a 5.081 fő ingázik/ingázott naponta.

Mivel a gazdasági környezet jelentősen megváltozott 2011 óta, javaslok egy külsős, erre szakosodott céggel mielőbb elvégeztetni egy csak ingázók létszámára kiterjedő forgalomszámlálást. A felmérés indokoltsága, abból adódik, hogy a legolcsóbb, legkönnyebben megszólítható munkavállaló az, aki helyben lakik.

Amennyiben a becsülhetően magas számot a felmérés is indokolja, javasolt egy elektronikus információs tábla elhelyezése a legforgalmasabb buszmegállóban. A célja, hogy helyi információhoz juttassa az ingázókat. Akár a mára már versenyképes oroszlányi órabéreteket, felvételi lehetőségeket, egyéb juttatásokat a helyi cégeknél is fel lehetne tüntetni rajta. Illetve a gépkocsival közlekedőknek az Oroszlányról kimenő útszakaszokon a Varikont Szolgáltató Kft, Oroszlányi Ipari Park tájékoztató honlapját ajánló óriás plakát kihelyezését javaslom.

### 5.2.6. Képzés, oktatás<sup>31</sup>

Oroszlány város önkormányzatának kiváló ösztöndíj rendszere van, amely alapján a tanulók jogosultság esetén nagy anyagi segítséget kaphatnak tanulásuk ideje alatt a várostól. Megfontolásra javasoljuk a fiatalok városban maradásának és/vagy felsőfokú tanulmányaik után való visszatérésük további ösztönzését.

---

<sup>31</sup> A mellékletben szereplő „Oroszlány Város szakképzésének helyzete, fejlesztési lehetőségei” (tervezet) részletesen bemutatja javaslatainkat

A 2015/2016-os tanévre meghirdetett (állami szakképzési ösztöndíjra jogosító) hiányszakmák a mi megyénkre az alábbi szakmákat jelenti/jelentette:

gépi forgácsoló, hegesztő, ipari gépész, kőműves és hidegburkoló, mezőgazdasági gépész, műanyag-feldolgozó, szakács, szerszámkészítő, szociális gondozó és ápoló, vágár, villanyszerelő, lovász.

A képzési modellek kidolgozását az aktuális állami törvényi és önkormányzati rendeletekben megfogalmazott a Tatabányai Szakképzési Központ által kínált lehetőségek, a Tatabányai Szakképzési Központ oroszlányi tagintézménye a Hamvas Béla Szakképző Iskola által kínált lehetőségek, valamint a cégek kereteinek ismeretében testreszabott megoldásokat kínálva javasoljuk a Varikont Szolgáltató Kft. munkatársainak elvégezni, hiszen ez tipikusan az a terület, ami rentábilisan működtethető. A folyamatos változásokra való tekintettel a lehetőségek, esetleg pályázatok figyelése is folyamatosan ajánlott.

A szakképzést a megkérdezettek a legfontosabb tennivalónak jelölték a kérdőíveken. Javasoljuk 1, 3 éves képzési tervek összeállítását, a konkrét képzések iránti igények felmérésével.

#### - **Felnőttképzés**

Ezen a területen szintén érvényesülhet a cégek részére a költségoptimalizálás. Nem kell utaztatni a munkavállalót, nem esik ki annyi ideig a munkából, valamint a cégek válláról lekerül a képzés megszervezésének költsége. HR kontrollig alkalmazásával összességében kimutatható a különbség, ami szintén bevételi forrása lehet a Varikont Szolgáltató Kft-nak.

Cégek igényeihez igazodó képzési „szakirányok” bevezetése (pl. Betanított segédmunkás/Ipari operátor/Ipari minőségügyi operátor képzések) elindítása:

Minden gyárban az alkalmazást megelőzően különféle képzésekben részesülnek a munkába állók. Egy olyan képzési csomagot javaslunk összeállítani, amiben minőségügyi alapok, IT alapok, munkavédelmi és tűzvédelmi tudnivalók... kerülnének bele. Igények felmérése után, 3 napos, 1 éves, később Ipari operátor, Ipari minőségügyi operátor szakmává alakítható szakmunkás képzéssé fejlődhet. Miért is ne indulhatna ez Oroszlányból?

#### - **Felsőoktatás**

Javasoljuk a tágabb térségünkben (Győr, Budapest, Tatabánya, Székesfehérvár) működő felsőoktatási intézményekkel erősíteni az együttműködést, képzés és gyakorlati helyek biztosításában is.

#### - **Alapoktatás: pályaválasztás, pályaorientáció**

Érdemes lenne egy programot indítani, ami már az általános iskolai tanulókat is megszólítja, biztatva őket a városban maradásra, ismertetve velük az ösztöndíj lehetőségeket.

#### - **Kollégiumi férőhelyek**

Kollégiumi férőhelyek biztosításával alföldi, de akár határon túli gyerekeket is lehetne a városba hozni szakmunkás bizonyítványok megszerzésének lehetőségére.

#### - **Ösztöndíj rendszer**

Fontos a lehetőségek ismertetése minden elérhető fórumon, (honlap, iskolák, toborzó körutak, HR-es kollégák....) biztosítva annak elérhetőségét a máshonnan ide települő diákságnak is.

#### - **Tanműhely**

A megkérdezettek 63%-a támogatna egy közös tanműhely létrehozását. A Tatabányai Szakképzési Központ oroszlányi tagintézménye elkötelezett, partner akár a meglévő iskolai tanműhely – cégek igényei szerinti fejlesztésében, vagy egy közös „külső gyakorlati tanműhely” létrehozásában.

#### - **Óvoda, bölcsőde**

A kérdőívekre adott válaszok alapján nagy igény lenne óvodai elhelyezésre is. Tatabányán működik a „Vidámságok Háza” mint „fizetős” intézmény. Egy ipari parkos óvoda, hasonló működési elven megfontolandó szolgáltatás lehetne.

### 5.2.7.. Lakhatás, lakásvásárlás

Oroszlány Város Önkormányzat 2 típusú lakáshoz jutási (lakásvásárlás) támogatást nyújt:

- családok támogatása
- letelepedési támogatás.

Mindkét támogatás kizárólag Oroszlány Város közigazgatási területén történő lakásvásárláshoz, építkezéshez adható, kamatmentes kölcsön formájában. A támogatás mértéke legfeljebb 1.000.000,- Ft, de nem haladhatja meg a vételár, illetve az építkezés költségének a 20%-át.

Feltételei:

- az igénylők egyike sem töltötte be a 40. életévét
- az egy főre jutó jövedelem minimum 42.750,- Ft, max. 99.750,- Ft
- saját erő minimum a vételár, illetve az építkezési költség 30%-a.

**Családok támogatása:** A kölcsönt a rendelet alapján legfeljebb 10 év alatt kell visszafizetni.

#### **Letelepedési támogatás:**

Oroszlány város közigazgatási területén székhellyel vagy telephellyel rendelkező gazdálkodó szervezet munkavállalója részére nyújtható, ha munkáltatója lakáscélú munkáltatói támogatásban részesíti. A letelepedési támogatás összege nem haladhatja meg a munkáltatói támogatás összegét. Visszafizetésének időtartama legfeljebb 5 év.

#### **Lakbértámogatás:**

A Város a lakásvásárlás támogatása mellett – elsősorban rászorultsági elv alapján, a szociális helyzet figyelembe vételével - a nem önkormányzati vagy nem állami tulajdonú bérleményekben lakó bérlők részére is biztosít lakbértámogatást.<sup>32</sup>

#### - **Lakásvásárlás**

Az interjúk során felvetődött javaslatok, ötletek alapján felvázoltunk egy modellt, ami a többféle forrás bevonásának lehetőséget mutatja be a lakásvásárlásokhoz. Ebben az esetben a Varikont Szolgáltató Kft. szerepe az informálásig terjed, a lehetőségek bemutatásáig az érdeklődőknek. Hosszú távon maximum sikerdíj fejében ingatlan, vagy hitel közvetítést végezhet.

---

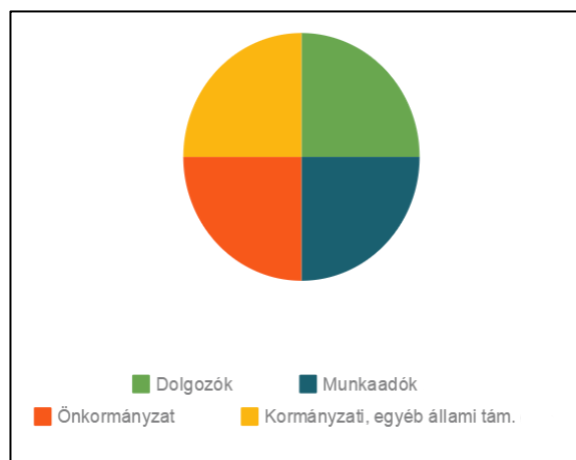
<sup>32</sup> Oroszlány Város Önkormányzata Képviselő-testületének 30/2009. (XII.10.) számú rendelete a nem önkormányzati vagy nem állami tulajdonú bérleményekben lakó bérlők részére nyújtható lakbértámogatás helyi szabályairól Hatályos: 2010. január 1. Elérhető: <http://www.oroszlany.hu/onkormanyzat/rendeletek>

Lakhatási támogatások közös kialakításának lehetősége, ennek keretében a saját forrásokon kívüli lehetőségek vizsgálata, esetleges modell felállítása a letelepedés tekintetében lakásvásárlásra, illetve lakásépítéshez.

A modell rövid leírása:

- Munkavállaló (DOLGOZÓ) saját forrása (megtakarítás, hitel, stb.),
- Munkáltató (MUNKAADÓ) letelepedést segítő támogatása,
- Oroszlány Város letelepedési (ÖNKORMÁNYZAT) támogatásai, illetve
- Állami (KORMÁNYZATI, EGYÉB ÁLLAMI TÁM.) támogatás (pl. CSOK) együttes igénybevétele.

### 17. ábra: Lakásvásárlási támogatás javasolt struktúrája (illusztráció)



*Az egyes források aránya eltérő lehet, nem feltétlenül alakul a fenti kördiagramnak megfelelően!*

#### A CSOK igénybevételére vonatkozóan röviden:

A **használt lakóingatlanok** vásárlása, vagy bővítése esetén a kedvezmény összegének meghatározásánál nem a lakóingatlan energiahatékonysági szintjét, hanem kizárólag a gyermekszámot veszik figyelembe. A kedvezmény alapösszege az ingatlan méretétől függően:

egy gyermek után	550.000 – 600.000 Ft,
két gyermek után	880.000 – 1.430.000 Ft,
három gyermek után	1.320.000 – 2.200.000 Ft,
négy vagy több gyermek után	1.760.000 – 2.750.000 Ft jár.

Az **újjonnan épített, vagy vásárolt lakóingatlanok** esetében: A kedvezmény összegének meghatározásánál sem a lakóingatlan energiahatékonysági szintjét, sem annak méretét nem kell figyelembe venni, kizárólag a gyermekszámot. A kedvezmény alapösszege az alábbiak szerint alakul:

egy gyermek esetén	600.000 Ft
két gyermek esetén	2.600.000 Ft
három vagy több gyermek	10.000.000 Ft

Az új lakóingatlant építő, vagy vásárló családok közül azoknál, akik **jelenleg három vagy több gyermeket nevelnek, illetve a jövőben** (a meglévő gyermekeket is figyelembe véve) **legalább három gyermek felnevelését vállalják többlet kedvezmények** vehetők figyelembe:

- **Legfeljebb három gyermeket** is lehet majd előre vállalni, melynek **határideje 10 év**.
- Azokat a gyermekeket is figyelembe lehet venni a kedvezmény összegének megállapításánál, akik után korábban már igénybevett CSOK-ot (ill. a korábbi lakásépítési támogatást, vagy „szocpol”-t) a család, azzal, hogy a korábban kapott támogatás összegét a 10 millió Ft-os kedvezményből le kell vonni. (Legfeljebb két meglévő, vagy vállalt gyermek esetében ezzel szemben azok a gyermekek, akik után már előzőleg felvettek vissza nem térítendő támogatást, nem vehetők figyelembe.)
- A jelenlegi 60, ill. 70 m<sup>2</sup>-es alsó méretkorlát lakás esetében egységesen 60 m<sup>2</sup>-ben, családi ház esetében 90 m<sup>2</sup>-ben lesz meghatározva.
- Nem feltétel, hogy az igénylőnek, vagy családtagjainak ne legyen meglévő lakástulajdona, vagy haszonélvezeti, használati joga a kedvezmény igénylésekor.
- Az érintett háromgyermekes családok az általuk felvett lakáscélú kölcsönhöz **kedvezményes állami kamattámogatást** is igényelhetnek, melynek révén az általuk fizetendő kamat mértéke nem haladhatja meg a 3%-ot. A kamattámogatás maximális időtartama 25 év, és legfeljebb 10 millió Ft kölcsönösszegig igényelhető.

A CSOK igényléséhez szükséges:

- a büntetlen előélet (vagyon elleni bűncselekmények tekintetében);
- annak igazolása, hogy az igénylőt az elmúlt 5 évben nem kötelezték jogosulatlanul igénybevett CSOK, vagy „szocpol kedvezmény” visszafizetésére.
- Ezen túlmenően a **három- vagy többgyermekes**, új ingatlant építő, vagy vásárló családoknál az alábbi többletfeltételek is előírásra kerülnek:
- az igénylő a Központi Hitelinformációs Rendszerben (KHR) nincs nyilvántartva (nincs a mindenkori minimálbér egyhavi összegét meghaladó, több mint 90 napja lejárt hiteltartozása);
- az igénylést megelőzően – a „normál” esetben előírt 180 nap helyett – legalább 2 évig folyamatosan biztosított volt, ezen belül pedig minimum az igénylést közvetlenül megelőző 180 napban keresőtevékenységet is végzett (melybe nem számít bele a közfoglalkoztatás);
- amennyiben a felvett CSOK összegét vissza kell fizetni, a késedelmi kamat mértéke ez esetben a Ptk. szerinti normál kamat ötszöröse.
- **Bérlakás program**

A városi bérlakások üzemeltetése, illetve piaci alapon igénybe vehető lakások számának bővítése.

#### - **Munkásszálló (kicsit másképpen)**

Itt is a GONDOSKODÓ szó használatát javasoljuk. A szolgáltatás árát valamivel a piaci ár fölé javasolnánk tenni, mert a lakhatáson felül más szolgáltatást/szolgáltatásokat is kapnának. A hagyományos takarítás, mosatás, tv, biliárd, csocsón kívül lehetne horgász engedélyt igényelni, sportolási lehetőségeket használni, kispályás futballmérkőzések, kultúra programok minden héten egyszer stb. A lényeg, hogy az ott lakó emberek le legyenek foglalva, ami a közbiztonság és egészségügyi ellátás szempontjából sem elhanyagolható tényező. Ne csak lakhatási feltételeket biztosítani, hanem „életkörülményeket” nyújtani nekik. Azok, akik este az iváson kívül mást is tudnak csinálni, másnap a munkahelyükön is jobban teljesítenek. Később esetleg önálló egzisztenciát is akarnak majd Oroszlányon maguknak teremteni.

#### **5.2.8. HR műhely (rendszeres időközönként)**

A három legnagyobb cégnél folytatott interjú során egyformán igényként fogalmazták meg a HR igazgatók a rendszeres találkozások lehetőségét. Érdeklődnek a helyi lehetőségek iránt. Szívesen mennének egymáshoz gyárlátogatásra. Együtt kialakítani a közös tennivalókat. Szívesen osztanák meg tudásukat. Külső és belső szakmai előadókat hallgatnának.

Gyakoriság: rendszeresen (megegyezés szerint fix időpontban)

Helyszín változó: Wescast, BorgWarner, GE, Frimo, Koloman Handler, stb. Bárhol, ahol 8-12 ember együtt le tud ülni.

Témakörök: Bemutatkozik a városi egészségügyi intézményvezető, a városi rendőrkapitány, az uszoda vezetője, óvoda, bölcsődevezetők, gimnázium és iskolák igazgatói. Tűzoltóság vezetője. A meghívottak a meghirdetett témakörhöz vannak megszólítva.

Különbéle egységes programok kitalálása: Például, aki már egy éve itt dolgozik, annak valami külön figyelem, személyesen vagy írásban a város részéről.

Városi gyakornoki program: Építőtábor jelleggel, valamilyen munkavégzés nappal, este koncertek, a város és itt működő cégek bemutatása. Lakóhely: ideiglenes sátorozási lehetőség, mint a Sziget fesztiválon. (pl. 500 mérnök Oroszlányon!).

#### **5.2.9. Infrastruktúra fejlesztése**

Ipari parkos étterem iránti igény a szakképzés után a második legfontosabb, ami hiányzik az ott dolgozóknak. Lehetne benne egy közösségi irodahelyiség, tárgyaló, akkor egész nap ki lenne használva (mint iroda és kávézó), nemcsak délben. Lehetne benne „afterWORK” eseményeket is tartani. Célszerű lenne vállalkozókat megszólítani éttermi szolgáltatásra.

Bankautomata kihelyezése az ipari parkban is igényként fogalmazódott meg.

#### **5.2.10. Rendezvényszervezés, programszervezés**

„Az idén, azért nem volt a dolgozóink gyerekeinek télapó ünnepség, mert nem volt időnk megszervezni”. Rendezvényszervezés lehetne szintén egy bevételi forrást biztosító szolgáltatása a VARIKONT Szolgáltató Kft-nak.

Interjúk során elhangzott javaslatok:

- 2016 EB városi kispályás futballbajnokság,
- EB sátor közel az ipari parkhoz (2016.06.10-2016.07.10)



- Edzőtábor felsőfokú tanulmányokat végző hallgatóknak
- Családi programok

### 5.2.11. További interjúk, illetve a HR klubba nem járó munkáltatók, helyi vállalkozók igényeinek felmérése

Jelen tanulmányterv elkészítésekor Megbízónktól a 14 legnagyobb oroszlányi munkáltató elérhetőségét kaptuk meg, mint kutatandó, a munkaerőpiacra hatást gyakorló szereplőként. Mivel a városban több, mint 800 egyéni és társas vállalkozás működik az ő igényeik, munkaerő-piaci tapasztalataik ebben az anyagban nem szerepelnek. Ha minden vállalkozás csak egy főt foglalkoztat, az akkor is 800 - 1.000 fő, tehát jelentős hányada a munkaerő-piaci szereplőknek ebben a szektorban dolgozik. Javasoljuk az Ő megkeresésüket, lehetőséget biztosítva tapasztalataik „beépítésére”, érdekeik képviselésére. Javasolt az interjúk megismétlése, a számának növelése, valamint a kérdőív aktualizálása után, annak is az egy év elteltével való megismétlése.

### 5.2.12. Egyéb HR – illetve egyéb szolgáltatások:

- pályázatfigyelés, igény szerint pályázatírás, pályázatkészítés: a megkérdezettek között, elsősorban a kisebb vállalkozások szívesen vennének ilyen típusú szolgáltatásokat, mivel jelenlegi kapacitásaik ilyen tevékenység végzését csak korlátozottan teszik lehetővé.
- toborzáshoz, kiválasztáshoz kapcsolódó HR szolgáltatások: a cégek sok esetben segítséget várnak, elsősorban speciális munkavállalói kör (pl. megváltozott munkaképességűek) felkutatásában, tájékoztatásában esetleg a kiválasztási folyamat segítségével.

## 5.3. „Gondoskodó” Virtuális Szolgáltató Központ

Mi lehetne az, ami az ingázóknak jelenthetne olyan plusz oroszlányi szolgáltatást, amivel maradásra, lojalitásra lehetne bírni őket. Az ingázó utazik, áldozatot vállal, csökken a szabadideje, hiszen azt utazással tölti vagy tömegközlekedéssel, vagy egyénileg. Természetesen az oroszlányi dolgozók is igénybe vehetik, nem jelent számukra hátrányos megkülönböztetést, hogy ők Oroszlányban laknak. A cég is ki tudja rajta keresztül fejezni a dolgozó iránti elköteleződést. A helyi vállalkozók, szolgáltatók is magasabb színvonalon értékesíthetnek, fejleszthetnek, hiszen tudják, hogy folyamatosan fizetőképessé megrendelőik, vásárlói vannak, lesznek. Az önkormányzatnak nő a helyi adó bevétele, mert az ipari parkban dolgozó ingázó, nem a lakóhelyén, hanem Oroszlányban költekezik. Javul a fizetési morál, hiszen a készpénz pénzforgalom nagyobb része lesz banki utalásokkal kiegyenlítve.

Nem elhanyagolható módon a városi szociális integrációt is elősegíti, hiszen megismerkednek az Ipari Parkban dolgozók a városi szolgáltatókkal, a helyi programokkal.

### 5.3.1. A „Gondoskodó” Virtuális Szolgáltató Központ

Ez egy olyan üzletház, ahova nem kell elmenni, gyorsan elérhető rengeteg minden, tetszőlegesen lehet megrendelni dolgokat. Azonnali, vagy rövid időn belüli szállítással. Webshophoz hasonló felülete van.

Előnyei:

- Cégeknek, azért jó, mert a dolgozója nem hiányzik a munkából, hogy bizonyos dolgokat el tudjon intézni. Nyugodtabb, egyenletesebb munkát képes végezni, mert a rutin dolgokat virtuálisan elintézte. Bizonyos dolgok lehet, hogy a dolgozói cafeteria keretből is megvásárolhatók. Dolgozóknak saját jelszót biztosítanak.

- Dolgozóknak, időkímélő kényelmes szolgáltatás, esetenként még spórolhat is vele, mert Oroszlányban olcsóbb lehet valami, mint például Budaörsön. Több szabadideje marad, nem kell szabadságot kivennie bizonyos dolgok elintézéséhez.
- Városnak azért jó, mert a helyi vállalkozók megerősödnek, több lesz az árbevételük, amiből több adót fizetnek a városnak.
- Helyi vállalkozóknak stabil fizetőképes megrendelői kört biztosít.

Milyen vásárlásokat, szolgáltatásokat lehetne ilyen módon igényelni? (hivatalos adminisztrációs ügyek intézése, személyigazolvány, útlevél, ki-be jelentkezés, gépjármű ügyintézés, vegyesbolt, gyógyszer, kulcsmásolás, autómosás, szerviz, ruhatisztítás, tankolás, virág, gumis, biztosítás, optikus, kontaktlencse és folyadék, szemüvegekészítés, könyv, ajándék, bank, orvosi ellátásra bejelentkezni, ételrendelés, fodráshoz bejelentkezni stb. ... a lista bővítése igény és helyi lehetőségek szerint.



- **„Gondoskodó kártya”**

Hosszú távon a „Gondoskodó kártya” bevezetése is elképzelhető. A kártyát a Virtuális Szolgáltató Központot igénybevevő kapja meg, ami a jelenléte igénylő szolgáltatások fizetésekor használhat a városban 10-20%-os kedvezményt biztosítva annak használójának.

### 5.3.2. „Gondoskodó” A Virtuális Szolgáltató Központ/ beszállítói kör, helyi vállalkozások,

- **NAGY volumenű megrendelések a vállalatok igényeinek kielégítésére**

Elképzelhetőnek tartjuk, hogy bizonyos szolgáltatásoknál a VARIKONT Szolgáltató Kft. pályáztatná a beszállítókat, a nagyobb volumenű megrendelés reményében így nyomva le az árakat, viszont a beszállítókat is folyamatosan minősítve, azokat 2-3 évig folyamatos megrendeléssel látná el. (áram, üzemanyag, bank céges hitelekhez, busz, biztosító, névjegykártya, papír, szemétszállítás, őrzővédő szolgáltatás, takarítás, kávé, munkaruházat, ....)

- **Dolgozói igényeket kielégítő helyi szolgáltatók, kereskedők**

A Varikont Szolgáltató Kft. pályáztatná beszállítókat, a folyamatos, de kisebb volumenű megrendelések reményében így nyomva le az árakat, viszont a beszállítókat is folyamatosan minősítve, azokat 2-3 évig folyamatos megrendeléssel látná el. (gumis, vegyesbolt, gyógyszertár, benzinkút, autószerelv, autótakarítás, virágbolt, posta, lottózó, harisnya, illatszerbolt, optika, tisztító, helyi őstermelők, cukrászda, papírbolt, nyomtatványbolt, különféle hivatalok, ételrendelés, jegyek programokra, mikulás csomag, újság, sportszerek, kulcsmásolás, posta, ....)

## Mellékletek

**Ábrajegyzék**

**Oroszlány lakónépességének alakulása 1990-2015. között (KSH táblázat)**

**A foglalkoztatottak nemek és napi ingázás szerint, 2011 (KSH táblázat)**

**A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés időtartama szerint, 2011 (KSH táblázat)**

**A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés módja szerint, 2011 (KSH táblázat)**

**Képzési modell (tervezett)**

**Időterv**

**Kérdőív**

**Együttműködési szándéknyilatkozat**

**Prezentációk (magyar, angol, német)**

## Ábrajegyzék

1. ábra Oroszlány lakónépességének változása 2011-2015 között	7. oldal
2. ábra „Szépkorúak” (65 év feletti) megoszlása 2011-2014 között	8. oldal
3. ábra Nyugdíjban, nyugdíjszerű ellátásban részesülők arányának változása 2011-2014 között	9. oldal
4. ábra: Az Ipari parkban dolgozók életkor szerinti megoszlása	13. oldal
5. ábra: Oroszlányban és 20 km-es körzetében lakók száma	14. oldal
6. ábra: Önkormányzati bérlakásokra jelzett igény	15. oldal
7. ábra: Cégek által nyújtott lakhatási támogatások	16. oldal
8. ábra: Fehérgalléros és kékgalléros munkavállalók aránya	17. oldal
9. ábra: Tervezett fehér- és kékgalléros létszámbővítés	17. oldal
10. ábra: A kérdőívet kitöltő cégek iparági struktúrája	18. oldal
11. ábra: Tervezett létszámbővítés	19. oldal
12. ábra: Megváltozott munkaképességűek és kismamák foglalkoztatása	19. oldal
13. ábra: A cégek visszajelzései alapján legkeresettebb szakmák, képzések	20. oldal
14. ábra: Fejlesztendő területek rangsora	21. oldal
15. ábra. Együttműködési hajlandóság egy-egy fejlesztési javaslattal kapcsolatosan	22. oldal
16. ábra A Humánerőforrás-fejlesztési stratégia önkormányzati „kapcsolatrendszere”	31. oldal
17. ábra: Lakásvásárlási támogatás javasolt struktúrája (illusztráció)	38. oldal

## Oroszlány lakónépességének alakulása 1990-2015. között

Időpont	Lakónépesség	Lakások száma	Területnagyság (hektár)
2015.01.01	18 068	7 948	7 586
2014.01.01	18 139	7 947	7 586
2013.01.01	18 326	7 946	7 586
2012.01.01	18 551	7 948	7 586
2011.10.01. (a népszámlálás időpontjában)	18 497	7 946	7 586
2010.01.01	18 701	7 907	7 586
2009.01.01	18 968	7 905	7 586
2008.01.01	19 133	7 894	7 587
2007.01.01	19 328	7 842	7 587
2006.01.01	19 449	7 837	7 586
2005.01.01	19 722	7 833	7 586
2004.01.01	20 034	7 821	7 586
2003.01.01	20 249	7 812	7 586
2002.01.01	20 487	7 803	7 586
2001.02.01. (a népszámlálás időpontjában)	20 538	7 798	7 586
2000.01.01	20 746	7 854	7 586
1999.01.01	20 873	7 855	7 588
1998.01.01	20 883	7 909	7 588
1997.01.01	20 916	7 901	7 588
1996.01.01	21 018	7 894	7 588
1995.01.01	21 082	7 880	7 588
1994.01.01	21 192	7 874	7 588
1993.01.01	21 118	7 863	7 588
1992.01.01	21 098	7 827	7 613
1991.01.01	21 008	7 783	7 613
1990.01.01. (a népszámlálás időpontjában)	21 053	7 755	7 613

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal honlapja - Helységnévtár

[http://www.ksh.hu/apps/hntr.telepules?p\\_lang=HU&p\\_id=30766](http://www.ksh.hu/apps/hntr.telepules?p_lang=HU&p_id=30766)

### 3.1.1 A foglalkoztatottak nemek és napi ingázás szerint, 2011

Terület	Férfi						
	helyben lakó és dolgozó	átmenetileg külföldön tartózkodó	naponta ingázó			összesen	naponta ingázó a foglalkoztatottak százalékában
			más településre eljáró	változó településen dolgozó	együtt		
<b>Komárom-Esztergom</b>							
Megye összesen	32 940	1 502	30 957	4 821	35 778	70 220	51,0
<b>Járások</b>							
Esztergomi	8 555	497	10 342	1 664	12 006	21 058	57,0
Kisbéri	1 623	77	3 017	249	3 266	4 966	65,8
Komáromi	5 073	96	3 920	459	4 379	9 548	45,9
Oroszlányi	2 611	188	2 505	367	2 872	5 671	50,6
Tatabányai	10 963	463	6 867	1 279	8 146	19 572	41,6
Tatai	4 115	181	4 306	803	5 109	9 405	54,3
Terület	Nő						
	helyben lakó és dolgozó	átmenetileg külföldön tartózkodó	naponta ingázó			összesen	naponta ingázó a foglalkoztatottak százalékában
			más településre eljáró	változó településen dolgozó	együtt		
<b>Komárom-Esztergom</b>							
Megye összesen	34 841	685	24 907	409	25 316	60 842	41,6
<b>Járások</b>							
Esztergomi	8 755	169	9 118	98	9 216	18 140	50,8
Kisbéri	1 646	33	2 239	24	2 263	3 942	57,4
Komáromi	5 366	58	2 678	30	2 708	8 132	33,3
Oroszlányi	2 914	74	2 186	23	2 209	5 197	42,5
Tatabányai	12 438	241	4 951	161	5 112	17 791	28,7
Tatai	3 722	110	3 735	73	3 808	7 640	49,8
Terület	Összesen						
	helyben lakó és dolgozó	átmenetileg külföldön tartózkodó	naponta ingázó			összesen	naponta ingázó a foglalkoztatottak százalékában
			más településre eljáró	változó településen dolgozó	együtt		
<b>Komárom-Esztergom</b>							
Megye összesen	67 781	2 187	55 864	5 230	61 094	131 062	46,6
<b>Járások</b>							
Esztergomi	17 310	666	19 460	1 762	21 222	39 198	54,1
Kisbéri	3 269	110	5 256	273	5 529	8 908	62,1
Komáromi	10 439	154	6 598	489	7 087	17 680	40,1
Oroszlányi	5 525	262	4 691	390	5 081	10 868	46,8
Tatabányai	23 401	704	11 818	1 440	13 258	37 363	35,5
Tatai	7 837	291	8 041	876	8 917	17 045	52,3

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal: Népszámlálás 2011 – 18. A foglalkoztatottak napi ingázása és közlekedése Megjelenés: 2015.08.31. 3.1.1  
A foglalkoztatottak nemek és napi ingázás szerint, 2011 c. táblázat alapján  
[http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p\\_kiadvany\\_id=81305&p\\_temakor\\_kod=KSH&p\\_session\\_id=270862621867635&p\\_lang=HU](http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=81305&p_temakor_kod=KSH&p_session_id=270862621867635&p_lang=HU)

### 3.2.1 A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés időtartama szerint, 2011

Terület	Nem közlekedik	Legfeljebb 15	16–30	31–60	61–90	91–120	121–	Átmenetileg külföldön tartózkodó	Összesen
		percet közlekedik							
<b>Komárom-Esztergom</b>									
Megyeszékhely									
Tatabánya	775	11 433	10 108	5 096	1 076	418	147	560	29 613
Többi város	1 792	26 419	16 735	7 932	1 807	952	310	816	56 763
Községek, nagyközségek	1 277	16 352	14 470	9 005	1 801	728	242	811	44 686
Megye összesen	3 844	54 204	41 313	22 033	4 684	2 098	699	2 187	131 062
Járások									
Esztergomi	1 135	15 476	11 976	6 913	1 779	950	303	666	39 198
Kisbéri	212	3 932	2 299	2 000	245	78	32	110	8 908
Komáromi	561	9 044	5 196	2 182	324	168	51	154	17 680
Oroszlányi	253	4 478	3 783	1 639	268	130	55	262	10 868
Tatabányai	1 067	14 294	12 571	6 561	1 452	538	176	704	37 363
Tatai	616	6 980	5 488	2 738	616	234	82	291	17 045
Járások									
Esztergomi	2,9%	39,5%	30,6%	17,6%	4,5%	2,4%	0,8%	1,7%	100,0%
Kisbéri	2,4%	44,1%	25,8%	22,5%	2,8%	0,9%	0,4%	1,2%	100,0%
Komáromi	3,2%	51,2%	29,4%	12,3%	1,8%	1,0%	0,3%	0,9%	100,0%
Oroszlányi	2,3%	41,2%	34,8%	15,1%	2,5%	1,2%	0,5%	2,4%	100,0%
Tatabányai	2,9%	38,3%	33,6%	17,6%	3,9%	1,4%	0,5%	1,9%	100,0%
Tatai	3,6%	41,0%	32,2%	16,1%	3,6%	1,4%	0,5%	1,7%	100,0%

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal: Népszámlálás 2011 – 18. A foglalkoztatottak napi ingázása és közlekedése Megjelenés: 2015.08.31. 3.2.1 A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés időtartama szerint, 2011 c. táblázat alapján

### 3.2.2 A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés módja szerint, 2011

Terület	Nem közlekedik	Csak gyalog közlekedik	Egyféle járművel közlekedik								Kétféle	Háromféle	Átmenetileg külföldön tartózkodó	Összesen	
			helyi autóbusszal, villamossal, trolibussszal, metróval	távolsági autóbusszal	vonattal, HÉV-vel	autóval	motorkerékpárral	kerékpárral	egyéb járművel	együtt					járművel közlekedik
<b>Komárom-Esztergom</b>															
Megyeszékhely															
Tatabánya	775	4 117	6 202	1 126	839	10 294	132	729	1 602	20 924	2 908	329	560	29 613	
Többi város	1 792	10 068	2 914	6 731	1 347	18 607	637	5 600	3 016	38 852	4 573	662	816	56 763	
Községek, nagyközségek	1 277	4 342	144	9 963	608	16 884	625	3 013	3 441	34 678	3 128	450	811	44 686	
Megye összesen	3 844	18 527	9 260	17 820	2 794	45 785	1 394	9 342	8 059	94 454	10 609	1 441	2 187	131 062	
Járások															
Esztergomi	1 135	6 098	987	7 468	597	13 290	478	2 208	2 865	27 893	2 922	484	666	39 198	
Kisbéri	212	895	78	1 964	35	2 411	157	1 194	1 355	7 194	461	36	110	8 908	
Komáromi	561	2 073	803	2 029	642	5 837	294	2 994	834	13 433	1 279	180	154	17 680	
Oroszlányi	253	2 218	642	1 976	129	3 291	77	657	551	7 323	713	99	262	10 868	
Tatabányai	1 067	4 886	6 228	2 320	1 057	13 878	189	1 021	1 901	26 594	3 677	435	704	37 363	
Tatai	616	2 357	522	2 063	334	7 078	199	1 268	553	12 017	1 557	207	291	17 045	
Járások															
Esztergomi	2,9%	15,6%	2,5%	19,1%	1,5%	33,9%	1,2%	5,6%	7,3%	71,2%	7,5%	1,2%	1,7%	100,0%	
Kisbéri	2,4%	10,0%	0,9%	22,0%	0,4%	27,1%	1,8%	13,4%	15,2%	80,8%	5,2%	0,4%	1,2%	100,0%	
Komáromi	3,2%	11,7%	4,5%	11,5%	3,6%	33,0%	1,7%	16,9%	4,7%	76,0%	7,2%	1,0%	0,9%	100,0%	
Oroszlányi	2,3%	20,4%	5,9%	18,2%	1,2%	30,3%	0,7%	6,0%	5,1%	67,4%	6,6%	0,9%	2,4%	100,0%	
Tatabányai	2,9%	13,1%	16,7%	6,2%	2,8%	37,1%	0,5%	2,7%	5,1%	71,2%	9,8%	1,2%	1,9%	100,0%	
Tatai	3,6%	13,8%	3,1%	12,1%	2,0%	41,5%	1,2%	7,4%	3,2%	70,5%	9,1%	1,2%	1,7%	100,0%	

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal: Népszámlálás 2011 – 18. A foglalkoztatottak napi ingázása és közlekedése Megjelenés: 2015.08.31. A 3.2.2 A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés módja szerint, 2011 c. táblázat alapján



## Oroszlány Város szakképzésének helyzete, fejlesztési lehetőségei

(tervezett)

### A helyi szakképző intézmény

1950. szeptember 1-től közel 61 évig önálló szakképzési intézmény működött városunkban Eötvös Lóránd Szakközép- és Szakiskola néven<sup>33</sup>. 2011. évben az önkormányzat, mint intézményfenntartó a városban működő középiskolák 2011. augusztus 16. napjától történő összevonásáról döntött Oroszlány Város Gimnáziuma és Szakképző Iskolája néven.<sup>34</sup> Az összevont intézmény 2012. szeptember 1-től felvette a Hamvas Béla Gimnázium és Szakképző Iskola nevet.<sup>35</sup>

A köznevelési és közoktatási rendszer kormányzati átalakítása következtében az önkormányzat 2013. január 1-től átadta oktatási intézményeit és az intézményfenntartói jogokat a 2012. szeptember 1-én alapított országos hatáskörű az Emberi Erőforrások Minisztériuma felügyelete alatt álló Klebelsberg Intézményfenntartó Központnak (KLIK).<sup>36</sup>

A köznevelési és közoktatási rendszer átalakítása során, következő lépéseként a szakképzést folytató oktatási intézmények fenntartói jogait a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ (KLIK) átadta az újonnan létrehozott és a Nemzetgazdasági Minisztérium irányítása alatt a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal „koordinálásával” működő ún. szakképzési centrumoknak, illetve ezekben egyesítette a szakképző intézményeket<sup>37</sup>. Komárom-Esztergom megyében a Tatabányai Szakképzési Centrum megyei hatáskörben látja el feladatait, 26 tagintézménnyel.

**Városunkban jelenleg a Tatabányai Szakképzési Centrum Hamvas Béla Szakképző Iskolája folytat szakképzési tevékenységet.**

---

<sup>33</sup> Oroszlány Város Képviselőtestületének 98/2011. (VI.29.) Kt. határozata az Eötvös Lóránd Szakközép és Szakiskola megszűntető okiratáról

<sup>34</sup> Oroszlány Város Képviselőtestületének 100/2011. (VI.29.) Kt. határozata az Oroszlány Város Gimnáziuma és Szakképző Iskolája egységes szerkezetbe foglalt alapító okiratáról

<sup>35</sup> Oroszlány Város Képviselőtestületének 130/2012. (VII.4.) Kt. határozata a Hamvas Béla Gimnázium és Szakképző Iskola egységes szerkezetbe foglalt alapító okiratáról

<sup>36</sup> 2012. évi CLXXXVIII. törvény a köznevelési feladatot ellátó egyes önkormányzati fenntartású intézmények állami fenntartásba vételéről illetve Oroszlány Város Képviselőtestületének 253/2012. (XII.19.) Kt. határozata a közoktatási intézmények átadása-átvétele

<sup>37</sup> Az Országgyűlés a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény, a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény és az azokkal összefüggő tárgyú törvények, valamint a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény módosítását 2015. május 27-én.

146/2015. (VI. 12.) Korm. rendelet a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartásában működő egyes szakképző intézmények átadásáról, valamint egyes kormányrendeleteknek a szakképzés intézményrendszerének átalakításával összefüggő módosításáról

## A szakképzés a helyi tagintézményben

A szakképzés mai rendszerében a nappali iskolarendszerű képzés mellett két formában lehet még szakképzést lebonyolítani:

a.) Iskolarendszerben **felnttktatás** (esti tagozat) keretében, ahol a nappali képzés óraszámát lecsökkenthetjük (maximum) 60%-ra, így a képzési idő is rövidülhet.

Jelenleg felnttktatás (iskolarendszerű esti tagozat, 2 éves) keretében folyó képzések:

- Gépgyártás-technológiai technikus
- Szociális gondozó és ápoló
- CNC forgácsoló

Keresztfélévben (január) indított/tervezett szakok:

- Gépi forgácsoló OKJ (2 éves)
- Hegesztő OKJ (2 éves)

b.) A másik, sokkal rugalmasabb képzési forma a **felnttktképzés**. Itt tanfolyamok keretében valósul meg a szakképzés, akár az Országos Képzési Jegyzék által szabályozottan, akár teljesen egyedi igények alapján összeállított tartalmakkal. A két képzési forma között az alapvető különbség a finanszírozás kérdése.

**A felnttktatás keretében az első, illetve a második szakma megszerzése ingyenes, addig a felnttktképzés esetén van képzési költség, amit csak különleges esetekben vállal át az állam.**

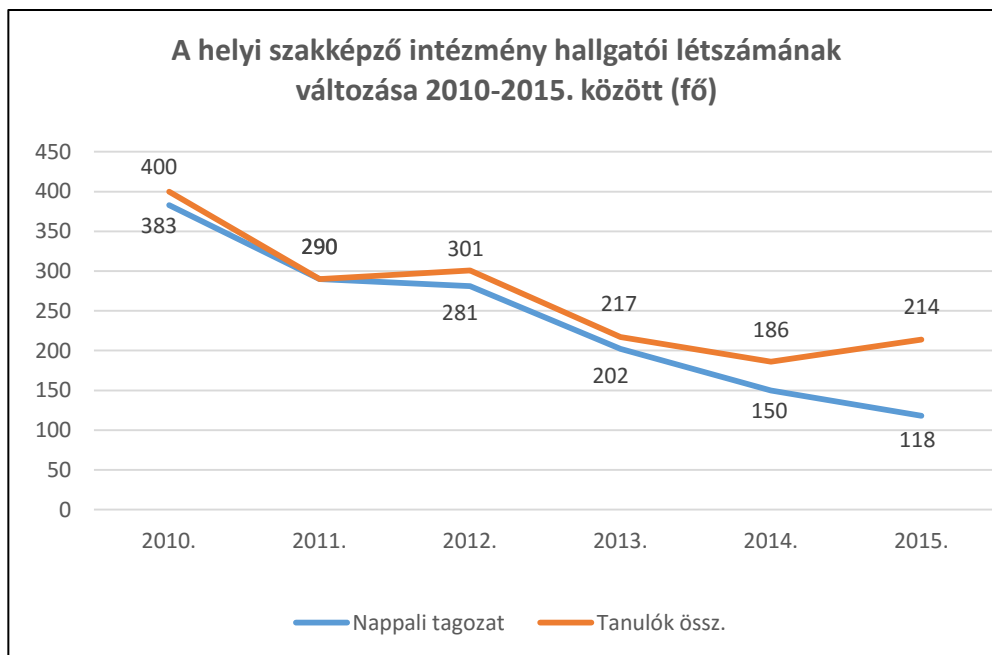
A Tatabányai Szakképzési Centrum akkreditációja szerint jelenleg felnttktképzés keretében képezhető szakmák (Megjegyzés: az akkreditált, engedélyezett képzések köre igény szerint folyamatosan bővíthető):

Ssz.	Képzési program megnevezése	Képzési kör	Program engedélyezési szám	Engedélyezési szám kezdete
1	Bérügyintéző	A	E-001303/2015/A001	2015.07.01
2	CNC gépkezelő	A	E-001303/2015/A002	2015.07.01
3	Építő- és anyagmozgató gép kezelője (Targoncavezető szakmairány)	A	E-001303/2015/A003	2015.07.01
4	Építő- és anyagmozgató gép kezelője (Targoncavezető)	A	E-001303/2015/A004	2015.07.01
5	Faipari gépkezelő	A	E-001303/2015/A005	2015.07.01
6	Gépi forgácsoló	A	E-001303/2015/A006	2015.07.01
7	Hulladékgyűjtő és - szállító	A	E-001303/2015/A007	2015.07.01
8	Hulladékválogató és - feldolgozó	A	E-001303/2015/A008	2015.07.01
9	Kisteljesítményű kazánfűtő (max. 2 t/h)	A	E-001303/2015/A009	2015.07.01

Ssz.	Képzési program megnevezése	Képzési kör	Program engedélyezési szám	Engedélyezési szám kezdete
10	Konyhai kisegítő	A	E-001303/2015/A010	2015.07.01
11	Motorfűrész-kezelő	A	E-001303/2015/A011	2015.07.01
12	Raktáros	A	E-001303/2015/A012	2015.07.01
13	Társadalombiztosítási ügyintéző	A	E-001303/2015/A013	2015.07.01
14	Segéd gát- és csatornaőr	B	E-001303/2015/B006	2015.07.01
15	ECDL Start	D	E-001303/2015/D001	2015.07.01
16	Egészségügyi képesítések (Munkahelyi elsősegélynyújtó)	D	E-001303/2015/D002	2015.07.01
17	Volfrámelektrodás védőgázos ívhegesztő	A	E-001303/2015/A014	2015.08.31
18	Fogyóelektrodás védőgázos ívhegesztő	A	E-001303/2015/A015	2015.08.31
19	Villanyszerelő	A	E-001303/2015/A016	2015.08.31

A helyi szakképzéssel kapcsolatban **két, meghatározó és problémásnak tekinthető jelenségre** hívnánk fel a figyelmet.

- A helyi szakképző intézmény beiratkozott **hallgatói létszáma** az elmúlt években **drasztikusan**, majdnem felére, 46,5%-kal **csökkent** 2010. évhez képest. Ennek **okai sokrétűek**, amelyben véleményünk szerint:
  - a **demográfiai trendek** (pl. csökkenő gyermeklétszám) mellett
  - az **intézményt**, illetve a **szakképzési rendszert érintő szervezeti változások** (pl. oktatási intézmények összevonása; fenntartó váltás, stb.) és
  - **szakmai koncepció váltások** (pl. duális képzés bevezetése; Országos Képzési Jegyzék, illetve vizsga- és szakmai követelményrendszer változásai, stb., valamint
  - az általános iskolai tanulmányaikat befejezők **pályaválasztási „szokásai” és hajlandóságuk** is szerepet játszik.



38

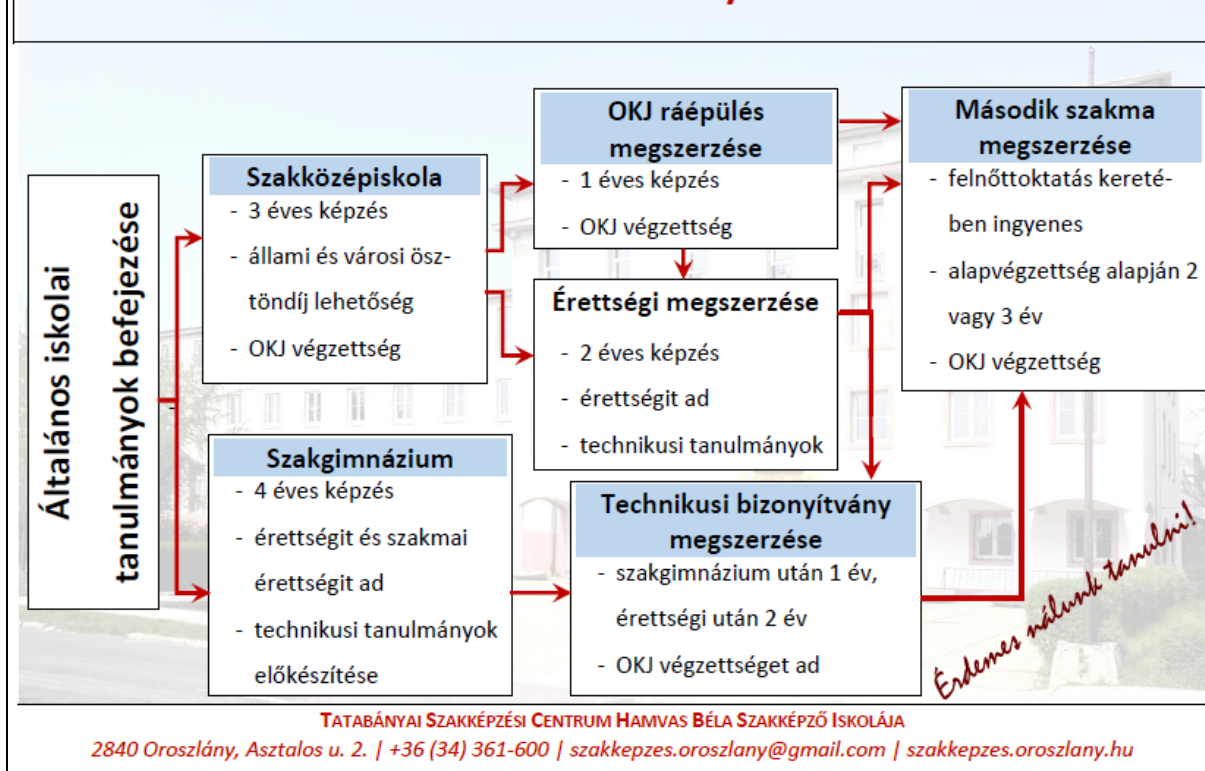
A **hallgatói létszám** csökkenése folyamatosan lassult 2012. évtől és remélhetőleg nem csak átmenetileg, de megállni látszik. **2015. évben már lassú emelkedésnek** indult a tanulói létszám. A nappali tagozatos hallgatók száma továbbra is csökkenő tendenciát mutat, bár egyre lassuló mértékben.

Ezt a hallgatói létszám csökkenő tendenciát kívánja/kívánta megállítani és növekedési pályára állítani **az önkormányzat a 2015. évben bevezetett önkormányzati ösztöndíjjal és utazási támogatással**<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Forrás: Tatabányai Szakképzési Centrum Hamvas Béla Szakiskolája által rendelkezésre bocsátott adatok alapján.

<sup>39</sup> Oroszlány Város Képviselőtestületének 26/2015. (X.24.) önkormányzati rendelet a városi szakiskolai tanulmányi ösztöndíjról és a középfokú oktatásban résztvevők utazási támogatásáról

## A SZAKKÉPZÉS RENDSZERE A 2016/2017-ES TANÉVTŐL



- A **2015. évben bekövetkezett hallgatói létszámnövekedés egyértelműen a felnőttoktatásban** (iskolarendszerű esti tagozatos képzés) résztvevők egyre **növekvő számával** (2013. – 15 fő; 2014. – 36 fő; 2015. – 96 fő) és arányával indokolható. A hallgatói létszámon belül a felnőttoktatásban résztvevők aránya 2010. és 2013. között 0% - 6,9% között váltakozott, 2014. évben már majdnem minden ötödik hallgató (19,4%), 2015. évben pedig már 44,9% (96 fő) esti tagozaton tanult.

A felnőttoktatásban résztvevők jelentős része munkaviszonyban áll/állt és foglalkoztatója által igényelt és támogatott (pl. munkaidő kedvezmény, stb.) át- és továbbképzés miatt kezdte meg tanulmányait. **A helyi szakképző intézmény törekszik a munkáltatói igények magas színvonalú kielégítésére.**

Az intézmény a 2016/2017. tanévben is hasonló nagyságrendű felnőttoktatásban résztvevővel tervez.

A szakképzésről szóló **2011. évi CLXXXVII. törvény 2015. május 27-én elfogadott módosítása** a második szakképesítés megszerzését is **ingyenessé tette az iskolai rendszerű szakképzésben**, de a második szakma **csak a nem nappali munkarend szerinti felnőttoktatás** (esti tagozat) keretében szerezhető meg. A szabályozási környezet változása, illetve a fejlesztéseket, bővítéseket megvalósító cégek növekvő szakember igénye miatt biztosan prognosztizálható a felnőttoktatásban (esti tagozaton) tanulók létszámának további növekedése az elkövetkező években.

**A szakképzés „eltolódása” a felnőttoktatás irányába, illetve a vállalkozások szakmai igényei rugalmas munkaszervezést és jelentős kihívást állítanak a szakképző intézmény felé.**

## Ajánlások, javaslatok

### 1. Ösztöndíj-program

- a.) A 2015. évben bevezetett **önkormányzati ösztöndíjat és utazási támogatást igényelhetők körének felülvizsgálata, esetleges kibővítése**. A jelenleg hatályos önkormányzati rendelet<sup>40</sup> szerint az ösztöndíjat, illetve az utazási támogatást oroszlányi középfokú intézményben/tagintézményben **nappali tagozaton** iskolai tanulmányokat folytatók igényelhetik. (Az intézményre vonatkozó jelenlegi önkormányzati és állami támogatást összesítő felhívás az 1. sz. képen látható.)

1. sz. kép: Elérhető ösztöndíjak a TSzC Hamvas Béla Szakképző Iskolában

**Tatabányai Szakképzési Centrum**  
**HAMVAS BÉLA SZAKKÉPZŐ ISKOLÁJA**  
2840 Oroszlány, Asztalos u. 2.  
+36 (34) 361-600 | szakkepzes.oroszlany.hu  
szakkepzes.oroszlany@gmail.com

**ÖSZTÖNDÍJ A SZAKISKOLAI TANULÓKNAK:**  
Indított szakmák: gépi forgácsoló, hegesztő, szociális gondozó és ápoló, ipari gépész, elektrotechnikai műszerész

Tanulmányi átlagod	Államtól kapott ösztöndíj	Oroszlánytól kapott ösztöndíj	Összesen
2,51-3,00	10.000 Ft/hó	-	10.000 Ft/hó
3,01-3,50	15.000 Ft/hó	15.000 Ft/hó	30.000 Ft/hó
3,51-4,00	20.000 Ft/hó	20.000 Ft/hó	40.000 Ft/hó
4,01-4,50	25.000 Ft/hó	25.000 Ft/hó	50.000 Ft/hó
4,51-5,00	30.000 Ft/hó	30.000 Ft/hó	60.000 Ft/hó

**ÖSZTÖNDÍJ A SZAKKÖZÉPISKOLAI TANULÓKNAK:**  
Indított szakmacsoportok: gépészet (gépgyártástechnológiai technikus, mechatronikai technikus) szociális (szociális asszisztens), ügyvitel (irodai asszisztens)

Tanulmányi átlagod	Oroszlánytól kapott ösztöndíj
3,70-3,99	10.000 Ft/hó
4,00-4,49	15.000 Ft/hó
4,50-5,00	20.000 Ft/hó

**BŐVEBB INFORMÁCIÓ A FACEBOOK OLDALUNKON VAGY HONLAPUNKON:**  
SZAKKEPZES.OROSZLANY.HU

Forrás: Tatabányai Szakképzési Centrum Hamvas Béla Szakképző Iskolája

- b.) A fentiek kapcsán a város, valamint a városi foglalkoztatói figyelmébe ajánlunk egy további támogatási formát, amelyben a foglalkoztatók által meghatározott képzési formákban - közép és felsőfokú tanulmányok esetén - tanulók már a tanulmányaik alatt megállapodnak a leendő munkáltatójukkal, hogy tanulmányaik sikeres befejezését (oklevél megszerzése) követően egymással munkaszerződést kötnek legalább olyan időtartamra, amely időtartamban a gyakornok gyakornoki ösztöndíjban részesült.

A **gyakornoki programban** azok vehetnek részt, akik a későbbi foglalkoztatójukkal és a koordinátori feladatokat ellátó Polgármesteri Hivatallal által delegált szervezet egy háromoldalú megállapodást kötnek. A Gyakornoki Program ösztöndíja ennek megfelelően magasabb kell, hogy legyen, mint a Város által biztosított ösztöndíj hosszabb távú vállalásokat nem igénylő összege.

**Ezzel biztosítható, hogy mindkét fél számára kölcsönös biztonságot jelentő egyezség jöjjön létre, amely nyomán tervezhetőbbé válik, egyfelől a diák elhelyezkedése, munkakezdése,**

<sup>40</sup> Oroszlány Város Képviselőtestületének 30/2015. (XII.20.) önkormányzati rendelet a városi gimnáziumi és a szakközépiskolai tanulmányi ösztöndíjról

másfelől a gazdasági szervezetek, ritkább esetben egyéb **foglalkoztatók szakemberállományának biztosítása.**

**Az ösztöndíjprogramban résztvevő munkáltató számára a modell előnyös, mert:**

- az általa preferált tudással rendelkező munkaerőre tesz szert,
- az ösztöndíj adóalapot csökkentő közcélú adomány,
- a hatályos jogi szabályozás lehetőséget teremt diplomás pályakezdő fiatalok adó-, illetve járulékkedvezményrel történő foglalkoztatására is a munkáltató részére.

**Az ösztöndíjas részére előnyös, mert:**

- az ösztöndíj támogatást biztosít a tanulmányok elvégzéséhez és a diploma megszerzéséhez, illetve
- a háromoldalú megállapodással a tanulmányok befejezését követően biztos munkahely áll rendelkezésre a magasan kvalifikált, speciális tudással rendelkező pályakezdő munkavállaló számára.

c.) Az ösztöndíj program másik alternatívája az felnőttoktatásban résztvevők bevonása. A szakképzés helyzetének elemzésekor bemutattuk, hogy a szakképzésben résztvevő hallgatók összetétele „tolódik” a felnőttoktatásban (esti tagozat) résztvevők irányában, ezért, valamint az egész életen át tartó tanulás ösztönzése érdekében megfontolásra javasoljuk a felnőttoktatásban résztvevőkre is, korlátozottabb mértékben a támogatási rendszer kiterjesztését (pl. nappalisok ösztöndíjának az 50%-a az esti tagozatosoknak is).

Az ösztöndíj rendszer felülvizsgálata során javasoljuk a **kommunikáció fejlesztését**, hogy minél szélesebb körben ismertté váljanak az önkormányzat által megtett intézkedések. A kommunikáció egyik eleme lehet a bevezetett ösztöndíj rendszer hatásának vizsgálata, illetve későbbi nyomon követése is.

A későbbiekben fontos tájékozódni az esetleges munkáltatói ösztöndíjakról (jelenlegi jogszabályi környezet nem tiltja állami, önkormányzati ösztöndíj mellett ennek lehetőségét) is.

## **2. Kommunikáció, akciók szervezése**

A korábbiakban megemlítésre került az általános iskolások pályaválasztási szokásainak, illetve hajlandóságuk módosulása. Meglátásunk szerint ennek sok esetben a diákok információhiánya, valamint a szülők, tanárok motiváltsága az oka.

Ennek feloldására **tudatos, irányított marketingtevékenységre** van szükség, amelyet megfelelő **kommunikációval** (pályaválasztási füzetek, honlap, közösségi oldalak igénybevétele, általános iskolákkal való szorosabb együttműködés, stb.), illetve egyéb ismeretszerzési lehetőségekkel (a tanulók életkorának megfelelő cégbemutatók, céglátogatások, illetve családi napok szervezése stb.) lehetséges feloldani.

Szeretnénk megjegyezni, hogy megyénkben a pályaválasztás ösztönzésében, pályaaorientációs tevékenységet több szervezet is folytat:

- a Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (KEMKIK), elsősorban a duális, gyakorlatorientált szakképzés elterjesztése, népszerűsítése érdekében.
- a Tatabányai Szakképzési Centrum és tagintézményei (TSZC Hamvas Béla Szakképző Iskolája), elsősorban az iskolarendszerű oktatásban biztosított létszámok „feltöltése” érdekében, valamint

- a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal munkaerő-piaci, foglalkoztatási feladatokat ellátó szervezeti egységei.

A feladat ellátása a fenti szervezetek között oszlik meg, azonban eredményessége – részben a rendelkezésre álló humán erőforrás kapacitás korlátozottsága miatt - a munkáltatók szempontjából vitatható. Véleményünk szerint a helyi problémák orvoslására a feladat intenzívebb ellátására van szükség valószínűsíthetően többletforrások bevonásával.

#### A kommunikációt több csatornán keresztül indokolt tervezni:

- a) **Pályaválasztási füzet kiadása szülők/tanulók részére:** Több településen, illetve megyében is elkészítésre került hasonló jellegű kiadvány, amelyben az adott városban, valamint a megyében elérhető szakmák és képzési helyek kerülnek bemutatásra, leírva az elhelyezkedési, továbbá kereseti lehetőségeket is. Ennek mintájára elkészíthető a helyi sajátosságokat figyelembe vevő kiadvány, amelyet elsősorban a helyi, illetve a járásban található általános iskolákban lenne javasolt terjeszteni mind nyomtatott, mind elektronikus formában (intézmény honlapja, amennyiben rendelkezik azzal).

A kiadvány elsősorban az Ipari Parkban, a városban keresett szakmákat mutatná be, illetve azokat a cégeket, ahol ezzel sikeresen el lehet helyezkedni. Azokat az oktatási intézményeket (elsősorban a helyi szakképző intézményt) is bemutatná, ahol a keresett szakmákat tanítják a közelben

- b) Napjainkban az információszerezés egyre inkább az Internet, illetve közösségi oldalak (pl. Facebook, Twitter, stb.) felé tolódik el.

- **Honlap:** Javasolt lenne a folyamatos, naprakész információk megjelentetése mind az oktatási intézmények (általános iskolák, helyi szakképző iskola), a városi, valamint esetlegesen a közvetítő szervezet, a Varikont Kft. honlapján megjelentetni, a célközönségnek megfelelő megfogalmazásban (diákoknak, szülőknek).

#### Ő itt Péter!

Péter iskolaválasztás előtt áll. Péter úgy döntött, hogy Oroszlányban tanul szakmát, ahol ezért havonta akár 60.000 Ft ösztöndíjat és bérlet támogatást is kaphat. Emellett a szakma megszerzése után érettségét és technikus bizonyítványt is tud szerezni, tanulmányai alatt pedig cégeknél szerezheti meg a gyakorlatot. Péter jól döntött!



Légy olyan te is, mint Péter! Hozz te is jó döntést!

- **Közösségi oldalak:** Az ismertebb közösségi oldalakon (pl. Facebook) megfelelő profil létrehozásával vagy más, hasonló profilhoz való csatlakozással (pl. a KEMKIK rendelkezik profillal „Pályaválasztás Kemkik”, vagy a „TSZC Hamvas Béla Szakképző Iskolája” ua. néven) az információk megjelentetése a célcsoport nyelvezetén.
- **Együttműködés általános iskolákkal:** javasolt lenne nemcsak az intézmények vezetőivel, hanem az oktató tanárokkal való találkozás, egyeztetés lehetősége. A valós adatok, információk megismerésével növelhető a szakképzés felé irányítható diákok száma.
- **Cégbemutatók, céglátogatások, családi napok szervezése:** a célközönség számára szervezett mutatkozási lehetőségek a cégek részére akár az iskola keretei között, akár a cégek saját falai között.



### 3. Képzés szervezési modell bevezetése

Célkitűzés: a városi humánerő-forrás stratégia részeként olyan modell kialakítása, amely a helyi szinten rendelkezésre álló szakképzési lehetőségek, erőforrások jobb kihasználásával minőségi szolgáltatást nyújt az igénybevevők (foglalkoztatók, munkavállalók) számára. Összehangolt, koordinált és valós igényeken alapuló képzések szervezése, lebonyolítása ezáltal a munkaerő kereslet/kínálat jobb összehangolása, valamint a munkaerő-kínálat minőségének javítása, fejlesztése.

#### Tervezett szakképzési modell bemutatása:

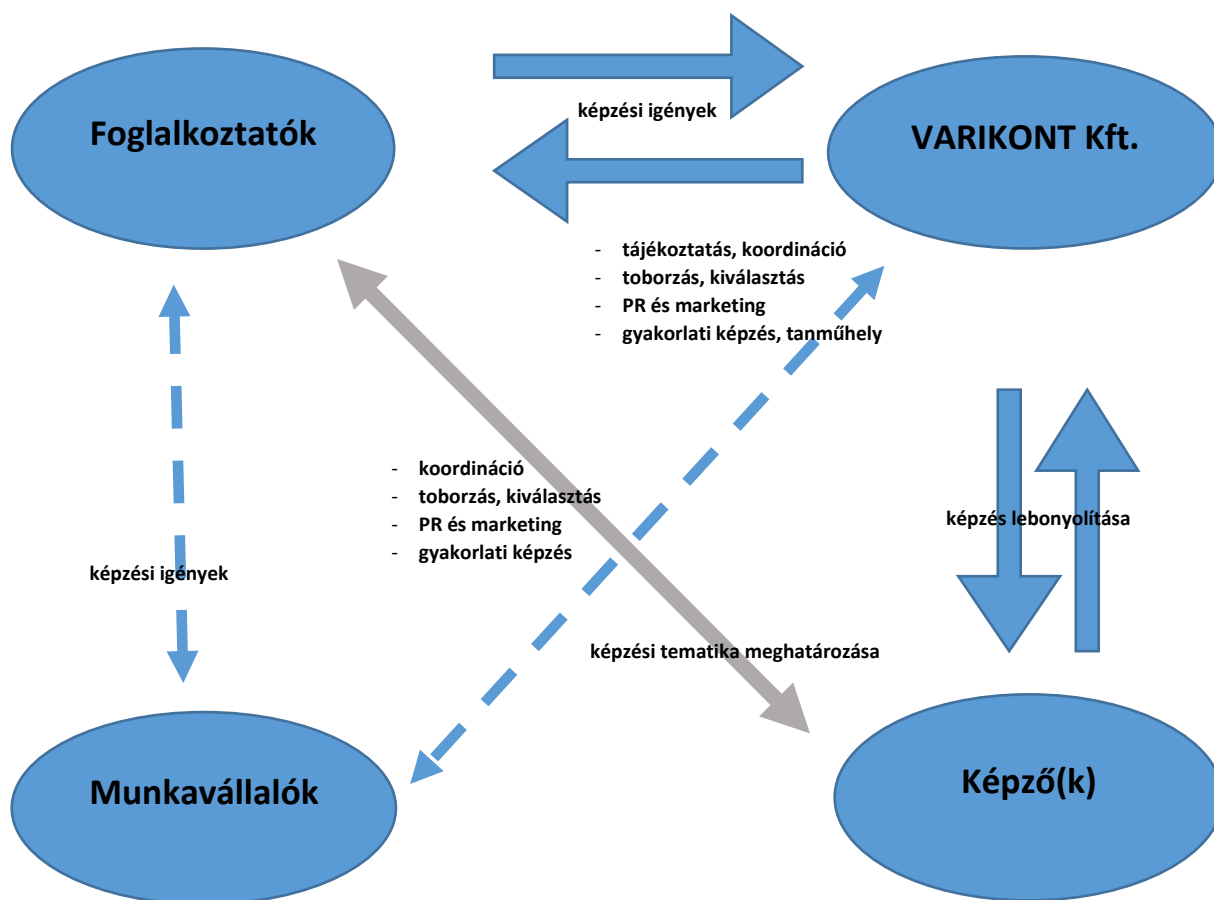
**A modell** a Munkáltatók, Szakképző/Képző intézmény és a közreműködő szervezet, a Varikont Szolgáltató Kft. közötti **folyamatos és kölcsönös kommunikáción alapszik.**

#### 3.1 Igényfelmérés

A Varikont Szolgáltató Kft. **meghatározott időszakokban** (pl. negyedévente vagy a képző intézménnyel közösen kialakított időpontokban) **felméri** - lehetőség szerint elektronikus úton (pl. rövid kérdőíves megkeresésben) – **a munkáltatók aktuális képzési igényeit, szükségleteit.**

#### Célcsoport:

- Elsősorban a **város gazdasági életét meghatározó vállalkozások, nagyfoglalkoztatók körében** (kiemelten az Ipari Park cégei) végzett felmérés. (1 fázis)
- Városunkban több, mint ezer vállalkozás van bejegyezve, ezért fontos lenne **mind szélesebb körben elvégezni az igényfelmérést.** (2. fázis)
- A Varikont Szolgáltató Kft. a **TOP 5.1.2 – 15 „Helyi foglalkoztatási együttműködések” című pályázat** keretében - amelyet térségi, járási keretek között tervezünk megvalósítani – fel kívánja vállalni az **ún. paktum szervezeti feladatokat.** Ennek keretében az igényfelmérést ki kell terjeszteni a környező térség településeire is. Ezt elsősorban az érintett önkormányzatok, mint a helyi adottságokat legjobban ismerők megkeresésével tervezzük megvalósítani. Véleményünk szerint így a térségi igények is megismerhetőbbé válnak. (3. fázis)
- A cégek igényeinek felmérésével közvetett módon a munkavállalói kör igényei is részben felmérésre kerülnek, de a későbbiekben megfontolandó az egyéni igények adott szintű „becsatornázása” is. (4. fázis)



### 3.2. Képző intézménnyel való egyeztetés

A felmerült igények összegyűjtését követően a Varikont Szolgáltató Kft. egyeztetést folytat a képző intézménnyel a felmerült igények kielégítésének lehetőségéről (iskola rendszerű nappali, esti, vagy felnőttképzés keretében). Majd a felmerült igények alapján összeállítják az indítandó képzések listáját. A két szervezet együttesen igyekszik optimalizálni az indítandó képzések finanszírozását (külső, pályázati források bevonása; költségmentesség...).

### 3.3. Munkáltatók tájékoztatása

Varikont Szolgáltató Kft. tájékoztatást nyújt az érintett foglalkoztatóknak az indítani tervezett szakképzésekről, annak tervezett finanszírozási módjáról. (visszajelzés, visszacsatolás)

### 3.4. Képzésben résztvevők tájékoztatása, toborzása, kiválasztása

- Elsősorban a **felnőttképzés keretében** indítani tervezett tanfolyamok esetében. A **munkaviszonyban állók**, illetve **álláskereső** esetében az érintett **foglalkoztatók bevonása** a kiválasztási folyamatba. A képzésekhez kapcsolódó előszűréseket, marketing és PR tevékenységet (hirdetés, reklám...) a Varikont Szolgáltató Kft. látná el, valamint koordinálná. (pl. cégeknél az ott szokásos módon).

- A képzéshez kapcsolódó szakmai alkalmassági vizsgálatok elvégzését a képző intézmény és a Varikont Szolgáltató Kft. közösen végezné el a foglalkoztatók által meghatározott igényeknek megfelelően.

### 3.5 Képzések lebonyolítása

- **A képzést a képző intézmény bonyolítja.** Az egyes képzések esetében fontos az **érintett foglalkoztatók bevonása - elsősorban a gyakorlati képzésekbe -, valamint az igényelt képzési tematika összeállításába** (pl. általános operátor képzés; mechatronikai technikus képzés; szakrajz ismeretek képzés; olvasztár-öntő képzés, stb.).
- Későbbiekben vizsgálandó, hogy a helyi szakképzési rendszer hatékonyságának és rugalmasságának fejlesztése érdekében az önkormányzat – akár a Varikont Szolgáltató Kft. tevékenységi körének bővítésével – hozzon létre felnőttképzés folytatására alkalmas szervezetet.  
A tevékenység folytatásához szükséges engedélyek beszerzése (és ehhez szükséges feltételek biztosítása) után a helyi „szakképzési paletta” kibővülne és piaci alapon nagyobb munkavállalói kör át- és továbbképzéséhez biztosítana szervezeti hátteret.

#### 3.5.1. Tanműhely üzemeltetése

A helyzetértékelés során elvégzett kérdőíves felmérésben, illetve a személyes interjúkban is **megfogalmazódott egy közös tanműhely igénye**, valamint ennek **kialakításában, üzemeltetésben való együttműködés szándéka a cégek részéről**. A közös tanműhely létrehozását a megkérdezettek többsége támogatná.

Véleményünk szerint ezt az igényt az generálta, hogy a vállalkozások zöme a gyakorlati szakképzést hiányosnak tartja, továbbá a tanműhely létrehozásával jó lehetőséget lát arra, hogy a szakmai gyakorlattal szemben támasztott elvárásaik, igényeik maximálisan beépüljenek a gyakorlati szakképzésbe, oktatásba. A szakmai gyakorlatba „beépülő” vállalkezési igények hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a későbbi betanítási idő lerövidíthető legyen és ezzel a betanítási költség csökkenjenek.

**Fontosnak tartjuk néhány fogalom tisztázását, pontosítását. A jelenlegi jogszabályi környezet alapján:**

- **gyakorlati képzés:** a szakmai képzésnek az iskolai tanműhelyben, az állami felnőttképzési intézmény tanműhelyében, vagy a gyakorlati képzés folytatására jogosult gazdálkodó szervezetnél, egyéb szervnél, vagy szervezetnél folyó azon része, amelynek célja a szakképesítéshez kapcsolódó munkatevékenységek gyakorlatban történő elsajátítása és a tanulónak a komplex szakmai vizsga gyakorlati részére való felkészítése, amelyet iskolai rendszerű szakképzés esetén a szakképzési kerettanterv határoz meg<sup>41</sup>;
- **gyakorlati képzést szervező:** a gyakorlati képzés feltételeinek biztosításáért felelős szakképző iskola, vagy e törvény szerint nyilvántartásba vett gyakorlati képzést folytató<sup>42</sup>;
- **gyakorlati képzést folytató:** gyakorlati képzési tevékenységét iskolai tanműhelyben, vagy együttműködési megállapodás, tanulószerveződés alapján ténylegesen folytató, a

<sup>41</sup> 2011. évi törvény a szakképzésről 2.§. 11. pontja

<sup>42</sup> 2011. évi törvény a szakképzésről 2.§. 12. pontja

gyakorlati követelményekre való felkészítést végző szerv, amely lehet a gyakorlati képzést szervező is<sup>43</sup>;

- **iskolai tanműhely:** olyan szakképző iskolai feladat-ellátási helyen lévő gyakorlati képzőhely, amely a szakképesítés jellegétől függően lehet műhely, tangazdaság, tanbolt, tankórterem, tankert, tanudvar, tankonyha, laboratórium, taniroda, demonstrációs terem, gyakorló- és szaktanterem...<sup>44</sup>;
- **kizárólag gyakorlati képzési célt szolgáló tanműhely:** kifejezetten erre a célra létrehozott, vagy átalakított, a termeléstől, szolgáltató tevékenységtől térben, vagy időben teljesen elkülönített, a nyilvántartást vezető szerv által a gyakorlati képzés időtartama alatt kizárólag gyakorlati képzési célt szolgáló tanműhelyé minősített, állandó tanműhely-vezetői felügyelettel működő, legalább nyolc tanuló képzésére alkalmas, iskolán kívüli gyakorlati képzőhely, ahol a tanulók tanulószereződés, vagy együttműködési megállapodás alapján vesznek részt a gyakorlati képzésben<sup>45</sup>.

Az Oroszlányban jelenleg található **szakképző intézményben iskolai tanműhely működik**, amely csak **korlátozottan tudja kielégíteni a vállalkozások által támasztott szakmai elvárásokat**.

**A szakképzés jelenlegi rendszerében, központilag az iskolarendszerben történő jelentősebb, minőségi fejlesztésekre minimális lehetőség mutatkozik. A szakképzés helyben történő gyors, minőségi fejlesztésére csak a helyi erőforrások (önkormányzat, vállalkozások, stb.) összefogásával, koordinációjával van reális esély.**

A közös szakképzési konstrukció lehetőséget adna arra is, hogy az egyes cégeknél már bevált, bevezetett jó gyakorlatok („best practice”) kiterjesztésre kerüljenek más területe(ke)n is (tudásmegosztás).

**Az esetleges közös tanműhely létrehozását több ütemben javasoljuk megvalósítani:**

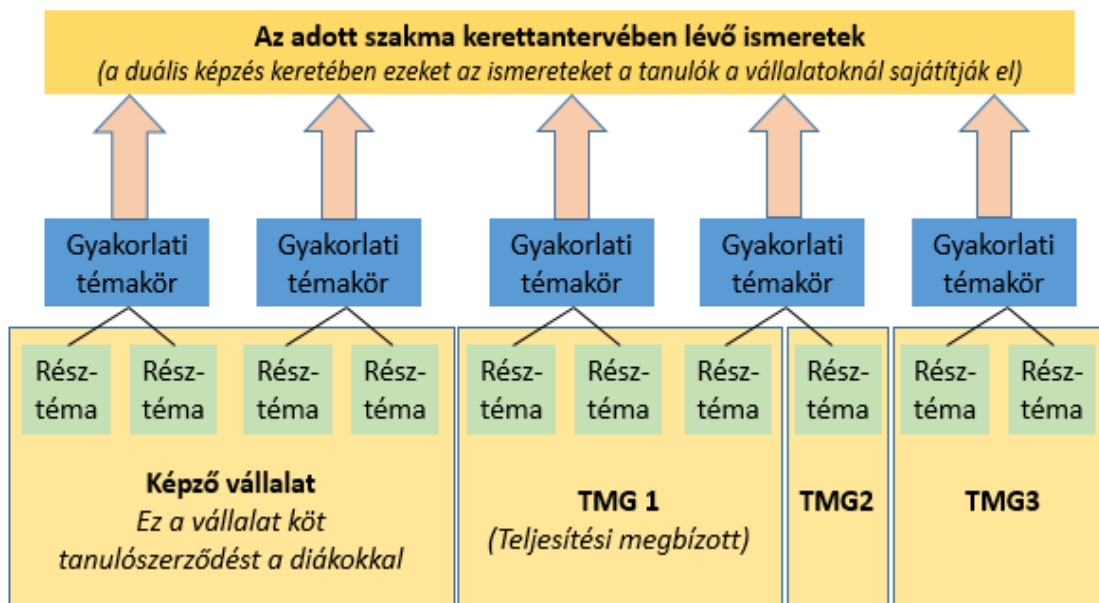
### **1. Ütem (rövid távú megoldás):**

Jelenleg az ipari parki cégek többségénél nincs arra mód, nem állnak rendelkezésre a feltételek, hogy egy-egy képzés (pl. gépi forgácsoló, hegesztő) teljes gyakorlati anyagát meg tudják valósítani. Véleményünk szerint a duális képzés keretében a gyakorlati oktatást a cégek csak közösen, együttműködve tudják lebonyolítani. A hatályos törvényi szabályozás alapján ez legkönnyebben úgy valósítható meg, ha valamelyik cég megkéri az engedélyt a képzés lebonyolítására (gyakorlati képző cég) a többi partner (cég) pedig un. teljesítési megbízottként vesz részt az oktatásban. Ebben a konstrukcióban mind a gyakorlati képző cég, mind a teljesítési megbízottak igénybe vehetik az állam által biztosított kedvezményeket.

<sup>43</sup> 2011. évi törvény a szakképzésről 2.§. 14. pontja

<sup>44</sup> 2011. évi törvény a szakképzésről 2.§. 17. pontja

<sup>45</sup> 2011. évi törvény a szakképzésről 2.§. 50. pontja



A modell üzemeltetése jelentős HR erőforrást igényel (koordináció, szervezés, toborzás...).

2. **ütem:** Az önkormányzat tulajdonában lévő **Varikont Szolgáltató Kft. „felkészítése”**, hogy alkalmas legyen a szakképző intézménnyel kötött együttműködési megállapodás, vagy tanulószerveződés(ek) alapján a cégek elvárásaihoz igazodó gyakorlati képzések folytatására.

- A szükséges erőforrások, gépek, berendezések biztosítása közösen valósulna meg az érintettek (képző; önkormányzat; vállalkozások) együttműködésében.
- A gyakorlati képzés folytatásához szükséges pl. ingatlant, épületet az önkormányzat biztosítaná bérleti, vagy egyéb konstrukcióban.
- A minőségi gyakorlati oktatáshoz szükséges gyakorlati oktatókat, szakembereket a képző, illetve cégek biztosítanák hasonlóan a szükséges gépekhez, berendezésekhez (bérleti, vagy egyéb konstrukcióban).

### 3. Ütem:

Minősítési, valamint a nyilvántartási eljárást követően a Varikont Szolgáltató Kft. üzemeltetésében gyakorlati képzési célt szolgáló tanműhely kialakítása, illetve tevékenységeinek bővítése gyakorlati képzés szervezői feladatokkal.

A hosszú távú fenntarthatóság érdekében oktatási időn kívül termelési tevékenység „bevezetése”, egyéb szolgáltatás nyújtása (pl. eseti után gyártás „kiszervezése”) a VARIKONT Szolgáltató Kft.-hez.

A koncepció készítésekor felmerült, hogy az önkormányzat tulajdonában lévő, jelenleg szakképző intézményként működő épületbe kerülne kialakításra a tervezett közös tanműhely. Ezt a jelenlegi jogszabályi környezet nem teszi lehetővé, mivel abban az épületben (függetlenül annak tulajdonosától) ahol iskolarendszerű szakképzést folytatnak, más szervezet nem folytathat gyakorlati képzési tevékenységet.

<b>A modell előnyei a résztvevők számára</b>			
<b>Foglalkoztatók</b>	<b>Munkavállalók</b>	<b>Képző intézmény</b>	<b>VARIKONT Kft.</b>
Koordinált, „egy ablakos” rendszer, kommunikáció		Koordinált, „egy ablakos” rendszer, kommunikáció	Koordinált, „egy ablakos” rendszer, kommunikáció
Helyben történő oktatás, képzés (munkaidő, szabadidő jobb kihasználása)	Helyben történő oktatás, képzés (szabadidő jobb kihasználása)	Meglévő erőforrások, kapacitások kihasználtsága; hallgatói/tanulói létszám növekedése (létfogosultság erősítése)	Meglévő erőforrások, kapacitások kihasználtsága
Adminisztráció, szervezési idő csökkenése (saját kapacitás tehermentesítése)		Adminisztráció, szervezési idő csökkenése (saját kapacitás tehermentesítése)	Tevékenységek bővülése
Költségmegosztás, külső források bevonása, olcsóbb képzési lehetőség	Olcsóbb képzési lehetőség	Forgalom és saját bevétel növekedése	Forgalom és saját bevétel növekedése
Igényeinek megfelelő szakképzettséggel rendelkező munkaerő	Elhelyezkedést, munkahelyi előrelépést segítő piacképes szakképzettség megszerzése	Valós, helyi igényeken alapuló oktatási „portfólió”, szakmaszerkezet	Ismertség növekedése, pozitív megítélés
Speciális (1-2 fős) igények kielégítésének lehetősége	Speciális igények kielégítésének lehetősége	Oktatási „portfólió”, szakmaszerkezet bővítésének, fejlesztésének lehetősége	Szolgáltatásainak fejlesztése

Humán erőforrás-fejlesztési Stratégia időterve 2020. évig																					
Tevékenységek, intézkedések	Előkészítés		Megvalósítás																		
	2015. év	2016. év				2017. év				2018. év				2019. év				2020. év			
	IV.n.év	I.n.év.	II.n.év.	III.n.év.	IV.n.év.	I.n.év.	II.n.év.	III.n.év.	IV.n.év.	I.n.év.	II.n.év.	III.n.év.	IV.n.év.	I.n.év.	II.n.év.	III.n.év.	IV.n.év.	I.n.év.	II.n.év.	III.n.év.	IV.n.év.
HR stratégia elkészítése																					
HR stratégia megvalósulásának nyomonkövetése																					
<b>Tájékoztatás, kommunikáció</b>																					
HR Klub létrehozása, működtetése																					
Partnertalálkozók (cégvezetőknek félévente)																					
Ipari Park (és Varikont Kft.) honlap elkészítése																					
Honlap folyamatos aktualizálása																					
Image film Oroszlányról, Ipari Parkról																					
Tájékoztató, információs táblák elkészítése, kihelyezése																					
Városi PR és marketing "akciók"(sajtótájékoztató, médiamegjelenés, szórólapok, kiadványok...)																					
<b>Közlekedés</b>																					
Ingázói szokások, okok felmérése																					
Ingázói "intézkedéscsomag" elkészítése																					
Tömegközlekedés újrastrukturálása, felülvizsgálata (pl. helyi és távolsági buszjáratok)																					
Munkásszállítás koordinációja, felülvizsgálata																					
Kerékpáros közlekedés fejlesztése																					
Városi elkerülő út tervezése, pályázatok																					
Városi elkerülő út megépítése																					
Városi utak, járdák fejlesztése, karbantartása																					
<b>Képzési, szakképzési rendszer fejlesztése</b>																					
Képzés szervezési modell kialakítása, felülvizsgálata																					
Közös "tanműhely", gyakorlati hely létrehozása																					
Közös "tanműhely", gyakorlati hely működtetése																					
Képzési igények felmérése																					
Képzési "portfólió" felülvizsgálata, fejlesztése (pl. új szakirányok)																					
<b>GONDOSKODÓ Virtuális Szolgáltató Központ</b>																					
Tervezés, informatikai fejlesztés																					
Szolgáltatási csomagok összeállítása																					
Beszállítói kör kiválasztása																					
Beszállítói kör újraminősítése																					
<b>Egyéb szolgáltatások</b>																					
Rendezvény- és programszervezés																					
Lakhatás, szállásoltatás fejlesztése																					
Egyéb HR szolgáltatások (pályázatfigyelés...)																					

## Oroszlány - A jövő kötelez

Tisztelt Kötöltől!

Köszönjük, hogy ennek a kérdőívnek a kitöltésével Ön is hozzájárul az oroszlányi munkaerőpiac fejlesztéséhez. A kérdőív célja olyan adatok begyűjtése, amelyek alapján elkezdődhet a városi infrastruktúra bővítése, javítása, ezért kérjük, hogy valós válaszokat adjon meg.

A kérdőív végén statisztikai adatokat kérünk Öntől - ha ennek kigyűjtése több időt vesz igénybe, mint amennyi most rendelkezésére áll, nyugodtan hagyja ki ezeket a kérdéseket, de kérjük, hogy legkésőbb november 30-ig juttassa el hozzánk a válaszokat!

Köszönettel: Varikont Kft.

\*Kötelező

1. Kérjük, adja meg az Ön nevét és az Ön által képviselt céget! \*

.....

2. Kérjük adja meg az Ön e-mallos és/vagy telefonos elérhetőségét! \*

.....

3. Melyik iparágban tevékenykedik az Ön vállalata?

Soranként csak egy ovállst jelöljön be.

- autóipar  
 egészségügy  
 elektronika  
 élelmiszeripar  
 gépgyártás  
 mezőgazdaság  
 szolgáltatás  
 vegyipar

4. Hány fő dolgozik az Ön vállalatában?

.....

5. A teljes létszámból hány fő tartozik a külső (kölcsönzött) állományhoz?

.....

6. Mikor indult be a termelés/ üzleti tevékenység oroszlányi telephelyén?

Például: 2012. december 15.

### Létszámmal kapcsolatos kérdések

[https://docs.google.com/forms/d/1Dx4c8jCYOCxT\\_AQeoK1C847DzIW6ZK&JdmzgL2JkgD0/edit](https://docs.google.com/forms/d/1Dx4c8jCYOCxT_AQeoK1C847DzIW6ZK&JdmzgL2JkgD0/edit)



**7. Küzd-e jelenleg létszámhiánnyal az Ön vállalkozása?**

Ha igen, kérjük adja meg, hány főről van szó. Ha nem, kérjük írjon nullát, vagy hagyja ki a kérdést.

---

**8. Terveznek-e egy éven belül létszámbővítést? Ha Igen, hány fővel?**

Ha nem terveznek bővítést, írjon nullát, vagy hagyja ki a kérdést.

---

**9. Terveznek-e öt éven belül létszámbővítést? Ha Igen, hány fővel?**

Ha nem terveznek bővítést, írjon nullát, vagy hagyja ki a kérdést.

---

**10. Terveznek-e tíz éven belül létszámbővítést?**

Ha nem terveznek bővítést, írjon nullát, vagy hagyja ki a kérdést.

---

**A munkavállalók képzettségével, képzésével kapcsolatos kérdések**

**11. Az alábbi listában a jelenleg Oroszlányon felnőttképzés keretében képezhető szakmákat látja. Kérjük, jelölje meg, hogy ezek közül mely végzettségekkel rendelkező munkavállalóknak tudnak állást kínálni!**

Kérjük, hogy az Egyéb lehetőséghez írja be azokat a képzéseket, amik még szükségesek lennének!

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- Bérügyintéző
- CNC gépkezelő
- Építő- és anyagmozgató gép kezelője (Targoncavezető szakmaiirány)
- Építő- és anyagmozgató gép kezelője (Targoncavezető)
- Faipari gépkezelő
- Gépi forgácsoló
- Hulladékgyűjtő és -szállító
- Hulladékválogató és -feldolgozó
- Kisteljesítményű kazán fűtő (max. 2t/h)
- Konyhai kisegítő
- Motorfűrész-kezelő
- Raktáros
- Társadalombiztosítási ügyintéző
- Segéd gát- és csatomaőr
- ECDL Start
- Egészségügyi képesítések (Munkahelyi elsősegélynyújtó)
- Volfrámelektrodás védőgázás ívhegesztő
- Fogyóelektrodás védőgázás ívhegesztő
- Villanszerelő
- Egyéb: .....

**12. Hogyan ítéli meg az iskolarendszerben elsajátítható szakképesítések GYAKORLATI színvonalát?**

(Az iskolarendszerű képzésbe beleértendő a nappali rendszerű és a felnőttoktatás is.)  
Soroként csak egy oválist jelöljön be.

- Kiváló
- Elfogadható
- Hiányos

**13. Hogyan ítéli meg az iskolarendszerben elsajátítható szakképesítések ELMÉLETI színvonalát?**

(Az iskolarendszerű képzésbe beleértendő a nappali rendszerű és a felnőttoktatás is.)  
Soroként csak egy oválist jelöljön be.

- Kiváló
- Elfogadható
- Hiányos

**14. Hogyan ítéli meg a felnőttképzésben elsajátítható szakképesítések GYAKORLATI színvonalát?**

(Ennél a kérdésnél az OKJ által szabályozott vagy egyedi tartalmakkal összeállított tanfolyamokra gondoljon.)

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- Kiváló
- Elfogadható
- Hiányos

**15. Hogyan ítéli meg a felnőttképzésben elsajátítható szakképesítések ELMÉLETI színvonalát?**

(Ennél a kérdésnél az OKJ által szabályozott vagy egyedi tartalmakkal összeállított tanfolyamokra gondoljon.)

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- Kiváló
- Elfogadható
- Hiányos

**16. Részt venne-e cége a duális szakképzés kapcsán közös tanműhely létrehozásában és működtetésében?**

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- Igen
- Nem

**Munkaerő-állományra vonatkozó statisztika**

Munkaerő-összetétellel, fehér- és kékgalléros dolgozók megoszlásával kapcsolatos kérdések következnek.

**17. Hány százalék az Önök cégénél fehérgalléros dolgozók száma?**

.....

**18. Van-e fehérgalléros területen munkaerőhiány? Ha Igen, sorolja fel a három legkritikusabb területet!**

.....

.....

.....

.....

.....

19. **Van-e kékgalléros területen munkaerőhiány? Ha igen, sorolja fel a három legkritikusabb területet!**

.....

.....

.....

.....

20. **Foglalkoztatna-e megváltozott munkaképességű munkavállalókat? Ha igen, hány főt?**

.....

.....

.....

.....

21. **Foglalkoztatna-e kisgyermekes édesanyákat 4 órás munkakörben? Ha igen, hány főt?**

.....

.....

.....

.....

22. **Van-e olyan tevékenység, ami kiszervezhető megváltozott munkaképességű munkavállalókat vagy kisgyermekes anyukákat foglalkoztató beszállítónak?**

(Ha igen, kérjük néhány szóban részletezze.)

.....

### **Letelepedést támogató csomag**

A következőkben az Önök saját, munkavállalói letelepedést támogató juttatás-csomagjával kapcsolatban leszünk fel kérdéseket.

**23. Kérem, jelölje az alábbi listában, milyen eszközökkel támogatják a fehérgalléros munkavállalók letelepedését?**

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- Lakásvásárlási támogatás - visszatérítendő
- Lakásvásárlási támogatás - nem visszatérítendő
- Albérllet támogatás
- Szolgálati lakás
- Munkásszálló
- Nincs ilyen
- Egyéb: .....

**24. Kérem, jelölje az alábbi listában, milyen eszközökkel támogatják a kékgalléros munkavállalók letelepedését?**

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- Lakásvásárlási támogatás - visszatérítendő
- Lakásvásárlási támogatás - nem visszatérítendő
- Albérllet támogatás
- Szolgálati lakás
- Munkásszálló
- Nincs ilyen
- Egyéb: .....

**25. Milyen feltételekhez kötik a letelepedési támogatást?**

Pl. Mennyi idő után részesülhet belőle a dolgozó?

.....

.....

.....

.....

.....

**26. Milyen, a dolgozók megtartására vonatkozó, juttatásokat alkalmaznak az Önök cégénél?**

.....

.....

.....

.....

.....

**27. Van-e cégének igénye önkormányzati bérlakásra?**

Soranként csak egy oválit jelöljön be.

- Igen, további információt kérek
- Nem

**28. Ha igen, az elkövetkezendő 3 évben kb. mennyi és milyen minőségű lakásokra lenne szüksége?**

Kérjük részletezze, ha különböző jellegű lakásokra lenne igénye, pl. közép vagy felsőszintű beosztásban dolgozó munkavállalók számára.

.....

.....

.....

.....

.....

**29. Van-e cégének igénye önkormányzati munkásszálló férőhelyre?**

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Igen, további információt kérek
- Nem

**30. Ha igen, az elkövetkezendő 3 évben kb. hány fő számára?**

.....

.....

.....

.....

### Oroszlányi munkaerőpiac fejlesztése

Az alábbiakban a munkaerőpiac fejlesztésére vonatkozó intézkedéseket tekintjük át.

**31. Kérem, állítson fel prioritási sorrendet az alábbi intézkedések között!**

Egyessel jelölje a legfontosabbat, 10-sel a legkevésbé fontosat!  
 Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Szakképzés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tömegközlekedés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Több bérlakás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Új lakások	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logisztikai/ raktározási szolgáltatás biztosítása	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Több rekreációs lehetőség	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Közút és kerékpárút hálózat bővítése	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bölcsődék, óvodák fejlesztése	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ipari park bővítése, fejlesztése	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ipari parki étterem fejlesztése	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helyi beszállító minősítő rendszer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. **Mi az, amit a fentiekén kívül fontosnak tartana fejleszteni?**

.....

.....

.....

.....

.....

**Egészségügyi ellátás**33. **Van-e saját egészségügyi programjuk dolgozóik egészségügyi ellátására?**

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Van
- Nincs

34. **Van-e az Önök cégén belül főállású egészségügyi dolgozó?**

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Van
- Nincs

35. **Van-e szerződésük nem állami egészségügyi szolgáltatóval?**

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Van
- Nincs

36. **Mennyire elégedettek a jelenlegi egészségügyi szolgáltatójukkal?**

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

	1	2	3	4	5	
Nem elégedett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nagyon elégedett

37. **A céges egészségügyi ellátás kiterjed-e a dolgozóik családtagjaira is?**

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Igen
- Nem

38. **Van-e az egészségügyi ellátással kapcsolatos javaslata az Önkormányzat számára?**

.....

.....

.....

.....

.....

### Statisztikai adatok

A kérdőív utolsó részében statisztikai adatokat kérünk Öntől!  
Tartson ki, mindjárt végzünk!

### A következő, százalékos megoszlást vizsgáló kérdések esetében minden sorban meg kell adni pontosan egy választ.

Kérjük, hogy a kerekítés szabályait használva adja meg az értékeket. Ha nincs a feltételnek megfelelő dolgozója, a 0%-ot kell jelölni.

#### 39. Kérem, adja meg dolgozói eloszlását életkoruk szerinti! \*

(Minden sorban meg kell adnia adatot, ha nincs ilyen korú dolgozó, jelölje a nullát.)

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

	0	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
20 évnél fiatalabbak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20-25 évesek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26-30 évesek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31-35 évesek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36-40 évesek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41-45 évesek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46-50 évesek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51-55 évesek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56-60 évesek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60 évesnél idősebbek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 40. Kérem, adja meg dolgozói eloszlását nemük szerinti! \*

(Minden sorban meg kell adnia adatot, ha nincs ilyen nemű dolgozó, jelölje a nullát.)

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

	0	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Nők	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Férfiak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 41. Kérem, adja meg dolgozói eloszlását legmagasabb befejezett iskolai végzettségük szerinti! \*

(Minden sorban meg kell adnia adatot, ha nincs ilyen végzettségű dolgozó, jelölje a nullát.)

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

	0	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
8 általános	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
szakmunkásképző	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
szakközépiskola	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gimnáziumi érettségi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
technikum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
főiskola/egyetem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



42. **Kérem, adja meg dolgozói megoszlását lakóhelyük szerinti! \***  
(Dolgozói hány százaléka él Oroszlányon, illetve hányan járnak be a megadott távolságokról.)  
Soranként csak egy oválist jelöljön be.

	0	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Oroszlányról jár be dolgozni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oroszlány 20 km-es körzetében lakik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oroszlány 21-50 km-es körzetében lakik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oroszlány 50 km-es körzeténél távolabb lakik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. **Kérem adja meg, hogy dolgozóinak hány százaléka telepedett le Oroszlányon (ideiglenesen vagy hosszútávon) a munkája miatt! \***  
Soranként csak egy oválist jelöljön be.

	0	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Eredetileg is Oroszlányon élt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ideiglenes lakhellyel rendelkezik Oroszlányon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oroszlányra költözött (letelepedési szándékkal) a munka miatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Egyéb kérdések

Lezárásként kérjük, válaszoljon az alábbi rövid kérdésekre!

44. **Megfelelőnek tartja-e a köz- és vagyonbiztonságot?**  
Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- Igen  
 Nem

45. **Tervez-e az Ön cége 3-5 éven belül K+F+I egységet telepíteni a városba?**  
Soranként csak egy oválist jelöljön be.

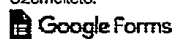
- Igen  
 Már van ilyen, tervezzük a bővítés  
 Már van ilyen, de nem tervezzük a bővítés  
 Nem

46. Igényelné-e a főbbi Ipari parki szereplővel az együttműködést a következő területeken?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	Nem érdekel	Érdekel, de önállóan oldjuk meg	Érdekel és nyitott vagyok az együttműködésre
Közös munkásszállás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Közös munkás utaztatás (ipari parkos buszjárat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Közös logisztikai központ, raktárbázis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Közös képzések szervezése	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Közös HR szolgáltatások (munkaerő-kölcsönzés "egyablakossá" tétele)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ipari parkos bölcsőde, óvoda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Üzemeltető:



## Együttműködési szándéknyilatkozat

Örömmel értesültem az Oroszlányi Önkormányzat HR-fejlesztési stratégiájáról.

*A jövő kötelez – HR stratégia* című tanulmányterv megismerése után, aláírással nyilatkozom együttműködési szándékomról a programban megfogalmazott, cégünk számára is előnyös célok megvalósításában.

További információt várok az alábbi elérhetőségeimen:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Oroszlány, 2016. január 14.

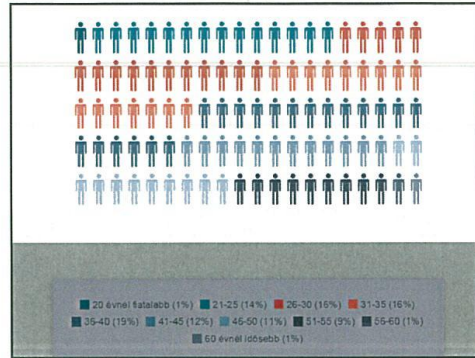
\_\_\_\_\_  
aláírás



## OROSZLÁNY

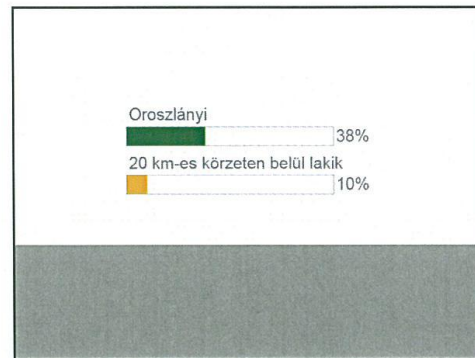
a jövő kötelez

HR stratégia  
Mező Eszter, T-HR Kft.


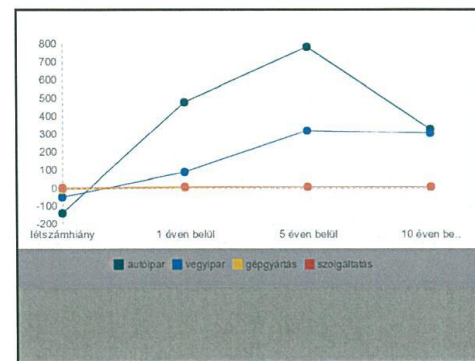
### Kiinduló helyzet

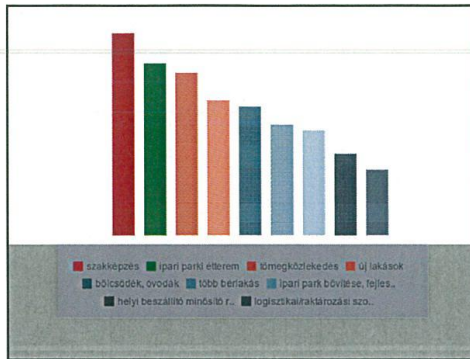
- Fejlődő munkaerőpiac
- Növekvő lakosság
- Fejlesztés szükségessége
- November 23-i kerekasztal

### A kérdőív eredményei

- Várható bővítés
- A lakhatás kérdése
- Szakképzés
- Közös megoldások

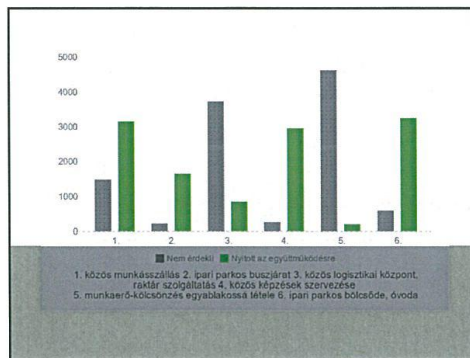





### SWOT analízis

#### Erősségek

- A környezet, a város elhelyezkedése
- Vegyes ipari struktúra
- Kiváló munkakultúrájú cégek
- Nagyobb hozzáadott értékű termékek
- Zöld területek
- Munkalehetőségek
- Versenyképes bérek, juttatások
- Az Ipari Park koncentrált elhelyezkedése
- Dinamikus fejlődés
- Jelentős és folyamatos adóbevételek



### SWOT analízis

#### Gyengeségek

- Városon keresztülmenő személy- és teherforgalom
- Étkezési, szórakozási lehetőségek hiánya
- Gyenge képzési struktúra (hiányszakmák)
- Infrastruktúra hiánya
- Az Ipari Park megközelíthetősége tömegközlekedéssel
- Intézmények nyitva tartása, szociális, egészségügyi ellátás rugalmatlansága
- Alacsony lakos szám
- Kevés lakhatási lehetőség

### Interjúk

- BorgWarner
- GE
- Wescast

### SWOT analízis

#### Lehetőségek

- A cégek összefogása
- A helyi munkaerőképzése
- Az infrastruktúra fejlesztése
- Kulturális lehetőségek fejlesztése
- Új képzések beindítása
- Együttműködés más városok egyetemeivel, főiskolaival
- Kerékpárút fejlesztés
- A bejárók megismeretése a várossal
- Helyi beszállítók megerősítése
- Helyi értékek összegyűjtése
- Sport, rekreációs lehetőségek fejlesztése

## SWOT analízis Veszélyek

- Konkurens városok, országok
- Közbiztonság
- Negatív PR
- Munkaerőhiány
- Demográfiai helyzet
- Elvándorlás
- Bérverseny

## „Gondoskodó”

- Virtuális szolgáltató központ
- Gondoskodó kártya
- Helyi beszállítók



## HR koncepció

- kommunikáció
- együttműködés és szinergiák keresése
- közlekedés



## OROSZLÁNY a jövő kötelez

Mező Eszter, T-HR Kft.  
@ thr1@t-hr.hu ☎ 30 209 0617  
www.t-hr.hu



## HR koncepció

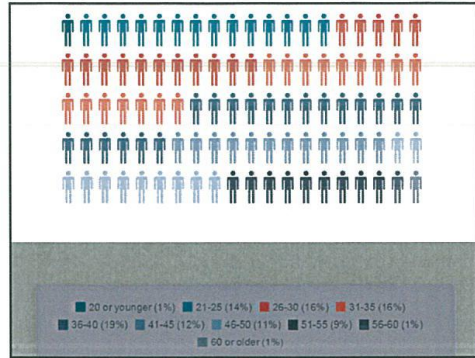
- képzés
- lakhatás
- HR műhely





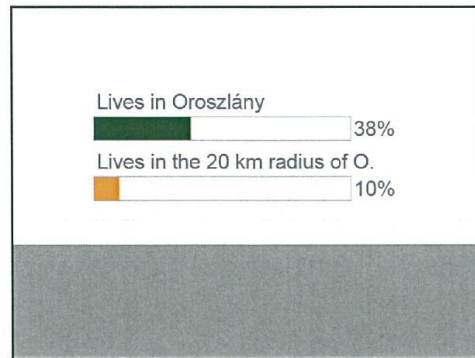
**OROSZLÁNY**  
committed to the future

HR Strategy  
Eszter Mező, T-HR Kft.


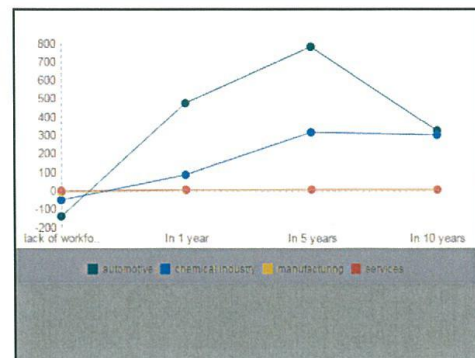
**Starting point**

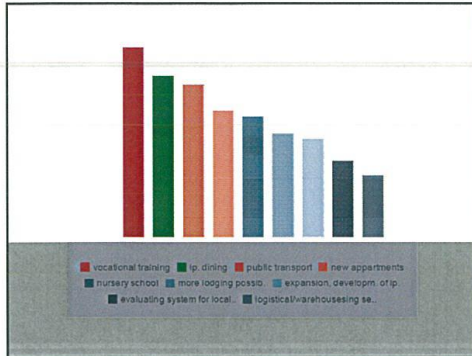
- Developing labor-market
- Increasing number of inhabitants
- Urge to solve the increased needs
- Roundtable on the 23<sup>rd</sup> of November

**Conclusion of the survey**

- Future increase in the number of employees
- Accomodation
- Vocational trainings
- Common solutions

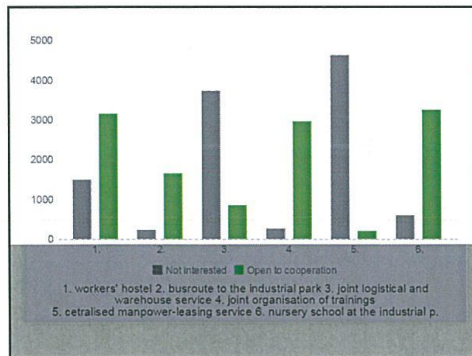





### SWOT analysis

#### Strengths

- Surroundings, the situation of Oroszlány
- Industrial diversity
- Excellent work-ethics at the companies
- Bigger value added products
- Green regions
- Job opportunities
- Competitive salaries and benefits
- Concentrated setting of the Industrial Park
- Dynamical development
- Significant and continuous income of taxes
- Openness from both the council and the companies for co-operating on shared solutions



### SWOT analysis

#### Weaknesses

- Public and heavy traffic that goes through the city
- Lack of dining and recreational possibilities
- Lacks in the structure of education/vocational training
- Lack of infrastructure
- Unavailability of public transport to the industrial park
- Working hours of the social and health care institutes, unflexibility of their availability
- Low number of inhabitants
- Fewer lodging possibilities
- Uncoordinated operations
- Simultaneous usage of resources and budget

### Interviews

- BorgWarner
- GE
- Wescast

### SWOT analysis

#### Opportunities

- Focusing the companies
- Trainings for the local workforce
- Development in the infrastructure
- Expanding the cultural possibilities
- Launching new trainings
- Cooperation with other cities' universities and colleges
- Developing the bike route
- Introducing the city to the commuters
- Support the local ventures
- Collecting the local values
- Promoting the local sport and recreational possibilities

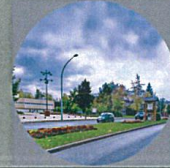


## SWOT analysis Threats

- Competing cities, countries
- Public safety
- Negative PR
- Lack of workforce
- Demographic situation
- Migration
- Competing salaries
- Unbearable growth of traffic
- Unbearable expansion of needs for urban infrastructure, public services
- Inaccurate data
- Inaccurate forecasts

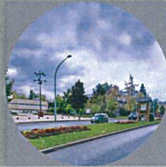
## HR concept

- *Development of infrastructure*
- *Organising events, programs*



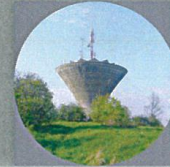
## HR concept

- *communication*
- *joint forces for lobbying*
- *transportation*



## „Caring”

- *Virtual Service Center*
- *Caring Card*
- *Local Ventures*



## HR concept

- *education, training*
- *accomodation*
- *HR workshop quarterly*



**OROSZLÁNY**  
committed to the future

Eszter Mező, T-HR Kft.  
@ thr1@t-hr.hu ☎ 30 209 0617  
www.t-hr.hu

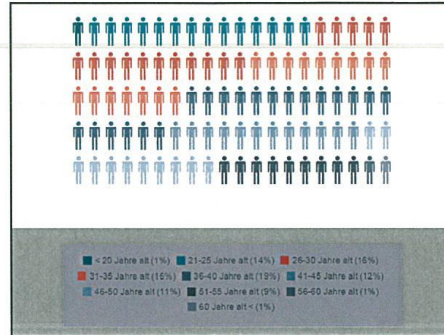




## OROSZLÁNY

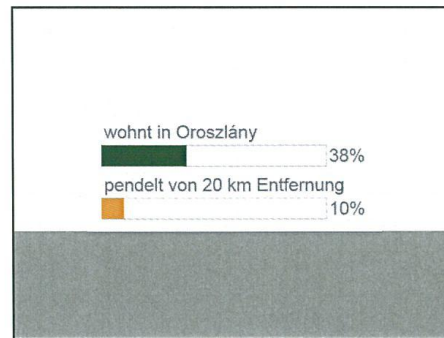
die Zukunft verpflichtet

HR Strategie  
Eszter Mező

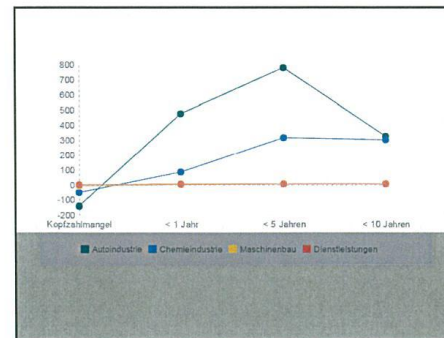
### Ausgangslage

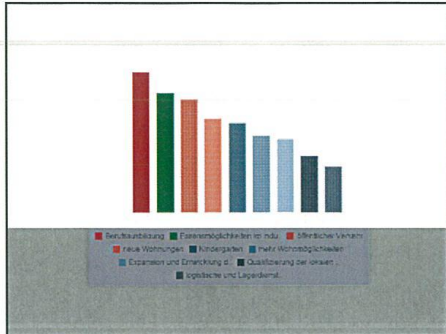
- sich entwickelnder Arbeitsmarkt
- wachsende Bevölkerung
- Notwendigkeit der Entwicklung
- Tafelrunde am 23. November

### Ergebnis des Fragebogens

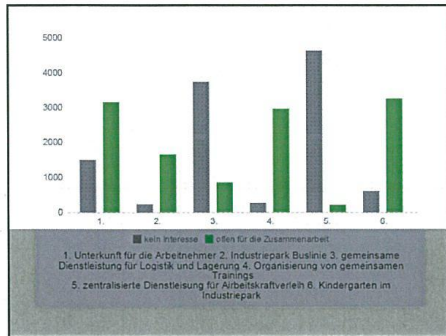
- voraussichtliche Expansion
- Frage der Wohnmöglichkeit
- Berufsausbildung
- gemeinsame Lösungen



### SWOT Analyse Stärken

- die Umgebung, die geographische Lage der Stadt
- gemischte Wirtschaftsstruktur
- Unternehmen mit ausgezeichneter Arbeitskultur
- Mehrwert vertretende Produkte
- begrenzte Bereiche
- Arbeitsmöglichkeiten
- wettbewerbsfähige Gehälter und Zulagen
- konzentrierte Lage des Industrieparks
- dynamische Entwicklung
- signifikante und anhaltende Steuereinnahmen
- die Offenheit der Stadtverwaltung für die Zusammenarbeit
- die Offenheit der Firmen für die Zusammenarbeit



### SWOT Analyse Schwächen

- Transitverkehr in der Stadt, sowohl Personen- als auch Güterverkehr
- Mangel an Essens- und Unterhaltungsmöglichkeiten
- unwirksame Bildungsstruktur (Fachkräftemangel)
- Mangel der Infrastruktur
- Zugänglichkeit des Industrieparks mit öffentlichen Verkehrsmitteln
- unflexible Öffnungszeiten der sozialen und medizinischen Insttutionen
- niedrige Bewohnerzahl
- wenige Wohnmöglichkeiten
- Betriebsprozesse ohne Koordinierung
- parallele Verwendung der Ressourcen und Kosten

### Interviews

- BorgWarner
- GE
- Wescast

### SWOT Analyse Möglichkeiten

- Zusammenschluss der Firmen
- Ausbildung der lokalen Arbeitskraft
- Entwicklung der Infrastruktur, Einführung von neuen Fachausbildungen
- Erscheinen von freien Arbeitnehmern
- Entwicklung von kulturellen Möglichkeiten
- Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen von anderen Städten
- weiterer Ausbau von Radfahrwegen
- Stadtführung für Pendler
- Verstärkung von regionalen Etilieferern
- Ansammlung von lokalen Werten
- Entwicklung von Sport- und Rekreationsmöglichkeiten
- Ressourcen- und Kostenoptimierung

## SWOT Analyse Gefahren

- Konkurrente Städte, Länder
- öffentliche Sicherheit
- Negatives PR
- Mangel an Arbeitskräften
- demografische Lage
- Auswanderung
- Wettkampf der Gehälter
- unerträgliches Verkehrswachstum
- der Bedarf auf die städtische Infrastruktur und den Kommunaldienst ist unaufhaltbar gewachsen
- unpräzise Daten
- ungenaue Prognosen

## „führsorglich“

- virtuelle Dienstleistungszentrale
- Betreuungskarte
- regionale Einlieferer



## HR-Konzept

- Kommunikation
- Kooperation und Suche von Synergien
- Verkehr



## OROSzlÁNY die Zukunft verpflichtet

Eszter Mezö, T-HR GmbH  
@ thr1@t-hr.hu ☎ 30 209 0617  
www.t-hr.hu



## HR-Konzept

- Ausbildung
- Wohnmöglichkeit
- HR Werkstatt

