

## ELMARADOTT ORSZÁGRÉSZEK ÉS MUNKAERŐPIAC: WIN-WIN MEGOLDÁSI LEHETŐSÉGEK | Felzárkózó települések munkaerőpiaci kutatás (részletes eredmények és javaslatok, 1.0)

## A DOKUMENTUM CÉLJA

- A Magyar Máltai Szeretetszolgálat, a Magyar Ökumenikus Segélyszervezet és a Baptista Szeretetszolgálat felkérésére **országos munkaerőpiaci kutatást végeztünk**. A kutatás célja, hogy **az elmaradott kistérségek lakói számára a for-profit szektorban potenciálisan szóba jöhető munkalehetőségek, az ezeket nyújtó vállalatok igényeinek / elvárásainak feltérképezése**, ezzel segítve a „Felzárkózó települések” program sikerét.
- **2020. április és szeptember 4. között 33 szakértői mélyinterjút és 2 fókuszcsoport végeztünk a piac kulcsszereplőivel**: potenciális munkaadó vállalatok HR vezetőivel, munkaerő-kölcsönzők tapasztalt munkatársaival, szakszervezetek vezetőivel és segítő kollégákkal az érintett falvakban (az interjúalanyok listája a módszertani részben található).
- Jelen dokumentumban **1) bemutatjuk az elmaradott kistérségek lakói számára releváns munkalehetőségeket és a munkakörülményeket, 2) összefoglaljuk a kutatás során eddig gyűjtött elvárásokat, problémákat, tapasztalatokat** – munkaadói és munkavállalói oldalon egyaránt, **3) bemutatunk sikertörténeteket, és 4) az interjúkon elhangzottak alapján javaslatokat adunk arra, hogy milyen eszközökkel érdemes segíteni a felzárkózó települések lakóinak for-profit szektorban való elhelyezkedését.**
- A kutatás eredményei alapján dokumentum végén **továbblépési lehetőségeket mutatunk be.**

# TARTALOM

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek
- PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK - problémák, javaslatok, együttműködések
- A KUTATÁS TOVÁBBI LÉPÉSEI – nyitott kérdések
- MELLÉKLETEK

## ■ **MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása**

- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek
- PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK - problémák, javaslatok, együttműködések
- A KUTATÁS TOVÁBBI LÉPÉSEI – nyitott kérdések
- MELLÉKLETEK

# A KUTATÁS | Az országos munkaerőpiaci kutatást a hátrányos helyzetűek tartós elhelyezkedése érdekében 2020. április-augusztus között végezzük

## CÉL:

Az elmaradott kistérségek lakói számára a **for-profit** szektorban potenciálisan szóba jöhető munkalehetőségek, az ezeket nyújtó **vállalatok igényeinek / elvárásainak feltérképezése**, ezzel segítve a „Felzárkózó települések” program sikerét.

## MEGBÍZÓK:



## FÓKUSZ:

Magas iskolai végzettséget **nem igényelő, nem kvalifikált** munkavállalók számára nyitott, **könnyű betanított munkák**, melyek kevés munkatapasztalattal, **tapasztalat nélkül is** elérhetőek.

## MÓDSZERTAN:

**Desk research**, elérhető információk feltérképezése a szükséges mértékben.

Moderált szakértői **mélyinterjúk a piac kulcsszereplőivel:**

- Munkaadó **vállalatok HR vezetői**
- **Munkaerő-kölcsönzők** tapasztalt munkatársai
- **Szakértő szervezetek** vezetői
- **Szociális munkások és segítő kollégák** az érintett falvakba.

= **KOMPLEX ÉS ÁTFOGÓ**  
**MEGKÖZELÍTÉS**

# INTERJÚALANYOK 1. | A munkaadói oldalon 11 céggel interjúztunk, törekedve a heterogén háttérre

CÉGNÉV / Interjúalany beosztása	ÁGAZAT	TEVÉKENYSÉG	TELEPHELY
<b>AXON</b> Kábelgyártó Kft./ HR vezető	IPAR	Kábelgyártás	Kecskemét
<b>BAKOSFA</b> Kft / Tulajdonos és ügyvezető	IPAR, KERESKED.	Faipari gyártás és kisker.	Budapest, Pest megye
<b>CONTINENTAL</b> AUTOMOTIVE HUNGARY KFT. / HR vezető	IPAR	Autóelektronikai termékek, gumi alapú termékek gyártása	Budapest, Debrecen, Veszprém, Nyíregyháza, Szeged, Makó, Vác
<b>COOPERVISION</b> Kft./ Fizikai, betanított munka toborzó	IPAR	Kontaktlencsegyártás	Gyál
<b>DHL</b> Hungary / HR specialista, toborzási terület	IPAR	Szállítmányozás	Országos
<b>FINO-FOOD</b> Kft./ HR vezető	IPAR / KISVÁLLALKOZÁS	Élelmiszer-feldolgozás	Kaposvár
<b>FŐKERT</b> NONPROFIT ZRT./ HR vezető	KERTÉSZET	Parkfenntartás/ kertépítés	Budapest
<b>KATICA TANYA</b> / Ügyvezető, tulajdonos	KISVÁLLALKOZÁS	Élményközpont	Patca
<b>MEZŐHEGYESI MÉNESBIRTOK</b> / Munkaügyes	MEZŐGAZDASÁG	Állattartás	Mezőhegyes
<b>P&amp;G</b> Hyginett Kft/ Kontraktor koordinátor	IPAR	FMCG	Csömör, Gyöngyös
<b>TESCO</b> Magyarország Kft./ HR vezető; Területi vezető	KERESKEDELEM	Üzletláncok	Országos



## INTERJÚALANYOK 2. | A cégek mellett **munkaerő-közvetítő cégeket** is megkerestünk, mert jelentős szerepük van e munkavállalók tekintetében

CÉGNÉV / Interjúalany beosztása	PARTNEREK (példák)	ELHELYEZKEDÉS
<b>PROFESSION.HU</b> Kft.*	Nem nyilvános	országos
<b>TRENKWALDER RECRUITMENT</b> Kft. / É-Mo régió vezető	Flextronix, Procter & Gamble, Lego, Samsung, Siemens, stb.	Észak-Magyarország régió
<b>TRENKWALDER RECRUITMENT</b> Kft. / országos marketing és sales vezető, területi vezető Somogy, Tolna, Baranya ( 3 fő vett részt)	Flextronix, Procter & Gamble, Lego, Samsung, Siemens, stb.	Dél-Dunántúl régió
<b>VIAPAN DOLOGIDŐ</b> Kft. / tulajdonos és alapító	Nem nyilvános	országos
<b>WHC</b> Kft. / É-Mo. területi vezető	Nem nyilvános	Észak-Magyarország régió
<b>WHC</b> Kft. / D-Dt. területi vezető	Nem nyilvános	Dél-Dunántúl régió



\* Profession.hu Kft.-től statisztikai adatokat kaptunk a 2019-es évre vonatkozóan.

## INTERJÚALANYOK 3. | A cégek mellett a szakszervezetektől és szakértőktől is fontos információkat kaptunk

MEGNEVEZÉS / Interjúalany beosztása	TERÜLET
KERESKEDELMI ALKALMAZOTTAK SZAKSZERVEZETE / szakszervezeti elnök	a kereskedelemben reprezentatív szakszervezet
MEZŐGAZDASÁGI, ERDÉSZETI, ÉLELMISZERIPARI ÉS VÍZÜGYI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE / szakszervezeti elnök	mezőgazdaság, élelmiszeripar, erdészet
VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG/ szakszervezeti alelnök	nehéz-, gép- és autóiparban dolgozókat összefogó szakszervezeti szövetsége
KÉZENFOGVA ALAPÍTVÁNY / munkaerőpiaci szolgáltatásvezető	Fogyatékkal élők piaci foglalkoztatása
NAPRA FORGÓ CSOPORT / szakmai igazgató	Megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci reintegrációja
SALGÓTARJÁNI FOGLALKOZTATÁSI NONPROFIT KFT. / Ügyvezető	Közfoglalkoztatottak reintegrációja piaci munkakörökbe (a szakértő volt polgármester az egyik felzárkózó településen, tapasztalatait erről is megosztotta).



## INTERJÚALANYOK 4. | A nem üzleti, helyi tapasztalatokat elsődlegesen a célcsoporttal dolgozó **szociális munkásoktól és segítő kollégáktól** gyűjtöttük be

NÉV	TELEPÜLÉS	SZERVEZET
<b>Bán Ildikó</b>	ÉAR Modellprogram vezetője	Magyar Máltai Szeretetszolgálat
<b>Bodrog Csilla</b>	Pécs és Hirics / Dél-Dunántúl	Magyar Máltai Szeretetszolgálat
<b>Csonka Attila</b>	Lakócsa / Somogy megye	Magyar Ökumenikus Segélyszervezet
<b>Farkas Laura</b>	Munkaerőpiaci programok/D-Dtl	Magyar Máltai Szeretetszolgálat
<b>Horváth Attila</b>	Prügy / BAZ	Magyar Máltai Szeretetszolgálat
<b>Kéri Diána</b>	Csenyéte / BAZ	Magyar Máltai Szeretetszolgálat
<b>Kövesdi Sándor</b>	Régiós koordinátor / D-Dunántúl	Magyar Máltai Szeretetszolgálat
<b>Major Gábor</b>	Adósságkezelés	Magyar Máltai Szeretetszolgálat
<b>Mester Balázs</b>	Baktalórántházai járás / Somogy	Baptista Szeretetszolgálat
<b>Mida Tamás</b>	Boldogkőújfalu / BAZ megye	Magyar Ökumenikus Segélyszervezet
<b>Sándor Tamás</b>	Vizsoly és környéke / BAZ megye	Magyar Ökumenikus Segélyszervezet
<b>Tasi Krisztina</b>	Tiszabő / JNSZ megye	Magyar Máltai Szeretetszolgálat
<b>Tyukodiné Cs. Mariann</b>	Baktalórántházi járás	Baptista Szeretetszolgálat
<b>Vass Tímea</b>	Baktalórántházi járás	Baptista Szeretetszolgálat
<b>Zombori Anita</b>	Kastélyosdombó / Somogy m.	Magyar Ökumenikus Segélyszervezet

# TARTALOM

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- **A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők**
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek
- PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK - problémák, javaslatok, együttműködések
- A KUTATÁS TOVÁBBI LÉPÉSEI – nyitott kérdések
- MELLÉKLETEK

# A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC BEMUTATÁSA | Összefoglalás

- I. **MUNKAERŐPIACI TRENDEK** – Első lépésben feltérképeztük, hogy a felzárkózó települések lakói szempontjából **milyen munkakörök jöhetnek szóba** a for-profit szektorban **az egyes ágazatokban** (gyártás/feldolgozó ipar, kereskedelem, mezőgazdaság, építőipar, takarítás/konyhai kisegítő munka). Ezek jellemzően az alacsony iskolai végzettséget igényelő, nem kvalifikált munkavállalók számára nyitott, **könnyű betanított munkák, segédmunkák**, amelyek kevés munkatapasztalattal, tapasztalat nélkül is elérhetőek. Az interjúk során illetve interneten elérhető anyagok alapján arról is szeretnénk egy képet nyújtani, hogy **ezeknél a munkaköröknél milyen trendek voltak a pandémia előtt és milyen változások figyelhetőek meg a pandémia után.**
- II. **MUNKAKÖRÖK ÉS JELLEMZŐIK AZ EGYES IPARÁGAKBAN** – Következő lépésben **ágazonként** bemutatjuk, hogy **milyen tevékenységet kell végezni ezekben a munkakörökben, milyenek a munkakörülmények, mik a munkaadók elvárásai, és mik az általuk tapasztalt jellemző problémák.** Az interjúk alapján egy képet adunk arról is, hogy **milyen munkavállalók tudnak az egyes munkakörökben hosszú távon jól teljesíteni.**
- III. **FELVÉTELI KÖVETELMÉNYEK AZ EGYES IPARÁGAKBAN** – Részletesen írunk a **legfontosabb munkaadói elvárásokról:** megjelenés, megbízhatóság, terhelhetőség, állóképesség, higiénia, finommotoros készségek, alapkompenciák, kommunikáció, érzelmi érettség, szakipari tudás.

# A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC BEMUTATÁSA | Összefoglalás

- IV. FELVÉTELI FOLYAMAT AZ EGYES IPARÁGAKBAN** – Összefoglaljuk, hogy a különböző iparágakban **mi a jellemző bérek, mi a felvételi folyamat, mik a HR jellemzők.**
- V. A MUNKAERŐPIAC SZEREPLŐI** – Végül összefoglaljuk a **munkaerőpiac szereplőit** (vállalatok HR vezetői, gazdák, építési vállalkozók, munkaerő-közvetítők és kölcsönzők, szakszervezetek), és **nyitottságukat a Felzárkózó Települések Program felé.**

Részletesen írunk a **munkaerő-közvetítő és kölcsönző cégek szerepéről**, tevékenységéről, előnyeiről és hátrányairól a munkaadók és a munkavállalók számára.

Összegyűjtöttük azt is, hogy a **szociális munkásoknak és segítő kollégáknak jelenleg milyen szerepe van a foglalkoztatásban** a felzárkózó településeken.

# POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC | A munkaerőpiac bemutatását a tapasztalható TRENDEK ismertetése mentén kezdjük el

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása

- **A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők**

## I. Munkaerőpiaci trendek

---

- II. Munkakörök és jellemzőik az egyes iparágakban
- III. Felvételi követelmények az egyes iparágakban
- IV. Felvételi folyamat az egyes iparágakban
- V. A munkaerőpiac szereplői

### A MUNKAERŐPIACI TRENDKET AZ ALÁBBI TÉMAKÖRÖK MENTÉN MUTATJUK BE

- 1. Kereslet és kínálat jellemzői, trendjei az álláskereső portálok adatai (Profession.hu) alapján**
- 2. Koronavírus előtti és utáni helyzet, összességében és iparági bontásban is, az interjúkra és desk research-re alapozva**
- 3. Az állami beavatkozások és hatásuk**

# TRENDEK | Az álláskereső portálok adatai is segíthetnek a trendek azonosításában *(Profession.hu adatbázis, 2019-es nem publikus adatok)*

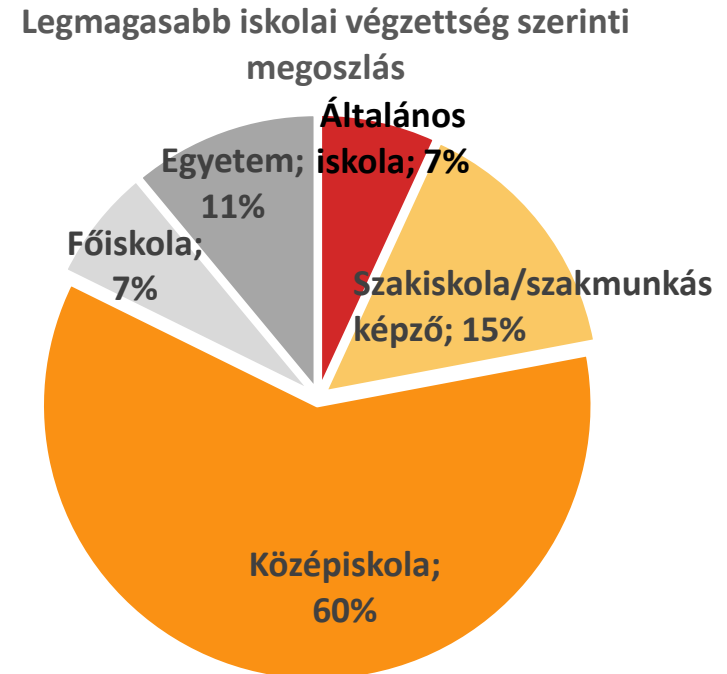
- **Fizikai/segéd/betanított munkások tekintetében még az online regisztrált munkaerőpiacon is látványos a közép- és nyugat-magyarországi régió munkaerőhiánya.** Jelentős különbség húzódik az ország **keleti és nyugati/középső** része között. Egyes keleti megyékben átlagosan jóval több jelentkező jut az állásokra, mint mondjuk Budapesten vagy a nyugati országrészben. Ez azért is alakult így, mert ezekben a megyékben **kevesebb a munkalehetőség**, viszont **arányaiban több az álláskereső** (Hajú-Bihar, Csongrád, BAZ megye). Míg 2019-ben Budapesten egy betanított munkára átlagosan 26-an jelentkeztek, addig pl. Hajdú-Bihar megyében 49-en, BAZ megyében 46-an.
- **Az online platformokon is túlkínálat van egyes alacsony végzettséget igénylő pozíciókra.**
  - **A legnagyobb az álláskínálat** az alábbi területeken (ezen állásokra a legkevesebb a jelentkező): **betanított munka, anyagmozgatás, rakodás, egyéb fizikai munka.** Itt akkora a kínálat, amit az álláskeresői piac már nem tud felszívni.
  - **A legvonzóbb munkák: csomagolás, feltöltés, házvezető, gondnok, bejárónő/takarítónő.** Itt a jelentkezők száma többszöröse a legkevésbé népszerű pozícióknak.

## TRENDEK | A Profession.hu adataiból az is látható, hogy ugyanakkor a célcsoportunknak erős versenytársai is vannak

- Az online portálon regisztráló munkakeresők profilja magasabb a mi célcsoportunkénál, annak ellenére hogy ők is fizikai/segéd/betanított munkát keresnek.

Ez bizonyítja, hogy i) bár a vállalatok hivatalosan nem támasztanak magas követelményeket, sok álláshoz valójában erős képességek kellene, ii) a „minőségi” munkaerő ebben a csoportban is magasabb végzettségű, mint 8 általános. A vállalatok szívesen vesznek fel magasabb végzettségűeket.

- 2019-ben a Profession.hu adatbázisában 95.000 regisztrált álláskereső volt **fizikai/segéd/betanított munka** területen. 36%-uk közép-magyarországi lakóhellyel rendelkezik, 64%-uk vidéki. **47%-uk több mint 10 éves tapasztalattal rendelkezett**, 9%-uk tapasztalat nélküli. Iskolai végzettség szerinti megoszlásukat azt mutatja, hogy **legnagyobb a középiskolai végzettséggel rendelkezők aránya.**





# TRENDEK | Bár a mezőgazdaság és az építőipar tekintetében nincs elég adat, a többi iparágnál egyértelmű, hogy **vonzó jövedelmeket** lehet elérni

- **A mezőgazdasági és építőipari pozíciók többsége nem az online munkaerő-portálokon kerül meghirdetésre, és nem itt jelentkeznek rájuk.**
  - Az online meghirdetett **mezőgazdasági és építőipari pozíciók száma alacsony, és ezekre a jelentkező is kevés.** A HR interjúink tanulsága alapján ezek a pozíciók nagyrészt személyes ismeretségeken keresztül, vagy ritkábban Facebook posztokkal kerülnek betöltésre.
- **A 8 általánost igénylő pozíciókban kínált nettó fizetés 150-250.000 Ft között alakul.** A táblázat a főbb betanított munkákat és a kínált átlagos nettó fizetést mutatja. Ezt a fizetési intervallumot saját HR interjúink is megerősítették.
- **Az interjúk tanulsága alapján a célcsoportunk nem vagy alig használja az álláskereső portálokat,** vélhetően azért, mert nem boldogulnak velük. A Facebook-ot viszont használják álláskeresésre is.

POZÍCIÓ	KÍNÁLT NETTÓ FIZETÉS
Gépbeállító	247 703
Betanított munkás	217 201
Minőségellenőr	211 218
Gépkezelő	208 537
Raktáros	207 208
Takarító	199 249
Targoncavezető	197 918
Konyhai kisegítő	197 897
Segédmunkás	195 815
Szobalány	193 399
Operátor	187 694
Csomagoló	163 325
Éttermi dolgozó	144 142

# TRENDEK | A betanított és segéd munkások tekintetében a koronavírus előtt összességében egyértelmű volt a munkaerőhiány és fluktuáció

## MUNKAERŐHIÁNY

= EXTRA KÖLTSÉGEK A MUNKAADÓKNAK,  
DE KEDVEZŐ A MUNKAVÁLLALÓKNAK

A publikált cikkek, szakmai elemzések alapján Magyarországon a termelő vállalatok több, mint 80 százaléka küzdött a **válság előtt a munkaerőhiány** adta nehézségekkel.

- Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében például 24 százalékponttal emelkedett az álláshirdetéseket feladó cégek száma 2019-ben.
- A Profession.hu, amely Magyarország legnagyobb álláskereső portálja, már 2018-ban arról írt, hogy a betanított munkások iránti kereslet megduplázódott, az előző évhez képest.

## FLUKTUÁCIÓ

A munkaerőhiány mellett ezekben a pozíciókban folyamatosan **20-50 százalékos a fluktuáció**.

- A tapasztalt, évek óta **lojális dolgozók hiánya csökkentett versenyképességet jelent** azokkal a vállalatokkal szemben, amelyek nagyobb arányban képesek megtartani rutinos munkavállalóikat.
- A folyamatos betanításnak **extra költségei** vannak, a betanítást végző munkatárs **csökkent hatékonysággal** tud dolgozni a betanítás ideje alatt.

# TRENDEK | Árnyaltabb képet kaphatunk, ha **iparágak szerint** is megnézzük; ehhez a jellemző munkaköröket is megjelenítettük

IPARÁG	JELLEMZŐ MUNKAKÖRÖK	TRENDEK PANDÉMIA ELŐTT
GYÁRTÁS / FELDOLGOZÓIPAR	Gyártósori <b>operátor</b> , anyagmozgató, gépkezelő, csomagoló	<b>Növekvő</b> munkaadói kereslet, oka a szektor bővülése
KERESKEDELEM	<b>Árufeltöltő</b> , anyagmozgató, rakodó, (online) bevásárlási asszisztens, pénztáros áruházi munkatárs	<b>Stabil, kissé csökkenő</b> kereslet, oka a szektor centralizálódása és a pozíciók optimalizálása (pl. Aldi, Lidl)
ÉPÍTŐIPAR	Építési <b>segédmunkás</b>	<b>Növekvő</b> munkaadói kereslet, oka a szektor bővülése
MEZŐGAZDASÁG	<b>Idénymunkás</b> , ritkábban <b>állandó munkakörök</b> Betakarítás, címezés, gyommentesítés, válogatás stb. Erdőgazd. segédmunkák	<b>Csökkenő</b> munkaadói kereslet, oka főleg a gépesítés.
TAKARÍTÁS / KONYHAI KISEGÍTŐ	<b>Takarítás és konyhai kiségitő munkák</b> (főként nők számára) vállalatoknál, intézményeknél, vendéglátásban	<b>Stabil</b> , nincs lényegi változás az intézmények és vállalatok számában. Kevés ember dolgozik a célcsoportból ilyen munkahelyen.

= MUNKAADÓI  
OLDALRÓL NEM  
MINDEN IPARÁGBAN  
VOLT NÖVEKVŐ  
KERESLET

*A jellemző munkakörökre a következő alfejezetben részletesen visszatérünk.*

# TRENDEK | A koronavírus válsághelyzet keresletcsökkentő hatása a legtöbb iparágban látható

IPARÁG	JELLEMZŐ MUNKAKÖRÖK	TRENDEK PANDÉMIA ELŐTT	TRENDEK PANDÉMIA UTÁN
GYÁRTÁS / FELDOLGOZÓIPAR	Gyártósori <b>operátor</b> , anyagmozgató, gépkezelő, csomagoló	<b>Növekvő</b> munkaadói kereslet, oka a szektor bővülése	Elbocsátások, „minőségi cserék”. A kereslet várhatóan <b>1-2 évig megtorpan</b> .
KERESKEDELEM	Árufeltöltő, anyagmozgató, rakodó, (online) bevásárlási asszisztens, pénztáros áruházi munkatárs	<b>Stabil, kissé csökkenő</b> kereslet, oka a szektor centralizálódása és a pozíciók optimalizálása (pl. Aldi, Lidl)	Az elbocsátások nem jellemzőek. Viszont a kereslet <b>kissé tovább mérséklődik</b> .
ÉPÍTŐIPAR	Építési <b>segédmunkás</b>	<b>Növekvő</b> munkaadói kereslet, oka a szektor bővülése	Az elbocsátások nem jellemzőek. <b>Növekvő</b> munkaadói kereslet, a szektor bővülése folytatódik.
MEZŐGAZDASÁG	<b>Idénymunkás, ritkábban állandó munkakörök</b> Betakarítás, címezés, gyommentesítés, válogatás stb. Erdőgazd. segédmunkák	<b>Csökkenő</b> munkaadói kereslet, oka főleg a gépesítés.	Az elbocsátások nem jellemzőek. <b>Csökkenő</b> munkaadói kereslet, oka továbbra is a gépesítés.
TAKARÍTÁS / KONYHAI KISEGÍTŐ	<b>Takarítás és konyhai kisegítő munkák</b> (főként nők számára) vállalatoknál, intézményeknél, vendéglátásban	<b>Stabil</b> , nincs lényegi változás az intézmények és vállalatok számában. Kevés ember dolgozik a célcsoportból ilyen munkahelyen.	Takarításban koronavírus alatt is <b>enyhe bővülés</b> , nagyobb tisztasági elvárások miatt. Konyhai munkák visszaestek. <b>Középtávon stabil, enyhén csökkenő.</b>

# TRENDEK | Interjúalanyaink összességében **negatív átrendeződést látnak a pandémia után**

- **Elbocsátások a gyártásban** a termelés időszakos leállása / visszaesése miatt.
- **Munkaerő-túlkínálat váltotta fel az** ezekben a pozíciókban tapasztalt **munkaerőhiányt** az elbocsátási hullám miatt.
- **Mostanáig jellemzően „minőségi cserék”** történtek. A cégek azokat a dolgozókat küldték el, akik kevésbé feleltek meg a követelményeknek, akik nem dolgoztak annyira jól .
- **A magas felmondási arány visszaesett** a betanított és segédmunkás pozíciókban, mert az emberek féltik a munkájukat.
- **Külföldről a válság miatt hazaérkező** munkaerő **egy része a válság után is itthon** szeretne elhelyezkedni (elsősorban az építőiparban).
- **Visszaestek a meghirdetett pozíciók**, a cégeknek kevesebbet kell költeniük a toborzásra, **mert „sorban állnak” a jelentkezők** – szemben azzal, hogy eddig „vadászni” kellett a jelentkezőket.
- **Ugyanakkor csökkent** a betanított és segédmunkások **külföldről történő pótlása** is (pl. Szerbiából, Ukrajnából érkező munkaerő).

# TRENDEK | Ezt részben ellensúlyozzák az állami munkahelymegtartó és -teremtő programok

- Az állam 2020 áprilisában **négy főbb programot** indított a foglalkoztatás körében:
  - **Munkahelyteremtő bértámogatási program** (új munkahelyek teremtésére)
  - **Munkabér kiegészítő program** (a meglévő munkahelyek bértámogatására részleges leállítás esetén)
  - **Képzési-, oktatási- és K+F program**
  - **Kiemelt ágazatok** programjai (turizmus, filmipar, mezőgazdaság, építőipar, közlekedés, logisztika, egészség), **vállalkozásfejlesztési** program.
- Az állam által indított munkahelyteremtő bértámogatási program kérelmét benyújtó vállalatok száma 2020. jún. 25-éig meghaladta a 12 ezret, és ez mintegy **180 ezer munkavállalót érint**.
  - A támogatási programokkal több mint **469 ezer álláshelyet védenek meg, 73 800 új munkahely** létrehozását támogatják rövid távon.
  - Legtöbb kérelem Hajdú-Bihar, Békés és Borsod-Abaúj-Zemplén megyéből érkezett.
  - A kérelmezők elsősorban a szálláshely-vendéglátás, kereskedelem, mezőgazdaság és építőipar ágazatok vállalkozásai.
  - A munkahelyvédelmi bértámogatás esetében az igénylők 95 százaléka mikro-, kis-, és középvállalkozás.
- A koronavírussal kapcsolatos intézkedések kezdetekor a **regisztrált álláskeresők száma 281 ezer volt. Számuk 376 ezret tett ki 2020. jún. 25-én**, amikor már többen kerültek ki a regisztrált munkanélküliek közül, mint amennyit frissen nyilvántartásba vettek.

# POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC | A munkaerőpiac megértését a MUNKAKÖRÖK részletesebb bemutatásával folytatjuk

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása

- **A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők**

- I. Munkaerőpiaci trendek
- II. Munkakörök és jellemzőik az egyes iparágakban**

---

- III. Felvételi követelmények az egyes iparágakban
- IV. Felvételi folyamat az egyes iparágakban
- V. A munkaerőpiac szereplői

# MUNKAKÖRÖK | *Előzetes áttekintés*

## EZEKET A MUNKAKÖRÖKET MUTATJUK BE

1. Ipari gyártás, feldolgozás
  2. Kereskedelem
  3. Mezőgazdaság
  4. Kisvállalkozások
- 

## RÉSZLETESEN E SZEMPONTOK MENTÉN

- Jellemző pozíciók és munkakörülmények
- Munkaadói visszajelzések
- Gyakori problémák
- Kik válnak be hosszú távon?

+ A munkaerő felvevő piacok jellemzőinek összefoglalása idény és állandó munka bontásban



# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Jellemző pozíciók és munkakörülmények

„A ROBOTEMBEREK”



## POZÍCIÓK

- Gyártósori összeszerelő, operátor, kézi operátor
- Gépkezelő
- Anyagmozgató
- Csomagoló

## MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

- **Monoton ismétlődő munka, rövid egyszerű feladatsor**, pl. csavar beillesztése, matrica felragasztása, doboz leragasztása, gépen egy piros lámpa felvillanásakor alapanyag töltés stb.
- **Öltözeti előírások**: legtöbbször egyenruha vagy szigorú öltözködési szabályok, sokszor védőruházat (pl. hajháló, védőszemüveg, munkaköpeny stb.)
- „Véget nem érő” **12 órás műszak. Éjjeli és nappali műszak váltásban**, mindkettő kötelező, ami negatívan hat a bioritmusra
- **Szigorú viselkedési szabályok** (pl. hova szabad és nem szabad belépni, korlát, biztonsági előírások stb.)
- **Rövid és adott időpontban lévő szünetek**, az ebédszünet is gyakran csak 20 perc, ami nem teszi lehetővé a meleg étel fogyasztást
- **Rendkívül transzparens teljesítmény**, hiszen a soron mindenki ugyanolyan tempóban kell dolgozzon
- **Alkoholfogyasztás tilos**, ebben zéró tolerancia
- **A feldolgozó ipari munka** (pl. húsipari, gyümölcs vagy zöldség feldolgozás) **könnyebb** és szabadabb munka, **mint a gyáripari** (pl. kozmetikai ipar, csomagolóipar, autóipar).

Kép: <https://www.portfolio.hu/uzlet/20180421/ot-dolog-amivel-megakadalyozhatjuk-hogy-gyilkos-robotok-pusztitsak-ki-az-emberiseget-283084>

# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Munkaadói visszajelzések

## MUNKAERŐ-KERESLET, FLUKTUÁCIÓ

- Nehéz hosszú távon megfelelő munkavállalókat találni, **munkaerőhiány van**.
- **A munkaadói elbocsátás rendkívül ritka, a sok felmondás miatt mégis nagy a fluktuáció** → a nagyobb gyárakban akár több száz munkavállalót vesznek fel minden évben, és **folyamatos a felvétel**.
- **A tapasztalatlan munkavállalók többsége 1-2 héten belül felmond**, sokan már első nap elmennek, vagy másnap nem jönnek vissza. Aki 2 hétig kibírja, annál viszont a bennmaradás esélye nagyobb.

## KÖZLEKEDÉS, BEJÁRÁS

- **A nagyobb gyárak buszjáratot biztosítanak** azon környékbeli településekre (általában 100 km-es körzetben\*), ahonnan 10-20 munkavállaló bejár. Ezek a műszak kezdéséhez és zárásához vannak igazítva.
- Ha viszont nincs buszjárat, akkor a **tömegközlekedéssel való bejárás** a felzárkózó településekről **szinte lehetetlen**, mivel a műszakváltás túl korai/késői órában van.
- **A pontos megjelenés a műszak elején elvárás**, ebben nincs tolerancia, nem alkalmazkodik a közlekedéshez. A megfelelő létszám a műszakkezdéskor kritikus, ennek hiányában nem tud elindulni a sor, ami óriási veszteséget okoz a munkaadónak.

# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Gyakori problémák (7/1)

## PROBLÉMA | MEG NEM JELENÉS, MŰSZAK KÖZBENI TÁVOZÁS, KÉSÉS

- **A leggyakoribb probléma az első hetekben.**
- **Utána is jellemző** pl. falunap után, rokonok halála után, igazoltan betegsége hivatkozva, közlekedésre/autó lerobbanására, családtag betegségére hivatkozva, akár indoklás nélkül is, igazolatlanul. stb.

### KÖVETKEZMÉNY:

- A munkaadó **2-3 igazolatlan hiányzást rendszerint szankció nélkül tolerál.**
- Amennyiben a munkavállaló kimarad, de más gond nem volt vele előtte, **a legtöbb munkaadó** második, harmadik stb. alkalommal is újra **visszaveszi.**

### MEGOLDÁSI LEHETŐSÉG:

- Több munkaadó említette, hogy a hiányzások alacsony szintjét, illetve a 6 havi **folyamatos munkavállalást bónusszal honorálja** ↔ ez sem segített markánsan csökkenteni a távolmaradást és lemorzsolódást, a pénz nem nagy motiváló erő.
- Alapvetően **kulturális változások kellene**: a rendszeres napi rutin kialakítása, felelősségtudat kialakulása.

*>> Kulturális  
változások: napi  
rutin,  
felelősségtudat  
kialakítása*

# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Gyakori problémák (7/2)

## PROBLÉMA | SZABÁLYKÖVETÉSI PROBLÉMÁK NEHÉZSÉGEK

- Ezen belül **legjellemzőbb** problémák:
  - **Mobilozás** műszak közben.
  - **Alkoholfogyasztás** a műszak előtt vagy közben.
  - **Étel- és italfogyasztás** a műszak közben.
  - **Engedély nélküli szünet** (WC-re el lehet menni, de csak akkor, ha a sorvezetőnek szólnak. Ekkor a sorvezető rendszerint helyettesíti addig az operátort.)
  - A sokadik alkalommal a **feladat felületes elvégzése, minőségi probléma.**
  - **Ellenszegülés** a felettesnek, az előírt feladatnak.
  - **„Önálló”, „kreatív” feladatmegoldás** a soron (én jobban tudom, hogy kell megcsinálni).
  - **Tiszteletlen magatartás** a felettesel/kollégákkal szemben.
  - A **biztonsági előírások** be nem tartása. (pl. korlátot nem fogja meg, a targonca zónában sétál.)

# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Gyakori problémák (7/3)

PROBLÉMA | SZABÁLYKÖVETÉSI PROBLÉMÁK NEHÉZSÉGEK *(az előző fólia folytatása)*

## KÖVETKEZMÉNY:

- A szabálykövetési problémák **nem járnak azonnali elbocsátással**. Csak akkor jelentenek gondot, ha a felettes észreveszi, és hivatalosan „elmarasztalják” a munkavállalót több alkalommal.

## MEGOLDÁSI LEHETŐSÉG:

- A munkakörülményeket, az erre vonatkozó **szabályokat a munkaadó rendszerint előre közli a munkavállalókkal**, fel tudnak rá készülni. Esetleg a célcsoportnak segítséget jelent ezen szabályok sokszori ismétlése, mentorálás a betartás fontosságáról.

*>> A munkakörülmények,  
szabályok előzetes  
megismertetése a  
munkavállalókkal*

# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Gyakori problémák (7/4)

## PROBLÉMA | BEILLESZKEDÉSI PROBLÉMÁK

- A soron akár csak **egy munkás gyenge teljesítménye** az egész sor lassulását, leállást okozhat → bónusz levonás is történhet mindenkitől. Az új munkavállalónak ez nehéz, és ha a többiek nem segítik őt kezdetben → konfliktus alakulhat ki.
- A munkavállaló konfliktusba kerülhet a kollégákkal más okból is, és **nem mindig képes ezt csendesen rendezni**. A fizikai erőszak ritka, de a kiabálás, veszekedés jellemző.
- Beilleszkedési problémát okozhat **a higiénia, piszkos/büdös ruházat, mosdó kulturálatlan használata**, melyek miatt a kollégák megszólják egymást.
- Beilleszkedési problémát okozhat **a túlzott igényesség** (volt ahol már az is gond volt, ha az új munkavállaló nem büntetett előéletű).
- Sokszor a beilleszkedési probléma képzelt, nem valós, csak **a munkavállaló túlzottan érzékeny**. „Kinéznek innen” – mondja, gyakran valóságalap nélkül.

# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Gyakori problémák (7/5)

## PROBLÉMA | BEILLESZKEDÉSI PROBLÉMÁK *(az előző fólia folytatása)*

### KÖVETKEZMÉNY:

- A kiabálást, veszekedést sem tolerálja a munkaadó, ha ismétlődik.
- Ezek a gondok **rendszerint nem jelennek meg a munkaadó szintjén**, csak akkor, amikor a munkavállaló már felmond.

### MEGOLDÁSI LEHETŐSÉG:

- Amennyiben a **műszakvezető, sorvezető odafigyel a beosztottakra**, elbeszélget velük, ezek a konfliktusok könnyebben orvosolhatóak. Ezért fontos, hogy jó vezetői képességekkel rendelkezzenek az alsó szintű vezetők is.
- A munkaadók alátámasztották, hogy **segíti az új munkavállaló beilleszkedését, ha már dolgozik náluk rokon, ismerős**. Erre a tapasztalatra épülve sok cégnél hatékonyan működik a **munkavállalói ajánló rendszer**.
- Fontos lenne egy munkahelyi **mentorálási rendszer**, ez ritka, de néhol már működő rendszer. Több más területen is segíteni tud, a beilleszkedésen kívül.

*>> Fontos, hogy jó vezetői képességekkel rendelkezzenek az alsó szintű vezetők is*

*>> Jól működik a munkavállalói ajánló rendszer*

*>> Munkahelyi mentorálási rendszer*

# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Gyakori problémák (7/6)

## PROBLÉMA | MONOTONITÁSTŰRÉS, ÁLLÓKÉPESSÉG

- **Monotonitástűrés:** a munkavállalónak „elege lesz”, nem bírja tovább a monoton/unalmas munkát.
- **Állóképesség:** a munkavállaló fizikailag nem bírja elvégezni a feladatot, belebetegedik, belerokkan.

### KÖVETKEZMÉNY:

- Ezen problémák következménye az, hogy a munkavállaló rövid időn belül **felmond**, vagy **nem jelenik meg**.

### MEGOLDÁSI LEHETŐSÉG:

- Sajnos **nem reális**, hogy a Felzárkózó települések azon munkavállalói, ahol a **helyes minta hiányzik**, és a **motiváció gyenge**, azonnal a gyáripárban kezdjenek el dolgozni. Itt a fenti jellegű terhelés túl nagy ahhoz, hogy könnyedén megfeleljenek a kihívásnak.
- Ezért **fokozatosságot** javaslunk, a munkához szocializáció **kezdődjön a valós munkával a közmunka pozíciókban aktív szociális munkával**, folytatódjon esetleg **mezőgazdasági, feldolgozóipari állandó munkában**. A gyáripárban megoldás lehet a **páros munkavállalás és a kismama sor** (ld. később.)

*>> A munkavállalás kezdődjön közmunkával és szociális munkával*

*>> Lehetőség szerint fokozatosság a piaci pozíciókban is*



# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Gyakori problémák (7/6)

## PROBLÉMA | FELETESSEL VALÓ KAPCSOLAT

- Felettesel való kapcsolat: a munkaadók is gyakran említik problémaként, hogy a **sorvezető pozícióba előléptetett operátorok nem mindig alkalmas vezetők**. Rendszerint kapnak képzést ezzel kapcsolatban, de páran „mintha elfelejtenék, hogy ők is onnan jöttek”. Az ilyen vezetőkkel nehéz kijönni, az ő soraikon a fluktuáció nagyobb.

### KÖVETKEZMÉNY / MEGOLDÁSI LEHETŐSÉG:

- A munkaadók egy része **képzéseket, bónuszokat** alkalmaz az újonnan kinevezett sorvezetők vezetői képességeinek emelésére. Többnyire az alkalmatlan vezetők előbb-utóbb a munkaadó részéről **elmarasztalásban** részesülhetnek.
- Jellemzően a **hátrányos helyzetű településekről jövő embereknek** kisebb az önbecsülésük, érzékenyebbek, nehezebben illeszkednek be, ezért **„több törődést”, odafigyelést, türelmet igényelnek**. Emiatt javasoljuk a **munkahelyi mentorálási programok** minél szélesebb körű bevezetését.

*>> Fontos, hogy jó vezetői képességekkel rendelkezzenek az alsó szintű vezetők is*

*>> Nagyobb odafigyelésre, több türelemre van szükség a vezetők részéről*

*>> Javasoljuk a munkahelyi mentorálási programok bevezetését.*

# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Gyakori problémák (7/7)

## PROBLÉMA | „EZÉRT A PÉNZÉRT NEM ÉRI MEG”

- Jellemző, hogy a **munkavállaló felmond**:
  - ha jobb órabérrel kecsegtető **idénymunkára** van kilátás, hiába rövid távú, mivel ezeknél az embereknél gyakran hiányzik a hosszabb távú szemlélet.
  - ha **jogosulttá válik a közmunkára**, hiszen itt kevesebb a pénz, de jóval kímélőbb a munka (vagy semmi).
  - ha egy **kicsivel magasabb munkabért ígérnek neki** máshol.

*>> Tanítani kell a hosszabb távú szemléletet, az élettervezést*

## KÖVETKEZMÉNY / MEGOLDÁSI LEHETŐSÉG:

- A pénzügyi és életvezetési program javaslatunkban (ld. később) részleteztük ezen komplex témakör differenciált megoldási lehetőségeit.

## NEM PROBLÉMA | BÜNTETŐJOGI TÉMÁK

### POZITÍVUM

- A munkaadók **nem tapasztalnak büntetőjogi problémákat**, pl. lopást, fizikai erőszakot, testi sértéseket.

# MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás | Kik vállnak be hosszú távon?

- **motivált, akar dolgozni és kitartó** - a munkaadók egyöntetű visszajelzése, hogy ha itt nincs gond, ez megvan, akkor a többi terület könnyen rendezhető, fejleszhető
- **megbízható, pontos megjelenik** a munkában
- **pontos és precíz munkavégzés**, pontos utasítás végrehajtás
- **monotóniatűrése magas**
- **jó fizikai erőben van, egészséges**
- **nincs konfliktusa** másokkal, csapatjátékos
- **látja és érti a munkája eredményét**, büszke tud lenni a munkájára, vagy valamilyen okból megszereti a gyártott terméket vagy a munkaadót
- **magas a stressztűrése**, bírja a nyomást, nem érzékeny és „lelkizős” (ha befejezte, akkor otthon el tudja engedni a munkát)
- **segít, ha ismerősei, családtagjai is ott dolgoznak**
- **DE az intelligencia nem jelent előnyt**, a túl intelligens munkavállaló túlgondolkodja a munkát, gyakrabban szegül ellen a szabályoknak vagy feletteseinek, illetve magasabbak az elvárásai



# MUNKAKÖRÖK 2. Kereskedelem | Jellemző pozíciók és munkakörülmények

„AZ ÁRUPAKOLÓ”



## POZÍCIÓK

- **Árufeltöltő, készletgazdálkodási munkatárs**
- **Pénztáros**
- **Áruházi munkatárs**
- **Bevásárlási asszisztens (online)**
- **Rakodó (raktár)**

## MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

- Polcok feltöltése a megfelelő cikkelemekkel, polcok átrendezése, rendben tartása, pénztári munkák, raktári rakodás, online rendelések összeállítása.
- A munkavállaló rendszerint sok kilométert tesz meg egy műszak során, összességében nagy súlyt emel, így **jó fizikai erőnlét szükséges**, de nők számára is elvégezhető munka.
- **Jellemzően nem csak egyféle munka:** a műszakvezető osztja be rakodásra, feltöltésre, pénztárosi munkára stb.
- **Egyforma öltözet:** Legtöbbször egyenruha, személyes higiéniai előírások – főként a boltterben történő munka esetén
- **Szabályozott munkaidő:** műszakok, hétvégi és esti munka, rövid és adott időpontban lévő szünetek.
- **Helyi láncoknál** (pl. CBA, Coop) **jellemzően kevesebbet kell dolgozni**, „kisebb a hajtás”, családias a légkör. A multinacionális láncoknál (pl. Aldi, Lidl, Tesco) a munkavállaló minden perce be van osztva, de a bér is magasabb.
- **Jó kommunikációs készség szükséges**, mivel a munkavállaló a boltterben dolgozik és a vevők megszólíthatják.

# MUNKAKÖRÖK 2. Kereskedelem |

## Munkaadói visszajelzések

### MUNKAERŐ-KERESLET, FLUKTUÁCIÓ

- **A munkavállalók száma az áruház méretének függvénye**, egy nagyobb Tesco/Auchan/OBI stb. akár 100+ betanított munkást is alkalmazhat. A szektor kb. 250-300.000 fő betanított munkást alkalmaz.
- **A válság előtt tapasztalható volt munkaerőhiány, így közvetítőkkal is dolgoztak a cégek**, kölcsönzött munkavállalók is voltak. Jellemzőbb, hogy ezeket 3 hónapos kölcsönzés után állományba veszik.
- **A fluktuáció magas: 25-50%**, ennek egyik oka, hogy a munkavállalók kívülről másnak, könnyebbnek látják ezt a munkát, mint amilyen valójában.
- **Az első 6 hónap a vízválasztó.** Aki kibírja, az akár sok évig is munkában maradhat.
- Az elvárás képzettség szempontból **8 általános**, de a tapasztalat az, hogy **magasabb végzettségűek is** jelentkeznek ezekre a pozíciókra, és sokan meg is kedvelik az itteni munkát.

### KÖZLEKEDÉS, BEJÁRÁS

- Elvárás a munkavállaló felé, hogy **önállóan közlekedjen a munkahelyre**, kivéve a nagyobb raktárközpontokat, ahol ritkán buszt is biztosítanak. Jellemző, hogy a munkavállalók **csoportokba szerveződve közösen autóznak**, mivel a tömegközlekedés gyér a műszak kezdési és végi időpontokban. A munkaadók nem tolerálják a késést.

## MUNKAKÖRÖK 2. Kereskedelem | Gyakori problémák (2/1)

TOVÁBBI RÉSZLETEKÉRT LÁSD MÉG:  
„MUNKAKÖRÖK 1. Ipari gyártás, feldolgozás |  
Gyakori problémák” FÓLIÁIT IS!

### PROBLÉMA | SOKFÉLE PROBLÉMA TAPASZTALHATÓ, JELLEMZŐEN:

- **SZABÁLYKÖVETÉS:** a felettes utasításainak betartása rendkívül fontos. A munkavállalónak talán saját alternatív javaslata is van az elvégzendő feladathoz, de ezt a felettesek nem tudják tolerálni.
- **MEG NEM JELENÉS:** itt hasonlóak a problémák és a szankciók, mint a gyártásban.
- **BEILLESZKEDÉS:** itt is hasonlóak a problémák a gyártáshoz.
- **KÉSÉS A MŰSZAK ELEJÉRŐL:** ez néhány figyelmeztetés után elbocsátással jár.
- **HIGIÉНИЯ:** a rendszeres tisztálkodás hiánya itt még nagyobb gondot okoz, mint a gyártásban. Bár ha ebben komoly gond van, az rendszerint már az elbeszélgetésen kiderül, és nem veszik fel.
- **KAPCSOLAT A FELETTESEL:** hasonló a helyzet a gyártáshoz. Egyes munkaadók fluktuáció minimalizáló bónusz rendszert vezettek be a felettesek ösztönzésére.
- **ITTAS ÁLLAPOTBAN ÉRKEZÉS / ALKOHOL FOGYASZTÁS:** ez azonnali elbocsátással jár, és sajnos gyakori probléma.
- **ÁRUHÁZI LOPÁS, ÉTELEK ELFOGYASZTÁSA AZ ELADÓTÉRBEN:** azonnali elbocsátással jár, de nagyon ritka. Vannak olyan jelentkezők a munkára, akiket „megelőz a hírük”, hogy máshol már lopáson érték őket, ezeket nem veszik fel. Erkölcsi bizonyítványt a törvény alapján nem kérnek.

# MUNKAKÖRÖK 2. Kereskedelem |

## Gyakori problémák (2/2)

### PROBLÉMA | SOKFÉLE PROBLÉMA TAPASZTALHATÓ, JELLEMZŐEN *(folytatás az előző oldalról):*

- A munkaadói felmondás itt is viszonylag ritka, **jellemzőbb, hogy a munkavállalók mondanak fel.** Ennek okai:
  - **Fizikai és szellemi erőnlét:** a munka fizikailag igen megterhelő, ezt a legtöbb jelentkező alábecsüli. A stressz is magas, feszített az ütem, ezt is alábecsülik. Ez az egyik leggyakoribb felmondási ok.
  - **Műszakrend:** a műszakok itt is úgy alakulnak, mint a gyártásban. Ez sok jelentkező számára meglepő, és nehezen teljesíthető, nehezen összeegyeztethető a családi élettel.
  - **Közlekedés a műszakokhoz:** mivel itt a buszjárat biztosítása nem jellemző, gyakran gond a bejárás. A munkaadó közlekedési hozzájárulást fizet, de ez nem elég arra, hogy a munkavállaló autót vegyen, tartson fenn és egyedül bejárjon. Csak megfelelő alapokkal/csoportos szervezkedéssel megoldható. A munkaadók szívesen figyelembe veszik, és a munkabeosztásnál együtt tartják a közösen ingázókat, de ha a csapat felbomlik vagy az autó működésképtelenné válik, akkor akár az egész csapat is munka nélkül maradhat.

>> *Közös ingázás megszervezése*

# MUNKAKÖRÖK 2. Kereskedelem |

## Kik vállnak be hosszú távon?

- **Motivált, akar dolgozni és kitartó**
- **Jól lát** (lejárát, EAN kód olvasása)
- **Olvasni tud, szövegértés:** a munkavállalók írásos utasítást kapnak a nap elején arról, hogy mit kell elvégezni. A cikkeknek helyét is pontosan kell érteniük a kiírás alapján, a lejáratot ellenőrizni stb.
- **Pontosan követi a szabályokat:** az utasítások pontos betartása, a felettes utasításainak felülbírálat nélküli teljesítése
- **Magas stressztűrés** a feszített munkaidő miatt
- **Jó kommunikációs készség,** mivel a munkavállaló a boltterben dolgozik és a vevők megszólíthatják
- **Megfelelő személyes higiénia**
- **Univerzálisan foglalkoztatható,** rakodásra, feltöltésre, pénztárosi munkára egyaránt alkalmasak
- **A pénztárosi munkához jó számolási készség is szükséges.**
- **DE a túlképzettség, intelligencia nem előny itt sem,** hasonló okból, mint a gyártásban (túlgondolkodja a munkát, gyakrabban szegül ellen a szabályoknak vagy feletteseinek, illetve magasabbak az elvárásai).





# MUNKAKÖRÖK 3. Mezőgazdaság | Jellemző pozíciók és munkakörülmények

„A BÉRESEK”



## POZÍCIÓK

- Zöldség/gyümölcs betakarítás
- Kukorica címerezés
- Kapálás, gyommentesítés
- Vetőmag válogatás, idegenítés
- Állatgondozás (kevés pozíció van)
- Erdőgazdálkodási segédmunka
- Kertészeti/parkfenntartási segédmunka

## MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

- **Kézi erővel** az idénynek megfelelő zöldségek vagy gyümölcsök leszüretelése, kukorica címerezése, gyomlálás, kapálás, magvak válogatása stb., erdőgazdálkodásban erdőterület tisztítása, állattartásban takarmányozás, almozás stb. Az állattenyésztési pozíciók száma alacsony, mivel ez a terület sokkal koncentráltabb, egyre inkább gépesített.
- Többnyire **idénymunka**, kevés az **állandó pozíció** ilyen alacsony végzettséggel. A gépi folyamatokhoz ezek a munkavállalók nem kerülnek közel.
- A munka **hagyományosan közelebb áll a célcsoport**hoz, ezt a munkát évszázadok óta végzik.
- **A munka időtartama rendszerint 8 óra.**
- A munkaadó rendszerint a munkavállalókat **busszal összegyűjti**, és képviselője a területüket kijelöli, ahol el kell készülnenek. A munkaadó képviselője végig a helyszínen marad, és felügyeli a munkát.
- Egyszerű munkák, ahol **betanítás nincs**, nagy kárt okozni a **munkavállaló nem tud**, személyi biztonsága nincs veszélyben.

# MUNKAKÖRÖK 3. Mezőgazdaság | Munkaadói visszajelzések

## MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

- **A munka viszonylag kötetlen**, ha a munkavállaló elfárad pihenhet, ha éhes ehet, ha szomjas ihat. A szünetek/idénymunkák **rendszerint napi bérért történnek**, de havi vagy heti bérrel is sok embert alkalmaznak állandóbb munkákra (pl. állattartás, erdőgazdaság, vetőmag idegenítés, fűszernövény csomagolás). **Ez a bérezés nagyon vonzó a célcsoportnak.**
- **A volt állami gazdaságok** (ma nagyrészt Bonafarm) is sok állandó munkavállalót foglalkoztat, ezeket az állásokat **„kihalásos alapon” töltik be**, ismeretségek, ajánlások alapján.

## MUNKAERŐ-KERESLET, FLUKTUÁCIÓ

- Nem nehéz megfelelő munkavállalókat találni, **munkaerő-túlkínálat van**. A megbízhatóbb munkavállalók évről évre visszatérnek, és ajánlanak újakat, ha szükséges.
- A munkaadó rendszerint nem alakít ki közeli kapcsolatot a munkavállalóval, nincs ráutaltság, hiszen a **munka egyszerű, könnyen betölthető, és rendszerint ideiglenes.**

# MUNKAKÖRÖK 3. Mezőgazdaság | Gyakori problémák

## PROBLÉMA | TÖBBFÉLE PROBLÉMA TAPASZTALHATÓ, JELLEMZŐEN:

- **NEM MEGFELELŐ MINŐSÉGŰ MUNKAVÉGZÉS:** a munkaadó rendszerint nem marasztalja el a **rosszul dolgozókat**, hanem egyszerűen **nem hívja őket legközelebb**.
- **NEM MEGFELELŐ TELJESÍTMÉNY:** a napi munka mennyiségét tapasztalati alapon határozzák meg, aki jóval ez alatt teljesít, azt sem fogják hívni legközelebb.
- **ALKOHOLFOGYASZTÁS:** nem tilos, de aki munkaképtelenné válik, azt legközelebb már nem hívják dolgozni.
- **HIGIÉНИЯ:** a rendszeres tisztálkodás hiánya itt is gondot okozhat, ha a munkavállalók többségénél nem ez a norma. Ebben az esetben a beilleszkedéssel gondja lehet a munkavállalónak.

# MUNKAKÖRÖK 4. Kisvállalkozások (pl. az Építőiparban és a Takarítás /konyhai kisegítő területen, stb.) | Jellemző pozíciók és munkakörülmények

„A MINDENES”



## POZÍCIÓK (ágazatok)

- Építőipar
- Szolgáltatások
- Turizmus
- Vegyes

Kép: <https://www.fotosearch.hu/CSP672/k6720782/>

## MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

- A kisebb vállalkozásoknak (építőipari cégeknek, takarító, vendéglátó, szolgáltató cégeknek) is **gyakran van szükségük alacsony végzettségű munkavállalókra**, egytől akár 10-20 főig.
- **A munkák itt nagyon vegyesek:** építőipari segédmunka, udvar/kert/mezőgazdasági terület rendben tartása, állatgondozás, takarítás, konyhai kisegítő munkák, rakodás, karbantartás stb.
- A kisvállalkozók is **képzettebb munkaerőt preferálnak** a gépekkel dolgozó, fuvarozó, pénzt kezelő, szakipari munkákra, de ritkán előfordul, hogy vészhelyzetben ezeket a munkavállalókat is bevetik.
- **A napi munka itt dinamikusan változik**, mivel a kisvállalkozó nincs olyan helyzetben, hogy folyamatos monoton munkát biztosítson. Ezért **mindenest keres, aki több területen is bevethető.**
- **Fontos az önállóság és a megbízhatóság**, a kisvállalkozó nincs abban a helyzetben, hogy folyamatosan felügyelje a munkát.
- **A magasabb intelligencia előny**, a munkavállaló legyen képes önállóan megoldani felmerülő gondokat.

# MUNKAKÖRÖK 4. Kisvállalkozások |

## Munkaadói visszajelzések (2/1)

### MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

- **Jellemző a fekete vagy szürke foglalkoztatás**, különösen az építőiparban. Ilyen konstrukcióban **a fizetés gyakorisága is rugalmas**, akár napi vagy heti bér is lehetséges.
- **Fontos a csapatmunka**, a kis csapat összehangoltan együtt dolgozik, egymás segítése, elfogadása kiemelten fontos.
- **A munkaadó kapcsolata minden munkavállalóval erős**, mélyen ismeri a munkavállaló viszonyait, gondolkodását. Igyekszik a jó munkaerőt motiválni, amennyire lehet, alkalmazkodik a munkaerő igényeihez, tudásához, kéréseihez. Két példa:
  - *„A takarítónőnk nem érti, miért nem én mondom meg neki minden nap, hogy mit kell takarítani, miért bíztam rá ezt Klárira, aki a szobafoglalásokat intézi. Ő Kláritól nem fogadja el az irányítást, hát igyekszem akkor én elmondani neki minden nap. Csak ez a takarítónőnk tudja hajnalban ilyen szépen és gyorsan felmosni az egész éttermet, szükség van rá.”*
  - *„A munkások második anyja vagyok. Az állami gondozásból jövő fiúval rengeteget foglalkoztam, lelkileg instabil volt. Mondtam neki, hogy sose lesz máshol ilyen helye, mégis elment Hollandiába a nagy pénzért, aztán 3 hét múlva itt sírt a küszöbön, hogy vegyem vissza.”*

# MUNKAKÖRÖK 4. Kisvállalkozások |

## Munkaadói visszajelzések (2/2)

### MUNKAERŐ-KERESLET, FLUKTUÁCIÓ

- **A kisvállalkozások az alacsony végzettségűek „krémjét” keresik**, akik nem minta/munkához szocializáció hiánya, vagy alacsony intelligencia miatt nem voltak képesek továbbtanulni, hanem élethelyzet miatt.
- Emiatt nagyon nehéz megfelelő munkavállalókat találni, és ha **a kisvállalkozás nagyobb mennyiségben keres új alkalmazottat**, akkor rendszerint nem is szalasztja el, ha felbukkan egy alkalmas jelölt, még létszámon felül is felveszi, mivel tisztában van azzal, hogy valaki előbb-utóbb úgymint otthagyni fogja.
- **A férfi munkaerőből a munkaadók vagy a fiatalokat keresik, vagy az idősebbek között a kifejezetten tapasztalt**, erős referenciával érkező munkavállalókat. **A nők között alkalmazzák az idősebbeket is, akár munkatapasztalat nélkül is**, mivel itt a munkamorál jobb, a gyereknevelésből gyakran idősebb korokban szabadulnak fel.
- **A szolgáltatásokban dolgozó munkaadók nyitottak a diákmunka felé is**, intelligensebb feladatokra olcsón kapnak munkaerőt ilyen módon. Időnként a diákmunkások hosszabb távon is kapcsolatban maradnak a munkaadókkal.

# MUNKAKÖRÖK 4. Kisvállalkozások |

## Gyakori problémák

### PROBLÉMA | TÖBBFÉLE PROBLÉMA TAPASZTALHATÓ, JELLEMZŐEN:

- **MUNKÁHOZ SZOCIALIZÁCIÓ HIÁNYA:** a munkaadó itt fokozottan elvárja, hogy a munkavállaló **megbízható, önálló, proaktív legyen. Alaposan és gyorsan végezze** a munkát. Ha végzett, keresse a következő munkát. A kifogás keresés, „az a gond, hogy...” hozzáállás nincs tolerálva, a munkavállalónak törekedni kell arra, hogy a munka közben felmerülő gondokat maga megoldja, és ha nem tudja, akkor kérje a felettese segítségét, ahelyett, hogy elfekteti a munkát.
- **NEM MEGFELELŐ TELJESÍTMÉNY A PRÓBAIDŐ ALATT:** Jellemző a próbanap, próbahét. Aki ennek során nem felel meg, azt a munkaadó hamar elküldi. Legális foglalkoztatás esetén a próbaidőt is komolyan veszik a munkaadók.
- Természetesen **AZ EDDIG EMLÍTETT GYAKORI PROBLÉMÁK MINDEGYIKE FELMERÜL ITT IS.** A munkaadók a mozgásterükön belül ezeket kezelik, vagy megválnak a munkavállalóktól, így a fluktuáció itt is magas.

# MUNKAKÖRÖK | A munkaerő-fellevő piacok jellemzőinek összefoglalása idény és állandó munka bontásban

## IDÉNYJELLEGŰ MUNKA

- A munkakör **egyszerű, elviselhető szinten monoton.**
- A felelősségi kör behatárolt, ugyanakkor a munkavállaló **szabadsága viszonylag nagy.**
- A **teljesítmény valamelyest mérhető.**
- A közvetlen felettes lehet maga a munkaadó vagy annak közeli kollégája.
- Idény jellege miatt a **munkaadó nem alakít ki lényegi kapcsolatot** a munkavállalóval, és kevésbé motivált a munkavállaló igényeinek figyelembevételére.
- A **leggyengébb teljesítményű munkavállalók leginkább itt** tudnak indulni, mivel nincs elköteleződés.

## ÁLLANDÓ MUNKA

### Kisvállalkozás

- A **munkakör komplex**, sokszínű, akár minden nap más.
- **Nagyobb önállóságot, megbízhatóságot, proaktivitást** igényel.
- Közvetlen kapcsolat a magasabb szintű kollégákkal. **Csapatmunka készség** kiemelten fontos.
- **Állandó visszajelzés**, teljesítmény értékelés.
- Több személyes segítséget kaphat a munkavállaló, **nagyobb a munkaadó rugalmassága.**
- A **csoport „krémjét” keresik** a munkaadók, akik nem képességek, hanem élethelyzet miatt nem tudtak magasabb végzettséget szerezni, ugyanakkor intelligenciájuk és motiváltságuk magas.

### Nagyvállalat

- A **munkakör egyszerű, monoton.** A felelősségi kör jól behatárolt.
- A munkavállaló **szabadsága minimális**, szinte „élő gépeket” vár el a munkaadó.
- A **teljesítmény jól mérhető**, transzparens.
- A közvetlen felettes majdnem azonos szint a munkavállalóval, a menedzsmentkapcsolat nulla.
- A **közvetlen felettes mozgástere kicsi** a munkavállaló segítségére. A nagyobb változások menedzsment szintű döntések, itt viszont a munkavállalói problémák láthatósága kicsi.
- **Kitartó, pontos, megbízható, de kevésbé intelligens** munkavállalókat várnak itt.



# POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC | Következő témánk a **felvételi KÖVETELMÉNYEK**, iparáganként bemutatva

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása

- **A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők**

- I. Munkaerőpiaci trendek
  - II. Munkakörök és jellemzőik az egyes iparágakban
  - III. Felvételi követelmények az egyes iparágakban**
- 
- IV. Felvételi folyamat az egyes iparágakban
  - V. A munkaerőpiac szereplői

## A KORÁBBAN MÁR ÉRINTETT KÖVETELMÉNYEK KIGYŰJTVE ÉS KIEGÉSZÍTVE, MAGYARÁZATOKKAL

- 1. A legfontosabb követelmények a munkavállalókkal szemben iparági bontásban**
- 2. A követelmények magyarázata**

# KÖVETELMÉNYEK | A munkaerő-felvevő piacokon az egyes iparágakban eltérő követelmények azonosíthatóak (áttekintés)

IPARÁG	MUNKAKÖRI ELVÁRÁSOK
GYÁRTÁS / FELDOLGOZÓ-IPAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Megjelenés / Jelenlét*</b> extrém fontos</li> <li>- <b>Monotonitástűrés</b></li> <li>- <b>Minimális szövegértési készség</b></li> <li>- <b>Szabálykövetés, hierarchia elfogadása</b></li> <li>- <b>Finommotoros készségek</b></li> <li>- <b>Állóképesség</b></li> </ul>
KERESKEDELEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Megjelenés / Jelenlét*</b></li> <li>- <b>Olvasás, számolás</b> alapszinten, szövegértés</li> <li>- <b>Terhelhetőség</b> (fizikai)</li> <li>- Magas <b>stressztűrés</b> (emberek között kell dolgozni)</li> <li>- <b>Higiénia</b></li> <li>- <b>Kommunikáció</b> (utasítások megértése, vásárlók tájékoztatása)</li> </ul>
ÉPÍTŐIPAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Megjelenés / Jelenlét*</b></li> <li>- <b>Állóképesség</b></li> <li>- <b>Szakipari tudás</b> (kőműves, burkoló, vasipari stb. végzettség)</li> </ul>
MEZŐGAZDASÁG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Megjelenés / Jelenlét*</b></li> <li>- <b>Állóképesség</b></li> <li>- <b>Esetleg szakipari tudás</b> (kertészeti, gépkezelői stb.)</li> </ul>
TAKARÍTÁS / KONYHAI KISEGÍTŐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Megjelenés / Jelenlét*</b></li> <li>- <b>Állóképesség</b></li> <li>- <b>Esetleg szakipari tudás</b> (takarító, konyhai stb.)</li> </ul>

# KÖVETELMÉNYEK | Fontos, hogy az elvárásokat pontosan értsük (2/1)

## MEGJELENÉS / JELENLÉT

- A legfontosabb elvárás, hogy a munkavállaló **időben** érkezzen, **munkaidő végéig dolgozzon**, annyi **szünetet** tartson, amennyi megengedett. Erre képes legyen **hosszú távon**.
- A munkaadói tapasztalat alapján **ez a legnagyobb probléma**. Ugyanakkor **nem ez a gyöker probléma**, hanem a már létező problémák eredménye.

## ÁLLÓKÉPESSÉG

- A munkavállaló **fizikailag erős, egészséges**.
- Képes **álló munkát végezni, terhet emelni**, pakolni, kapálni stb. egész nap a **munkaidő végéig**.
- Képes **műszakban, szélsőséges** (pl. éjszaka, hidegben) **körülmények között** dolgozni.
- **Hosszú távon folyamatosan képes** erre anélkül, hogy tarthatatlanul kimerülne.

## MEGBÍZHATÓSÁG, TERHELHETŐSÉG

- A munkavállaló a feladatba belekezd, **igyekszik elvégezni, ha megakad, keresi a megoldást**.
- Ebben a nap során **kitartó**, és **hosszabb távon is elvégzi** a várt mennyiségű munkát.
- **Nem okoz kárt** a munkaadónak, **ügyel személyes biztonságára is**.

## HIGIÉНИЯ

- **Tisztálkodás**: ennek fokmérője a **szag/illat**.
- **Ruházat tisztasága**, beleértve a munkaruhát.
- **Munkahelyi mosdó, munkásszállás** kulturált használata.

# KÖVETELMÉNYEK | Fontos, hogy az elvárásokat pontosan értsük (2/2)

## FINOMMOTOROS KÉSZSÉGEK

- **Apró alkatrészek pontos illesztése**, matrica pontos felragasztása stb.

## ALAPKOMPETENCIÁK

- **Olvasás**: egyszerű szöveg elolvasása, szövegértés.
- **Számolás**: számok olvasása, alap összeadás, kivonás, ritkán tizedesek
- **Írás**: egyszerű feljegyzések készítése.

## KOMMUNIKÁCIÓ / ÉRZELMI ÉRETTSÉG

- **Értelmesen képes gondolatait, érzéseit kifejezni, és a mások által mondottakat megérteni.**
- A többiekkel vagy ügyfelekkel **szóban kommunikál, nem tettekkel.**
- **Problémáit megbeszéli** feletteseivel, ahelyett, hogy elmenne.
- A közösségbe képes beilleszkedni.

## SZAKIPARI TUDÁS

- **Megfelelő OKJ vagy szakiskola** (pl. kertészeti, gépkezelői, kereskedelmi, takarító, konyhai kisegítő stb.)
- A munkanélküli hivatal által szervezett képzések **piaci értéke gyakran nagyon alacsony.**
- A **gyakorlati tapasztalat, ajánlások értéke** viszont rendkívül magas.

# POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC | A FELVÉTELI FOLYAMAT megértése is segíthet a munkavállalók sikeres elhelyezkedésében

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása

- **A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők**

- I. Munkaerőpiaci trendek
  - II. Munkakörök és jellemzőik az egyes iparágakban
  - III. Felvételi követelmények az egyes iparágakban
  - IV. Felvételi folyamat az egyes iparágakban**
- 
- V. A munkaerőpiac szereplői

## A FELVÉTELI FOLYAMATRÓL TUDHATÓ INFORMÁCIÓK

- 1. A felvételi folyamat iparági bontásban (áttekintés)**
- 2. Részletes folyamatleírás az ipari feldolgozás, gyártás, kereskedelem iparágban**
- 3. Ami a felvételi folyamatról tudható a többi iparágban**

# FELVÉTELI FOLYAMAT | A felvételi folyamat áttekintése iparáganként, további jellemzőkkel (bér, HR jellemzők)

IPARÁG	JELLEMZŐ BÉR, JUTTATÁSOK*	JELLEMZŐ FELVÉTELI FOLYAMAT	HR JELLEMZŐK
GYÁRTÁS / FELDOLGOZÓIPAR	<b>Havibér:</b> 150.000-200.000 Ft nettó munkabér, bejelentett. Munkaruha, céges busz vagy utazási térítés. Bónuszok (éjszaka, túlóra, cégnél eltöltött idő). Előlépési lehetőség.	<b>Munkaerő-kölcsönzők</b> szerepe kiemelkedően fontos. 1. Egyszerű <b>teszt</b> , pozícióhoz igazítva. 2. Rövid <b>elbeszélgetés</b> . 3. <b>Próbaidő</b> .	<b>Központi HR stratégia</b> , mely támogatja a <b>sokszínűséget</b>  <b>Cél a fluktuáció csökkentése</b> , a toborzási és betanítási költségek csökkentésére.  <b>Saját fix állomány + kölcsönzött munkaerő</b> (akár külföldről is)  A <b>közvetlen vezetők változó toleranciájúak</b>
KERESKEDELEM	<b>Havibér:</b> Kb. nettó 150.000 Ft munkabér, bejelentett. Munkaruha, csak egyéni utazás, de ezt térítik. Bónuszok (túlóra). Mérsékelt előlépési lehetőség (árufeltöltő – pénztáros).	1. Komplexebb <b>teszt</b> . 2. Rövid <b>elbeszélgetés</b> . 3. <b>Próbaidő</b> .	<b>Központi HR nem jellemző</b>  Munkaerő <b>többnyire kis- és közepes vállalkozóknál</b>  Gyakran <b>idénymunka, ideiglenes foglalkoztatás</b>  Gyakori a <b>fekete munka</b>
ÉPÍTŐIPAR	<b>Napi vagy heti bér:</b> 8.000-15.000 Ft/nap. Jellemzően fekete.	Jellemzően <b>ajánlások, ismeretségek</b> alapján történik a felvétel.	<b>Központi HR nem jellemző</b>  Munkaerő <b>többnyire kis- és közepes vállalkozóknál</b>  Gyakran <b>idénymunka, ideiglenes foglalkoztatás</b>  Gyakori a <b>fekete munka</b>
MEZŐGAZDASÁG	<b>Idényben napi vagy heti bér:</b> 5.000-10.000 Ft/nap. Részben fekete. Buszos szállítás. <b>Állandó munkánál havibér:</b> minimálbértől 200.000 Ft.	<b>Próbanap után</b> alakulhat ki hosszabb távú munkalehetőség.  Állandó munkakörök „kihalásos alapon”.	<b>Központi HR nem jellemző</b>  Munkaerő <b>többnyire kis- és közepes vállalkozóknál</b>  Gyakran <b>idénymunka, ideiglenes foglalkoztatás</b>  Gyakori a <b>fekete munka</b>
TAKARÍTÁS / KONYHAI KISEGÍTŐ	<b>Havibér:</b> Minimálbér körül. <b>Idény</b> vagy fekete munka esetén jellemzően <b>órabér</b> 1000-2000 Ft	Előnyt jelent a <b>szakirányú végzettség</b> , ha ez megvan, akkor előlépés, állandó munkahely valószínűbb.	Jellemzően <b>kiszervezett munkakörök, takarítócégek</b>

\* Interjú elhangzott információk és a Profession.hu adatai alapján



# FELVÉTELI FOLYAMAT | Ipari gyártás, feldolgozás, kereskedelem felvételi folyamata részletesen (4/1)

## 1. TOBORZÁS:

- A cégek általában keveset hirdetnek, **jellemzően munkaerő-közvetítő cégek** segítségével toboroznak.
- **Nagyon jellemző csatorna a Facebook:** ott hirdetik meg, gyakran lehet ott jelentkezni is.
- Sok helyen működik **dolgozói ajánló rendszer – jó tapasztalatokkal:** az így bekerülő emberek könnyebb tudnak beilleszkedni, tovább maradnak a cégnél.
- **Jellemzően nagyon bizalmatlanok** az emberek, ezért sokszor még a faluban rendezett tájékoztatóra sem mennek el. Fontos a közvetítők (pl. szoc. munkás, polgármester, lelkesz stb.) szerepe.
- **Önéletrajz: kevésbé fontos a cégeknek,** tisztában vannak vele, hogy sokszor külső segítséggel állítják össze (szoc. munkás, munkaerő-közvetítő).

## 2. TELEFONOS INTERJÚ A KÖZVETÍTŐ CÉGGEL: általános tájékoztatás a munkáról, ill. általános dolgok átbeszélése, pl.: fizikai terhelhetőség, tapasztalatok, műszak bírás, munkakörülmények (pl. hideg, védőfelszerelés, higiénia), szabályok.

- **Itt már sokszor kiderül, ha valaki nem bírná az adott munkakörülményeket,** így a munkaerő-közvetítők igyekeznek minél részletesebben elmondani a munkakörülményeket és elvárásokat.

>> *Fő csatorna a FB.*

>> *Jó gyakorlat a munkahelyi ajánlás.*

>> *Fontos a bizalom kiépítése*

>> *A munkakörülményekről, szabályokról érdemes előzetesen pontos tájékoztatást adni.*

# FELVÉTELI FOLYAMAT | Ipari gyártás, feldolgozás, kereskedelem felvételi folyamata részletesen (4/2)

## 3. INTERJÚ NAP A CÉGNÉL:

- Általában már az utazás megszervezése gondot okoz, és sokan emiatt nem jelennek meg. (Van olyan, hogy interjúra mehet a céges busszal, vagy a munkaerő-közvetítő cég szervezi meg az utat.)
  - A közvetítő cégnél felkészítik őket, hogy mire számíthatnak, hogyan öltözzenek fel, milyen típusú feladat lesz, vigyenek szemüveget, mert írni kell stb.
  - Sokszor van szükség a motiválásra, biztatásra, hogy egyáltalán elmenjenek az interjúra.
  - Jellemzően szívesebben mennek együtt többen, egyedül nehezen vállalkoznak rá. De a csoportos megjelenéssel a munkáltatóknak rossz tapasztalataik is vannak: felháborodás, ha nem mindenkit vesznek fel, ill. a negatív hangadók miatt sokszor azok sem vállalják el inkább a munkát, akik megfelelnek a felvételi követelményeknek.
- a) CSOPORTOS TÁJÉKOZTATÓ: a munkaadó elmondja mi a konkrét feladat, milyenek a műszakok, milyenek a munkakörülmények és a szabályok.

>> Fontos a felkészítés, motiválás és az utazás megoldása, hogy eljussanak az interjúig

>> Szívesebben jelentkeznek többen együtt, de ennek hátrányai is lehetnek

# FELVÉTELI FOLYAMAT | Ipari gyártás, feldolgozás, kereskedelem felvételi folyamata részletesen (4/3)

## b) RÖVID TESZT:

- **A teszt attól függ, hogy milyen típusú munkát fog végezni:**
  - látásvizsgálat
  - finommotoros képességek vizsgálata (pl. gyöngyfűzés)
  - szövegértési feladat (rövid írásos utasítás végrehajtása (pl. Illessze A-t a B eszköz jobb oldalára és helyezze rájuk C-t.)
  - írás / jegyzetelés: Húzzon egy vonalat a táblázatba mindannyiszor, amikor ezt a hangot hallja.
  - alap számolási feladat (adjon össze/vonjon ki két számot, melyik nagyobb szám: a 11,2 vagy a 12,1?)
  - monotóniatúrás teszt (pl. 20\*20-as mértani alakzatokkal teli táblázatban karikázza be az összes háromszöget)
  - szabálykövetés tesztelése stb.
- Változó, hogy a cégnek van-e kidolgozott feladata vagy a munkaerő-közvetítő cég rakta össze a feladatsort. **A munkaerő-közvetítők ill. a szakszervezetek szívesen együttműködnek** abban, hogy a tesztekéről részletes felvilágosítást adjanak, így **lehetőség van ezeknek a készségeknek az előzetes fejlesztésére.**

*>> Érdemes fejleszteni a jelentkezők azon készségeit, amit a teszteken mérnek*

# FELVÉTELI FOLYAMAT | Ipari gyártás, feldolgozás, kereskedelem felvételi folyamata részletesen (4/4)

## b) RÖVID TESZT (folytatás):

- A tanácsadó cégnél törekedtek arra, hogy **ne legyen hosszú a tesztsor**, mert csak megijeszti a jelentkezőt, és felesleges, mert egy rövid tesztsorral is lehet mérni a megfelelést. A kölcsönző azt hangsúlyozza, hogy **nem az a jó munkavállaló, aki a tesztet jól kitölti, hanem akinek a hajlandósága magas a munka elvégzésére.**

## c) RÖVID SZÓBELI ELBESZÉLGETÉS:

- Rövid: időtartama max. 5 perc.
- A kérdések rendszerint a munkavállaló releváns munkatapasztalatainak felderítésére vonatkoznak.
- Célja a munkavállaló együttműködési készségének, higiéniai és egészségi állapotának, kommunikációjának megismerése is.

*>> A cégek felé hangsúlyozni kell, hogy a tesztek eredményénél fontosabb a motiváció*

*>> A beszélgetést előre lehet gyakorolni, hogy az interjú már ne érje váratlanul*

## 4. PRÓBAIDŐ

# FELVÉTELI FOLYAMAT | Mezőgazdaság, építőipar, takarítás / konyhai kiszolgáló, egyéb kisvállalkozások felvételi folyamata részletesen

## SZEMÉLYES AJÁNLÁS / ISMERETSÉG :

- A munkaadók rendszerint **nem alkalmaznak szofisztikált felvételi folyamatot**. Többnyire **meg sem hirdetik az állást**, vagy ha igen, akkor saját maguk adnak fel ingyenes hirdetéseket (pl. jofogas.hu).
- A legelterjedtebb felvételi módszer a **személyes ismeretség**, ahol a munkaadó biztosra mehet az új kollégát ismerve. Amennyiben az ismerősök között nincs megfelelő jelölt, a munkaadó igyekszik a **kollégák/ismerősök ajánlásai** segítségével választani.
- Sokszor a felvétel kissé **véletlenszerű**. „Valaki csak úgy odajött hozzám, hogy munkát keres. Elbeszélgettünk, alkalmasnak tűnt. Nem engedhettem el, mert ritkán jön valaki jó.”
- A **releváns munkatapasztalat, jó minőségű végzettség** (nem megélhetési tanfolyam) nagy előnyt jelent, de hiányát a jó benyomás ellensúlyozza.

## PRÓBANAP(OK):

- A megkérdezett munkaadók ragaszkodnak a **próbanaphoz**, és amennyiben a munkavállaló nem alkalmas, akár már első nap elküldik. Ha nem egyértelmű a helyzet, akkor **akár 1-2 hétig is** „lebegtetik” a folyamatos alkalmazás kérdését, mielőtt munkaviszonyt ajánlanak. Így tapasztalatok alapján dönthetnek.

*>> A személyes ismeretség, ajánlások nagyon fontosak*

*>> A munkavállalónak próbanap(ok) során kell bizonyítania alkalmasságát*

# POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC | A munkaerőpiaci SZEREPLŐK megismerése is hasznos

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása

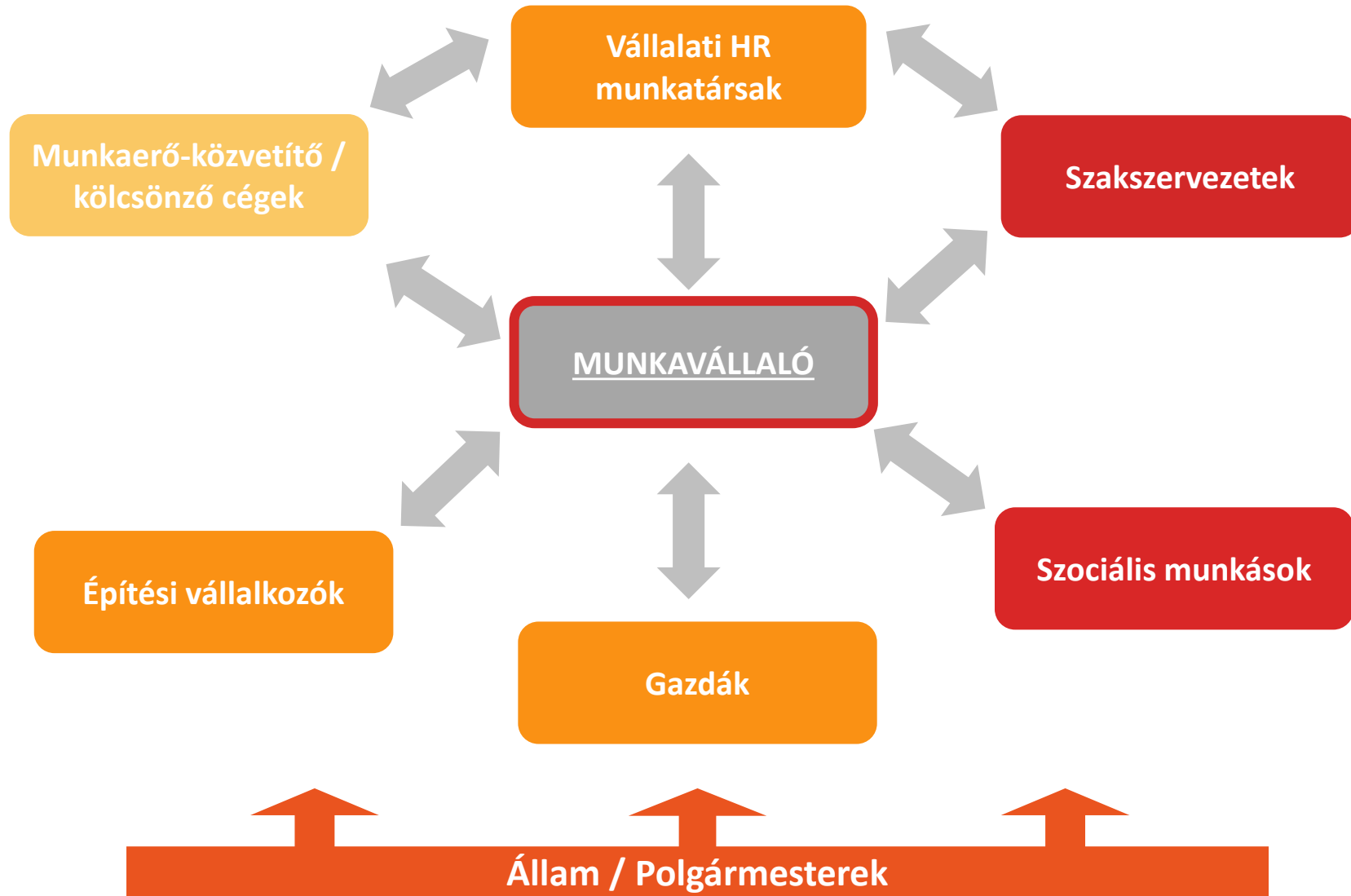
- **A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők**

- I. Munkaerőpiaci trendek
  - II. Munkakörök és jellemzőik az egyes iparágakban
  - III. Felvételi követelmények az egyes iparágakban
  - IV. Felvételi folyamat az egyes iparágakban
  - V. A munkaerőpiac szereplői**
-

## A MUNKAERŐPIACI SZEREPLŐK JELLEMZÉSE

- 1. A munkaerőpiac főbb szereplői és jellemzőik**
- 2. A munkaerő-közvetítő / kölcsönző cégek kiemelt szerepe**
- 3. A szociális munkások és segítő kollégák munkaerőpiaci szerepe**

# SZEREPLŐK | A potenciális munkaerőpiacon sok szereplőt azonosíthatunk, ezek közül néhányat részletesen is foglalkozunk





# SZEREPLŐK | Fontos látni, hogy adott kategórián belül is jelentős szélsőségek lehetnek (egy példa a HR területről)

## JELLEMZŐ IDÉZETEK A „HR SPEKTRUM” EXTRÉMITÁSAIBÓL

A hasonlóság a valósággal csak a véletlen műve! 😊

„A HR-esem a cigányvajda. Behajtja az embereket, megállapodom vele a munka árában, megcsinálják, kifizetem. A többi engem nem érdekel.”



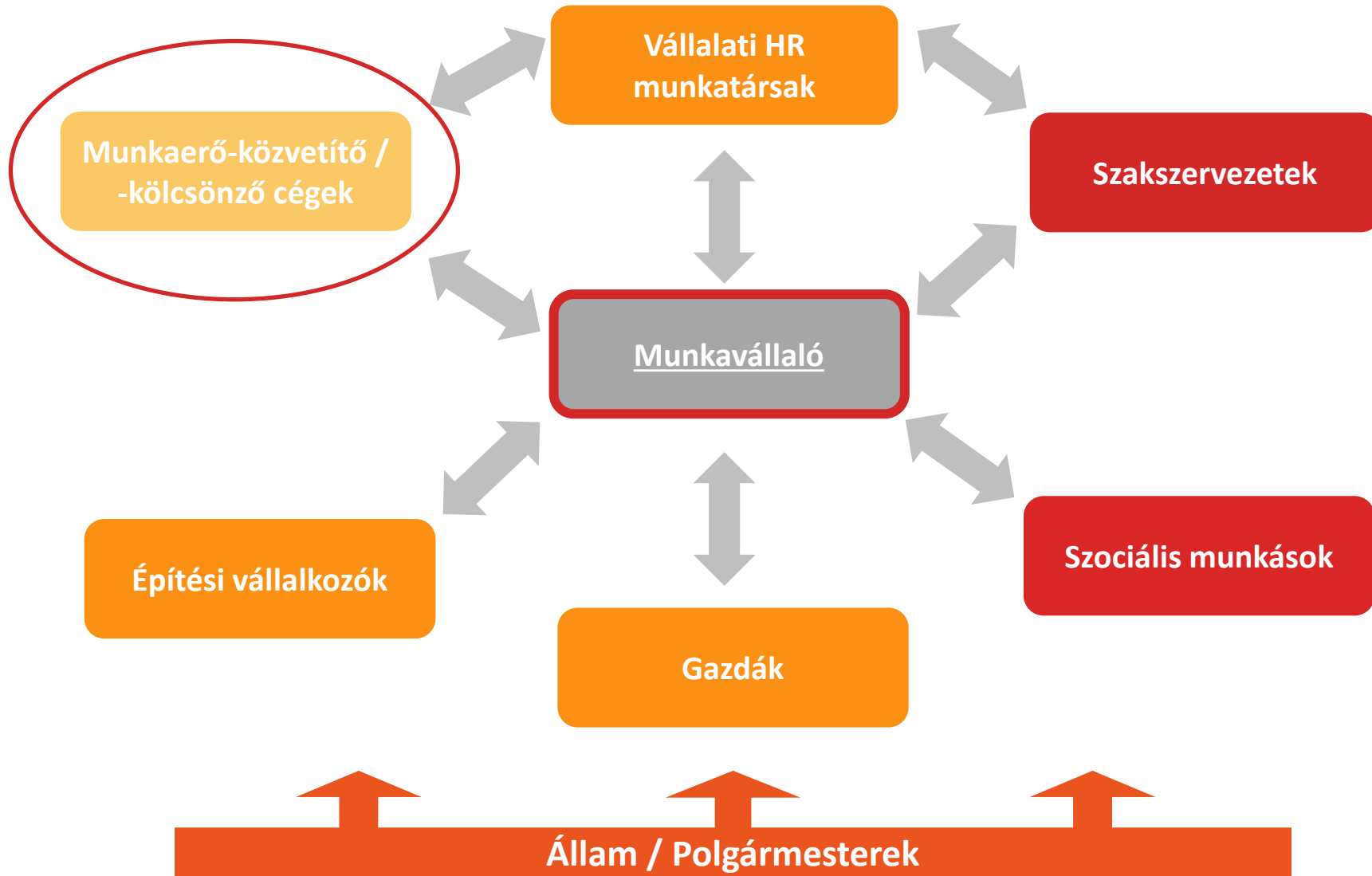
„HR stratégiánk része a 100%-os biztonság. Az egyik munkavállalót sajnós azért kellett elbocsátanunk, mert harmadszori figyelmeztetés ellenére sem fogta meg a korlátot, amikor a lépcsőn felfelé ment.”



# SZEREPLŐK | A program felé való nyitottság szereplőnként és iparáganként is eltérő

SZEREPLŐ	SZEREP	NYITOTTSÁG A FELZÁRKÓZÓ TELEPÜLÉSEK PRG. FELÉ
NAGYVÁLLALATI HR (GYÁRAK, FELDOLGOZÓ ÜZEMEK, KERESKEDELEM)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Távoli kapcsolat</b> a betanított munkás pozíciókkal</li> <li>- <b>Nem értik mélyen</b> a célcsoportot</li> <li>- <b>Diversity &amp; Inclusion (Sokszínűség)</b> fontos elvük</li> <li>- <b>Egyéb HR stratégiai elvek és célok</b></li> </ul>	Rendszerint <b>nagyon nyitottak, ugyanakkor kevésbé vonódnak be</b> . A <b>valós toborzási munkát kiszervezik</b> , a menedzsmentet pedig a sori vezetők végzik gyakran megfelelő vezetői képességek nélkül.
GAZDÁK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Idénymunkára</b> keresnek munkást, rendszerint évről évre kevesebbet</li> <li>- <b>Gyakran kiszervezik a toborzást</b>, vagy egy kolléga gyűjti össze a munkavállalókat</li> </ul>	<b>Nincs nagy nyitottság és érdeklődés</b> . Rendszerint nem gond évről évre visszahozni a megbízhatóbb munkavállalókat.
ÉPÍTÉSI VÁLLALKOZÓK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A <b>nagyvállalatok alvállalkozókat</b> szerződtetnek, így <b>csekély a segédmunka igényük</b>.</li> <li>- <b>Kisebbségi vállalatoknál gyakori a fekete foglalkoztatás</b>.</li> </ul>	<b>Egyelőre teljes mértékben elzárkóznak</b> az együttműködéstől.
MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐK ÉS KÖLCSÖNZŐK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendszerint a <b>pozíciók 25-100%-ára ők hoznak munkást</b> a gyártásban és kereskedelemben.</li> <li>- <b>Sokszor „szociális munkát” is felvállalnak</b> a munkaerő toborzása és megtartása érdekében, bevonódnak a célcsoport problémáiba.</li> </ul>	<b>Nagyon nyitottak, win-win együttműködési lehetőségek</b> adódnak.
SZAKSZERVEZETEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mind a munkavállalói mind pedig a munkaadói oldalt ismerik</b>.</li> <li>- A válság hatására kialakult <b>munkaerő-túlkínálat rontja az alkupozíciójukat</b>.</li> </ul>	<b>Nagyon nyitottak</b> az együttműködésre.

# SZEREPLŐK | Nézzük meg a munkaerő-közvetítő / kölcsönző cégeket részletesebben is!



## SZEREPLŐK | MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐK: Számos iparágban és szegmensben **kiemelt szerepük van**

- **A nagyvállalatok** – elsősorban az iparban, de a kereskedelemben is jellemző – **a betanított és segéd munkások nagy részét munkaerő-közvetítő cégen keresztül toborozzák vagy kölcsönzik.** Az építőiparban gyakorlatilag egyáltalán nincsenek jelen, a mezőgazdaságban kis mértékben (de a közvetítő cégek révén fehéren foglalkoztatják az építőiparban és a mezőgazdaságban is a dolgozókat).
- Jellemző, hogy a hátrányos helyzetűek, gyengébb képességűek felé kisebb a bizalom, és ők inkább a kölcsönzött állományban vannak. **Az iparban rendszerint a munkavállalók 20-100% kölcsönzött,** inkább csak kisebb cégek alkalmaznak 100%-ig saját munkaerőt.
- Magyarországon az a jellemző kölcsönzési módszer, hogy **ha valahová felvesznek egy munkaerőt, az ott dolgozik, amíg csak lehet, nem közvetítik ki rugalmasan különböző cégekhez.** Ennek oka: egyrészt a jogszabályok, másrészt a cégek nem az időszakos hiányok kipótlására használják a kölcsönzött munkaerőt, hanem a felvétel kockázatát csökkentik ezzel.
- Munkaerőhiány esetében a munkaerő-közvetítőknek **egyszerűbb sok külföldi munkavállalót behozni,** akik akarnak dolgozni, kevésbé kell felkészíteni őket.

# SZEREPLŐK | MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐK: Miért is alkalmaznak a cégek közvetítőket?

## ELŐNYÖK (+)

- **HR költségcsökkentés** (toborzás, betanítás, HR adminisztráció stb.) a nagy fluktuáció miatt.
- **Munkaerőhiány esetén** a munkaerő-kölcsönző sokszor nagyobb kapcsolati hálója, több megbízója között vándorló munkavállalói segítségével **könnyebben, gyorsabban töltheti fel a létszámot.**
- A munkaadó **könnyebben leépítheti** a kölcsönzött munkavállalókat, **az üzletmenet szezonálisának, változásának függvényében.**
- **Kis kockázattal** **szerezhet tapasztalatot a munkavállalóval kapcsolatban.** Jó teljesítmény esetén motiválhatja a munkavállalót azzal, hogy saját állományba veszi. Rossz teljesítmény esetén könnyen megválhat a munkavállalótól.

## HÁTRÁNYOK (-)

- **A kölcsönzött munkaerő drágább a saját állománynál.** (A munkaadó jutalékot fizet a közvetítőnek a szolgáltatásért, ami akár 20%-kal is drágítja a kölcsönzött munkavállalókat a saját állományhoz képest.)

# SZEREPLŐK | MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐK: Akár a teljes felvételi folyamatban fontos és hasznos szerepük van, sőt gyakran a felvétel után is

- A **nyitott pozíciókat** a munkaerő-közvetítő **hirdeti meg, ő intézi a felvételi folyamatot:**
- A **felvételi folyamat a közvetítőcégnél indul**, ahol alapvető kritériumokat néznek, elbeszélgetnek vele.
- Utána felajánlanak sokféle munkát, amiből tud választani, ill. **irányítják, hogy** az elmondottak alapján **mire lehet alkalmas.**
- Elviszik egy kiválasztási folyamatra (interjú és tesztelés). Sokszor **a tesztek is ők állítják össze.**
- **A kiválasztási folyamatra alaposan felkészítik a jelentkezőket**, sokszor **elviszik őket a céghez az interjúra.**
- Akin látják a hajlandóságot a munkára, az hiába esik ki a teszten, **próbálják tovább kiközvetíteni.**
- A sikeres munkavállalást minden eszközzel igyekeznek segíteni. Aki bekerült egy céghez, azt sokszor személyesen is tovább **mentorálják, biztatják, közvetítenek** a cég és a munkavállaló között az esetleges konfliktusok megoldásában.
- A kölcsönzött munkavállalók probléma esetén fordulhatnak a közvetítő céghez, amely akár **menedzsment szintű lobbizásra is képesek a munkaadó felé.** Az interjúk során több olyan példát hallottunk, amikor a munkaerő-közvetítő harcolt ki céges buszjáratot, „kismama sort” (12 helyett 8 órás műszakban működő gyártósort), kedvezőbb műszakkezdési időt stb., ebből a munkaadó saját állománya is előnyöket élvezett.

# SZEREPLŐK | MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐ: Egyes cégek a szürke vagy fekete gazdaság szereplői, őket érdemes kerülnünk

- A mezőgazdaságban, ritkábban az építőiparban jellemző gyakorlat, hogy formális cégek helyett **magánszemélyek vagy egyéni vállalkozók** végeznek munkaerő-közvetítő szolgáltatásokat.
  - A közvetítő munkájának ellenszolgáltatása **sokszor fekete vagy szürke**. Viszont sokszor a munkaadó is feketén vagy szürkén foglalkoztatja az így szerzett munkavállalókat.
  - Az is előfordul, hogy a „közvetítő” szerződik le a munkára a valós munkaadóval, **egy összegben kapja meg a munka díját**, majd ennek egy részét leosztja a munkavállalók felé. Mekkora részt tart meg a „közvetítő”? Ez becsületesség és legalitás függvénye, sajnos kis lefedettségű kutatásunkban is több **visszaélésről** hallottunk.
- **Szabályokat áthágó munkaerő-közvetítő cégek:**
  - Jelen vannak a piacon **olyan hivatalos munkaerő-közvetítők, akik nem teljesen legálisan foglalkoztatnak**, vagy a munkavállalók adataival, kiszolgáltatottságával visszaélnék. Ezért a szeretetszolgálatok számára nyomatékosan javasoljuk, hogy csak a nagyobb, ismertebb munkaerő-közvetítő cégekkel alakítsanak ki együttműködést. Ezek listáját megtalálják az általunk összeállított adatbázisban.

# SZEREPLŐK | MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐ: Foglaljuk össze az előnyöket és hátrányokat a munkavállaló szemszögéből is!

## ELŐNYÖK (+)

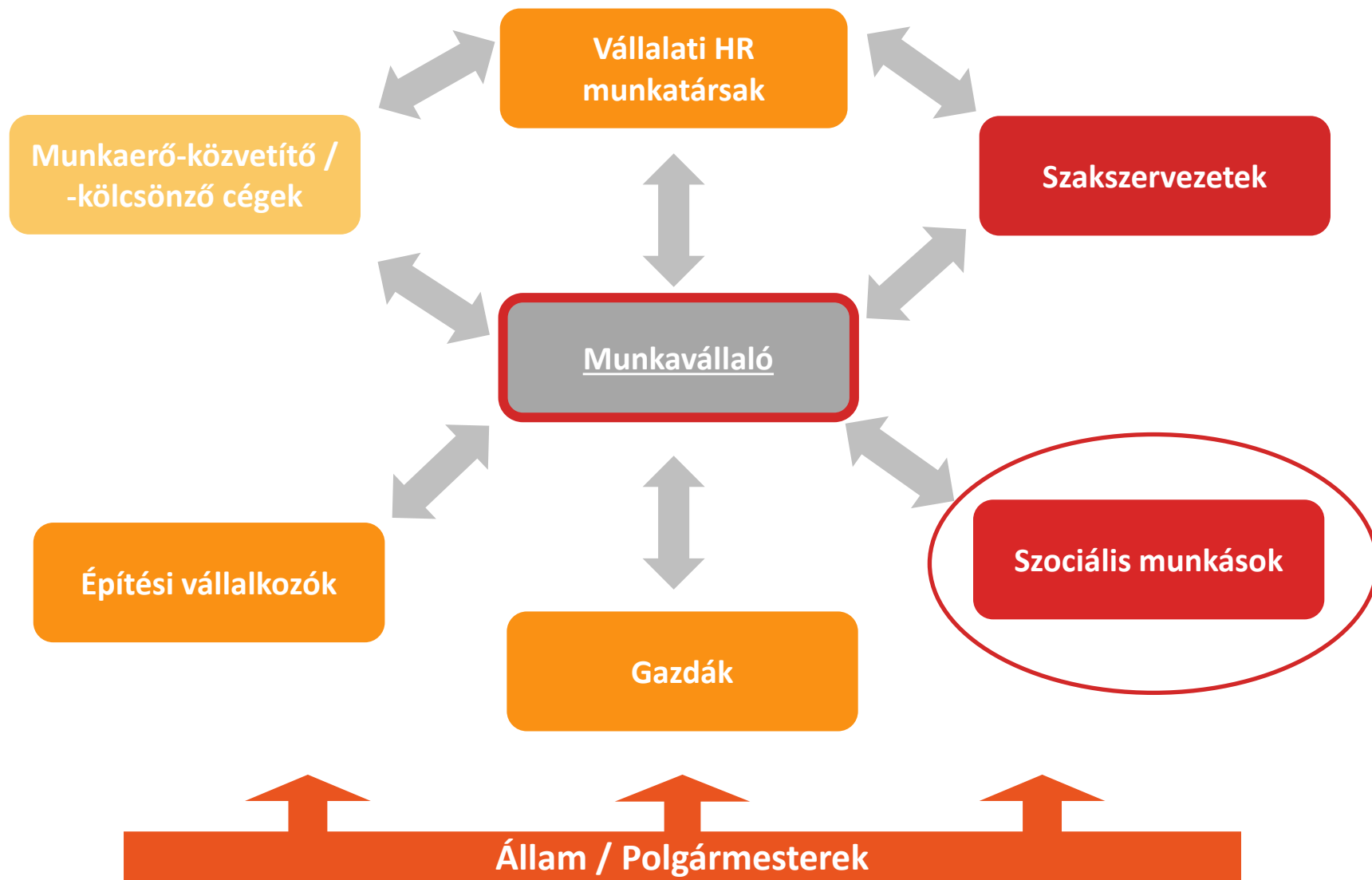
- A munkakeresőnek **könnyebb első lépésként** egy munkaerő-közvetítőnél bejelentkezni, a helyi munkatárssal kiépíteni a kapcsolatot.
- A munkaerő-közvetítő rendszerint **elkészíti az önéletrajzot**, több cég munkaelehetőségeire rálát, **irányítja**, hogy milyen munka lenne megfelelő.
- Ha a munkavállaló elveszíti a munkáját, **más munkalehetőséget ajánlhat neki**.
- **A sikeres munkavállalást minden eszközzel igyekeznek segíteni** – akár a szociális munkások.
- **Képviselni tudja a munkavállalók érdekeit** a menedzsment felé – akár a szakszervezet.
- Sokszor **tudnak szállást, buszjáratot is biztosítani**. Saját buszjárataik időnként az eldugott falvakat is elérik.

## HÁTRÁNYOK (-)

- A **féllegális vagy illegális közvetítők visszaélései/csalásai**, szürke/fekete foglalkoztatás.
- **A cégek elsőként a kölcsönzött munkaerőt bocsátják el**, ezért **a saját állomány munkavállalói sokszor lenézik** a közvetített munkavállalókat.
- Habár **a kölcsönzött munkavállalók a törvény alapján ugyanolyan juttatásokban részesülnek**, nem lehet semmilyen megkülönböztetést alkalmazni a saját állományhoz képest, **mégis vannak kisebb megkülönböztetések**.
- Ha egy munkavállaló számára **a munkaadó saját állományba vételt ajánl**, ez legtöbb esetben **előnyösebb**.



# SZEREPLŐK | Valójában a szociális munkások is kiemelt szerepet töltenek be munkaerőpiaci szempontból



# SZEREPLŐK | SZOCIÁLIS MUNKÁSOK ÉS SEGÍTŐ KOLLÉGÁK: Milyen szerepet töltenek be jelenleg a foglalkoztatásban? (2/1)

## A SZOCIÁLIS MUNKÁSOK, SEGÍTŐK FOGLALKOZTATÁSSAL KAPCSOLATOS ISMERETEI

### Munkavállalói oldal:

- A szociális munkások/segítők **inkább a település lemaradóbb munkavállalóit ismerik**. Kevesebb az ismeretük a rendszeresen munkába járókkal kapcsolatban.
- Ugyanakkor **tudják, kik a megbízhatóbb munkavállalók**, például a gyerekeik iskolai teljesítménye alapján következtetnek.
- Rendszerint **véleményvezetőnek tartják magukat**, lehetségesnek tartják, hogy a település lakói az ő ajánlásuk alapján próbát tennének új munkalehetőségekkel.

### Munkaadói oldal:

- Általában **vannak ismereteik arról, hogy kik a nagyobb ipari munkaadók**, kik toboroznak munkavállalókat mezőgazdasági idénymunkára, kik járnak el a faluból építőipari munkára.
- De a munka tartalmát, az elvárásokat, a napi teendőket kevésbé ismerik. Kivétel: amikor a szociális munkás/segítő maga is korábban végzett olyan munkát. Nem ismerik a vállalatok struktúráját, működését, a foglalkoztatás

>> *Fontos lenne jó minták felkutatása (lásd később)*

>> *A szociális munkások ismereteinek bővítése a munkaerőpiaccal kapcsolatban*

# SZEREPLŐK | SZOCIÁLIS MUNKÁSOK ÉS SEGÍTŐ KOLLÉGÁK: Milyen szerepet töltenek be jelenleg a foglalkoztatásban? (2/2)

## A SZOCIÁLIS MUNKÁSOK ÉS SEGÍTŐ KOLLÉGÁK JELENLEGI TEVÉKENYSÉGEI A FOGLALKOZTATÁSSAL KAPCSOLATBAN:

- A civil szervezet **saját programjainak megvalósítása**, pl. kiskerti veteményezési program.
- A civil szervezet saját **társadalmi vállalkozásának működtetése**, pl. varroda, asztalos műhely.
- A civil szervezet saját **közmunkás státuszainak betöltése**, a munka vezetése.
- **Iskolai továbbtanulás, tanfolyamok szervezése** a munkaügyi központtal együttműködve.
- **Önéletrajz írásban, hivatalos levelezésben, ügyintézésben segítség.**
- Ha munkaadók vagy munkaerő-közvetítők keresik meg a szociális munkásokat, akkor kérésükre segítenek **toborzási tájékoztató szervezésében, a falubelieket biztatják a részvételre.**
- **Lelkigondozás a munkavállalás ösztönzésére.**
- **A segítő szolgáltatások**, pl. mosoda, közös mosdó helységek üzemeltetése.
- **Példamutatás**, általában hallgatnak a véleményükre az emberek.

# TARTALOM

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- **A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek**
- PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK - problémák, javaslatok, együttműködések
- A KUTATÁS TOVÁBBI LÉPÉSEI – nyitott kérdések

# A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK BEMUTATÁSA | Összefoglalás

- I. **A FELZÁRKÓZÓ TELEPÜLÉSEK LAKÓINAK HELYZETE** – Elsőként szeretnénk egy rövid összefoglalást adni, hogy a felzárkózó települések lakói milyen életkörülmények között élnek, mivel ez meghatározza munkaerőpiaci integrációjuk sikerességét. A felzárkózó települések nem mutatnak egységes képet, így a foglalkoztatottság növelése szempontjából is különböző megközelítést igényelnek. Három csoportba soroltuk a településeket – „elfekvő”, „ébredő” és „haladó” – ezeket külön-külön jellemezzük.
- II. **ELADÓSODOTTSÁG ÉS UZSORA HATÁSA A FOGLALKOZTATÁSRA** – Külön kitérünk az uzsora és az eladósodottság kérdésére, mivel úgy gondoljuk, hogy szoros összefüggésben áll a foglalkoztatottsággal.
- III. **MUNKAERŐPIAC A MUNKAVÁLLALÓK SZEMSZÖGÉBŐL** – Végül összefoglaljuk a munkavállalók véleményét, tapasztalatait az előző fejezetben bemutatott munkakörökről a különböző iparágakban. Az interjúk alapján felállítottunk egy sorrendet, hogy a felzárkózó települések lakóinak melyik típusú munka „fekszik” leginkább, jellemzően melyik típusú munkában tudnak hosszú távon megmaradni.

# POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK | Kezdjük az érintett TELEPÜLÉSEK általános, munkaerőpiaci fókuszú helyzetének megismerésével!

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- **A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek**

## **I. A felzárkózó települések általános munkaerőpiaci jellemzése**

---

- II. Eladósodottság és uzsora hatása a foglalkoztatásra
- III. Munkaerőpiac a munkavállalók szemszögéből

### A TELEPÜLÉSEK MUNKAERŐPIAC SZEMPONTJÁBÓL LEGINKÁBB RELEVÁNS JELLEMZŐIT HÁROM – ÁLTALUNK JAVASOLT – FALUTÍPUS KATEGÓRIA MENTÉN MUTATJUK BE:

1. „ELFEKVŐ”
2. „ÉBREDŐ”
3. „HALADÓ” települések

**JELLEMZÉSHEZ HASZNÁLT SZEMPONTOK:** munkavállalás, települési- és lakáskörülmények, iskolázottság, a munkavállalók helyzete, anyagi helyzet, önkormányzat, példa település.

A Felzárkózó településeket egymáshoz viszonyítottuk, nem Magyarország egyéb településeihez.

# TELEPÜLÉSEK | A településeket helyzetük szerint érdemes csoportosítani, három kategóriába

A FELZÁRKÓZÓ TELEPÜLÉSEK NEM MUTATNAK EGYSÉGES KÉPET, ÍGY  
A FOGLALKOZTATOTTSÁG NÖVELÉSE SZEMPONTJÁBÓL IS KÜLÖNBÖZŐ MEGKÖZELÍTÉST IGÉNYELNEK.

## „ELFEKVŐ” TELEPÜLÉSEK

A **leghátrányosabb** helyzetű  
települések

## „ÉBREDŐ” TELEPÜLÉSEK

**Kissé jobb** helyzetű  
települések

## „HALADÓ” TELEPÜLÉSEK

**Legjobb** helyzetű települések  
a Felzárkózó településeken  
belül



# TELEPÜLÉSEK | A települések csoportosítása helyzetük szerint: „ELFEKVŐK” jellemzői

SZEMPONT	LEGHÁTRÁNYOSABB HELYZETŰ TELEPÜLÉSEK = AZ „ELFEKVŐK”
MUNKAVÁLLALÁS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Senki nem dolgozik piaci munkahelyen a faluban</b>, mindenki közmunkából vagy segélyből él.</li> <li>- <b>Közmunkán nem kell dolgozni</b>, aláírásért jár a pénz.</li> <li>- A nők <b>párjukat is visszahúzzák</b> a munkából, mert önállótlanak.</li> </ul>
TELEPÜLÉSI- ÉS LAKÁSKÖRÜLMÉNYEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Rossz közlekedés</b>, 1 órán belül elérhető piaci munkahelyek száma kicsi.</li> <li>- <b>Közmű nélküli</b> ingatlanok.</li> <li>- <b>Fürdési, mosási lehetőség nincs</b> az otthonokban.</li> </ul>
ISKOLÁZOTTSÁG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>A 8 általános elvégzése is gondot okoz</b>, sokszor nincs meg.</li> <li>- Többnyire <b>írástudatlan</b> népesség.</li> </ul>
A MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE, ANYAGI HELYZET	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>A nők 12-14 éves korban már szülnek</b>, jövedelmük a családi pótlék.</li> <li>- A férfiak kizárólag <b>segélyből, közmunkából, idénymunkából</b> szereznek jövedelmet, nincsenek piaci munkahelyeken folyamatosan dolgozók.</li> <li>- Folyamatos <b>uzsora</b> és kezelhetetlen <b>tartozások</b>.</li> <li>- Rendszerint már az előző generáció sem dolgozott, <b>nincs körülöttük pozitív minta</b>.</li> </ul>
ÖNKORMÁNYZAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A <b>vezetés korrump</b>, ingyen pénzzel gyűjtenek szavazókat. A vezetés uzsorás, kifosztja az embereket.</li> <li>- <b>Ellenérdekeltek a munkavállalásban</b>, mivel akkor a népesség kevésbé kiszolgáltatott. Ezért lobbival növelik a közmunka státuszok számát.</li> </ul>
PÉLDA TELEPÜLÉS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Csenyéte, Hirics</li> </ul>

# TELEPÜLÉSEK | A települések csoportosítása helyzetük szerint: „ÉBREDŐK” jellemzői

## SZEMPONT

## KISSÉ JOBB HELYZETŰ TELEPÜLÉSEK = AZ „ÉBREDŐK”

### MUNKAVÁLLALÁS

- **Majdnem mindenki közmunkából vagy segélyből él. De vannak piaci munkavállalók is.**
- **Közmunkán a többség valamennyit dolgozik**, bár nem mindenkinek kell dolgozni, és messze nem teljes munkaidőben folyik a munka.
- A családi háttér **többnyire ösztönzi a munkavállalást.**

### TELEPÜLÉSI- ÉS LAKÁSKÖRÜLMÉNYEK

- **Rossz közlekedés**, 1 órán belül elérhető piaci munkahelyek száma kicsi/közepes.
- **Többnyire közmű nélküli ingatlanok**, egy-két közműves.
- **Fürdési, mosási lehetőség többnyire nincs** az otthonokban.

### ISKOLÁZOTTSÁG

- **A 8 általános elvégzése is gondot okoz**, sokszor nincs meg.
- **Többnyire írástudatlan** népesség, néhány írástudó.

### A MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE, ANYAGI HELYZET

- A nők **12-14 éves korban már szülnek**, jövedelmük a családi pótlék.
- A férfiak többnyire segélyből, közmunkából, idénymunkából szereznek jövedelmet, de **van néhány piaci munkahelyeken folyamatosan dolgozó is.**
- Van **uzsora** és sok **nehezen kezelhető tartozás.**
- Rendszerint az előző generáció nem dolgozott, de azért **van körülöttük néhány pozitív minta.** A dolgozók megbecsülése magasabb a munkátlanoknál.

### ÖNKORMÁNYZAT

- A **vezetés vegyes**, inkább fásult/kiégett/gyenge, esetleg korrupt. **Gyengült a közmunka fegyelem** az évek kudarcjai után.
- A **munkavállalást ugyanakkor nem akadályozzák.**

### PÉLDA TELEPÜLÉS

- Tiszabő, Tiszabura, Fulókércs, Vizsoly, Gyulaj, Boldogkőújfalu

# TELEPÜLÉSEK | A települések csoportosítása helyzetük szerint: „HALADÓK” jellemzői

## SZEMPONT

## LEGJOBB HELYZETŰ TELEPÜLÉSEK = A „HALADÓK”

### MUNKAVÁLLALÁS

- A férfiak többsége piaci munkahelyeken dolgozik: ipar, építőipar, mezőgazdaság.
- A többiek közmunkán vannak, ott is dolgozni kell.
- A nők többnyire idénymunkát vállalnak, valamennyit ők is dolgoznak.

### TELEPÜLÉSI- ÉS LAKÁSKÖRÜLMÉNYEK

- Viszonylag jó közlekedés, átmenő forgalom, közelben nagyobb város(ok).
- Többnyire közművesített ingatlanok.
- Többnyire van fürdési, mosási lehetőség.

### ISKOLÁZOTTSÁG

- 8 általános rendszerint megvan, többnyire szakiskola is, sőt időnként érettségi, egyetem.
- A nők 18-20 éves kor előtt rendszerint nem szülnek, addig tanulnak.

### A MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE, ANYAGI HELYZET

- 1 órán belül elérhető nagyobb mennyiségű piaci munkahely.
- A munkavállalók szülei rendszerint dolgoztak, környezetükben is sok a pozitív minta.
- Kezelhető mennyiségű közmű-, személyi kölcsön-, telefon-tartozás.
- Uzsora előfordul, de nem annyira jellemző.

### ÖNKORMÁNYZAT

- Fegyelmezett és szabálytisztelő működés, ahol munkára fogják az embereket.
- Nincs ingyen pénz.
- Felkarolják, segítik a motivált munkavállalókat, gondozzák a tehetséget.

### PÉLDA TELEPÜLÉS

- Prügy

\*Az interjúalanyok jellemzése alapján.

# POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK | E falvakban a **ELADÓSODOTTSÁG** és **Uzsora** jelentős mértékű

- **MÓDSZERTAN** – interjúalanyok bemutatása
- **A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC** – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- **A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek**
  - I. A felzárkózó települések általános munkaerőpiaci jellemzése
  - II. Eladósodottság és uzsora hatása a foglalkoztatásra**

---

- III. Munkaerőpiac a munkavállalók szemszögéből

## AZ ELADÓSODOTTSÁG JELLEMZŐI

- 1. Az uzsora szerepe és következményei**
- 2. A nagyfokú eladósodottság további okai**
- 3. Következmények**
- 4. Kezelési módok**

# ELADÓSODOTTSÁG | UZSORA: A települések többségén jellemző probléma

- A legtöbb településen jellemző, de mértéke különböző.
- A hónap közepén/végén a családoknak már nem marad pénze, ilyenkor az uzorás a kölcsönzött összeg többszöröséért ad kölcsön pár napra, 1-2 hétre. Előfordul, hogy nem pénzt ad az uzorás, hanem megveszi azt az élelmet, amit a család kér, és a vételár többszörösét kéri vissza.
- A hó elején, amikor a közmunka bérét vagy a segélyt hozza a postás, az uzorás együtt érkezik vele, és a tartozás összegét azonnal elveszi.
- Emiatt a kapott összeg megint nem elég a hó végéig, és a család akár egyre nagyobb mértékben is rászorulhat az uzorára.
- Az uzora természetesen illegális. Ugyanakkor hosszú távon fennmarad, mivel a kifosztott családokat az uzorás sakkban tartja, ezért nem bizonyítható a tevékenység.

# ELADÓSODOTTSÁG | UZSORA: A jövedelem elvonásán túl magát a jövedelem keletkezését is visszafogja!

- **Az uzorás ellenérdekelt a család anyagi felemelkedésében**, hiszen akkor nem lesz szükségük az általa kölcsönzött pénzre. Ezért igyekeznek akadályozni a családtagok munkavállalását, felemelkedését.
- Ez **különösen veszélyessé válik, amikor az uzorás maga a polgármester**, vagy összefonódik az önkormányzattal, sajnos erre is hallottunk példát az interjúk során. Ilyenkor a település felemelésében a vezetés ellenérdekelt.

*>> Pénzügyi tudatosság fejlesztése (lásd később)*

*>> Munkaviszonyban az uzora könnyen kiváltható hitelekkel*

*>> Fontos a munkavállalásban az egyéni minta nyújtás, még ilyen helyzetben is*

# ELADÓSODOTTSÁG | Az eladósodottságnak számos további oka is van (2/1)

## A családok többsége több területen is el van adósodva:

### ■ KÖZMŰTARTOZÁSOK:

- A célcsoportban a csatorna és a gáz használata nem jellemző. Ezek vagy nincsenek bekötve, vagy már lekapcsolták őket tartozások miatt. A családok emiatt a fűtést vegyes hulladékkal vagy (jellemzően lopott) fával oldják meg.
- A villanynál a kedvezőbb helyzetű családok előre fizetős mérővel rendelkeznek. Itt az előrefizetéskor a korábbi tartozások egy részét is fokozatosan rendezik.
- A víztartozások esetében a kikötéskor a szolgáltató a nyomást csökkenti.
- A víz és a villany esetében jellemzőek az illegális bekötések, illetve előfordul, hogy a falusiak egymástól hoznak villanyt, vizet, ennek ára viszont magasan a szolgáltatói ár felett szokott lenni.

### ■ TELEFON/INTERNET, TELEKOMMUNIKÁCIÓ TARTOZÁSAI:

- A telefon a gázfűtésnél, fürdőszobánál is fontosabb szükséglet a családoknak. Ugyanakkor a szolgáltatóknál tartozások halmozódnak fel.



# ELADÓSODOTTSÁG | Az eladósodottságnak számos további oka is van (2/2)

A családok többsége több területen is el van adósodva (folytatás az előző oldalról):

- **ÁRUHITELEK:** amikor a munkavállaló épp munkaviszonyban van, jogosulttá válik áruhitel felvételére.
- **SZEMÉLYI KÖLCSÖNÖK VAGY JELZÁLOG HITELEK.** A Provident népszerű, mivel az üzletkötő otthonukban keresi fel a hitelfelvevőket, és rajta keresztül történnek a törlesztések is, így nincs szükség utazásra a hitelfelvételhez. Személyes jellege miatt a törlesztés valószínűsége kicsivel nagyobb.
- **BÍRSÁGOK** be nem fizetéséből adódó tartozás (pl. parkolás, gyorsajtás).
- **GYERMEKTARTÁS:**
  - Idősebb korra ez is a legálisan érkező jövedelemből levont terheket növeli.

>> Pénzügyi és életvezetési tudatosság fejlesztése (lásd később részletesen)

# ELADÓSODOTTSÁG | Az eladósodottság akár elő is segítheti a munkavállalást, mert növelheti a motivációt

- A terhek/levonások visszatartó erőt jelentenek a legális foglalkoztatás ellen, **a fekete munkát vonzóvá teszik.**
- Ezzel szemben viszont **munkaviszonyban a tartozások kezelhetővé válnak.**
- **A végrehajtástól való félelem a célcsoport számára komoly motiváló tényező lehet a munkavállalásra.** Ugyanígy példákat hallottunk arra, amikor a közművek visszakapcsolása volt olyan cél, ami motiválta a munkavállalót. Használjuk ezeket a célokat/motiváló erőket a munkavállalás ösztönzésére!

*>> A közművek,  
telefon meglétét  
használjuk motiváló  
erőként a  
munkavállalásra*

# ELADÓSODOTTSÁG | A helyzet kezeléséhez általában külső segítség is szükséges

## A KÖVETKEZŐ ELJÁRÁSOK ELMÉLETILEG ELÉRHETŐK AZ ADÓSOK SZÁMÁRA:

- Hitel/tartozás **könnyítés** kérvényezése
- Hitel/tartozás **átütemezés** kérvényezése
- **Előtörlesztés, kedvezőtlen hitel cseréje** kedvezőbb kamatozásúval
- Elévülés
- Végrehajtás
- Magáncsőd eljárás

*>> A munkavállalással egyidejűleg alkalmazzuk az eladósodottság kezelési programot*

## A TÉNYLEGES IGÉNYBEVÉTELHZE AZONBAN A SZOCIÁLIS MUNKÁS / CIVIL SZERVEZET SEGÍTSÉGE KELL:

- A célcsoport nem képes a fenti eljárások önálló lebonyolítására, hiszen olvasási készségük egyszerűbb szövegértéshez is sokszor kevés, írni pedig még kézzel sem mindig tudnak, nemhogy számítógéppel hivatalos leveleket. **Az ügyekhez kapcsolódó bürokrácia navigálása** pedig még diplomásoknak is gondot okoz. Ebben a civil szervezetek nyújthatnak fontos segítséget. (Érdemes mások tapasztalatait is begyűjteni.)

# A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők

- **A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek**

- I. A felzárkózó települések általános munkaerőpiaci jellemzése
  - II. Eladósodottság és uzsora hatása a foglalkoztatásra
  - III. Munkaerőpiac a munkavállalók szemszögéből**
-

## A POTENCIÁLIS MUNKAHELYEK VONZÓSÁGA

- 1. Egyes iparágakban egyenként**
- 2. Egymáshoz képest**

# AHOGY Ő LÁTJA | A különböző iparágak különböző mértékben vonzóak, és ez az időtávtól is függhet

IPARÁG	MUNKAKÖRI ELVÁRÁSOK	HOGYAN ÉLI MEG A MUNKAVÁLLALÓ	ENNEK EREDMÉNYE
GYÁRTÁS / FELDOLGOZÓ-IPAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>megjelenés* extrém fontos <b>monotonitástűrés</b></li> <li><b>szabálykövetés</b>, hierarchia tűrés</li> <li><b>finommotoros</b> készségek</li> <li><b>állóképesség</b></li> </ul>	A <b>rendkívül monoton munka</b> , szünetek/szabad mozgás hiánya, a <b>szigorú öltözködési</b> (pl. hajháló, védőruházat) és <b>viselkedési szabályok</b> betartása <b>sokkhatás</b> a célcsoport számára.	<b>Meg nem jelenés</b> , lemorzsolódás, hosszabb távon <b>szabálykövetési problémák</b> -> magas <b>fluktuáció</b>
KERESKEDELEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>megjelenés*</li> <li><b>olvasás, számolás</b> alapszinten</li> <li><b>terhelhetőség</b> (fizikai)</li> <li>magas <b>stressztűrés</b> (emberek között kell dolgozni)</li> <li><b>higiénia</b></li> <li><b>kommunikáció</b></li> </ul>	A <b>fizikai terhelés magas</b> (km, kg terhelés). Sokszor <b>gond az olvasás, komplexebb feladatkör</b> elvégzése. Kevesen bírják a <b>stresszt</b> , ami a munkával jár (pl.: „ <i>hatan szólnak hozzám, de közben jól végzem a munkám</i> ”)	<b>Rövidebb távon attraktív</b> , később a megterhelés miatt esetleg meg nem jelenés. Gyakran <b>félreértésekből adódó viták</b> , amik <b>elbocsátáshoz</b> vezetnek.
ÉPÍTŐIPAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>megjelenés*</li> <li><b>állóképesség</b></li> <li><b>szakipari tudás</b></li> </ul>	Viszonylag <b>szabadabb munka</b> , ugyanakkor <b>fizikailag megterhelő</b> , a <b>biztonságos munkavégzés feltételei nem mindig</b> adottak. Nagy <b>mobilitást</b> igényel, gyakran <b>szálláson</b> lakás.	A <b>célcsoport szívesen</b> végzi ezeket a munkákat. <b>Otthagy miattuk más állandó lehetőséget</b> . Idény jelleg / fekete munka miatt <b>magasabb napi bér</b> lehetséges, időlegesen.
MEZŐGAZDASÁG	<ul style="list-style-type: none"> <li>megjelenés*</li> <li><b>állóképesség</b></li> </ul>	Viszonylag <b>szabadabb munka</b> , ugyanakkor többnyire <b>szezonális</b> . <b>Hagyományosan megszokott</b> munka a célcsoportnak.	
TAKARÍTÁS, KONYHAI KISEGÍTŐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>megjelenés*</li> <li><b>rendkívül magas higiénia</b></li> <li><b>állóképesség</b></li> <li><b>önállóság</b></li> </ul>	Bár vonzó lenne, a pozíciók többsége <b>nem elérhető</b> a célcsoport számára, mivel i) <b>női munka</b> , ii) csoportos <b>utazás</b> rendszerint nem lehetséges, iii) <b>kevesen felelnek meg</b> a munkaköri elvárásoknak.	

# AHOGY Ő LÁTJA | A jellemzően „könnyebb” és „nehezebb” munkák a munkavállaló szemszögéből és mögöttes okok

## A MUNKA NEHÉZSÉGI LÉPCSŐI A CÉLCSOPORT SZÁMÁRA

NEHÉZSÉG = Mennyire tud a munkavállaló hosszú távon az adott típusú munkában megmaradni?

### IDÉNYMUNKA

- **Alacsony ráutaltság** a munkaadó részéről, könnyű esély a beállásra
- **Kisebb teljesítménykényszer**
- Rövidebb elköteleződés
- Nagyobb szabadság
- **Alacsony higiénia**

### ÁLLANDÓ MEZŐGAZDASÁGI VAGY ÉPÍTŐIPARI SEGÉDMUNKA

- Nagyobb kitartást igényel
- **Folyamatos, de alacsonyabb teljesítmény** elvárás
- Ugyanakkor még mindig nagy rugalmasság és szabadság
- **Alacsony higiénia**

### FELDOLGOZÓ IPARI MUNKA

- **Nagy ráutaltság** a munkaadó részéről
- **Folyamatos teljesítménykényszer**
- Magasabb monotonitás
- Szabadság alacsonyabb, de még jól tolerálható
- **Higiéniai követelmények** magasabbak, de még tolerálhatók

### GYÁRTÓSORI MUNKA

- Nagy ráutaltság a munkaadó részéről
- Nagy **monotonitás-tűrés**,
- Magas **pontosság**
- Extrém **kitartást** igényel
- Folyamatos **extrém teljesítménykényszer**
- **Extrém alacsony szabadság**
- **Magas higiéniai követelmények**

### SZOLGÁLTATÓIPAR, TURIZMUS KISVÁLLALKOZÁSAI, KERESKEDELEM

- Nagy ráutaltság a munkaadó részéről
- **Nem annyira monoton**
- Ugyanakkor **nagy önállóságot, megbízhatóságot** igényel
- Alapkompetenciák, finommotoros készségek fontosabbak
- **Csapatmunka, érzelmi intelligencia, kommunikáció** fontos

# TARTALOM

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek
- **PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK - problémák, javaslatok, együttműködések**
- A KUTATÁS TOVÁBBI LÉPÉSEI – nyitott kérdések
- MELLÉKLETEK



# PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK | Összefoglalás

- I. **A TARTÓS ELHELYEZKEDÉST HÁTRÁLTATÓ TÉNYEZŐK ÖSSZEFOGLALÁSA** – Elsőként összefoglaljuk az interjúk során felmerült tényezőket, amik a felzárkózó települések munkaerőpiaci integrációját befolyásolják. Összegyűjtöttük a **javasolt megoldási módokat** is.
- II. **SIKERTÖRTÉNETEK** – Bemutatunk néhány sikertörténetet.
- III. **BELSŐ FEJLESZTÉSI JAVASLATOK ÉS LEHETSÉGES PROGRAMOK** – Mint az előzőekben már részleteztük, a felzárkózó települések nem mutatnak egységes képet: „elfekvő”, „ébredő” és „haladó” települések vannak közöttük. Ezért úgy gondoljuk, hogy a foglalkoztatottság szempontjából is különböző megközelítést igényelnek, így a **település típusától függő „eszközcsomagokat” mutatunk be.**  
  
Mivel **egy településen belül sem egységes a lakosság a munkaerőpiaci esélyek szempontjából, ezért javaslatot adunk a lakosság csoportosítására, és a különböző „érettségi fokon” álló emberek különböző megközelítésére, eltérő fejlesztési eszközökre.**  
  
Úgy látjuk, hogy **a munkaerőpiaci integráció két legfőbb problémája, a motiváció és a minta hiánya.** Ennek a problémának a **kezelésére javasoljuk a „Munka Nagykövete” programot.**

# PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK | Összefoglalás

## III. BELSŐ FEJLESZTÉSI JAVASLATOK ÉS LEHETSÉGES PROGRAMOK

Mint azt az előzőekben már bemutattuk, az uzsora és az eladósodottság szoros összefüggésben áll a foglalkoztatottsággal. Ezért azt javasoljuk, hogy **a foglalkoztatási programmal egy időben pénzügyi és életvezetési tudatossági programot** is alkalmazzunk. Ennek eszközeit is település típusonként mutatjuk be.

Végül kitérünk **a társadalmi vállalkozások előnyeire, hátrányaira is.**

## IV. JAVASLATOK KÖLCSÖNÖSEN ELŐNYÖS EGYÜTTMŰKÖDÉSEKRE – Az interjúk alapján úgy látjuk, hogy **mind a munkaadók, mind pedig a munkaerő-közvetítő cégek nyitottak az együttműködésre** a Felzárkózó Települések Programmal. Az interjúk során azt is kérdeztük tőlük, hogy **milyen területeken látják az együttműködés lehetőségét.** Emellett bemutatjuk, hogy **milyen előnyei és hátrányai lehetnek ezeknek az együttműködéseknek az egyes felek számára** – ez segítség lehet az együttműködés kiépítésében.

Először körbejárjuk azt a kérdést, hogy **a munkaadók miért nem hoznak létre munkalehetőségeket a felzárkózó településeken.** Majd javaslatokat adunk arra, hogy **milyen együttműködési módokban lennének nyitottak a munkaadók:** buszoztatás, szállásolás, csoportos foglalkoztatás, próbamunka stb.

# PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK | Összefoglalás

## IV. JAVASLATOK KÖLCSÖNÖSEN ELŐNYÖS EGYÜTTMŰKÖDÉSEKRE

Több területen is találtunk **együttműködési lehetőséget a munkaerő-közvetítő cégekkel**: információ megosztás, buszoztatás, szállásolás, csoportos foglalkoztatás, lobbitevékenység a munkaadók felé.

Végül **javaslatokat adunk a közmunkával és az állam lehetséges szerepvállalásaival kapcsolatban is**.

# PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK: Egyes HÁTRÁLTATÓ TÉNYEZŐK kifejezetten jellemzőek, ezekkel fontos tisztában lennünk

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek

## ■ **PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK - problémák, javaslatok, együttműködések**

### **I. A tartós elhelyezkedést hátráltató tényezők összefoglalása**

---

- II. Sikertörténetek
- III. Javaslatok kölcsönösen előnyös együttműködésekre
- IV. Belső fejlesztési javaslatok és lehetséges programok
- V. Társadalmi vállalkozásra vonatkozó javaslatok

## A TÉNYEZŐKET AZ ALÁBBI KATEGÓRIÁK MENTÉN MUTATJUK BE

1. LÉLEKTANI
2. ISMERETI
3. ANYAGI ÉS FIZIKAI
4. EGÉSZSÉGÜGYI

Ezekhez kapcsolódóan a megoldási lehetőségeket is megjelenítjük.

# HÁTRÁLTATÓ TÉNYEZŐK | A tartós elhelyezkedést többféle tényező hátráltatja: 1. LÉLEKTANI

PROBLÉMA	DIAGNÓZIS	ELHANGZOTT MEGOLDÁSI JAVASLATOK*
MINTA / MUNKÁHOZ SZOCIALIZÁLÓDÁS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Hiányzik a minta</b>, a szülők/ismerősök sem dolgoztak.</li> <li>- Gondot okoz a <b>rendszeres élet</b>, reggeli kelés stb.</li> </ul>	A munkaképes korúak esetében <b>minta felépítése szociális munkával</b> . Gyermekeknél szocializáció változtatása.
MOTIVÁCIÓ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A családi pótlék és a közmunka „<b>ingyen pénz</b>” munka nélkül, munkával alig kap kézhez többet.</li> </ul>	A <b>segély elkülönítése a munka jövedelemtől</b> . A közmunka program valós munkához kötődjön. „ <b>Munka nagykövete</b> ” program, ld. később.
ÖNISMERET HIÁNYA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nem ismeri fel saját <b>lehetőségeit és korlátait</b>.</li> <li>- Nem ismeri saját <b>erősségeit és gyengeségeit</b>.</li> </ul>	<b>Önismereti fejlesztés</b> , szociális munka, lelkipozítás.
KITARTÁS HIÁNYA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nem képes <b>8-12 órát kitartóan dolgozni</b> egy napon belül.</li> <li>- Nem képes évekig <b>minden munkanapon felvenni a munkát</b>.</li> </ul>	<b>Fokozatos munkához szoktatás</b> , lépcsőzetes terhelés növelés.
SZABÁLYKÖVETÉS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Szabályok</b> meg nem értése, illetve <b>viták</b>, veszekedések szabályokkal kapcsolatban.</li> <li>- Szabályok <b>áthágása</b>, pl. szünet, mobilozás, alkohol.</li> </ul>	Amíg nagy volt az ilyen jellegű munkára a munkaerő-kereslet, a munkavállalók <b>sok esélyt kaptak</b> a munkahelyen maradásra. A munkaerő- <b>túlkínálat esetén ez változni fog</b> . Előzetes <b>felkészítés</b> , utána <b>mentorálás</b> (pl. szociális munkás, munkaerő-közvetítő), akik segítenek a szabályok megértésében, betartásában.
ALKALMAZKODÓ-KÉPESSÉG, BEILLESZKEDÉS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Nem nyitott</b> a környezetére.</li> <li>- <b>Nem hajlandó/képes beilleszkedni</b> a munkatársak közé.</li> </ul>	<b>Munkahelyi mentorálás</b> , lelkipozítás.

# HÁTRÁLTATÓ TÉNYEZŐK | A tartós elhelyezkedést többféle tényező hátráltatja: 2. ISMERETI

PROBLÉMA	DIAGNÓZIS	ELHANGZOTT MEGOLDÁSI JAVASLATOK*
ANYANYELVI KÉPESSÉGEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Nem értik meg</b> az utasításokat.</li> <li>- <b>Félreértések</b> miatt betartatlan ígéretekre hivatkozva otthagyják a munkahelyet.</li> </ul>	Gyermekeknél <b>oktatás</b> , felnőtteknél <b>mentorálás</b> .
OLVASÁS / SZÁMOLÁSI ALAPMŰVELETEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Nem értik meg</b> az utasításokat.</li> <li>- Komplexebb <b>írásos feladatokat nem tudnak elvégezni</b>.</li> </ul>	Gyermekeknél <b>oktatás</b> , felnőtteknél <b>mentorálás, felzárkóztatás</b> .
GYAKORLAT, MUNKATAPASZTALAT HIÁNYA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A <b>végzettség nem számít</b>, mert lassan minden végzettség elavult, megélhetési képességek haszontalanok.</li> <li>- <b>Nincs munkatapasztalat</b>.</li> </ul>	A <b>munkaadói oldalon</b> a konkrét feladathoz szükséges ismeretek, tudás <b>betanítása</b> .
8 ÁLTALÁNOS VÉGZETTSÉG IS HIÁNYZIK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A célcsoport egy része még az általános iskolát sem tudta befejezni.</li> <li>- <b>Formális elvárás</b>, mégis a munkaadók többnyire ragaszkodnak hozzá.</li> </ul>	A 8 általános pótlólagos elvégzését a munkaügyi központ és a szociális munkások segítsék <b>helyben induló tanfolyamokkal</b> .
MONOTONITÁS-TŰRÉS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>A célcsoport nincs monoton és kitartó munkához szoktatva</b>, ezt igen nehezen tűri.</li> </ul>	Előzetes felkészítés, <b>monotonitás training</b> . Utána <b>mentorálás</b> . <b>Anyagi ösztönzés</b> a teljesítmény növelésére.

# HÁTRÁLTATÓ TÉNYEZŐK | A tartós elhelyezkedést többféle tényező hátráltatja: 3. ANYAGI ÉS FIZIKAI

PROBLÉMA	DIAGNÓZIS	ELHANGZOTT MEGOLDÁSI JAVASLATOK*
MINIMÁLIS ANYAGI HÁTTÉR KEZDET BEN	<p>Az <b>első fizetésig nincs pénze</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Buszjegyre, közlekedésre</li> <li>- Ebédre, uzsonnára</li> <li>- Megfelelő ruházatra</li> </ul>	<p>A szeretetszolgálatok biztosítsanak egy <b>munkakezdő csomagot, áthidaló segítséget</b> a munkakezdéshez.</p>
NAPI RUTIN ELLÁTÁSA MUNKA MELLETT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Nehéz otthoni körülmények</b> miatt nehezebb rutin: fagyújtás, kézzel mosás, gyermekek ellátása stb.</li> <li>- Gyakran a <b>nők könnyebben tudnak elhelyezkedni, de az otthoni munkák nagy részét is ők végzik.</b></li> </ul>	<p>Szociális <b>ellátórendszer, infrastruktúra</b> fejlesztése (pl. bölcsőde, óvoda, víz és csatornahálózat stb.)</p>
MOBILITÁS HIÁNYA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Nincs a közelben elérhető munkahely</b></li> <li>- <b>Nincs tömegközlekedés, saját jármű</b></li> <li>- <b>Céges buszok extrém ideig</b> utaztatnak, ami órabérben nincs megfizetve</li> <li>- A munkavállaló <b>nem hajlandó</b> távol dolgozni.</li> </ul>	<p><b>Helyi munkalehetőségek</b> fejlesztése, <b>céges/állami buszjáratok</b> körének tágítása, kiváltása. <b>Falubusz</b> használata munkába járásra. Civil segítség <b>szállásolásban.</b></p>
ELADÓSODOTTSÁG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Közműtartozások, egyéb fizetetlen hitelek</b></li> <li>- <b>Gyerektartási kötelezettségek</b></li> </ul>	<p>Alap <b>pénzkezelési/beosztási ismeretek</b> megtanítása. <b>Hitelkezelési program.</b></p>
ALACSONY JÖVEDELMI LEHETŐSÉGEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A <b>munkajövedelem sokszor nem éri el a tisztes megélhetéshez</b> szükséges összeget.</li> <li>- <b>Külföldön</b> ugyanilyen munkáért <b>lényegesen nagyobb bér</b> jár.</li> </ul>	<p><b>Magasabb bérezés. Tartós alkalmazotti viszony</b> fontosságának megértetése.</p>



# HÁTRÁLTATÓ TÉNYEZŐK | A tartós elhelyezkedést többféle tényező hátráltatja: 4. EGÉSZSÉGÜGYI

PROBLÉMA	DIAGNÓZIS	ELHANGZOTT MEGOLDÁSI JAVASLATOK*
SZEMÉLYI HIGIÉNIA	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Tisztálkodás hiányos</b> vagy elmarad</li><li>- Mosdó, WC használat <b>nem higiénikus</b></li><li>- <b>Munkahelyi előírások betartása</b> (pl. védőruha, kesztyű hordása) <b>elriasztja</b> a munkától</li></ul>	A családok <b>otthonainak fejlesztése, higiéniai oktatás</b> az iskolákban és felnőttek számára is.
EGÉSZSÉGI ALAPOK	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Szemüveg</b> nincs, pedig gyengén lát</li><li>- <b>Fogak</b> hiánya hátráltatja a beilleszkedést</li><li>- Rossz <b>egészségi</b> állapot</li><li>- <b>Szenvedélybetegség</b></li></ul>	<b>Fokozatosan, hosszú távon</b> javítható, szociális munkával, lelki gondozással, terápiás központok/egészségügyi intézmények segítségével.

# PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK: A számos nehézség ellenére vannak SIKERTÖRTÉNETEK!

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek

## ■ PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK - problémák, javaslatok, együttműködések

- I. A tartós elhelyezkedést hátráltató tényezők összefoglalása
- II. **Sikertörténetek**

---

- III. Javaslatok kölcsönösen előnyös együttműködésekre
- IV. Belső fejlesztési javaslatok és lehetséges programok
- V. Társadalmi vállalkozásra vonatkozó javaslatok

## NÉHÁNY SIKERTÖRTÉNET

- 1. GYULAJ – WHC MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZŐ, MAGYAR MÁLTAI SZERETETSZOLGÁLAT EGYÜTTMŰKÖDÉSE**
- 2. EGY FÉRFI ESETE: A GYERMEK ELVESZTÉSÉTŐL VALÓ FÉLELEM MOTIVÁCIÓT ADOTT A MUNKAVÁLLALÁSRA**
- 3. HELYI LAKOSBÓL DIPLOMÁS SZOCIÁLIS MUNKÁS / SEGÍTŐ KOLLÉGA**
- 4. „PROBLÉMÁS” TESTVÉRPÁRBÓL KÜLFÖLDI MŰSZAKVEZETŐK**
- 5. BÜNTETETT ELŐÉLETBŐL PÉLDAMUTATÓ DÍJ**
- 6. ARANY JÁNOS PROGRAMBÓL ÁLLANDÓ MUNKAVÁLLALÓ A KISVÁLLALKOZÁSBAN**

# SIKERTÖRTÉNETEK | 1. Együttműködés munkaerő-közvetítővel (WHC – Máltai, Gyulaj)

- A WHC munkaerő-kölcsönző régóta próbálkozott operátorok toborzásával egy somogyi multinacionális vállalathoz, de a településen élők bizalmatlansága miatt a korábbi toborzások (plakátolások, szórólapok hirdetések) eredménytelenek voltak, a jelentkezők száma nulla volt.
- A Magyar Máltai Szeretetszolgálat együttműködésével (Ábrahám Edit és Orsós Júlia szervezésében indult el a kapcsolat, Dr. Németh Nándor koordinálásával) **viszont sikerült néhány ember bizalmát megnyerni:** 2015. decemberében indult a kapcsolat: első tájékoztató: 14 fő → 5 sikeres pályázó, aki felvételt nyert a gyárba
- **Miután a többi lakos látta a jó példát, hogy meg lehet bízni a munkaerő-közvetítő és a munkaadó cég ígéretiben, egyre többen jelentkeztek és nyertek felvételt a gyárba, és hosszú távon ott dolgoztak:**
  - 2016. január: további 3 tájékoztató: összesen 75 fő, **49** sikeres pályázó
  - 2016. februári össz dolgozói létszám: **54 fő**
  - 2017. januári össz dolgozói létszám: **49 fő**
  - 2018. januári össz dolgozói létszám **44 fő**

## SIKERTÖRTÉNETEK | 2. Egy férfi esete: a gyermek elvesztésétől való félelem motivációt adott a munkavállalásra

- A roma férfi életében az ösztönözte a munkavállalást, hogy a gyermekét ki akarták emelni a családból.
- Ettől félve a **szociális munkás/segítő kolléga ösztönzésére munkát vállalt.**
- Lassacskán a **körülményei minden téren javultak**, folyamatosan **dolgozik, gyermeke tanul, ingatlanját felújította.**
- A történetről alábbi interjú videó részlet készült **Mida Tamással**, a Magyar Ökumenikus Segélyszervezet boldogkőújfalui kollégájával (külön csatolva, itt nem lehet klikkelni):



## SIKERTÖRTÉNETEK | 3. Helyi lakosból diplomás szociális munkás

### SZOCIÁLIS MUNKÁS SAJÁT TÖRTÉNETE:

- A férfi a **cigánysoron nőtt fel**, a szegregátumban.
- Mivel **jól tanult**, lehetővé tették számára a középfokú oktatást, majd a **polgármester munkát ajánlott** neki a helyi iskolában **portásként**.
- Innen a **jobb jövedelem reményében elment a közeli gyárba** sori operátori munkára. Ott hamar **kiemelték és sorvezető pozíciót** kapott.
- A **polgármester visszahívta a faluba**, hogy **alakítsa ki a helyi szociális segítő szervezetet**.
- Jelenleg már kollégákkal együtt lelkesen dolgozik, és mellette **egyetemi felsőoktatásban tanul szociális segítő diploma** megszerzése érdekében.

## SIKERTÖRTÉNETEK | 4. „Problémás” testvérpárból külföldi műszakvezetők

### MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZŐTŐL ÉRKEZŐ TÖRTÉNET:

- „Problémás” testvérpár, akiknek alacsony végzettségük és halmozottan hátrányos helyzetük mellett indulatkezelési problémáik is voltak. Gyári sori operátori munkakörre jelentkeztek, és munkaerő-kölcsönző segítségével állást kaptak.
- Kezdetben rengeteg nehézség: meg nem jelenés, szabálykövetési problémák. Újabb esélyeket kaptak.
- Kb. 6 hónap elteltével belelendültek a munkába. Később újítási javaslattal álltak elő, melyet a vállalat vezetése elfogadott és jutalmazott. Ettől kezdve „szárnyakat kaptak”.
- Többszöri előléptetés és áthelyezés után jelenleg műszakvezetőként dolgoznak a vállalat nyugat-európai gyárában.



## SIKERTÖRTÉNETEK | 5. Büntetett előéletből példamutató díj

### IPARI MUNKAADÓTÓL ÉRKEZŐ TÖRTÉNET:

- A fiatal férfi büntetett előéletű, közvetlenül a börtön után kapott esélyt a gyárban, **sori operátori munkakörben**. Halmozottan hátrányos helyzetű, hányattatott életű roma fiatalember, **a munkaadó kudarctól/problémáktól tartott, amikor felvette.**
- **Munkateljesítménye az első naptól kezdve megfelelő volt, később kiemelkedően jó.**
- Néhány hónapos munka **után észrevett és jelentett egy komoly minőségügyi problémát** a gyártás során. Ennek következtében felettesei példamutató munkavállaló díjra jelölték, és a menedzsment megszavazta kitüntetését.
- Jelenleg is a cégnél dolgozik, **sorvezetővé léptették elő**, és a hasonló **helyzetből érkező új kollégákat mentorálja.**





# SIKERTÖRTÉNETEK | 6. Arany János programból állandó munkavállaló a kisvállalkozásban

## KISVÁLLALKOZÓI MUNKAADÓTÓL ÉRKEZŐ TÖRTÉNET:

- **A fiatal roma fiút az Arany János programon keresztül vették fel a kisvállalkozásba.** A munkaadó kapcsolatot épített ki a kollégium vezetésével, ahol az Arany János programos diákokat elszállásolják. A kapcsolat kölcsönösen gyümölcsöző, mert **a munkaadó rendszeresen oktatásokat, mentorálást tart a gyerekeknek, és cserébe nyári diákmunkára diákokat ajánlanak neki.**
- **A fiatal fiú nyári munkán rendszeresen dolgozott a kisvállalkozásban.** Ennek jövedelmeivel halmozottan hátrányos helyzetű, felzárkózó településen élő családját segítette. **A munkaadó is megismerkedett a fiú családjával, és igyekezett segíteni őket is.**
- **A fiú felsőoktatási továbbtanulását is segítette a munkaadó,** bár ebben az időszakban kevés ideig fogadta nyári munkára, inkább egyéb tevékenységeit támogatta/mentorálta őt, hogy jobban kihasználhassa egyetemi éveit.
- **Jelenleg állandó munkakörben dolgozik a vállalkozásban a fiatalember.**



# PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK: Az előrelépésre konkrét JAVASLATOKat mutatunk be

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek
- **PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK - problémák, javaslatok, együttműködések**
  - I. A tartós elhelyezkedést hátráltató tényezők összefoglalása
  - II. Sikertörténetek
  - III. Javaslatok kölcsönösen előnyös együttműködésekre**

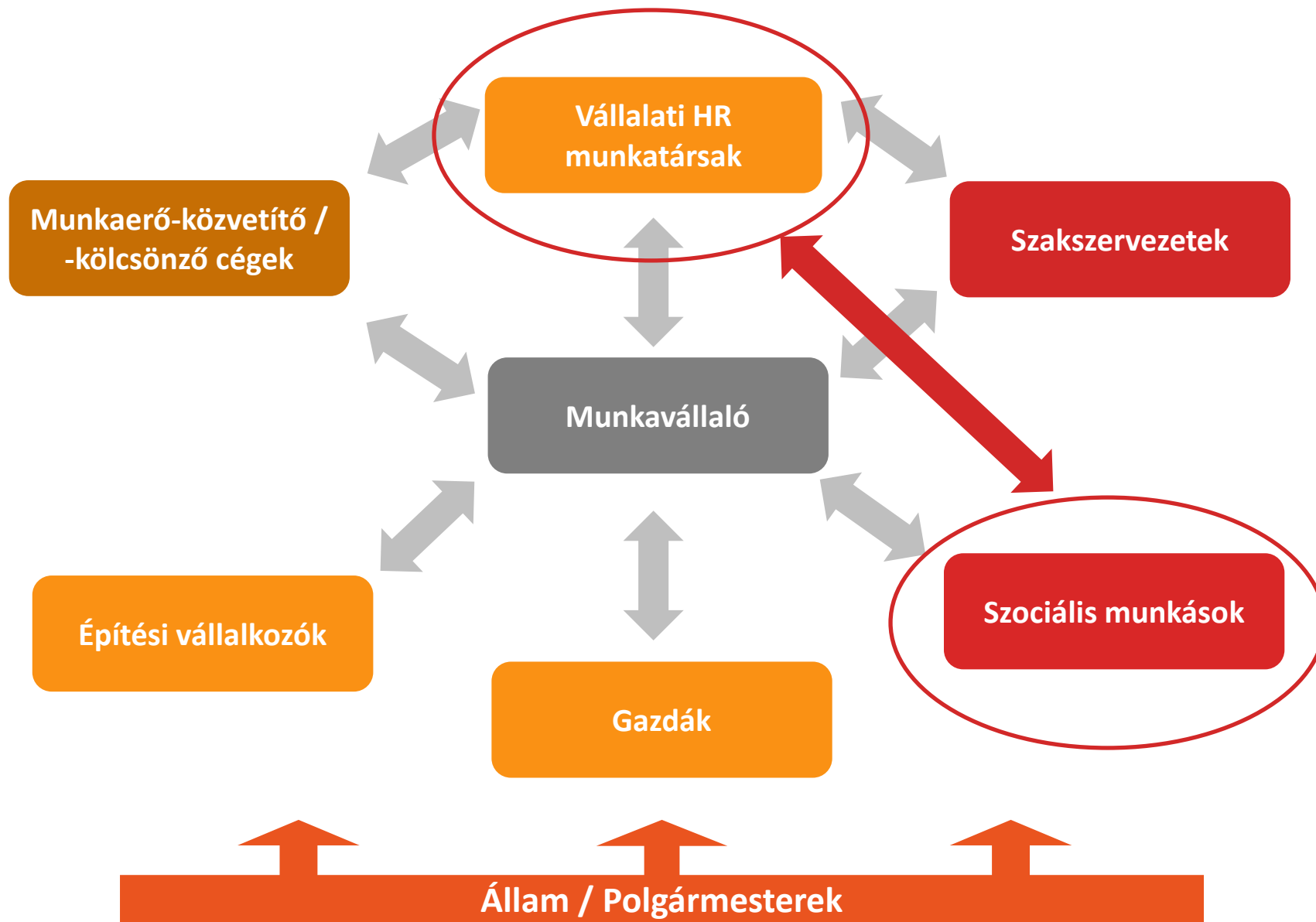
---

  - IV. Belső fejlesztési javaslatok és lehetséges programok
  - V. Társadalmi vállalkozásra vonatkozó javaslatok

## FŐBB ALTÉMÁK:

- 1. EGYÜTTMŰKÖDÉSEK A MUNKAADÓKKAL**
- 2. MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐKKEL**
- 3. ÁLLAMMAL, POLGÁRMESTERREL**
- 4. EGYÉB SZEREPLŐKKEL**

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL



# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL |

## Lehetséges előnyök a munkaadó számára

A legtöbb megkérdezett munkaadó nyitott az együttműködésre a Programban.

Lehetséges előnyök a munkaadó számára:

### MUNKAERŐ-TÚLKERESLET ESETÉN

- Segítség a **bizalom** kiépítésében
- **Lojalitás** növelése
- **Fluktuáció** csökkentése
  - Toborzási költségek csökkentése
  - Kiválasztás költségének csökkentése
  - Beléptetés költségének csökkentése
  - Betanítási költségek csökkentése
  - Hatékonyság növelése
- Kevesebb szállásoltatási költség, ha **közelebbiek a munkavállalók** (vs. külföldi munkavállalók)
- Sokan megértik a helyi munkavállalók munkaáltatásának foglalkoztatásának nemzetgazdasági fontosságát

### MUNKAERŐ-TÚLKÍNÁLAT ESETÉN

- **Motivált, elkötelezett munkaerő** → hatékonyság növekedés
- **Kisebb betanítási költség** (a szociális munka megszűri az alkalmasabb munkavállalókat, valamelyest felkészíti őket)
- **Kevesebb konfliktus**, több információ a munkavállalóról
- **Utaztatás, szállásolás megszervezésének** kiszervezése
- **Társadalmi felelősségvállalás**, image
- **Adókedvezmény** a munkanélküliek bértámogatását kihasználva

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Munkalehetőség teremtése helyben? Általában irreális elvárás (2/1)

## MEGGYŐZHETŐEK-E A VÁLLALATOK, HOGY HOZZANAK MUNKALEHETŐSÉGEKET A FELZÁRKÓZÓ TELEPÜLÉSEKRE?

- **A szociális munkások körében elterjedt nézet**, hogy a vállalatoknak helybe kellene hozniuk a munkalehetőségeket (pl. egyes munkafolyamatok kiszervezésével vagy helyi vállalkozás indításával).
- **A menedzment/vállalkozó döntéseit** minden esetben **elsősorban a NYERESÉGESSÉG határozza meg**, hiszen ez a működésének az alapfeltétele a piaci verseny miatt. **Ezért a következő kérdéseket mérlegeli**, amikor gyártó / termelő / szolgáltató egységet hoz létre, kiszervez egy vagy több tevékenységet, ill. telephelyet választ:
  - Mutatkozik a településen: Költségelőny? Bevételi előny? Szakmai előny? Idő előny? Versenyelőny? Fogyasztói előny? Piaci előny? Hatékonyság javulás?
- **A felzárkózó településeken rendszerint a válasz sajnos minden kérdésre: NEM.**
  - Amíg ez a helyzet fennáll, addig elszórtan előfordulhat egy-egy humanitárius munkahelyteremtő kezdeményezés, de ezekre **nem lehet a Programot alapozni.**

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL |

## Munkalehetőség teremtése helyben? Általában irreális elvárás (2/2)

IPARÁG	Munkalehetőség teremtésének kockázatai a vállalatok / vállalkozók számára
GYÁRTÁS / FELDOLGOZÓIPAR	<p>A fizikai munkához kapcsolódó munkafolyamatok kiszervezése kockázatos (anyagi és fizikai biztonság kockázata), költséges és időigényes. Gyártósorok, alapanyagok, csomagoló anyagok, végtermék stb. <b>mozgatása</b> válik szükségessé. Ha a kiszervezés nem eredményez versenyképes áron jó minőséget, ezzel a vállalat működésének alapját <b>kockáztatja</b>: értékesítését, bevételét, profitját, hírnevét. <b>Erre nagyon nehéz bármely vállalatot rávenni, sokkal könnyebb meggyőzni őket, hogy profitjukból adakozzanak, jótékonykodjanak.</b></p>
KERESKEDELEM	<p>Raktárakat ott alapítanak, ahol i) <b>jó a közlekedés</b>, ii) <b>központi</b> az elhelyezkedés az üzletek helyéhez képest, iii) megfelelő <b>munkaerő</b> áll rendelkezésre. Áruházat ott nyitnak, ahol i) <b>nagy a népesség</b>, <b>nagy a kereslet</b>. A Felzárkózó településeken <b>nincsenek ilyen lehetőségek.</b></p>
ÉPÍTŐIPAR	<p>Épületek ott épülnek, ahol <b>fizetőképes kereslet van az építésükre</b>. Állami, önkormányzati vagy civil beruházásokon kívül a felzárkózó településeken ez <b>nem jellemző.</b></p>
MEZŐGAZDASÁG	<p>Alapvetően környezeti adottság, hogy lehetséges-e és milyen mezőgazdasági termelő tevékenységet folytatni egy adott helyen. Fontos, hogy a raktározás és a feldolgozó üzem viszonylag közel legyen. <b>Nem éri meg nagy távolságra szállítani.</b></p>
SZOLGÁLTATÓIPAR / KISVÁLLALKOZÁSOK	<p><b>Ha nincs helyi kötődés</b> vagy helyben jelentős felvevő piac, <b>nem fognak vállalkozások indulni.</b></p>

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL |

Inkább juttassuk el a munkahelyre: **buszoztatás** (civil busz / falubusz)!

„HA A HEGY NEM MEGY MOHAMEDHEZ, MOHAMED MEGY A HEGYHEZ.”

Mivel a munkaadóknak ritkán éri meg munkahelyet teremteni a felzárkózó települések közelében + társadalmi vállalkozást elindítani költséges, időigényes és nehezen fenntartható, ezért **vigyük oda a munkavállalókat a piaci munkalehetőséghez.**

## LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK

**1. MUNKÁBA JUTÁS MEGSZERVEZÉSE, BUSZOZTATÁS.** Formái lehetnek:

- **Helyközi tömegközlekedés** – általában a felzárkózó településeken nem megoldás
- **Saját autóval** – jellemzően több ember együtt, de ennek feltétele, hogy egy helyre, egy műszakba járjanak dolgozni
- **Céges busszal** – nem minden cég biztosít, feltétele, hogy több alkalmazott is legyen a településen. Jellemzően csak a saját munkavállalóit szállítja.
- **Munkaerő-közvetítő biztosítja a buszjáratot, autót** – nem gyakori, de van rá példa és nyitottság a munkaerő-közvetítő részéről. Előnye, hogy több céghez is szállít egy busz.

**JAVASOLT ÖTLET A CIVIL BUSZ / FALUBUSZ:** a civil szervezet biztosítson buszjáratot, esetleg önkormányzati támogatással, vagy a már pályázati úton megszerzett falubuszt hasznosítsák munkaerő szállításra is.



# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Inkább juttassuk el a munkahelyre: szállásolás – civil munkásszálló

## 2. SZÁLLÁSOLTATÁS MEGSZERVEZÉSE.

### FORMÁI

- A cég **biztosít szállást** - a tapasztalat azt mutatja, hogy sok munkaadó költ szállásra, ha nagy a munkaerőhiány.
- A **munkaerő-közvetítő biztosít** szállást – elterjedt megoldás, főként ha ingadozó a munkaerő szükséglet.

**FELMERÜLT PROBLÉMÁK:** a felzárkózó települések munkavállalóinak szállásolása nehéz, mert:

- A munkavállaló **tart a szállásra menéstől**, fél a beilleszkedéstől, nem szívesen vállalja a szállást.
- A munkavállaló **családja visszahúzó erő** lehet, az önállótlan feleség visszahívja a férfit.
- Az olcsó szállás még az **otthoni lakhatási körülményeknél is rosszabb lehet**: higiénia, lopások, alkohol, erőszak, rendőrségi ügyek stb.
- A **drágább szálláson viszont a szállásadó és a kollégák nem túrik meg** a felzárkózó településekről jövőket az alacsony higiéniai kultúrájuk miatt.

**JAVASOLT ÖTLET A CIVIL MUNKÁSSZÁLLÓ:** a felzárkózó települések lakói olcsón jutnak korrekt minőségű szálláshoz. Civilek, szociális munkások segítik a higiéniai szokások elsajátítását, felügyelik a magatartási normák betartását. „A rendőr helyett a szociális munkás jöjjön inkább.”

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Buszoztatás, szállásolás a három kategória tükrében

## „ELFEKVŐ” TELEPÜLÉSEK

- Kevés a piaci munkavállalásra nyitott ember.
- **Segítsünk megszervezni a munkába jutást:** értelmezni a menetrendet, megvásárolni a bérletet – amennyiben a cég nem finanszírozza -, megtervezni a felkelés időpontját stb.
- **Juttassuk el a munkába őket autóval.** Segítsünk **összeszervezni az embereket**, hogy együtt el tudjanak jutni a munkába.
- **Lobbizzunk** a munkaadónál a munkába járás **költségtérítésért.**
- **NE PRÓBÁLKOZZUNK BUSZSOZÁSSAL VAGY SZÁLLÁSOLÁSSAL, MERT CSÚFOS KUDARC LESZ BELŐLE.**

## „ÉBREDŐ” TELEPÜLÉSEK

- **BUSZSOZÁS** biztosítás az **elsődleges prioritás.**
- **Lobbizzunk a tömegközlekedési vállalatnál** kedvezőbb menetrend érdekében.
- **Teremtsünk kapcsolatot a munkaerő-közvetítőkkal,** törekedjünk legalább 10-20 fő elhelyezésére olyan cégnél, aki biztosít buszt. Ettől kezdve a buszjáratért a cég felé tudunk lobbizni.
- Esetleg **civil minibusz vagy falubusz.**
- A **SZÁLLÁSOLÁSBA** csak akkor vágjunk bele, **ha van a faluban nagykövete a szállásos munkának.** Először mérjük fel az érdeklődést, és kezdjük min. 5 komoly érdeklődőnél.

## „HALADÓ” TELEPÜLÉSEK

- **BUSZSOZÁS, SZÁLLÁSOLÁS: valószínűleg már amúgy is működnek,** de ha segítségre van szükség, akkor ez fontos.
- **MUNKAHELYTEREMTÉS: infrastruktúra, szolgáltatás, kultúra, turizmus területén.** A cél a falu élhetőbbé, érdekesebbé tétele, és a **magasabb végzettségűek megtartása.** Például: sportegyesület, könyvtár, művelődési központ, rendezvények, nyugdíjas klub, egészség védelem, tanfolyamok, étterem, szabadidős tevékenységek stb.

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Egy ötlet a munkavállalók motiválása – csoportos foglalkoztatás

## A PROBLÉMA:

- A célcsoport önbecsülése kicsi, önállóan, magabiztossága alacsony.
- Egy új munkalehetőség esetén többen szeretnek együtt menni, így egymást erősítik, nagyobb biztonságban érzik magukat. Ha a munka teszthez, felvételihez kötött, sok példa van arra, hogy az egész csoport feladja, ha egy pár ember nem kerül be.

## MEGOLDÁS:

- **Páros vagy csoportos foglalkoztatás.** Kölcsönzőkön keresztül ez könnyebben kivitelezhető.
- Segítsük elő, hogy a munkavállalók párokban, vagy kisebb csoportokban kezdhessenek el dolgozni. Ez valamelyest máris történik, de tudatosan figyelve technikaként alkalmazható.
- A **szociális munkás fordítson külön figyelmet** arra, hogy a csoportos tesztírás esetén a sikeres munkavállalókat ne tántorítsák el azok, akiknek a tesztje nem sikerült. Javasoljuk, hogy a **szociális munkás kísérje el a tesztírásra a csoportot, és segítse a pozitív dinamikát.**

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Egy ötlet a munkavállalók motiválása – páros foglalkoztatás

## A PROBLÉMA:

- A célcsoport **nehezen ugorja meg a gyártósori munka szintjét**, ugyanakkor más állandó munkalehetőség nem kínálkozik a környéken.
- A **12 órás műszak, az éjjel/nappali műszakok váltásai túl megterhelőek**, a családdal együtt nem fenntartható. Az utazással együtt a munkanap tényleg „végtelenbe nyúlik”.

## MEGOLDÁS (nem validáltuk, hogy megvalósítható-e)

- Betanulási fázisban, vagy akár folyamatosan is, **két munkavállaló megoszthassa a műszakot** (pl. 12 óra helyett mindkettő csak 6 órát dolgoznak és egymást váltják, vagy egyik csak nappali, másik csak éjszakai műszakokban dolgozik).
- Szükséges lenne egy **törvényi könnyítés** ahhoz, hogy ez nagyobb léptékben megvalósítható legyen.
- Egyelőre **nem ismerjük a vállalatok nyitottságát**, és lehet hogy végső soron a munkavállalók számára sem lenne egyszerűbb, ha az egyikük kiesik vagy a közlekedés megoldása túl nehézkes.
- A munkavállalónak felezés esetén **csak félállása lesz, fél keresettel**. Esetleg jó lenne, ha emellett lehetne más munkát vagy segélyt felvenni.
- A „**kismama sor**” felállítása a vállalatoknál szintén megoldhatná esetleg ezt a problémát. Itt a vállalatoktól negatív visszajelzést kaptunk, de sajnos ennek mélyebb okait nem tudtuk kideríteni.

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Képességek és készségek felmérése a foglalkoztatás előtt

- A szakértők említik, hogy a képességek és készségek felmérése hasznos lehet a munkavállalás előtt, mivel így olyan munkakörökbe tudjuk irányítani a munkavállalót, ahol készségei alapján nagyobb sikerre számíthat.
- Az **egyes személyek felmért készségeit érdemes összevetni a munkakörben elvárt, sikeres munkavégzéshez szükséges készségekkel.** Így összepárosítható a megfelelő munkavállaló a megfelelő munkakörrel.
- Ugyanakkor a készségfelmérést csak **pragmatikusan és szelektíven javasoljuk, mivel ez szakértelmet és időt igényel a segítő kollégáktól.** Csak akkor javasoljuk, ha:
  - A környéken több olyan szóba jöhető munkaadó van, ahol a célcsoportnak valós esélye van munkát szerezni, és lényegesen különböznek az egyes munkákhoz szükséges készségek.
  - A munkakörökhöz szükséges készségek már dokumentálva vannak, a segítő kolléga ezt a dokumentációt meg tudja szerezni.
  - A segítő kolléga a kellő képzéssel és tapasztalattal, valamint kellő idővel rendelkezik a célcsoport alapos, személyenkénti felméréséhez.
- Pragmatikus és viszonylag egyszerű foglalkoztatási **készségfelmérő teszt a „Lanteghi teszt”,** amelyet a segítő kollégák is elvégezhetnek a célcsoporttal. A Kézenfogva Alapítvány rendszeresen indít képzéseket a teszt használatára.
- A **munkaerő-kölcsönzők eszköztárában is található rengeteg készségfelmérő teszt** a célcsoport számára megfelelő munkakörökre, ezeket rendszerint a valós felvételi folyamatok inspirálják. Javasoljuk esetleg a munkaerő-kölcsönzői együttműködést, amennyiben a készségfelmérés mellett döntenek.

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Képességek és készségek fejlesztése a foglalkoztatás előtt

- A szakértők említik azt is, hogy a **képességek és készségek bizonyos esetekben fejleszthetők** is a munkavállalás előtt, ezzel növelve a munkavállaló sikerének esélyét.
- Azokat a készségeket érdemes fejleszteni, amelyek a validáltan nyitott pozíciókhoz szükségesek, melyek a környéken elérhetők.
- Ugyanakkor a készségfejlesztést is csak **pragmatikusan és szelektíven javasoljuk, mivel ez is szakértelmet és időt igényel a segítő kollégáktól, sőt sokszor eszközöket is**. Csak akkor javasoljuk, ha:
  - A környéken van minimum egy olyan munkaadó, ahol sok nyitott pozíció van a célcsoport számára, és az ehhez szükséges készségek ismertek, dokumentálva vannak.
  - Rendelkezésre áll a gyakorlatban igazolt fejlesztési módszer, mely a készséget valóban célzottan fejleszti, és amelyet a segítő kollégának csak használnia kell.
  - A fejlesztendő munkavállalók motiváltak, nem tekintik a fejlesztést „szükségtelen rossznak”, egy kötelező elemnek, amit jobb megúszni minimális erőfeszítéssel.
- A **munkaerő-kölcsönzők eszköztárában található készségfejlesztő eljárások és eszközök is**, ezeket is rendszerint a valós munkaadói igények inspirálják.
- Amennyiben a szeretetszolgálat készségfejlesztést indít, mindenképpen javasoljuk a munkaerő-kölcsönzői együttműködést, vagy együttműködést a téma szakértőivel.

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Egy hónapos próbamunka, csoportos segítő foglalkozásokkal és mentorálással

- **A próbamunka a piaci munkaadónál történik a valós munkakörben, de csökkentett munkaidőben, mely max. napi 3-4 óra.**
- Ez alatt a munkavállaló folyamatosan szokja a környezetet, de a teljesítménykényszer még nem erős, fokozatosan növelhető.
- A munkaadónak is lehetősége van megismerni a jelölteket valós munka közben.
- **A munkaadó számára ingyenes, de a munkavállaló bért kap** (ehhez finanszírozási forrást kell találni).
- A segítő kolléga és a munkaadó közösen oldhatja meg a buszozás, közlekedés módját.
- A próbamunka után **foglalkoztatási kötelezettség nincs**, de a munkaadó vállalja, hogy a megfelelő jelölteket foglalkoztatja.
- A munkavállalói oldalon a szociális munka segítségével **a munkavállalás korlátai minimalizálhatók**: remélhetőleg csökken a motivációs probléma, és az egyéb akadályok is csökkenthetők.
- Lehetőleg az összes „könnyű eset” és „ambíciózus” célcsoport tag számára biztosítsuk a próbamunkát.
- Ha több munkaadónál is lehetséges ez a település környezetében, akkor képesség- és készség felmérés előzheti meg a próbamunkát, hogy lehetőleg ne vegyenek részt olyanok, akik képességeik és készségeik miatt nem felelnek meg.
  
- **A próbamunkával együtt történnek a segítő csoportos foglalkozások és a mentorálás, lásd következő oldal.**

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Egy hónapos próbamunka, csoportos segítő foglalkozásokkal és mentorálással

## SEGÍTŐ FOGLALKOZÁSOK

- A **szociális munkás/segítő kolléga mindig kísérje a próbamunkába a csoportot**, esetleg egy-két alkalommal együtt is dolgozzon velük, amennyiben ez időben megoldható.
- Munkakezdés előtt fél óra, utána fél-egy óra **csoportos segítő / problémamegoldó / motiváló beszélgetés**, melyet a szociális munkás/segítő kolléga vezet.
- Ezekben a beszélgetéseken megbeszélik a felmerült gondokat, és a segítő igyekszik kezelni a folyamatos munkavégzés fizikai és lelki akadályait.

## MENTORI RENDSZER

- Ha a településen lévő valamelyik „**munka nagykövete**” ezen a munkahelyen dolgozik, legyen ő az új munkavállalók mentora. Ha nincs a faluból senki ezen a munkahelyen, akkor a **munkaadó jelöljön ki egy megfelelő (lehetőleg hasonló háttérű) mentort**.
- A **mentor vegyen részt a csoportos beszélgetéseken**, ismerkedjen meg a csoporttagok háttérével, tapasztalataival, problémáival.
- A szociális munkás/segítő kolléga vonja be a mentort a csapatba és a munkába, és kezdetben segítse a mentori feladatokban.
- Az egy hónapos próbamunka végeztével remélhetőleg a csoport nagy részét felveszik, és tovább dolgoznak a munkaadónál. A segítő kolléga ekkor már nem lesz velük, de a mentor álljon folyamatosan rendelkezésre, és segítse tovább a csoportot.



# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | További ötletek, javaslatok

ÖTLET	JAVASLAT	TAPASZTALAT AZ ÖTLETTEL KAPCSOLATBAN
„FELZÁRKÓZÓ TELEPÜLÉS FEJKVÓTA”	A vállalat <b>létszámkeretet</b> biztosítana a felzárkózó településekről jövők számára. Ez egy együttműködési szerződésben esetleg rögzíthető.	Nincs
BÓNUSZ PROGRAM	<b>Bónusz program a vállalatnál a benmaradás támogatására.</b> Hiányzások csökkentése, hosszú távú munkavállalás ösztönzése ezáltal.	Próbálták, vegyes tapasztalat
MENTOROK ANYAGI ÖSZTÖNZÉSE	<b>Munkahelyi mentorok kijelölése,</b> anyagi ösztönzése az új munkavállalók betanítására és beilleszkedésük segítésére.	Próbálták, pozitív tapasztalat
SORVEZETŐK KÉPZÉSE	Sorvezetők <b>képzése, bónuszolása, érzékenyítése,</b> hogy jobb vezetőkké váljanak.	Próbálták, pozitív tapasztalat
KISMAMA SOR	<b>Kismama sor – 12 helyett 8 órás műszakkal.</b> Így a hosszabb utazás is könnyebben kivitelezhető.	Próbálták, negatív tapasztalat, tisztázatlan okból

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | A Felzárkózó települések program márkázása és munkaadói együttműködési megállapodás

## A FELZÁRKÓZÓ TELEPÜLÉSEK PROGRAM MÁRKÁZÁSA

- **Növeljük a név ismertségét**, legyen vállalati **célcsoport** definíció, kommunikációs **stratégia**, központi **kommunikáció**.
- Vállalati **ajánlat**, „**selling story**” legyen világos, különös tekintettel a kifizetődésre, melynek része az állami támogatás, utaztatás, szállásolás vs. más alternatívák.
- Legyen **PR aktivitás**: publikációk, konferenciák, újságcikkek.

## EGYÜTTMŰKÖ- DÉSI MEGÁLLAPODÁS CÉGEKKEL

- **Profi prezentáció** a potenciális együttműködő cégek felé, ahol a selling story világos, a HR vezetők vagy cégvezetők számára prezentálható.
- Lehetőleg profi, **vállalati környezetet ismerő kolléga vezesse a vállalati tárgyalásokat** a szeretetszolgálatok részéről.
- Legyen kidolgozva az **együttműködés folyamata**: lépései, teendői, céges elvárások, hogy ezeket a cégek saját szellemi munka nélkül alkalmazhassák.
- Javasoljuk **külső szakértők**, támogatók bevonását ebbe a folyamatba.
- Sokat segíthet az együttműködés a **munkaerő-kölcsönzőkkel** is (lásd később).
- Javasoljuk a **Munkaadói adatbázis használatát**, melyet a kutatás részeként bocsátunk a megbízónk rendelkezésére 2020. szept. 4-én mellékletként. Itt **közel 200 potenciális munkaadót** soroltunk fel, akik jó részét már értesítettük a programról, és sokakkal beszéltünk is, és nyitottságukat fejezték ki.

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Vállalati érzékenyítés és a program marketingértékének emelése

## VÁLLALATI ÉRZÉKENYÍTÉS

- Régióként egy-két felzárkózó településen egy-két **család készüljön fel arra, hogy céges látogatókat fogad, akiknek „idegenvezetést” tart**, nyíltan beszél életéről, nehézségeiről.
- Ezekre a látogatásokra **hívjuk meg a cégek vezetőit**, HR kollégákat, mindenkit, akinek hatása lehet a program sikerére.
- Javasoljuk a **kapcsolatfelvételt a Kézénfogva Alapítvánnyal**, akik ilyen programot sikerrel vezetnek fogyatékkal élőkkel kapcsolatos munkaadói érzékenyítési céllal.

## A PROGRAM CÉGES MARKETING ÉRTÉKÉNEK NÖVELÉSE

- Az **együttműködő cégek használhassák a programot marketing, PR célra**: készíthessenek belőle újságcikket, konferencia előadást, akár reklámjaikban feltűntethessék részvételüket a foglalkoztatási programban.
- Indítsunk „**érzékeny munkaadói díjat**”, lovagrendet, szervezzünk **gálavacsorát** Vecsei Miklóssal, Pintér Sándorral stb. a céges vezetők számára.

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Munkaadói visszajelzések az eddigi együttműködési ötletekre (2/1)

- A kutatás második felében, miután az eddig taglalt javaslatcsomag megszületett, a további céges interjúkban megkérdeztük a céges interjúalanyok véleményét a javaslatokról.
- **A javaslatok általános tetszést arattak**, és néhány kérdés, megjegyzés előjött, melyek lent láthatók.

## CSOPORTOS MUNKAVÁLLALÁS

→ Bár a munkaadók egyöntetűen **igazolták ennek hatékonyságát** tapasztalati alapon, nem minden esetben tudják vállalni a csoportos foglalkoztatást, mert **nem mindig van elég nyitott pozíció**.

## EGY HÓNAPOS PRÓBAMUNKA

→ Összességében **nagy tetszést aratott** az ötlet, és a munkaadók feltették a kérdést, hogy a program szervezőinek (a szeretetszolgálatnak vagy munkaerő-közvetítőnek) kell-e ezért fizetni. A kérdés azt sugallja, hogy **látják a program toborzási értékét**, és akár fizetnének is érte. Ha nem kérünk érte pénzt, akkor is bevonhatjuk ennek üzleti értékét a „selling story”-ba.

→ A legtöbb esetben a 3-4 órás munkavállalás **megoldható**, bár a sori operátori munkakörökben jobb lenne, ha nem csak egy, hanem 3 csoport jönne, hogy kitöltsék a 12 órát.

→ Jó lenne szerződésben szabályozni, hogy **ki felelős az esetleges károkozásért**, illetve gondolni arra, hogy ez hogyan minimalizálható.

→ A munkavégzéshez szükséges lehet az **előírt munkaruházat**. Jó lenne, ha azok, akiket végül nem foglalkoztatnak, ezt visszaadnák, és esetleg használható lenne a következő próbamunka csoportban.

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 1. A MUNKAADÓKKAL | Munkaadói visszajelzések az eddigi együttműködési ötletekre (2/2)

## SEGÍTŐ FOGLALKOZÁSOK

- A helyszínt ehhez a munkavállalók **könnyen tudják biztosítani**, és lenne érdeklődés HR oldalon akár arra is, hogy megfigyelőként részt vegyenek.
- Hasznos a **szerződésben szabályozni a szociális segítő kolléga részvételének jellegét** a programban: fog-e dolgozni, belép-e a munkatérbe stb., mert ehhez jogosultságokat kell biztosítani, vele is ismertetni kell a biztonsági és egyéb szabályokat.

## MENTORÁLÁS

- A gyakorlatban az a tapasztalat, hogy a dolgozók között **viszonylag nehéz az új belépők számára mentorokat találni**, hacsak nincsenek ennek a jelentkező számára **konkrét előnyei**. Szükséges lehet a mentort **anyagi juttatással vagy karrier lehetőséggel** kompenzálni.
- Kisebb cégeknél talán könnyebb a mentorálási folyamat, ha a kollégák mindegyike látja a **tulajdonos elkötelezettségét** erre, és/vagy a **csapatban mindenki vállal** valamilyen mentori munkát.

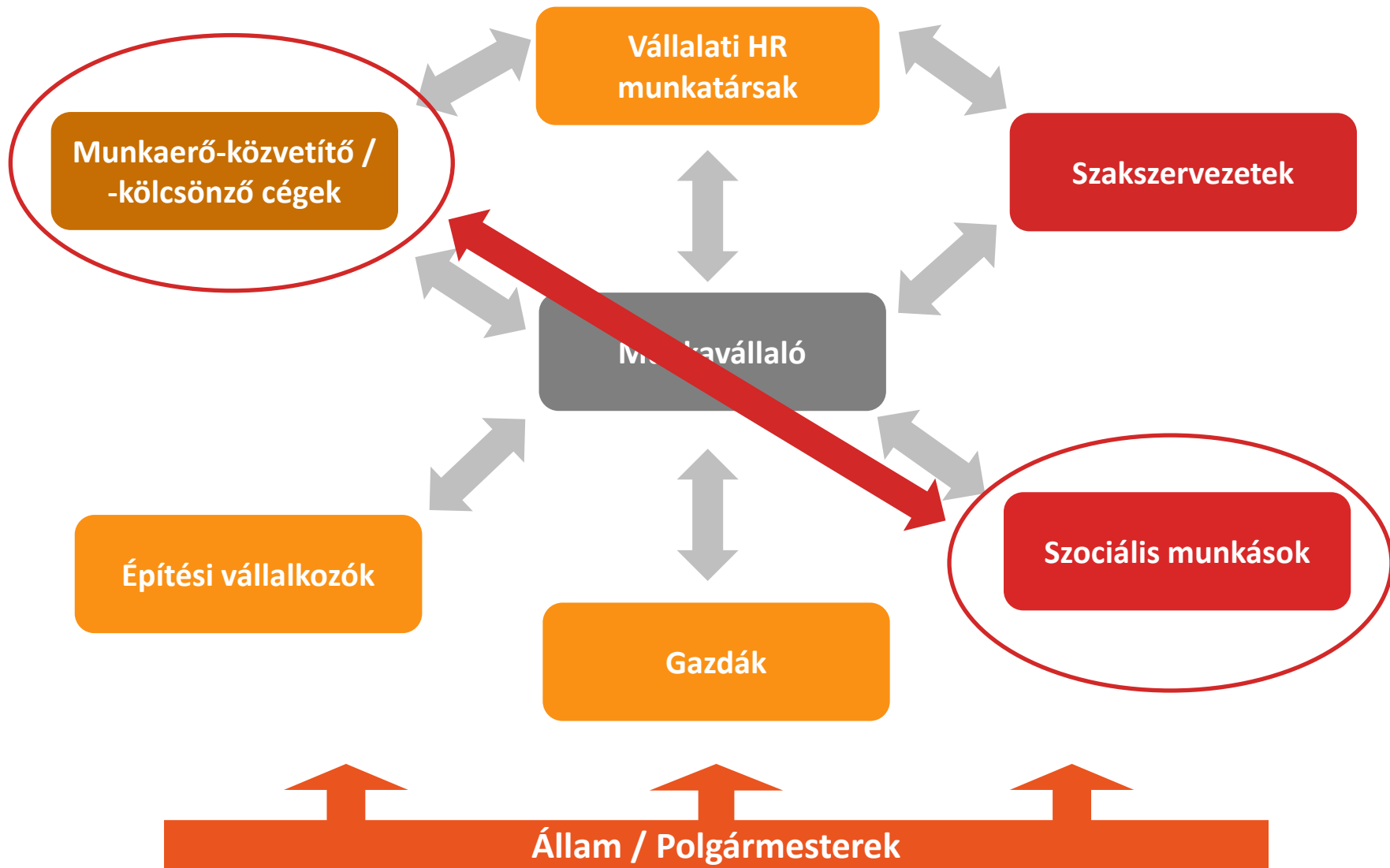
## KÉSZSÉGFEJLESZTÉS

- A munkaerő-kölcsönző cégek több nagyon **inspiráló pozitív példáról** számoltak be, ezt érdemes lenne egy együttműködés keretében mélyebben megérteni.

## VÁLLALATI ÉRZÉKENYÍTÉS ÉS MARKETING- ÉRTÉK NÖVELÉSE

- Ezt a cégek **határozottan üdvözölték**. Ha nem is tartják a siker egyetlen zálogának, úgy érzik, hogy ez **sokat segíthet a menedzsment és a magasabb szintű vezetők elkötelezettségének növelésében**.
- Az interjúk során **konkrét példákat is láttunk**, hogy ezekkel a módszerekkel hogy váltak vezetők nagyon elkötelezetté egyes ügyek iránt.

## EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 2. A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐKKEL



# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 2. A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐKKEL | Mi a munkaerő-közvetítő / -kölcsonzó?

Munkavállalók **toborzásában** és **foglalkoztatásában** segítik a munkaadókat.

## KÖZVETÍTÉS:

- A munkaadó HR osztálya helyett elvégzi a **pozíció kiírását, jelöltek gyűjtését, szűrését**, akár a **felvételi folyamatot**. A végső döntés a munkaadóé, és a **munkaadó foglalkoztatja a dolgozót**.
- A **célcsoportunkban ritka**, mivel viszonylag költséges, és kevés előnyt ad a munkaadónak.

## KÖLCSÖNZÉS:

- A fentiekén kívül a dolgozó hivatalos munkaadója is a kölcsönző cég, vagyis a dolgozó a kölcsönzőnél van állományban, de a megbízónál dolgozik.
- A **célcsoportunkban nagyon gyakori**, mivel a munkaadó számára kisebb a foglalkoztatás kockázata, könnyebb a problémák és fluktuáció kezelése. Jellemzően a **fizikai állomány 30-100%-a kölcsönzött munkavállaló** a nagyobb cégeknél.

A nagyobb **munkaerő-kölcsönzők listája megtalálható a munkaadói adatbázisban**, és különösen javasoljuk az együttműködést a Trenkwalder-rel és a WHC-vel.

## EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 2. A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐKKEL | Eddigi kapcsolat

- A felzárkózó települések **némelyikén a munkaerő-közvetítők ismeretlenek**, nincs semmilyen megítélésük.
- Bizonyos településeken már tartottak tájékoztatást, toborzás munkaerő-közvetítő cégek. Itt az a tapasztalat, hogy **nagyon nehéz toborozni embereket a hátrányos helyzetű településeken, mert nagyon bizalmatlanok a kívülről jövőkkel szemben**. Nem jönnek el a tájékoztatóra, a toborzottak 2/3-a már az interjún sem jelenik meg a bizalomhiány miatt. Első lépésben a bizalmat ki kell építeni, ebben segíthetnek a civil szervezetek.
- **A féligális vagy illegális közvetítők visszaélései/csalásai miatt** találtunk olyan települést, ahol **a munkaerő-közvetítők megítélése kifejezetten negatív**, még a szociális munkások/segítő kollégák körében is.
- **Ahol van tapasztalat** munkaerő-közvetítő cégekkel, **ott is kissé negatív a megítélés**. Mivel a cégek elsőként a kölcsönzött munkaerőt bocsátják el, ezért a saját állomány munkavállalói sokszor lenézik a közvetített munkavállalókat, ezért kissé **negatív megítélés kapcsolódik a kölcsönzött munkavállalóhoz**.
- Mindemellett **vannak sikertörténetek** a szociális munkás/segítő kolléga és munkaerő-kölcsönző **együttműködésére**.
- A munkaerő-közvetítők a foglalkoztatási programban olyan **különleges szerepet játszhatnak**, amit szerintünk



# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 2. A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐKKEL |

## Lehetséges előnyök

### A FELZÁRKÓZÓ TELEPÜLÉSEK SZÁMÁRA

- A munkaerő-kölcsönző segítségével **nagyobb létszámú munkavállaló helyezhető el** (így pl. kifizetődőbbé válhat egy buszjárat indítása).
- A munkaerő-kölcsönző meg tudja adni a **kezdeti segítséget, felkészítést** a munkavállalóknak, ezzel növeli a szociális munkás/segítők kapacitását.
- Ha az első munkahely nem válik be, a **kapcsolatrendszeréből ajánlhat másikat**.
- Időszakosan kieső, **meg nem jelenő munkavállalók megoldására alapvetően 10%-kal több létszámot kérnek** a cégtől, hogy biztosítani tudják a termelés.
- **Tudnak szállást, néha buszjáratot is biztosítani**. Saját buszjárataikat elérik az eldugott falvakat is. Általában több munkahelyre is szállítanak ugyanazzal a busszal.
- **Lobbierő a munkaadó céggel szemben**.

### A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐK SZÁMÁRA

- **Anyagi érdeke** fűződik ahhoz, hogy a munkavállalók beváljanak.
- Nagyon nehéz toborozni a hátrányos helyzetű településeken. Nem jönnek el a tájékoztatóra, a toborzottak 2/3-a már az interjún sem jelenik meg a bizalomhiány miatt. **Bizalmat ki kell építeni, ebben segíthetnek a civil szervezetek**.
- Előny számára, ha a **civil szervezet által előre felkészített, képzett, motivált munkavállalók** kerülnek hozzájuk, akik várhatóan a munkában jobban beválnak.

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 2. A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐKKEL

## Lehetséges területei (2/1)

### STRATÉGIAI MEGÁLLAPODÁS

- Javasoljuk, hogy szülessen **stratégiai megállapodás nagy, neves, megbízható munkaerő-közvetítővel** (közös win-win célokkal és vállalásokkal, együttműködési folyamat leírással).
- **A legtöbb megkérdezett munkaerő-közvetítő nyitott az együttműködésre.** A piacon jelen lévő hivatalos, de nem teljesen legális foglalkoztató munkaerő-közvetítők miatt a szeretetszolgálatok számára nyomatékosan javasoljuk, hogy csak a nagyobb, ismertebb munkaerő-közvetítő cégekkel alakítsanak ki együttműködést. Ezek listáját megtalálják az általunk összeállított adatbázisban.

### EGYÜTTMŰKÖ- DÉS A SZOCIÁLIS MUNKÁSOKKAL

- **A munkaerő-közvetítő ismertesse meg a szociális munkást/segítő kollégát a környék nagyobb munkáltatóival,** magyarázza el a munka mélyebb részleteit, az elvárásokat, felvételi követelményeket.
- **A szociális munkások segítsék a munkaerő-közvetítőt a munkaerő elérésében és a bizalom kiépítésében.**
  - **Osszák meg a közvetítővel ismereteiket a munkavállalókról,** segítsék őket annak felmérésében, hogy kik alkalmasabbak a munkára.
  - **Népszerűsítsék a munkalehetőségeket** a munkavállalók körében, használják bizalmi kapcsolatukat a jelentkezők toborzására.
  - **Közös összefogással alakítsanak ki munkahelyi mentori rendszert,** amely a nagyobb munkaadóknál, kölcsönzött munkavállalóknál segíti az integrációt.

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 2. A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐKKEL

## Lehetséges területei (2/2)

### KÉPZÉS, FELKÉSZÍTÉS

- Mivel a munkaerő-közvetítők mélyen ismerik a felvételi követelményeket, elvárásokat, tesztekkel, ezért segíteni tudják a civil szervezeteket **képzési és oktatási anyagok kidolgozásában, képzések megtartásában.**
- A munkaerő-közvetítők **a szociális munkások/segítő kollégák számára is tarthatnak képzéseket,** tájékoztatást a munkaadó cégek konkrét elvárásairól.

### SZÁLLÁSOLÁS, BUSZSZÁLLÍTÁS

- Tudnak **szállást, néha buszjáratot** is biztosítani. Saját buszjárataikat elérik az eldugott falvakat is. Általában több munkahelyre is szállítanak ugyanazzal a busszal.

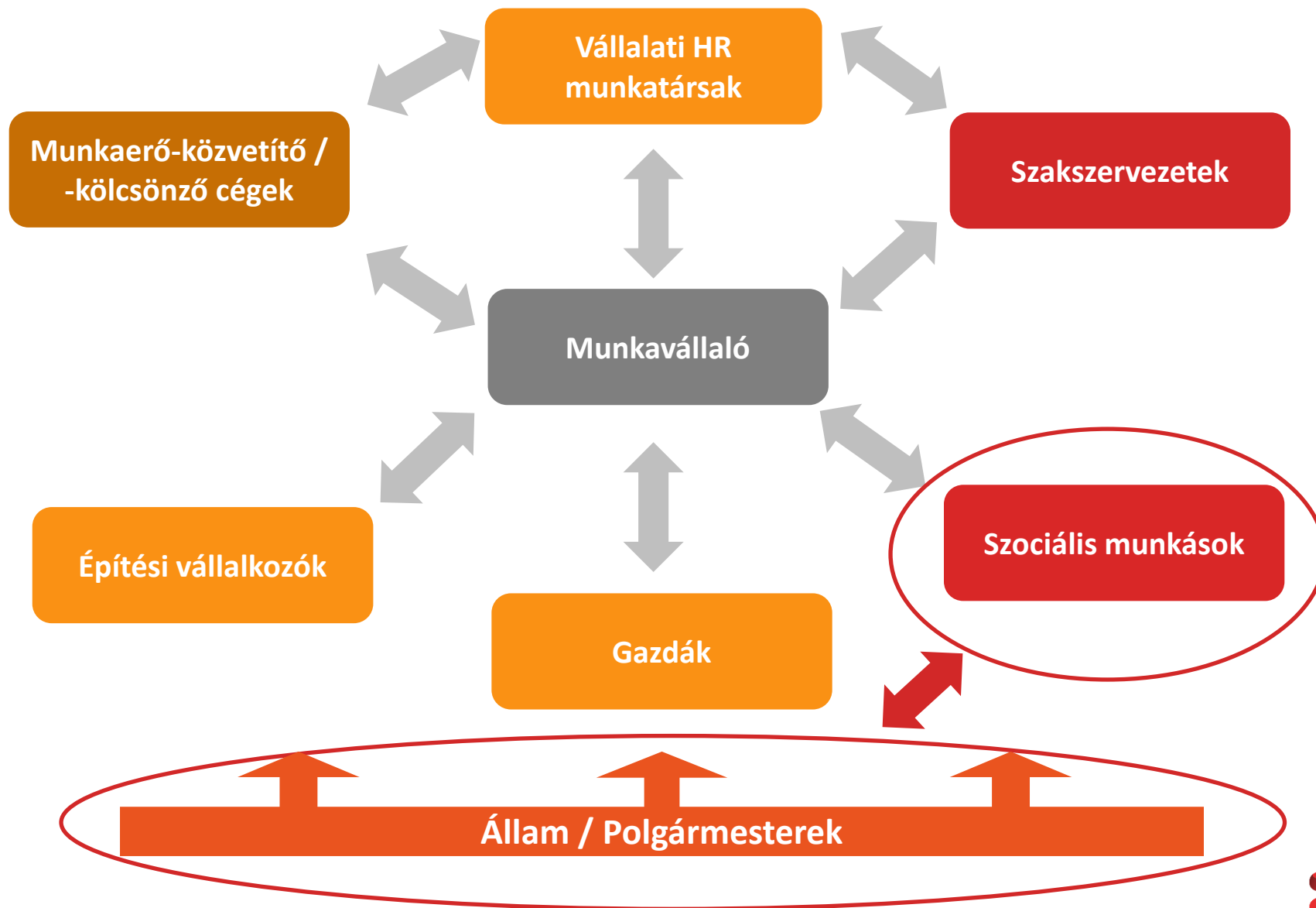
### CSOPORTOS MUNKAVÁLLALÁS

- A már előzőekben leírt **„csoportos” munkavállalás bevezetésében, megvalósításában** is tudnak segíteni, hiszen ők nem csak egyénileg, hanem csoportosan kölcsönzik a munkavállalókat. (Eleve 10%-kal több létszámot kérnek a cégtől, hogy biztosítani tudják a termelést).

### LOBBI TEVÉKENYSÉG

- Mivel közvetlen kapcsolatban állnak a cégekkel, és a cégek részben rájuk vannak utalva, ezért **nagyobb lobbijuk van.**
- A **kölcsönzött munkavállalók probléma esetén fordulhatnak a közvetítő céghez,** amely akár menedzsment szintű lobbizásra is képes a munkaadó felé. (Az interjúk során több olyan példát hallottunk, amikor a munkaerő-közvetítő harcolt ki céges buszjáratot, kismama sort, kedvezőbb munkakörülményeket stb., melyekből aztán a munkaadó saját állománya is előnyöket élvezett.)

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 3. AZ ÁLLAMMAL, POLGÁRMESTEREKKEL



# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 3. AZ ÁLLAMMAL, POLGÁRMESTEREKSEL |

## Javaslatok a közmunkával kapcsolatban

### KEVESEBB KÖZMUNKA STÁTUSZ

- **Nem javasoljuk, hogy egy településen annyi közmunkás státusz legyen, ahány munkavállaló.** Ez ellehetetleníti a piaci munkavállalást.
- **Nem javasoljuk, hogy a civil szervezetnek túl sok közmunkás státusza legyen.**
  - Hasznos lehet 1-2 státusz a napi civil munka segítésére.
  - Hasznos lehet több státusz, ha a szervezet társadalmi vállalkozást üzemeltet, de ne törekedjünk ennek túlzásba vitelére (lásd előbb).

### A KÖZMUNKA LEGYEN VALÓS MUNKA

- **Nem javasoljuk, hogy a közmunkásoknak egyáltalán ne kelljen dolgozni!** Ha nem kell dolgozni, az legyen segély, és hívjuk is annak.
- Realitás, hogy a munka nem lesz túl aktív, de **a kevés munka is több, mint semmi munka,** törekedjünk rá, hogy megvalósuljon.
- Válasszunk a **munkavállalókhöz közel eső munkákat:** mezőgazdaság, hagyományos háziipar, esetleg építőipar.

# EGYÜTTMŰKÖDÉSEK 3. AZ ÁLLAMMAL, POLGÁRMESTEREKKEL | További ötletek

## FELZÁRKÓZÓ TELEPÜLÉS „FEJKVÓTA”

→ Az állam hozzon létre a **fogyatékkal élők támogatásához hasonló programot** a felzárkózó településeken élők támogatására, amelyben ösztönzik a vállalatokat arra, hogy felvegyék és alkalmazzák ezeket a munkavállalókat.

## „MUNKA NAGYKÖVETE” PROGRAM

→ Az **állam támogassa a „munka nagykövete” programot**, melynek esetleges anyagi támogatási oldalát NEM a nagykövetek közvetlenül kapják, hanem a civil szervezetek, és ők ítélik oda az azt kiérdemlő nagyköveteknek. Amennyiben nincs megfelelő nagykövet, a civil szervezet a program kiépítésére használhatja az összeget. Pénz helyett esetleg kapcsolódjon a programhoz tárgyi eszköz támogatás (pl. ajándék mobiltelefon), jutalom (pl. nyaralás, vagy közösség előtt átadott kitüntetés).

## „CIVIL SZÁLLÁS” / „CIVIL BUSZ” PROGRAM

→ Hozzon létre **civil szállás és civil busz programot**. Támogassa a civil szervezetek munkavállalási célú buszbérletét, és a civil szállások üzemeltetését. (Hallottunk arról, hogy erre korábban már voltak pályázatok.)

# PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK: Az EGYÜTTMŰKÖDÉSEKben nagy potenciál van

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek

## ■ PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK - problémák, javaslatok, együttműködések

- I. A tartós elhelyezkedést hátráltató tényezők összefoglalása
  - II. Sikertörténetek
  - III. Javaslatok kölcsönösen előnyös együttműködésekre
  - IV. Belső fejlesztési javaslatok és lehetséges programok**
- 
- V. Társadalmi vállalkozásra vonatkozó javaslatok

### A LEGINKÁBB ÖSSZETETT ALFEJEZETÜNK FŐBB RÉSZEI:

- 1. DIFFERENCIÁLT FOGLALKOZTATÁSI PROGRAM ÁTTEKINTÉSE**
- 2. DIFFERENCIÁLT FOGLALKOZTATÁSI PROGRAM RÉSZLETES BEMUTATÁSA**
- 3. TOVÁBBI GONDOLATOK A SZOCIÁLIS MUNKÁSOKRÓL**
- 4. INDÍTSUNK-E TÁRSADALMI VÁLLALKOZÁST HELYBEN?**



# JAVASLATOK | Felvezető gondolatok a fejlesztési javaslatok bemutatásához: differenciált és rugalmas megközelítés szükséges

- Mint az előzőekben már részleteztük, a felzárkózó települések nem mutatnak egységes képet, így a foglalkoztatottság növelése szempontjából is különböző megközelítést igényelnek.

## „ELFEKVŐ” TELEPÜLÉSEK

A leghátrányosabb helyzetű települések

## „ÉBREDŐ” TELEPÜLÉSEK

Kissé jobb helyzetű települések

## „HALADÓ” TELEPÜLÉSEK

Legjobb helyzetű települések

- Ezért az általunk összegyűjtött és javasolt belső fejlesztési eszközöket, programokat is a település fejlettségétől függően, differenciáltan mutatjuk be (DIFFERENCIÁLT FOGLALKOZTATÁSI PROGRAM), mert a különböző fejlettségi szintű településeken különböző a fókusz, hogy mit kell tenni, illetve eltérőek a fejlesztés lépései, hogy milyen sorrendben érdemes ezeket megtenni.
- Ezzel együtt szeretnénk egy rugalmas programcsomagot, eszközkészletet összeállítani, ami nem zárja ki a szociális munkás/segítő kolléga a helyi viszonyokhoz való rugalmas alkalmazkodását. Ezért az általunk javasolt programok és eszközök rugalmasan is „összeválogathatóak”, - mint egy „ÉTLAP”-ról - mindamellett, hogy támpontot is adunk az eszközök kiválasztásához.

# JAVASLATOK | Az általunk javasolt DIFFERENCIÁLT FOGLALKOZTATÁSI PROGRAM 4 lépésből áll (áttekintés, a részletek a következő fóliákon)

## DIFFERENCIÁLT FOGLALKOZTATÁSI PROGRAM (DFP)

1. LÉPÉS |  
TELEPÜLÉS BESOROLÁSA, Differenciálása A Foglalkoztatási Helyzet Szerint

2. LÉPÉS: |  
A potenciális MUNKAVÁLLALÓK megismerése, CSOPORTOSÍTÁSA

3. LÉPÉS |  
A „MUNKA NAGYKÖVETEINEK” kinevelése vagy kiválasztása

4. LÉPÉS | A differenciált FOGLALKOZTATÁSI, ÉLETVEZETÉSI ÉS A PÉNZÜGYI TUDATOSSÁGI PROGRAM beindítása

**Miért kezdünk csoportosítással? (1-2. lépések)** Mert a különböző csoportokban más a tennivalónk! Ha felmérjük a település és a lakók helyzetét, pontosabban látjuk, mire van igazán szükség, mit kell tenni.

# JAVASLATOK | DFP 1. LÉPÉS: A TELEPÜLÉS BESOROLÁSA FOGLALKOZTATÁSI HELYZET SZERINT

## FOGLALKOZTATOTTSÁGI HELYZET SZERINTI HÁROM LEHETSÉGES KATEGÓRIA

A táblázatban található szempontok alapján a település besorolható a **foglalkoztatottsági helyzet szerinti** három kategóriába:

### „ELFEKVŐ” TELEPÜLÉSEK

- **SENKI NEM DOLGOZIK PIACI MUNKAHELYEN**
- **MINDENKI:** közmunkából, segélyből, idénymunkából, állam-, önkormányzat- vagy civil szervezet által biztosított munkából vagy illegális jövedelemből él
- **Az UZSORA rendkívül elterjed, nagy az eladósodottság**

### „ÉBREDŐ” TELEPÜLÉSEK

- **NAGYON KEVESEN ÉLNEK PIACI MUNKÁBÓL**
- **1-10 OLYAN CSALÁD van,** ahol valaki pl. gyárban, építőiparban, mezőgazdasági vállalkozásokban **ÁLLANDÓ MUNKAHELYEL rendelkezik.** (Az állami, önkormányzati, civil szervezet által biztosított munkahelyeket NE számoljuk.)
- **Az uzsora is jelen van, nagy az eladósodottság**

### „HALADÓ” TELEPÜLÉSEK

- **SOKAN ÉLNEK PIACI MUNKÁBÓL**
- **A családok minimum felében ÁLLANDÓ MUNKAHELYEL rendelkezik valaki.**
- Az állami, önkormányzati, civil szervezet által biztosított **ÁLLANDÓ** munkahelyeket is számoljuk bele ebbe, viszont a közmunkát ne számoljuk.
- **Az uzsora előfordul. Már kezelhető az eladósodottság mértéke.**

## JAVASLATOK | DFP 2. LÉPÉS: A TELEPÜLÉS POTENCIÁLIS MUNKA-VÁLLALÓINAK CSOPORTOSÍTÁSA (3/1)

- Tisztában vagyunk azzal – az interjúk alapján is mondhatjuk – hogy **egy településen belül sem egységes a lakosság a munkaerőpiaci esélyek szempontjából**. Az egyes emberek különböző „érettségi fokon” állnak abból a szempontból, hogy mennyire lehet őket a munkaerőpiacra visszaintegrálni.
- **A különböző „érettségi fokon” álló emberek különböző megközelítést, fejlesztési eszközöket igényelnek** – mint a későbbiekben javaslatunkban látni fogjuk.
- Ezért 2. lépésben azt javasoljuk, hogy a szociális munkás/segítő kolléga **a településen lakó munkaképes korú lakosságot is csoportosítsa** annak alapján, **hogy a munkaerőpiaci integráció szempontjából milyen helyzetben vannak**. Az interjúk alapján egybehangzó vélemény, hogy a következő két szempont, ami a potenciális munkavállaló oldaláról **a munkaerőpiaci integráció sikerességét leginkább meghatározza** a felzárkózó településeken:
  1. **MOTIVÁCIÓ** (belső vagy külső): „ha valaki akar dolgozni, akkor a többi készség, tapasztalat már megszerezhető”
  2. **MINTA VAGY MENTOR** (elérhető, közeli pozitív mintát mutató személy): „ha neki sikerült, nekem is sikerülhet”, „én is el tudom érni, amit ő elért”

# JAVASLATOK | DFP 2. LÉPÉS: A TELEPÜLÉS POTENCIÁLIS MUNKA-VÁLLALÓINAK CSOPORTOSÍTÁSA (3/2)

- **1. csoport\*:** akik jelenleg is és korábban is **folyamatosan dolgoznak** (lehetőleg állandó és bejelentett munkahelyen), azok már sikeresek a munkaerőpiaci integráció szempontjából. De **őket se tévesszük szem elől, mert ők tudják a szociális munkást segíteni, mint „Leendő nagykövetek”** (lásd részletesen később).
- **Azokat, akik jelenleg piaci munkahelyen NEM dolgoznak, a következőképpen tudjuk csoportosítani:**



\*A számok annak sorrendjét mutatják, hogy melyik csoporttal érdemes kezdeni a foglalkoztatási programot.

# JAVASLATOK | DFP 2. LÉPÉS: A TELEPÜLÉS POTENCIÁLIS MUNKA-VÁLLALÓINAK CSOPORTOSÍTÁSA (3/3)

## AZ EGYES CSOPORTOK JELLEMZŐINEK ÖSSZEFOGLALÁSA ÉS A LEGFONTOSABB TENNIVALÓK:

Csoport >>	1. „LEENDŐ NAGYKÖVETEK”	2. „KÖNNYŰ ESETEK”	3. „AMBICIÓZUSOK”	4. „LEMARADÓK”	5. „KEMÉNY DIÓK”
MOTIVÁCIÓ	Erős	Erős	Erős	Gyenge	Gyenge
ELÉRHETŐ POZITÍV MINTA	Van	Van	Nincs	Van	Nincs
DOLGOZIK?	Igen	Nem	Nem	Nem	Nem
LEGFONTOSABB TENNIVALÓ	Erősségek, önbizalom növelése, Munka nagykövete program	Megfelelő munkahely és munkába járás feltételeinek biztosítása	Minta nyújtása és erősítése	Motiváció erősítése	Semmi (kivéve esetleg Haladó települések)
HOGYAN?	<i>Részletesen lásd később</i>				

# JAVASLATOK | DFP 3. LÉPÉS: A „MUNKA NAGYKÖVETE” KINEVELÉSE VAGY KIVÁLASZTÁSA (3/1)

## CÉLJA

- **A munkavállalásban pozitív minta megteremtése** azok számára, akik a környezetükben már nem látnak ilyet. Az interjúk során azt a visszajelzést kaptuk, hogy **a minta hiánya ezeken a településeken nagyon jellemző**, és az egyik leghátráltatóbb probléma.
- A minta nyújtásán kívül, a nagykövetek célja az is, hogy **a mintát közelivé, elérhetővé tegyék bárki számára**, ezzel **növelve a többiek motivációját, önbizalmat**, a minta elérésének realitását.
- Ha a **mintaszemély egyben segítő is** tud lenni, akkor már **mentorról** beszélhetünk, de javaslatunk az, hogy **olyanok is lehessenek „nagykövetek”, akik mentori feladatot nem vállalnak**.
- **Másodlagos cél a legpéldamutatóbb emberek megerősítése**, erejük tudatának, büszkeségüknek, pozitív befolyásuknak növelése.

## MIÉRT JAVASOLJUK?

- A **két legfőbb probléma**, a motiváció és a minta hiánya, a programon keresztül **orvosolhatónak tűnik**.
- A „nagykövetek” a szociális munkás/segítő kolléga **kapacitását növelik**, hatását katalizálják.

# JAVASLATOK | DFP 3. LÉPÉS: A „MUNKA NAGYKÖVETE” KINEVELÉSE VAGY KIVÁLASZTÁSA (3/2)

## MIT CSINÁLNAK A „MUNKA NAGYKÖVETEI”?

- **A szociális munkás segítői a foglalkoztatási célok elérésében**, de először a szociális munkásnak /kollégáknak kell segíteni őket, hogy nagykövetté váljanak.
- **„Dicsekednek és buzdítanak.”**
  - Példájukat másokkal megosztják, látványossá teszik az előnyöket. = „Dicsekednek”
  - Ösztönzik a többieket, hogy elhiggyék, mindez számukra is elérhető. = „Buzdítanak”
- **Esetleg segítenek is másokat (mentorálnak)**, de ez nem kötelező. Ne várjuk el ezektől az emberektől, hogy munkájukat, amúgy is nehéz terheiket növelve még segítő munkát is vállaljanak. Azonban ha hajlandók és képesek erre, akkor miért ne?



# JAVASLATOK | DFP 3. LÉPÉS: A „MUNKA NAGYKÖVETE” KINEVELÉSE VAGY KIVÁLASZTÁSA (3/3)

A „munka nagyköveteinek” kinevelésére a következő eszközöket és lépéseket javasoljuk:

## „ELFEKVŐ” TELEPÜLÉSEK

- Mivel nincs a településen példamutató ember, ezért az **első nagykövet** ideális esetben maga a **szociális munkás/segítő kolléga** lehet.
- A „könnyű esetek” vagy „ambiciózusok” közül **válasszunk ki egyet-kettőt**, akik hangadók lehetnek.
- **Juttassuk be őket egy piaci munkahelyre. Tartsuk őket kézen fogva** néhány hónapig.
- **Növeljük munka öntudatukat, büszkeségüket, önbizalmukat. Értessük meg velük példaadó szerepük fontosságát.**

## „ÉBREDŐ” TELEPÜLÉSEK

- **Ismerjük meg a már dolgozó embereket mélyebben: helyzetüket, motivációikat, erősségeiket.**
- **Erősítsük büszkeségüket munkájukra.**
- **Értessük meg velük példaadó szerepük fontosságát.**
- **Adjunk nekik javaslatokat (nagyköveti kézikönyv), hogyan oszthatják meg példájukat pozitívan.**
- **Teremtsünk számukra lehetőségeket a példa megosztására.**

## „HALADÓ” TELEPÜLÉSEK

- **A legpéldaadóbb munkavállalókat igyekezzünk bevonni, akik nemcsak megmaradnak a munkában, de előre is lépnek karrierjükben, gyermekeik magasabb iskolát végeznek stb.**
- **Értessük meg velük példájuk fontosságát.**
- **Teremtsünk számukra lehetőségeket a példa megosztására.**

## JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS: A PROGRAM ÉRDEMI BEINDÍTÁSA

- 4. lépésként egy javaslatot adunk arra, hogy **a szociális munkás/segítő kolléga az általunk összeállított eszköztárból I) a település típusához (lásd 1. lépés) és a potenciális munkavállalók egyes csoportjaihoz (lásd 2. lépés) milyen eszközöket alkalmazzon**, amellyel leginkább ösztönözhető a munkavállalás, munkában maradás és a munkaerőpiaci integráció.
- Újra hangsúlyoznánk, hogy **javaslatunk nem zárja ki a szociális munkás/segítő kolléga a helyi viszonyokhoz való rugalmas alkalmazkodását.**
- Az interjúk alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy **a sikeres munkaerőpiaci elhelyezkedés szorosan összefügg az életvezetési és pénzügyi tudatossággal** (lásd részletesebben a célcsoportot bemutató részben), **ezért a foglalkoztatási program elengedhetetlen része ezek fejlesztése.** A továbbiakban ezekre is ajánlunk eszközöket.
- A következő oldalon összefoglalva bemutatjuk, hogy milyen foglalkoztatást ösztönző tevékenységeket javaslunk a szociális munkásoknak/segítő kollégáknak. Majd utána településtípusonként differenciáltan is részletezzük a tevékenységeket.

# JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS: Javasolt foglalkoztatást ösztönző tevékenységek a szociális munkásoknak/segítő kollégáknak

## KAPCSOLATTARTÁS A „NAGYKÖVETEKEL”

- Lelki erősítés, és gyakorlati instrukciók, **támogatás a nagyköveti szerepben**
- Megfelelő **lehetőségek**, kapcsolatok, rendezvények biztosítása, **ahol a nagykövet aktív**

## MUNKAERŐ FELKÉSZÍTÉSE A MUNKAVÁLLALÁSRA

- **Elvárások helyes irányba terelése**: milyen lesz a munka, mire kell figyelni stb.
- **Monotonitás tűréshez szoktatás**
- **Higiéniai ismeretek**, ösztönzés, gyakorlati feltételek biztosítása (pl. mosoda, zuhanyzó)
- **Beilleszkedés** segítése gyakorlati tanácsokkal

## UTÁNKÖVETÉS

- **Családi háttér** egyengetése
- Lelki **segítség a mélypontok átvészelésében**
- A munkaadók többnyire nyitottak arra, hogy a **szociális munkás/segítő kolléga a gyárba is kövesse** a munkavállalót, és az útját próbálja ott is egyengetni. (Nem tisztázott, hogy ez használna-e, nem találtunk rá eddig példát. Részletesen lásd később.)

## KAPCSOLATTARTÁS A MUNKAEKÖZVETÍTŐVEL

- Munkalehetőségek, munkapiaci **kínálat naprakész ismerete**
- **Munkaerő-közvetítő támogatása megfelelő munkavállalók szerzésében**  
(A lehetséges együttműködés formáit lásd részletesen később.)

# JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS: A lépés részletei az „ELFEKVŐ” települések esetén (3/1)

**MOTTÓ:** „FURAKODJUNK BE ÉS ADJUNK MINTÁT.”

## **CÉL**

- **Pozitív minta nyújtása** (először egy „befurakodó” szociális munkás/segítő kolléga segítségével).
- **Néhány helyi lakos** kezdjen munkába járni „kézen fogva”.
- **Reményvesztettség, motivátlanság csökkentése. Önbizalom erősítése**, értékesség érzésének növelése, a kisebb sikerekre rámutatva.

## **JAVASOLT ESZKÖZÖK, PRIORITÁSOK**

- 1. A szociális munkás/segítő kolléga váljon a közösség részévé**, építsen pozitív emberi kapcsolatokat, bizalmat. Ez akár hónapokba is beletelhet... Ha a szociális munkás/segítő kolléga alkalmas „munka nagykövetének”, akkor először lássa el ő ezt a feladatot. Ha nem érzi magát alkalmasnak rá, akkor javasoljuk, hogy „importáljanak” egy alkalmas személyt (a profilt lásd később).
- 2. „Munka nagyköveinek” kinevelése:** Max. **1-10 helyi lakos a „KÖNNYŰ ESETEK”** közül kezdjen munkába járni „kézen fogva”, folyamatos felkészítéssel, szociális munkával, utánkövetéssel. Ők legyenek később a „munka nagykövei” a faluban. A szociális munkás/segítő kolléga **NE** foglalkozzon senki mással munkavállalási szempontból. Ehhez fontos eszközök:
  - **Munkalehetőségek felderítése** (esetleg megteremtése).
  - **Közös munkalehetőségek felkutatása barátoknak/rokonoknak**, mivel a célcsoport tagjai könnyebben mozdulnak együtt, mivel önbizalmuk alacsony.

## JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS:

### A lépés részletei az „ELFEKVŐ” települések esetén (3/2)

- **Közlekedési lehetőségek felderítése, megszervezése** (pl. ingázás megszervezése autóval vagy szomszéd településre járó buszjáráshoz stb.)

#### AZ EGÉSZ TELEPÜLÉS SZÁMÁRA ALKALMAZANDÓ ESZKÖZÖK

- **8 általános megszerzésének ösztönzése** – a Foglalkoztatási Központot segítsék ebben.
- **Önkormányzati kapcsolattartás a közmunka hatékonyabb megszervezése érdekében.** Lehetőleg a közmunkások ne kapjanak pénzt a közmunkáért munka nélkül. A „munka” kifejezés ne kapcsolódjon „ingyen” pénzhez.
- **Pénzügyi és életvezetési tudatosság alapjainak lefektetése** (lásd következő oldal). Koncentráljunk elsősorban azokra a személyekre, akik „nagykövetekké” válhatnak a későbbiekben.

#### ***NEM JAVASOLJUK MÉG EZEN A SZINTEN***

- A „lecsúszókra” és a „kemény diókra” való fókusztávolságot
- Munkaerő-közvetítővel, munkáltatókkal kapcsolatfelvétel
- Buszoztatás megszervezése
- Szállásolás ösztönzése
- Társadalmi vállalkozás indítása
- Saját programok, tanfolyamok indítása

# JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS: A lépés részletei az „ELFEKVŐ” települések esetén (3/3)

**MOTTÓ:** „UGYAN MIRE MEGY A PÉNZ? KILÉPÉS AZ UZSORÁBÓL.”

## CÉL

- A bevételek és kiadások tudatos szintre emelése.
- Az uzsora csökkentése.
- A rendszeres napi rutin kialakítása.
- Higiénés szokások fejlesztése.

## ÜZENET

- Mit keresek és mit költök?
- Az uzsora egyre több pénzt vesz el a családtól, egyre mélyebbre taszít.
- Ha dolgozunk, és picit előre gondolkodunk, van jobb, mint az uzsora.
- Minden nap lesz mit enni, ha beosztjuk a pénzt.

## JAVASOLT ESZKÖZÖK, PRIORITÁSOK

- **SZEMÉLYES PÉLDÁKKAL MUTASSUK BE**, nagyon egyszerű magyarázatokkal tegyük érthetővé.
- A szociális munkás/segítő kolléga igyekezzen megnyerni a bizalmukat és ösztönözni, hogy **merjen segítséget/tanácsot kérni a szociális munkástól ezekben a témákban is**.
- A meglévő higiénés lehetőségek (közösségi zuhanyzó, mosógép) használatának ösztönzése.
- **Egyszerű bevételi és kiadási napló** – valószínűleg a szociális munkás/segítő kolléga aktív segítsége szükséges!

# JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS: A lépés részletei az „ÉBREDŐ” települések esetén (3/1)

**MOTTÓ:** „EGYRE TÖBB PIACI MUNKAVÁLLALÓ - TERJEDJEN A MUNKA.”

## CÉL

- Egyre több piaci munkavállaló a pozitív példákra építve.
- A támogatott munkahelyekről tovább mozdítani piaci pozíciókba a munkavállalókat.
- Önbizalom erősítése, értékesség érzésének növelése, a kisebb sikerekre rámutatva.
- Mobilitás előnyeinek megismertetése.

## JAVASOLT ESZKÖZÖK, PRIORITÁSOK

1. A „munka nagyköveteinek” felkutatása és kinevelése. Itt nagy valószínűséggel találunk olyan embert, aki alkalmas a feladatra, mert vannak már, akik piaci munkahelyen dolgoznak.
2. A „munka nagykövetei” számára teremtsünk lehetőségeket, kapcsolatokat a példa megosztására.
3. Együttműködés megteremtése munkaerő-közvetítőkkal (közelebbi piaci munkahelyek)
  - Munkahelyek felkutatása, megismerése – javasoltan a munkaerő-közvetítő segítségével. Illetve a munkaerő-közvetítő is megismerheti a település munkaerő potenciálját.
  - Közös munkalehetőségek felkutatása barátoknak/rokonoknak, mivel könnyebben mozdulnak együtt.
  - Bizalom kiépítése a munkaerő-közvetítő iránt.

## JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS:

### A lépés részletei az „ÉBREDŐ” települések esetén (3/2)

- **Az interjúra egyéni vagy kiscsoportos felkészítés** (pl. interjúval való megjelenés, önéletrajz írás, tesztekre felkészítés, motiválás), esetenként elvinni az embereket az interjúra.
- **A potenciális helyi munkahelyekre egyéni vagy kiscsoportos felkészítés:** munkavállalói elvárások racionalizálása, munkaadói elvárások megismertetése, munkakörülmények bemutatása.
- 4. **Munkabusz** indítása, lehetőleg vállalati finanszírozással, de szóba jöhet munkaerő-közvetítővel való együttműködés vagy önkormányzati finanszírozás révén is.

#### AZ EGÉSZ TELEPÜLÉS SZÁMÁRA ALKALMAZANDÓ ESZKÖZÖK

- Iskolázás folytatása, 8 általános után **OKJ, szakiskola, esetleg érettségi.**
- **Ösztönözni, hogy az önkormányzat „értelmesen” használja fel a közmunkát, esetleg az önkormányzat hozzon létre egyszerű vállalkozást, foglalkoztatási lehetőségeket.** (Javaslatokat lásd később.)
- Ha vannak a környéken **nagy létszámot foglalkoztató potenciális munkaadók, jelezze a „központ” felé,** és próbáljunk velük **központilag kapcsolatot kiépíteni.**
- **Pénzügyi és életvezetési tudatosság alapjainak lefektetése** (lásd következő oldal). Törekedjünk minél nagyobb csoport lefedésére.

#### **NEM JAVASOLJUK MÉG EZEN A SZINTEN**

- A „lecsúszókra” és a „kemény diókra” való fókuszálást
- Szállásolás ösztönzése
- Társadalmi vállalkozás indítása



# JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS: A lépés részletei az „ÉBREDŐ” települések esetén (3/3)

**MOTTÓ:** „TARTOZÁSOK – FÉNY AZ ALAGÚT VÉGÉN...”

## **CÉL**

- A tartozások hegye kezelhető, szép lassan eltűnik.
- A „munkára szocializáció” elterjesztése

## **ÜZENET**

- A végrehajtás elkerülhető vagy mértéke csökkenthető.
- Ha dolgozunk, és beosztjuk a pénzt, minden hónapban marad a tartozások csökkentésére.
- A rosszabb tartozások kiválthatók jobbakkal.
- Ahogy csökken a tartozásunk, egyre több pénz marad a zsebünkben, egyre több dologra futja.
- A tartozásmentes élet előnyei: „képzeld el, hogy van... (telefonod, fürdőszobád stb.)”

## **JAVASOLT ESZKÖZÖK, PRIORITÁSOK**

- **SZEMÉLYES PÉLDÁKKAL MUTASSUK BE!** Nagyon egyszerű magyarázatokkal tegyük érthetővé.
- **Munkára szocializáció ismeretterjesztéssel, személyre szabott magyarázatokkal:** személyes higiénia, a munkahelyi körülményekre felkészítés (pl. szigorú munkabeosztás, műszakok), szabálykövetés fontossága – akár munkaerő-közvetítőkkal való együttműködés keretében.

# JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS: A lépés részletei a „HALADÓ” települések esetén (3/1)

**MOTTÓ:** „POLGÁROSÍTÁS - HALMOZZUNK SIKERT SIKERRE”

**CÉL:**

- Polgárosítás, életszínvonal, életminőség, anyagi biztonság növelése.
- Mobilitás előnyeinek hangsúlyozása.

## **JAVASOLT ESZKÖZÖK, PRIORITÁSOK**

1. **A „munka nagyköveteinek” felkutatása és kinevelése.** Olyan emberek, akik több szempontból is példamutatók tudnak lenni a település lakóinak számára (pl. munkavállalás, anyagi helyzet, családi helyzet, higiénia, közösségi élet).
2. **A „munka nagykövetei” számára teremtsünk lehetőségeket, kapcsolatokat a példa megosztására.**
3. **Együttműködés megteremtése munkaerő-közvetítőkkal** (lásd előzőekben)
4. **Szállásolás biztosítása** azoknak, akik helyi támogatott munkahelyen/közmunkában sikeresebbek (távolabbi piaci munkahelyek).
5. **Magasabb végzettségűek megtartása közeli piaci munkahelyeken vagy értelmiségiek számára vonzóbb támogatásokkal.**
  - **Infrastruktúra fejlesztése, a település vonzerejének emelése** (közlekedés, közművek, egészségügy, oktatás, turizmus, kultúra stb.).
6. **A „lecsúszó” vagy „kemény dió” csoport felemelése itt esetleg megkezdhető.**

# JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS: A lépés részletei a „HALADÓ” települések esetén (3/2)

## AZ EGÉSZ TELEPÜLÉS SZÁMÁRA ALKALMAZANDÓ ESZKÖZÖK

- **Továbbtanulás ösztönzése:** szakiskolák, szakgimnáziumok, esetleg felsőoktatás.
- **Ösztönözn**i, hogy az önkormányzat „értelmesen” használja fel a közmunkát, esetleg az önkormányzat hozzon létre egyszerű vállalkozást, foglalkoztatási lehetőségeket. (Javaslatokat lásd később.)
- Ha vannak a környéken nagy létszámot foglalkoztató potenciális munkaadók, jelezze a „központ” felé, és próbáljunk velük központilag kapcsolatot kiépíteni.
- **Pénzügyi és életvezetési tudatosság növelése, fejlesztése** (lásd következő oldal). Törekedjünk minél nagyobb csoport lefedésére.
- **A „munka nagykövetei” közül szociális munkások kinevelése**, akik az „elfekvő” településeken tudnának példát adni, akik később áthelyezhetőek.

# JAVASLATOK | DFP 4. LÉPÉS: A lépés részletei a „HALADÓ” települések esetén (3/3)

**MOTTÓ:** „MEGTAKARÍTÁS - GAZDAG HÍZIK, SZEGÉNY FÁZIK”

## **CÉL**

- Anyagi biztonság növelése megtakarítással.

## **ÜZENET**

- Mennyibe kerül a hitel, mennyit hoz a megtakarítás
- Miért érdemes félretenni, hosszú távú gondolkodás
- Pénz és életminőség – a pozitív spirál (egészség, tanulási képesség stb.)

## **JAVASOLT ESZKÖZÖK, PRIORITÁSOK**

- **SZEMÉLYES PÉLDÁKKAL**, pozitív és negatív!
- Itt lehet esetleg írott anyagokkal próbálkozni, magyarázatokon kívül.
- A személyi higiénia tovább terjesztése és fejlesztése – pl. mindenki használjon fürdőszobát és mosógépet.

# JAVASLATOK | DFP ÖSSZEFOGLALÁS:

## A differenciált foglalkoztatási program céljai

### „ELFEKVŐ” TELEPÜLÉSEK

- **Pozitív minta** nyújtása (először egy „befurakodó” szociális munkás/segítő kolléga segítségével).
- Reményvesztettség, **motivátlanság csökkentése lelki gondozással. Önbizalom erősítése**, értékesség érzésének növelése, a kisebb sikerekre rámutatva.
- **1-2 ember munkába integrálása** „kézen fogva”, és így leendő néhány nagykövet kinevelése.

### „ÉBREDŐ” TELEPÜLÉSEK

- **Egyre több piaci munkavállaló** a pozitív nagyköveti példákra építve.
- A **támogatott munkahelyekről tovább mozdítani piaci pozíciókba** a munkavállalókat.
- **Önbizalom erősítése**, értékesség érzésének növelése, a kisebb sikerekre rámutatva.
- **Mobilitás előnyeinek** megismertetése – közeli nagyvárosok (buszoztatás).

### „HALADÓ” TELEPÜLÉSEK

- **Polgárosítás, életszínvonal, életminőség**, anyagi biztonság növelése.
- **Mobilitás előnyeinek** hangsúlyozása – akár távolabbi munkahelyek (buszoztatás, szállásoltatás).

# JAVASLATOK | DFP ÖSSZEFOGLALÁS:

## A differenciált foglalkoztatási program eszközei

### „ELFEKVŐ”: Motiválás, pozitív példa, megerősítés

- A **szociális munkás/segítő** váljon a **közösség részévé**.
- **1-2 helyi lakos járjon munkába** „kézen fogva. Ők legyenek aztán a munka „nagykövetei” a faluban.
- **Munkalehetőségek felderítése** (esetleg megteremtése).
- **Közös munkalehetőségek** felkutatása barátoknak / rokonoknak.
- Közlekedési lehetőségek felderítése, megszervezése.
- **8 általános elvégzésének** ösztönzése pótlólag.
- Lehetőleg a **közmunkások ne kapjanak pénzt a közmunkáért munka nélkül**.
- **Pénzügyi és életvezetési tudatosság első lépéseinek** megtanítása – elsőként a „nagyköveteknél”
- A **munkavállalók számának fokozatos bővítése** a nagykövetek segítségével.

### „ÉBREDŐK”: Egyre több piaci munkavállaló

- A **„munka nagyköveteinek” felkutatása és kinevelése**, lehetőség teremtése a példa megosztására
- **Együttműködés munkaerő-közvetítőkkal** (közelebbi piaci munkahelyek).
- A potenciális **munkahelyekre, interjúra felkészítés**
- **Munkabusz** indítása, lehetőleg vállalati finanszírozással.
- **Értelmes közmunkák**, esetleg az önkormányzat hozzon létre egyszerű vállalkozásokat
- **Iskolázás folytatása**, 8 általános után OKJ, szakiskola, esetleg érettségi.
- **Pénzügyi és életvezetési tudatosság** következő lépéseinek elsajátítása.

### „HALADÓK”: Polgárosítás

- A **„munka nagyköveteinek” felkutatása és kinevelése**, lehetőség teremtése a példa megosztására
- **Munkaerő-közvetítői kapcsolatok** (akár távolabbi piaci munkahelyek).
- **Mobilitás előnyeinek** hangsúlyozása: szállásolás.
- **Magasabb végzettségűek megtartása** érdekében polgárosítás, életszínvonal, életminőség, infrastruktúra fejlesztése, a település vonzerejének emelése
- **Továbbtanulás ösztönzése:** szakiskolák, szakgimnáziumok, esetleg felsőoktatás
- A **„lecsúszó” vagy „kemény dió” csoport felemelése itt esetleg megkezdhető**
- **Pénzügyi és életvezetési tudatosság haladó szinten** (megtakarítások).

# JAVASLATOK | DFP ÖSSZEFOGLALÁS: A differenciált foglalkoztatási program pénzügyi és életvezetési tudatossági része

## „ELFEKVŐK”: SZABADULJ KI AZ UZSORÁBÓL

### CÉL

- A **bevételek és kiadások tudatos** szintre emelése.
- Az **uzsora csökkentése**.
- A **rendszeres napi rutin** kialakítása.
- **Higiénés szokások** fejlesztése.

### ESZKÖZÖK

- A **szociális munkás/segítő kolléga** nyerte meg a **bizalmukat**
- **EGYSZERŰ SZEMÉLYES PÉLDÁKKAL** MUTASSUK BE
- A **meglévő higiénés lehetőségek** (közösségi zuhanyzó, mosógép) használatának ösztönzése.
- **Egyszerű bevételi és kiadási napló**

## „ÉBREDŐK”: A TARTOZÁSI ALAGÚT VÉGE

### CÉL

- A **tartozások hegye kezelhető**, szép lassan eltűnik.
- A „**munkára szocializáció**” elterjesztése

### ESZKÖZÖK

- Munkára szocializáció **ismeretterjesztéssel**, személyre szabott magyarázatokkal
- **EGYSZERŰ SZEMÉLYES PÉLDÁKKAL** MUTASSUK BE

## „HALADÓK”: MEGTAKARÍTÁS

### CÉL

- Anyagi biztonság növelése  **megtakarítással**.

### ESZKÖZÖK

- **SZEMÉLYES PÉLDÁKKAL**, pozitív és negatív
- Itt lehet  **esetleg írott anyagokkal** próbálkozni, magyarázatokon kívül.
- A **személyi higiénia tovább** terjesztése és fejlesztése – pl. mindenki használjon fürdőszobát és mosógépet.

# JAVASLATOK | DFP ÖSSZEFOGLALÁS: A szociális munkások/segítő kollégák csapatának magasabb szintű kihasználása

## „ELFEKVŐK”: BEFURAKODÁS ÉS MINTA

- A legjobb, legelkötelezettebb szociális munkások/segítő kollégákat próbáljuk kiküldeni ezekbe a falvakba, fejlettebb településekről.
- A szociális munkás/segítő lehetőleg roma legyen, olyan háttérrel, amilyen életet a faluban jelenleg élnek.
- A szociális munkás/segítő „furakodjon be” a helyi közösségbe, építsen ki bizalmat. Ha ez sikerült, akkor saját pozitív mintájával **húzzon fel 1-2 embert.**
- Nem kell nagy cél, csak 1-2 olyan ember, aki hajlandó elmenni dolgozni, őket **folyamatosan kézen fogni, segíteni, míg nagykövetté nem válnak.**
- Ehhez minden követ megmozgatni: munkát keresni, munkaadóval beszélni, utaztatni, lelkileg erősíteni, családi hátteret egyengetni stb.

## „ÉBREDŐK”: A NAGYKÖVETEK KINEVELÉSE

- A szociális munkás/segítő ismerkedjen meg alaposan azokkal, akik piaci alapon dolgoznak. Fedezze fel erősségeiket, **erősítse velük a bizalmi viszonyt.**
- Győzze meg őket, hogy **vállalják a „munka nagykövete”** státuszt, vállalják fel büszkén helyzetüket a faluban.
- A nagykövettel együtt **csoportosítsa a falu lakóit** munkavállalási motiváció alapján. **A „könnyű esetek” csoporttal kezdjenek dolgozni** a munkavállalás segítségével.
- **Vegye fel a kapcsolatot a munkaerő-közvetítőkkal, esetleg munkaadókkal.** Keressenek nyitott piaci munkahelyeket.

## „HALADÓK”: SEGÍTÉS

- A szoc. munkás **vegyen maga mellé nagyköveteket. A nagykövetek tartsák a kapcsolatot a „könnyű esetekkel” és „ambíciózusokkal”, segítsék tovább emelkedni őket.**
- **A munka elkezdődik a „kemény diók” és a „lecsúszók” csoportjában is.** Közöttük az „Ébredő településeknél” leírt taktikákkal segítsen.

*Az „ÉBREDŐK” oszlop folytatása:*

- Derítse fel a közlekedési lehetőségeket, ha kell szervezzen buszt, és **teremtse meg a munkába járás egyéb feltételeit.**



# JAVASLATOK | EGYÉB: Javaslatok a **szociális munkások/segítő kollégák** felvételére vonatkozóan

- **Törekedjünk olyanok felvételére, akik a célcsoportból származnak.** Felvételi szempontok:
  - Lehetőleg roma, része a szegregált közösségnek, ott nőtt fel.
  - Innen sikerült kiemelkednie arra a szintre, hogy piaci munkahelyen folyamatos munkaviszonyban dolgozott/dolgozik.
  - Kommunikációs, kapcsolatépítő készsége kifejezetten jó.
  - Hozzáállása pozitív a halmozottan hátrányos helyzetűek felemeléséhez, ezt fontos célnak tartja.
  - Ha a nagykövet program megvalósul, akkor esetleg sikeres nagyköveti munka előfeltétel lehet majd.
- **A szociális munkás végzettség ne legyen elvárás.** A tapasztalatok alapján ez megszerezhető később, ha a segítő kolléga már dolgozik a közösségben.
- **Ajánljunk olyan bérezést, amit egy diplomás szociális munkás kapna.**
  - Ne ajánljunk közmunkát olyanoknak, akik jelenleg piacon dolgoznak. Ez ellene hat a célnak, és nem is fogják elfogadni.
  - Tartsuk szem előtt, hogy rendkívül nehéz munkát kérünk tőle: a közösségben betöltött szerepe nagyon megváltozik, és emiatt elítélhetik eddigi barátai. Lelkileg megterhelő lesz a munkaköre.
- **A fentieknek megfelelő, jól teljesítő szociális munkások/segítő kollégák számára ajánljunk előrelépést,** ami azonban ne régiós vezetői (stb.) pozíció legyen, hanem **kiküldetés**, más hátrányosabb helyzetű településekre, akár kiemelt bérezéssel. Itt (helyiek híján) ők lehetnek majd a nagykövetek.

# PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK: Az EGYÜTTMŰKÖDÉSEKben nagy potenciál van

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek

## ■ **PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK - problémák, javaslatok, együttműködések**

- I. A tartós elhelyezkedést hátráltató tényezők összefoglalása
- II. Sikertörténetek
- III. Javaslatok kölcsönösen előnyös együttműködésekre
- IV. Belső fejlesztési javaslatok és lehetséges programok
- V. Társadalmi vállalkozásra vonatkozó javaslatok**

# JAVASLATOK | HELYBEN INDÍTANDÓ TÁRSADALMI VÁLLALKOZÁS |

## Érvek mellette, ellene

A munkahelyteremtés egyik formája, ha a civil szervezet társadalmi vállalkozás indítására, működtetésére vállalkozik. Tapasztalataink alapján CSAK ALAPOS MÉRLEGELÉS UTÁN JAVASOLJUK, mert gazdaságilag sikeres vállalkozást indítani általában sokkal nehezebb, mint a meglévő munkahelyekhez segítség.

### ÉRVEK MELLETE

- **Munkalehetőséget teremt** olyan településeken, ahol nincs a közelben elérhető munka.
- **Segít kihasználni a közmunka státuszokat.**
- **A nők számára is rugalmas munkalehetőségeket nyit meg,** akik a gyermekek miatt nem tudnak elutazni, műszakban dolgozni.
- **Minden szál a civil szervezet kezében van,** így nem a gazdasági érdekek az elsődlegesek.

### ÉRVEK ELLENE

- **Üzleti tudást és szakmai tudást is igényel.** (szakipartól függően)
- **Hosszú távú elkötelezettséget igényel** a vezetőtől.
- **A vezető kiegészésének veszélye nagy.**
- **Működtetése rendkívül komplex tudást igényel** (lásd következő két dia).
- Általában **kezdeti befektetési igénye** van.
- Amennyiben üzleti eredménye szuboptimális, **folyamatos anyagi támogatást igényel.**
- Jellemző, hogy **a jó munkavállalók nem tudnak és nem akarnak tovább menni piaci munkahelyekre.** Ha ugyanis a munkavállaló beválik, akkor a vezető sem akar majd megválni tőle (ez normális emberi hozzáállás). Ha nem válik be, akkor máshol se könnyen fog.

# JAVASLATOK | HELYBEN INDÍTANDÓ TÁRSADALMI VÁLLALKOZÁS | Szükséges vezetői képességek

Kevés olyan ember van, aki a társadalmi vállalkozás működtetéséhez szükséges összes tudással és képességgel rendelkezik. **Emiatt a sikeres társadalmi vállalkozásokat rendszerint több egymást kiegészítő vezető, és a segítők, tanácsadók hálózata működteti.**

TUDÁS / ISMERET	KÉPESSÉGEK / KÉSZSÉGEK
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Üzleti tervezés, stratégia</li><li>▪ Pénzügy és számvitel</li><li>▪ HR</li><li>▪ Projekt menedzsment</li><li>▪ Marketing és piackutatás</li><li>▪ Értékesítés</li><li>▪ Logisztika</li><li>▪ Gyártás vagy szolgáltatás (a szakterületről függően)</li><li>▪ Szakipari szaktudás</li><li>▪ A társadalmi célcsoport ismerete, a társadalmi cél ismerete</li><li>▪ Stb.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vállalkozó szellem</li><li>▪ Kezdeményezőkézség</li><li>▪ Megvalósítási képesség, kitartás</li><li>▪ Empátia</li><li>▪ Vezetői képesség</li><li>▪ Feladatok delegálásának képessége</li><li>▪ Kommunikációs készségek, meggyőzőerő</li><li>▪ Nyitottság</li><li>▪ Hallgatás és megértés képessége</li><li>▪ Nemet mondás képessége</li><li>▪ Döntési készség, nehéz döntések</li><li>▪ Stb.</li></ul>

# JAVASLATOK | HELYBEN INDÍTANDÓ TÁRSADALMI VÁLLALKOZÁS | Menedzsment és kockázatok\*

## Alapítás, indulás

Az alapító a „Bajnok” elindítja és működteti a vállalkozást. Az ideális Bajnok vállalkozói vénával és képességekkel rendelkezik.

**A Bajnok személyes elkötelezettsége szükséges ahhoz, hogy a vállalkozás lendületbe jöjjön.**

**Minden döntés és kontroll a Bajnok kezében van.**

A működés és a csapat teljesítménye a Bajnok kezében van.

Az alapító civil szervezet rendszerint nagy befolyást gyakorol a vállalkozásra, jogilag nem is mindig különülnek el.

## Érett vállalkozás

Nagyobb csapat, komplexebb működés.

**Itt már jogilag is el kell különülni az alapító civil szervezettől.**

**A vezetőséget ki kell építeni, a Bajnoknak meg kell tanulnia, hogy kialakítsa a felelősségi köröket és delegálja a feladatokat.**

**A belső kommunikáció, csapat bevonása fontossá válik.**

Kritikus a szakértők bevonása: mentorok, tanácsadók, FB stb.

## Befektetői szint

**A jogi forma csak for-profit lehet, így sokszor át kell alakítani.**

**A döntési jogok, folyamatok formalizálása, dokumentációja szükséges.**

**Mérni kell az üzleti mutatókat és az eredményeket.**

**A Bajnoknak be kell vonnia egy operatív vezetőt, aki képes a napi munkát önállóan irányítani, és a Bajnok szerepét átveheti, ha ő kiszáll.**

**Egyéb esetben a szervezet összeomlik, amikor a Bajnok kiszáll.**

Túl erős fókusz a társadalmi célon vagy ellenkezőleg: túl erős fókusz az üzleti célon

A vállalkozás nem éri el a hatékony, professzionális működést vagy az üzleti mutatók/mérés hiánya

Ami elromolhat, és összeomláshoz vezet

PÉNZÜGYILEG  
STABIL  
TÁRSADALMI  
VÁLLALKOZÁS,  
ÉRDEMI ÉS  
NÖVEKVŐ  
TÁRSADALMI  
HASZONNAL

\* Korábbi projekt tapasztalatok és szakértői interjúk alapján.

# JAVASLATOK | HELYBEN INDÍTANDÓ TÁRSADALMI VÁLLALKOZÁS |

## Ha mégis indítunk, akkor melyet indítsunk\*

Ha mégis társadalmi vállalkozás indításával akarunk munkahelyet teremteni, akkor javasoljuk, hogy a vállalkozás tevékenysége minél egyszerűbb legyen, pl. mezőgazdasági, hagyományos kézműipari.

### INKÁBB NEM JAVASOLT

- Szakipari ismeretet igényel
- A településen nincs olyan ember, vagy csak egy olyan ember van, aki szakmailag ért hozzá
- A betanítás folyamata összetett
- Eszközigényes
- Az eredmény nagyban függ a munka minőségétől
- A termék értékesítése, marketingje nehézkes
- Helyben már sikeresen működő kisipari tevékenység, mivel a TV veszélyeztetheti a már működő piacképes vállalkozásokat
- Például: varroda, asztalos üzem, pékség stb.

### JAVASOLT

- A faluban sokan értenek hozzá, és néhányan maguktól is csinálják, hagyományos munkakör a faluban élők számára
- Alulról jövő kezdeményezés a tevékenység
- Az egyes munkavállalók teljesítményétől, munkájának minőségétől a végeredmény nem függ olyan szorosan
- Piacképes, hiánypótló tevékenység
- A marketing és értékesítés könnyen megoldható, például a környéken sok vállalat foglalkozik vele (vagy ingyen adjuk a terméket a helyieknek, intézményeknek)
- Ne veszélyeztesse a már működő piacképes vállalkozásokat
- Például: gyümölcsös, kukorica termesztés, melegházi kertészet, kosárfonás, koszorú készítés, fácán tenyésztés, takarítás kiszervezése

# TARTALOM

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek
- PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK – problémák, javaslatok, együttműködések
- **A TOVÁBBI KUTATÁSI LÉPÉSEK, JAVASLATOK**
- MELLÉKLETEK

# A munkaerőpiaci **kutatáson túlmutatóan**, de a Felzárkózó települések programhoz kapcsolódóan **több továbblépési lehetőséget is látunk (3/1)**

## FEJLESZTŐ CÉLÚ HATÁSMÉRÉS

- A Felzárkózó települések program **egyes elemeihez vagy a teljes programhoz hatásmérési módszertan** kidolgozása, elsődlegesen **belső, fejlesztési célból**.
- A hatásmérés segítheti a **leginkább eredményes gyakorlatok feltérképezését, okok megértését, jó gyakorlatok elterjesztését**.
- A hatásmérés módszertan kialakításán túl igény szerint a az első időszak mérését is nyomon követjük, és a kiértékelésben is közreműködünk.

## KOMMUNIKÁCIÓS CÉLÚ HATÁSMÉRÉS

- A Felzárkózó települések program **egyes elemeihez vagy a teljes programhoz hatásmérési módszertan** kidolgozása, elsődlegesen **külső, forrásszerzési célból**.
- A hatásmérés **segítheti a források megtartását, növelését**, valamint a **többségi társadalom érzékenyítéséhez is** hozzájárulhat.
- A hatásmérés módszertan kialakításán túl igény szerint a az első időszak mérését is nyomon követjük, és a kiértékelésben is közreműködünk.
- Ideális esetben a kétféle hatásmérést (és akár az SROI-t és a rá épülő kommunikációt is érdemes egységes keretekben kezelni.)



# A munkaerőpiaci **kutatáson túlmutatóan**, de a Felzárkózó települések programhoz kapcsolódóan **több továbblépési lehetőséget is látunk (3/2)**

## A FELZÁRKÓZÓ TELEPÜLÉSEK SROI SZÁMÍTÁSA

- Az SROI költség-haszon szemléletben, **forintosítva mutatja be a program eredményét**. A közép és hosszú távú **költségvetési megtakarítások erős érvként** szolgálhatnak a program **kiterjesztése / gyorsítása / fenntartása mellett**, a döntéshozók és mások felé is.
- Bár egyes hatásokat nehéz forintban kifejezni, de a **munkaerőpiaci aspektus viszonylag könnyen kiszámítható**.
- Segítséget adhat abban is, hogy az egyes programelemeknek mekkora a relatív társadalmi hatása. (Bár a forintban való kifejezés nem feltétlenül jó értékmérő minden esetben.)

## A PROGRAM AKTÍV KOMMUNIKÁCIÓ- JÁNAK KIALAKÍTÁSA

- Tapasztalataink szerint a Felzárkózó települések programhoz **minimális kommunikáció kapcsolódik**. (Nincs honlap, alig jelent meg cikk.) A proaktív kommunikáció hiánya kockázatot jelent a program jövője szempontjából. Másrészt a program szakmai eredményességét is növelheti.
- A legjobb kommunikáció a **hatásmérésre épül**.
- **Tisztázni kellene** – többek között – a **célokat, célcsoportokat, fő üzeneteket, csatornákat, erőforrásigényt, feladatok megosztását** a résztvevő szeretetszolgálatok között.
- Igény esetén nemcsak a stratégia kialakításában, hanem a megvalósításban is közre tudunk működni.

# A munkaerőpiaci **kutatáson túlmutatóan**, de a Felzárkózó települések programhoz kapcsolódóan **több továbblépési lehetőséget is látunk (3/3)**

## STRATÉGIA- ALKOTÁS

- A Felzárkózó települések program **stratégiájának továbbfejlesztése.**
- Ideális esetben **kiterjed a szakmai, működési és finanszírozási területekre is** (azaz Mit tegyünk, hogy a szakmai eredményességünk maximális legyen? Hogyan biztosítható ehhez a működési háttér? (Pl. honnan lesz elegendő és jó szociális munkás/segítő kolléga akkor, amikor a településszám dinamikusan nő, szociális munkásokból pedig kevés van?) Hogyan lehet a programot finanszírozni? Van-e lehetőség a kormányzati forrásokon túl más források bevonására is?)
- Érdemes kialakítani **jövőképet, stratégiai céltérképet és akciótervet is.** Ez segíti a meglévő erőforrások hatékony felhasználását.
- A fenti feladatok azért is relevánsak, mert a program megvalósító oldalon sokszereplős, ami önmagában a hatékonyságot csökkenti.

## JÓ GYAKORLATOK FELMÉRÉSE, FOLYAMATOK FEJLESZTÉSE

- Az egyes **falvakban folyó munka minősége és eredményessége között különbség van.** Jó gyakorlatok a megvalósító szervezeteken kívül, más civil szervezeteknél is találhatóak.
- A **jó gyakorlatok felmérése, és folyamatfejlesztési megközelítés alkalmazása** növelheti az egyes falvakban folyó munka minőségét és eredményességét.

## Mi is a hatásmérés?

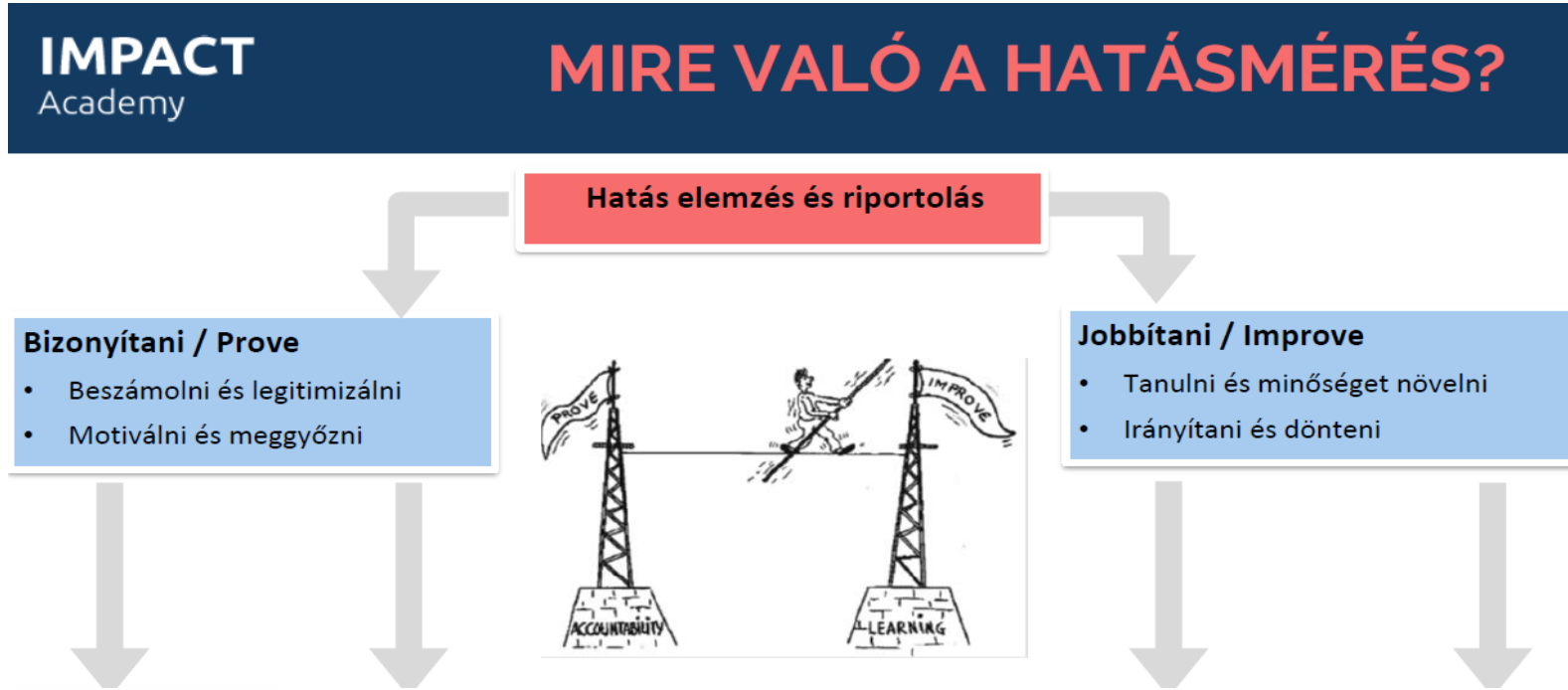
Egy projekt, vagy a teljes szervezet működése során

- a kedvezményezettek (célcsoport tagok) és más **érintettek életében** (életminőségében)
- a **szervezet tevékenysége következtében** bekövetkező
- **tervezett és nem tervezett**
- **pozitív és negatív** változások összességének
- **szisztematikus** és rendszeres **mérése**

# Rengeteg hatásmérési módszer létezik, de **nagyon sok esetben a logika az alábbi**

1. **CÉLOK:** miért szeretnék mérni a hatásunkat?
2. **ÉRINTETTEK:** kikre lehetünk hatással?
3. **HATÁSLÁNC:** milyen fajta hatások jelentkeznek?
4. **MÉRÉS:** milyen mértékűek a hatások?
5. **FORINTOSÍTÁS\*:** mit jelent ez pénzben kifejezve?
6. **FELHASZNÁLÁS:** hogyan kommunikáljuk / építsük be a munkánkba az eredményeket?

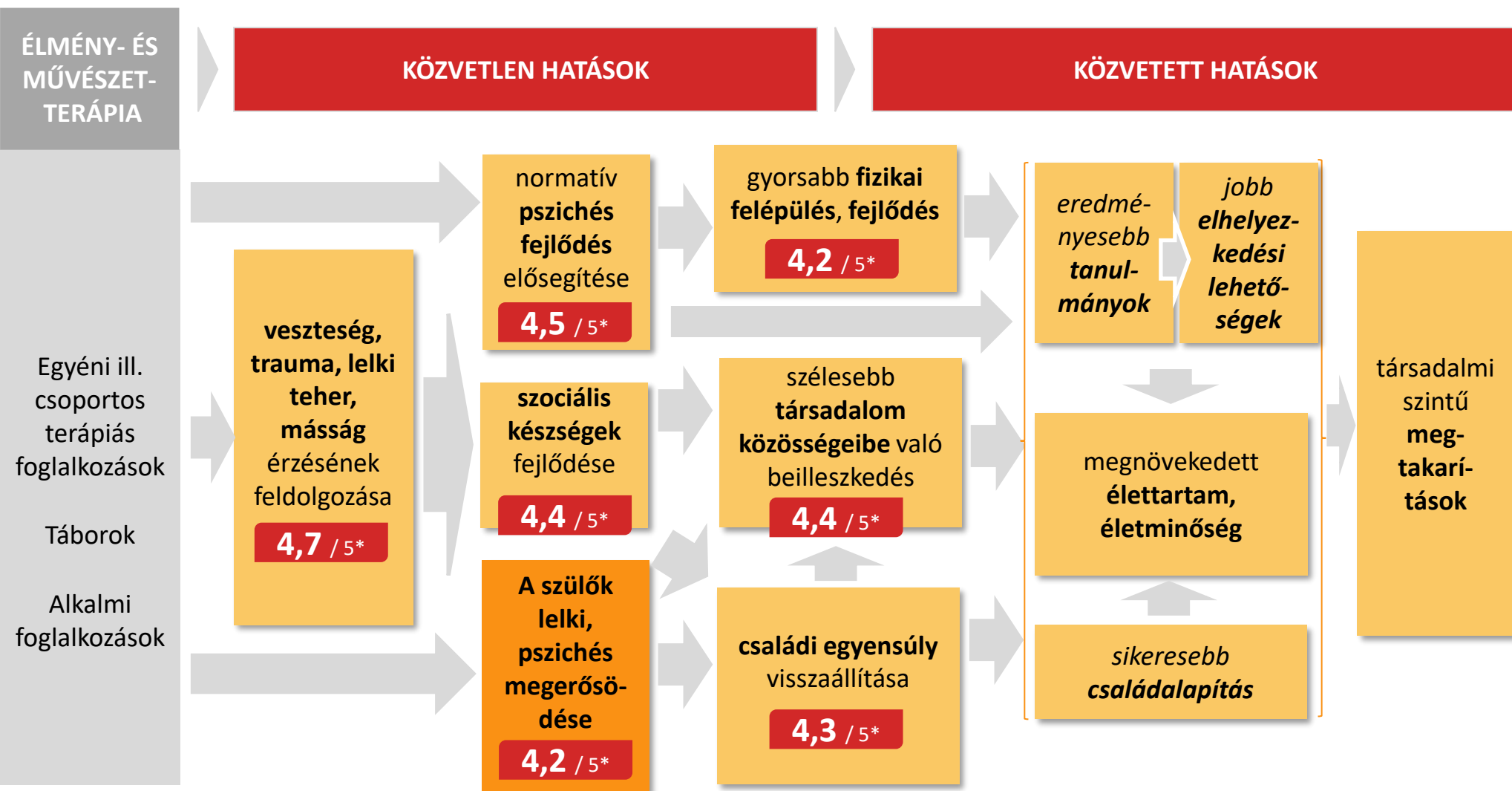
# A hatásmérés több szempont miatt is hasznos lehet számunkra



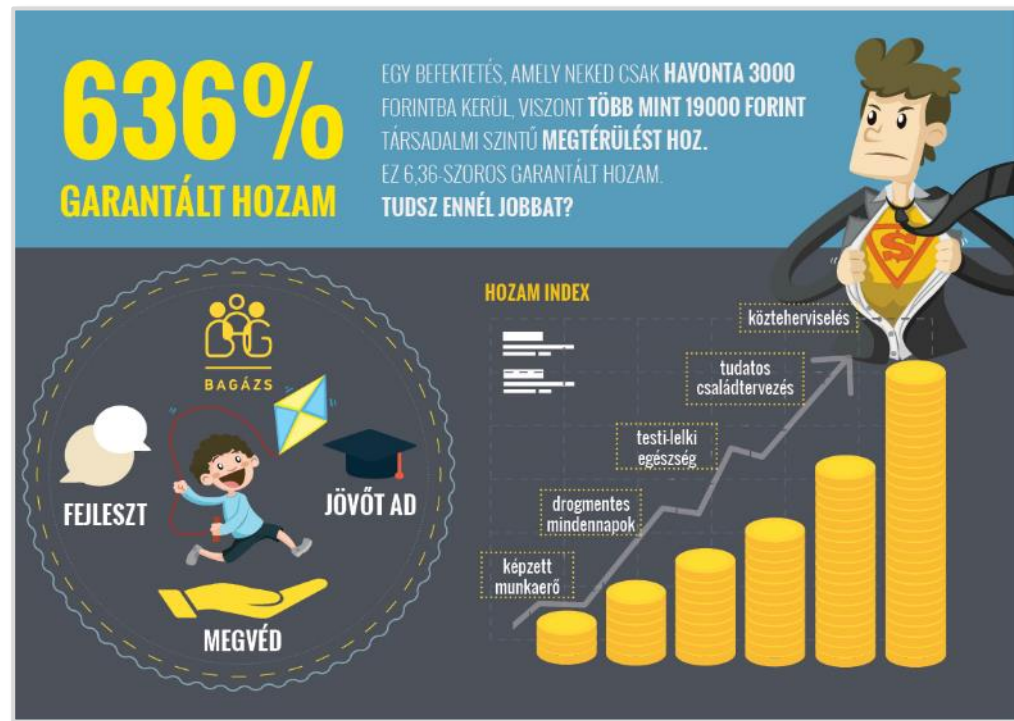
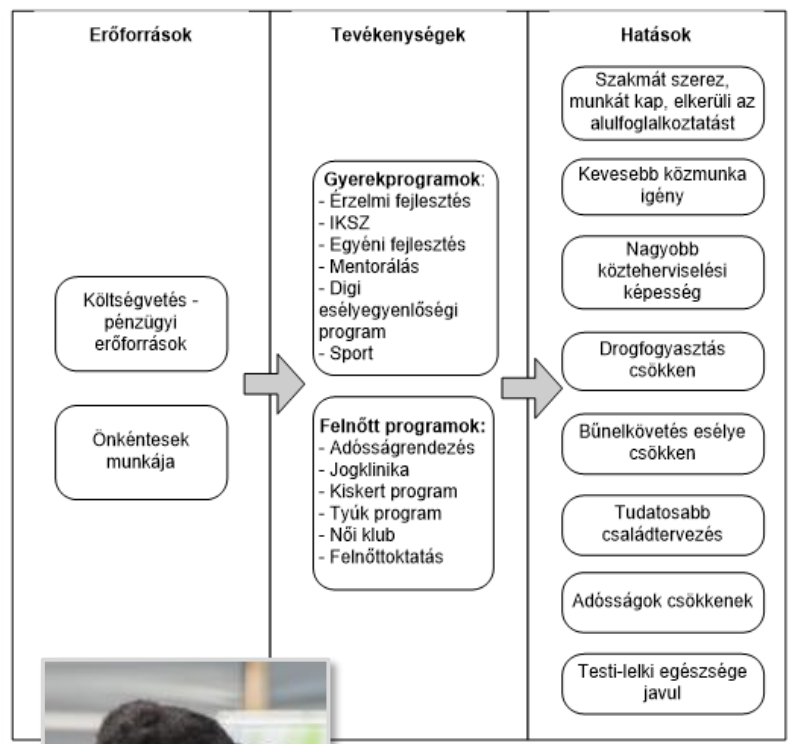
# PÉLDA: MOL Gyermekgyógyító Program – élmény- és művészetterápia (2/1)



# PÉLDA: MOL Gyermekgyógyító Program – élmény- és művészetterápia (2/2)



# SROI PÉLDA: Bagázs Egyesület – roma fiatal segítése 10 éven keresztül



<i>Erőforrás-ráfordítás jelenértéke</i>	3 297 052 Ft
<i>Társadalmi hasznok jelenértéke</i>	20 983 778 Ft
<i>Társadalmi megtérülés = <math>\frac{\text{Társadalmi hasznok jelenértéke}}{\text{Ráfordítások jelenértéke}}</math></i>	<b>6,36</b>

5.2. táblázat: A BAGázs tevékenységének társadalmi megtérülése 10 éves időtávon



## SROI PÉLDA: Egy állami gondozott életútja és társadalmi költségei (2/1)

Állami gondozásból kikerülő 18 éves fiú életútja a következő 10 évben

Feltételezések, ha az **ÁLLAMI GONDOZOTTAK**  
„SZOKÁSOS” ÉLETÚTJÁT járja be:

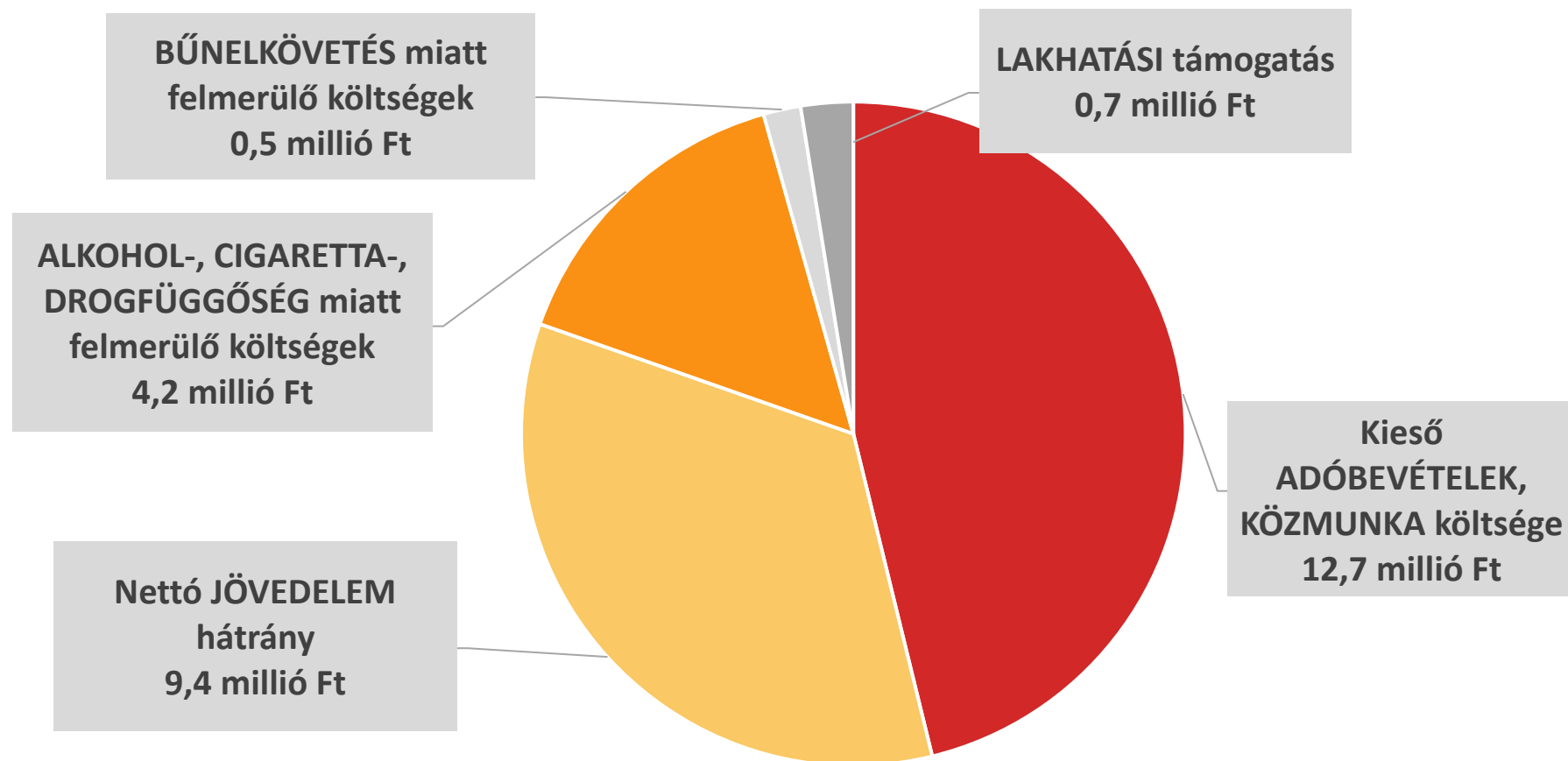
- A 10 év során alulfoglalkoztatás és munkanélküliség fenyegeti:
  - az év 5 hónapjában közmunka programban foglalkoztatják
  - 5 hónapban feketén dolgozik (a nettó garantált bérminimum összegét kapja meg)
  - 2 hónapban nincs jövedelme.
- Lakhatási nehézségekkel küzd: 3x6 hónapot hajléktalan szállón kénytelen lakni.
- Alkohol- és cigarettafüggő. Kábítószereket is használ. Részt vesz drogelvonó kezelésben.
- Feltételezzük, hogy 2-szer lopást követ el.

Feltételezések, ha a **TERÁPIÁK HATÁSÁRA**  
„SIKERESEBB” ÉLETUTAT jár be:

- Az első két évben megszerzi az érettségit és szakmát tanul, így jobbak az elhelyezkedési lehetőségei:
  - 4 évig a pályakezdő, szakiskolával rendelkezők átlagbérét keresi
  - utána az érettségivel és OKJ végzettséggel rendelkezők átlagos nettó jövedelmét keresi.
- Albérletet tud fizetni, nem kell hajléktalan szállón laknia.
- Az átlagosnál nem fogyaszt több alkoholt és cigarettát. Nem drogozik.
- Nem követ el bűncselekményt.

## SROI PÉLDA: Egy állami gondozott életútja és társadalmi költségei (2/2)

Összességében minimum 27,5 millió Ft többlet költséget jelent társadalmi és egyéni szinten egy állami gondozásból kikerülő 18 éves fiú, ha a fiatal az állami gondozottak „szokásos” életútját járja be a következő 10 évben.



# TARTALOM

- MÓDSZERTAN – interjúalanyok bemutatása
- A POTENCIÁLIS MUNKAERŐPIAC – munkakörök, trendek, elvárások, szereplők
- A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK – képességek, körülmények, nehézségek
- PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSI JAVASLATOK – problémák, javaslatok, együttműködések
- A KUTATÁS TOVÁBBI LÉPÉSEI – nyitott kérdések
- **MELLÉKLETEK – olyan diák, amik elkészültek, külső kommunikációban felhasználhatók**

## A CÉLCSOPORT: két tipikus profil – Dzsenifer és Rómeó\*



- Szüleik sem dolgoznak, nincs családi minta.
- Munkavállalás hátráltató tényezői: család nem támogatja, rendszertelen élet, nehéz házimunkák, segélyalapú életmód.
- Rendkívül alacsony önbizalom.

- Általános iskolai végzettségűek.
- 14 évesen gyermeket vállaltak. Nagycsalád, 4 saját gyermek.
- Jövedelmi források: családi pótlék, közmunka, 50.000 Ft/fő alatt.
- Kertes ház: 3 szobára 10 fő. Víz, gáz, csatorna, kerítés nincs.
- Gyermekkor → Felnőtt kor → Serdülő kor.
- 14-18 éves korig családfő, de nem dolgozhat. 18+ közmunka, de nem dolgozik.

\*kitalált személyek, de jellemzőek a célcsoportra a szociális munkás interjúalanyok jellemzése alapján.

Kép: <http://hataratkelo.com/ujabb-felszaz-roma-csalad-indult-kanadaba/>

# A CÉLCSOPORT: mint munkaerő – alapvető készségek hiánya\*



- „Nyáj szellem”, befolyásolhatóság.
- Alacsonyabb intelligencia (értelmi és érzelmi).
- Gyengébb kommunikációs készségek.
- Kiszolgáltatottság, emiatt bizalmatlanság.  
Kívülállóknak nehezen alakítanak ki bizalmi viszonyt.
- Gyakran finommotoros készségek is gyengébbek, írás, olvasás, számolás készsége minimális.
- Kitérttség a függőségeknek (alkohol, drog).
- Napról napra élnek, hosszú távú gondolkodás hiányzik.
- Idősebb korra adósságok, gyermektartás növelik anyagi terheiket. Emiatt hajlanak a fekete munkára, ahol a kötelező levonás elkerülhető.

## A TELEPÜLÉS: „Sohonyamessze”\*



- Néhány száz vagy **1-2 ezer fős népesség**, nagyrészt **romák**.
- A **fiatalok aránya magas**, **több száz gyermek** jár a helyi óvodákba, általános iskolába.
- A helyiek **iskolázottsága alacsony**, nagyrészt 8 általános, vagy kevesebb. Sokan gyakorlatilag írástudatlanok. Az értelmiség, polgári/tehetősebb réteg elvándorolt a faluból.
- A lakók **élettartama alacsony**, az idősebb népesség **egészségi állapota rossz**.
- **Zsákfalu**, emiatt a **tömegközlekedés rendkívül gyér**, nagyobb városokba átszállásokkal lehet eljutni.
- **Csatornahálózat** rendszerint nincs, **villany, gáz és víz** elérhető, de sok háznál ki van kapcsolva.
- A **házak állapota rossz**, romostól a dűledezőig. Az ablakok nem védenek a hideg ellen. A lakók többnyire fával, vegyes hulladékkal fűtenek. Fürdőszoba és mosási lehetőség kevés helyen van az otthonokban.
- A házak **nincsenek egymástól elkerítve**.

\*A fentiek a települések mindegyikére szinte teljesen jellemzőek, az interjúalanyok jellemzése alapján.



**SIMPACT**

increasing your social impact

**KÖSZÖNJÜK  
A FIGYELMET!**

**Csaba BAKÓ**

Founder, Managing Director

+36 30 174 2996

[csaba.bako@simpact.hu](mailto:csaba.bako@simpact.hu)

SIMPACT Nonprofit Ltd.  
H-2120 Dunakeszi Mária u. 2.  
[www.simpact.hu](http://www.simpact.hu)  
[fb.me/SimpactEurope](https://fb.me/SimpactEurope)



**SIMPACT**

increasing your social impact