

## Munkaadói interjú

### A munkabiztonsági és környezetvédelmi vezető

szakmához

„A technika, a technológia fejlődik és nekünk, a szakmának ezzel együtt kell fejlődni”

**Az interjút adta:** Mészáros István

Cég profilja: biztonságtechnika

Szektor: egészségügy

Dolgozók száma: 170

Munkakörben dolgozók száma: 35 fő

Nemi arány a munkakörben: 50%

Életkori átlag a munkakörben: 35 év

#### 1. Mióta tevékenykedik a szakmában? Mi motiválta arra, hogy erre a pályára lépjen?

8 éve tevékenykedem a szakmában, abból 6 évet itt a Semmelweis Egyetemen. Hát a motiváció nagyon nehezen megfogható: katonai rendvédelmi pályára készültem, mert alapvetően ilyen beállítottságú, rendszerető ember vagyok, ilyen közegben nőttem fel, de végül is különböző okokból nem a hivatásos katonai pálya mellett döntöttem. És hát ez volt az álmaimhoz legközelebb álló civil szakma.

#### 2. Mivel foglalkozik, és hogy épül fel a cégük? Hányan dolgoznak a szakmában Önöknél?

Mi a Semmelweis Egyetem teljes biztonságtechnikai feladataiért felelünk. Az egyetemnek van 7 ezer dolgozója, 12 ezer hallgatója és több, mint 56 objektuma van. És az itt felmerülő munkavédelmi, biztonságsszervezési, vagyonvédelmi, környezetvédelmi feladatokért felelünk. Az én igazgatásomon jelenleg 170 fő dolgozik, ebből mondjuk 130 fő portás, a vagyonvédelemben dolgozó kolléga. Tehát az igazgatóságnak az. un. törzsállománya 35 fő, ők felsőfokú, főiskolai, egyetemi végzettségűek. Három osztálya van az igazgatóságnak, a vagyonvédelmi, a biztonságsszervezési és a

környezetvédelmi osztály. A vagyonvédelmi osztály foglalkozik a technikai, az élős és a mechanikai védelem komplex szervezésével, parkolási kérdésekkel. A környezetvédelmi osztály az egyetemen felmerülő környezetvédelmi problémákat oldja meg, ami általában hulladékgazdálkodás, és egészségügyi intézmény lévén az egészségügyi fertőzésveszély és a veszélyes hulladékoknak a kezelése, elszállítása, ártalmatlanítása a legnagyobb feladat.

A biztonságszervezési osztály pedig a munka- a tűzvédelmi illetve a polgári védelmi tevékenység irányításával foglalkozik

**3. Milyen módszereket használnak a munkakörbe való kiválasztás során? Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?**

Elsősorban a végzettség számít. Mindenképpen főiskolai vagy egyetemi diplomát várunk el. Kettéválasztanám a kettőt. Környezetvédelemből inkább az egyetemi, környezetmérnöki diploma jellemző. Tulajdonképpen az összes kollégámnak ilyen diplomája van. Illetve amit még preferálunk, az az ADR-hez (veszélyes áruszállítási és kezelési egyezmény) kapcsolódó végzettség. Aztán nyilván a személyes interjú során szerzett személyes benyomás is számít. Illetve mi ki szoktunk tölteni egy általános szakmai ismereti tesztet is a jövőd kollégákkal. És ezek összesítése alapján választunk. A munkavédelmi vezető pozícióra a felsőoktatásban nem igazán van olyan diploma, amit kötelezően kérnénk. Viszont a had- és biztonságtechnikai mérnökök tanulnak munkavédelmet, de ők az egészségügyben nem számítanak felsőfokú végzettségűnek, ez egy ilyen ágazati rendelet, tehát náluk ezt a végzettséget nem tudjuk figyelembe venni felsőfokú végzettségként. Munkavédelmi szakmérnökök vannak még, de ők ritkák. Igazából vegyész, gépész, villamosmérnök, vagy valamilyen biztonsági felsőoktatási végzettségű embereket szoktunk választani, és akkor emellett a megfelelő OKJ-s végzettséget írjuk elő.

**4. Megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak ebben a munkakörben?**

Hát megmondom őszintén, ebben a munkakörben egyáltalán nem alkalmazunk megváltozott munkaképességű embert. De kizáró okot nem látok arra, hogy ne lehetne alkalmazni. Bár nálunk nagyon kiterjedt mind fizikailag, mind szervezetileg az egyetem.... Azt azért nagyon figyelembe kell venni, hogy mivel a kollégák változó helyeken végzik a munkát, sokat kell utazni, menni.... És, hát napi szinten végeznek ellenőrzéseket. Ezt azért nehéz csinálni, és nyilván a sérülés mértékétől is függ, hogy valaki képes-e ellátni ezt a munkakört vagy nem. De teszem hozzá még egyszer, nem zárkozunk el ettől!

**5. Milyen gyakran változik a dolgozók összetétele? Mi lehet az oka?**

Folyamatosan változik. A törzsállomány, a vezetői állomány most viszonylag állandósult, egy nagyon jó csapatot sikerült összehozni, de alattuk, előadói szinten elég nagy a fluktuáció. Én azt hiszem, éves szinten az állomány 30 százaléka lecserélődik. Ennek az oka a közszféra és a versenyszféra közötti megélhetési, azaz fizetési különbség. Úgyhogy én most inkább arra is állok át, hogy frissen végzett egyetemistákat vegyünk fel, és elfogadom, hogy csak pár évig dolgoznak itt, hiszen nálunk hatalmas tapasztalatot lehet szerezni, csak próbálom ezt szervezetté tenni, hogy

tervezhető váltásban történjen a fluktuáció. Nálunk olyan nagy tapasztalatot szereznek két év alatt, hogy vígan, hátratett kézzel tudják a feladatukat végezni majd másik helyen. Kétszer annyi pénzért.

**6. Mitől függ, hogy valaki beválik-e ezen a pályáján? Milyen visszajelzést kapnak az a teljesítményükről?**

Hogy mitől függ, beválik-e a pályán valaki? Én azt gondolom, mindenképpen attól függ, hogy milyen a habitusa, a rátermettsége, a mentalitása. Fontos, hogy szeressen rendszerben gondolkodni, rendszerben élni, legyenek szabályok az életében, mert az úgy nem megy, hogy megpróbálja szabálykövetésre bírni az embereket, de ahogy kilép a kapun, ő az első, aki ezt feladja. És azért valamilyen szintű elkötelezettség is kell ahhoz, hogy valaki a közsférában végezze ezt a munkát. Mi ugye nem hatóság vagyunk, tehát mindenképpen ebben a szektorban nagyon fontos, hogy a kényes egyensúlyt megtaláljuk a szolgáltatói és a hatósági szemlélet között. Rendet nem lehet szolgáltatni, csak fenntartani, de nehéz azt elmagyarázni azoknak, akik ezt szolgáltatásnak látják. Szóval mindenképpen személyes kompetenciáktól, sőt neveltetéstől függ, de sajnos ezt sok fiatal nem kapja manapság meg.

Itt az egyetemen nagyon gyors és nagyon határozott visszajelzéseket kapunk. Abban a szerencsétlenségben van részünk, hogy sok diplomás, jól képzett orvosokkal kommunikálunk, akik mindenhez értenek, a mi szakmánkhoz is. Szóval azonnal kapunk mindenről visszajelzéseket. nem csak szóban, írásban is, és nem csak kritikát, de dicséretet is.

**7. Van-e tipikus karrierút ezen a pályáján? Milyen továbblépési lehetőségek vannak?**

Hát, ez nehéz. A karrier utat elválasztom az előmeneteli lehetőségektől, mert előmeneteli lehetőség nincs nálunk. A karrierút azonban abban nyilvánul meg, hogy ki tud minél nagyobb fizetéssel elhelyezkedni egy multinacionális céghez. Ott komplexebbek is lehetnek a feladatok, és ez is egy karrier út.

**8. Mi várható a jövőben ezen a területen? Miért ajánlja ezt a pályát?**

Az biztos, hogy a technika, a technológia fejlődik és nekünk, ennek a szakmának vele együtt kell fejlődünk. Új expozíciók érik a munkavállalókat, új kihívások, új biztonsági fenyegetések, amikre figyelni kell. Emiatt ez egy állandóan fejlődő, mozgásban lévő tudományág. És erre a munkaára mindig szükség lesz.