



A helyi gazdaságfejlesztés ösztönzése a repülőtér vonzáskörzetében



MINISZTERELNÖKSÉG



HU11-0004-A1-2013

A projekt a Norvég Alap támogatásával valósult meg.
www.norwaygrants.org • www.tud18.hu

Tisztelt Olvasó!

A felelősen gondolkodó önkormányzatok stratégiájában az infrastrukturális fejlesztések – csatornahálózat, utak, terek rehabilitációja, intézmények korszerűsítése, kiszolgáló létesítmények építése – mellett a lakosok megélhetésének biztosítása is kiemelt helyen szerepel.



Nemcsak feladatunk, de érdekünk is, hogy felkutassuk és megtaláljuk azokat a lehetőségeket, amelyek révén a helyiek jól képzett munkavállalókként csatlakozhatnak a vonzáskörzetünkben működő innovatív és prosperáló cégek kötelékéhez.

Pestszentlőrinc-Pestszentimre és Vecsés különleges adottságokkal rendelkezik, amelyekből egy látható magasságokba emelkedik: a XVIII. kerület és a szomszédos település közigazgatási területén működik ugyanis a Liszt Ferenc Nemzetközi Repülőtér, Budapest és Magyarország első számú légiforgalmi kapuja. Több mint kézenfekvő, hogy a repülőtér és környéke az itt lakók foglalkoztatásának legfontosabb terepe, olyan virtuális „foglalkoztatási kifutópálya”, ami a kezdő és a haladó munkavállalók számára minden időszakban és helyzetben biztos támaszt jelent.

Az Airport City formálódó koncepciójában a gazdaságélénkítő törekvéseink, az önkormányzat közösségépítő, munkaközpontú filozófiája, a partnerségre alapuló városmenedzsment sikeresen talált egymásra.

Azt gondoljuk, hogy a munkahelyteremtés széleskörű bázisát közösen kell felépíteni és működtetni, és ennek talán az a legfontosabb feltétele, hogy biztosítsuk az élethosszig tartó tanulási folyamat lehetőségeit. Ha ehhez rendelkezésre állnak a források, ha nyugodtan támaszkodhatunk a szakmai és humán háttérre, akkor a nyitott és szakképzett polgárság nemcsak otthonának, de egzisztenciája zálogának is tekinti majd a lakóhelyét.

„... a nyitott és szakképzett polgárság nemcsak otthonának, de egzisztenciája zálogának is tekinti majd a lakóhelyét.”

A XVIII. kerületi önkormányzat ezen felismerés okán alapozta meg azt a képzési projektet, amely az eddigieknél is eredményesebbé teheti és teszi a kerületi munkavállalók repülőtéri foglalkoztatását. Az akarat és a cél pályázati keretet is talált magának, és egy olyan sokrétű és sokszínű, kiemelkedően magas színvonalú, nemzetközi partneri együttműködés jött létre, amelyben a szereplők garantálják az újszerű kezdeményezés sikerességét.

A finanszírozást a Norvég Alap, a kompetenciafejlesztési program szakmai háttérét a Lillhammeri Egyetem, szakmai tartalmát a Zsigmond Király Egyetem és a Felnőttképzők Szövetsége, a foglalkoztatási lehetőségeket a Liszt Ferenc repülőtér menedzsmentje, az önkormányzati partnerséget pedig kerületünk és Vecsés együttműködése adja. Ennek a példaértékű összefogásnak köszönhető, hogy megnyitotta kapuit a TUD18 Képzési Iroda, amely a tudás termináljaként fogadja, felkészíti az ott tanulókat, akik, ha úgy adódik, szárnyalhatnak is.

Reményeim szerint a tudásközpont, a folyamatosan halmozódó tudás és az elkötelezett munka nemcsak a kerületben, hanem a fővárosban, sőt az országban is sokat hivatkozott szimbóluma lesz a tanulás, a tudás és a munka egységének.

Bízunk benne, hogy ez így lesz; bízunk benne, hogy szándékainkat támogatni éppannyira érdemes, mint részesülni azok eredményeiből.

Ughy Attila
polgármester
Budapest Főváros XVIII. Kerület



A PROJEKTRŐL

Az Önkormányzat 2013. szeptember 30-án pályázatot nyújtott be kapacitásfejlesztés és intézményközi együttműködés témában „**A budapesti nemzetközi repülőtérre épülve a helyi gazdaságfejlesztés ösztönzése új munkaerőpiaci szolgáltatásokkal Bp. 18. kerületében és Vecsésen**” címmel az EGT és Norvég Finanszírozási Mechanizmusok elnevezésű támogatási konstrukció, azaz a „Norvég Alap” pályázat keretében. A projekt várható beindításáról az ezt követő időszakban nem született döntés, majd 2016 áprilisában a pályázat támogató döntésben részesült.

A projekt megvalósítási ideje 1 évre csökkent, így a pályázat 2016. május 1. és 2017. április 30. között került megvalósításra.

A projekt célja a XVIII. kerület és Vecsés területén működő reptér gazdasági potenciáljának átfogó, eredményesebb kiaknázása volt. A Budapesti Nemzetközi Repülőtér és az erre épülő gazdasági tevékenység meghatározó a környék társadalmi-gazdasági fejlődésében. A projekt a reptérhez kötődő helyi foglalkoztatás ösztönzését célozta meg új és innovatív szolgáltatások bevezetésével. A fő szempont a munkavállalók kompetenciafejlesztése volt, mely-

nek segítségével a helyi lakosok könnyebben tudnak helyben munkát találni, vagy éppen a jelenlegit megőrizni, munkavállalói kvalitásuk növelésén keresztül.



A projekt első lépése helyzetfelmérés és piacelemzés volt: az elemzések a helyi munkaerőpiacra és a helyi képzési piacra fókuszáltak, a két önkormányzat munkaerő állományának kapacitásfejlesztési szükségleteinek feltérképezésével.

A következő lépésként létrehozták a Képzéskoordinációs

Irodát, melynek keretében folyamatos, piaci igényekhez igazodó, iskolarendszeren kívüli, az élethosszig tartó tanulás koncepciójához illeszkedő képzési kínálat került kiajánlásra és megvalósításra (1181 Budapest, Üllői út 371. sz. alatti ingatlan). A kínált képzések struktúrája, időtartama, képesítések köre a megkérdezett vállalatok közvetlen igényeihez igazodott.

Fontos szempont volt a helyi lakosok igényeinek megfelelő felnőttképzési anyag kifejlesztése és az ehhez kapcsolódó képzések elérhetővé tétele.

A projekt **hangsúlyos elemének számított** a magyar és norvég felek közötti tapasztalatcserre, az élethosszig tartó tanulás elvének hangsúlyozása és a nemek közötti esélyegyenlőség kezelése. Kidolgozásra került egy hosszú távú együttműködési megállapodás, valamint egy középtávú foglalkoztatási és képzési stratégia.

PARTNERSÉG:

- **Vezető partner:** Budapest Főváros 18. kerület Pestszentlőrinc–Pestszentimre Önkormányzata
- Vecsés Város Önkormányzata
- Budapesti Főváros Kormányhivatala
- Budapest Airport Zrt.
- Zsigmond Király Egyetem
- Felnőttképzők Szövetsége
- Lillehammeri Egyetem

VEZETŐ PARTNERI FELADATOK:

- Folyamatos kapcsolattartás az Ellenőrző Szervvel és Program Operátorral
- A projekt hatékony, sikeres megvalósításának biztosítása
- Partnerekkel való folyamatos együttműködés, koordináció
- Szakmai jelentések elkészítése és benyújtása
- Pénzügyi kifizetési igénylés előkészítése, benyújtása
- A támogatási összeg partnerek felé történő elszámolása
- Adminisztratív feladatok ellátása
- Pályázat szabályozási hátterének ismerete, partnerekkel való betartatása



PROJEKT PARTNERI FELADATOK:

- A vállalt feladatok időbeni és minőségi teljesítése
- Partnerekkel való hatékony együttműködés
- Állami társfinanszírozásra vonatkozó szerződés aláírása, abból adódó kötelezettség teljesítése
- Vezető Partner munkájának támogatása
- Szakmai anyagok elkészítésében való közreműködés
- Pénzügyi/szakmai jelentések elkészítéséhez szükséges alátámasztó anyagok biztosítása
- Pontos, precíz adminisztráció vezetése



A SIKERES PÁLYÁZATI MEGVALÓSÍTÁS, HATÉKONY MŰKÖDÉS FELTÉTELEI VOLTAK:

- A helyi munkaerőpiaci helyzet stabilizálásáért tett, vezetői szintű döntések, intézkedések megléte
- Norvég Finanszírozási Mechanizmus keretében elnyert támogatás + önerő
- Partnerségi hatékony együttműködés
- Jól kidolgozott, sikeres képzési programok kialakítása
- A lakosságban is jelentkező folyamatos tanulási igénye
- helyi munkáltatók szükséglete is a munkaerőpiac stabilizálásának ez irányú törekvése, a projektben támasztott együttműködési lehetőségek elfogadása, kiaknázása

A PROJEKT EREDMÉNYEI:

- **Képzéskoordinációs Iroda** létrehozása, munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása
- Az önkormányzat **alkalmazottainak tartott 2 napos innovációs képzése** (2017. január 10-11.)
- **Helyi Munkaerőpiaci Bizottság** megalakítása, működésének folyamatos biztosítása
- A tervezett **képzési anyagok kifejlesztése** a helyi lakosok igényeihez igazítva
- A meghirdetett **képzések** sikeres lebonyolítása, a felnőttképzési program teljes körű teljesítése
 - december 12-13. – IT-készségek fejlesztése
 - december 14-15. – Stressz- és konfliktuskezelés
 - január 16-17. – IT-készségek fejlesztése
 - január 24-25. – Stressz- és konfliktuskezelés
 - január 30., február 6. – Vezetői kompetenciák fejlesztése
 - január-február-március hónapban – Építő- és anyagmozgató gép kezelője (targoncavezető) képzés (3db)
 - február 9., 16. – Projektmenedzsment ismeretek fejlesztése
 - február 20., 27. – Vezetői kompetenciák fejlesztése
 - március 20., 29., április 3. – Sikeres ügyfélkezelési technikák
 - március 26., április 9., 22. – Stresszmenedzsment, erőszakmentes kommunikáció tréning
 - március 27-28. – Stressz- és konfliktuskezelés
- Ehhez kapcsolódóan **a nemi esélyegyenlőség** folyamatos biztosítása a programok során
- A témában érintettek megkeresése, velük való megbeszélés kezdeményezése, 4 db **stakeholder találkozó** szervezése
- **Hosszú távú Együttműködési Megállapodás** kialakítása, aláírása
- **2 norvég tanulmányúton** való részvétel, norvég partner által ismertett jó gyakorlatok, tapasztalatok megismerése
- **Helyi munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának szakértői elemzése, középtávú foglalkoztatási stratégia elkészítése**
- **Norvég delegáció fogadása, számukra tanulmányút szervezése**

- A projekt honlapjának elkészítése, működtetése; elektronikus jelentkezési felület létrehozása, aktivizálása

JÖVŐBENI TERVEK:

- A felállított Képzéskoordinációs Iroda pozitív adottságainak **hosszú-távú megőrzése és hasznosítása.**
- Az élethosszig tartó tanulás kialakítása céljából – a Lillehammeri Egyetemtől szerzett – kiemelkedő **tapasztalatok, jó gyakorlatok felhasználása**, azoknak intenzív gyakorlati hasznosítása.
- A helyi lakosok **további kompetenciafejlesztése**
- **Folyamatos kapcsolat biztosítása** a munkakeresők és a munkáltatók között.
- **Helyi munkáltatókkal való kooperáció** ösztönzése – a KKI iroda optimális használata céljából (pl. nyelvtanfolyamok, szervezeti képzések, autósiskolák elméleti képzéseinek oktatása kapcsán, stb.)
- A **Hosszú távú Egüjtőműködési Megállapodásban** foglaltak betartása (minimum működési



IT WORKS



BUDAPEST FŐVÁROS

XVIII. KERÜLET ÖNKORMÁNYZATA



A MI SZÍVÜGYÜNK

A XVIII. kerület Budapest külvárosában található. Népességét tekintve, mintegy 100.000 lakosával Budapest negyedik legnagyobb kerületének számít. A kerület két, egykor önálló település, Pestszentlőrinc és Pestszentimre egyesítésével jött létre az 1950-es években. A lakosok aránya kb. 79-21%-ban oszlik meg a két kerületrész között. A kerület főleg lakójellegű peremkerület, többségében laza családi házas beépítéssel, de előfordul néhány intenzív beépítésű lakótelep és fontosabb ipari létesítmény is a területen

A legnagyobb munkáltatónak a helyi önkormányzat és annak vállalatai számítanak, több mint 2000 embernek biztosítva munkahelyet. Bár a hagyományos iparágak (textil-, gépipar) nagyrészt megszűntek a területen, azonban van néhány jelentősebb vállalat, melyek szorosan kapcsolódnak a XVIII. kerület területén található nemzetközi repülőtér, Budapest Liszt Ferenc Nemzetközi Repülőtér működéséhez. Emellett itt működik még az országos jelentőségű Országos Meteorológiai Szolgálat Központi Előrejelző, Központi Léggérfizikai Intézet.

Az Önkormányzat elsődleges célja, hogy lakossága számára minőségi lakókörnyezetet és a mindennapi életvezetéshez szükséges szolgáltatást biztosítson a részükre. Magyarországon törvény szabályozza az önkormányzatok működését, mely meghatároz kötelezően és önként vállalt feladatokat is. Kötelező feladatok között említhetjük a környezetvédelmet, a területfejlesztést, a közvilágítás fejlesztését, köztisztaság és településtudásbiztosítást, valamint az önkormányzat felelőssége a szociális és egyéb oktatási intézmények fenntartása is.

Budapest főváros egy kétszintű irányítási rendszer keretében működik. A Fővárosi Önkormányzat a felelős azon feladatok ellátásáért, melyek az egész főváros, vagy egy kerületnél nagyobb területet magába foglaló városrész számára kiemelkedő fontosságúak. Itt említhető például a városfejlesztési tervek elkészítése, főutak karbantartása, vagy a tömegközlekedési rendszer működtetése, közvilágítás biztosítása stb.

Az Önkormányzat működésének, hatékonyságának egyik legjobb mérőeszköze a Polgármesteri Hivatal. A polgármester a Képviselő-testület döntései szerint és saját hatáskörében irányítja a Hivatalt. A Hivatalt a jegyző vezeti.

A XVIII. kerületi Képviselő-testületnek 21 tagja van, köztük a polgármester, aki a testület vezetője is. A polgármester 4 alpolgármesterrel (egy általános helyettesssel és három, a szociális, oktatási és civil területeken tevékenykedő alpolgármesterrel) és 1 városigazgatóval

dolgozik együtt. A Hivatal 9 irodára tagolódik, ezen belül pedig további csoport szintű szervezeti egységekből áll.

Az Önkormányzat az elmúlt években számos hazai és EU-s pályázaton indult sikerrel, valamint jelentős beruházásokat bonyolított le saját forrásból. A jelentősebb projektek között említhetjük a kerületi városrehabilitációs projekt sikeres megvalósítását, valamint számos iskola, óvodai és bölcsődei felújítási projektet. Az Önkormányzat olyan beruházások megvalósításán fáradozik, melyek segítségével hozzájárulhat saját fenntartású intézményeinek gazdaságosabb, hatékonyabb és környezetkímélőbb működéséhez.

Az Önkormányzat folyamatosan nyomon követi a kerületi magánvállalkozások, köznevelési-, oktatási-, kulturális vállalkozások, valamint egyéb helyi vállalkozások működését. A projekt szempontjából is alapvető fontosságú ez a kapcsolat, megalapozva ezáltal a kétoldalú, kölcsönösen előnyös viszony létrejöttét. Az Önkormányzat képzési programja szintúgy elérhető minden kerületi munkavállaló részére is, ezáltal elősegítve a már meglévő kvalitások továbbfejlesztését, további ismeretanyag elsajátítását.



INTERJÚ

– Milyen pozitív tapasztalatokat, jó-gyakorlatokat, alkalmazható példákat sikerült a projekt kapcsán az önkormányzatnak megszereznie?

– A legfontosabb pozitív élmény számomra a norvég partnerrel való együttműködés kapcsán a norvég oktatók által 2017. januárjában tartott, köztisztviselőknek szóló kétnapos innovációs tréning volt, azon belül is elsősorban a trénerek által alkalmazott módszerek. A két nap során a közszolgálati innováció témáját rengeteg interaktív gyakorlattal, csoportos feladatokon keresztül dolgozhattuk fel. Nagyon tetszett a norvégok proaktív hozzáállása és nyitott gondolkodásmódja. Azt pedig különösen is pozitív tapasztalat volt látni, hogy bár a tréningen több szervezet (XVIII. kerület, Vecsés, Kormányhivatal) hivatalnokai egyszerre vettek részt, különböző irodákról és szakterületekről,

mégis nagyon hatékonyan tudtunk együttműködni, és az is kiderült, hogy mindennapi munkánk során nagyon sok a hasonlóság, a feladatok során pedig egymást sok új gondolattal, megközelítésmóddal, friss ötlettel is inspirálni tudtuk.

Ez az innovatív megközelítés elsősorban a versenyszférában alkalmazott módszer és a közsférában még igencsak újdonságnak számít: kérdés, hogyan alkalmazható mindez az önkormányzati munka során. Az eddigi eredmények biztatóak, ugyanis a tréning a résztvevők körében kifejezetten pozitív fogadtatásra talált, a résztvevők túlnyomó többsége szerint hasznos volna egy ilyen képzést a többi munkavállalóra is kiterjeszteni, egy ilyenfajta innovatív kultúrát a helyi szervezetrendszerben is meghonosítani.



– A megtartott képzések közül melyek tekinthetők szükségesnek a továbbiakban is egy felnőttképzési program részeként, valamint milyen tréningekkel egészítené ki a kínálatot?

– A megtartott képzések közül az informatikai, a konfliktus- és stresszkezelési ismeretek, valamint az ügyfélkezelési technikák is egyaránt nagy népszerűségnek örvend: ezek olyan képességeket fejlesztenek, melyek az élet sok területén jól hasznosítható tudást adnak, így ezeken a képzéseken való részvételre szélesebb közönség szólítható meg. A projektmenedzsment, ill. a vezetőképzés inkább egy szűkebb kör számára lehet hasznos. Nagyon népszerű volt a projekt keretén belül az OKJ-s képesítést nyújtó targoncavezetői képzés is. A jövőben ugyanakkor a képzési kínálat tovább bővíthető olyan tanfolyamokkal is, mint a hatékony munkahelykeresés, szakmai önéletrajzírás, állásinterjú technikák, melyek a kerületben élő lakosok számára segítenék elő, hogy gyorsan és hatékonyan találhassák meg a képzettségüknek leginkább megfelelő munkahelyet és oda felvételt is nyerjenek, lehetőleg lakóhelyükhöz minél közelebb.

– Milyen főbb tervei vannak a projekt eredményeinek fenntartására, jövőbeni hasznosítására?

– A munka a projekt lezárultát követően is folytatódik. A jövőben a projekt során kialakított Képzéskoordinációs Iroda működtetését a XVIII. kerületi Önkormányzat saját tulajdonú vállalata, a Városgazda XVIII. Kerület Nonprofit Zrt. veszi majd át. A megkezdett kurzusok tovább folytatódnak, a képzési kínálat pedig továbbra is igazodik majd a helyi lakosok igényeihez. A Képzéskoordinációs Iroda ad majd helyet a jövőben, a kerületben már több éve sikeresen működő, Nyugdíjas Akadémia több tanfolyamának is. A partnerek közötti együttműködés is tovább folytatódik, sőt, azt a jövőben bővíteni is szeretnénk a reptéri klaszter (a budapesti reptérrel összefüggésben működő vállalatok szerveződése) több szereplőjével is. ■

VECSÉS VÁROS ÖNKORMÁNYZATA



Vecsés Város Budapest délkeleti agglomerációjában található. Az elmúlt 20-25 évben jelentős fejlődésen ment keresztül, így az 1970-es -80-as évek alvóvárosából mára egy dinamikusan fejlődő agglomerációs várossá vált. Ez a fejlődés a lakónépesség gyarapodását is hozta magával, akik részben a fővárosból költöztek ki, részben a vidéki térségekből jöttek fel a kellemes, zöldövezeti, kertvárosba. Ez a betelepülés a település lakóövezetét is kibővítette, hiszen két új lakóparkkal bővül a település délkeleti része. Lakossága jelenleg mintegy 21 ezer főt számlál. A település 2001-ben kapta meg a városi rangot.

A város az agglomerációban stratégiai helyen található, mivel területén halad keresztül a 4. sz. főút, az M0-ás autópálya, valamint a 100. sz. vasút Budapest-Debrecen vonala és közvetlen szomszédságában található a Liszt Ferenc Nemzetközi Repülőtér. Ez a közlekedés földrajzi helyzet kedvezően hat a hazai és külföldi befektetők számára egyaránt. Ez a fejlődés jelentősen átalakította a korábban főként mezőgazdaságon és a híres vecsési káposzta termesztésén és savanyításán alapuló gazdaságát. Mára főként a modern ipari és szolgáltató szektor vállalkozásai működnek a városban. Vecsésen található pl. a WIZZ Air főhadiszállása, és számos, a repülőtér működését kiszolgáló vállalkozás is. A város nyugati szektorában lévő ipari területre és ipari parkokba egyre több vállalkozás települ be, melyek egyre több munkalehetőséget adnak és már nem csak a településen élőknek.

Vecsés Város Önkormányzata számára fontos feladat a lakosság életfeltételeinek minőségi javítása, az infrastruktúra fejlesztése az intézményrendszerének hatékony működtetése és a szolgáltatások bővítése. Az önkormányzat az elmúlt években számos hazai és Európai Unió pályázatot valósított meg sikeresen, melyek elsősorban infrastrukturális fejlődést eredményeztek a város számára. Többek között megépült az új városközpont, melynek fő eleme a geotermikus energiával működő Bálint Ágnes Kulturális Központ.

Ezek kívül több intézményén hajtott végre épületenergetikai korszerűsítést, és teljes körű felújítást, valamint jelentősen bővült a burkolt utak száma is. Az önkormányzat az utóbbi pár évben az infrastrukturális fejlesztések mellett olyan nemzetközi programokban is részt vett, ami a megújuló energia hasznosításának gyakorlati átültetését segítette elő (RETS pályázat), vagy melynek egy hosszú távú fenntartható fejlesztési stratégiai gazdasági rendszer kiépítése volt a célja a repülőtér körzetében (airLED pályázat). Jelenleg, a megvalósítás végső szakaszában lévő Norvég Alap által finanszírozott projekt a helyi gazdaságfejlesztés ösztönzését célozta meg a munkaerőpiaci szolgáltatások bővítésével a repülőtér vonzáskörzetében.





Szlahó Csaba
polgármester, Vecsés

INTERJÚ

– Milyen pozitív tapasztalatokat, jó-gyakorlatokat, alkalmazható példákat sikerült a projekt kapcsán megszerezniük?

– A pályázat részeként az elmúlt évben több szakmai konferenciát rendeztek Magyarországon és Norvégiában. A projekt partnerek közötti együttműködés keretében előtérbe került, hogy a helyi munkaerőpiaci viszonyok fejlődését hatékony szakmai továbbképzések szervezésével és támogatásával tudjuk közösen előremozdítani. Budapest Főváros délkeleti térségének munkaerőpiaci előrelépése nagyrészt Vecsés Város és Budapest XVIII. kerület Pestszentlőrinc-Pestszentimre Önkormányzata és a Liszt Ferenc Nemzetközi Repülőtér együttműködésén múlik. Norvégiában volt alkalmunk találkozni Ullensaker város polgármesterével, aki – hozzánk hasonló módon – az Oslói Nemzetközi Repülőtérrel szoros együttműködésben dolgozik.

Ullensaker város lakosai közül szintén sokan dolgoznak a repülőtéren, valamint a város munkaerőpiac fejlődése is nagyrészt az állami szerepvállalás, és az általuk végzett beruházások mértékén múlik. Norvégiában is a térségi partnereknek össze kell fogniuk az eredményes együttműködés érdekében. Ez a fajta együttműködés és szemléletváltás tükröződik itthon a Budapesti Repülőtéri Régió Klaszter megalakításában is, melynek Vecsés Város is alapító tagja.

– A megtartott képzések közül melyek tekinthetők szükségesnek a továbbiakban is egy felnőttképzési program részeként, valamint milyen tréningekkel egészítené ki a kínálatot?

– A Norvég Alap által támogatott képzések, így a projektmenedzsment, az IT-készségek fejlesztése, a stresszkezelés, az angol nyelvi készségfejlesztés, valamint a targoncavezetői képzés is igen sikeres lakossági és önkormányzati visszajelzéseket eredményezett. Vecsés Város Önkormányzata látta el a projekt során a Munkaerőpiaci Bizottság vezetését, melyben összegeztük a projekt során szerzett tapasztalatokat és meghatároztuk a projekt zárását követő időszak közös együttműködésének lehetőségeit. Különösen örülök, hogy a targoncavezetői képzést a Vecsési Ipartestület szervezte és az eredetileg 32 főre tervezett OKJ-s oktatást a nagy sikerre való tekintettel további 32 fő jelentkezésével bonyolítottuk le. A projektben előre tervezett képzéseken túl – a Stresszkezelő, erőszakmentes kommunikáció témakörben – Vecsés Város Önkormányzata egy három alkalomból álló oktatás sorozatot is szervezett. Összességében elmondható, hogy a vecsési önkormányzat munkavállalói részéről több mint 100 fő vett részt a továbbképzéseken.

– Milyen főbb tervei vannak az eredmények fenntartására, jövőbeni hasznosítására?

– A projekt lezárását követően Budapest, XVIII. Kerületi Önkormányzata üzemelteti tovább a projekt során kialakított Képzéskoordinációs Irodát, melynek jövőbeli programjai, képzései Vecsés Város lakosságának is hasznos ismereteket nyújthat. Annak érdekében, hogy minél többen megismerhessék a helyet, a harmadik stresszkezelő, erőszakmentes kommunikációs képzést már a Képzéskoordinációs Irodában tartottuk meg. Az önkormányzat munkavállalóinak igényei és visszajelzései alapján szeretnénk további képzéseket, melyre megfelelő garanciát jelentenek a szakmai partnerekkel – Zsigmond Király Egyetem és a Felnőttképzők Szövetsége – révén kialakított együttműködés. ■

BUDAPEST AIRPORT ZRT.

A Budapest Airport küldetése, hogy a Liszt Ferenc Nemzetközi Repülőtér Közép- és Kelet-Európa legsikeresebb repülőtérévé tegye mind az utasszám bővülés, mind a kiszolgálás minősége, mind pedig a működési hatékonyság terén, és a repülőtér Budapest és egész Magyarország gazdasági növekedésének egyik kulcsszereplője legyen.



A Budapest Airport feladata Magyarország legjelentősebb nemzetközi repülőtérének irányítása, üzemeltetése és fejlesztése, és a fenntartható, hatékony és jövedelmező működés biztosítása. A kilátások biztatóak, hiszen a légiforgalom jelentősen nőni fog a régióban. A Budapest Airport kiváló alapokkal rendelkezik a további útvonal-fejlesztésre, és kedvezők a növekedési lehetőségei a repüléssel kapcsolatos üzletágakban és azokon kívül is.

Az üzemeltető célja a légikikötő szilárd globális pozíciójának további erősítése a privát repülőterek piacán, a repülőtérben rejlő lehetőségek felismerése és azok megvalósítása.

A következő évek kulcsszava a növekedés lesz a Budapest Airport életében, mind a járáshálózat, mind a repülőtéri fejlesztések tekintetében. Az utasszám és a légiáru-forgalom emelkedése 2017 elején is folytatódik, és a növekvő kereslet a repülőtér-üzemeltető által tervezett fejlesztési projektek egész sorát alapozza meg. A szolgáltatási színvonal és az utas-élmény további javítására irányuló erőfeszítések a magyar főváros légikikötőjében intenzívebbek, mint korábban bármikor.



A nagyszerű utasforgalmi növekedéssel és fantasztikus eredményekkel lépést tartva természetesen a repülőtér fejlődésének is folytatódnia kell, ezért BUD:2020 néven a Budapest Airport nagyszabású modernizációs programot hirdetett. Ezáltal új fejezet nyílik a magyar főváros repülőtérének fejlesztésében, amelynek külön aktualitást adnak a tervezett nagyszabású magyarországi rendező sport- és kulturális események.



Takács József
stratégiai HR vezető,
BUD

INTERJÚ

– Milyen pozitív tapasztalatokat, jó-gyakorlatokat, alkalmazható példákat sikerült a projekt kapcsán a cégnek megszereznie?

Kedzettől fogva nagy öröm volt számunkra, hogy a környező önkormányzatokkal folytatott egyébként is kiváló együttműködés egyértelműen tovább erősödött a projekt kivitelezése során. Külön kiemelném a helyi munkaerőpiaci szolgáltatókkal kialakított remek viszonyt, hiszen a Kormányhivatal velünk egyeztetett módon alakította át és fejlesztette toborzási szolgáltatásait, melynek révén több személyre szabott munkavállalói fórumot tartottunk. Az együttműködés eredményeként nekünk, mint az egyik legjelentősebb munkaadónak sikerült pontosabb képet kapnunk az aktív álláskeresőkről és ők is jobban megismerhették a repülőtér speciális igényeit.

– A megtartott képzések közül melyek tekinthetők szükségesnek a továbbiakban is egy felnőttképzési program részeként, valamint milyen tréningekkel egészítené ki a kínálatot?

Szerencsére számos tanfolyamot sikerült megvalósítanunk a projekt keretében. Emellett nagyon fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy egy rendkívül sokszínű képzési portfóliót sikerült kialakítanunk, hiszen fizikai és szellemi dolgozók egyaránt részt vehettek a tréningeken, valamint vezetőképzésre is sor került a projekt keretében. Külön kiemelném a stressz kezelési tanfolyamokat, amelyek különösen népszerűek voltak, de a többi tanfolyam esetében is jelentős érdeklődést tapasztaltunk. Valamennyi képzést szívesen folytatnánk a jövőben is, mert munkaadói és munkavállalói részről egyaránt jelentős érdeklődés tapasztalható, viszont a jövőben kimondottan nagy szükség lenne színvonalas nyelvi képzésekre is, mert a repülőtér környéki munkaerőpiacon elengedhetetlen a nyelvek, különösen az angol valamilyen szintű ismerete.

– Milyen főbb tervei vannak a projekt eredményeinek fenntartására, jövőbeni hasznosítására?

A projekt megvalósítása során kialakult remek szakmai kapcsolatok nyilván ezt követően is megmaradnak és szándékunkban áll folytatni a közös munkát, egyrészt a Munkaerőpiaci Bizottság keretein belül de akár azon túl is. A partnerekkel közösen ezen túl is arra fogunk törekedni, hogy együttesen hozzuk összhangba a helyi munkaerőpiaci keresletet és kínálatot, képzéseket és állásbörzét fogunk tartani, továbbá folytatni fogjuk az aktív együttműködést a projekt keretében megvalósult XVIII. kerületi Képzéskoordinációs Központtal. ■

ZSIGMOND KIRÁLY EGYETEM

A Zsigmond Király Egyetem 2001 óta működő, kizárólag magyar magántőkével létrehozott intézmény. Elsődleges célunk segíteni a hallgatói karrier-életút fejlődését, amelyhez a képzéseken túl számos egyéb szolgáltatással is igyekszünk hozzájárulni. Így a felsőoktatási szakképzések, alapképzések és mesterszakok mellett elérhetők nyelvi képzések, kompetencia-fejlesztő tréningek, egyéni tanácsadások, könyvtár és valóban egykapus tanulmányi ügyfélszolgálat is.

Stratégiai célunk, hogy a Zsigmondon végzettek versenyképes diploma birtokában léphessenek ki a munkaerőpiacra, így folyamatosan monitorozzuk a munkáltatói elvárásokat. Ennek eredményeit, tanulságait félévről félévre beépítjük az oktatásba. Alapelvünk az is, hogy a hallgatóink részére azonnal alkalmazható tudást adjunk át, amelynek birtokában az egyén és választott közössége/munkahelye egyszerre gyarapodhat a megszerzett tudástőke révén.

Képzési kínálat:

- üzleti-közgazdász
- nemzetközi-társadalomtudományi,
- kommunikációs-marketing,
- bölcsész szakok.

Képzési szintek:

- felsőoktatási szakképzések,
- alapszakok,
- (állami ösztöndíjas) mesterszakok.

Tagozatok (munkarendek):

- nappali
- és levelező tagozat.

**ZSIGMOND
KIRÁLY
EGYETEM**





INTERJÚ

– Milyen pozitív tapasztalatokat, jó-gyakorlatokat, alkalmazható példákat sikerült a projekt kapcsán az egyetemnek megszereznie?

– A projekt során a projektagok között kialakult magas színvonalú szakmai és bizalmi kapcsolat nem csak a napi rendszerességgű munkát segítette, hanem nagy hatással volt a projekt ideje alatt az együttműködésre is. Abban is biztosak lehetünk, hogy a következő években megtaláljuk a lehetőséget a közös munkára, mivel rálátunk a partnerek igényeire és ők is érzékelik az általunk nyújtott támogatás szakmai színvonalát.

Pósa Anna
oktató, ZSKE

– A megtartott képzések közül melyek tekinthetők szükségesnek a továbbiakban is egy felnőttképzési program részeként, valamint milyen tréningekkel egészítené ki a kínálatot?

– A megtartott képzések teljes palettájára nagy igény volt és meglátásom szerint lesz a jövőben is, azonban kiemelném az Informatikai fejlesztést, valamint a Stressz- és konfliktuskezelést, mely tréningek mind a munkáltatóknál, mind a lakosság körében folyamatosan kiemelt igénnyel bírnak. Emiatt mindkét tréningformából ismételnünk is kellett a nagy érdeklődésre való tekintettel még a projekt ideje alatt. Fontos küldetést nem tudtunk teljesíteni a projekt alatt, a rövid mindössze egy éves ciklusban, ez pedig azon célcsoportok körének speciális képzése, melyek hátrányban vannak a munkaerőpiacon. Előzetes felméréseink, az eddigi tapasztalataink, valamint a bevont szakemberek kutatásai alapján azonban már rendelkezünk minden információval ahhoz, hogy ezen célcsoportok fejlesztését is hatékonyan el tudjuk látni. Ilyen célcsoport például a munkanélküliek, az 50 év feletti korosztály, a GYES-ről visszatérő, valamint a kisgyermekes anyák köre.

– Milyen főbb tervei vannak a projekt eredményeinek fenntartására, jövőbeni hasznosítására?

– Előzetes egyeztetés már több munkaerőpiaci szereplővel történt a közös munka folytatására, az önkormányzat kiemelt odafigyeléssel kezeli az utánkövetést és támogatja azt. Azonban, ha lehetőséget kapnánk rá, szeretném még bevonni azon szereplőket is, akik eddig nem voltak a projekt direkt szereplői, de érdeklődés és együttműködési hajlandóság van a részükről. Ennek fog jó lehetőséget szolgáltatni a projekt keretein belül alapított Munkaerőpiaci Bizottság, melynek egyik kiemelt feladata ezen kapcsolatok és lehetőségek feltárása. ■

T U D Á S D I P L O M A K A R R I E R

ZSIGMOND KIRÁLY EGYETEM

Ahol a tudás és a gyakorlat találkozik.

FELNŐTTKÉPZŐK SZÖVETSÉGE



FELNŐTTKÉPZŐK
SZÖVETSÉGE

- 1992 -

A Felnőttképzők Szövetsége (FVSZ, alapítása: 1992) a hazai felnőttképzés legrégebbi és legnagyobb független érdek-képviselői szervezete. Kapcsolatrendszerében szerepelnek országgyűlési bizottságok, minisztériumok, önkormányzatok, kormányhivatalok munkaügyi főosztályai, kamarák, szakmai szövetségek, pályázatók hatóságok. A szövetség képviselői ott ülnek fontosabb szakmai testületekben (pl. Nemzeti Képesítési Bizottság), folyamatosan együttműködnek a felnőttképzés keretrendszerét befolyásoló kormányzati és társadalmi szervezettel – az FVSZ maga is jelentős véleményformáló szerepet játszik.

Az FVSZ saját minőségbiztosítási rendszer kidolgozójaként, 2015 decemberében megszerezte az engedélyt a külső értékelés elvégzésére. A hat engedéllyel rendelkező intézmény között egyetlen érdekvédelmi szervezetként, kizárólag a saját tagjai érdekeit képviselve, magas szakmai színvonalon végzi a külső értékelési tevékenységet.

Tagjai hosszú évek óta a minőségi felnőttképzést képviselik, tevékenységük komoly szakmai múltra tekint vissza. A közel 160 fős tagság döntő hányadát képviselő vállalkozások mellett számos iskola, egyetem és non-profit szervezet is megtalálható. A szövetséghez minden felnőttképző csatlakozhat, aki azonos szellemiséget képvisel, éppoly fontos számára a minőségi képzés, mint az FVSZ tagjainak. A szövetség szolgáltatásai állandó támogatást, segítséget nyújtanak a felnőttképzők mindennapi tevékenységéhez, ezzel biztosítva a folyamatos minőségi szakmai munkát, támogatva a fejlődést, valamint a képzési módszerek és eszközök elengedhetetlen fejlesztését.

Az FVSZ az élethosszig tartó tanulás (LLL) fontosságának kommunikálását a lakosság irányába is fontos feladatának tekinti.

Az FVSZ 2016-ban nyitott az új gazdasági kihívásokra és megfogalmazta szakmai részvételét az Irinyi-tervben. Első lépésként a digitális munkaerőpiac, a zöldgazdaság és az e-health területén állít fel munkacsoportokat. Az FVSZ két elnökségi tagja részt vett a Digitális Oktatási Stratégia (DOS) felnőttkori tanulás pillérének kidolgozásában.





Sum István
FVSZ, alelnök

INTERJÚ

– Milyen pozitív tapasztalatokat, jó- gyakorlatokat, alkalmazható példákat sikerült a projekt kapcsán a szövetség tagságának megszereznie?

– *A Felnőttképzők Szövetségének tagsága elkötelezett az élet-hosszig tartó tanulás célkitűzéseinek támogatásában, és aktív szerepet vállal a felnőtt lakosság képzésének támogatásában. Ebben a munkában partnere volt Zsigmond Király Egyetem, és ezen a partneri kapcsolaton keresztül talált rá a 18. kerületi önkormányzatra, amely olyan programot tervezett, amely nagymértékben támogatja azokat az embereket, akik szakképzettséget szerezve sikeresek tudnak lenni a munkaerőpiacon. A Szövetség az elmúlt években olyan európai uniós programokban vett részt, amelyek tapasztalatai jó alapot adtak a Norvég projektben való részvételhez.*

A Szövetség tagszervezetein keresztül tananyag fejlesztési, képzési feladatokat látott el, munkaerőpiaci információkat nyújtott a lakosság részére, a Norvég program hozadéka volt, hogy kiemelt figyelmet kell fordítanunk a fizikai foglalkozásokat végzők ki- és továbbképzésére, illetve fókuszba került a hölgyek részvétele a szakképzésben. Választ kerestünk arra, hogy milyen, munkaerőpiaci relevanciával rendelkező szakképzések ajánlhatók számukra, illetve melyek azok az oktatási formák és módszerek, amelyek rugalmasan és a lehető leghatékonyabban biztosítják a szakmai ismeretek megszerzését, majd a sikeres munkaerőpiaci részvételt.

– **A megtartott képzések közül melyek tekinthetők szükségesnek a továbbiakban is egy felnőttképzési program részeként, valamint milyen tréningekkel egészítené ki a kínálatot?**

– *Mindkét szakmai képzés – targoncavezető és speciális áruk szállítmányozója – olyan szakmai kompetenciákat fejleszt, amelyek a 18. kerületben élők és a repülőtérén működő vállalatok munkavállalói számára fontosak és relevánsak.*

– **Milyen főbb tervei vannak a projekt eredményeinek fenntartására, jövőbeni hasznosítására?**

– *A tananyagfejlesztés eredményeként létrejött ún. blended learning képzési tananyag további felhasználása, esetlegesen a szakirányok bővítésével releváns lehet a térségben élők számára. Készen állunk az ún. női szakmák továbbfejlesztésére. A projekt egyik fontos eredménye az inspiráló önkormányzat a képzést fejlesztők és a munkaadók közötti közvetlen kapcsolat létrejötte és modellszerű működése. Ezt a modellt más térségekben is lehet alkalmazni a munkaerőpiac fejlesztése érdekében. Továbbra is szeretnénk támogatni a létrejött TUD18 Képzéskoordinációs Iroda munkáját.* ■

BUDAPEST FŐVÁROS XVIII. KERÜLETI KORMÁNYHIVATALA



Kerületünkben a Fővárosi Kormányhivatal XVIII. Kerületi Hivatalának Foglalkoztatási Osztálya látja el a foglalkoztatás elősegítésével és a munkanélküliek ellátásával kapcsolatos feladatokat. A legfontosabb céljuk a munkanélküliek visszavezetése a munkaerőpiacra. Ennek érdekében szolgáltatásokat nyújtanak az aktív álláskeresőknél.

BUDAPEST FŐVÁROS
KORMÁNYHIVATALA

Ha valaki elveszíti az állását és nem tud újból elhelyezkedni, a Foglalkoztatási Osztállyal történő együttműködés során igénybe veheti az általuk nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatásokat és támogatásokat. Ha valaki kimerítette az ellátások, illetve támogatások folyósításának lehetőségeit, el kell fogadnia a számára felajánlott közfoglalkoztatást is.

A cél az, hogy minél több álláskeresőt sikerüljön visszajuttatni az elsődleges munkaerőpiacra. Ennek érdekében a kormányhivatal XVIII. kerületi hivatala állásbörzét és csoportos közvetítéseket rendez. 2016-ban a XVIII. és a XIX. kerületben 431 fő vett részt a helyi, 160 fő pedig országos közfoglalkoztatási programokban. A helyi programban részt vevőknek főleg kerületi intézmények, cégek tudták állást biztosítani, míg az országos programban a BRFK, a Katasztrófavédelmi Főigazgatóság, a Repülőtéri Rendőr Igazgatóság, egyházak, illetve a művelődési intézmények nyújtottak elhelyezkedési lehetőséget.

A helyi munkaerőpiaci szereplőkkel hosszú távú együttműködési megállapodást készítünk elő, melynek célja a helyi erőforrások optimalizálása, a helyi munkaerő preferálása, piaci mechanizmusok támogatása. A megállapodásban foglaltak elősegítik a Foglalkoztatási Osztály a Képzéskoordinációs Iroda által ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások (képzés, tanácsadás, esemény, támogatás) színvonalának javítását.

Bízunk benne, hogy a Foglalkoztatási Osztály hazai és nemzetközi szakmai kapcsolatrendszere, valamint munkatársainak innovatív hozzáállása hozzájárul a projekt célok megvalósításához.

INTERJÚ

– Milyen pozitív tapasztalatokat, jó-gyakorlatokat, alkalmazható példákat sikerült a projekt kapcsán a hivatalnak megszereznie?

– A projekt során a legfontosabb pozitívum volt számunkra, hogy a helyi munkaerőpiaci szereplők, így a helyi foglalkoztatási szerv, a munkáltatók, az önkormányzat és a munkavállalók és álláskeresők között kialakult a folyamatos párbeszéd és kapcsolat.

A norvég és a magyar közigazgatási rendszer és a munkaerőpiaci helyzet közötti különbségek miatt konkrét gyakorlatokat nem tudtunk adaptálni. A projekt során olyan impulzusokat kaptunk, melynek segítségével meggyőződésünk szerint példaértékű új gyakorlatot sikerült kialakítani az együttműködő partnerek között.



Hodruszky Csaba
hivatalvezető- BFKH,
XVIII. kerületi hivatal

A munkaerőpiac változásai, a keresleti és kínálati oldalon megfogalmazódó igények, a helyi foglalkoztatási szervtől és partnerektől gyors reagálást igényelnek. Ennek legfontosabb kulcsa a szereplők közötti gyors információ áramlás és a lehetőségre álló eszközök minél hatékonyabb és minőségi kihasználása. Hivatalunk ehhez egy új munkaerő-közvetítési modell kialakításával tudott hozzájárulni.

– A megtartott képzések közül melyek tekinthetők szükségesnek a továbbiakban is egy felnőttképzési program részeként, valamint milyen tréningekkel egészítené ki a kínálatot?

– A munkáltatók által benyújtott munkaerő igények elemzése alapján megállapítottuk, hogy a munkavállalók számára a meglévő képzettség mellett kiegészítő képzésekre, illetve kompetenciafejlesztésekre van szükség. A közvetítések során felmerült jellemző probléma pl. az idegen nyelv ismerete-, a számítógépes felhasználói ismeretek-, hiánya. Jellemző még a nemzetközi repülőtér speciális igényei ki-elégítéséhez a logisztikai eszközök használatához szükséges jogosítvány hiánya.

Az elmúlt években megváltozott a munkaerőpiaci helyzet. A térségben, bizonyos ágazatokban, - leginkább a szolgáltatásokban – munkaerőhiány alakult ki a szakképzett munkaerő terén. A felnőttképzés irányait a szolgáltatások területén felmerülő szakképzések és kompetencia-fejlesztések felé kell igazítani.

Javasoljuk továbbá saját munkatársaink folyamatos képzését, az élethosszig tartó tanulás megvalósítását, valamint a munkahelyi kiégés ellen, a stressz-oldás érdekében végezhető szupervíziós tréningek bevezetését a minőségi munkavégzés érdekében.

– Milyen főbb tervei vannak a projekt eredményeinek fenntartására, jövőbeni hasznosítására?

– A projekt számunkra legfontosabb eredményének tekintett együttműködések hosszú távú fenntartását tekintjük elsődleges célunknak. Ebben segít a Helyi Munkaerőpiaci Bizottság működése, mely lehetővé tesz a rendszeres információáramlást és tapasztalatcserét a partnerek között.

Vállaljuk, hogy a jogszabályok és a szakpolitika irányelveinek változásait folyamatosan közvetítjük a Képzéskoordinációs Iroda felé.

Biztosítjuk a lakosság számára a Foglalkoztatási Osztály és a Képzéskoordinációs Iroda által nyújtott szolgáltatásokról szóló információk folyamatos megismerésének lehetőségét.

Kihívásnak-megoldandó feladatnak tekintjük a nők munkaerőpiaci helyzetének javítását, mert hazánkban nincs kialakult gyakorlata az atipikus foglalkoztatási formáknak.

Céljaink eléréséhez felhasználjuk a Kormányhivatal nemzetközi, illetve a Foglalkoztatási Osztály szakmai kapcsolatrendszerét. ■



A norvég Inland University of Applied Sciences (INN University) 2017. január 1-én

jött létre a korábbi Lillehammeri Egyetem (alapítva: 1970) és Hedmark Egyetem (alapítva: 1994) egyesülése folytán. Az egyetem hat egyetemi kampusszal rendelkezik Délkelet-Norvégia több városában (Lillehammer, Hamar, Bløstad, Elverum, Rena és Evenstad), körülbelül 13000 diákja van, a munkavállalói létszám pedig 952 fő. Az egyetem képzési kínálata 35 egyéves, 52 alapszakos és 31 mesterszakos, valamint 4 különböző PhD-képzést ölel fel, továbbá egy a Norvég Műszaki és Tudományegyetemmel közös képzést, a meghirdetett számtalan tanárképzési és továbbképzési program mellett.

A kínált képzések a lehetséges szakterületek szinte a teljes spektrumát lefedik: ökológiai és mezőgazdasági ismeretek, pszichológia, sporttudományok, jog, zene, pedagógia, egészség-tudományok, társadalomtudományok, tanárképzés, nyelv és irodalom, biotechnológia, film, televízió és kultúra, turizmus, animáció és digitális játéktechnológia, illetve közgazdaságtan.

Az egyetem ad otthont az ún. Közzolgáltatási Innovációs Központnak (Centre for Innovation in Services), egy számtalan együttműködéssel és partnerkapcsolattal rendelkező tudományos kutatóközpontnak, mely a kutatási területén messzemenő gyakorlati tapasztalattal és magas színvonalú tudásanyaggal rendelkezik. A közzolgáltatások terén megvalósuló innováció témájában országos szinten vezető szerepet játszó központ és kutatói hálózata kulcsszerepet játszik az új társadalmi kihívások kezelésében és megoldásában. Ennek része a központ szárnyai alatt meghirdetett, Innováció az üzleti és közzolgáltatásokban (Innovation in Services, public and private) elnevezésű PhD program is.



Egyetemi karok:

- Alkalmazott Ökológiai és Mezőgazdasági Kar
- Népegészségügyi Kar
- Pedagógiai és Természettudományi Kar
- Üzleti és Igazgatási Kar
- Oktatási és Szociális munka Kar (1963 diák)
- Közgazdasági és Szervezési Tanulmányok Kar (1311 diák)
- Társadalomtudományi Kar (1277 diák)
- Tévéfilm-gyártási Kar (154 diák)
- Norvég Filmiskola (60 diák)

Élethosszig tartó tanulási központ (Centre for Lifelong Learning, CLL):

Az élethosszig tartó tanulási központ Norvégiában a továbbtanulás és a folyamatos továbbképzés terén vezető szerepet játszó szervezet, mely az internetes távoktatási módszerek kifejlesztése és alkalmazása terén széleskörű szakmai tapasztalattal rendelkezik. A 20 alkalmazottat foglalkoztató központ több nyitott tanfolyamot és képzési programot kínál, valamint különféle órákat, konferenciákat és szemináriumokat tart.

A központ egyik jellegzetessége, hogy az általa kínált képzések az internet alapú (on-line) és a személyre szabott, kevert (blended) oktatás keverékét képezik, továbbá munkához kapcsolódóan is végezhetők. A központ meggyőződése szerint a tanulás mindig a tanulók meglévő tudásán alapszik, melyet magukkal hoznak a tanulási helyzetbe. Így a cél az, hogy a tanulási folyamat megfelelő működését biztosítsák, elsősorban pedig azt, hogy a felnőttek magukat a tanulóközösség értékes tagjainak lássák.



Bent Kure főtanácsadó,
Inland Norway University
of Applied Sciences

INTERJÚ

– Milyen pozitív tapasztalatokat, jó-gyakorlatokat, alkalmazható példákat sikerült a projekt kapcsán az önkormányzatnak megszereznie?

– Számomra a legpozitívabb tapasztalat önmagában az volt, hogy a projekt során rengeteg más országból és valamelyest más kultúrából érkező remek embert ismerhettem meg. Ugyanakkor a projekt eredményeként szintén pozitív tapasztalat, hogy a döntéshozók Magyarországon is azonos kihívásokkal néznek szembe, mint mi Norvégiában vagy más hasonló országokban, úgymint a foglalkoztatás és a munkaerőpiaci helyzet javítása, a legfiatalabb generáció helyzete és egy fenntartható jövő megteremtése, nemi esélyegyenlőség, migráció és menekültek, innováció és hatékonyság a közszférában, valamint a helyi közszolgáltatások színvonalának javítása.

– Mi a véleménye a projekt keretében kialakított Képzéskoordinációs Irodáról? A megtartott képzések közül melyek tekinthetők szükségesnek a továbbiakban is egy felnőtt-

képzési program részeként, valamint milyen tréningekkel egészítené ki a kínálatot?

– 2016 júliusában már egyszer látogatást tettünk abban az épületben, ahol a Képzéskoordinációs Irodát tervezték kialakítani: nagy meglepetés volt számunkra, amikor pár hónappal később, 2016 novemberében már a kész helyiséget tekinthettük meg. Lenyűgöző, hogy milyen gyorsan alakították ki ezt a modern és rugalmas képzési központot mindössze néhány hónap leforgása alatt. Véleményem szerint a központ, mely a legújabb képzési technológiával van felszerelve, mindenfajta tanfolyam megtartásához alkalmas helyszín lehet. Lehetőségem volt az egyetemünk által 2017. januárjában a képzési központban tartott kétnapos innovációs tréning során élőben is kipróbálni az új tantermet, mely remekül bevált.

Ami a képzések szervezését illeti, többször említettem, hogy érdemes volna délutáni-esti tanfolyamokat is indítani, illetve a központot a délutáni-esti órákban is nyitva tartani, elsősorban azon lakosok részére, akik informatikai ismereteiket szeretnék bővíteni. Így a központ a kerületben egy olyan helyszínné válhatna, ahol a helyi lakosok találkozhatnak, tapasztalataikat szabadon megoszthatják, egymástól tanulhatnak. Érdemes volna pl. a nyugdíjasoknak, a 70 év felettieknek is indítani alapvető informatikai és a mindennapi internet-használattal kapcsolatos ismereteket kínáló képzést. Emellett természetesen a meghirdethető képzések köre kiemeríthetetlen, sőt, még arra is remek lehetőség nyílik, hogy mindenki számára nyitott, sokszor ingyenes internetes tanfolyamokat (ún. MOOC) is hallgassanak a Képzéskoordinációs Iroda tantermében összegyűltek, melyeket közösen végezhetnek el: az ilyen tanfolyamokat kínáló honlapokon akár ezernél több kurzus közül is válogathatunk. Jó volna, ha még több szakmát, képesítést adó, multikulturális érzékenységet fejlesztő, valamint olyan speciális célcsoportoknak szóló képzés is meghirdetésre kerülne, mint a nők (különösen kismamák), a frissen végzett pályakezdők, illetve a mozgáskorlátozott vagy más módon hátrányos helyzetű személyek.

– **Milyen főbb tervei vannak a projekt eredményeinek fenntartására és esetleges továbbfejlesztésére egy új projekt keretein belül? Lát-e esetleg lehetőséget a további nemzetközi együttműködésre?**

– Véleményem szerint a lillehammeri egyetem, annak élethosszig tartó tanulás központján (Centre for Lifelong Learning) keresztül tovább tudna dolgozni a magyar partnerekkel egy új projekt keretében, melynek során egy jobb és hatékonyabb élethosszig tartó tanulási stratégia és kurzus kínálat kerülhetne kidolgozásra, mellyel még több helyi lakos volna elérhető. Ennek eldöntésében nem én vagyok a kompetens személy, ugyanakkor szívesen támogatok minden ilyen kezdeményezést.

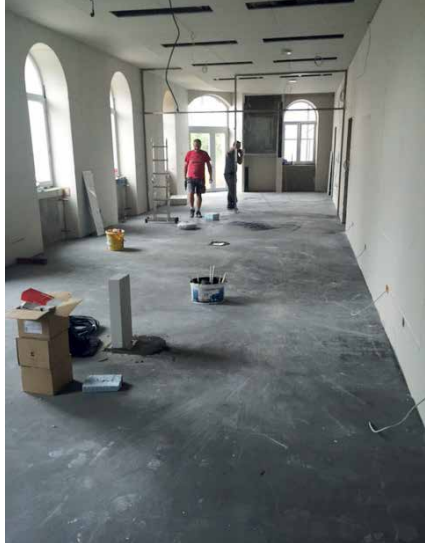


KÉPZÉSKOORDINÁCIÓS IRODA LÉTREHOZÁSA 2016. ŐSZE



KÉPZÉSKOORDINÁCIÓS IRODA MEGNYITÓJA 2016. NOVEMBER 9.





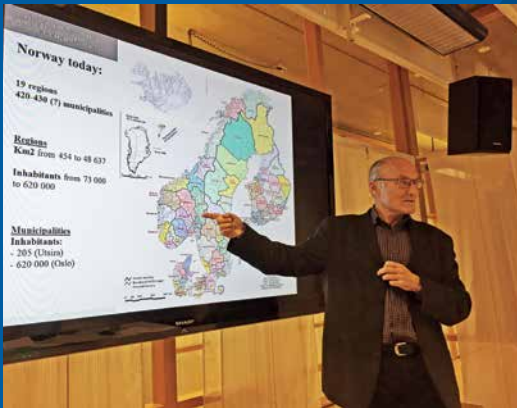
INNOVÁCIÓS TRÉNING 2017. JANUÁR 10-11.



STAKEHOLDER TALÁLKOZÓ 2017. JANUÁR 18.



1. LILLEHAMMERI SZAKMAI TANULMÁNYÚT 2016. OKTÓBER 10-13.



2. LILLEHAMMERI SZAKMAI TANULMÁNYÚT 2017. MÁRCIUS 28.-ÁPRILIS 1.



VEZETŐ PARTNER

Budapest Főváros XVIII. Kerület Pestszentlőrinc–Pestszentimre Önkormányzata

Cím: 1184 Budapest,

Üllői út 400.

Elérhetőségek:

Telefon: +36-1-296-1300

Email: norvegalap@bp18.hu

Honlap: www.tud18.hu; bp18.hu

BELSŐ PROJEKTMENEDZSMENT CSAPATA

Hunyadi István

projektmenedzser, városigazgató

Dr. Szebényi Szabolcs

kommunikációs menedzser

Baksa Tímea – pénzügyi menedzser

Molnár Zsófia – projekt asszisztens

Péhl Erzsébet – projekt asszisztens

PROJEKT PARTNEREK

Vecsés Város Önkormányzata

2220 Vecsés, Szent István tér 1.

Tel. +36-29-555-211

E-mail: palyazat@vvft.hu

Práczki Péter – szakmai vezető,

projektmenedzser

Bugyi Ilona – szakmai megvalósító

Fazekas Krisztina

szakmai megvalósító

Harsányiné Kovács Viktória

pénzügyi menedzser

Polgár Gyula

kommunikációs munkatárs

Murányi Andrea

kommunikációs-

és projekt asszisztens

Budapest Airport Zrt.

1185 Budapest, Nemzetközi Repülőtér

Szarvas Gábor – környezeti kapcsolatok,

környezetvédelem

és működésbiztonsági igazgató

gabor.szarvas@bud.hu

Takács József – stratégiai HR fejlesztési

vezető, jozsef.takacs.hr@bud.hu

Fülöp Tamás

közkapcsolati menedzser

tamas.fulop@bud.hu

Felnőttképzők Szövetsége

1074 Budapest, Szövetség u. 37.

Sum István – FVSZ alelnök

sum.istvan@sztav.hu

Bozsik Boglárka – titkárságvezető

Budapest Főváros Kormányhivatal XVIII. Kerületi Hivatala

1181 Budapest, Városház utca 16.

Hodruszky Csaba – hivatalvezető

Hodruszky.Csaba@18kh.bfkh.gov.hu

Dr. Pilcsák Csaba József

hivatalvezető-helyettes

Pilcsak.Csaba@18kh.bfkh.gov.hu

Tamási Tünde – Foglalkoztatási Osztály

szolgáltatási csoportvezető

TamasiT@lab.hu

Zsigmond Király Egyetem

1039 Budapest, Kelta u. 2.

Dr. Schottner Krisztina

fülkolai docens, rektorhelyettes

schottner.krisztina@uni-zsigmond.hu

Lukácsné Pósn Anna – oktató, projekt

vezető, posananna@hotmail.com

Lillehammer University College

Storhove, NO-2615 2624

Lillehammer, Norway

Bent Kure – senior advisor – Bent.

Kure@inn.no