PAPP BÁLINT-VEHRER ADÉL

Felnőttképzési szolgáltatások Szentgotthárdon

Bevezetés

A felnőttképzési szolgáltatások napjaink társadalmában egyre nagyobb szerepet kapnak az egész életen át tartó tanulás jelenőségének növekedése, a rohamos technológiai fejlődés és a gazdasági szerkezetváltás miatt. Az emberi erőforrás tervezése és a gazdasági szereplők igényeinek kielégítése egyaránt fontos kérdés.[1] Kutatásunk fókuszában egy határmenti kisváros, Szentgotthárd áll, ahol több felnőttképzésnek helyt adó intézmény, szervezet működik, és 65 hektár területű, határon átnyúló ipari park jött létre, jelentős foglalkoztató vállalkozásokkal. Különösen jelentős a téma - az osztrák határ közelségéből adódóan - a térségre jellemző fluktuáció miatt, ami az itt jelenlévő cégek számára komoly gondot okoz a humán erőforrás kapacitás tervezésénél.[2]

A Vas megye délnyugati részén fekvő Szentgotthárd központja az Ausztria, Szlovénia és Magyarország találkozásánál található hármashatár térségnek. A határmentiségből adódó kiváló földrajzi elhelyezkedése a térség ipari központjává alakította ki a város gazdaságát. A település földrajzi adottságai és a folyamatosan újjáéledő gazdasági kapcsolatok a rendszerváltást követően lehetővé tették a gyors és korszerű ipari fejlesztéseket. Szentgotthárd, és ezzel együtt a térség kiemelkedő beruházása a Szentgotthárdi Ipari Park, amely Magyarország első határon átnyúló ipari parkja. Emellett a városon túlmutató hatósugara is van az Őrség és Körmend irányába. Az ipari park ad otthont a régió egyik legjelentősebb gazdasági foglalkoztatójának és szereplőjének, a General Motors, azaz az Opel magyarországi vállalatának is, amely a 2017-es év végén került át a General Motorstól, a francia PSA csoport tulajdonába.[3]

A feldolgozóipar, a textilipar, a gépgyártás és a fémfeldolgozás jelenti a térség húzóerejét. Korábban elsősorban a textilipar volt kiemelt jelentőségű, ami napjainkban is számos embert foglalkoztat a térségben. Az olasz tulajdonú cégek dominálnak ezen a területen, melyek értékesítő tevékenységét az export határozza meg. E vállalatok stabil rendelés-állománnyal rendelkeznek, a fluktuáció ellenére is foglalkoztatotti létszámnövekedés figyelhető meg, még a gyakran fellépő szakemberhiány mellett is. A jobb munkatapasztalattal és megfelelő német nyelvtudással rendelkező munkavállalók jelentős része Ausztriában vagy

[1] A felnőttképzési szolgáltatások szerepéről ír: Vehrer Adél (2011): Az előzetes tudásszint mérés szerepe a felnőttképzésben. XIV. Apáczai Napok 2010. Nemzetközi Tudományos Konferencia. Nyugat-Magyarországi Egyetem Apáczai Csere János Kar Tanulmánykötete. Győr. 671-678.; A munkaerőpiaci vonatkozásokat elemzi: Lentner Csaba (2018): Vázlat az aktív államműködés munkaerőpiacra gyakorolt hatásairól – Magyarország példáján keresztül In. Kiss György akadémikus 65. születésnapjára emlékkötet. Budapest

[2] http://www.ip.szentgotthard.hu/; http://www.szentgotthard.hu/hu/ipari-park.html

[3] A vizsgált térségre is kitér: Rechnitzer J, Hausmann R, Tóth T (2017): A magyar autóipar helyzete nemzetközi tükörben. Hitelintézeti Szemle. 16:(1) 119-142.; Pongrácz Attila (2017) Der Arbeitsmarkt und die berufliche Bildung in der Automobilindustrie in Ungarn heute EDU Szakképzés és Környezetpedagógia Elektronikus Szakfolyóirat 7:(1) 7-26.; Lentner Csaba (2007): A magyar nemzetgazdaság versenyképességének új típusú tényezői. In: Lentner Csaba (szerk.) Pénzügypolitikai stratégiák a XXI. század elején: prof. dr. Huszti Ernő DSc. egyetemi tanár a pénzügyi intézményrendszer, a tudomány és a felsőoktatás szolgálatában: tiszteletkötet 75. születésnapja alkalmából. Budapest. 271-297.

Szlovéniában vállal munkát, így a szakemberek folyamatosan cserélődnek. Álláskeresők és még munkaviszonyban állók is sok esetben vállalnak különböző idénymunkát a határon túl a mezőgazdaságban, vagy takarítást Ausztriában.

A szentgotthárdi munkaerőpiac érdekessége abból adódik, hogy folyamatosan jelen vannak azok a többségében multinacionális cégek, amelyeknek jól képzett munkaerőre mutatkozik igénye, míg az álláskeresők és pályakezdők mégsem illeszkednek ezekhez a szükségletekhez. A Szentgotthárdi Ipari Park és a város olyan fejlesztések előtt áll, amelyekhez óriási szükség van magasan képzett szakemberekre, viszont az álláskeresők körében az elavult szakmával rendelkezők létszáma jelenti a többséget. Összességében tehát az mondható el Szentgotthárd munkaerőpiacáról, hogy a munkaerőhiány nagyobb gondot okoz, mintsem a munkanélküliség problematikája.[4]

Kutatásunk célja, hogy a felnőttképzési szolgáltatások kínálati oldalát bemutassa, illetve a keresleti oldal által felmerülő igények gyakorlatban való megvalósulásáról képet kapjon a településen. Arra keressük tehát a választ, hogy a jelentős munkavállalói létszámmal rendelkező gazdasági szereplők oktatásra vonatkozó igényei mennyire illeszkednek a helyi képzési lehetőségekhez.[5]

Mindezek alapján feltételeztük, hogy

- (H1) a képzési oldal kínálata igazodni próbál a gazdasági szereplők igényeihez;
- (H2) a Szentgotthárdon jelentős munkaerőhiányból fakadóan a felnőttképzési szolgáltatások szerepe kiemelt jelentőségű és
- (H3) az együttműködés nem feltétlenül hatékony a gazdasági és a felnőttképzési szereplők között.

A kérdőíves vizsgálat tanulságai

A 2017-ben, Szentgotthárd húsz legnagyobb foglalkoztató vállalkozásának vezetői számára eljuttatott kérdőív eredményeit Likert skálán ábrázoljuk, és elemezzük a város felnőttképzési szolgáltatásainak megítélését, illetve az esetlegesen felmerülő további igényeket a gazdasági szereplők oldaláról. Egyúttal a gazdasági és képzési oldal kapcsolatát, találkozását is vizsgáljuk. Kutatásunk hiányt pótló jellegét támasztja alá az a tény, hogy korábban még nem történt ilyen témájú, átfogó vizsgálat a településen. A térségre jellemző munkaerőhiány indokolja annak vizsgálatát, milyen mértékben jellemző a humán tőkébe történő befektetés a gazdasági oldal részéről, és mutatkozik-e erre megfelelő mennyiségű igény. A kérdőív olyan kérdés-csoportokat tartalmaz, amelyek alapján képet kaphatunk a helyi vállalkozások szentgotthárdi képzőintézménnyel való kapcsolatán túl, a munkavállalók képzése kapcsán esetlegesen felmerülő problémákon át, a felnőttképzési kiegészítő szolgáltatások megítéléséig.

1.táblázat: Szükség van minőségi és aktív felnőttképzésre Szentgotthárdon (%)

Egyáltalán nem értek egyet	0
Nagyrészt nem értek egyet	22,22
Csak kismértékben értek egyet	0
Nagyrészt egyetértek	77,78
Teljes mértékben egyetértek	0

[4] http://www.szentgotthard.hu

[5] Nagy munkavállalói létszámú cég alkalmazottainak képzési igényeivel foglalkozik: Horváth Csaba Sándor (2017): A vasúti oktatás első intézményesült állomása: A „vasuti tanfolyam”. Tudásmenedzsment 18:(2) 71-80.

Az 1. táblázatból látható, hogy a válaszadók 78 %-a gondolja úgy, hogy Szentgotthárdon szükség van jól működő és aktív felnőttképzésre, míg a cégek 22 %-a kevésbé találja a felnőttkori tanulási lehetőségeket fontosnak. A térségre jellemző nagymértékű munkaerőhiány is állhat a válaszok hátterében, hiszen egy aktív, minőségi felnőttképzés hidat képezhet a munkavállalók és a munkaadók között. Az okok között megfontolandó az is, hogy sokan a felnőttképzés keretében megszerzett végzettséggel nem itthon, Magyarországon, hanem a szomszédos országokban vállalnak munkát. Emellett a válaszadókban felmerülhetett annak problematikája, hogy sok esetben épp azok nem integrálhatók az oktatásba, akiknek legnagyobb szükségük lenne erre a munkaerőpiacra való visszajutáshoz.

2.táblázat: Elégedett vagyok a szentgotthárdi felnőttképzési kínálattal (%)

Egyáltalán nem értek egyet	0
Nagyrészt nem értek egyet	17,65
Csak kismértékben értek egyet	76,47
Nagyrészt egyetértek	5,88
Teljes mértékben egyetértek	0

A 2. táblázat mutat rá arra, hogy a szentgotthárdi cégek nem találják megfelelőnek a helyi felnőttképzés kínálati oldalát. Talán a válaszok hátterében a számos hiányszakma áll, de elképzelhető olyan szakmák hiánya is a képzési palettáról, amelyek helyben egyáltalán nem hozzáférhetőek. Ennek okai között tartják számon például a településen a helybeli gyakorlati oktatók hiányát. Amennyiben pedig más településről kérnek fel oktatót, az jelentősen megnöveli a képzés költségét.

3.táblázat: Elégedett vagyok a szentgotthárdi felnőttképzés minőségével (%)

Egyáltalán nem értek egyet	5,56
Nagyrészt nem értek egyet	16,67
Csak kismértékben értek egyet	77,78
Nagyrészt egyetértek	0
Teljes mértékben egyetértek	0

A téma szempontjából az egyik legfontosabb kérdés a helyi vállalkozások elégedettsége a rendelkezésre álló felnőttképzési lehetőségek minőségével kapcsolatban. A 3. táblázat e tekintetben jól mutatja, hogy inkább a negatív vélemények dominálnak. Valószínűleg az igényfelmérés hiánya és a gyenge együttműködési hajlam áll a válaszok hátterében. Ideális esetben a megbízó cég felvázolja a képzéssel szemben támasztott igényeit, a képzés-szervezők pedig ennek megfelelően készítik el a tananyagot vagy éppen állítják össze képzéseik palettáját.

4.táblázat: Együttműködésben állok szentgotthárdi képzőintézménnyel (%)

Egyáltalán nem értek egyet	5,56
Nagyrészt nem értek egyet	0,00
Csak kismértékben értek egyet	77,78
Nagyrészt egyetértek	0,00
Teljes mértékben egyetértek	16,67

A téma szempontjából egyik legfontosabb kérdés, hogy aktív együttműködésben állnak-e a vállalatok a felnőttképző szervezetekkel, ezt a 4. táblázat mutatja be. A működő kapcsolatra utaló válaszok esetében feltehetőleg érvényes szerződésről, vagy gyakorlatban megvalósult együttműködésről van szó. A válaszok többsége azonban az együttműködések

szezonalitására enged következtetni, illetve arra, hogy a legtöbb esetben ismeri egymást a keresleti és kínálati oldal, tudnak egymás létezéséről, hiszen valamilyen kapcsolatba már kerültek is a kapott eredmények alapján. Kedvező változást jelentene, ha a kapcsolat nem csupán periodikusan létezne, hanem a 16,67% jó példához hasonlóan aktív és hosszútávú együttműködés valósulna meg. Mindez proaktív szemléletmódot feltételez.

5.táblázat: A képzési költségek nem jelentek problémát cégünk számára(%)

Egyáltalán nem értek egyet	0
Nagyrészt nem értek egyet	88,89
Csak kismértékben értek egyet	0
Nagyrészt egyetértek	5,56
Teljes mértékben egyetértek	5,56

A képzések költségeivel kapcsolatban felmerülő nehézségek országos szinten ismertek. Számos cég számára problémát okoz a humán tőkébe történő befektetés, hiszen sok esetben hosszú időtartamú és meglehetősen drága képzések jelennek meg a kínálatban. Az 5. táblázat alapján is elsősorban a „nagyrészt nem értek egyet" válaszok dominálnak. A képzési költségek többnyire megegyezés tárgyát képezik, ezért hatékony és szoros kooperációval egyeztetni tudnák ezt az érdekelt felek. Ugyanakkor fontos szempont a képzés rövid távú megtérülése is a vállalat számára, hiszen maga a gazdaság, a munkaerőpiac is ezt követeli meg. A válaszok hátterében tehát az is állhat, hogy a végzettség megszerzését követően még nem ér véget a tanulási folyamat egy munkavállaló esetében, hanem a mindennapi munkára való betanítás a vállalkozásoknál tovább folytatódik, ami további humánerőforrás és eszköz-ráfordítást igényel.

6.táblázat: Munkaerő felvételnél nem jelent hátrányt az esti képzés keretében megszerzett végzettség a jelentkezőre nézve (%)

Egyáltalán nem értek egyet	0
Nagyrészt nem értek egyet	0
Csak kismértékben értek egyet	0
Nagyrészt egyetértek	0
Teljes mértékben egyetértek	100

A 6. ábrán látható, hogy a válaszadók valamennyien úgy vélik: a munkaerő-felvételnél az esti képzésben megszerzett végzettség azonos értékű a nappalin szerzettel. Bár korábban vitatémaként tartották számon, hogy az esti képzés hátrányt jelenthet-e a munkaerőpiacon, mára az egyetemen szerzett levelezős diplomához hasonlóan ezt is áthidalta a piac a szakmák esetében. Ennek tükrében a szentgotthárdi felnőttképzés tovább fejlődhet, a résztvevők számára ez a tendencia előnyt jelenthet, amennyiben köztudottá válik, hogy a munkaadók ugyanannyira nyitottak az esti képzés keretében megszerzett szaktudásra is. Ennek hátterében egyébként szintén a térségre jellemző nagymértékű munkaerőhiány állhat, a vállalatok részéről igény van a szakemberekre, attól függetlenül, hogy a képzést milyen keretek között szerezték meg. A prioritást tehát inkább a tudás és a végzettség (bizonyítvány, tanusítvány) jelenti a cégeknél.

A 7. táblázat válaszai meglehetősen megosztott képet mutatnak. Kiemelkedik a viszonylag semleges, csak kis mértékben értek egyet válasz-lehetőség, de néhány válasz érkezett a skála két szélső értékére vonatkozóan is. Az eredmény tanulságos, hiszen Szentgotthárd gazdaságát elsősorban a vizsgálatba bevont cégek befolyásolják, így kimondottan prioritást kellene élveznie a velük való kommunikációnak. Fontos lenne ez nemcsak a gazdasági, de a felnőttoktatási szereplők részéről is, s mindez a tanulni szándékozó felnőttek hasznára válhatna.

7.táblázat: A felnőttképzési tanfolyamok meghirdetését megelőzően van lehetőségem a hiányszakmákat jelezni a szentgotthárdi képzőintézménynek(%)

Egyáltalán nem értek egyet	5,56
Nagyrészt nem értek egyet	0
Csak kismértékben értek egyet	88,89
Nagyrészt egyetértek	0
Teljes mértékben egyetértek	5,56

A 8 táblázat mutatja, hogy a cégek döntő többsége szívesen igénybe venne alkalmazottai részére helybeli idegennyelvi képzést. Tekintettel a határ közelségére, a munkáltatók többsége legalább egy idegen nyelv ismeretét elvárja alkalmazottaitól, ezek közül prioritást élvez a német nyelv. A cégek zöme igyekszik valamilyen módon segíteni dolgozói nyelvtudásának fejlesztésében a hétköznapokban, a munka során, de egy intézményesített oktatásra is nyitottak lennének a kérdőív alapján. Sok esetben természetesen az alapszintű nyelvtudás már elegendő, hiszen a munkavégzéshez szükséges szakmai nyelvet a mindennapokban sajátítja el a munkavállaló. De ez csak abban az esetben lehetséges, ha már a felvételnél rendelkezésére áll a minimális nyelvi követelmény.

8.táblázat: Idegennyelv oktatási tanfolyamokat igénybe vennénk szentgotthárdi képzőintézménytől (%)

Egyáltalán nem értek egyet	5,88
Nagyrészt nem értek egyet	0
Csak kismértékben értek egyet	17,65
Nagyrészt egyetértek	41,18
Teljes mértékben egyetértek	35,29

A 9. táblázat alapján a cégek nyitottak a szakmai képzés helyben történő megvalósítása érdekében, azonban e tekintetben nem egyöntetű a támogatás. Valószínűleg az áll a válaszok hátterében, hogy bár a vállalatok készek a kooperációra, de ennek további feltételei lehetnek.

9.táblázat: Szakmai képzést igénybe vennénk szentgotthárdi képzőintézménytől (%)

Egyáltalán nem értek egyet	5,88
Nagyrészt nem értek egyet	0
Csak kismértékben értek egyet	0
Nagyrészt egyetértek	94,12
Teljes mértékben egyetértek	0

Ha 8. táblázat válaszaival összevetjük a tárgyalt kérdésben megjelenő álláspontokat, nagy különbséget látunk. Ez esetben egyetlen cég sem jelölte be a teljes mértékben egyetértek opciót, ami utalhat arra, hogy míg egy nyelvoktatás általánosabb, addig egy szakmai képzés sokkal inkább speciális ismereteket tartalmaz, ami megkövetel egy jó szakképzettségű és tapasztalatú oktatógárdát, hogy az adott szakmát a legtökéletesebb módon sajátíthassa el a hallgató. Ezek lehetnek azok a feltételek, amelyek egy képzés igénybevételét és támogatását meghatározhatják egy vállalat esetében.

Összességében egyértelműen látszik a nyitottság, amit érdemes kiaknázni a szakmai kínálatban, fókuszálva a cégek által kívánatos képzésekre. Az igény látható az táblázat alapján, ezt kell összhangba hozni a megfelelő kínálattal. A képzési szolgáltatások ismerete hiányának több oka is lehet. Egyrészt a vállalkozás passzivitása is okozhatja, főleg abban az esetben, ha nem nyitott alkalmazottai képzése irányában, másrészt a felnőttképző cégek

marketingjének hiányosságaira is utalhat, ha nem hívják fel a vállalkozások figyelmét azokra a lehetőségekre, amelyeket biztosítani tudnak.

Figyelemre méltó tény a 10. táblázat alapján, hogy a városban működő cégek többsége ismeri az igénybe vehető felnőttképzési szolgáltatásokat, ám a válaszokból kiolvasható némi bizonytalanság is.

10.táblázat: Ismerem a Szentgotthárdon igénybe vehető felnőttképzési szolgáltatásokat

Egyáltalán nem értek egyet	0
Nagyrészt nem értek egyet	22,22
Csak kismértékben értek egyet	0
Nagyrészt egyetértek	77,78
Teljes mértékben egyetértek	0

Mindebből arra következtetünk, hogy célszerű lenne a felnőtt-iskolák marketing tevékenységét folyamatosan aktualizálni, minden új cég vagy minden újonnan meghirdetett képzés esetében is.

Az álláskeresési technikák oktatása az egyik legfontosabb felnőttképzési szolgáltatás. Sajnos jelenleg Szentgotthárdon nincs lehetőség igénybe venni. A 11. táblázat azt mutatja be, hogy a cégek szempontjából felmerül ilyen jellegű igény a tapasztalataik alapján.

11.táblázat: Tapasztalatom szerint szükség lenne álláskeresési technikák oktatására a felnőttek számára.

Egyáltalán nem értek egyet	11,11
Nagyrészt nem értek egyet	0
Csak kismértékben értek egyet	5,56
Nagyrészt egyetértek	38,89
Teljes mértékben egyetértek	44,44

Napjainkban egyre inkább fókuszba kerülnek a kiegészítő felnőttképzési szolgáltatások Európa szerte, melyek közé az álláskeresési technikák oktatása is sorolható. Sajnos Magyarországon egyelőre csak kevés helyen működik ez aktívan, bár az utóbbi években több Európai Uniós támogatás is megcélozta ezt a tevékenységet. Fejlesztendő terület ez tehát Szentgotthárdon, és megfontolandó a gyakorlati haszna is a munkaerőpiacon való elhelyezkedés lehetőségeinek bővítése szempontjából.

12.táblázat: A képzéseket megelőzően szükség lenne kiegészítő felnőttképzési szolgáltatásokra (pl.: előzetes tudásszint felmérés, elhelyezkedési tanácsadás, pályakorrekciós tanácsadás) %

Egyáltalán nem értek egyet	0
Nagyrészt nem értek egyet	0
Csak kismértékben értek egyet	11,11
Nagyrészt egyetértek	83,33
Teljes mértékben egyetértek	5,56

Szentgotthárdon a kiegészítő felnőttképzési szolgáltatások nincsenek jelen a kínálati oldalon. A munkaadók számos esetben találkoznak a 12. ábrán felsorolt szolgáltatások hiányával, illetve szükségszerűségével. A 11. ábrához hasonlóan itt is jelzik a válaszadók a megmerülő igényt. Annak ellenére, hogy a vizsgált térségben még nem túl ismert ez a szakterület, a cégek véleménye egyértelmű a témában. Nem csak a munkaerőpiacon való elhelyezkedés kapcsán fontosak az ábrán szereplő felnőttképzési szolgáltatások, hanem

azért is, mert segíthetnek a megfelelő szakmaválasztásban vagy pályamódosításban az érintetteknek.

A kutatási eredmények értékelése

Kérdőívünk válaszai arra utalnak, hogy a felnőttképzési szolgáltatások köre fejlesztendő területnek számít Szentgotthárdon. A képzési kínálat és kereslet nem minden esetben esik egybe és az alkalmazottak képzésébe a cégek többsége csak fenntartásokkal fektet be nagyobb összeget.

Kutatásunk kezdetén azt feltételeztük, hogy a képzési oldal kínálata igazodik a gazdasági szereplők igényeihez (H1). Hipotézisünk nem igazolódott be, mint azt a 2. táblázat mutatja. A 7. ábrából láthatjuk, hogy vállalkozások mindössze 5,56 % véli úgy, hogy a tanfolyamok meghirdetését megelőzően van lehetősége jeleznie a hiányszakmákat a képzőintézmény felé. A 4. táblázat szerint a cégek mindössze 16,67 % jelezte azt, hogy együttműködésben áll helyi képzőintézménnyel.

Második hipotézisünk szerint Szentgotthárdon a jelentős munkaerőhiányból fakadóan a felnőttképzési szolgáltatások szerepe kiemelt jelentőségű (H2). A 10. táblázat mutatja, hogy a cégek többsége ismeri a helyben elérhető felnőttképzési szolgáltatásokat, de a 11. és 12. táblázat alapján arra következtethetünk, hogy a válaszadók valójában a képzési kínálatra gondolnak. A 3. táblázat szerint a helyben elérhető képzési palettával nem elégedettek a cégek. A 11. ábrán jól látható, hogy leginkább az álláskeresési technikák oktatását hiányolják a város jelentősebb vállalkozásainak válaszadó képviselői.

Harmadik feltételezésünk az együttműködés hatékonyságára irányult a gazdasági és a felnőttképzési szereplők között (H3). E téren feltételezésünk beigazolódott. A 4. táblázat szerint az együttműködés a két szféra között nem a leghatékonyabb. Burkoltam az 1., 2., 3. és 7. ábrák válaszai is azt jelzik, hogy fejlesztendő terület ez a városban. A vállalkozások közvetett vagy közvetlen módon hatással vannak Szentgotthárd egészére, ezért a fenntartható jövő érdekében elengedhetetlen a velük történő kooperáció, igényeik összegyűjtése és figyelembe vétele.

Összegzés, javaslatok

Összességében megállapítható, hogy Szentgotthárdon szükség van felnőttképzési szolgáltatások nyújtására két szempontból is. Az egyik, hogy napjaink felgyorsult gazdasága sok esetben állít számos embert a pályakorrekció kényszere elé, akik erre nem készültek fel. Ilyen esetekben kiemelt segítséget jelenthetne ez a fajta szolgáltatás, ami a gazdasági szereplők által is keresettnek, hiányoltnak mondható. A másik ok, amiért véleményünk szerint fontos lenne a felnőttképzési szolgáltatások népszerűsítése, az a felnőttképző szervezetek számára marketing jelentőségű. A felnőtt-iskolák térítésmentes szolgáltatások biztosításával (például pályakorrekciós tanácsadás, elhelyezkedési tanácsadás) több olyan potenciális résztvevőhöz tudnának eljutni, akik jelenleg még passzívak a továbbtanulási lehetőségekkel kapcsolatban, ám az információhoz jutás kedvet teremthetne számukra a felnőttkori tanulásba való bekapcsolódáshoz.

A kutatásból egyértelműen kirajzolódtak az együttműködések hiányosságai. A vállalatok képviselőinek és az oktatási intézményeknek időnként célszerű lenne közös műhelymunka keretében egyeztetéseket tartaniuk a hatékony jövőbeni együttműködés és a képzési paletta bővítése érdekében. A vállalatok ismerik az együttműködés fontosságát, hiszen a gazdasági oldalról tapasztalják egy-egy termelési vagy szállítási folyamat során, hogy a szoros kooperáció segítségével lehet a felesleges kiadásokat minimalizálni, nagyobb hasznossággal cselekedni. Ugyanez a gondolkodás kell, hogy megjelenjen a képző intézmény és a vállalati szereplők között is. Az együttműködés ezen túl lehetséges gyakorlóhelyek

kapcsán is megmutatkozhatna, az állandó gyakorlati helyet biztosító cégek számára kedvezményeket lehetne kínálni a felnőtt-iskolák részéről. A 6. táblázat alapján a cégek egyhangúlag kifejezték véleményüket azzal kapcsolatban, hogy az esti képzés nem minősül hátránynak a felvétel során, így akár a felnőttképzés kapcsán gyakorlati helyhez jutók is jelenthetnének potenciális munkaerőt a vállalatoknak. Végül e fejlesztéseknek térségi hatása is lehetne, mivel Szentgotthárd járási központként és fő munkaadó településként is kiemelkedik környezetéből.

Kutatási témánk fontosságát jelzi, hogy a felnőttképzési szolgáltatások képezhetik véleményünk szerint a megfelelő hidat a munkanélküliség és a munkaerőhiánnyal küzdő vállalatok között. Ezért nem csak Szentgotthárd esetében, de az ország több városában érdemes lenne ennek a területnek nagyobb lendületet adni, hiszen a kutatás során is kiderült, a legjobb beruházás a tudásba történő befektetés a cégek és magánszemélyek esetében egyaránt.