



## **TÉT VÁROS ÖNKORMÁNYZATA FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJA**

### **A TOP-5.1.2-15 KÓDSZÁMÚ FELHÍVÁS „FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSEK TÉT VÁROSBAN” C. PROJEKT**

#### **TERVEZET**

Konzorciumvezető:  
Tét Város Önkormányzata



Készítette:  
NABAGO Kft.  
2017. május

## Tartalom

<b>Vezetői összefoglaló</b> .....	2
<b>1. Stratégiai helyzetelemzés</b> .....	4
1.1. Helyi-térségi helyzetfeltárás.....	4
1.2. Az álláskeresők helyzete a Téli járásban 2016-ban.....	7
1.3. SWOT elemzés.....	11
<b>2. Városi foglalkoztatási stratégia</b> .....	13
2.1. Illeszkedés az Európai Unió és Magyarország fejlesztéspolitikájához .....	13
2.2. Jövőkép – célrendszer – p rioritások .....	15
<b>3. A horizontális szempontok érvényesítése</b> .....	19
3.1. Esélyegyenlőség .....	19
<b>4. Foglalkoztatási paktum</b> .....	20
4.1. Paktum partnerség .....	20
4.2. A Paktum szervezeti kerete, működési szabályozása .....	21
<b>5. Foglalkoztatási akcióterv</b> .....	24
1. projektterv .....	25
2. projektterv .....	27
3. projektterv .....	29
4. projektterv .....	32
<b>Melléklet</b> .....	34
A foglalkoztatási felmérés összefoglalója .....	34
Kérdőív.....	39

## *Vezetői összefoglaló*

A "Foglalkoztatási együttműködés Tét városban" című projekt Tét város foglalkoztatási paktuma keretében jött létre, melynek létrehozó szerve Tét Város Önkormányzata, mint konzorciumvezető; valamint a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal, Győr-Moson-Sopron Megye Önkormányzata és a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület. Az együttműködés célja, hogy kapcsolódjon a megyei foglalkoztatás-fejlesztéshez, közvetve pedig szolgálja mind a magyar kormány, mind az Európai Unió által megfogalmazott célok elérését. Az együttműködési program célja a foglalkoztatás bővítése, szintjének emelése a Téti járásban. A projekt előkészítő fázisában készült megvalósíthatósági tanulmány részletesen bemutatja a város és a járás településeinek társadalmi-gazdasági és foglalkoztatási folyamatait, kiemelve az utóbbi évek tendenciáit, fókuszálva a megoldandó kihívásokra. Jelen dokumentum feladata a célok kijelölése és az elérésüket biztosító cél- és eszközrendszer bemutatása.

A helyzetfeltárás részletesen bemutatja a térség foglalkoztatási helyzetének aktuális kérdéseit. Kedvező a szolgáltatások széles kínálata, az élhető településkép és mozgalmas kulturális élet, problémát jelent azonban az elvándorlással is fokozódó előregezés, a beköltözők számának mérséklődése. A lakosság alacsony képzettségi szintje korlátozza a vállalkozások megtelepedését, a meglévők növekedését. Az egyoldalú gazdasági szerkezet mellett Győr munkaerő-piaci elszívó ereje hatványozottan érvényesül. Mára a strukturális munkanélküliség keretében magas az alacsony képzettségű munkanélküliek száma, miközben jellemzőek a hiányszakmák. A kisgyermekes családok számára a rugalmasabb munkavégzést lehetővé tévő atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése, míg a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők számára a kedvezőbb munkakörülmények kialakítása jelentene megoldást.

A munkaerő-bázis növelésének kulcsa a képzési rendszer átalakítása, súlypontjának áthelyezése. A képzési rendszer kimeneti oldalának csatlakoznia kell a munkaerő-piac igényeihez, a szükséges ismeretekkel egyetemben. A képzések mellett azonban legalább ilyen jelentős a felnőtt, nagy arányban inaktív lakosság átképzése. A lakosság munkaerő-piaci aktivizálása, (re)integrációja kedvező hatással van mind a társadalom fejlődésére, mind a vállalkozásokon keresztül a gazdaság egészének erősítésére.

A térségben gyakorlatilag egyetlen komolyabb és néhány kisebb vállalkozás található, a gazdasági pólusok közelsége e téren már nem érvényesül, így alakosság tekintélyes része a mindennapi ingázást választja, ezzel párhuzamosan pedig jellemzően gyermekeiket is a foglalkoztatási központok intézményeibe járatják.

Az együttműködés és az együttműködés dokumentumai összhangban vannak az európai uniós fejlesztési periódusokhoz kapcsolódó fejlesztési dokumentumokkal, különösen a Győr-Moson-Sopron megyei és Tét város fejlesztési (koncepció és stratégia) terveivel. Tét város Integrált Településfejlesztési Stratégiájában (ITS) foglaltak alapján Tét 2030-ig tartó időszakának jövőképe:

*„Tét olyan várossá kíván válni, amely képes tartós térségi központi szerepet betölteni a folyamatosan erősödő városi jellegének és az ehhez kapcsolódó társadalmi, gazdasági és környezeti fejlesztéseknek köszönhetően. Tét városa a természeti környezettel összhangban végzett ipari, mezőgazdasági, turisztikai és intézményi beavatkozások mentén megállítja a folyamatosan csökkenő lakosságszám, illetve a leszakadó rétegek elszigetelődése okozta társadalmi problémákat. Mindezt egy olyan javuló képzettségi szintű városi térben, ahol a lakosság identitástudata és közösségi ereje garanciát jelent a hosszú távú biztos építkezéshez. Mindemellett a jövő városfejlesztési beruházásai és tervei a fenntartható fejlődés elvrendszere mellett kerülnek kidolgozásra.”*

A paktum a helyzetelemzésben megfogalmazott problémákra reagál és kínál megoldási lehetőségeket. Ehhez igazodik a paktum általános, átfogó célja:

*Cél, hogy Téten a gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a releváns társadalmi-gazdasági szereplők hatékony és fenntartható együttműködésén alapuljon, mely már rövid- és középtávon is érezhető hatását a munkaerő-piaci folyamatok kedvező alakulásában, hosszú távon pedig a város lakossága életminőségének javulását eredményezi.*

Az átfogó célhoz kapcsolódó célrendszer beavatkozási területeinek kibontását a stratégia releváns fejezete tartalmazza. Jelen stratégiai dokumentum 6 projekttervből álló intézkedési csomagot is magába foglal, célja az intézkedések fókuszálása, speciális területek kijelölésével:

1. Munkaerő-piaci szolgáltatások kialakítása a foglalkoztatás
2. A megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerő-piaci reintegrációja
3. A foglalkoztatás erősítése a SOKORÓ Kft-nél és a kapcsolódó vállalkozásoknál
4. Az inaktív munkavállalók munkaerő-piaci reintegrációja
5. A vállalkozói tevékenység ösztönzése
6. A munkaerő-piaci szereplők közti együttműködés erősítése Tét és várostérsége foglalkoztatása javításáért

# ***1. Stratégiai helyzetelemzés***

## **1.1. Helyi-térségi helyzetfeltárás**

Tét városának településhálózati szerepét elsődlegesen Győr közelsége határozza meg. Tét és a járás települései javarészt a Győri agglomeráció szerves részét képezve aktív és sokoldalú kapcsolatrendszerrel kapcsolódnak a megyeszékhelyhez. Tét járási központként jelentős térségi szervező potenciállal rendelkezik a számos közigazgatási funkció biztosításával a járás további 13 települése lakossága számára. Győr egyben a megye foglalkoztatási központja is, ennek megfelelően Tét és a járás települései számára rendkívüli fontossággal bír. Győr munkapiaci helyzetéből fakadó elszívó ereje hosszabb ideje érzékelhető a településen, a Győrben dolgozók gyakran gyermekeiket is a megyeszékhely óvodájába, iskolájába íratják. A megyeszékhely közelsége és kiemelt jelentősége folytán Tét központi szerepköre mérsékelte, jellemzően funkcióhiányos, térségi központként azonban ennek bővítésére kell törekednie.

Tét város területe 56 km<sup>2</sup>, lakónépessége 4.020 fő<sup>1</sup>, míg a Téti járás területe 272 km<sup>2</sup>, lakónépessége pedig 14.510 fő.

Tét város társadalmi tendenciáinak egyik legfontosabb mércéje a népességszám folyamatos csökkenése, melynek fő mozgatórugója a negatív népességszaporulat, vagyis a halálozások száma konstansan meghaladja az élveszületések számát (2014-ben 54 élveszületés mellett 70 halálozást regisztráltak). Kedvező tendencia ugyanakkor, hogy a korábban semleges vándorlási egyenleg az utóbbi években pozitívrá fordult: 2014-ben összesen 191 fő hagyta el a települést (közülük 86 állandó jelleggel), míg 224-en odaköltöztek (114 fő állandó) – ezzel együtt is számottevő az elvándorlás nagysága.

Mindemellett fontos megjegyezni, hogy a városban 2001-ben 89% volt az öregedési index, azaz a 0-14 éves korúak száma meghaladta a 65 év felettek számát, a legutóbbi években az arány megfordult, egy erősen elöregedő társadalommal kell a jövőben tervezni annak minden hátrányával és előnyével együtt (2012-ben 117%, 2014-ben 109% volt az öregedési index).

További probléma az alacsony képzettségűek magas aránya a munkavállaló korúakon belül, ugyanis a többségnek 8 általános iskolai végzettsége, vagy szakmunkás érettségije van, miközben a városban a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya harmada az országos átlagnak. Mindemellett az álláskeresők döntő része fizikai foglalkozású vagy általános iskolai végzettséggel rendelkezik, vagyis a jövőbeni fejlesztési döntéseknél és a vállalkozás-ösztönző rendszerek kialakításánál figyelemmel kell lenni a város társadalmi sajátosságaira.

A KSH adatai szerint 2014-ben a városban 249 fő részesült megváltozott munkaképességűeknek járó ellátásban. Családsegítő szolgáltatást 186 lakos vett igénybe, a gyermekjóléti szolgálat 40 kiskorú gondozásával foglalkozott; a megállapított halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek és fiatal felnőttek száma szakellátásba történő elhelyezés miatt 52 volt. Az inaktív lakosság aránya tehát az átlag feletti, ezen célcsoport segítése, munkaerőpiaci reintegrációja a foglalkoztatás fejlesztésének egyik kulcsterülete.

---

<sup>1</sup> Forrás: TelR, 2016. augusztus

A város gazdasági életében meghatározó szerepet tölt be a SOKORÓ Kft., mint Tét legnagyobb munkáltatója. A munkavállalók lakhelyei egyben kijelölik Tét vonzaskörzetét is, mely az elemzések alapján túlmutat a járás határain, mivel a rendelkezésre álló információk szerint több mint 60 településről közel 600 munkavállaló napi rendszerességgel jár be a munkáltatóhoz zömében az általa biztosított külön buszokkal.

Mindemellett Téten az országos és megyei átlagnál is alacsonyabb a vállalkozói kedv, amely nyilvánvalóan a társadalom alacsonyabb képzettségi szintjével van kapcsolatban. A vállalkozói kedv mellett a turisztikai ipar is jelentős kihívásokkal szembesül, mivel a városban mindössze egyetlen szálláshely található, holott Tét környezete megszabhatná az ökoturizmusra is alapuló, jól prosperáló városi gazdaság kialakításának kereteit.

A város táji és természeti adottságai olyan potenciált jelentenek, melyek kihasználása az ökoturizmus bevételtermelő jellemzője mellett folyamatos növekedést és prosperitást adhat. Ez a hosszú távú célkitűzés mindenképpen a körülvevő környezetre is kell, hogy épüljön, mivel a Fertő-Hanság Nemzeti Park, a Pannonhalmi Tájvédelmi Körzet, illetve a Rábaköz és a Bakony mind-mind olyan lehetőségeket hordoz magában, amelyek Tét hosszú távú virágzását és vonzó mivoltát erősíthetik.

Összefoglalva a megismertetett folyamatokat, az alábbi kockázatok állítják a legnagyobb kihívás elé Tét városát az elkövetkező évtizedekben:

- az elérhetőséget javító fejlesztések elmaradnak;
- csökken a népesség, előregedik a lakosság;
- a nagyvállalat piacvesztése;
- a további turisztikai fejlesztések a közeli településeken rontják a város versenyképességét az ágazatban;
- romlik az autóbusz közlekedés (járatsűrűség-csökkenés);
- a tranzitforgalom miatt növekszik a zaj- és rezgésterhelés;
- újabb illegális hulladéklerakók megjelenése/ az ipari tevékenység okozta talaj- és légszennyezés növekedése;
- a szegregáció erősödése.

Bár Téten – és a Téli járásban – mindezidáig nem működött foglalkoztatási paktum, a város döntéshozói felismerték, hogy a gazdasági és társadalmi szereplőkkel való együttműködés nélkül nem tudnak sikeresek lenni egyik szektor hosszú távú változásokat célzó fejlesztései sem. Mind a jelentős határon túli munkavállalás, mind a helyi piaci szereplők által folyamatosan megtapasztalt helyi munkaerőhiány olyan nehézségek, amelyek szükségessé teszik a területi szintű és szektorok közötti együttműködést.

A város együttműködik a gazdaságfejlesztési és érdekképviseleti, valamint a civil és képző szervezetekkel. Szoros és napi szintű a koordináció a Kormányhivatallal, jelen projektben kiemelkedően fontos az együttműködés a Foglalkoztatási Osztállyal, mellyel az előkészítést megelőzően is kiváló volt a kapcsolat – a közös cél érdekében végzett összehangolt munka megalapozta a leendő foglalkoztatási paktum működőképességét.

Az elmúlt évek során több olyan lépés is megvalósult a fenti partnerségekre építve, amelyek szintén ebben az irányba készítették fel a partnereket – példa erre a partnerségben résztvevők eddigi fejlesztési tevékenysége, illetve aktív részvételük a Győr-Moson-Sopron megyei területfejlesztési program (2014), a Győr-Moson-Sopron Megyei Integrált Területi program 2014-2020, a Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Stratégia, valamint Tét Város Településfejlesztési koncepciója és Integrált településfejlesztési stratégia című tervezési dokumentumok összeállításában.

## 1.2. Az álláskeresők helyzete a Téti járásban 2016-ban

A **nyilvántartott álláskeresők** változása 2016-ban a Téti járásban alapvetően mérséklődő tendenciát mutatott minden mutató esetében, ami a foglalkoztatási helyzet javulását, mintegy 50%-nyi mérséklődését prezentálja. A Győr-Moson-Sopron Megyei kormányhivatal által megosztott kimutatás alapján a nyilvántartott álláskeresők száma 2016. január (78 fő) december (38 fő) hónapok között folyamatosan csökkent, kivételt képez ez alól december, illetve március (148 fő), ahol Győr-Moson-Sopron megye minden járásában jelentős emelkedés tapasztalható, oka elsősorban a közfoglalkoztatási programok egymáshoz közeli befejezésében keresendő. A Téti járásba ennek hatására megduplázódott a regisztrált álláskeresők száma, azonban következő hónapban jelentősebb mértékben csökkent, így áprilisban (67 fő) kevesebb álláskeresőt regisztráltak, mint februárban (72 fő). Egyértelműen kimutatható, hogy a megye járásai közül a Téti járás értékei a legalacsonyabbak.

2016. 01.	2016. 02.	2016. 03.	2016. 04.	2016. 05.	2016. 06.	2016. 07.	2016. 08.	2016. 09.	2016. 10.	2016. 11.	2016. 12.
78	72	148	67	60	42	43	43	35	34	33	38

1. táblázat: Nyilvántartott álláskeresők száma (fő), 2016., forrás: Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal

A **180 napon túli álláskeresők** száma is szintén folyamatos csökkentés mutat az említett időszakban, míg 2016. januárjában 20 főt, addig decemberben 12 főt regisztráltak. A márciusi emelkedés (24 fő) +2 főt jelentett. Jelentősebb mérséklődés következett be 2016. júniusában, ahol 20 főről 14-re csökkent ezen csoport száma. A tendencia, illetve az alapértékek is jól mutatják, hogy a Téti járásban alacsony a hosszabb ideig álláskeresők száma, ami így jóval kedvezőbb a megye más térségét tekintve. Alapvetően elmondható, hogy minimális a tartós munkanélküliek száma. A legalább egy éve nyilvántartott, ún. **tartós munkanélküliek** folyamatosan csökkent a 2016. januári 14 főről 8 főre decemberre, minimál értéke a nyári időszakban, illetve az év utolsó negyedében látható. A megye egészét vizsgálva mintegy harmadnyi mérséklődés tapasztalható a tartós munkanélküliek körében, míg a Téti járásban ez közel 50%-os arányt jelent.

2016. 01.	2016. 02.	2016. 03.	2016. 04.	2016. 05.	2016. 06.	2016. 07.	2016. 08.	2016. 09.	2016. 10.	2016. 11.	2016. 12.
20	22	24	23	20	14	14	13	14	12	11	12
14	13	12	13	11	9	9	10	11	9	8	8

2. táblázat: 180 napon túli álláskeresők száma (fő), 2016., forrás: Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal

A **pályakezdő álláskeresők** száma szintén a Téti járásban a legkedvezőbb, a szám hektikus változása egyértelműen érzékelteti, hogy a pályakezdők jellemzően rövid idő alatt elhelyezkednek, a folyamatos kibocsátás hatására állandósult a jelenség. 2016. januárjában 5

főt, míg a nyáris (június-augusztus) hónapokban csupán 1-1 főt regisztráltak, az év további szakaszában 3-5 főt. A megye többi járásában is hasonló trendek érvényesülnek, azonban a nyári mérséklődés jellemzően nem mutatható ki egyértelműen.

2016. 01.	2016. 02.	2016. 03.	2016. 04.	2016. 05.	2016. 06.	2016. 07.	2016. 08.	2016. 09.	2016. 10.	2016. 11.	2016. 12.
5	2	7	6	4	1	1	1	3	4	4	5

3. táblázat: Pályakezdő álláskeresők száma (fő), 2016., forrás: Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal

**Iskolai végzettség** alapján vizsgálva a regisztrált álláskeresőket, elmondható, hogy a csökkenő tendencia mellett is egyértelműek a járási specifikumok. A Téti járásban elsősorban az általános iskolai, szakmunkás és szakközépiskolai végzettség esetében volt markáns az álláskeresők száma. Esetükben nem mutatható ki kiemelkedő pozitívummal vagy negatívummal jellemezhető időszak. Ezzel szemben a szakiskolai, gimnáziumi, technikumi, illetve felsőoktatási végzettség esetén szinte minimális az álláskeresők száma. Ez a jelenség a megye egészére jellemző. A 2016. márciusában bekövetkező növekedés is elsősorban az általános iskolai és szakmunkás végzettséggel rendelkezők körében növelte meg az álláskeresők számát.

	2016 . 01.	2016 . 02.	2016 . 03.	2016 . 04.	2016 . 05.	2016 . 06.	2016 . 07.	2016 . 08.	2016 . 09.	2016 . 10.	2016 . 11.	2016. 12.
A	1	1	11	3	2	1	1	1	1	1	3	3
B	35	27	63	25	23	12	12	12	9	10	9	13
C	3	2	3	1	2	0	1	2	1	1	2	1
D	22	23	44	22	22	17	15	14	8	7	7	7
E	2	3	4	4	1	1	1	1	1	2	2	1
F	12	13	16	9	7	7	9	8	8	8	5	8
G	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
H			1	1	2	2	2	3	4	3	2	2
I	1	1	4	0					1	0	1	1

4. táblázat: Alláskeresők száma iskolai végzettség alapján (fő), 2016., forrás: Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal

Betűkód	Végzettség típusa
A	ált. iskolai végz. nélkül
B	általános iskola
C	Szakiskola
D	szakmunkásképző

E	gimnázium
F	szakközépiskola
G	technikum
H	főiskola
I	egyetem

5. táblázat: Magyarázat

A munka jellegét tekintve átlagosan 90%-ban fizikai dolgozók tették ki az álláskeresők csoportját, míg a szellemi foglalkoztatott álláskeresők száma 8 alatt maradt. Ezzel szemben a korábban vezetői beosztásban dolgozók körében növekedett az álláskeresők száma, 1 főről 2 főre az év végére, miközben augusztus (3 fő), szeptember (4 fő) esetében kisebb csúcs tapasztalható.

A **megváltozott munkaképességű álláskeresőket** tekintve számuk 2016 januárja (5 fő) óta csökkent, különösen június óta (2 fő), azóta 2-3 fő között ingadozott az érték, míg év végére 1 főre olvadt a célcsoport száma a járásban.

2016. 01.	2016. 02.	2016. 03.	2016. 04.	2016. 05.	2016. 06.	2016. 07.	2016. 08.	2016. 09.	2016. 10.	2016. 11.	2016. 12.
5	6	6	4	3	2	3	2	2	2	2	1

6. táblázat: Megváltozott munkaképességű álláskeresők száma (fő), 2016., forrás: Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal

A **közfoglalkoztatásban** résztvevők száma a megye egészében dinamikusan növekedett az újra aktív központi eszközrendszernek köszönhetően. A Téti járásban 2016 januárját (104 fő) és februárját (108 fő) követően a program leállása következtében márciusban 68 közfoglalkoztatottról áll rendelkezésre adat, majd júniustól indult újabb növekedésnek. Hosszú távú közfoglalkoztatásban lévők száma pár főt tett ki mindössze az egészére vonatkozóan, ez 2016 januárjában még 5 fő, míg az áprilistól novemberig tartó időszakban 37-31 fő közti értékek voltak jellemzőek. Decemberben már újra csökkentett érték (18 fő) tapasztalható az év végi leállás eredményeképpen.

Az országos közfoglalkoztatási programban 2015-ről áthúzódva 2016 januárjában 41 fő vett részt, ami márciusra 14, áprilusra 3 főre esett vissza, és az év további részében 3-4 volt. Ezzel szemben a kistérségi startmunka mintaprogram keretében foglalkoztatottak változóan alakult. A 2016 januári 58 fő májusra 48 főre apadt, amit növekedés követett, így az év végén már 65 fő vett részt a programban.

	2016 .01.	2016 .02.	2016 .03.	2016 .04.	2016 .05.	2016 .06.	2016 .07.	2016 .08.	2016 .09.	2016 .10.	2016 .11.	2016. 12.
A	5	7	6	37	40	42	44	43	40	38	31	18
B	41	40	14	3	4	4	4	4	3	3	3	3
C	58	61	48	44	48	53	58	59	56	56	63	65
D	104	108	68	84	92	99	106	106	99	97	97	87

7. táblázat: A közfoglalkoztatásban résztvevők száma (fő), 2016. , forrás: Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal

A	Hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás
B	Országos közfoglalkoztatási program
C	Kistérségi startmunka mintaprogram támogatása
D	Összesen

7. táblázat: Magyarázat

A **munkanélküliség ráta** 2016-ban folyamatos csökkenés mellett a felére esett vissza 3,6%-ról 1,8%-ra. A mérséklődő tendenciától kivételt képez az álláskereső számában tapasztalható megugrás március hónapot illetően. 2016-ra vonatkozóan a munkanélküliségi ráta éves átlaga így 2,7%, ami a Pannonhalmi járás mellett megyei összesítésben sereghajtó, a megyei átlagtól 0,8%-al kedvezőtlenebb. A magas érték háttérében a többi járásétól magasabb kiinduló érték, illetve a márciusi megugrás magas értéke áll. A 2016. decemberi értékek alapján a Téti járás rátája éppen megegyezik a megyei ráta átlagával, a megyei rangsor negyedik helyét foglalva el ezzel. A járás munkanélküliségi rátája alapján az álláskereső helyzete átlagosnak mondható megyei viszonylatban, míg az átlagosnál kedvezőbb mérséklődés a foglalkoztatási szint lassú fokozódását mutatja.

2016	Téti Járás
január	3,8%
február	3,6%
március	5,4%
április	3,2%
május	2,6%
június	2,2%
július	2,3%
augusztus	2,2%
szeptember	1,9%
október	1,6%
november	1,5%
december	1,6%
<b>Éves átlag:</b>	<b>2,7%</b>

8. táblázat: A munkanélküliség ráta (%), 2016., forrás: Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal

### 1.3. SWOT elemzés

A SWOT elemzés célja összegyűjteni és átláthatóan bemutatni a város körülményeit és a várost érő hatásokat. Módszertanában mind a belső, mind a külső tényezőket számba veszi.

- Erőségek: belső tényezők, amik jól működnek és lehet rá befolyása a városnak, hogy még jobban működjenek.
- Gyengeségek: belső tényezők, amik nem jól működnek, de lehet rá befolyása a városnak, hogy jobbak legyenek.
- Lehetőségek: külső tényezők, amiket nem befolyásolhat a város, de kedvezőek, és rájuk építve kihasználhatóak az erősségek.
- Veszélyek: külső tényezők, korlátok, negatív tényezők, amiket nem befolyásolhat a város, és csökkentik a siker esélyeit, kockázatot jelentenek.

ERŐSSÉGEK	GYENGESÉGEK
<p>Járasközponti funkció (járási hivatal, földhivatal, okmányiroda).</p> <p>Családok számára kiváló lehetőségek (bölcsodei ellátás, napközi otthonos óvoda, 8 évfolyamos általános iskola, zeneiskola, könyvtár).</p> <p>Erős kulturális és civil élet.</p> <p>Élhető település (megfelelő településkép, szolgáltatások elérhetősége, színvonala).</p> <p>Kistérségi együttműködés hagyományai (pl. Gyógyítóház).</p> <p>Győr és Pápa közelsége.</p> <p>Távolsági autóbusz-közlekedés Győr-Tét, megfelelő járatsűrűség – a foglalkoztatási központok elérhetősége kedvező.</p> <p>A SOKORÓ Kft. vonzó hatása és aktív népességmegtartó ereje.</p>	<p>Erősödő elvándorlás (csökkenő népesség, diáklétszám).</p> <p>Gyenge helyi munkaerő-bázis (inaktívak magas aránya), a szakemberek száma alacsony a munkaerő-piacon.</p> <p>A magasabb végzettségűek alacsony aránya.</p> <p>A szakképzés csak részben felel meg az ágazati és ipari igényeknek.</p> <p>Hiányos igazgatási és szolgáltatási funkciók.</p> <p>Az egyoldalú gazdasági szerkezetből fakadó relatív kiszolgáltatottság, kevés foglalkoztató.</p> <p>Győr elszívó ereje.</p> <p>A térségi összekötő utak kedvezőtlen állapota.</p> <p>Az alternatív (atipikus) foglalkoztatási formák alkalmazása szerény, alacsony a családbarát munkahelyek száma.</p> <p>Problémás a közfoglalkoztatottak visszatérési lehetősége az elsődleges munkaerő-piacra.</p>
LEHETŐSÉGEK	VESZÉLYEK

<p>A fiatalok, családosok betelepülési kedve növekszik a környező nagyobb városokból és kistelepülésekről.</p> <p>Bővül a megyei (attrakciók, minőségi szolgáltatások és szálláshelyek, széles programkínálat) turisztikai kínálat, ami kapcsolódást jelenthet a meglévő programokhoz.</p> <p>A kormányzati intézkedések hatására erősödik a mezőgazdaság szerepe, növekszik a fiatal gazdálkodók támogatása.</p> <p>A kormányzati intézkedések hatására növekszik a rugalmas foglalkoztatási formák elterjedése (job-sharing, részmunkaidő, mini-jobs stb.).</p> <p>Erősödik a térségi szereplők (kormányzati – szakmai – érdekvédelmi szervezetek) közti együttműködés a foglalkoztatási akciók összehangolása, az információ-áramlás erősítése érdekében.</p> <p>A gazdaságfejlesztésre és munkahelyteremtésre fordítható források növekednek.</p> <p>A kompetenciafejlesztésre és az egész életen át tartó tanulásra fordított források növekednek.</p> <p>A pályaaorientáció, személyre szabott pályatanácsadási rendszer terjedése következik be Magyarországon.</p> <p>A megváltozott munkaképességűek reintegrációjához kapcsolódó munka- és álláshoz jutási feltételek kedvezően változnak.</p>	<p>A főfoglalkoztató (SOKORÓ Kft) piacvesztése, instabil gazdasági szerkezet.</p> <p>Növekszik a külföldi munkaerő-piacok elszívó hatása (a magas bérszínvonalú uniós országok elszívó hatása bizonyos munkavállalói csoportoknál – hiányszakmák).</p> <p>Csökkennek azok a források, melyek a fejlesztésekhez, az egyes programokhoz szükségesek.</p> <p>A közfoglalkoztatási program mérséklődik.</p> <p>A magasabb jövedelem a főbb foglalkoztatási központokban és a határon túli térségekben továbbra is jellemző.</p>
--	---

## 2. Városi foglalkoztatási stratégia

### 2.1. Illeszkedés az Európai Unió és Magyarország fejlesztéspolitikájához

Az Európai Unió 2020 stratégiája fókuszában a közép- és hosszú távú kihívásokra való felkészülés áll, ami elsősorban a rendelkezésre álló erőforrások és kapacitások felhasználásán alapul. A stratégia bemutatja a Közösség egészét érintő kihívásokat is, többek között az erőforrások szűkösségét, a lakosság öregedését, a globális verseny erősödését, célja elsősorban ezen területeken megfelelő válaszok kialakítása. Az Európai Unió 2020 stratégia három egymásra épülő stratégia prioritásai:

- **Intelligens növekedés:** tudáson és innováción alapuló gazdaság erősítése;
- **Fenntartható növekedés:** erőforrás-hatékony, versenyképes gazdaság;
- **Inkluzív növekedés:** magas foglalkoztatás, szociális és területi kohézió.

A stratégia 2020-ig elérendő céljai:

- Az EU GDP-jének 3%-át a K+F-re kell fordítani;
- Az ÜH gázok kibocsátásának legalább 30%-os mérséklése;
- A 20-64 évesek legalább 75%-os foglalkoztatása;
- Az iskolából kimaradók arányát 10% alá szorítása;
- A fiatal generáció 40%-a rendelkezzen felsőoktatási végzettséggel;
- A mélyszegénységben élők vagy annak kitett lakosság számának 20 millióval történő mérséklése.

A stratégia kiemelten figyel tehát a foglalkoztatás fokozására, elsősorban a lakosság képzettségi és alkalmazkodási szintjének emelésére, a munkaerőpiac bővítésére, a szegénység elleni küzdelemre irányul. A stratégiai célok emellett a termelékenység fokozását, a ráfordított erőforrások és hozzáadott érték növelésével kívánják elérni a hatékonyabb, magasabb értékű terméket előállító gazdaság fejlődését. Az európai gazdaság egyik alappillére a külső függőségek mérséklése, a helyi, rendelkezésre álló erőforrások (humán erőforrás, nyersanyagok, energia, tudás stb.) koncentrációja és hatékony felhasználása biztosíthatja, melyhez nélkülözhetetlen a foglalkoztatás komplex kérdéskörének rendezése. A képzettség szintjének emelése, a társadalmi periférián élők esélyegyenlőségének biztosítása a társadalmi kohézió erősítése mellett a foglalkoztatás egészére kedvezően hat.

A stratégia megfogalmaz kifejezetten foglalkoztatás politikai iránymutatásokat is:

7. iránymutatás: A munkaerő-piaci részvétel növelése és a strukturális munkanélküliség csökkentése.
8. iránymutatás: A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, képzett munkaerő, a munkahelyek minőségének javítása és az egész életen át tartó tanulás ösztönzése.
9. iránymutatás: Az oktatási és képzési rendszerek teljesítményének javítása minden szinten, valamint a felsőoktatásban résztvevők számának növelése.
10. iránymutatás: A társadalmi befogadás előmozdítása és a szegénység elleni küzdelem.

A 2014-2020 közti fejlesztési periódusban elérni kívánt 11 tematikus célterület szintén kijelöli a foglalkoztatás és foglalkoztatásfejlesztés irányait:

### **3. tematikus cél: A KKV-k versenyképességének fokozása**

- A vállalkozások és munkavállalók alkalmazkodóképességének elősegítése.

### **8. tematikus cél: A foglalkoztatás és a munkavállalói mobilitás ösztönzése:**

- munkaerő-piaci hozzáférés a munkakeresők és az inaktív személyek számára, többek között helyi foglalkoztatási kezdeményezések és a munkavállalói mobilitás ösztönzése révén;
- a fiatalok - különös tekintettel a munkanélküli és oktatáson kívüliekre - fenntartható munkaerő-piaci integrációja;
- önfoglalkoztatás, vállalkozói készség és vállalkozásalapítás;
- a nemek közötti egyenlőség biztosítása, a munka és a magánélet összeegyeztetése;
- a munkavállalók, a vállalkozások és a vállalkozók alkalmazkodása a megváltozott körülményekhez.

### **10. tematikus cél: Beruházás az oktatásba, készségekbe és az egész életen át tartó tanulásba:**

- a korai iskolaelhagyás megelőzése, a korai iskolaelhagyók számának csökkentése és a minőségi oktatáshoz való egyenlő hozzáférés ösztönzése mind a koragyermekkorai nevelésben, mind az alap- és középfokú oktatásban;
- az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele, továbbá az oktatási és képzési rendszereknek a munkaerő-piaci igényekhez való jobb igazítása; beleértve a szakoktatás és szakképzés minőségi javítását, valamint a gyakornoki rendszerek és munkaalapú tanulás kialakítását, mint pl. a duális képzési rendszerek.

Tét város és a járás foglalkoztatási együttműködése szorosan kapcsolódik az Európai Unió 2020-ig, illetve 2030-ig tartó időszak prioritásaihoz, elősegítve a meghatározott fejlesztési célok megvalósulását. A 8. és 10. tematikus célokhoz közvetlenül is kapcsolódik az együttműködés célrendszere, közvetve pedig kedvezően hat a 3. tematikus cél területére is.

A magyar kormány célkitűzése a 2014-2020 közti időszakra a foglalkoztatás szintjének és színvonalának, jövedelemtermelő képességének dinamikus emelése, szemmel tartva a Magyarországon is jelenlévő európai uniós kihívásokat. A Nemzeti Fejlesztés 2030 - Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció középtávú, 2020-ig szóló prioritásai között megjelenik a „Fordulat a teljes foglalkoztatottság és a tudásalapú társadalom felé” prioritás is, melynek célja a munkaerőbázis bővítése mellett a munkaerő minőségi fejlesztése is, külön tekintettel a rugalmasságra, az önállóságra és a modern technológiákra, tudásra vonatkozóan.

Győr-Moson-Sopron megye Területfejlesztési koncepciója a 2014-2020 közti időszakra vonatkozó átfogó céljai között megjelenik a humán erőforrás fejlesztésének igénye (1. átfogó cél: A gazdaságszerkezet folyamatos megújítását szolgáló humán erőforrás fejlesztés), ami operatív az 1. Jedlik Ányos stratégiai fejlesztési cél – Kreatív humán erőforrások cél keretében valósul meg. A stratégia célja e területen a gazdasági bázisok és a munkaerő-potenciál átfedésének növelése, a meglévő strukturális munkanélküliség erőteljes csökkentése

a képzési rendszer átalakításán keresztül, a gazdasági szektor igényeihez illeszkedő, a változásokra gyorsan reagáló struktúra megszervezése.

A stratégia horizontális céljai tovább bővítik a célcsoport támogatásának eszközszerét:

1. horizontális cél: A gazdasági és innovációs potenciál javítása, a humán erőforrások kreativitásának alakítása. (Jedlik és Kühne Stratégiai Cél)
2. horizontális cél: A hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű népesség és térségek társadalmi, gazdasági felemelkedésének és beilleszkedésének előmozdítása. (Baross és Göcsei Stratégiai Cél)

A stratégiát szakképzés-fejlesztési koncepció és átfogó fejlesztési-beavatkozási terv egészíti ki, elsősorban a szakképzésre, szakképző intézményekre és szakképzési centrumokra, valamint az ezen intézményekkel együttműködő szervezetekre koncentráltan.

## 2.2. Jövőkép – célrendszer – p rioritások

Tét város Integrált Településfejlesztési Stratégiájának (ITS) fókuszában Tét és várostérsége, azaz a járás egészének dinamikus fejlődési pályára állítása áll, erőteljesebb kapcsolódás a megyei fejlődési erőterekhez, az ezekben rejlő potenciálok kiaknázásával.

Tét város 2030-ig megfogalmazott jövőképe:

**„Tét olyan várossá kíván válni, amely képes tartós térségi központi szerepet betölteni a folyamatosan erősödő városi jellegének és az ehhez kapcsolódó társadalmi, gazdasági és környezeti fejlesztéseknek köszönhetően. Tét városa a természeti környezettel összhangban végzett ipari, mezőgazdasági, turisztikai és intézményi beavatkozások mentén megállítja a folyamatosan csökkenő lakosságszám, illetve a leszakadó rétegek elszigetelődése okozta társadalmi problémákat. Mindezt egy olyan javuló képzettségi szintű városi térben, ahol a lakosság identitástudata és közösségi ereje garanciát jelent a hosszú távú biztos építkezéshez. Mindemellett a jövő városfejlesztési beruházásai és tervei a fenntartható fejlődés elvrendszere mellett kerülnek kidolgozásra.”**

A foglalkoztatási paktum feladata ezen jövőkép megvalósítását elősegítő programok biztosítása eszköztárán keresztül, ezen célokat a **paktum átfogó célja** integrálja. Kijelölése során elsődleges szempont volt a Terület- és Településfejlesztési Operatív Programban (továbbiakban TOP) meghatározott célokhoz való illeszkedés. A TOP 6.8 intézkedésének hosszú távú célja, hogy – a Kormányzat és az Európa 2020 Stratégia által – a foglalkoztatás területén megfogalmazott célkitűzések megvalósulásához térségi és helyi szintű foglalkoztatási programok finanszírozása által járuljon hozzá. Fentiekhez igazodik a foglalkoztatási paktum általános, átfogó célja.

A Téti foglalkoztatási paktum általános, átfogó célja:

**Cél, hogy Téten a gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a releváns társadalmi-gazdasági szereplők hatékony és fenntartható együttműködésén alapuljon, mely már rövid- és**

**középtávon is érezteti hatását a munkaerő-piaci folyamatok kedvező alakulásában, hosszú távon pedig a város lakossága életminőségének javulását eredményezi.**

### **A paktum stratégiai céljai**

Az átfogó cél megvalósulását három stratégiai cél támogatja:

#### ***1. Növekedjen Tét város és környéke foglalkoztatottsági szintje, javuljon a város munkaerő-megtartó képessége***

Kiemelten fontos mind a város térségi szerepköre, mind a fenntartható fejlődés szempontjából a megfelelő foglalkoztatottsági szint – ebben a tekintetben elengedhetetlen a gazdaságilag nem aktív emberek aktivizálása, a hátrányos helyzetű célcsoportok segítése, amihez szükséges a releváns társadalmi-gazdasági szereplők partneri együttműködése.

##### A stratégiai cél megvalósulását támogató operatív célok:

1. Valósuljon meg az inaktív rétegek munkaerő-piaci (re)integrációja, csökkenjen a strukturális munkanélküliség
2. Javuljanak a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatási esélyei
4. Növekedjen a potenciális munkaerő-bázis

#### ***2. Tovább fejlődjön a város humán erőforrása, növekedjen a képzettségi és szakképzettségi szint***

A fejlett országok tapasztalatai egyértelműen igazolják a humán erőforrások meghatározó szerepét a gazdasági növekedésben. Ez azt is jelenti, hogy megfelelő, a munkaerő-piac igényeihez igazodó képzésekre van szükség, ami ugyancsak feltételezi a releváns társadalmi-gazdasági szereplők partneri együttműködését.

##### A stratégiai cél megvalósulását támogató operatív célok:

3. A képzések illeszkedjenek a munkaerő-piac igényeihez
4. Növekedjen a potenciális munkaerőbázis
6. Erősödjön a partneri együttműködés az állami, az önkormányzati, a nonprofit és a forprofit szféra között

#### ***3. Erősödjön a foglalkoztatás területén releváns társadalmi-gazdasági szereplők közti együttműködés***

A projekt megvalósítása során a közös munka eredményeként olyan együttműködési mechanizmusok alakulnak ki, melyek hosszú távon, térségi szinten és egyéb fejlesztési területeken is számottevően hozzájárulhatnak nemcsak a munkaerő-piaci folyamatok kedvező alakulásához, hanem összességében a fenntartható növekedéshez is.

##### A stratégiai cél megvalósulását támogató operatív célok:

5. Jöjjön létre és hatékonyan működjön a Téli Foglalkoztatási Paktum

6. Erősödjön a partneri együttműködés az állami, az önkormányzati, a nonprofit és a forprofit szféra között

A jövőkép és az átfogó cél megvalósulását szolgáló stratégiai célok, operatív célok, átfogó tevékenységek és beavatkozások rendszerét, belső összefüggéseit **célpiramis** segítségével vázoljuk fel.

**CÉLPIRAMIS:**

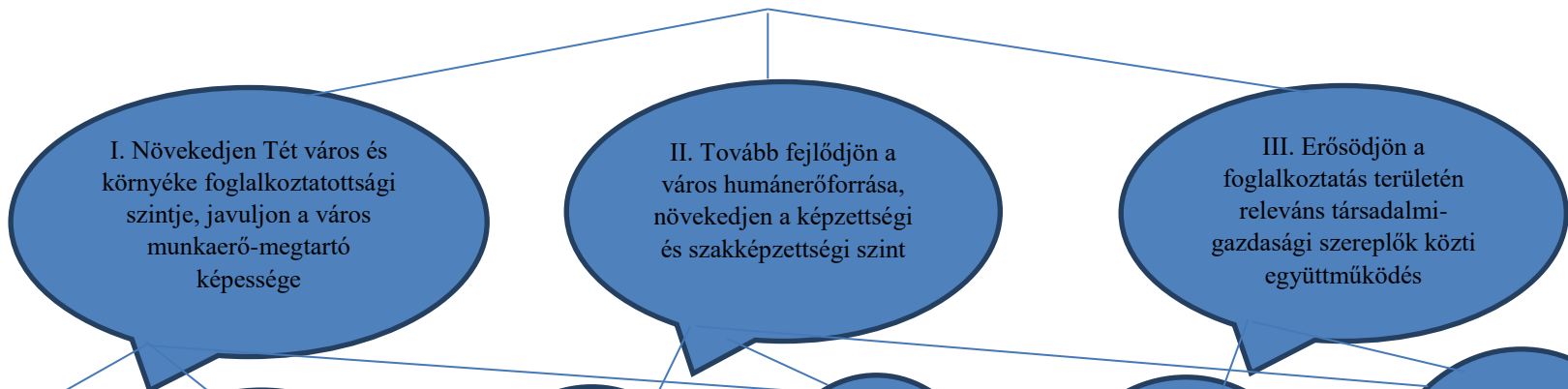
**Jövőkép:**

Tét olyan várossá kíván válni, amely képes tartós térségi központi szerepet betölteni a folyamatosan erősödő városi jellegének és az ehhez kapcsolódó társadalmi, gazdasági és környezeti fejlesztéseknek köszönhetően. Tét városa a természeti környezettel összhangban végzett ipari, mezőgazdasági, turisztikai és intézményi beavatkozások mentén megállítja a folyamatosan csökkenő lakosságszám, illetve a leszakadó rétegek elszigetelődése okozta társadalmi problémákat. Mindezt egy olyan javuló képzettségi szintű városi térben, ahol a lakosság identitástudata és közösségi ereje garanciát jelent a hosszú távú biztos építkezéshez. Mindemellett a jövő városfejlesztési beruházásai és tervei a fenntartható fejlődés elvrendszere mellett kerülnek kidolgozásra.

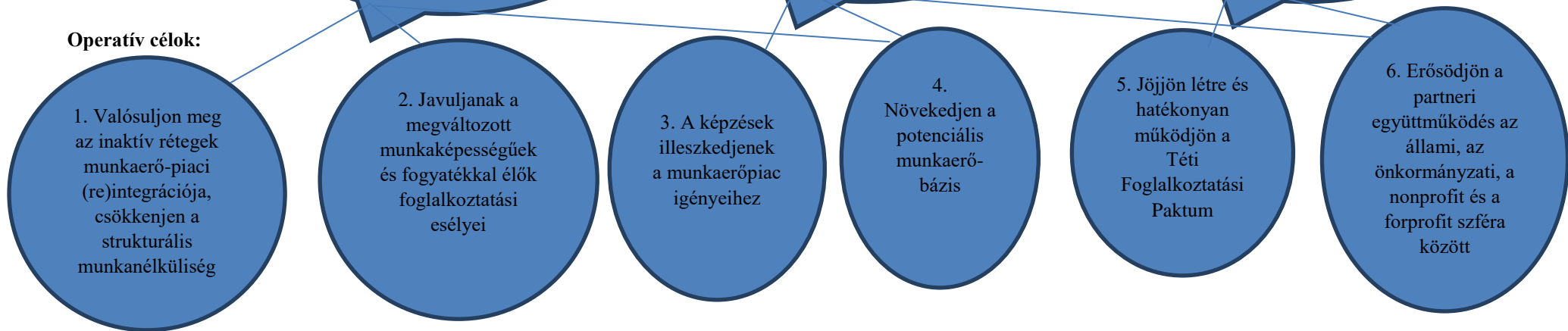
**A paktum általános (átfogó) célja:**

Cél, hogy Tétet a gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a releváns társadalmi-gazdasági szereplők hatékony és fenntartható együttműködésén alapuljon, mely már rövid- és középtávon is érezteti hatását a munkaerő-piaci folyamatok kedvező alakulásában, hosszú távon pedig a város lakossága életminőségének javulását eredményezi.

**Stratégiai célok:**



**Operatív célok:**



### **3. A horizontális szempontok érvényesítése**

#### **3.1. Esélyegyenlőség**

A program munkaerő-piaci tevékenységeibe azok a munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak vonhatók be, akik a Téli járásban szeretnének munkát vállalni. Jelen stratégia illeszkedik Tét Város Önkormányzata Helyi Esélyegyenlőségi Programjában (HEP) megfogalmazottakhoz, egyértelműen megszólítja a program által felsorolt csoportokat. Hátrányos helyzetű célcsoportnak minősülnek a következő személyek:

- az alacsony iskolai végzettségűek,
- a 25 év alatti fiatalok,
- a 30 év alatti pályakezdő álláskereső (gyakornoki program),
- az 50 év felettek,
- a GYED-ről vagy GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelők,
- a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők,
- a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek,
- a megváltozott munkaképességű személyek, valamint
- a roma nemzetiségű személyek
- közfoglalkoztatottak.

#### **Közvetlen célcsoport:**

- Fiatalkorúak: a 2017-2018-as években a munkaerő-piacra kerülő végzős diákok, fiatal álláskereső különböző társadalmi csoportokból.
- Nők: kisgyermeket nevelő anyák, akik munkaerőpiacra való visszalépésük során szembesülnek a nehézségekkel, hátrányos helyzetükkel.
- Idősek: 50 év feletti munkavállalók és álláskereső.
- Mélyszegénységben élők és romák: nagycsaládosok, egyszülős családok, tartós munkanélküliek, pályakezdő és idősebb munkanélküliek, fogyatékkal élők, valamint a munkanélküli családban élő fiatalok.
- Fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességűek: az érintett személyek mellett az ellátást végző családtagok is, kiemelten alternatív formájú munkavégzés kapcsán (távmunka, részidős munkavégzés).
- Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő azon személyek, akik kiszorultak a nyílt munkaerőpiacról, fejlesztésekre szorulnak a versenyszférában történő elhelyezkedés érdekében.
- Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek: legalább 3 hónapja regisztrált álláskereső köré.

#### **Közvetett célcsoport:**

- A fenti csoportokba tartozó érintettek családtagjai, a velük szoros anyagi függőségben élő személyek.
- A földrajzi értelemben vett nagyobb távolságban, elsősorban a járásban élő személyek, akik a projektben realizált eredményeket jó gyakorlatokként adaptálhatják a saját térségükben, illetve közösségükben, a gazdasági érdekcsoportokban.

## 4. Foglalkoztatási paktum

### 4.1. Paktum partnerség

A Foglalkoztatási együttműködés Tét városban című projekt Tét város foglalkoztatási paktuma keretében jött létre, melynek létrehozó szervei az alábbiak:

- Tét Város Önkormányzata, mint konzorciumvezető;
- Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal;
- Győr-Moson-Sopron Megye Önkormányzata;
- Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület.

**Tét Város Önkormányzata** konzorcium vezetőként a foglalkoztatási együttműködés megvalósításáért, helyi koordinációjáért felelős. Ennek keretében feladatai:

- Kidolgozza a munkaprogramot és annak megvalósítását, pénzügyi előrehaladását biztosító - szabályozó ütemtervet.
- Igényfelméréseket végez, összegyűjti a korábbi foglalkoztatási célú projektek tapasztalatait.
- Biztosítja az információáramlást a partnerek között, illetve a lakosság, különösen az együttműködés közvetlen célcsoportja felé.
- Partnerség építése.
- Kapcsolódás biztosítása a település-, gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési projektekkel.
- Paktumiroda felállítása és működtetése.
- A nyilvánosság biztosítása, disszemináció, figyelemfelkeltés.
- A helyi-térségi paktum kapcsolódásának biztosítása a megyei paktumhoz.
- A paktum működésének eredményességét biztosító minősítési rendszer kialakítása.
- Együttműködési megállapodás aláírása a Paktum alapító tagjai között.

A **Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal** a foglalkoztatás és munkaügyek megyei-járási-helyi ügyrendjének kezelését, a források biztosítását végzi. A Kormányhivatal - a megvalósíthatósági tanulmány 2.3.2 pontjában részletezettek alapján - elsősorban a **képzéshez és foglalkoztatáshoz kapcsolódó** tevékenységet látja el:

- a foglalkoztatást elősegítő képzésben történő részvétel támogatása: képzési költség (egyéni és csoportos egyaránt), a képzéshez kapcsolódó (helyi/helyközi) utazás, szállás és étkezés, a képzés idejére szóló keresetpótló juttatás és járulékainak biztosítása, hozzájárulás a képzés alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának költségeihez;
- elhelyezkedést segítő támogatások: bértámogatás nyújtása, munkatapasztalat-szerzést elősegítő bérköltség-támogatás nyújtása, a munkába járáshoz, munkatapasztalat-szerzéshez kapcsolódó utazási hozzájárulás, a mobilitás (lakásbérleti hozzájárulás és a heti ingázás kezdeti nehézségeit megkönnyítő, ideiglenes, stb.) támogatása;
- munkaerő-piaci szolgáltatások igénybevételével kapcsolatos eszközök: a szolgáltatás igénybevételével kapcsolatos (helyi/helyközi) utazási költség támogatása, a szolgáltatáshoz kapcsolódó keresetpótló juttatás és járulékainak biztosítása,

hozzájárulás a szolgáltatás alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának költségeihez;

- önfoglalkoztatóvá válás támogatása (maximum 6 havi, a minimálbér összegével megegyező mértékben);
- a foglalkozás-egészségügyi és képzési alkalmassági vizsgálatok és költségeinek megtérítése;
- a célcsoport min. 6, max. 12 hónapos, folyamatos, támogatott vagy nem támogatott foglalkoztatásának vagy önfoglalkoztatásának támogatása (súlyosan hátrányos helyzetű munkavállaló esetén 24 hónap).

#### **A Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat és a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat Hivatala biztosítja**

- projekt menedzsmentjét,
- a megvalósulás jogi, pénzügyi szabályoknak való megfelelést,
- a támogatási szerződésben foglaltak megvalósítását,
- a közreműködő szervezettel való kapcsolattartást,
- a megvalósítás során szükséges dokumentáció elkészítését.

#### **A Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület vállalt feladata alapvetően munkaerő-piaci tevékenységek elvégzése:**

- munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása a hatályos jogszabályokkal összhangban;
- a célcsoport toborzása, a projektbe bevont személyek kiválasztása; álláskereső humánfejlesztése a képzéseken és a foglalkoztatásban való sikeres részvétel érdekében;
- munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása a projekt célcsoportja részére, ezen belül például munkaerő-piaci információk átadása, helyi információs pontok létesítése és működtetése, pályaorientációs tanácsadás, tevékenység motivációt elősegítő tréning, mentorálás, önfoglalkoztatásra való felkészítés, HR-klub működtetése, a szolgáltatás alatt igénybe vett gyermekfelügyelet biztosítása;
- munkavállalókkal, munkahelyi beilleszkedésükkel kapcsolatos tanácsadások (munkahelyi mentor)végzése; a tevékenység olyan eszközöket foglal magában, amelyek támogatják a célcsoport önállóságát és munkahelyi környezethez való alkalmazkodását azáltal, hogy a segítők elkísérik a munkavállalót a szociális és adminisztratív ügyek intézésére, valamint megkönnyítik a munkaadóval folytatott kommunikációt és konfliktuskezelést.

## **4.2. A Paktum szervezeti kerete, működési szabályozása**

A paktum szervezeti felépítése, intézményrendszere:

- Foglalkoztatási Fórum

- Paktum Irányító Csoport
- Paktum Döntéshozó Testület
- Paktumiroda
- Projektmenedzsment

### **Foglalkoztatási Fórum**

A Foglalkoztatási Fórum a paktum legfontosabb, központi döntéshozó és irányító szerve, aminek minden, a Paktumot alkotó szervezet tagja, így a tagok a Fórum keretében határozzák meg a paktum egészére vonatkozó iránymutatást. A Foglalkoztatási Fórum üléseinek előkészítését, a döntések végrehajtásának feladatait a Paktumiroda látja el. A Fórum feladatai különösen:

- tájékozik a megye munkaerő-piaci helyzetéről, elemzi a felmerülő problémák okait, ezt megosztja az érdekeltekkel;
- munkaerő-piaci projektjavaslatokat fogalmaz meg a paktum tagok és a paktum által lefedett térségre vonatkozóan;
- kapcsolódik a megyei foglalkoztatási paktumhoz, biztosítja az azzal való összhangot;
- elkészíti a járás foglalkoztatási stratégiáját és beavatkozási (akció)tervét;
- közreműködik a stratégiában megfogalmazott célok elérésében, ehhez eszközrendszerrel biztosít;
- elősegíti releváns szereplők együttműködésének kialakulását;
- monitoringozza az együttműködés keretében tervezett tevékenységek megvalósulását, ütemezését, a célok elérését;
- közreműködik és elfogadja a foglalkoztatási stratégiát és a projektterveket;
- biztosítja a térségi szereplők, illetve a paktumot alkotók együttműködését, az információ áramlását,

### **Paktum Irányító Csoport**

A megfogalmazott projekt megvalósítását nyomon követő, annak szakmai munkáját értékelő és javaslattevő külső szakértői csoport, szakmai képviselők reprezentációja. Az Irányító csoport feladatai közé tartozik a javaslatok, különböző tervezetek szakmai részének, a megvalósítás szakmaiságának biztosítása. Ennek keretében a Paktum Irányító Csoport:

- feldolgozza, kiegészíti a Foglalkoztatási Fórum által tárgyalt, elfogadott javaslatokat;
- biztosítja a kialakított akciótervek megvalósulásának szakmai hátterét, jogszabályi megfelelőségét;
- részt vesz az akciótervek megvalósításában;
- ellenőrzi a megvalósítás folyamatait, javaslatot tesz azok eredményességének javítására;
- segíti a partnerség kialakítását a helyi-térségi szereplők közt;
- segíti a szakmai kapcsolatok kialakulását, működését.

### **Paktum Döntéshozó Testület**

A paktum stratégiai, pénzügyi és szakmai kérdésekben döntő testülete, aminek tagjait a konzorciumi partnerek hivatalos képviselőire jogosult személyek alkotják. A Testület felelős a projekt végrehajtásáért, az abban foglaltak megvalósulásáért. A Testület feldolgozza a Fórum javaslatait, végrehajtja annak döntéseit, tájékoztatja a Fórumot az aktuális helyzetről.

## **Paktumiroda**

Tét Város Önkormányzata által biztosított, hatáskörébe tartozó szerv, melynek feladatai:

- a paktum és a forrást biztosító projekt megvalósításának szakmai koordinációja;
- a döntéshozó szervek munkájának elősegítése;
- biztosítja a Foglalkoztatási Fórum és más döntéshozó szervek ülésének archiválását, jegyzőkönyvek vezetését;
- tájékoztatást nyújt a projekt keretében elérhető szolgáltatásokról, támogatásokról;
- az érdeklődő vállalkozások és munkavállalók számára információt nyújt, róluk adatbázist vezet;
- közreműködik a partnerségi rendezvények és a paktum saját eseményeinek szervezésében;
- ügyfélszolgálatot tart fenn;
- közreműködik a Fórum éves munkatervének kidolgozásában.

## **Projektmenedzsment**

A Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal által feladatok magukba foglalják a mérőföldkövek teljesítését alátámasztó kifizetési kérelmek benyújtását, a projekt folyamatos és részletes dokumentálását és a támogatás szabályos felhasználását.

## 5. Foglalkoztatási akcióterv

Az akcióterv részletesen tartalmazza az egyes prioritásokhoz kapcsolódó projektsomagokat, melyek egységes szerkezetben kerülnek kidolgozásra, az alábbi elemek bemutatásával:

- Általános cél:  
Olyan általános jellegű célkitűzés, melynek eléréséhez az adott projektek hozzásegíthetnek.
- Konkrét célok:  
Az adott projektekre vonatkozó konkrét célkitűzések.
- Kapcsolódás a célrendszerhez:  
A Győr-Moson-Sopron megyei foglalkoztatási együttműködés / foglalkoztatási stratégia célrendszeréhez való konkrét illeszkedés bemutatása.
- Indoklás:  
Ebben a részben kerül bemutatásra, hogy miért van szükség az adott projektek keretében megjelölt intézkedésekre, az adott területen melyek a kiemelt szükségletek, problémák.
- A projektek tartalma, a szükséges intézkedések:  
Ez a rész bemutatja, hogy az adott projektek keretében milyen konkrét feladatok végrehajtására kerül sor.
- Célcsoport:  
Itt kerül bemutatásra a közvetlen célcsoport.
- A végrehajtás módja, javasolt kritériumok:  
Ez a rész tartalmazza a projektek végrehajtásával összefüggő legfontosabb információkat. Abban az esetben, ha ez pályázati formában kerül megvalósításra, ez a rész tesz javaslatot a pályázati rendszer lehetséges kedvezményezettjeire, a pályázatok kiválasztásában alkalmazni javasolt főbb kritériumokra, valamint a támogatás javasolt mértékére vonatkozóan.
- A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők:  
Itt kerül meghatározásra, hogy milyen szervezeti háttér keretében történik az adott projektek megvalósítása. Javaslatokat tartalmaz a döntéshozó szervezetre, a szakmai koordinátorra és az esetleges közreműködőkre és szerepükre.
- Eredménymutatók:  
Ebben a részben kerülnek bemutatásra az adott projektek eredményességét mérni hivatott konkrét eredménymutatók.
- Időbeli ütemezés:  
Ez a rész a projektek időbeli ütemezésére vonatkozóan tartalmaz javaslatot, azzal a feltételezéssel élve, hogy a program egészének megvalósítása elkezdődhet 2017. II. felében.
- Finanszírozás:  
A finanszírozási tábla a források (állami, azon belül központi és decentralizált; helyi, azon belül önkormányzati, lakossági és vállalkozói; valamint EU) szerinti bontásban mutatja be az adott projektek tervezett költségeit.

## 1. projektterv

<b>A projektterv megnevezése:</b>	<b>Az inaktív munkavállalók munkaerő-piaci reintegrációja</b>	
<i>A projektsomag célja:</i>		
<b>Általános cél</b>	<b>Konkrét cél(ok)</b>	
Cél, hogy Téten a gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a releváns társadalmi-gazdasági szereplők hatékony és fenntartható együttműködésén alapuljon, mely már rövid- és középtávon is éreztetni hatását a munkaerő-piaci folyamatok kedvező alakulásában, hosszú távon pedig a város lakossága életminőségének javulását eredményezi.	<p>Nem nyilvántartott álláskeresők téti adatbázisának felállítása.</p> <p>A hiányszakmák folyamatos monitoringja.</p> <p>A potenciális munkaerő fejlesztése célzott tanfolyamokon keresztül.</p>	
<b>Kapcsolódás a célrendszerhez</b>	<p>1. stratégiai cél: Növekedjen Tét város és környéke foglalkoztatottsági szintje, javuljon a város munkaerő-megtartó képessége</p> <p>2. stratégiai cél: Tovább fejlődjön a város humán erőforrása, növekedjen a képzettségi és szakképzettségi szint</p>	
<b>Indoklás</b>	<p>Megállapítható, hogy Téten magas a munkavállalás szempontjából inaktív lakosság aránya, akiknek további képzése révén potenciális erőforrások csatornázzhatóak be a munkaerő-piacra. A projektterv célja a nem nyilvántartott, inaktív munkavállalók aktivizálása, ezen munkavállalók kompetenciáinak, készségeinek általános fejlesztése a munkaerő-piaci igények figyelembe vételével.</p>	
<b>A projektterv tartalma, szükséges intézkedések</b>	<p>1. Adatbázis felállítása a térségben lévő betöltendő munkahelyekről. A cégeknél meglévő adatok összegyűjtése, kiegészülve az önkormányzat adataival teljessé teszi a katasztert.</p> <p>2. Inaktívak és (jelenleg) nem nyilvántartottak felkutatása – a Családsegítő és Gyermekjóléti szolgálat bevonásával pontos kép alakítható ki a jelenleg inaktív munkaerő mennyiségéről és helyzetéről.</p> <p>3. Az azonosított, a vállalkozások és a város szempontjából fontos kompetenciák fejlesztését célzó tanfolyamok megszervezése, valamint az általános munkavállalói kompetencia fejlesztés.</p> <p>4. A tanfolyam(ok)on végzetek munkaerőpiaci orientációja a jelen fejezet 1. pontjában részletezett adatbázis alapján.</p> <p>5. Mentori támogatás biztosítása a programban résztvevők számára annak érdekében, hogy a támogatási, majd a kötelező fenntartási időszakot követően is megtarthassák állásukat és a munkaerőpiac aktív szereplői maradjanak.</p>	

<b>Célcsoport</b>	Közvetlen célcsoport: az Indoklás pontban kifejtett célcsoportba tartozók a releváns szereplők adataiból összeállított adatbázis alapján.  Közvetett célcsoport: a Foglalkoztatási Paktum célcsoportja.
<b>A végrehajtás módja, javasolt kritériumok</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adatbázis kialakítása Tét inaktív lakosságáról.</li> <li>2. Kommunikációs kampány az érintettek tájékoztatására és bevonására</li> <li>3. Azonosított, megszerzendő kompetenciák szrinti képzések szervezése és lebonyolítása. Workshopok.</li> <li>4. Mentorok kiválasztása és hálózat kialakítása.</li> </ol>
<b>A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők</b>	<p>Felelős: Magy Máltai Szeretetszolgálat, Tét Város Önkormányzata</p> <p>Közreműködő: a Téli Kistérség Sokoróaljai Önkormányzatainak Gyermekjóléti és Szociális Intézménye</p>
<b>Eredménymutatók</b>	Aktivizált, az elsődleges munkaerőpiacra belépő álláskereső szám: 10 fő.
<b>Időbeli ütemezés</b>	2017. szeptember 1-től folyamatosan.
<b>Finanszírozási források</b>	<p>Támogatási szerződés száma: TOP-5.1.2-15-GM1-2016-</p> <p>Kedvezményezett: Tét Város Önkormányzat</p> <p>A TOP-5.1.2-15 felhívás keretében biztosított forrás terhére, majd a fenntartási időszaktól kezdve az Önkormányzat és az érdekelt munkaadók finanszírozzák.</p>

## 2. projektterv

<b>A projektterv megnevezése:</b>	<b>Gyermek és Szülőbarát munkahelyek kialakítása Téten</b>
<i>A projektsomag céljai:</i>	
<b>Általános cél</b>	<b>Konkrét cél(ok)</b>
Cél, hogy Téten a gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a releváns társadalmi-gazdasági szereplők hatékony és fenntartható együttműködésén alapuljon, mely már rövid- és középtávon is érezhető hatását a munkaerőpiaci folyamatok kedvező alakulásában, hosszú távon pedig a város lakossága életminőségének javulását eredményezi.	Kismamák és GYED-ről, GYES-ről visszatérő, vagy legalább 1 gyermeket egyedül nevelő szülők/édesanyák munkaerőpiaci reintegrációja.  A rugalmas és atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése.  A pályorientációs tevékenység erősítése.
<b>Kapcsolódás a célrendszerhez</b>	1. stratégiai cél: Növekedjen Tét város és környéke foglalkoztatottsági szintje, javuljon a város munkaerő-megtartó képessége  2. stratégiai cél: Tovább fejlődjön a város humán erőforrása, növekedjen a képzettségi és szakképzettségi szint
<b>Indoklás</b>	Tét városára és az egész járásra jellemző, hogy a strukturális munkaerőhiány korlátozza a beruházások térségbe települését is. A magasan képzett munkavállalók aránya a megyei átlag alatti, így szükséges a térségi munkaerőbázis fejlesztése. Ezzel együtt megállapítható, hogy a Kismamák, GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállalók visszalépése a munkaerőpiacra akadályokba ütközhet, a munka és a gyermeknevelés összeegyeztetésének nehézségei miatt. További hátráltató tényező az akcióterv célcsoportja szempontjából, ha az érintett munkavállaló a gyermekvállalást követően elavult tudással rendelkezik, vagy korábbi munkakörében már nem tudja megfelelően kamatoztatni képességeit.
<b>A projektterv tartalma, szükséges intézkedések</b>	A célcsoport feltérképezése, bevonhatóságának feltárása, a Paktum szolgáltatásaival kapcsolatos információnyújtás, a potenciális résztvevők programba vonásának elősegítése.  Humán erőforrás-fejlesztés az alábbi egyéb munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásával:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- át-, és továbbképzések szervezése;</li> <li>- egyéni pályorientációs tanácsadás;</li> <li>- munkaadók tájékoztatása a Paktum együttműködés keretében elérhető foglalkoztatási támogatásokról</li> <li>- munkaadók tájékoztatása az atipikus foglalkoztatási formák előnyeiről</li> </ul>
<b>Célcsoport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kismamák</li> <li>- GYES-ről, GYED-ről visszatérő szülők</li> <li>- egyedülálló szülők</li> </ul>
<b>A végrehajtás módja,</b>	A célcsoport és az érdekelt munkaadói oldal feltérképezését követően egyeztetni szükséges a létrejött adatbázisokat. A megfelelő (át/tovább)

<b>javasolt kritériumok</b>	<p>képzéseknek köszönhetően az érintettek megfelelő felkészültséggel pályázhatják meg a rájuk optimalizált munkarendben betölthető állásokat.</p> <p>Belépési kritérium a célcsoport számára: át, vagy továbbképzésen való részvétel.</p> <p>Belépési kritérium a munkaadók számára: atipikus foglalkoztatási forma alkalmazása.</p>
<b>A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők</b>	Tét Város Önkormányzata
<b>Eredménymutatók</b>	<p>A projektben meghatározott indikátor: a munkaerő-piaci programokban résztvevők száma a projekt teljes ideje alatt (64 fő).</p> <p>Jelent akcióterv három munkaerőpiaci szolgáltatás igénybevételét helyezi kilátásba:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. képzési és foglalkoztatást elősegítő támogatás és szolgáltatás,</li> <li>2. bértámogatás és/vagy járuléktámogatás; keresetpótló támogatás,</li> <li>3. egyéb munkaerő-piaci szolgáltatások</li> </ol> <p>A szolgáltatásokban részesülők jelen programelem keretében együttesen: 9 fő.</p>
<b>Időbeli ütemezés</b>	A projekt szakmai megvalósításának tervezett időtartama: 2017. szeptember – 2021. június 30.
<b>Finanszírozási források</b>	A TOP-5.1.2-15-GM1-2016 azonosítószámú pályázati forrás terhére elindítható a kezdeményezés. Az atipikus foglalkoztatás és az aktiválható célcsoport megjelenése potenciális munkavállalóként a munkaadói oldalt a program fenntartására ösztönzi.

### 3. projektterv

<b>A projektterv megnevezése:</b>	<b>A foglalkoztatás erősítése a Sokoró Kft-nél és a kapcsolódó vállalkozásoknál</b>	
<i>A projektsomag céljai:</i>		
<b>Általános cél</b>	<b>Konkrét cél(ok)</b>	
Cél, hogy Téten a gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a releváns társadalmi-gazdasági szereplők hatékony és fenntartható együttműködésén alapuljon, mely már rövid- és középtávon is érezhető hatását a munkaerőpiaci folyamatok kedvező alakulásában, hosszú távon pedig a város lakossága életminőségének javulását eredményezi.	A vállalkozások, különösen a térségi fő foglalkoztató Sokoró Kft munkaerő bázisának fokozása mind a potenciális foglalkoztatottakra, mind a releváns szakmai képzettségre vonatkozóan.	
<b>Kapcsolódás a célrendszerhez</b>	<p>1. stratégiai cél: Növekedjen Tét város és környéke foglalkoztatottsági szintje, javuljon a város munkaerő-megtartó képessége</p> <p>2. stratégiai cél: Tovább fejlődjön a város humánerőforrása, növekedjen a képzettségi és szakképzettségi szint</p>	
<b>Indoklás</b>	<p>A térség található vállalkozások száma relatív alacsony. A foglalkoztatás szerkezete erősen függ a fő foglalkoztató Sokoró Kft. potenciáljától, piaci versenyképességétől. A projektterv célja a kft versenyképességét és folyamatos fejlődését biztosító, megfelelően képzett/betanított munkaerő bázis kialakítása. A térségi szereplők együttműködése kiterjed a speciális képzések, átképzések megszervezésére a vállalat igényeinek megfelelően. A projektterv áttételesen más, a Sokoró Kft-vel kapcsolatban álló vállalkozások fejlődését is ösztönzi ezzel.</p> <p>A potenciálisan bevonható (szakképzettség nélküli) munkaerő esetében megállapítható, hogy alapvető munkavállalói kompetenciák hiányából fakadóan nem tudnak belépni a munkaerőpiacra. A vállalkozások - így a Sokoró Kft. - kapacitásai nem engedik, hogy a klasszikus értelemben vett betanítási folyamaton kívül, az alapkompenciák területén is felzárkóztassák az újonnan belépő munkavállalókat.</p> <p>Kisebb létszámban, szakképzettséggel rendelkező potenciális munkavállalók is jelen vannak a térségben. (Szak)Ismereteik megújításával, a szakmájuk XXI. századi követelményeinek megismertetésével értékes munkavállaló válhatnak belőlük.</p>	
<b>A projektterv tartalma, szükséges intézkedések</b>	<p>Az Indoklásnak megfelelően a Sokoró Kft. közép és hosszú távú igényeinek összegyűjtéséből kialakított adatbázis.</p> <p>Az adatbázis alapján tréningtematikák kidolgozása és a vonatkozó foglalkozások megszervezése.</p> <p>Kapcsolatfelvétel a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatallal, a szakképző intézményekkel.</p>	
<b>Célcsoport</b>	<p>A TOP-5.1.2-15 kódszámú felhívás célcsoportja, ezen belül különösen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők</li> <li>- át és/vagy továbbképzést vállaló, szakképzettséggel rendelkezők</li> </ul>	

<p><b>A végrehajtás módja, javasolt kritériumok</b></p>	<p>A) Projektelem  Idő-, és kapacitáshatékonyság okán célszerű a szakmai betanítási folyamatot összekapcsolni az alapkompenciák elvárható szintre emelésével. Ennek megvalósítása 8-10 napos kompetenciafejlesztő foglalkozások (tréningek) keretében történhet az akcióterv részeként. A foglalkozásokat helyben, Tét közigazgatási területén belül, az Önkormányzat valamely épületében célszerű megtartani.</p> <p><u>Elvárható alapkompenciák:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alapvető matematikai ismeretek</li> <li>- Szövegértelmezés</li> <li>- Társadalmi normák ismerete</li> </ul> <p><u>Elvárható szakmai kompetenciák:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (célzott)Munkaterület alapismeretei</li> <li>- Tűz és munkavédelmi szabályok ismerete</li> </ul> <p>B) Projektelem  A szakképzettséghez kötött speciális ismeretek átadására a majdani munkaadó üzemi területén célszerű gyakorlatorientált felzárkóztató foglalkozásokat szervezni. Az ismeretanyag összeállításában és a gyakorlati képzésben a Sokoró Kft. munkatársai is részt vállalnak, így a folyamat végére további erőforrás felhasználása nélkül, azonnal munkába állítható munkavállalók állnak az akciótervhez csatlakozó vállalkozások rendelkezésére.</p> <p>A tréningeken résztvevő potenciális munkavállalóknak dokumentáltan rendelkezniük kell az elvárható kompetenciákkal. A minősítéssel rendelkező munkavállalók - a szükségletek kielégítésének erejéig - egyéb felvételi eljárás nélkül felvételt nyerhetnek a Sokoró Kft-hez, vagy az akciótervben résztvevő egyéb vállalkozásokhoz.</p>
<p><b>A végrehajtásban közreműködő felelős szervezetek, közreműködők</b></p>	<p><u>Végrehajtásért felel:</u>  Tét Város Önkormányzata</p> <p><u>Közreműködők:</u>  Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal  Sokoró Kft.</p>
<p><b>Közreműködők feladatai</b></p>	<p>Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Egyeztetés alatt</li> </ul> <p>Sokoró Kft.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Közép és hosszú távú munkaerőigény feltérképezése és egyeztetése az akcióterv megvalósítóival</li> <li>• Kompetenciafejlesztő foglalkozások, képzések és tréningek tematikáinak kialakításában való részvétel és véleményezés</li> <li>• Munkaterületi és szakmai kompetenciafejlesztési modulok kidolgozása és előadó biztosítása</li> <li>• Cégen belüli szabályzatok (pl.: Tűz- és Munkavédelem) ismertetése és a kapcsolódó oktatás lebonyolítása (beépülő modulként)</li> </ul>
<p><b>Eredménymutatók</b></p>	<p>10 fő</p>

<b>Időbeli ütemezés</b>	A projekt szakmai megvalósításának tervezett időtartama: 2017. szeptember – 2021. június 30.
<b>Finanszírozási források</b>	<p>Támogatási szerződés száma: TOP-5.1.2-15-GM1-2016</p> <p>A munkavállalók (át)képzését és a munkabérek bizonyos ideig történő finanszírozását a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal biztosíthatja jelen projekt forráskeretének terhére. A Sokoró Kft. biztosítja a munkalehetőséget igényeinek és az előzetes terveknek megfelelően.</p> <p>A projekt eredményességében Tét Város Önkormányzata, a Sokoró Kft. és az egyéb kapcsolódó vállalkozások is érdekeltek. Az akciótervnek köszönhető megtakarításokra alapozva, a fenntartási időszakban fentiek saját forrásból képesek tovább működtetni a kezdeményezést.</p>

#### 4. projektterv

<b>A projektterv megnevezése:</b>	<b>Munkaerő-piaci szereplők közti együttműködés Tét és várostérsége foglalkoztatása javításáért</b>	
<i>A projektcsoport célja:</i>		
<b>Általános cél</b>	<b>Konkrét cél(ok)</b>	
Cél, hogy Téten a gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a releváns társadalmi-gazdasági szereplők hatékony és fenntartható együttműködésén alapuljon, mely már rövid- és középtávon is érezhető hatását a munkaerő-piaci folyamatok kedvező alakulásában, hosszú távon pedig a város lakossága életminőségének javulását eredményezi.	<p>A releváns munkaerő-piaci (állami, az önkormányzati, a nonprofit és a forprofit) szereplők közti kapcsolatok és információáramlás erősítése Téten.</p> <p>A Téli Foglalkoztatási Paktum hatékony és eredményes működése.</p>	
<b>Kapcsolódás a célrendszerhez</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. stratégiai cél: Növekedjen Tét város és környéke foglalkoztatottsági szintje, javuljon a város munkaerő-megtartó képessége</li> <li>2. stratégiai cél: Tovább fejlődjön a város humán erőforrása, növekedjen a képzettségi és szakképzettségi szint</li> <li>3. stratégiai cél: Erősödjön a foglalkoztatás területén releváns társadalmi-gazdasági szereplők közti együttműködés</li> </ol>	
<b>Indoklás</b>	<p>Téten és a várostérségébe tartozó településeken több szereplő is található az állami, az önkormányzati, a nonprofit és a forprofit szférából, akik szívesen tevékenykednek a foglalkoztatási helyzetének javításáért. Teszik ezt hivatástudatból, társadalmi elhivatottságból, illetve saját és környezetük érdekeit is szem előtt tartva. A Megvalósíthatósági tanulmány készítése során kiderült, hogy az egyes szereplők közti együttműködés fokozható, az információáramlás szélesebb körre is kiterjeszhető és erősíthető. Különösen fontos a vállalkozások és az állami szféra közti aktív kommunikáció kialakítása, melynek leghatékonyabb formájaként a fórum tekinthető a sokszor formalizált kapcsolatfelvétel helyett.</p> <p>Olyan egyeztetési fórum megteremtésére van szükség, mely a paktumtagok, a foglalkoztatás területén aktív szereplők és munkaadók részvételével működik. Kiemelten fontos a már meglévő informális együttműködések implementációja (vagy annak lehetősége) és a bürokrácia minimalizálása a követhetőség biztosítása mellett.</p>	

<b>A projektterv tartalma, szükséges intézkedések</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Potenciálisan bevonható résztvevők és létező helyi kezdeményezések nyilvántartásának kialakítása</li> <li>2. A városban a munkaadók és a foglalkoztatásban érintett szervezetek által használt kommunikációs csatornák feltérképezése</li> <li>3. Egyeztetési fórumok megszervezése</li> <li>4. Hiánypótló intézkedések (kommunikáció)</li> </ol>
<b>Célcsoport</b>	<p><u>Közvetlen célcsoport:</u> a foglalkoztatás területén releváns társadalmi, gazdasági és állami szervezetek.</p> <p><u>Közvetett célcsoport:</u> a Foglalkoztatási Paktum célcsoportja</p>
<b>A végrehajtás módja, javasolt kritériumok</b>	A résztvevői kört a Paktum tagsága adja a kezdeményezés bevezető szakaszában, de ki kell emelni, hogy a tárgyalt egyeztetési fórum és a Foglalkoztatási Paktum tagsága nem kötelezően azonos. Tét kisvárosi jellegéből fakadóan ismeretségek mentén bővíthető a tagság.
<b>A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők</b>	<p>Felelős: Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal</p> <p>Közreműködő: a Paktumiroda, a Megyei Foglalkoztatási Paktum valamennyi tagja</p>
<b>Eredménymutatók</b>	A rendezvények száma (félévente legalább egy), a rendezvényeken résztvevők száma (átlagosan minimum 5 szervezet képviselői), az információkkal elérték száma (átlagosan minimum 10 szervezet).
<b>Időbeli ütemezés</b>	2017. szeptember 1-től folyamatosan.
<b>Finanszírozási források</b>	<p>Támogatási szerződés száma: TOP-5.1.2-15-GM1-2016-</p> <p>Kedvezményezett: Tét Város Önkormányzat</p> <p>A TOP-5.1.2-15 felhívás keretében biztosított forrás terhére, majd a fenntartási időszaktól kezdve a résztvevők finanszírozásában valósulnak meg a rendezvények.</p>

## ***Melléklet***

### **A foglalkoztatási felmérés összefoglalója**

#### Általános adatok

A foglalkoztatásra irányuló felmérésben tíz cég válaszait rögzítettük és dolgozzuk fel. A válaszadók között szerepelt: CoreVill System Kft., Gács Péter Ev. – Tét Tüzép, Gál Gyógyszerészeti Bt., Kismegyer Delikát Kft, Kovács Zoltánné Ev., Kovács-Bádóg-Ház Kft., Molnár Lajos Ev., Nozsó 2001 Kft., Pedró Pékség Kft., Sipos Ágnes Ev. A vállalkozások központja a Nyugat-Dunántúli régióban találhatóak, Győr-Moson-Sopron megyében. A kérdések az általános információkon túl kitértek a foglalkoztatottak létszámára a munkaerőcsoport és foglalkoztatás típusának tekintetében, a jövőbeli foglalkoztatási tervek, a toborzási módszerekre és a cégek által szervezett képzésekre egyaránt.

A megkérdezett vállalatok eltérő ágazatokban folytatnak tevékenységeket, az alábbiakban:

- adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység;
- egyéb feldolgozóipar;
- építőipar;
- feldolgozóipar – villamos berendezés gyártása ;
- humán-egészségügyi, szociális ellátás;
- ingatlanügyletek;
- kereskedelem, gépjárműjavítás;
- mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat;
- szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás.

A válaszok alapján elmondható, hogy cégek termékei, illetve szolgáltatásai leginkább helyi vagy regionális piacon vannak jelen. A válaszadó cégek többsége kevesebb mint tíz munkavállalót foglalkoztatnak. Nagyobb lélekszámmal két vállalkozás rendelkezik – a Kismegyer-Delikát Kft (28 fő) és a Pedró Pékség Kft (30 fő).

A vállalatok kiemelkedő működése érdekében fontos tényező lehet a HR stratégia megléte, amely segítséget nyújt abban, hogy a szervezet erőforrásait a változásokhoz igazodva a lehető leggazdaságosabb módon csoportosítsa. A cégek válaszai alapján elmondható, hogy a nagyobb foglalkoztatású vállalkozások, illetve a nemzetközi piacon jelenlévő Nozsó 2001 Kft.-nek van HR stratégiája.

#### Foglalkoztatottakra vonatkozó kérdések

A megkérdezett cégek által foglalkoztatottak létszámát munkaerőcsoport és foglalkoztatás típus tekintetében, illetve iskolai végzettség szerinti összetétele igen változó. Viszont többségben szakmunkásokat alkalmaznak, emellett a dolgozók létszámának a foglalkoztatás típusa tekintetében a határozatlan idejű szerződéses, teljes munkaidős a jellemzőbb. A cégenkénti részletesebb elemzés a következő táblázatból olvasható le.

	<b>CoreVill System</b>	<b>Gács Péter</b>	<b>Gál Gyógyszerész</b>	<b>Kismegye r Delikát</b>	<b>Kovács Zoltánn</b>
--	----------------------------	-----------------------	-----------------------------	-------------------------------	---------------------------

		<b>Kft.</b>	<b>Ev. – Tét Tüzép</b>	<b>eti Bt.</b>	<b>Kft.</b>	<b>é Ev.</b>
<b>Foglalkoztatottak összlétszáma</b>		7 fő	8 fő	8 fő	28 fő	5 fő
<b>Munkaerő típusa</b>	szakképzetlen munkaerő			2	4	
	betanított munkás					
	szakmunkás	2	2	4	22	
	irodai alkalmazott	3	4		2	5
	középfokú vezető	2				
	felsővezetők		2	2		
<b>Foglalkoz- tatás típusa</b>	Határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidős	4	8	5	27	4
	Határozott idejű szerződéssel, teljes munkaidős					
	Határozatlan, részmunkaidős			2	1	
	Határozott, részmunkaidő	3				
	Nyugdíjas			1		1
<b>Foglalkoz- tatott végzettsége</b>	Alapfokú végzettséggel rendelkező			2		
	Középfokú, szakképzettséggel nem rendelkező		2		4	
	Középfokú, szakképzettséggel rendelkező	5	5	4	24	5
	Felsőfokú végzettséggel rendelkező	2	1	2		

	<b>Kovács- Bádóg- Ház Kft.</b>	<b>Molnár Lajos Ev.</b>	<b>Nozsó 2001 Kft.</b>	<b>Pedró Pékség Kft.</b>	<b>Sipos Ágnes Ev.</b>
--	--	---------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------------------------

<b>Foglalkoztatottak összlétszáma</b>		2 fő	1 fő	6 fő	30 fő	1 fő
<b>Munkaerő típusa</b>	szakképzetlen munkaerő				3	
	betanított munkás			3	10	
	szakmunkás	1	1	3	15	
	irodai alkalmazott					
	középfokú vezető	1			2	
	felsővezetők					
<b>Foglalkoztatás típusa</b>	Határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidős	1	1	6	23	1
	Határozott idejű szerződéssel, teljes munkaidős				5	
	Határozatlan, részmunkaidős	1			2	
	Határozott, részmunkaidő					
	Nyugdíjas					
<b>Foglalkoztatott végzettsége</b>	Alapfokú végzettséggel rendelkező		1	5	13	
	Középfokú, szakképzettséggel nem rendelkező				12	
	Középfokú, szakképzettséggel rendelkező	1		1	5	1
	Felsőfokú végzettséggel rendelkező	1				

A munkavállalók létszámában bekövetkezett változások, az elmúlt két év viszonylatában más-más mértékben alakultak. A megkérdezett cégek többségének a válasza az volt, hogy ez a létszám többnyire stagnált, nem változott. Viszont három cég elmondása szerint 1-10%-os változás mutatkozott meg az elmúlt két év során az alkalmazottak létszámnagyságában. A válaszokból az is kiderül, hogy vállalatok jelenlegi emberi erőforrásai többnyire megfelelnek a szervezet igényeinek. Azonban a megkérdezett cégek 70%-ának volt olyan időszak, amikor hosszabb ideig nem sikerült egy feladatra megfelelő képességekkel rendelkező munkaerőt találni.

### Jövőbeli foglalkoztatási tervek

A szervezetek jövőbeli terveivel kapcsolatos kérdések egyike volt, hogy a közeljövőben tervezi-e a vállalat a foglalkoztatottak létszámának bővítését. A válaszadók több mint felének (60%) a céljai között szerepel a létszámnövekedés. A következő táblázatból kiderül, hogy mely munkakörökben szeretnék a vállalatok az alkalmazottak számát növelni és láthatjuk azt is, hogy a megfelelő képzettségű munkaerők felvétele többnyire a cégek számára problémát fog jelenteni.

<b>Munkakör</b>	<b>Szükséges szakképesítés</b>	<b>Problémát jelent-e a megfelelő képzettségű munkaerő felvétele?</b>
Villanyszerelő	Villanyszerelő	Igen
Árukiadó		Igen
Gyógyszerész	Egyetem	Igen
Eladó pénztáros	Szaktudós bizonyítvány	Igen
Vendéglátás	Eladó	Igen
Könyvelő	Közgazdasági Szakközépiskola	Nem
Adatrögzítő	Érettségi	Nem

A munkaerő toborzás egy kritikus pont lehet a vállalatoknál. A válaszadó szervezetek, akik több munkavállalót szeretnének alkalmazni a továbbiakban, úgy vélik, hogy problémát fog jelenteni a megfelelő képzettségű dolgozó felvétele. A megkérdezettek véleménye alapján több problémát is megemlítettek, amelyek nehézséget okoznak a toborzásban. A legtöbbször említett toborzási problémák az alábbiak voltak: (1) szükséges szakképesítés meglétének hiánya, (2) a jelöltek nem rendelkeznek elegendő munkatapasztalattal, gyakorlattal.

Emellett még nehézségek közé sorolták, hogy (3) a szervezet nem tud versenyképes fizetést biztosítani és (4) nem tudja a munkavállalók hosszú távú foglalkoztatását biztosítani. Továbbá (5) a jelöltek nem rendelkeznek elegendő alapismerettel, (6) szakmai készségekkel, illetve (7) a munkakeresők kommunikációs készségei és (8) a jelöltekben nincs jelen a kreativitás és a kezdeményezőképeség.

A munkavállalók toborzása főleg hirdetés útján valósul meg, de néhány cég további lehetőségként említette, hogy a jelölteket iskolákon és szakképző központokon keresztül és a Munkaügyi központ segítségével kutatják fel.

A cégek válaszai alapján elmondható, hogy az új álláskereső alkalmazásakor a legfontosabb szempontok között van a korábbi tapasztalat - hasonló területen -, illetve a munkavégzéshez szükséges speciális szakmai tudásnak megléte. Továbbá meghatározó tényezőnek számít az intézmény vonzáskörzetében lévő lakhely. Emellett egy válaszadó megemlítette, hogy náluk a legfontosabb toborzási szempontnak a rátermettség, megbízhatóság és a rugalmasság számít.

### Képzési lehetőség

A kérdőívből többek között az is kiderült, hogy két válaszadó kivételével a vállalatok rendkívül fontosnak tartja az egész életen át tartó tanulást a munkavállalói számára. Ennek okán fontos szempont lehet egy cég életében a különböző képzések szervezése a dolgozók számára. A válaszok alapján pedig elmondható, hogy a megkérdezettek közül nyolc cég szokott szervezni képzéseket vagy évente, vagy akkor ha új alkalmazott jön a szervezethez. Ezen

cégeknél minden dolgozó számára, tekintet nélkül a beosztásra egy szerződés típusára elérhetők az adott képzések. Kivétel ez alól a Kismegyer Delikat Kft, ahol a képzések kizárólag a vezetői pozícióban lévők és a szakképzettek számára elérhetők.

A kapott válaszok alapján kiderült, hogy a megkérdezett cégek által szervezett képzések fő célja, hogy a dolgozók az adott területen lévő tudásukat megszerezzék, fejlesszék, és végül el is mélyítsék azt. Továbbá elmondható az is, hogy azoknál a cégeknél, akik képzést csak új dolgozó felvételekor indítanak, jellemző, hogy az új felszerelések alkalmazása, illetve a dolgozók beilleszkedésének elősegítése végett szervezik meg az oktatást. Ezenfelül képzési célként említették még, hogy a munkavállalók információt szerezzenek a cég bizonyos elveiről, eljárásairól, valamint a dolgozó által ellátott feladatát bővíteni tudják. Továbbá, hogy a készségeiket fejleszteni tudják, illetve hogy elősegítsék a magasabb pozíció könnyebb elérését.

A tanfolyamokon való nagyobb számú részvétel érdekében a képzést indítók cégek különböző módszerekkel támogatják a dolgozóikat. A képzések részvételét ösztönző cégek közül a legtöbben két népszerűsítési módszert említettek: (1) A dolgozók munkaidőben is részt vehetnek a képzéseken, illetve (2) nem kell bepótolniuk a képzés miatt kiesett munkaidőt. Viszont egy cégtől érkezett olyan válasz, hogy dolgozók általi finanszírozással igyekszik emelni a részvételi arányt. Fontos megemlíteni, hogy két cég nem ösztönzi dolgozóit a képzéseken való részvételre, ugyanis elmondásuk szerint az alkalmazottak megfelelő képzettséggel rendelkeznek.

A cégek elmondása szerint nem tudnak megfelelő számú képzést indítani az alkalmazottak számára. Ezekre felhozott okok vállalkozásonként eltérőek voltak. Viszont a legtöbb válaszadó magyarázatként (1) a pénzügyi okokat említette. Emellett néhány válaszadó problémaként hozta fel a következőket: (2) a képzések hiánya, (3) a képzésekben résztvevő dolgozót nem lehet helyettesíteni, (4) régebben nem voltak képzésekre irányuló igények, csak mostanában jött gyakorlatba, illetve (5) sok elérhető képzés van munkahelyen kívül.

Az cégek alkalmazottai számára a legmegfelelőbb oktatási módszer főleg az elméleti és/vagy gyakorlati, illetve a munkahelyi képzés lenne. Az időszak és időpont szempontjából pedig a válaszok igen eltérőek voltak. Viszont a vállalkozások többségének az év első felében - január és március között történő, illetve a vegyes időbeosztással való képzés lenne ideális. Fontos még kiemelni, hogy a szervezet képzési szükségleteinek kielégítéséhez leginkább rövidtávú (30 óráig) oktatások felelnének meg.

A külső felnőttképzési intézmény szolgáltatásinak igénybevételével kapcsolatos kérdésre hat cég válaszolta azt, hogy részt venne külső intézmény által szervezett képzéseken.

## Kérdőív

### Általános adatok

1. A cég megnevezése .....

2. A cég alapításának éve: .....

3. Székhelye: .....

4. Milyen szervezeti egységre vonatkozóan adnak választ jelen kérdőíven?

- 1- telephely nélküli cég/szervezet  
(Kérjük, a cégre/szervezet-re vonatkozóan válaszoljon!)
- 2- cég/szervezet központja  
(Kérjük, a cég/szervezet központjára vonatkozóan válaszoljon!)
- 3- a cég/szervezet telephelye  
(Kérjük, a telephelyre vonatkozóan válaszoljon!)

5. Foglalkoztatottak száma (a foglalkoztató létszámnagysága):

..... Fő

6. Milyen a cég gazdálkodási formája?

1. Egyéni vállalkozás
2. Betéti társaság
3. Korlátolt felelősségű társaság
4. Közkereseti társaság
5. Részvénytársaság
6. Nonprofit korlátolt felelősségű társaság
7. Egyesület
8. Alapítvány
9. Költségvetési intézmény
10. Egyéb, éspedig: \_\_\_\_\_

7. A cég fő tevékenységének ágazati besorolása:

1. A = mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat
2. B = bányászat, kőfejtés
3. C1 = feldolgozóipar – textilgyártás
4. C2 = feldolgozóipar – Ruházati termék gyártása
5. C3 = feldolgozóipar – Papír, Papírtermék gyártása
6. C4 = feldolgozóipar – Vegyi anyag, termék gyártása
7. C5 = feldolgozóipar – Gyógyszergyártás
8. C6 = feldolgozóipar – Fémalapanyag és fémfeldolgozási termék gyártása
9. C7 = feldolgozóipar – Számítógép elektronikai, optikai termék gyártása
10. C8 = feldolgozóipar – Villamos berendezés gyártása
11. C9 = feldolgozóipar - Gép, Gépi berendezés gyártása
12. C10 = feldolgozóipar – járműgyártás
13. C11 = Egyéb feldolgozóipar
14. D = villamosenergia-, gáz-, hő ellátás, légkondicionálás
15. E = vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés
16. F = építőipar
17. G = kereskedelem, gépjárműjavítás
18. H = szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás
19. I = szállítás, raktározás
20. J = információ, kommunikáció
21. K = pénzügyi, biztosítási tevékenység
22. L = ingatlanügyletek
23. M = szakmai, tudományos, műszaki tevékenység
24. N = adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység
25. O = közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás
26. P = oktatás
27. Q = humán-egészségügyi, szociális ellátás
28. R = művészet, szórakoztatás, szabadidő
29. S = egyéb szolgáltatás,  
(például szakszervezeti érdekképviselő, egyházi tevékenység, számítógép javítás, fodrászat, temetkezés stb.)
30. T = háztartás munkaadói tevékenysége, termék előállítása, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra
31. U = területen kívüli szervezet

**9. A vállalat termékei/szolgáltatásai mely földrajzilag meghatározott piacon vannak jelen?**

- 1- Helyi
- 2- Regionális
- 3- Nemzetközi

**10. Van-e a vállalatnak meghatározott HR stratégiája:**

1. Igen
2. Nem

**11. Foglalkoztatottak munkaerőcsoport szerinti összetétele. Kérjük, írja be az egyes munkaerőcsoport létszámát?**

<b>Munkaerő típusa</b>	<b>létszáma</b>
szakképzetlen munkaerő	
betanított munkás	
szakmunkás	
irodai alkalmazottak	
középvezetők	
felsővezetők	

**12. Foglalkoztatottak létszáma a foglalkoztatás típusa szerint (a kategóriák átfedő halmazokat alkotnak, kérem, hogy mindenhol jelenítse meg az odatartozó munkavállalókat):**

<b>Foglalkoztatás típusa</b>	<b>létszáma</b>
Határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidős munkatárs	
Határozott idejű szerződéssel, teljes munkaidős munkatárs	
Határozatlan idejű szerződéssel, részmunkaidős munkatárs	
Határozott idejű szerződéssel, részmunkaidős munkatárs	
Kölcsönzött munkaerő	
Nyugdíjas	
Táv munka keretében foglalkoztatott munkatárs	

**13. Foglalkoztatottak létszáma, iskolai végzettség szerint:**

<b>Foglalkoztatott végzettsége</b>	<b>létszáma</b>
Alapfokú végzettséggel rendelkező	
Középfokú, szakképzettséggel nem rendelkező	
Középfokú, szakképzettséggel rendelkező	
Felsőfokú végzettséggel rendelkező	

**14. Az elmúlt két évben változott-e a munkavállalói létszám?**

- 1- Nagy mértékben csökkent (10%-os változás)
- 2- Kis mértékben csökkent (1-9%-os változás)
- 3- Stagnált, nem változott
- 4- Kis mértékben nőtt (1-9%-os változás)
- 5- Nagy mértékben nőtt (10%-os változás)

**15. A szervezet jelenlegi emberi erőforrásai általában mennyire felelnek meg a szervezet igényeinek?**

- 1- Egyáltalán nem felelnek meg
- 2- Inkább nem felelnek meg
- 3- Megfelelnek is, meg nem is
- 4- Inkább megfelelnek
- 5- Teljes mértékben megfelelnek

**16. Volt –e olyan időszak a szervezet életében, amikor hosszabb ideig nem sikerült egy feladatra megfelelő képességekkel rendelkező munkaerőt találni?**

- 1- Igen
- 2- Nem

### **Jövőbeli foglalkoztatási tervek**

**17. A közeljövőben tervezik-e a foglalkoztatottak létszámának bővítését?**

- 1- Igen
- 2- Nem

**18. Amennyiben igen, úgy mely foglalkozásokban és ezek betöltése milyen szakképzettséget tesz szükségessé?**

Munkakör	Várható létszám	Szükséges szakképesítés	Megítélése szerint problémát fog-e jelenteni a megfelelő képzettségű munkaerő felvétele?
			1 – igen 2 - nem
			1 – igen 2 - nem
			1 – igen 2 - nem

**19. Véleménye szerint a foglalkozások betöltéséhez a jövőben lesznek toborzási problémái?**

- 1- igen
- 2- nem

## 20. E toborzási problémák mely területeket érintik?

- 1- szükséges szakképesítés meglétének hiánya (Kérjük, jelezze mely szakképesítés esetében)
- 2- a szervezet nem tud versenyképes fizetést biztosítani
- 3- a szervezet nem tudja a munkavállalók hosszú távú foglalkoztatását biztosítani
- 4- a jelöltek nem rendelkeznek elegendő munkatapasztalattal, gyakorlattal
- 5- a jelöltek nem rendelkeznek elegendő alapismerettel
- 6- a jelöltek nem rendelkeznek elegendő szakmai készségekkel, ismeretekkel,
- 7- a jelöltek kommunikációs készségei hiányoznak
- 8- a jelöltekből hiányzik a kreativitás és a kezdeményezőképeség,
- 9- a jelöltek nem alkalmasak csoportmunkára,
- 10- a jelöltek egyéb munkavállalói kompetenciái hiányoznak,
- 11- a jelöltek máshol dolgoznak,
- 12- a munkaerő kiválasztásával, közvetítéssel lesznek problémáim,

## 21. Általában hogyan történik az új alkalmazottak toborzása?

- 1- Hirdetés útján
- 2- Pályázók / a szervezettel kapcsolatba lépők és jelentkezők (jelentkezés saját elhatározásból) Munkaügyi központ segítségével
- 3- Iskolákon és szakképző központokon keresztül, munkaközvetítők segítségével
- 4- Informális csatornákon keresztül
- 5- Egyéb forrásból, éspedig \_\_\_\_\_

## 22. Kérjük, jelölje meg, hogy melyik a két legfontosabb toborzási szempont?

- 1- Kor
- 2- Hasonló területen szerzett korábbi tapasztalat
- 3- A munkavégzéshez szükséges speciális szakmai képzettség megléte
- 4- Széleskörű képzettség a több területen való jártasság biztosítása végett
- 5- Az intézmény vonzáskörzetében lévő lakhely
- 6- A nyilvánossággal / szervezet ügyfeleivel történő kapcsolatfelvételhez szükséges profil
- 7- Egyéb, éspedig: \_\_\_\_\_

## 23. Fontosnak tartja-e az egész életen át tartó tanulás munkavállalói számára?

- 1- Igen
- 2- Nem

**24. Milyen gyakran szervez a cég képzéseket?**

- 1- legalább félévente
- 2- Évente
- 3- Ha új alkalmazott jön a szervezethez
- 4- Soha

**25. Melyek a képzések specifikus céljai?**

- 1- Képzettség (tudás megszerzése)
- 2- Fejlesztés (a már korábban megszerzett tudás fejlesztése)
- 3- Szakértelem (tudás elmélyítése egy bizonyos területen)
- 4- Újra feldolgozás (mint tudás)
- 5- Tudatosság / információ a szervezet bizonyos elveiről, eljárásairól
- 6- Új felszerelés alkalmazása
- 7- Új feladatok elvégzése
- 8- A dolgozók beilleszkedésének elősegítése
- 9- Készségfejlesztés
- 10- A dolgozó több munkaterületen történő foglalkoztathatósága
- 11- A dolgozó által ellátott feladatok bővítése
- 12- A piac / vevők új szükségleteinek kielégítése
- 13- Magasabb pozíció elérése a cégen belül
- 14- Egyéb, éspedig: \_\_\_\_\_

**26. Mely dolgozók számára elérhető a képzés a cégen belül?**

- 1- Minden dolgozó számára, tekintet nélkül a beosztásra és / vagy a szerződés típusára
- 2- Vezetői pozícióban lévők számára
- 3- A céghez újonnan belépők számára
- 4- Szakképzettek számára
- 5- A más beosztásba kerülő dolgozók számára
- 6- Csak a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők számára
- 7- Egyéb, éspedig: \_\_\_\_\_

**27. Ösztönzi / támogatja-e a szervezet dolgozóinak képzésben történő részvételét?**

- 1- Igen
- 2- Nem

**28. Amennyiben igen, kérjük, jelezze hogyan:**

- 1- Belső képzés népszerűsítése által
- 2- A dolgozók munkaidőben is részt vehetnek képzéseken
- 3- A dolgozóknak nem kell bepótolniuk a képzés miatt kiesett munkaidőt
- 4- A képzés finanszírozása a dolgozók
- 5- A dolgozók képzésekről (külső és belső) történő tájékoztatása
- 6- Egyéb, éspedig: \_\_\_\_\_

**29. Amennyiben válasza nem, kérjük, jelölje meg ennek okát:**

- 1- A munkáltató nem tartja fontosnak a dolgozók folyamatos képzését
- 2- A munkáltató szerint a dolgozók megfelelő képzettséggel rendelkeznek
- 3- A munkáltató szerint a képzés beleavatkozik a szervezet normális működésébe

**30. Amennyiben a dolgozók képzésekre irányuló szükséglete meghaladja a ténylegesen biztosított képzéseket, mi ennek a magyarázata?**

- 1- Pénzügyi okok
- 2- Régebben nem voltak képzésekre irányuló igények, csak ez mostanában jött gyakorlatba
- 3- A képzések hiánya
- 4- Sok elérhető képzés van munkahelyen kívül
- 5- A képzésben résztvevődolgozót nem lehet helyettesíteni

**31. Melyik a cég alkalmazottai számára legmegfelelőbb képzési módszer?**

- 1- Elméleti és gyakorlati képzés
- 2- Távoktatás
- 3- Gyakorlati képzés
- 4- Munkahelyi képzés
- 5- Elméleti képzés
- 6- E-learning

**32. Az év mely időszakában a legmegfelelőbb képzésekben való részvételre a cég alkalmazottai számára?**

- 1- Mindegy
- 2- Január és március között
- 3- Április és június között
- 4- Július és szeptember között
- 5- Október és december között
- 6- Egyéb, éspedig: \_\_\_\_\_

**33. Mit tart a cég ideális időpontnak a képzésben történő részvételre?**

- 1- Munkaidőben
- 2- Munkaidő után
- 3- Vegyes időbeosztással
- 4- Hétvégén
- 5- Mindegy

**34. Milyen képzés felel meg leginkább a szervezet szükségleteinek?**

- 1- Hosszú távú képzés (több mint 100 órás)
- 2- Közepes hosszúságú képzés (30-tól 100 óráig)
- 3- Rövidtávú képzés (30 óráig)

**35. Igénybe vennék –e külső felnőttképzési intézmény szolgáltatásait?**

- 1- Igen
- 2- Nem