

m MUNKAHELYI m MÓDI

munkahelyi kultúra, -környezet, -közérzet, -divat, design, munka- és biztonságvédelem

XXV. évfolyam
2022/1. május

E-szállítmányozás
A pizza-üdítő kombótól
a zsúfolt raklapokig



A Covid hatott
a munkavédelmi
balesetekre,
de a bírságot is



HR-VILÁG
A home office „íze”



Ipar Napjai

május
10–13.

HUNGEXPO
Budapest Kongresszusi
és Kiállítási Központ
H-1101 Albertirsai u. 10.

Védőháló
BUDAPEST

**Konferencia
2022. máj. 12.**

**Új megoldások,
új stratégiák!**

**Merre tovább
munkavédelem?**

További információ

a honlapunkon:

www.vedohalobudapest.hu,

www.u4reklam.hu,

illetve a megadott elérhetőségeken személyesen
is állunk az érdeklődők rendelkezésére.

Szervező: U-4 Reklámiroda

Unyi Györgyi +36-20/9259-012

E-mail: unyigyorgyi@t-online.hu

Konferenciára regisztrálás:

www.iparnapjai.hu/vedohalokonferencia
linken lehet



Unyi Györgyi

ügyvezető igazgató, felelős kiadó
U-4 Reklámiroda

Tisztelt Olvasónk!

Aki hisz a számmisztikában, annak nem kell kiselőadást tartani a 2022-es év jelentéséről. Többen vagyunk azonban azok, akiket meg kell győzni arról, hogy a sok kettes azt a lehetőséget hozhatja, hogy a másikkal összefoghatunk. Ha élünk ezzel, kettesben többre leszünk képesek. Tartsunk össze, támogassuk a másikat, erősítsük, s a sok kettes összefogásának eredményeként mindannyian egy magasabb szintre léphetünk. Kezdjük ott, hogy a kikelettel és a tavasszal együtt mi magunk is kivirágzunk, s nyitottak leszünk a világra újból. Zárjuk le a Covid-járvány dosszióját legalább egy időre, s nyissunk egy új mappát! Dobjuk a sarokba a home office netes kapcsolatát, s mozduljunk ki, keressünk hús-vér kapcsolatokat, beszéljünk jelenlélet vállalva! Ehhez jó alkalom például a pont kapóra jövő Ipar napjai 2022 kiállítás. Ünnepezzünk együtt, s ismerjük meg, ki hogy élte túl a vészt, ki hogy lép tovább, milyen újdonságok, érdekességek fűszerezik világunkat, s hol tartunk egyáltalán! Megújult környezetben fogadja a vendégeket a Hungexpo.

A Munkahelyi Módi magazint kiadó U4 Reklámügynökség egy esztendő híján harminc éve alapult, s a jubileumhoz közeledő hangulatban magán a magazinnal túl idén is igazi szakmai csemegét kínál a Védőháló munkavédelmi konferenciával, ami már címevel is csábítja leendő látogatóit: „Új megoldások, új stratégiák – Merre tovább munkavédelem?” A program a MUFOSZ-szal közös szervezésben valósul meg. Az U4 Reklámügynökség az Ipar napjai kiállítás minden napján kétszer szakmai divatbemutatót tart. Sokan találgatják már, vajon ki veheti át idén a munkahelyi öltözet nagydíjat az U4-től. A Munkahelyi Módi magazin most is naprakész ismeretek, érdekességek olvashatók magazinon tárolásban. Mire soraink végére érnek, talán megfogalmazódik majd az a gondolat: tényleg legyünk együtt újra minél többet, fejlesszünk, állítsunk ki, üzleteljünk, s együttesen, egymást segítve haladjunk utunkon, hogy visszaállítsuk a szakma presztízsét.

TARTALOM

- 04** Logisztika – Munkavédelem
- 06** Egyéni védőeszközök és oeko-tex® tanúsítás
- 08** Az utóbbi időben nagyon sokan rákaptak a home office „ízére”
- 12** A pizza-üdítő kombótól a zsúfolt raklapokig – az E-szállítmányozás
- 14** Ami pár éve még csak egyfajta utópiának tűnt
- 16** A Covid hatott a munkavédelmi balesetekre, de a bírságolásra is
- 18** Új munkaruha márka a magyar piacon – FHB Original
- 19** Szemléletváltás a szakképzésben
- 20** Mi változott a munkavédelmi típusú képzésekben?
- 22** Specialista – munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálása területén
- 24** MUFOSZ
- 25** Nagy a biztonságos munkakörnyezet iránti igény
- 26** Intelligens magyar védőruha
- 28** Elismerés a dolgozó alvásáért? – Igen
- 30** Tippek elalváshoz – ha nem megy
- 32** Újonc edző + fiatal csapat = siker!?
- 34** Elismeréseket adott át a VOSZ



**m MUNKAHELYI
m MÓDI**

Kiadó:

U-4 Reklámiroda Kereskedelmi és Szolgáltató Bt.
1203. Budapest, Török Flóris u. 35.

Telefon:

06-20/9259-012,

e-mail:

unyigyorgyi@t-online.hu

Honlap:

www.u4reklam.hu;
www.vedohalobudapest.hu

Felelős kiadó:

Unyi Györgyi ügyvezető igazgató

**Szerkesztőségi
asszisztens:**

Unyi Georgina

Szerzők:

Toró Tímea, Hegoczki F.Zsolt,
Unger Zsolt

Címlap fotó:

Kübler-Salzol Kft.

Nyomdai előkészítés:

Et-Art Stúdió

ISSN:

1419-2209



LOGISZTIKA

— MUNKAVÉDELEM

A neves szakembert a jelen és a jövő kihívásairól kérdeztük, mik az aktualitások a logisztikában, a fuvarozásban, raktározásban napjainkban. Az automatizálástól kezdve a munkaruházaton át az oktatásig sok témát érintettünk. Ehhez kapcsolódóan szóba kerültek a hazai munkavédelem és tűzvédelem legújabb kihívásai is

A logisztikában a munkavédelem bizonymegkerülhetetlen fogalom. Interjú Dr. Doór Zoltánnal, a Magyar Logisztikai Egyesület (MLE) elnökével.

Mik a legnagyobb kihívások ma a logisztikában, külföldön és hazánkban?

–A magyar gazdaság integráns része az európai gazdaságnak és kiterjedt kapcsolatokkal rendelkezik távolabbi földrészekben is. Ebből következik, hogy a hazai logisztikai tevékenység, illetve ellátási láncok integráns részei a globális ellátó rendszereknek. Ezekben a rendszerekben egy ideje a legnagyobb kihívások: a bizonytalanság, és a tervezhetőség hiánya. Nem heverte még ki a szakma a Covid járvány negatív hatásait, a nyersanyag-, alkatrész- és konténer hiányok okozta ellátási és árazási zavarokat. Még nem jutottunk túl a Brexit nehézségein sem, máris következett az energia árának drasztikus emelkedése, majd most az orosz-ukrán háború, és a hozzá kapcsolódó nemzetközi szankciók sorozata, amelyek további bizonytalanságot és áremelkedést okoztak, illetve okoznak jelenleg is a gazdaság szinte minden területén. A felsorolt tényezők már a Covid járvány alatt felszínre hozták

azokat a szakmai problémákat, amelyeket a korábbi „viszonylagos jólét” elfedett.

Ha mindezen problémák nem lettek volna, a szakmának természetesen akkor is kellene foglalkoznia a rugalmas, változásokra gyorsan reagáló működési struktúrák kifejlesztésének szükségességével, amelyben a digitális transzformáció elengedhetetlen fogalom. Foglalkozni kell emellett a fenntarthatóság problémakörével is, és a kellően képzett munkavállalók megszerzésével és megtartásával szintúgy.

Számottevő-e a munkaerőhiány a logisztikán belül, s ha igen, akkor mely területeken?

–A „logisztika iparban” úgy definiálhatjuk, hogy az első számú vezető beosztás kivételével minden területen hiány van. Például az operációkban dolgozók, az eszözöket, gépeket kezelők, vagy a targoncavezetők, raktári dolgozók, raktárvezetők, komissiózók, illetve a nemzetközi gépkocsivezetők nagy számban hiányoznak a munkaerőpiacról. A hiányzó munkaerő kikényszeríti a digitális fejlesztéseket és a vállalatok



Dr. Doór Zoltán

megpróbálnak minél több tevékenységet automatizálni, robotizálni. Vagyis a modernizációs folyamatokat a haladás és a kényszer egyszerre motiválják.

Az automatizálás milyen szinten van jelen és mik a hozadécai?

–Az Ipar 4.0 érettség különböző szintjeit egyre több vállalat éri el, aminek következtében egyre több munkafolyamatot digitalizálnak, korszerűsítenek, automatizálnak. Ennek következménye a nagyobb hatékonyság, és a csökkenő munkaerő igény. tökeigényes, hosszútávú befektetésekről beszélünk, melynek hatásai fokozatosan fognak ágazatonként lecsapódni.

Nálunk is terjednek az automatizált raktári koncepciók. Hol tart a folyamat, mik a tapasztalatok?

–A magyarországi intralogisztikai megoldások, amelybe az automatizált raktárak is tartoznak, követik a fejlett európai trendeket. Ennek következtében és a hazánkban működő külföldi vállalatok közreműködésével egyre több olyan fejlesztést látunk, ahol a hatékonyság növelése és

a munkaerő igény csökkentése érdekében automatizált megoldásokat alkalmaznak, illetve azt lehet mondani, hogy napjaink beruházásai kifejezetten ebbe az irányba toltódtak el. Jelenleg is befejezés előtt áll több olyan automata raktár beruházás, amely kifejezetten magas színvonalat képvisel. Ezekben a létesítményekben az üzemeltető létszám töredéke a korábbi megoldásoknál foglalkoztatottnál. Utóbbi a gyakorlatban azt jelenti, hogy egy vezérlő teremben ül 4-5 szakember, akik a rendszert irányítják és kontrollálják, míg a raktár területén abszolút emberi munkaerő nélkül, robotok és önjáró eszközök alkalmazásával folyik a munkatevékenység.

Az MLE miként kapcsolódik be a honi oktatás rendszerébe?

–A Magyar Logisztikai Egyesület a felnőttképzésben kapcsolódik be az oktatás rendszerébe. Ezen belül is a továbbképzés, átképzés a fő tevékenységi köre. A legnépszerűbb tanfolyamunk a Felsőfokú Logisztikai Menedzser képzésünk, amely gyakorlatorientált vezetői szinteket betölteni képes szakembereket képez. Ezáltal évente négyszáz szakembert adunk így a logisztikai munkaerő piacnak. Ezen kívül egy-két napos szakmai tréningekkel elégítjük ki a koncentrált tudást igénylőket.

Mi a helyzet a munkavédelem területén a logisztikában, szállítmányozásban, raktározásban? (balesetvédelem, tűzvédelem, egészségvédelem vonatkozásában)

–Leszögezhetjük, hogy a logisztikai tevékenység szinte minden beosztásban veszélyes üzem, ezért a munkavédelem, ahhoz kapcsolódóan pedig a munkavédelmi szabályok betartása óriási jelentőséggel bír. A felelős vállalatok nagyon komolyan képzik a dolgozóikat a balesetmentes munkavégzés szabályaira, hiszen például a teher-emelés, a mozgó jármű, és a targonca közlekedés mindennapos elemek a szakmában.

A tűzvédelmi szabályok betartása már a logisztikai létesítmények tervezésekor elkezdődik, s az üzemeltetés során logikusan folytatódik. Itt is mind a járművek (akár elektromos, akár belsőégésű motorral hajtottakról beszélünk), mind a nagy tömegben tárolt anyagok (lett legyen az fa- avagy papíráru) egyenként is kockázatot jelentenek.

Az egészségvédelmi előírásokat – mindkét fél jól felfogott érdekében – a vállalataink betartják, ezzel tudják bizto-

sítani a dolgozók tartós munkavégzését és a betegállományból adódó munkaidő kiesést csökkentését. A Covid járvány hozta szituáció kényszerből vált jó példává, arra hogy a vállalatok hogyan igyekeztek sikerrel védeni a dolgozók egészségét. Példák erre a műszakok megosztásai és a home office kombinációja, az érintésmentes dokumentumkezelés bevezetése, és a speciális védőruházat biztosítása. A MLE is igyekszik jó példával előrukkolni, ezért készítettünk a Covid járvány kezdetekor az egyik magánvasúttal közösen egy jó gyakorlatot bemutató filmet, mely csokorba gyűjti a helyes eljárásokat. Mindenki okulására a tanulságos kis alkotás máig megtalálható az egyik film-megosztó portálon.

Munkaruha, formaruha, védőruha? Jár-e, hol kötelező, miként adják?

–A kérdésben felsorolt öltözékek különböző szerepet töltenek be a munkavégzés során. A munkaruha a tevékenységből adódó fokozott igénybevételtől, gyorsabb elhasználódástól és szennyeződéstől óvja a munkavállaló saját ruháját, vagy helyettesíti azt. Fontos jellemzője, hogy utcai viselésre (általában) nem alkalmas. Juttatása viszont nem kötelező, ennek szabályairól munkaadó a belső szabályozásban rendelkezik. A különböző vállalatok, s itt különösen a nagyobb létszámot foglalkoztatókra gondoljunk, esetében kifejezetten előírják a munkaruha kötelező használatát. Esetenként oly módon is, hogy színnel különböztetik meg a különböző szakterületeken dolgozókat, így az is látóvá válik, hogy mindenki a helyén dolgozik-e, vagy sem. Jogszabály nem tiltja a pénzügyi megváltását, a vállalatok belső szabályozással döntenek el mi a számukra kedvezőbb gyakorlat.

A logisztikában a formaruha használata egyes munkakörökben a szervezet arcukat megjelölését szolgáló ruházat

biztosítása, elsődleges célja pedig a megkülönböztető jelleg. A ruházat fő célja az, hogy a dolgozó jól észrevehető legyen, és az általa végzett tevékenységet jelezze, kifejezze. Pl. a kőzüti-, vízi-, és légiközlekedés eltérő formaruhái differenciálnak, megint más az ügyfelekkel kapcsolatban tartók megjelenése/megjelölése.

A logisztikai munkakörök többségében, mint említettük, igen balesetveszélyesek, igaz ez a termelésre, és a közlekedés különböző ágaira (kiemelten a szállításra és a rakodásra). A védőruha kifejezetten egyéni védőeszköz, mely a munkavégzés során a munkavállaló egészségét, testi épességét veszélyeztető fizikai, kémiai, illetve biológiai károsító hatások ellen nyújt védelmet. Egyaránt szabványok és normák által meghatározott védelmi képességgel rendelkeznek. Juttatását külön jogszabály írja elő, a juttatás rendjét a munkáltató írásban köteles meghatározni. Beszerzése mindig a munkaadó feladata, a munkavállaló részére ingyenesen kell azt biztosítani, pénzzel nem váltható meg. A védősisak is egyéni védőeszköz, sőt kifejezett „dress code”-ja van, amivel viselőjének a munkakörét, vagy beosztását jelzik egyszerűen.

Létezik még a ruhapénz fogalma bizonyos szegmensekben?

–Az úgynevezett ruhapénz fogalma továbbra is létezik, bár már nem annyira általános jelenség. Leginkább olyan helyeken alkalmazzák, ahol a munkavégzés során nem kifejezetten szennyeződik a dolgozó öltözéke, vagy nincs igény arra, hogy a munkaruhának egyéb megkülönböztető szerepe legyen. Ilyenkor pénzügyi megváltással szokták a vállalatok a munkaruha beszerzését a dolgozóra hárítani. Fokozatosan veszít juttatás jellegéből a juttatás fogalmának a javára, sok helyen ki is vezették a gyakorlatból.

Unger Zsolt Géza



EGYÉNI VÉDŐESZKÖZÖK ÉS OEKO-TEX® TANÚSÍTÁS

A FENNTARTHATÓSÁG JEGYÉBEN

„Sikerünk alapja - amellyel a jövőben is kivívjuk ügyfeink elégedettségét – a magas színvonalú szolgáltatás, a minőség és a környezet iránti elkötelezettség”

Az INNOVATEXT Zrt. egyéni védőeszközök (védőruhák, védőkesztyűk) vizsgálatára, tanúsítására és ellenőrzésére kijelölt és bejelentett szervezetként évek óta bővíti megfelelőségértékelési területét.

Magyarországon az egyéni védőeszközök megfelelőség értékelése az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/425 rendelete és a magyar jogrendbe bevezető 30/2018. (II. 28.) és a 315/2009. (XII. 28.) Korm. rendeletek szerint szabályozott. Mindhárom dokumentum egyértelművé teszi azon szervezetek kötelezettségeit, melyek EU-típusvizsgálatot és ellenőrzési tevékenységet végezhetnek, mint bejelentett (Notifikált) szervezetek.



Kijelölt szervezetek

Az EU-típusvizsgálatot és az ellenőrzést végző szervezeteket kérelmük alapján minden tagországban egy hatóság (ITM) jelöli ki és jelenti be a Bizottságnak és a többi tagállamnak.

A megfelelőségértékelési tevékenységeket engedélyező kijelölő hatóság (ITM) évente felülvizsgálja a kijelölés feltételeinek való megfelelést.

A felülvizsgálat kiterjed az esetleges változások/változtatások bejelentésére is, így akár az új szabványok szerinti megfelelőségértékelésre. Új kijelölési területek

A Covid vírus világméretű elterjedésének következtében 2020-ban az Innovatext

Zrt. kiterjesztette a megfelelőségértékelési területét A fertőző anyagok elleni védőruházat vizsgálatára és tanúsításra.

A tanúsításhoz szükséges vizsgálatok egy részét a saját akkreditált laboratóriumában, másik részét közvetített szolgáltatás-ként kínálja.

Az új szolgáltatási terület sikerességét a hazai gyártók körén kívüli megkeresések, majd tanúsítások kiadása is alátámasztja.

A korábbi évek tapasztalata és a piaci igények alapján 2021-ben újabb terület került betérésre, majd idén márciusban engedélyezésre:

A feszültség alatti munkavégzés során használt vezetőképes védőruházat az MSZ EN 60895:2004 szabvány szerinti tanúsítást kínálja.

Az eljárás során vizsgált és tanúsított védőöltözeteket szakképzett dolgozók viselik feszültség alatt végzett munka során, ahol a rendszer névleges feszültsége változó feszültség esetén legfeljebb 800 kV, egyenfeszültség esetén pedig legfeljebb ± 600 kV. A vezetőképes öltözet villamosan folytonos egységet képez a dolgozó számára, alapanyaga lángálló.

Az eljárás alkalmazható kabátokra, nadrágokra, overálokra és kiegészítőkre, mint kesztyűk, kámszák, cipőtakarók és zoknik.

A speciális területhez tartozó vizsgálatok egy részét alvállalkozó végzi, így a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Nagyfeszültségű Laboratóriumában készülnek a lángállósági, a villa-



- termikus hatások elleni védőruházat, fejjvédő eszköz és kézzvédő eszköz
- vegyszerek elleni védőruházat és kézzvédő eszköz
- hideg elleni védőruházat és kézzvédő eszköz
- eső elleni védőruházat
- jó láthatóságot biztosító védőruházat
- hegesztők által használt védőruházat, fejjvédő eszköz és kézzvédő eszköz
- tűzoltók által használt védőruházat, fejjvédő eszköz és kézzvédő eszköz
- antisztatikus védőeszközök
- mozgó gépkatrészek környezetében használt védőruházat
- UV sugárzás elleni védőruházat
- ártalmatlan biológiai anyagok okozta kockázatok ellen védő egyéni védőeszközök
- feszültség alatti munkavégzés során használt vezetőképes védőruházat, fejjvédő eszköz és kézzvédő eszköz

További információ: szemeredy@innovatext.hu

OEKO-TEX® tanúsítás

Három évtizedes tapasztalat felhasználása a jövő érdekében ...

1992-ben, 20 évvel ezelőtt, hogy az ENSZ bejelentette a fenntartható fejlődési célokat, az OEKO-TEX® elindította a STANDARD 100 by OEKO-TEX® szabványt, amely mára az egyik legismertebb termékbiztonsági címke lett a textiliparban. A nemzetközi egyesület ma 17 független, a textil- és bőripari kutató- és vizsgálóintézetet foglal magába, így az INNOVATEXT ZRT.-t is, mint középkelet-európai képviselőt.

Ezek a szervezetek felelősek az OEKO-TEX® szabványokban szereplő vizsgálati módszerek és határértékek közös kidolgozásáért, laboratóriumi vizsgálatokat

- mechanikai hatások elleni védőruházat és kézzvédő eszköz



és üzemi auditokat végeznek világszerte, egészséges előírások szerint. Ezek az átfogó termék- és folyamatauditok biztosítják a megfelelő kockázatkezelést, a fogyasztó- és környezetvédelmet, valamint a jogszabályoknak való megfelelést.

Jelenleg több mint 100 országban 21 000 gyártó, márká és kiskereskedő dolgozik együtt az OEKO-TEX®-vel annak érdekében, hogy termékeik potenciálisan káros anyagokra vonatkozó vizsgálatát biztosítsák. Ugyanakkor világszerte fogyasztók milliói használják az OEKO-TEX® címkéket vásárlási döntéseikhez.

Az INNOVATEXT Zrt 1994 óta működik együtt az nemzetközi OEKO-TEX® Szervezet további vizsgálóintézeteivel, hogy független tanúsításával és szolgáltatásaival hozzájáruljon a fenntarthatóság és termékeifelelősség fokozásához a globális textil és bőr ellátási lánc komplex értékteremtési folyamataiban. Tanúsításai kiterjednek a textil-, ruha- valamint a bőrcipőipari folyamatokra, textil-, ruhaipari termékekre, kellékekre, vegyszerekre, de a bőr- és cipőtermékekre is.

Vizsgálatok és tanúsítás

- STANDARD 100 by OEKO-TEX®
- STeP by OEKO-TEX®
- MADE IN GREEN by OEKO-TEX®
- myOEKO-TEX®
- ECO-PASSPORT by OEKO-TEX®
- DETOX TO ZERO by OEKO-TEX®
- LEATHER STANDARD by OEKO-TEX®

További információ: krajin@innovatext.hu

INNOVATEXT®

Member of the HOHENSTEIN Group

www.innovatext.hu

AZ UTÓBBBI IDŐBEN NAGYON SOKAN RÁKAPTAK A HOME OFFICE „ÍZÉRE”

A szakmai berkekben igen jól ismert HR-specialista és cégvezetővel körbenéztünk a hazai munkaerőpiacon, hogyan áll a helyzet pandémián innen és túl, trendin fogalmazva: home office-től a hubokon át a well being-érzésig terjedt ki a kalandozásunk.

Az első kérdés a munkaerőpiacról szól, mik a pandémia negatív illetve pozitív hozadékai, bevált-e a home office?

–A maszk-helyzettől függetlenül az elmúlt időszakban a vállalatok és az egyének is párhuzamosan rájöttek, hogy sok mindent képesek megoldani home office-ban. Természetesen ez cégtípusoktól is függ, a gyártó cégek nem nélkülözhetik a személyes jelenlétet, de a szellemi munkát kínáló vállalatok nagy része átállt egyfajta hibrid megoldásra. Utóbbiban variációban a hangsúlyt a home office kapja, mert elég sok előnnyel jár, az egy praktikus foglalkoztatási forma. Persze a gyakorlatban rögtön a negatívumok is kiütközhetnek, elég ha csak azt említjük, hogy igencsak egybemosódik a munkaidő eleje meg a vége. A munkamódszert a cégek a továbbiakban is preferálják a vészhelyzeti intézkedések visszavonása után szintúgy, pl. nemrég a MOL vezette be azt a metódust, hogy az öt munkanapból négyre home office-t rendel el.

Tehát bejött ez a formula a cégeknek és ebben gondolkodnak továbbra is, hiába jöttek az enyhítések?

–Igen, sőt sokszor az is előfordul, hogy pont a dolgozó preferálja az otthoni dolgot, mert így elmarad a dolgozónak a munkába járás és hazautazás része, ezzel időt és bértet, benzint, tehát pénzt, paripát, fegyvert lehet egyszerre megtakarítani. Emellett egy rugalmas időbeosztást engedélyez, lehet akár két meeting között ebédet főzni, vagy átvenni a futártól rendelt holmit, ez az online átállás is az elmúlt pandémiás időszak hozadéka. Aki képes megfelelő időbeosztásban tevékenykedni, az sokkal hatékonyabb tud lenni, mintha egy irodában



lenne. Azok a kkv-k, melyek nem hajlandók a kompromisszumra, még hátrányt is szenvedhetnek emiatt. A dolgozók ma öntudatosabbak már, szeretik érvényesíteni a jogaikat, szeretnék dönteni a saját körülményeiről: heti egy-két nap home office jól jön nekik. Természetesen az interakcióra, a társas kapcsolatokra szükség van, ezért nem zárható ki teljesen a jelenléti munka sem, s éppen ezt tudja optimalizálni a hibrid rendszer. A kom-

munikáció élőben hatékonyabb, ezt ne feledjük, és azt se, hogy az online kommunikáció jóval fárasztóbb, hiszen több érzékszervet vesz igénybe. Előfordulhat az is, és ez nem csak magyar specialitás, hogy az öt napos bentlétre kárhozott dolgozó húzza az időt, pótcselekvéseket végez, magántelefonokat intéz és a vége az, hogy mindezek együttesen a hatékonyság rovására mennek. Viszont otthon is eléri telefonhívás, az e-mail ezen-



Csapos Noémi

ezirányú beruházások is történtek, ezért a cégvezetők jogosan ki akarják használni, hogy internetelőfizetéseket eszközöltek, az asztali gépek helyett laptopokat vettek a dolgozóiknak és egyebek.

Mi a helyzet manapság a munkanélküliséggel, csökkeni látszik, sőt egyes szegmensekben a munkavállaló még talán válogathat is?

–Igen, az elmúlt két évben sok minden megváltozott, az eseményeknek vannak nyertesei és vesztesei egyaránt. Egyértelműen vesztes ágazatok a turizmus, a szállodaipar és a vendéglátás is, nem is beszélve az egészségügyről. Ahol nincs pénz az nagy gond, ahol nem is lesz, ott elmegy a dolgozó más irányba keresgél. Bizonyos ágazatokban viszont pont a pandémia hatására növekedés ment végbe, ide sorolhatjuk az FMCG cégeket, melyeknél az élelmiszer forgalmazás bővülésével növekedett a bevétel. Ezen folyamatokra nagy hatással van az, hogy az emberek vásárlói szokásai átalakultak, mert nem lehetett külföldre menni, de a fogyasztó azért el akarta költeni a pénzét, családi házat vett, abba kellett bútor is, esetleg mellé egy medence, emellett többen vettek háziállatot, az ehhez kapcsolódó áruk forgalma szintén felívelt, no meg sok kamera, laptop fogyott, így a szerencsés ágazatokban éppenséggel növelniük kellett a cégeknek a kapacitást, a gyártást muszáj volt bővíteni, sok vállalkozás ezért beruházott, hogy a versenytársak nem tudják vele tartani a lépést, így pozícióját megerősítette, ehhez viszont szélesebb körű munkaerő kell, a dolgozók megbecsülése növekedett, így az elmúlt két évben átlagosan 15-20% -os béremelkedésről beszélhetünk. Minden mindennel összefügg. Jelenleg kedvező a helyzete a munkavállalóknak több területen, persze azért nem mindenhol.

Tehát manapság aki akar, az el is helyezkedik?

–Azokban a fejlődésen átesett szegmensekben, melyeket előbb említettünk, okvetlenül. Ha megvannak a fő fegyvertények, azaz a szaktudás, a nyelvvizsga és a piacképes végzettség, társítva a meg-

felelő akarattal, akkor sokszor akad arra precedens, hogy a dolgozó válogathat a felkínált munkakörök között. Kivételt képeznek a felvillantott másik oldal paraméterei, az egészségügy széles berkei vagy a tanári pálya, ezek jó esetben is csak konstansnak bizonyulnak egyelőre. Emellett azonban a sok hazai beruházás is a pozitív irányba viszi a gazdaságot, jön hozzánk a külföldi tőke, az építőipar zakatol: gyárak, üzemek és raktárok épülnek sorra. Ezek a cégek bizony mind a magyar szürkeállományra pályáznak, s előnye a versenyfutásban annak lesz, aki beszél 1-2 idegen nyelvet és van egy speciális végzettsége hozzá. Persze aki nem beszél idegen nyelvet, de kvalitások szakember, őt azért a kkv-szektor is fel képes szippantani, összességében tehát sok igény merül fel, de sokféle terület is áll a munkavállalók rendelkezésére.



Az online kereskedelem ebbe a körforrásba miképpen szólt bele?

–Abszolút beleszólt, hiszen nézzük csak meg, hová tűntek a turizmusból azok az emberek, akiknek a fejük felett megszünt a munkáltatójuk. Hát azt vesszük észre, hogy elmentek futárnak, ügyfélszolgálatosnak, esetleg recepciósnak, de akár raktárosnak, targoncásnak is, ha éppenséggel úgy adódott. Egyfajta indukált szakmaváltásról van szó, amely egyeseknél lehet hosszabb távú is, de időlegesen sokan váltottak, gondoljunk csak a színházak bezárása alatti időben a színészekre: ők is elmentek hirtelen futárnak, babyszitternek. A pandémia lecsengőben van, de egyre több futárra van szükség, mert a lakosság jó része rászokott egy eddig részben kihasználatlan területre, nevezetesen az online vásárlásra, és továbbra is interneten kíván rendelni vacsorától kezdve rotációs kapán át színházjegyre mindentől.



Újabb és újabb irodaházak nőnek ki a földből, de felvetődik a kérdés, hogy kik lesznek majdan ezekben, feltéve ha az emberek zöme már home office-ban dolgozik?

–Érdekes meglátás ez, de azért higgyük el, szükség lesz bizonyos számú irodára a jövőben is. Persze a cégek gondolkodása ilyen vonatkozásban is változik, pl. nem mindenkinek lesz külön szobája ezentúl, avagy még asztala sem, meg lesz osztva a kollégák között minden, s akár napi vagy heti bontásban lehet ezeket a struktúrákat kivitelezni. Sok cégnél úgynevezett hubokat hoznak létre (szó szerinti fordításban: csomópont, középont vagy kulcspon), ahol teljes meg- és felosztás van, akár teamek, akár egyének között, aztán majd csak a hétindító értekezleteken van együtt az egész állomány – annak minden előnyével és hátrányával egyetemben. Ide tartozik, hogy megnőtt a fontossága napjainkban az inspiráló terek létrehozásának is, létezik már alkotószoba, pihenő helyiség és egyéb újfunkciójú terekről is hallhatunk. Elvárhatóvá vált, hogy egy tőkeerős cég beruház házon belül is: minikönyvtárat, saját kávézót nyit, minden létezőt igyekszik megtenni a well being fenntartása okán. Mindemellett az elosztás tendenciája a közeljövőben továbbra is a kevesebb privát szférát és a nagyobb közösségi tereket preferáló megoldások létrehozása felé megy.

Igen, hallottam már a teljeskörűsége egy kiváló példát: nyit az új irodaház, az első emelet az övék, fentebb kiadják bérbé és lent a földszinten (úgymond a fogadószinten) kisbölt, fitnesszterem és vegytisztító lesz kialakítva.

–Igen, egyfajta tendencia lett, hogy mindinkább bekerül a munkahely közvetlen közelébe az, ami a komfortérzetet szolgálja, legyen az fitnesszterem, kulcsmásoló vagy vegyesbolt. Érezze magát a dolgozó optimálisan a munkahelyén is, ne csak az otthonában. Emellett szerencsére párhuzamosan nő a fizikai és mentális egészségre fordított figyelem, felértékelődnek a magánegészségügyi szolgáltatások (lsd. precíz ellátás a várólisták mellőzésével), hangsúlyossá válik a prevenció kérdése (pl. átfogó menedzser-szűrések), s ezek a pluszok igenis mágnesként vonzzák az erre fogékony munkavállalókat.

Ez utóbbi témakör szinte át is vezet minket a munkavédelemből, mely a felvázolt sorban egyfajta második lépcsőnek tekinthető.

–Kijelenthetjük, hogy a munkavédelem felértékelődött az utóbbi időben. Általános tendenciák hatására, márcsak a pandémia miatt is: kötelező maszkviselés, fertőtlenítések sora, ha kicsit is beteg a dolgozó, már ne menjen munkába. De említhetjük a kötelező és ingyenes teszteléseket, az egymástól távolra rakott íróasztalokat, munkaállomásokat és sok más intézkedést. Megfigyelhetjük, hogy több négyzetméter nem feltétlenül kell, de maga az iroda azért kell, lehet egyvel kisebb, lehet bérelni azt, stb. Egyébként sem jó a beteg kolléga, figyelni kell erre, inkább biztonságból maradjon otthon, viszont erre sokszor korábban nem figyeltek a vezetőkben, de ez most megváltozott, hiszen a covid alatt az intenzív fertőzések miatt volt, hogy a fél cég lebetegedett és szinte szó szerint megállt az élet. Olykor a felezést éppenhogy a prevenció diktálja: „A” hét és „B” hét az irodában, nem utazhat

együtt, egy légtérben a menedzsment összes tagja, stb. A magyar munkahelyi kultúrára nem volt jellemző ez az odafigyelő és egyszersmind preventív magatartás, de most – ha részben kényszer hatására is – de igencsak hangsúly került rá.

És az alapértelmezett munkavédelemmel és tűzvédelemmel mi a helyzet?

–A multinacionális és állami vállalatok számára muszáj bizonyos szinten foglalkozniuk velük, de hozzáfűzöm, hogy egy átlagos irodában, a szellemimunkát végző dolgozónak nem kell speciális oktatást kapnia. Talán a változást ott érhetjük tetten, hogy ahol laza volt ezek kezelése, ott az is maradt, mondván, hogy nincsen rá idő vagy ember, ahol fokozottabban szükséges, ott hatványozott figyelmet fordítanak rá. Ember és profit védelme itt egyet jelent: egyfelől ne legyen baleset, betegség, másfelől ne legyen selejt, termelés kiesés. Annál a cégnél, ahol komoly gyártási tevékenység folyik, ott elvárás az aktív odafigyelés a munkavédelmi paraméterekre és emellett egyre inkább a környezetvédelmi dolgokra is (szelektív hulladékgyűjtés, megújuló energiaforrások használata, stb.) Utóbbinál szokott élesebben felmerülni a tűzvédelem kérdésköre is. Leszögezhetjük, hogy még van hova fejlődünk, de a tendenciák mindenesetre biztatóak. Érdekes megfigyelni a legfiatalabb generáció munkavállalóit: rögtön kitűnik, hogy trendi fiatalokat vonzanak a környezettudatos cégek, de még ott is lehetnek hiányosságok – vagy némileg eltúlzott elvárások? –, ugyanis egy ifjú hölgy egy ilyen, a fenntarthatóságot eléggé szem előtt tartó cégnél nehezményezte, hogy a használt gépi kávékapszulák szelektív gyűjtése nem megoldott, s ez ügyben sürgősen intézkedni kellene. Sokan ezt a felszólalást már túlzónak vélték, mindenesetre pozitív dolog, hogy a mai



Foto: www.freepic.com

fiataloknak az ökolábnyom csökkentése, a fenntartható fejlődés előmozdítása már fontos tényezők, sőt zömük szerencsére hajlandó is tenni érte.

Léteznek még klasszikus munka- és tűzvédelmi előadók?

–Persze, ahol kell, ott alkalmaznak ilyen szakembereket, de leginkább azokon a területeken, ahol jogszabály is előírja azok foglalkoztatását. Ahol viszont jó volna, de nincs mód és pénz ilyen munkatársakat felvenni (mondjuk a forráshiányosabb kkv-szektorban), ott mindennapi rutinná vált az on-the-job tréning alkalmazása, azaz a munkafolyamat során kvázi oktatásban is részesül a delikvens, amikor a mentorával párhuzamosan végzik el a munkafolyamatot. Negatív példával élve azt mondhatnánk, hogy rossz esetben legyen egy üzemi baleset, kövesse azt egy munkaügyi per és ha nyert a munkavállaló végül, akkor kap kártérítést, míg a menedzsment pedig a fejéhez kap, s utána mindjárt lesz precíz oktatás onnantól kezdve az üzemben. Nem utóbbi a jellemző, de azért elkelne idehaza egy kis nyugati avagy távol-keleti figyelem és figyelem,

amely persze meg is érkezik automatikusan a hazánkban megtelepedett külföldi vállalat személyének garanciájaként.

A munkaruha, formaruha és védőruha fogalmait miként definiálhatjuk?

–A törvény szabályozza ezeket általánosságban (az egyezéseket és a különbségeket is), ez jól le van írva fehéren-feketén, nagyjából csak be kellene tartani ezeket. Természetesen nagyban függ a munkakörnyezettől, a munka jellegétől és típusától, stb. A munkaruha nem mindig védőruha, de a védőruha egyúttal munkaruhaként is funkcionál. (Az egyes helyeken elvárt fehér ing vagy blúz a munkaruha körébe tartozik.) Az alkalmazó cégnek kell biztosítani mondjuk az építkezéseken az acélbetétes bakancsot és a fejtvédőt, vagy egy hűtőraktárban a megfelelő kabátot és védőkesztyűt. A védőruha tulajdonjoga végig a cégé marad, van egy változó kihordási ideje, utána kell újat biztosítani a dolgozónak, ha pedig a használója elveszti, netán eladja azt, akkor a béréből az értékét le fogják vonni feltétlenül. Formaruha kialakítását ott tapasztaljuk, ahol a cég attribútumai (logó, színek, design,

stb.) megjelennek a viselt külsőségeken is, lásd legszembetűnőbb példaként a stewardesseket, a pilótákat: nem is lehet mást viselni náluk a megszabotthon kívül. A formaruha és az egyenruha azonos tulajdonságait jeleníti meg ez a példa is.

Létezik még az a fogalom, hogy ruhapénz?

–Az állami szférában még előfordul, a magánszektorban már kevésbé, multiknál esetleg bizonyos területeken. Mondjuk egy komoly bankban, főként ott, ahol nem szokásjogon alapuló, hanem írásban lefektetett dress-code van, ott adnak, adniuk is kell, mert csak így tudja megfelelően megoldani a dolgozó a mindennapi hivatali megjelenését. Azokon a helyeken, ahol felmerülhet az igény a ruhapénzre, de mégsem adnak, ott erre kétféle magyarázat lehetséges: egyfelől pusztán nincs rá megfelelő keret, másfelől a béren kívüli juttatások sora annyira kibővült az utóbbi évek során, hogy a dolgozó kaphat sok mást a dolgot helyette: SZÉPKártyát, egészségügyi biztosítás hozzájárulást és egyebeket, melyek akár egyenként is, de összességében feltétlenül kompenzálják az amott elmaradt juttatást.

HIRDETÉS

A SZAKMA MESTERE. SECUMAX 320.



A SECUMAX 320 a fólia-, a műanyag pántolószalag és sok más csomagolóanyag vágásának szakértője. Ebben a biztonsági vágószerszámban egyaránt megtalálható a tökéletes ergonómia, a könnyű kezelés és a maximális munkahelyi biztonság. Kapható fémdetektor által érzékelhető kivitelben is.

A SECUMAX 320 méltó utódja a közkedvelt COMBI-nak. Próbálja ki!



ENJOY SAFETY
MADE IN SOLINGEN

martor

A PIZZA-ÜDÍTŐ KOMBÓTÓL A ZSÚFOLT RAKLAPOKIG VILÁGSZERTE NAGY SEBESSÉGGEL FEJLŐDIK AZ E-SZÁLLÍTMÁNYOZÁS

Az ember nem is gondolná, hogy az elektromos haszongépjárművekkel működő, városi ármozgatás még a személyautók piacánál is gyorsabban növekszik. Pedig így igaz, elég csak abba belegondolnunk, hogy itthon és külföldön is folyamatosan növekszik a különböző termékek házhoz rendelése, s ezt a tendenciát a pandémiás helyzet csak tovább fokozta. Szakértők prognosztizációja szerint a szegmens bővülése a következő öt évben akár 40% is lehet.



Az áru fuvarozást hagyományosan még manapság dízeles furgonokkal/kisteherautókkal oldják meg, ám hazánkban is terjed a környezettudatos szemlélet, népszerű modell például a Nissan e-NV200, több városi áruterítő cég, többek közt a Lipóti Pékség is használja már. De vegyük csak a felfokozott hangulatú Black Friday-t és a számos további rendelést ösztönző programot, – a karácsonyi lázról már nem is beszélve – máris láthatjuk, mennyi terméket fognak megmozgatni a cégek a raktárból időről időre.

Ezen a növekvő piacon van jelen például a német StreetScooter, akik „rég motorosnak” számítanak. Az aacheni központú cég a Deutsche Post DHL leányvállalata, és már közel 12 ezer, saját fejlesztésű és gyártású elektromos furgonjuk szeli az utakat. Büszkén mondhatjuk, hogy Magyarország is zárkózik fel a trendekhez. A Magyar Posta számára sem ismeretlen az elektromos meghajtású járművek használata, városi csomaggyűjtő és kézbesítő szolgálatra már a két világháború között (!) 34 darabos flottát üzemeltetett. A társaság természetesen manapság is használ elektromos meghajtású járműveket: jelenleg 45 elektromos kisteherautó, 123 darab háromkerékű elektromos segédmotor, és 248 pedelec rendszerű e-bike van náluk napi használatban. A piacon egyre több gyártó jelentkezik olyan teljesítményű elektromos meghajtású eszközzel, amelyek mind hatótávban, mind kubatúrában képesek a városi logisztikai feladatok ellátására. A Posta a nemrég egy MAN eTGE teherautó tesztelésére kapott lehetőséget. A járművet két hétig csomagkézbesítési feladatokra tesztelték a postai munkatársak. A próbatartak végén mind egyértelműen pozitívan nyi-



Elektromos Volvo kamion (FH, FM és FMX)



Nissan e-NV200



Deutsche Post DHL



Nem vezett el az elektromos autók állami támogatása a költségvetési szigorításban

A pályázatokat kezelő állami cég cáfolta a híreket, miszerint nem lesz a korábbiakhoz hasonló támogatási program a villanyautók vásárlására.

Karácsony előtt két nappal jelent meg az a kormányrendelet, amely szerint a 2022-es évre tervezett 755 milliárd forintos költségvetési zárolás az állami elektromos autó támogatási programok új lebonyolítóját is érinti, mivel az Innovációs és Technológiai Minisztérium az állami pályázatokat kezelő Humda Zrt. teljes, közel 16 milliárd forintos költségvetési keretösszegét elvonta. Az állam által biztosított forrás nélkül viszont nagyon nehéz támogatási programot finanszírozni.

A Portfolio most úgy értesült a szervezettől, hogy a céget érintő pénzügyi átcsoportosítás – a hajdúnánási MotoGP-pálya építése miatt történt – a tisztán elektromos járművek beszerzésének állami támogatását nem érinti, vagyis nincs veszélyben az egyik legnépszerűbb hazai vásárlásösztönző pályázat. Hozzá tették, hogy a továbbiakban meghirdetendő elektromobilitási pályázatokról a megfelelő időben tájékoztatást adnak.

A Humda új szereplő az e-autók támogatási programjainak lebonyolításában: december elején derült ki, hogy a korábban ezt a feladatot ellátó Iparfejlesztési Közalapítványtól (IFKA) a pályázatok kezelése átkerült a HUMDA (Magyar Motorsport és Zöld Mobilitás Fejlesztési Ügynökség) hatáskörébe.

Nézzük a tényeket, amiket az eddigi kiírás tartalmazott:

- Az elektromos autó pályázat minden Magyarországon vásárolható, tisztán elektromos új járműre érvényes.
- Sem hibrid, sem plug-in-hibrid autókra nem vehető igénybe a támogatás.
- Csak új gépjárművekre és tesztautókra vonatkozik.
- Használt autók nem vásárolhatunk támogatással.
- Zárt, vagy nyílt végű pénzügyi lízing és operatív lízing keretében is támogatják az elektromos gépjárművek beszerzését
- Az elnyerhető támogatás sávós: tehát az alacsonyabb árkategóriában a támogatási összeg magasabb, drágább autónál pedig alacsonyabb.
- A támogatás magánszemélyeknek a tisztán elektromos, maximum ötszemélyes személygépjármű vételárának legfeljebb 50 százaléka, de legfeljebb 2,5 millió forint lehet.
- A vissza nem térítendő támogatás a 12 millió forintos beszerzési ár alatt elérheti a 2,5 millió forintot.
- 12-15 millió forintos árú elektromos autók esetén 1,5 millió forint az állami támogatás.
- 15 millió forint felett nem jár a támogatás.



latkoztak a tapasztalatokról. Bizonyítandó, hogy a furgonoknál eggyel nagyobb platformokon is van létjogosultsága az elektromos meghajtásnak.

De visszatérve a németekre.

Az említett vállalat a közeljövőben belép az USA piacára is, ahol még nagyobb, régebbi hagyományai vannak az áruk kiszállításának. A Los Angeles Auto Shown a cég technológiai vezetője kifejtette, hogy szerinte a szállítmányozás jövője az, hogy az áruk belsőégésű motorral szerelt kamionokkal eljutnak a városokig, ahonnan aztán e-furgonok terítik szét azokat. A megvalósítás útjára is léptek, ugyanis mindehhez saját járműveket fejlesztenek, saját akkupakkal, amikhez a cellákat a neves dél-koreai gyártó, a Samsung SDI szállítja.

Ők magukra szerénytelenül a fuvarozás Teslájaként tekintenek, ám Elon Muskkal ellentétben ők nem csúcsteljesítményű személyautókat, hanem nagy teherbírású furgonokat akarnak gyártani. A most Németországban futó furgonjaik

20-40 kWh-s akkupakkokkal vannak felszerelve, de mindenre fel vannak készülve: az olyan amerikai nagyvárosok, mint Los Angeles meghódítására 120 kWh-osat állítanak csatasorba. Rendszerben gondolkodnak, ezért folyamatosan elemzik a már működő furgonok adatait és elemzik, melyik városban hol kell töltőket (AC, DC is) elhelyezni a stabil működés érdekében.

Világtendenciáról beszélhetünk mindenképpen. Ezt több felmérés is alátámasztja. Például kiderült, hogy közel 80 százalékkal többen teszteltek 2021-ben elektromos kisáruszállító járműveket az előző évhez képest, ahogy azt a Wallis Automotive Europe adatai is alátámasztják. Sőt azt is állítják, hogy számos szállítmányozó cég és vállalkozó 2022-re részben vagy teljes mértékben villanyautókra kívánja cserélni használati járműveit.

Az idei év tehát fordulópontot hozhat a kisáruszállítási célokot szolgáló hazai járműpark összetételében is. Erre utal a tény, hogy látványosan, közel négyötödével megnőtt idén az elektromos furgonok tesztelése iránti érdeklődés a gépjármű-

nagykereskedelemmel foglalkozó Wallis Automotive Europe statisztikái alapján. A pozitív trend okai mindazonáltal összetettek. Egyrészt évről évre fontosabbá válnak a szállítmányozó cégek számára is a fenntarthatósági szempontok. A károsanyag-kibocsátás visszaszorítása a nagyvárosokban kiemelt elvárást jelent, ezért elsőként az áruszállítással foglalkozó társaságok kezdték meg Magyarországon is széles körben a zéró emissziós járművek kipróbálását. A megrendelések száma lassan, de biztosan emelkedik. Állami vállalatok, nagy cégek térnek át az új módszerre, de most már a honi vállalkozások, kkv-k sem kell, hogy kimaradjanak a sorból, ugyanis pályázati úton a magyar állam is folyamatosan osztja az „ingenymilliókat” a környezettudatos állampolgárainak. Összefoglalóan kijelenthetjük, hogy az elektromos szállítmányozás világszerte hatalmas robbanás előtt áll, ha a gazdasági és politikai szelek is úgy fújnak, akkor a fejlődésnek nem állhat semmi sem az útjába.

Unger Zsolt Géza

AMI PÁR ÉVE MÉG CSAK EGYFAJTA UTÓPIÁNAK TÚNT

A Volvo elektromos félteherautója 150 mérföldes hatótávval bír egy feltöltéssel



Rövid időn belül közel megháromszorozódott Európában az elektromos teherautók értékesítése

Egyelőre úgy definiálhatjuk, hogy az elektromos teherautók fejlődése és térnyerése egyelőre még a korai szakaszban jár, de már most egyértelműen kiláglanak a rohamos növekedés bizonyos jelei. Sokan hiszik azt, hogy jó és előremutató az elektromos kamionok létezése, de nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy amíg a jelenlegi akkutechnológia nem fejlődik komolyan, addig ezek a járművek maximum a katalógusokban léteznek. Pedig az igazság

Az első teljesen elektromos Volvo teherautók, amik már nem csak a jövő víziói



nem is cáfol rá a valóságra, hiszen az elektromos kamionok csak Európában 193 százalékos növekedést tudtak produkálni az elmúlt években. Emellett jogos felvetés, hogy mihez képest dobálózunk ekkora növekedéssel? Nem árt tudni, hogy csak 2020-ban 346 darab új elektromos kamion került a kontinens útjaira, ráadásul a „heavy”, a 16 tonnánál nagyobb kategóriában. Minderről az IHS Markit nevű elemzőcég készített kimutatást, a piac feltérképezése okán, mégpedig a Volvo Trucks megbízásából. Ráadásul ebben a lajstromba vett 346 darabban nincsenek benne az angol számok, ugyanis onnan nem érkezett adat.

A piac királya – nem meglepően – a Volvo Trucks lett. Az elektromos Volvo kamionok 42 százalékát adták Európában, azaz konkrétan 145 darabot. 2021-es tervezetük pedig még ennél is nagyratörőbb volt, hiszen elmondásuk szerint a tavalyi évre már előzetesen 1100 e-kamionra kaptak rendelést. Igaz ez világviszonylatban érvényes, ugyanis ezeket globálisan fogja teríteni a Volvo. (Ez a volumen aztán nagyjában-egészében meg is felelt az elképzeléseknek, még a pandémia részben bele is szólt a folyamatokba.)

A még nagyobb dobás idén várható, mert a paletta tovább bővül: 2022 második felében három új Volvo elektromos kamion is gyártásba kerül (FH, FM és FMX), sőt az észak-amerikai piacra még a Volvo VNR-ből is szállítanak. A svédeken

tehát nem fog múlni a folyamatos ellátottság, és nyilván a konkurensok sem nézik ezt ölbe tett kézzel. A Volvo Truck az uniós doktrínákhoz messzemenőig igazodik, szerintük a kamionos üzletágukon belül az elektromos meghajtásúak értékesítései 2030-ra elérhetik az 50 százalék körüli részesedést, azaz fele-fele arányban fognak értékesíteni „villanyos”- és belsőégésű motorral szerelt járműveket.

Nem véletlenül nyilatkozott tavalyi év elején hallatlanul bizakodóan Roger Alm, a Volvo Truck igazgatója: „Eltökélt szándékunk, hogy az elektromos teherautó-forradalmat mi vezessük és piacvezető pozíciók Európában a legjobb bizonyíték arra, hogy jól csináljuk. Még ha a mennyiségek továbbra is alacsonyok, gyorsan növekvő érdeklődést tapasztalunk Európában, Észak-Amerikában és a világ más részein egyaránt. 2021-ben több mint 20 országban, több mint 1100 teherautóra vettünk fel megrendeléseket, beleértve a vásárlási szándéknyilatkozatokat is. Meggyőződésem, hogy kulcsfontosságú versenylőnnyé válik az elektromos, zéró károsanyag-kibocsátású kamionok elérhetősége egy gyártó kínálatában.” –

Az IHS tanulmányában az is benne van, hogy darabszámra melyik EU-s országba hány e-kamion került. A képzeletbeli dobogó tetején, talán meglepően Svájc áll 77 darabbal, majd az ezüstérmes Norvégia következik 56-tal, míg a hazai piacra 47 kamion került, így lett Svédország

bronzérmes. A sereghajtó Ausztria volt, a maga egy példányával, melyet például külön megelőzött Magyarország, hiszen mi 7 kamiont rendeltünk meg.

A fejlődés töretlennek tűnik, annak ellenére, hogy egyre erősödnek az elektromos-autózás fenntartható fejlődést maximálisan támogató voltát megkérdőjelező felhangok. Egy biztos, vannak kísérletezések más módszerek alkalmazására, akár másféle alternatív meghajtások fejlesztéseiről hallhatunk, akár a belsőégésű motorok tökéletesítését szorgalmazók hangja erősödik fel. Azonban az tény, hogy egy csapásvonalat a gazdaság a politikával karöltve kijelölt, és egyelőre erről az útról egyik potenciális résztvevő sem tért le, avagy nem volt képes letérni.

Unger Zsolt Géza





A COVID HATOTT A MUNKAVÉDELMI BALESETEKRE, DE A BÍRSÁGOLÁSRA IS

A Covid-járvány munkavédelemre és a munkavédelmi ellenőrzésre gyakorolt hatásának vizsgálatához lapunk a Covid elterjedése előtti adatsorokat és elterjedése alattiakat is elemzett. Így tökéletes áttekintést nyújthatunk a témáról olvasóinknak.

A XXI. század pestisének tartott járvány aknamunkájának feltérképezéséhez nevezett területen 2017-től 2021-ig tartó adatokban kutattunk. Mindenek előtt a Covid-járvány alatti munkabaleseteket vettük górcső alá. Amíg 2017-ben 23 387 munkabaleset mellett 2018-ra 23 738 lett, 2019-re már 24 055. S bár a Covid-19 vírus a nevéből adódóan is az utóbbi évben lett felfedezve, a kínai mintájú járvány akkor még csak a kiindulási területen fejtette ki hatását. A magyar adatokba tehát még nem szólt bele, s így tökéletesen megfigyelhető a munkabalesetek vírushatástól mentes növekedési trendje. 2017-től 2019-ig 2,86 százalékkal nőtt a munkabalesetek száma. 2020 márciusában Magyarországon is megjelent a vírus, s azonnal éreztetni kezdte az élet legtöbb területén elsöprő lendületét. Ennek következtében 2020-ra 20366-ra zuhant vissza az adat, de 2021-ben is csak 21591 esetet regisztráltak. Meg kell említeni,

hogy jelzett utolsó két évben a csökkenéshez valójában a járvány következménye járult hozzá. Nevezetesen a kormány társadalmat védő intézkedései részeként kijárási tilalmat vezetett be éjszakánként, s még az ipar egy része is behúzta a féket, mondván, nem lesz kereslet a világban annyi termékre, míg a többi munkahely jelentős hányada teljes egészében leállt. Ezek mellett a dolgozókat is védeni kellett, vagy eleve megfertőződtek, így volt olyan dolgozói létszám, amely ha akart volna, se tudott volna munkába járni. A sokszor kongó munkahelyeken értelemszerűen nem is adódott annyi munkabaleset. 2017-től a munkahelyi balesetekben meghaltak száma is hasonló képet mutat, hiszen 89-ről a 2018-as 80-on keresztül a 2019-es 81-ig jutunk, amely nagyjából stagnálást jelent. Majd 2020-ban a Covid-korlátozások csúcán 70-re esik vissza a halálozások száma, hogy 2021-re visszatérjen a korábbi sorok stagnáló trendjét folytatni 84 elhunnyttal.

Az ötéves időintervallum társadalmi, gazdasági, politikai hátterét sikerült felvázolni a Covid-vírussal, mint az egész jelenségegyüttes mozgatórugójával. Ennek fényében megismerhettük a munkahelyi baleseteket és az ezek miatti halálozásokat. Most megvizsgáljuk, hogy a munkavédelmi hatóságok, hogy tevékenykedtek ebben az időszakban. 2017-ben 14 605 munkáltatót ellenőrzött a hatóság, 2018-ban 14 298-at, míg 2019-ben 12 784-et. Kis eltéréssel, de nagyjából változás nélküli helyzetről érkezhettünk a három év leforgása alatt. Ugyanezen időn belül 11 272-ről eljutunk, 10 407-en át 9468 munkáltatói szabálytalanságig, amit a munkavédelmi hatóság észlelt. Mozdulatlanság a jellemző 2020-ig, amikor is 6649-ig visszakúszik a feltárt szabálytalanságok száma, s még további esést feltételez a 2021-es féléves 2370, mint problémás esetszám. A munkavállalók ellenőrzésére 2017-ben 269 103-szor kerítettek sort a munkavédelmiek, hogy 2018-

ban 309 319-szer csapjanak le. Innentől azonban csökkenő a tendencia, ugyanis 2019-ben 188 337-szer, míg 2020-ban 158 429-szer érdekelte őket a munkavállalók munkahelyi sorsa tűzközelből. 2021-ből származó féléves adat birtokában (75 198 fő) valószínűsíthető, hogy még ennél is kevesebb kontroll volt itt. Ebben az esetben tehát fokozatos csökkenést tapasztaltunk. A munkavállalók körében észlelt szabálytalanságok 2017-től 2018-ig nőttek (173 683/207 965 fő). Innentől kezdve ezek az ellenőrzések számával párhuzamosan csökkentek 2020-ig (125 058/98 296 fő). Még kisebb a 2021-es adat becsléssel.

És akkor térjünk át a lényegre! Jöjjenek azok a fránya pénzügyek! 2017-ben 160 millió 771 ezer forint munkavédelmi bírságot állapítottak meg a munkavédelmi hatóságok 427 eset-

nél. Egy évvel később 129 millió 236 ezer forint volt a bírság 401 helyen, míg 2019-ben 448 esetben 197 millió 500 ezer forint bírságolás született 504 alkalommal. A 2021-es adatot a féléves 67 millió 143 ezer forintból kalkuláljuk, s ennek függvényében megállapítható, hogy összességében az öt év alatt hullámmozott a bírságok évi összege, miközben a büntetett esetek száma az utolsó évet leszámítva nőtt. Az eljáró hatóságok természetes személyek ellen közigazgatási és eljárási bírságot is megállapítottak változó mértékben. Ezek összege azonban eltörlődött a munkavédelmi bírságok tövében. A 2017–2021-es időszakban egy évet leszámítva fokozatosan nőtt a pénzbeli büntetések aránya az összes munkavédelem által kiadott



dokumentumhoz képest egészen 3,4 százalékról 6,3 százalékgig. Az egyéb intézkedések között

felsorolandó a hiányosságot megszüntető, előíró döntés, amely mindig a legnagyobb számban fordult elő, de ide sorolható a tevékenységet felfüggesztő, használatot felfüggesztő, és munkavégzéstől eltiltó intézkedés is. A legtöbbet az építőiparban, a feldolgozóiparban és a gépiparban jártak a munkavédelmi hatóság emberei átlagosan sorrendben.

Összességében megállapítható, hogy a Covid-járvány alatt lecsökkent a munkabalesetek és az ez okból halálozások száma. Mellettük kijelenthető, hogy ugyanezen időszakban a hatósági ellenőrzések mennyisége jelentősen apadt, a bírságolás hullámmozó trendet mutatott, ugyanakkor az összes kiadott dokumentumon belül nőtt a bírságolás aránya. Kevesebb volt a megbüntethető is a járvány alatt, de vélhetően társadalmi és gazdasági katasztrófát sem szeretne volna a munkavédelmi hatóság fokozni, nem beszélve arról, hogy a hatósági személyzetet is sújtotta a vírus. *Hegoczki F. Zsolt*



ÚJ MUNKARUHA MÁRKA

A MAGYAR PIACON

A SALZOLKER Kereskedelmi Kft. új terméket vett fel kínálatába, egy újabb magas minőségű német munkaruhát, az FHB Originalt.

Az FHB-t 1947-ben alapították Németországban, a kezdeti időszakban kizárólag tetőfedő céhruházattal foglalkoztak, a cég logójában ma is két tetőfedő vándorlegény látható. Később a piaci igények hatására belevágtak új, modernebb munkaruhák gyártásába is. 2018-ban elnyerték a German Brand Award díjat. Céhes ruháinak értékesítésében máig Európa vezető cége.

2019-ben Peter Hoffmann, az FHB Original ügyvezetője és Salga Zoltán, a Salzolker tulajdonos-ügyvezetője elhatározták, hogy bevezetik a márkát Magyarországon és Kelet-Európában és a Salzolker fogja képviselni azt.

A Salzolker Kft. és jogelődje, a Kübler Hungary Kft. 1992 óta tevékenykedik sikeresen a magyar munkaruházati piacon, gyártóként és forgalmazóként egyaránt. Magyarországi importőrként és vezérképviseletként teljes gyári támogatottsággal tudja kiszolgálni a partnereit. Direkt csatornán és viszonteladókon keresztül is értékesíti termékeit.

Munkaruhát akár több mint 40 órán át viselünk egy héten, és még védenie is kell bennünket. Ezért is fontos tényező a minőségi alapanyag, a jó formatervezés, kiegészítők, a magas gyártási színvonal és a hosszú élettartam.

Amit az „FHB Original” kínál:

- 30 féle termék 10 féle színváltozatban
- a piacon az egyik legszélesebb, 40 méret-tartományban elérhető ruhák, hogy mindenki megtalálja a számára megfelelő

- német gyártású alapanyag
- szabadalmakkal védett innovációk, melyek könnyűvé és praktikussá teszik a munkaruhák használatát (pl. ergonomikus szabásvonal, ami nagyobb mozgásszabadságot biztosít, vagy paten-tek kesztyűben is könnyen nyitható megoldással)
- Németországban 5000 m²-es logisztikai bázis, ahol a cég minden termékét az összes színben és méretben raktáron tartja, így rövid idő alatt tud nagy mennyiségű ruhát is leszállítani, ami a mostani piaci helyzetben – amikor mindenki ellátási gondokkal küzd – nagy előny

A termék sikerét a magyar piacon mi sem bizonyítja jobban, mint az, hogy a Salzolker

több nagyvállalatnál is sikeresen pályázott, köztük van olyan is, ahol több mint 3000 embert kell öltöztetni FHB Original ruhákba.

A Salzolker Kft. az FHB Original mellett hosszú évek óta foglalkozik a munkavédelmi felszerelések teljes spektrumának forgalmazásával is. Termékkínálatában jelenleg 14 termékcsoportban közel 9000 árucikk érhető el, köztük a szintén német Draeger Safety cég biztonságtechnikai termékei vagy a 30 éves gyártói tapasztalattal rendelkező olasz Sixton cég védőcipői.

Minden igényt kielégítő, magas minőségű termékekkel szolgálja ki a vevőket, hiszen az általa képviselt cégek a piaci élvonalba tartoznak. Kizárólag minőségi, bevizsgált és minősített termékeket forgalmaz ellenőrzött gyártóktól.



További információért, elképzeléseinek legmegfelelőbb ajánlataért forduljon hozzánk bizalommal az alábbi elérhetőségeken:
Email: info@salzolker.hu | Web: www.salzolker.hu
Tel: +36 30 299 3140
Mintabolt: 3700 Kazincbarcika, Kazinczy tér 5.



SZEMLÉLETVÁLTÁS A SZAKKÉPZÉSSEN



BUDAPESTI KOMPLEX SZC KREATÍV TECHNIKUM

Iskolánk Modell Divatiskola néven vált ismertté, azonban napjainkra a szakképzésben folyó átalakítás a nevünkben is változást hozott. Ez a nagy hagyományokkal és a szakképzés terén szilárd értékrenddel rendelkező intézmény Kreatív Technikum néven próbál a mai munkaerőpiaci elvárásoknak megfelelő szemlélettel a kor kihívásainak megfelelni.

Nagy előnyünk, hogy Budapest szívében, modern és jól felszerelt környezetben tudjuk a tanulókat kiszolgálni.

A képzéseinket a kreatív ágazaton belül, több szakmában indítjuk (5 és 3 éves időtartamban).

Ezek a következők:

- bőrtermékkészítő
- divat- jelmez- és díszlettervező
- divatszabó
- grafikus
- könnyűipari technikus
- fotográfus

Szakközépiskolai keretek között (4+1 éves időtartamban) oktatjuk egyedülként a:

- pedagógiai munkatárs képzésünket.

Nagy hangsúlyt fektetünk diákjaink magas szintű és gyakorlatorientált tanulási eredmény alapú oktatására, a duális képzés megvalósítására.

Az intézmény fejlesztése során fontos szerepet kap a 21. századi szakmai tudással és kompetenciafejlesztéssel kapcsolatos dinamikusan változó követelmények megismerésére, és előtérbe kerül a kreatív intézmény kialakítása, a kreativitásfejlesztés és a kreatív gondolkodás támogatása az intézményben, a teljes tanulási-tanítási folyamatban, továbbá a tanórán kívüli tevékenységek keretében is.

A technikum egyesíti a gimnázium és a szakmatanulás előnyeit:

- Matematikából, magyarból, történelemből, valamint egy idegen nyelvből ugyanaz a tananyagtartalom és az óra-

szám, mint a gimnáziumban. Ezekből a közismereti tantárgyakból érettségi vizsgával zárul az oktatás, 3 tárgyból előrehozott érettségi lehetőséggel.

A nyelvvizsga megszerzésére is van mód — hasonlóan a gimnáziumhoz — de itt egy nyelvet kell kötelezően tanulni, azonban ha van rá lehetőség, az iskola egyedi ajánlatában lehet több nyelvtanulási lehetőség is.

- A technikus vizsga emelt szintű érettségi tantárgynak számít.

Az 5. év elvégzése után egyszerre kap érettségi bizonyítványt és technikus oklevelet minden tanuló, a továbbtanuláshoz pedig többféle pontszámítási rendszert is kérhetnek, például a szakmai vizsga eredményüket is továbbvihetik átszámítva pontértékre.

Úgy lehet elvégezni a középiskolát, hogy az állam ösztöndíjat biztosít a tanulóknak, duális képzés esetén pedig munkaszerződést ajánl a vállalat, vagyis jövedelme lesz a diákoknak.

A kreatív terület azon szakképesítéseit fogja össze, amelyekhez kreativitás, kézügyesség és fantázia szükséges.

A kreatív ágazathoz tartozó képzések során olyan szakemberek lépnek a munkaerőpiacra, akik érdekesebbé, színesebbé teszik világunkat, megmutatják szépségének teljes palettáját.

A képzés során a fiatalok megismerkednek a divattervezés folyamataival és a kivitelezés technológiáival, a grafikus tervezés és a nyomdai kivitelezés rejtelmével, a fényképezés művészi látásmódjával, a bőrfeldolgozó-ipar termékeinek sokszínűségével, a ruha- és textilipar technikáival.

Duális képzés keretében a szakmai gyakorlatokon jól felszerelt külső helyszínen,

vállalati képzőhelyeken megismerik a választott szakmairány hagyományos, kézi gyártás folyamatait, valamint a korszerű eszközpark segítségével sajátíthatják el a magas szintű gyártás-technológiai ismereteket. A felnőtté válás során meghatározóvá válik a sokoldalú, kreatív gondolkodás.

Célunk egy olyan támogató környezet kialakítása, ahol a tanulók mernek kérdezni, és nem félnek a hibázástól, és a tanulási folyamat során szerzett tapasztalataikat be tudják építeni a munkájukba. A tanulók kreativitáshoz való viszonya nagyban függ a környezet megerősítésétől és attól, hogy önmaga hogyan gondolkodik, és viszonyul a kreativitáshoz, mit jelent a mindennapokban számára annak mibenléte.

A tanári kar szerepe rendkívüli jelentőségű a kreativitás fejlesztésének eredményességében, a tanulók motiválásában, a tervezett fejlesztések megvalósulásában. Az oktatók folyamatos szakmai fejlődése, hogy képesek-e a munkájukat tanulásként is értelmezni.

A tanárok szakmai tudásának bővülése azzal is együtt jár, hogy nemcsak a tanulási folyamat eredményét, hanem annak folyamatát is befolyásolni tudják, és a tanári munka eredményességét a tanulói eredményesség függvényében értelmezik.

A kreatív szemlélet kialakítása és formálása a kreatív technikum vezetése számára kiemelt feladat. Ennek megvalósítása érdekében támogatja a tanárok továbbképzését és szakmai munkáját.

A kreativitás fejlesztését támogató környezet kialakítása közösen vállalt feladat, amely pozitívan hat a közösségre is, így kialakulhat az egységes kreatív intézményi szemlélet.

Várjuk minél több fiatal megkeresését, akik nyitottak erre a szemléltre!

A foglalkoztatás bővülése, az új vállalkozások és foglalkoztatási formák megjelenése, valamint a tudományos-technikai fejlődés a munkavállalókat fenyegető kockázatok minőségi és mennyiségi változását is magával hozta. A globalizáció, a klímaváltozás, az új vegyi anyagok megjelenése vagy épp az infokommunikációs technológiák nagyon gyors – a felhasználókra gyakorolt hatások behatódó megismerését mindig maga mögött hagyó – fejlődése mellett a pszichoszociális kockázatok erősödése is jelentős kihívássá vált.



MI VÁLTOZOTT A MUNKAVÉDELMI TÍPUSÚ KÉPZÉSEKBEN?

A munkavédelmi területek képzési korábban az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szerepeltek. Az OKJ azonban megszűnik, s helyette a Szakmajegyzéket vezették be 2020. szeptember 1-jétől. Az itt tanulható szakterület alapszakma kizárólag iskolarendszerű képzésben sajátítható el. Ezek közé azonban nem került be egyetlenegy munkavédelemmel kapcsolatos sem.

A munkavédelmi vonatkozású képzések kizárólag iskolarendszeren kívüli képzésként indíthatók. A szakmai képzéseket szakképző intézmények és felnőttképzők szervezik. A munkavédelmi területek képzésin tanulók szakképzést vehetnek

kezükbe, amely államilag elismert végzettség a korábbi OKJ-bizonyítványhoz hasonlóan. (De adódnak szakképzési ráépülések, továbbá rövidebb időtartamú és speciális képzések is az új rendszerben. Továbbá szakképzések mellett részsakképzésekből is lehet választani.)

A munkavédelmi előadó, emelőgép ügyintéző, tűzvédelmi előadó, tűzvédelmi főelőadó, katasztrófavédelmi munkatárs, katasztrófavédelmi ügyintéző, villámvédelmi felülvizsgáló, illetve a kevésbé szorosan idetartozó munkaruha és védőruha készítő szakképzések vagy szakképzési ráépülések esetében is az összes többihez hasonlóan jelentős változás, hogy korábban az OKJ idejében jogszabá-

lyok írták elő a követelményeket a képző számára, míg az új rend szerint központi programkövetelmények vannak szakképzésenként, amelyek alapján a felnőttképzők készítik saját programjaikat, amin a képzés nyugszik. A programkövetelményekben, jogszabályokban például nincs benne, hogy milyen végzettségű, képesítésű tanár kell konkrétan, de sok más sem. Ezek csak keretet adnak. Gyakorlatilag a képző szervezet rendelkezik szinte mindenről. S jól felfogott érdeke általában, hogy felsőfokú végzettségű, tapasztalt tanárt kössön ki a programjához. Ez ugyanis a minőség záloga. Emellett kijelenthető, hogy tág lehetőségekkel rendelkeznek a képző helyek.

Ez a tanulók számára nem látványos változás, azonban már számukra is az, hogy amíg korábban a képzés és a vizsgáztatás egy helyen történt általában, s az OKJ-bizonyítványt a képző állíthatta ki, addig ez az új típusú képzéseknél megszűnt. A tanulónak korábban sem volt kötelező ott vizsgáztatnia, ahol tanult, az új rendszerben viszont kötelezően ketté válik a képzés és a vizsgáztatás. A szakmai képzésen tanuló a képzésen elsajátítottakból a képzőnél összegző értékelésen vesz részt, amelyről érdemjeggyel távozik. Amennyiben e mellett teljesítette az elméleti és gyakorlati feltételeket, köztük a minimálisan előírt látogatási óraszámot, valamint a szervezettel kötött felnőttképzési szerződésben vállalt egyéb kötelezettségeket, akkor a képző tanúsítványt állít ki a képzés elvégzéséről a felnőttképzés adatszolgáltatási rendszerében, illetve azt a végzett részére kibocsátja papír alapon vagy elektronikus formában. Ez a tanúsítvány azonban önmagában semmit nem ér, nem minősül bizonyítványnak, s sem az állam, sem a munkahelyek nem fogadják el végzettséget, képzettséget igazoló dokumentumként. A tanulónak ezen tanúsítvány birtokában fel kell keresnie egy államilag személytanúsító szervként akkreditált vizsgaközpontot, ahol független vizsgáztatók előtt számot adhat az általa elsajátítottokról. A vizsga írásbeliből és projektfeladat kidolgozásából áll. A vizsgaközpont államilag elismert szakképzést ad át megfelelés esetén, amit a munkahelyek is elfogadnak.

A fejlemények pikantériáját két tényező adja. Az egyik, hogy jelenleg mind Szakmajegyzék, mind OKJ szerinti képzés megvalósulhat az országban. A tanulók bármelyiket választva elfogadott papírhoz jutnak. Az OKJ-képzés esetében ez úgy történhet, ha a képző 2020-ig bejelentette a tervezett képzést, s 2022. december 31-ig befejezi, illetve a vizsgáztatást és a bizonyítvány kiadását is megvalósítja. Ezen türelmi idő lejártá után már nem történhet OKJ-képzés. Ezt jogszabály mondja ki.

A másik érdekesség a helyzetben, hogy amint az minden születő rendszer kezdetekor lenni szokott, itt is döcögve indulnak azok a fogaskerek. Az új rendszerű szakképzéseket személytanúsító szervezetként államilag akkreditált vizsgaközpont adja ki. Ezek a szervezetek 2021 ősztől és 2021–2022 telétől jelentek meg egyre gyarapodó számban, attól függően, hogy melyik mikor kapta meg az akkreditációt. A szervezetek azonban nem az összes szakképzésre kérnek akkreditációt, hanem csak arra, amelyekre szeretnének. Ennek megfelelően van olyan köztük, amelyek

csak egy szakképzési azonosító számcsoporthoz tartoznak, van viszont, amelyik sokra. Ebből következően a Magyarországon lapzártánkig fellelhető összesen 31 személytanúsító szervezetként államilag akkreditált vizsgaközpont közül az 1022-vel kezdődő szakképzési azonosító számokra mindössze öt, míg az 1032-vel kezdődőkre három, a 0713-mal kezdődőkre tizenöt, a 0723-mal kezdődőkre tizenkét vizsgaközpont kapott akkreditációt a Nemzeti Akkreditáló Hatóságtól. Ezek mind munkavédelemhez köthető képzéseket takarnak. Ha az azonosítóval egyes központról külön állapítani, hogy valóban végez-e vizsgáztatást adott szakképzéshez, mert előfordulhat, hogy jogszabályi rendelkezés, egyedi akkreditációs folyamat teljességének hiánya vagy egyéb okból ott éppen adott szakképzéshez nincs vizsga. Ezen tájékoztatások a vizsgaközpontok honlapjáról megállapíthatók a megtekintés pillanatában érvényes helyzetre vonatkoztatva. Ilyen esetekben a fenti vizsgaközpontok számából ezen helyek kivonandók. Magáért beszél az a szituáció, miszerint a korábbi OKJ-rendszerben a tanulók általában ott vizsgáztattak, ahol tanultak – ami akár a saját lakóhely is lehetett –, míg ma az új szisztéma szerint vannak olyan vizsgák, amelyekért akár a fél országot át kell utazni oda-vissza, annak minden ódiumával. Ezt észelve több képző

megelőzi a tanulói egyéni vizsgakeresési megoldásait azzal, hogy leveszi a szervezés terhet a tanulók válláról, s egyeztet az akkreditált vizsgaközponttal, mikor lesz a számonkérés, mennyiért, és így tovább. Várhatóan egyre több vizsgaközpont kap majd akkreditációt a különféle szakképzésekre, ami ugyancsak árnyalja majd a helyzetet.

Például az OKJ-képzés szerinti munkavédelmi technikus képzésből a szakképzések világában munkavédelmi előadó képzés lett. Sem a tananyag, sem az óraszám, sem a képzés díja nem változott. Ugyanez mondható el a többi képzésnél is.

Sokan sajnálják a régi, OKJ-képzés rendszerét, hogy a múltba tűnik, míg az új képzési rendről megállapítható, hogyha bejáródnak, ha menet közben – akár jogszabály-módosításokkal, új kiegészítésekkel, a vizsgaközpontok gyarapodásával, minden szereplő rutinossá válásával – a problémákat kiszűrjük, a csiszolódás eredményeként egy az összes résztvevőnek elégedettséget adó, fenntartható, fejleszthető szakképzési rendszer valósulhat meg.

Hegoczki F. Zsolt



Munkavédelmi típusú képzések evolúciója

Szakképzés 2020. szeptember 1-jétől	Szakképzés azonosító száma	Ugyanazon szakképzésnek megfelelő korábbi OKJ-képzés	OKJ-szám
munkavédelmi előadó	10224002	munkavédelmi technikus	OKJ 52 862 01
emelőgép ügyintéző	10224001	emelőgép ügyintéző	OKJ 32 582 02
tűzvédelmi előadó	10324017	tűzvédelmi előadó	OKJ 52 861 10
tűzvédelmi főelőadó	10325018	tűzvédelmi főelőadó	OKJ 53 861 10
katasztrófavédelmi munkatárs	10324006	katasztrófavédelmi szakelőadó	OKJ 52 861 04
katasztrófavédelmi ügyintéző	10324007	katasztrófavédelmi referens	OKJ 53 861 07
		katasztrófavédelmi előadó	OKJ 52 861 03
		katasztrófavédelmi főelőadó	OKJ 53 861 06
villámvédelmi felülvizsgáló	07134008	villámvédelmi felülvizsgáló	OKJ 35 522 16
munkaruha és védőruha készítő	07234003	munkaruha és védőruha készítő	OKJ 35 542 01

Munkahelyi Módi magazin táblázat, 2022.

SPECIALISTA

MUNKABALESETEK ÉS FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉSEK KIVIZSGÁLÁSA TERÜLETÉN

- a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem egyik posztgraduális képzéséről. Hiánypótló módszertani tudást kapnak azok a hallgatók, akik beiratkoznak a képzésre

Magyarországon az elmúlt években az Innovációs és Technológiai Minisztérium által publikált baleseti adatok szerint több mint 20 ezer munkabalesetet jelentenek évente, amely egyértelműen azt mutatja, hogy ezen a területen nagyon sok még a munkáltatók, és így a munkavédelmi szakemberek tennivalója is. Az elmúlt évben egy törvénymódosítás a fokozott expozíciós esetek kivizsgálását is a munkáltató feladatává tette és a munkabalesetek kivizsgálásához hasonló szabályokat állapított meg rá. Ez a feladat összetettsége miatt sok kérdést vet fel és új kihívások elé állítja azokat a vállalkozásokat, akik szeretnének megfelelni a szabályoknak. Említenünk kell még a foglalkozási megbetegedéseket, amelyek száma – akár csak a fokozott expozíciós eseteké – nagyon alacsony Magyarországon. Ennek az óriási aluljelentettségnek számos oka van, de az okok között fellelhető sajnos az is, hogy a munkahelyeken nem ismerik fel időben az eseteket és nem teszik meg

a szükséges megelőző intézkedéseket sem. A BME KJK Műszaki Továbbképző Központja mindezekre a feladatokra és szakmai kihívásokra tekintettel frissítette fel a „Specialista a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálása területén” szakirányú továbbképzését, amelyet már néhány évvel ezelőtt egy pilot képzés keretében egyszer megvalósított.

A képzés olyan területekre fókuszál, amelyek a fenti felvetésekből (munkavédelmi rendszer fejlesztése, modern vizsgálati módszerek, kockázatértékelési eszközök stb.) is jól láthatóan esszenciálisak egy kivizsgálás során, de a munkavédelmi szakmérnök vagy szakemberképzés keretén belül csak érintőlegesen van lehetőség ezekkel foglalkozni.



A képzés során valós problémákat bemutató esettanulmányok, csoportos órai és házi feladatok, hagyományos és laboratóriumi gyakorlatok segítik az elméleti alapozó- és szakmai ismeretek megértését, elsajátítását.

Az egyetemi oklevéllel elismert, két féléves képzés során a biztonság tudatos nagyvállalatoknál dolgozó oktatók megismertetik a hallgatókkal a nemzetközi nagyvállalatok által használt speciális eszközöket és módszereket a munkabalesetek kivizsgálásához.

A hallgatók az általuk lefolytatott balesetvizsgálatok során, konkrét helyzetekben tudják kiválasztani és a gyakorlatban is alkalmazni a legmegfelelőbb módszertant, továbbá képessé válnak a munkabalesetek kivizsgálásához szükséges bizonyító erejű adatok összegyűjtésére, valamint a releváns tényezők kiválasztására és értékelésére. A képzés során arra is figyelmet fordítanak, hogy a módszertanok alapján

elvégzett vizsgálati folyamat végén meghatározzák azokat a releváns intézkedéseket, amelyek a hasonló munkabalesetek megelőzéséhez szükségesek.

A tanórákon nem passzív hallgatóként vesznek részt a beiratkozók, melynek köszönhetően aktív párbeszéd alakul ki az előadó és a hallgatók között. Ez a módszer kiváló lehetőség a tapasztalatok megosztására, a megszerzett tudás elmélyítésére, továbbá a gyakorlatba történő átültetésére is.

A képzés hiánypótlónak tekinthető és hozzájárul ahhoz, hogy a munkavédelmi szakemberek munkájukat szakszerűen és felelősségteljesen tudják ellátni.

A képzés már 2021 és 2022 februárjában is elindult és már olyan sikeresen végzett hallgató is akad, aki a tanultakat a mindennapi életében is fel tudta használni. Egy volt hallgató mesélte, hogy a cégükönél audit volt: a képzésen tanultak felhasználásával a munkabalesetek megelőzése céljából több online oktatási any-

got készített kimondottan azért, hogy minden vezetői szinten bemutassa azt, hogyan is tudnak ők bekapcsolódni abba a folyamatba, amikor még hatékony beavatkozással meg lehet előzni a munkabalesetet. Az auditon az oktatási anyagokat be is mutatta. A munkabaleseti transzparencia fejlesztésére a munkahelyén olyan ötletet is bevezetett, amit a képzés szakmai gyakorlatain látott. Ezt az auditoroknak ugyancsak bemutatta. A hallgatóinktól megkérdezték, hogy mindezekről hol tanult, majd elkérték tőle a képzés nevét és elismerőn nyilatkoztak a hallgatónk cégenél tapasztaltokról.

A BME KJK Műszaki Továbbképző Központot 2020 decembere óta dr. H. Nagy Judit vezeti, aki jogász végzettséggel és több mint tíz éves munkavédelmi és vezetői tapasztalattal rendelkezik. Az igazgató asszonynak köszönhetően több új, innovatív tréning is megvalósult a központban. Az egyik legnépszerűbb például, az eredményes munkavédelmi oktatásra készíti fel a résztvevőket.

Szintén újdonság az a HR szakembereknek szánt munkavédelmi témájú tréningorozat. A tavasszal induló képzés lehetőséget biztosít a résztvevők számára a témához kapcsolódó alapfogalmak és szabályozások megismerésében, pontosításában, az együttműködési lehetőségek felismerésében, a megfelelő szinergiák kialakításában, az adott munkahelyet érintő problémák azonosításában és akár a megoldási lehetőségek megtalálásában is. A beszélgetések során lehetőség nyílik a tapasztalatcserére és a jó gyakorlatok megismerésére is.



MUFOSZ MUNKABIZTONSÁGI ÉS FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGYI SZAKEMBEREK EGYESÜLETE

Az Egyesület alapvető célkitűzései: az egészség-megőrzési tevékenységben közreműködő szakemberek összefogása, aktív közreműködés az egészséges és biztonságos munkavégzést biztosító környezet kialakításában, a munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi szakma érdekeinek képviselője.

A Munkabiztonsági és Foglalkozás-egészségügyi Szakemberek Egyesülete (MUFOSZ) jogelődje a Magyar Munkavédelmi Kamarának (MMK), amely még 1990-ben jött létre. A Kamarát, mint érdeképviseleti szervezetet 1991. január 8-án jegyezte be a Fővárosi Bíróság 6Pk.64.538 sz. végzésével. Az MMK a kamarai törvényben megjelenő korlátozások miatt 1994-ben kénytelen volt változtatást végrehajtani, és így a ma is használt néven 1994. január 18-i bírósági változás bejegyzés óta működik.

Ezen kívül a Munkavédelem Országos programjában megfogalmazott stratégiai célok és feladatok szellemében kíván hozzájárulni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munka feltételeinek megteremtéséhez a munkavédelemért felelős szakemberek, valamint a foglalkozás-egészségügyi szakorvosok együttműködésével, munkájuk és információellátásuk színvonalának javításával, közösségük építésével a munkavállalók emberi és állampolgári jogaik védelme érdekében. Továbbá célul tűzi ki a versenyszférában és a közszolgálat területén működő cégeknél, valamint a közigazgatási és önkormányzati intézményeknél dolgozó munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi szakemberek, vállalkozók és a munkavédelemért tevékenykedő társaságok (gyártók, szolgáltatók) tevékenységének összehangolását.

A MUFOSZ szeretné bővíteni azokat a lehetőségeket, amelyeket már megkezdett, ide értve a tagság létszámának növelését különböző szakmai eszközökkel. Ezek a módszerek az időközönkénti konferenciák megszervezése, a rendszeres továbbképzések, az online tájékoztatások a Munkavédelmi Hírmondó megjelenítésével. Továbbá szakmai kirándulások megszervezése a munkavédelemben dolgozó szakemberek partnersége és a legújabb eredmények megismertetése érdekében.

A célkitűzésekkel kapcsolatos legfontosabb feladatok: konferenciák és kiadványok szervezése, a munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi szakmát érintő szabályozásban való aktív részvétel és szakmai képviselet, a szakemberek segítése, szakmai tanulmányok, elemzések, jelentések készítése, a szakma etikai normáinak képviselete és terjesztése. Az egyesület ennek érdekében hozta létre a Munkavédelmi Hírmondó Online Magazin.

A Munkavédelmi Hírmondó Online Magazin bemutatása

Fontosnak tartjuk, hogy a szakmának legyen egy olyan folyóirata, amely egyrészt tájékoztatja a munkavédelem legfrissebb híreiről és változásairól a szakembereket, továbbá elősegíti ennek a közösségnek az építését. Ezeknek a kihívásoknak szeretnénk megfelelni a 2019-ben indult és negyedévente megjelenő Munkavédelmi Hírmondóval.

A MUFOSZ az új online lapot a munkavédelmi szakma összefogása érdekében hozta létre. A munkavédelemnek nagyon erős alapjai vannak, olyan kiváló szakemberek vannak köztünk, akikre méltán lehetünk büszkék. Az egyik ilyen rovatunk: a Munkabiztonságért díjazottainak bemutatása. Célunk, minden egyes lapszámunkban, időben visszafelé haladva, bemutatni azokat a díjazottakat, akik megosztják velünk a jövő generációja részére tapasztalataikat, élményeiket, látásmódjukat, akár intelmeiket. Fontosnak tartjuk, hogy mint „világítótoronyokra” visszatekintsünk, akik segítik szemünk előtt tartani a célt és emlékeztetnek arra, hogy mi az örök érték a szakmában, mert ezeket a projekteket nagyon sok szakember hosszú éveken keresztül tervezte-álmodta.

A magazin segít abban is, hogy a munkavédelmi felnőttképzés szakértői összefoglalják rovatunkban mindazt, amit ebben a témában tudni kell. A magazin tematikájába beletartozik az állami irányítás és a szakma közötti párbeszéd, ismerjük egymást, tudjunk arról, mi az állami irány és cél, illetve el tudjuk mondani mindazokat a gondokat és nehézségeket, amellyel munkavédelmi szakemberként naponta találkozunk, és amelyhez állami segítségnyújtást szeretnénk kapni. Célunk, hogy a munkavédelmi szakemberek „hajója” a jogszabályok tengerében megfelelő szélben tudjon vitorlázni. A magazin abban is tanácsot ad, hogy a koronavírus okozta hátrányos helyzetben a munkavédelmi szakemberek különböző elektronikai felületen online megbeszéléseket, oktatásokat tudjanak tartani.

Emellett kiemelten foglalkozunk cégek bemutatásával is. A lap főbb témái voltak, amelyek megjelentek: Konferenciák, Munkabiztonságért díj, munkabalesetek, tűzvédelem, azbeszt veszélyei, felnőttképzés, világjárvány, munkapszichológia, visszatérés a munkába járvány idején, MEBIR bemutatása, interjú helyettes államtitkárral. A 2022-es évre tervezett programjaink között szerepel nyolc konferencia megtartása online vagy élő formában (járványtól függően), köztük a Munkabiztonságért díj átadása. Négy alkalommal jelentetjük meg a Munkavédelmi Hírmondót és két továbbképzést tervezünk szintén élő vagy online formában.



NAGY A BIZTONSÁGOS MUNKAKÖRNYEZET IRÁNTI IGÉNY

A COVID-19-járvány idején átalakult a munkavállalók karrierdöntési szokása. Ha nem is elsődlegesnek, de jelentősnek számít a biztonságos munkakörnyezet igénye. Legalábbis ez derül ki a Randstad Workmonitor 2021 H2 felméréséből.

A több mint 27 ezer dolgozó megkérdezésével 34 piacon – köztük Magyarországon – végzett kutatás eredményei azt mutatják, hogy globálisan és itthon is egyre többen fontolgatják új munkahely keresését. Igaz, míg a nemzetközi adatok arra utalnak, hogy e mögött sok esetben a pandémia hatására áttértelt professzionális és személyes célok, valamint a felülvizsgált munkaerőpiaci pozíció állhat, addig nálunk továbbra is – globális összehasonlításban is kiugróan magas léptékben – a bérezés és a juttatások vezetnek a karrierdöntések során. Nem kérdés, hogy a világméretű járvány váratlan dinamikák sokaságát idézte elő. Az elmúlt években a tömeges elbocsátásokat követő rohamos toborzások hatására sok munkaerőpiac tapasztalhatták meg az emberek, milyen a gazdaság száguldó hullámvasútján ülni. Ugyanakkor a COVID-19 kihívásai mindenhol felszínre hozták a dolgozók alkalmazkodóképességét is, hiszen minden nehézség és sorsfordító kihívás ellenére beleálltak a küzdelembe, és mindvégig állták a sarrat. A hazai munkavállalókra is hatással voltak a pandémia, a home office és a bizonytalanság hosszú hónapjai. A alkalmazásban álló magyarok 44%-a számolt be arról, hogy stresszesebbé váltak a mindennapjai a pandémia óta, és ez változtatásra sarkallja. 70% nyilatkozott úgy, hogy világosabbá váltak személyes céljai, kicsivel több mint kétharmad számára pedig a szakmai céljai is jobban körvona-

lazódtak az elmúlt időszakban. Bár ezek az értékek rendre a COVID-19-járvány hatásairól árulkodnak, sok esetben elmaradnak a nemzetközi adatoktól, ahol a szakemberek szerint még inkább kirajzolódik a dolgozók „nagy felismerése”, személyes pozíciójuk és munkaerőpiaci helyzetük küszöbön álló tömeges ártértekelése. A munkavállalók tudatosabbak többek között a rugalmasabb munkavégzés, a jobb fizetés és a versenyképességet megőrző képzések tekintetében. Magyarországon például a megkérdezett dolgozók 76%-a szeretne nagyobb rugalmasságot karrierjében a járvány tapasztalatainak hatására, ugyanakkor a globális átlagtól (67%) elmaradva, de így is több mint az alkalmazottak fele, 55% érzi magát felvértezve, hogy változásokat eszközöljön az életében az egészséges „work-life balance” érdekében. Üzleti vezetők szerint ezek a trendek mind egy új norma kialakulásához vezetnek a munkaerőpiacra, hiszen a változást kereső munkavállalók ösztönzőleg hatnak a környezetükre is.

A magyarok világelsőek a bérezési igény jelentőségét tekintve. Kiugróan magas – és úgy tűnik, ezen a járvány hosszú hónapjai sem változtattak – a bérezés és a juttatások szerepe a magyarok karrierdöntései során, és ez minden bizonnyal abban is szerepet játszik, ahogyan eddigi karrierútjukat értékelik. Világelsőként, nálunk a megkérdezettek 84%-a nyilatkozott úgy, hogy a kompenzáció mértéke a legfontosabb szempont a tényezők

között egy állásajánlat értékelésekor. Bár mindenhol ez a tényező vezet, sehol sem annyira kiugróan, mint nálunk, hiszen globális súlya mindössze 58%. Az a tény, hogy a közép-kelet-európai piacok válasza húzzák fel a nemzetközi átlagot, utalhat a régiós bérek vásárlóerejének csökkenésére vagy akár európai összehasonlításban relatív alacsony színvonalára is.

A bérek mellett fontos megemlíteni azokat a további szempontokat, amelyek a hazai munkavállalókat befolyásolják karrierdöntéseik során. A magyarok a rugalmasságot (50%) is jóval a világtól (39%) feletti súllyal veszik latba, lényeges a biztonságos munkakörnyezet (48%) is, és értékeli, ha egy figyelmes és tiszteletreméltó munkaadónak dolgozhatnak (45%). Mivel sokan számoltak be a stressz-szint emelkedéséről, érthető, hogy 39% számára szempont, hogy kezelhető mértékű legyen a munkahelyi stressz. A biztonságos munkakörnyezet iránti elvárás a COVID-19-járvány alatt megfelelt az emberi psziché szükséglet-hierarchiájának. A Maslow-féle piramisban ugyanis a biztonság a második legalapvetőbb szempont a fiziológiai szükségletek szintje után, amelyre az egyedek törekednek. Az ember a szükségleteket veszély esetén a piramis tetejétől kezdve fokozatosan elhagyja a piramis alja felé haladva, de a biztonságért szinte a legutolsóig küzd. Pont ezért a COVID-19 járvány elmúltával a biztonságos munkakörnyezet iránti igény nagy valószínűséggel csökkenni fog majd.

Munkahelyi Módi



INTELLIGENS MAGYAR VÉDŐRUHA



A COVID-járvány magyar gazdaságra gyakorolt sok negatívuma mellett volt pozitív hatása is. Egy kecskeméti munkaruha gyártó létrehozta Magyarország első védőruha márkáját. A különleges termék véd a vírusoktól, baktériumoktól és speciális gyártási technológiájának köszönhetően légkondicionálóként is működik.

Bogdanovics Dóra jól fizető multis állását otthagya döntött úgy, hogy továbbviszi családjá textilipari vállalkozását. Édesanyja harminc éve egy kis pincében pár varrónővel és egy kötőgéppel kezdte kötni a pulóvereket. Dóra iskola után segített édesanyja üzemében, a varrónők közt járva-elve leste el a varrás fortélyait, szívta magába a szakma szeretetét. Ma annak szenteli minden erejét, hogy az első magyar védőruha-márka megalkotójaként újraélessze a hazai textilipart. Interjúnk.

Mikor fogott először varrótűt?

14-15 éves koromban lehetett, amikor édesanyjának besegítettem a varrodában iskola után. Az egész karrierem ott kezdődött, amikor az üzembe levitt édesanyám, és ott jártam-keltem a szabók és a varrónők között. Úgy érzem, a véremben van a szakma. Igaz, nem én varrok a legügyesebben, inkább a vállalatvezetés érdekel jobban.

Kitől tanulta meg a vállalatvezetés fortélyait?

Édesanyám folyton úton volt a vállalkozás miatt, mivel árut kellett beszerezni, és én gyakran elkísértem. Az üzleti utak hasznos tapasztalatokkal láttak el. Én is igyekszem a két fiamat bevonni a vállalkozás ügyeibe. Mindig is vonzott a gazdasági szemlélet, ezért közgazdásznak tanultam. Az egyetem után több multinacionális ruhaipari cégnél is dolgoztam, amely során különféle kultúrákat ismertem meg és tanultam a látóköröm.

Két gyermeke is van, hogy tudta összeegyeztetni a családanyaságot a multis vezetői beosztásával?

Napi 12 órás munka volt. Bébiszittert kellett fogadnom a gyerekekhez, mert rengeteget utaztam – volt olyan, hogy reggel Portugáliában voltam, este pedig Szlovákiába kellett mennem. Ott megtanultam, hogy milyen is egy férfi melő,

ezt nem lehetett volna családanyaként sokáig folytatni. Részben ezért is jöttem haza. Vállalkozóként pedig én osztom be az időmet, csak felnyitom a laptopomat és bárhol dolgozhatok. Igaz, a munkám egész nap velem van.

Nőként tapasztalt akármilyen negatív megkülönböztetést a munkája során?

Negatívát nem, sőt szerintem ez sokszor pont fordítva van, egy nőnek szinte mindig előnye van. A gyerekvállalás miatt viszont még mindig vannak előítéletek a nőkkel szemben.

Miért hagyta ott a jól fizető vezetői állását és kezdett vállalkozni?

Úgy gondolom, hogy a varrónői szakmát újra fel lehetne éleszteni, ez az a kihívás, ami visszahozott a családi vállalkozásba, illetve hogy amit harminc éve létrehozott édesanyám, azt tovább tudjam vinni. Egy többgenerációs családi vállalkozást

álmodtam meg. Szeretnék hozzájárulni ahhoz, hogy ez a szakma ne tűnjön el – Kecskeméten egy olyan varrodát hozok létre, amellyel a fiatal varrónők új generációjának szeretnék lehetőséget adni. Ez nagy kihívás, mert egyre kevesebb a varrónő. Szerencsére a kormányzat újra felkarolta a szakmát, több mentorprogramra és beruházásösztönző támogatásra is pályázhatnak magyar textilipari cégek.

Milyen támogatásokat vettek igénybe?

Két inkubátorprogramban is részt veszünk. Az egyik a Nemzeti Exportvédelmi Program, amely egy exportpiacokra való kitörést segítő országos mentorprogram; a másik pedig a Magyar Divat & Design Ügynökség gyártói mentor programja. Kaptunk gyakorlati és elméleti fejlesztéseket is, és eszközbeszerzésre is pályázunk, amellyel modernizálásra kapunk lehetőséget. A meghirdetett programok keretein belül már óvodás korban próbálják bevonni a gyerekeket a ruha- és textiliparba, hogy legyenek újra varrónők, és a szakma szeretete újra feléledjen.

„Milyen tanulságokkal szolgált a koronavírus járvány Önöknek, az ágazatnak?”

Világossá vált a textilipar stratégiai fontossága, amikor védőfelszerelésre volt szükség, de nem tudtuk előállítani, így Ázsia segítségére és jóindulatára szorultunk, kiszolgáltatottak voltunk.

Milyen textilipari termékeket gyártanak?

Kötött ruhával foglalkoztunk eleinte, de a pulóverekkel az volt a gond, hogy nagyon időszakosak. Olyan terméket kerestünk, ami télen-nyáron is kelendő, így döntöttünk a munkaruha mellett. Innen pedig egy következő lépés volt, hogy nem csak munkaruhát, de védőruhát is elkezdtünk gyártani, ami mára a cég fő profíljá lett.

Honnan ered a munkaruhák márkaneve, a doublerose™?

Rose az édesanyám neve, a double pedig kettőnk együttműködésére utal. A mai napig együtt dolgozunk, az új kollekciók tervezésében és modellezésében segít, habár a pandémiás helyzetben most inkább otthon van.

És mit takar a doublerosenext™ márkanev?

A doublerosenext™ cégünk új termékcsaládjának márkaneve. A COVID-járvány kihívásaira válaszolva ezzel a márkanevvel gyártjuk és forgalmazzuk antivirális és antibakteriális formaruháinkat, melyek spe-



ciális tulajdonságuknak köszönhetően az egyéni védőeszköz minősítést is elnyerték.

Miben különböznek a többi varrodától?

Amíg a legtöbb hazai varroda bérgyártásban dolgozik, tehát más cégeknek készítenek ruházati termékeket, mi saját márkát hoztunk létre. Mi vagyunk az első magyar védőruha brand.

Tudunk versenyezni a nemzetközi szereplőkkel?

Teljes mértékben. Magyarországon európai színvonalú munka- és védőruházatot fogunk gyártani.

Mitől különleges a doublerosenext™ védőruházat?

Egy olyan svéd szabadalom alapján gyártjuk a védőruhákat, amely öt éves fejlesztést követően valósult meg. Az egyedi technológiának köszönhetően a szálakat úgy kezelték, hogy antibakteriális és antivirális tulajdonságokkal bírjon a ruházat – azaz baktériumok és vírusok elleni védelmet nyújtson viselőjének. A ruha szálaiban található aktív részecskék akcióba lépnek és 99,9 százalékban védenek például a Staphylococcus baktériumok, illetve a H1N1 vírus ellen – pajzsként működnek. A textil abban is különleges, hogy egy másik szabadalomnak köszönhetően nem szívja magába az izzadságcsöpöket, hanem elpárologtatja azokat. Ez egy intelligens ruházat, ami arra is figyel, hogy a testhőmérséklet ne csökkenjen le 37,5 Celsius fok alá.

Mennyire ideális és elérhető a termék egy hétköznapi életet élő ember számára?

Teljes mértékben ideális akár egy irodai munkát végző ember számára is. Bőrbarát anyagból van, így érzékeny bőrűeknek is tökéletes választás, komfortérzetet nyújt, és dizájnban is igazodik a trendekhez. A divattervezőinkkel folyamatosan fejlesztjük a kollekciónkat, hogy mindenki megtalálja a neki megfelelő darabot.

Ez lehet a jövő divatirányzata, a ruha amely nem csak divatos, de védelmet is nyújt?

Abszolút, és még környezetbarát is, tekintve hogy használat után nem kell kidobni, mint az egyszerűhasználatos egészségügyi védőeszközöket. A doublerosenext™ védőruhák mosás után is megtartják a védelmet nyújtó hatásukat, ezért lényegesen tudják csökkenteni a szemetelést.

dora@doublerose.hu

A svéd hokicsapaton tesztelve



„A doublerosenext™ védőruházat gyártásának alapja az az egyedi technológia, melyet Svédországban hokijátékosokon teszteltek, akik a ruha viselésével határozottan csökkentették az izzadásukat, és ezért jobban teljesítettek.”

ELISMERÉS A DOLGOZÓ ALVÁSÁÉRT? – IGEN

Díjat érdemelt ki az E.ON a Magyar Alvás Szövetségtől. A Sleepfriendly Company Díjat Kemény Péter, a cég sokszínűség szakértője vette át a Magyar Tudományos Akadémián. Az indoklás szerint nagy gondot fordít az E.ON a veszélyes üzemű nagyfeszültségű áram- és gázhálózatokat 24 órában felügyelő munkatársai kialudtságának elősegítésére.

Még az E.ON-t is váratlanul érte az, hogy ebben az elismerésben részesülhetett, s az is, mekkora tapsvihar kísérte a díjátadást.

– Meglepett minket, mert nem ismerjük ezt a díjat, és nem is pályáztunk rá – nyilatkozta a Munkahelyi Módi magazinnak Kemény Péter. – A Magyar Alvás Szövetség jelölte az E.ON Hungária Csoportot az alapján, hogy a tavaly őszi FIT.TE.ON vállalati egészségprogramunkban tematikus elem volt az alvasedukáció. Nagy hangsúlyt fektetünk a programban erre.

A kialvatlanság minden munkakörben veszélyes, a tartós kialvatlanság negatív élettani hatásait sem lehet elkerülni, bármi is legyen a munkánk. Akármilyen munkakörben dolgozunk, bármilyen munkát is végzünk, a munkahelyünk és otthonunk közötti utazás mindenkit érint. Akármilyen járművet válasszunk is, ha útközben nem tudunk figyelni, mert éberségi szintünk alacsony a fáradtság miatt, az komoly balesetekhez vezethet. Villany- és gázszerelői munkakörben, ahol a munkakörü expozíciók száma és a veszélyes munkakör miatt magasabb a baleseti kockázat, még fontosabb az éber figyelem és tudatos jelenlét a munkafolyamatokban.

A villamoshálózatoknak vannak nagyfeszültségű (általában 132 kV), közép-feszültségű (általában 11 és 22 kV), illetve kisfeszültségű (3 fázison 0,4 kV) rendszerei. Amit a legtöbben ismernek, hiszen otthonainkban is ezzel találkozunk, az a 230 V-os hálózat. Már az otthoni hálózatok (tehát a 230 V feszültségű) esetében is különösen fontos figyelni az áramütés kockázataira, hiszen egy háztartási baleset is lehet végzetes. Az áramütést min-

den esetben meg kell előzni, ez a szakma alapja. Az E.ON munkatársai munkájuk során minden esetben a megfelelő biztonsági előírások betartására, a biztonságos munkavégzésre törekednek.

– A feszültség alatti munkavégzésnek és a feszültségmentesítésnek megvannak a nagyon részletes szabályai és előírásai

– folytatta Kemény Péter. – A cég szerelő munkatársai általában hibaelhárítás vagy tervezett karbantartási beavatkozások során „nyúlnak” élő vezetékhez. Az E.ON szakemberei minden esetben előre megtervezik a munkafeladat kivitelezésének operatív eljárását, amit a technológia és a helyszín is befolyásol, és ez alapján

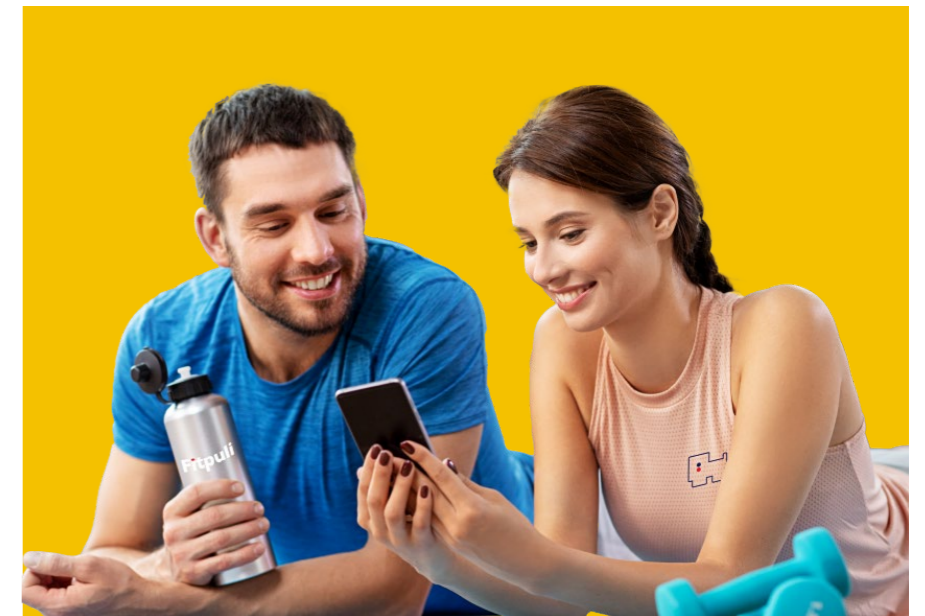


döntik el, hogy szükség van-e feszültség alatti munkavégzésre. Szabályozott körülmények között, felkészült szakember végezhet feszültség alatt lévő hálózaton munkát.

Az E.ON Hungária Csoportnál csaknem ezer szerelő munkatárs dolgozik. A villanyszerelők munkájukat a megfelelő munkavédelmi ruházatban végzik. Ez ív- és lángálló ruhát, védősisakot lehajtható íválló álarccal, védőbakancsot, védőcipőt, magasban való munkavégzéshez leesés elleni védelmet és teljes testhevederzetet takar. Ezen kívül számos villamosbiztonsági eszköz is rendelkezésére áll munkaeszközként.

A vállalatnál többféle munkarendet használnak a különböző szakterületeken. A szerelők napi 8 órát dolgoznak, és háromhetente készenlétben is vannak. Az üzemirányítók 12 órás munkarendet tartanak, folyamatos munkarendben, éjszaka is felügyelve az ellátásbiztonságot.

– Saját érdekünk és kötelezettségünk a kipihent, munkára kész állapotban történő munkavégzés – fogalmazott a sokszínűség szakértő. – Munkáltatóként a jogszabályokban meghatározott pihe-



nődök szabályos kiadásával, a szabadság kiadásával, valamint az egészséges életmóddal, alvással és mentális állapottal kapcsolatos rendszeres edukációval, a rekreációs szolgáltatások elérhetővé tételével (sporttámogatásokkal), valamint a munka–mágánélet egyensúlyának fenntartását támogató foglalkoztatási formák alkalmazásával segítjük és ösztönözük munkatársainkat, hogy kipihenten érkezzenek a munkahelyükre. A FIT.TE.ON egészségvédelmi programunkban vezetjük be az alvással kapcsolatos előadásokat és workshopokat a képzési kínálatunkba, amit meghívott szakemberek tartanak munkatársainknak, saját tematikájuk alapján. Belső online kommunikációs csatornánkon találhatóak előadások, cikkek a témához kapcsolódóan.

Tavaly őszi három héten át tartottak a cégnél szakmai előadásokat az Egészségedre!-program keretében, az egészségtudatosság, mozgás/sport, táplálkozás, alvás, munka–mágánélet egyensúly, stresszkezelés, lelki ellenállóképesség és túlterhelődés témakörökben. Ezt követően négy héten keresztül workshopokat is szerveztünk, ahol gyakorlati, praktikus tudást kínáltak szakértő előadók az előző témakörökben.

Az E.ON Hungária Csoport nagy hangsúlyt fektet munkatársai mentális és fizikai egészségének megőrzésére. Tavaly őszi indult útjára a FIT.TE.ON Vállalati Egészségprogram, mellyel az egészséges életmód és az egészségi állapot fejlesztésére buzdítja a cég kollégáit.

És hogy mit terveznek az E.ON-nál a munkatársak kialvatlanságának csökkentésére? A FIT.TE.ON Egészségprogram célja, hogy segítse a kollégákat

elindulni egy egészségesebb életmód kialakítására, fejlesztése irányába – információkkal, előadásokkal, workshopokkal, aktivitástámogatással és ösztönző játékokkal, illetve az elérhető sportolási lehetőségek körének bővítésével. Az idei tavaszi céges program fókuszában az aktivitás ösztönzése, valamint a lelki egészség, a mentálhigiéne fenntartása áll. A mentális egészség jelentőségét erősen kihangsúlyozták az elmúlt időszak változásai, ezért képzésekkel, workshopokkal, egyéni tanácsadással és a belső online kommunikációs csatorna FIT.TE.ON oldalán megosztott információkkal szeretnénk segíteni mindenki lelki egészségének tudatos fejlesztését. Emellett az Union Érted biztosítóval közösen egészségprevenciós szűrési kampányt is indítanak minden évben tavasszal és őszi munkatársainknak.

Március 1-jétől elindult a Mozogjunk Együtt!-pályázat is, mellyel a cég aktív sportolásra ösztönzi a munkatársait. Ebben a programban sportruházatra és részvételi díj támogatására lehet pályázni. Február közepén indította útjára az E.ON az úgynevezett Húsvéti Fitpuli kihívását: a kollégák csapatokat szervezve két eltérő nehézségi szinten nevezhettek az április közepéig futó játékra, mely egy lépésszámláló, gyaloglást ösztönző virtuális kihívás. A Sportolj Velünk!-programozat keretében az E.ON által támogatott sportegyesületek széles kínálatából lehet válogatni – március elejétől október végéig. A FIT.TE.ON Egészségprogram számos lehetőséget kínál a munkatársainknak ahhoz, hogy az egészséges életmódot válasszák. És mindezek után lehet, hogy a nap végén még jobban is alszanak.

Hegoczki F. Zsolt

TIPPEK ELALVÁSHOZ – HA NEM MEGY

Amennyiben lefekvést követően a fejben tovább motoszkálnak a gondolatok, ha nem múlik az idegfeszültség, ha forgolódik valaki az ágyban, hasznos lehet pár trükkel újítani az elalvási szokásokon. A jó minőségű, és kellő hosszúságú alvás az egészség lényeges alkotója.

A huzamosabb ideig fennálló kialvatlanság okán romolhatnak a memóriefunkcióik, lehetetlené válik a munkára koncentráció, legyengülhet az immunrendszer, felborulhat az emésztés egyensúlya. Az alvó és más gyógyszerek csak tüneti megoldást biztosítanak, de van lehetőség természetes módon is megszüntetni a probléma okát. Íme pár módszer, amely hatékony lehet a tartós kialvatlanság ellen:

1 A nehéz takaró varázsa

A vastag paplan melegebb, mint egy könnyed takaró, de nemcsak ezért érdemes használni, hanem azért is, mert a súlya segít az elalvásban. Ha esetleg kicsi a takaró vastagsága, további takarórétegeket érdemes felteríteni. Ezekkel újfent nemcsak a melegítő hatás nő, hanem a fedőrétegek tömege is. Nagymamáink idejében nem véletlenül volt olyan sok réteg ágynemű az ágyra polcolva. Azok nemcsak díszek voltak, hasznát is vették azoknak.



A nagy súly miatt ellazul az ember, több lesz a melatonin, vagyis az alvás-hormon a szervezetben. Továbbá a stressz csökkenésnek indul. Gyorsabb az elalvás egy nehezebb takaró alatt, de az alvás minősége is jobb lesz.

2 A meleg zokniba az álommanó is hoz ajándékot

Furcsa, de nagyon hatásos módszer. Kutatások bizonyítják, hogy ha hideg a lábfej, a véredények összehúzódnak, és emiatt lassabb a vérkeringés. Ennek eredményeképpen az agy folyamatosan kapja a jelzéseket, hogy maradjon ébren. A melegen tartott lábak ezzel szemben azt az üzenetet küldik, hogy el lehet lazulni, itt a pihenés ideje. Érdemes kipróbálni! Olyan zokni javasolt, amit csak az ágyban használunk, hogy az ágy higiénijá megmaradjon.



3 A fantázia birodalma

Sokszor azért nehéz elaludni, mert a nap minden problémája az ember fejében kavargó, és szorongva gondol a holnapra – addig pedig nem jön az álom, míg ezt a gondolatspirált nem sikerül kikapcsolni. Alvásszakértők szerint segít álomba szenderülni, ha a fantázia segítségével elképzeli az ember olyan helyeket és helyzeteket, amikben boldognak érzi magát. Nem szabad kispórolni a fantáziaképekből a részleteket sem: érdemes kivetíteni a lelki szemek elé, hogy milyen ruhát viselne valaki a képzeletbeli helyen, hogyan érezné magát, kivel beszélgetne. Ha ezt minden lefekvés után legalább 20 percig csináljuk, egyre könnyebben fogunk elaludni, ahogy telnek a napok. Más alvásszakértők szerint pedig olyan témákon érdemes fantáziálni, amelyek kifejezetten unalmasak, s egy idő után elaltatnak. Ilyenek például az egyszerű számsorokon végighaladás, vagy a szorzótábla sorain történő előremenetel fej-

ben. Ha nem sikerül rajtuk végigérni, az jó jel, mert akkor már csak másnap ébredünk ideális esetben.

4 A progresszív relaxáció hatása

A technika segítségével tudatosan ellazíthatjuk a testizmunkat, így feszült lelkiállapotból nyugodt és ellazult állapotba kerülhetünk. Lényege, hogy a figyelmünket mindig csak egy kisebb izomcsoportra irányítsuk, melyet megfeszítünk, majd ellazítunk. Kezdhessük az arcizmunkkal, majd folytassuk a nyakunkkal, mellkasunkkal, végig az egész testünkön, egészen a lábfejükig. Mindaddig csináljuk, míg álomba nem szenderülünk.

5 Ki lehet próbálni a katonai módszert

Némi gyakorlást igényel, de igencsak hatásos: két perc alatt álomba szenderülhetünk, ha sikerül elsajátítanunk a technikát. Feküdjünk le, majd lazítsuk el az arcizmunkat, és a nyelvünket, a szájüreg izmait. Engedjük le a vállunkat, fektessük mindkét karunkat a testünk mellé; ezzel csökken a feszültség az izmunkban. Lélegezzünk mélyeket, és közben lazítsuk el a mellkasunkat, a lábszárunkat és a combunkat. Tíz másodpercre az agyunkat is kapcsoljuk ki: képzeljük el egy számunkra megnyugtató, békés helyszínt – ha utóbbi nem megy, mantrázzuk azt a két szót, hogy „ne gondolkozz!” Ezeket addig ismétljük, míg el nem nyom az álom.

H. F. Zs.



ÚJONC EDZŐ + FIATAL



Új seprű jól seper – tartja a közmondás. De valóban csak erről lenne szó? Még javában zajlanak a férfi vízilabda bajnokság helyosztói, ám a Szegedi VE csapata már befejezte szereplését. A szegediek a jelen körülmények között igen előkelőnek számító 7. helyet szerezték meg. Vezetőedzőjük pedig az a Kiss Csaba, aki első évét töltötte felnőtt első osztályú csapat kispadján. Kezdők szerencséje? A csillagok együtt állása? Mi (vagy ki?) a siker titka? A legilletékesebb helyen jártunk utána...

Csapatkapitányból vezetőedző

Szinte napra pontosan 7 évvel ezelőtt e magazin hasábjain mutattuk be Kiss Csaba, 139-szeres válogatott vízilabdázó eredményeit és munkásságát annak apropóján, hogy akkor pont 20 éve szerepelt az élvonalban. A tavalyi évben, 43 évesen szögére akasztotta a legendás 6-os sapkát. Régi álma teljesült azzal, hogy ott fejzethette be játékos pályafutását, ahol annak idején minden elkezdődött. Szerencsére nem ment messzire. Azzal a lendülettel, ahogy kiugrott a medencéből, leült egykori csapata kispadjára és csodás eredményig vezette azt.

„Úgy gondolom, hogy jól döntöttem – reflektált kérdésünkre Kiss Csaba. Fizikálisan még bírtam volna a játékot, mégis úgy érzem, a legjobbkor hagytam abba. Az is sokat jelentett, hogy egyből elkezdhettem az edzői feladataimmal fog-

lalkozni. Annak külön örültem, hogy úgy hagytam abba, hogy ez a saját döntésem volt. Az utolsó mérkőzéseimen is tudtam olyan teljesítményt nyújtani, ami miatt nem kellett sem nekem, sem a csapatomnak szégyenkezni.”

Azt azért még maga a tréner sem gondolta, hogy első évében 6. helyezést tud a csapat javítani az előző idényhez képest. A TOP 4 csapatot (FTC, OSC, Szolnok és Vasas) nem volt esélye senkinek kiszorítani. Őket követte erőviszonyok tekintetében a BVSC és a Honvéd. A 6. hely után viszont számos olyan csapat található, akik között nincs áthidalhatatlan különbség. „A vezetés célkitűzése az volt, hogy a 13. helynél végezzünk előrébb – tudtuk meg a Mestertől. Én titkon azt reméltem, hogy nagy bravúrral meg tudunk csípni egy „egyszámjegyű” helyezést: a 9., vagy szerencsés esetben a 8. helyben gondolkodtam.”

Számos szegedi fiatal a keretben

Mind a klub, mind a vezetőedző büszke arra, hogy ezt az eredményt külföldi légiósok nélkül, illetve stabil válogatott játékosok nélkül tudták megvalósítani. Sánta Dániel személyében van válogatott kerettag Szegeden. Edzője szerint „Dani válogatott szintű játékos, ez tény. Volt már tagja a nemzeti csapatnak, de sajnos még nem számít stabil válogatott játékosnak.” A csapat még nagyon fiatal, számos szegedi születésű fiatal játékos tagja a keretnek. „A klubnak évek óta az az elképzelése, hogy minél több saját nevelésű fiatal kerüljön be a felnőtt csapatba – magyarázta Kiss Csaba. Mivel erre van is precedens, a fiatalok elhivatottabbak a vízilabda iránt, mert látják, hogy tényleg oda lehet kerülni. Ha a saját korosztályában, vagy az idősebbek között kimagaslót nyújt valaki, az már elég arra, hogy a felnőtt csapat stábjába felfigyeljen rá és lehetőséget kap-

CSAPAT = SIKER?!

jon. Nagyon jó utánpótlás korosztályaink vannak. Ez minket abszolút feljogosít arra, hogy minél több szegedi fiatalnak adjunk teret. Onnantól kezdve az ő kezükben van, hogy mennyire élnek ezzel.”

A vezetőedző bízik a fiatal játékosokban, akár komoly szituációkban is. „Nekem ez hitvallásom, hiszen én is így kezdtem: 15 évesen Pozsgay Zsolt által be lettem dobva szó szerint a mélyvízbe. Így pontosan tudom, hogy ez mennyit számít. Nekem az az elképzelésem egy utánpótlás játékosról, hogy aki a saját korosztályában kitűnik, annak már inkább az idősebbek között kell villognia. Így jobban rákényszerül, hogy még többet kihozzon magából. Úgy, ahogy nálunk például Lakatos Soma évek óta a felnőtt csapattal edz. Megkapta a lehetőséget, nagyon sokat dolgozott velünk és most, 19 évesen már meghatározó játékos a felnőtt csapatunknak (a csapat 2. legeredményesebb játékos – a szerk.). Nekem is ez volt az utam. Utánpótlás korú játékosként 3 meccset játszottam egy nap. Ebből is nagyon sokat tudtam tanulni, illetve ez a terhelés adott egy olyan fizikális alapot is, amivel az egész pályafutásom alatt élni tudtam.”

Remek idény – időnként hullámzó teljesítménnyel

A szezon értékelésekor Csaba első gondolata a Pécs elleni befejező meccs volt. „Egyfajta megnyugvást érzek most. A ren-

geteg munka meghozta a gyümölcsét és ez egy remek visszajelzés a játékosoknak és nekem is. Ugyanannyi energiába kerülhet egy 12.-13.-14. helyezés megszerzése is, mint amennyi a 7. hely mögött van. De azért így mégis kellemesebb lesz majd elmenni a nyári szünetire.” Kritikával is élt a csapat teljesítményét illetően: „Nagyon szeszélyes volt a csapatunk, nagyjából olyan, mint egy latin szerető. Soha nem tudhattam biztosan azt sem, hogy mi fog történni a következő negyedben, nemhogy a következő meccsen. Annyira hullámzó volt a játékunk, annyira tudták egymást a srácok akár egy meccsen belül is hol lefelé, hol felfelé húzni. Erre nagyon rá fogunk feküdni a szakmai stábbal a következő évben. Többet kell foglalkoznunk a játékosok mentális állapotával, hozzáállásával és egy kicsit a medencén kívüli életével is. Ha majd ők is látják, hogy a tudatosság milyen hatással van a teljesítményükre, rájönnek, hogy ez igenis nagyon fontos. Szerintem így a teljesítményük is sokkal jobban ki fog egyenesedni és kiszámíthatóbb lesz. Az mindenképpen csodálatos bennük, hogy ők egy nagyon jó baráti társaság - szó szerint CSAPAT.”

Kiss Csaba számára sem volt könnyű feladat egyik pillanatról a másikra játékosból edzővé válni. „Egyáltalán nem volt könnyű az átállás. Az elején szenvedtem vele rendesen – vallotta be őszintén, de aztán elkaptam én is a fonalat a sráccokkal együtt. Magával húzott az ő lendületük. Sokat segítettek nekem, megkönnyítet-

ték a dolgomat bizonyos szituációkban. Az egyik, amitől tartottam az volt, hogy a többségükkel tavaly még együtt játszottam. Nem tudtam, ki hogyan fogja kezelni, vagy én hogyan fogom kezelni. Vajon a játékosok külön tudják-e majd választani azt, hogy néhány hónappal ezelőtt még jót röhögünk együtt az öltözőben. Most is tudunk egyébként, de változott a felállás. Most már amit mondok, az nem csak tanács. Nem mérlegelhetnek, hogy megfogadják-e vagy sem. Mindjárt az első edzésen leültem velük, elmondtam, hogy edzőként milyen irányba szeretnék menni, és ennek az is a része volt, hogy megcsinálnak mindent, amit kérek. Szerencsére ezzel nem is volt probléma.”

A jó edző ismérve, hogy ha kell, saját magával szemben is kritikus: „Még azt érzem, hogy nem teljesen ültem ki a padra. Valahogy úgy kell elképzelni, hogy a padon ülök, de még nem ruhában és már nem fürdögatyában, hanem valahogy a kettő között, félig felöltözve. Még sokszor gondolkodtam játékos fejjel, főleg ősszel. Persze már rájöttem, hogy nem lehet így csinálni, az embernek inkább kívülről, edző fejjel kell néznie a dolgokat. Elsősorban következetes szeretnék lenni. Van egy elképzelésem, egy irányvonal, amerre szeretnék menni. Ha valaki erről letér, azt nehezen tudom elfogadni. Igyekszem visszaterelni abba mederbe, ami az én elképzelésem arról, hogy egy profi vízilabdázónak, hogyan kell viselkednie akár a medencében, akár a medencén-, az uszodán kívül. Sem szigorúnak, sem lágy szívűnek nem mondanám magam. Igyekszem megtalálni azt a mezsgyét, ami mentén egészséges edző-játékos kapcsolatot tudok fenntartani a csapattal, a játékosaimmal.”

Új kapitány a fedélzeten

A segítség belülről is folyamatosan érkezett és megkönnyítette a hullámvölgyekből való kilábalást az edzőnek is: „A csapatnak van egy Sánta Dániel nevű csapatkapitánya, aki elég rutinos ahhoz, hogy támaszkodhatok a véleményére. Ő vette át a stafétát tőlem, mint csapatkapitány, a meghosszabbított kezem lett a vízben. Nagyon jól tudok rá támaszkodni azért is, mert évek óta



ELISMERÉ SEKET ADOTT ÁT A VOSZ

A vilávjárvány és a Magyarország közelében folyó háború árnyékában az együttműködés fontosságát – mint a sikeres válságkezelés kulcsát – emelték ki a 22. alkalommal megrendezett Vállalkozók Napja rendezvény felszólalói, Eppel János, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, VOSZ-elnök és Varga Mihály pénzügyminiszter. Rendhagyó időben a Műpában megrendezésre került ünnepség alkalmat adott arra, hogy köszöntsék a magyarországi és határon túli vállalkozókat és kitűnőket a legkiválóbbakat.

A rendezvényen hetvenöt vállalkozó vehetett át díjat kiemelkedő munkája elismeréseképpen. Az eseményen a hagyományoknak megfelelően díjazták a kiemelkedő teljesítményeket elérő vállalkozókat: a Magyar Gazdaságért Díjat Varga Mihálytól nyolcan, Eppel Jánostól az Év Vállalkozója Díjat 66 – köztük két határon túli – vállalkozó vehette át, a Kiemelkedő Társadalmi Szerepvállalásért Díjban pedig egy vállalkozó részesült.

Miniszteri kitüntetésként Magyar Gazdaságért Díjat vett át Hannauerné Szabó Anna, az Innowear-Text Kft. tulajdonos-ügyvezetője. Év Vállalkozója kitüntetést kapott Tőkésné Szabó Róza, a Termintex Termelő, Kereskedelmi és Szolgáltató



nagyon jó a viszonyunk medencén kívüli is. A csapat eredményességének érdekében megbeszélünk bármit, akkor is, ha kellemetlen a téma, vagy ha nem értünk egyet valamiben. Ha Daninak van egy észrevétele, az nyilván valamilyen szinten a csapat üzenete is. Odáig azért mindig eljutunk, hogy megfontolom. A végén persze a döntést, ahogy a felelősséget is, nekem kell vállalni. Nagyon sokat segít nekem, hogy Dani van ott. Ráadásul ő elég tudatos és hatalmas küzdő. Ez a küzdőszellem tetten érhető volt a bajnokságban is: mérkőzés közben át tudta ragasztani a többiekre is az eufóriát, a küzdeni akarást. Nekem nagyon tetszik az, ahogy ő vezére ennek a csapatnak és ahogy viszi magával őket.”

Természetesen Sánta Dánielt is megkérdeztük, hogy játékos-csapatkapitányi szemmel mi a véleménye az első évét taposó edzőjéről: „Minket Csabával régóta nagyon jó és szoros barátság köt össze. Rengeteget beszéltünk az idény előtt és közben is. Talán emiatt nem voltam annyira rámenős, amikor „könnyítést” szerettünk volna, de nem baj, majd jövőre... Első éves edzőként nem volt sok ideje összecsiszolódni a csapattal és az első fél évben talán még ő is félig „vizes”

volt. De ahogy teltek az edzések, a hónapok, ez úgy változott. Mára nagyon összeszedett, modern, jó felfogású edzővé vált. Persze ez egy hosszú folyamat és még közel sincs a végén, de nagyon jó úton halad az én meglátásom szerint. Ezúton is gratulálok neki és magunknak az idénybeli teljesítményhez! Nagyon örülök, hogy minket a sors így összehozott. Kívánom, hogy legyünk még egyre jobbak és sikeresebbek!”

Zárásként a vezetőedző kérdésünkre elmondta, hogy csak minimális változás lesz a csapaton belül a következő szezonban. Továbbra is a korábban említett elvek szerint számítanak a saját nevelésű fiatalokra. Azt viszont már elárulhatjuk, hogy 2024. nyaráig Kiss Csaba irányítja majd a szegedi férfi vízilabda csapatot. Tisztában van vele, hogy ebben a szakmában kezdőnek számít és még nagyon sokat kell tanulnia. Úgy érzi, neki most még itt van a helye, és nagyon jól is érzi magát. Talán nem tévedünk nagyot, ha azt gondoljuk, hogy a klub, illetve a város vízilabdászerető közönsége ezt valószínűleg a legkevésbé sem bánja.

Sok sikert kívánunk neki és a csapatnak a következő két évhez!

Toró Tímea



Kft tulajdonos-ügyvezető igazgatója, a VOSZ Textil és Ruházatipari Szekció tagja. A textilruházati ipar két kiemelkedő személyisége évtizedek óta sikeresen vezetik a cégeiket.

Hannauerné Szabó Anna pályafutása a Csongrád-Csanád megye határain belül kezdődött: a hódmezővásárhelyi lány a szegedi Textilipari Szakközépiskola elvégzése után Budapesten felvett a Könnyűipari Műszaki Főiskola kötő-hurkoló szakán. A képzés után a HÓDIKÖT Divatkötöttárugyár műszaki fejlesztési előadójaként, majd a műszaki fejlesztési és beruházási osztály vezetőjeként, 10 fő közvetlen irányításáért felelt. Ezekben az években a hazai könnyűipar kötőipari fellegvára volt a hódmezővásárhelyi HÓDIKÖT 4500 fő dolgozóval.

A rendszerváltás utáni első időszakban Anna a Royal-Tee – HÓDIKÖT Textil Kft termelés tervezési osztályvezetője volt, majd 1998-ban tulajdonosként és ügyvezetőként megalapította az Eurohód Textil Kft-t 800 fővel. A cég teljes vertikumú kötöttárugyártást és kereskedelmi tevékenységet végzett. A piaci igények változása miatt a vállalkozás tíz évvel később több technológiai részre önállósodott, állami ruházati termékek gyártására tért át, ekkor alakult az Innowear-Text Kft.

A munka- és formaruha iránt ekkor nagy kereslet mutatkozott, ezért a gyártá-

son túl jelentős műszaki kutatási-fejlesztési tevékenységet is végeztek nemzetközi és magyar K+F projektekben. Európai Unió-s pályázatokban való részvétellel nagy előretörést jelentett új, innovatív textil ruházati termékek fejlesztésének irányítása és a folyamat menedzselése. Eközben Annának nem kerülte el a figyelmét közéletben és a társadalmi tevékenységekben való közreműködés. Hazai és nemzetközi szakmai és érdekképviseleti szervezetekben is vállalt önzetlen munkát, (2006 óta elnöke a VOSZ szakmai szekciójának,

3évig regionális vállalkozói tanácsadó volt) valamint a szakképzés fejlesztésében a módszertan szakértőjeként a mai napig a szívügyének tartja az utánpótlás képzését. Hannauerné Szabó Anna szakmai tevékenységét számos díjjal ismerték el.

A vállalkozások fennmaradásukat, az eredményes válságkezelésüket az innovatív vállalkozás irányításnak és folyamatos fejlesztésnek köszönhetik, ez, és az elhivatottság a szakma iránt a vállalkozásuk sikerének titka.

Barna Judit





2022 MÁJUSÁBAN ISMÉT FIZIKAI VALÓJÁBAN VÁRJA A **MACH-TECH** ÉS **IPAR NAPJAI** SZAKKIÁLLÍTÁS A KIÁLLÍTÓKAT, LÁTOGATÓKAT!

Kihívásokkal teli időszakban vagyunk mindannyian, amely hatással van az eddigi megszokott üzletmenetre. Egy dolog azonban sosem változik: az embereknek az üzleti világban továbbra is szüksége van (és lesz) a rendezvényekre. Olyan konferenciákra és kiállításokra, ahol a szakma találkozik, innovációkat mutat be, kapcsolatot épít és ezzel új lendületet generál az adott ágazatnak. A HUNGEXPO által szervezett rendezvények továbbra is hozzá kívánnak járulni az ipar fejlődéséhez.

Az IPAR NAPJAI – MACH-TECH kiállítás-együttes 2022. május 10-13. között újra lehetőséget teremt, hogy mind a hazai, mind pedig a nemzetközi piac szereplői megosszák egymással tapasztalataikat és jó gyakorlataikat az újra indulásról. A résztvevőknek lehetőségük nyílik az üzletkötésre, arra, hogy felépítsék, megerősítsék kapcsolataikat meglévő és új partnereikkel. A jövő év legjelentősebb hazai ipari szakkiállítása jubileumi évét ünnepelheti, hiszen a **MACH-TECH 15.** alkalommal kerül megrendezésre.

2022 májusában először lesz társrendezvénye az ipari kiállítási csokornak a járműipari beszállítók és fenntartók hazai

kiállítása az AUTOMOTIVE HUNGARY- amely átfogó képet ad a hazai autógyártás piaci szereplőiről, innovációjáról.

A kiállítókat és a látogatókat már **megújult környezet fogadja**, hiszen 2 új pavilon és egy konferencia központ épült, a régi pavilonok pedig felújításra kerültek.

A kiállítást széleskörű szakmai támogatottság, gazdag szakmai program jellemzi. A **színvonalas hazai és nemzetközi vonatkozású konferenciák** mellett a tervek szerint új témákkal bővül majd a paletta is.

Az előzetes tervek szerint a MAJOSZ konferenciájának témája az akkumulátor lesz, míg a BPMK folytatja akkreditált továbbképzéseit, a kiállítás első napján elektrotechnika

és energetika témában, a második napján pedig e-mobilitás témában.

Az MhTE és a MAHEG 4 napos programsorozatot szervez, melynek egyik előadása a vasúti járművekről szól majd és a hagyományokhoz híven munkavédelmi konferencia is várja majd az érdeklődőket.

A hagyományokhoz híven 2022-ben is NAGYDÍJ elismerésben részesülnek a szakmai zsűri által legjobbnak ítélt, legkiemelkedőbbnek tartott innovációk az ipari kiállítás-együttesen. A versenyen esélyvel indulhat bármely, korszerű hazai forgalmazású termék, eljárás, műszaki szolgáltatás, amely beleillik a kiállítás tematikájába. A pályázatokat ebben az évben is neves szakértők bírálják el, akik szaktudása és

objektivitása biztosítja, hogy valóban a legjobb termékek kapják meg a díjakat.

A kiállítás 2022-ben **hibrid formában kerül megrendezésre**, azaz a fizikai kiállítás mellett egy online felületen is találkozhatnak a kiállítók és látogatók a virtuális térben. Az új technológia segítségével egy időben adhatnak információt és letölthető anyagokat termékeikről és szolgáltatásukról az érdeklődőknek, a chat funkció segítségével pedig akár írásban vagy videóbeszélgetés formájában tárgyalhatnak is, tovább szélesítve ezzel a potenciális partnerek körét.

A technológia az átalakuláshoz itt van.



2022. május 10-13.



MACH-TECH és IPAR NAPJAI szakkiállítások

– Magyarország legjelentősebb üzleti találkozója az iparban

Helyszín: HUNGEXPO Budapest Kongresszusi és Kiállítási Központ

A MACH-TECH és IPAR NAPJAI kiállítás-együttes évről évre teret ad az ipari ágazatok, az egyedülálló innovációk bemutatkozására, valamint az üzleti kapcsolatépítésre.

Betétkiállítás: VÉDŐHÁLÓ Budapest - munkavédelmi kiállítás

Egyidejű rendezvény: AUTOMOTIVE HUNGARY Nemzetközi járműipari beszállítói szakkiállítás

Bővebb információ és látogatói regisztráció az ingyenes belépésért:
www.iparnapjai.hu/munkahelyimodi



Bővebb információ és kiállítói jelentkezés: www.iparnapjai.hu; iparnapjai@hungexpo.hu

Nyáron is az munka- és védőruha- szövetekben!



A sokoldalú munkaruhaszövet forgalmazó!



Oto-Tex Központ: 4400 Nyíregyháza, Kállói út 63.

Posta cím: 4403 Nyíregyháza, Pf.: 20

Telefon: (36) 42 460-566; (36) 42 461-087; (36) 42 501-630; Fax: (36) 42 501-633

E-mail: ototex@ototex.hu; Web: www.ototex.hu

Képviseletek: • Budapest • Győr • Nagykanizsa • Szabadkígyós

Legnagyobb választék • Garantált minőség • Házhoz szállítás