



# Munkaadói kérdőív kiértékelése 2018. május 9- 2018. május 31.

TOP-5.1.2-15-JN1-2016-00007

azonosító számú projekt

Készítette:  
**MEGAKOM Tanácsadó Iroda**

Megbízó:  
Mezőtúr Város Önkormányzata

Dátum: 2018. június 4.

A dokumentum a „Mezőtúri járás foglalkoztatási együttműködések” című projekthez kapcsolódóan került kidolgozásra.

Az elkészült dokumentum Mezőtúr Város Önkormányzatának tulajdona.  
Bármely részének felhasználása csak az önkormányzat előzetes engedélyével lehetséges

[www.megakom.hu](http://www.megakom.hu)



## TARTALOMJEGYZÉK

---

1	BEVEZETÉS.....	4
2	MÓDSZERTAN.....	5
3	A BEÉRKEZETT VÁLASZOK ÖSSZEGZÉSE .....	6
3.1	Milyen csatornákat használnak a munkaerő felkutatására?.....	6
3.2	Mi a munkavállalók kiválasztásának legfőbb szempontja? .....	6
3.3	Mi jelenti a legfőbb nehézséget a megfelelő munkaerő kiválasztásában/felvételében? .....	7
3.4	Mely csoportokat alkalmazzák a legkevésbé? .....	8
3.5	Miért a fent megjelölt csoportot alkalmazzák a legkevésbé?.....	8
3.6	Jellemzően milyen foglalkoztatást elősegítő eszközöket alkalmaznak a munkavállalók alkalmazása során?.....	10
3.7	Ön szerint melyek a legfontosabb (munkaerő-piaci) eszközök, amelyekkel növelni lehetne a foglalkoztatást a járásban?.....	10
3.8	Véleménye szerint melyek lehetnek a foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyságát akadályozó tényezők?.....	11
3.9	Milyen képzésre lenne leginkább szüksége a munkanélkülieknek a szabad álláshelyek betöltése érdekében? .....	12
3.10	Általában milyen szakképzettséggel rendelkező munkavállalóra van szüksége? .....	12
3.11	Van-e jelenleg betöltetlen álláshely a szervezeténél? .....	13
3.12	Amennyiben betöltetlen álláshelyek vannak a szervezetnél, kérjük mutassa be a munkaerőhiánnyal érintett munkaköröket, és a munkakörhöz kapcsolódó betöltetlen álláshelyek számát!.....	14
3.13	Milyen végzettséggel, képesítéssel rendelkező munkavállalókra van szükségük a felsorolt munkakörök betöltése érdekében?.....	14
3.14	Tervez-e a következő 2-3 évben munkahelyteremtést eredményező fejlesztést? .....	15
3.15	Amennyiben igen, kérjük, szíveskedjen megadni az érintett munkaköröket, az ahhoz kapcsolódó munkaerőigényt, és az álláshely betöltéséhez szükséges végzettséget, képesítést!	

## ÁBRAJEGYZÉK

---

1. ábra: A munkaerő felkutatására igénybe vett csatornák .....	6
2. ábra: A munkaerő kiválasztásának legfőbb szempontjai.....	7
3. ábra: A megfelelő munkaerő kiválasztásának legfőbb nehézségei .....	7
4. ábra: A legkevésbé alkalmazott csoportok megoszlása .....	8
5. ábra: A foglalkoztatást elősegítő eszközök elterjedtsége.....	10
6. ábra: A legfontosabb (munkaerő-piaci) eszközök, amelyekkel növelni lehetne a foglalkoztatást a járásban .....	11
7. ábra: A foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyágát akadályozó tényezők.....	11
8. ábra: Képzés igények a paktumterületen.....	12
9. ábra: Van-e jelenleg betöltetlen álláshely a szervezeténél? .....	13

## TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

---

1. táblázat: Az egyes célcsoportok mellőzésének indokai a foglalkoztatásban .....	8
---	---

# 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 2018. május 9 és 2018. május 31. között lefolytatott 3. felmérés eredményeit összegzi.

## 2 MÓDSZERTAN

---

A kérdőíves felmérésben a járásban szék-, vagy telephellyel rendelkező vállalkozások, valamint nonprofit- és közszféra szervezetek vettek részt. A felmérés online felület használatával történt, a kérdőívet a következő linken érhatték el a válaszadók: <https://goo.gl/forms/z2c1vuXAqCVvLYD33>

A felmérés **2018. május 9-től 2018. május 31-ig** tartott, a beérkezett válaszok száma 30 db volt.

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.

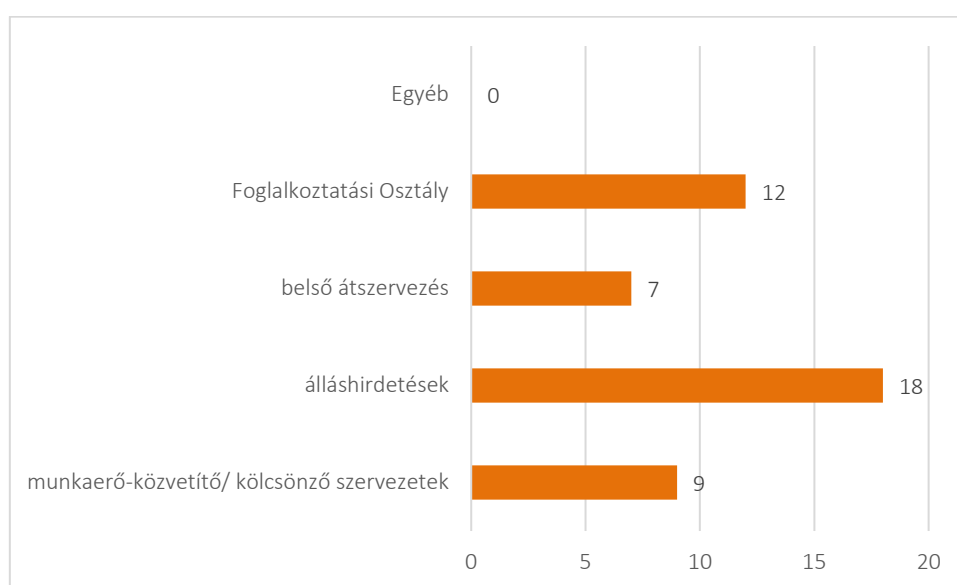
## 3 A BEÉRKEZETT VÁLASZOK ÖSSZEGZÉSE

### 3.1 Milyen csatornákat használnak a munkaerő felkutatására?

Az előző felméréshez viszonyítva a munkaerő felkutatására igénybe vett csatornák fontossági sorrendjében jelentős változás nem történt. Továbbra is az álláshirdetések feladásával élnek a legtöbben (18 válaszadó), ezt követi a Kormányhivatal Foglalkoztatási Osztálya, melyet 12 válaszadó jelölt meg. A tavaszi felmérésben 9-en választották, hogy munkaerő-közvetítő/kölcsönző szervezetek segítségét veszik igénybe, míg 7-en belső átszervezésekkel oldják meg a szükséges munkaerő felkutatását.

A 2017 őszi felméréshez képest jelentős eltérés, hogy egyéb csatornát egy válaszadó sem jelölt meg, holott ezt korábban 6-an is választották.

1. ábra: A munkaerő felkutatására igénybe vett csatornák



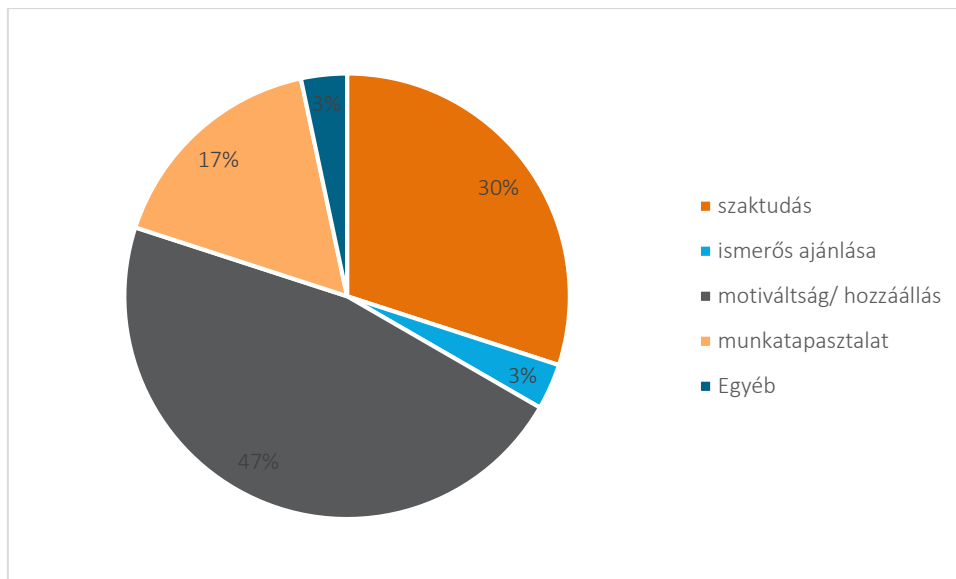
Forrás: Saját szerkesztés

### 3.2 Mi a munkavállalók kiválasztásának legfőbb szempontja?

A munkavállalók kiválasztásának szempontjai között továbbra is a motiváltság/hozzáállás, valamint a szaktudás a legmeghatározóbb, a 2017 őszi felméréshez képest mindkét tényező súlya tovább emelkedett a felsorolt szempontok között (a motiváltság esetén a válaszok aránya 42%-ról 47%-ra, a szaktudás súlya 27%-ról 30%-ra változott). A munkatapasztalatot a korábbi kérdőívhez hasonlóan 5 válaszadó jelölte meg, azonban a részesedése az összes válaszból a kiöltött űrlapok magasabb száma miatt 19%-ról 17%-ra csökkent. Az ismerősök ajánlására nem szívesen hagyatkoznak a munkáltatók, hiszen mindössze 1 válaszban jelölték, mint a kiválasztás legfőbb szempontja.

A kérdésre 1 egyéb válasz érkezett, ez azonban akár a szaktudáshoz is hozzáadható lehetne (a válaszban szakirányú végzettséget adott meg a kérdőívet kitöltő).

2. ábra: A munkaerő kiválasztásának legfőbb szempontjai



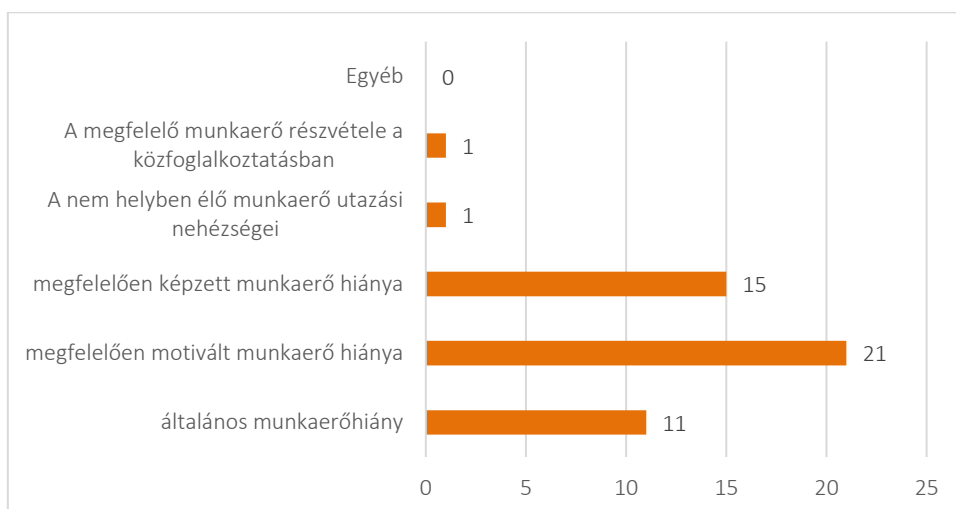
Forrás: Saját szerkesztés

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

A májusban végzett felmérés alapján a legfőbb nehézséget a megfelelően motivált munkaerő hiánya jelenti (21 válaszban szerepel), ezt követi a megfelelően képzett munkaerő hiánya (15 válasz). Az őszi felméréshez képest a válaszok sorrendjében változás tapasztalható, hiszen novemberben még a képzett munkaerő hiányára érkezett 21 válasz, míg a megfelelően motivált munkaerő hiánya 18-at kapott. Folytatódott az általános munkaerőhiányra érkezett jelölések folyamatos emelkedése: 2017-tavasán 3 db, 2017 őszi 7 db, míg a jelen felmérésben már 11 db jelölés érkezett erre a lehetőségre.

A májusban lezajlott felmérésben a megfelelő munkaerő részvétele a közfoglalkoztatásban és a nem helyben élő munkaerő utazási nehézségei 1-1 megjelölést kapott, egyéb válasz nem érkezett.

3. ábra: A megfelelő munkaerő kiválasztásának legfőbb nehézségei



Forrás: Saját szerkesztés

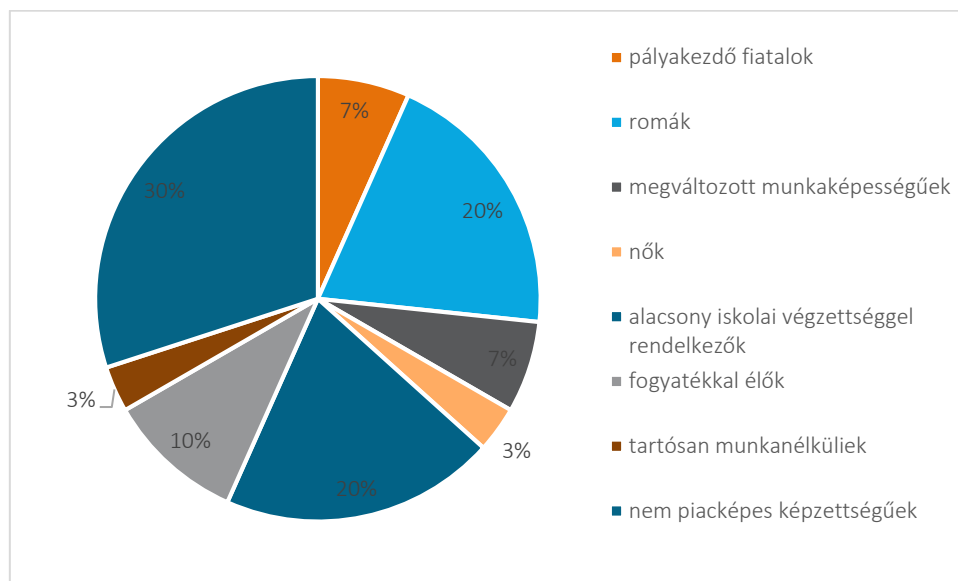


### 3.4 Mely csoportokat alkalmazzák a legkevésbé?

A feltett kérdésre érkezett válaszok alapján 3 csoport emelkedik ki, melyek elhelyezkedési esélyeik alacsonyabbak más csoportoknál. A legkevésbé a nem piacképes képzettségűeket alkalmazzák a válaszadók (a 9 db megjelölés az összes válasz 30%-a), míg 6-6 jelölést (20-20%) kaptak az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők és a romák. A fennmaradó csoportok közül a fogyatékkal élőket 3, a pályakezdő fiatalokat és a megváltozott munkaképességűeket 2-2, míg a nőket és a tartósan munkanélkülieket 1-1 munkáltató alkalmazzná legkevésbé.

Az alacsony iskolai végzettségűek, a nem piacképes képzettségűek és a romák az eddig lefolytatott valamennyi felmérésben a legkevésbé foglalkoztatott csoportok között kaptak helyet.

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
pályakezdő fiatalok	A munkakör ellátásához célszerűbb némi tapasztalattal rendelkező kolléga alkalmazása. <sup>1</sup>
	Ebben a szakmában nincsenek pályakezdők. <sup>2</sup>
romák	Megbízhatatlanok fizetés után már nem dolgozik
	Tapasztalat, szaktudás, motiváció hiánya
	óvodás, kiskorú gyermekek miatt.
	megbízhatatlanok

<sup>1</sup> A válaszadó a 10. kérdésre megadott válasza alapján általában sofőröket keres

<sup>2</sup> A válaszadó általában kerámiaformázó végzettséggel rendelkező munkavállalót keres

Csoport	Indokok
	Nem képzett, nem motivált.
	motiváltság hiánya
megváltozott munkaképességűek	nem teljesen akadálymentesített a munkahely
	munkabírás, terhelhetőség
nők	A mezőgazdaság jellemzően férfi munkaerőt kíván meg.
alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők	Az irodai munkákhoz minimum érettségizett, IT ismeretekkel rendelkező kollégákra van szükségünk
	Elengedhetetlen a szaktudás.
	A megfelelő szaktudás a mi munkánkban megszerezhető a kollégáink közös együttműködésével, de ennek elengedhetetlen feltétele legalább az érettségi megléte, hiszen speciális területen dolgozunk. A számítógép széleskörű használata, a programok ismerete, a könyvelési és pénzügyi feladatok ellátása a mindennapi feladatunk.
	Számítógépes tudást igényelnek az irodai munkáink
	Alapvető intelligenciával rendelkezni kell a dolgozóknak intézményünkénél.
	Mert gépeink működtetéséhez ez nem elégséges.
fogytékkal élők	MI PÉKET KERESÜNK, AMI KOMOLY FIZIKAI MUNKA ÉS A FOGYATÉKKAL ÉLŐK ÁLTALÁBAN NEM TUDJÁK ELVÉGEZNI
	A munka egyedi adottságai miatt. <sup>3</sup>
	Nehezebb megfelelő beosztást találni <sup>4</sup>
tartósan munkanélküliek	A mai munkaerő kereslet és kínálatba, aki tartósan munkanélküli az nem is akar dolgozni.
nem piacképes képzettségűek	nem megfelelő a végzettségük
	Nem megfelelő tudással rendelkeznek az adott szakmához
	Ha nincs megfelelő szakvizsgája nem lehet alkalmazni
	betanításuk sok költséggel jár, és bizonytalan kimenetelű.
	Mert nem megfelelő a képzése
	általában a munkakörök különböző végzettséghez vannak kötve
	Mert időigényes a betanítása
	Mert sajnos ezek az emberek egy szalmaszálra nem tesznek odébb, nemhogy elvégezzék a rájuk bízott feladatot. De a jogukat nagyon tudják, kötelességüket viszont nem.
nehéz integrálni	

*Forrás: Saját szerkesztés*

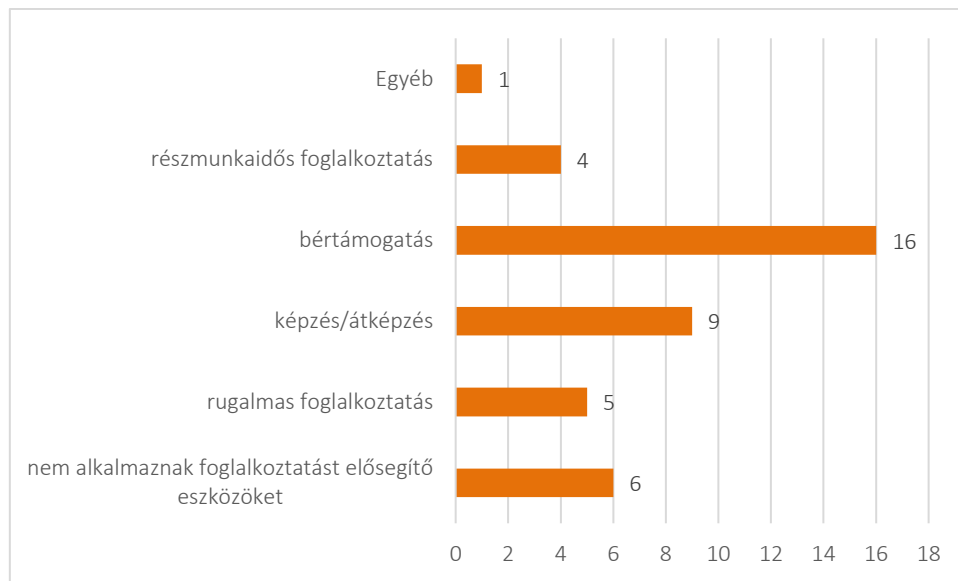
<sup>3</sup> A válaszadó felületkezelőket vár a betöltetlen álláshelyekre.

<sup>4</sup> A válaszadó fémipari tevékenységet folytat

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

A beérkezett válaszok alapján a bértámogatás a leginkább alkalmazott foglalkoztatást elősegítő eszköz (16 válaszban szerepel); ezt a képzés/átképzés követi, melyet 9 válaszadó jelölt meg. A rugalmas foglalkoztatást 5, míg a részmunkaidő foglalkoztatást 4 munkáltató választotta. Egyéb válasz 1 esetben érkezett, bár a megjelölt bejelentett, piaci fizetés nem feltétlenül nevezhető foglalkoztatást elősegítő eszköznek. 6 válaszadó nem alkalmaz foglalkoztatást elősegítő eszközt.

5. ábra: A foglalkoztatást elősegítő eszközök elterjedtsége

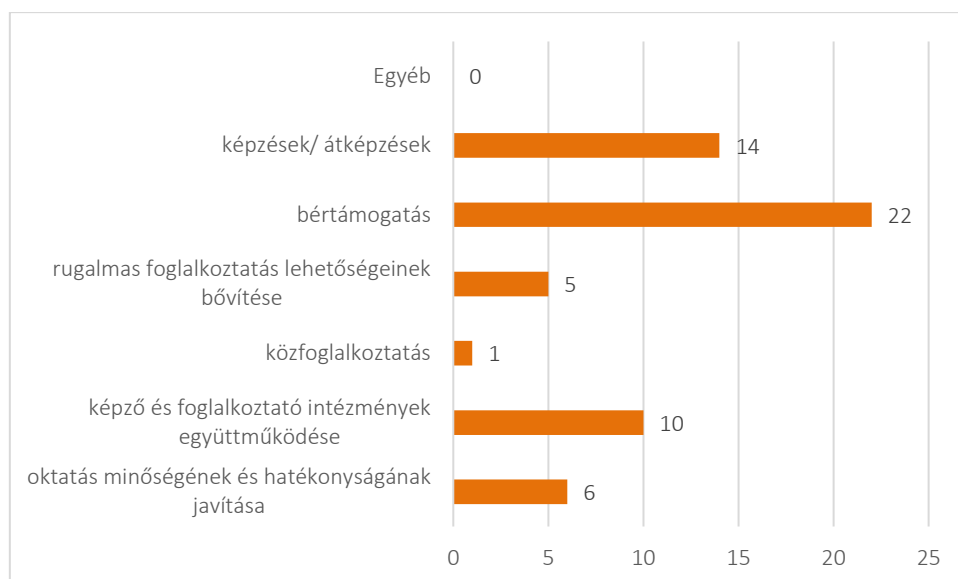


Forrás: Saját szerkesztés

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

A beérkezett válaszokból egyértelműen a bértámogatás emelhető ki, 22 válaszadó is megjelölte ezt az opciót. A képzések/átképzések lehetőséget 14-en, a képző és oktató intézmények együttműködését 10-en, az oktatás minőségének és hatékonyságának javítását 6-an, a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeinek bővítését 5-en jelölték meg. Egy munkáltató választotta a közfoglalkoztatást, egyéb válasz nem érkezett.

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

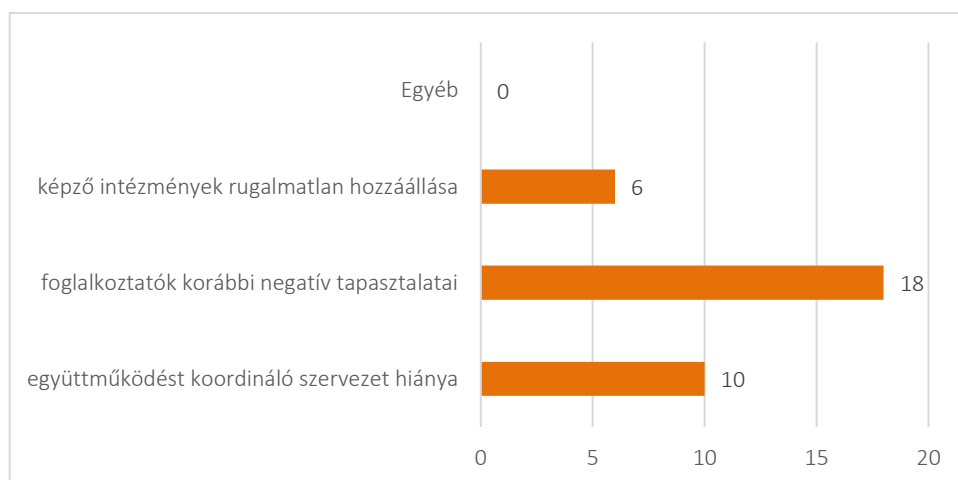


Forrás: Saját szerkesztés

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

A feltett kérdéshez kapcsolódó válaszlehetőségek közül egyértelműen kiemelkedik a foglalkoztatók korábbi negatív tapasztalatai, amit a kérdőívet kitöltők közül 18-an jelöltek meg, amely az összes válaszadó 60%-a. Ez az őszi felméréshez képest jelentősnek mondható emelkedésnek mondható (11-ről emelkedett meg az érték, ez az akkori válaszadóknak mindössze 42%-a volt). Az együttműködést koordináló szervezet hiányát az előző felméréshez hasonlóan 10 válaszadó választotta. A képző intézmények rugalmatlan hozzáállását 6 foglalkoztató jelölte meg, míg az egyéb opciót nem választották.

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 kérdőívet kitöltő munkáltatók véleménye alapján a munkanélküliek számára szakmai továbbképzés tartása lenne a legszükségesebb a szabad álláshelyek betöltéséhez, ezt a lehetőséget 22 válaszadó jelölte meg. 14-en tartják fontosnak a készségek, kompetenciák fejlesztését, míg a más szakma elsajátítását nyújtó képzést 11-en. Az előző lehetőségekhez képest viszonylag kevesen tartják fontosnak az informatikai képzés (5 db válasz) és a nyelvi képzés (3 db válasz) lefolytatását. A kérdésre egyéb, a felsorolásban nem szereplő válasz nem érkezett be.

8. ábra: Képzés igények a paktumterületen



Forrás: Saját szerkesztés

### 3.10 Általában milyen szakképzettséggel rendelkező munkavállalóra van szüksége?

A feltett kérdésre a következő válaszokat adták meg a kérdőívet kitöltők:

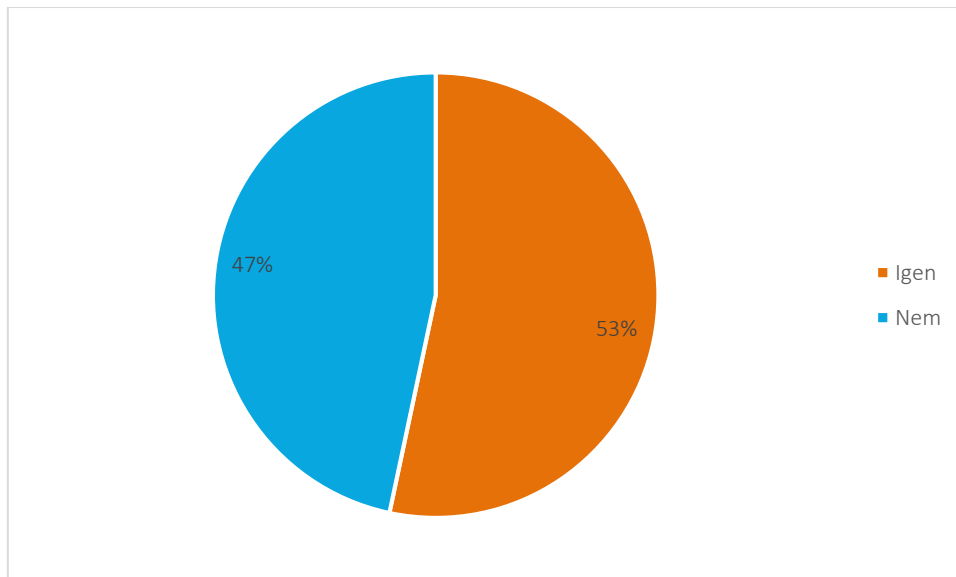
- autószerelő;
- betanított munkás;
- dajka;
- érettségi;
- esztergályos;
- felszolgáló;
- fémipari;
- gépi forgácsoló;
- humán;
- karbantartó (2 alkalommal);
- képesítéssel rendelkező üzemanyag kút kezelő;
- kerámiaformázó;

- kőműves;
- könyvtáros;
- közép és felsőfokú;
- közlekedés;
- lakatos;
- marós;
- mezőgazdasági gépész;
- „Minimum szakmunkásképző, de informatikai ismeret is szükséges”;
- „Most nincs szükségem, minden állásom be van töltve”;
- nemzetközi tehergépkocsi vezető;
- óvodai dajka, kisgyermeknevelő;
- óvodapedagógus;
- pék;
- sofőr;
- szakács;
- szakmunkás (2 alkalommal);
- számítógépes;
- traktoros;

### 3.11 Van-e jelenleg betöltetlen álláshely a szervezeténél?

A kérdésre 16-an válaszoltak igennel (ez a válaszadók 53%-a), míg 14-en nemmel.

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 kérdőívet kitöltő munkáltatók munkaerőigénye a következő:

- állatgondozó, 1 fő;
- autószerelő, 1 fő;
- bér és munkaügyi ügyintéző, 1 fő;
- CNC esztergályos, 1 fő;
- dajka, 1 fő;
- favágó, 1 fő;
- felületkezelő, 1 fő;
- fürdővezető, 1 fő;
- gépi forgácsoló, 1 fő;
- gépi hímző 1 fő, kétműszakos munkarendben, középfokú végzettséggel;
- karbantartó, 2 fő;
- konyha és eladói munkakör, 2 fő;
- korongos, fülező, mázoló, 1-1 fő;
- kőműves, 9 fő;
- közterület karbantartó, 2 fő;
- nemzetközi tehergépkocsi vezető, 1 fő;
- operatőr - vágó, szerkesztő - riporter; 1 - 1 fő;
- óvodapedagógus 3 fő;
- pék, minimum 1 fő;
- sofőr, 2 fő;
- úszómester, 2 fő;
- üzemanyagkútkezelő, 1 fő.

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

A beérkezett válaszok a következők:

- CNC gépkezelő;
- érettségi;
- kőműves;
- könyvtáros;
- operatőr - vágó, szerkesztő - riporter;
- pék;
- szakács;
- szakirányú végzettség;
- szakképzett kerámiaformázó;

- szakmunkás és segédmunkás;
- szakmunkás Kőműves; villanyszerelő; stb.;
- szakmunkásképző, érettségi;
- úszómester, kisépkezelő, bér és munkaügyi ügyintéző;
- üzemanyag kút kezelő;
- gépi forgácsoló;
- pincér.

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

A kérdőívet kitöltők közül mindössze 4 fő tervez munkahelyteremtést eredményező fejlesztést az elkövetkező 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 beruházások hatására munkaerőigény jelentkezik a jövőben a következő munkakörökben: tehergépjárművezető, lemez megmunkáló, géplakatos (6 fő); és főiskolai végzettséggel rendelkező óvodapedagógus.