

MUNKAADÓI KÉRDŐÍV KIÉRTÉKELÉSE
(2017. október 24-2017. november 15.)

„Mezőtúri járási foglalkoztatási együttműködések”

TOP-5.1.2-15-JN1-2016-00007
azonosító számú projekt



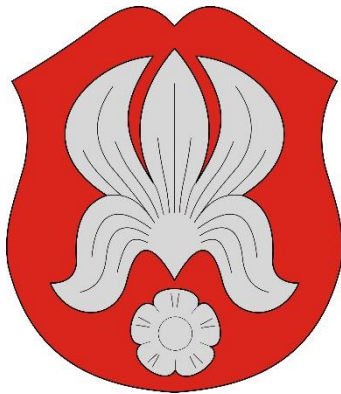
KÉSZÍTETTE: Megakom TANÁCSADÓ IRODA

Kézy Béla

Komádi Mónika

Róka László

Juhász Attila



MEGBÍZÓ: MEZŐTÚR VÁROS ÖNKORMÁNYZATA

2017. DECEMBER 1.

A HELYZETELEMZÉS A „MEZŐTÚRI JÁRÁSI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSEK” CÍMŰ PROJEKTHEZ KAPCSOLÓDÓAN KERÜLT KIDOLGOZÁSRA.

AZ ELKÉSZÜLT DOKUMENTUM MEZŐTÚR VÁROS ÖNKORMÁNYZATÁNAK A TULAJDONA. BÁRMELY RÉSZÉNEK FELHASZNÁLÁSA CSAK AZ ÖNKORMÁNYZAT ELŐZETES ENGEDÉLYÉVEL LEHETSÉGES.

Tartalomjegyzék

1	BEVEZETÉS.....	3
2	MÓDSZERTAN.....	3
3	A BEÉRKEZETT VÁLASZOK ÖSSZEGZÉSE.....	3
3.1	MILYEN CSATORNÁKAT HASZNÁLNAK A MUNKAERŐ FELKUTATÁSÁRA?	3
3.2	MI A MUNKAVÁLLALÓK KIVÁLASZTÁSÁNAK LEGFŐBB SZEMPONTJA?.....	4
3.3	MI JELENTI A LEGFŐBB NEHÉZSÉGET A MEGFELELŐ MUNKAERŐ KIVÁLASZTÁSÁBAN/FELVÉTELÉBEN?	5
3.4	MELY CSOPORTOKAT ALKALMAZZÁK A LEGKEVÉSBÉ?	5
3.5	MIÉRT A FENT MEGJELÖLT CSOPORTOT ALKALMAZZÁK A LEGKEVÉSBÉ?	6
3.6	JELLEMZŐEN MILYEN FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ ESZKÖZÖKET ALKALMAZNAK A MUNKAVÁLLALÓK ALKALMAZÁSA SORÁN?.....	7
3.7	ÖN SZERINT MELYEK A LEGFONTOSABB (MUNKAERŐ-PIACI) ESZKÖZÖK, AMELYEKSEL NÖVELNI LEHETNE A FOGLALKOZTATÁST A JÁRÁSBAN?	8
3.8	VÉLEMÉNYE SZERINT MELYEK LEHETNEK A FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSEK KIALAKÍTÁSÁT/HATÉKONYSÁGÁT AKADÁLYOZÓ TÉNYEZŐK?.....	9
3.9	MILYEN KÉPZÉSRE LENNE LEGINKÁBB SZÜKSÉGE A MUNKANÉLKÜLIEKNEK A SZABAD ÁLLÁSHELYEK BETÖLTÉSE ÉRDEKÉBEN? ...	9
3.10	ÁLTALÁBAN MILYEN SZAKKÉPZETTSÉGGEL RENDELKEZŐ MUNKAVÁLLALÓRA VAN SZÜKSÉGE?	10
3.11	VAN-E JELENLEG BETÖLTETLEN ÁLLÁSHELY A SZERVEZETÉNÉL?	11
3.12	AMENNYIBEN BETÖLTETLEN ÁLLÁSHELYEK VANNAK A SZERVEZETNÉL, KÉRJÜK MUTASSA BE A MUNKAERŐHIÁNNYAL ÉRINTETT MUNKAKÖRÖKET, ÉS A MUNKAKÖRHÖZ KAPCSOLÓDÓ BETÖLTETLEN ÁLLÁSHELYEK SZÁMÁT!	11
3.13	MILYEN VÉGZETTSÉGGEL, KÉPESÍTÉSSEL RENDELKEZŐ MUNKAVÁLLALÓKRA VAN SZÜKSÉGÜK A FELSOROLT MUNKAKÖRÖK BETÖLTÉSE ÉRDEKÉBEN?	12
3.14	TERVEZ-E A KÖVETKEZŐ 2-3 ÉVBEN MUNKAHELYTEREMTÉST EREDMÉNYEZŐ FEJLESZTÉST?	12
3.15	AMENNYIBEN IGEN, KÉRJÜK, SZÍVESKEDJEN MEGADNI AZ ÉRINTETT MUNKAKÖRÖKET, AZ AHOZ KAPCSOLÓDÓ MUNKAERŐIGÉNYT, ÉS AZ ÁLLÁSHELY BETÖLTÉSÉHEZ SZÜKSÉGES VÉGZETTSÉGET, KÉPESÍTÉST!	12

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Az egyes célcsoportok mellőzésének indokai a foglalkoztatásban	6
2. táblázat: Betöltetlen munkakörök és létszámigények	11

Ábrajegyzék

1. ábra: A munkaerő felkutatására igénybe vett csatornák	4
2. ábra: A munkaerő kiválasztásának legfőbb szempontjai	4
3. ábra: a megfelelő munkaerő kiválasztásának legfőbb nehézségei	5
4. ábra: A legkevésbé alkalmazott csoportok megoszlása	6
5. ábra: A foglalkoztatást elősegítő eszközök elterjedtsége	8
6. ábra: A legfontosabb (munkaerő-piaci) eszközök, amelyekkel növelni lehetne a foglalkoztatást a járásban	8
7. ábra: A foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyosságát akadályozó tényezők	9
8. ábra: Képzés igények a paktumterületen	10
9. ábra: Van-e jelenleg betöltetlen álláshely a szervezeténél?	11

1 Bevezetés

2015. decemberében „Helyi foglalkoztatási együttműködések” címmel, TOP-5.1.2-15 azonosító számon pályázati felhívás jelent meg, melynek célja volt, hogy a helyi szinten létrejövő vagy már működő foglalkoztatási együttműködések, partnerségek (paktumok) hozzájussanak azon forrásokhoz, melyek segítségével - kialakított stratégiájuk mentén - képzési és foglalkoztatási programjaikat megvalósíthatják.

A pályázati felhívásra 2016. augusztus 31-én Mezőtúr Város Önkormányzata a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatalt konzorciumi partnerként bevonva támogatási kérelmet nyújtott be, amely a TOP-5.1.2-15-JN1-2016-00007 azonosító számot kapta. A kérelem pozitív elbírálásban részesült, ennek megfelelően 2017. január hónapjában sor került a Támogatási Szerződés megkötésére.

A projekt megvalósítása során összesen 5 munkáltatói igényfelmérésre kerül sor. Jelen dokumentum a 2017. október 24 és 2017. november 15 között lefolytatott 2. felmérés eredményeit összegzi.

2 Módszertan

A kérdőíves felmérésben a járásban székhely-, vagy telephellyel rendelkező vállalkozások, valamint nonprofit- és közszféra szervezetek vettek részt. A felmérés online felület használatával történt, a kérdőívet a következő linken érthették el a válaszadók: <https://goo.gl/forms/EG0LkY5VR2gCP0Yf1>.

A felmérés **2017. október 24-től 2017. november 15-ig** tartott. A beérkezett válaszok száma 26 db.

A zárt (feleletválasztós) kérdések esetében a beérkezett válaszok kiértékelése a jelölések összeszámításával történt. Ettől függetlenül a legtöbb kérdésnél megadtuk a szabad válaszadás lehetőségét is, amennyiben egyéb válaszok megadására lehetőség volt (ld. Egyéb). Az egyéb kategóriába érkezett válaszokat az egyes kérdésekre adott hasonló válaszok homogén csoportokba rendezésével foglaltuk össze.

A nyitott (szabadon megválaszolható) kérdések kiértékelése szintén az egyes kérdésekre érkezett hasonló vagy megegyező válaszok homogén csoportokba rendezésével történt.

3 A beérkezett válaszok összegzése

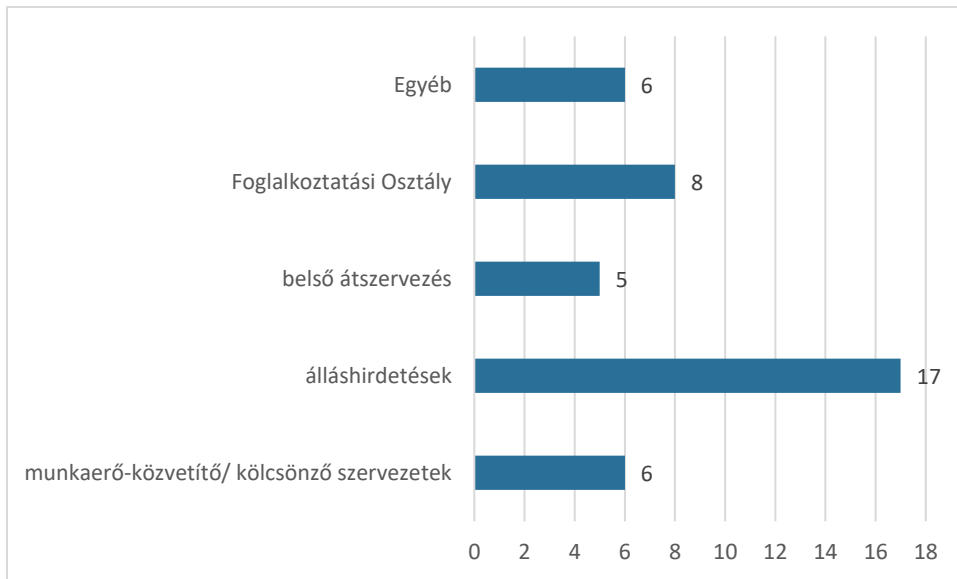
3.1 Milyen csatornákat használnak a munkaerő felkutatására?

A munkáltatók körében az álláshirdetések feladása egyértelműen a legnépszerűbb csatorna – 17 válaszadó jelölte meg ezt az opciót, a fennmaradó lehetőségek népszerűségében jelentősebb eltérés nem mutatkozott – a Kormányhivatal Foglalkoztatási osztályát 8-an, a munkaerő-közvetítő/kölcsönző szervezeteket 6-an, a belső átszervezést 5-en jelölték meg. Egyéb opcióra összesen 6 válasz érkezett, ebből a személyes kapcsolatait és ismerőseit 4 válaszadó is említette, 1-1 válaszban pedig az ajánlás és a szájhagyomány jelent meg, mint munkaerő felkutatásra alkalmazott csatorna.

Érdekes, hogy a válaszokban a Foglalkoztatási Osztály népszerűsége a tavaszi válaszokhoz képest feltűnően kevesebb (a tavaszi felmérésben 20 válaszadó is alkalmazta ezt a csatornát), melynek valószínűleg az az oka, hogy abban a felmérésben az opció még munkaügyi központként szerepelt, és a szervezet a köztudatban még jelenleg is ezen a néven él.

További jelentős változás a munkaerő-közvetítő/kölcsönző szervezetek felértékelődése (az opciót jelölő válaszok száma 1-ről 6-ra emelkedett).

1. ábra: A munkaerő felkutatására igénybe vett csatornák

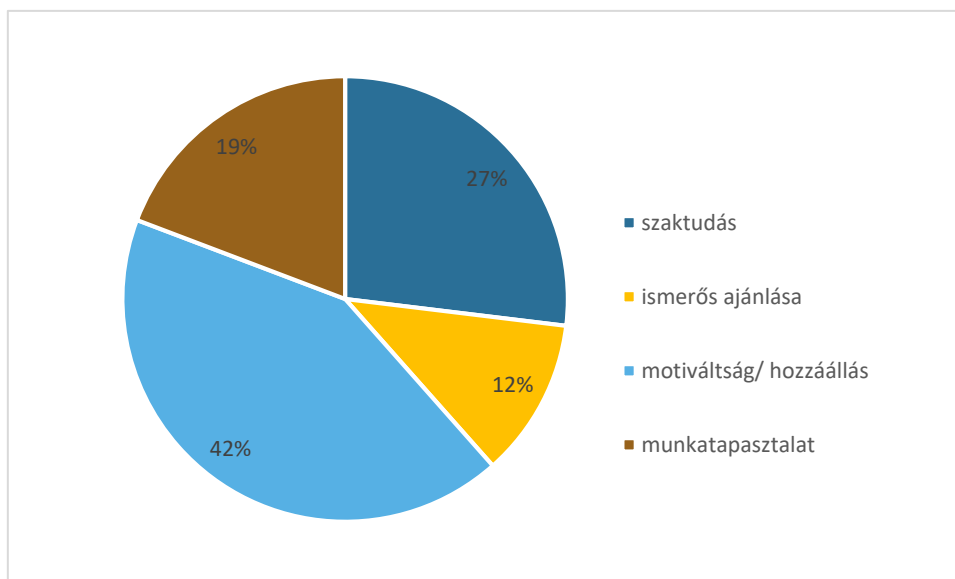


Forrás: Saját szerkesztés

3.2 Mi a munkavállalók kiválasztásának legfőbb szempontja?

A munkavállalók kiválasztása során a foglalkoztatók legfőképp a motivációt vizsgálják (a válaszadók 42%-a, 11 fő tartja ezt a szempontot a legfontosabbnak). A szaktudást 7 válaszadó jelezte (27%), a munkatapasztalatot 5 (19%), míg az ismerős ajánlását mindössze 3 (12%). Egyéb válasz a kérdésre nem érkezett. Érdekeség, hogy a tavaszi felméréshez viszonyítva a két legfontosabb szempont sorrendje megváltozott: A szaktudás aránya 47%-ról 27%-ra csökkent, miközben a motiváció 26%-ról emelkedett 42%-ra.

2. ábra: A munkaerő kiválasztásának legfőbb szempontjai

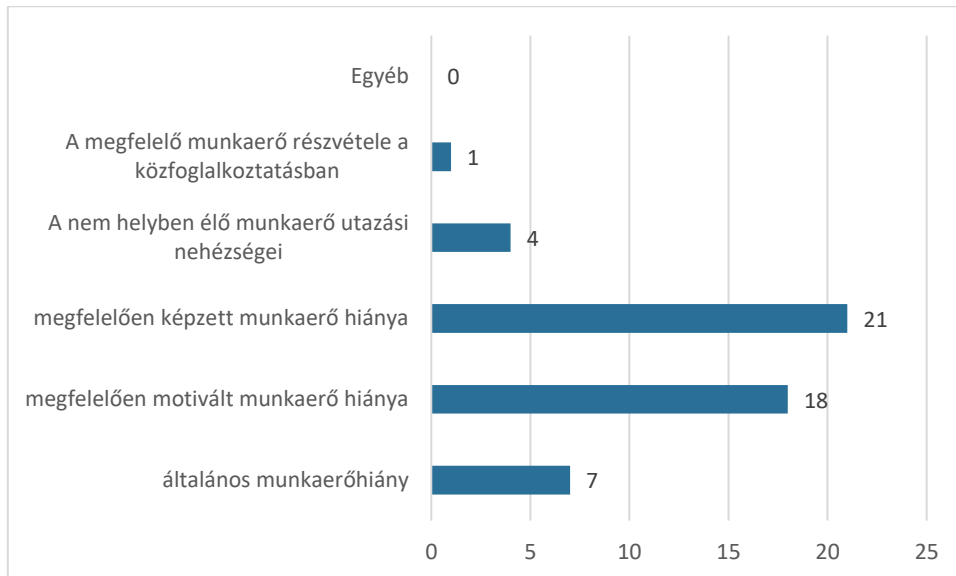


Forrás: Saját szerkesztés

3.3 Mi jelenti a legfőbb nehézséget a megfelelő munkaerő kiválasztásában/felvételében?

A legfőbb problémát a megfelelő munkaerő kiválasztásában továbbra is a megfelelően képzett (21 válasz) és a megfelelően motivált (18 válasz) munkaerő hiánya jelenti. Az általános munkaerőhiányt 7-en választották, ez több mint kétszerese a tavaszi felmérésben szereplő értéknek (3 db). A nem helyben élő munkaerő utazási nehézségeit 4 foglalkoztató jelölte be, míg 1 válaszadó szerint az alkalmas munkavállalókat a közfoglalkoztatás szívja el.

3. ábra: a megfelelő munkaerő kiválasztásának legfőbb nehézségei



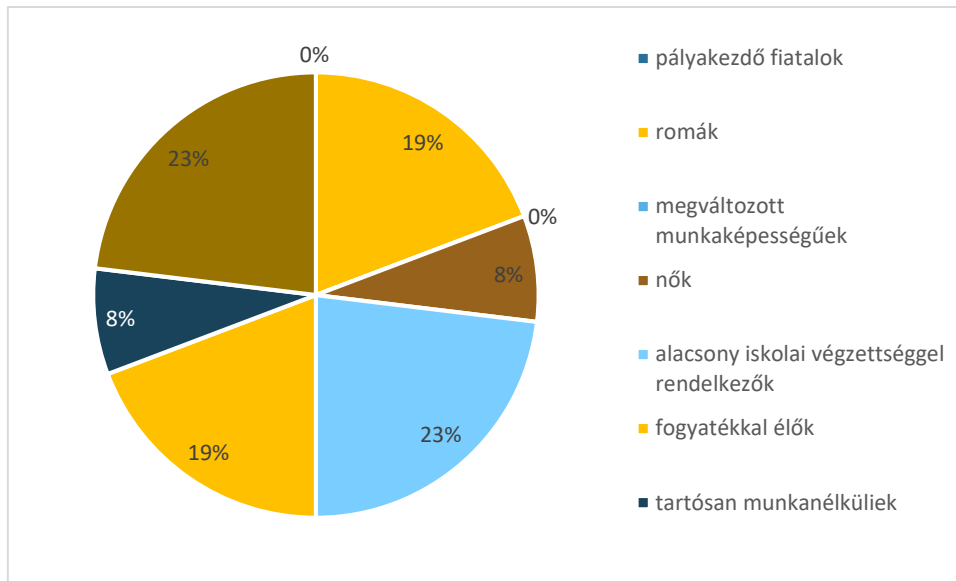
Forrás: Saját szerkesztés

3.4 Mely csoportokat alkalmazzák a legkevésbé?

A feltett kérdésre érkező válaszlehetőségek közül 4 szinte azonos jelölést kapott: az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők és a nem piacképes képzettségűek opció 6-6 jelölést kapott, ez alá is támasztja az általános munkanélküliségi tendenciákat. 5-5 jelölés érkezett a romákra és a fogyatékkal élőkre, végül 2-2 válaszadó jelölte meg a nőket és a tartósan munkanélkülieket. A pályakezdő fiatalok és a megváltozott munkaképességűek csoportját senki sem választotta.

A tavaszi felméréshez viszonyítva tehát a 4 legkevésbé foglalkoztatott csoport továbbra is kiemelkedik, a sorrendben történt kisebb módosulás (a romák aránya 26%-ról csökkent 19-re). További fontosabb változás, hogy tavasszal legalább 1 jelölés minden csoportra érkezett.

4. ábra: A legkevésbé alkalmazott csoportok megoszlása



Forrás: Saját szerkesztés

3.5 Miért a fent megjelölt csoportot alkalmazzák a legkevésbé?

A feltett kérdésre beérkezett válaszokat csoportonkénti bontásban az alábbi táblázat változtatás nélkül tartalmazza:

1. táblázat: Az egyes célcsoportok mellőzésének indokai a foglalkoztatásban

Csoport	Indokok
romák	Ismert okok miatt
	nincs megbízható jelentkező ebből a csoportból
	rossz tapasztalatok
	képzettség és motiváció hiánya
	Negatív tapasztalat
nők	a szakmában kevésbé dolgoznak nők (<i>gumigyártó – a szerk.</i>)
	nem jellemző a nők jelenléte az építőipar területén.
alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők	Nehezebb integrálni a mindennapi munkában, ha nem szokta meg a tanulást, a munkában való részvételt és a fegyelmet.
	A munkakörökhöz szükséges a szaktudás.
	Mert sajnos megbízhatatlanok pl. fizetés után biztos nem jön dolgozni.
	Mert a rábízott feladatot kevésbé tudja elvégezni.
	munkánkhoz képzett munkaerő szükséges
	Kereskedelmi tevékenységünk során alapvetően emberekkel kell foglalkozni, kapcsolatot teremteni lehetséges új partnerekkel.
fogyatékkal élők	Balesetveszély elkerülése érdekében.

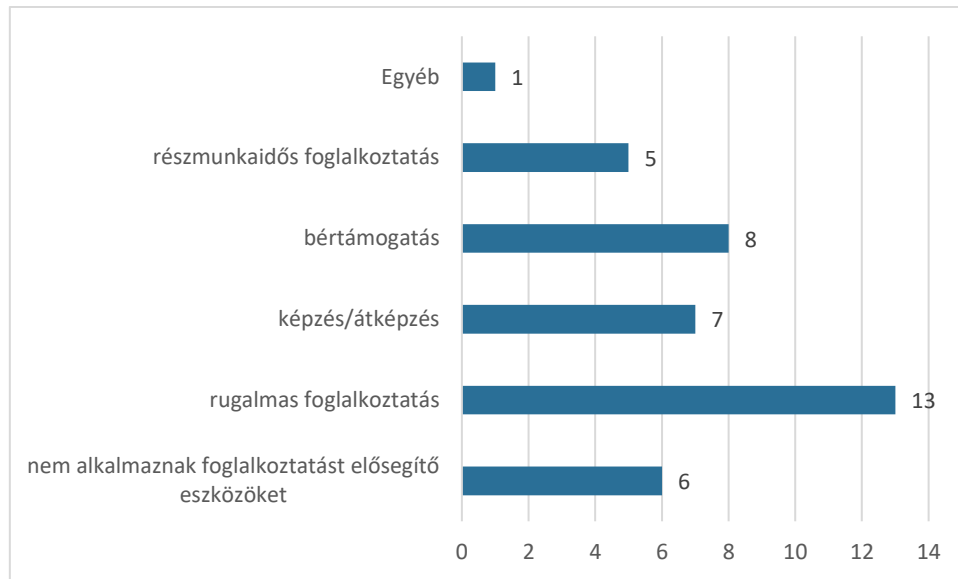
Csoport	Indokok
	Nem tudunk megfelelő munkalehetőséget felajánlani részükre
	Mert általában nem alkalmasak a nehéz fizikai munka elvégzésére
	Mert fizikai és szellemi egészséggel rendelkező dolgozót tudok foglalkoztatni.
	A fő tevékenység az óvodai nevelés. Az óvodás gyermekek közé fogyatékkal élőket nem lehet alkalmazni.
tartósan munkanélküliek	Tapasztalatunk alapján nem tudják felvenni a munka ritmusát, nem tudják kitermelni a bérüket.
	Aki tartós munkanélküli, az vagy nem akar dolgozni, vagy nem kell sehová, mert olyan ember.
nem piacképes képzettségűek	Képzetlenek
	A NEM MEGFELELŐEN KÉPZETT MUNKAERŐ HÁTRÁLTATJA A TÖBBI ALKALMAZOTTAT A MAXIMÁLIS ODAFIGYELÉSBEN.SEGÍTŐ MUNKAERŐRE NINCS SZÜKSÉG CSAK ÖNÁLLÓ MUNKAVÉGZÉSRE KÉPES ALKALMAZOTTRA.
	ha nincs megfelelő végzettsége, akkor nem tudja ellátni a feladatát
	A mezőgazdaságban speciális képzettségű dolgozókra van szükség.
	Azért mert ebben a munkakörben csak szellemi és jó fizika képességgel rendelkező embereket tudok foglalkoztatni. <i>(szakács, konyhai segédmunkás – a szerk.)</i>
	szaktudás hiánya

Forrás Saját szerkesztés

3.6 Jellemzően milyen foglalkoztatást elősegítő eszközöket alkalmaznak a munkavállalók alkalmazása során?

A kérdésre beérkező válaszok közül kiemelkedik a rugalmas foglalkoztatás, melyet 13 válaszadó jelölt meg. A kérdőívet kitöltők közül 8-an választották a bértámogatást, 7-es a képzés/átképzést, 5-en a részmunkaidős foglalkoztatást. 1 válaszadó egyéb lehetőséget is megadott: ők távmunkában is alkalmazza a munkavállalóit. A válaszadók között 6-an semmilyen foglalkoztatást elősegítő eszközt nem alkalmaznak.

5. ábra: A foglalkoztatást elősegítő eszközök elterjedtsége

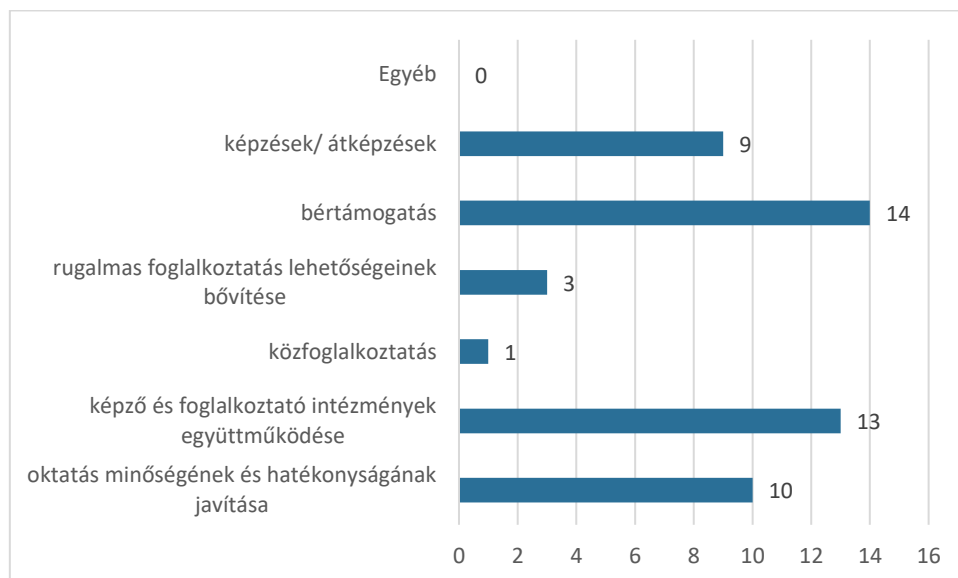


Forrás: Saját szerkesztés

3.7 Ön szerint melyek a legfontosabb (munkaerő-piaci) eszközök, amelyekkel növelni lehetne a foglalkoztatást a járásban?

A beérkezett válaszok közül a legtöbb jelölést a bértámogatás kapta (14 db), majd ezt szorosan követi a képző és foglalkoztató intézmények együttműködése. A kérdőívet kitöltő foglalkoztatók véleménye alapján fontos az oktatás minőségének és hatékonyságának javítása (10 válasz), valamint a képzések/átképzések (9 válasz) is. A megadott lehetőségek közül viszonylag kevesen választották a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek bővítését (3 db), míg a közfoglalkoztatást csak 1 válaszadó tartja fontos munkaerőpiaci eszköznek. Egyéb válasz nem érkezett.

6. ábra: A legfontosabb (munkaerő-piaci) eszközök, amelyekkel növelni lehetne a foglalkoztatást a járásban



Forrás: Saját szerkesztés

3.8 Véleménye szerint melyek lehetnek a foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyágát akadályozó tényezők?

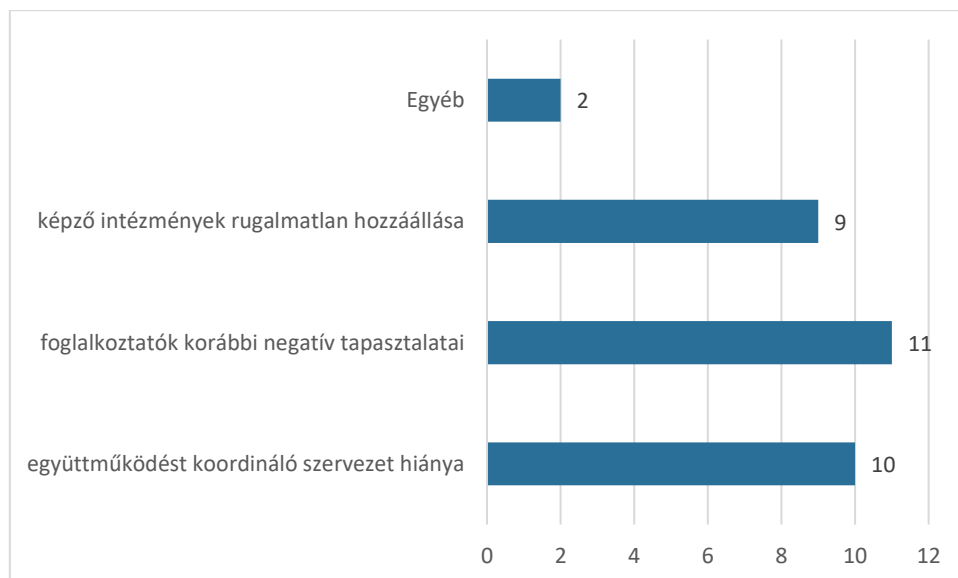
A kérdéshez kapcsolódó 3 válaszlehetőséget közel azonos mennyiségben jelölték meg a kérdőívet kitöltők: a foglalkoztatók korábbi negatív tapasztalatait 11-en, az együttműködést koordináló szervezet hiányát 10-en, a képző intézmények rugalmatlan hozzáállását 9-en választották.

Az együttműködést koordináló szervezet hiányát a munkáltatók tavaszhoz képest kisebb arányban választották, azonban fontos megjegyezni, hogy az eltel időszakban a Paktumiroda folyamatosan működött. Ehhez képest a 10 válasz alapján arra lehet következtetni, hogy a Paktumiroda működésének tudatosítása/elterjesztése a vállalkozások körében nem volt elég hatékony, erre a későbbiekben nagyobb figyelmet szükséges fordítani.

A feltett kérdésre az előre megadott lehetőségek mellett két egyéb válasz is érkezett, melyek a következők voltak:

- „nem megfelelő bérezés”
- „A munkavállaló sok esetben csak addig akar dolgozni ameddig a munkába nem állítjuk.”

7. ábra: A foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyágát akadályozó tényezők

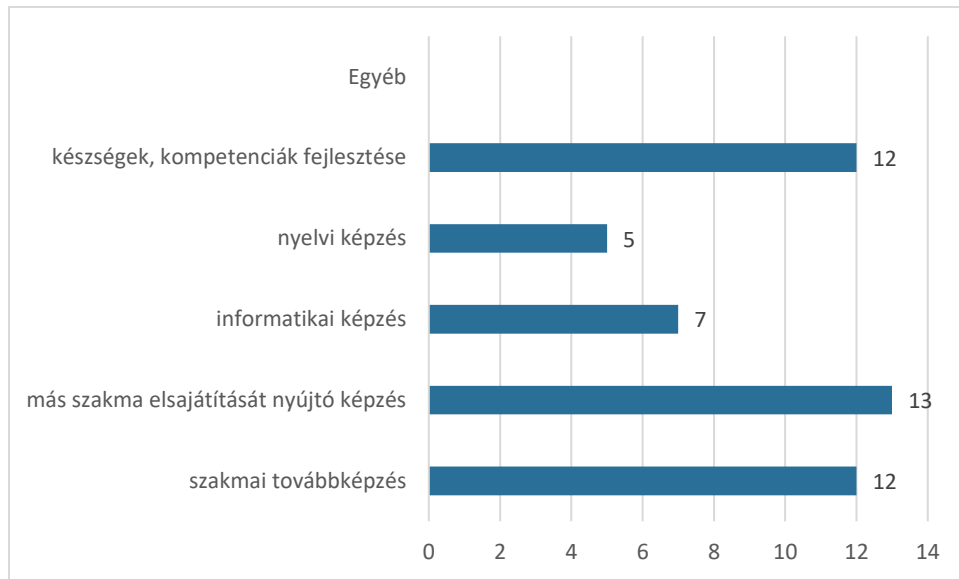


Forrás: Saját szerkesztés

3.9 Milyen képzésre lenne leginkább szüksége a munkanélkülieknek a szabad álláshelyek betöltése érdekében?

A feltett kérdésre adott válaszokból az derül ki, hogy 3 lehetőséget közel egyformán fontosnak tartanak a járás foglalkoztatói: a más szakma elsajátítását nyújtó képzést 13-an, míg a készségek, kompetenciák fejlesztését és a szakmai továbbképzést 12-en választották. A kérdésre adott válaszokból egyértelműen látható, hogy a munkavállalók képzése nem korlátozódhat kizárólag a szakmai ismeretek átadására. A válaszlehetőségek közül az informatikai képzést 7 fő, míg a nyelvi képzést 5 fő választotta. Egyéb lehetőséget a válaszadók nem jelöltek meg.

8. ábra: Képzés igények a paktumterületen



Forrás: Saját szerkesztés

3.10 Általában milyen szakképzettséggel rendelkező munkavállalóra van szüksége?

A kérdésre 25 eltérők képzettséget, végzettséget adtak meg a válaszadók, ebből látható, hogy a kérdőívet kitöltők tevékenységi köre a gazdaság széles spektrumát öleli fel. A megadott válaszok az alábbiak voltak:

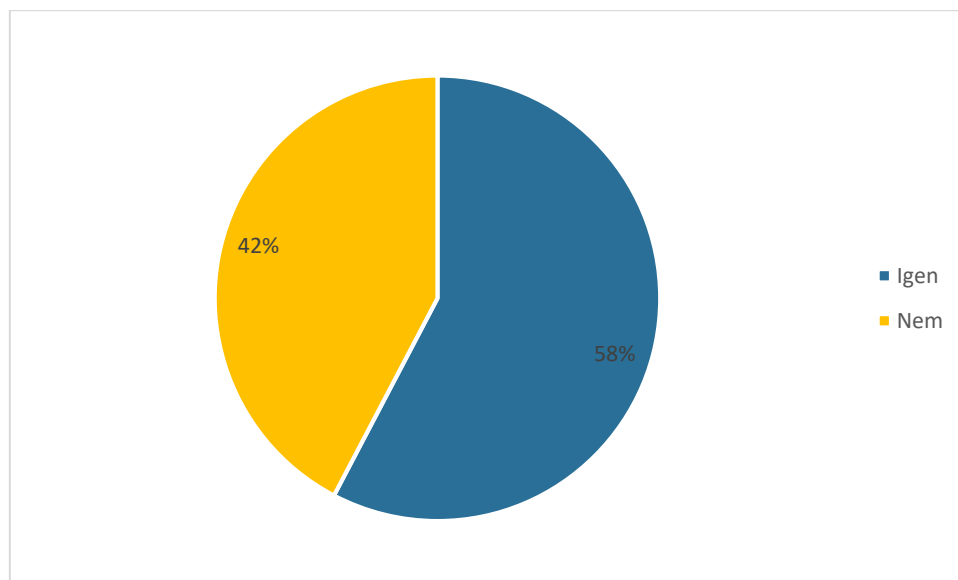
- hivatásos sofőr
- földmunkagép kezelő, lehetőleg sofőr végzettséggel kombinálva
- gépész végzettségű,
- mezőgazdasági gépész
- faipari végzettségű
- egészségügyi szakképzett
- felsőfokú végzettségű (2 válaszban)
- Humán végzettségű munkavállalóra (2 válaszban)
- Kőműves
- festő
- bádogosipari szakmunkás
- Szakács
- felszolgáló
- Konyhai szak és betanított munkások
- Kereskedő
- pék (2 válaszban)
- élelmiszeripari szak és betanított munkások
- informatikai
- gumigyártó
- állatgondozó
- Szakmunkás és segédmunkás
- óvodai dajka
- óvoda pedagógus

- pedagógiai asszisztens
- óvodatitkár

3.11 Van-e jelenleg betöltetlen álláshely a szervezeténél?

A kérdőívet kitöltők között 15 válaszadó jelezte, hogy jelenleg is szüksége lenne új munkaerőre.

9. ábra: Van-e jelenleg betöltetlen álláshely a szervezeténél?



Forrás: Saját szerkesztés

3.12 Amennyiben betöltetlen álláshelyek vannak a szervezetnél, kérjük mutassa be a munkaerőhiánnyal érintett munkaköröket, és a munkakörhöz kapcsolódó betöltetlen álláshelyek számát!

A válaszokat az alábbi táblázat tartalmazza:

2. táblázat: Betöltetlen munkakörök és létszámigények

Munkakör	Létszámigény (fő)
Bútoripari lapszabász	1
Élzáró betanított gépmunkás	1
üzemanyag kút kezelő	1
Szerkezet építő	5
szakács	2
konyhai segédmunkás	6
konyhavezető	1
Pék	4
cukrász	1
bádogosipari dolgozó	5

Munkakör	Létszámigény (fő)
Rendszergazda informatikus	1
földmunkagépkezelő	1
sofőr	1
Betanított munkás	6
minőségügyi megbízott	1
Medenceőr	1
villanyszerelő	1
újságíró-tördelőszerkesztő	1
Összesen	40

Forrás: Saját szerkesztés

3.13 Milyen végzettséggel, képesítéssel rendelkező munkavállalókra van szükségük a felsorolt munkakörök betöltése érdekében?

A kérdésre beérkezett válaszok a következők:

- Műszaki végzettségű szakmunkás, vagy érettségivel rendelkező férfi munkaerő.
- üzemanyag kút kezelő. alap számítógép kezelői ismeretek
- Kőműves
- Szakács-Pincér és segédmunkásra.
- pék, betanított pék
- bádogosipari szakmunkás
- informatikai
- érettségi, gépkezelő, jogosítványok
- szakmunkás
- Pék
- SZAKMUNKÁS SZAKÁCS-- FELSZOGÁLÓ ÉS SEGÉD MUNKÁS.
- szakács, ételmezésvezető, úszómester, villanyszerelő
- Kommunikáció, média végzettség.

3.14 Tervez-e a következő 2-3 évben munkahelyteremtést eredményező fejlesztést?

A válaszadók fele (13 munkaadó) tervez munkahelyteremtést eredményező fejlesztést a következő 2-3 évben.

3.15 Amennyiben igen, kérjük, szíveskedjen megadni az érintett munkaköröket, az ahhoz kapcsolódó munkaerőigényt, és az álláshely betöltéséhez szükséges végzettséget, képesítést!

A feltett kérdésre beérkezett válaszok az alábbiak:

- üzemanyag kút kezelő.
- Szerkezet építő 5 fő

- Kőműves
- informatika, nekem nem a végzettség számít!! Nekem a motiváltság és a tényleges tudás kell, valamint a tanulásra való képesség. Kitartás és probléma megoldó képesség magas fokon.
- gumigyártó
- gépkezelő, sofőr, kőműves
- cukrász, élelmezésvezető
- Kőműves, nehézgépkezelő,
- Már az előző válaszomban kitértem rá.
- cukrász, vendéglátó eladó,