

Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal megbízásából

PROJEKTERV 1.
Alapkompetenciák és
kulcskompetenciák fejlesztése
(TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002)

2017

Készítette: Adaptatio-M Kft

Összefoglaló

<u>Téma:</u>	Alapkompetenciák, kulcskompetenciák fejlesztése
<u>Téma megalapozása:</u>	Előzetes igényfelmérés eredményei egyértelműen alátámasztják
<u>Megoldási javaslat:</u>	Betanító jellegű képzések, melyek 2 részből (modulból) épülnek fel: 1. alapkompetenciák, kulcskompetenciák, munkahelyi kultúra és munkahely-megtartási kompetenciák fejlesztése, 2. gyakorlati képzés a cég bevonásával, a cég helyszínén
<u>Eredmény:</u>	Az Esztergomi 2-es projektben is alkalmazható, és mint jó gyakorlat a többi megyei paktum projekt számára is hasznosulhat.
<u>Érintett paktum-tagok:</u>	Fókuszálva a céges együttműködésekre
<u>Egyéb érintett felek:</u>	Állandó Foglalkoztatási Fórum meghívottak (cégek), melyek nyitottak a folyamatos együttműködésre

Kulcskompetenciák fejlesztésének szükségessége

A **kompetenciafejlesztés** nem köthető közvetlenül sem az iskolarendszerű, sem az iskolarendszeren kívüli képzésekhez, viszont mára **valamennyi képzési típus egyik központi kategóriája**. A kompetenciák közül kiemelkednek azok, amelyek a mindennapi életben és a munka során minden felnőtt számára szinte elengedhetetlenek, ezek a **kulcskompetenciák**. A „*Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz*” című európai referenciakeret egyrészt taxatív meghatározza a kulcskompetenciákat¹, **másrészt nevesíti a tagállamok munkájának, támogatásának szükségességét** abban, hogy

- ✓ a fiatalok olyan szintre fejlesszék azokat, amely a későbbiekben a tovább tanulásuknak, **munkába állásuknak lehet az alapja**;
- ✓ valamint adjanak lehetőséget a felnőttkorúaknak is, hogy ezeket a kompetenciákat egész életük során fejleszthessék.²

A gazdasági fejlődéshez, a termelékenységhez, a versenyképességhez és az innovációhoz elengedhetetlen, hogy **a szükséges humán erőforrás fenntartható és megerősíthető legyen**. Ennek a legfontosabb tényezőit a munkaerő képességei és kompetenciái jelentik. A növekvő nemzetköziesedés, a változások gyors üteme és a folyamatosan megjelenő új technológiák azt követelik, hogy **a munkaerőpiac szereplői rendelkezzenek olyan általános, transzverzális kompetenciákkal is, melyek lehetővé teszik az alkalmazkodást a változásokhoz**. Az egyéni kompetenciák hozzájárulnak a munka minőségét befolyásoló motiváltsághoz és a munkával való elégedettséghez is.³

¹ Az anyanyelven folytatott kommunikáció, idegen nyelveken folytatott kommunikáció, matematikai kompetenciák és alapvető kompetenciák a természet-, a műszaki tudományok terén, digitális kompetencia, a tanulás elsajátítása, szociális és állampolgári kompetenciák, kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia, kulturális tudatosság és kifejezőkézség.

² A „*Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz*” című európai referenciakeret

³ <http://ofi.hu/az-egesz-eleten-tarto-tanulas-kulcskompetenciai-az-europai-keretrendszer-tapio-saavala>

Előzetes igényfelmérés eredményei

Számos európai és magyarországi felmérés rávilágított a lakosság kompetenciákkal kapcsolatos hiányosságaira, melyek a „*Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz*” című európai referenciakeretben foglaltakat és általánosságban a kompetenciafejlesztés szükségességét életre hívták. A pályázat előkészítési szakaszában lefolytatott előzetes igényfelmérés, illetve a helyzetelemzés részeként zajló aktualizált igényfelmérés eredményei szintén rávilágítottak a téma fontosságára, valamennyi potenciális paktum-tag és érintett (önkormányzatok, cégek, civilek, stb.) **prioritásként neveztek még az alapkompentenciák fejlesztésének szükségességét.**

- A munkáltatók – elsősorban a „nagy foglalkoztatók” – **alapproblémaként nevesítették a megfelelő alapkompentenciákkal rendelkező munkaerő hiányát.** A Zoltek Zrt. az alábbi kompetenciákat nevezte meg, amelyek a munkába álláshoz elengedhetetlenek: „*írás-olvasás, számolás, viselkedésben, magatartásban fontos, hogy képes legyen 8 órát dolgozni, utasításokat értse és végrehajtsa, munkavégzésre alkalmas állapotban jelenjen meg a munkahelyén*”. A Thai President Foods Kft. az írás-olvasás, számolás alapkompentenciákon túl az *alapvető higiéniai ismeretek* meglétét is nevesítette.

- A civil szervezetek a paktum – és a paktum keretében tervezett képzések - kapcsán az alábbiakat emelték ki: gyakorlatorientált képzések – nem háttérbe szorítva a szükséges elméleti megalapozást, fontos az elmélet-gyakorlat megfelelő arányának megtalálása, **kulcskompetenciák fejlesztése (új képességek, készségek elsajátításának biztosítása, alkalmazkodóképesség, rugalmasság biztosítása).**

- Az önkormányzatok felhívták a figyelmet arra, hogy a projekt keretében fontos „*önálló munkavégzésre alkalmas dolgozókat*” kiképezni, mely nem valósulhat meg az alapkompentenciák fejlesztése nélkül.⁴

Egyeztetések eredményei

A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal az elmúlt hónapokban **konkrét egyeztetéseket folytatott a megyei munkáltatókkal a kompetenciafejlesztést támogató képzések szükségességéről.** A TOP-6.8.2 Tatabányai Megyei Jogú Városi paktum-projektben, illetve a TOP-5.1.2 Kisbéri járási projektben is felmerült ilyen igény, ezért több szempontból is indokolt a kompetenciafejlesztés támogatása.

Fejlesztendő kulcskompetenciák nevesítése

Az előzetes igényfelmérés eredményei, illetve a megbeszéléseken⁵ elhangzottak és a Megbízóval történt egyeztetések alapján **nevesítésre kerültek a TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002 projekt képzési keretében fejlesztendő kompetenciák:**

✓ <i>Az anyanyelven folytatott kommunikáció</i>	A kommunikáció a gondolatok, érzések és tények szóbeli és írásbeli formában történő kifejezésének és értelmezésének képessége a társadalmi és kulturális kontextusok teljes skáláján.
---	---

⁴ Pályázat előkészítési szakaszában elkészült „Igényfelmérés összegzése” c. dokumentum, „Helyzetelemzés” c. dokumentum

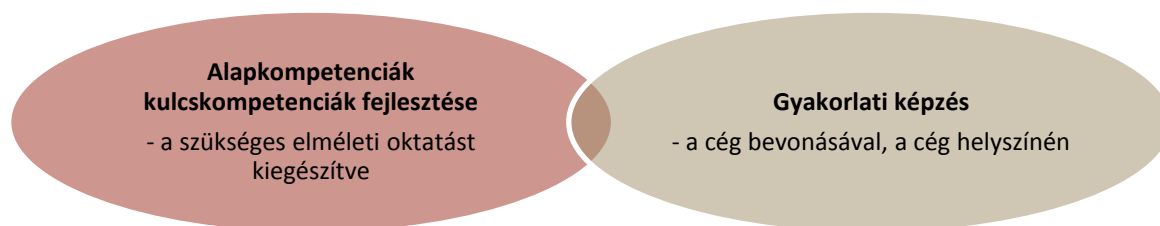
⁵ 2017.04.04 Tájékoztató, egyeztető ülés, 2017.04.28 Paktum alakuló ülés

✓ <i>Digitális kompetencia</i>	Az információs társadalom technológiáinak (ITT) magabiztos és kritikus használatára való képesség.
✓ <i>A tanulás elsajátítása</i>	A saját tanulás önállóan és csoportban történő szervezésének és szabályozásának a képességét foglalja magában. Résztét képezi a hatékony időbeosztás, a problémamegoldás, az új tudás elsajátításának, feldolgozásának, értékelésének és beépítésének képessége.
✓ <i>Szociális és állampolgári kompetenciák</i>	Azoknak a kompetenciáknak a halmazaként írhatók le, amelyek az egyén számára lehetővé teszik a társadalmi és állampolgári szerep-vállalást.
✓ <i>Kezdeményezőképeség és vállalkozói kompetencia</i>	A vállalkozói kompetenciának egy aktív és egy passzív összetevője van: egyrészt a változás kiváltására való törekvés, másrészt a külső tényezők által kiváltott újítások üdvözlésének és támogatásának a képessége. A vállalkozói kompetencia része a változáshoz való pozitív viszonyulás.
✓ <i>Munkahelyi kultúra kompetencia</i>	A munkahelyi kultúrával kapcsolatosan az alábbi készségeket kell kiemelni: munkavégzésre alkalmas állapotban jelenjen meg, rendelkezzen az alapvető higiéniai ismeretekkel, értse és végrehajtsa az utasításokat. Fontos összetevő a kommunikációs készség.
✓ <i>Munkahely-megtartás kompetencia</i>	A munkahely megtartása komplex készségeket feltételez: a fentiekén túl rugalmasságot, alkalmazkodóképességet, motiválhatóságot, személyes és szakmai fejlődésre való képességet. ⁶ Fontos, hogy a munkavállaló reálisan lássa, hogy saját pozíciója hogyan illeszkedik a „nagy egészbe”.

Az anyanyelven folytatott kommunikáció, a digitális kompetenciák, a tanulás elsajátítása, a szociális és állampolgári kompetenciák, valamint a kezdeményezőképeség és vállalkozói kompetenciák általános kompetenciák, a munkahelyi kultúra és a munkahely-megtartás kompetenciák pedig a projekt tartalmához kapcsolódó és céljait szolgáló „projekt-specifikus” kompetenciák. Ez utóbbi **„munkahelyi” kompetenciák** kapcsán érdemes kiemelni a másik oldalt, a munkáltató hozzáállását és felelősségét, hiszen e kompetenciák **csak az arra alkalmas közegben fejleszthetőek**.

Megoldási javaslat

A fentiekben feltárt problémákra reagálva a megoldást **olyan betanító jellegű képzések jelenthetik, melyek 2 részből (modulból) épülnek fel:**



A TOP-5.1.2-15 pályázati felhívás szerint csak olyan képzések valósíthatóak meg a paktum projekt keretében, melyek szerepelnek a megyei képzési jegyzéken⁷, így **a Kormányhivatal a megyei képzési jegyzék ezen képzéssel történő kibővítését tervezi**, annak érdekében, hogy a kompetenciafejlesztést támogató képzést is meg tudja valósítani a paktum projektekben.

⁶ Az előzetes igényfelmérésben mind a munkáltatók, mind a munkavállalók oldaláról **fontos szempontként jelent meg a fejlődés képessége és lehetősége**. Az álláskeresők 34%-a a szakmai tudás megszerzésének lehetőségét, illetve 36%-a a további szakmai fejlődés lehetőségét is megjelölte a munkavállalás szempontjai kapcsán. A „nagy foglalkoztatók” a szakmai tudás és tapasztalat mellett **a legfontosabb képességek közé sorolták a fejlődését képességét**.

⁷ <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/komarom-esztergom/hirek/kepzesi-jegyzek-2017>

Tekintve, hogy jelenleg nem szerepel ilyen típusú képzés az országos képzési jegyzéken sem – amely a megyei képzési jegyzékek összessége – **innovatív és unikális megoldásról van szó.**

Eredmények

Az alapkompenciák, kulcskompetenciák fejlesztése által az alábbi hatások, eredmények prognosztizálhatóak:

- 1. Potenciális munkavállalók készségeinek, kompetenciáinak fejlődése – ezáltal a munkaerőpiaci pozíciójuk javulása*
- 2. E módszertan az Esztergomi 2-es projektben is alkalmazható, és mint jó gyakorlat a többi paktum projekt számára is hasznosulhat.*
- 3. A GINOP konstrukciókban és egyéb, a Kormányhivatal által szervezett projekteken, programokban is hasznosítható a tapasztalat, valamint a konkrét képzés megvalósítása, illetve a tapasztalatok más (kormányzati) szereplőknek is átadhatóak.*

→ MULTIPLIKÁTOR HATÁS: A térség munkaerőpiaci helyzetének, mutatóinak javulása

Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal megbízásából

PROJEKTTERV 2
***Információs csatornák, tájékozódás,
tájékozottság munkahelykeresés
kapcsán***
(TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002)

2017

Készítette: Adaptatio-M Kft

Összefoglaló

<u>Téma:</u>	Információs csatornák, tájékozódás, tájékozottság munkahelykeresés kapcsán
<u>Téma megalapozása:</u>	Előzetes igényfelmérés eredményei egyértelműen alátámasztják
<u>Megoldási javaslat:</u>	Paktum adta lehetőségek maximális kihasználása – információs csatornák bővítése, összehangolása
<u>Eredmény:</u>	Tájékoztatási lehetőségek bővülése, álláskeresők tájékozottságának növekedése
<u>Érintett paktum-tagok:</u>	A Kormányhivatal az összefogója, fő információs forrása a tevékenységnek, érintett az összes paktumtag

Előzetes igényfelmérés eredményei

A pályázat előkészítési szakaszában lefolytatott **előzetes igényfelmérés**, illetve a helyzetelemzés részeként zajló **aktualizált igényfelmérés** keretében felmérésre került, hogy az álláskeresők/munkavállalók *milyen fórumokon tájékozódnak/tájékozódtak* a munkahelykeresés kapcsán, illetve *mennyire tartják magukat jól tájékozottnak* a témában.

Álláskeresők

A megkérdezett álláskeresők az **álláshirdetéseket tartalmazó internetes felületeket**, a **munkaügyi központ szolgáltatásait** és a **meglévő kapcsolati hálót** (család, barátok, ismerősök /például: volt kollégák, korábbi munkaadók) jelölték meg, mint az általuk leginkább használt álláskeresési eszközt. Az általános iskolai végzettségűek - az átlagtól eltérően - jellemzően a munkaügyi központtól jutnak információhoz a környékbeli álláslehetőségekről. Az összes többi csoport (szakiskolai-, szakközépiskolai, felsőfokú végzettségűek) esetében közel azonos arányban használják a munkaügyi központok szolgáltatásait, az internetes hirdetéseket és a kapcsolati hálót, mint álláskeresési eszközt.

A megkérdezett **álláskeresők több mint 50%-a „jó” vagy „nagyon jó” tájékozottnak tartja magát** a környékbeli munkalehetőségeket illetően – viszont **9%-uk a tájékozottság hiánya miatt több külső segítségre, iránymutatásra szorul.**

Saját munkaerő-piaci helyzetük javítása érdekében az álláskeresők a „gyakorlati tapasztalat” és a „jobb végzettség” megszerzése mellett a **„több személyes segítség”-re való igényt** jelölték meg. Több válaszadó jelölte még az álláskeresők/munkavállalók irányába tanúsított tolerancia erősítésének szükségességét.

Munkavállalók

A munkavállalók (tehát a kérdőív kitöltésekor állással rendelkezők) korábbi álláskeresésük kapcsán az alábbiak szerint nyilatkoztak: A **képzést nyújtó intézmény** a felsőfokú végzettségűek 12%-ának, a középfokú végzettségűek 18%-ának, míg a szakmunkás végzettségű válaszadók egyikének sem nyújtott segítséget az álláskeresésben. A **munkaügyi központ** a felsőfokú és középfokú végzettségűek esetén egyaránt 25%-uknak, míg a **szakmunkások 44%-ának nyújtott segítséget** az álláskeresésben.

A **szolgáltatói szektorban dolgozók 68%-a ismerősökön keresztül**, 14%-a újsághirdetés és 9%-a interneten keresztül talált munkát, 26%-uknak nyújtott segítséget a munkaügyi központ. Míg az iparban dolgozók 57%-a ismerősön és 19%-uk munkaügyi központon keresztül és 9%-a fejevadász cég által talált munkát. 35%-uknak nyújtott segítséget a munkaügyi központ.

A felsőfokú végzettségűek körében a legmagasabb az **interneten keresztül (33%) és fejevadász cég (13%)** útján betöltött munka, és az **ismerősökön keresztül** talált állás 27%. A **középfokú végzettségűek esetén az ismerősök aránya 72%**, a munkaügyi központ 12%, újsághirdetés 8% és az internet mindössze 4%. A **szakmunkások** esetében az ismerősök aránya 62%, a **munkaügyi központon keresztül talált állások aránya magasabb 19%**.¹

Jelenlegi helyzet bemutatása

A jelenlegi információs csatornák, szolgáltatások, az érintett szervezetek ez irányú tevékenysége:

1. Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal²

- ✓ *működteti az álláskeresőket ellátási rendszerét, az álláskeresőkre saját hatáskörben nyújtott támogatások rendszerét és gondoskodik az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró járási hivatal támogatási rendszere szakmai működtetéséről,*
- ✓ *együttműködik a helyi önkormányzatokkal, valamint az országos és helyi nemzetiségi önkormányzatokkal, továbbá más hatóságokkal és egyéb szervezetekkel,*
- ✓ *illetékességi területén ellátja a munkaerő-piaci ellenőrzéssel kapcsolatos feladatokat,*
- ✓ *ellátja a munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kapcsolatos feladatokat.*³

2. Esztergomi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály⁴

Az Osztály illetékességi területe: Esztergomi járás: Annavölgy, Bajna, Bajót, Csolnok, Dág, Dorog, Dömös, Epöl, Esztergom, Keszölc, Lábatlan, Leányvár, Máriahalom, Mogyorósbánya, Nagysáp, Nyergesújfalu, Piliscsév, Pilismarót, Sárísáp, Süttő, Tát, Tokod, Tokodaltáró, Úny.

A korábbi munkaügyi központi feladatokat a Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztálya látja el.

Személyes tájékoztatás, információnyújtás	Munkaerőpiaci szolgáltatások	Támogatások nyújtása
--	-------------------------------------	-----------------------------

¹ Pályázat előkészítési szakaszában elkészült „Igényfelmérés összegzése” c. dokumentum, „Helyzetelemzés” c. dokumentum

Megjegyzés: A korábbi munkaügyi központok feladatait jelenleg a Járási Hivatalok Foglalkoztatási Osztályai látják el.

² Állami foglalkoztatási szervként jár el

<http://www.kormanyhivatal.hu/hu/komarom-esztergom/szervezeti-egysegek/tarsadalombiztositasi-es-foglalkoztatasi-foosztaly>

³ 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról

https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=a1400320.kor

⁴ A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal szakmailag irányítja és ellenőrzi az állami foglalkoztatási szervként eljáró járási hivatal tevékenységét

A Foglalkoztatási Osztály feladatai részletesen:

- ✓ Ellátja az álláskereső nyilvántartásba vételével, e státusz szünetelésével és szüneteltetésével, törlésével kapcsolatos feladatokat, valamint az álláskeresői járadék, nyugdíj előtti álláskeresői segély, költségtérítés megállapításával, ezen, valamint a korábban megállapított álláskeresői támogatások, és ellátások szünetelésével és szüneteltetésével, megszűnésével, megszüntetésével és visszakövetelésével kapcsolatos feladatokat
- ✓ Kapcsolatot tart a foglalkoztatókkal, társszervekkel és a non-profit szervezetekkel, önkormányzatokkal
- ✓ Fogadja a munkaerő-igényekre vonatkozó bejelentéseket
- ✓ Munkaközvetítést végez
- ✓ Ellátja a közfoglalkoztatással kapcsolatban a hatáskörébe utalt feladatokat, szervezi és ellenőrzi a közfoglalkoztatást⁵

3. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

Az <http://nfsz.munka.hu> elsősorban az álláskeresőt elősegítő portál, azonban olyan információk és szolgáltatások is megtalálhatók az oldalon, melyek a munkahellyel, vagy a munkavégzéssel kapcsolatosan felmerülő problémákra igyekeznek megoldást kínálni.

Álláskeresőként történő nyilvántartásba vétel	Munkaközvetítés és egyéb munkaerőpiaci szolgáltatások	Munkavállalás az EU / EGT tagállamokban	Munkanélküli ellátás megállapításához szükséges dokumentumok
Ellátások		Önéletrajz	Támogatások
Állásajánlatok	Elektronikus kapcsolattartás	Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása	Képzés
Foglalkozást segítő programok			
munka.hu portál ⁶		Virtuális Munkaerőpiac Portál ⁷	

Összesítés – javaslat

A fentiek alapján az információs csatornák bővítése, és az együttműködések erősítése, közös fórumra hozása javasolt - több bilaterális együttműködés helyett egy komplex multilaterális együttműködés kialakítása és fenntartása.

Kihasználva a TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002 projekt adta lehetőségeket az információs hálózat bővítése, az együttműködés optimalizálása az alábbi eszközökkel érhető el:

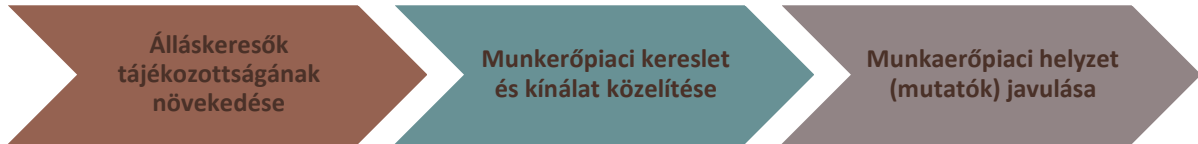
- ✓ a paktum tagok, állandó meghívottak (cégek) folyamatos tájékoztatása a fórumokon, illetve e-mailen, levélben,
- ✓ paktum honlap létrehozása, működtetése,
- ✓ sajtócikkek megjelentetése,
- ✓ szórólap létrehozása,
- ✓ paktum kiadvány létrehozása

⁵ <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/komarom-esztergom/hirek/esztergomi-jarasi-hivatal-i-sz-munkaugyi-kirendeltsege>

⁶ http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=ak_allasajanlatok_meghirdetett_allasok

⁷ <https://vmp.munka.hu/>

Az információs hálózat bővítése, a foglalkoztatási szereplők együttműködésének optimalizálása által az alábbi hatások, eredmények prognosztizálhatóak:



Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal megbízásából

PROJEKTTERV 3
Alacsony iskolai végzettségű
álláskereső
(TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002)

2017

Készítette: Adaptatio-M Kft

Összefoglaló

<u>Téma:</u>	Alacsony iskolai végzettségű álláskereső
<u>Téma megalapozása:</u>	Előzetes igényfelmérés eredményei egyértelműen alátámasztják
<u>Megoldási javaslat:</u>	Speciális célcsoportként való kezelésük, igényeikhez, lehetőségeikhez illeszkedő beavatkozási javaslatok (elsősorban képzések, munkaerő-piaci szolgáltatások)
<u>Eredmény:</u>	Az alacsony iskolai végzettségűek elhelyezkedési esélyeinek javulása, munkaerő-piaci integrációjuk elősegítése
<u>Érintett paktum-tagok:</u>	Kormányhivatal fogja össze, biztosítja az alacsony iskolai végzettségűekkel kapcsolatos beavatkozások, projektek szinergiáját, az összes paktumtag érintett

Előzetes igényfelmérés eredményei – a probléma azonosítása

- A modern gazdaságokban a **piaci kereslet folyamatosan csökken az alacsony iskolai végzettségű munkaerő iránt,**
- Azok számára, akik az **alacsony iskolai végzettség mellett más szempontból is hátrányos helyzetűnek** minősülnek (pl.: 50 év feletti), a gazdaság egyre kevesebb munkalehetőséget kínál,
- Minél alacsonyabb az egyén iskolai végzettsége, **annál kisebb valószínűséggel vesz részt oktatásban, vagy képzésben.**¹
- Fentieket az előzetes igényfelmérés eredménye is alátámasztja - **az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők továbbtanulási hajlandósága alacsonyabb** az átlagosnál (az átlagos 60%-hoz képest mindössze 50%).
- Az előzetes igényfelmérés alapján, a foglalkoztathatóság kockázatainál **alapproblémaként az alacsony iskolai végzettségek és a szocializálódás hiányosságai kerültek nevesítésre,** ezekből további probléma adódik: nehéz az új képességek, készségek elsajátítása, nem rugalmas a munkaerő, nem alakul ki a gyors alkalmazkodóképesség a munkaerőpiaci igényekhez.
- A kérdőívezés keretében **megkérdezett munkáltatók mindössze 38%-a nyitott alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatására.**
- Megfigyelhető **az alacsony iskolai végzettség koncentrációja és újratermelődése** bizonyos társadalmi rétegekben és térségekben.
- A **közfoglalkoztatás** köre az elmúlt évben jelentősen bővült, már nem csak az alacsony iskolai végzettségűeknek kínál alternatívát – ez összességében pozitív tendencia, viszont az alacsony iskolai végzettségűek munkaerőpiaci pozíciója tovább gyengül.²

¹ A magasabb iskolai végzettség korrelál a nagyobb arányú képzésben való részvétellel.

² Pályázat előkészítési szakaszában elkészült „Igényfelmérés összegzése” c. dokumentum, „Helyzetelemzés” c. dokumentum

Az alacsony iskolai végzettség az egyik fő gátja az elhelyezkedésnek, hiszen számos munkakör betöltéséhez szükséges minimum az általános iskolai végzettség.

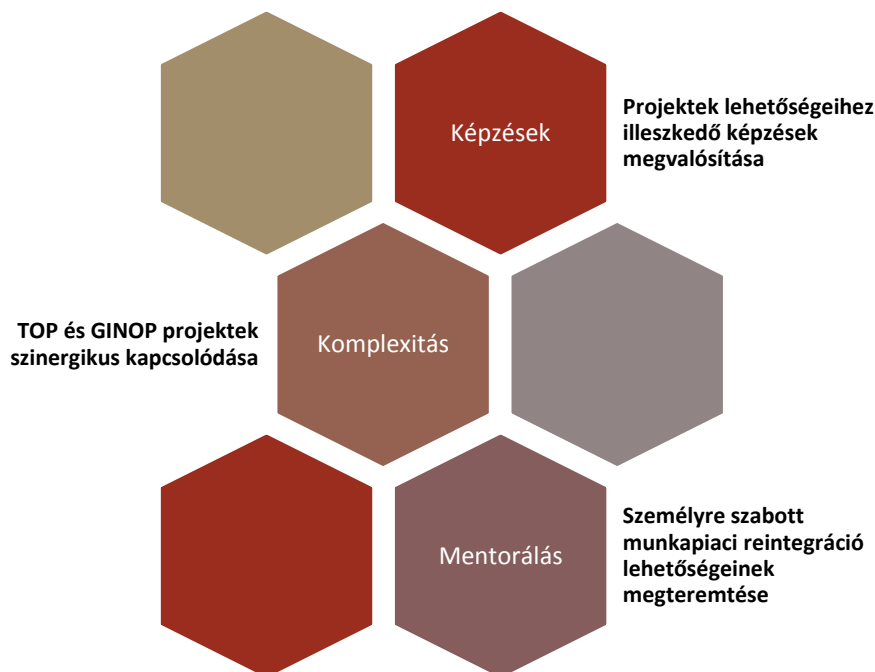
Célcsoport lehatárolása (TOP-5.1.2-15)

A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatallal és a Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztállyal egyeztetve megtörtént a TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002 projektben célcsoport lehatárolása: az adott térségben (Esztergomi Járás) **munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak**. Fenti problémákra reagálva **speciális célcsoportként került nevesítésre az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező célcsoport**.³

Speciális célcsoport	
Alacsony iskolai végzettségűek	Alacsony iskolai végzettségnek minősül a projekt szempontjából: legfeljebb általános iskolai végzettség, ISCED 0-2 szakképzés nélkül . A Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály adatszolgáltatása alapján (2016.05. hó) az álláskeresők 30 %-a legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezik → az álláskeresők legnagyobb része szakképzetlen A kérdőívezésnél a kérdőívet kitöltő álláskeresők 20%-a rendelkezett csupán általános iskolai végzettséggel.

Összesítés – megoldási javaslat

Az alacsony iskolai végzettségű célcsoport problémáinak komplex eszközökkel való kezelése javasolt.



³ A projektbe bevonandó konkrét személyek kijelölése az Esztergomi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályával együttműködve, nyilvántartásukra támaszkodva és javaslatuk alapján történik.

1. Képzések megvalósítása

Az alacsony iskolai végzettségű célcsoport **munkaerőpiaci pozíciója elsősorban a képzéseken való részvétel által javítható**. A TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002 konstrukció keretében lehetőség nyílik e célcsoport képzésére, illetve a 2. járásbeli projektben⁴ hosszabb megvalósítási időszak és nagyobb forrás tervezett, így hosszabb, komplexebb képzések is tervezhetőek e célcsoport részére (pl.: OKJ-s képzések).

A projekt és a programok megvalósítása során kiemelt figyelmet kell fordítani **a célcsoport egész életén át tartó tanulásának ösztönzésére**, a lehetőségekkel kapcsolatos tájékoztatásra.

2. Komplexitás

A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal által úgy kerültek tervezésre a munkaerőpiaci, foglalkoztatást ösztönző és támogató fejlesztések, hogy azok **szinergikus kapcsolódása biztosított legyen**:

- a fejlesztési projektek **illeszkedjenek egymáshoz**, valamennyi releváns célcsoport igényeit kiszolgálva,
- illetve a **párhuzamosságok kiküszöbölése** biztosított legyen.

A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal égisze alatt megvalósuló foglalkoztatási fejlesztések	Projekt célja, célcsoportja
TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002	<i>Az adott térségben (Esztergomi Járás) munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak a célcsoport. Járási szintű projekt, a projekt célja a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolása.</i>
TOP-5.1.2 – 2. járásbeli projekt	TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002 projekt folytatása (magasabb forrással, hosszabb projekt-megvalósítási időtartam tervezett)
TOP-5.1.2 – másik 2 db járási projekt (Kisbéri járás és Oroszlányi járás)	
TOP-5.1.1 Megyei paktum	„Ernyőszervezetként” fogja össze a helyi szintű paktumokat
TOP-6.8.2 Megyei Jogú Városi Paktum	Területi hatálya a megyei jogú város és annak vonzáskörzete
GINOP-6.1.1-15 „Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése”	Célcsoport: rehabilitációs járadékra jogosult személy, csökkent munkaképességű álláskereső
Út a munkaerőpiacra – GINOP 5.1.1-15	Célcsoport: munkaerő-piaci hátránnyal rendelkező 25-64 év közötti álláskereső
Ifjúsági Garancia kiemelt projekt -GINOP-5.2.1-14	Célcsoport: 25 év alattiak
Összehangolt fejlesztések, ésszerű munkamegosztás, komplex megoldások → Mindegyik projekt más célcsoportot céloz meg, a munkaerőpiac egy-egy problémás szegmensére koncentrálva, → A projektek által valamennyi területi szint lefedett.	

⁴ TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002 folytatásaként tervezett projekt

3. Személyre szabott munkapiaci reintegráció lehetőségeinek megteremtése

A bevont **célcsoport-tagok mentorálása**, eredményeik folyamatos nyomonkövetése által személyre szabott intézkedések előírányozhatóak, melyek hozzájárulnak a projekt sikerességéhez, a célcsoport elhelyezkedési esélyeinek növeléséhez és a munkahelyek megtartásához.

Eredmények

Az alacsony iskolai végzettségűek elhelyezkedési esélyeinek javulása, munkaerő-piaci integrációjuk elősegítése