

GINOP-5.3.5-18 „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek megvalósításának támogatása” című felhívás

2. sz. melléklete

**Szakmai, módszertani fejlesztési terv és kísérleti (pilot) projekt terv sablon**

Terjedelme nem haladhatja meg a 2 szerzői ívet – kísérlet (pilot) projektterv esetén,  
egyéb esetben 1 szerzői ív

**1. Szakmai, módszertani fejlesztési terv (kitöltése valamennyi pályázó számára szükséges)**

**Bevezetés:** A szakmai/módszertani fejlesztés címe, a témaválasztás indoklása (a Felhívás 3.4.1.1. ba) pontjához kapcsolódóan), problémafelvetés, előzmények, munkaerőpiaci vonatkozások

A fejlesztés (projekt) címe: Get UP!

A választott ágazat: "A" - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat

A választott téma: A munka és a magánélet összehangolását segítő Magyarországon eddig nem alkalmazott megoldások, rugalmas foglalkoztatás elterjesztése, szemléletformálás.

A Get UP! projekt konzorciumi vezetője (Kedvezményezettje) az Újratöltve Egyesület (későbbiekben: ÚTE), konzorciumi partnere pedig a Continental Contact Alapítvány (későbbiekben: CCA). A projekt megvalósítási időszaka 12 hónap (2021.07.01.-2022.06.30.), mely a Mohácsi és Siklói járásban valósul meg 150 fő célcsoportni személy bevonásával.

Az Újratöltve Egyesület 2018-ban alakult, hogy elősegítse a fiatalok tanulmányi (oktatási) előmenetelét, a hátrányos helyzetű munkanélküliek (át)képzését (különös tekintettel, a roma közösséggel kapcsolatban), érdekvédelmi tevékenységet lásson el, valamint szociális, családsegítő, közösségépítő és ismeretterjesztő tevékenységet lásson el. Az Egyesületnek széles körben vannak ismereteink a helyi lakosság problémáit illetően, minden korosztályt tekintve, hiszen napi szinten látjuk a tarthatatlan helyzetet a működési területeinken, illetve sűrűn keresnek meg maguk a lakosok, fiatalok minket aktuális problémáikkal, segítségkérésükkel, melyeket minden esetben igyekszünk orvosolni.

Alapítványunk a bejegyzése óta dinamikusan fejlődik, kiépítette kapcsolati tőkéjéből eredő hálózatát, valamint szakember apparátusát, melyek lehetővé teszik, hogy a civil élet nehézségeivel sikeresen szembe tudjunk nézni, illetve programjainkat hatékonyan, szervezeten és sikerrel bonyolítsunk le. A megalakulás óta a térség számos településén nyújtunk ingyenes szolgáltatást, többek között érdekvédelmi tevékenységet is ellátunk. Az egyes – már megvalósult – programok célcsoportjai életkorban, élethelyzetek és lakhely szerint is erősen differenciáltak voltak, így valós és tapasztalatokkal teli képet alkottunk a Mohács és Siklói járás helyzetéről, testközelből és személyesen ismerjük a célcsoport mindennapi problémáit, melyeket teljes mértékben át is érzünk, s nem utolsó sorban gyakori és jó párbeszédet alakítottunk ki a környezetünkben élőkkel.

Projektünket a Mohácsi járásban és a Siklói járásban fogjuk elsősorban lebonyolítani. Fő megvalósítási helyszínünk Siklós, ahol szervezeteink telephelyei vannak. A megvalósítási helyszín fogja biztosítani a szakmai és projektstáb megvalósítási helyszínét.

Szervezeteink kb. 6 éve fejtenek ki aktív érdekvédelmi tevékenységet:

- ÚTE: Munkáltatói érdekképviselet ellátása, elsősorban mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati és kereskedelem, gépjárműjavítás területeken. Számos östermelő, egyéni vállalkozó, vállalkozás, több szövetkezet és egyéb állami szférához tartozó ügyfelünk van a munkáltatókat érintő érdekképviseleti szolgáltatásunk kapcsán, összesen kb. 50 db, akiknek az elmúlt 2 évben kb. 500 órányi szolgáltatást nyújtottunk saját erőből, forrásból.

- CCA: Munkavállalói érdekképviselet ellátása mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati és kereskedelem, gépjárműjavítás területeken. Ügyfeleink elsősorban (halmozottan) hátrányos helyzetűek, teljesen vegyes életkorral akik túlnyomó részt a projekt megvalósítási területein (Mohács és Siklói járás) élnek, dolgoznak. Összesen kb. 600 fő, akiknek az elmúlt 6 évben kb. 4.000 óranyi szolgáltatást nyújtottunk saját erőből, forrásból.

### Baranya megye

A KSH adatai alapján Baranya népessége 365,7 ezer fő. A megye településeinek száma 301, aprófalvas településszerkezetű (2/3-a 500 fő alatti). Baranya 14 városa közül kiemelkedik a megyeszékhely, Pécs 146,0 ezer lakosával az ország ötödik legnagyobb városa.

2019. harmadik negyedében a foglalkoztatottak száma 157,9 ezer fő, a munkanélküliek száma pedig 14,2 ezer fő volt. A foglalkoztatási arány 55,2%-ot, az aktivitási arány 63,7%-ot tett ki, az előbbi 3,6%-ponttal, az utóbbi 1,2%-ponttal maradt el az országostól. A munkanélküliségi ráta megyei szinten 8,8%, az ország egészét tekintve 4,4% volt. Az előző év azonos időszakához képest a foglalkoztatottak átlagos száma 1,3%-kal, a munkanélküliek száma 3,8%-kal emelkedett. A 4 főnél többet foglalkoztató gazdálkodóknál alkalmazásban állók száma Baranya megyében 2019. II. félév átlagában 86,7 ezer fő volt, amely 0,72%-kal volt kevesebb az előző évinél; országos viszonylatban is csökkent 1,2%-kal.

2019 második félévében a munkáltatók összesen 15 392 főre vonatkozó új munkaerőigényt jelentettek be a Baranyában működő foglalkoztatási osztályokon, ez 42,6%-kal több, mint 2017 hasonló időszakában. Így havonta átlagosan 2 436 új állásajánlat állt rendelkezésre a munkát keresőknek. Az új ajánlatok többsége, 82,7%-a (13 396) támogatott munkahelyekre vonatkozott, támogatás nélkül csak 2 194 álláshely volt betölthető. A nem támogatott álláshelyek száma kétharmaddal nőtt az előző év hasonló időszakához képest, havi átlagban 378 új álláshely került regisztrálásra.

Baranya megye demográfiai szempontból nincs túl jó helyzetben, a természetes fogyáson túl az elvándorlás hatása is jelentős. Baranya és Pécs ugyan régiós központ, jelentős vonzerővel, ezek mégsem képesek kompenzálni a megye és a megyeszékhely népességmegtartó erejének csökkenését.

Közhely, hogy Magyarországon munkaerőhiány van, de a számok is megerősítik ezt. A KSH adatai szerint 2019 III. negyedében már több mint 88 ezer betöltetlen állás volt hazánkban. Baranya megyében is egyre több szektorban jelentkeznek nehézségek a toborzás és a munkaerő megtartása terén. Az új beruházásoknak köszönhetően számos munkahely létesült, így főként a termelésben van sok betöltetlen állás.

2018-ban Baranyában az álláskeresők havi átlaga 14 645 fő volt. 16,4%-uk 25 év alatti, 19,6%-uk 26-35 év közötti, 21,7%-uk 36-45 év közötti, 21,6%-uk 46-55 év közötti, és igen magas, 20,7%-os az 55 év felettiek aránya. Igen magas a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya, a nyilvántartottak 42,7%-a. 52,3%-uk középfokú végzettséggel rendelkezik (29,3% szakmunkás bizonyítvánnyal, 13,3% szakközépiskolai végzettséggel és 9,6% gimnáziumi érettségivel). A diplomások aránya 5,1%.

**Mohácsi és Siklósi járás**

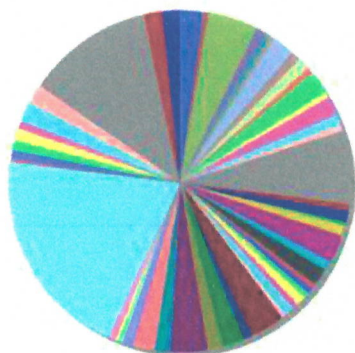
A Mohácsi járás gazdaságának alapvető vonása a modern feldolgozó ágazatok teljes hiánya. Az agrárhagyományokkal rendelkező térségben az elmúlt évszázadban többször is jelentősen átalakult a tájhasználat, és a mezőgazdaság arculata, napjainkban a növénytermesztés a gyenge minőségű talajok ellenére is meghatározó, súlyát néhány olyan alternatív tényező is növeli, mint a gyógynövénytermesztés, vagy az energianövényekkel folytatott kísérletek. Többségében az erdőgazdálkodás és az ahhoz kapcsolódó fafeldolgozás határozza meg a járás gazdasági profilját. A járás gazdaságának primer szektora a mezőgazdaságot, élelmiszertermelést, az erdő és vadgazdálkodást foglalja magába. Ásványkincsek kitermelése egyedül a termálvízre korlátozódik. A járás gazdasága tradicionálisan az agráriumhoz kötődött/kötődik. A rendszerváltással a kevés ipari vállalkozás többsége megszűnt, tönkrement; valamint számos hagyományos mezőgazdasági szövetkezet ment csődbe még az átalakulást megelőzően. A helyi vállalkozók nagyobb része önfoglalkoztató kényszervállalkozás, számottevő tőkeerős nagyfoglalkoztató nincs köztük.

A Siklósi járás területileg a Baranyai-dombság és a Nyárad-Harkányi sík közé ékelődő Villányi-hegység kistájakait érinti. Sajátos adottsága a járásnak, hogy többcentrumú. Városai, nagyobb települései (Siklós, Harkány, Villány, Beremend) között munka és funkciómegosztás alakult ki; együttesen próbálják kielégíteni a járásban fellépő igényeket. A járás Baranya megye specifikus agroökológiai jellemzőkkel bíró területe, domborzata kedvező az agrárgazdálkodás számára. A térség aprófalvas településszerkezete az élelmiszergazdaságon belüli mezőgazdasági termelés szerepének kedvez. A szubmediterrán klíma az ország más térségeire nem jellemző, egyedi típusú agrártermelés kifejlődését eredményezte. A Siklósi járás a jó termőhelyi adottságait minőségi és hírneves termékek előállításával használja ki, természeti kincseit és kulturális örökségét jelentős idegenforgalmi kereslet övezi, települései őrzik hagyományaikat, kötődésüket, ami tovább növeli idegenforgalmi vonzerejét.

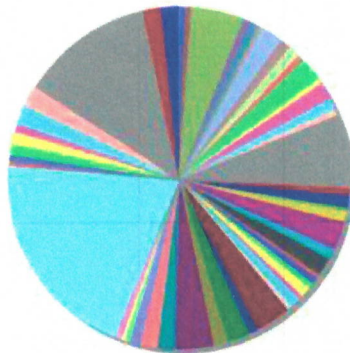
A Mohács járásban különösen sok roma származású személy él, és az országos átlagot meghaladóan részesei a munkanélküliségnek. Problémáikat hosszan lehetne sorolni, de az tény, hogy a rendszerváltás leginkább őket sújtotta, akkor szinte mindannyian elvesztették állásukat, és a helyzet ma sem kedvezőbb. Az e területen élők döntő többsége igen nehéz anyagi és szociális helyzetben van. Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező (képzetlen), munkatapasztalatokkal nemigen rendelkező, kevésbé felkészült, ill. valamilyen hátrányos helyzettel jellemezhető embereket a munkaerőpiac könyörtelen törvényei sújtják. Az itt élők igen alacsony elhelyezkedési eséllyel rendelkeznek, a romák, a fogyatékkal élők, a megváltozott munkaképességűek, a pályakezdők és a 45-50 év felettiek, a kisgyermekes anyák stb., de a büntetés-végrehajtásból vagy drogrehabilitációs otthonból érkezettek sem számíthatnak semmi jóra. Tehát a társadalom egymástól távolabb eső rétegeit is összeköti ez szempont. Viszont az alacsony elhelyezkedési esélyek gyakori alaproblémája a mentális állapot, személyiségből vagy élethelyzetből adódó deficitek sokasága.



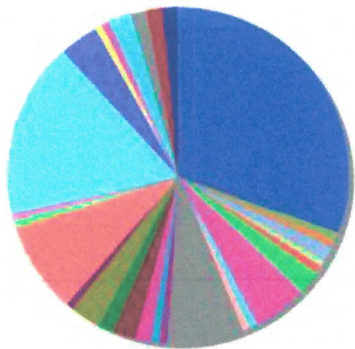
A mezőgazdasági vállalkozások aránya a Siklósi járásban



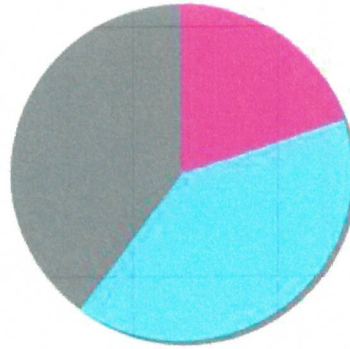
A- MEZŐGAZDASÁG, ERDŐGAZDÁLKODÁS, HALÁSZAT



01== Növénytermesztés, állattenyésztés, vadgazdálkodás és kancsolóó szolná...



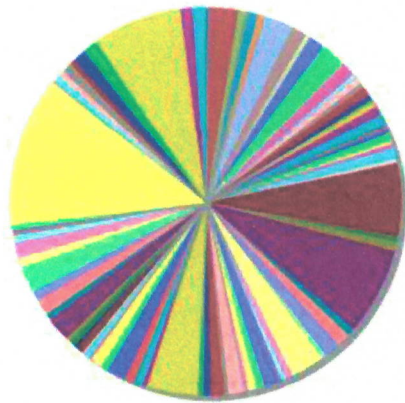
02== Erdőgazdálkodás



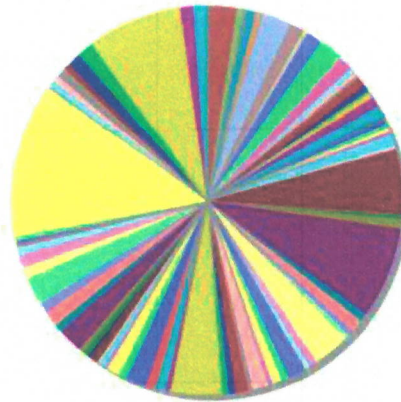
03== Halászat, halgazdálkodás



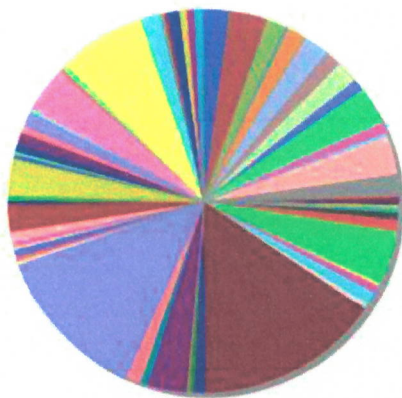
Járási szinten a munkanélküliek száma továbbra is növekvő tendenciát mutat, magas a nyilvántartásba visszakerülők aránya, melynek oka a szezonális munkák jelenléte, valamint a szakképzetlenek magas száma, akik a munkanélküliek körébe belépők többségét alkotják. A járásban a munkaerő iránti keresletre az erős szezonális és az ingadozások jellemzőek, amit nagyrészt megmagyaráz, hogy a terület kiemelt gazdasági ágai az idegenforgalom és a mezőgazdaság. A legnagyobb munkaerő-piaci kereslet továbbra is a kereskedelem és a vendéglátás oldaláról jelentkezik. Idényjellegű foglalkoztatónak tekinthető az építőipar és a mezőgazdaság.



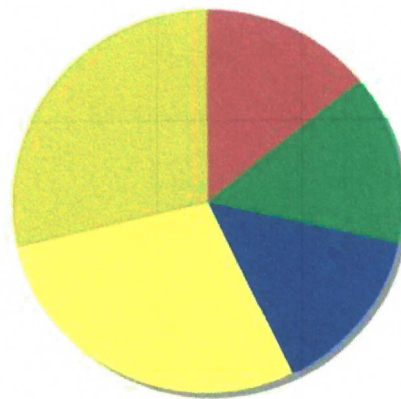
**A= MEZŐGAZDASÁG, ERDŐGAZDÁLKODÁS, HALÁSZAT**



**01== Növénytermesztés, állattenyésztés, vadgazdálkodás és kapcsolódó szolgálta...**



**02== Erdőgazdálkodás**



**03== Halászat, halgazdálkodás**

Adorjás	Baksa	Baranyahidveg	Besence	Bogádmindszent	Bogdása	Csányosztró	Drávafok	Drávaiványi
Drávakeresztúr	Drávasztára	Felsőszentmárton	Gilvánfa	Hegyszentmárton	Hirics	Kákics	Kemse	Kisasszonyfa
Kisszentmárton	Körös	Lúzsok	Magyarmecske	Magyartelek	Markóc	Marócsa	Nagycsány	Okorág
Ózdfalu	Páprád	Pisko	Samod	Sellye	Sósvértike	Tengeri	Tésény	Vajszló
Vejti	Zalata	Alsoszentmárton	Babarczölös	Beremend	Bisse	Cun	Csarnóta	Diósvizsló
Drávaszebi	Drávacsépe	Drávapalkonya	Drávapiski	Drávaszabolcs	Drávaszerdahely	Egyházasharaszti	Garé	Gordisa
Harkány	Illocska	Ipacsfa	Ivánbattyán	Kásád	Kémes	Kisdér	Kisharsány	Kisjakabfalva
Kiskassa	Kislippo	Kistapolca	Kistótfalu	Kovácsrida	Lapáncsa	Magyarbóly	Márfa	Marok
Matty	Nagyharsány	Nagytótfalu	Óld	Palkonya	Pécsdevecser	Peterd	Rádfalva	Siklós
Siklósbodony	Siklósnagyfalva	Szaporca	Szava	Tésénfa	Túrony	Újpetre	Villány	Villánykövesd
Mohács								

### Témaválasztás indoklása

Projektünk keretein belül elsősorban a mezőgazdaságot érintő munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának összehangolását kívánjuk segíteni a Mohács és Siklósi járásban, de nem zárkozunk el a teljes Baranya megye elől sem. Szervezeteinknek több mezőgazdaságot (is) érintő foglalkoztatási projektje valósult meg, így elmondható, hogy releváns tapasztalattal rendelkeznek ilyen téren, ezért is esett a választás a mezőgazdaságot érintő munkaerőpiacra.

A CCA által megvalósított 99 millió forintos támogatással rendelkező „DinnyeEsély” projekt (TÁMOP-1.4.3-08/1-2F-2010-0011; 2011.01.01.-2012.12.31.) az Ormánság területén, egy mikroközösség szintjén alapozott meg egy szociális gazdaságot a komplex képzési/foglalkoztatási/szolgáltatási programjával. Ennek keretében a főként Vajszló és a környező településeken élő hátrányos helyzetű célcsoportú személyek a gyümölcs-, zöldség és dinnyetermesztéssel kapcsolatos ismereteket, majd később a leszüretelt termények értékesítéséhez

kapcsolódó PR és marketing ismereteket sajátították el. A „DinnyEsély” projekt komplex szolgáltatói csomag kidolgozásával és alkalmazásával igyekezett a gyakorlatban is használható, hosszú távú megoldást találni az olyan leghátrányosabb helyzetű térségek munkaerő-piaci problémáinak kezelésére, mint az Ormánság.

A projekt egyik fő eleme a képzéssel egybekötött termelés volt, melynek keretein belül a résztvevők elsajátították a növény- (pl.: dinnye) termeléssel kapcsolatos alapismereteket. A termelés maga egy Vajszló közeli 22 hektár területű földön zajlott, ahol a 40 fős célcsoport avatott szakemberektől kapott segítséget a termeléstől az értékesítésig. A 2 év alatt több fajta görög- és sárgadinnye, valamint több hektár területen eper termesztése folyt. A projekt fenntarthatóságának lényege az volt, hogy az első év megalapozta a következő év termelését: az első termesztési évben alapot képeztünk a következő évi termesztéshez. A projekt így - modellként - nemcsak a közvetlen résztvevők, hanem a hasonló helyzetű családok foglalkoztatási, megélhetési gondjának enyhítésére is alkalmas volt. A termelés minden évben az előző év tapasztalataira épülve valósult meg, optimalizálva a célcsoport, a piac és a külső körülmények adta igényekhez, feltételekhez.

A CCA által megvalósított 49 millió forintos támogatással rendelkező "Ci-Világ" projekt (TÁMOG 1.4.1-11/1-2012-0013; 2014.01.01.– 2015.06.30.) hosszú távú célja a Siklói járásban élő hátrányos helyzetű célcsoportú személyek hosszú távú jövedelemszerző-képességének, a társadalmi-szociális helyzetének javítása volt, valamint az öngondoskodás feltételeinek megteremtése egy kombinált képző-foglalkoztató programon keresztül, melynek hangsúlya a közösségépítésen és a fenntarthatóságon alapult. A képzés gyakorlati ideje alatt, a foglalkoztatás, majd a továbbfoglalkoztatás időszakában közösségi feladatként a célcsoportú személyek különböző zöldségféléket termesztettek a helyi intézmények (óvoda, általános iskola) számára, ahová a településen élő gyermekek is jártak. A projekt során lezajlott egy 800 órás Kertész, zöldség-gyümölcsstermesztő képzés 15 fő célcsoportú tag számára, 6 hónapos foglalkoztatás 12 fő célcsoportú személy számára a mezőgazdaság területén (6 fő heti 20 órás, 6 fő pedig heti 40 órás munkaviszony keretein belül), illetve 300 óra tanácsadás a célcsoportú személyek részére a munkavállalással kapcsolatos ismeretekről, jogi, szakmai és egyéb téren.

A fenti sikeresen megvalósított és fenntartott projektek bemutatásából tisztán látszik, hogy szervezeteink legnagyobb projektjei mind a mezőgazdaság, a képzés illetve a foglalkoztatás témakörökben valósultak meg. A mezőgazdaság területén széles kapcsolatrendszert építettünk ki az elmúlt 7-8 évben mind a Mohács, mind pedig a Siklói járásban. Mivel mi magunk is gazdálkod(t)unk, ismerjük a kapcsolódó trendeket, napra kész információkkal rendelkezünk e téren, továbbá behatóan ismerjük a mezőgazdaságban felmerülő problémákat a munkaerőpiac terén, illetve a mezőgazdaságban dolgozó és potenciálisan állást vállaló célcsoportú réteget is. Több száz ügyfél és több ezer óra érdekvédelmi tanácsadás, szolgáltatás van szervezeteink mögött (mely kb. 50%-a a mezőgazdasággal volt kapcsolatos) mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalról, mely tevékenységet a mai napig aktívan folytatunk. Számunkra egyértelmű volt, hogy az agrárium területén fogjuk támogatási kérelmünket benyújtani és megvalósítani, hiszen ebben vagyunk jók és tapasztaltak, továbbá a munkáltatók ismeretterjesztésében, illetve a – nehezen kezelhető – célcsoportú réteg motiválásában, képzésében, mozgatózásában, munkaerő-piaci elhelyezkedésének elősegítésében.

Napjainkra azért válik egyre fontosabb kérdéssé a munka-magánélet egyensúly megteremtésének témaköre, mert a munkavállalók széles rétege tölt jelentősen több időt a munkahelyén, mint ahogy az optimális lenne. Egyik hazai kutatás (Csehné, 2012) rámutat, hogy a megkérdezettek életük legnagyobb nehézségének a családi és munkahelyi életük összeegyeztetését tartják. Magyarországon 2011-ben került kidolgozásra és elfogadásra a Munka és Család Audit módszertana, amely egy a nemzetközi tapasztalatok alapján bevált és a hazai társadalmi és gazdasági környezethez igazodó szervezetfejlesztési eszköz.

A „gyermekkel nehezebb munkát vállalni” állítás egyik csoportoz sem lehet teljes mértékben besorolni. Ezt mutatja az emberek ezzel kapcsolatos attitűdje is: míg a nők esetében elsősorban az egyéni célok csoportjához sorolják, addig a férfiak esetében a bizonytalanság dimenziójához kötik. Így ha egy nő a gyermeke mellett munkát vállal, az a köztudatban karrierépítésként, saját magával való törődésként jelenik meg, míg ugyanezt egy férfinál inkább a bizonytalanság részének tekintik.

Az Európai Unió állásfoglalása szerint olyan stratégia kialakítása is szükséges, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolását. Ezt többek között olyan intézkedések segíthetik elő, mint a munkaidő-szervezés új, rugalmas módjainak bevezetése. Ezek egyaránt szolgálják a munkavállalók és a vállalkozások érdekeit és könnyen alkalmazkodnak a változó körülményekhez.

Míg korábban a család és munkahelyi konfliktusok nagy része inkább a nők háztartásban való tehermentesítése vagy a férfiak gyermeknevelésben vállalt nagyobb szerepére terjedt ki, mára (a rendszerváltást követően) már a konfliktusok forrása kibővült a munkahelyi előrelépés, a karriercélok és egyéni életcélok összehangolásának problematikájával. Ezt azonban nem tekinthetjük csupán a munkavállalók egyéni problémájának: a nők munkavállalási és gyermekvállalási hajlandósága közötti fordított arány komoly társadalmi problémákat generál. Így a gyermekvállalás és a munkahely biztonsága, valamint a munkahelyi előrelépés összeegyeztetése iránt a társadalom sem lehet közömbös. Ehhez olyan családpolitikai intézkedések bevezetése szükséges, amely támogatja a gyermekvállalást, de nem szorítja háttérbe a munkavállalói kedvet sem, pl. kedvezményes fizetett gyermekgondozási idő, illetve a részmunkaidős munkavégzés lehetősége.

A 2018. év során a közfoglalkoztatás, mint foglalkoztatáspolitikai program a nyilvántartott álláskereső 39,7%-át aktiválta (közfoglalkoztatási ráta). Nem, életkor és legmagasabb iskolai végzettség szerint az aktiválás mértéke eltérő. Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők aktiválása (45,3%) jelentősen meghaladta az átlagot, a középfokú szakképzettséggel (34,9%) rendelkezők esetén pedig csak kevéssel maradt el attól.

A közfoglalkoztatás megjelenésével egyéb trendek is megtörni látszanak. Egyrészt az alapfokú végzettségűek foglalkoztatottsága jelentősen emelkedett, másrészt a foglalkoztatásban korábban erőteljes hatást kifejtő szezonálisok kisimultak. Érdemes megemlíteni, hogy a képzés (a képzettség) kifizetődő a munkaerőpiacon: a magasabb végzettséggel rendelkezők jóval magasabb arányban találnak foglalkoztatási lehetőséget, mint az alacsony végzettségűek. A „csak” gimnáziumi végzettség viszont egyre inkább csapda-helyzetet eredményez.

Az álláskereső és inaktívak jelentős részénél a képzési programok nem kínálnak elegendő megoldást. Komplex megközelítése szükséges a problémának, ennek megfelelően komplex munkaerő-piaci programok tervezésére és megvalósítására van szükség, amelyek a képzés és támogatott foglalkoztatás mellett tartalmaznak hathatós munkaerő-piaci szolgáltatásokat is (pl. személyes tanácsadás, a programot végigkísérő mentorálás, motivációs, közösségfejlesztő, re-integrációs és kompetenciafejlesztő elemek). A célcsoportok számára nyújtható munkaerő-piaci szolgáltatások finanszírozása (pl. vásárolt szolgáltatásként a „terepen” dolgozó civil szervezetek bevonásával) nem csak beépíthető a programba, hanem szükségszerű is annak érdekében, hogy esély legyen valós eredményeket elérni a foglalkoztathatóság fejlesztése terén.

A Mohács és Siklói járásokban is ugyanaz a jelenlegi helyzet, mint az összes többi (komplexen) fejlesztendő járásban: a nyílt munkaerő-piacon kis mértékben található a kínálat és a kereslet. Ez egyrészt úgy mutatkozik meg, hogy a munkáltatók minél kevesebb bérezésért minél jobb munkaerőt szeretnének felvenni, a munkavállalók pedig minél több fizetésért minél kevesebb munkát szeretnének mind időben, mind pedig menységben elvégezni.

A munkaerőhiány általános, mára szinte minden területet érint. Folyamatosan ismétlődő álláshirdetések, tartósan betöltetlen álláshelyek, magas fluktuáció, egyre alacsonyabb színvonalú munkaerő-kínálat, mindemellett növekvő bérigények jellemzők sőt, bizonyos pozíciókra az egekbe szökő bér ajánlatok sem ritkák (és néha még így sincs munkavállaló). Emiatt számos helyen, többek között a mezőgazdaságban is a kapacitások beszűkülése, legalábbis a növekedés megtorpanása tapasztalható. A kereslet-kínálat jelentős egyensúlytalansága egyéb problémákat is magával hoz: sok gazda, östermelő már nem teheti meg, hogy a nem megfelelő attitűddel rendelkező dolgozónak „kiadja az útját”, mert egy bizonyos pontig még így is többet ér az illető munkája, mintha az adott feladat ellátására egyáltalán nem lenne ember.



A probléma egyik gyökere az, hogy a regisztrált álláskeresők csak kis százaléka rendelkezik érdemi motivációval arra, hogy munkát vállaljon, illetve csak egy kis hányada van munkára kész állapotban. Baranyában 2019. augusztusában több mint 14 ezer regisztrált álláskereső van, továbbá közel 9 ezer közfoglalkoztatott, és azok az inaktívak, akik – habár tudjuk, hogy léteznek – nem jelennek meg semmilyen statisztikában, így számukat megbecsülni is alig lehet (Baranyában több ezer főre tehető). A közfoglalkoztatásban lévők közül kevesen motiváltak arra, hogy az elsődleges munkaerő-piacon keressenek állást, és nagy részük így sem alkalmas külső segítségnyújtás/fejlesztés nélkül a munkavégzésre. A munkaadók állás- és bérajánlatukkal nem biztos, hogy el tudják érni, hogy a közfoglalkoztatott kimozduljon – már szinte megszokott, olykor kényelmes – helyzetéből. A baranyai kis falvakból nem biztos, hogy úgy érzik megéri számukra munkát vállalni például egy másik járásban, és vállalni az azzal járó egyéb nehézségeket (több műszak, közlekedés, gyermekek felügyelete, esetleges költözés, stb.), dacára a nyilvánvalóan magasabb elérhető jövedelemnek.

E témában való gondolkodás kapcsán több fent említett és ahhoz hasonló probléma kerülhet előtérbe munkaadói és munkavállalói oldalról, amelyek hosszabb elemzést igényelnek. A kérdéskör komplex, és számos megközelítésnek van helye, melyet a projekt soráni felmérések, kutatások és tanulmányok is érintenek, feldolgoznak.

**Célkitűzés:** A fejlesztés célja, kapcsolódása a munkaerőpiaci stratégiai célokhoz (4. számú melléklet alapján)

A munkaerő-piaci feltételek változása gyakran a munkáltatókat és a munkavállalókat is kihívás elé állítja. A demográfiai, gazdasági és technológiai változásokhoz való alkalmazkodás a munkáltatók piacon maradásának, illetve a munkavállalók sikeres munkaerő-piaci részvételének alapvető feltétele. Magyarországon a szakszervezeti szervezethez, valamint a munkáltatói képviselet aránya uniós összehasonlításban relatíve alacsony (a csökkenő trend egyébként általánosságban jellemző Európában) ezért szükséges, hogy az olyan érdekvédelmi szervezetek, mint mi, képviseljük a területeinkhez kapcsolódó munkavállalók vagy munkáltatók érdekeit.

Az előző és a jelenlegi Európai Unió támogatási ciklusban is támogatásra kerültek ingyenes jogsegély szolgálatok. Ezen szolgáltatások működése és eredményei alapján elmondható, hogy megfelelő támogatottság esetén az érdekképviseleti szervezetek hatékonyan és sikeresen valósítanak meg olyan projekteket, melyek széles társadalmi rétegek számára jelentenek segítséget. Az érdekképviseleti szervezetek képesek céltudatosan és hatékonyan reagálni egy-egy kihívásra és elősegíteni ezzel a foglalkoztatás növelését, valamint a minőségi munkahelyek generálását. Külföldi példák is alátámasztják, hogy az érdekképviseleti szervezetek által megvalósított projektek alkalmasak egy-egy munkaerő-piaci kihívás kezelésére, ráadásul mindez a munkaerő-piaci szereplők szükségleteinek, igényeinek figyelembevételével valósul meg.

Az érdekképviseleti szervezetek a foglalkoztatás körülményeivel, a foglalkoztatási jogviszonyokkal, munkavállalással kapcsolatban felmerülő problémák kezelésében is lényeges és közvetlen szerepet töltenek be. A jogszerű foglalkoztatás egyik feltétele, hogy a munkaerő-piaci szereplők hiteles és naprakész információkkal rendelkezzenek munkajogi és foglalkoztatási kérdésekben, illetve, hogy az ezt biztosító szolgáltatások széles körben elérhetőek legyenek.

A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása című szakpolitikai stratégia a munkaerő-piaci rugalmasság kapcsán gyengeséggé azonosítja a területi mobilitás alacsony szintjét, így a munkaerőhiány és a túlkínálat egyidejű jelenlétét, az egész életen át tartó tanulás kapcsán pedig az iskolarendszer munkaerő-piaci igényektől való távolodását. Ezek alapján, valamint a munkanélküliekben és inaktívokban rejlő potenciál kiaknázása érdekében a benyújtott projekttervünk fokozott figyelmet fordít a hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktív foglalkoztathatóságának javítására, valamint a fiatalok és az 50 év feletti korosztály munkaerő-piaci belépésének támogatására, illetve az egész életen át tartó tanulás előmozdítására és a szakképzés fejlesztését szolgáló elvekre.

## Illeszkedések

A benyújtott projektterv összhangban áll A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása című szakpolitikai stratégia hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktív foglalkoztathatóságának javításáról (5.4.1) fejezetekben foglaltakkal (A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, a munka és a magánélet összehangolásának elősegítése, a kisgyermekes nők foglalkoztatásának támogatása „A munkaerő-piaci rugalmasság növelésében rejlő potenciál kihasználásának támogatására olyan beavatkozások szükségesek, amelyek javítják a vállalati munkaszervezési kultúrát, segítik a rugalmas munkaszervezési formák elterjesztését, illetve a családbarát munkahelyi környezet kialakítását. Megfontolandó a gazdasági szereplőket egy információs kampány (rendezvények szervezése, kiadványok) keretében a rugalmas foglalkoztatás és munkaszervezés előnyeiről tájékoztatni. Az intézkedések végrehajtásában a szociális partnerek, valamint a munkavállalókat képviselő egyéb nem kormányzati szervezetek részvétele is kívánatos.), melyek a következő projekt elemekkel valósulnak meg:

Aktív munkaerő-piaci eszközök:

- Tanácsadások
  - Egyéni Fejlesztési Terv
- Foglalkoztatási Szolgálat:

- Toborzás
  - Publikálás
- Együttműködés

- Oktatás:
- Képzések

A benyújtott projektterv összhangban áll Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív program 2014-2020 5. számú Foglalkoztatási prioritás; 5.7 Munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodása NEC 12.1 célkitűzéseivel: „A belső és külső munkaerő-piaci rugalmasság erősödik” Cél, hogy a rugalmasság munkahelyi feltételei és a munkaerőpiac rugalmassága egyaránt erősödjön. Ehhez a vállalkozások és az egyének alkalmazkodásának segítése is szükséges, beleértve többek között a strukturális változásokhoz való alkalmazkodást is. Mindezen célok a következő projekt elemekkel valósulnak meg:

- Engedélyezett képzéseken keresztül, melyek az adott célcsoporti körökre, terület specifikusan kerülnek kidolgozásra
- Engedéllyel rendelkező képző intézmény fogja lebonyolítani a képzéseket (ÚTE)
- Tanácsadáson keresztül (mely a pályaorientációra is irányul)

Az OECD miniszteri nyilatkozathoz való illeszkedést a projektben célként megjelenő, és ez által a tervezett tevékenységek, szolgáltatások végrehajtásán keresztül elősegítő munka-magánélet egyensúly kialakítással érjük el. Az erről szóló fejezet „Work and life balance” fejezet szerint a munka és a magánéleti, családi kötelezettségek összehangolása az emberek jól-létének egyik fontos aspektusa, melyet a következő pr. elemekkel valósítunk meg:

1. Szakmai, módszertani fejlesztések publikálásán, terjesztésén belül
  - A projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztásán keresztül a célcsoporttal (honlapon, célzott tanácsadáson keresztül)
  - A szakmai, módszertani fejlesztések, javaslatok elérhetővé tételén keresztül az online szakmai felületeken
  - Célzott szemléletformáló és/vagy információs kampány megvalósításán keresztül
2. Kísérleti (pilot) projekt megvalósításán belül:
  - Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységeken keresztül (toborzás, kiválasztás, bevonás)
  - Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkavállalók számára (Egyéni Fejlesztési Terv készítése, Munkavállalói tanácsadás, Munkaerő-piaci tanácsadás, Jogi tanácsadás, Család és Munka összeegyeztetése tanácsadás)
  - Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkáltatók számára (Munkáltatói tanácsadás)
  - Tájékoztató anyagokon, információs füzeteken keresztül

A 88/2009. (X. 29.) OGY határozat a Nemzeti Ifjúsági Stratégiáról szóló dokumentumhoz való illeszkedést az ifjúsági korosztályok sikeres társadalmi integrációjához szükséges környezet fejlesztése (4.6.1. Az ifjúsági korosztályok sikeres társadalmi integrációjához szükséges környezet

fejlesztése; 4.6.1.1. Gyermekvállalás, család - Család és karrier összeegyeztetése rész cél: - Gyermeknevelés melletti munkavállalási lehetőségek fejlesztése, ösztönzése; a részmunkaidős, illetve az atipikus foglalkoztatási formák elterjedésének segítése A munkavállalók családi életét erőteljesebben figyelembe vevő vállalati kultúra, felelősségvállalás ösztönzése), melyek a következő projekt elemekkel valósulnak meg:

1. Kísérleti (pilot) projekt megvalósításán belül:

- Munkáltatók bevonási és kiválasztási eljárásán keresztül
- A munkavállalók munkavállalással kapcsolatos körülményeinek előzetes vizsgálatán keresztül
- A munkáltatókkal való foglalkoztatást megelőző tárgyalásokon keresztül
- Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkáltatók számára
- Képzéseken keresztül
- Család és Munka összeegyeztetése tanácsadáson keresztül

Projektünk céljai összhangban van a Bizottsági közleménnyel „A dolgozó szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására”. A közlemény egyik célja szakpolitikai keret létrehozásának javaslata, a munkavállalók lehetőségeinek és választási alternatíváinak növelése a szakmai és a gondozási feladatok közötti egyensúly megteremtésében a jelenlegi jogi és szakpolitikai keret naprakészre és korszerűvé tételével, különös figyelemmel a férfiak szerepére, mely a következő projektek segítségével:

1. Kísérleti (pilot) projekt megvalósításán belül:

- Engedélyezett képzésen keresztül

A benyújtott projektterv összhangban van az Irányelv tervezettel („A szülők és gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására”). A Tervezet a rugalmas foglalkoztatási feltételek vonatkozásában előírja, hogy minden szülő a gyermek 12 éves koráig (az új javaslat szerint a gyermek 8 éves koráig), valamint a tartósan beteg és eltartott hozzátartozókat ápoló személy kérhesse a munkáltatótól rugalmas foglalkoztatási feltételek biztosítását (részmunkaidő, csökkentett munkaidő, a munkavégzés helyének rugalmas megválasztása)., Az irányelvek a következő projekt elemekkel valósulnak meg:

- A projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztásán keresztül a célcsoporttal (honlapon, célzott tanácsadáson keresztül)
- Célzott szemléletformáló és/vagy információs kampány megvalósításán keresztül
- Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkavállalók számára (Egyéni Fejlesztési Terv készítése, Munkavállalói tanácsadás, Munkaerő-piaci tanácsadás, Jogi tanácsadás, Család és Munka összeegyeztetése tanácsadás)
- Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkáltatók számára (Munkáltatói ismeretek)
- Tájékoztató anyagokon, információs füzeteken keresztül

A benyújtott projektterv összhangban van az EUROFUND európai munkakörülmény-felméréssel (EWCS), 2015. A felmérés több országra, foglalkozásra, ágazatra és korcsoportra kiterjedő képet ad az európai munkahelyek világáról. Eredményei rávilágítanak bizonyos intézkedésekre, amelyek segítségével a szakpolitikai szereplők kezelhetik mindazokat a kihívásokat, amelyekkel Európa napjainkban szembesül. A felmérés eredményei részletes információval szolgálnak számos különböző kérdéssel, így például a fizikai és pszichoszociális kockázatoknak való kitettségéről, a munkaszervezésről, a munka és a magánélet egyensúlyáról, az egészség és a jólét kérdéseiről. A felmérésben feltárt kihívások megoldási javaslatai a következő projekt elemekkel valósulnak meg:

- A projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztásán keresztül a célcsoporttal (honlapon, célzott tanácsadáson keresztül)
- Célzott szemléletformáló és/vagy információs kampány megvalósításán keresztül
- Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkavállalók és munkáltatók számára
- Tájékoztató anyagokon, információs füzeteken keresztül

A Mohács járás munkaerő-piaci szempontból a legrosszabb helyen áll Baranya megyében, de a Siklói járás is sajnos szorosan követi ebben. A Mohács járásban nagy munkáltató nem található. A Siklói járásban ugyan van pár darab közép- és nagyvállalkozás, azonban ezek nem „szívnek fel” jelentős munkavállalói létszámot. A járások egyik „húzóágazata” a tágabban értelmezett mezőgazdaság (erdőgazdálkodás, szőlő, dinnye, extenzív szarvasmarha tenyésztés, gyógy- és fűszernövény termelés, energia növények stb.), mely mindkét térségben jelentős szerepet tölt be a

munkaerőpiacon mind a munkáltatók (őstermelők, gazdák, szövetkezetek, TÉSZ-ek, stb.), mind pedig a munkavállalók terén.

A kiválasztott munkavállalói célcsoporti személyeknek a projekt során megszerzett képzettségek és kompetenciák segítségével - már ezen az alap szinten is - versenyképes munkaerő-piaci tudásuk realizálódik, melynek segítségével a mezőgazdaságban képesek lesznek tartósan elhelyezkedni. A tervezett Család és munka összeegyeztetése képzés, Munkavállalói ismeretek képzések (illetve a Munkáltatói ismeretek a hátrányos helyzetű munkavállalók kapcsán képzés), valamint a projektben tervezett egyéb, a célcsoport elhelyezkedését erősítő szolgáltatás segítségével reális esély van a munkaerőpiacon való tartós jelenlétnek.

### Rövid távú célok

Célunk a Mohács és Siklói járások területén élők hatékony segítése az egyik változás, hogy az oktatás és a munkaerőpiacra lépés átmenetét zavartalanabbá tegyük: a fiatalok egyre nagyobb része kilép a munkaerőpiacra, majd visszatér az oktatásba, vagy megpróbálja összeegyeztetni a munkavállalást a tanulmányaival.

Másik jellemző, hogy az oktatás „alternatív szerepet” kap a fiatalok életében. Már nem csak mint humán tőkebefektetés jelenik meg számukra, hanem mint kvázi „parkoló pálya”, ahol hallgatói státuszban maradnak egészen addig, amíg nem tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon, még akkor is, ha esetleg korábban be tudták fejezni tanulmányaikat. Ezzel egyfajta relatív védettséget kialakítva. Azonban amint állást kapnak, azonnal kilépnek az oktatási rendszerből, ezzel is elkerülve a munkanélküliség stigmáját.

- A hátrányos helyzetű személyek nyílt munkaerő-piaci elhelyezésének, beilleszkedésének és benntartásának elősegítése
- Munkaerő-piaci szempontból előnyös képesítések megszerzése
- Munkáltatók érzékenyítése
- Munkavállalók érzékenyítése
- A célcsoport munkára kész állapotának megteremtése
- A célcsoport foglalkoztathatóságának javítása
- Foglalkoztatási lehetőségek megteremtése közösségi feladatok ellátásán keresztül
- Munkakörülmények javítása
- A be nem jelentett munkavégzés visszaszorítása
- A jogtudatos magatartás elterjesztése
- A munka minőségének javításának is ösztönzése
- A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztésének ösztönzése
- Munkavédelem, egészségfejlesztés ösztönzése a vállalkozások, munkáltatók körében
- A munkavállalók esetében a munkahelyi egészség és munkabiztonság tájékoztatása

### Hosszú távú célok

Civil szervezetünk alapítása óta alapfeladatának, hosszú távú céljának tekinti, hogy elősegítse a hátrányos helyzetű térségek fejlődését, felzárkózását és integrálását a „régió vérkeringésébe”. A térség társadalmi, gazdasági és szociális helyzete beavatkozást indokol, annak érdekében, hogy az elmaradottságát, válságterületként betöltött szerepét is orvosoljuk. A munka-magánélet egyensúly szervezeti szintű támogatása, mint rendszerbe foglalt szervezetfejlesztési eszköz nincs jelen a magyar vállalatok HR gyakorlatában. A témával összefüggő intézkedések pl. részmunkaidő, rugalmas munkaidő, távmunka, részleges távmunka lehetőségének biztosítása nem a munka-magánélet egyensúly támogatás vállalati stratégiájának részei, hanem az ösztönös vezetői hozzáállás, a munkavállalói igény vagy a globális hatások mentén kialakuló megnyilvánulások. A munka-magánélet egyensúly megteremtését támogató szervezeti szintű intézkedéseket a strukturátlanság jellemzi. Szervezeteink megalakulásukat követően széles körű önkormányzati-civil együttműködés keretében alternatív megoldásokat kínáltak a térség önkormányzatainak fejlesztési koncepcióik kialakítása, megvalósítása során, melyeken a mai napig együtt dolgozunk partnereinkkel.

**További hosszú távú céljaink:**

- A térség foglalkoztatottságának javítása
- Kapcsolódó képzettségek lebonyolítása
- A halmozottan hátrányos helyzetű, különösen a fiatal 35 év alatti, az 50 év feletti és a roma népesség integrációja, munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük elősegítése
- Új innovatív fejlesztések bevezetése
- A térség versenyképességének fokozása, felzárkóztatása fenntartható eszközökkel
- Partneri viszony kialakítása munkáltatókkal, civil szervezetekkel, az állami és az önkormányzati szférával
- Társadalmi esélyegyenlőség biztosítása - meglévő különbségekből fakadó hátrányok enyhítése

**Munkaterv:** A fejlesztési terv/módszertan kidolgozásának tervezett módja – megvalósítani tervezett tevékenységek és indoklásuk, a fejlesztési/módszertani terv kidolgozásának menete.

**Kutatásés előkészítésszakasz (5 hónap):**

1. Szakmai, módszertani fejlesztések

- Foglalkoztatási, munkaerő-piaci, munkajogi, munkaügyi témájú tanulmány, hatásvizsgálat, elemző tanulmány készítése
- Adatgyűjtés és adatfeldolgozás
- A munkaerő-piaci kihívás kezelését célzó megoldási javaslat, módszertan kidolgozása a kutatások/elemzések eredményein alapulva

A felmérés lépései a következők:

- Probléma-meghatározás (munkaerő-hiány)
- A kutatási előzmények (szakirodalom) feltárása
- Hipotézisalkotás
- Kutatási stratégiák, módszerek, eszközök kiválasztása
- A vizsgálni kívánt minta kiválasztása
- A kutatás megvalósítása
- Adatok elemzése, következtetések megfogalmazása, elméletek alkotása
- Az eredmények összefoglalása, prezentálása

*Probléma-meghatározás*

A fiatalok felnőtté válásának folyamat és munkaerőpiacon történő megjelenésük napjainkban egyre jobban kitolódik, de sokszor a „mérőföldkövek” hagyományos sorrendje is felborul. Az egyének maguk építhetik fel életpályájukat és felelősek a kialakult következményekért. Ezzel párhuzamosan a globalizáció által generált gazdasági és társadalmi változások a bizonytalanságot növelik.

*A munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából előnyös lenne, ha a gyermekgondozási szabadságon lévők távollétében helyükre határozott munkaidejű helyettesítőt lenne kötelező alkalmazni, esetleg munkatapasztalathoz juttatva más inaktívakat. A munkaerőpiacra történő visszatérés szempontjából fontos elv lehetne a munkatapasztalat-szerzés támogatása, illetve az ösztöndíjas foglalkoztatás támogatása azoknál, akik huzamosabb időre kimaradtak a munka világából. A Magyarországon 1997-től szabályozott alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás társadalombiztosítási és munkanélküli ellátásra jogosítja a máskülönben feketén foglalkoztatott munkavállalót. Az alkalmi munkavállalói könyv kiváltásának lehetősége 1997 óta létezik, de jelentősebb elterjedése csak a szabályozás többszöri módosítása után következett be (2002: közterhek csökkentése; 2005: bevezették a kék könyvet az EU-munkavállalók számára és a zöld könyvet az EU-n kívüli külföldi munkavállalók számára). (Semjén-Tóth-Fazekas, 2008)*

*A munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából különösen fontos lenne az alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás ösztönzése pl. komplex családi kedvezmények formájában. Hozzájárulhatna a külföldiek és a romák integrációjának megkönnyítéséhez is. Terjedését elősegíti az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés szigorítása. (Keveházi, 2007)*

*A kutatási előzmények feltárása (tervezett szakirodalom jegyzék)*

- Bánfalvy Csaba: A munkanélküliség. Magvető Kiadó. Budapest. 1989.
- Demkó Olivér – Frey Mária – Gács Endre: Makrogazdasági helyzetkép: a hazai munkaerőpiac jellemzői, fejlődési trendjei – nemzetközi összehasonlításban; in: EU-konform foglalkoztatáspolitikai (szerk.: Frey Mária), OFA, Budapest, 2001
- Fóti János – Lakatos Miklós: Foglalkoztatottság és munkanélküliség, OFA, Budapest, 2004
- Frey Mária (szerk.): EU-konform foglalkoztatáspolitikai, OFA, Budapest, 2001
- Gábor R. István: A munkaerőpiac makro ökonómiaja, BKE, Aula, Budapest, 1990
- Galasi Péter: A munkaerőpiac mikro ökonómiaja, BKE, Aula, Budapest, 1990
- Kálmán Zoltán - Lakatos Gyula: A foglalkoztatás és a foglalkoztatáspolitikai problémái, Humánpolitikai Szemle, 2009
- László Gyula: A foglalkoztatáspolitikai befejezetlen paradigmaváltása. In: Munkaügyi Szemle, 2009, 2. sz.
- Lindner Sándor: A foglalkoztatás és a munkajövedelem alakulása 2010 első négy hónapjában. In: Humán Politikai Szemle, 2010. július-augusztus
- Lipcsei András: Mi újság a munkaerőpiacon. In: Munkaügyi Szemle, 2010, 1. sz.
- Sass M. et al.: Körkérdés a magyar gazdaság hosszú távú növekedési kilátásairól. In: Külgazdaság 2008, 1–2. sz.

*Hipotézisalkotás*

A kutatás/felmérés során null hipotéziseket (amikor azt feltételezzük, hogy nincs összefüggés a változók között) és alternatív irány nélküli hipotéziseket (amikor az összefüggést feltételezzük, azonban annak irányát nem adjuk meg) fogunk megfogalmazni, például:

- Az munkavállalók szívesebben mennek külföldre szociális jellegű munkát végezni.
- A munkáltatók által biztosított, munkavégzéshez szükséges felszerelés megléte hatással van arra, hogy mennyi munkavállaló jelentkezik az adott feladatra/munkakörre.

*Kutatási stratégiák, módszerek, eszközök kiválasztása*

Két alapvető kutatási módszert fogunk alkalmazni az adatgyűjtés és feldolgozás során. Az egyik a kvantitatív, azaz mennyiségi kutatás, a másik pedig a kvalitatív, vagyis a minőségi kutatás.

A kvalitatív módszerek általában mélyebb, árnyaltabb ismeretek megszerzésére irányulnak és viszonylag kis elemszámú mintán történik az adatfelvétel. A kapott eredmények nem számszerűsíthetők, nem mérhetők.

A kvantitatív módszerek azon alapulnak, hogy az emberi hozzáállás, magatartás is mérhető, tehát számszerűsíthető, továbbá az így nyert adatok statisztikai módszerekkel elemezhető. A fenti megközelítésből adódóan a kvantitatív eljárást megfelelő elemszámú mintán elvégezve, az eredmények megbízhatósága és pontossága meghatározható. A kvantitatív eljárásoknál a mérhetőség követelményének megfelelő standardizált kérdőív alkalmazása szükséges.

*A vizsgálni kívánt minta kiválasztása*

A kutatás szempontjából a populáció körébe tartozónak a felmérés időpontjában a Mohács és Siklósi járásokban élő álláskeresőket, inaktívakat, közfoglalkoztatottakat, továbbá a mezőgazdaságban munkát vállalókat tekintjük, illetve a mezőgazdasági ágazatok valamelyikében tevékenységet folytató munkáltatókat. A populációból vett minta nagyságát min. 2000 főben állapítottuk meg. A két járás lakónépessége 55.000 – 60.000 fő között ingadozik, melyből a gazdaságilag aktív népesség átlagosan 25.000 – 30.000 fő között szokott mozogni. A mezőgazdasági gazdálkodási formák száma kb. 4.200 – 4.400 db, így a reprezentatív mintánk a következőképp alakul: a munkavállalók tekintetében legalább 1.000 fő (a gazdaságilag aktív népesség kb. 4,8%-a, a munkáltatók tekintetében pedig legalább 50 db, mely a mezőgazdasági gazdálkodási formák kb. 2%-a).

*A kutatás megvalósítása*

A kutatást során a rétegzett mintavétel szabályait fogjuk alkalmazni melynek lényege, hogy a sokaságot homogén részcsoportha bontjuk, és a sokaság és a minta arányához viszonyított számú elemet választjuk ki. A mintavétel során mindig a véletlenszerű kiválasztásra fogunk törekedni. A kutatás papír alapú, személyes kérdőívezési módszerrel kerül lebonyolításra kiegészítve egy személyesebb hangvételű interjúval.

*Adatok elemzése, következtetések megfogalmazása, elméletek alkotása*

Tervezetten a projekt első 4-5 hónapjában fogjuk megvalósítani a felmérést/kutatást, melyet az utolsó 1-2 hónapban fogunk kielemezni és értékelni.

*Az eredmények összefoglalása, prezentálása*

A kutatási eredményeket felhasználva fogjuk a pilot programot lebonyolítani, majd a két projektlem végén egy dokumentumban összesíteni és elemezni az eredményeket, tapasztalatokat, melyből rövid kivonatot képezve fogunk összefoglalót küldeni a szakpolitikai felelős részére

2. Szakmai, módszertani fejlesztések publikálása, terjesztése, kapcsolódó kampányok megvalósítása

- A projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztása a célcsoporttal (munkáltatók és munkavállalók, szakmai partnerek, egyéb érintett célcsoportok)
- A szakmai, módszertani fejlesztések, javaslatok elérhetővé tétele online szakmai felületeken

A szakmai módszertani fejlesztéseket folyamatosan, elkészülésüket követően fogjuk közzé tenni a honlapjainkon, tapasztalataink szerint a nagy létszámú célközönséget érintő dokumentumokat így a legköltséghatékonyabb és legegyszerűbb eljuttatni az érintettek részére, értesítve őket a szokásos kommunikációs csatornáinkon a honlapra felkerült dokumentum meglétéről.

A projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak célcsoporttal történő megosztása érdekében nyomdai szolgáltatás segítségével a szakmai módszertani fejlesztést 20 példány erejéig kézzel fogható módon is elérhetővé kívánjuk tenni a szakmai partnerek számára.

Készítünk egy tájékoztató füzetet, melynek célja a szakmai módszertani fejlesztés rövid és tömör bemutatása a munkavállalók és munkáltatók részére. A füzet sokszorosításának paraméterei: A5 méretű, fekete-fehér, füzet jellegű, matt műnyomó papíron.

Az online szakmai felületekkel a projekt első hat hónapjában felvesszük a kapcsolatot, tervezetten legalább 2 helyen szeretnénk majd megjelentetni és tartósan elhelyezni a készült dokumentumokat, eredményeket, tapasztalatokat.

3. Kísérleti (pilot) projekt megvalósítása

- Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás);
- Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása

A projekt megvalósítása során az első 5 hónapban 5 db toborzó rendezvény kerül megszervezésre alkalmanként 50-50 fő célcsoporti személy (munkavállaló) részvételével, továbbá 4 db toborzó rendezvény szervezünk alkalmanként 12-12 fő célcsoporti személy (munkáltató) részvételével, de természetesen törekszünk majd a minél magasabb létszám elérésére az célcsoporti személyek informálása, elérése terén. A rendezvényeket az elérni kívánt célcsoporti kör nagyságának arányában fogjuk elosztani az érintett két járás között.

A pilot program megvalósítása során a toborzási tevékenység részeként brosúrát fogunk sokszorosítani 1.500 példányban. A brosúra a projektet és a projekt által nyújtott szolgáltatásokat fogja bemutatni röviden és tömören, melyekről majd - többek között - a toborzó rendezvényeken hallhatnak bővebben, illetve honlapunkon is tájékozódhatnak. A brosúra sokszorosításának paraméterei: A4 méretű, színes, harmonika jellegű (297\*210 LA4 méret, 115g (vagy 110g) matt műnyomó papír, 4+4 színnel nyomva, 2x hajtvva).

A módszertant a kutatás eredményeinek fényében fogjuk kidolgozni, melyet azt követő 10 hónapban lebonyolítunk, majd készítünk egy összefoglaló, a tapasztalatokat, eredményeket tartalmazó dokumentumot, mely alapján adaptálhatóvá válik majd a projekt pilot programjának szakmai módszertana.

4. Szociális partnerek kapacitásfejlesztése

- A szervezet tisztségviselőinek, munkavállalóinak képzése

A projektben a Szociális partnerek kapacitásfejlesztése tevékenység megvalósítása során összesen 10 fő számára biztosítunk 10 órás képzést a szervezet tisztségviselői, munkavállalói számára. A képzés megfelel a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény 1. § (2) bekezdés d) pontja szerinti, azaz "D" körös képzések feltételeinek. A Újratöltve Egyesület rendelkezik engedélyezett és

működő képző intézménnyel, így saját megvalósításban fogja a képzést megtartani, az oktató(k) szerződésével/biztosításával.

### **Pilot program (6 hónap):**

#### 1. Kísérleti (pilot) projekt megvalósítása

- Képzés (7.200 óra)
- Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára
- Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára
- Tájékoztató anyagok, információs füzetek készítése
- A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen 150 fő (10 csoport) \* 23 óra \* 2 féle (6.900 óra) képzést/oktatást biztosítunk a célcsoporti személyek számára elsősorban a munkavállalók, továbbá a munkáltatók (10 fő \* 30 óra = 300 óra) esetében. A képzések további részleteit a Pilot projekthez kapcsolódó 2. pontban írjuk le.

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen 1.650 óra tanácsadást biztosítunk a célcsoporti személyek számára mind a munkavállalók (kb. 1500 óra), mind pedig a munkáltatók (kb. 150 óra) esetében.

A pontos óraszámokat a projekt első 6 hónapja alatt fogjuk meghatározni a felmérés eredményeinek a fényében, majd az azt követő 6 hónapon keresztül megvalósítani, kipróbálni a gyakorlatban a módszertant. A tanácsadások témaköreit a hazai, az Európai Unió, illetve a nemzetközi célkitűzésekhez való illeszkedés figyelembe vételével határoztuk meg szem előtt tartva a választott célcsoport helyi, társadalmi, szociális és egyéb sajátosságait.

A tanácsadások a következő témakörökben vehetők majd igénybe:

- Munkavállalói ismeretek
- Munkáltatói ismeretek
- Munkaerő-piaci tanácsadás
- Jogi tanácsadás
- Család és Munka összeegyeztetése tanácsadás

A pilot program megvalósítása során tájékoztató anyagokat, információs füzeteket fogunk sokszorosítani 1.500 példányban. A tájékoztató anyagok, információs füzetek a tanácsadások 5 témaköréhez kapcsolódóan fognak információkat nyújtani a célcsoporti személyek számára.

A kísérleti projekt tapasztalatait a 12. hónapban strukturáltan feldolgozzuk, értékeljük és közzétesszük a honlapunkon, illetve tartalma bekerül a projekt végső értékelésébe is.

#### 2. Szakmai, módszertani fejlesztések publikálása, terjesztése, kapcsolódó kampányok megvalósítása

- Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs kampányok megvalósítása

A projekt megvalósítása során 4 db rendezvény kerül megszervezésre a szakmai módszertani fejlesztések publikálása céljából, alkalmanként 60-60 fő részvételével, de természetesen törekszünk a minél magasabb létszám elérésére az informálás, elérés terén.

### **Záró szakasz (1 hónap, szinkronban a pilot program utolsó hónapjával):**

- Projektzáró megbeszélés
- Projekt lezárása, elszámolása

A projekt záró szakaszában szervezeteinknek szokása tartani egy projektzáró megbeszélést, mely a záró beszámolót és kifizetési igénylést készíti elő. Ezen alkalommal a szakmai és pénzügyi munkatársak összegzik a korábbi 15-16 hónapos megvalósítási időszakot, referálnak az elért eredményekről, az elszámoláshoz szükséges dokumentáció meglétéről, esetleges hiányosságairól.

A záró szakaszban már megkezdődik a projekt adminisztratív zárása, illetve a záró beszámoló és kifizetési igényléshez szükséges dokumentumok előkészítése.



**Folyamatosan végzett projekttevékenységek:**

A következő felsorolt programelemeket folyamatosan fogjuk biztosítani és megvalósítani a projekt 12 hónapos ideje alatt:

- Projektmenedzsment és megvalósító stáb tevékenysége
- Szakmai gyakornok foglalkoztatása és munkaerő-piaci tapasztalatszerzése
- Konzorciumi megbeszélések
- Projektfolyamatok dokumentálása
- Nyilvánosság biztosítása
- Kapacitásfejlesztése
- A szervezetek tisztségviselőinek, munkavállalóinak képzése

**Fenntartási időszak:**

A projekt lezárását követően 3-5 oldal terjedelmű szakmai összefoglalót küldünk a szakpolitikai felelős részére, a gazdasagfejleszt@pm.gov.hu e-mail címen keresztül, a projekt keretében feldolgozott témával kapcsolatban megvalósított tevékenységekről, eredményekről, a pilot programról, valamint szakpolitikai javaslatokról.

Biztosítjuk az eredménytermékek (tanulmányok, kutatási eredményeket bemutatása, beszámolók) nyilvánosságát honlapunkon, valamint legalább 2 további szakmai online platformon.

Biztosítjuk a projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztását a célcsoporttal (munkáltatók és vagy munkavállalók, szakmai partnerek, egyéb érintett célcsoportok):

- Tanácsadás/információnyújtás biztosításán keresztül (csoportos vagy egyéni módon; online, telefonos vagy személyes formában)
- Célzott szolgáltatásnyújtáson keresztül a célcsoport (munkáltatók/munkavállalók) részére (online, személyes, telefonos)
- Szemináriumon, workshopon, konferencián keresztül

**Időterv, ütemezés:** a tevékenységek megvalósításának tervezett ütemezése negyedéves bontásban

Tevékenység	2021			2022		
	II. né.	III. né.	IV. né.	I. né.	II. né.	III. né.
<b>Állandó projektelemek</b>						
• Projektmenedzsment és megvalósító stáb tevékenysége	X	X	X	X	X	X
• Szakmai gyakornok foglalkoztatása és munkaerő-piaci tapasztalatszerzése	X	X	X	X	X	X
• Konzorciumi megbeszélések	X	X	X	X	X	X
• Partnerekkel való rendszeres kapcsolattartás	X	X	X	X	X	X
• Projektfolyamatok dokumentálása	X	X	X	X	X	X
• Nyilvánosság biztosítása	X	X	X	X	X	X
• Kapacitásfejlesztése	X	X	X	X	X	X
• A szervezetek tisztségviselőinek, munkavállalóinak képzése	X	X	X	X	X	X
<b>Előkészítő szakasz</b>						
• Foglalkoztatási, munkaerő-piaci, munkajogi, munkaügyi témájú tanulmány, hatásvizsgálat, elemző tanulmány készítése	X	X	X			
• Adatgyűjtés és adatfeldolgozás	X	X	X			

Tevékenység	2021			2022		
	II. né.	III. né.	IV. né.	I. né.	II. né.	III. né.
• Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás)		X	X			
• Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása	X	X				
• A szervezet tisztségviselőinek, munkavállalóinak képzése			X			
• "D" körös képzések engedélyeztetése		X	X			
• Egyéni Fejlesztési Tervek előkészítése		X	X			
• További együttműködések építése	X	X	X			
<b>Megvalósítás</b>						
• Képzés			X	X	X	
• Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára			X	X	X	
• Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára			X	X	X	
• Tájékoztató anyagok, információs füzetek terjesztése			X	X	X	
• Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs kampányok megvalósítása			X	X	X	
• Egyéni Fejlesztési Tervek időközönkénti aktualizálása, lezárása, értékelése			X	X	X	
• A munkaerő-piaci kihívás kezelését célzó megoldási javaslat, módszertan kidolgozása a kutatások/elemzések eredményein alapulva			X	X	X	
• A projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztása a célcsoporttal (munkáltatók és munkavállalók, szakmai partnerek, egyéb érintett célcsoportok)			X	X	X	
• A szakmai, módszertani fejlesztések, javaslatok elérhetővé tétele online szakmai felületeken			X	X	X	
<b>Záró szakasz</b>						
• Projektzáró megbeszélés						X
• Projekt lezárása, elszámolása						X
• 3-5 oldal terjedelmű szakmai összefoglaló el(ő)készítése						X

**Várt eredmények, hasznosítás:** Várható eredmények, a módszertan/fejlesztési terv alkalmazási lehetőségei, tervezett hasznosítása.

#### **Vállalt monitoring mutatók**

- A munkaerő piaci alkalmazkodást segítő programot pozitív kimenettel záró (munkahelyét megtartott, vagy újból elhelyezkedett és/vagy képzettséget szerzett) résztvevők száma: min. 150 fő (75 nő és 75 férfi)
- A munkaerő piaci alkalmazkodást segítő programban résztvevők száma: min. 150 fő (75 nő és 75 férfi)
- A támogatásban részesült, jogszerű foglalkoztatással kapcsolatos intézkedés keretében tájékoztatást és/vagy segítséget kapott munkaerő-piaci szereplők száma: min. 150 fő
- Törekedni fogunk a lehető legtöbb célcsoporti személy bevonására, a megadott számok minimum értékek.

#### **A támogatási kérelemben megjelölt tevékenységek által elért hatások**

##### Társadalmi hatás

- Az érintett járásokból történő elvándorlás csökkenése
- Adaptálható (modell)program kialakítása – egyéb járásokra, földrajzi térségekre való adaptáció lehetősége
- A legális foglalkoztatás pozitív megítélésnek javulása az érintett járásokban
- A fekete és szürke foglalkoztatás csökkenése az érintett járásokban
- A (halmozottan) hátrányos helyzetű célcsoporti réteg alapkompétencia szintjének javulása
- Digitális ismeretek bővülése a célcsoport körében
- A munkáltatók ismereteinek bővülése, munkavállaló megtartó képességük növekedése
- A munkáltatók érzékenyebbek lesznek a munkavállalók problémáira, helyzetére
- A megszerzett tudás továbbadható: közvetett módon a családok, baráti körök is megkaphatják a projektben megosztott információkat, ismereteket

##### Gazdasági hatás

- A mezőgazdaság területén az érintett járásokban csökken a munkaerő-hiány
- A munkavállalói célcsoporti rétegnek nő a munkaerő-piaci „értéke”
- Hosszú távú munkahelyteremtés lehetősége a célcsoport számára
- A megvalósítási helyszíneket jelentő járások esetében növekvő foglalkoztatottsági arány a jelenlegihez képest
- A munkavállalói és a munkáltatói igények közeledése a munkaerőpiacon
- Kevesebb munkavállaló vándorol ki külföldre

## 2. Kísérleti (pilot) projekt (csak amennyiben a pályázó pilot projekt megvalósításának támogatására is pályázik)

**Célkitűzés:** A kísérleti (pilot) projekt céljának bemutatása

A projekt keretében a mezőgazdaság területén az aktuális munkaerő-piaci kihívás kezeléséhez járulunk hozzá olyan téma feldolgozásával, amely hosszú távon javítja a foglalkoztathatóságot, alkalmazkodóképességet, termelékenységet és a versenyképességet. A projekt keretében az elért eredményeket olyan módon mutatjuk be és tesszük elérhetővé, hogy azokat a munkaadók és munkavállalók (tehát a célcsoport) minél szélesebb körben megismerhessék és felhasználhassák.

A kísérleti (pilot) projekt megvalósítása során a projekt keretében kidolgozott megoldás gyakorlatba való átültetése érdekében olyan tevékenységet valósítunk meg, amely egy komplex probléma megoldása érdekében, kis mintán (150 fő munkavállaló és 10 fő munkáltató), illetve szűk, de állandó résztvevői kör bevonásával éri el célját. A kísérleti projekt valós feltételek közt, alacsony idő- és költség-ráfordítással, tehát hatékonyan próbálja ki az adott tevékenységet, ugyanolyan szakmai igényességgel, mint egy hasonló, nagyobb léptékű fejlesztés. Célja a nagyobb léptékű tevékenység megalapozása, eredményes beágyazódásának segítése. A kísérleti projekt során létrejött kutatási tapasztalat, fejlesztési produktum inputként és egyfajta modellként szolgál egy további, nagyobb léptékű tevékenység megvalósításához.

**Célcsoport:** A pilot projektbe bevonni tervezett célcsoport bemutatása számszerűen, a célcsoport legfontosabb jellemzőinek ismertetése, a kiválasztás módszertana

Projektünk elsődleges célcsoportját alkotják a Mohács és Siklói járásokban élő, a projektbe való jelentkezés időpontjában 16 éven felüliek (munkavállalók, **maximum 60 éves korig**), illetve a mezőgazdasági tevékenységet folytató gazdasági társaságok (munkáltatók).

A munkavállalói célcsoporti személyek fő jellemzői (150 fő), a 272/2014 (XI. 5.) Korm. rendelet 5. számú mellékletének 4.5.3 pontja szerinti hátrányos helyzetű személyek:

- a foglalkoztatást megelőző 6 hónapban rendszeresen fizetett alkalmazásban nem álló személyek
- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, akik nem szereztek középfokú végzettséget vagy szakképesítést (ISCED 3)
- az 50 éven felüli életkorú személyek
- a megváltozott munkaképességűek
- a gyermekgondozást segítő ellátásról, a gyermekgondozási díjról, a gyermeknevelési támogatásról, ápolási díjról visszatérők
- a pályakezdő, vagy 25 év alatti életkorú fiatalok
- az egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőttek
- az olyan ágazatban vagy szakmában dolgozó személyek, amelyben 25%-kal nagyobb a nemi egyensúlyhiány, mint a valamennyi gazdasági ágazatra jellemző átlagos egyensúlyhiány, és ezen személyek az alulreprézantált nemi csoportba tartoznak, vagy
- az etnikai kisebbséghez tartozó személyek, akiknek szakmai, nyelvi képzésük vagy szakmai tapasztalatuk megerősítésére van szükségük ahhoz, hogy javuljanak munkába állási esélyeik egy biztos munkahelyen.

A mezőgazdasági tevékenységet folytató munkavállalói célcsoportot min. 10 darabban határoztuk meg, de a potenciális betöltetlen álláshelyek, szükséges idénymunkás létszámok függvényében szükség esetén több munkáltató is bevonunk a projektbe, míg el nem érjük a vállalt 150 fős monitoring mutatót:

- Östermelők
- Egyéni vállalkozók
- Szövetkezetek, TÉSZ-ek
- KKV-k
- Nagyvállalkozások
- Mezőgazdasági tevékenységgel kapcsolatos támogatást nyert Kedvezményezettek

A (munkavállalói) célcsoport elérésének módját a következő módszerekkel tervezzük, mely módszerek együttes használata minden korosztály bevonására alkalmasak és elősegítik:

- A projekt szinte teljes időtartama alatt a nagyobb települések forgalmas helyein elhelyezünk (saját forrásból előállított) figyelemfelhívó, toborzó plakátokat
- A helyi polgármesteri hivatallal együttműködve az önkormányzat a jegyző (saját adataik alapján) tájékoztathatja a projektről a különböző támogatás(ok)ban, vagy egyéb inaktív státuszban lévő embereket, lakosságot
- A térségben működő, megfelelő irányultságú civil szervezetek a saját adatbázisukból merítve továbbíthatnak információt a lehetséges résztvevők felé
- A saját munkatársaink, önkénteseink bevonásával közvetlenül, plakátokkal, esetlegesen szórólap osztásával
- Toborzó, tájékoztató rendezvényeken keresztül
- Mindezek mellett a mai viszonyok között kihagyhatatlan a saját internetes honlapon és a közösségi médiában való tájékoztatás lehetősége. A felnövekvő generációk tagjai egyre többen és egyre többet használják az internetet a tájékozódásra. Egy jól megszerkesztett, figyelem felhívó honlap több embert is el tud érni, és meg tud szólítani.

A célcsoport összetett, sok esetben bonyolult, nehezen kezelhető, többéves, többgenerációs problémákkal rendelkezik, kapcsolati hálója korlátozott, tájékoztatói képessége, lehetősége szűk, az információszerezése esetleges és behatárolt területre irányul, céltalan és alacsony a motivációs szintje. A toborzásról az ilyen jellegű célcsoport leginkább az ismerőseitől, családjától, rokonától informálódik, hiszen hasonló, vagy azonos szociális-, társadalmi helyzetben élnek, illetve velük tartják közvetlen módon a kapcsolatot, így az eddig már több projektünk esetében is bevált plakátozás/szórólapozás, a települési és nemzetiségi önkormányzatokkal, szociális intézményekkel való kapcsolatfelvétel.

Az alacsony elhelyezkedési esély lehetséges főbb okai a célcsoport körében:

- Részben vagy egészében hiányoznak az önálló életvitelre való képesség alapvető feltételei
- Hiányoznak a foglalkoztathatóság feltételei, főként a munkaerőpiacon és a társadalmi életben szükséges kulcsképeségeik deficitesei
- Alacsony iskolai végzettség, nem megfelelő vagy hiányos szakképzettség
- Kapcsolati hálójuk esetleges, hiányos, sokszor semmilyen segítő intézménnyel nincs kapcsolatuk
- Motivációjuk, egyéni motivációs bázisuk gyenge
- Halmozott hátrányokkal küzdenek
- Alacsony szintű megélhetésüket elsősorban a közmunka program biztosítja, a családtámogatással, a különböző rendszeres és eseti segélyekkel
- Önbecsülésük és önértékesítő képességük alacsony szinten van

A munkavállalói célcsoportot a saját, évek alatt felépített kapcsolati hálónkon keresztül és a gyűléskörünkből kiválasztva fogjuk a projektbe vonni, továbbá toborzó rendezvényeken keresztül.

Célcsoport kiválasztása: A célcsoport személyek kiválasztására több módszer együttes használatával fog történni, mivel a célcsoport sajátosságai miatt nem alkalmazható egyetlen módszer sem önmagában. A célcsoport személyekkel szemben támasztott elvárások sokrétűsége, a célcsoportra jellemző összetett specifikációk, továbbá azok a szakmai programok, amelyekben részt vesznek megkívánja, hogy olyanok kerüljenek a projektbe, akikkel minimális lemorzsolódás mellett megvalósítható a projekt.

Szervezeteink a célcsoport személyek bevonása és a programból való lemorzsolódás megakadályozása érdekében a következő szakmai tevékenységeket látja el:

- Célcsoport személyekkel való aktív, rendszeres kapcsolattartás
- Motiváció fenntartása
- Rendszeres pozitív megerősítés, visszacsatolás
- Egyéni Fejlesztési Tervek elkészítése és megvalósítása
- Célcsoport személyek utánkövetése

Munkáltatók motiválása:

- Munkavállalásra alkalmas álláskereső „biztosítása”
- Folyamatos kapcsolattartás
- Elégedettség mérés

**Munkaterv, alkalmazott módszertan:** A projekt megvalósítása során tervezett tevékenységek bemutatása, a projekt végrehajtásának rövid leírása

**Kísérleti (pilot) projektekkel kapcsolatos tevékenységek:**

A kísérleti projekt a kutatásokkal, elemzésekkel megalapozott kihívás kezelését célzó, a projekt keretében kidolgozott módszertanon alapuló megoldási javaslat gyakorlatban történő kipróbálása. Az elméletben kidolgozott megoldási javaslat gyakorlatban történő kipróbálásának eredményeként a projektgazda meggyőződik a javaslat működőképességéről, hatékonyságáról és tapasztalatot szerez a megvalósításról. Az eredmények fényében a megoldási javaslat/módszertan pontosítására kerülhet sor, illetve annak szélesebb körre való kiterjesztési lehetőségének kidolgozására. A célcsoportot egy jól körülhatárolható munkáltatói és munkavállalói csoport képezi. A pilot program jellemzői:

- A kidolgozott módszertan a megvalósítás során a gyakorlatban kerül kipróbálásra az érintett célcsoport egy jól definiálható részének bevonásával
- A kísérleti (pilot) projekt kapcsán együttműködési megállapodást kötünk az érintett munkáltatókkal
- A megvalósítás során szerzett tapasztalatokat dokumentáljuk, a módszertan részleteit, és a tapasztalatokról szóló összefoglalót elérhetővé tesszük a kísérletek kiterjeszhetősége érdekében.

**A pilot projekt megvalósítása kapcsán tervezett tevékenységek:**

- Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás)
- Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása
- Képzés
- Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára
- Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára
- Tájékoztató anyagok, információs füzetek készítése
- A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele

**Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás):**

- A projekt megvalósítása során 5 db toborzó rendezvény kerül megszervezésre alkalmanként 50-50 fő célcsoportos személy (munkavállaló) részvételével.
- A projekt megvalósítása során 4 db toborzó rendezvény kerül megszervezésre alkalmanként 12-12 fő célcsoportos személy (munkáltató) részvételével.

**Képzések:**

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen 150 fő (10 csoport) \* 23 óra \* 2 féle (6.900 óra) képzést/oktatást biztosítunk (Család és munka összeegyeztetése képzés, Munkavállalói ismeretek, illetve a Munkáltatói ismeretek a hátrányos helyzetű munkavállalók kapcsán) a célcsoportos személyek számára elsősorban a munkavállalók (6.900 óra), továbbá a munkáltatók 10 fő \* 30 óra (300 óra) esetében a következő feltételek mellett:

- A képzések a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény 1. § (2) bekezdés d) pontja szerinti, a felnőttképzési jogszabályok által előírt engedélyezett képzések
- A képzések a projekt fizikai befejezésének időpontjáig befejeződnek

A pontos képzési óraszámokat, illetve hogy hányan, hány fajta képzésben vesznek részt, a projekt első 6 hónapja alatt fogjuk meghatározni a felmérés eredményeinek a fényében, majd az azt követő 6 hónapon keresztül megvalósítani, kipróbálni a gyakorlatban a módszertant. A 150 fő átlagosan 45 óra képzést kap, lesznek akik kevesebbet, lesznek akik többet vesznek igénybe attól függően, hogy valaki igénybe veszi-e együttesen a Mezőgazdasági alapismeretek, Munkavállalói ismeretek képzést is.

A képzések témaköreit a hazai, az Európai Unió, illetve a nemzetközi célkitűzésekhez való illeszkedés figyelembe vételével határoztuk meg szem előtt tartva "az egész életen át tartó tanulást", a helyi igényeket, továbbá a választott célcsoport helyi, társadalmi, szociális és egyéb sajátosságait. A Újratöltve Egyesület rendelkezik engedélyezett és működő képző intézménnyel, így saját megvalósításban fogja a képzéseket megtartani, az oktatók szerződtetésével/biztosításával.

**Tájékoztató anyagok, információs füzetek készítése:**

A pilot program megvalósítása során a toborzási tevékenység részeként brosúrát fogunk sokszorosíttatni 1.500 példányban. A brosúra a projektet és a projekt által nyújtott szolgáltatásokat fogja bemutatni röviden és tömören, melyekről majd - többek között - a toborzó rendezvényeken hallhatnak bővebben, illetve honlapunkon is tájékozódhatnak.

**A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele:**

Biztosítjuk az eredménytermékek (tanulmányok, kutatási eredményeket bemutatása, beszámoló) nyilvánosságát honlapunkon, valamint legalább 2 további szakmai online platformon, illetve a projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztását a célcsoporttal (munkáltatók és vagy munkavállalók, szakmai partnerek, egyéb érintett célcsoportok).

**Tanácsadások:**

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen 1.650 óra tanácsadást biztosítunk acélcsoporti személyek számára mind amunkavállalók (kb. **1.500 óra**), mind pedig a munkáltatók (kb. 1 50 óra) esetében. A pontosóraszámokat a projekt első 6 hónapja alatt fogjuk meghatározni a felmérés eredményeinek a fényében, majd az azt követő 6 hónapon keresztül megvalósítani, kipróbálni a gyakorlatban a módszertant. A tanácsadások témaköreit a hazai, az Európai Unió, illetve a nemzetközi célkitűzésekhez való illeszkedés figyelembe vételével határoztuk meg szem előtt tartva a választott célcsoport helyi, társadalmi, szociális és egyéb sajátosságait.

A tanácsadás folyamata igen összetett. Az elérendő célhoz kapcsolódik egy feladatsor, egy cselekvési terv, melynek megvalósítása sok esetben túlmutat a tanácsadáson, hiszen lehet, hogy időben is hosszú folyamatról van szó. A tanácsadási folyamat eredménye tehát a problémafókusz alapján meghatározott elérendő cél és a hozzá vezető megoldási alternatívák felvázolása, valamint a döntés, hogy ezek közül melyik irány kerül megvalósításra. A tanácsadások a következő témakörökben vehetők majd igénybe:

- **Munkavállalói ismeretek:** A tanácsadás célja a munkavállalói jogi ismeretek, továbbá az elhelyezkedést akadályozó tényezők feltárása. Ennek keretében a munka világával, az aktuális munkaerő-piaci viszonyokkal, a munkaviszony létesítésével és megtartásával, a jogi környezettel, a munkaerő-piaci helyzet javítására rendelkezésre álló támogatási formákkal és lehetőségekkel kapcsolatos információnyújtás, valamint a továbblépési irányok, lehetőségek meghatározása valósul meg.

- **Munkáltatói ismeretek:** A munkáltatók számára a munkavállalókkal kapcsolatos érzékenyítés, a jogi ismeretek, illetve a kapcsolódó szabályok, szabályzatok, törvények megismertetése a tanácsadás célja.

- **Munkaerő-piaci tanácsadás:** A tanácsadás célja a célcsoporti személyek felkészítése a számukra megfelelő és a munkaerő-piaci igényekhez illeszkedő célállás megtalálására, valamint az ehhez szükséges álláskeresési technikák elsajátítása (pl.: önéletrajz, motivációs levél írása, különböző technikák, stb.).

- **Jogi tanácsadás:** Tanácsadás nemcsak a munkaügy területén, hanem pl.: pénzügyi, egyéb peres eljárások kapcsán is, a vállalkozóvá válás terén, továbbá a tanácsadással a konfliktushelyzetek (mediáció) is megoldhatóak.

- **Család és munka összeegyeztetése tanácsadás:** A magyar kultúrkörökben még mindig erősen él a hagyományos családmódel: a gyermekek ellátása, a háztartás vezetése inkább női feladat, így a nők esetében a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése még nehezebb és csak kemény kompromisszumokkal lehetséges. Ennek eléréséhez nemcsak a munkavállalói, hanem a munkaadói oldal támogató hozzáállása is szükséges. A hátrányos helyzetű rétegek esetében leginkább jelentkező probléma pedig a gyermekfelügyelet megoldása. A család és munka összeegyeztetése a kisgyermekes munkavállalók mellett az idős vagy beteg hozzátartozót gondozó, a megváltozott munkaképességű és az idősebb munkavállalók számára is lehetőséget teremt az eredményes munkavégzésre. Ennek a figyelembe vételével lehet csak igazán beszélni arról, mi szükséges egy adott időszakban a munka és a magánélet közötti egyensúlyhoz és ezt hogyan könnyítheti meg a munkáltató.

**Időterv, ütemezés:** A projekt megvalósításának tervezett ütemezése, a tervezett tevékenységek ütemezése negyedéves bontásban

Tevékenység	2021			2022		
	II. né.	III. né.	IV. né.	I. né.	II. né.	III. né.
<b>Előkészítő szakasz</b>						
• Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás);	X	X				
• Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása			X	X	X	X
<b>Pilot megvalósítása</b>						
• Képzés			X	X	X	X
• Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára			X	X	X	X
• Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára			X	X	X	X
• Tájékoztató anyagok, információs füzetek terjesztése			X	X	X	X
• Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs kampányok megvalósítása						X

**Várt eredmények, hasznosítás:** Várható eredmények, indoklással, az eredmények szélesebb körű alkalmazási lehetőségei, lehetséges hasznosítása.

A kísérleti (pilot) projekt lebonyolítása alatt a korábban már kidolgozott megoldás gyakorlatba való átültetése fog megvalósulni. Olyan tevékenységet bonyolítunk le, amely egy komplex probléma megoldása érdekében, kis mintán, illetve szűk, de állandó résztvevői kör bevonásával valósul meg. A kísérleti projekt során létrejött kutatási tapasztalat és fejlesztési produktum inputként és egyfajta modellként szolgál egy további, nagyobb léptékű tevékenység megvalósításához. A projekt (remélt eredményessége révén) modell értékűvé válhat, és a hasonló helyzetben lévő, hátrányos helyzetű területek és célcsoporti körök számára is példát adhat arra, hogyan valósulhat meg a munkaerő-hiány hathatós csökkentése a kereslet és kínálat közös nevezőre hozásával. A projektbe vont személyek/családok ezek után már kevésbé függnének az állami ellátórendszer nyújtotta támogatásoktól, a helyi társadalom hasznos tagjaivá válhatnak.

**Várható számszerűsíthető és egyéb eredmények:**

- 150 fő munkavállaló jövedelemhez jutása
- Legalább 10 munkáltató munkaerő-problémáinak a megoldása
- 150 fő képzése
- 150 fő és 10 munkáltató tanácsadásban való részvétele
- Kutatás lebonyolítása és értékelése a munkaerő-hiány okainak feltárása érdekében
- Végző tanulmány és értékelés készítése a projekt végén, melyben szerepel a pilot projekt modellje
- A projekt lezárását követően 3-5 oldal terjedelmű szakmai összefoglalót küldünk a szakpolitikai felelős részére
- A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele
- A projekt a térség és célcsoport problémáinak kezelésére egy olyan megoldási javaslatot kínál, amely más földrajzi területeken, más célcsoporttal, más tevékenységekkel is működőképes modell lehet.
- A projekt nemcsak a közvetlen célcsoporti személyek (munkavállalók), hanem a hasonló helyzetű családok foglalkozási, megélhetési gondjainak enyhítésére is alkalmas lesz.



**Lektor neve, továbbá igazságügyi szakértői, kamarai tagság, illetve munkavédelmi hatóság által kiadott munkabiztonsági szakértői engedélyek jegyzék megjelölése (kitöltése valamennyi pályázó számára szükséges)**

Lektor neve:	Szarka Tibor György
Lektor státusza:	Igazságügyi szakértő
IM nyilvántartási szám:	010545
Nemzeti Agrárgazdasági Kamara:	N780000002944
Magyar Növényvédő Mérnöki és Növényorvosi Kamara:	02091
Magyar Könyvvizsgálói Kamara:	006628

**Lektori vélemény:**

A „Get UP!” projekt összetett és régóta fennálló, a térségben hosszú évtizedek óta komoly gondot jelentő társadalmi és gazdasági gondok kezelését célozza meg a célterületen. Siklós és Mohács kistérség központú kistérségek egyben LEADER közösséget is alkotnak. A LEADER közösség helyi vidékfejlesztési stratégiájában markánsan megfogalmazott célkitűzései között a helyben élő lakosság megtartása, a helyi foglalkoztatottság növelése, a helyi gazdaság erősítése elemeket tartalmaz. Jelen projekt így szakmai összhangban áll a helyi LEADER közösség fejlesztési céljaival is.

A betervezett projekt elemek szervesen illeszkednek a GINOP-5.3.5-18 számú pályázati felhívásban meghatározott követelményekhez. A projekt szakmai, módszertani tervének kidolgozása a pályázati felhívásban szereplő nemzetközi szereplők OECD (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet), EUROWFUND által kiadott dokumentumokban foglalt útmutatók, ajánlások alapul vételével történt meg.

A „Get UP!” projektben nevesített projekt-elemek gyakorlati megoldást kínálnak az alábbi problémák helyi kezelésére:

- a célterület agráriumban, a vidéki gazdaságban használható gyakorlati munkavállalói képesítések és ismeretek kidolgozása és oktatása,
- az egyenlő munkaerő-piaci esélyek előmozdítása,
- a helyi munkaerő piaci kereslet és kínálat összhangját elősegítő alkalmazások bevezetése,
- a munka jövője (agrár-digitalizáció előtérbe kerülése).

A projekt célterülete problémás terület, mivel annak földrajzi, gazdasági, gazdaságszerkezeti, demográfiai heterogenitása, polarizáltsága régóta megoldatlan súlyos gond hosszú-hosszú évtizedek óta. A probléma megoldatlansága egyben magában hordozza az itt élők életkilátásait, földrajzi és munkaügyi determinációját is. A célterületben különösen Mohács környékén gond az alulképzettség, a piacképes képesítések hiánya, a motiváció hiánya a tudatos, önfejlesztő, önmegvalósító munkára való igényre. Emellett a többgenerációs munkanélküliség sem ritka a családokban, ami indokolja a speciális tanácsadást, a motivációt javító fejlesztéseket. Másfelől gond a piacképes képzettséggel bírók erőteljes migrációs hajlandósága, ami tovább rontja a helyi munkaerőpiac összetételét.

A célterület tradicionálisan agrártermelésre alapozott gazdasággal bír, melyet az ipar többnyire csak átmenetileg egészített ki, de tartósan nem nyert alapot. A terciér szektor közül a turizmus további erősödése várható, különösen Siklós körzetében (Harkány, Villány, Siklós a tömegturizmusban), a helyi perifériák (leginkább Mohács és környéke) a jövőben kitűnő célpontja lehet az alternatív turizmusnak is.

A célterület agráriumban évről évre fokozódó a gyakorlott, hozzáértő kétkézi munkáskéz hiánya, különösen az élők munkája igényes szőlő- és gyümölcsstermesztés, kisebb részt pedig az állattenyésztés esetében. Ez a gond kevésbé jelentkezik a jól gépesíthető szántóföldi növénytermesztésben, de az igényes metszés, zöldmunkák, termés betakarítás igényli a hozzáértő fizikai munkásokat. A Villányi Borvidéken évről-évre nagyobb gondot jelent a kiöregedett szőlőmunkások helyett fiatal, hozzáértő és motivált munkaerőt találni, aki képes és tud is önállóan szakszerűen dolgozni.

További gond az egyre korszerűbb, informatikai ismereteket megkövetelő eszközökhöz képzett személyzet biztosítása, amely a precíziós mezőgazdaság térhódításával tovább növekvő gondná fejlődhet, amennyiben nem történik meg ilyen készséggel bíró munkavállalók képzése. Ennek különös aktualitást ad a Kormány 1470/2019. (VIII. 1.) határozata, amely a magyar agrárium digitalizációjának előmozdításáról és összehangolásáról, Magyarország Digitális Agrár Stratégiájáról szól. A Kormány döntése a Digitális Jólét Program részeként bemutatott, - a magyar polgárok, a szakmai és civil szervezetek, valamint a digitális ökoszisztéma szereplői közreműködésével elkészült - „Magyarország Digitális Agrár Stratégia” elfogadására vonatkozik.

Az agráriumban végbemenő digitalizáció néhány éven belül teljesen új műszaki megoldások tömegessé válását eredményezi és követeli meg alkalmazásukat a gazdától. Ehhez olyan munkavállalók kellene, akik rendelkeznek megfelelő és biztos informatikai és digitális technikai és agrár-szakmai ismeretekkel.

A projekt témaválasztása a célterületen valós probléma kezelésén, és a kezelendő társadalmi – gazdasági - etnikai probléma megoldására irányul.

A projekt tevékenységek az alábbi - GINOP-5.3.5-18 pályázati kiírással összhangban álló - tevékenységeket foglalják magukban:

1. Tanácsadói szolgáltatások: Munkavállalói ismeretek, Munkáltatói ismeretek, Munkaerő-piaci tanácsadás, Jogi tanácsadás, Család és Munka összeegyeztetése tanácsadás
2. Képzések: Család és munka összeegyeztetése képzés, Munkavállalói ismeretek képzés, Munkáltatói ismeretek képzés, elsősorban a munkáltatói igények, illetve a munkavállalói ismeretek hiányosságaira építve.
3. Egyéb szolgáltatások: Egyéni Fejlesztési Tervek készítése, Kutatás és elemzés, Gyakornok foglalkoztatása
4. Nyilvánosság: Brosúrák, Rendezvények szervezése, A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele


A „Get UP!” projekt alapvetően a mezőgazdasági ágazatban, és a vidéken élő agro-turisztikai szolgáltatások körében szándékozik megoldásokat kínálni a célcsoport foglalkoztatásának elősegítésére és növelésére, javítva így a helyben élők élethelyzetét.

A projekt két legnagyobb költségvetéssel betervezett eleme maga a Képzési költségek (támogatási összeg 14,4 millió HUF) és az egyéb szakértői szolgáltatási költségek (14,85 millió HUF), melyek összhangban állnak a pályázati kiírással. A többi projektelem (projektmenedzser, szakmai vezető, pénzügyi vezető, marketing költségelemek, stb.) lényegesen kisebb részarányt képviselnek és szintén összhangban állnak a pályázat célkitűzéseivel.

A „Get UP!” összhangban áll a 2014-2020. közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása című szakpolitikai stratégia hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktívok foglalkoztathatóságának javításáról, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetének fejlesztéséről, az egész életen át tartó tanulás ösztönzéséről és a szak- és felnőttképzésről szóló fejezetekben foglaltakkal.

Kelt: Siklós, **2022. 05. 24.**

  
Bari Krisztina  
támogatást igénylő  
aláírása

  
Szarka Tibor György  
lektor  
aláírása

**Újratöltve Egyesület**

7823 Siklónagyfalu, Kossuth Lajos utca 53.  
Adószám: 18989315-1-02