

Beszámoló a „*Career pathway of VET students participating in Erasmus+ programmes*” elnevezésű projekt keretében a duális képzőhelyek gyakorlatvezetőivel készült interjúk eredményéről

A TCA24-VET-EVA-001 témaszámú „*Career pathway of VET students participating in Erasmus+ programmes*” elnevezésű kutatási 2024. január elején indult négy közép-kelet-európai ország (Lengyelország, Románia, Szlovákia és Magyarország) részvételével. A projekt célja az volt, hogy feltérképezzük, hogy milyen munkaerőpiaci lehetőségeik vannak azoknak a középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalóknak, akik szakképző iskolai tanulmányaik alatt részt vettek Erasmus+ programokban. A kutatási projekt három nagyobb részből állt: a néhány cégvezetővel vagy HR vezetővel készített kvalitatív interjúk vizsgálatát követte a célcsoporttal (középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalók) készített kérdőíves felmérés. A projekt 3. fázisában pedig olyan kis- és középvállalkozások, illetve nagyvállalatok gyakorlatvezetőivel készültek mélyinterjúk, amelyek a duális képzésben partnerként részt vesznek, és közvetlen tapasztalatuk van a szakképzésben tanulók szakmai felkészítéséről, valamint foglalkoztatnak olyan diákokat és fiatal munkavállalókat, akik a szakképzésben folytatott tanulmányaik során külföldi szakmai gyakorlaton vettek részt.

Az interjúk lefolytatására 2025. július 14. és szeptember 9. között került sor. A beszélgetést nyolc cég vállalta, melyek profiljáról és az interjú körülményeiről az alábbi (1.sz.) táblázat nyújt részletes információt. A személyiségi jogok védelme érdekében a vállalkozások és az interjúalanyok neve nem került feltüntetésre, a jelentésben sorszámmal történik a rájuk való hivatkozás. Az adatvédelmi elveknek megfelelően a kutatás eredményeinek értékeléséhez ezen adatok megadása nem szükséges.

A cég sor-száma	A cég/intézmény profilja	Szakképzésben betöltött szerep	Telephely	Az interjúalany beosztása	Interjú ideje
1.	autóipari szolgáltatások: eladás, szervíz, bérlet, műszaki vizsgáztatás, márkaszervíz	gyakorlati képzőhely	Budapest	szervízvezető	2025.07.22.
2.	pékség, cukrászüzem és vízimalom: kézműves pék- és cukrásztermékek előállítása, értékesítése, vendéglátás	gyakorlati képzőhely	Pálháza (Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye)	<i>Ketten vettek részt az interjúkban:</i> 1. ügyvezető, pékmester 2. élelmiszer-mérnök, cukrászműhely-vezető	2025.08.14.
3.	mezőgazdasági családi vállalkozás: húsmarhatenyésztés, gabonafélék	gyakorlati képzőhely	Kunpeszér (Bács-Kiskun vármegye)	tulajdonos, agronómus, precíziós	2025. 07. 14.

	és takarmány termesztése, precíziós gazdálkodás és agrárszaktanácsadás			mezőgazdaság i szakmérnök	
4.	prémium kategóriás kézműves pékség és cukrászüzem: kézműves francia cukrászati termékek gyártása és forgalmazása; saját és partnerüzletek ellátása	gyakorlati képzőhely	Mátratrebély (cukrászüzem) és Somoskőújfalú (pékség) - Nógrád vármegye	főcukrász és üzemvezető	2025.09.09.
5.	szállodaipari vállalat: szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, wellness és konferenciaszervezés	gyakorlati képzőhely	Eger	szálloda- igazgató	2025.07.16.
6.	mezőgazdasági vállalat: szarvasmarha- tenyésztés, takarmány- előállítás, tejtermelés, precíziós gazdálkodás	gyakorlati képzőhely	Sárospatak	növényter- mesztési ágazatvezető, agronómus	2025.07.16.
7.	Repülőgép-karbantartás és -javítás	gyakorlati- és vizsgahely	Maglód (Pest vármegye)	oktatási csoportvezet, duális képzési egységvezető	2025.07.31.
8.	Autóipari beszállító vállalat: hajtáslánc- alkatrészek és egységek gyártása	gyakorlati képzőhely	Szombathely	Tool Center vezető, szerszámkon- strukciós vezető	2025.08.13.

1. táblázat: Az interjúban résztvevők összefoglaló adatai

Az interjúk felvételére online került sor, Google Meet-en, illetve két alany esetében kérésükre MS Teams-en. Minden esetben készült hangalapú rögzítés, melyhez az interjúalanyok előzetesen hozzájárultak. A hangfelvételek átiratra és letisztázásra kerültek, majd kérdésenként csoportosítva a kapott válaszok összegzése történt meg.

A félig strukturált interjúk keretében összesen 12 kérdést tettünk fel (ld. a mellékletben), melyek az alábbi témakörökhöz kapcsolódtak:

1. Bevezető: 1-3. kérdések
2. Középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalók foglalkoztatása: 4. kérdés
3. A fiatal munkavállalók feladatai, kötelezettségei: 5. kérdés
4. A fiatal munkavállalók kompetenciái: 6-8. kérdés
5. Középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalók foglalkoztatása, akiknek van: 9-12.

A továbbiakban a válaszadók által megfogalmazottak olvashatóak a hasonlóságok és az eltérő válaszok kiemelése mentén. A zárójelekben feltüntetett számok az 1. sz. táblázatban jelölt vállalkozások sorszámaira utalnak.

1. Bevezető

1.1 A cégek bemutatása

Az interjúalanyok által képviselt vállalkozások tevékenységi köre, mérete és szervezeti formája jelentős változatosságot mutat, ugyanakkor több közös vonás is kirajzolódik. A válaszok alapján a legtöbb vizsgált cég a szolgáltató- és termelőszektor határán helyezkedik el, ebből hárman (2.3.4.) kézműves, kisüzemi vagy családi vállalkozás jelleggel működnek. Ezekre jellemző a regionális beágyazottság és a magas szintű szakmai specializáció, amelyet gyakran a minőség iránti elkötelezettség és a helyi partnerekkel való stabil együttműködés egészít ki. A munkavállalói létszám itt jellemzően alacsonyabb, 14-27 fő között mozog.

A cégek közül kettő (5., 6.) működik középvállalkozásként 107 (6.) és 180 (5.) fő alkalmazottal, a többiek nagyobb, országos vagy nemzetközi lefedettségű cégek (1., 7., 8.), ahol a dolgozói létszám 300-400 (1., 7.), illetve 3600 (8.) fő. Ezeknél jellemzően a hierarchikus struktúra erőteljesebb, a munkamegosztás pedig formalizáltabb. A vállalatok többsége több telephellyel rendelkezik (1., 2., 4., 5., 7., 8.), illetve egyre jellemzőbb a hálózatos működés, amelyben a központi üzem vagy székhely mellett partnerboltok, franchise-egységek vagy leányvállalatok is részt vesznek a termelésben és értékesítésben.

A gazdasági ágazat tekintetében a mintában szereplő cégek a szállodaipar (5.), vendéglátás (2.), sütőipar (2., 4.), autóipar (1., 8.), repülőgépipar (7.) és mezőgazdaság (3., 6.) területén tevékenykednek. Szinte minden válaszadó hangsúlyozta a magas minőségi szintű termelés fontosságát, ami a szakmai identitás egyik kulcseleme. Többen kiemelték, hogy a vállalat működését a szakmai tudás átörökítése és a tanulóképzés is meghatározza, ami jelzi a vállalatok társadalmi felelősségvállalását a szakképzésben.

A nemzetközi kapcsolatok jelenléte megoszlott: egyes vállalatok kizárólag a hazai piaci igényeket elégítik ki (1., 3., 7.), míg mások néhány külföldi partnerrel (2., 4., 7.) vagy kiterjedt partnerhálózattal rendelkeznek (5.8.), főként az EU területén. Több cég jelezte, hogy Erasmus+ vagy más mobilitási programban részt vevő tanulókat is fogad (1., 3., 5., 6.), ami erősíti a nemzetköziesedés irányát. Általánosságban elmondható, hogy a cégek méretétől függetlenül törekednek a regionális és országos jelenlét fenntartására, a külföldi együttműködések inkább a nagyobb, exportorientált vállalatoknál jellemzők.

Összességében a válaszok alapján a mintában megjelenő vállalatokat a képzett munkaerő, a minőségorientáltság és a szakmai közösségépítés jellemzi. E három tényező együttesen teremti meg azt a gazdasági és szervezeti környezetet, amelyben a fiatal szakképzett munkavállalók beilleszkedése és fejlődése megtörténik.

1.2 Az interjúalanyok által vezetett egységek bemutatása

A válaszok alapján a vizsgált vállalatok többségénél kisebb, jól szervezett munkacsoportok működnek, amelyek létszáma 5 és 27 fő között mozog (1., 2., 3., 4., 6.). A nagyobb egységek esetén ez a létszám 100 fő feletti (5., 8.).

A munkaszervezés mindenhol a vállalat tevékenységéhez igazodik. A termelő és kézműves jellegű egységekben a nap reggeli munkamegbeszéléssel indul, ahol a csapat kijelöli az aznapi és heti feladatokat (2., 5., 6.). A feladatok ezután munkafázisok szerint oszlanak meg.

A munkavégzés időtartama a legtöbb vállalatnál 8 óra, de a szezonális időszakokban, például a mezőgazdaságban betakarítások idején, a dolgozók gyakran túlórának (3., 6.), illetve a vendéglátásban és a szállodaiparban is rugalmas a munkarend, hiszen ünnepekkor, rendezvényeken a 8 órán túlmenő, akár hétvégi munkavégzés is szóba jön (2., 5.).

A vezetői szerep sok egységnél operatív jellegű: a vezető nemcsak irányít, hanem aktívan részt vesz a napi munkában is (2., 3., 4., 6., 7.). Több helyen a munkaszervezés közös megbeszélések alapján történik, vagyis a vezető a munkatársakkal együtt alakítja ki a heti ütemtervet, figyelembe véve a rendeléseket és a kapacitásokat (2., 3., 4., 6.).

Összegzés:

A válaszadók elmondásai alapján a kisebb cégeknél a csoportok működését a kisebb létszám, a személyes irányítás és a napi operatív kommunikáció jellemzi. A nagyobb vállalatoknál a munkafolyamatok szabályozottak, néhol szigorú előírásokhoz, standardokhoz kötöttek. A legtöbb megkérdezettnél a vezető és a beosztottak szoros együttműködésben dolgoznak, a fiatal munkavállalók pedig fokozatosan vonják be a termelési és szolgáltatási folyamatokba.

1.3 Az interjúalanyok pozíciója és szakmai tapasztalata a cégnél

A nyolc interjúalany mindegyike vezetői vagy irányítói szerepet tölt be saját területén, ugyanakkor többségük aktívan részt vesz a napi munkavégzésben is.

A végzettségek között szerepel autószerelő (1.), pékmester és élelmiszermérnök (2.), agronómus (3., 6.), cukrász (4.), turizmus- és vendéglátó szakember (5.), repülőgépszerelő és műszerész (7.), valamint gépészmérnök (8.). Emellett a vezető beosztások alapján van, aki szervízvezető (1.), pék- és cukrászüzemvezető (2.), iroda- és műszakvezető (3.), főcukrász és üzemvezető (4.), szállodaigazgató (5.), duális képzési vezető (7.), Tool Center- és szerszámkonstrukciós vezető (8.).

A válaszok alapján valamennyi vezető jelentős szakmai múlttal rendelkezik, van, aki felsőfokú intézményben is tanította szakmáját (2.).

A legtöbben több mint tízéves szakmai tapasztalatot említettek és a szakmai életutakra jellemző, hogy többen saját területükön belül emelkedtek ki (1., 2., 3., 4., 7.), ami a hosszú távú elköteleződést és a belső utánpótlás szerepét erősítette.

„1996-ban kezdtem el dolgozni a cégcsoportnál, autószerelőként. 2013-tól vagyok a P. A. néven ismert cég szervízvezetője.” (1.)

„1992 óta működik a pékség, és az első 5-6 évben nemcsak az üzemet vezettem, hanem aktívan dolgoztam a termelésben is.” (2.)

„A gazdaságot a 70-es évek közepén alapította édesapám. Kb. tizenkét-tizenhárom éves koromtól folyamatosan a saját földjeinken, gépeinken dolgozom.” (3.)

„1989 óta vagyok a cégnél, mindössze három hónap megszakítással. Ebben a pozícióban 25 éve dolgozom, 33 éves koromban lettem először szállodaigazgató.” (5.)

Többen hangsúlyozták, hogy a vezetői munka nemcsak irányítást, hanem gyakorlati részvételt is jelent: az 2.,4. sz. interjúalanyok például továbbra is részt vesznek a termelésben, a 6.,7. sz. oktatók aktívan irányítják a képzési folyamatokat, míg a 3. és 6. sz. interjúalanyok a napi termelés szakmai felügyeletét is végzik.

„Műszakban csak akkor dolgozom, ha valakit pótolni kell. A szállításba is besegítek, hiszen a vezető feladata, hogy szükség esetén helyettesítse a szabadságon lévő dolgozókat.” (2.)

A tapasztalat megszerzésének útja az interjúalanyok többségénél gyakorlati tanulással és helyi szakmai fejlődéssel történt. A legtöbben egyetértettek abban, hogy a vezetővé válás hosszabb folyamat, amelyhez a munkafolyamatok teljes körű ismerete és más dolgozók betanításának képessége is szükséges.

Összegzés:

A válaszadó vezetők jellemzően hosszú szakmai múlttal rendelkező, gyakorlatorientált szakemberek, akik fokozatosan, a tapasztalat és a belső fejlődés révén kerültek vezető pozícióba.

A beosztások széles skálán mozognak, de mindegyik esetben közös, hogy a vezetői feladat szakmai és operatív felelősséget is jelent — a szakmai tudás átadása és a fiatal munkavállalók mentorálása mindenütt kulcsszerepet játszik.

2. Szakképzett fiatal munkavállalók alkalmazása és ennek tapasztalatai

2.1 A 30 év alatti, középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalók száma a vállalatoknál

A válaszok alapján a vizsgált vállalatok mindegyikénél jelen vannak a fiatal, középfokú szakképesítéssel rendelkező munkavállalók, de a létszámuk és arányuk jelentősen eltér az egyes cégek között.

A **legkisebb vállalkozásokban** (1., 2., 3.) mindössze 2–4 fiatal dolgozik, akik többnyire már korábban is kapcsolatban álltak a céggel – például tanulóként vagy gyakornokként kerültek be, majd a képzés után ott maradtak alkalmazottként. Ezeknél a cégeknél a fiatalok fokozatos betanulási folyamaton mennek keresztül, és jellemzően belső utánpótlást jelentenek.

„Úgy látom, hogy az iskola befejezése után még legalább másfél év kell ahhoz, hogy a gyakorlat és az elmélet összezsizsolódjon, és a kolléga el tudja látni azt a munkát, amit a cég elvár.” (1.)

A **közepes méretű vállalatoknál** (4. 6.) a fiatal munkavállalók száma 5–6 fő, ami a teljes létszámhoz viszonyítva már jelentős arányt képvisel. Mindkét interjúalany vállalatánál megjelenik az utánpótlásra való törekvés, vagyis a fiatal munkavállalók a csapat aktív és fontos tagjai.

„Ha valakit érdekel a szakma, abból jó munkaerő válik. Tapasztalatom szerint öt tanulóból körülbelül kettő szokott hosszabb távon is nálunk maradni.” (4.)

A **nagyobb szervezeteknél** (5., 7., 8.) a fiatal munkavállalók létszáma lényegesen magasabb. Az 5. sz. interjúalany szállodaipari vállalatánál például 30 középfokú végzettséggel rendelkező fiatal dolgozik különböző munkakörökben. A 7. sz. interjúalany szerint a vállalatnál több mint 90, míg a 8. sz. interjúalany által képviselt nagyvállalatnál mintegy 1000 fő 30 év alatti dolgozó van, akik középfokú végzettséggel rendelkeznek.

Ezeknél a cégeknél a fiatalok meghatározó részét alkotják a munkaerőnek, és a nagy létszámú utánpótlás rendszerint szervezett belső képzési struktúrához vagy duális képzési programhoz kapcsolódik.

„Új felvétel esetén belső képzésből (tanműhely, duális képzés) kikerülő diákok vagy a munkaerőpiacra kilépő jelentkezők közül tudunk választani. A képzésből kikerülő diákok 70%-a eléri azt a szintet, amivel már el tudunk indulni. Egy gyorsított belső képzés mellett fél éven belül teljes jogú tagjai lehetnek a csapatnak.” (8.)

Összegzés

A válaszok közös pontja, hogy minden cég esetében vannak fiatal, 30 év alatti szakképzett dolgozók, és a munkáltatók fontosnak tartják a jelenlétüket. A létszámbeli eltérések elsősorban a vállalat méretéből, ágazatából és szervezeti struktúrájából adódnak. A kisebb egységek inkább családi, tanulóközpontú környezetben foglalkoztatnak fiatalokat, a nagyobb szervezetek pedig rendszerszinten építik be a fiatal utánpótlást a működésükbe, gyakran saját képzési központtal vagy duális együttműködéssel.

2.2 A 30 év alatti, középfokú szakképesítéssel rendelkező, szakmai gyakorlatukat a cégnél töltött fiatal munkavállalók száma

A válaszok alapján a vizsgált vállalatok túlnyomó többségénél a fiatal munkavállalók egy része korábban tanulóként vagy gyakornokként már kapcsolatban állt a céggel, és a szakmai gyakorlat után maradt alkalmazásban. Ez a gyakorlat szinte minden válasznál megjelent, bár arányában és formájában eltérő mértékben.

A **kisebb cégeknél** (1–3.) a gyakorlati kapcsolat egyéni szinten valósult meg: az 1. sz. interjúalany szerint egy munkatárs dolgozott korábban gyakornokként a cégcsoport egy másik egységében, a 2. és 3. sz. interjúalany válasza alapján viszont mindkét fiatal náluk töltötte a szakmai gyakorlatát. Ezekben az esetekben *a fiatalok beilleszkedése a gyakorlat során megismert munkakörnyezetre épült, ami megkönnyítette a foglalkoztatásukat.*

A **közepes méretű vállalatoknál** (4–6.) a válaszok már arányokat is megneveznek. A 4. sz. interjúalany szerint az öt fiatalból három töltötte a gyakorlatát a cégnél, az 5. sz. interjúalany válasza szerint a harminc munkavállalóból hat–hét fő, a 6. sz. interjúalanyánál pedig a hat fiatal közül kettő szerzett náluk korábban gyakorlati tapasztalatot. Ez a három eset jól mutatja, hogy *a középméretű szervezeteknél a belső utánpótlás részben saját képzésből, részben külső toborzásból* valósul meg.

A **nagyobb, több telephellyel működő vállalatoknál** (7–8.) a szakmai gyakorlat szisztematikusan integrált része az utánpótlásnak. A 7. sz. interjúalany szerint minden fiatal szakmunkás a cégnél töltötte a gyakorlatát, és aki a duális képzés során jól teljesített, automatikusan álláslehetőséget kapott. A 8. sz. interjúalany adatai alapján a fiatalok mintegy 70%-a belső gyakorlati képzésből került ki, a többiek korábbi tapasztalattal érkeztek. E két válasz mutatja leginkább a *szervezett, vállalati képzésre épülő humánerőforrás-politikát*, amely már nemcsak lehetőségként, hanem *tudatos utánpótlási stratégiaként* működik.

Összegzés

A válaszadók közül mindannyian fogadtak gyakornokokat, és a legtöbb esetben ezek a fiatalok később munkavállalóként maradtak a cégnél. Közös jellemző, hogy a szakmai gyakorlat a fiatal munkavállalók legfontosabb belépési pontja a vállalathoz. Az eltérések főként az arányokban mutatkoznak meg: kisvállalatoknál 1–2 fő gyakornokból lett dolgozó, közepes cégeknél ez az arány 30–60%, nagyvállalatoknál pedig a fiatal állomány többsége vagy egésze a cégnél töltött szakmai gyakorlatról került át alkalmazotti státuszba.

2.3 A fiatal munkavállalók szakmai és gyakorlati felkészültsége a cégek tapasztalatai alapján

A vizsgált vállalatok gyakorlatvezetői egyetértenek abban, hogy a fiatal munkavállalók elméleti tudása *többnyire* megfelelő, ugyanakkor a gyakorlati felkészültségük szintje jelentősen változó. Szinte minden interjúban megjelenik, hogy a fiataloknak a cégspecifikus vagy modern technológiai tudás terén további fejlődésre van szükségük (1–3., 6–8.).

„Mivel nálunk van a tanulók duális képzése, azon kívül, hogy az iskola igényeit meghallgattuk és beépítettük, kiegészítjük azokkal az információkkal, amelyek nemcsak nálunk lesznek hasznosak, hanem másutt is.” (6.)

Többen különbséget tettek az elméleti és gyakorlati kompetenciák között. Az 1. és 5. sz. interjúalany szerint a fiatalok elméleti alapjai stabilak, de a gyakorlati készségeiket fejleszteni kell, különösen az olyan helyzetek kezelésében, amelyek gyors alkalmazkodást és problémamegoldást igényelnek. A 2. és 3. és 6. sz. interjúalanyok ennél kritikusabban fogalmaztak: szerintük a fiatalok gyakorlati tudása hiányos, és az iskolákban megszerezhető képzés nem ad elégséges szakmai tapasztalatot. Emellett több válaszban megjelenik, hogy az oktatási intézmények közötti különbségek érezhetők, különösen az elméleti oktatás színvonalában.

„Az a tapasztalatom, hogy a gyakorlat nálunk sem elégséges. A diákok csak néhány órát töltenek nálunk, nem egy teljes műszakot. Így amikor bekerülnek dolgozni, és szembesülnek a valósággal, vagyis egy 8–12 órás műszakkal, sokszor feladják.” (2.)

„A 21. században úgy engednek ki egy diákot az iskolapadból mezőgazdasági gépészként, hogy életében nem látott még semmilyen precíziós eszközt. Hiányzik az a szakember, aki a traktoros szint fölött van: egy olyan képzett munkaerő, aki már képes kezelni a precíziós eszközöket. (...) Jelenleg nem képzünk olyan embereket, akik ezeket a gépeket valóban tudják kezelni.” (3.)

„A precíziós gazdálkodás egyre inkább előtérbe kerül, ez olyan technológiai szint, amelyre az iskolák többsége nincs felkészülve.” (6.)

A felkészültség értékelésében az ágazati sajátosságok is fontos szerepet kaptak. A 4. sz. interjúalany (cukrászat) szerint a fiatalok „megfelelő alapokkal érkeznek”, de a szakmához tartozó, számukra fontos, francia cukrászati ismereteket helyben kell megtanítani. A 6. sz. interjúalany (mezőgazdasági vállalat) úgy fogalmazott, hogy a fiatalok felkészültsége nagyon vegyes, és az előnyt az jelenti, ha valaki szakmai családi háttérrel rendelkezik; ezzel szemben az iskolai oktatás nem ad elegendő gyakorlati alapot. Mindkét válasz hangsúlyozza, hogy a gyakorlati tapasztalat hiánya komoly kihívás a munkaadók számára.

A duális képzést alkalmazó vállalatok (7., 8.) pozitívabb képet adtak: szerintük azok a fiatalok, akik céges gyakorlati képzésben vesznek részt, magas szintű szakmai tudással és ügyességgel rendelkeznek, hiszen a képzés kifejezetten a vállalat technológiai igényeihez igazodik. A 7. sz. interjúalany kiemelte, hogy a duális rendszerben tanulók már valós munkakörnyezetben szereznek tapasztalatot, a 8. sz. interjúalany pedig megerősítette, hogy a belső képzési programból kikerülők „magas szinten felkészültek”, míg a külsős jelentkezők gyakran hiányos elméleti tudással érkeznek.

Több interjúalany említette, hogy a fiatalok sikeres munkavégzéséhez *tanulási hajlandóságra, érdeklődésre és fejlődni akarásra is szükség van* (6. 8.). Ez különösen azoknál a cégeknél fontos, ahol a technológiai fejlődés üteme gyors, és a fiataloknak rendszeresen kell új tudást elsajátítaniuk (1., 3., 6., 8.).

„Ezért számunkra nagyon fontos, hogy a fiatal munkavállalók legalább minimális előképzettséggel, nyitottsággal és tanulási hajlandósággal érkezzenek. A technikát mi megtanítjuk, de a hozzáállás már az első perctől számít.” (6.)

Összegzés:

Minden cég érzékeli a fiatalok felkészültségében meglévő szintkülönbségeket, de a többség szerint az alapok megvannak, és a hiányosságok belső képzéssel, gyakorlaton alapuló fejlesztéssel pótolhatók. A fő közös pont, hogy a fiatalok beilleszkedéséhez céges támogatás és gyakorlati tanulási lehetőség szükséges. A válaszok eltérésének okai az alábbiakból adódik: egyes cégek már kiépítették saját belső képzési rendszerüket, míg mások a szakképzés hiányosságaira hivatkozva küzdenek a gyakorlati tudás pótlásával.

3. A fiatal munkavállalók feladatai, szerepköre

3.1 A fiatal munkavállalók szerepe és tevékenységi köre a vállalatok működésében

A vizsgált vállalatok mindegyikénél a fiatal, középfokú szakképesítéssel rendelkező munkavállalók fokozatos előrehaladáson alapuló pályautat követnek. Közös jellemző, hogy minden fiatal junior pozícióban kezd, tapasztaltabb kollégák mellett dolgozik, és a munkavégzés során lépésről lépésre sajátítja el a szakmai gyakorlatot. Az önálló munkavégzéshez szükséges idő jellemzően 2–4 év, ami alatt a fiatalokat rendszerint mentor vagy részlegvezető segíti (1., 3., 6., 7.), a 8. interjúalany válasza alapján, náluk 5-8 évhez kötik a szenior pozíciót.

Szinte minden vállalatnál a fejlődési folyamat gyakorlati tanuláson alapul. A fiatal dolgozók először alapfeladatokat kapnak – például anyag-előkészítés, karbantartás, díszítés, szállítás vagy kisebb javítás –, majd a tapasztalat növekedésével nagyobb felelősségű pozíciókba kerülhetnek (1–3., 5–8.).

Van, ahol rotációs rendszer működik: a munkavállalók időszakonként más területen próbálhatják ki magukat, hogy minél szélesebb szakmai ismeretre tegyenek szert és elkerüljék az egyhangúságot. Ez a gyakorlat különösen a kézműves és termelői ipari ágazatokban jellemző (2. 4.).

A vezetők elvárásai minden ágazatban hasonlóak: a fiataloktól pontosságot, precizitást, megbízhatóságot és tanulási hajlandóságot várnak el (1., 2., 6.).

„Fontos, hogy legyen bennük igény a fejlődésre, akarjanak tanulni, elsajátítani mindazt, amit mi is tudunk. Ha megvan bennük ez a hozzáállás, belőlük is jó szakember válhat.” (1.)

Az előrelépés fő feltétele a szorgalom és az önállóság, míg a karrierépítés sebességét a gyakorlati teljesítmény és a felelősségvállalás mértéke határozza meg (1., 3., 6., 8.).

„Ha egy fiatal alkalmasnak bizonyul, többféle gépet kezelhet, változatosabb feladatokat kap, ami egyrészt magasabb jövedelmet, másrészt szakmai fejlődést is jelent számára – hiszen egyre közelebb kerül a korszerű technológiához és összetettebb munkafolyamatokhoz.” (6.)

Több vállalatnál külön belső képzési rendszer támogatja a fejlődést, bár néhány helyen megfigyelhető, hogy a fiatalok nem minden esetben élnek ezzel a lehetőséggel, inkább a rövid távú anyagi szempontokat helyezik előtérbe (5.).

„Van is a cégünknel egy támogatottság erre, hogy a 25 év feletti fiatalokat próbáljuk képezni. Az utánpótlás képzése lenne a lényeges ebben a tekintetben. Talán ezért is siklik félre vagy áll meg néha ez a képzési rendszer, mert hogy nincsen az a plusz affinitás a fiatalokban, hogy „oké, akkor most elmegyünk képzésre”, és ez most munkaidőn kívül, minden 2. héten pénteken, szombaton – összehívunk bennünket, és képzés van. Mindannyian el szeretnének indulni az életben, és inkább arra koncentrálnak, hogy ha van plusz jövedelemszerzési lehetőség, akkor nem a képzésen vesz részt, hanem addig is, amíg szabadnapos, esetleg elmegy valahova „maszekolni”, mert el akar indulni az életben, gyűjteni szeretne.” (5.)

A szenior státuszba kerülés mindenhol tapasztalathoz és szakmai önállósághoz kötött, nem pedig életkorhoz.

Összegzés:

A vezetők megítélése szerint a különböző ágazatokban dolgozó fiatal munkavállalókkal szemben nagyon hasonló alapelvárások érvényesülnek: precíz, pontos és megbízható munkavégzést, valamint nyitottságot a tanulásra és fejlődésre várnak el tőlük. A szakmai előrelépés kulcsa mindenhol a kitartás, az önállóság és a teljesítmény, míg a karrier gyorsaságát az határozza meg, hogy a fiatal mennyire vállal felelősséget a munkájáért és mennyire képes folyamatosan fejlődni.

Több vállalatnál elérhetők belső képzések és fejlesztési programok, de néhány helyen tapasztalható, hogy a fiatal dolgozók nem mindig élnek ezekkel a lehetőségekkel, inkább a rövid távú anyagi szempontokat helyezik előtérbe.

A szenior pozíció elérését mindenhol a gyakorlati tapasztalat és a szakmai önállóság határozza meg, nem pedig az életkor.

4. Elvárt kompetenciák

4.1 A középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalóktól elvárt kompetenciák

A nyolc interjúalany válasza alapján a fiatal munkavállalókkal szemben meglehetősen egységes kompetenciaelvárások rajzolódnak ki, függetlenül az ágazattól. Szinte minden vezető kiemelte az önállóság, a precizitás, a pontosság és a felelősségtudat fontosságát, valamint azt, hogy a fiatalok csak akkor válhatnak megbízható munkaerővé, ha képesek önállóan gondolkodni és dönteni (1., 2., 3., 6., 7.). A tanulási hajlandóság, a fejlődésre való nyitottság és a technológiai alkalmazkodóképesség szintén központi elemként jelent meg több válaszban (1., 2., 7.).

A **precizitás és pontosság** szinte minden ágazatban alapelvárás. A kézműves, az ipari és a technikai munkakörökben ez kiegészül a logikus gondolkodással, a kézügyességgel, valamint a mérés és számolás képességével, amelyek a minőségi munkavégzés alapfeltételei (1., 2., 3.).

„Az egyik legfontosabb a számolási készség. Erről már beszéltünk korábban is: nélkülözhetetlen, hogy valaki jól tudjon számolni. Tisztában kell lennie a folyamatokkal, és ha valami jön, tudja, hogy mi a következő lépés.” (2.)

Többen hangsúlyozták az **önálló problémamegoldás és koncentráció** fontosságát is, mivel a fiatalok figyelmét gyakran eltereli a mobiltelefon-használat, amely gyengíti a munkafegyelmet (1., 2., 3.).

„A telefon sajnos nagyon el tudja vonni a figyelmet, ezért a műhelyben mi is próbáljuk tiltani a használatát. Nem könnyű megszokniuk, de muszáj, mert a figyelem elengedhetetlen a szakmai munkához.” (2.)

„...ne a mobiltelefonját nézegesse egész nap, amikor éppen nem adunk minden percére külön feladatot.” (3.)

A **kommunikációs készség** és a **magabiztos fellépés** elsősorban a szolgáltatói és vendéglátóipari területeken kapott hangsúlyt, ahol a fiatalok közvetlen kapcsolatban vannak az ügyfelekkel (5., 8.).

„A kommunikációt tartom az egyik legfontosabb kompetenciának, az életben is. Azt gondolom, hogy ebben a szakmában ez rendkívül fontos. Azt szoktam nekik mondani, hogy ha butaságot csinálsz, csináld nagyon határozottan – de a vendég nem érezheti, hogy bizonytalan vagy.” (5.)

„A kommunikációs készség szintén alapvető. Nem elég, ha valaki tud valamit vagy képes megoldani egy feladatot – azt meg is kell értenie, át kell tudnia adni, és jeleznie kell, hogy készen áll rá.” (8.)

A vezetők szerint az ilyen munkakörökben a szakmai tudás mellett elengedhetetlen a **határozottság** és az **önbizalom**, de az utóbbi csak akkor előny, ha nem párosul arroganciával vagy tanulásra való hajlandóság hiányával (6.).

„Tapasztalatom szerint a fiataloknál gyakran előfordul, hogy túlzott önbizalommal vágnak neki a munkának – azt hiszik, hogy már mindent tudnak,

pedig valójában még sok tanulnivalójuk van. Néha le kellene jönniük a “magas lóról”, és figyelniük kellene az idősebbek tanácsaira.” (6.)

A megbízhatóság, az alkalmazkodóképesség, a monotóniatűrő és a csapatmunka különösen a mezőgazdasági és ipari környezetben jelent meg kulcsfontosságú tényezőként, ahol a munkavégzés fizikai megterheléssel és ismétlődő feladatokkal jár (6. sz. interjúalany).

„A monotóniatűrő szintén elengedhetetlen. Egy kombájnon ülve, órákon át egyenes vonalban haladva könnyen elálmosodik az ember – ezt bírni kell. Az alkalmazkodóképesség is kiemelt jelentőségű, hiszen nemcsak a gépekhez kell alkalmazkodni, hanem a munkatársakhoz is.” (6.)

Több interjúalany említette, hogy a modern munkahelyi környezetben az idegen nyelvi és informatikai ismeretek is egyre fontosabbá válnak, különösen a nemzetközi együttműködések miatt (1., 5., 6., 7., 8.).

„Sajnos sokan azt hiszik, hogy mivel a fiatalok ügyesen használják a telefonjukat, minden digitális eszközhöz értenek, de ez egyáltalán nem így van – ezt én is nap mint nap tapasztalom.” (1.)

„Rendszeresen érkeznek más telephelyekről kollégák, idegen ajkú munkatársak, akikkel szót kell érteni – jellemzően angolul vagy németül. Ezért már középfokú végzettséget igénylő pozíciókban is szükség lehet idegennyelvtudásra.” (8.)

Összegzés

A fiatal munkavállalókkal szemben kiegyensúlyozott, gyakorlatorientált kompetenciaelvárások jellemzők. A munkáltatók leginkább a felelősségteljes, megbízható és tanulni képes dolgozókat keresik, akik képesek a modern technológiai környezethez is alkalmazkodni.

A vezetők szerint a szakmai tudás fejleszthető, de a hozzáállás, a kitartás és a munkafegyelem hiánya pótolhatatlan. A fiatalok sikerét tehát nem a végzettség szintje, hanem a szemlélet, az önállóság és a folyamatos fejlődésre való nyitottság határozza meg.

4.2 A fiatal munkavállalók kulcskompetenciái és azok változása a munkáltatói tapasztalatok tükrében

Az alapvetően elvárt szakmai és személyes kompetenciák – mint az együttműködés, a felelősségtudat, a pontosság és a tanulási hajlandóság – nem változtak érdemben az elmúlt évtizedben, ugyanakkor a digitális készségek és a technológiai ismeretek szerepe jelentősen felértékelődött. Az ipari, a mezőgazdasági és a szolgáltatói területeken is elvárás lett a **digitális eszközök magabiztos kezelése**, a gépek programozásának és működtetésének ismerete, illetve az adatok értelmezésének képessége (1., 2., 4., 5.).

„Ami viszont valóban új, hogy az autószerelés egyre inkább a digitális világ irányába mozdul el. Most már vezetett hibakeresések is segítik a munkát, de ahhoz, hogy valaki ezeket valóban átlássa, lépésről lépésre tudjon dolgozni, szükség van megfelelő informatikai tudásra is.” (1.)

„Ma már minden digitalizálva van, így például számítógép-használatra, digitális rendszerek kezelésére is szükség lehet. Emellett a gyártók is igyekeznek leegyszerűsíteni a gépeket, mert sok a nem szakember.” (2.)

„De hosszú távon a mezőgazdaságban szerintem nem fog tudni boldogulni az, akinek nincsenek megfelelő digitális kompetenciái.” (4.)

„Azt gondolom, hogy ebben a tekintetben ez a digitális kompetencia kezd felzárkózni a kommunikáció szintjére. Túl azon, hogy tudni kell beszélni, tudni kell ezekkel a rendszerekkel is együtt élni és dolgozni.” (5.)

Többen megfogalmazták korábbi kérdéseknél, a 6. sz. interjúalany de ennél a kérdésnél is kiemelte, hogy a fiatalok ugyan rutinosan használják az okoseszközöket, de nem minden esetben értik a technológia működését mélyebb szinten, így a digitális kompetenciájuk gyakran felületes.

„Bár sok fiatal rutinosan használja a mobilját, ez nem jelenti automatikusan azt, hogy a munkaeszközök kezelésében is magabiztos lenne.” (6.)

Több vezető kiemelte, hogy a fiatalokkal szemben a munkához való **elkötelezettség** és a **tanulási szándék** továbbra is alapfeltétel, hiszen ezek határozzák meg, kiből válhat hosszú távon megbízható munkavállaló (1., 2., 3., 5., 6.).

„Az együttműködési készség, a tanulási hajlandóság, vagy az, hogy valaki valóban odateszi magát a munkában – ezek mindig is alapvető elvárások voltak. (...) Tehát folyamatos fejlődésre van szükség, és ebben az irányban is fejleszteni kell a kollégákat.” (1.)

A személyes kompetenciák közül a **kitartás, problémamegoldó készség** a fontos, illetve egy interjúalany kiemelte az **emberi tényezők** jelentőségét is (3.).

„Emellett mindenhol fontos a kitartás, a problémamegoldó készség, az együttműködés, valamint az is, hogy valaki tudjon nyomás alatt dolgozni.” (8.)

„Szerintem akárhová fejlődhetünk technológiailag, az, hogy valaki milyen ember, az számomra a legfontosabb. Legyen benne egy kis “érzés” is – érezze egy kicsit a magáénak a gépet, a gazdaságot. Mert onnantól kezdve már tudok vele mit kezdeni.” (3.)

Többen jelezték, hogy a generációváltás hatására a munkáltatóknak rugalmasabban kell kezelniük az elvárásokat: a fiatalok más típusú visszajelzést és együttműködési formát igényelnek, ezért a vezetőknek is alkalmazkodniuk kell az új munkavállalói attitűdhez (4., 5., 6., 7., 8.). Ugyanakkor volt, aki azt is megfogalmazta, hogy a fiatalok hozzáállása lazábbá vált, és sokan kevésbé motiváltak vagy kevésbé felelősségteljesek, mint korábban (5., 7.)

„A mai fiatalok sokszor burokból élnek, nehéz őket ebből kiköktenteni. Nagyon sok motiváció kell ahhoz, hogy önállóan kezdjenek el dolgozni. Én azt látom, hogy sokkal nagyobb önállóságra lenne szükségük.” (4.)

„A mai fiatalok természetes módon szeretnék modern, komfortos gépeken dolgozni – és ez teljesen érthető.” (6.)

„Úgy látom, hogy nagyon lazultak az elvárások az elmúlt 5-10 évben. Mindenki próbálja megtartani a munkavállalókat, ezért lazítanak a szabályokon. Én mindig azt mondom, inkább haragudjanak rám, de legyen miből lejjebb építeni. Ha nagyon lent tartjuk a szintet, akkor nincs hova lejjebb engedni. A precizításban nem engedhetjük meg magunknak a lazítást.” (7.)

„Óriási különbség van az Y és a Z generáció között. Mi, az én korosztályom, főleg vezetőként, nem tudjuk őket megváltoztatni – alkalmazkodnunk kell hozzájuk. Teljesen más módon kell velük együtt dolgozni, más információkra várnak, más visszajelzést igényelnek, és teljesen másképp reagálnak.” (8)

Egy interjúalany (7.) az idegennyelv-használatra is kitért: szerinte ez még mindig nem a megfelelő szinten működik a szakképzésből kikerülő fiataloknál. Mivel az ő szakterületükön (repülőgép-szerelés) ez alapelvárás, feltehetően ezért hívta fel rá a figyelmet.

„Az angol nyelvnél érdekes, hogy nem látom a fejlődést a fiataloknál. Azt gondolnám, hogy ma már mindenki beszél angolul, de ez nem így van. Lehet, hogy nem mernek megszólalni, de nem látom, hogy a szakmunkásképzésben számottevő fejlődés történt volna. Erre egy kicsit több hangsúlyt fektetnék.” (7.)

Összegzés

A munkáltatók egyetértének abban, hogy az alapvető személyes és szakmai kompetenciák – mint az együttműködés, a felelősségtudat, a pontosság és a tanulási hajlandóság – nem változtak lényegesen, a digitális készségek azonban az elmúlt években meghatározóvá váltak. Ma már minden ágazatban elvárás a digitális eszközök magabiztos kezelése és az adatértelmezési képesség, mégis többen megjegyezték, hogy a fiatalok digitális tudása gyakran felületes.

A személyes kompetenciák közül továbbra is kiemelt a tanulási szándék, az elkötelezettség, a kitartás és a problémamegoldás. Van olyan vezető, aki az emberi tényezők fontosságát is hangsúlyozta: a fiatalok hozzáállása, motivációja és felelősségérzete döntően befolyásolja a munka minőségét.

A generációváltás miatt a munkáltatóknak rugalmasabban kell kezelniük az elvárásokat, és alkalmazkodniuk kell a Z generáció új kommunikációs és együttműködési igényeihez, ugyanakkor több vezető aggodalmát fejezte ki a fiatalok csökkenő motivációja és felelősségvállalása miatt.

Kisebb mértékben, de megjelent az idegennyelvi kompetencia hiányossága is, amely különösen a nemzetközi környezetben dolgozó cégeknél jelent problémát.

4.3 Az idegennyelv-ismeret jelentősége a fiatal szakemberek munkahelyi érvényesülésében

Az interjúk alapján az idegen nyelv ismerete minden vállalatnál hasznosnak vagy elengedhetetlennek bizonyult, de **szerepe és jelentősége ágazatonként eltérő**. Többen hangsúlyozták, hogy az angol és a német nyelv a legfontosabb, mivel a szakmai dokumentációk, szoftverek és karbantartási utasítások általában ezeken a nyelveken érhetők csak el (1., 5., 7., 8.).

„Előfordul, hogy a fordítás nem megfelelő, vagy valami hiányzik belőle. Ilyenkor célszerű átváltani az eredeti nyelvre, és például németül vagy angolul elolvasni az utasításokat.” (1.)

„Az idegen nyelvi kompetencia nemcsak hasznos, hanem rendkívül lényeges. Jellemzően angolul tanulnak a fiatalok. Az angol nyelvtudás viszont mindenhol alapelvárás, ez szerintem már evidens.” (5.)

„Cégünkönél minden dokumentum és tanfolyam angol nyelven íródott, így az angol nyelv használata elkerülhetetlen.” (7.)

A **gyártási és műszaki területeken** az idegennyelv-ismeret leginkább a gépek, programok és diagnosztikai rendszerek használatában szükséges (1., 6., 7., 8.).

„...a gépek vezérlői jellemzően idegen nyelven működnek, tehát az alapvető nyelvtudás nélkülözhetetlen.” (8.)

A **turizmusban és a vendéglátásban** a nyelvtudás szintén alapfeltétel. A vezetők szerint a többnyelvű kommunikáció növeli a vendégélményt és a bizalmat, ezért tudatosan keresnek idegen nyelvet beszélő munkatársakat (2., 5.).

„A csoportok kezelésében különösen fontos az idegennyelv. Az egyéni vendégek jellemzően online foglalnak és általában van valaki a családban, aki legalább angolul beszél. A turistacsoportoknál azonban – például szlovák vagy lengyel buszoknál – idősebbek is jönnek, akik bizonytalanabbak más nyelveken. Nekik óriási segítség, hogy vannak kollégáink, akik az ő nyelvükön beszélnek.” (5.)

A **mezőgazdasági és kézműves ágazatokban** a nyelvtudás inkább előny, de nem alapfeltétel (2., 3., 4., 6.).

Az egyik vezető szerint a technológiai fejlődés miatt a gépek már magyar nyelvű felületekkel is működnek, így, ahogy fogalmaz: *„ebből a szempontból a mi szakmánkban az idegen nyelvi tudás elengedhető” (3.).*

A **nemzetközi vállalatoknál** a nyelvtudás a karrier és előrelépés előfeltétele:

„Ha valaki idegennyelvtudás nélkül kerül be hozzánk, akkor később nem tudjuk minősítő szerelőként alkalmazni... A fejlődés, amit a fiatalok elvárnak, így nem valósulhat meg.” (7.)

Külön érdekességként a 8. interjúalany megfogalmazta, hogy a nyelvtudás egyszerre jelent előnyt és kockázatot: előnyt, mert megkönnyíti a szakmai fejlődést, de kockázatot is, mert a fiatal szakemberek így könnyebben vállalnak külföldi munkát. Náluk ez az osztrák határ közelsége miatt különösen kockázati tényező.

„Ha valaki jól beszél idegen nyelvet, már csak elhatározás kérdése, hogy inkább külföldön szeretné kamatoztatni a tudását.” (8.)

Összegzés

Az idegennyelv-ismeret ma már szinte minden ágazatban érték, de a fontossága munkaköröktől függően változik. Az angol és a német a leggyakoribb, és főként a dokumentációk megértéséhez, nemzetközi kommunikációhoz és a szakmai fejlődéshez szükséges.

A szolgáltatói szektorban elengedhetetlen, a technikai ágazatokban gyakorlati eszközhasználathoz kötött, míg a mezőgazdaságban és kézműves szakmákban inkább kiegészítő előny.

Közös elem, hogy a nyelvtudás a fiatal munkavállalók versenyképességének kulcstényezője, ugyanakkor néhány vezető szerint a cégeknek is törekedniük kell arra, hogy a nyelvtudással rendelkező fiatalokat itthon tudják tartani.

5. Nemzetközi tapasztalattal rendelkező fiatalok alkalmazása

5.1 A szakképzési mobilitási programok ismertsége és megítélése a munkáltatók körében

Az Erasmus+ mobilitási program a legtöbb válaszadó szerint kiemelkedően hasznos és értékes lehetőség a szakképzésben részt vevő tanulók számára. A vezetők egyöntetűen úgy vélik, hogy a külföldi tapasztalat a tanulók szakmai, nyelvi és személyes fejlődését is eredményezi, ugyanakkor többen felhívták a figyelmet a program fejlesztési lehetőségeire is.

Több interjúalany kiemelte, hogy az Erasmus+ szemléletformáló hatású, mivel a diákok más kultúrákat, oktatási rendszereket és munkamorált ismernek meg, ami önállóbbá és nyitottabbá teszi őket (1., 3., 4., 5., 6., 7., 8.).

„Akik nálunk Erasmus programon voltak, sokat tanultak, élményekkel tértek haza, és teljesen más szemlélettel jöttek vissza.” (4.)

„Magabiztosabban jelentek meg, mint a többiek – érezhető, hogy már túljutottak azon a nagy kihíváson, hogy idegen országban, idegen nyelven kellett helytállniuk. Sőt, gyakran jó ötletekkel is előállnak: elmesélik, hogy ők mit hogyan csináltak, mit láttak egy másik szálloda recepcióján. Van, hogy mi is tanulunk tőlük valamit.” (5.)

Az Erasmus+ programot tehát a munkáltatók valódi szakmai fejlődést segítő eszközként értékelik. De néhányan arra hívták fel a figyelmet, hogy a sikeres részvételhez megfelelő alapképzettség és motiváció szükséges, mivel a fiatalok egy része inkább élményként, nem pedig szakmai kihívásként tekint a mobilitásra (2., 8.).

„A nehézség inkább ma már az, hogy kevés olyan diákot találunk, aki igazán szeretné ezt megvalósítani. Most viszont más a motiváció: az internet világában úgy érzik, hogy minden elérhető, minden „ott van előttük”. Nem az a céljuk, hogy szakmailag fejlődjenek, hanem inkább az, hogy kimenjenek külföldre, és „ellegyenek” ott.” (2.)

„A negatívum inkább az időzítés volt: a program a képzés felénél zajlott, így sok dologról már hallottak, de még nem volt gyakorlati tudásuk – magyarul sem, nemhogy idegen nyelven. Emiatt sok mindent láttak ugyan, de csak később, a tanulmányaik végén esett le nekik, hogy „igen, ezt mutatták, most már értem.” (8.)

Az Europass mobilitási igazolvány ismertsége megoszlott a válaszadók között. Többen nem vagy csak felületesen hallottak róla (1., 3., 6.), míg mások pontosan ismerték annak célját és a megszerzett kompetenciák igazolásában betöltött szerepét (4., 5., 7.).

„Az Europass, úgy tudom, igazolja, milyen kompetenciákban fejlődtek a program során, és például egy állásinterjún előnyt jelenthet.” (4.)

„Én magam is használtam az Europass igazolványt állásinterjúkon, és az uniós szakképesítések elismerését segítő dokumentumként értelmezem.” (7.)

Egyes válaszadók szerint a program a fiatalok elhivatottságát és önállóságát is erősíti, sőt a részvétel egyfajta elismerésként is felfogható, hiszen csak a legmotiváltabb diákok kerülhetnek be (6., 7.).

„Az iskolák is kiválasztják, hogy kik mehetnek: figyelembe veszik a magatartást, szorgalmat – vagyis aki kikerül, az méltó rá, és ez már pozitívum az adott fiatalra nézve. A hosszabb, akár egyéves mobilitás pedig még elhivatottabb fiatalokat kíván. Az otthonuktól távol lenni ilyen sokáig kihívás, a honvágy is megjelenhet, de amit ott tanulnak – más kultúra, technológia, precizitás – az beépül a gondolkodásukba, és ez nagyon értékes.” (6.)

„...annak, akit kiválasztanak, ez egy elismerés is: vagy azért, mert többet tett a többiekénél, vagy mert jobb képességű – ez is előfordul.” (7.)

Összegzés

A munkáltatók túlnyomó többsége az Erasmus+ mobilitási programot a szakképzés egyik legfontosabb fejlődési lehetőségének tartja. A vezetők szerint a külföldi gyakorlatok során a fiatalok szakmailag, nyelvi és személyesen is fejlődnek, önállóbbá és nyitottabbá válnak. Többen hangsúlyozták, hogy a program valós szakmai tapasztalatot és szemléletváltást eredményez, ami hosszú távon a munkahelyi teljesítményben is megmutatkozik. Ugyanakkor néhányan jelezték, hogy a részvétel sikeréhez megfelelő alapképzettség és motiváció szükséges, mert a fiatalok egy része inkább élményként, nem pedig szakmai kihívásként tekint a külföldi gyakorlatra.

Az Europass mobilitási igazolvány ismertsége vegyes: néhányan pontosan tisztában vannak annak szerepével – a megszerzett kompetenciák és tapasztalatok igazolásával –, mások viszont csak hallomásból ismerik. A válaszadók szerint a részvétel egyben elismerés is a diák számára, hiszen csak a legszorgalmasabb, legmotiváltabb tanulók juthatnak ki, ami már önmagában pozitív visszajelzés.

5.2 Munkáltatói tapasztalatok a nemzetközi mobilitásban részt vett fiatalokról

A legtöbb válaszadó nem rendelkezik közvetlen tapasztalattal a külföldi szakmai gyakorlattal rendelkező fiatal munkavállalókkal kapcsolatban, mivel a cégeiknél eddig ritkán fordult elő ilyen jelentkező (1., 3., 6., 8.). Ennek ellenére szinte mindannyian pozitívan viszonyulnak a nemzetközi tapasztalathoz, és úgy vélik, hogy az ilyen háttérrel érkező dolgozók szélesebb látókörrrel, jobb alkalmazkodóképességgel és fejlettebb munkakultúrával rendelkezhetnek (1., 2., 4., 8.).

Azok a válaszadók, akiknek a cégénél már dolgozott külföldi gyakorlattal rendelkező fiatal, pozitív példákat említettek: a diákok új technikai megoldásokat, friss szemléletmódot és munkafegyelmet hoztak haza, amelyet sikeresen tudtak integrálni a mindennapi munkába (4., 5., 6.). Több cég állítása szerint azért sem találkoztak még külföldi munkatapasztalattal is rendelkező fiatal jelöltekkel, mert a nemzetközi mobilitás a középfokú szakképzésben még nem eléggé elterjedt (1., 8.).

5.2.1 A nemzetközi tapasztalat szerepe a fiatal munkavállalók kiválasztásában

A válaszadók többsége egyetértett abban, hogy a nemzetközi szakmai tapasztalat a kiválasztás során általában előnyt jelent, még ha nem is minden esetben döntő tényező. Többen hangsúlyozták, hogy az ilyen háttérrel rendelkező munkavállalók szélesebb látókörrel, alkalmazkodóképességgel és nyitottsággal rendelkeznek (1., 4., 7., 8.). Ahogy az egyik vezető fogalmazott:

„Ha ott elboldogul a fiatal, akkor itt is fog, és ez pluszt ad a kiválasztásnál.”
(7.)

Ugyanakkor több válaszadó jelezte, hogy a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben a legfontosabb szempont az, hogy legyen jelentkező, így a külföldi tapasztalat sokszor háttérbe szorul (2., 3., 6.).

„A jelenlegi munkaerőhelyzetben annak is örülünk, ha valaki egyáltalán jelentkezik, és valóban dolgozni akar.” (2.)

Néhányan kiemelték, hogy a külföldi gyakorlat főként bizonyos pozíciókban – például az értékesítés vagy vezetői szerepek esetén – számít előnynek, mivel ezekben a nyelvtudás és a nemzetközi szemlélet különösen fontos (5., 7.).

„Van szerepe, ha olyan területre keresünk kollégát, ahol kiemelten fontos a nyelvtudás.” (5.)

Többen úgy vélték, hogy bár a külföldi tapasztalat „papíron jól mutat”, nem minden vállalat tudja azt kihasználni, különösen azok, amelyek nemzetközi kapcsolatok nélkül működnek (6.). Végül néhány vezető megjegyezte, hogy a külföldi tapasztalat közvetett módon is hasznos, mivel fejleszti az interkulturális kompetenciákat, és elősegíti a jobb munkahelyi kommunikációt (8.).

„Más kultúra, gondolkodásmód, eltérő szokások és értékrend megismerése növeli az interkulturális kompetenciát.” (8.)

5.2.2 A külföldi tapasztalat szükségessége adott munkakörökhöz

A válaszadók többsége szerint a nemzetközi tapasztalat jelenleg csak korlátozott szerepet játszik a kiválasztási folyamatban, és ritkán tekinthető hivatalos elvárásnak bármely pozícióban. Többen egyértelműen jelezték, hogy a cégükben nincs olyan munkakör, ahol ez feltétel lenne:

„Jelenleg nem tudok ilyen pozícióról, sem nálam, sem a felettes vagy más részlegeken nincs ilyen megkötés.” (1.)

„Szerintem a mi cégünkben ez nem releváns.” (3.)

A legtöbb válaszadó ennek okát abban látja, hogy vállalatuk elsősorban hazai piacon működik, így a külföldi gyakorlat nem döntő szempont a kiválasztásnál. Ugyanakkor többen kiemelték, hogy bizonyos területeken, például az értékesítésben vagy a vezetői pozíciókban a nemzetközi tapasztalat valós előnyt jelenthet (5., 7., 8.). Egy válaszadó ezt így fogalmazta meg:

„Az egyetlen kivétel az értékesítés, ahol a nyelvtudás miatt valóban többet számít a külföldi tapasztalat.” (5.)

„A nemzetközi tapasztalat előny, de nem feltétel. Vezetői szinten viszont jó, ha van összehasonlítási alap.” (7.)

Többen hangsúlyozták, hogy a külföldi tapasztalat közvetve is értékes lehet, mert fejleszti a nyelvtudást és az interkulturális kompetenciákat, ami javítja a munkavégzést egy sokszínű csapatban:

„A munkavállaló számára viszont igen: látott egy fejlettebb rendszert, találkozott idegen nyelvvel, és ezzel a többiekhez képest előnyre tehet szert.” (8.)

5.2.3 A külföldi tapasztalat mint általános előny

A válaszadók egyetértettek abban, hogy a külföldi szakmai tapasztalat előnyt jelenthet az új munkavállalók kiválasztásánál, különösen akkor, ha a jelölt más normák és elvárások mentén dolgozott már, és ezáltal rugalmasabb, nyitottabb és teljesítményorientáltabb.

„Igen, véleményem szerint ez előnyt jelenthet, hiszen más normák és elvárások szerint is kellett már teljesíteniük.” (1.)

Többen hangsúlyozták, hogy a nyelvtudás és a külföldi tapasztalat együtt ad igazi versenyelőnyt, mivel ezek jobb kommunikációs készséget és magabiztosságot eredményeznek.

„Mindenképpen előnyt jelenthet, ha beszél valamilyen idegen nyelvet – akár csak szlovákul is.” (2.)

„A nyelvtudása, kommunikációja és magabiztossága miatt hamarabb tud olyan pozíciókba kerülni, ahol magasabb a fizetés.” (5.)

A megkérdezettek közül többen kiemelték, hogy a külföldi gyakorlat nem csupán szakmai tudást, hanem érettebb szemléletet is ad, és ez a próbanapokon vagy a mindennapi munkában is megmutatkozik.

„Ha most tanulóról lenne szó, szerintem akkor is számítana, hogy volt-e külföldön.” (4.)

A nemzetközi tapasztalattal rendelkezők jellemzően nyitottabbak, önállóbbak és technológiailag is fejlettebb gondolkodásúak, ami hosszú távon értékes a munkáltatók számára.

„Aki megjárta ezeket az utakat, beszél nyelvet, látott külföldi működést, az könnyebben átlátja a dolgokat, intelligensebb, jobb vele együtt dolgozni.” (6.)

Néhány interjúalany megjegyezte, hogy bár a külföldi tapasztalat ritkán döntő tényező, mégis megerősíti a jelölt alkalmasságát, főleg vezetői vagy speciális technológiai pozíciókban.

„Aki kikerült külföldre – mert jól tanult, jó volt angolból és agilis volt –, előbb fog vezető pozícióba kerülni nálunk.” (7.)

5.2.4 A külföldi szakmai tapasztalattal rendelkező fiatalok foglalkoztatásának gyakorisága a vállalatoknál

A válaszadók többsége szerint a külföldi tapasztalattal rendelkező munkavállalók aránya igen alacsony, és a nemzetközi gyakorlat ritkán befolyásolja érdemben a kiválasztást. Többen hangsúlyozták, hogy kevés fiatal rendelkezik ilyen háttérrel, különösen a középfokú szakképzésből kikerülők között.

„Nagyon ritkán jelentkezik olyan fiatal, akinek van nemzetközi tapasztalata.”

(2.)

A válaszok alapján ugyanakkor egyes cégeknél már megjelentek a külföldön tapasztalatot szerzett dolgozók, főként Erasmus+ programból visszatérő fiatalok vagy külföldről hazatérő szakemberek:

„Most például az Erasmus+ kapcsán hat fiatal közül három dolgozik nálunk, akik kint voltak Norvégiában és Franciaországban. A három fiatal közül kettő már permetezőgépen dolgozik – ez kiemelt feladat. Egyértelmű, hogy értékes emberek.” (6.)

A határ menti térségekben működő vállalatok esetében gyakoribb a nemzetközi munkatapasztalat, hiszen a dolgozók közül sokan dolgoztak korábban külföldön. Egy vezető így fogalmazott:

„Becsléseink szerint minden ötödik dolgozónak volt már nemzetközi tapasztalata.” (8.)

Összességében tehát a válaszadók úgy látják, hogy a külföldi tapasztalat még ritka, de növekvő értéket képvisel, különösen azoknál a fiataloknál, akik a megszerzett tudást képesek beépíteni a mindennapi munkába.

5.2.5 Észlelt különbségek a külföldi szakmai tapasztalattal rendelkező és nem rendelkező fiatalok teljesítményében a kiválasztás során

A külföldi szakmai tapasztalat hatása vegyesen ítéltető meg, de összességében inkább pozitív. A válaszadók többsége szerint a külföldi szakmai tapasztalatot szerzett fiatalok teljesítménye több szempontból is kiemelkedik a hazai gyakorlatot szerző társaikhoz képest. Ők általában önállóbbak, felelősségteljesebbek és technológiailag felkészültebbek, mivel külföldön magasabb elvárásoknak és más munkakultúrának kellett megfelelniük (6., 8.). Egyes munkaadók szerint a külföldi tapasztalat a problémamegoldásban és a rendszerszemléletben is megmutatkozik: akik más országban dolgoztak, jobban értik a szervezethez és pontosság jelentőségét (8.).

„A külföldön dolgozott szobalányok professzionálisabban, nagyobb felelősséggel és önbecsüléssel végzik a munkájukat.” (5.)

„Az Írországból járt munkavállalók új technikai és szakmai megoldásokat hoztak, amelyeket sikeresen beépítettek a munkafolyamatokba.” (4.)

„Aki kint dolgozott, az gyakran látott jó példákat arra, hogy egy német vagy akár egy kínai munkahelyen mit értenek a „renden”. (8.)

Ugyanakkor több interjúalany hangsúlyozta, hogy a teljesítménybeli különbségek nem kizárólag a külföldi tapasztalatból fakadnak, hanem a résztvevők motiváltságából és személyes hozzáállásából

„Az Erasmus+ programban résztvevők jellemzően eleve motiváltabbak és jobban teljesítenek társaiknál.” (7.)

Összegzés

A munkáltatók többsége pozitívan értékeli a külföldi szakmai tapasztalatot, és úgy látja, hogy az ilyen fiatalok nyitottabbak, önállóbbak és fejlettebb munkakultúrával rendelkeznek. Ugyanakkor a *nemzetközi tapasztalat a legtöbb cégnél még ritka*, főként a középfokú szakképzettséggel rendezelő fiatalok körében. A válaszadók egyetértettek abban, hogy a *külföldi gyakorlat előnyt jelenthet* a kiválasztás során, különösen a *nyelvtudást igénylő vagy vezetői pozíciókban*. Többen kiemelték, hogy azok a fiatalok, akik külföldön is dolgoztak, jobb problémamegoldó és interkulturális készségekkel rendelkeznek, ami a csapatmunkát is javítja. Bár nem minden vállalat tudja közvetlenül hasznosítani a külföldi tapasztalatot, hosszú távon versenyelőnyt jelenthet.

A munkáltatók szerint a *külföldi gyakorlat nem feltétlenül döntő tényező*, de erős jelzés a fiatal motiváltságáról és tanulási hajlandóságáról. A határ menti cégeknél gyakoribb a nemzetközi tapasztalattal rendelkező munkaerő, míg más ágazatokban ez még kivételnek számít. Az *Erasmus+ programból visszatérő fiatalokat* jellemzően értékes munkatársként tartják számon, akik *új technikákat és szemléletet hoznak be* a vállalat életébe. Több vezető hangsúlyozta, hogy az ilyen munkavállalók nagyobb önbizalommal és felelősséggel dolgoznak, ami hozzájárul a munkahelyi teljesítmény javulásához is.

5.3 A külföldi szakmai gyakorlaton részt vett fiatal munkavállalók vállalati alkalmazásának előnyei

A külföldi szakmai gyakorlatot szerzett fiatalok alkalmazása elsősorban szemléletbeli előnyt jelent a vállalatok számára: strukturáltabb gondolkodásmódot, rendszerszemléletet, önállóságot és felelősségtudatot hoznak be a munkahelyre (1., 2., 4., 5.). Többen kiemelték, hogy ezek a fiatalok hosszabb távon gondolkodnak, megbízhatóbbak és motiváltabbak, ami pozitívan hat az egész munkahelyi közösségre is (4., 6.). Ahogy az egyik vezető fogalmazott:

„A külföldi tapasztalattal rendelkezők önállóbbak, bátrabbak, és több önbizalmuk van.” (4.)

A nemzetközi tapasztalat előnyei a technológiai tudás és a szakmai hozzáállás terén is megmutatkoznak: a külföldön dolgozók ideális esetben modernebb gépekkel és precízebb munkakultúrával találkoznak, ami később itthon is hasznosul (3., 6.).

„Minél több ilyen gépet lát valaki, annál nagyobb előnyre tehet szert.” (3.)

Többen hangsúlyozták a magabiztosság és a kommunikációs készség fejlődését is, különösen az angol nyelv használatában és a kulturális érzékenységben (5., 7.).

*„Biztosak lehetünk benne, hogy az angol nyelv nem fog akadályt jelenteni (...)
„A külföldi tapasztalattal rendelkező fiatalok magabiztosabbak...” (7.)*

5.3.1 A külföldi gyakorlat során megszerzett speciális készségek és azok vállalati hasznosíthatósága

A fiatal munkavállalók legfontosabb készségei között elsősorban az alapvető szakmai és személyes kompetenciák szerepelnek, nem pedig különleges, ritka tudáselemek. A legtöbben a műszaki érzéket, kezűgyességet, pontosságot és önállóságot említették, mint nélkülözhetetlen alapokat (1., 3., 4., 8.):

„Nem kell különlegesnek lennie, csak tudja, mit csinál, és legyen biztos a kezében a szerszám.” (1.)

A vendéglátásban a kommunikációs és problémamegoldó készség, valamint a kulturális érzékenység bizonyult elengedhetetlennek, mivel a dolgozók közvetlen kapcsolatban állnak a vendégekkel:

„Sokkal hamarabb lesz elégedett egy vendég, ha az általa ismert szokásoknak megfelelő reakciót kap. Ha valaki találkozik másféle módszerekkel, eltérő viselkedési kultúrával, akkor képes azokat felismerni, kezelni, és a vendéghez, helyzetéhez igazodva reagálni.” (5.)

Több területen a felelősségtudat, a szorgalom és a koncentráció a leginkább értékelt kompetenciák (6., 7.).

„A kik külföldi gyakorlaton vettek részt, már eleve azért kerültek ki, mert szorgalmukban, magatartásukban megfelelőek voltak (...) Ezek az emberek azért kerülnek kiemeltebb gépekre, mert alkalmasak rá.” (6)

„Olyanokra, akik napi szinten felelősséget vállalnak, és ha kérdezzük tőlük, nem kitérő választ adnak, hanem egzakt, pontos választ.” (7.)

A nemzetközi tapasztalatból fakadó kompetenciák – például az önállóság, magabiztosság – minden területen értéket jelentenek, hiszen ezek a fiatalok hosszabb távon gondolkodnak és terveznek (4).

„Én azt látom, hogy hosszabb távon gondolkodnak ezek a fiatalok. Mintha megbízhatóbbak lennének, és velük mi is másképp tudunk tervezni (...) A külföldi tapasztalattal rendelkező fiatalok általában önállóbbak, bátrabbak, és több önbizalmuk van.” (4.)

5.3.2 A külföldön szerzett készségek beépülése és gyakorlati alkalmazása a mindennapi munkában

A válaszadók egyhangúlag úgy vélik, hogy a külföldi szakmai tapasztalat komoly előnyt jelent a fiatal munkavállalók számára. Az ilyen fiatalok magabiztosabbak, hisz a külföldön lévő gyakorlati helyeken olyan tapasztalathoz juthatnak, amilyent itthon kevesen ismernek. A szakmai magabiztosság pedig támogatja a munkahelyi előrejutást.

„Amit a francia tanulóknál láttam, hogy ők sokkal határozottabbak, bátrabbak, nyitottabbak, mernek hozzányúlni az autóhoz, nem ijednek meg tőle.” (1.)

Többen kiemelték, hogy a külföldön szerzett tapasztalat növeli a felelősségtudatot és a precizitást, így ezek a fiatalok kevesebb hibával és hatékonyabban dolgoznak.

„Ha odafigyelnek a gépekre, akkor nem okoznak folyamatosan anyagi kárt, és nem lesznek fennakadások a munkavégzésben.” (3.)

A nemzetközi élmények pozitívan befolyásolják a gondolkodásmódot, a kreativitást és alkotókészséget is.

„A kreativitásban is érződik a különbség: akik kint voltak, nyitottabban, szabadabban dolgoznak.” (4)

“Én is ebben látom a fejlődés lehetőségét: más szemléletet hoznak be a fiatalok. Például a fiam próbálta bevezetni a „pásztorkutya párnát”, és szerintem előbb-utóbb valóban piacra is kerül, mert van rá igény.” (2.)

A válaszadók szerint a külföldi tapasztalat a vezetői kompetenciákat is fejleszti, mivel az ilyen fiatalok bátrabban vállalnak felelősséget és pontosabban kommunikálnak.

„Aki kikerült külföldre, az előbb kerül vezető pozícióba – jobban átlátja a rendszereket és bátrabb a döntéseiben.” (7.)

5.3.3 Különbségek a külföldi tapasztalattal rendelkező és a tapasztalattal nem rendelkező munkavállalók között

A válaszadók szerint a külföldi szakmai gyakorlaton részt vett fiatalok több területen is kimutatható előnnyel rendelkeznek, elsősorban hozzáállásukban, önállóságukban és szakmai gondolkodásukban. Az egyik válaszadó kiemelte, hogy a külföldi diákok *„sokkal határozottabbak, bátrabbak, nyitottabbak, mernek hozzányúlni az autóhoz, nem ijednek meg tőle”* (1.), míg mások megfigyelték, hogy a nemzetközi tapasztalat *„határozottabbá, nyitottabbá és kísérletezőbbé”* teszi a fiatalokat (2.).

A technológiai előnyök is megjelennek: *„...ott más technológiákat, más technikákat ismerhet meg”* – mondta az egyik vezető, hozzátéve, hogy ez a tudás később a hazai munkavégzésben is kamatozik (3.).

A vezetők kiemelték, hogy a nemzetközi tapasztalat fejleszti a rugalmasságot és a problémamegoldó gondolkodást, ami segíti a fiatalokat abban, hogy gyorsan felismerjék a helyzetekhez illő megoldásokat.

„Az ilyen fiatalok nyitottabbak, több módszert ismernek, és képesek felismerni, ha a helyzet más megközelítést igényel.” (5.)

Mindemellett jellemző rájuk a felelősségteljesebb hozzáállás és a pozitív munkamorál is, ami bizalmat ébreszt a munkáltatókban:

„Aki részt vett ilyen képzéseken, annak a hozzáállása is pozitívabb, és mi is szívesebben bízunk rájuk a komolyabb feladatokat” (6).

Emellett a nyelvtudás és az önbizalom erősödése is gyakran megfigyelhető: *„A külföldi tapasztalattal rendelkező fiatalok magabiztosabbak... A kezűgyesség-fejlesztésnél viszont nem látok különbséget” (7).*

Összegzés:

A válaszadók egyértelműen pozitívan értékelték a külföldi szakmai tapasztalatot, amely szerintük több szinten is előnyt jelent mind a fiatal munkavállalók, mind a vállalatok számára. A külföldön gyakorlatot szerzett fiatalok önállóbbak, magabiztosabbak és nyitottabbak, munkájukban pedig felelősségteljesebbek és motiváltabbak. A nemzetközi tapasztalat hozzájárul a rugalmasság, a problémamegoldó gondolkodás és a kommunikációs készség fejlődéséhez, valamint segíti a fiatalokat abban, hogy gyorsabban beilleszkedjenek a munkahelyi környezetbe. Többen kiemelték, hogy ezek a munkavállalók jobban megértik a minőségi munkavégzés fontosságát, és képesek új ötleteket és szemléletmódot hozni a szervezetbe. A munkáltatók szerint a nemzetközi tapasztalat hosszú távon növeli a cég versenyképességét és elősegíti a szakmai fejlődést, ezért az ilyen fiatalokat szívesebben alkalmazzák és nagyobb bizalommal ruházzák fel.

6. A nemzetközi tapasztalattal rendelkező fiatal munkavállalók számára kínált vállalati előnyök és lehetőségek

6.1 Anyagi és előléptetési előnyök a külföldi tapasztalattal rendelkező fiatalok számára

A válaszadók többsége szerint a nemzetközi tapasztalat önmagában nem jár automatikus előnnyel vagy magasabb fizetéssel, az előrelépés alapja minden esetben a teljesítmény és a hozzáállás (1., 2., 4.).

„Nálunk az számít, hogy a munkatárs hogyan teljesít, és a teljesítménye alapján derül ki, hogy milyen előrelépési lehetőségei vannak. Lehet, hogy valakinek a nemzetközi tapasztalat előnyt jelent, de ezt inkább a munka során mutatja meg, hogy mennyire tudja kamatoztatni azt a tudást, amit külföldön szerzett.” (1.)

„Nem jár automatikusan plusz fizetéssel, pozícióval vagy bármiféle előnnyel, ha valaki volt külföldön.” (2.)

„Nem a külföldi múlt számít, hanem az, hogy ki mit tesz le az asztalra.” (4.)

Ugyanakkor az is megfogalmazódott, hogy a külföldi tapasztalat akkor válik értékké, ha a munkavállaló képes azt a gyakorlatban is kamatoztatni.

„Ha odafigyel a gépekre, és van külföldről hozott tapasztalata, amit a munkában is tud hasznosítani, akkor határozottan lehetne szó erről [fizetésemelés, előrelépés].” (3.)

Egyes cégek ugyanakkor nyitottak a tapasztalt fiatalok fejlődésére, és teljesítményük alapján előrébb juthatnak.

„Ha valaki erasmusos, és kiemelkedik a többiek közül, akkor lehetősége van előrébb lépni” (7.)

Összességében tehát a nemzetközi gyakorlat előnyt jelenthet, de csak akkor, ha a fiatal dolgozó bizonyítja rátermettségét és elhivatottságát is, de önmagában csupán a nemzetközi tapasztalatért nem jár bármiféle előny.

6.1.1 Speciális karrierutak és szakmai fejlődési lehetőségek a nemzetközi tapasztalattal érkezőknek

A válaszadók többsége egyetértett abban, hogy formális karrierút a legtöbb cégnél nem létezik, az előrelépés egyéni teljesítményhez, hozzáálláshoz és tapasztalathoz kötött. A nemzetközi tapasztalat inkább közvetett előnyt jelent: az ilyen fiatalok általában magabiztosabbak, nyitottabbak és önállóbbak, ami segítheti szakmai fejlődésüket (4., 5.). Az egyik válaszadó így fogalmazott:

„Az előrelépés inkább azon múlik, ki mit mer bevállalni, mennyire kreatív, céltudatos.” (4.)

Hasonlóan vélekedett egy másik vezető is, aki szerint *„az ilyen fiatalok magabiztosabbak, más a munkához való hozzáállásuk, és jellemzően nyitottabbak – ez előbb-utóbb az előmenetelükben is megmutatkozik” (5).*

Többen kiemelték, hogy a külföldi tapasztalat elsősorban a kiválasztásnál vagy a szakmai fejlődésben nyújt előnyt, nem pedig automatikus pozícióemelkedést. Az egyik agrárvállalatnál például így fogalmazott az interjúalany:

„Ha van külföldi gyakorlata, az már az interjún jó pont, de utána mindenki ugyanonnan indul.” (6.)

Eltérő véleményt képviselt a 8. interjúalany, aki szerint náluk létezik strukturált karrierút – különösen a technikai és logisztikai munkakörökben –, és a hosszabb külföldi gyakorlat konkrét előnyt is biztosít.

„Ha valaki fél évet töltött külföldön, azzal már sokkal bátrabban számolunk nemzetközi területeken is” (8).

Összességében tehát a cégek többsége a karrierépítést nem formalizált rendszerben, hanem a teljesítményre és a személyes kompetenciákra építi, míg a nemzetközi tapasztalat inkább katalizátorként, semmint automatikus előléptetési tényezőként jelenik meg.

Összegzés:

A vállalatok döntő többsége nem kínál automatikus előnyöket vagy külön karrierlehetőséget a külföldi szakmai tapasztalattal rendelkező fiatalok számára. A fizetés, az előléptetés és a juttatások elsősorban a teljesítménytől, a hozzáállástól és a munkában mutatott eredményektől függenek, nem pedig a korábbi nemzetközi gyakorlattól. Több cégvezető ugyanakkor elismeri, hogy a külföldi tapasztalat közvetetten mégis előnyt jelent, hiszen az ilyen munkavállalók általában magabiztosabbak, nyitottabbak és önállóbbak, ami elősegíti szakmai fejlődésüket és gyorsabb beilleszkedésüket.

Több helyen megfigyelhető, hogy a jó teljesítményt egyéni szinten honorálják – például magasabb kezdőbérrel, speciális feladatokkal vagy képzési lehetőségekkel. Bár a legtöbb cégben formális karrierút nem működik, az előrelépésre mindenki számára van lehetőség, aki elhivatottságot és fejlődési igényt mutat. Néhány vállalat, különösen a nemzetközi háttérrel rendelkezők, már felismerte, hogy a hosszabb külföldi gyakorlat értékes tudást és nemzetközi szemléletet hoz, amelyet a jövőben tudatosabban kívánnak beépíteni a humánerőforrás-stratégiába.

Összegző értékelés a vállalati gyakorlatvezetőkkel folytatott interjúk alapján

A Tempus Közalapítvány gondozásában 2022-ben indult és 2025-ig tartó „*The impact of VET placements on national education in Central and Eastern Europe*” című („*A szakképzési szakmai gyakorlatok hatása a nemzeti oktatásra Közép- és Kelet-Európában*”) nemzetközi kutatási projekt célja annak feltárása volt, hogy a szakképzésben tanuló diákok egyéni mobilitása, vagyis a külföldi szakmai gyakorlaton való részvétele milyen hatást gyakorol a tanulókra, az oktatókra, az oktatási intézményekre, valamint az szakképző iskolákkal kapcsolatban álló szervezetekre. Ebben a kutatási projektben 6 közép-kelet-európai ország vett részt (Lengyelország, Lettország, Csehország, Románia, Szlovénia és Magyarország).

Ezen projekt folytatásaként 2024 januárjában a magyar Nemzeti Iroda indított el egy másik kutatási projektet, a „*Career pathway of VET students participating in Erasmus+ programmes*” („*Az Erasmus+ programokban részt vett, a szakképzésben végzett tanulók karrierútja*”) elnevezésűt, melynek 4 közép-kelet-európai ország a résztvevője: Lengyelország, Románia, Szlovákia és Magyarország). Ez a kutatás azt vizsgálta, hogy milyen lehetőséggel rendelkeznek azok a középfokú szakképestevel rendelkező fiatal munkavállalók a munkaerőpiacon, akik a tanulmányaik alatt részt vettek Erasmus+ programban, alapvetően a szakmai gyakorlatuk egy részét az Erasmus+ mobilitás keretében külföldön töltötték: előnyt jelent-e számukra a külföldi szakmai tapasztalat.

A kutatási projekt harmadik fázisában, 2025. július és szeptember között valósult meg az a kvalitatív interjúk kutatás, amely jelen beszámoló alapját képezi. Ennek során olyan *kis-, közép- és nagyvállalatok gyakorlati képzőhelyeinek vezetőivel* készült interjú, akik közvetlen tapasztalattal rendelkeznek a szakképzésben tanulók szakmai felkészítéséről, illetve olyan diákokat és fiatal munkavállalókat foglalkoztatnak, akik tanulmányaik ideje alatt külföldi szakmai gyakorlaton vettek részt.

Az interjúkban részt vevő nyolc vállalat különböző gazdasági szektort képviselt, így a kvalitatív kutatás viszonylag átfogó képet ad a szakképzési mobilitás munkaerőpiaci hatásairól. A minta három fő területet fedett le: az ipari-termelő szektort, a szolgáltató ágazatot és az agrárgazdaságot. Az ipari szegmensben *autó- és repülőgép-üzemeltető*, illetve *-szerelő cégek* szerepeltek, melyek több száz fős, hierarchikus szervezeti struktúrával működnek, gyakran nemzetközi partnerekhez kapcsolódva. A szolgáltató ágazatot *szállodaipari, vendéglátóipari, valamint sütő- és cukrászipari szereplők* képviselték, akiknél kiemelt hangsúlyt kapott a minőség és a fogyasztói élmény. Az *agrárszektor* két szereplője mezőgazdasági termeléssel és gépüzemeltetéssel foglalkozik, ahol a fiatal szakemberek képzése és a technológiai innováció meghatározó tényező.

A válaszok alapján minden vizsgált vállalat foglalkoztat 30 év alatti, szakképzett fiatal munkavállalót, és egyöntetűen fontosnak tartják jelenlétüket a szakmai utánpótlás biztosításában. A kisebb cégek családi, tanulóközpontú környezetet kínálnak, míg a nagyobb szervezetek rendszerszinten építik be a fiatalokat működésükbe, gyakran saját képzési központtal. A *szakmai gyakorlat a fiatalok legfőbb belépési pontja* a vállalatokhoz, és sok esetben a gyakornokok később munkavállalóként maradnak. Bár a cégek érzékelnek különbségeket a fiatalok felkészültségében, többségük szerint *az alapok megvannak, és a hiányosságok belső képzéssel, gyakorlati fejlesztéssel jól pótolhatók*. A vállalatok számára meghatározó szempont

a tanulók hozzáállása, motiváltsága és fejlődési hajlandósága, gyakran ezek fontosabbak, mint a formális végzettség.

A középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalók foglalkoztatására vonatkozóan a megkérdezett vállalatok többsége szerint a *külföldi szakmai gyakorlat* komoly előnyt jelent a fiatal munkavállalók számára, mivel *önállóbbá, magabiztosabbá és nyitottabbá* teszi őket. A munkáltatók úgy látják, hogy a nemzetközi tapasztalat hatására a fiatalok *jobb problémamegoldó és kommunikációs készségekkel*, valamint *nagyobb felelősségtudattal* térnek haza. Többen kiemelték, hogy az Erasmus+ program résztvevői *új technológiákat és munkaszervezési megoldásokat* is hoznak magukkal, amelyek a vállalati folyamatokat is gazdagíthatják. Néhány válaszadó azonban úgy vélekedett, hogy a külföldi tapasztalat csak akkor jelent valódi előnyt, ha a fiatal képes azt a gyakorlatban is hasznosítani, illetve ha rendelkezik megfelelő alaptudással és nyelvi felkészültséggel. Egyedi megállapításként elhangzott, hogy a *külföldi tapasztalat inkább szemléletformáló hatású*, mintsem technikai tudásbővítő — az önbizalmat és a munkához való hozzáállást fejleszti, de nem minden esetben jár azonnali teljesítményjavulással.

A fiatal munkavállalók kompetenciáival kapcsolatban a válaszadók többsége szerint a *digitális kompetenciák, az idegennyelvtudás és az alkalmazkodóképesség* tartoznak a legfontosabb versenyelőnyök közé. Egyetértettek abban is, hogy az elmúlt években a *digitális készségek* szerepe jelentősen felértékelődött, hiszen a legtöbb szakmában elengedhetetlenné vált a technológiai eszközök magabiztos használata. Többen kiemelték, hogy a fiatalok gyakran rutinosak az okoseszközök használatában, de a digitális kompetencia mélyebb szintje – például az adatok értelmezése vagy a rendszerek működésének átlátása – sokuknál még hiányzik. Az idegen nyelv ismeretét a legtöbb cég hasznosnak vagy szükségesnek tartja, különösen a nemzetközi partnerekkel dolgozó vállalatok. Az angol nyelv ismerete a leginkább elvárt, de több válaszadó jelezte, hogy a német vagy egyéb, környező országok nyelve (pl. szlovák vagy lengyel) is előnyt jelenthetnek a régiós együttműködésekben. Ugyanakkor több munkáltató megfigyelte, hogy bár a fiatalok többsége tanult nyelvet, nem mindig mernek megszólalni, ezért az aktív nyelvhasználat fejlesztését kulcsfontosságúnak tartják.

A válaszokból kiderült, hogy a *nemzetközi tapasztalat és a nyelvtudás együtt* jelentik a legnagyobb fejlődési potenciált. Azok a fiatalok, akik külföldön is dolgoztak vagy tanultak, nyitottabbak, magabiztosabbak és gyorsabban illeszkednek be a munkakörnyezetbe. Egyes vezetők szerint ez a tapasztalat nemcsak szakmai, hanem szemléleti előnyt is ad, mert a fiatalok jobban értik a kulturális különbségeket és rugalmasabban kezelik a munkahelyi helyzeteket. A vállalatok többsége ezért *pozitívan értékeli az Erasmus+ mobilitási programot* és annak hatását a fiatal munkavállalók szakmai fejlődésére.

A vállalatok többsége már hallott az *Europass igazolványról*, de annak ismertsége és gyakorlati alkalmazása változó. A legtöbben hasznos dokumentumnak tartják, amely hitelesen tanúsítja a külföldön szerzett szakmai kompetenciákat, ugyanakkor kevesen találkoztak vele közvetlenül a kiválasztási folyamatban. A válaszadók többsége elismeri, hogy a *nemzetközi tapasztalat előnyt jelent a kiválasztás során*, különösen olyan munkakörökben, ahol szükség van nyelvtudásra, önállóságra vagy technológiai ismeretre. Ugyanakkor nem mindenhol tekintik döntő tényezőnek: sokan hangsúlyozták, hogy *az egyéni teljesítmény, a munkához való hozzáállás és a fejlődési hajlandóság fontosabb a külföldi tapasztalatnál*. A legtöbb cég ezért nem kínál automatikus előnyöket vagy magasabb kezdőbért a külföldi gyakorlattal rendelkező

fiataloknak, de a nemzetközi tapasztalatot közvetett módon így is elismerik. A válaszadók szerint az ilyen fiatalok gyorsabban haladnak a karrierjükben, mivel magabiztosabbak, felelősségteljesebbek és nyitottabban reagálnak a munkahelyi kihívásokra. Összességében a munkáltatók a külföldi szakmai gyakorlatot szemléletformáló és motivációt növelő lehetőségként értékelik, amely nemcsak az egyén, hanem a vállalat fejlődésére is pozitív hatással van.

MELLÉKLET

Interjúkérdések

I. Bemutatkozás

1. Kérem, mutassa be a vállalatát (gazdasági ágazat, termékek, alkalmazottak száma, székhely és leányvállalatok, hazai és nemzetközi kapcsolatok stb.)! Kérem, mutassa be a saját csoportját/egységét (fő feladatok, napirend, termékek, alkalmazottak száma, hazai és nemzetközi kapcsolatok stb.)!
2. Mi a jelenlegi beosztása a vállalatnál, és milyen szakmai tapasztalattal rendelkezik?
 - a. Mióta dolgozik a cégnél és ebben a pozícióban?
 - b. Mi a pozíció megnevezése? Milyen feladatai vannak?

II. Szakképzett fiatal munkavállalók alkalmazása

3. Milyen tapasztalatai vannak a középfokú szakképzettséggel rendelkező fiatal munkavállalók felvételével és alkalmazásával?
 - a) Pontosan hány olyan középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal dolgozik jelenleg Önöknél, akik az elmúlt néhány évben kezdtek, és 30 év alattiak?
 - b) Közülük hányan töltötték a szakmai gyakorlatukat (vagy annak egy részét) az Ön cégénél még a szakközépiskolai és/vagy technikumi tanulmányaik alatt?
 - c) Mennyire felkészültnek találja a középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalókat, különös tekintettel a saját cége igényeire?

III. A fiatal munkavállalók feladatai, szerepköre

4. Milyen pozíciót (junior vagy szenior) töltenek be ezek a fiatal munkavállalók, és milyen konkrét feladataik, kötelezettségeik vannak a cégnél?

IV. Elvárt kompetenciák

5. Milyen kompetenciákkal kell rendelkezniük a középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalóknak az Ön elvárásai szerint? Kérem, jelezze, hogy miért tartja fontosnak ezeket a kompetenciákat!
6. Ön mely kompetenciákat részesíti előnyben? Kérem, jelezze, hogy miért tartja fontosnak ezeket a kompetenciákat! Ön szerint változtak a prioritások az elmúlt 5-10 évben (pl. a következő kategóriák alapján: szakmai gyakorlati, szakmai elméleti, személyes, társas)?
7. Az idegen nyelvi kompetencia fontos / hasznos / szükséges manapság a fiatal munkavállalók számára, hogy el tudják látni a feladataikat?

V. Nemzetközi tapasztalattal rendelkező fiatalok alkalmazása

8. Hallott már arról a lehetőségről, hogy a szakképzésben tanuló diákok részt vehetnek Erasmus+ mobilitási programokban? Ha igen, mi a véleménye erről a lehetőségről? Hallott már az ún. Europass Igazolványról (mire való, mit igazol)?
9. Milyen tapasztalata van a cégénél azzal kapcsolatban, amikor a cég olyan fiatal, középfokú szakképesítéssel rendelkező munkavállalót vesz fel, akinek van nemzetközi munkatapasztalata, vagyis szakmai gyakorlatának egy (kisebb) részét külföldön teljesítette?
 - a. A külföldi szakmai tapasztalatnak van valamilyen szerepe az új munkavállalók kiválasztási folyamatában? Ha nem, miért nem? Ha igen, miért fontos ez?
 - b. Milyen olyan, Ön által ismert pozíció és/vagy feladat van a cégnél, amelyet egy középfokú szakképesítéssel rendelkező munkavállaló tölthet be, és ahol szükséges lehet a nemzetközi tapasztalat?
 - c. Nyújt-e bármilyen előnyt a jelentkezőknek az, ha nemzetközi tapasztalattal rendelkeznek?
 - d. Nagyjából meg tudná mondani, hogy milyen gyakran fordul elő, hogy a cége olyan középfokú szakképesítéssel rendelkező munkavállalót vesz fel, akinek van nemzetközi tapasztalata?
 - e. Lát-e valamilyen különbséget a középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalók teljesítménye között, akiknek nincs, és akinek van nemzetközi tapasztalata? Ha igen, melyek ezek a különbségek?
10. Kérem, mondja el, hogy milyen előnyeit látja, ha a cég olyan középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatalot alkalmaz, aki külföldön töltötte a szakmai gyakorlatát vagy annak egy részét a középfokú tanulmányai alatt vagy után!
 - a) Vannak olyan speciális készségek, képességek, amelyekre az Ön cégénél dolgozó munkavállalóknak szüksége van? Melyek ezek a készségek?
 - b) Tudna arra példát mondani, hogy az Ön cége hogyan és milyen előnyökhöz jut, ha a munkavállalók rendelkeznek ezen készségekkel?
 - c) Lát-e valamilyen különbséget a nemzetközi tapasztalattal rendelkező és nem rendelkező fiatal munkavállalók között? Ha igen, melyek ezek a különbségek?
11. Ön vagy a cége felkínál-e valamilyen előnyt vagy speciális karrier lehetőséget azoknak a középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal munkavállalóknak, akiknek van nemzetközi munkatapasztalata?
 - a) Felajánlanak nekik bármilyen előnyt, pl. előléptetést vagy magasabb fizetés azért, mert hasznot hajtanak / hasznosak a cégnek?
 - b) Ezeknek a fiatal munkavállalóknak van-e valamilyen speciális karrierútja? (A karrier jelentheti a különböző specializációt, feladatokat vagy magasabb pozícióba való előléptetést.)