

Munkaerőpiaci helyzetkép tanulmány

“Eduwood” Interreg AT-HU166 azonosítószerű projekt keretében

Tartalom

1. A kutatás háttere	3
2. Vezetői összefoglaló	4
3. Zusammenfassung	10
4. A kutatás eredményei	16
4.1. Vállalkozások jellemzői	16
4.2. Foglalkoztatási tervek a következő 2 évben	18
4.3. Szakmai gyakorlatos tanulók és hallgatók fogadása	22
4.4. Elvárt készségek, adottságok	25
4.5. A faiparos munkaerőfelvételkor jellemző problémák	30
4.6. A fa- és bútortipari szakképzésben frissen végzettek képességeinek értékelése ...	31
4.7. Javaslatok a szakképzés fejlesztésére.....	50
4.8. Mérnökképzésben végzettek képességeinek értékelése	52
4.9. Fejlesztési javaslatok a mérnökképzés/HTL képzés minőségének növelésére	71
4.10. Pályaorientáció a faipari oktatásban	72
4.11. Szakképzéssel és egyetemekkel való kapcsolat.....	76
4.12. Duális képzés fejlesztési javaslatok.....	78
4.13. EDUWOOD projekt iránti igény	79
Melléklet	82

1. A kutatás háttere

Az Interreg AT-HU166 – Eduwood projekt feladata a faépítészeti és bútoripari oktatás gyakorlatházaként, projektszemléletű fejlesztése a határ két oldalán.

E célokat a jelenlegi tapasztalatok keltették életre: a faépítészeti és bútoripari oktatás területén mindkét országban megfigyelhető a diákság motiválatlansága, az iskolaelhagyás, vagy a (diplomás) képzés befejeződésének elhúzódása. Az oktatás a szakemberek tapasztalatai alapján nem eléggé gyakorlatorientált, és projektközpontú, a bevont gyakorló szakemberek száma még mindig alacsony. A határ mindkét oldalán kihívást jelent az oktatási intézmények számára a tehetséggondozás, az ipar igényei szerinti kompetenciák fejlesztése.

A diákok motiváltságának növekedése olyan közösségépítő és pályaaorientációs tevékenységeken keresztül érhető el, amelyek egyfelől megmutatják a faipari szakmákban felépíthető jövőképet, másfelől egyszerre élményszerűvé teszik a tanulást is. Mindezek úgy képzelhetőek el leginkább, ha nem csak a diákok, de az oktatók és vállalkozások is bekapcsolódnak a megvalósításba.

A pályaaorientációs tevékenységek a különböző korosztályokban és oktatási szinteken eltérő formában valósulnak meg, a programok kidolgozását és végrehajtását pedig alapos helyzetfeltárásnak kell megelőznie annak érdekében, hogy a végrehajtási szakaszban releváns információkkal rendelkezünk a célcsoportok jelenlegi, a témával kapcsolatos gondolatairól.

A feltáró szakasz keretében elvégeztük a munkaerőpiaci helyzetkép feltárását vállalkozások megkérdezésével, amelynek a célja munkaerőigény és az azzal kapcsolatos elvárások, illetve a projekttel szembeni együttműködési hajlandóság vizsgálata volt.

A megkérdezés online kérdőívvel történt, melyet a válaszadási hajlandóság alacsony szintje miatt telefonos megkérdezéssel is támogattunk. A válaszadók száma 102 fő, melyből 76 fő magyar vállalkozást, 26 fő osztrák vállalkozást képviselt. A kutatásban való részvétel feltétele volt, hogy a vállalkozás fa- és bútoripar területén tevékenykedjen és a projektrégió területén működjön.

2. Vezetői összefoglaló

Az EDUWOOD projekt keretében kutatásunk során elvégeztük a munkaerőpiaci helyzetkép feltárását, amelynek célja a munkaerőigény és az azzal kapcsolatos elvárások, illetve a projekttel szembeni együttműködési hajlandóság vizsgálata volt.

A megkérdezés módszere online kérdőív, melyet a válaszadási hajlandóság alacsony szintje miatt telefonos kérdezéssel is támogattunk. A válaszadó vállalkozások 74,5%-a Magyarországon működik (76 vállalkozás), 25,5%-a (26 vállalkozás) Ausztriában.

A kutatás egyik kérdésköre volt a munkaerőpiaci kereslet feltárása. A magyarországi vállalkozások 50%-a, az ausztriai cégek 48%-a tervez a következő két évben létszámbővítést. A legtöbb magyar vállalkozás (termelés és asztalos együtt 63,26%) a termelés területén keres munkaerőt, de említették még az értékesítés (8,16%), üzemvezető (8,16%), logisztika (4,08%) területeket is. Az osztrák vállalkozások közül legtöbben a termelés (29,17% asztalos és termelés együtt) területén tervezik a létszámbővítést, de említették még a minőségmenedzsment (8,33%), kereskedelem (8,33%) területeket is.

A létszámbővítés legjellemzőbb eszközei mind osztrák mind magyar viszonylatban a hirdetés és az ajánlás, de szívesen veszik fel a kapcsolatot a releváns iskolákkal is.

A kutatásban vizsgáltuk a szakmai gyakorlatos hallgatók iránti igényeket és attitűdöket. A magyar vállalkozások 36,84%-a fogadott az elmúlt 1-3 évben gyakorlatra tanulót szakmunkás képzésből. A megkérdezett osztrák vállalkozások 34,6%-a alkalmazott szakmunkás tanulót. Technikus képzésből a magyar vállalkozások 14,47%-a fogadott tanulót, HTL képzésből pedig az ausztriai vállalkozások 34,62%-a. A magyar válaszadók 13,16%-a vett fel egyetemről érkező hallgatót gyakorlati céllal normál képzésről. Duális képzésről a vállalkozások 7,89%-a fogadott diákot. Ausztriában egyetemről a válaszadó vállalkozások 23,1%-a alkalmazott hallgatót.

A kutatásban nyitott kérdéssel vizsgáltuk, hogy a munkaadók milyen készségeket, adottságokat várnak el szakmunkások felvételekor a jelentkezőktől. Magyarországon a leggyakrabban említett tulajdonság a motiváltság, szakmai elhivatottság, amely az említések 23,44%-ában megjelent. Ezt követte a szakértelem és gyakorlat (21,88%), az önálló munkavégzés (10,94%) majd a szakképzettség (7,81%). Az említésre került szempontok

között szerepel még a precizitás, megbízhatóság, csapatmunkára való hajlandóság, fegyelem, innovativitás, jó problémamegoldó készség.

A kérdés megválaszolásakor az osztrák vállalkozásvezetők egyetértettek magyar kollégáikkal és hasonló tulajdonságok fontosságát hangsúlyozták:

- szakértelem, gyakorlat (32,69%)
- törekvés, dolgozni akarás, motiváltság, szakmai elhivatottság (17,31%)
- csapatmunkára való hajlandóság (11,54%)
- önálló munkavégzés (7,69%)
- megbízhatóság (7,69%)

A szakképzettség szükségességét mind ausztriai mind magyar viszonylatban felülírta gyakorlati tapasztalat. Az osztrák vállalkozásoknál megjelenik a német nyelvtudás iránti igény, utalva itt a határmenti munkavállalási gyakorlatra.

Technikusok felvételekor hasonló szempontokat tartanak szem előtt a vállalatvezetők, mint szakmunkások felvételekor. A legfontosabb a gyakorlat, a motiváltság, az önálló munkavégzés. Megjelenik az idegen nyelv tudás (angol és német), és mélyebb szakmai ismeretek (pl. anyagismeret) iránti igény. A magyar vállalkozások a szakmai nyelv használatát fontosnak tartják, és szakmai idegen nyelv ismeretet fontos felvételi szempontként említik.

A diplomás faipari munkavállalók esetében szintén a szakértelem, gyakorlat, önálló munkavégzés, motiváltság, megbízhatóság a legfontosabb felvételi szempont, de megjelenik az irányítási készség vagy a matematikai és természettudományos ismeretek iránti igény is. Az osztrák válaszadók véleménye ez esetben sem különbözött a magyar vállalkozások által is megadott igényektől.

A faiparos munkaerőfelvételkor jellemző problémákról szintén nyitott kérdés segítségével kérdeztük a válaszadókat. Mind az osztrák mind a magyar oldalon jellemző a szakképzett munkaerő hiánya, kevés tapasztalattal és alapvető szakmai hiányosságokkal rendelkeznek a jelentkezők. Gyakorlatilag problémaként jelölték valamennyi, a munkaerőfelvételnél szükségesnek jelzett tényező hiányát.

A magyar vállalkozások emelett Ausztria munkaerőelszívó hatását és azt, hogy a magyar munkavállalók osztrák béreket várnak a hazai munkáért is. Ausztriában problémaként jelezték, hogy a fiúk eltűnnek az asztalos szakmából, sokszor lányok jelentkeznek (NDU végzettséggel) a meghirdetett pozíciókra. A jelentkezők nincsenek felkészülve a rájuk váró terepi munkára, az iskolapadból kikerülve hamis elvárásokkal érkeznek a munkahelyre, hiányzik a szakmai alázat, motiváltság és szorgalom.

A válaszadók egytől ötig terjedő skálán értékeljék a faipari szakképzésben végzettek képességeit az általunk megadott szempontok szerint, ahol az ötös érték jelentése kiváló volt. Magyarországon valamennyi szempont közepes értékelésnél rosszabbul szerepelt. A számítógépes ismeretek és a csapatmunkára való képesség a legjobbra értékelt tulajdonságok 2,75-ös illetve 2,54-es átlaggal. Leggyengébben szerepelt a kreatív gondolkodás és problémamegoldás (1,86 átlag), illetve a rendszerszemlélet és gazdasági ismeretek (1,91). A munkához való hozzáállás 2,03, a szakmai tudás pedig 2,21 átlagokkal szerepelnek a listában.

Ausztriában magasabbra értékelték a pályakezdők képességeit, de az értékelések átlaga még így is a négyes szint alatt maradt. A legjobban szereplő tényezők a csapatmunkára való képesség (3,91), a számítógépes ismeretek (3,64), a szakmai tudás (3,64) és a munkához való hozzáállás (3,59) voltak. Leggyengébben a gazdasági ismeretek (2,82), a kreatív problémamegoldás (3,00) szempontok szerepeltek. A kommunikációs készség 3,32, a rendszerszemlélet pedig 3,29 átlagértékelést kapott.

Mind osztrák mind magyar oldalon a szakképzés fejlesztésére tett javaslatok között kiemelt helyen szerepel a gyakorlati oktatás erősítése. A szakképzés fejlesztésétől várják a válaszadók a munkára való nevelést, motiválást is, habár megjelent a válaszok között a szülők szerepének hangsúlyozása is. A problémamegoldási készség és a rendszerszintű szemlélet kiemelten fontos a válaszadók számára. Említették a tanárok motiválását és kompetenciafejlesztését. Ausztriában az egyik válaszadó javaslata szerint olyan tanárookra lenne szükség, akik maguk is vállalkozóként vagy vállalkozásban egyaránt dolgoznak. Magyarországon tanulói szerződésekkal javasolják a végzett diákokat az országban tartani. Felmerült az is, hogy felvételi, vagy szigorúbb felvételi kell a faipari iskolákba, mert alapkészségekkel nem rendelkeznek a tanulók, de ez már az általános iskolákból érkezve is látszódik. A projektszintű gondolkodás és a tananyagfejlesztés (cégek bevonásával), illetve a vállalkozásokkal közös projektek megjelenése az oktatásban szintén elvárásként fogalmazódik meg az iskolák felé.

A szakképzésben végzettek vizsgálata után arra kértük a válaszadókat, hogy egytől ötig terjedő skálán értékeljék a mérnökképzésben végzettek képességeit az általunk megadott szempontok szerint, ahol az ötös érték jelentése kiváló volt.

A magyar válaszadók a felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdőket valamivel jobb képességűnek tartják a vizsgált szempontok mentén a szakképzésben végzettekhez

viszonyítva. A számítógépes ismeretek 3,78-as átlagértékelést kapott, amelyet a munkához való hozzáállás (3,18), a kommunikációs készség (3,16), a csapatmunkára való hajlandóság (3,16), a rendszerszemlélet és szakmai tudás (mindkét szempont 3,02-es átlagértékeléssel szerepel), a kreatív problémamegoldás (2,94) követték. A legkevésbé jónak értékelt készségek a vezetői készségek (2,56) és a gazdasági ismeretek (2,86).

Ausztriában a HTL végzettségűek esetében, a szakképzéshez hasonlóan, nagyobb elégedettséget tapasztaltunk, mint a magyar vállalkozók esetében. Az értékelések átlagai hármas és négyes között mozognak. Legkevésbé a gazdasági ismeretekkel (3,14), a rendszerszemlélettel (3,32), a kreatív problémamegoldással (3,41) elégedettek a válaszadók. Jó értékelést kapott a munkához való hozzáállás (3,59), a kommunikációs készség (3,64), a csapatmunkára való képesség (3,77). Leginkább a szakmai tudással (3,86) és számítógépes ismeretekkel (4,14) elégedettek a HTL-ben végzettekkel az osztrák vállalkozók.

A nyitott kérdésre adott válaszok szerint a magyar mérnökképzés esetében a gyakorlati oktatás erősítése lehetne a fejlesztési cél (37,7% említési gyakoriság). Ehhez kapcsolódóan említették a hallgatók céges projektekbe történő bevonását (13,11%), az önállóságra, problémamegoldásra történő nevelést (8,2%), az ipar elvárásainak megfelelő tananyagfejlesztést, aktualizálást (6,56%) és ehhez kapcsolódóan az új technológiák beszerzését és oktatást a képző intézményekben (6,56%). A nyelvismert (szakmai nyelvvizsga), kulturális ismeret, emberség szempontok ugyanúgy megjelennek mint a különböző szakmai tárgyak (faipari és gazdasági) fejlesztése iránti igény.

Ausztriában a HTL képzések kapcsán ismét a gyakorlati oktatás erősítése (34,78%), a céges gyakorlat és projektekbe történő bevonódás (21,74%) vezeti az említési listát. A gazdasági ismeretek, valós üzleti modellek bemutatása iránti igényt hangsúlyozzák a vállalkozások. Említették a szociális kompetenciák fejlesztésének szükségességét, a problémamegoldó technikák elsajátítását és olyan tanárok alkalmazását, akik ipari tapasztalattal rendelkeznek.

A kutatásban a válaszadók egytől négyig terjedő skálán értékelték mennyire tartják fontosnak a faipari oktatásban a pályaeorientációs tevékenységet. A válaszadáskor a négyes jelentése nagyon fontos volt. Magyarországon 69 válaszadó értékelésének átlaga 3,42, a szórás 0,604, a variancia 0,365 volt. Az értékek 1-4 között mozogtak.

Ausztriában 24 válaszadó értékelésének átlaga 3,5, a szórás 0,59, a variancia 0,348 volt. Az értékek 2-4 között mozogtak. A magyar vállalkozásvezetők véleménye szerint a pályaeorientáció a vállalkozások feladata is. A válaszadók 52%-a jelölte ezt a válaszkategóriát igaznak. Szintén 52%-ban említették az általános és középiskolák részvételét, amit 41%-kal

a szülők követtek. Kamarák, állami szervezetek, non-profit szervezetek a válaszadók véleménye szerint kevésbé jelentősek a pályaorientáció szempontjából.

Ausztriában elsősorban az iskoláknak (73,06%), a szülőknek (69,23%) és ezt követően a vállalkozásoknak (65,38%) tulajdonítanak szerepet a pályaorientációs tevékenységben. Őket a non-profit szervezetek (38,46%), a kamarák (19,23%) és az állami szervezetek (19,23%) követik.

Magyarországon a legtöbb cégnek (46,05%) gyakorlati képzésen keresztül volt kapcsolata a szakképző helyekkel. Említették még a pályaorientációt (25%), az elméleti oktatást (11,84%) és Bázisiskola Hálózatot (9,21%). Az Ágazati Készség Tanács az említések 7,89%-ban, a tananyagírás 1,32%-ában szerepelt. Ausztriában a Bázisiskola Hálózati rendezvények voltak a leggyakrabban említett kapcsolati formák (42,31%). A gyakorlati képzést a cégek 34,62%-a, az elméleti oktatást 23,08%-a említette. Ez esetben is a tananyagírás (7,69%) volt a legkevésbé jellemző kapcsolati forma.

A duális képzés fejlesztésére a magyar vállalkozók a következőket javasolták:

- a vállalkozások képzési ismereteinek növelése
- angol
- ne kelljen magas ösztöndíjat fizetni a cégeknek
- alapszinten kezdjék motiválni a diákokat
- szakemberek tanítsák őket a munkára
- növelni kell a résztvevő vállalkozások számát
- több színvonalasabb gyakorlat

Az osztrák válaszadók által megadott fejlesztési lehetőségek:

- foglalkoztatási esélyek ismertetése, karrierútak megadása
- céges előadások életutakról
- informatikai tudás bővítése
- nyelvtudás bővítése
- minden kompetenciaterületen fejlesztésre van szükség, szociális és szakmai területen is

A kutatásban, a projekt rövid bemutatását követően, arról kérdeztük a válaszadókat, hogy részt vennének-e az EDUWOOD platform megvalósításában? A magyar válaszadók 50,67%-át, az osztrák válaszadók 19,23%-át határozottan érdekli az EDUWOOD projektben való részvétel, 46,15%-uk kért még információt.

Azon válaszadók, akik használnák a platformot elsősorban a vállalati problémák mentén felvetett hallgatói, tanulói workshopokon vennének részt, vagy a vállalat által kiírt témában szerveznének versenyeket. A magyar vállalkozások 23,68%-át érdekelné munkaerőközvetítő funkció, és ugyanennyien jelölték a gyakorlati hely közvetítő funkciót is. A tudásmegosztás 18,42%-ban volt említésre méltó funkció. Az ausztria vállalkozások ezzel ellentétben elsősorban tudásmegosztásra (100%) használnák szívesen a platformot, de érdekesek számukra a vállalati problémák felvetése mentén szervezett workshopok (80%) is. A munkaerő közvetítés és a vállalat által kiírt témában szervezett versenyek 60%-os említési gyakorisággal szerepelnek a funkciólistán. A gyakorlati hely kereső szolgáltatás a legkevésbé igényelt az osztrák vállalkozások körében, említési gyakorisága 20%.

3. Zusammenfassung

Im Rahmen des EDUWOOD-Projekts haben wir eine Umfrage zur Erfassung des Arbeitsmarktes durchgeführt, um den Bedarf und die Erwartungen an Arbeitskräfte sowie die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit dem Projekt zu ermitteln.

Die Erhebungsmethode war ein Online-Fragebogen, der aufgrund der geringen Antwortbereitschaft durch eine Telefonumfrage ergänzt wurde. 74,5 % der antwortenden Unternehmen befinden sich in Ungarn (76 Unternehmen) und 25,5 % (26 Unternehmen) in Österreich.

Eine der Forschungsfragen bestand darin, die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu ermitteln. 50 % der ungarischen und 48 % der österreichischen Unternehmen planen in den nächsten zwei Jahren eine Aufstockung ihres Personalbestands. Die meisten ungarischen Unternehmen (Produktion und Zimmerei zusammen 63,26 %) suchen Arbeitskräfte im Produktionsbereich, aber auch Verkauf (8,16 %), Betriebsleiter (8,16 %) und Logistik (4,08 %) wurden genannt. Unter den österreichischen Unternehmen sind die häufigsten Bereiche, in denen sie eine Aufstockung ihres Personals planen, die Produktion (29,17 % Tischlerei und Produktion zusammen), aber auch das Qualitätsmanagement (8,33 %) und der Verkauf (8,33 %) werden genannt.

Sowohl in Österreich als auch in Ungarn erfolgt die Rekrutierung in erster Linie über Anzeigen und Empfehlungen, aber sie nehmen auch gerne Kontakt zu den entsprechenden Schulen auf.

Die Studie untersuchte die Bedürfnisse und Einstellungen gegenüber Praktikanten. In den letzten 1-3 Jahren haben 36,84 % der ungarischen Unternehmen Praktikanten aus der Lehrlingsausbildung übernommen. 34,6 % der befragten österreichischen Unternehmen beschäftigten Praktikanten. 14,47 % der ungarischen Unternehmen haben Lehrlinge aus der technischen Ausbildung und 34,62 % der österreichischen Unternehmen haben Lehrlinge aus der HTL-Ausbildung eingestellt. 13,16 % der ungarischen Befragten haben Studenten von Universitäten für ein Praktikum in der normalen Ausbildung eingestellt. 7,89 % der Unternehmen nahmen Studenten aus der dualen Ausbildung auf. In Österreich stellten 23,1 % der antwortenden Unternehmen einen Studenten einer Universität ein.

Die Untersuchung verwendete eine offene Frage, um die Fähigkeiten und Eignungen zu ermitteln, die Arbeitgeber bei der Einstellung von Fachkräften von den Bewerbern erwarten. In Ungarn waren Motivation und berufliches Engagement mit 23,44 % der Erwähnungen das am häufigsten genannte Attribut. Es folgten Fähigkeiten und Erfahrungen (21,88 %), Selbständigkeit (10,94 %) und berufliche Qualifikationen (7,81 %). Weitere Aspekte, die

genannt wurden, waren Präzision, Zuverlässigkeit, Bereitschaft zur Teamarbeit, Disziplin, Innovationsfähigkeit und gute Problemlösungsfähigkeiten.

Bei der Beantwortung dieser Frage stimmten die österreichischen Unternehmensführer mit ihren ungarischen Kollegen überein und betonten die Bedeutung ähnlicher Qualitäten:

- Fachwissen, Erfahrung (32,69%)
- Ehrgeiz, Arbeitswille, Motivation, berufliches Engagement (17,31 %)
- Bereitschaft, im Team zu arbeiten (11,54 %)
- Fähigkeit, selbständig zu arbeiten (7,69 %)
- Zuverlässigkeit (7,69%)

Sowohl in Österreich als auch in Ungarn wurde die Notwendigkeit von Qualifikationen durch praktische Erfahrungen überlagert. Österreichische Unternehmen haben einen Bedarf an deutschen Sprachkenntnissen und verweisen auf die Erfahrung mit der Arbeit in grenzüberschreitenden Gebieten.

Bei der Einstellung von Technikern haben die Unternehmensleiter ähnliche Überlegungen anzustellen wie bei der Einstellung von Facharbeitern. Die Schlüsselfaktoren sind Erfahrung, Motivation und die Fähigkeit, selbständig zu arbeiten. Es besteht ein Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen (Englisch und Deutsch) und vertieften technischen Kenntnissen (z. B. Materialkenntnisse). Ungarische Unternehmen halten die Verwendung einer Berufssprache für wichtig und nennen die Beherrschung einer Fremdsprache als wichtiges Einstellungskriterium.

Auch für Absolventen der Holzverarbeitung sind Fachwissen, Erfahrung, Selbstständigkeit, Motivation und Zuverlässigkeit die wichtigsten Einstellungskriterien, aber auch Managementfähigkeiten oder mathematisch-naturwissenschaftliche Kenntnisse sind gefragt. In diesem Fall unterschieden sich die Meinungen der österreichischen Befragten nicht von denen der ungarischen Unternehmen.

Den Befragten wurde auch eine offene Frage zu den Problemen gestellt, die sie bei der Einstellung von Holzarbeitern hatten. Sowohl auf österreichischer als auch auf ungarischer Seite gibt es einen Mangel an Fachkräften, wenig Erfahrung und grundlegende fachliche Unzulänglichkeiten. In der Praxis wurde das Fehlen aller Faktoren, die für die Einstellung erforderlich sind, als Problem erkannt.

Ungarische Unternehmen betonten den Abwanderungseffekt Österreichs und die Tatsache, dass ungarische Arbeitnehmer österreichische Löhne für inländische Arbeit erwarten. In Österreich wurde das Verschwinden von Jungen aus dem Tischlerberuf als Problem genannt,

wobei sich häufig Mädchen (mit NDU-Abschluss) auf ausgeschriebene Stellen bewerben. Die Bewerber werden nicht auf die von ihnen erwartete Arbeit vor Ort vorbereitet, sie verlassen die Schule mit falschen Erwartungen, ohne berufliche Demut, Motivation und Fleiß.

Auf einer Skala von eins bis fünf wurden die Befragten gebeten, die Fähigkeiten der Absolventen von Holzbearbeitungsstudiengängen anhand der von uns vorgegebenen Kriterien zu bewerten, wobei fünf als ausgezeichnet galt.

In Ungarn wurden alle Aspekte unterdurchschnittlich bewertet. Computerkenntnisse und Teamfähigkeit waren die am höchsten bewerteten Eigenschaften mit einem Durchschnitt von 2,75 bzw. 2,54. Die niedrigsten Werte wurden für kreatives Denken und Problemlösung (Durchschnittswert 1,86) sowie für Systemdenken und Wirtschaftswissen (1,91) vergeben, während die Arbeitseinstellung mit 2,03 und das Fachwissen mit 2,21 bewertet wurden.

In Österreich wurden die Qualifikationen von Berufsanfängern besser bewertet, aber die Durchschnittsnote lag immer noch unter Stufe 4. Am besten wurden die Faktoren Teamfähigkeit (3,91), Computerkenntnisse (3,64), Fachwissen (3,64) und Arbeitseinstellung (3,59) bewertet. Die am schwächsten bewerteten Faktoren waren Wirtschaftswissen (2,82) und kreative Problemlösung (3,00). Die Kommunikationsfähigkeiten wurden im Durchschnitt mit 3,32 und das Systemdenken mit 3,29 bewertet.

Sowohl auf österreichischer als auch auf ungarischer Seite wird in den Vorschlägen zur Verbesserung der beruflichen Bildung ein Schwerpunkt auf die Stärkung der praktischen Ausbildung gelegt. Die Befragten erwarten auch, dass die Entwicklung der beruflichen Bildung die Arbeitserziehung und die Motivation mit einschließt, obwohl auch die Rolle der Eltern betont wurde. Problemlösungsfähigkeiten und ein systemischer Ansatz sind den Befragten besonders wichtig. Motivation und Kompetenzentwicklung der Lehrer wurden erwähnt. In Österreich schlug ein Befragter vor, Lehrer zu suchen, die selbst Unternehmer und Unternehmerinnen sind. In Ungarn werden Lehrverträge vorgeschlagen, um Absolventen im Land zu halten. Es wurde auch die Notwendigkeit einer Zulassung bzw. einer strengeren Zulassung zu den Holzfachschulen angesprochen, da es den Schülern an Grundkenntnissen mangelt, was aber schon bei den Grundschulern zu beobachten ist. Von den Schulen wird auch erwartet, dass sie projektorientiert denken und Lehrpläne entwickeln (unter Einbeziehung von Unternehmen) sowie gemeinsame Projekte mit Unternehmen im Bildungsbereich einführen.

Nach der Befragung der Hochschulabsolventen in den Ingenieurwissenschaften baten wir die Befragten, die Fähigkeiten der Hochschulabsolventen in den Ingenieurwissenschaften

anhand der von uns vorgegebenen Kriterien auf einer Skala von eins bis fünf zu bewerten, wobei fünf für ausgezeichnet steht.

Die ungarischen Befragten halten Hochschulabsolventen bei den untersuchten Kriterien für etwas fähiger als Absolventen einer Berufsausbildung. Die Computerkenntnisse wurden im Durchschnitt mit 3,78 bewertet, gefolgt von der Arbeitseinstellung (3,18), den Kommunikationsfähigkeiten (3,16), der Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Team (3,16), den System- und Fachkenntnissen (beide mit einer Durchschnittsbewertung von 3,02) und der kreativen Problemlösung (2,94). Die am schlechtesten bewerteten Fähigkeiten waren Führungsqualitäten (2,56) und Wirtschaftskenntnisse (2,86).

In Österreich fanden wir, ähnlich wie bei der Berufsausbildung, eine höhere Zufriedenheit unter HTL-Absolventen als unter ungarischen Unternehmern. Die Durchschnittswerte der Bewertungen liegen zwischen drei und vier. Am wenigsten zufrieden waren die Befragten mit den wirtschaftlichen Fähigkeiten (3,14), den systemischen Fähigkeiten (3,32) und der kreativen Problemlösung (3,41). Arbeitseinstellung (3,59), Kommunikationsfähigkeit (3,64) und Teamfähigkeit (3,77) wurden gut bewertet. Am zufriedensten waren die österreichischen Unternehmer mit dem Fachwissen der HTL-Absolventen (3,86) und den Computerkenntnissen (4,14).

Den Antworten auf die offene Frage zufolge könnte das Ziel der Entwicklung der ungarischen Ingenieurausbildung darin bestehen, die praktische Ausbildung zu verstärken (37,7 % der Antworten), einschließlich der Einbeziehung der Studenten in Unternehmensprojekte (13,11 %), der Erziehung zur Selbständigkeit und Problemlösung (8,2 %), der Entwicklung und Aktualisierung der Lehrpläne im Einklang mit den Erwartungen der Industrie (6,56 %) und der Aneignung neuer Technologien und der Ausbildung in den Bildungseinrichtungen (6,56 %). Sprachkenntnisse (Berufssprachprüfung), kulturelles Wissen und Menschlichkeit werden ebenfalls erwähnt, ebenso wie die Notwendigkeit, die verschiedenen beruflichen Fächer (Holzbearbeitung und Wirtschaft) zu entwickeln.

In Österreich wiederum stehen die Verstärkung der praktischen Ausbildung (34,78 %) und die Einbindung in betriebliche Praktika und Projekte (21,74 %) an der Spitze der Erwähnungen der HTL-Ausbildung. Die Unternehmen betonen die Notwendigkeit, wirtschaftliches Wissen und reale Geschäftsmodelle zu präsentieren. Es wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, soziale Fähigkeiten zu entwickeln, Problemlösungstechniken zu erlernen und Lehrer mit Industrieerfahrung einzusetzen.

In der Umfrage bewerteten die Befragten auf einer Skala von eins bis vier die Bedeutung, die sie den Berufsberatungsaktivitäten in der Holzbearbeitungsausbildung beimessen. Bei der Beantwortung der Fragen war eine Bewertung von vier sehr wichtig. In Ungarn lag der

Mittelwert der Bewertungen von 69 Befragten bei 3,42, die Standardabweichung bei 0,604 und die Varianz bei 0,365. Die Punktzahlen reichten von 1 bis 4.

In Österreich hatten 24 Befragte eine mittlere Bewertung von 3,5, eine Standardabweichung von 0,59 und eine Varianz von 0,348. Die Noten reichten von 2 bis 4. Ungarische Geschäftsführer sind der Ansicht, dass die Berufsberatung auch eine Aufgabe für Unternehmen ist. 52 % der Befragten gaben an, dass diese Antwortkategorie zutrifft. Ebenfalls 52 % nannten die Einbeziehung der Grund- und Sekundarschulen, gefolgt von den Eltern mit 41 %. Handelskammern, öffentliche Organisationen und Organisationen ohne Erwerbszweck wurden von den Befragten als weniger wichtig für die Berufsberatung angesehen.

In Österreich sind die Schulen (73,06 %), die Eltern (69,23 %) und dann die Unternehmen (65,38 %) die wichtigsten Akteure in der Berufsberatung. Es folgen Organisationen ohne Erwerbszweck (38,46 %), Handelskammern (19,23 %) und öffentliche Einrichtungen (19,23 %).

In Ungarn hatte die Mehrheit der Unternehmen (46,05 %) eine Verbindung zu Berufsausbildungsplätzen durch Lehrstellen. Berufsberatung (25 %), theoretische Ausbildung (11,84 %) und das Basisschulnetzwerk (9,21 %) wurden ebenfalls genannt. 7,89 % der Erwähnungen entfielen auf den Sector Skills Council und 1,32 % auf die Erstellung von Lehrplänen. In Österreich waren die Veranstaltungen des Basisschulnetzwerks die am häufigsten genannte Kontaktform (42,31 %). 34,62 % der Unternehmen nannten die praktische Ausbildung und 23,08 % die theoretische Ausbildung. Auch in diesem Fall war die am wenigsten häufige Form des Kontakts das Schreiben von Unterrichtsmaterialien (7,69 %).

Zur Verbesserung der dualen Ausbildung schlugen die ungarischen Unternehmer Folgendes vor:

- Verbesserung der Ausbildungsfähigkeiten der Unternehmen
- Englisch
- Unternehmen sollten keine hohen Stipendien zahlen müssen
- keine hohen Gebühren für Studenten zahlen müssen
- Beginnen Sie damit, keine hohen Gebühren für Lehrstellen zu verlangen
- die Zahl der teilnehmenden Unternehmen zu erhöhen
- mehr hochwertige Praktika

Entwicklungsoptionen der österreichischen Befragten:

- Beschreibung von Beschäftigungsmöglichkeiten, Angabe von Karrierewegen
- Unternehmenspräsentationen über Karrierewege
- Entwicklung von IT-Kenntnissen
- Sprachausbildung

- Entwicklung ist in allen Kompetenzbereichen, im sozialen und beruflichen Bereich erforderlich

In der Umfrage haben wir die Befragten nach einer kurzen Einführung in das Projekt gefragt, ob sie sich an der Implementierung der EDUWOOD-Plattform beteiligen würden. 50,67 % der ungarischen Befragten und 19,23 % der österreichischen Befragten waren definitiv an einer Teilnahme am EDUWOOD-Projekt interessiert, während 46,15 % weitere Informationen wünschten.

Die Befragten, die die Plattform nutzen würden, würden vor allem an Workshops für Studenten oder Auszubildende zu Unternehmensproblemen teilnehmen oder Wettbewerbe zu einem vom Unternehmen vorgegebenen Thema veranstalten. 23,68 % der ungarischen Unternehmen wären an einer Personalvermittlungsfunktion interessiert, und ebenso viele Befragte gaben an, dass sie an einer Vermittlungsfunktion interessiert wären. Wissensaustausch wurde von 18,42 % genannt. Im Gegensatz dazu möchten die österreichischen Unternehmen die Plattform vor allem für den Wissensaustausch nutzen (100 %), sind aber auch an Workshops interessiert, um Probleme des Unternehmens anzusprechen (80 %). 60 % der Funktionen nannten Arbeitsvermittlungen und Wettbewerbe zu einem vom Unternehmen vorgegebenen Thema. Die Arbeitsvermittlung wird von den österreichischen Unternehmen mit einer Nennungsquote von 20 % am wenigsten nachgefragt.

4. A kutatás eredményei

4.1. Vállalkozások jellemzői

A válaszadó vállalkozások 74,5%-a Magyarországon működik (76 vállalkozás), 25,5%-a (26 vállalkozás) Ausztriában. Megyék tekintetében a magyarországi vállalkozások 46,1%-a (35 vállalkozás) Győr-Moson-Sopron, 23,7%-a (18 vállalkozás) Vas megyében, 30,3%-a (23 vállalkozás) Zala megyében tevékenykedik. Az osztrák vállalkozások 15,4% -a (4) burgenlandi, 3,8%-a (1) grazi, 3,8%-a (1) Niederösterreich területén tevékenykedik, és 19,2%-a (5) bécsi.

A magyarországi válaszadók 1-645 fő közötti foglalkoztatotti létszámmal dolgoznak, míg az ausztriai vállalkozások 0-300 fő közötti foglalkoztatottal rendelkeznek. A magyar válaszadóknál jellemzőbb a diplomás faipari szakemberek foglalkoztatása, míg ausztriában a szakmunkások vannak többségben.

HU	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
Foglalkoztatottak száma	76	1	645	39,63	111,946
Faipari mérnökök és egyéb műszaki diplomások száma	45	1	35	4,16	5,973
Faipari technikusok száma	35	1	20	3,43	4,711
Faipari szakmunkások száma	60	1	56	8,17	11,145

AT	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
Foglalkoztatottak száma	26	0	300	47,35	82,228
Faipari mérnökök és egyéb műszaki diplomások száma	26	0	26	3,88	6,538
Faipari technikusok száma	26	0	49	5,12	10,394
Faipari szakmunkások száma	26	0	100	18,69	26,104

Foglalkoztatottak száma HU

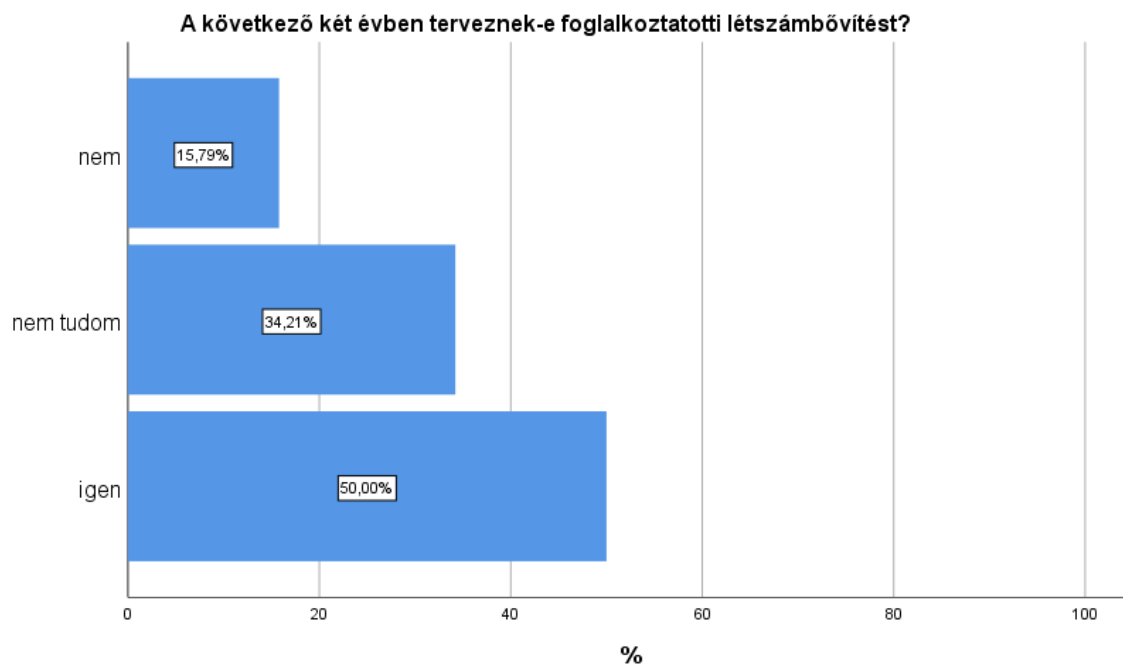
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	1-50 fő	68	89,5	89,5	89,5
	51-100 fő	2	2,6	2,6	92,1
	101-150 fő	2	2,6	2,6	94,7
	251 fő felett	4	5,3	5,3	100,0
	Összesen	76	100,0	100,0	

Foglalkoztatottak száma AT

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	0	1	3,8	3,8	3,8
	1-50 fő	19	73,1	73,1	76,9
	51-100 fő	3	11,5	11,5	88,5
	201-250 fő	1	3,8	3,8	92,3
	251 fő felett	2	7,7	7,7	100,0
	Összesen	26	100,0	100,0	

4.2. Foglalkoztatási tervek a következő 2 évben

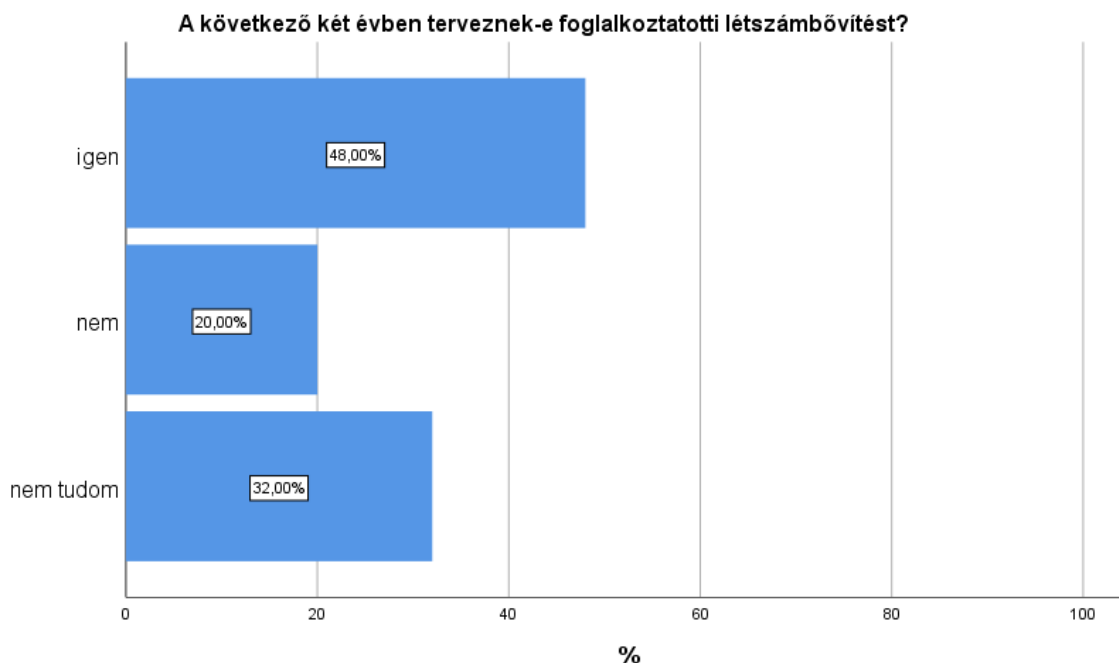
A magyarországi vállalkozások 50%-a, az ausztriai cégek 48%-a tervez a következő két évben létszámbővítést.



N=76, HU

A következő két évben terveznek-e foglalkoztatotti létszámbővítést?

		Említések száma	Gyakoriság
Érv.	igen	38	50,0
	nem	12	15,8
	nem tudom	26	34,2
	Összesen	76	100,0



N=25, AT

A következő két évben terveznek-e foglalkoztatotti létszámbővítést?

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság
Érv.	igen	12	46,2	48,0
	nem	5	19,2	20,0
	nem tudom	8	30,8	32,0
	Összesen	25	96,2	100,0
NV/NA		1	3,8	
Összesen		26	100,0	

A legtöbb magyar vállalkozás (termelés és asztalos együtt 63,26%) a termelés területén keres munkaerőt, de említették még az értékesítés (8,16%), üzemvezető (8,16%), logisztika (4,08%) területeket is. A kérdésre választ adó magyar vállalkozásvezetők 201 fő felvételét jelezték előre a következő 2 évben.

Milyen területen tervez munkaerőt felvenni? (HU)	említések száma	gyakoriság %	hány főt tervez felvenni?
termelés	26	53,06%	111,0*
asztalos	5	10,20%	5,0
értékesítés	4	8,16%	
üzemvezető	4	8,16%	

logisztika	2	4,08%	2,0
ács	1	2,04%	
karbantartás	1	2,04%	
kárpitos	1	2,04%	3,0
gazdasági	1	2,04%	
gyártáselőkészítés	1	2,04%	
kereskedelem	1	2,04%	
projektvezető	1	2,04%	
cégvezetés	1	2,04%	
összesen	49	100,00%	201

*ebből 100 főt az ADA Hungaria említett

Az ausztriai válaszadók 104 fő felvételét jelezték előre, amelyből a következő táblázatban jelzett esetben jelölték meg a felvételi területet. Legtöbbször (29,17% asztalos és termelés együtt) ez esetben is a termelés területén tervezik a létszámbővítést, de említették még a minőségmenedzsment (8,33%), kereskedelem (8,33%) területeket is.

Milyen területen tervez munkaerőt felvenni? AT	említések száma	gyakoriság %	hány főt tervez felvenni?
termelés	6	25,00%	30
minőségmenedzsment	2	8,33%	
kereskedelem	2	8,33%	6
tanuló	2	8,33%	
asztalos	1	4,17%	1
K+F+I	1	4,17%	
technikus	1	4,17%	
irodai munka	1	4,17%	
munkaelőkészítés	1	4,17%	1
teherautó sofőr	1	4,17%	
automatizáció	1	4,17%	
pénzügyek	1	4,17%	1
tervezés	1	4,17%	
beszerzés	1	4,17%	1
logisztika	1	4,17%	2
IT	1	4,17%	1
Összesen	24	100,00%	43

A létszámbővítés legjellemzőbb eszközei mind osztrák mind magyar viszonylatban a hirdetés és az ajánlás, de szívesen veszik fel a kapcsolatot a releváns iskolákkal is.

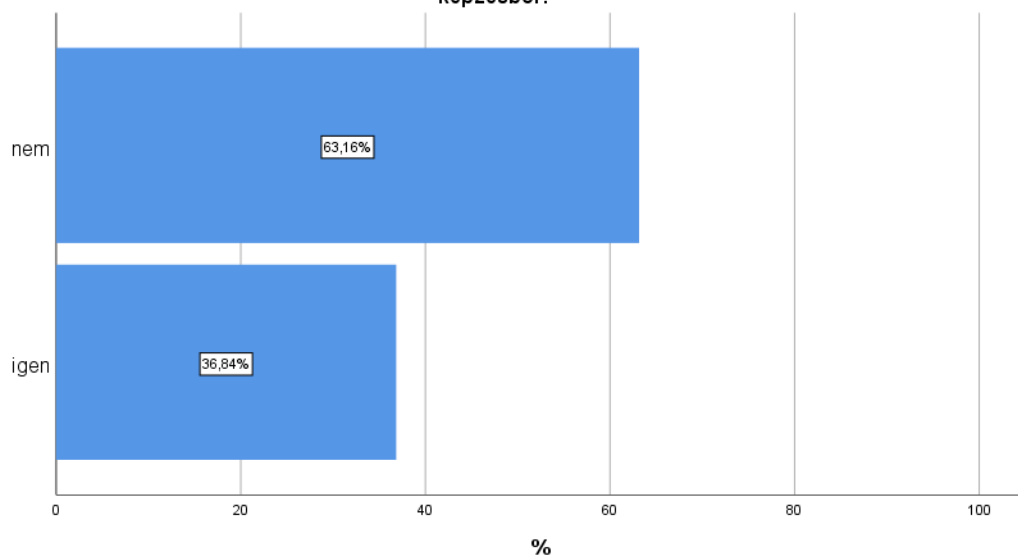
Milyen módon tervezi a létszámbővítést megoldani? HU	Említések száma	Gyakoriság (%)
hirdetés	23	42,59%
ajánlás (meglévő munkatárs által)	15	27,78%
iskolai kapcsolatfelvétel	7	12,96%
kapcsolati tőke segítségével	2	3,70%
személyes ismeretség alapján	2	3,70%
bármelyik lehetőségre nyitottak vagyunk	1	1,85%
fejvadász	1	1,85%
minden forrással próbálkozni szoktunk (facebook, online hirdetés, írott hirdetés, iskolák értesítése, stb.)	1	1,85%
képzünk asztalosokat (duális képzőhely vagyunk)	1	1,85%
munkaerőkölcsönzés	1	1,85%
Összesen	54	100,00%

Milyen módon tervezi a létszámbővítést megoldani? AT	Említések száma	Gyakoriság
ajánlás	5	23,81%
hirdetés	8	38,10%
iskolai kapcsolatfelvétel	6	28,57%
social media	1	4,76%
fejvadász	1	4,76%
összesen	21	100,00%

4.3. Szakmai gyakorlatos tanulók és hallgatók fogadása

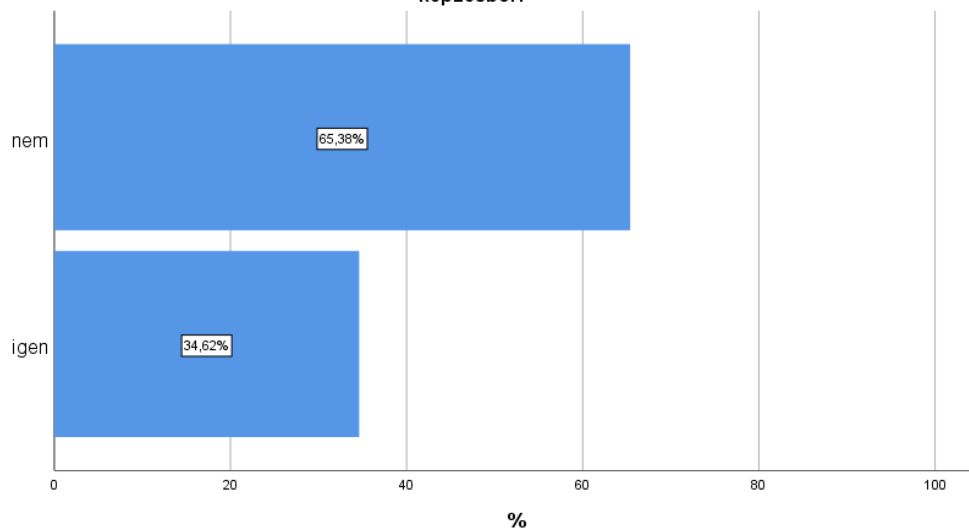
A magyar vállalkozások 36,84%-a fogadott gyakorlatra tanulót szakmunkás képzésből. A 28 vállalkozás összesen 183 főt alkalmazott ilyenformán az elmúlt 1-3 évben, amely átlag 6,54 tanulót jelent. Az értékek 1 és 50 fő között mozogtak. A megkérdezett osztrák vállalkozások 34,6%-a alkalmazott szakmunkás tanulót az elmúlt 1-3 évben. A kérdésre, hogy hány főt alkalmaztak, 4 válasz érkezett. Eszerint 1-50 fő között, 26 fő átlaggal történt a szakmai gyakorlatos tanulók munkavállalása.

Fogadott-e vállalkozásuk szakmai gyakorlatra tanulót/ hallgatót az elmúlt 1-3 évben SZAKMUNKÁS képzésből?



N=76, HU

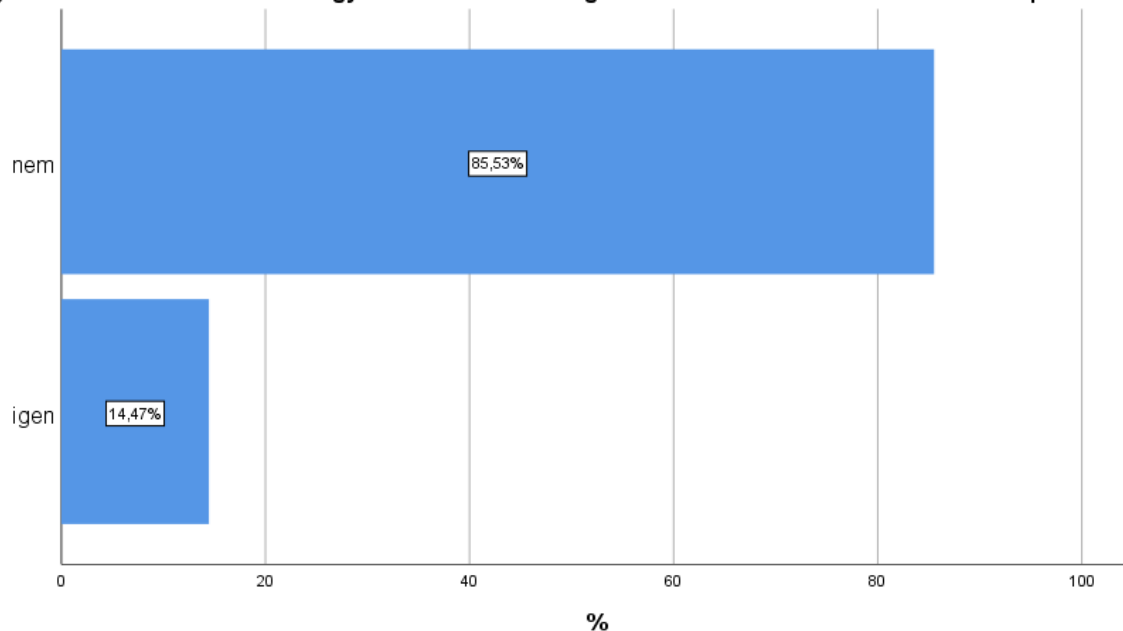
Fogadott-e vállalkozásuk szakmai gyakorlatra tanulót/ hallgatót az elmúlt 1-3 évben SZAKMUNKÁS képzésből?



N=26, AT

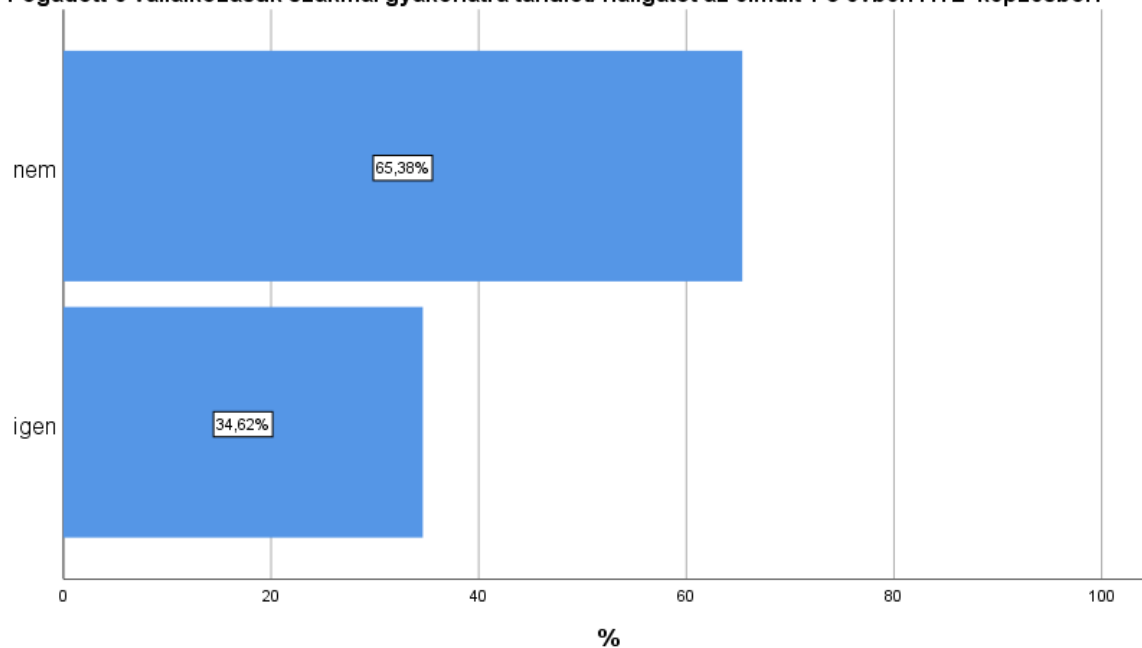
Technikus képzésből a magyar vállalkozások 14,47%-a fogadott tanulót, összesen 45 főt, 1-25 fő között és 4,09-es átlaggal. HTL képzésből az ausztriai vállalkozások 34,62%-a fogadott tanulót, átlag 1,83 főt, jellemzően 1-4 fő közötti létszámmal.

Fogadott-e vállalkozásuk szakmai gyakorlatra tanulót/ hallgatót az elmúlt 1-3 évben TECHNIKUS képzésből?



N=76, HU

Fogadott-e vállalkozásuk szakmai gyakorlatra tanulót/ hallgatót az elmúlt 1-3 évben HTL képzésből?



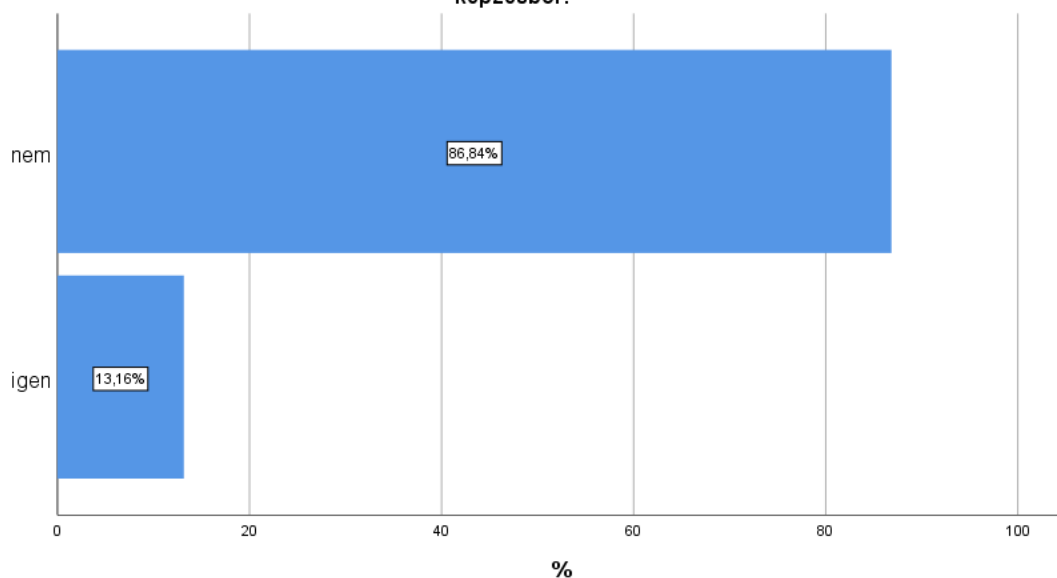
N=26, AT

A magyar válaszadók 13,16%-a fogadott egyetemről hallgatót gyakorlati céllal normál képzésről. Összesen 36 főt fogadtak, 3,6-es átlaggal, és 1-8 fő közötti létszámmal dolgoztak.

Duális képzésről a vállalkozások 7,89%-a fogadott hallgatót. Összesen 24 duális hallgatót említettek a magyar vállalkozások (átlag 4 fő), jellemzően 1-6 közötti létszámmal.

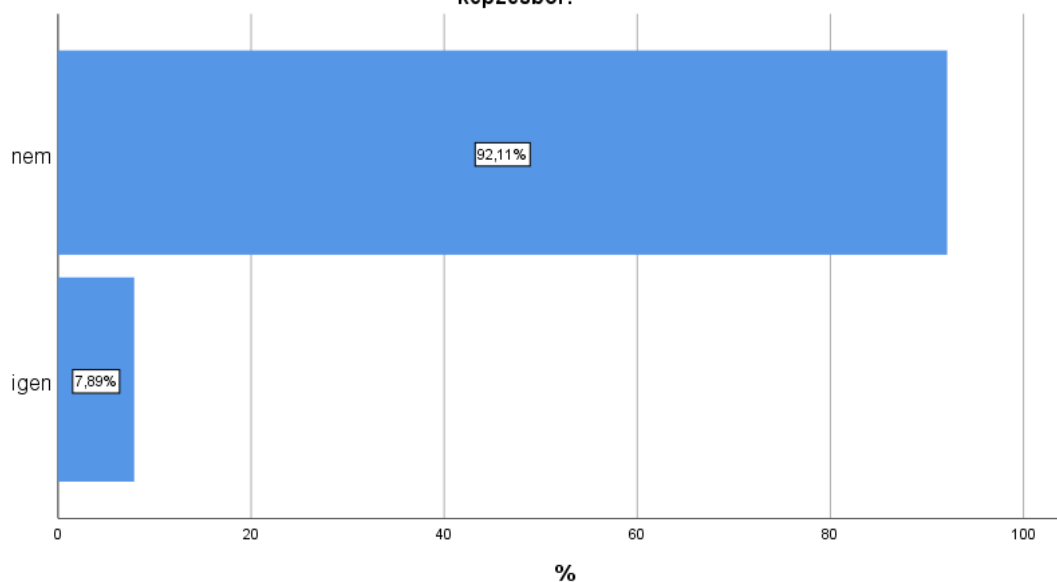
Egyetemről az osztrák vállalkozások 23,1%-a fogadott hallgatót. A válaszadó 5 vállalkozás esetében átlag 2,8 hallgatót foglalkoztattak, 1-6 fő közötti létszámmal.

Fogadott-e vállalkozásuk szakmai gyakorlatra tanulót/ hallgatót az elmúlt 1-3 évben EGYETEMRŐL, NORMÁL képzésből?



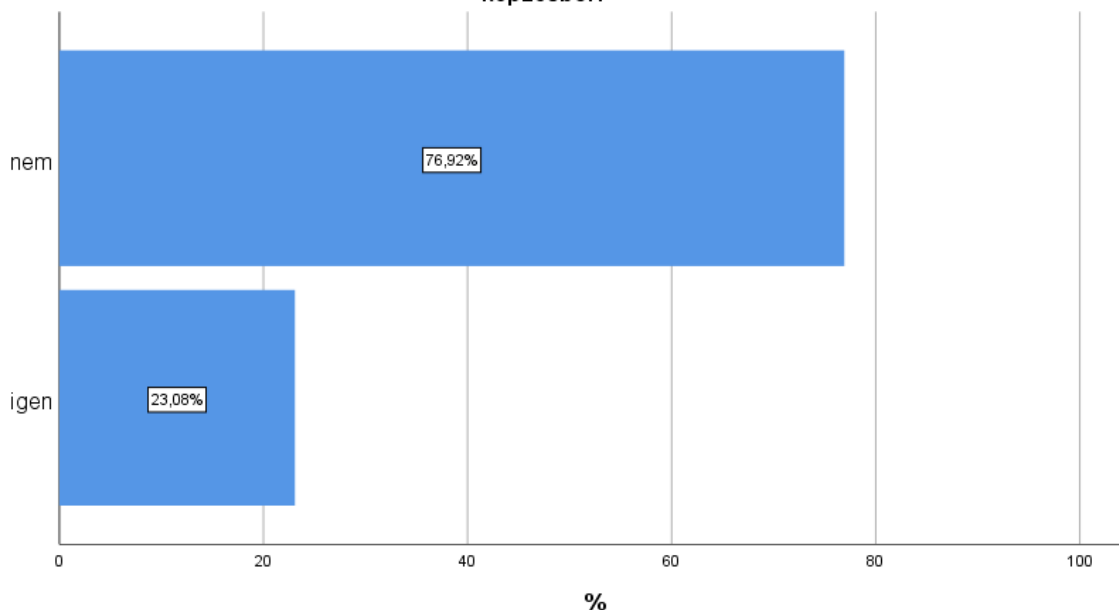
N=76, HU

Fogadott-e vállalkozásuk szakmai gyakorlatra tanulót/ hallgatót az elmúlt 1-3 évben EGYETEMRŐL, DUÁLIS képzésből?



N=76, HU

Fogadott-e vállalkozásuk szakmai gyakorlatra tanulót/ hallgatót az elmúlt 1-3 évben EGYETEMRŐL, NORMÁL képzésből?



N=26, AT

4.4. Elvárt készségek, adottságok

A kutatás következő részében nyitott kérdéssel vizsgáltuk, hogy a munkaadók milyen készségeket, adottságokat várnak el szakmunkások felvételekor a jelentkezőktől. Magyarországon a leggyakrabban említett tulajdonság a motiváltság, szakmai elhivatottság, amely az említések 23,44%-ában megjelent. Ezt követte a szakértelem és gyakorlat (21,88%), az önálló munkavégzés (10,94%) majd a szakképzettség (7,81%). Az említésre került szempontok között szerepel még a precizitás, megbízhatóság, csapatmunkára való hajlandóság, fegyelem, innovativitás, jó problémamegoldó készség.

A kérdés megválaszolásakor az osztrák vállalkozásvezetők egyetértettek magyar kollégáikkal és hasonló tulajdonságok fontosságát hangsúlyozták:

- szakértelem, gyakorlat (32,69%)
- törekvés, dolgozni akarás, motiváltság, szakmai elhivatottság (17,31%)
- csapatmunkára való hajlandóság (11,54%)
- önálló munkavégzés (7,69%)
- megbízhatóság (7,69%)

A szakképzettség szükségességét mind ausztriai mind magyar viszonylatban felülírta gyakorlat. Az osztrák vállalkozásoknál megjelenik a német nyelvtudás iránti igény, utalva itt a határmenti munkavállalási gyakorlatra.

Munkaerőbővítésnél melyek az Ön által elvárt legfontosabb készségek, adottságok SZAKMUNKÁS felvételekor? (HU)	Említések száma	Gyakoriság
törekvés, dolgozni akarás, motiváltság, szakmai elhivatottság	30	23,44%
tudás, szakértelem, gyakorlat, munkafegyelem	28	21,88%
önálló munkavégzés	14	10,94%
szakképzettség	10	7,81%
precizitás	9	7,03%
megbízhatóság	8	6,25%
lojalitás	5	3,91%
csapatmunkára való hajlandóság	3	2,34%
jó kommunikációs készség	3	2,34%
fegyelem, szabálykövetés	2	1,56%
hajlandóság az új ismeretek, újdonságok, fejlesztések megismerésére, innovativitás	2	1,56%
problémamegoldó készség	2	1,56%
CNC kezelés, technológiák ismerete	1	0,78%
emberi hozzáállás	1	0,78%
gyors munkavégzés	1	0,78%
hosszútávú együttműködés	1	0,78%
intelligencia	1	0,78%
jogosítvány	1	0,78%
józan életvitel	1	0,78%
kézügyesség	1	0,78%
közeli lakhely	1	0,78%
rajzkészség	1	0,78%
rendszerszintű szemlélet	1	0,78%
terhelhetőség	1	0,78%
összesen	128	100,00%

Munkaerőbővítésnél melyek az Ön által elvárt legfontosabb készségek, adottságok SZAKMUNKÁS felvételekor? (AT)	Említések száma	Gyakoriság
tudás, szakértelem, gyakorlat, munkafegyelem	17	32,69%
törekvés, dolgozni akarás, motiváltság, szakmai elhivatottság	9	17,31%
csapatmunkára való hajlandóság	6,0	11,54%
önálló munkavégzés	4	7,69%
megbízhatóság	4,0	7,69%
rugalmasság	3,0	5,77%
szakképzettség	2	3,85%
munkabírási	2	3,85%
hajlandóság az új ismeretek, újdonságok, fejlesztések megismerésére, innovativitás	1	1,92%
kézügyesség	1,0	1,92%
emberi hozzáállás	1	1,92%
szakmai idegen nyelvű tudás (angol, német)	1	1,92%
német nyelvtudás	1,0	1,92%
összesen	52	100,00%

Technikusok felvételekor hasonló szempontokat tartanak szem előtt a vállalatvezetők, mint szakmunkás felvételekor. A legfontosabb a gyakorlat, a motiváltság, az önálló munkavégzés. Megjelenik az idegen nyelv tudás (angol és német), és mélyebb szakmai ismeretek (pl. anyagismeret) iránti igény. A magyar vállalkozások a szakmai nyelv használatát fontosnak tartják, szakmai idegen nyelv ismeretét fontos felvételi szempontként említik.

Munkaerőbővítésnél melyek az Ön által elvárt legfontosabb készségek, adottságok TECHNIKUS felvételekor? (HU)	Említések száma	Gyakoriság
tudás, szakértelem, gyakorlat, munkafegyelem	28	24,56%
törekvés, dolgozni akarás, motiváltság, szakmai elhivatottság	20	17,54%
önálló munkavégzés	12	10,53%
szakképzettség	11	9,65%
megbízhatóság	7	6,14%
precizitás	5	4,39%
lojalitás	4	3,51%
CNC kezelés, technológiák ismerete	3	2,63%
problémamegoldó készség	3	2,63%
informatikai ismeretek, AUTOCAD	3	2,63%
munkabírási	2	1,75%
jó kommunikációs készség	2	1,75%

kreativitás	2	1,75%
fegyelem, szabálykövetés	2	1,75%
hajlandóság az új ismeretek, újdonságok, fejlesztések megismerésére, innovativitás	2	1,75%
szakmai idegen nyelvű tudás (angol, német)	2	1,75%
hosszútávú együttműködés	1	0,88%
szerkezetan ismerete	1	0,88%
intelligencia	1	0,88%
jogosítvány	1	0,88%
szervező készség	1	0,88%
csapatmunkára való hajlandóság	1	0,88%
Összesen	114	100,00%

Munkaerőbővítésnél melyek az Ön által elvárt legfontosabb készségek, adottságok TECHNIKUS felvételekor? (AT)	Emlések száma	Gyakoriság
tudás, szakértelem, gyakorlat, munkafegyelem	17	35,42%
törekvés, dolgozni akarás, motiváltság, szakmai elhivatottság	6	12,50%
csapatmunkára való hajlandóság	5	10,42%
önálló munkavégzés	3	6,25%
megbízhatóság	3	6,25%
rugalmasság	2	4,17%
anyagismeret	2	4,17%
hajlandóság az új ismeretek, újdonságok, fejlesztések megismerésére, innovativitás	2	4,17%
precizitás	2	4,17%
szakképzettség	1	2,08%
informatikai ismeretek, AUTOCAD	1	2,08%
lojalitás	1	2,08%
kezűgyesség	1	2,08%
német nyelvtudás	1	2,08%
jó kommunikációs készség	1	2,08%
összesen	48	100,00%

A diplomás faipari munkavállalók esetében szintén a szakértelem, gyakorlat, az önálló munkavégzés, motiváltság, megbízhatóság a legfontosabb felvételi szempont, de megjelenik az irányítási készség vagy a matematikai és természettudományos ismeretek iránti igény is. Az osztrák válaszadók véleménye ez esetben sem különbözött a magyar vállalkozások által is megadott igényektől.

Munkaerőbővítésnél melyek az Ön által elvárt legfontosabb készségek, adottságok MÉRNÖK felvételekor? (HU)	Említések száma	Gyakoriság
tudás, szakértelem, gyakorlat, munkafegyelem	24	24,00%
önálló munkavégzés	10	10,00%
törekvés, dolgozni akarás, motiváltság, szakmai elhivatottság	15	15,00%
szakképzettség	9	9,00%
megbízhatóság	8	8,00%
lojalitás	5	5,00%
hajlandóság az új ismeretek, újdonságok, fejlesztések megismerésére, innovativitás	4	4,00%
szakmai idegen nyelvű tudás (angol, német)	4	4,00%
problémamegoldó készség	4	4,00%
jó kommunikációs készség	2	2,00%
precizitás	2	2,00%
informatikai ismeretek, AUTOCAD	2	2,00%
CNC kezelés, technológiák ismerete	1	1,00%
szerkezetan ismerete	1	1,00%
rendszerszintű szemlélet	1	1,00%
irányítási készség	1	1,00%
munkabírási	1	1,00%
hosszútávú együttműködés	1	1,00%
technológiai fejlesztés	1	1,00%
intelligencia	1	1,00%
előremutató gondolkodás	1	1,00%
csapatmunkára való hajlandóság	1	1,00%
természettudományi, matematikai ismeretek	1	1,00%
Összesen	100	100,00%

Munkaerőbővítésnél melyek az Ön által elvárt legfontosabb készségek, adottságok MÉRNÖK felvételekor? (AT)	Említések száma	Gyakoriság
tudás, szakértelem, gyakorlat, munkafegyelem	8	24,24%
törekvés, dolgozni akarás, motiváltság, szakmai elhivatottság	5	15,15%
önálló munkavégzés	3	9,09%
megbízhatóság	3	9,09%
szakképzettség	2	6,06%
hajlandóság az új ismeretek, újdonságok, fejlesztések megismerésére, innovativitás	2	6,06%
informatikai ismeretek, AUTOCAD	1	3,03%
problémamegoldó készség	1	3,03%
anyagismeret	1	3,03%
lojalitás	1	3,03%

szerkezettan ismerete	1	3,03%
precizitás	1	3,03%
szervező készség	1	3,03%
emberi hozzáállás	1	3,03%
megbízhatóság	1	3,03%
rugalmasság	1	3,03%
Összesen	33	100,00%

4.5. A faiparos munkaerőfelvételkor jellemző problémák

A faiparos munkaerőfelvételkor jellemző problémákról szintén nyitott kérdés segítségével kérdeztük a válaszadókat. Mind az osztrák mind a magyar oldalon jellemző a szakképzett munkaerő hiánya, kevés tapasztalattal és alapvető szakmai hiányosságokkal rendelkeznek a jelentkezők. Gyakorlatilag problémaként jelölték valamennyi, a munkaerőfelvételnél szükségesnek jelzett tényező hiányát.

A magyar vállalkozások emelett Ausztria munkaerőelszívó hatását és azt, hogy a magyar munkavállalók osztrák béreket várnak a hazai munkáért is. Ausztriában problémaként jelezték, hogy a fiúk eltűnnek az asztalos szakmából, sokszor lányok jelentkeznek (NDU végzettséggel) a meghirdetett pozíciókra. A jelentkezők nincsenek felkészülve a rájuk váró terepi munkára, az iskolapadból kikerülve hamis elvárásokkal érkeznek a munkahelyre, hiányzik a szakmai alázat, motiváltság és szorgalom.

A faiparos munkaerő felvételekor melyek a legjellemzőbb PROBLÉMÁK, amikkel munkaadóként szembesül? (HU)	Említések száma	Gyakoriság
szakképzett munkaerő hiánya	33	34,74%
keves tapasztalat, tudás, gyakorlat, alapvető szakmai hiányosságok	15	15,79%
magas bérigény, ausztriai bérszínvonal	9	9,47%
önálló gondolkodás, talpraesettség, problémamegoldás hiánya	7	7,37%
nem motiváltak a diákok	3	3,16%
nem motivált munkavállalók, dolgozni nem akarás, igyekezet hiánya	3	3,16%
fegyelmetlenség, alapvető kultúra hiánya, alkoholizmus	5	5,27%
összetett munkát nem vállalnak, nincs integrált tudás	2	2,11%
dohányzás	2	2,11%
felelősségvállalás hiánya	2	2,11%
nyelvtudás hiánya (mérnökönél)	2	2,11%
szorgalom hiánya	2	2,11%
csak a fizetés számít	1	1,05%
nem mérik fel az munkára jelentkezők a munka nehézségét, különös tekintettel a kültéren végzett fizikai munkára.	1	1,05%
pályakezdők tapasztalat hiánya	1	1,05%
nehéz fizikai munka	1	1,05%
Ausztria elszívóereje	1	1,05%
generációk közötti probléma	1	1,05%

egyéni érdekek előtérbe helyezése	1	1,05%
nincs utánpótlás a képzőintézményekből elérhető	1	1,05%
kommunikációs készségek hiánya	1	1,05%
csapatmunka hiánya	1	1,05%
Összesen	95	100,00%

A faiparos munkaerő felvételekor melyek a legjellemzőbb PROBLÉMÁK, amikkel munkaadóként szembesül? (AT)	Említések száma	Gyakoriság
kevés tapasztalat, tudás, gyakorlat, alapvető szakmai hiányosságok	8	38,10%
szakképzett munkaerő hiánya	6	28,57%
pályakezdők tapasztalat hiánya	2	9,52%
minőségi munka iránti igényt nem érti	1	4,76%
hosszú képzési idő	1	4,76%
személyiségbeli gondok	1	4,76%
a fiúk eltűnnek a szakmából, lányok jelentkeznek	1	4,76%
munkaidő	1	4,76%
összesen	21	100,00%

4.6. A fa- és bútorigipari szakképzésben frissen végzettek képességeinek értékelése

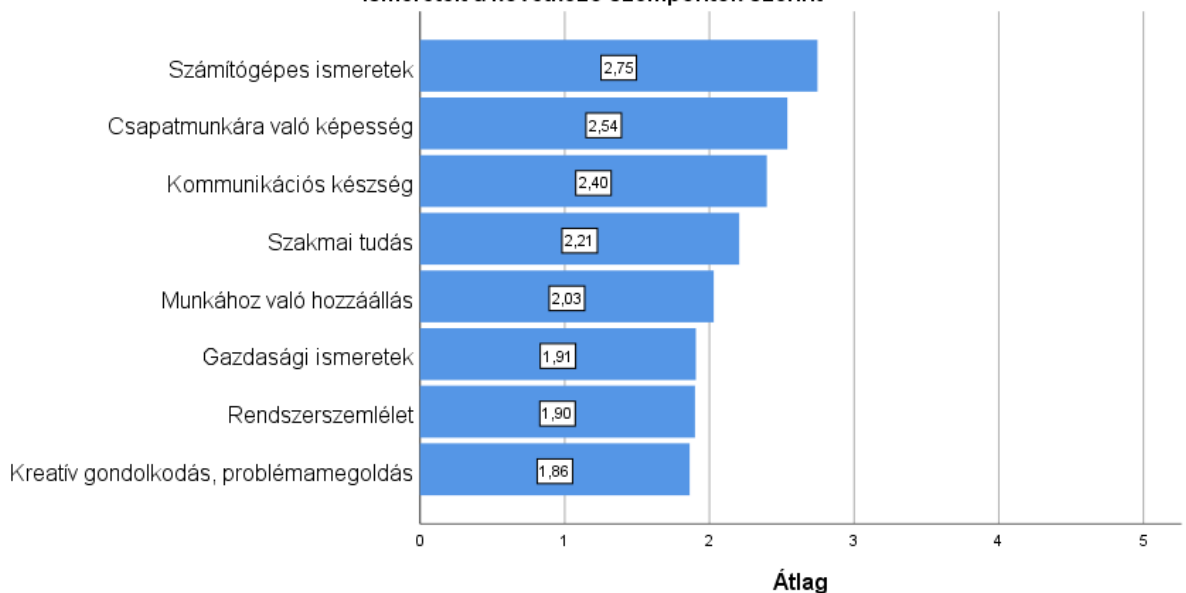
A következő kérdésben arra kértük a válaszadókat, hogy egytől ötig terjedő skálán értékeljék a faipari szakképzésben végzettek képességeit az általunk megadott szempontok szerint, ahol az ötös érték jelentése kiváló volt.

Magyarországon valamennyi szempont közepes értékelésnél rosszabbul szerepelt. A számítógépes ismeretek és a csapatmunkára való képesség a legjobbra értékelt tulajdonságok 2,75-ös illetve 2,54-es átlaggal. Leggyengébben szerepelt a kreatív gondolkodás és problémamegoldás (1,86 átlag), illetve a rendszerszemlélet és gazdasági ismeretek (1,91). A munkához való hozzáállás 2,03, a szakmai tudás pedig 2,21 átlagokkal kerültek értékelésre.

Ausztriában magasabbra értékelték a pályakezdők képességeit, de az értékelések átlaga még így is a négyes szint alatt maradt. A legjobban szereplő tényezők a csapatmunkára való képesség (3,91), a számítógépes ismeretek (3,64), a szakmai tudás (3,64) és a munkához való hozzáállás (3,59) voltak. Leggyengébben a gazdasági ismeretek (2,82), a kreatív

problémamegoldás (3,00) szempontok szerepeltek. A kommunikációs készség 3,32, a rendszerszemlélet pedig 3,29 átlagértékelést kapott.

Kérjük tapasztalatai alapján értékelje a fa- és bútortipari SZAKKÉPZÉSBEN frissen végzettek képességeit, ismereteit a következő szempontok szerint

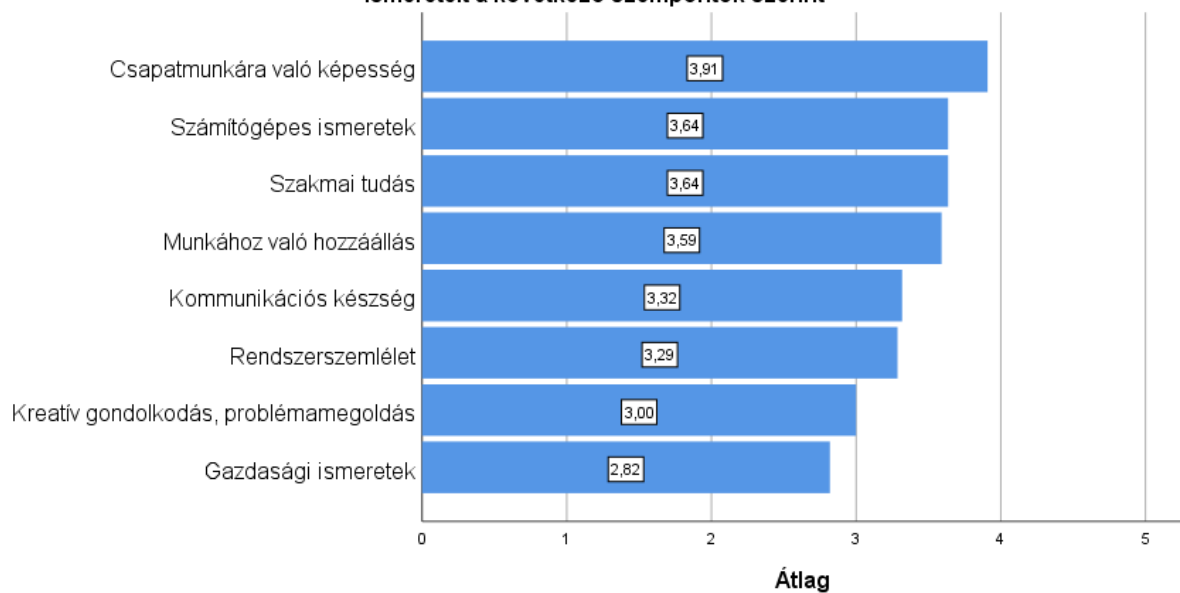


Értékelés 1-5-ig, ahol 5 jelentése kiváló (HU)

HU

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás	Variancia
Számítógépes ismeretek	63	1	5	2,75	1,031	1,063
Csapatmunkára való képesség	65	1	5	2,54	,867	,752
Kommunikációs készség	63	1	5	2,40	,890	,792
Szakmai tudás	63	1	5	2,21	,953	,908
Munkához való hozzáállás	67	1	5	2,03	,921	,848
Gazdasági ismeretek	53	1	4	1,91	,791	,626
Rendszerszemlélet	60	1	5	1,90	,951	,905
Kreatív gondolkodás, problémamegoldás	66	1	5	1,86	,943	,889

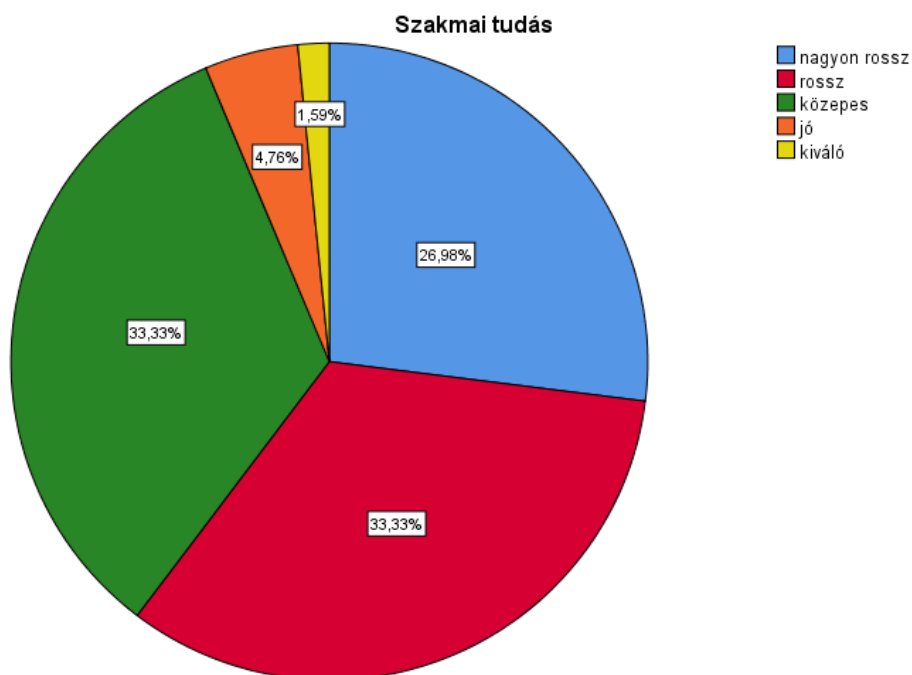
Kérjük tapasztalatai alapján értékelje a fa- és bútortipari SZAKKÉPZÉSBEN frissen végzettek képességeit, ismereteit a következő szempontok szerint



Értékelés 1-5-ig skálán, ahol 5 jelentése kiváló, AT

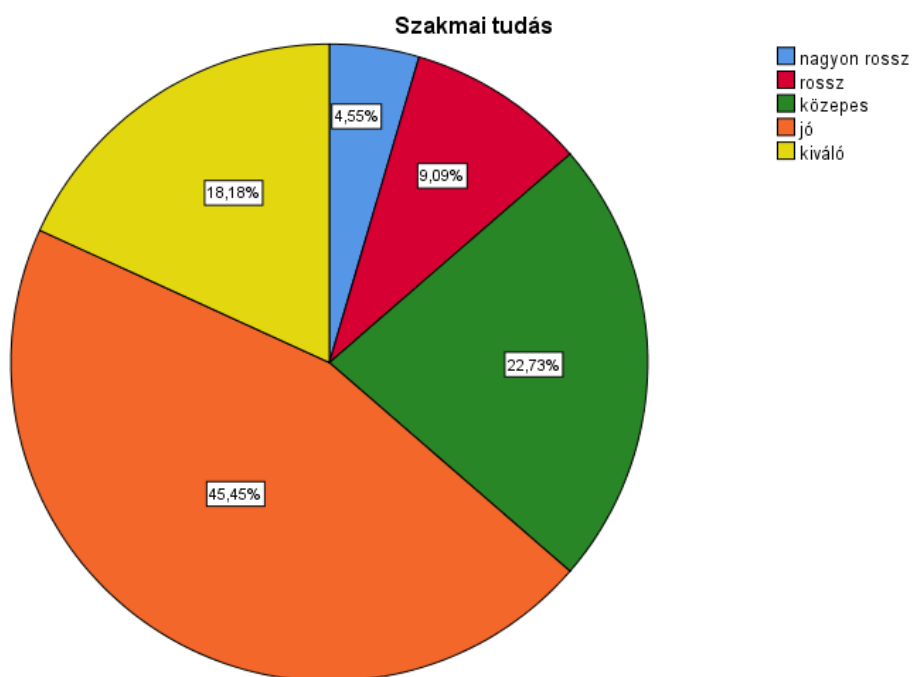
AT	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás	Variáció
Csapatmunkára való képesség	22	3	5	3,91	,684	,468
Számítógépes ismeretek	22	2	5	3,64	,848	,719
Szakmai tudás	22	1	5	3,64	1,049	1,100
Munkához való hozzáállás	22	2	5	3,59	,734	,539
Kommunikációs készség	22	2	5	3,32	,894	,799
Rendszerszemlélet	21	2	5	3,29	,717	,514
Kreatív gondolkodás, problémamegoldás	21	2	5	3,00	,632	,400
Gazdasági ismeretek	22	1	5	2,82	,958	,918

A következő ábrák és táblázatok az egyes értékelések részleteit szemléltetik.



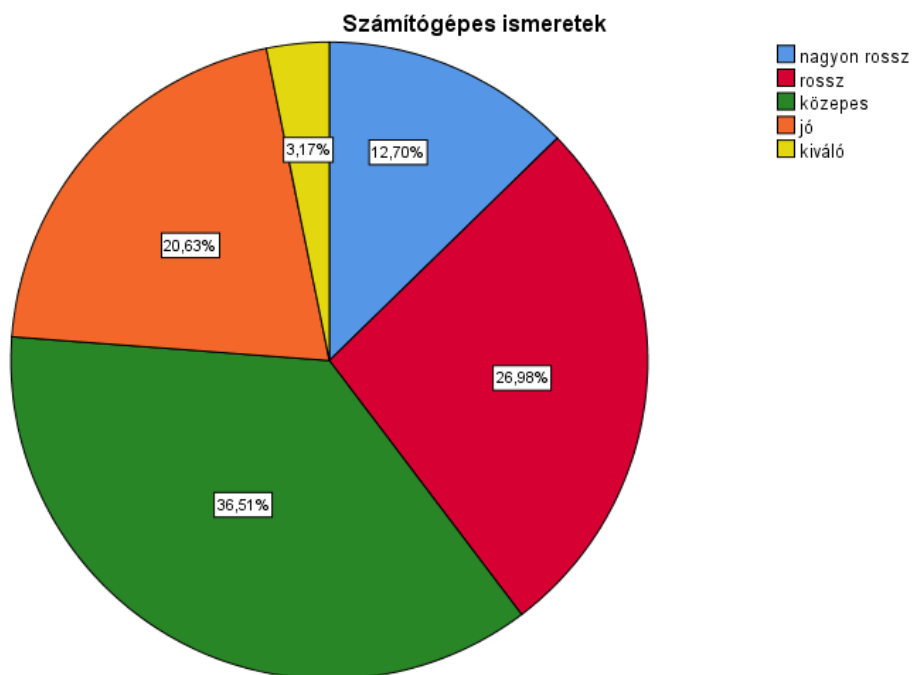
N=63, HU

		Szakmai tudás			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	17	22,4	27,0	27,0
	rossz	21	27,6	33,3	60,3
	közepes	21	27,6	33,3	93,7
	jó	3	3,9	4,8	98,4
	kiváló	1	1,3	1,6	100,0
	Összesen	63	82,9	100,0	
NV/NA/NT nem tudom		13	17,1		
Összesen		76	100,0		



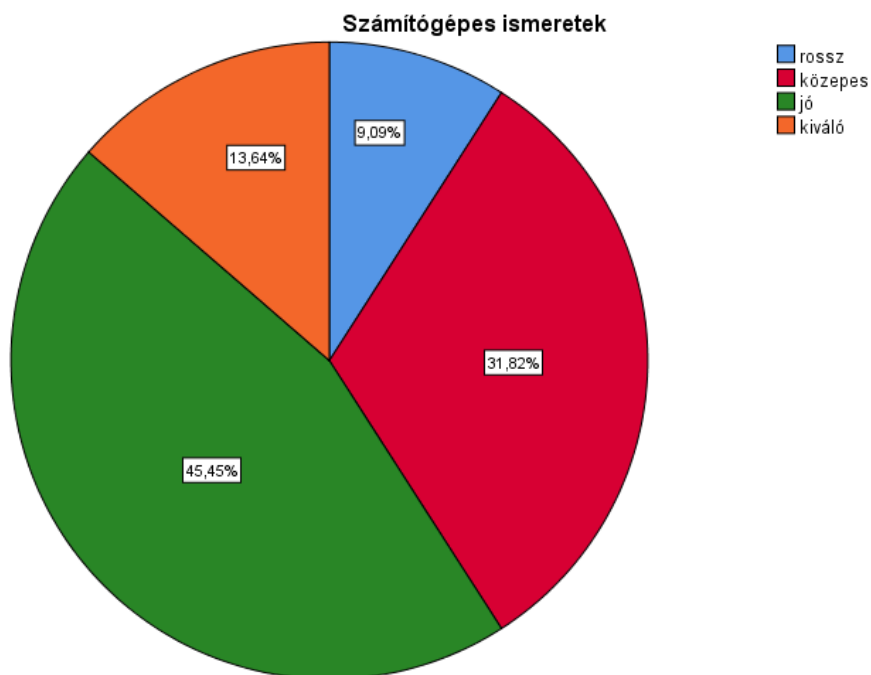
N=22, AT

		Szakmai tudás			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	1	3,8	4,5	4,5
	rossz	2	7,7	9,1	13,6
	közepes	5	19,2	22,7	36,4
	jó	10	38,5	45,5	81,8
	kiváló	4	15,4	18,2	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



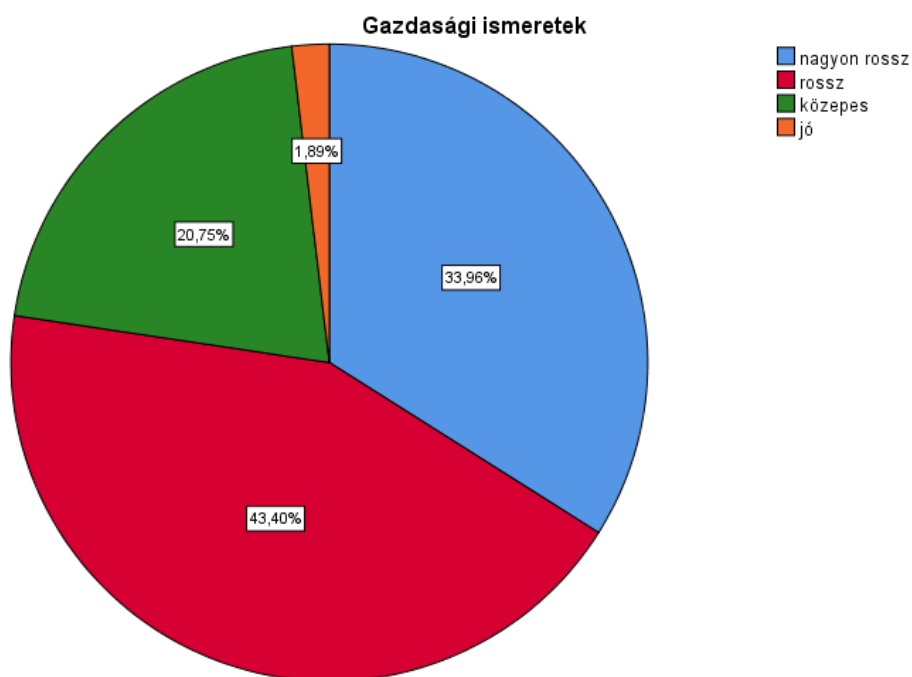
N=63, HU

Számítógépes ismeretek					
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	8	10,5	12,7	12,7
	rossz	17	22,4	27,0	39,7
	közepes	23	30,3	36,5	76,2
	jó	13	17,1	20,6	96,8
	kiváló	2	2,6	3,2	100,0
	Összesen	63	82,9	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	13	17,1		
Összesen		76	100,0		



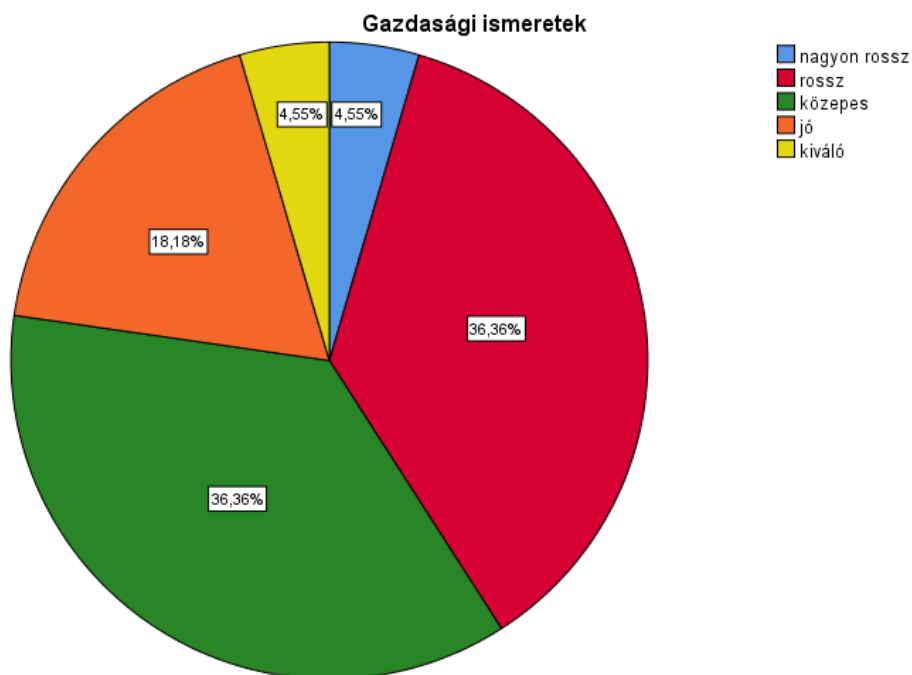
N=22, AT

Számítógépes ismeretek					
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	rossz	2	7,7	9,1	9,1
	közepes	7	26,9	31,8	40,9
	jó	10	38,5	45,5	86,4
	kiváló	3	11,5	13,6	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



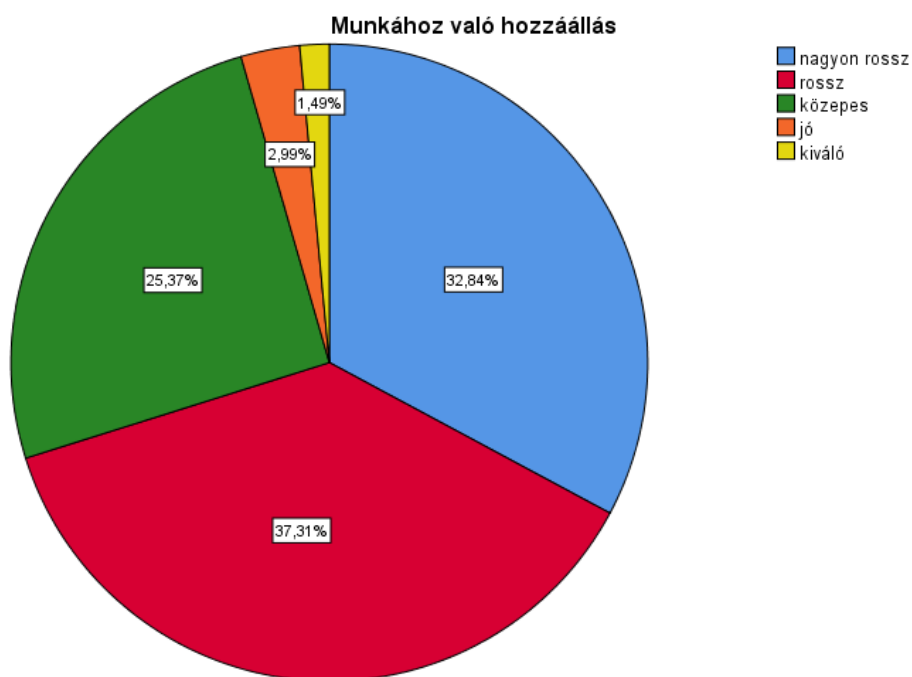
N=53, HU

		Gazdasági ismeretek		Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
		Említések száma	Gyakoriság		
Érv.	nagyon rossz	18	23,7	34,0	34,0
	rossz	23	30,3	43,4	77,4
	közepes	11	14,5	20,8	98,1
	jó	1	1,3	1,9	100,0
	Összesen	53	69,7	100,0	
NV/NA/NT	nem fontos ismeret	6	7,9		
	nem tudom	17	22,4		
	Összesen	23	30,3		
Összesen		76	100,0		



N=22, AT

		Gazdasági ismeretek			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	1	3,8	4,5	4,5
	rossz	8	30,8	36,4	40,9
	közepes	8	30,8	36,4	77,3
	jó	4	15,4	18,2	95,5
	kiváló	1	3,8	4,5	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



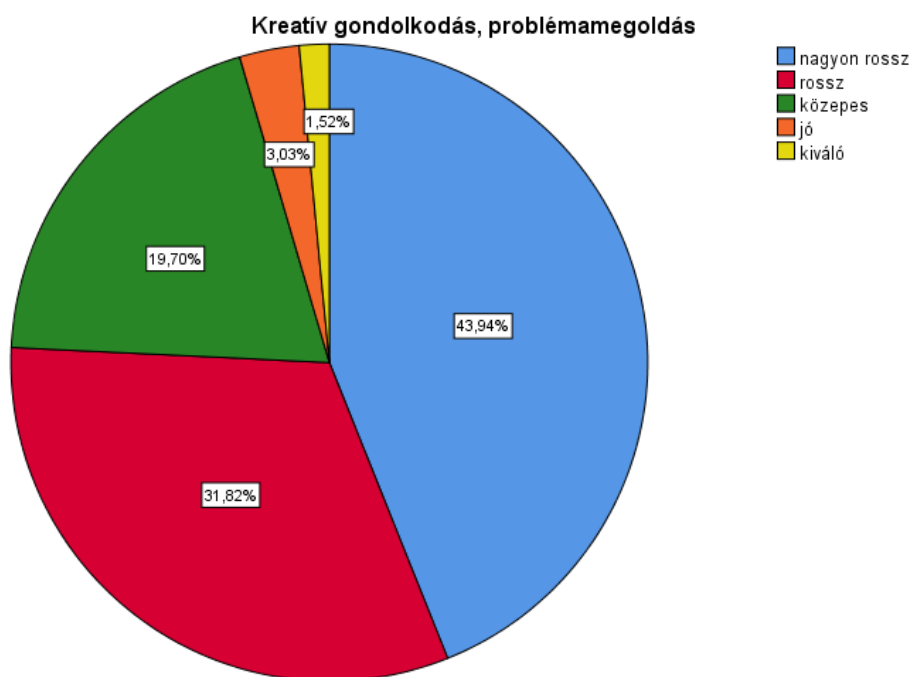
N=67, HU

		Munkához való hozzáállás			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	22	28,9	32,8	32,8
	rossz	25	32,9	37,3	70,1
	közepes	17	22,4	25,4	95,5
	jó	2	2,6	3,0	98,5
	kiváló	1	1,3	1,5	100,0
	Összesen	67	88,2	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	9	11,8		
Összesen		76	100,0		



N=22, AT

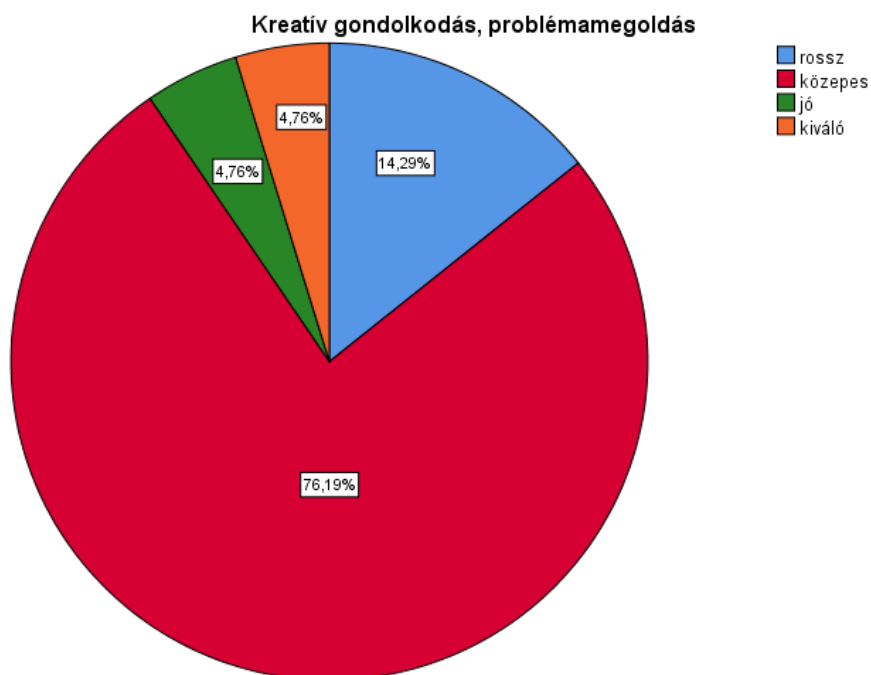
Munkához való hozzáállás					
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	rossz	1	3,8	4,5	4,5
	közepes	9	34,6	40,9	45,5
	jó	10	38,5	45,5	90,9
	kiváló	2	7,7	9,1	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



N=66, HU

Kreatív gondolkodás, problémamegoldás

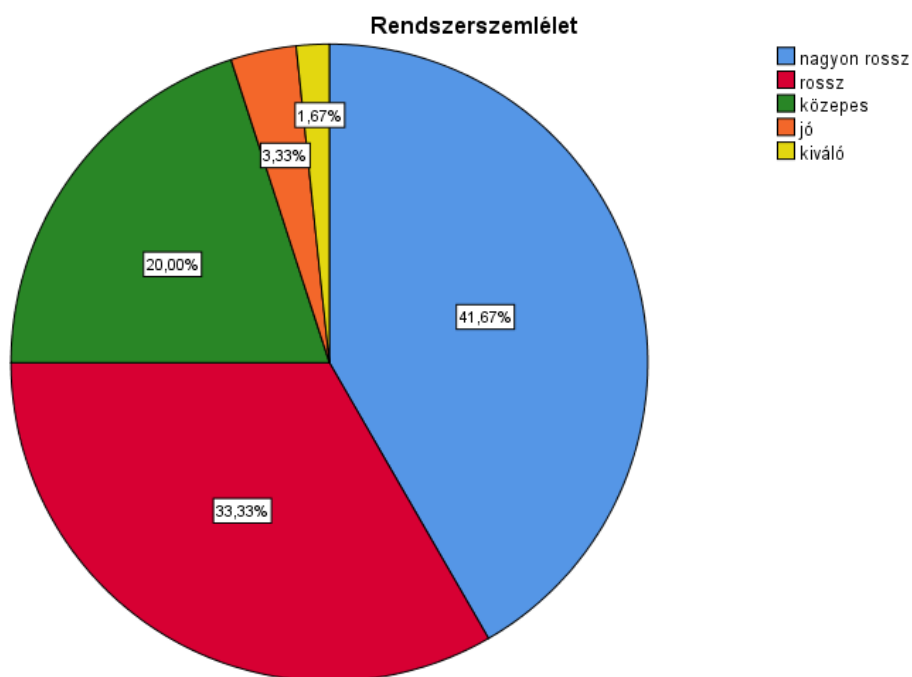
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	29	38,2	43,9	43,9
	rossz	21	27,6	31,8	75,8
	közepes	13	17,1	19,7	95,5
	jó	2	2,6	3,0	98,5
	kiváló	1	1,3	1,5	100,0
	Összesen	66	86,8	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	10	13,2		
Összesen		76	100,0		



N=21, AT

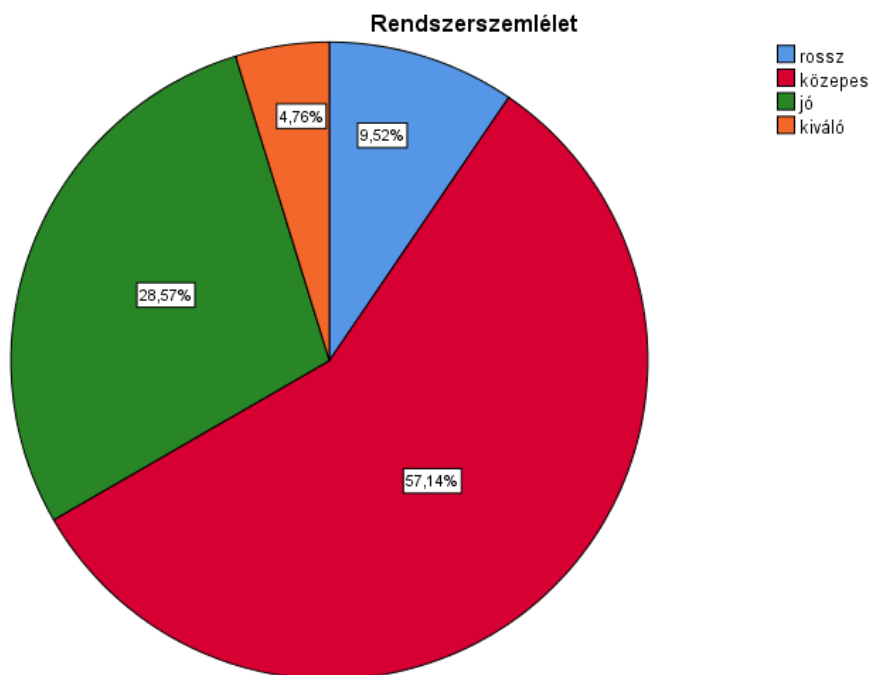
Kreatív gondolkodás, problémamegoldás

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	rossz	3	11,5	14,3	14,3
	közepes	16	61,5	76,2	90,5
	jó	1	3,8	4,8	95,2
	kiváló	1	3,8	4,8	100,0
	Összesen	21	80,8	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	5	19,2		
Összesen		26	100,0		



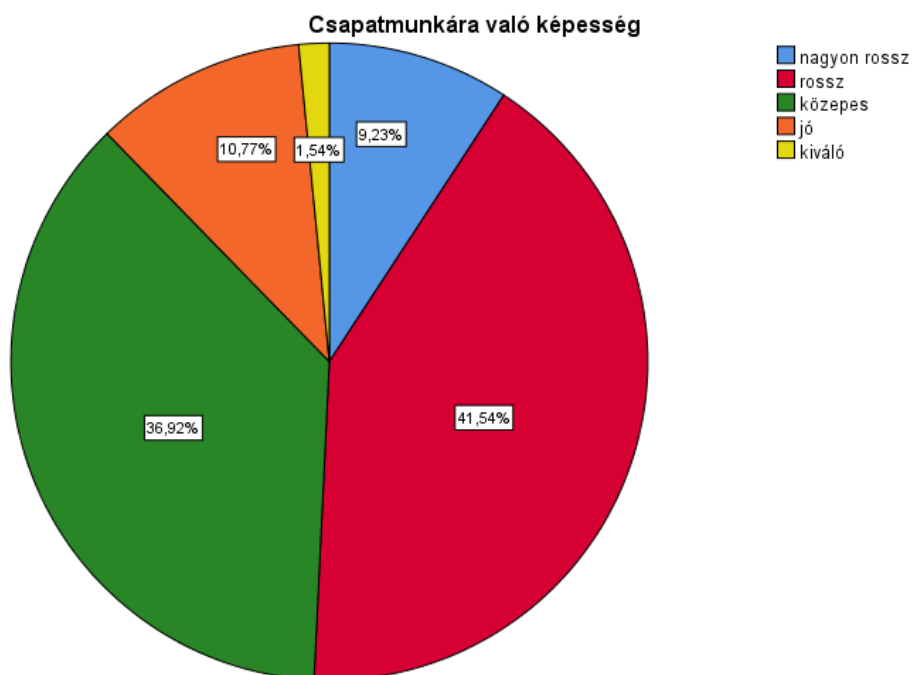
N=60, HU

		Rendszerszemlélet		Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
		Említések száma	Gyakoriság		
Érv.	nagyon rossz	25	32,9	41,7	41,7
	rossz	20	26,3	33,3	75,0
	közepes	12	15,8	20,0	95,0
	jó	2	2,6	3,3	98,3
	kiváló	1	1,3	1,7	100,0
	Összesen	60	78,9	100,0	
NV/NA/NT	nem fontos ismeret	2	2,6		
	nem tudom	14	18,4		
	Összesen	16	21,1		
Összesen		76	100,0		



N=21, AT

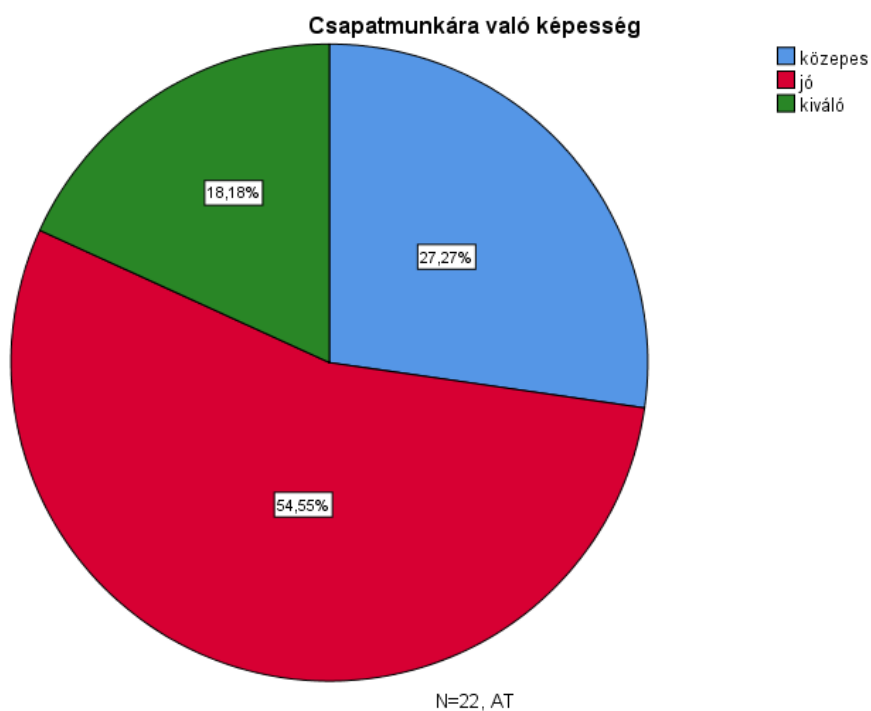
		Rendszerszemlélet		Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
		Említések száma	Gyakoriság		
Érv.	rossz	2	7,7	9,5	9,5
	közepes	12	46,2	57,1	66,7
	jó	6	23,1	28,6	95,2
	kiváló	1	3,8	4,8	100,0
	Összesen	21	80,8	100,0	
NV/NA/NT	nem fontos ismeret	1	3,8		
	nem tudom	4	15,4		
	Összesen	5	19,2		
Összesen		26	100,0		



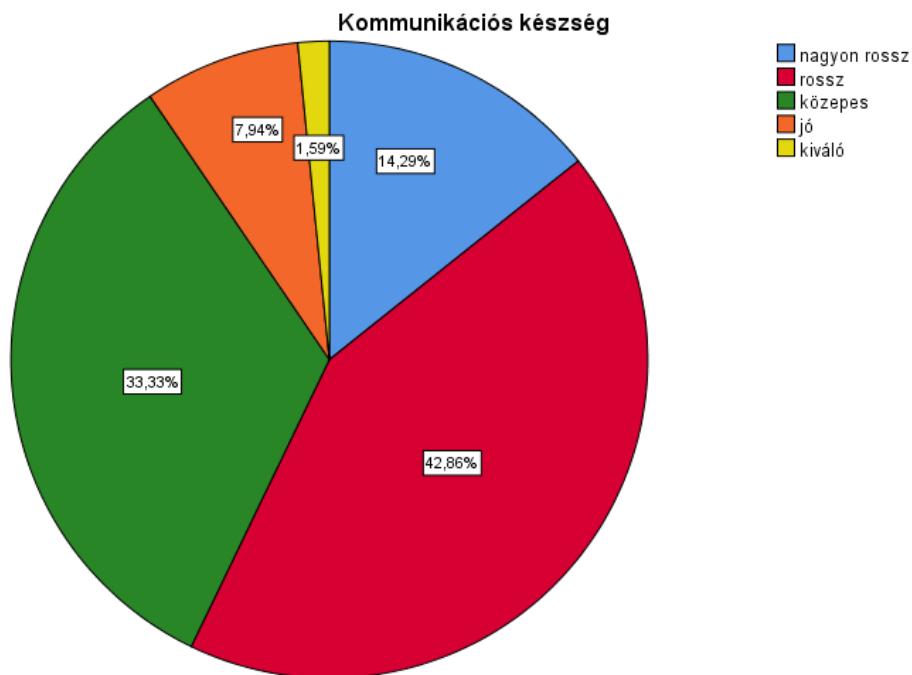
N=65, HU

Csapatmunkára való képesség

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	6	7,9	9,2	9,2
	rossz	27	35,5	41,5	50,8
	közepes	24	31,6	36,9	87,7
	jó	7	9,2	10,8	98,5
	kiváló	1	1,3	1,5	100,0
	Összesen	65	85,5	100,0	
NV/NA/NT nem tudom		11	14,5		
Összesen		76	100,0		

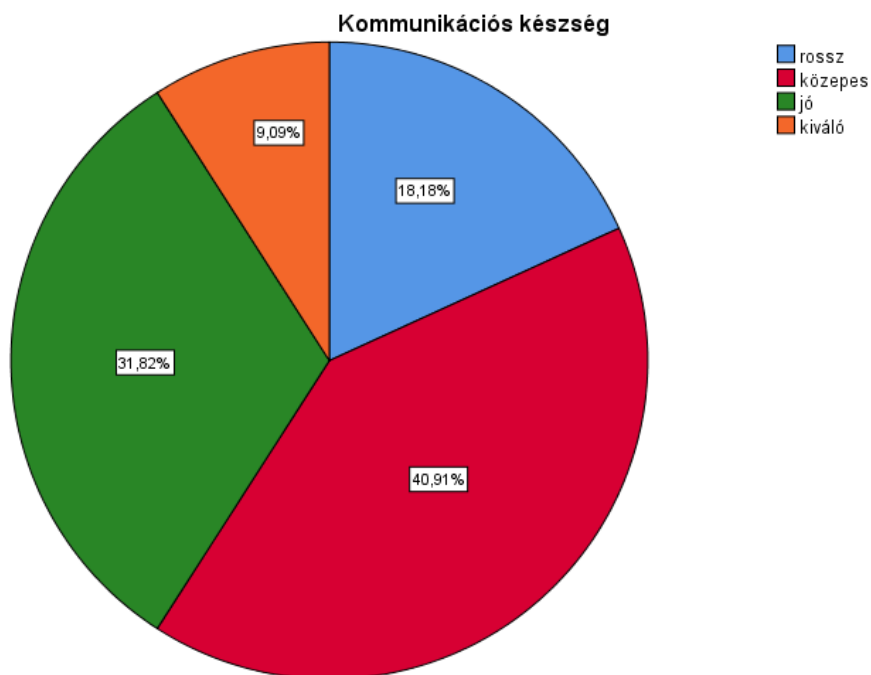


		Csapatmunkára való képesség			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	közepes	6	23,1	27,3	27,3
	jó	12	46,2	54,5	81,8
	kiváló	4	15,4	18,2	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



N=63, HU

Kommunikációs készség					
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	9	11,8	14,3	14,3
	rossz	27	35,5	42,9	57,1
	közepes	21	27,6	33,3	90,5
	jó	5	6,6	7,9	98,4
	kiváló	1	1,3	1,6	100,0
	Összesen	63	82,9	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	13	17,1		
Összesen		76	100,0		



N=22, AT

		Kommunikációs készség			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	rossz	4	15,4	18,2	18,2
	közepes	9	34,6	40,9	59,1
	jó	7	26,9	31,8	90,9
	kiváló	2	7,7	9,1	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		

4.7. Javaslatok a szakképzés fejlesztésére

Mind osztrák mind magyar oldalon a szakképzés fejlesztésére tett javaslatok között kiemelt helyen szerepel a gyakorlati oktatás erősítése. Gyakorlatilag a munkerőfelvételkor megadott problémákat látjuk a kérdésre adott válaszokban ismét megjelenni. A szakképzés fejlesztésétől várják a válaszadók a munkára való nevelést, motiválást is, habár megjelent a válaszok között e tekintetben a szülők szerepének hangsúlyozása is. A problémamegoldási készség és a rendszerszintű szemlélet kiemelten fontos a válaszadók számára. Említették a tanárok motiválását és kompetenciafejlesztését. Ausztriában az egyik válaszadó javaslata szerint olyan tanárookra lenne szükség, akik maguk is vállalkozóként vagy vállalkozásban egyaránt dolgoznak. A magyar oldalon említették, hogy tanulói szerződésekkel javasolják a végzett diákokat Magyarországon tartani. Felmerült az is, hogy felvételi, vagy szigorúbb felvételi kellene a faipari iskolákba, mert alapkészségekkel nem rendelkeznek a tanulók, de ez már az általános iskolákból érkezve is látszódik. A projektszintű gondolkodás és a tananyagfejlesztés (cégek bevonásával), illetve a vállalkozásokkal közös projektek megjelenése az oktatásban szintén elvárásként fogalmazódik meg az iskolák felé.

Milyen fejlesztési javaslatokat fogalmazna meg a SZAKKÉPZÉS minőségének növelésére (ideértve a tartalmi követelményeket is)? (HU)	Említések száma	Gyakoriság
tanműhelyi idő növelése, gyakorlati oktatás erősítése	29	32,58%
önállóságra nevelés, problémamegoldás, rendszerszintű gondolkodás	9	10,11%
munkára való motiválás, munkához való hozzáállás javítása	8	8,99%
felvételi kellene (vagy alaposabb felvételi)	5	5,62%
gépesítés, új technológiák bevezetése és oktatása, szoftverfejlesztés	5	5,62%
szakmai képzés színvonalának emelése, aktualizált tananyag az ipar elvárásainak megfelelően	4	4,49%
cégeknél gyakorlat, cégekkel közös projektek	4	4,49%
oktatási színvonal emelése, oktatás átszervezése	3	3,37%
szakmaszeretet népszerűsítése (már kiskorban)	2	2,25%
emberi alapismeretek, kulturális ismeret	2	2,25%
tanárok motiválása	2	2,25%
kommunikációs fejlesztés	2	2,25%
szülői attitűd formálása	1	1,12%
jelenleg nincs bútoripari oktatás	1	1,12%
tényleges gazdasági ismeretek	1	1,12%
általános iskolákba gyakorlati foglalkozás	1	1,12%

általánosban tanítani kellene	1	1,12%
állami képzésben végzetek Magyarországon tartása kötelezővé tétele	1	1,12%
nyelvismeret	1	1,12%
általános iskolákban cégek látogatása pályaorientációs céllal	1	1,12%
szakmai szókincs fejlesztés	1	1,12%
projektszintű gondolkodás	1	1,12%
megbuktatni a képtelen tanulókat/hallgatókat	1	1,12%
anyagismeret	1	1,12%
gazdasági ismeretek, üzleti modellek valós példákon való bemutatása - külföldi minták is	1	1,12%
rajz ismeret	1	1,12%
Összesen	89	100,00%

Milyen fejlesztési javaslatokat fogalmazna meg a SZAKKÉPZÉS minőségének növelésére (ideértve a tartalmi követelményeket is)? (AT)	Említések száma	Gyakoriság
tanműhelyi idő növelése, gyakorlati oktatás erősítése	5	27,78%
cégeknél gyakorlat, cégekkel közös projektek	3	16,67%
szakmai képzés színvonalának emelése, aktualizált tananyag az ipar elvárásainak megfelelően	3	16,67%
önállóságra nevelés, problémamegoldás, rendszerszintű gondolkodás	1	5,56%
munkára való motiválás, munkához való hozzáállás javítása	1	5,56%
gazdasági ismeretek, üzleti modellek valós példákon való bemutatása - külföldi minták is	1	5,56%
informatikai tudás fejlesztése	1	5,56%
oktatási színvonal emelése, oktatás átszervezése	1	5,56%
projektszintű gondolkodás	1	5,56%
szociális kompetenciák fejlesztése, személyiségfejlesztés	1	5,56%
összesen	18	100,00%

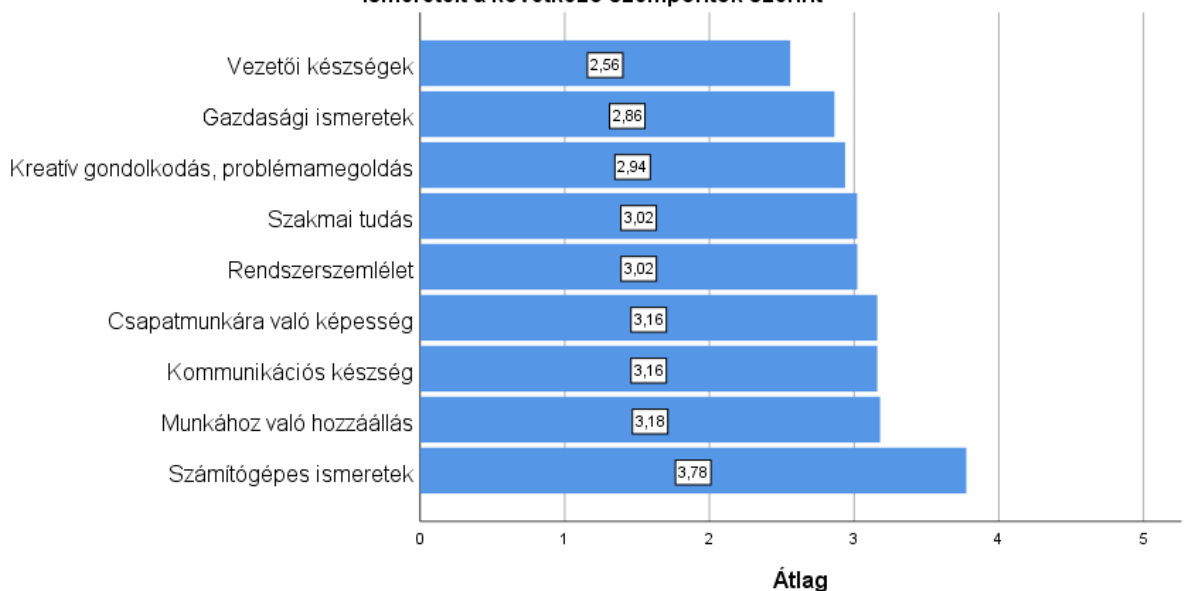
4.8. Mérnökképzésben végzettek képességeinek értékelése

A szakképzésben végzettek vizsgálata után arra kértük a válaszadókat, hogy egytől ötig terjedő skálán értékeljék a mérnökképzésben végzettek képességeit az általunk megadott szempontok szerint, ahol az ötös érték jelentése kiváló volt.

A magyar válaszadók a felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdőket valamivel jobb képességűnek tartják a vizsgált szempontok mentén a szakképzésben végzettekhez viszonyítva. A számítógépes ismeretek 3,78-as átlagértékelést kapott, amelyet a munkához való hozzáállás (3,18), a kommunikációs készség (3,16), a csapatmunkára való hajlandóság (3,16), a rendszerszemlélet és szakmai tudás (mindkét szempont 3,02-es átlagértékeléssel szerepel), a kreatív problémamegoldás (2,94) követtek. A legkevésbé jónak értékelt készségek a vezetői készségek (2,56) és a gazdasági ismeretek (2,86).

Ausztriában a HTL végzettségűek esetében, a szakképzéshez hasonlóan, nagyobb elégedettséget tapasztaltunk, mint a magyar vállalkozók esetében. Az értékelések átlagai hármas és négyes között mozognak. Legkevésbé a gazdasági ismeretekkel (3,14), a rendszerszemlélettel (3,32), a kreatív problémamegoldással (3,41) elégedettek a válaszadók. Jó értékelést kapott a munkához való hozzáállás (3,59), a kommunikációs készség (3,64), a csapatmunkára való képesség (3,77). Leginkább a szakmai tudással (3,86) és számítógépes ismeretekkel (4,14) elégedettek a HTL-ben végzettekkel az osztrák vállalkozók.

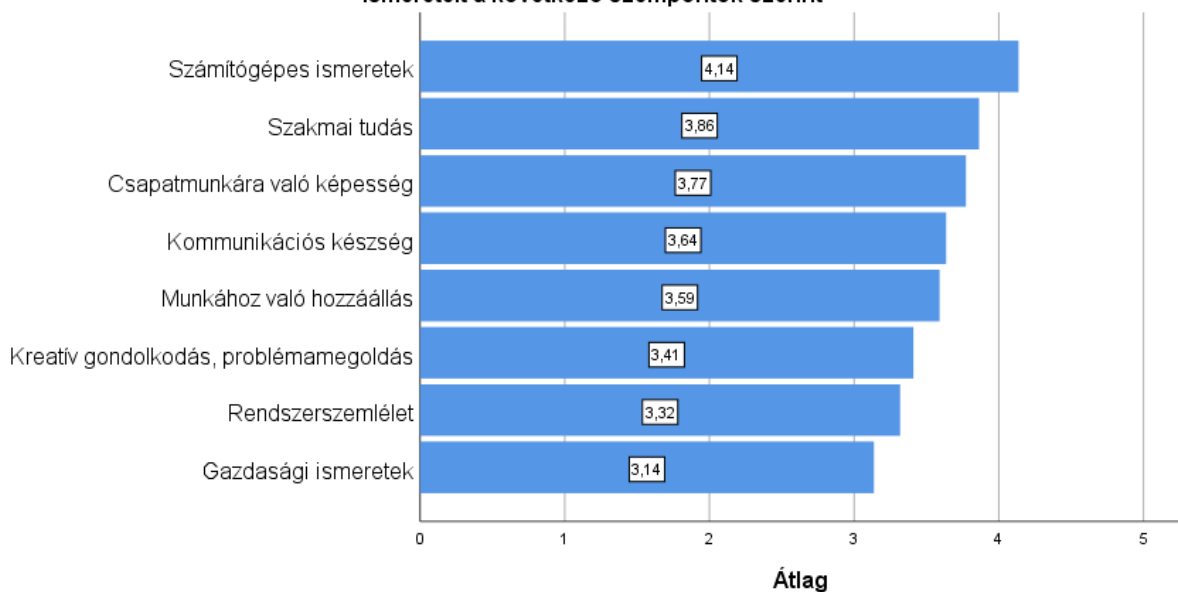
Kérjük tapasztalatai alapján értékelje a fa- és bútoripari MÉRNÖKKÉPZÉSBEN frissen végzettek képességeit, ismereteit a következő szempontok szerint



Értékelés 1-5-ig, ahol 5 jelentése kiváló (HU)

HU	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás	Variancia
Számítógépes ismeretek	49	1	5	3,78	,823	,678
Munkához való hozzáállás	50	1	5	3,18	,983	,967
Kommunikációs készség	50	1	5	3,16	,976	,953
Csapatmunkára való képesség	50	1	5	3,16	,976	,953
Rendszerszemlélet	45	1	5	3,02	,965	,931
Szakmai tudás	49	1	5	3,02	1,010	1,020
Kreatív gondolkodás, problémamegoldás	48	1	5	2,94	1,156	1,336
Gazdasági ismeretek	44	1	4	2,86	,795	,632
Vezetői készségek	43	1	5	2,56	,983	,967

Kérjük tapasztalatai alapján értékelje a fa- és bútorigipari HTL képzésben frissen végzettek képességeit, ismereteit a következő szempontok szerint

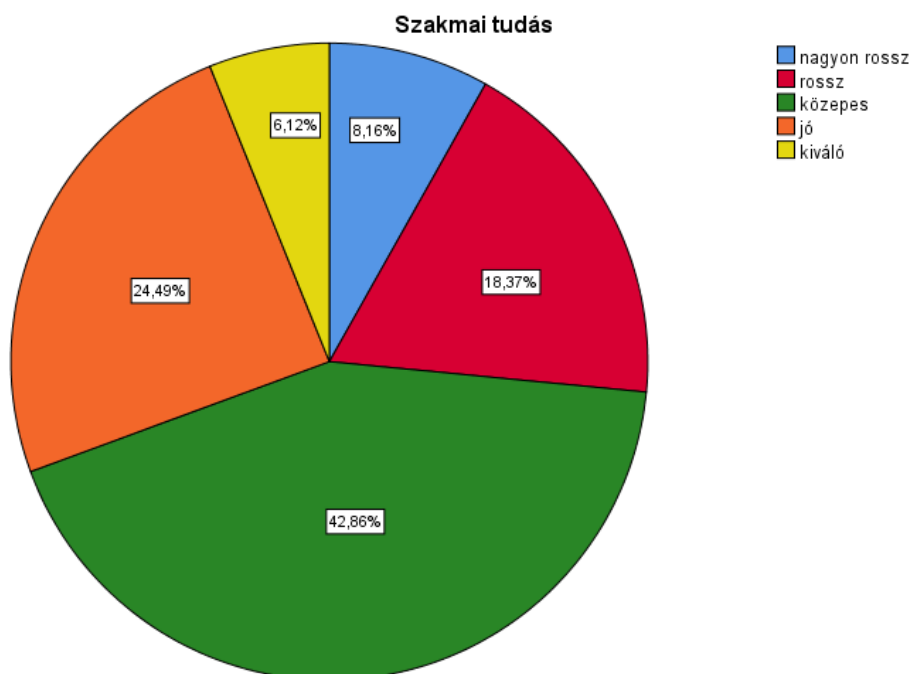


Értékelés 1-5-ig skálán, ahol 5 jelentése kiváló, AT

AT

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás	Variancia
Számítógépes ismeretek	22	3	5	4,14	,560	,314
Szakmai tudás	22	3	5	3,86	,640	,409
Csapatmunkára való képesség	22	3	5	3,77	,685	,470
Kommunikációs készség	22	2	5	3,64	,902	,814
Munkához való hozzáállás	22	1	5	3,59	,908	,825
Kreatív gondolkodás, problémamegoldás	22	2	4	3,41	,666	,444
Rendszerszemlélet	22	2	5	3,32	,780	,608
Gazdasági ismeretek	22	1	4	3,14	,941	,885

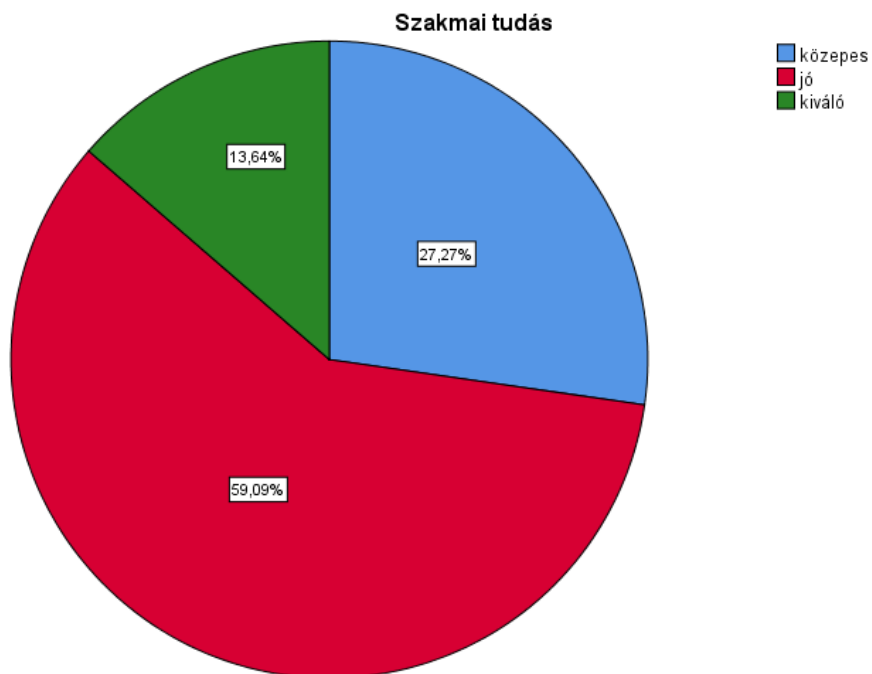
A következő ábrák és táblázatok az egyes szempontok értékelését részletezik.



N=49, HU

Szakmai tudás

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	4	5,3	8,2	8,2
	rossz	9	11,8	18,4	26,5
	közepes	21	27,6	42,9	69,4
	jó	12	15,8	24,5	93,9
	kiváló	3	3,9	6,1	100,0
	Összesen	49	64,5	100,0	
NV/NA/NT nem tudom		27	35,5		
Összesen		76	100,0		

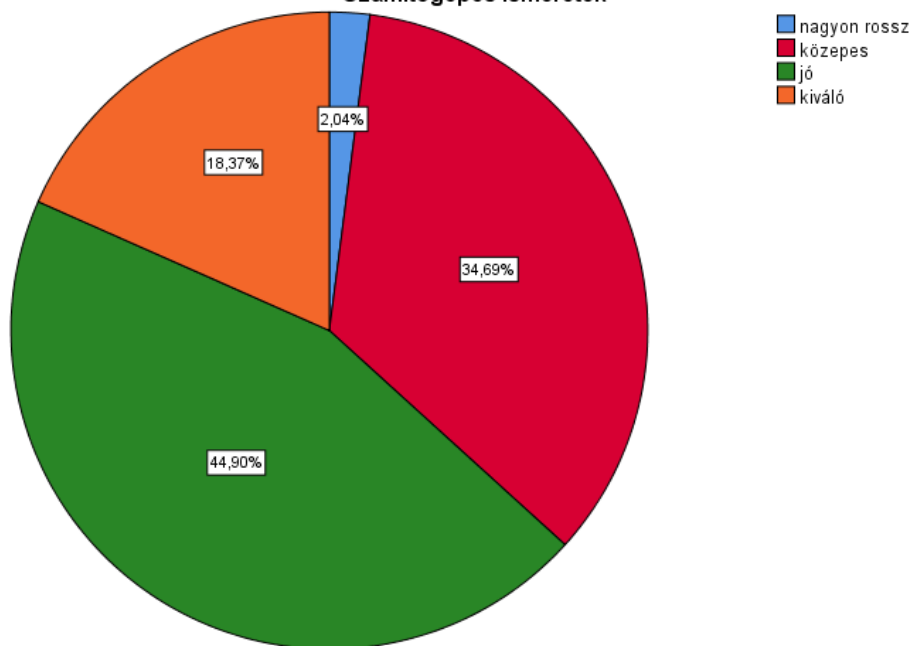


N=22, AT

Szakmai tudás

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	közepes	6	23,1	27,3	27,3
	jó	13	50,0	59,1	86,4
	kiváló	3	11,5	13,6	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		

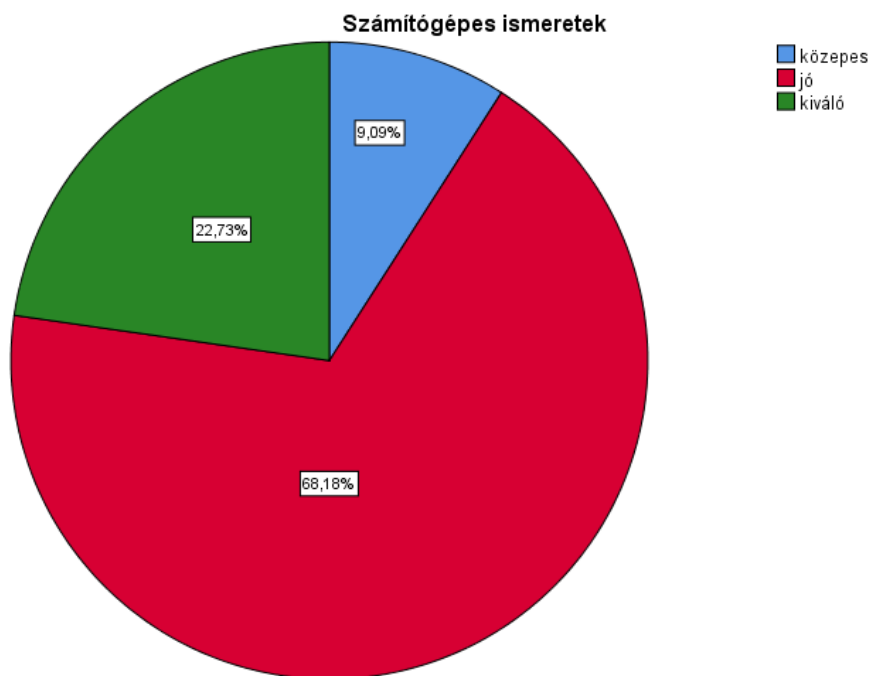
Számítógépes ismeretek



N=49, HU

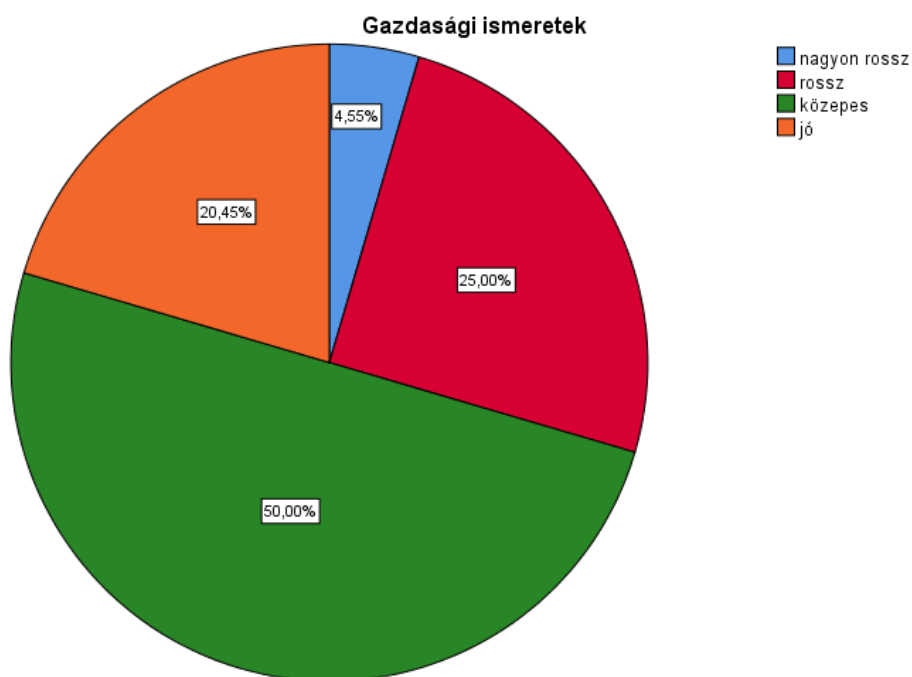
Számítógépes ismeretek

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	1	1,3	2,0	2,0
	közepes	17	22,4	34,7	36,7
	jó	22	28,9	44,9	81,6
	kiváló	9	11,8	18,4	100,0
	Összesen	49	64,5	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	27	35,5		
Összesen		76	100,0		



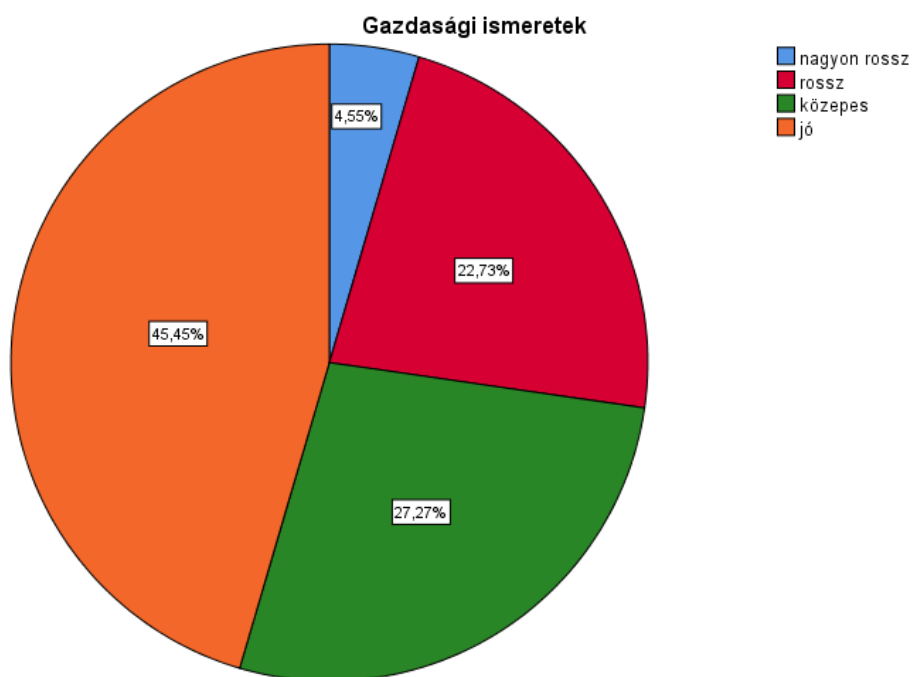
N=22, AT

		Számítógépes ismeretek			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	közepes	2	7,7	9,1	9,1
	jó	15	57,7	68,2	77,3
	kiváló	5	19,2	22,7	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



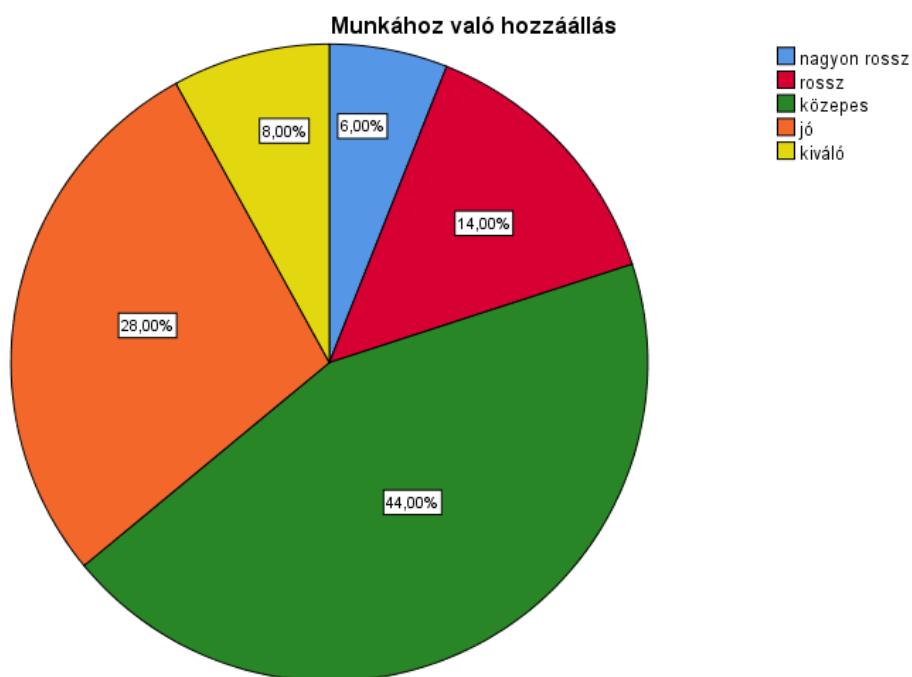
N=44, HU

		Gazdasági ismeretek		Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
		Említések száma	Gyakoriság		
Érv.	nagyon rossz	2	2,6	4,5	4,5
	rossz	11	14,5	25,0	29,5
	közepes	22	28,9	50,0	79,5
	jó	9	11,8	20,5	100,0
	Összesen	44	57,9	100,0	
NV/NA/NT	nem fontos ismeret	2	2,6		
	nem tudom	30	39,5		
	Összesen	32	42,1		
Összesen		76	100,0		



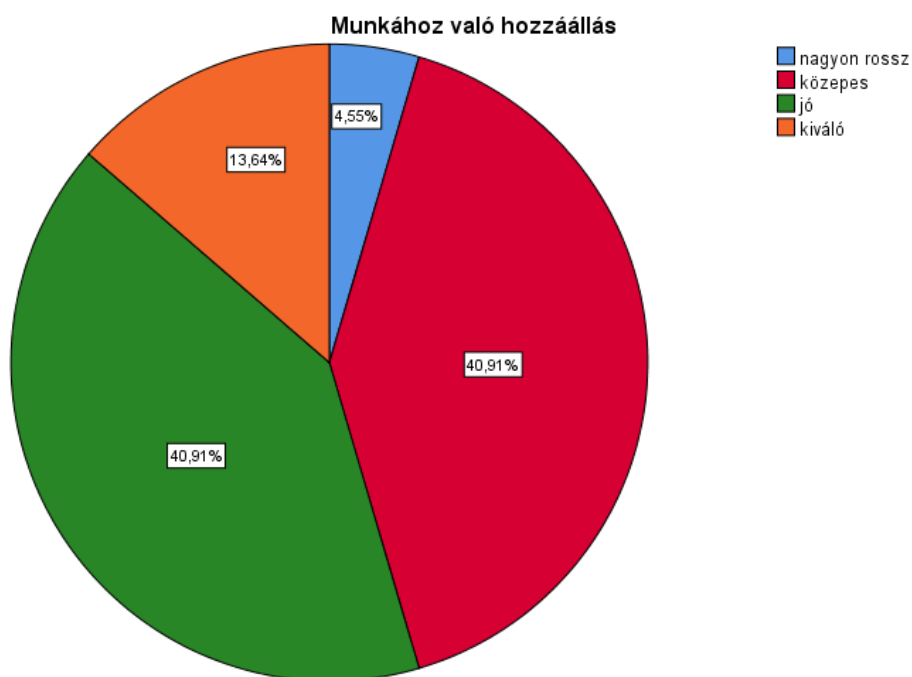
N=22, AT

		Gazdasági ismeretek			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	1	3,8	4,5	4,5
	rossz	5	19,2	22,7	27,3
	közepes	6	23,1	27,3	54,5
	jó	10	38,5	45,5	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



N=50, HU

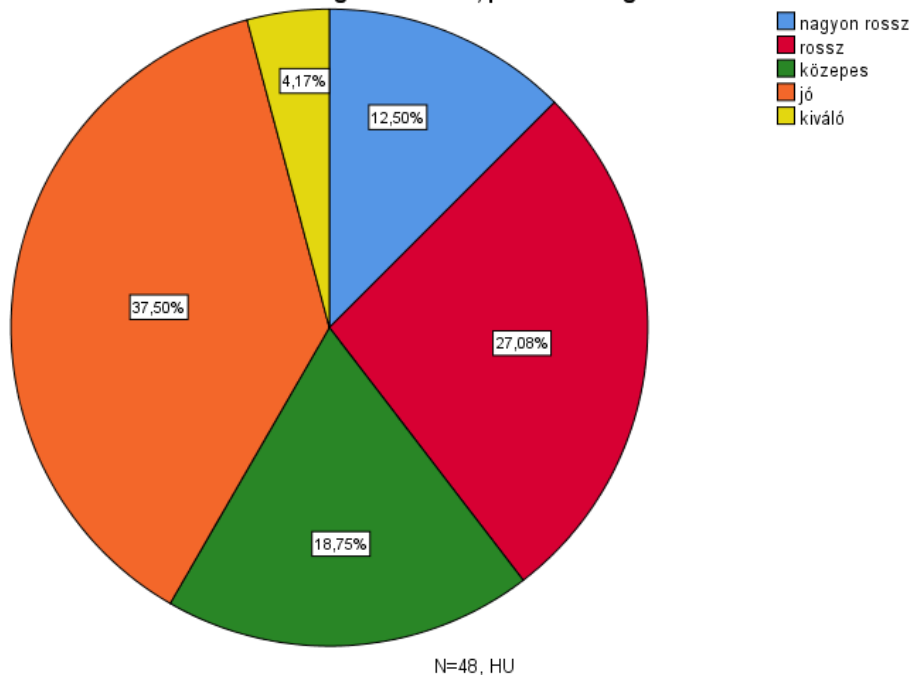
		Munkához való hozzáállás			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	3	3,9	6,0	6,0
	rossz	7	9,2	14,0	20,0
	közepes	22	28,9	44,0	64,0
	jó	14	18,4	28,0	92,0
	kiváló	4	5,3	8,0	100,0
	Összesen	50	65,8	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	26	34,2		
Összesen		76	100,0		



N=22, AT

		Munkához való hozzáállás			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	1	3,8	4,5	4,5
	közepes	9	34,6	40,9	45,5
	jó	9	34,6	40,9	86,4
	kiváló	3	11,5	13,6	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		

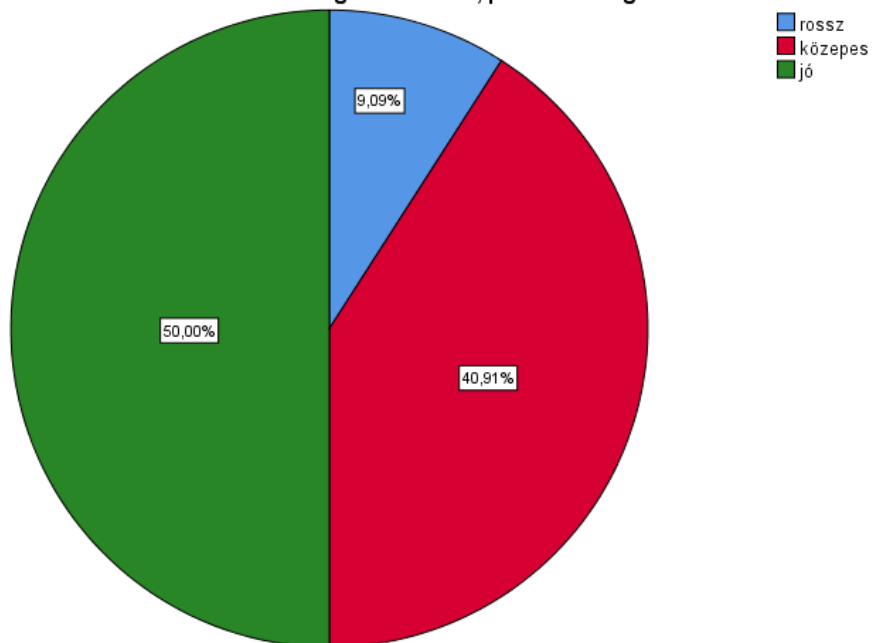
Kreatív gondolkodás, problémamegoldás



Kreatív gondolkodás, problémamegoldás

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	6	7,9	12,5	12,5
	rossz	13	17,1	27,1	39,6
	közepes	9	11,8	18,8	58,3
	jó	18	23,7	37,5	95,8
	kiváló	2	2,6	4,2	100,0
	Összesen	48	63,2	100,0	
NV/NA/NT nem tudom		28	36,8		
Összesen		76	100,0		

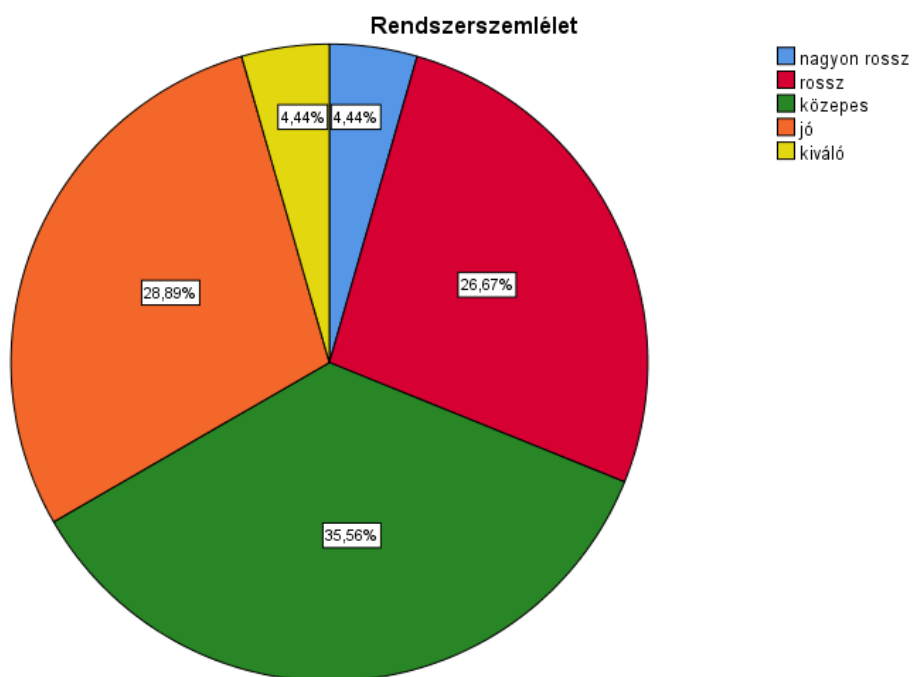
Kreatív gondolkodás, problémamegoldás



N=22, AT

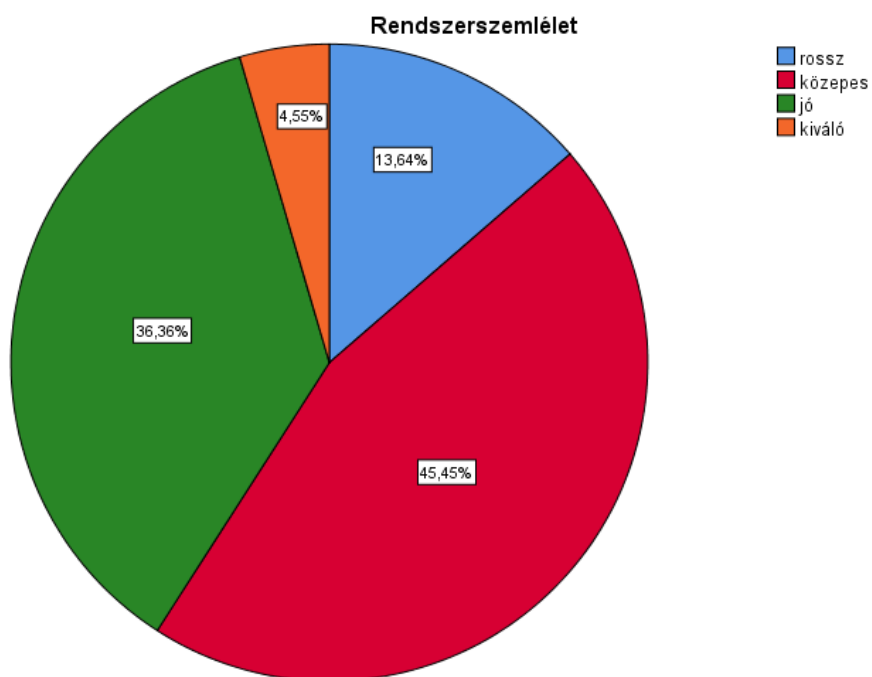
Kreatív gondolkodás, problémamegoldás

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	rossz	2	7,7	9,1	9,1
	közepes	9	34,6	40,9	50,0
	jó	11	42,3	50,0	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



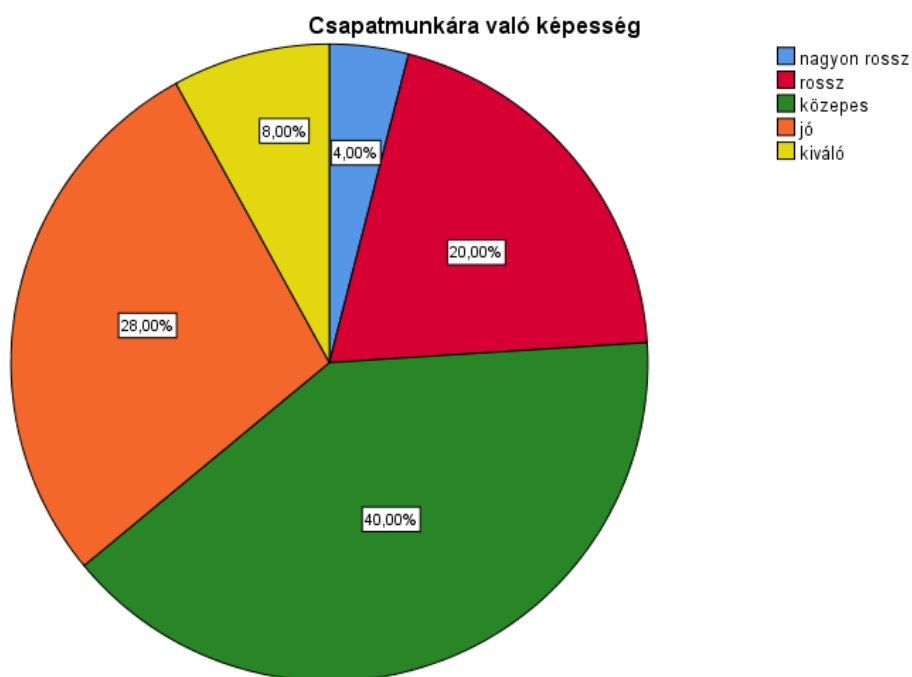
N=50, HU

		Rendszerszemlélet			Kumulált gyakoriság
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	
Érv.	nagyon rossz	2	2,6	4,4	4,4
	rossz	12	15,8	26,7	31,1
	közepes	16	21,1	35,6	66,7
	jó	13	17,1	28,9	95,6
	kiváló	2	2,6	4,4	100,0
	Összesen	45	59,2	100,0	
NV/NA/NT nem tudom		31	40,8		
Összesen		76	100,0		



N=22, AT

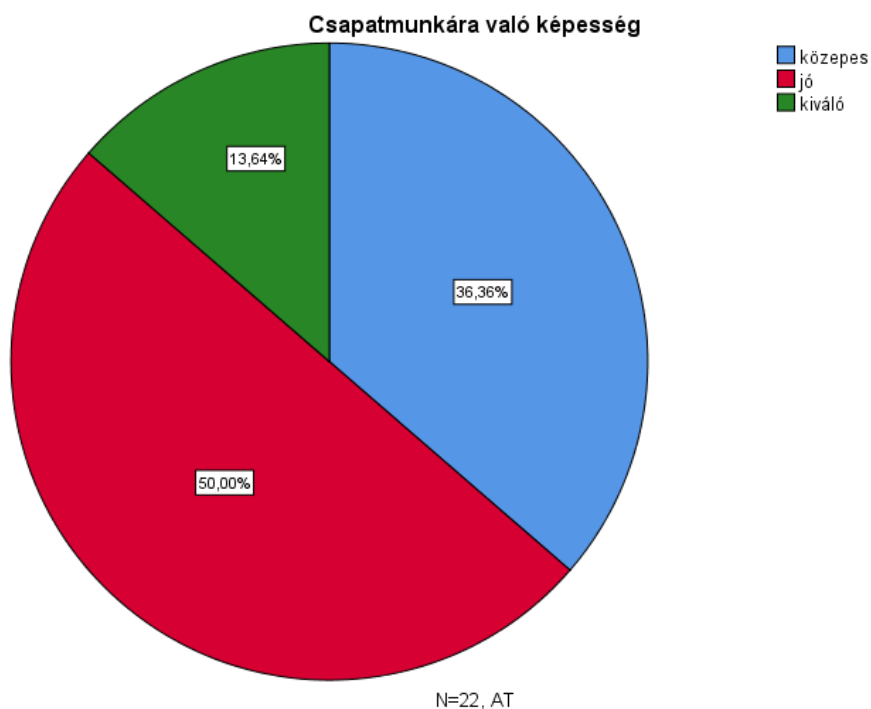
		Rendszerszemlélet			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	rossz	3	11,5	13,6	13,6
	közepes	10	38,5	45,5	59,1
	jó	8	30,8	36,4	95,5
	kiváló	1	3,8	4,5	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



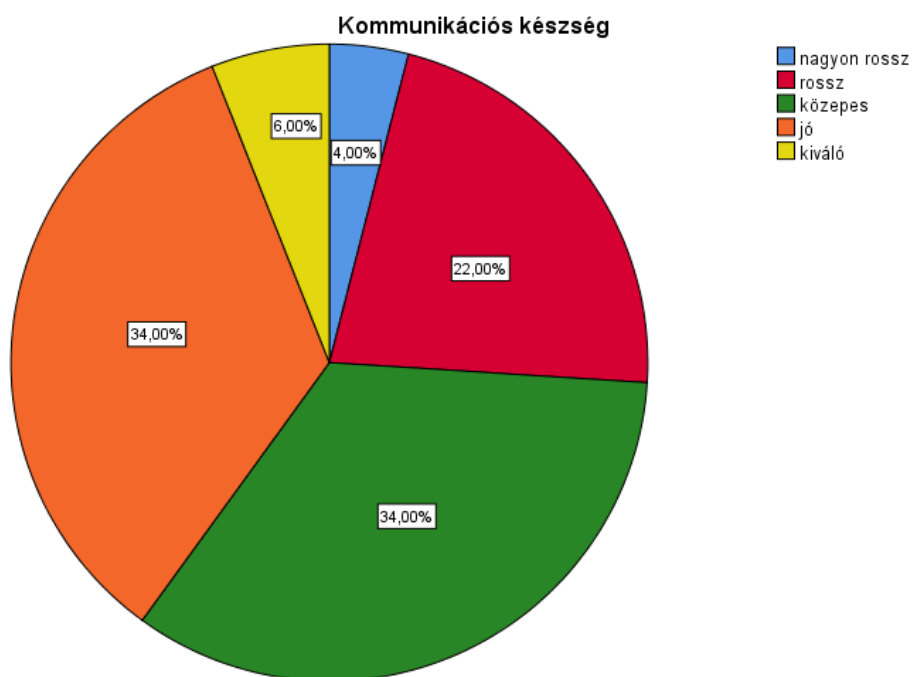
N=50, HU

Csapatmunkára való képesség

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	2	2,6	4,0	4,0
	rossz	10	13,2	20,0	24,0
	közepes	20	26,3	40,0	64,0
	jó	14	18,4	28,0	92,0
	kiváló	4	5,3	8,0	100,0
	Összesen	50	65,8	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	26	34,2		
Összesen		76	100,0		

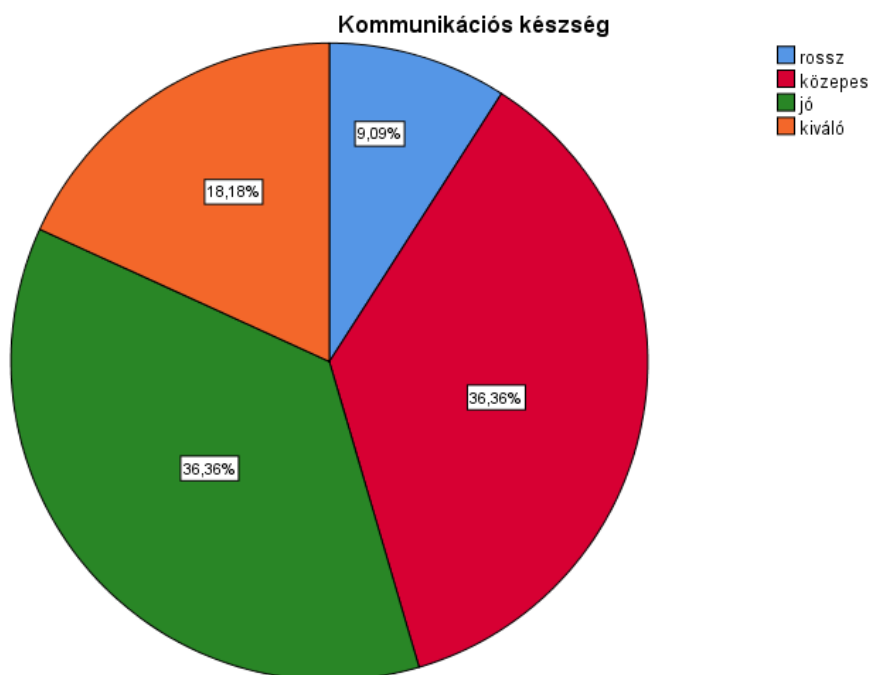


		Csapatmunkára való képesség			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	közepes	8	30,8	36,4	36,4
	jó	11	42,3	50,0	86,4
	kiváló	3	11,5	13,6	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



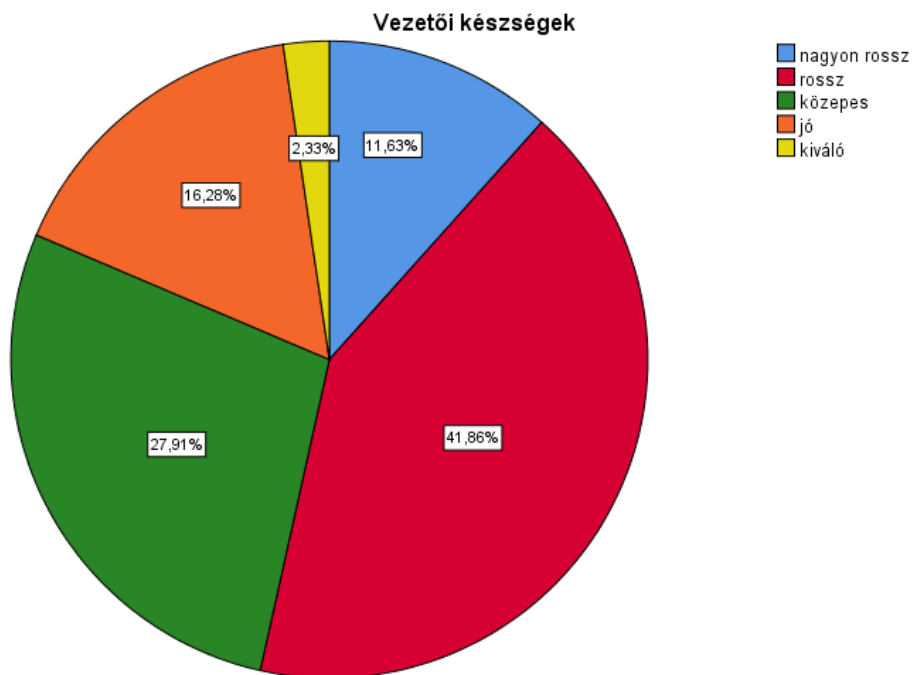
N=50, HU

		Kommunikációs készség			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	2	2,6	4,0	4,0
	rossz	11	14,5	22,0	26,0
	közepes	17	22,4	34,0	60,0
	jó	17	22,4	34,0	94,0
	kiváló	3	3,9	6,0	100,0
	Összesen	50	65,8	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	26	34,2		
Összesen		76	100,0		



N=22, AT

		Kommunikációs készség			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	rossz	2	7,7	9,1	9,1
	közepes	8	30,8	36,4	45,5
	jó	8	30,8	36,4	81,8
	kiváló	4	15,4	18,2	100,0
	Összesen	22	84,6	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	4	15,4		
Összesen		26	100,0		



N=43, HU

		Vezetői készségek			
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nagyon rossz	5	6,6	11,6	11,6
	rossz	18	23,7	41,9	53,5
	közepes	12	15,8	27,9	81,4
	jó	7	9,2	16,3	97,7
	kiváló	1	1,3	2,3	100,0
	Összesen	43	56,6	100,0	
NV/NA/NT	nem fontos ismeret	1	1,3		
	nem tudom	32	42,1		
	Összesen	33	43,4		
Összesen		76	100,0		

4.9. Fejlesztési javaslatok a mérnökképzés/HTL képzés minőségének növelésére

A nyitott kérdésre adott válaszok szerint a magyar mérnökképzés esetében a gyakorlati oktatás erősítése lehetne a fejlesztési cél (37,7% említési gyakoriság). Ehhez kapcsolódóan említették a hallgatók céges projektekbe történő bevonását (13,11%), az önállóságra, problémamegoldásra történő nevelést (8,2%), az ipar elvárásainak megfelelő tananyagfejlesztést, aktualizálást (6,56%) és ehhez kapcsolódóan az új technológiák beszerzését és oktatást a képző intézményekben (6,56%). A nyelvismeret (szakmai nyelvvizsga), kulturális ismeret, emberség szempontok ugyanúgy megjelennek mint a különböző szakmai tárgyak (faipari és gazdasági) említése.

Ausztriában a HTL képzések kapcsán ismét a gyakorlati oktatás erősítése (34,78%), a céges gyakorlat és projektekbe történő bevonódás (21,74%) vezeti az említési listát. A gazdasági ismeretek, valós üzleti modellek bemutatása iránti igényt hangsúlyozzák a vállalkozások. Említették a szociális kompetenciák fejlesztésének szükségességét, a problémamegoldó technikák elsajátítását és olyan tanárok alkalmazását, akik ipari tapasztalattal rendelkeznek.

Milyen fejlesztési javaslatokat fogalmazna meg a MÉRNÖKKÉPZÉS minőségének növelésére (ideértve a tartalmi követelményeket is)?	Említések száma	Gyakoriság
tanműhelyi idő növelése, gyakorlati oktatás erősítése	23	37,70%
cégeknél gyakorlat, cégekkel közös projektek	8	13,11%
önállóságra nevelés, problémamegoldás, rendszerszintű gondolkodás	5	8,20%
szakmai képzés színvonalának emelése, aktualizált tananyag az ipar elvárásainak megfelelően	4	6,56%
gépesítés, új technológiák bevezetése és oktatása, szoftverfejlesztés	4	6,56%
emberi alapismeretek, kulturális ismeret	2	3,28%
nyelvismeret, diplomához szakmai nyelvvizsga	2	3,28%
angol	2	3,28%
gazdasági ismeretek, üzleti modellek valós példákon való bemutatása - külföldi minták is	2	3,28%
projekt munkákkal ösztönözni a hallgatókat	1	1,64%
szerszámismeret	1	1,64%
az elméleti oktatás anyagát frissíteni és összhangba hozni a jelenlegi piaci igényekkel	1	1,64%
vissza kell állítani a technikus képzés minőségét	1	1,64%
sokrétűbb tudás	1	1,64%
anyagismeret	1	1,64%
faipari terület választása az egyetemi évek alatt, specializáció	1	1,64%
logisztika	1	1,64%
csapatmunka	1	1,64%
Összesen	61	100,00%

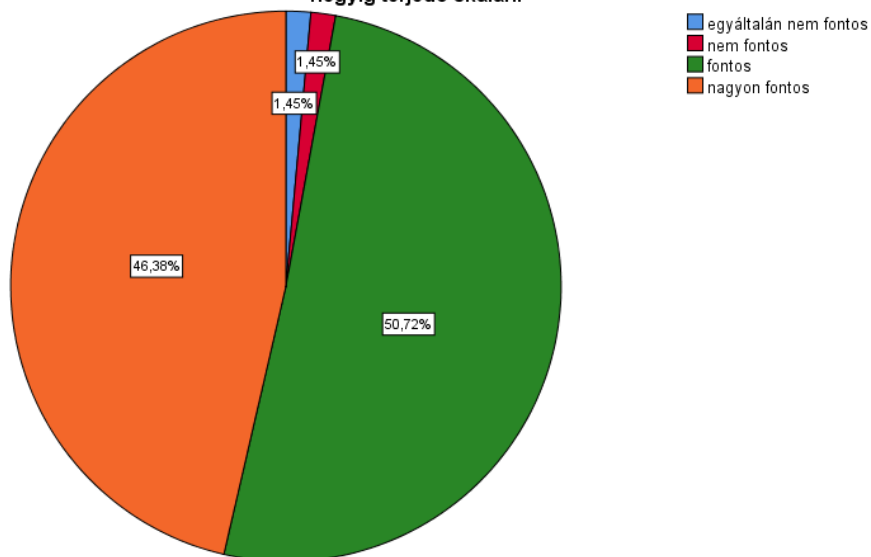
Milyen fejlesztési javaslatokat fogalmazna meg a HTL képzés minőségének növelésére (ideértve a tartalmi követelményeket is)? AT	Említések száma	Gyakoriság
tanműhelyi idő növelése, gyakorlati oktatás erősítése	8	34,78%
cégeknél gyakorlat, cégekkel közös projektek	5	21,74%
gazdasági ismeretek, üzleti modellek valós példákön való bemutatása - külföldi minták is	3	13,04%
szakmai képzés színvonalának emelése, aktualizált tananyag az ipar elvárásainak megfelelően	3	13,04%
szociális kompetenciák fejlesztése, személyiségfejlesztés	2	8,70%
önállóságra nevelés, problémamegoldás, rendszerszintű gondolkodás	1	4,35%
olyan tanárok alkalmazása, akik az ipari tapasztalattal (céges munkahellyel) rendelkeznek	1	4,35%
összesen	23	100,00%

4.10. Pályaorientáció a faipari oktatásban

A következő kérdésben a válaszadók egytől négyig terjedő skálán értékelték mennyire tartják fontosnak a faipari oktatásban a pályaorientációs tevékenységet. A válaszadáskor a négyes jelentése nagyon fontos volt. Magyarországon 69 válaszadó értékelésének átlaga 3,42, a szórás 0,604, a variancia 0,365 volt. Az értékek 1-4 között mozogtak.

Ausztriában 24 válaszadó értékelésének átlaga 3,5, a szórás 0,59, a variancia 0,348 volt. Az értékek 2-4 között mozogtak.

Mennyire tartja fontosnak a faipari oktatásban a pályorientációs tevékenységeket? Kérem értékelje egytől négyig terjedő skálán!

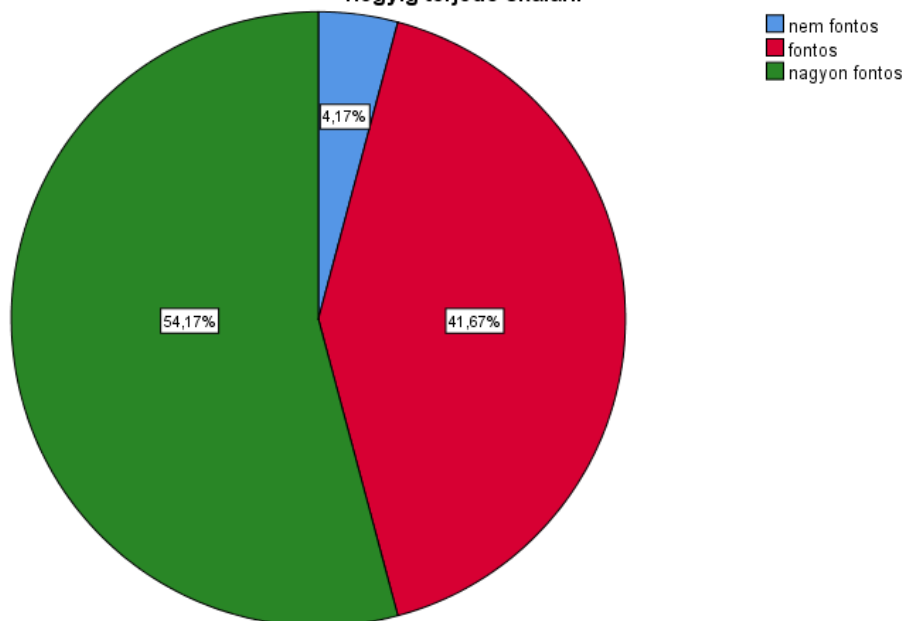


N=69, HU

Mennyire tartja fontosnak a faipari oktatásban a pályorientációs tevékenységeket?
Kérem értékelje egytől négyig terjedő skálán!

		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	egyáltalán nem fontos	1	1,3	1,4	1,4
	nem fontos	1	1,3	1,4	2,9
	fontos	35	46,1	50,7	53,6
	nagyon fontos	32	42,1	46,4	100,0
	Összesen	69	90,8	100,0	
NV/NA/NT	nem tudom	5	6,6		
	System	2	2,6		
	Összesen	7	9,2		
Összesen		76	100,0		

Mennyire tartja fontosnak a faipari oktatásban a pályaeorientációs tevékenységeket? Kérem értékelje egytől négyig terjedő skálán!



N=24, AT

Mennyire tartja fontosnak a faipari oktatásban a pályaeorientációs tevékenységeket?
Kérem értékelje egytől négyig terjedő skálán! AT

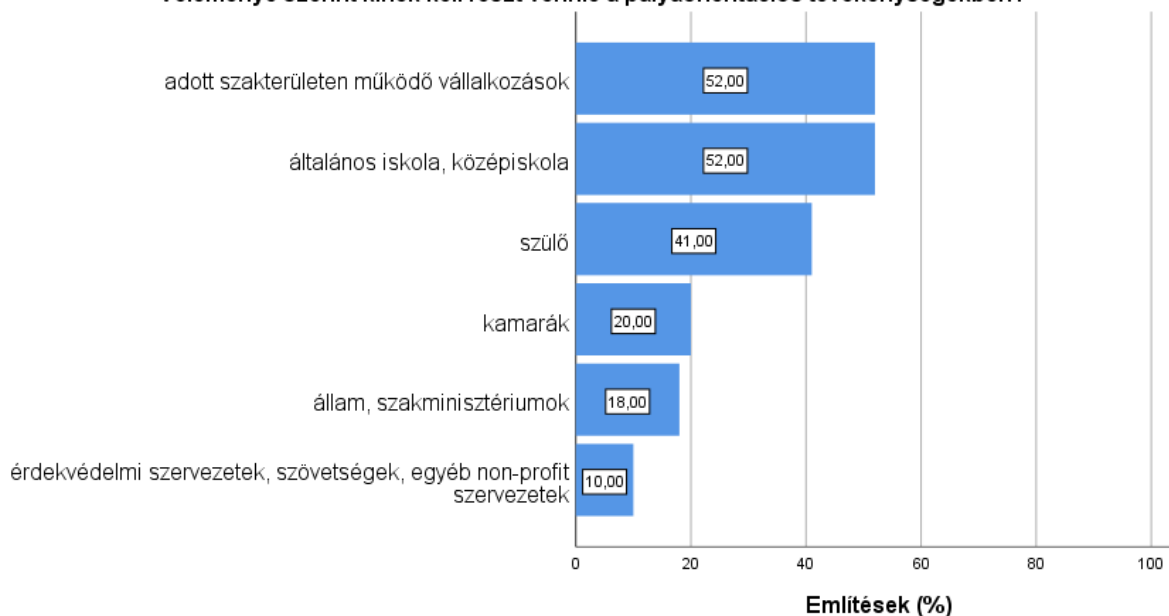
		Említések száma	Gyakoriság	Érv. gyakoriság	Kumulált gyakoriság
Érv.	nem fontos	1	3,8	4,2	4,2
	fontos	10	38,5	41,7	45,8
	nagyon fontos	13	50,0	54,2	100,0
	Összesen	24	92,3	100,0	
NV/NA/NT nem tudom		2	7,7		
Összesen		26	100,0		

A magyar vállalkozásvezetők véleménye szerint a pályaeorientáció a vállalkozások feladata is. A válaszadók 52%-a jelölte ezt a válaszkategóriát igaznak. Szintén 52%-ban említették az általános és középiskolák részvételét, amit 41%-kal a szülők követtek. Kamarák, állami

szervezetek, non-profit szervezetek a válaszadók véleménye szerint kevésbé jelentősek a pályaaorientáció szempontjából.

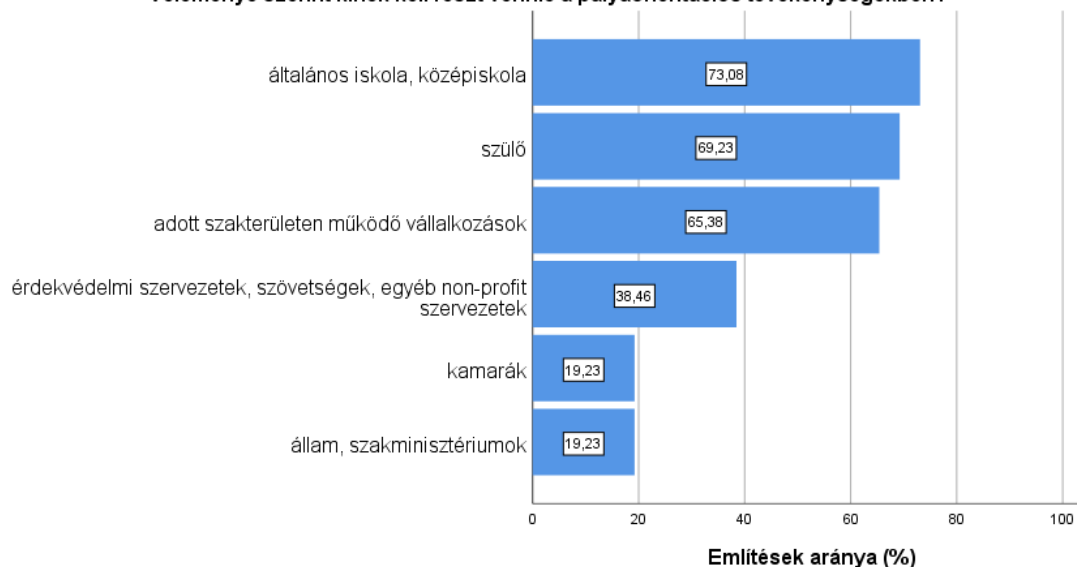
Ausztriában elsősorban az iskoláknak (73,06%), a szülőknek (69,23%) és ezt követően a vállalkozásoknak (65,38%) tulajdonítanak szerepet a pályaaorientációs tevékenységben. Őket a non-profit szervezetek (38,46%), a kamarák (19,23%) és az állami szervezetek (19,23%) követik.

Véleménye szerint kinek kell részt vennie a pályaaorientációs tevékenységekben?



N=76, HU

Véleménye szerint kinek kell részt vennie a pályaaorientációs tevékenységekben?

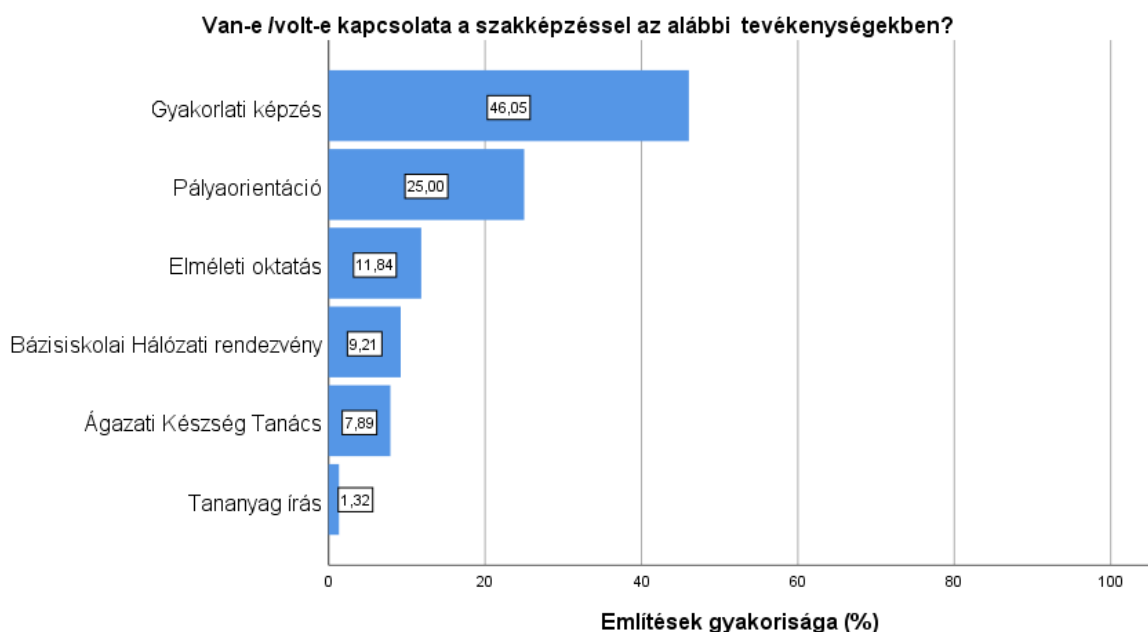


N=26, AT

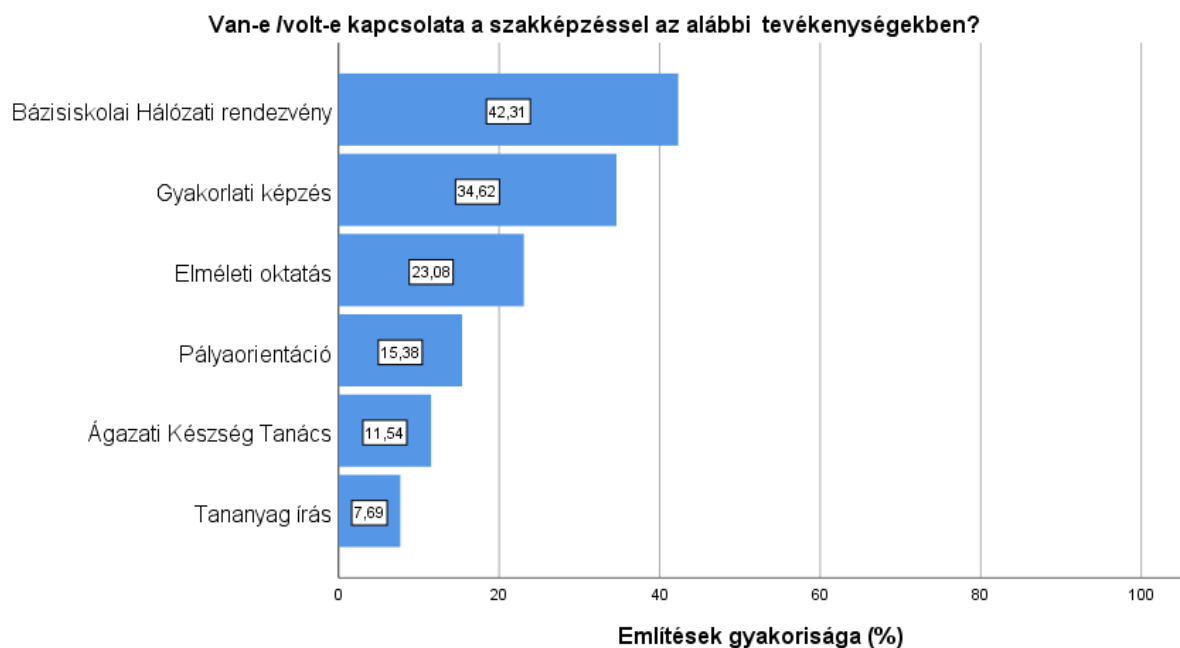
4.11. Szakképzéssel és egyetemekkel való kapcsolat

Magyarországon a legtöbb cégnek (46,05%) gyakorlati képzésen keresztül volt kapcsolata a szakképző helyekkel. Említették még a pályaorientációt (25%), az elméleti oktatást (11,84%) és Bázisiskola Hálózatot (9,21%). Az Ágazati Készségtanács az említések 7,89%-ban, a tananyagírás 1,32%-ában szerepelt.

Ausztriában a Bázisiskola Hálózati rendezvények voltak a leggyakrabban említett kapcsolati formák (42,31%). A gyakorlati képzést a cégek 34,62%-a, az elméleti oktatást 23,08%-a említette. Ez esetben is a tananyagírás (7,69%) volt a legkevésbé jellemző kapcsolati forma.



N=76, HU

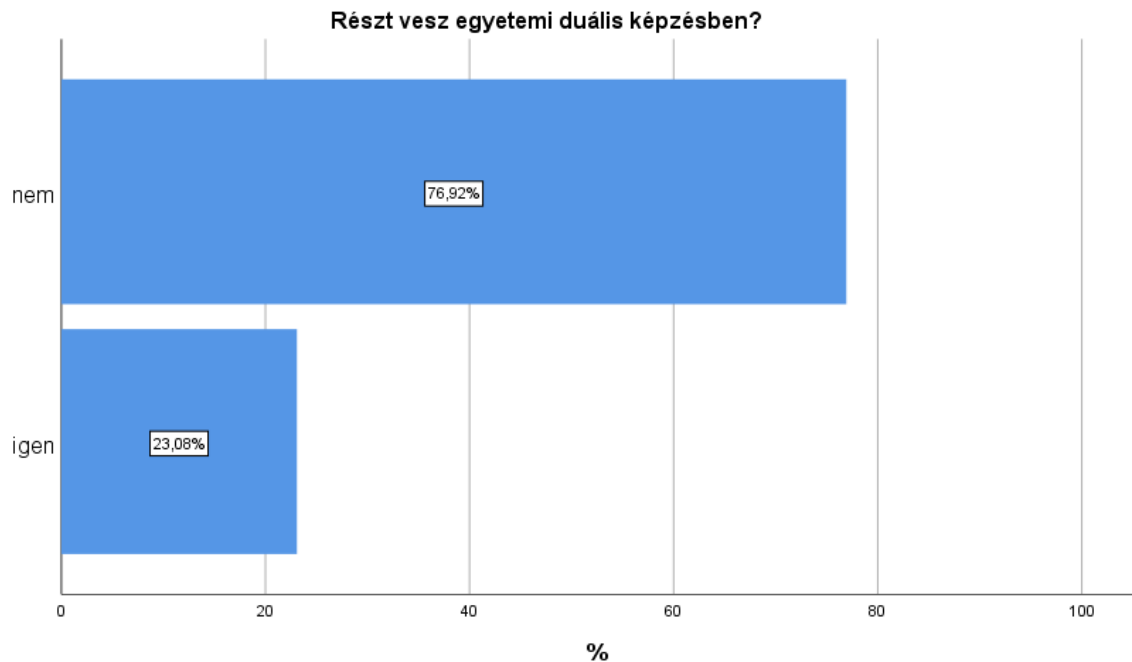


N=26, AT

A válaszadó magyar vállalkozások 10,53%-a részt vesz egyetemi duális képzésben. Ausztriában ez az arány 23,06%.



N=76, HU



N=26, AT

4.12. Duális képzés fejlesztési javaslatok

A duális képzés fejlesztésére a magyar vállalkozók a következőket jelölték meg:

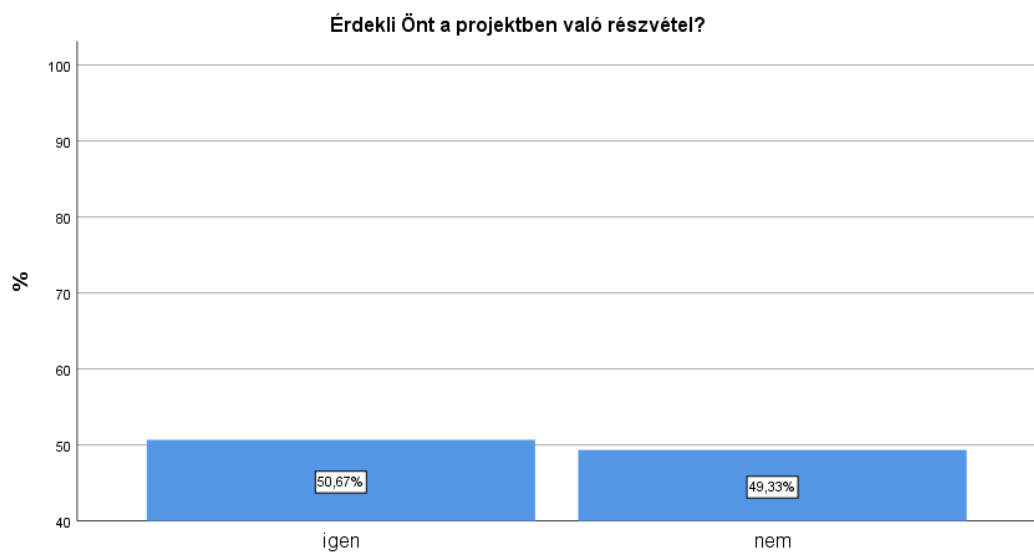
- a vállalkozások képzési ismereteinek növelése (1 említés)
- angol (2 említés)
- egyelőre megfelelőnek látjuk, a baj az, hogy nincs elég jelentkező
- ne kelljen magas ösztöndíjat fizetni a cégeknek (1 említés)
- alapszinten kezdjék motiválni a diákokat (1 említés)
- szakemberek tanítsák őket a munkára (1 említés)
- növelni kell a résztvevő vállalkozások számát (1 említés)
- több színvonalasabb gyakorlat (2 említés)

Az osztrák válaszadók által megadott fejlesztési lehetőségek:

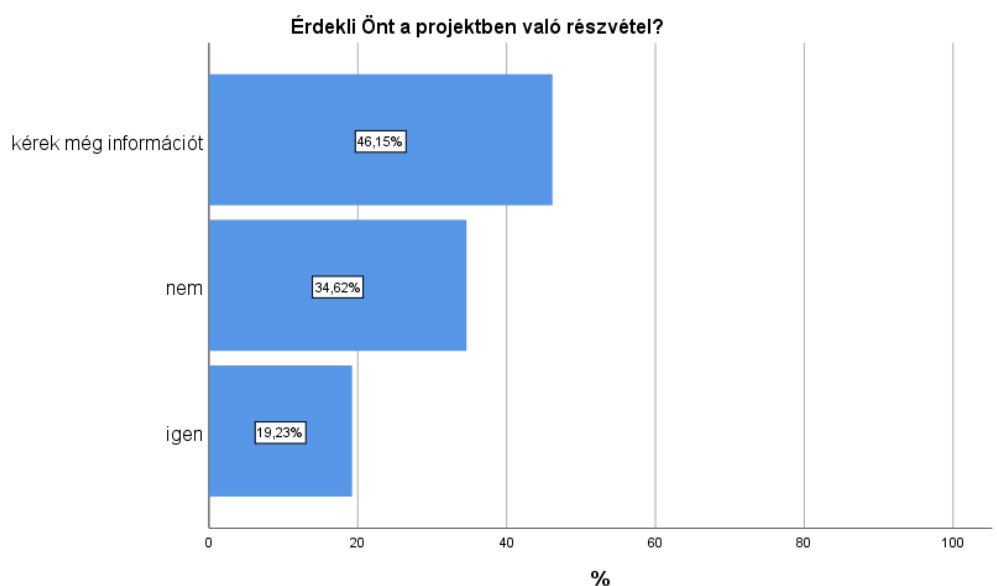
- Foglalkoztatási esélyek ismertetése, karrierútak megadása (1 említés)
- céges előadások életutakról (1 említés)
- informatikai tudás bővítése (1 említés)
- nyelvtudás bővítése (1 említés)
- minden kompetenciaterületen fejlesztésre van szükségük, szociális és szakmai területen is (1 említés)

4.13. EDUWOOD projekt iránti igény

A magyar válaszadók 50,67%-át, az osztrák válaszadók 19,23%-át határozottan érdekli az EDUWOOD projektben való részvétel, és 46,15%-uk kért még információt.



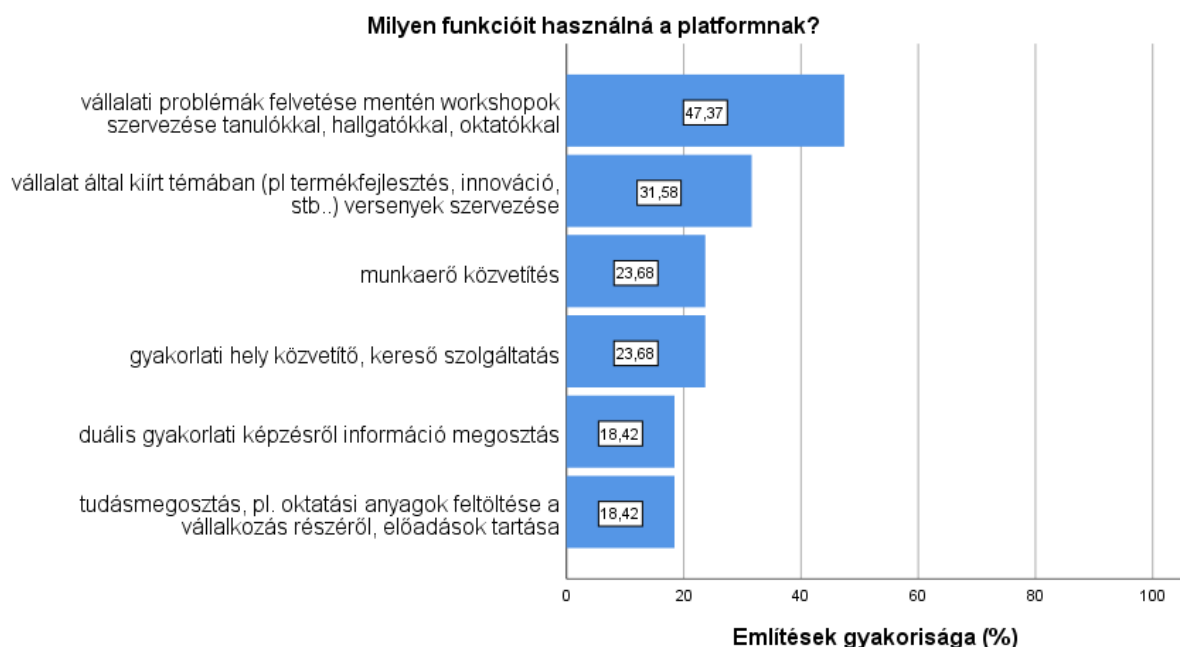
N=75, HU



N=26, AT

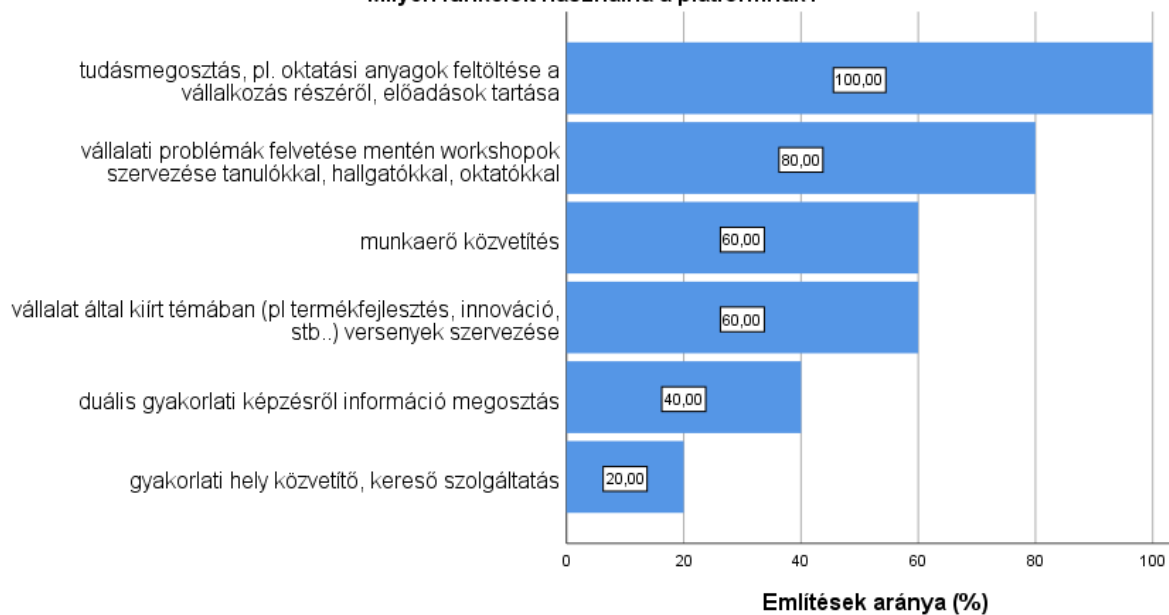
Azon válaszadók, akik használnák a platformot elsősorban a vállalati problémák mentén felvetett hallgatói, tanulói workshopokon vennének részt, vagy a vállalat által kiírt témában szerveznének versenyeket. A magyar vállalkozások 23,68%-át érdekelné munkaerőközvetítő funkció, és ugyanennyien jelölték a gyakorlati hely közvetítő funkciót is. A tudásmegosztás 18,42%-ban volt említésre méltó funkció.

Az ausztria vállalkozások ezzel ellentétben elsősorban tudásmegosztásra (100%) használnák szívesen a platformot, de érdekes számukra a vállalati problémák felvetése mentén szervezett workshop (80%) is. A munkaerő közvetítés és a vállalat által kiírt témában szervezett versenyek 60%-os említési gyakorisággal szerepelnek a funkciólistán. A gyakorlati hely kereső szolgáltatás a legkevésbé igényelt az osztrák vállalkozások körében, említési gyakorisága 20%.



N=38, HU

Milyen funkcióit használná a platformnak?



N=5, AT

Melléklet

A kutatásban használt kérdőívek két külön (német és magyar nyelven) mellékletben kerülnek bemutatásra.