

**GINOP-535-18-19-00154 - „Munkaerőpiaci Alkalmazkodóképesség Fejlesztését Célzó  
Tematikus Projektek az Egererdő Dolgozóinak Szakszervezeténél és a Magyar Agrár-  
és Élettudományi Egyetemmel”**

**PROJEKT INFORMÁCIÓS FÜZET**

**2022.**

## Bevezetés

A társadalomban végbemenő változások nemcsak a társadalmi – szociális helyzetet érinti, hanem nagy hatást gyakorol a gazdasági folyamatokra is, ezen belül a munkaerőpiaci szereplők is jelentős kihívásokkal szembesülnek.

A projekt gondolata ennek a kihívásnak a mentén, valós igényekből jött létre, mivel az erdészeti ágazatot is érintik ezek a folyamatok, így tehát az EGERERDŐ dolgozóit és tevékenységét is. A munkaerőpiac új típusú munkavállalókat keres, mivel a munkavégzés a cégek és intézmények többségénél a korábbi időszakoktól eltérően, részben vagy teljes egészében digitális eszközök használatával folyik. A felgyorsult folyamatok jó kommunikációs készségeket kívánnak meg a dolgozóktól, elvárás továbbá a gyors reagálás, az együttműködési készség is.

A dolgozók előzetesen szerzett tudásszintje, előképzettsége, szociális kompetenciái különbözőek, emellett a generációs különbségek is nagy szerepet játszanak. Elmondható, hogy a fiatalabb generáció tagjai magasabb szintű kommunikációs és IKT kompetenciákkal rendelkeznek, míg az idősebbek a szakmai, terepi munkában szereztek komoly tapasztalatokat. Mindenképpen szükséges, hogy a munkatársak megszerezzék a hiányzó kompetenciákat, melyben célzott képzések segíthetnek, de nagyon nagy szerepe van a munkatársak egymás közötti tudásátadásának is. A generációs különbségek áthidalása, a gyakorlati tudás átadása a tapasztalt munkatársak mentorként való bevonásával oldható meg, melynek lényeges eleme, hogy mindez a munkavégzés során, a gyakorlatban valósul meg.

A projekt megkezdése előtt készült egy széleskörű elemzés, mely kitért az IPAR 4.0 bevezetése és alkalmazása következtében létrejött gazdasági, munkaerőpiaci helyzetre, elemezte a foglalkoztatási, munkaügyi problémákat releváns szakirodalmi források, cikkek, interjúk, gazdasági elemzések, statisztikák alapján.

Másrészt elemezte a célcsoport készségeit és kompetenciát, a mélyinterjú kérdésekre adott válaszokat és javaslatot tett arra, hogy milyen képzések kerüljenek lebonyolításra. A célcsoport felmérése elsődlegesen kérdőívek segítségével történt.

Egy kommunikatív kompetenciákat és egy IKT kompetenciákat felmérő kérdőív készült, melyeket a vállalati szakszervezeti bizottság segítségével 193, illetve 185 fő töltött ki Egerben, Gyöngyösön, Szilvásváradon és Felsőtárkányban.

A projekt sikeres végrehajtásához útmutatóként a Megvalósíthatósági Tanulmány és a Szakmai, Módszertani Fejlesztési Terv szolgált, melyek az előzetes elemzés eredményei alapján készültek.

A projekt során az Esélyegyelőségi terv alapján az Egererdő Zrt. nem tett különbséget a munkatársak kiválasztása során kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából, a kiválasztás alapját az adott munkatevékenységhez szükséges készségek és kompetenciák képezik.

A projekt megvalósításában konzorciumi partnerként a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (korábban EKE) vett részt. Mivel az egyetem kiemelten foglalkozik agrárképzésekkel, a hallgatók az EGERERDŐ ZRT potenciális célcsoportját képezik munkaerő szempontjából is. Másrészt az egyetem jelentős szakmai és kutatási oktatási potenciállal rendelkezik, ami jelentősen hozzájárult az előzetes felmérések kialakításához, elvégzéséhez és kiértékeléséhez, illetve a szakmai módszertan kialakításához. Az egyetem infrastruktúrája alkalmasnak bizonyult nagyrendezvények lebonyolítására, a hallgatók tájékoztatására. Az oktatók részt vettek az oktatásban és a szakmai rendezvényeken, ahol az érdeklődő hallgatók is jelen voltak.

### ***Kompetenciafejlesztés oktatás keretében***

A munkaerőpiac változásait a munkavállalóknak is követni kell. A hagyományos szakmák helyébe úja lépnek, az iskolában megszerzett szakmai tudás gyorsan elavul, ha a munkavállaló nem követi a változásokat tudásának bővítésével, kompetenciái fejlesztésével. Az életem át tartó tanulás manapság nem csak egy jól hangzó szlogen, hanem a munkahely megtartásának, a karrierépítésnek, de a munkahelyek megtartásának is a biztosítéka. A munkáltatók képzések megszervezésével, a dolgozók beiskolázásával tudják biztosítani erre a lehetőséget, ami egyben a vállalatok fenntarthatóságának is egyik építőköve. A 21. század gyökeresen megváltoztatta a kommunikációs formákat, a digitalizáció a terepen dolgozók munkájában is megjelenik, a dolgozókat újabb kihívások elé állítva.

Ezzel összefüggésben, a dolgozói kompetenciafelmérések eredményei és igények alapján a következő képzések kerültek kialakításra:

Oktatás megnevezése	Létszám (fő)	Óra	Nap	Helyszín
Értékközpontú folyamatfejlesztés	40	128	13	Gyöngyös-Mátraparkett
Szolgáltatói magatartás optimalizálása	40	20	2	Szilvásvár
Asszertív kommunikációs technikák	40	36	4	Felsőtárkány Stimecz ház
Hatékony vezetői kommunikáció	25	24	3	Központ-Eger
Hatékony ügyfélkezelés	40	20	2	Parádfürdő/Felsőtárkány
Csapatépítés	80	20	2	Központ-Eger
ISO 45001:2018 munkahelyi	15	20	2	Központ-Eger
ISO 14001:2015 KIR belső auditor	15	24	3	Központ-Eger
Projektmenedzsment	15	20	2	Központ-Eger
Táblázatkezelés	40	32	4	Mátrafüred/Eger
Az interaktív táblák	30	30	3	Központ-Eger
Digitális szemléletformálás és IPAR 4.0 képzés	40	40	4	Szilvásvár-Dobronya
Összesen:		414	44	

A képzések **2021. augusztus 30** és **2022. május 16.** között kerültek lebonyolításra. A képzők meghatározott tematika mentén, jó gyakorlatok bemutatásával segítték elő a tananyagok és kompetenciák elsajátítását. A dolgozók megfelelő létszámban vettek részt a képzéseken, melyet sikeresen abszolvtak. A résztvevők a sikeres részvételről tanúsítványt kaptak

**Csapatépítés** során megismerkedtek egymással azok a dolgozók és vezető munkatársak, akinek az együttműködése a sikeres és hatékony munkavégzés elkerülhetetlen feltétele. A csapatépítés során a munkatársak meghatározzák a szervezeti célokat, melyek alapján saját céljaikat is definiálni tudják. Az együttműködési készség és a csapaton belüli kommunikáció bizalmi alapjának a kialakítása és fejlesztése a munkavégzés elengedhetetlen feltétele, melyet különböző technikák, szimulációs játékok alkalmazásával gyakoroltak.

## Csapatépítés

Eger

2021.09.09-2021.09.10.



Mivel a vállalat több kisvasutat is üzemeltet, illetve az erdészeti, fakitermelési és vadászati tevékenységek során is folyamatosan kell ügyfelekkel kommunikálni a munkatársaknak, nagy hangsúlyt fektettünk a *kommunikációs tréningekre*, ahol az ügyfélkezelés és problémamegoldás állt a középpontban. A **Hatékony ügyfélkezelés tréning** célja az volt, hogy a résztvevők megértsék és megtanulják a hatékony ügyfélkezelési folyamatot, mely biztosítja a jobb munkahatékonyaságot, miközben az ügyfél elégedettségét is szolgálja. Tudatos helyzetelemzést és alakítást kívánunk elérni, mely révén a résztvevők a különböző helyzetekhez, ügyfelekhez adaptálódva képesek megválasztani és megvalósítani az optimális kommunikációt és viselkedést.

A *Szolgáltatói magatartás optimalizálása* képzés célja a szervezeti hatékonyság javítása, az ügyfélelégedettség növelése volt. Ezenkívül, hogy résztvevő panasz- és konfliktuskezelési kompetenciái fejlődjenek, illetve képes legyen eredményesebben képviselni a cég céljait, értékeit. A képzés résztvevői az ügyfélközpontú magatartás kialakítása során önismereti, ügyfélismereti, ügyfél-típológiai ismereteket szereztek, áttekintették a különböző kommunikációs típusokat, megtanulták, a tudatos, erőszakmentes kommunikáció alapelveit, illetve azt, hogyan tudják az ügyfél elvárásokat azonosítani. Fontos ismereteket szereztek a panasz- és konfliktus és elégedetlenség kezelése terén. Kapcsolatteremtő, ráhangoló játékok, stressz és feszültségoldó technikák, bizalomerősítő feladatok, döntési és problémamegoldási szimulációk segítségével mélyítették el tudásukat és a szükséges technikákat, módszereket.

A vezető munkatársak az *Asszertív kommunikációs és Hatékony vezetői kommunikáció* tréningek eredményeként, képesek lesznek magabiztosabban, meggyőzőbben kommunikálni és irányítani másokat, logikusan, világosan, lényegretörően fogalmazni, “Win - Win” helyzeteket kialakítani és növelni az elkötelezettséget, és hatással lesznek az emberek viselkedésére és hozzáállására. A résztvevők olyan vezetői ismereteket és készségeket sajátítottak el, amelyeknek alkalmazásával a csapatuk és a szervezetük egészének teljesítményét is javítani tudják. A képzés célja az volt, hogy a résztvevőkben tudatosuljon a vezetői szerep tartalma és eszköztára, továbbá fejleszteni tudják egyes, a vezetői munkában kiemelkedően fontos szerepet játszó készségeiket.

Hatékony vezetői kommunikáció  
Felsőtárkányi Erdészet  
2022. 10. 27.



A **Projektmenedzsment** képzés célja az volt, hogy a résztvevő megismerje a projektmenedzsment alapjait, és elsajátítsa a projekt előkészítés módszereit. A projekttervezés ismeretek lényege, hogy a résztvevő képessé váljon egy megvalósítható, kockázatmentes projektet tervezni. A projektmegvalósítás keretében a résztvevő elsajátítja a projektvezetés lépéseit és képes legyen eredményesen megvalósítani a kitűzött célokat.

Projektmenedzsment  
Szilvásvárad Erdészeti  
2021. 08. 26.



Az **ISO 14001:2015 KIR belső auditor** képzés célja az volt, hogy a vállalat dolgozói megismerjék az ISO 14001 új követelményeit, ezzel biztosítva a zökkenőmentes átállást. A képzésen a dolgozók megismerték a szabvány alapelveit, a rendszerrel kapcsolatos főbb szakkifejezéseket. gyakorlati példákon keresztül értelmezték a követelményeit. Foglalkoztak a minőségirányítási rendszer dokumentálásával, a tanúsításának folyamatával, auditálási ismereteket sajátítottak el.

Az **ISO 45001:2018 Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszerek** képzés célja, hogy a dolgozók megismerjék az ISO 45001 elemeit, melyeket alkalmazva csökkentsék a balesetek, egészségkárosodások számát. A képzésen azonosulni tudtak a dolgozók a munkabiztonsági szemlélettel, információkat kaptak a szabvány eredetéről. Megismerték a munkavédelmi jogszabályrendszer felépítését, a főbb munkavédelmi előírásokat, a szabvány alapelveit, az ISO 45001:2018 rendszerrel kapcsolatos főbb szakkifejezéseket. A szabvány követelményeinek értelmezése gyakorlati példákon keresztül történt.

Az **Értékközpontú folyamatszemplélet és folyamatfejlesztési módszerek** képzés célja az volt, hogy a résztvevők képesek legyenek a saját és mások munkájában a legfontosabb értékteremtő tevékenységeket fókuszba helyezni, és fejleszteni. A képzés célja továbbá, hogy a résztvevők rendelkezzenek a vezetői eszköztárral, amivel egyéneket és folyamatokat tudnak támogatni a tervezett célok hatékony megvalósítása érdekében.

A képzés a Mátraparkett gyáregységben történt, ahol a dolgozók minden gyártási és kapcsolódó logisztikai folyamatot áttekintettek (a faanyag beérkezésétől kezdve, a tárolás, raktározás, gyártáson át az értékesítéssel bezárólag) elemezték azokat és egy optimális gyártási, logisztikai láncot alakítottak ki, ami idő- és költséghatékonyabb, mint a korábbi rendszer.

A **Digitális szemléletformálás és IPAR 4.0 képzésnek** többféle célkitűzése volt:

Az ipar digitalizációja – az Ipar 4.0 – a vállalatok működési környezetét, fejlesztéseit alapvetően befolyásoló technológiai változás. Az újraiparosítási cél eléréséhez tehát a termelés digitalizációja a megkerülhetetlen eszköz. Ennek megvalósításában a jelenlegi gazdasági és társadalmi folyamatokban nélkülözhetetlen az infokommunikációs ismeretek készségszintű alkalmazása. A digitális szemlélet kialakulása során a munkavállalók innovatívabbá válnak, nyitottabbak lesznek az új technológiai megoldásokra.

Az ábrából látható, hogy a különböző szinteken milyen a hatékonysága a szemléletnek és az alkalmazott kompetenciáknak.



Erre az EGERERDŐ munkatársainak közvetlenül is szüksége van, mivel jelenleg is folyik a szakmai informatikai programok bevezetése és fejlesztése.

Az **ESZR (Erdészeti Szakmai Rendszer)** egy online elérhető térinformatikai rendszer, mely kifejezetten erdészeti társaságok számára lett kifejlesztve, s egyben műszaki-gazdasági nyilvántartó rendszer is. A rendszer az E-lapokat, L-lapokat tartalmazza térképekkel és a hatósághoz leadandó terveik is előállíthatóak benne. Rendelkezik természetvédelmi, vadgazdálkodási, feltáró hálózati és termelési modullal is.

A **TERI (Terepi Erdészeti Információs Rendszer)** Androidos okostelefonos applikáción keresztül elérhető el, online és offline is. Távoli elérése már biztosított (nem csak céges hálózatról frissíthető). Tartalmazza az erdőrészlet leíró adatokat, térképeket, terveket és egyéb adatlapok megtekintését is biztosítja. Különbőféle adatok - fatömegbecslési jegyzőkönyvek, fényképek, térképi poligonok - rögzítését teszi lehetővé terepen.

Az **ETA (Erdészeti Terepi Adatrögzítő)** Androidos okostelefonos applikáción keresztül elérhető el, online és offline is. Távoli elérése már biztosított (nem csak céges hálózatról frissíthető) Az **ESZR**, azaz a központi rendszer - részeként támogatja a digitális terepi faanyag felvételezést. Beépített közbő modullal rendelkezik. A faanyag készletezését érintő feladatok dokumentálhatóak benne - bevételezés, kiadás, átminősítés, átdolgozás, szállítás és alkalmas ezen bizonylatok előállítására. Terepi nyomtatóval kiegészítve ki is nyomtathatók a bizonylatok, melyek elsősorban telefonon kerülnek tárolásra. A telefonon tárolt adatok a szinkronizálás során kerülnek be az ESZR-be és akkor tekinthetőek véglegesnek, amennyiben szinkronizálásuk sikeresen megtörtént.

Mint a fentiekből is látható, ezeknek az eszközöknek az alkalmazása sokkal hatékonyabbá és átláthatóbbá, gyorsabbá teszi a terepi és irodai munkát, sok fölösleges és időrabló adminisztráció alól szabadítja fel a dolgozókat.

Ennek előfeltétele viszont egyaránt az idősebb és fiatalabb munkatársak digitális kompetenciáinak a megfelelő szintre hozása, mert csak készségszintű kompetenciák birtokában lehet ezeket az eszközöket helyesen alkalmazni.

Az **Interaktív táblák** a képzést, oktatást teszik hatékonyabbá, új módszertani lehetőségeket biztosítva tanárnak, diáknak egyaránt.

#### Legfontosabb előnyei:

- Az óra a tábla segítségével irányítható. Használatával a pedagógus óraszervezési eljárásai, szerepe módosul,
- Kihasználja a multimédia előnyeit. Motiváló, figyelemfelkeltő hatású többek között a vetített tartalmak minősége, korszerűsége által is,
- Alkalmazása fejleszti a digitális írástudást,
- A számítógépen keresztül valós idejű internetkapcsolatot tesz lehetővé,
- A megjelenített tartalom előre elkészíthető, az órai foglalkozás során az aktuális kiegészítésekkel, ábrákkal együtt menthető, bármikor újra felhasználható, a diákok által nyomtatott, vagy digitális formában elvihető. Ezáltal csökkenti a jegyzetelésre fordított időt, mely időkeret például további interaktív tevékenységekre fordítható,
- Támogatja a külfőféle oktatási módszereket, munkaformákat, elsősorban az együttműködésen alapuló kooperatív technikák alkalmazását. (a korszerű táblákon akár egyszerre több hallgató (több csoport) is tevékenykedhet - dualboard) hivatottak hatékonyabbá tenni.



A *Táblázatkezelés* program célja, hogy a résztvevők magabiztosan tudják használni a táblázatkezelő programokat, ezáltal hatékonyabb és gyorsabb munkavégzésre legyenek alkalmasak.

## Mentorprogram

AA mentorprogramban idősebb kollégák működnek közre. A kiválasztás alapját az képezte, hogy mentornak olyan kiváló szakemberek alkalmasak, akik hiteles személyek a szervezetben belül, és ismerik a vállalat belső kapcsolatrendszerét, szervezetét, a szakterületre vonatkozó folyamatokat, szabályokat.

Személyes kompetenciáik között kiemelkedő szerepet játszik, hogy jól tudjanak kommunikálni. mivel képesnek kell lenniük a tudás átadására. A mentori tevékenység során fontos, hogy együtt tudjanak működni mentoráltjukkal oly módon, hogy ne akarjanak megcsinálni mindent a mentorált helyett, bízzanak a mentorált tudásában. Mindamelllett elengedhetetlen, hogy a mentorált tudásának ellenőrzését is kialakítsák, az általuk mentorált egyén érdekeinek képviselője mellett. Röviden úgy is fogalmazhatnánk, hogy legfőbb feladatuk a mentorált személy életpályájának segítése.

12 fő mentor került kiválasztásra a vállalat minden telephelyéről, akik mentoráltjaiknak „learning by doing” vagyis munka közben, együttműködve adják át tudásukat. Ebben segítséget jelentenek az elvégzett kommunikációs és szemléletformáló tréningek is.

### Mentorprogram résztvevői

Egység	Mentor	Végzettség	Mentorált	Végzettség
<i>Egri Erdészet</i>	Csernóczki Péter	Erdész technikus	Béres Gábor	Erdész technikus
	Szuromi Károly	Erdész technikus	Tóth Krisztián	Erdész technikus
<b>Pétervásárai Erdészet</b>	Tóth Sándor	Okleveles erdőmérnök	Beniczki János	Okleveles erdőmérnök
	Boza Donát	Erdész technikus	Tatai Valentin	Erdész technikus
<b>Felsőtárkányi Erdészet</b>	Gyenes István	Okleveles erdőmérnök	Grédics László	Okleveles erdőmérnök
	Gyenes István	Okleveles erdőmérnök	Bakondi Donát	Erdész technikus
	Komáromi Róbert	Okleveles erdőmérnök	Rab Bence	Erdész technikus

<b>Bátonyterenyi Erdészet</b>	Váczai Károly	Erdész technikus	Sivák Istvan	Erdész technikus
<b>Parádfürdői Erdészet</b>	Somay Gergő	Okleveles erdőmérnök	Osztafin Tamás	Okleveles erdőmérnök
<b>Szilvásvárad</b> <b>Erdészet</b>	Kengyel Zoltán	Erdész technikus	Tóbiás Tibor	Erdész technikus
	Roma Árpád	Erdész technikus	Szabó Péter	Erdész technikus
<b>Központ</b>	Grédics Szilárd	Okleveles erdőmérnök	Virág Vivien	Okleveles erdőmérnök
	Urbán Pál	Okleveles erdőmérnök	Jamrik Máté	Okleveles erdőmérnök

A mentorálás során a mentor tulajdonképpen a szervezetbe újként bekerülő kollégák gördülékenyebb beilleszkedését segíti, emellett átadja mentoráltjának a szakmai tapasztalatait is. Ezzel a módszerrel megoldható az erdészeti munkában a következő generáció, az utánpótlás biztosítása, a zavartalan átmenet a munkavégzésben. Olyan szakmákban, ahol a tudást nem lehet néhány óra, nap vagy hét alatt elsajátítani, szükséges a szakmai folytonosság biztosítása. Az erdészeti munka is ilyen jellegű tevékenység, ahol fontos a gyakorlati ismeretek folyamatos átadása, annak megismertetése. A mentorálási tevékenység során számos olyan élethelyzet adódhat, melyet nem lehet csoportosan kezelni. Egy - egy probléma sokszor csak akkor kerül felszínre, amikor már a mentor és mentoráltja között kialakul egy bizalmi kapcsolat. A mentor, aki már ismeri a szervezeti kultúrát, segít ifjabb kollégájának annak elsajátításában, a vállalat iránti elköteleződésben is példát mutat. Fontos eleme a mentorálásnak az esélyegyenlőség javítása a jellemzően férfiak által végzett munkakörök esetében, és a hátrányos helyzetű családokból érkező munkavállalóknál. A mentorok segítségével a mentoráltak meg tudják tervezni saját, egyéni karrierútjukat.

A mentori tevékenység korrekt ellátásához a mentorok képzése feltétlenül szükséges. Meg kell ismerniük az ismeretátadási technikákat, pedagógiai módszertani kompetenciákkal kell tanulniuk. Mivel a mentorálás során óhatatlanul generációs problémákba is ütköznek, fontos, hogy problémamegoldó, kríziskezelő képességük fejlődjön, képesek legyenek áthidalni a különbségeket.

A mentorokat képezni kell arra, hogy tisztában legyenek a mentori tevékenység alapvetéseivel. Fel kell készíteni őket arra, hogy tudatosan kezeljék a velük dolgozó munkatársakat, váratlan, esetleg nehéz helyzetben is megfelelő módon tudjanak reagálni. Ismerniük kell a mentori kapcsolatban saját szerepüket és a mentorálás kereteit. Éppen ezért fontos, hogy a mentorok kiválasztásakor pontos feladatkörüket is meg kell határozni. A mentorok továbbképzése a Szolgáltatói magatartás optimalizálása c. képzésben történik.

## Eredmények

A képzéseken résztvevő munkatársak kompetenciái több területen is fejlődtek:

- digitális kompetenciák
- kommunikációs kompetenciák
- önismeret
- együttműködési készség
- csapatszellem
- problémamegoldó és kríziskezelési készségek

A képzések során elsajátított tudáselemek is fontosak, főleg a minőségbiztosítás, ESZR, TERI, ETA rendszerek működtetése terén.

- A projekt egyik célja - a korosztályok közötti tudástranszfer valamint a kompetenciakülönbségek csökkentése valamint a szakmai gyakorlatszerzés a fiatal generációk számára - összességében megvalósításra került.
- A képzési szolgáltatások fejlesztése által erős megtartó közösségek alakultak ki, amelyek védelmet jelentenek a negatív kortárs befolyással szemben, segíti az alacsonyabb tudás – és kompetenciaszinttel rendelkezők felzárkóztatását.
- A projekt vállalta egy gyakornok foglalkoztatását, aki 12+6 hónapon keresztül dolgozik a vállalatnál. A gyakornok a projekt képzéssel és rendezvény lebonyolítással kapcsolatos adminisztrációs ügyeit intézi. Tevékenyen részt vesz továbbá az adminisztrációs tevékenységek digitalizálásának előkészítésében is.

## Tájékoztató rendezvények, disszemináció

A projekt eredményeinek disszeminációja több csatornán is megvalósult:

- A konzorcium tagok honlapoldalain projekt tájékoztatók formájában.
- A rendezvények során
- Információs füzet dokumentum formájában

1. Az első rendezvény - **Az EGERERDŐ fenntarthatósága és versenyképessége a magyar gazdaságban konferencia** - címmel a MATE gyöngyösi campusán került megrendezésre. A rendezvényen előadások, prezentációk hangzottak el, melyek a fenntarthatóság, versenyképesség, erdőgazdaság, erdőművelés a változó klímában, az erdészeti adminisztrációs tevékenységek digitalizációja, szakmai informatikai programok használat az EGERERDŐ ZRT-nél problémáit vetették fel. A rendezvényen a projekt disszeminációja mellett a kidolgozásra kerülő mentorprogram is bemutatásra került annak érdekében, hogy a különböző állami erdészetek dolgozói által még szélesebb célcsoportot érjünk el illetve átadjuk a jó gyakorlatot. Az előadásokat szakma kerekasztal beszélgetés követte, ahol a szakemberek válaszokat kerestek a felmerülő kérdésekre. A rendezvényen magyar és külföldi szakemberek egyaránt képviseltették magukat. A külföldi előadók Best practice-i innovatív megoldásokat, előremutató gyakorlatokat mutattak be, hasznos ötleteket adtak a munkához.

Az EGERERDŐ fenntarthatósága és versenyképessége a magyar gazdaságban konferencia

MATE Gyöngyösi Károly Róbert Campus

2022.05.05.



2. A második nagyrendezvény a MATE gyöngyösi campusán szervezett Ökoforradalom elnevezésű nyitott rendezvény részeként került megrendezésre. Ez a Nyílt Nap – Kampányrendezvény az erdészeti utánpótlás biztosítására jött létre, mely pályanépszerűsítés, pályaaorientációként szolgált az erdészeti középiskolások és agrár felsőoktatásban tanuló hallgatók számára. A rendezvény célja a projekt disszeminációja mellett az állami erdészetek számára a tagtoborzás, az utánpótlás elérése, a szakma népszerűsítése. A rendezvény keretében interaktív foglalkozásokon keresztül ismerhették meg a diákok, hallgatók az erdészeti munkát. A rendezvényen bárki ingyenesen részt vehetett, az általános és középiskolások

Ökoforradalom, MATE KRC, Gyöngyös

2022.05.13.



3. Projekt tájékoztató zárórendezvény, módszertani jó gyakorlat (pilot projekt) bemutatása az állami erdészetek dolgozói számára.



Dobre-Kecsmár Csaba az Egererdő Zrt vezérigazgatója köszönti a projektzáró résztvevőit



Dr. Bujdosó Zoltán, a MATE Gyöngyösi Campus igazgatója összegzi a projektet



Dr. Pallás Edith szakmai vezető összegzi a szakmai eredményeket