**MELLÉKLETEK**

Tartalom

[1. Kérdőíves vizsgálat 2](#_Toc473116129)

[1.1 Kérdőívek 2](#_Toc473116130)

[1.2 Kérdőív összefoglaló 11](#_Toc473116131)

[2. Interjúk 37](#_Toc473116132)

[2.1 Interjúvázlatok 37](#_Toc473116133)

[2.2 Interjú összefoglaló 38](#_Toc473116134)

[3. Győr-Moson-Sopron megyei térségi munkaerő-piaci együttműködések (paktumok) 47](#_Toc473116135)

[3.1 Győr Megyei Jogú Város 47](#_Toc473116136)

[3.2 Sopron Megyei Jogú Város 48](#_Toc473116137)

[3.3 Csorna város 49](#_Toc473116138)

[3.4 Kapuvár város 51](#_Toc473116139)

[3.5 Mosonmagyaróvár város 51](#_Toc473116140)

[3.6. Pannonhalma város 53](#_Toc473116141)

[3.7 Tét város 54](#_Toc473116142)

[4. Workshopok 55](#_Toc473116143)

[4.1 Fényképek 61](#_Toc473116144)

[5. Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum Együttműködési Megállapodás 61](#_Toc473116145)

1. számú melléklet

# **1. Kérdőíves vizsgálat**

## **1.1 Kérdőívek**

**Vállalkozói kérdőív**

**Általános adatok**

1. A cég megnevezése ……………………………
2. A cég alapításának éve: ……………………....
3. Székhelye:…………………….
4. Milyen szervezeti egységre vonatkozóan adnak választ jelen kérdőíven?

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

5. Foglalkoztatottak száma (a foglalkoztató létszámnagysága):

……………. Fő

6. Milyen a cég gazdálkodási formája?

* Egyéni vállalkozás
* Betéti társaság
* Korlátolt felelősségű társaság
* Közkereseti társaság
* Részvénytársaság
* Nonprofit korlátolt felelősségű társaság
* Egyesület
* Alapítvány
* Költségvetési intézmény
* Egyéb, éspedig: ……………………

7. A cég fő tevékenységének ágazati besorolása:

A = [mezőgazdaság](https://hu.wikipedia.org/wiki/Mez%C5%91gazdas%C3%A1g), [erdőgazdálkodás](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Erd%C5%91gazd%C3%A1lkod%C3%A1s&action=edit&redlink=1), [halászat](https://hu.wikipedia.org/wiki/Hal%C3%A1szat)

B = [bányászat](https://hu.wikipedia.org/wiki/B%C3%A1ny%C3%A1szat), [kőfejtés](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=K%C5%91fejt%C3%A9s&action=edit&redlink=1)

C1 = [feldolgozóipar](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Feldolgoz%C3%B3ipar&action=edit&redlink=1) – textília gyártás

C2 = feldolgozóipar – Ruházati termék gyártása

C3 = feldolgozóipar – Papír, Papírtermék gyártása

C4 = feldolgozóipar - Vegyi anyag, termék gyártása

C5 = feldolgozóipar - Gyógyszergyártás

C6 = feldolgozóipar - Fémalapanyag és fémfeldolgozási termék gyártása

C7 = feldolgozóipar – Számítógép elektronikai, optikai termék gyártása

C8 = feldolgozóipar – Villamos berendezés gyártása

C9 = feldolgozóipar - Gép, Gépi berendezés gyártása

C10 = feldolgozóipar – járműgyártás

C11 = Egyéb feldolgozóipar

D = [villamosenergia](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Villamosenergia-ell%C3%A1t%C3%A1s&action=edit&redlink=1)-, [gáz](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=G%C3%A1zell%C3%A1t%C3%A1s&action=edit&redlink=1)-, [hőellátás](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=H%C5%91ell%C3%A1t%C3%A1s&action=edit&redlink=1), [légkondicionálás](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=L%C3%A9gkondicion%C3%A1l%C3%A1s&action=edit&redlink=1)

E= [vízellátás](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=V%C3%ADzell%C3%A1t%C3%A1s&action=edit&redlink=1), [szennyvíz gyűjtése, kezelése](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Szennyv%C3%ADzkezel%C3%A9s&action=edit&redlink=1), [hulladékgazdálkodás](https://hu.wikipedia.org/wiki/Hullad%C3%A9kgazd%C3%A1lkod%C3%A1s), [szennyeződésmentesítés](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Szennyez%C5%91d%C3%A9smentes%C3%ADt%C3%A9s&action=edit&redlink=1)

F = [építőipar](https://hu.wikipedia.org/wiki/%C3%89p%C3%ADt%C5%91ipar)

G = [kereskedelem](https://hu.wikipedia.org/wiki/Kereskedelem), [gépjárműjavítás](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=G%C3%A9pj%C3%A1rm%C5%B1jav%C3%ADt%C3%A1s&action=edit&redlink=1)

H = [szálláshely-szolgáltatás](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Sz%C3%A1ll%C3%A1shely-szolg%C3%A1ltat%C3%A1s&action=edit&redlink=1), [vendéglátás](https://hu.wikipedia.org/wiki/Vend%C3%A9gl%C3%A1t%C3%A1s)

I = [szállítás](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Sz%C3%A1ll%C3%ADt%C3%A1s&action=edit&redlink=1), [raktározás](https://hu.wikipedia.org/wiki/Rakt%C3%A1roz%C3%A1s)

J = [információ](https://hu.wikipedia.org/wiki/Inform%C3%A1ci%C3%B3), [kommunikáció](https://hu.wikipedia.org/wiki/Kommunik%C3%A1ci%C3%B3)

K = [pénzügyi](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=P%C3%A9nz%C3%BCgyi_tev%C3%A9kenys%C3%A9g&action=edit&redlink=1), [biztosítási tevékenység](https://hu.wikipedia.org/wiki/Biztos%C3%ADt%C3%A1s)

L = [ingatlanügyletek](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Ingatlan%C3%BCgylet&action=edit&redlink=1)

M = szakmai, tudományos, műszaki tevékenység

N = adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység

O = [közigazgatás](https://hu.wikipedia.org/wiki/K%C3%B6zigazgat%C3%A1s), [védelem](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=V%C3%A9delem&action=edit&redlink=1), [kötelező társadalombiztosítás](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=K%C3%B6telez%C5%91_t%C3%A1rsadalombiztos%C3%ADt%C3%A1s&action=edit&redlink=1)

P = [oktatás](https://hu.wikipedia.org/wiki/Oktat%C3%A1s)

Q = humán-egészségügyi, szociális ellátás

R = [művészet](https://hu.wikipedia.org/wiki/M%C5%B1v%C3%A9szet), [szórakoztatás](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Sz%C3%B3rakoztat%C3%A1s&action=edit&redlink=1), [szabadidő](https://hu.wikipedia.org/wiki/Szabadid%C5%91)

S=egyébszolgáltatás,(például [szakszervezeti](https://hu.wikipedia.org/wiki/Szakszervezet) érdekképviselet, [egyházi](https://hu.wikipedia.org/wiki/Egyh%C3%A1z) tevékenység, [számítógépjavítás](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Sz%C3%A1m%C3%ADt%C3%B3g%C3%A9pjav%C3%ADt%C3%A1s&action=edit&redlink=1), [fodrászat](https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Fodr%C3%A1szat&action=edit&redlink=1), [temetkezés](https://hu.wikipedia.org/wiki/Temetkez%C3%A9s) stb.)

T = háztartás munkaadói tevékenysége, termék előállítása, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra

U = területen kívüli szervezet

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

* Helyi
* Regionális
* Nemzetközi

9. Van-e a vállalatnak meghatározott HR stratégiája:

* Igen
* Nem

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

|  |  |
| --- | --- |
| A munkaerő típusa | létszáma, fő |
| szakképzetlen munkaerő |  |
| betanított munkás |  |
| szakmunkás |  |
| irodai alkalmazottak |  |
| középvezetők |  |
| felsővezetők |  |

11. A foglalkoztatottak létszáma a foglalkoztatás típusa szerint (a kategóriák átfedő halmazokat alkotnak, kérem, hogy mindenhol jelenítse meg az odatartozó munkavállalókat):

|  |  |
| --- | --- |
| A foglalkoztatás típusa | létszáma |
| Határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidős munkatárs |  |
| Határozott idejű szerződéssel, teljes munkaidős munkatárs |  |
| Határozatlan idejű szerződéssel, részmunkaidős munkatárs |  |
| Határozott idejű szerződéssel, részmunkaidős munkatársa |  |
| Kölcsönzött munkaerő |  |
| Nyugdíjas |  |
| Távmunkakeretében foglalkoztatott munkatárs |  |

12. A foglalkoztatottak létszáma, iskolai végzettség szerint:

|  |  |
| --- | --- |
| A foglalkoztatott végzettsége | létszáma |
| Alapfokú végzettséggel rendelkező |  |
| Középfokú, szakképzetséggel nem rendelkező |  |
| Középfokú, szakképzettséggel rendelkező |  |
| Felsőfokú végzettséggel rendelkező |  |

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

* Nagymértékben csökkent (10%-os változás)
* Kis mértékben csökkent (1-9%-os változás)
* Stagnált, nem változott
* Kis mértékben nőtt (1-9%-os változás)
* Nagymértékben nőtt (10%-os változás)

14. A szervezet jelenlegi emberi erőforrásai általában menyire felelnek meg a szervezet igényeinek?

* Egyáltalán nem felelnek meg
* Inkább nem felelnek meg
* Megfelelnek is, meg nem is
* Inkább megfelelnek
* Teljes mértékben megfelelnek

15. Volt-e olyan időszak a szervezet életében, amikor hosszabb ideig nem sikerült egy feladatra megfelel ő képességekkel rendelkező munkaerőt találni?

* Igen
* Nem

**Jövőbeli foglalkoztatási tervek**

16. A közeljövőben tervezik-e a foglalkoztatottak létszámának bővítését?

* Igen
* Nem

17. 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 |

18. Véleménye szerint a foglalkozások betöltéséhez a jövőben lesznek toborzási problémai?

* igen
* nem

19. E toborzási problémák mely területeket érintik?

* szükséges szakképesítés meglétének hiánya (Kérjük, jelezze mely szakképesítés esetében)
* a szervezet nem tud versenyképes fizetést biztosítani
* a szervezet nem tudja a munkavállalók hosszú távú foglalkoztatását biztosítani
* a jelöltek nem rendelkeznek elegendő munkatapasztalattal, gyakorlattal
* a jelöltek nem rendelkeznek elegendő alapismerettel
* a jelöltek nem rendelkeznek elegendő szakmai készségekkel, ismeretekkel o a jelöltek kommunikációs készségei hiányoznak
* a jelöltekből hiányzik a kreativitás és a kezdeményezőképesség o a jelöltek nem alkalmasak csoportmunkára
* a jelöltek egyéb munkavállalói kompetenciái hiányoznak
* máshol dolgoznak
* a munkaerő kiválasztásával, közvetítéssel lesznek problémáim

20. Általában hogyan történik az új alkalmazottak toborzása?

* Hirdetés útján
* Pályázók / a szervezettel kapcsolatba lépők és jelentkezők (jelentkezés saját elhatározásból) Munkaügyi központ segítségével

21. Iskolákon és szakképzőközpontokon keresztül Munkaközvetítők segítségével

* Informális csatornákon keresztül
* Egyéb forrásból, éspedig \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

* Kor
* Hasonló területen szerzett korábbi tapasztalat
* A munkavégzéshez szükséges speciális szakmai képzettség megléte
* Széleskörű képzettség a több területen való jártasság biztosítása végett
* Az intézmény vonzáskörzetében lévő lakhely
* A nyilvánossággal / szervezet ügyfeleivel történő kapcsolatfelvételhez szükséges profil
* 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?

* legalább félévente
* Évente
* Ha új alkalmazott jön a szervezethez
* Soha

25. Melyek a képzések specifikus céljai?

* Képzettség (tudás megszerzése)
* Fejlesztés (a már korábban megszerzett tudás fejlesztése)
* Szakértelem (tudás elmélyítése egy bizonyos területen)
* Újra feldolgozás (mint tudás)
* Tudatosság / információ a szervezet bizonyos elveiről, eljárásairól
* Új felszerelés alkalmazása
* Új feladatok elvégzése
* A dolgozók beilleszkedésének elősegítése
* Készségfejlesztés
* A dolgozó több munkaterületen történ ő foglalkoztathatósága
* A dolgozó által ellátott feladatok bővítése
* A piac / vevők új szükségleteinek kielégítése
* Magasabb pozíció elérése a cégen belül
* Egyéb, éspedig…

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

* Minden dolgozó számára, tekintet nélkül a beosztásra és / vagy a szerződés típusára
* Vezetői pozícióban lévők számára
* A céghez újonnan belépők számára
* Szakképzettek számára
* A más beosztásba kerülő dolgozók számára
* Csak a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők számára
* Egyéb, éspedig: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

* Igen
* Nem

Amennyiben igen, kérjük, jelezze hogyan:

* Belső képzés népszerűsítése által
* A dolgozók munkaidőben is részt vehetnek képzéseken
* A dolgozóknak nem kell bepótolniuk a képzés miatt kiesett munkaidőt
* A képzés finanszírozása a dolgozóké
* A dolgozók képzésekről (külső és belső) történő tájékoztatása
* Egyéb, éspedig:
* Amennyiben válasza nem, kérjük, jelölje meg ennek okát:
* A munkáltató nem tartja fontosnak a dolgozók folyamatos képzését
* A munkáltató szerint a dolgozók megfelelő képzettséggel rendelkeznek
* A munkáltató szerint a képzés beleavatkozik a szervezet normális működésébe

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

* Pénzügyi okok
* Régebben nem voltak képzésekre irányuló igények, csak ez mostanában jött gyakorlatba
* A képzések hiánya
* Sok elérhető képzés van munkahelyen kívül
* A képzésben résztvevődolgozót nem lehet helyettesíteni

29. Melyik a cég alkalmazottai számára legmegfelelőbb képzési módszer?

* Elméleti és gyakorlati képzés
* Távoktatás
* Gyakorlati képzés
* Munkahelyi képzés
* Elméleti képzés
* E-learning

30. Az év mely időszaka a legmegfelelőbb képzésekben való részvételre a cég alkalmazottai számára?

* Mindegy
* Január és március között
* Április és június között
* Július és szeptember között
* Október és december között
* Egyéb:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_

31. Mit tart a cég ideális időpontnak a képzésben történő részvételre?

* Munkaidőben
* Munkaidő után
* Vegyes időbeosztással
* Hétvégén
* Mindegy

32. Milyen képzés felel meg leginkább a szervezet szükségleteinek?

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

33. Igénybe vennék –e külső felnőttképzési intézmény szolgáltatásait?

* Igen
* Nem

**Kérdőív a képző intézmények számára**

Általános adatok

1. A kérdőívet kitöltő intézmény neve, székhelye:

Név:

Székhelye:

1. Melyik évben alapították az intézményt?
2. Hány éve végeznek képzési tevékenységet?

……………….

1. Mely településeken végeznek képzési tevékenységet?

………………………………………………………….

1. Milyen jogi formában működik intézményük? (Kérjük, húzza alá a megfelelő választ!)

* Egyéni vállalkozás
* Betéti társaság
* Korlátolt felelősségű társaság
* Közkereseti társaság
* Részvénytársaság
* Nonprofit korlátolt felelősségű társaság
* Egyesület
* Alapítvány
* Költségvetési intézmény
* Egyéb, éspedig: ……………………

1. Volt-e európai uniós források elnyerésére irányuló sikeres pályázatuk az elmúlt két évben? Kérjük, húzza alá a megfelelő választ!

* Igen
* Nem

1. Ha, igen akkor mire irányultak a megnyert pályázatok? (Kérjük, húzza alá a megfelelő választ! Több válaszlehetőség is megjelölhető.)

* Személyi fejlesztés, foglalkoztatottak bővítése
* Infrastrukturális fejlesztés
* Eszközfejlesztés
* Szervezetfejlesztés
* Oktatási- képzési programok megszervezése, lebonyolítása
* Egyéb, éspedig:

1. Milyen főbb kategóriákba tartozik az intézményük felnőtt-, illetve továbbképzési kínálata? Kérjük, húzza alá a megfelelő választ!

* Csak általános képzés
* Csak nyelvi képzés
* Csak szakmai képzés
* Általános és nyelvi képzés
* Általános és szakmai képzés
* Nyelvi és szakmai képzés
* Általános, nyelvi és szakmai képzés

1. Mely területeken végez intézményük felnőtt-, illetve továbbképzést? (Kérjük, húzza alá a megfelelő választ! Több válaszlehetőség is megjelölhető!)

* Egészségügy
* Szociális szolgáltatások
* Oktatás
* Művészet, közművelődés, kommunikáció
* Gépészet
* Elektrotechnika-elektronika
* Informatika
* Vegyipar
* Építészet
* Könnyűipar
* Faipar
* Nyomdaipar
* Közlekedés
* Környezetvédelem-vízgazdálkodás
* Közgazdaság
* Ügyvitel
* Kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció
* Vendéglátás-idegenforgalom
* Egyéb szolgáltatások
* Mezőgazdaság
* Élelmiszeripar
* Nyelv
* Életmód, szabadidő hasznos eltöltése
* Egyéb, éspedig:………………………..

1. Hány képzést indítottak 2015-ben?

……. db

Ebből: Általános képzés: ………………. db

Felsőfokú szakképzés ………….. db

OKJ-s szakmai képzés: ………... db

Nem OKJ-s szakmai képzés:…….db

Nyelvi képzés: …………………. db

1. A 2015-ben indított képzéseken összesen kb. hány fő vett részt?

Összesen: ……. fő

Ebből: Általános képzésen:……………………….fő

Felsőfokú szakképzés ………………..….. db

OKJ-s szakmai képzésen: ..………..............fő

Nem OKJ-s szakmai képzésen:.…….….….fő

Nyelvi képzésen:…………………………..fő

1. Hogyan alakult a képzésben résztvevők létszáma 2015-ben 2014-hez képest?

* Körülbelül ugyanannyi
* Csökkent kb.: %-kal
* Nőtt kb.: %-kal

1. Kik jelentik jellemzően a célcsoportot az intézmény számára? (Kérjük, húzzon alá maximum 5-öt!)

* Iskolai végzettséggel nem rendelkezők
* Alapiskolai végzettséggel rendelkezők
* Érettségizettek
* Felsőfokú végzettséggel rendelkezők
* Pályakezdő fiatalok
* Elavult, nem piacképes szakképzettséggel rendelkező személyek
* Tartós munkanélküliek
* Munkában állók
* Fogyatékossággal élők
* Megváltozott munkaképességű személyek
* Romák
* 45 év felettiek
* GYED-en, GYES-en lévők
* Büntetőeljárásban terheltnek minősülő személyek
* Egyéb, éspedig:………

14. A képzésekben szükséges gyakorlat kb. hány százalék-a zajlik a képző intézményben, illetve külső helyszínen?

|  |  |
| --- | --- |
| Gyakorlati helyszín | A gyakorlati képzés hány %-a valósul meg az adott képzési helyszínen? (%) |
| A gyakorlati képzés az intézményen belül zajlik (pl. szaktanteremben, tanirodában, tanműhelyben) |  |
| A gyakorlati képzés gazdálkodó szervezetnél folyik együttműködési megállapodás alapján |  |
| A gyakorlati képzés más képző intézménynél folyik együttműködési megállapodás alapján |  |
| A gyakorlati képzési helyről a képzésben résztvevő maga gondoskodik |  |

15. Van-e jelenleg is hatályos akkreditált képzési programjuk? (Kérjük, húzza alá a megfelelő választ!)

- Van

- Nincs (Folytassa a 22. kérdésnél!)

16. Hány hatályos akkreditált képzési programmal rendelkeznek az alábbi kategóriákban?

|  |  |
| --- | --- |
| Képzés kategóriája | Db szám |
| OKJ-s szakmai |  |
| Nem OKJ-s szakmai |  |
| Felsőfokú szakképzés |  |
| Nyelvi |  |
| Általános |  |
| Informatikai |  |
| Gépjárművezetői |  |
| Egyéb, éspedig: |  |

17. Kérjük, sorolja fel azt a három képzést, melyre jellemzően a legnagyobb igény mutatkozik az Önök intézményében!

18. Mely településekről érkeznek legjellemzőbben a képzésre a jelentkezők?

……………………………………………………………………………….

19. Milyen szempontok szerint alakítja képzési kínálatát? Kérjük, tegye sorrendbe a válaszokat aszerint, hogy Ön mit tart a legfontosabbnak és mit a (leg)kevésbé fontosnak! (Az 1-es jelölje a legfontosabb, a 8-as a legkevésbé fontos szempontot!)

|  |  |
| --- | --- |
| Szempont | Sorrend |
| Munkaerő-piaci igények |  |
| Jelentkezők egyéni igényei |  |
| Az intézmény rendelkezésére álló személyi és tárgyi feltételek |  |
| Munkaerő-piaci, szakképzési kutatási eredmények |  |
| Az intézmény működőképességének fenntartása |  |
| A versenytársak tevékenysége |  |
| Az elérhető profit maximalizálása |  |
| Rendelkezésre álló pénzügyi források, támogatások |  |
| Egyéb, éspedig: |  |

20. Hogyan méri fel az intézmény a munkaerő-piaci igényeket és/vagy a potenciális résztvevők igényeit? Kérjük, írjon néhány Önök által alkalmazott módszert, információforrást!

|  |  |
| --- | --- |
| Munkaerő-piaci igényeket | Potenciális résztvevők igényeit |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

21. Mennyire tudja az Ön intézménye figyelembe venni a felmért igényeket és beépíteni a képzési kínálatába? (Kérjük, húzza alá a megfelelő választ!)

Munkaerő-piaci igényeket Potenciális résztvevők igényeit

1. Teljes mértékben 1. Teljes mértékben

2. Részben 2. Részben

3. Nincs rá mód 3. Nincs rá mód

Ha részben tudja figyelembe venni, vagy nincs rá módja, hogy figyelembe vegye az alábbi igényeket, kérjük nevezze meg annak okait!

Munkaerő-piaci igények esetében:

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Potenciális résztvevők igényei esetében:

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

22. Kérjük, soroljon föl maximum 5-5 szakmát, amely egyrészről hiányszakmának, másrészről túltelített szakmának számít abban a régióban, ahol intézményük székhelye van?

|  |  |
| --- | --- |
| Hiányszakmák | Túltelített szakmák |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

## **1.2 Kérdőív összefoglaló**

**Vállalkozói kérdőívek**

**Minta**

A foglalkoztatásra irányuló felmérésben nyolc cég, illetve néhány esetben szervezeti egységének (telephelyének) válaszait rögzítettük. A válaszadók között szerepelt: Smart Systems & Technologies Kft., Siemens, Csapó Adrienn egyéni vállalkozó, Veritas Dunakiliti Kft., Vargáné Pálfi Éva egyéni vállalkozó, J-Trend Építőipar és Szolgáltató Kft, Patent Véd Kft. és a Patent Security Zrt. A vállalkozásoknak vagy a központja, vagy a telephelye Győr-Moson-Sopron megyében található. A kérdések az általános információkon túl kitértek a foglalkoztatottak létszámára a munkaerőcsoport és foglalkoztatás típusának tekintetében, a jövőbeli foglalkoztatási tervekre, a toborzási módszerekre és a cégek által szervezett képzésekre egyaránt.

A válaszadó cégek leginkább helyi vagy regionális kiterjedésűek, viszont a Siemens és Veritas Dunakiliti Kft. termékei a nemzetközi kereskedelemben is részt vesznek. A vállalatok fő tevékenységeket folytatnak a következő ágazatokban: az építő-és feldolgozóiparban, a kereskedelemben, gépjárműjavításban és egyéb szolgáltatásokban. A foglalkoztattak tekintetében nagy lélekszámú vállalkozásnak számít a Patent Véd Kft., a Patent Security Zrt. és a Veritas Dunakiliti Kft. A többi cég központjában vagy telephelyén kevesebb, mint 12 fő dolgozik.

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 és a nemzetközi piacon jelenlévő vállaltoknak – Siemens, Veritas Dunakiliti Kft., Patent Véd Kft., Patent Security Kft. – van HR stratégiája.

**Munkavállalók**

A válaszok alapján megtudtuk a cégek által foglalkoztatottak létszámát munkaerőcsoport és foglalkoztatás típus tekintetében, illetve iskolai végzettség szerinti összetételét.

A Patent Véd Kft. szervezet központjában 122 munkavállalót foglalkoztatnak, a nagy részük - pontosan 112 fő - szakmunkás beosztásban dolgozik a cégnél, emellett szakképzetlen munkaerő, irodai alkalmazottak és felsővezetők is hozzájárulnak a vállalkozás sikeréhez. A dolgozók létszámának a foglalkoztatás típusa tekintetében határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidőben 112 munkatársat alkalmaznak, részmunkaidőben nyolcan és emellett még kettő nyugdíjas van felvéve a céghez. Kiderült, hogy a Patent Véd. Kft. 45 középfokú, szakképzetséggel nem rendelkező, 75 középfokú, szakképzettséggel rendelkező és 4 felsőfokú végzettségű alkalmazottat foglalkoztat. Az azonos helyen működő Patent Security Zrt. létszáma 78 fő, ebből 64 személy szakmunkás dolgozó, emellett a cég alkalmaz még irodai, szakképzetlen, felső- és középvezetői munkaerőt is. Legtöbbjük határozatlan idejű szerződéssel teljes vagy részmunkaidős állást töltenek be. A munkavállalók iskolai végzettségére vonatkozó adatok: 50 középfokú, szakképzettséggel rendelkező, 18 szakképzettséggel nem rendelkező, 8 felsőfokú és 2 alapfokú végzettséggel rendelkező dolgozó van.

A válaszadók közül a legnagyobb létszámú cég a Veritas Dunakiliti Kft., aminek keretein belül 836 betanított és 14 szakmunkás dolgozik, valamint foglalkoztatnak még 164 irodai alkalmazottat, 20 középvezetőt és 8 felsővezetőt. Ezen munkavállalóknak alap, közép vagy felsőfokú szakképzetséggel rendelkeznek.

Az építőiparral foglalkozó J-Trend vállalat a cégnél 11 főt alkalmaz határozatlan idejű munkaszerződéssel, a vállalatnál jelen vannak betanított munkások, irodai alkalmazottak, közép- és felsővezetők és szakmunkások egyaránt. A foglalkoztatottaknak alap, közép vagy felsőfokú végzettsége van.

A válaszadók közül kevés munkaerőt alkalmaznak az egyéni vállalkozók, a Siemens telephelye és Smart Systems & Technologies Kft. Az utóbbi cégnél kizárólag egy felsővezető dolgozik, míg az egyéni vállalkozók szakképzetlen munkaerőt, betanított- és szakmunkásokat, valamint középvezetőket foglalkoztatnak. Ezen munkások iskolai végzettségük tekintetében alapfokú vagy középfokú végzettséggel rendelkeznek.

Az alábbi táblázatban összesítve láthatjuk, hogy a cégek alkalmazottai milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek, valamint hogy együttesen milyen arányban foglalkoztatnak különböző szakképzettséggel rendelkező munkavállalót.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Alapfokú végzettséggel rendelkező | Középfokú, szakképzetséggel nem rendelkező | Középfokú, szakképzettséggel rendelkező | Felsőfokú végzettséggel rendelkező | Összesen |
| Csapó Adrienn E.V. | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Smart System & Technologies Kft. | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Siemens | 0 | 1 | 1 | 6 | 8 |
| Veritas Dunakiliti Kft. | 263 | 153 | 480 | 138 | 1034 |
| Vargáné Pálfi Éva egyéni vállalkozó | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 |
| Patent Véd Kft. | 0 | 45 | 75 | 4 | 124 |
| Patent Security Zrt. | 2 | 18 | 50 | 8 | 78 |
| J-Trend | 2 | 0 | 5 | 4 | 11 |
| Összesen | 268 | 219 | 612 | 162 | 1261 |

A táblázat eredményei alapján elmondható, hogy az emberi erőforrások nagy részét a középfokú, szakképzettséggel rendelkező alkalmazottak teszik ki. De nem elhanyagolható információ, hogy számos alacsony végzettségi szintű munkavállalót is foglalkoztatnak a válaszadó cégeknél.

**Toborzás**

A munkavállalók létszámában bekövetkezett változások, az elmúlt két év viszonylatában más-más mértékben alakultak. Többek között növekedést mutatott a Patent Véd Kft. és a Patent Security Zrt. Elmondásuk szerint a foglalkoztatottak létszámnagysága nagymértékben növekedett, ez legalább 10%-os emelkedést jelent. A J-Trend válaszai alapján megtudtuk, hogy az alkalmazottak száma szintén gyarapodott, de csak kismértékben (1-9%). Hasonló tendenciát mutatott Csapó Adrienn egyéni vállalkozása. Szintén kismértékben csökkent Vargáné Pálfi Éva vállalkozásában a foglalkoztattak száma, emellett a Siemens és a Veritas Dunakiliti Kft. lélekszáma az elmúlt két évben stagnált, nem mutatott változást.

A Patent Véd Kft. és a Patent Security Zrt. bevallása szerint a jelenlegi emberi erőforrásai egyáltalán nem felelnek meg a szervezet igényeinek. Válaszaik alapján az is kiderült, hogy volt is olyan időszak, amikor hosszabb ideig nem találtak egy feladatra megfelelő képességgel rendelkező munkaerőt. Hasonló helyzetben volt a Veritas Dunakiliti Kft. és Csapó Adrienn egyéni vállalkozó, viszont ők és a többi válaszadó cég az emberi erőforrásaikat megfelelőnek ítélték.

A szervezetek jövőbeli terveivel kapcsolatos kérdések egyike volt, hogy a közeljövőben tervezi-e a vállalat a foglalkoztatottak létszámának bővítését. A válaszadók többségének - kivéve a Siemens és Smart Systems & Technologies Kft. – céljai között szerepel a létszámnövekedés. A következő táblázatból kiderül, hogy mely munkakörökben szeretnék a vállalatok az alkalmazottak számát növelni.

|  |  |
| --- | --- |
| Munkakör | Szükséges szakképesítés |
| Vagyonőr | Vagyonőr |
| Tűzoltó | Létesítményi tűzoltó |
| Kőműves | Szakirányú szakmunkás |
| Ács | Szakirányú szakmunkás |
| Építésvezető | Magasépítő technikus, építész mérnök |
| Irodai munka | egyetemi végzettség |
| Elektromos karbantartó |  |
| Gépészmérnök |  |
| Minőségbiztosítási mérnök |  |
| Gépkezelő |  |

A munkaerő toborzás egy kritikus pont lehet a vállaltoknál, ugyanis a munkaerő piacon igen kevés a fiatal és jól képzett álláskereső. További jellemző gond, hogy a számos olyan tevékenységi kör van, amire kifejezetten nehéz megfelelő képzettségű munkaerőt találni. Tehát a munkaerő-állomány nem tudja lefedni a vállalatok igényeit, így a munkaerő felkutatása és kiválasztása jelentős erőfeszítéseket igényel. Az szóban forgó cégek a válaszai - a toborzásra vonatkozóan - sem különböznek a fent említettektől.

A válaszadó szervezetek, akik több munkavállalót szeretnének alkalmazni a továbbiakban, úgy vélik, hogy problémát fog jelenteni a megfelelő képzettségű dolgozó felvétele. Nehézségek közé sorolták többek között, hogy a jelöltek nem rendelkeznek elegendő alapismerettel, munkatapasztalattal, szakmai készségekkel, illetve a munkakeresők kommunikációs készségei és egyéb munkavállalói kompetenciái is hiányoznak, illetve a jelöltekből nincs jelen a kreativitás és a kezdeményezőképesség. Emellett megemlítették, azokat a problémákat is, hogy a szervezet nem tud versenyképes fizetést és a munkavállalók hosszú távú foglalkoztatását biztosítani.

A munkavállalók toborzása főleg hirdetés útján vagy informális csatornákon keresztül valósul meg, de további lehetőségként említették, hogy a jelölteket iskolákon és szakképző központokon keresztül Munkaközvetítők segítségével kutatják fel. A hirdetés, mint toborzási módszer javára írhatjuk, hogy sok emberhez érhet el, valamint gyorsan eljut a megcélzott szegmenshez. Fontos megemlíteni, hogy az online hirdetések egyre inkább teret hódítanak maguknak, amelyek még több előnnyel rendelkezhetnek, mint a papír formátumú elődjei, hiszen az online toborzások költség- és időmegtakarítással is szolgálhat. Az iskolákban, állásbörzéken való toborzás is számos előnnyel rendelkezik a vállatok számára. Ezzel a módszerrel a szervezetek évente újabb és újabb potenciális munkavállalóval találkozhatnak, akik kizárólag csak fiatalok, és friss tudással bírók. A cégek válaszai alapján elmondható, hogy az új álláskeresők alkalmazásakor a legfontosabb szempontok között van a korábbi tapasztalat - főleg hasonló területen -, továbbá a munkavégzéshez szükséges speciális szakmai tudásnak megléte. Szóba hozták még, hogy meghatározó tényező lehet a kor, a széleskörű képzettség, illetve az intézmény vonzáskörzetében lévő lakhely is előnyt jelenthet.

**Képzés**

A kérdőívből többek között az is kiderült, hogy valamennyi válaszadó cég rendkívül fontosnak tartja az egész életen át tartó tanulást a munkavállalói számára. Ennek okán a vállalatok különböző képzéseket szerveznek a dolgozóik számára. A képzések határozottan pozitív hatással bírnak, ugyanis a munkáltató működését elősegíti, valamint növeli a munkavégzés színvonalát, hatékonyságát és szakmaiságát. Illetve, ezekkel az oktatásokkal a vállalatok különböző mértékű megtakarításokat érhetnek el. Mindezek mellett fontos elmondani, hogy a munkavállalók tekintetében is eredményeket hozhat a képzési rendszer, a részvétellel tudásuk magasabb szintű lesz, ennek következtében pedig piaci értékük emelkedik, és bővülnek további elhelyezkedési lehetőségeik.

Az oktatás gyakorisága az általunk tárgyalt cégeknél változó, van aki - Csapó Adrienn egyéni vállalkozása, Siemens - legalább félévente szervez továbbképzést, ennél ritkább eset a J-Trend és a Smart Systems & Technologies Kft-nél van, ahol évente zajlanak ilyen fajta foglalkozások. A Veritas Dunakiliti Kft., a Patent Véd és a Patent Security cég kizárólag csak akkor szerveznek képzéseket, ha a vállalathoz új alkalmazott kerül.

Egy cég kiemelkedő működéséhez elengedhetetlen folyamat az emberi erőforrások fejlesztése, amely magába foglalja az alkalmazottak képzését, továbbképzését és készségeinek, képességeinek fejlesztését is. Tehát a képzések a tudástőke cégen belül tartásának, a szolgáltatási szint fejlesztésének és a hatékonyság növelésének érdekében történnek. Ezáltal a tanfolyamoknak különböző célkitűzései lehetnek: munkába állás könnyítésére bevezető programok, kompetenciafejlesztő tréningek, szakmai fejlesztési programok. A kapott válaszok alapján elmondható, 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 még lényegi törekvése az oktatásnak, hogy a munkavállalók információt szerezzenek a cég bizonyos elveiről, eljárásairól, valamint a dolgozó által ellátott feladatát bővíteni tudják.

Emellett néhány cég képzésének a specifikus célja, hogy a beosztott megtanulja az új felszereléseknek az alkalmazását, és megismerje az új feladatok elvégzésének menetét, valamint készségfejlesztési és beilleszkedést elősegítő funkciója is van. A szervezetek válaszai alapján elmondható, hogy ezen tréningek minden dolgozó számára elérhetőek, kivétel azoknál a cégeknél van, akik a képzéseket kizárólag az új alkalmazottak felvételekor indítanak el. A tanfolyamokon való nagyobb számú részvétel érdekében a cégek különböző módszerekkel támogatják a dolgozóikat. A leggyakoribb ösztönzési módszer a belső képzések népszerűsítése, ugyanakkor több cég lehetőségek között sorolta fel azt is, hogy a dolgozók munkaidőben is részt vehetnek a képzéseken, illetve nem kell bepótolni a kiesett munkaidőt. Viszont egy cégtől érkezett olyan válasz, hogy dolgozók általi finanszírozással igyekszik emelni a részvételi arányt.

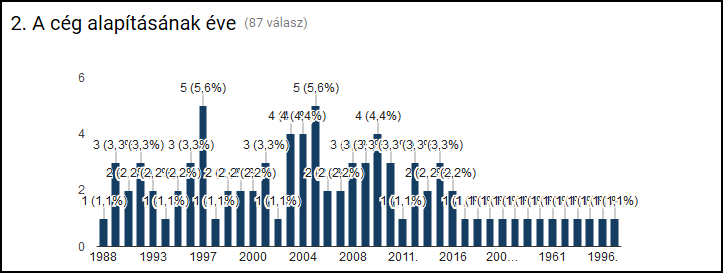
A folyamatos szakmai továbbképzések szükségszerűsége vitathatatlan, hiszen ezek segítségével magasabb szinten tudják kielégíteni a vevők igényeit. Azonban néhány cég elmondása szerint nem tudnak megfelelő számú oktatást indítani az alkalmazottak számára az alábbi okok folytán: pénzügyi problémák, a képzések hiánya, a képzésekben résztvevő dolgozót nem lehet helyettesíteni, régebben nem voltak képzésekre irányuló igények, csak mostanában jött gyakorlatba. Az cégek alkalmazottai számára a legmegfelelőbb oktatási módszer az elméleti és/vagy gyakorlati, illetve a munkahelyi képzés lenne. Az időszak és időpont szempontjából pedig az év első felében - január és március között, április és június között - történő, illetve a munkaidőben való képzés lenne ideális a dolgozók részére. Fontos még kiemelni, hogy a szervezet képzési szükségleteinek kielégítéséhez leginkább rövidtávú (30 óráig) oktatások felelnének meg.

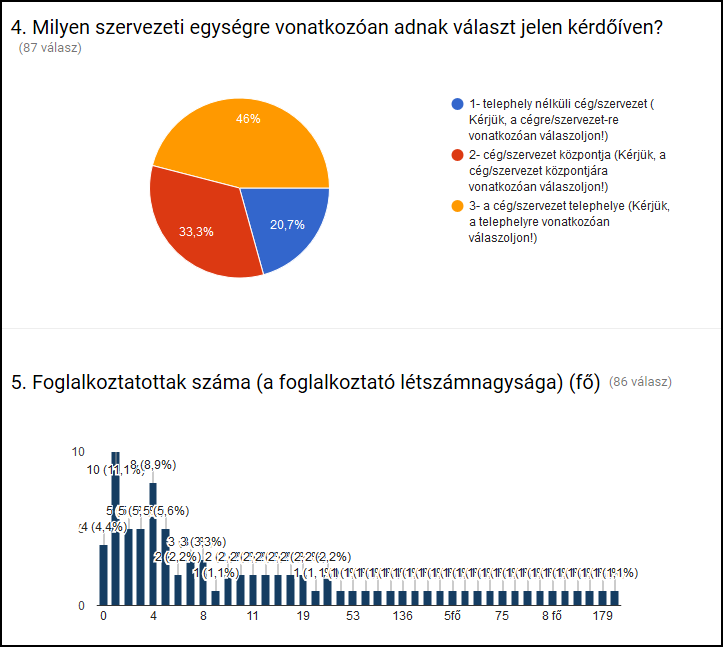
A külső felnőttképzési intézmény szolgáltatásinak igénybevételével kapcsolatos kérdésre öt cég – Smart Systems & Technologies Kft, Veritas Dunkiliti Kft., Patend Véd Kft., Patent Security Zrt., J-Trend – válaszolta azt, hogy részt venne külső intézmény által szervezett képzéseken.

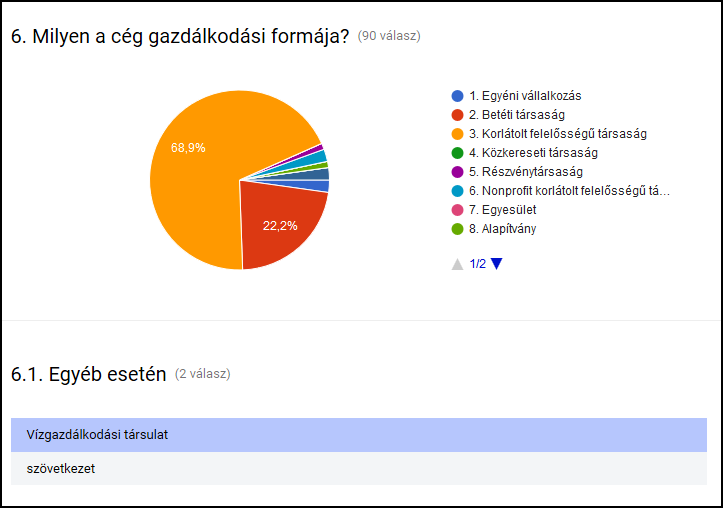
**Összefoglalás**

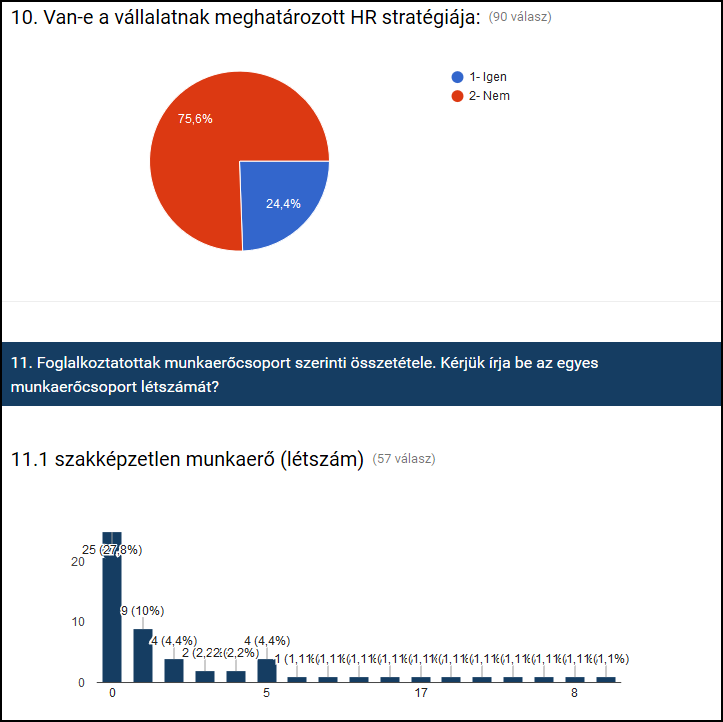
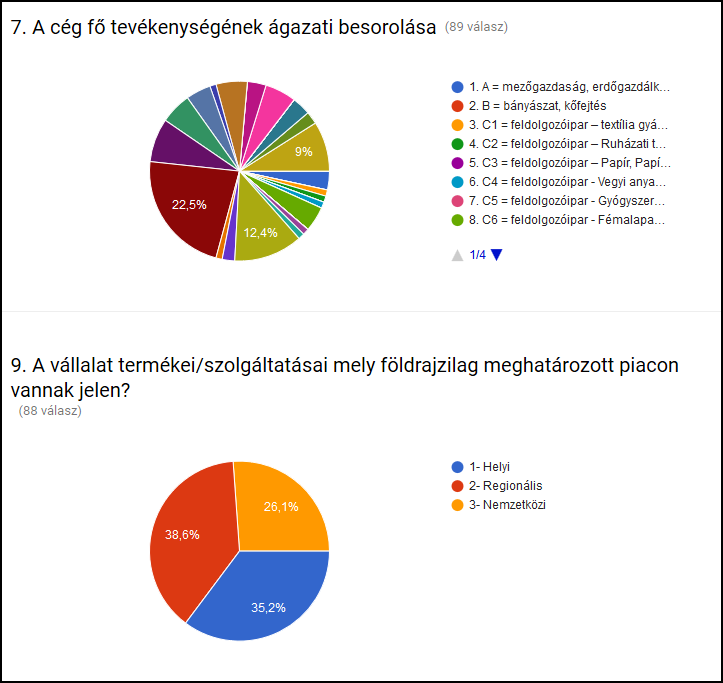
Összességképpen tehát elmondható, hogy a szóban forgó vállalatoknál a fő tevékenységeikhez alkalmazkodva próbálnak foglalkoztatni megfelelő képzettségű dolgozókat. Néhány cég jövőbeli terveiben szerepel a létszámnövekedés is, viszont a potenciális munkavállalók toborzásakor némi nehézséggel kell megküzdeniük. Az optimális munkaerő felkutatási módszerek alkalmazása mellett is úgy látják, hogy problémát jelent a megfelelő szakképzettségű dolgozó felvétele. Ennek okai, hogy a jelöltek nem rendelkeznek elegendő alapismerettel, munkatapasztalattal, szakmai készségekkel. Illetve még toborzási problémát okoz, hogy a vállalat nem képes versenyképes fizetést és a munkavállalók hosszú távú foglalkoztatását biztosítani. Fontos még egyszer említést tenni a cégek által szervezett képzések meglétéről és szükségszerűségéről. A munkaerő fejlesztés rendkívül fontos funkciót tölt be egy vállalat életében, elvégre ez a gyakorlatba átültetve a cég teljesítményének növelését eredményezheti. A tárgyalt cégek eltérő időintervallumban indítanak tréningeket különböző specifikus célkitűzésekkel. Legtöbb alkalommal az induló képzések tudás megszerzését, fejlesztését és elmélyítését foglalja magába, de emellett az új felszerelés alkalmazásának elsajátítása, és az új feladatok elvégezéséhez szükséges információk megszerzésének érdekében indítanak még tréningeket. Továbbá munkába állás könnyítésére bevezető programok, kompetenciafejlesztő képzések is jelen vannak. Ezen tanfolyamok minden dolgozó számára elérhetők, tekintet nélkül beosztásra és/vagy a szerződés típusára. Végső soron érdemes elmondani, hogy a cégek igyekeznek legfőképpen a belső képzés népszerűsítése által növelni a dolgozók részvételi arányát.

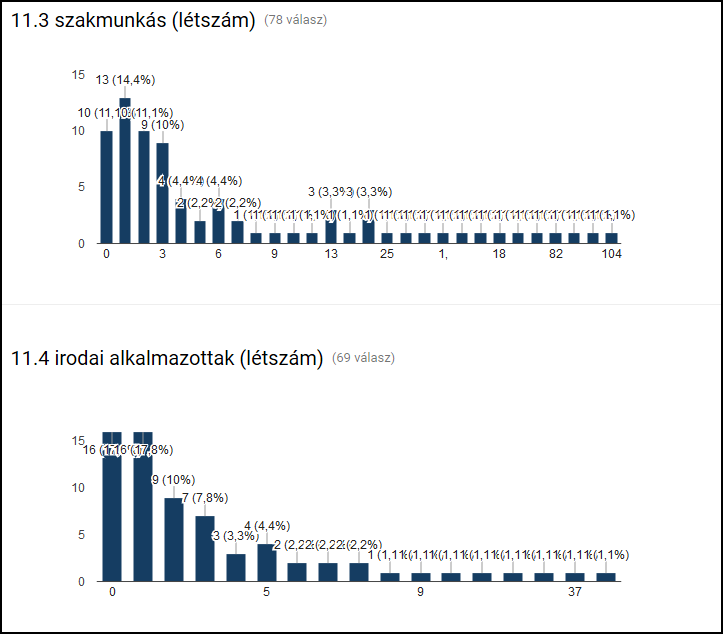
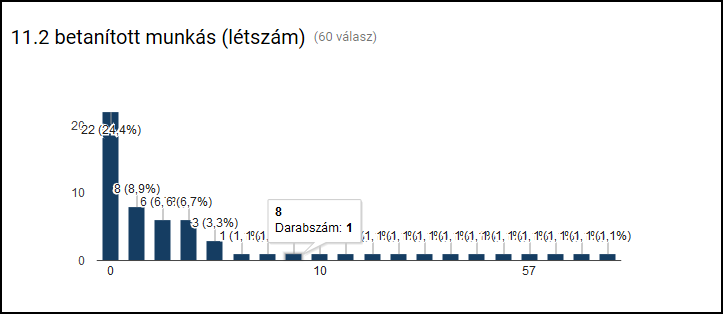
***A Győr-Moson-Sopron Kereskedelmi és Iparkamara koordinációjában, mintegy 90 vállalkozás válaszai/adatai kerültek összesítésre az alábbiak szerint:***

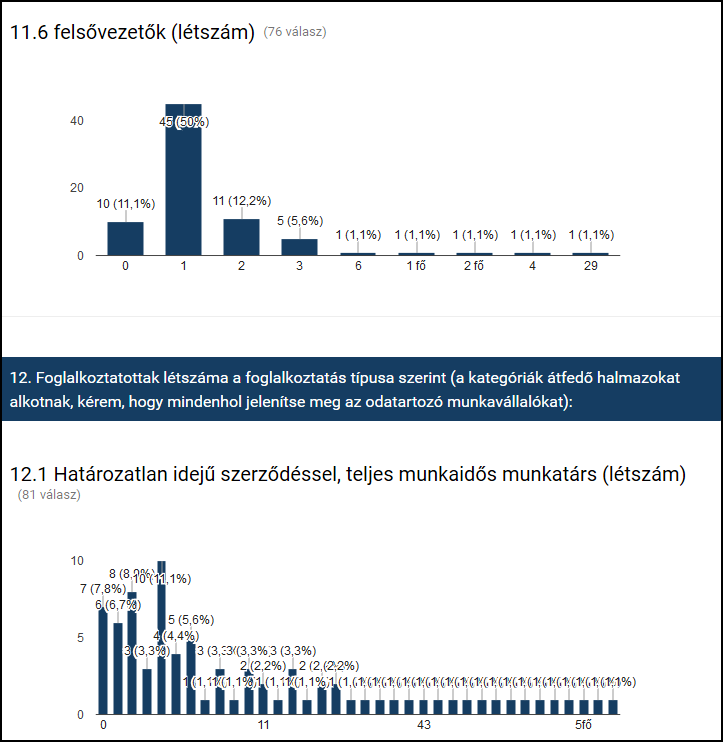
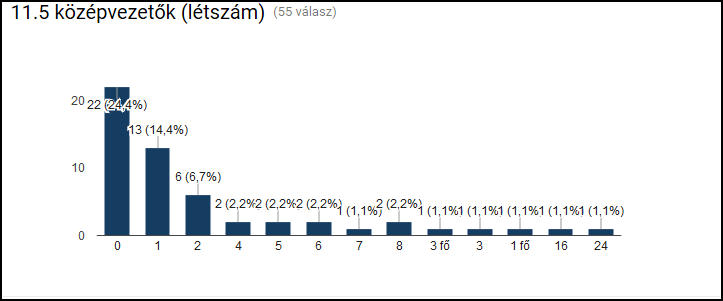


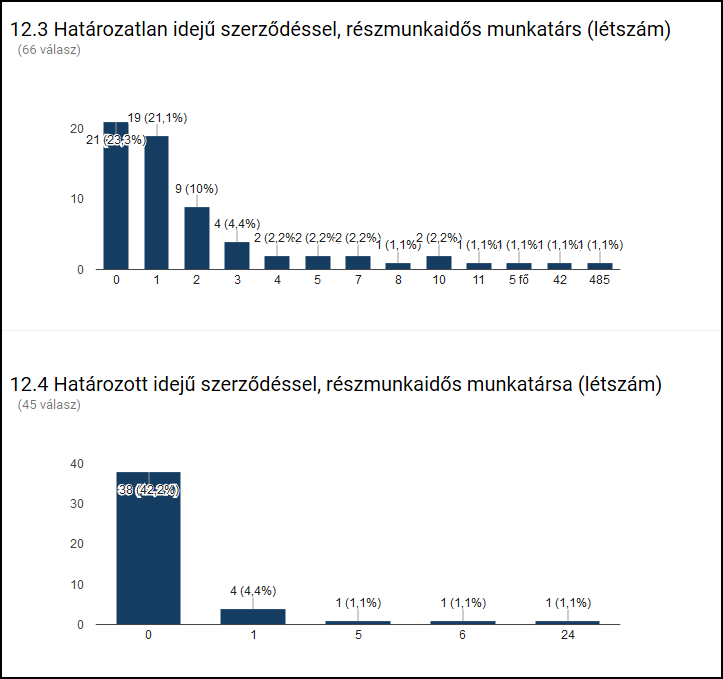
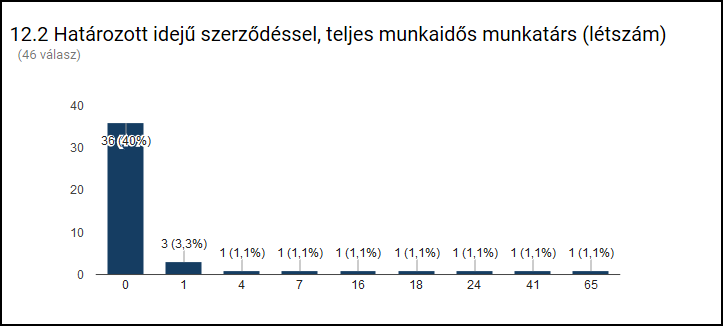


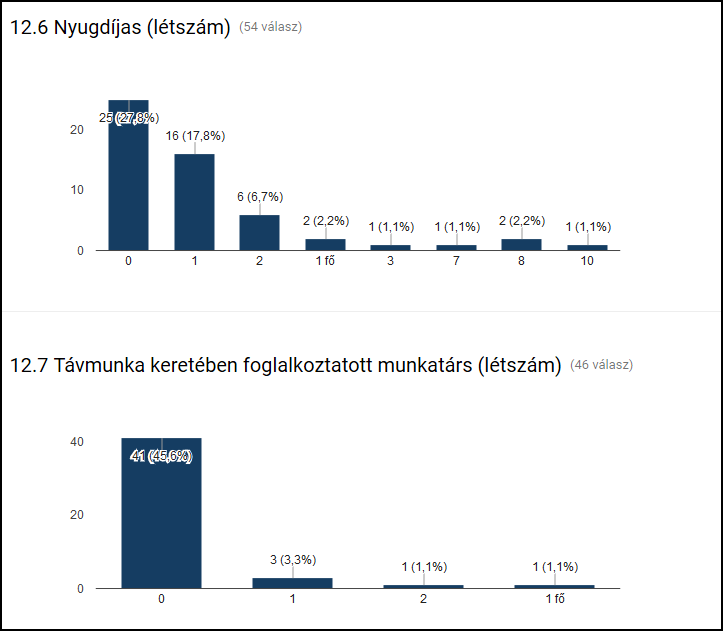
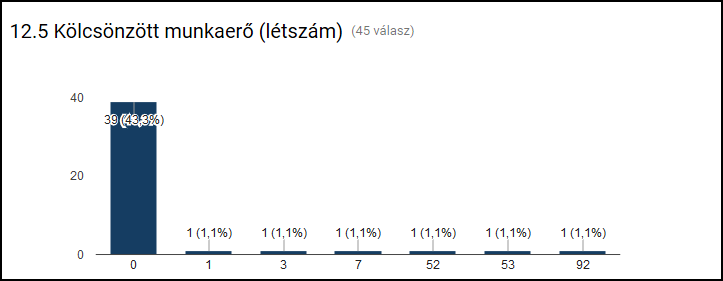


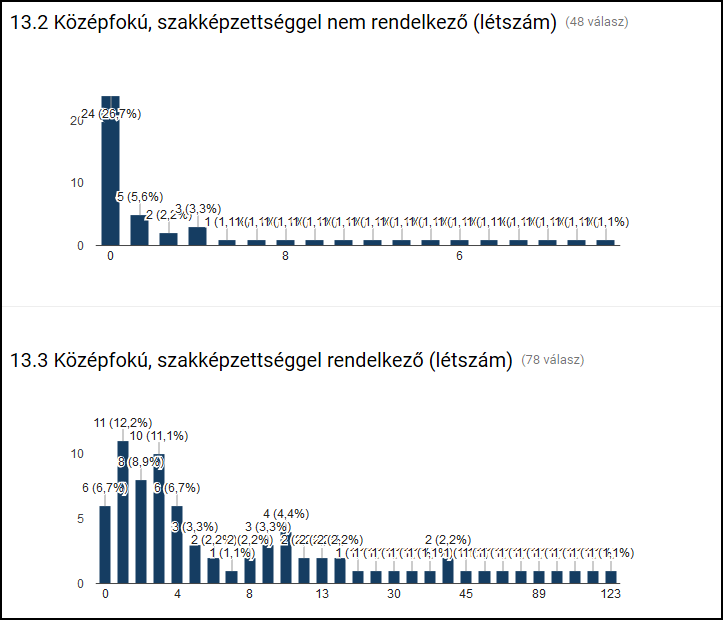
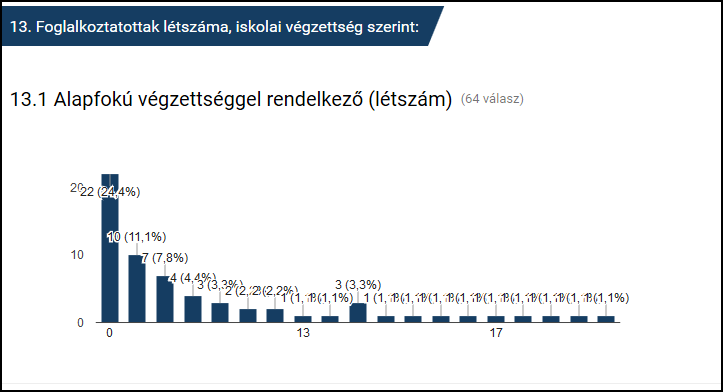


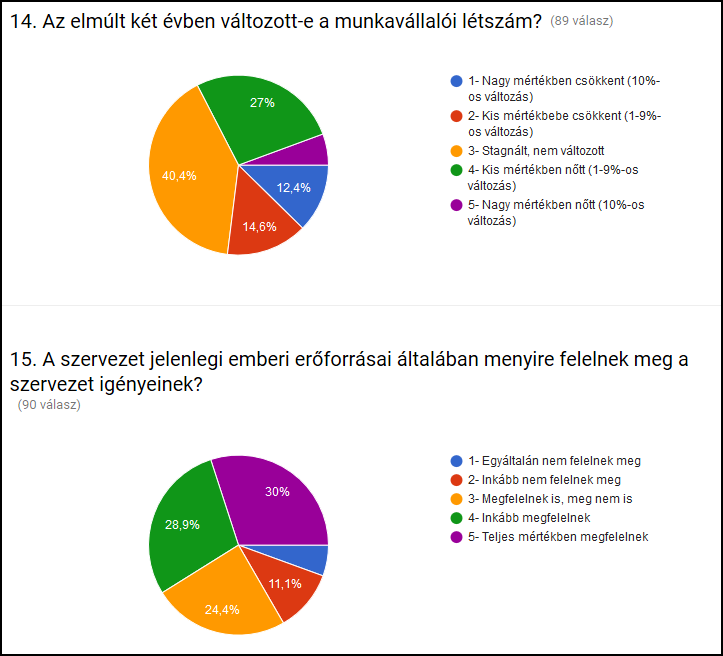
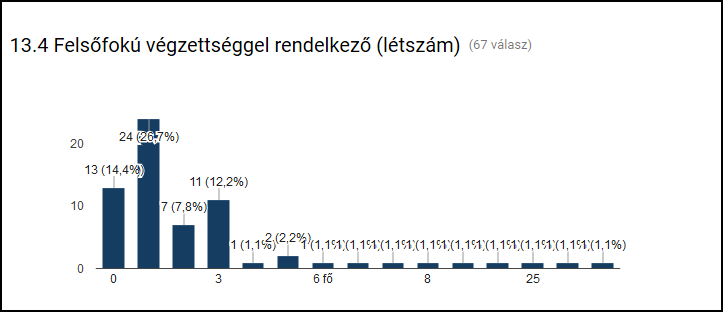


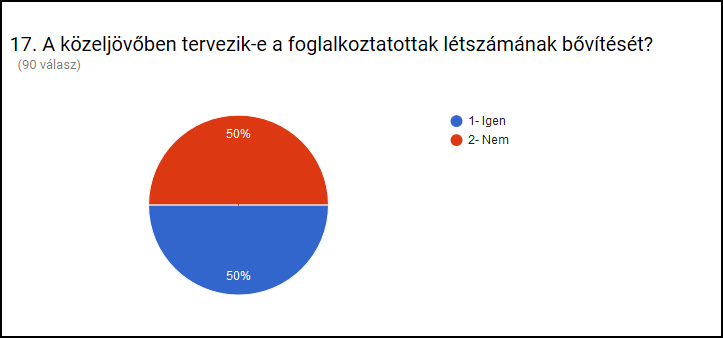
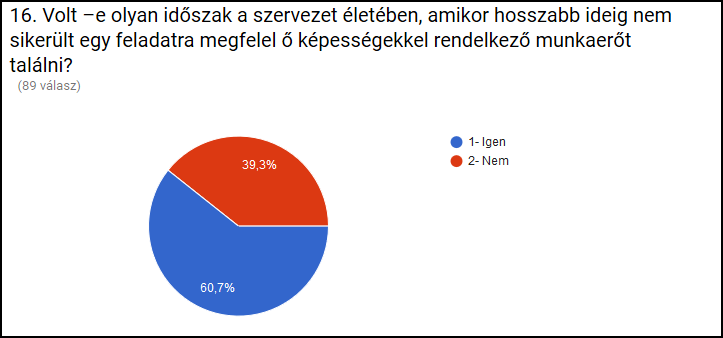


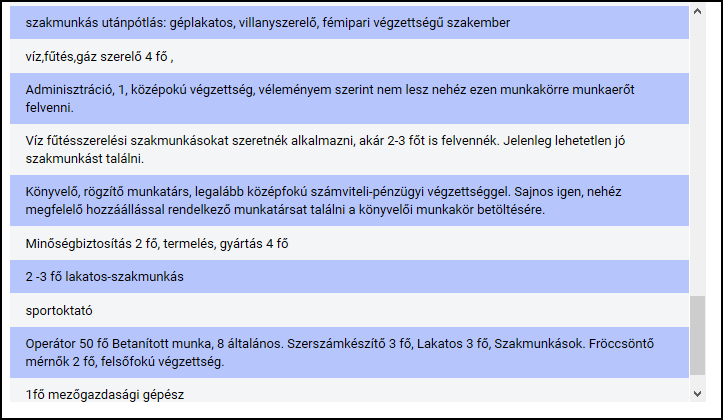
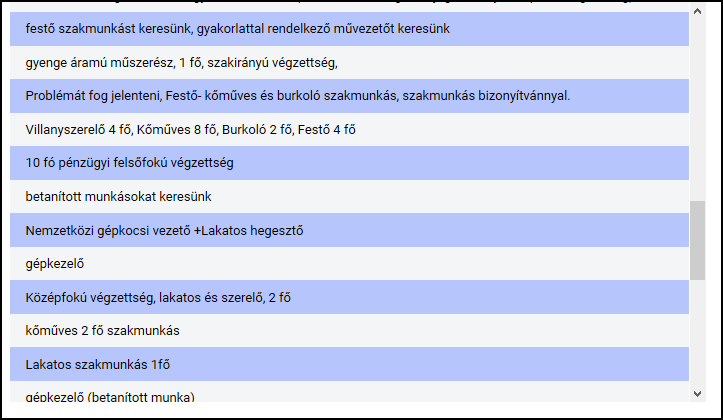
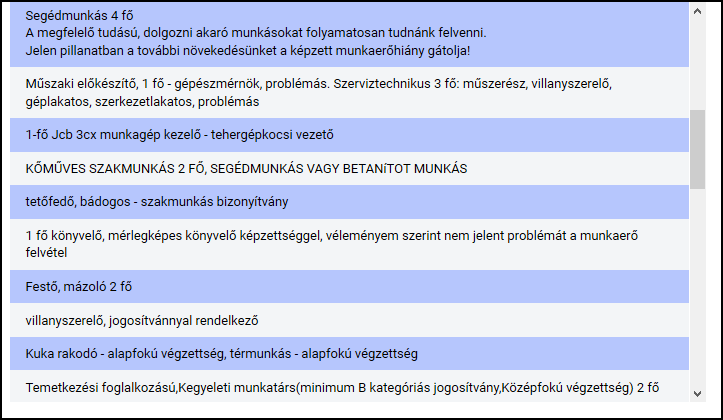
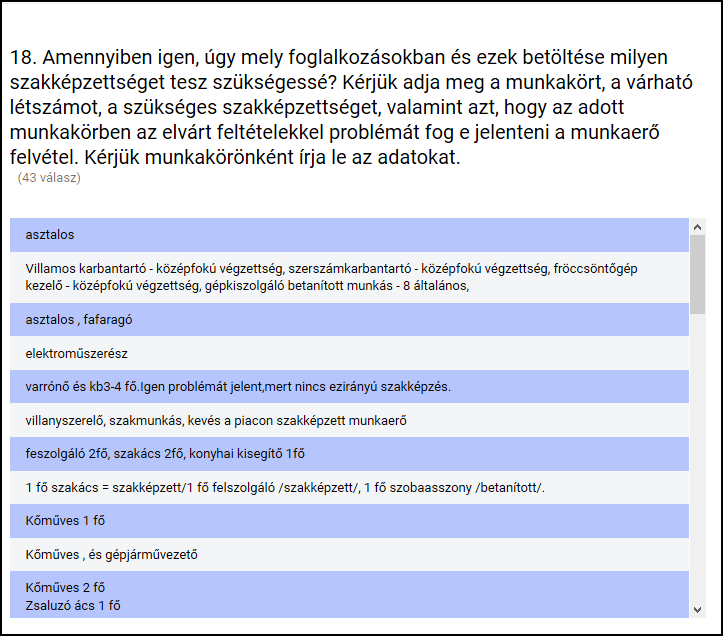


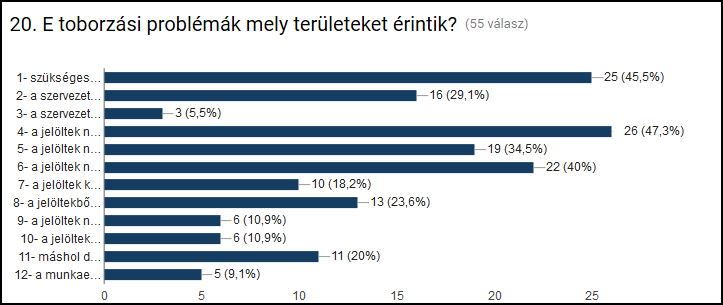
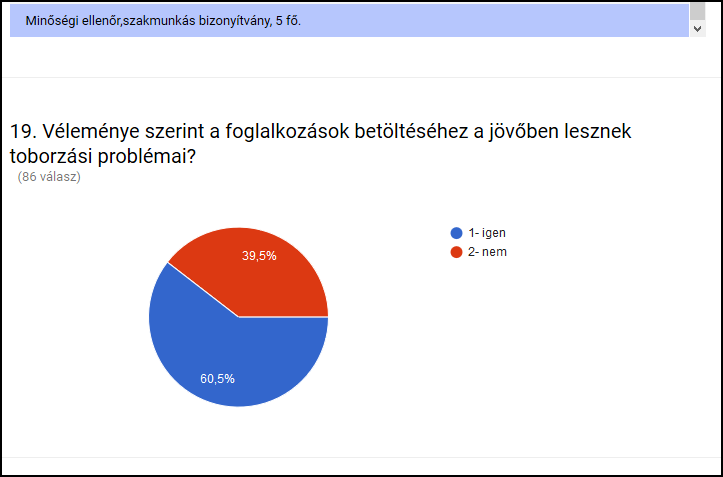


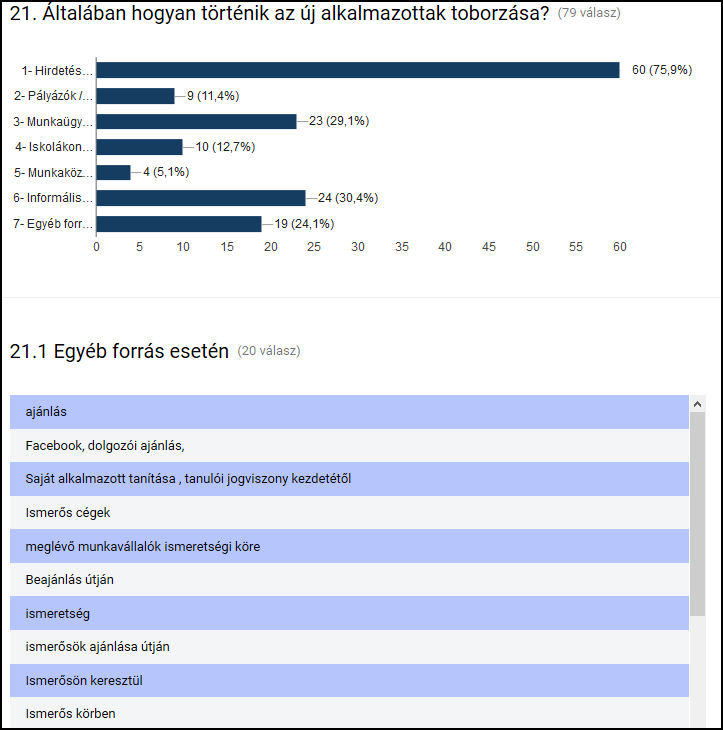


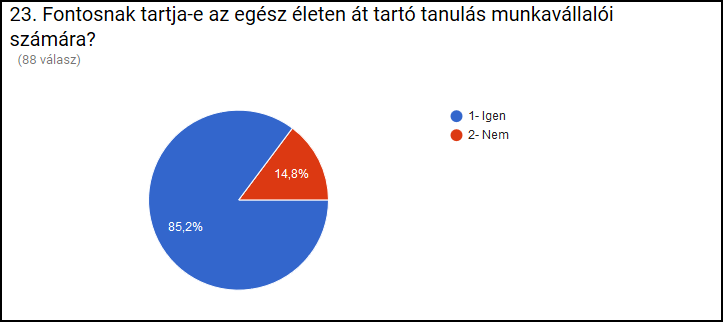
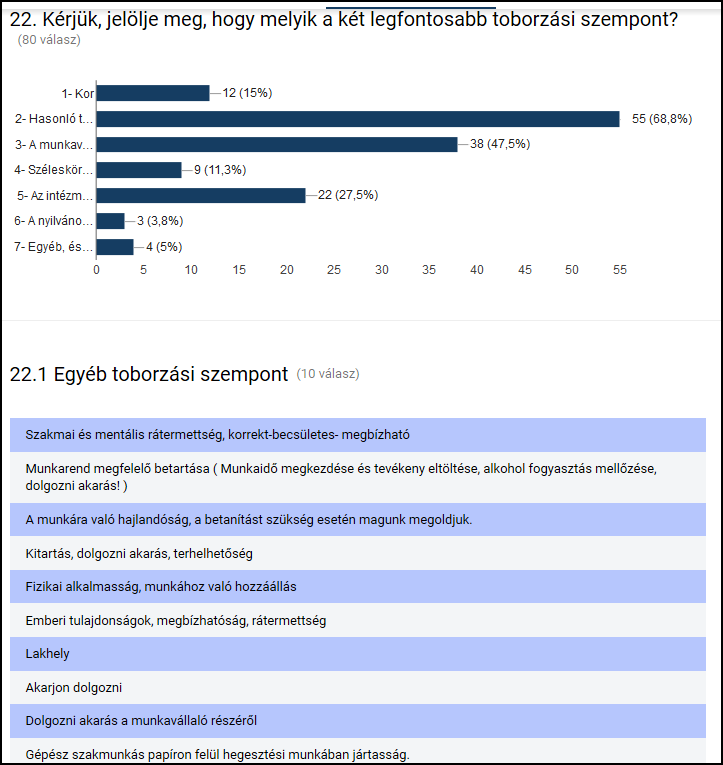


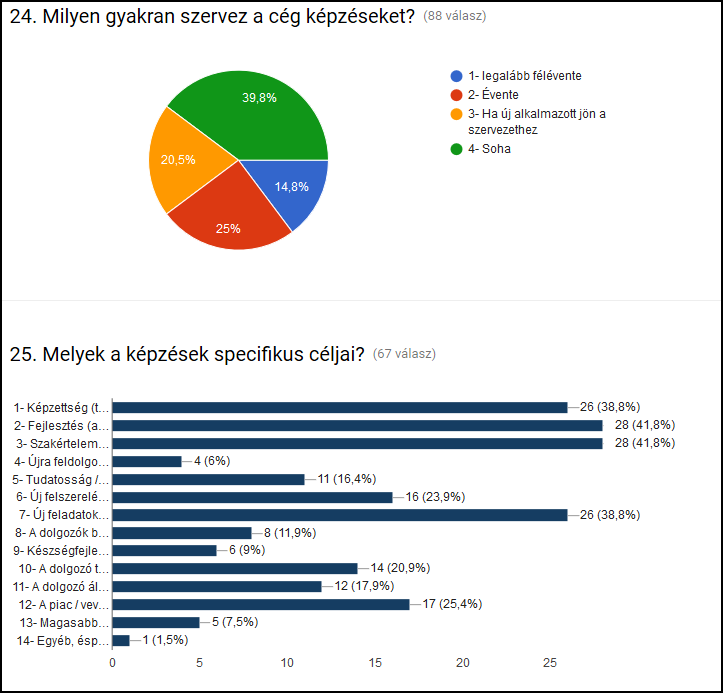


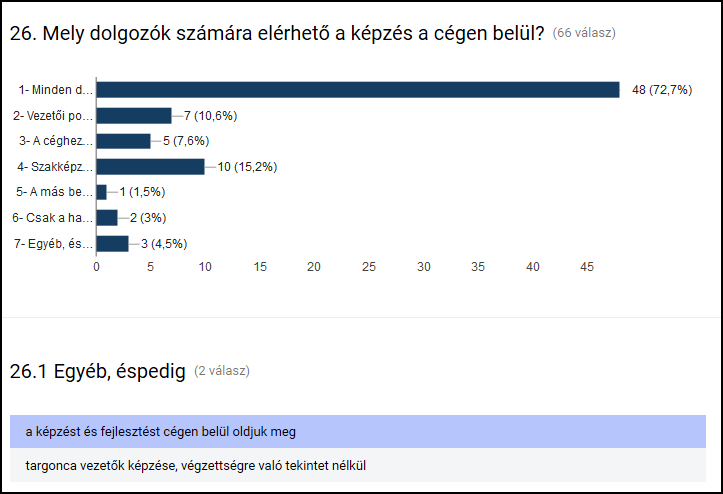
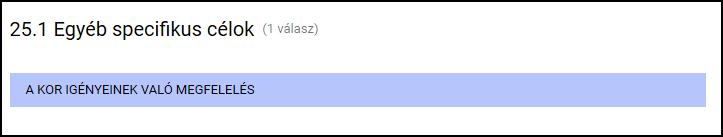


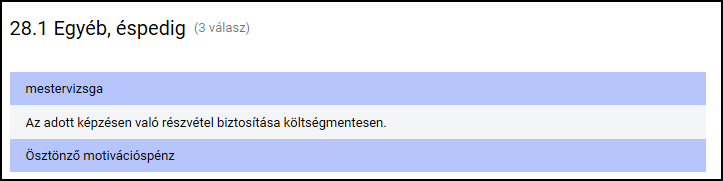
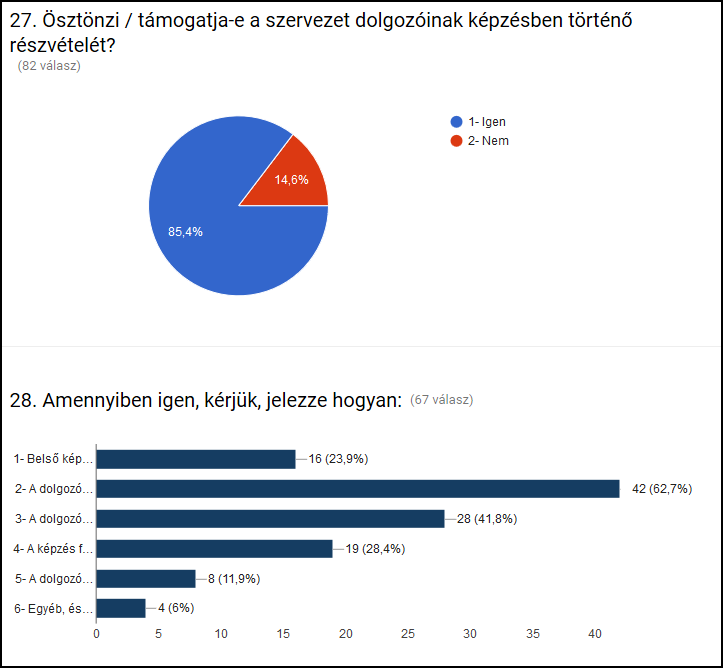


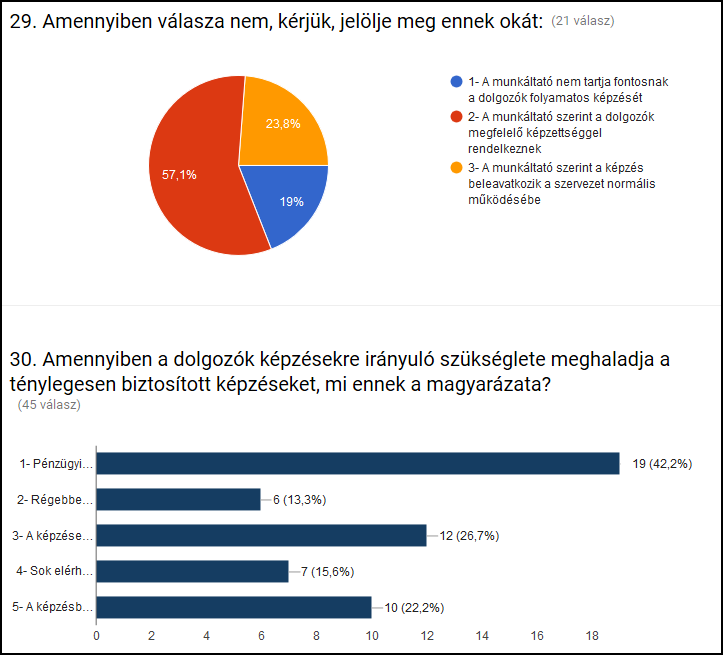


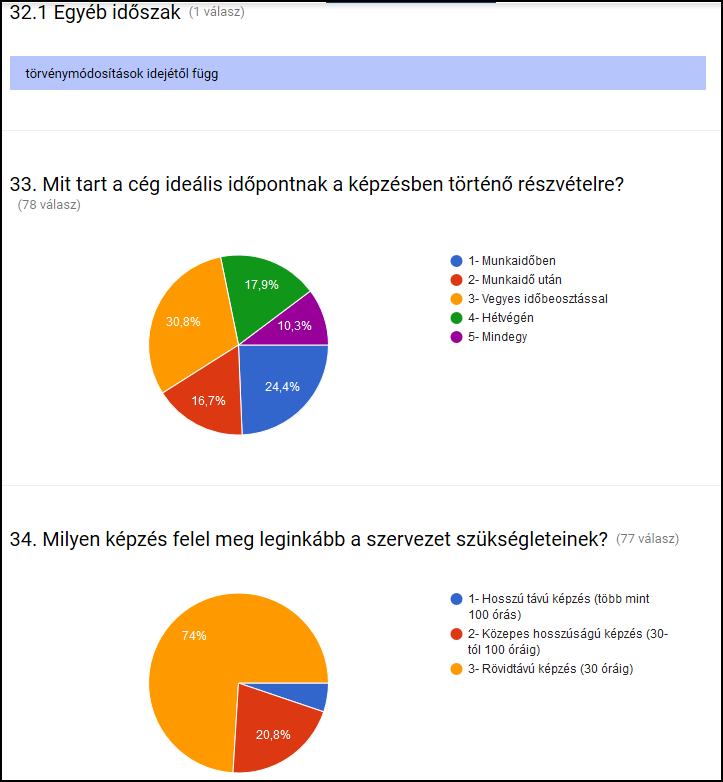
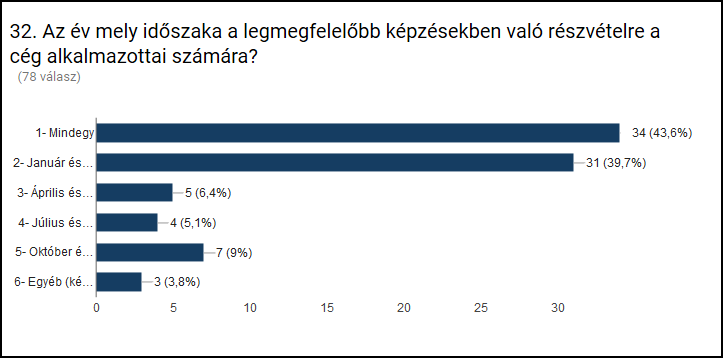


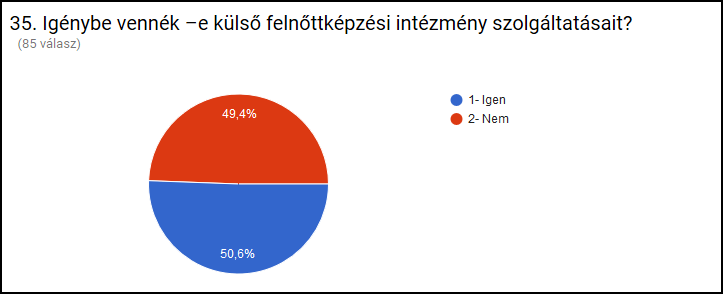












**Összefoglaló:**

A cégek alapításának idejét vizsgálva megállapítható, hogy a legtöbbet 1997-ben és 2005-ben hozták létre. Többségében a 2000-2010 közötti időszakban alapított cégek szerepelnek a mintában. A telephely nélküli cég/szervezet kategóriába mindössze 20,7% esik, míg a cég/szervezet telephelyére érkezett válaszadók több mint kétszer annyian, 46%-os arányban vannak jelen. A cég/szervezet központjára érkezett válaszadók a mintha egy harmadát képviselik. A válaszadók közül két harmados többségben vannak a Kft-ként működők, ezen kívül a betéti társaságok 22,2%-os aránya még említésre méltó. Ezeket jóval lemaradva követi a Nonprofit korlátolt felelősségű társaságok és az egyéni vállalkozók száma.

Főként helyi és regionális területen működnek, nemzetközi szinten csupán a 26,1%-a van jelen a mintában résztvevő cégeknek.

Bár a HR stratégia nagyon fontos lenne egy cég vezetésében, a munka megtervezésében, az emberi erőforrás gazdaságos felhasználásban, összehangolt működésében, mindössze a megkérdezettek 24,4%-a nyilatkozott úgy, hogy rendelkeznek meghatározott HR stratégiával.

A munkavállalók munkaerőcsoport szerinti arányait vizsgálva kiderül, hogy a válaszadók közel felének maximum 5 szakképzetlen alkalmazottja van, összességében több mint negyedének egyáltalán nincs ilyen munkavállalója. Hasonló a helyzet a betanított munkások esetében, itt is közel a munkáltatók negyedének 0, közel felének pedig 5-nél kevesebb betanított munkása van. Közel 60%-ának szakmunkásból 7, vagy annál kevesebb foglalkoztatottja van, 13-25 fővel a válaszadók 8,8%-a rendelkezik. Egyetlen helyen foglalkoztatnak 100 szakmunkásnál többet, ott pontosan 104-et. Az irodai alkalmazottak létszáma az esetek kb. 60%-ában 5, vagy annál kevesebb, 17,8%-ban egyáltalán nem rendelkeznek irodai foglalkozású munkavállalóval. Középvezető az esetek felében 5, vagy annál kevesebb. A legmagasabb középvezető foglalkoztatottság esetében 24 középvezető dolgozik. A mintában résztvevő cégek/szervezetek pontosan felénél 1 felsővezető dolgozik, 17,8%-ban 2 vagy 3, 11,1%-ban pedig egy sem. Egyetlen esetben 29 felsővezetőt alkalmaznak egy cégen belül.

Határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidőben dolgozó munkavállalóból a válaszok alapján az esetek közel felében kevesebb, mint 10-et alkalmaznak egy cégen belül. Határozott idejű szerződéssel szintén teljes munkaidőben dolgozót 40%-ban egyáltalán nem foglalkoztatnak, az ez után következő legmagasabb foglalkoztatási arány az, ahol 1 ilyen foglalkoztatási típusú embert alkalmaznak, ez az esetek 3,3%-ára jellemző. Az esetek több mint felében 2, vagy annál kevesebb határozatlan idejű szerződéssel, részmunkaidőben dolgozót alkalmaznak a mintában szereplő cégek, a határozott idejű szerződéssel rendelkezők esetében 42,2% egyáltalán nem alkalmaz ilyen munkavállalót. Kölcsönzött munkaerőt a válaszadók 43,3 %-a nem alkalmaz, a legtöbbet foglalkoztató cég pedig 92 embert kölcsönöz. A munkáltatók több mint negyede egyáltalán nem alkalmaz nyugdíjast, és közel felében nem rendelkeznek távmunka keretében foglalkoztatott alkalmazottal. Míg utóbbi kategóriából a legtöbbet foglalkoztatott cég is csak kettőt alkalmaz, addig a nyugdíjas kategóriába eső munkavállalók esetében az egyik cég 10 főnek biztosít megélhetést.

Csupán alapfokú végzettséggel rendelkező munkaerőt a válaszadók negyede nem foglalkoztat, közel harmada pedig maximum 13 főt. Középfokú, de szakképzettséggel nem rendelkezőt a cégek 26,7%-a nem foglalkoztat, kb. 14%-uk 8 főt, vagy annál kevesebbet alkalmaz. A mintában résztvevő munkáltatók közel fele legfeljebb 6 főt alkalmaz, akik középfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkeznek, a legmagasabb ilyen kvalifikációjú foglalkoztatás egy cégen belül 123 fő. Felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók közül a cégek több mint negyede egy főt alkalmaz, szintén közel negyede pedig legfeljebb 6 főt. 14,4%-uk egyáltalán nem foglalkoztat ilyen képzettséggel rendelkezőt. Ezekből az adatokból megállapítható, hogy a vizsgált cégek leginkább a középfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkező munkavállalókat foglalkoztatják legnagyobb számban, illetve a munkáltatók csupán 6,7%-a nem alkalmaz egyáltalán azonos végzettségűeket.

A válaszok alapján elmondható, hogy a cégek 3/5-ödénél az elmúlt 2 évben változott a munkavállalói létszám. Harmadukban nőtt, közel negyedükben csökkent, 40,4%-ban stagnált az állomány. A szervezet igényeit emberi erőforrás tekintetében a válaszadók több mint fele megfelelőnek tartja, negyede megfelelőnek is meg nem is. Egyáltalán nem megfelelőnek mindössze 5,6% gondolja.

Nagyon fontos a zökkenőmentes működés érdekében, hogy a különböző feladatokra megfelelő képességekkel rendelkező munkaerőt találjanak a cégek. Elmondásuk alapján 60,7%-uknál előfordult, hogy hosszabb ideig nem tudtak megfelelő alkalmazottat találni egy adott feladatra.

Pontosan a szervezetek fele tervezi a jövőben a foglalkoztatottak létszámának a bővítését, ezek közül 60,5 % gondolja úgy, hogy a toborzással a jövőben gondjai lesznek. Főként szakképzett, ill. betanított munkásokat vennének fel, mint például kőműves, gépkezelő, villanyszerelő, varrónő, festő, karbantartó, stb. A gondot többnyire az adott szakképzések hiányában látják, illetve a képzések nem fedik a munkaerőpiac igényeit.

Leginkább hirdetések útján reklámozzák az álláslehetőségeiket, ennek egy költség- és időhatékony módja lehet az online felületek való promótálás, melynek segítségével szélesebb körben terjedhet a hirdetés. Ugyanakkor továbbra is jelentős szerepe van az ajánlásnak, fejvadászon, meglévő alkalmazotton, ismerős cég által, esetleg saját alkalmazott tanítása.

Új munkaerő felvételénél elsődleges szempont a hasonló területen szerzett korábbi tapasztalat. Ez számít legnagyobb előnynek, amikor valaki egy adott állásra jelentkezik. Fontos még a munkavégzéshez szükséges szakmai képzettség megléte, és az adott intézmény vonzáskörzetében lévő lakhely. Az egyéb kategóriában több válaszadó jelezte, hogy fontos számára az, hogy új munkavállalója akarjon dolgozni, kitartó legyen és emberileg is megfeleljen.

A cégek nagy többsége, 85,2%-a fontosnak tartja, hogy munkavállalói egész életükben fejlesszék képességeiket, tanuljanak. Ezzel nem csak saját értéküket növelik a munkaerőpiacon, de a modernebb, új készségek elsajátításával hosszú távon a munkáltató számára is pénzt takarítanak meg. Ugyanakkor mindössze a szervezetek kevesebb, mint fele szervez legalább évente képzéseket. Ennek oka főként pénzügyi. A képzések célja elsősorban új képzettség megszerzése, a már meglévő fejlesztése vagy elmélyítése, illetve új feladatok ellátása.

A cégek 85,4%-a ösztönzi munkavállalóit a képzésekben való részvételre. Leginkább azzal, hogy a képzéseket munkaidőben végezhetik, úgy, hogy később a kiesett munkát nem kell pótolniuk, illetve a belső képzés népszerűsítése által. Azok a szervezetek akik nem ösztönzik munkavállalóikat a képzésekben való részvételre, 57,1%-ban úgy gondolják, hogy alkalmazottaik megfelelő képzettségi szinttel rendelkeznek, és közel negyedük szerint ez befolyásolja a szervezet normál működését.

Hogy az év melyik szakasza alkalmas egy képzés a cég alkalmazottai számára, az a válaszadók 43,6%-a szerint mindegy, de közel ennyien, 39,7% úgy vélekedik hogy az év eleje, január és március között lenne ideális. Egy válaszadó jelezte hogy náluk figyelembe kell venni ehhez a törvénymódosítások idejét is.

Legkevesebben a munkaidő után-t tekintik a legkevésbé alkalmasnak a képzési időpont meghatározásánál, negyede a munkaidőben történő részvételt támogatná, legtöbben, 30,8% pedig a vegyes időbeosztást preferálja. A képzés időtartamát tekintve egységesebbek a vélemények, a válaszadók ¾-e a rövidtávú, 30 órás képzéseket tartja megfelelőnek, a hosszútávú, 100 óra feletti képzéseket csupán 5,2%. Ennek oka egyértelmű: ha munkaidőben történne a képzés, a hosszú távúak túl sok munkavégzést vennének el, míg a munkaidő után történő hosszútávú képzéseket az alkalmazottak nem támogatnák.

2. számú melléklet

# **2. Interjúk**

## **2.1 Interjúvázlatok**

**Képzőhelyek interjú**

* Kérem, mutassa be röviden az intézményt, amelyet képvisel!
* Mikor alapították?
* Mely településeken végeznek képzési tevékenységet?
* Milyen területeken tartanak képzéseket? Ezek közül melyek a legnépszerűbbek?
* Hány képzést indítottak, körülbelül mekkora létszámmal?
* Meddig terjed területileg a képzőintézet rekrutációs bázisa?
* Általában kikből tevődnek össze a jelentkezők, társadalmi hátterüket, foglalkoztatási státuszukat, korukat tekintve?
* Milyen képzési helyszíneken dolgoznak? Vannak-e együtt működő szervezetek, amelyek gyakorlati képzést biztosítanak?
* Van-e akkreditált képzésük?
* Milyen szempontok szerint fejlesztik a képzési portfoliót?
* Hogyan követik a munkaerő-piaci igényeket és a potenciális résztvevők igényeit?
* Melyek tekinthetők mostanában hiányszakmáknak és túltelített szakmáknak?
* Tudnak-e igénybe venni támogatást a képzések működtetéséhez?

**Vállalkozási interjú**

* Kérem, hogy mutassa be a vállalkozást, amelyet képvisel!
* Mekkora létszámmal?
* Milyen területen?
* Milyen szervezeti formában működik?
* Milyen földrajzi területen?
* Milyen a foglalkoztatottak összetétele munkaerőcsoportok szerint, mennyi a képzett, képzetlen, szakképzéssel rendelkező foglalkoztatott?
* Van-e vállalkozásnak HR stratégiája? Mik a főbb sarokpontjai?
* Hogyan változott az elmúlt időszakban a munkavállalói létszám? Milyen tényezők befolyásolják?
* Hogyan értékeli a vállalkozás emberi erőforrás felépítését? Mennyire felel meg a vállalkozás működése által támasztott igényeknek?
* Mennyire okoz gondot a munkaerő utánpótlás? Előfordul, hogy nem találnak megfelelő munkavállalót?
* Milyen szakképzettséget igénylő állásokra szoktak munkavállalót keresni? Melyik szakképzettség tekinthető a legnagyobb hiányterületnek?
* Milyen csatornákat használnak munkaerőtoborzás alkalmával?
* Mi szokott a leggyakoribb probléma lenni toborzás alkalmával?
* Milyen szempontok alapján választanak munkaerőt?
* Szokott az önök vállalkozása képzést szervezni a munkavállalók számára? Milyen esetekben?
* Mi alapján választják ki, hogy milyen képzésre küldik a munkavállalókat?
* Mivel motiválják a munkavállalókat annak érdekében, hogy részt vegyenek a képzéseken?

## **2.2 Interjú összefoglaló**

**A kvalitatív vizsgálat**

A továbbiakban az interjús vizsgálat főbb eredményeit tárgyaljuk. Az első két alfejezet részeként, az interjúalanyoknak feltett kérdéseket külön-külön elemzünk, s ezekkel kapcsolatban megfogalmazzuk a jellemző irányvonalakat, vagy az esetleges töréspontokat. Ezzel kapcsolatban meg kell jegyeznünk, hogy a 15 db interjút négy nagyobb csoportra oszthatjuk a megkérdezetteknek feltett kérdések alapján, ugyanis a szakmai/civil szervezeteket, vállalkozásokat, vagy képző helyeket képviselő interjúalanyoknak feltett kérdések különbözőek voltak. Ezek természetesen hozzájárulnak, hogy különböző nézőpontokból ismerjük meg a központi témát, azaz a foglalkozási helyzet aktuális régiós helyzetét. Az azonos csoportba sorolható interjúalanyok esetében is számos alkalommal változtak a feltett kérdések, mely ezen adatfelvételi technika velejárója. Így a következő fejezetet – az előbbiek értelmében – négy különböző részre bontottuk. Ezek közül az első a civil szervezetek, a második pedig a szakmai szervezetek elemzését jelenti, mely utóbbi magába foglalja az Ipartestületek Országos Szövetségének „képviselőjével” készített interjú elemzését is. Az utolsó két fejezet pedig három vállalat, majd két képzési színhely vezetőjével készített interjú kivonatát tartalmazza.

**2.2.1 Civil szervezetek**

Az e csoportba tartozó interjúalanyok valamely civil szervezetet képviselték. Ezek a Máltai Szeretetszolgálat, a Nagycsaládos Egyesület, a Czinka Panna Roma Kulturális Egyesület, illetve a Győri Egyetemért Közhasznú Egyesület voltak. Itt közöljük továbbá a Téti Szociális Intézmény „képviselőjével” készített interjú eredményeit is. Ez utóbbival kapcsolatban meg kell jegyeznünk, hogy a településre vonatkozóan a polgármesterrel készített interjú is rendelkezésünkre áll, melyet a következő fejezetben közlünk. A feltett kérdések közül az elsőnél arra kértük az egyes szervezetek képviselőit, hogy értékeljék a megyei foglalkoztatási helyzetet, illetve, hogy térjenek ki az általuk tapasztalt gyengeségekre és erősségekre is.

A kérdésre adott válaszok mindegyike meglehetősen egybehangzónak bizonyult e kérdéssel kapcsolatban. A megkérdezettek válaszaikban ugyanis egyaránt kiemelik Győr meghatározó munkaerő-felszívó erejét a térségben. Továbbá rendkívül kedvezőként ítélik meg a foglalkoztatási helyzetet, melyben meghatározó szerepet játszik az autóipar. A Győri Egyetemért Közhasznú Egyesület elnöke szerint ez utóbbinak tulajdonítható felszívó erő olyan mértékben számottevő, hogy e térségben jelenleg nem is lehet „hagyományos” munkanélküliségről beszélni, esetleg annak strukturális típusáról. Más megvilágításban beszél a rendszer hiányosságairól a Czinka Panna Roma Kulturális Egyesület elnöke, aki szerint a jó foglalkoztatási helyzet mellett megjelenik egy jellemző probléma, hogy a rendszerben jelen van számos, a foglalkoztatottsági statisztikák és a potenciális munkaadó cégek számára is láthatatlan ember, lévén, hogy a munkaügyi hivatalba való jelentkezés már nem feltétlenül érdeke a hátrányos helyzetű embereknek – s így a közvetítés sem lehetőséges. A Téti Szociális Intézményt képviselő interjúalany véleménye sokkal inkább volt település-centrikus. Ő ugyanis a téti foglalkoztatottsági helyzetet problémásabbnak ítélte a megyei átlagnál. Téten továbbá probléma az is, hogy az olyan intézményekben, mint a gyógyítóház, posta, kórház, csak véges számú munkaerőt tudnak alkalmazni, míg a győri Audi gyár jóval nagyobb számban, számottevően jobb fizetésért kínál munkát.

Az autóipar mellett az interjúalanyok a megye földrajzi helyzetét említették meg meghatározó tényezőként. A nyugati határhoz való közelség egyértelműen a térség erősségét segíti a megkérdezettek szerint. A Nagycsaládos Egyesület elnöke úgy véli: az, hogy valaki egy órán belül Bécsben tud lenni, egyúttal ki is bővíti a munkaerőpiacot, hiszen az autóipar mellett megjelenik a vendéglátó- és szolgáltatóipar is, melyek ugyancsak potenciális munkalehetőségek a térségben lakók számára. A béreket jellemzően kedvezőnek ítélték meg, mely nyilvánvalóan átlagban értendő, s így pl.: a Tét településén található munkahelyekre korlátozottan érvényes.

A következő kérdés a foglalkoztatottak helyzetére, illetőleg az őket ösztönző és akadályozó tényezőkre vonatkozott. A megkérdezettek véleménye e tekintetben is hasonlónak mutatkozott. A térségben található nagyobb cégek alapvetően biztonságos, magas bért szolgáltatnak, s így ez mindenképp az ösztönző tényezőkhöz sorolható a kérdésre adott válaszok alapján. Többen említették a megkérdezettek közül a kiszámíthatóság és az előre tervezés lehetőségét.

A legfontosabb akadályozó tényezőnek a távolság – és az ezzel kapcsolatos – lakhatási kérdés bizonyult. Ugyanis a nagymértékű munkavállalásnak köszönhetően a bérelhető ingatlanok árai megemelkedtek, a munkásszállók hiányából fakadóan pedig más alternatíva nincs e probléma megoldására – mondják egybehangzóan az interjúalanyok. Kényszermegoldásként az ingázás jelenik meg, mely a Nagycsaládos Egyesület elnöke szerint már a Győrtől 20-30 km-re lévő munkavállalókat is érinti. Ez utóbbi helyzet – teszi hozzá – ugyancsak problémás, hiszen a vállalatok sokszor elállnak az utazás díjának megtérítésétől, de problémát jelenthet a gyermek elhelyezése is a munkavégzés időtartamára. E problémát téten úgy próbálják redukálni, hogy az óvoda már 5:30-kor fogadja a gyerekeket, ám önmagában az ingázás problémáját még nem orvosolják ezzel.

A következő kérdésben a válaszadókat arra kértük, hogy értékeljék a hátránnyal induló csoportok helyzetét (nők, idősek, családosok). A megkérdezettek főként a kisgyermekes anyákkal kapcsolatban válaszoltak-e kérdésre. Válaszadásuk során jellemző volt az, hogy e problémát „általánosságban” taglalták. Ez alól kivételt képez a Czinka Panna Roma Kulturális Egyesület elnöke, aki beszámolt az úgynevezett „családi napközik” terjedéséről, majd hozzátette, hogy a cégek részéről is látható a családbarát munkahelyek irányába való elmozdulás. Emellett meg kell említenünk a Nagycsaládos Egyesületet képviselő megkérdezettet is, aki civil szervezetével épp anyák újra munkába állását segíti. Az időskor, mint hátrány feltűnt, ám szintén, csak, mint „általános” tendencia került megemlítésre.

Ezt követően a legjobban működő elhelyezkedést segítő szolgáltatásokról kérdeztük a válaszadókat. Ezzel kapcsolatban több interjúalany is megemlítette a Munkaügyi Központot, melyhez jellemzően képzési programjait, tanácsadó tevékenységét kötötték a válaszadók. A Győri Egyetemért Közhasznú Egyesület elnöke által került megemlítésre a Széchenyi István Egyetem, amely olyan programokkal segíti a hallgatók munkaerőpiaci beilleszkedését, mint az „Állásbörze”, illetve az egyéb gyakornoki és gyakorlatorientált programok.

A Máltai Szeretetszolgálat képviselője által adott válaszban az eddigieken túl egyéb, főként saját maguk által vezényelt programok álltak. Ilyen volt a 4M program, melyet egy brit munkaerőpiaci programként mutatott be az illetékes megkérdezett, mely jelenleg az EFOP-ban él tovább – habár csak humán szolgáltatást nyújtanak a megváltozott munkaképességűek számára. Emellett kiemelte, hogy rendkívül fontosnak tartják, hogy a potenciális munkavállalók ne üvegablakokkal, tesztekkel és bürokráciával, hanem a probléma emberi megoldásaival találkozzanak.

A következő kérdéssel arra kerestük a választ, hogy milyen programok, szolgáltatások hiányoznak a munkavállalók helyzetének megkönnyítéséhez. Az interjúalanyok e válaszaikkal jellemzően a fiatalokat, azaz a pályakezdőket emelték ki. Velük kapcsolatban az leginkább a különböző gyakornoki programokat hiányolják, illetve megjelent egy válaszban a karriertervezés hiánya is e korosztály részéről. Az idősekkel kapcsolatban a számítógépes és internettel kapcsolatos kompetenciákat fejlesztő programok jelentek meg jellemzően a válaszokban. A gyermekes anyákkal kapcsolatban is a szakmai gyakorlatlanság tűnik a legmeghatározóbb problémának, így a megoldást ugyancsak a gyakorlati készségeket fejlesztő programokban látják az interjúalanyok. Ehhez hozzáadódik a kisebb településeken gyakori probléma, az alacsony iskolázottság, melynél még kétségbeejtőbb, hogy sokszor az olyan alapkompetenciák is sérülnek, mint az írás, vagy az olvasás.

A lakhatást támogató programokkal kapcsolatos kérdésnél a Nagycsaládos Egyesület elnöke a féléves lakhatási támogatást említi meg, mely elmondása szerint számos, az ország „másik” feléről érkező munkavállalónak segített. Az egyetemi hallgatók számára biztosított lakhatási támogatás mellett megjelent a Munkaügyi Központok albérlettámogatása is. A Roma Kulturális Egyesület elnöke beszámolt arról is, hogy az Audi autógyárban is létezik albérlettámogatás, illetve az agglomerációban élő dolgozókat saját buszhálózatával szállítja be a gyárba. A Győri Egyetemért Közhasznú Egyesület elnöke úgy véli, hogy a szociális bérlakás rendszer bővítése megoldás lenne e problémára. Negatív példaként ismét Tétet kell megemlítenünk, ahol a lakhatás támogatásának hiányán túl a kiadó albérletek csekély száma is gondot jelent.

Habár az eddigiekben már érintettük a gyermekjóléti és gyermekelhelyezési szolgáltatások körét, a következő kérdéssel e megoldások kiterjedtebb megismerése volt a célunk. A válaszadók egy jellemző válasza a családi napközi volt, melyek az intézményekbe „egyévestől óvodás korúakig bárkit felvesznek” – mondta a Nagycsaládos Egyesület elnöke. Ugyancsak megoldásként jelenik meg a válaszokban az, ha az aktuális cég indítja el saját óvodáját, iskoláját, mely jelenlévő példa a térségben. Téten, a szülők nyári iskolába írathatják gyermeküket.

A megye jellemző életszínvonalát felmérő kérdésre vegyes válaszok születtek. Alapvetően jellemző az interjúkban e térség anyagi jólétének hangsúlyozása, mely már az interjúk korábbi részében is megjelent. Azonban felmerülnek e kérdés más aspektusai is. A Győri Egyetemért Közhasznú Egyesület elnöke szerint a magas jövedelmeket és életszínvonalat az ausztriai és a szlovák határral együtt kell értékelni, melyekkel összevetve kirajzolódnak különbségek az életszínvonal mentén. A Nagycsaládos Egyesület vezetője szerint a jó helyzet mögött sokszor óriási szakadékok vannak, s számottevő a leszakadók mértéke is.

Az utolsó kérdés arra vonatkozott, hogy vannak-e eltérések az eddig tárgyalt kérdésekben ágazatonként, vagy szakterületenként. Minden megkérdezett határozott igennel válaszolt erre a kérdésre, majd rendre szóba került a stratégia elkészítésének a fontossága és a különböző támogató-, mentor- és gyakornoki programok szervezésének szükségessége.

**2.2.2 Szakmai szervezetek**

Az eddigiekben tehát a különböző civil szervezetek elnökeinek véleményét olvashattuk a foglalkoztatási helyzettel kapcsolatban. Ezen alfejezetben a különböző szakmai szervezeteket vezetőivel készített interjúkat vesszük végig, illetve itt kerül sorra a Győri Ipartestület képviselőjével felvett interjú elemzésére is. A további négy interjúalany Iván, Győrszemere Szany, és Tét polgármestere. Ez utóbbival kapcsolatban meg kell jegyeznünk, hogy a két interjúalany véleménye valamelyest eltér egymástól: a polgármester véleménye pozitívabb, mint az imént Tétről festett kép.

A négy interjúalany válaszaiban számos közös pontot találhatunk. Mindannyian úgy gondolják ugyanis, hogy a foglalkoztatottság kiváló, sőt volt olyan interjúalany, aki munkaerőhiányról nyilatkozott a térségben. Ezzel kapcsolatban az interjúk során felmerül a szakképzett munkaerő szükségessége, azaz az utánpótlás hiánya. A sorból talán Tét polgármestere lóg ki valamelyest, bár az ő válasza is – mely szerint „aki akar, az tud dolgozni” – az imént tett megállapítást erősíti. Hozzátette viszont, hogy a tétiek helyzete a munkába járást illetően valamelyest rosszabb, mint a környező településeken lakóké.

A következő kérdés esetében ugyancsak összehangoltak a válaszok, habár a civil szervezetekhez képest új elemekkel gazdagodik a munkavállalók helyzetének értékelése, illetve a különböző ösztönzők és akadályok listája. Az továbbra is igaz, hogy a megkérdezettek többsége jónak ítéli meg a foglalkoztatottsági helyzetet, melynek alapja a már idézett gondolat: „aki e térségben akar dolgozni, az tud is”. A legjobb motiváció a legtöbb megkérdezettek szerint továbbra is a jó fizetés, míg a legnagyobb akadályt a gyermekek elhelyezése és az utazás jelenti, mely valamennyi interjúban megemlítésre került. A téti polgármesterrel készült interjúból tudjuk, hogy a járásban probléma az, hogy a legtöbben csupán a garantált minimálbért tudják a megkeresni. Kiemelte továbbá a helyi munkaügyi hivatal példás munkáját. A következő kérdés a hátránnyal induló csoportok helyzetének értékelésére vonatkozott.

A kérdésre kapott válaszokban e problémák sokszor „általánosságban” jelennek meg – tehát jellemző a problémáról való beszéd, annak részletes leírása. Ettől némileg eltér Győrszemere polgármestere aki az eddigi tapasztalatokkal szemben kiemeli, hogy sem az időskorúak, sem a nők foglalkozása nem jelent problémát, bár hozzáteszi: nincs rálátása egy cég munkaerő felvételi rendjére. Ezzel szemben Tét polgármestere e két utóbbi csoporttal kapcsolatban az elhelyezkedés nehézségét emeli ki, mely a nőkkel kapcsolatban a gyermekvállalással összefonódó helyhez kötöttséggel függ leginkább össze. Ezt erősíti meg Szany polgármestere is, aki szerint a térségben nagyon kevés gyermekbarát munkahely van, az otthoni munkavégzés kultúrája pedig még nem terjedt el. Ezek mellett jóval markánsabban jelent meg a hátrányok között annak az említése, ha valaki roma.

Az elhelyezkedést segítő szolgáltatásokat felmérő kérdésből viszont jól látszik, hogy a megkérdezettek e csoportja az előbbitől eltérő tapasztalatokkal rendelkezik, hiszen az öt interjúalanyból csupán hárman említettek meg konkrét programot, melyek között rendre feltűnt a közmunka. A téti helyzet némileg reménykeltőbb. A helyi polgármester válasza alapján az önkormányzat közfoglalkoztatási programjával számottevően javította 2015-től munkájával az állást keresők helyzetét: közel 50 olyan helyi munkavállalót foglalkoztatnak ma is, akik azelőtt regisztrált álláskeresők, munkanélküliek voltak. Téthez köthető program továbbá egy betonüzem létrehozása, mely 15 főt foglalkoztat, s munkájukkal a település részére gyártanak betonelemeket.

A következő kérdés arra vonatkozott, hogy milyen programok hiányoznak ahhoz, hogy könnyebb legyen munkavállalók helyzete. Ezzel kapcsolatban ismét felmerült a távolabbi településekről való munkába járás megoldása. Emellett megjelent egy nyilvántartás elkészítésének igénye is az álláskeresőkről, mely összehozhatná a „keresletet” és a „kínálatot”. Ettől eltérő a győrszemerei polgármester véleménye, aki szerint e programok szükségtelenek, míg az ipartestületi kamara tagja inkább a szolgáltatások fontosságát, semmint a programokét hangsúlyozza. A téti polgármester a közmunka programot fejlesztené tovább, s azokat célozná, akiknek a munkavállalással járó utazás problémát jelent.

A lakhatást támogató programokról az interjúalanyok aktuális csoportja tapasztalatlannak mondható. Konkrét támogatás említésével a győrszemerei polgármester, illetve az ipartestületi kamara képviselője válaszolt e kérdésre. Előbbi a munkaerőközvetítő vállalkozások szerepét hangsúlyozza, melyek az alany elmondása szerint ellendíj fejében leszervezik közvetített munkaerőnek a szállást. Utóbbi a CSOK-ot említette válaszában, mellyel kapcsolatban a „szaggatottságát” hangsúlyozza az említett szolgáltatásnak. Iván polgármestere szerint a lakhatási támogatásra a településen nincs és nem is volt példa, Szany polgármestere pedig úgy véli, hogy e támogatások szükségtelenek lennének országszerte megfelelő infrastruktúra kiépítésével. Téten e kérdés aligha releváns, hiszen az ott élők meglehetősen kicsiny hányada adja ki albérletbe lakását és a kínálat is meglehetősen csekély. A következő kérdés a már érintett gyermekjóléti és gyermek-elhelyezési szolgáltatásokat mérte fel.

Az ezzel kapcsolatos válaszokban ismét feltűnik az Audi gyár saját óvodája és bölcsődéje, mely egy egyedülálló esetként van jelen a térségben. A szanyi polgármester a gyermekjóléti és elhelyezési témakörön belül az önkormányzati feladatot hangsúlyozta, melyben megemlíti a nyári napközit és az egyéb elhelyezéseket is. Ezeken kívül a lövői központú családsegítő szolgálat jelenik meg a válaszokban, mely az interjúalany elmondása szerint főként adminisztratív ügyekben segíti a helyi családokat.

Az életszínvonallal kapcsolatban az interjúalanyok ismételten ezen térség jó helyzetét hangsúlyozták. Az iváni polgármester megemlíti, hogy bizonyos programokba be sem kerülnek az előkelő helyzetük miatt. E tekintetben tehát nem beszélhetünk számottevő eltérésről a civil szervezetekhez képest.

Az interjú vezérfonalának utolsó kérdése arra vonatkozott, hogy vannak-e szakterületenként ágazatonként eltérések, az eddig bemutatott dimenziókban. E tekintetben eltérő vélemények voltak az interjúalanyok csoportján belül, az iváni polgármester ugyanis nem gondolja így, míg a szanyi, illetve a győrszemerei polgármesterek véleményeiben találunk közös elemeket. Ilyen például az agrárium megemlítése, mellyel kapcsolatban rendkívül nagy a lemaradásról számoltak be az interjúalanyok a térséget illetően. E lemaradás szerintük számos tekintetben jelen van, a szakemberek hiánya pedig előbb-utóbb nyilvánvalóan problémává válhat.

Ahogyan már korábban is említettük az interjú vezérfonalai különbözőek voltak. Így az ipartestület vezetőjének feltett kérdéseket e fejezet zárásaként röviden közöljük.

A foglalkoztatók problémáit felmérő kérdéssel megtudtuk, hogy a foglalkoztatók is azzal a problémával küzdenek, hogy kevés az alkalmazott, vagy kimennek külföldre. Nagyon jellemző továbbá, – mondja az interjúalany – , hogy a foglalkoztatók képezik a munkavállalókat. Emellett sokan akarnak vállalkozni, a Győri Ipartestület munkatársai pedig az önfoglalkoztató mikrovállalkozókat fogja össze. Céljuk a fiatal vállalkozók segítése.

**2.2.3 Vállalatok**

Az eddigiekben tehát már képet kaphattunk arról, hogy milyen foglalkoztatási tendenciák vannak a szóban forgó térségben, s hogy ezek milyen sajátossággal jellemezhetőek. E fejezet keretében három konkrét vállalkozást mutatunk be, melyek vezetőivel készítettünk interjút. Mivel a különböző vállalatoknak nem pontosan ugyanazon kérdéseket tettük fel, a legfontosabb információkat külön-külön tárgyaljuk e fejezeten belül.

**Kayla Sun Kft.**

A Kayla Sun Kft. 1994-től van jelen a világítástechnikai piacon. A magyar tulajdonú vállalkozás 2001 óta működik a nyugat-magyarországi régióban. A cég világítástechnikai nagykereskedésként tevékenykedik. Palettájukon a villamosság termékek teljes skálája megtalálható. A Kayla Sun Kft.-nél jelenleg 8 fő dolgozik. Az egész ország területét lefedik, de kiemelten a nyugati részeket.

A munkavállalók negyede egyetemi végzettségű a többiek pedig szakmunkás építőipari végzettséggel rendelkeznek. A cégnél előnyt jelent a szakmunkás képzés. A közmunka programba is bekapcsolódtak, de sajnos nem mindig találnak alkalmas munkavállalót. Fontos a cégvezető számára, hogy az emberek örömmel menjenek dolgozni, mivel így a munkájuk is termelékeny. Sikerült a cégnél egy családias légkört kialakítania, amivel próbálja megfogni az alkalmazottakat, annak érdekében, hogy ne menjenek át a multikhoz, és eddig sikerült is a cég vezetőjének.

A foglalkoztatottsági létszám az elmúlt években csökkent a Kayla Sun Kft.-nél. Az üzem nőtt, a költségek is emelkedtek, így a cégvezető a hatékonyságon dolgozott. Az elmúlt 10 évben megnégyszereződött a költség a cégnél, de sajnos a forgalom nem. Így most megpróbálják kevesebb munkaerővel, ugyanazt elérni, sőt még többet és jobbat.

A cégvezető a Munkaügyi Központnál hirdeti meg az álláslehetőségeket, s így már vett is fel munkaerőt. Az esetek többségében viszont személyes kapcsolat útján találja meg a számára megfelelő embert. A munkaerő kiválasztás náluk személyes elbeszélgetés útján történik. Nem a papírokat nézik, hanem az akarást, a szándékot, hiszen egy fél év alatt betanítható mindenki. Egy olyan ember aki megbízható és lojális, sokkal odaadóbb a szervezete iránt, itt ilyen embereket keresnek.

Sajnos a munkaerő képzésére sok lehetőség nincs a cégnél, hiszen a profitból alig marad felhasználható keretük fejlesztésre, továbbképzésre. Akiket viszont képeznek, azok nem mennek el a cégtől, hiszen valami plusz kaptak, ezáltal értékesebbnek érzik magukat, illetve a cégnek is értékesebb tagjai lettek.

Nagyon nehéz számukra például a csomagoló anyag behozatala külföldről, hiszen sok adminisztrációval jár, amelyre szintén alkalmazni kell egy munkást. Ez megint plusz költségeket eredményez. Ugyanez elmondható a munkások alkalmazására is, rengeteg papírmunka, jelenléti ív aláírás, teljesítésigazolás szükséges, ahhoz, hogy foglalkoztassanak bárkit is. Sok idő és pénz elmegy felesleges dolgokra, amelyeket fejlesztésre és képzésre tudnának fordítani.

Amit tapasztalnak, hogy hiány van villanyszerelőből, autószerelőből, autóvillamosságszerelőből, gumiszerelőből, azaz a kétkezi fizikai munkásból, szakmunkásból. Nehezen találnak olyan munkást, aki leszedi a meggyet a fáról, hiszen vagy elmennek külföldre, vagy nincsenek a közelben és messziről nem éri el nekik idejönni – mondta el a cégvezető.

**Pannonhalmi Tihanyi Főapátság**

Interjúalanyunk a Pannonhalmi Főapátság Gyógynövénykertjének vezetője, illetve a vállalkozói egyesületben is tevékenykedik. A Főapátságon 300 fő dolgozik, a Főapátság intézményeiben összesen 600 fő tevékenykedik, a Gyógynövénykertben pedig 22 fővel dolgozik együtt Ákos. A Gyógynövénykertben zöldfelületek fenntartásával, tehát ilyen parkfenntartó munkával, gyógynövény alakú kozmetikumok készítésével foglalkoznak. A Főapátságnál országos területet fednek le, de inkább a Kárpát-medencében.

A Pannonhalmi Főapátságon jelenleg 6 fő tölt be vezető tisztséget, csoportvezetőtől felfelé, akik főiskolai vagy magasabb végzettséggel rendelkeznek. Az alkalmazottak többsége szakmunkás, végzettség nélküli vagy OKJ végzettséggel rendelkeznek. Fontos a Főapátságnál, hogy egyes munkafolyamatokhoz megfelelő engedéllyel rendelkezzenek a munkások, például motoros kasza, láncfűrész, kazánfűtő kezelő. Ezeket többségében OKJ képzéseken végzik el az alkalmazottak a Főapátságnál. Foglalkoztatnak közmunkásokat is a közmunka programon keresztül, de sajnos azt tapasztalják, hogy sok az érdekmunkanélküli.

Sajnos úgy látják, hiába nem azonos a tevékenységi körük például az Audiéval, így is konkurenciájuk lehet, hiszen egy jobb lehetőségnek tartják. A Főapátság egészét tekintve, az elmúlt időszakban nőtt a foglalkoztatottsági száma, de ez részlegen eltérő. A gimnáziumban például könnyen találnak tanár, míg a mezőgazdaságba nehezebben. A kertészetben stabil a létszám, viszont a parkfenntartásnál már kevesebbel nem tudják megoldani a munkát. A kozmetika manufaktúránál most terveznek fejleszteni, ebből kifolyólag az alkalmazottak létszámát is növelni tudják.

A Gyógynövénykertnél a húzóemberek személyes kapcsolat útján kerestél fel. Alapvetően az Apátságon van egy központ HR osztály, ők kezelik a hirdetésfeladásokat. Az egyes részlegek pedig a meghallgatást bonyolítják le. A munkaerő kiválasztásnál figyelembe kell venniük azt is, hogy munkakörökhöz szigorú végzettséggel kell rendelkezniük, ahhoz, hogy felvételt nyerhessenek, például említett Ákos a traktoros munkakört. A sok munkavédelmi előírás miatt kell képzésekre küldeniük az alkalmazottakat, ebből adódóan más hasznos tanfolyamra már nincs keretük elküldeni őket. Másik negatívumként említett Ákos, hogy rengeteg munkavédelmi eszközt kellene biztosítaniuk minden munkásnak, ami magas költséget von maga után. Emiatt bizonyos munkások bizonyos munkavédelmi eszközöket kapnak meg, így már nem tudnak minden feladatot ellátni, hiszen nincs mindenhez felszerelésük.

A közmunka programban is részt vesznek, de sajnos alig találnak alkalmas embert a közmunkások közül. Mindemellett a közmunkások alkalmazásával rengeteg adminisztratív feladatot kapnak, aminek az elvégzésére szintén alkalmazni kell egy plusz embert. Így az Apátságnak nem éri meg közmunkásokat foglalkoztatni. Közmunkásokat javarészt Győrből küldenek ki a Főapátságra.

Amely szakmákból hiány van az a mezőgazdasági munkás. Sokan érkeznek külföldről, például Romániából, Szlovákiából, viszont a szállásuk nem mindig megoldott, ez egy állandó problémaként merült fel.

**Sokoró Kereskedelmi és Ipari Kft.**

A Sokoró Kereskedelmi és Ipari Kft. teljes mértékben magyar tulajdonú, magánszemélyek által alapított cég. A cég mezőgazdasági gépek gyártásával foglalkozik. Jelenleg 490 főt foglalkoztat a vállalat, ebből fizikai dolgozó 435 fő, szellemi dolgozó pedig 56 fő. A szellemi foglalkoztatottak feladata a bérszámfejtés, a tervezés és több egyéb terület. Az ilyen jellegű feladatokat a cégnél külön osztályok végzik, például komoly tervező team van a cégnél. A gépgyártás területén vannak partnereik Angliában, Franciaországban, de Európa más országaiba is szállítanak mezőgazdasági gépeket. Gyártanak a Kubata cégnek, a Horsch-nak, továbbá svájci cégeknek és a Hann-nak.

Mivel mezőgazdasági gépeket gyártanak, ezért a fémipar területén tevékenykednek. Itt zömében szakmunkások, megfelelő szakmai végzettséggel rendelkezők dolgoznak, tehát főként lakatosok, hegesztők. Mivel komoly technológiával dolgoznak, többek között lézervágókkal és szabászati gépekkel, ezért szükséges a szakirányú végzettség.

A járműalkatrész gyártásban az autóipar területén tevékenykednek, ahol 8 általános iskolai végzettségű alkalmazottak dolgoznak. Ők szalag mellett 3 műszakban végzik el a munkájukat. Ők főállású alkalmazottak, tehát juttatásokat, cafetériát és egyéb juttatásokat kapnak.

Volt olyan időszak a cégnél, amikor munkaerőhiánnyal küzdöttek, ekkor Kelet-Magyarországról hoztak munkásokat, viszont ez kevésbé vált be a Sokoró Kft.-nél. A cég szálláslehetőséget biztosít azok számára, akik messzebbről érkeznek, ezek többnyire garzonlakások, amelyek bérlakás jelleggel működnek. Jó kapcsolatot ápolnak győri iskolákkal, ezért több tanulót is képeznek, például lakatost, forgácsolót.

Néhány évvel ezelőtt 650-700 fő volt a foglalkoztatottsági létszámuk, de az autóiparban lévő válság hatására ez lecsökkent a jelenlegire, ami most állandó létszám. Ez alapján a cég nagyvállalatnak minősül, ami gond is egyúttal, hiszen így kevés fejlesztési forrás áll rendelkezésükre.

Az Audinak nagy volt az elszívó ereje, hiszen ott a forgácsolók, a lakatosok, a hegesztők több bért kapnak, emiatt a Sokoró Kft.-nél is megemelték a béreket. A szakmunkások részére is minél több juttatást próbálnak biztosítani. Igyekeztek a cégnél a családos nőket fél 8-tól 4-ig alkalmazni, hogy a gyermekelhelyezést segítsék, tehát rugalmas munkabeosztást biztosítanak.

A szakembereket hirdetésekben keresik, napilapokban, honlapon, illetve szórólapoznak is. Képzéseket több alkalommal szerveznek a cégnél, melynek célja a munkaerő megtartása. Mivel folyamatosan fejlődik a technológia a járműipar területén, ezért is fontos képzéseket tartani az alkalmazottaknak. Szoros kapcsolatot ápolnak képzőhelyekkel, a képzéseket ők bonyolítják le.

Amivel ösztönözni lehet a dolgozókat, annak érdekében, hogy a cégnél maradjanak, az a magasabb bér, a beosztás, az előmeneteli lehetőség. Jelenleg is folyamatosan keresnek embereket a járműgyártás területére, például kábelszerelőket, most 20 embert tudnának azonnal felvenni. A fémipar területére is keresnek munkaerőt: lakatost, hegesztőt, szabászt, CNC esztergályost, körülbelül 10 embert. A képzőhelyeknél most is vannak tanulóik, közel 15 fő, akikkel tanulmányi szerződést kötöttek, így a képzés után sokan maradnak a cégnél.

**2.2.4 Képzési helyek**

Az előzőekben két vállalkozást, jelen fejezet keretein belül pedig két „képző helyet” mutatunk be. Az elemzés a vállalatoknál megszokott eljárással készült, azaz a különböző eseteket külön-külön tárgyaljuk a fejezeten belül. Ez utóbbiak a Pro Innovum Oktatási Intézet, illetve a Győri Műszaki Szakképzési Centrum.

**Pro Innovum Oktatási Intézet**

A Pro Innovum Oktatási Intézet 2013-ban kezdte meg működését kezdetben kutatásfejlesztéssel, később pedig felnőttképzéssel, azon belül is a Munkaügyi Központ által kiadott képzésekkel. Képzési tevékenységüket több megyében is végzik, Győr-Moson-Sopron megyében és az ország nyugati megyéiben, Veszprém megyében, Vas megyében és Zala megyében. Legnépszerűbb képzéseik a nyelvi képzések (német és angol nyelv), továbbá a közfoglalkoztatási képzések, mint a betanított parkgondozó, a szociális gondozó és ápoló, a dajka és településkarbantartó. Vannak OKJ-és képzéseik, illetve egyéb nem OKJ-és képzéseik is, amelyek tanúsítványt adnak. Minden képzésük támogatott képzés.

A jelentkezők a Pro Innovum Oktatási Intézetnél a munkanélküliekből tevődnek össze, így a felnőttképzéseken ez a csoport vesz részt náluk. A képzéseket a Munkaügyi Központtal közösen indítják el. Az elmúlt évben több mint 20 képzésük indult 2015-től, de folyamatosan indítanak képzéseket a mai napig. A Pro Innovum Oktatási Intézet összes képzése akkreditált.

Török-Petes Katalin bemutatta, miként indulnak a képzések náluk. A Munkaügyi Központ által kiírt felhívásokra nyújtanak be pályázatokat. A Központ által elbírált pályázatok eredményét kihirdetik, s amennyiben a Pro Innovum Oktatási Intézet pályázat nyert, úgy indíthatják el a képzést. A képzésben résztvevőket a Munkaügyi Központ gyűjti össze, és továbbítja az Intézet felé. Az intézmény kiköti, hogy minimum 16 fővel indítanak el egy képzést, kivétel a nyelvi képzés, aminél 16 fő a létszámkorlát. Vannak olyan képzéseik is viszont, amelyeken akár 21 fő is részt vesz, ilyen például a parkgondozó. Megemlítette Katalin, hogy itt figyelembe kell venni azt is, hogy a képzés befejezéséig szintén csökken a képzésben résztvevők létszáma.

A képzések jelenleg a GINOP programokon keresztül indulnak el így a jelentkezők társadalmi hátterét, foglalkoztatási státuszát és korát tekintve az alábbiakból tevődnek össze: munkanélküliek, alacsonyképzettségűek, 25 év alattiak és közfoglalkoztatásúak.

Vannak olyan szervezetek, amelyek gyakorlati helyszínt/képzést biztosítanak, hiszen a képzés elméleti és gyakorlati részből áll. Amennyiben nem lennének együttműködő szervezetek, nem tudnák a képzés gyakorlati részét lebonyolítani. Ez nem csak Győr-Moson-Sopron megyére, de a többi megyére is vonatkozik. A képzések főként Zala megyében zajlanak, hiszen ott nagyobb a munkanélküliség, de más megyékben is indítanak igény szerint képzéseket. Természetesen Zala megyében is megvannak azok a partner szervezetek, amelyek segítenek az intézménynek lebonyolítani a képzéseket.

A képzési portfólió fejlesztése nem tartozik az intézmény profiljába, hiszen olyan képzéseket indítanak, melyeket a Munkaügyi Központ kiír. Katalin elmondása szerint a Munkaügyi Központ figyelembe veszi a képzések kiírásánál a hiányszakmákat. Erre nagyon jó példa a közmunka program, ahol olyan képzéseken indítanak, melyekkel a községekben, faluhelyeken a közterületeket rendben tudják tartani, tehát olyan képzéseket indítanak mint parkgondozó, településkarbantartó, motorfűrészgép kezelő. Sajnos a munkaerő-piaci igények nem mindig egyeznek a potenciális résztvevők igényeivel, mindig mindenki mást akar, de igyekeznek összehangolni az igényeket.

A Pro Innovum Oktatási Intézetnél jellemzően a képzések végén végeznek egy közvéleménykutatást kérdőíves megkérdezés formájában, ahol a képzéssel való elégedettséget mérik fel, továbbá kikérik véleményüket. Úgy látja, hogy jelenleg hiányszakmának tekinthető a pincér, szakács, egészségügyi, szociális dolgozó, illetve eladók; túltelített szakma pedig a szépségiparban mutatkozik, mint műkörmös, fodrász, kozmetikus.

Náluk is tapasztalható különbség a munkaerő-piaci kereslet és kínálat tekintetében az egyes megyék között, hiszen Zala megyében, mivel nagyobb a munkanélküliség, ott több képzést indítanak, mint Győrben. További oka annak, hogy Zala megyében több képzést indítanak, hogy ott több a közmunkában foglalkoztatott. A térségben mivel sokan helyezkednek el a munkaerő-piacon, ezért kevés a közmunkás. Arra sem volt példa, hogy cégek indítsanak képzést, bár említette, hogy Zala megyében az egyik képzésükre az erdészet elküldte saját embereit továbbképzésre.

**Győri Műszaki Szakképzési Centrum**

A Győri Műszaki Szakképzési Centrum főigazgatója elmondta a foglalkoztatás és felnőttképzés kapcsán szerzett tapasztalatait. A Győri Műszaki Szakképzési Centrumot 2015. július 1-jén alapították, azóta tartoznak a Nemzetgazdasági Minisztérium fenntartása alá ezen profilú intézmények. Így 44 szakképzési centrumot hívtak életre szerte az országban. Győrben a szakképzésben tanulók nagy létszáma miatt két szakképzési centrum jött létre, mely profil alapján különül el. Kialakult a Győri Műszaki Szakképzési Centrum és a Győri Szolgáltatási és Szakképzési Centrum. Az előbbi szakképzési centrumba nyolc iskola tartozik, ezek főként műszaki területen képeznek. Hét iskola található Győrben, egy pedig Mosonmagyaróváron.

Az elindított képzéseket tekintve két nagy csoport különíthető el, hiszen a képzési centrumok elég szerteágazó tevékenységet folytatnak. Egyrészt van a nappali iskolarendszerű képzés, ahol nagyságrendileg 5500 tanuló tanul jelenleg. A felnőttképzés területén konkrét létszám nem hangzott el, de körülbelül 25 képzést indított a központ. Ezek a képzések többnyire kormányhivatal által szervezett pályázati forrásból megvalósított felnőttképzések voltak. A képzések mára már profil szerint megoszlanak a két centrum között, de sokáig a Műszaki Szakképzési Centrum valósította meg a képzések mindegyikét profiltól függetlenül, hisz csak ők rendelkeztek felnőttképzési engedéllyel. Így egy időben indultak személy- és vagyonőr képzéseik, több kormányhivatali képzés, illetve számos gépészeti, valamint családellátó, konyhai kisegítő képzés is.

A képzések területileg profiltól függően akár országos lefedettséget is mutathatnak, hisz indítanak olyan képzést mely országosan egyedülálló, de természetesen leginkább Győr vonzáskörzetéből érkeznek a képzésekre.

A jelentkezők jellemzően alacsony iskolai végzettségűek, és az elmondottak alapján tudhatjuk, hogy több köztük - akik képzésbe vonhatók, és bent is tarthatók - a középkorú nő. Elég nagy számban vannak jelen kis településekről, ahol nem nagyon van munkalehetőség. Annak idején nem volt lehetőségük iskolai végzettség megszerzésére, többnyire nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkeznek. Ez a csoport az eddigi években ellátta a családját, mára felnőttek a gyerekeik, és most szorulnak rá a munkavállalásra, így viszonylag nagy számban vesznek részt a családellátó, konyhai kisegítő képzéseken. A centrum képzései nem a 18-25 éves korosztálynak szólnak, hiszen nekik nagyon sok program ment az Ifjúsági Garancia programon belül, illetve közülük sokan elmennek külföldre, még a végzettséggel nem nagyon rendelkezők közül is.

A centrum számos akkreditált képzéssel rendelkezik. A képzési paletta a pályázati lehetőségek, a céges megkeresések és résztvevői igény alapján bővül és formálódik. A legkisebb kereslet azokra a képzésekre ahol a résztevőnek saját magának kell megfinanszíroznia a képzést. A Centrum széles és bejáratott partnerkörrel rendelkezik, melyet hosszú évek alatt épített ki. Az igényeket minden esetben a megrendelő partner határozza meg.

Gyakorlatilag minden műszaki területen tartanak képzéseket, melyek közül a legnépszerűbbek a járműgépészethez, gépészethez és az informatikához kapcsolódóak.

A Főigazgató asszony elmondta, hogy a megyében a hiányszakmák leginkább a kétkezi szakmák, ezen belül az építőipart emelte ki. A járműipari szakmákat tekintve már nincs akkora hiány mint néhány évvel ezelőtt, hiszen a potenciális jelentkezők esetében már célba ért a kommunikáció és tudják, hogy ezeket a szakmákat megéri választani, hisz biztosan el tudnak helyezkedni ezek megszerzése után.

A műszaki szakmák esetében túltelítettségről nem lehet beszélni, maximum azt lehet kimondani, hogy vannak olyan szakmák melyek alap,- illetve középfokú végzettség kevés, ilyen például az informatikai szakmák esete. Ennek ellenére a régiót illetően egyértelműen kimondható, hogy a műszaki szakmákkal könnyen el lehet helyezkedni a végzettség fokozatától függetlenül.

Az interjú alanya elmondása alapján a munkaadók, különösen a vállalkozások alapvetően nyitottak a hiányszakmák esetén a nappali tagozatos hallgatók támogatására különböző ösztöndíjak formájában, de nem igazán jellemző, hogy speciális juttatásokat nyújtsanak a munkavállalóiknak. A képzéseket tekintve a legnagyobb támogatást az jelentené a főigazgató szerint, ha ezek beilleszthetők lennének a munkarendbe. Példaként felhozta, hogyha egy vállalkozás úgy gondolná, hogy akar annyi embert kiképeztetni, akivel már érdemes elindítani egy csoportot, akkor tudnának az ő munkarendjükhöz alkalmazkodó képzést indítani. Annak ellenére, hogy több vállalkozás is pozitívan fogadta a szándékot, ez a kezdeményezés még nagyon kezdeti stádiumban jár, nem alakult még ki.

3. számú melléklet

# **3. Győr-Moson-Sopron megyei térségi munkaerő-piaci együttműködések (paktumok)**

## **3.1 Győr Megyei Jogú Város**

**TOP 6.8.2-15**

**Helyzetelemzés**

Győr városa és a győri gazdaság a rendszerváltás óta dinamikusan fejlődik, a magyar iparosodás „fellegváraként” szokás emlegetni. Győr gazdasági potenciálja kiemelkedő, folyamatosan erősödik, miközben nagy hangsúlyt fektet az ágazati diverzifikációra is. A város és térsége a magyarországi népességi mozgások első számú célterülete Budapest mellett, jelentős népességkoncentráció figyelhető meg. Az Audi Hungaria Motor Kft. és beszállítói által indukált gazdasági prosperitás hatására jelentősen nőttek a bérek, így a térségbe költözők is, valamint a térségből sokan ingáznak ausztriai munkahelyekre. A térség foglalkoztatási problémája kétrétű. Egyrészt komoly munkaerőhiány alakult ki, a hazai szakképzett munkaerő általános hiánya tapasztalható, amit a járműipar mellett az ausztriai munkalehetőségek is fokoznak. A probléma hátterében a szakképzés devalválódása, a pályára és a képzésre jelentkezők számának folyamatos csökkenése áll, miközben a diploma megszerzésének igénye megnövekedett. Másrészt jelentős előrehaladás ellenére a térségi képzések kevésbé és lassan reagálnak a munkaerőpiaci igényekre. A képzések gyakorlati jellege háttérbe szorult, a diákok nem ismerik a különböző szakmákat, munkalehetőségeket és folyamatokat, így pályaválasztásuk is korlátozott. A helyzet megoldására több kezdeményezés alakult, valamint mind az önkormányzat, mind a vállalkozások aktívan keresik a megoldási lehetőségeket.

**A paktum célrendszere**

A paktum átfogó célja, hogy együttműködést alakítson ki és valósítson meg a gazdasági szereplők között, ami már rövid távon is érezteti hatását és hozzájárul a lakossági életszínvonal növekedéséhez. A célpiramis 3 stratégiai célt fogalmaz meg.

1. Győri Járműipari Életpályamodell fejlesztése cél a modell több területre történő kiterjesztését és bővítését célozza meg, így az élet egészére vonatkozó szolgáltatási kör kialakítását tervezi.

A 2. A térség inaktív és munkanélküli rétegének aktivizálása és munkaerőpiaci integrációja révén a gazdasági aktivitás növelése, a térség munkaerő-megtartó képességének növelése cél az inaktív, munkanélküli, hátrányos helyzetű, megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci reintegrációját célozza meg.

A 3. Humánerőforrás-fejlesztés a képzések különböző szintjeinek és típusainak összehangolásával területi szinten integrált, a foglalkoztatói igényekhez igazodó képzési rendszer kialakításának támogatása cél a meglévő képzési rendszerek harmonizációjára törekszik azok hatékonyságának növelése érdekében.

A stratégiai célokat két operatív cél egészíti ki, ami a megvalósítás tevékenységeit segíti elő:

* Vállalati képzési igények feltérképezése és az állami oktatási rendszer keretében elérhető képzések célzott kiegészítése;
* Kamara, munkaügyi központ, képző intézmények, szakképzési centrum és a vállalatok összehangolt együttműködésének támogatása.

**Indikátorvállalás**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Monitoring mutató megnevezése | Célérték | Céldátum |
| A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma (fő) | 601 | 2018.10.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma (fő) | 270 | 2018.10.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma (fő) | 174 | 2018.10.31 |

**Konzorciumi tagok**

Győr Megyei Jogú Város Önkormányzata (projektgazda - konzorciumvezető), Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal, Mobilis Közhasznú Nonprofit Kft (Győr MJV Önkormányzata 100%-os tulajdonú társasága), Szt. Cirill és Method Alapítvány, Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület

**Paktumtagok**: tervezetten 2017.03.31-től a projekt végéig keresik a további bevonandó partnereket.

**Projektmenedzsment**:

* Győr MJV Önkormányzata - pénzügyi feladatok,
* Győri Térségfejlesztési és Projektmenedzsment Kft. (Győr MJV Önkormányzata 100%-os tulajdonú társasága) - operatív feladatok

## 

## **3.2 Sopron Megyei Jogú Város**

**TOP 6.8.2-15**

**Helyzetelemzés**

Sopron lakossága dinamikusan növekszik, a lakosság munkavállalásának azonban elsősorban osztrák célterületei vannak, nagy az ingázók aránya. A városban hiányoznak a nagyobb foglalkoztatók, különösen az ipari ágazatokban. A helyi vállalkozások növekedésének problémáját az okozza, hogy egyre kevesebb a megfelelő képesítéssel és gyakorlattal rendelkező munkaerő már az alacsonyabb jövedelmű, illetve szakmunkás körökben is, ami mindennapi gondot okoz a vállalkozásoknak. A probléma megoldása mindenekelőtt a különböző szektorok közti kommunikációval és összefogással, illetve az ezt biztosító koordinációval érhető el, aminek eszköze a paktum.

**A paktum célrendszere**

A leírás alapján a paktum célja, hogy Sopronban és környékén is létrejöhessen a gazdasági élet szereplőit tömörítő együttműködés, elkészüljön a foglalkoztatási stratégia, illetve megkezdődjön ennek megvalósítása. A paktum célja a szereplők közti koordináció, összefogja a különböző hátterű szereplőket és információval látja el őket. Összehangolja a munkaerőpiaci keresletet és kínálatot.

A paktum keretében foglalkoztatás elősegítő képzésen való részvétel, munkaerőpiaci és elhelyezkedést támogató tanácsadás, önfoglalkoztatóvá válás támogatása valósul meg. A paktum támogatja a munkahelyek fejlesztését, minőségi munkahelyek létrehozását,

**Indikátorvállalás**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Monitoring mutató megnevezése | Célérték | Céldátum |
| A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma (fő) | 61 | 2021.06.30. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma (fő) | 278 | 2021.06.30. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma (fő) | 179 | 2021.06.30. |

**Konzorciumi tagok**

Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata (projektgazda - konzorciumvezető), Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal, Soproni Városfejlesztési Kft., Sopron és Környéke Család és Gyermekjóléti Ellátás Intézete

**Paktumtagok**: A projekt megvalósítása kezdetétől a 2. mérföldkőig (2017.06.30.) tartó időszakában választják ki a potenciális partnereket.

**Projektmenedzsment**

Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata és Soproni Városfejlesztési Kft. külső szakértők bevonásával

## **3.3 Csorna város**

**TOP 5.1.2-15**

**Helyzetelemzés**

Csorna és térsége foglalkoztatási mutatói kiemelkedően jók, a munkanélküliségi ráta a megyei és országos átlag alatti. A város közel minden funkcióval rendelkezik, szolgáltatások széles köre mellett elérhetőek az egészségügyi, oktatási, szociális és közigazgatási intézmények. A város a környező települések számára térségi központként funkcionál.

Kedvező adottságai és gazdasági potenciálja ellenére Csorna lakossága csökken, elsősorban az elvándorlás miatt. A városban és a térségben egyre nagyobb problémát jelent a vállalkozások számára a megfelelően kvalifikált munkaerő megtalálása, amely már veszélyezteti a napi működést és a fejlesztések sikerességét. A lakosság ugyanis a közeli Győrbe ingázik, ami az elvándorlás fő célterülete is a kedvezőbb fizetési lehetőségeknek köszönhetően. A helyi szakképzés ugyanakkor kevésbé reagál a munkaerő-piaci igényekre.

A város számára kiemelten fontos az elvándorlás megállítása, a jelenlegi foglalkoztatási szint megtartása. Az együttműködés révén összehangolhatók a munkaerő-piaci igények és a képző intézmények képzési kínálata, ami hozzájárul a helyi vállalkozások fejlődéséhez, a munkaerő helyben tartásához

A paktum átfogó célja így kettős: a foglalkoztatás növelése és a gazdaság növekedésének támogatása.

**A paktum célrendszere**



A paktum céljai között szerepel a meglévő munkahelyek támogatása mellett újak létrehozása a szükséges munkaerő-kapacitás képzésének biztosításával. Az együttműködés alapját a munkaerő-piac különböző szereplőinek együttműködése adhatja, így cél ezen együttműködés ösztönzése, kialakítása is. A célok kiterjednek a szakképzési programok és a munkaerő-piaci igények harmonizálására. A paktum támogatja a hátrányos helyzetben lévőket. A paktum végső célja egy hosszú távú, a foglalkoztatás kereteit biztosító, a térségi igényekre reagáló stratégia kidolgozása és megvalósítása.

**Indikátorvállalás**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Monitoring mutató megnevezése | Célérték | Céldátum |
| A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma (fő) | 126 | 2018.10.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma (fő) | 26 | 2018.10.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma (fő) | 17 | 2019.04.30. |

**Konzorciumi tagok**

Csorna Város Önkormányzata (projektgazda - konzorciumvezető), Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal és a járási hivatala, Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat, Győr- Moson- Sopron Megyei Kereskedelmi és Ipar Kamara

**Paktumtagok**: tervezetten a projekt megvalósításának 1. mérföldkövéig (2017.03.31.) tartó periódusban keresnek további bevonandó partnereket.

**Projektmenedzsment**: Csornai Polgármesteri Hivatal, külön 1fő szakmai vezető és 1 fő munkatárs alkalmazásával

## **3.4 Kapuvár város**

**TOP 5.1.2-15**

**Helyzetelemzés**

Kapuvár Győr-Moson-Sopron megye két meghatározó központja, Sopron és Győr közti erőtérben fekszik, kapcsolatai mindkét várossal kiválóak, a lakosság mindkét városba ingázik, valamint Szombathely is rövid időn belül elérhető. Ezenkívül jelentős az osztrák térségben dolgozók száma is.

A paktum megvalósíthatósági tanulmánya problémákra nem tér ki.

**A paktum célrendszere**

A paktum célja, hogy Kapuváron is létrejöhessen a gazdasági élet szereplőit tömörítő együttműködési forma, a foglalkoztatási helyzet javítása, folyamatos fejlesztése érdekében.

**Indikátorvállalás**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Monitoring mutató megnevezése | Célérték | Céldátum |
| A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma (fő) | 126 | 5. mérföldkő |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma (fő) | 26 | 4. mérföldkő |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma (fő) | 17 | Projekt teljesítésének határideje |

**Konzorciumi tagok**

Kapuvár Város Önkormányzata (projektgazda - konzorciumvezető), Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal, Kapuvárért Egyesület

**Paktumtagok**: Az MT nem mutatja be.

**Projektmenedzsment**: Az MT nem mutatja be.

## **3.5 Mosonmagyaróvár város**

**TOP 5.1.2-15**

**Helyzetelemzés**

Mosonmagyaróvár és térsége tekintetében több tényező együttes eredménye okoz komoly munkaerőhiányt. Egyrészt a térség gazdaságilag fejlett, széles vállalkozói köre jelentős foglalkoztatást generál, másrészt a térség három koncentráció között helyezkedik el. Jelentős az ingázók száma Győr és körzete járműipari és kapcsolódó ágazatai vállalkozásaihoz, miközben Bécs és Pozsony agglomerációi mára egészen az országhatárig terjeszkedtek, így komoly munkalehetőséget biztosítanak a lakosság számára. Ennek eredményeképpen komoly munkaerőhiány alakult ki a lakosság folyamatos növekedése ellenére is. A járásban található képzőintézmények képzési struktúrája nem felel meg a munkaerőpiac elvárásainak, a szakemberhiány, a folyamatos utánpótlás hiánya korlátozzák a vállalkozások fejlődését, illetve mindennapi tevékenységét, valamint komoly forrást fektetnek megfelelő szakemberek képzése. Másrészt a térségben magas az inaktív keresők és az eltartottak aránya (gyesen lévők, megváltozott munkaképességűek, stb.). Aránylag magas továbbá a fiatal és pályakezdő munkanélküliek aránya, aminek hátterében a nem megfelelő képzés, különösen a gyakorlati képzések hiánya áll. Ezen problémák orvoslása során megnő a tréningek és fejlesztések jelentősége, amelyekre jelen projekt is reagál: hiszen helyi igényfelmérés szerint valósulnának meg a képzések a térségben. Ezenkívül problémaként jelenik meg a érségi intézmények és a munkáltatók közötti kommunikáció hiánya is.

A projekt Mosonmagyaróvár és mikro térségében a vállalkozások munkaerő igényeire reagáló szolgáltatások, programok megvalósítását célozza meg, amelyek révén hátrányos helyzetű illetve tartós munkanélküliek foglalkoztatása, képzése, mentorálása történik az üres álláshelyek betöltését fókuszba állítva.

**A paktum célrendszere**

A paktum általános céljai:

* A releváns gazdasági szereplők együttműködésének kialakítása, képzési rendszer kialakítása, foglalkoztatási program megvalósítása, partnerség létrehozása.
* Foglalkoztatás ösztönzés, toborzás, munkaerő-kereslet és kínálat összehangolása, átmeneti bér- és járuléktámogatás, hátrányos helyzetű, inaktív és megváltozott munkanélküliek munkaerőpiaci integrációja.
* Munkaerőpiaci igényekre épülő képzési programok kialakítása és megvalósítása.
* Célzott munkaerőpiaci programok, képzések, tanácsadás.
* Befektetés-ösztönzés és marketingtevékenység.

**Indikátorvállalás**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Monitoring mutató megnevezése | Célérték | Céldátum |
| A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma (fő) | 189  189  252 | 2018.06.30.  2018.10.31.  2019.12.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma (fő) | 50  99 | 2018.06.30.  2019.12.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma (fő) | 0  33 | 2018.06.30.  2019.12.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében képzésben részesültek száma (fő) | 70 | 2019.12.31. |

**Konzorciumi tagok**

Mosonmagyaróvár Város Önkormányzata (projektgazda - konzorciumvezető), Mosonmagyaróvári Polgármesteri Hivatal, Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal, Szociális Foglalkoztató Közhasznú Nonprofit Kft.

**Paktumtagok**: A partnerség létrehozásakor kapcsolódó tagok.

**Projektmenedzsment**: Mosonmagyaróvár Város Önkormányzata

## **3.6. Pannonhalma város**

**TOP 5.1.2-15**

**Helyzetelemzés**

Pannonhalma és térsége esetében a lakosság számának változásában jelentős ingadozás figyelhető meg, ami kiterjed a születések száma mellett az oda- és elvándorlásra is, ez azonban jelentős mértékű lakosságcserét eredményezett. A térség ennek tekintetében a Győr-Moson-Sopron megyei népességkoncentráció határán helyezkedik el. Ennek következtében a lakosság jelentős része ingázik a győri és Győr környéki foglalkoztatókhoz, munkanélküliség minimális, az eltartottak száma viszont jelentős.

A munkaerőhiány mind minőségi, mind mennyiségi tekintetben releváns Pannonhalmán is, ami a vállalkozásoknak komoly gondot okoz. A foglalkoztatási paktum célja ezen probléma orvoslása, valamint egyéb, kapcsolódó területek közti koordináció megvalósítása, különösen a közfoglalkoztatás, a szociális gazdaság, illetve a munkaerőpiac közti átmenet biztosítása.

**A paktum célrendszere**

A paktum célja, hogy Pannonhalmán is létrejöhessen a gazdasági élet szereplőit tömörítő együttműködési forma, a foglalkoztatási helyzet javítása, folyamatos fejlesztése érdekében. A paktum általános célja a gazdasági és foglalkoztatási szint növelésének biztosítása, ami specifikus célokon keresztül érhető el. Ezek a munkahelyek megtartására és újak létrehozására, a képzettségin szint növelésére, illetve a munkaerőpiac bővítésére fókuszálnak.

A paktum célrendszeréhez kapcsolódó tevékenységek:

* Partnerség kialakítása, tevékenységek összehangolása;
* Munkaerőpiaci integráció és a foglalkoztatás elősegítése;
* Célcsoport felkészítése, kompetenciafejlesztése, képzések megvalósítása;
* Paktumiroda működtetése, információellátás;
* Munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolása

**Indikátorvállalás**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Monitoring mutató megnevezése | Célérték | Céldátum |
| A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma (fő) | 65 | 2018.10.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma (fő) | 13 | 2018.10.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma (fő) | 8 | 2019.04.30. |

**Konzorciumi tagok**

Pannonhalma Város Önkormányzata (projektgazda - konzorciumvezető), Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal és a járási hivatala, Győr-Moson-Sopron megye Önkormányzata, Szent Márton Járóbeteg Központ

**Paktumtagok**: A projekt megvalósítása kezdetétől a 2. mérföldkőig (2017.06.30.) tartó időszakában alakul ki a partnerek köre.

**Projektmenedzsment**

Pannonhalma Város Önkormányzata, illetve az általa felkért külső szakértő, mint a Paktum iroda vezetője

## **3.7 Tét város**

**TOP 5.1.2-15**

**Helyzetelemzés**

Tét a Győri agglomeráció része, a lakosság jelentős része a városi gazdasági koncentráció foglalkoztatottja. A városban az alapvető funkciók (közigazgatás, kereskedelem, szolgáltatások, oktatás, stb.) elérhetőek, a környéki aprófalvak, kistelepülések számára térségi központként funkcionál. A város elöregedésének és lakossága csökkenésének hátterében a folyamatosan mérséklődő születésszám áll, az utóbbi években azonban érezhető a betelepülés volumenének növekedése is. A városban egyszerre jelentkezik a minőségi és mennyiségi értelemben vett munkaerőhiány a képzett munkaerő tekintetében, illetve az alulképzettségből fakadóan a munkaerőpiacról való kilépés, strukturális munkanélküliség formájában. A meglévő munkaerő potenciál a foglalkoztatási igényeknek nem felel meg, ami a vállalkozások tevékenységét jelentősen korlátozza. A hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci reintegrációja is egyre nehezebbé vált. A gazdasági szerkezet diverzifikációja stabilabbá teszi mind a gazdaságot, mind a lakosság életszínvonalát biztosítja, ugyanakkor a munkaerő átstrukturálása nélkülözhetetlen ehhez.

**A paktum célrendszere**

A paktum céljai között szerepel a munkaerő kapacitás fejlesztése, átstrukturálása, képzési szintjének a munkaerő-piaci elvárásokhoz történő igazításával. Az inaktív, hátrányos helyzetű és megváltozott munkaképességű csoportok munkaerő-piaci reintegrációjának elősegítése képzéseken, tanácsadáson keresztül. A célok a munkalehetőségek mellett a munkakörülmények fokozódó javulására is irányulnak, kedvezőbb feltételek kialakításával. További cél a partnerség erősítése az önkormányzat, az állami non- és forprofit szféra szereplői között. A harmadik cél a foglalkoztatási paktum létrehozására és működtetésére fókuszál, annak hosszú távú fenntartása érdekében.

**Indikátorvállalás**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Monitoring mutató megnevezése | Célérték | Céldátum |
| A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma (fő) | 64 | 2019.12.31 |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma (fő) | 13 | 2019.12.31 |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma (fő) | 8 | 2019.12.31 |
| Az együttműködések eredményeként megvalósuló új projektek száma (fő) | 4 | 2024.12.31 |

**Konzorciumi tagok**

Tét Város Önkormányzata (projektgazda - konzorciumvezető), Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal, Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal, Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület

**Paktumtagok**: tervezetten a projekt megvalósításának 2. mérföldkövéig, a paktumok megalapításáig keresnek potenciális partnereket az alábbi célcsoportok köréből:

* a járáson belüli többi önkormányzat;
* képzőintézmények;
* vállalkozások, egyéb munkáltatók;
* kamarák, kiemelten a Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara;
* a térség fejlesztéséért dolgozó társulások, fejlesztési és egyéb szolgáltató szervezetek;
* civil szervezetek, egyházak;
* kisebbségi önkormányzatok;
* szociális szövetkezetek.

**Projektmenedzsment**: Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal

4. számú melléklet

# **4. Workshopok**

**1. workshop**

2016.11.08-án délelőtt a felsőoktatási, felnőtt és egyéb képzők, kutató intézmények, a kormányhivatal képviselőivel megtartott egyeztetés.

Felvezető előadásként ismertetésre került a megyei önkormányzat, mint konzorciumvezető által benyújtott pályázat főbb elemei, a megye foglalkoztatással kapcsolatos adatai. Bemutatásra kerültek a projektmenedzsment és a paktumiroda munkatársai.

Ezt követően ismertetésre került a MIND MAP gondolattérkép módszer, melyet a workshop keretében végzett közös munka során alkalmaztak. Ez egy kreatív módszer, ami egyéni gondolkodással indul és csoportos megbeszélésként végződik. Ezt a gondolattérképet Győr-Moson-Sopron megye munkaerőpiaci helyzetére készítették el a csoportok.

Mindegyik munkacsoport bemutatta a saját gondolattérképét, amit összevetettek az elméleti szakemberek által összegyűjtött tényekkel, tapasztalatokkal. Mindez alátámasztja a helyzetelemzést, megkönnyíti a SWOT analízis elkészítésének a folyamatát. Továbbá segíti a megyei célrendszer megfogalmazását.

Az egyes csoportok gondolattérképeinek megállapításai beépítésre kerültek a dokumentumba.

Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály munkatársainak hozzászólásai:

Megyénkben a közfoglalkoztatottak aránya nem olyan jelentős, mint más régióban. Ez igaz, de azt is kell látni, hogy kb. 3400 regisztrált álláskereső van és most a közfoglalkoztatásban kb. 2400-an vesznek részt. Ez még mindig magas arány.

Aki közfoglalkoztatásban vesz részt az berendezkedik erre és nehezen akar kilépni, ezt kellene a paktum keretei között kezelni. Ennek van egy egyszerű megoldása, azokat a támogatásokat, forrásokat, amiket a közfoglalkoztatásra fordítunk, megpróbáljuk visszafogni. Ebben az esetben ez a rétegátirányítható a GINOP -os, TOP-os programok irányába.

Érdekazonosság van a közfoglalkoztatók és a közfoglalkoztatásban részt vevők között és ehhez jön a 3. tény egy foglalkoztatási szolgálat. Nehezen lehet ezt az érdekazonosságot elmozdítani, főleg a kisebb településeknél. Mindegyik kölcsönösen meg van elégedve, esze ágában sincs váltani.

A 25 év alattiak esetében viszonylag magas a munkaviszony megszűntetésének az aránya. A munkaviszonyok 25%-a meghíusul 3 hónapon belül. Az idősebb korosztálynál ez minimális.

Nagyon erős mentori tevékenység kell, hogy bent tudjuk tartani őket 6 hónapig a munkában.

A mentornak fontos szerepe van, nemcsak, hogy bevigye a munkahelyre az embereket, hanem hogy ott is legyen a munkavállalóval, munkahelyi mentor kellene.

A Nemzetgazdasági Minisztérium, mint szakmai koordinátor munkatársának hozzászólásai:

A közfoglalkoztatottakról beszélt.

Ez mindenhol probléma, ha megkérdezik az iskolában, mi szeretnél lenni a válasz: közfoglalkoztatott. Nincs aki ebből kirángassa. Ha nincs a közelben munkahely, akkor nem fognak elmenni, nem utaznak több órát, inkább ott maradnak helyben. Ők már ebben élnek.

Az országban 230.000 fő vannak a közfoglalkoztatásban, ebből kb. 30.000 fő a 25 év alatti, melyből 125.000 fő szakképzett, és ez a probléma, őket lehetne kimozdítani.

A másik gond, a munkahelyre való bejárás, a rossz útviszonyok. A nagy cégek nem teremtik meg azt a lehetőséget, hogy bemenjen a szakképzett, életerős fiatalért. Innentől kezdve nem fog elmenni arra a munkahelyre. Legyen biztosítva az odautazás.

Ha nem adunk nekik olyan fajta támogatási lehetőséget, hogy kihozzuk őket abból a megszokott közfoglalkoztatási körből, akkor nem is fognak kijönni onnan.

Van egy mentális program, ami pont azt szolgálja ,hogy azokat az inaktívakat, akik valamilyen mentális problémával küzdenek, hogyan tudjuk megmozgósítani, egyáltalán alkalmasak-e munkavégzésre. Alkalmasak, de itt is az a probléma, hogy nem tud eljutni a munkahelyre.

Az infrastruktúrát hozzáírjuk a gondolattérképhez.

Elmondta, hogy a mostani mentorokat fel kell készíteni ennek a rétegnek a problémájára, mert nem tudják hogyan kell ezeket kezelni.

**2. workshop**

2016.11.08-án délután a szakképző intézmények, köznevelési intézmények, képzési szakértők, Kormányhivatal képviselőivel megtartott egyeztetés.

Felvezető előadásként ismertetésre került a megyei önkormányzat, mint konzorciumvezető által benyújtott pályázat főbb elemei, a megye foglalkoztatással kapcsolatos adatai. Bemutatásra kerültek a projektmenedzsment és a paktumiroda munkatársai. A résztvevőkkel röviden ismertetésre került az előző workshopok tartalma és eredménye**.**

A workhop munkamódszere a SWOT analízis: képzési rendszer és a munkaerőpiac Győr-Moson-Sopron megyében. A résztvevők kis csoportokban dolgozva összegyűjtötték a témával kapcsolatos erősségeket és gyengeségeket. Ezt követően közösen megvitatásra került, hogy a felmerült gyengeségek közül, melyek kezelhetőek a paktum keretében. Kiemelt feladat a szemléletformálás mind munkáltatói, mind munkavállalói, mind a képzőszervek részéről.

**3. workshop**

2016.11.09-én délelőtt a helyi akciócsoportok, megyei civil és nonprofit szféra, szakszervezetek, valamint a kisebbségi/nemzetiségi önkormányzatok képviselőivel. megtartott egyeztetés.

Felvezető előadásként ismertetésre került a megyei önkormányzat, mint konzorciumvezető által benyújtott pályázat főbb elemei, a megye foglalkoztatással kapcsolatos adatai. Bemutatásra kerültek a projektmenedzsment és a paktumiroda munkatársai. A résztvevőkkel röviden ismertetésre került az előző workshopok tartalma és eredménye**.**

A workhop munkamódszere a SWOT analízis, amellyel a foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekhez szolgáltat információt a helyi akciócsoportok, megyei civil és nonprofit szféra, szakszervezetek, valamint a kisebbségi/nemzetiségi önkormányzatok szemszögéből.

A közös munkához 3 csoport alakult: az első csoport az erősségeket írta össze, a második csoport a gyengeségeket, míg a harmadik pedig a lehetőségeket.

Az elhangzottak értékes gondolatok a paktum célrendszerének ill. tevékenységének összeállítását segítették.

**4. workshop**

2016.11.15-én délelőtt a workshop alkalmával a saját szakterületén magas szintű szakmai tudással rendelkező, széles látókörrel bíró munkaerő-piaci szakemberek, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének tagjai és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Győr-Moson-Sopron Megyei Igazgatóság képviselői, valamint a paktum konzorciumi tagjainak véleményét gyűjtöttük össze.

Felvezető előadásként ismertetésre került a megyei önkormányzat, mint konzorciumvezető által benyújtott pályázat főbb elemei, a megye foglalkoztatással kapcsolatos adatai. Bemutatásra kerültek a projektmenedzsment és a paktumiroda munkatársai. A résztvevőkkel röviden ismertetésre került az előző workshopok tartalma és eredménye**.**

A workhop munkamódszere a SWOT analízis. Ez alkalommal a foglalkoztatók, munkaadók, vállalkozók szempontjából vizsgáltuk a témát építve korábbi workshopok tapasztalataira.

Az előző 3 workshop gondolatai egy táblázatban kerültek összegzésre. Ezen az ülésen az erősségek megtárgyalását kezdték meg a résztvevők.

Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége részéről felmerült:

* a Népfőiskola keretében ki lehetne emelni, taníttatni a hátrányos helyzetű gyerekeket.
* Inas program kellene. Az állam adjon ösztöndíjat, aminek magas legyen az összege.
* Súlypontváltás elengedhetetlen. Ne csak a multik legyenek, a kis-és közép vállalkozókra is nagy szükség van.
* Fontos a minőség a képzésben. A színvonalat is emelni kellene, hogy a mai kornak megfelelő legyen.
* Az iskolák kommunikáljanak a vállalkozókkal, hogy mit kell képezni. A szakoktatóknak nincs meg a továbbképzése. Nincs kommunikáció. Olyan termékeknek a beszerelésért tanítják, ami már nincs forgalomban.
* Elöregedés: most még vannak olyan szakemberek, akik át tudják adni a tudást, de ha ők elmennek nyugdíjba, már nem lesz, aki át tudja adni.
* Nagy lehetőség van a romaságban. Sok gyereket lehetne képezni, elindulna a felzárkózás a munka által, így visszajönne a munka becsülete.

A Nemzeti Agrárkamara részéről felmerült:

* Nehezen igazodnak el azok, akik gyakorlati helyként szeretnének működni. Nem tudják, melyik kamarához menjenek, nem egyértelmű.
* Nagyon szigorúak a feltételek is, hogy valaki gyakorlati helyként működhessen. Ebből a szempontból a magunk ellenségei vagyunk.

Összefoglalva:

* Egyeztető fórum szükségessége, amely biztosítaná a kommunikációt a képzési és a gazdasági szereplők között.
* Pályaorientációs konzorciumok működése.
* Pályázati aktivitás – nyitottak a munkaerő piaci szereplők pályázati források felhasználására.
* Második szakma igénybevételének lehetősége.
* Kevés az információ. A kommunikáció és az információ fókuszba került
* Duális képzéseknél probléma a gyakorlati helyeknek való megfelelés szigorú követelményrendszere. Kamarák nagyobb szerepvállalása, a potenciális gyakorlati helyek kialakításában.
* Hatékony oktatási marketing.
* Felsőoktatási szakképzési bázis - itt is van probléma, a szakmunkások nem olyan megbecsültek. Ez egy országos probléma.

**5. workshop**

2016.11.15-én délután a workshop alkalmával a saját szakterületén magas szintű szakmai tudással rendelkező, széles látókörrel bíró munkaerő-piaci szakemberek, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének tagjai és a Kisalföldi Vállalkozásfejlesztési Alapítvány képviselői, valamint a paktum konzorciumi tagjainak véleményét gyűjtöttük össze.

Felvezető előadásként ismertetésre került a megyei önkormányzat, mint konzorciumvezető által benyújtott pályázat főbb elemei, a megye foglalkoztatással kapcsolatos adatai. Bemutatásra kerültek a projektmenedzsment és a paktumiroda munkatársai. A résztvevőkkel röviden ismertetésre került az előző workshopok tartalma és eredménye**.**

Az első 3 workshop gondolatai egy táblázatban kerültek összegzésre. Ez az ülés a vállalkozói szféra által összeállított erősségek megtárgyalásával folytatódott.

Összefoglalva:

* Erős gazdasági bázis a megyében.
* Tőkeerős multi környezet, azonban ez gyengeség is mert nagy az elszívó hatása. A megyében jellemző a gépjármű gyártás, sajnos emellett eltörpülnek a szolgáltató szakmák. Ezen a területen is munkaerő hiány van.
* Az egyetem sokat dolgozik az AUDI-val, egy tőkeerős multinacionális cég nagyon sok programot tud indítani pl. képzés, továbbképzés, munkaidő szabadidő egyensúlyának megtartása, munkaerő megőrzése. Kisvállalkozói szemmel nézve ez nem igazán jó, de az állami projektek azért jönnek létre, hogy erősítsék a hazai kisvállalkozói szektort. Fel kell venni a versenyt a multikkal, oda kell csábítani az embereket kényeztetni kell, bár ez nem megszokott egy kisvállalkozói szemmel nézve. Próbáljuk az állami forrásokat ezekre igénybe venni.
* A kisvállalkozói réteg a multikkal szemben a versenyt nem tudja felvenni.
* Ha a szolgáltatási szakmákat nézzük, ha megemeljük a juttatásokat azzal a költségeket növeljük a lakosság felé ezt a plusz költséget nehéz érvényesíteni. A támogatásoknak az lenne a lényege, hogy ezeket a költségeket csökkentsék.
* Fontos lenne a szakmák becsületének visszaállítása.
* A munkáltatók nyitottsága a hátrányoshelyzetűek foglalkoztatására.
* Társadalmi érzékenyítésre szükség lenne a helyes ösztönzök megválasztása mellett. Ne csak az ösztönző rendszer miatt foglalkoztassanak hátrányos helyzetű embereket. Itt is fontos lenne a szemlélet váltás. A hátrányos helyzetű emberekkel speciálisan kell bánni. Mentorálási lehetőség. Komoly háttértámogatás szükséges, hogy integrálni lehessen őket nagyon nehéz ezeket az embereket segíteni. Vannak már szociálisan vállalkozások van már néhány példa. Politikai döntéshozásban kellene ennek a témának bekerülnie. Szociális vállalkozásokat külön támogatni kell.
* Közlekedés infrastruktúra az országos átlagnál jobb. A munkahelyek elérhetősége a megyében országos átlagnál jobb. Az egyik csoport kiemelte, hogy jó az infrastruktúra, de nagyon sugár irányú Győr központú. Falú helyeken a kereszt irányú közlekedés nagyon nehézkes. Az Audi ezt részben megoldotta vagyis felszállhat más is az Audis buszokra nem csak az ott dolgózók.
* Élhető települések, szolgáltatások elérhetősége, színvonala
* Védjegyhálózatok- közösségi marketing
* A megyei foglalkoztatási paktum programban a munkavállalót kell támogatni.

**6. workshop**

2016.11.15-én délután a megyei kamarák, kis-és középvállalkozói szféra képviselőivel megtartott egyeztetés.

Felvezető előadásként ismertetésre került a megyei önkormányzat, mint konzorciumvezető által benyújtott pályázat főbb elemei, a megye foglalkoztatással kapcsolatos adatai. Bemutatásra kerültek a projektmenedzsment és a paktumiroda munkatársai. A résztvevőkkel röviden ismertetésre került az előző workshopok tartalma és eredménye**.**

Az első 3 workshop gondolatai egy táblázatban kerültek összegzésre. Ez az ülés a vállalkozói szféra által összeállított gyengeségek megtárgyalásával foglalkozott.

Összefoglalva:

* Szakemberek hiánya a képzésben. Szigorú előírások tanuló foglalkoztatásra vonatkozóan. Sok a járulék, amit fizetni kell. Az egyedül lévő szakemberek, amíg képeznek, addig nem tudják a munkájukat végezni
* Munkáltatók (cégek) szerepe a gyakorlati (esetleg elméleti) képzésben.
* Nyugdíjas kollégákat kellene bevonni az oktatásba. Egyfajta mentor szerepbe bevenni őket. Az idős szakemberek jelenléte a hagyományos képzési formákból hiányzik.
* Fontos a mentorálás, hogy azok az emberek, akik bekerülnek a programba, bent is tudjanak maradni.
* *Pályaorientációban való együttműködés (általános iskolák szerepe.).* Minél hamarabb kell orientálni a fiatalokat. Van, ahol már óvodás korban elkezdik ezt. A gyerekeknek segítséget kell nyújtani. Ez az erősség mellett egyfajta gyengeségként is jelentkezett.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara hozzászólása: A kamara ezzel foglalkozik. Vannak elmaradások a pályaorientáció tekintetében, de gyakorlatilag évekkel visszamenőlegesen van erre program. Bővítették a kamarák pályaorientációs és szakképzéses feladatait. A célcsoport az általános iskola, azok a tanulók, akik szakirányba mennek tovább, ezen belül is a hiányszakmák képzésén van a hangsúly.

A Győri Műszaki Szakképzési Centrum hozzászólása:A pályaorientációt az erősségek között említettük. Az országban egyedül itt működik erre a célra felállított konzorcium. De meg lehet kérdőjelezni, hogy ez elég-e.

Az IPOSZ hozzászólása: A konzorcium eredményesen megrendezte a pályaválasztási bemutatót. Az IPOSZ minden jellegű támogatás nélkül végzi ezt. Általános iskolás 6-7. osztályos tanulóknak tartanak előadást, tájékoztatót, illetve lehetőséget is biztosítanak nekik, hogy az egyes vállalkozók műhelyeibe bemehessenek. Be kellene hozni a nehéz helyzetű fiatalokat a képzésbe. OKJ-s képzések helyett alacsonyabb követelményű képzésekbe, hiányszakmák képzésébe kellene őket bevonni. Elmondta, hogy ők indítanak ezzel kapcsolatban egy ilyen jellegű akciót. Nagy tartalékok vannak ezen a területen.

* *Alulmotivált tanulók.*
* *Szakmai presztízs hiánya.*

Szorosan összefügg, ha lenne presztízse a szakmának, akkor a motiváltság is más lenne

* *Tárgyi feltételek hiánya a szakképzésben.*
* *Alulfizetés a hiányszakmában.* Ezeket a paktum nem tudja kezelni.
* Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara hozzászólása: több támogatás is van oktatói támogatás, bértámogatás, eszközfejlesztési támogatás, tanulói támogatás (éves szinten 170.000 Ft.), tanműhely fenntartási támogatás. Van forrás, csak sok vállalkozó erről nem tud. A szakképzésben lévő tanulók összetétele nem mondható túlságosan optimálisnak. A vállalkozó réteg sok-sok tanuló után kezdi elveszíteni az önbizalmát. Nem motivált tanulók lépnek be a képzésbe és ez elveszi a vállalkozók kedvét a további tanulóképzéstől. Probléma, hogy kevés gyerek megy szakképzésre. Ha ezen nem tudunk drámai módon változtatni, akkor bármit tehetünk, nem lesz, aki dolgozzon.
* *A szülők gondolkodása/gondoskodása*. Ez összefügg a pályaorientációval.
* *Kevés példakép.* Be kellene mutatni az adott szakmát, el kell menni a vállalkozóhoz és annak pedig ezt lehetővé kell tenni. Legfontosabb, hogy a vállalkozónak kellene propagandát csinálnia a saját szakmája iránt. Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara kidolgozott egy programot, ami vendéglátás tekintetében működött. Az iskolaigazgatókkal együttműködve meghívtak szakembereket az iskolákba előadást tartani. A kereskedelmi tagozatnál ez már elindult, de még gyerekcipőben jár. A többi tagozat is jelezte, hogy ezt átveszik. Jelen van a kapacitás, a kommunikáció és a szervezés hiánya. Az országos média szerepének hangsúlyozása, ez ráirányíthatná egy-egy területre a figyelmet. Marketing, PR tevékenység fontos lenne.
* *Oktatói bérek.*
* *Nincs megfelelő kapcsolat a képzők és a munkáltatók között.* Magyarországon az iskola veszi fel a gyereket és úgy megy gazdálkodó szervhez. Németországban ez fordítva van. Mind a 2 oldal próbálkozik. Beépített automatizmus is van, de inkább csak önkéntes ez az együttműködés. Amig a német modell nem jön be, addig is érdemes lenne a jó példákat felkarolni. Lukács iskola és az Audi kapcsolata, ezt más intézményekben is meg kellene valósítani. A multiktól tanulnunk kellene.
* *Felsőoktatás-szakképzés egyensúlya (szakképzés alacsony presztízse).* A 8. osztályosoknak csak nagyon kis része tanul valamilyen szakmát, sokan gimnáziumban mennek, onnan pedig tovább a felsőoktatásba. A felsőoktatásban probléma a duális képzés hiánya. Ez külföldön már kialakult. Fizetési problémák.
* *Alternatív (atipikus) foglalkoztatási formák hiánya.* Ez is egy országos probléma. Nem szívesen fogadják a munkáltatók a klasszikus foglalkoztatáson kívüli lehetőségeket (távmunka, részmunka), pedig sok munkavállaló vállalná. Nők esetében a részmunkaidő (pl. GYES-ről visszajövők) nagyon jó megoldás lenne.
* *A tudatos beillesztési rendszer + érzékenyítés hiánya (vezetési módszerek ismeretének hiánya).*
* *A közmunka és az elsődleges munkaerőpiac közötti átjárás hiánya.*
* *A munkaerő-kölcsönző cégek nagy részesedése (biztonság hiánya).* A munkaerőpiaci cégek nem a kvalifikált munkaerőt kölcsönzik. Pályázat szempontjából hátrányos, a kölcsönző cég nem fogja bevonni a pályázatba a nála dolgozó embert. Aki munkaerő-kölcsönző cégtől kerül ki, ott hiányzik a biztonság, mivel ez egy határozott idejű dolog.
* *Az önfoglalkoztatást támogató rendszerek hiánya (nem feltétlenül pénz!)* Az önfoglalkoztatásra jelenleg is vannak támogatási formák. A támogatás megszűnése után is segíteni kellene őket, pl. tanácsadással.

## 4.1 Fényképek

***2016.11.08.***

***2016.11.09.***

# 5. Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum Együttműködési Megállapodás

***2016.11.15.***

***Győr, Városház tér 3.***