

Munkaadói kérdőív kiértékelése
2018. november 7 – 2018.
november 27.

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



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?.....	9
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?	13
3.11	Van-e jelenleg betöltetlen álláshely a szervezeténél?	14
3.12	Amennyiben betöltetlen álláshelyek vannak a szervezetnél, kérjük mutassa be a munkaerőhiánnyal érintett munkaköröket, és a munkakörhöz kapcsolódó betöltetlen álláshelyek számát!.....	15
3.13	Milyen végzettséggel, képesítéssel rendelkező munkavállalókra van szükségük a felsorolt munkakörök betöltése érdekében?.....	15
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!	

16

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A munkaerő felkutatására igénybe vett csatornák	6
2. ábra: A munkaerő kiválasztásának legfőbb szempontjai.....	7
3. ábra: A motiváció / hozzáállás részarányának változása (2017 április – 2018. november)	7
4. ábra: A megfelelő munkaerő kiválasztásának legfőbb nehézségei	8
5. ábra: A legkevésbé alkalmazott csoportok megoszlása	8
6. ábra: A foglalkoztatást elősegítő eszközök elterjedtsége.....	10
7. ábra: A legfontosabb (munkaerő-piaci) eszközök, amelyekkel növelni lehetne a foglalkoztatást a járásban	11
8. ábra: A foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyágát akadályozó tényezők.....	12
9. ábra: A „foglalkoztatók korábbi negatív tapasztalatai” alakulása a beérkezett válaszok arányában..	12
10. ábra: Képzés igények a paktumterületen.....	13
11. ábra: Van-e jelenleg betöltetlen álláshely a szervezeténél?	14
12. ábra: Tervez-e a következő 2-3 évben munkahelyteremtést eredményező fejlesztést?	16

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: Az egyes célcsoportok mellőzésének indokai a foglalkoztatásban	9
---	---

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. november 7. és 2018. november 27.között lefolytatott 4. 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/QqRJonASiKy3kLXr1>

A felmérés **2018. november 7-től 2018. november 27-ig** tartott, a beérkezett válaszok száma 24 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.

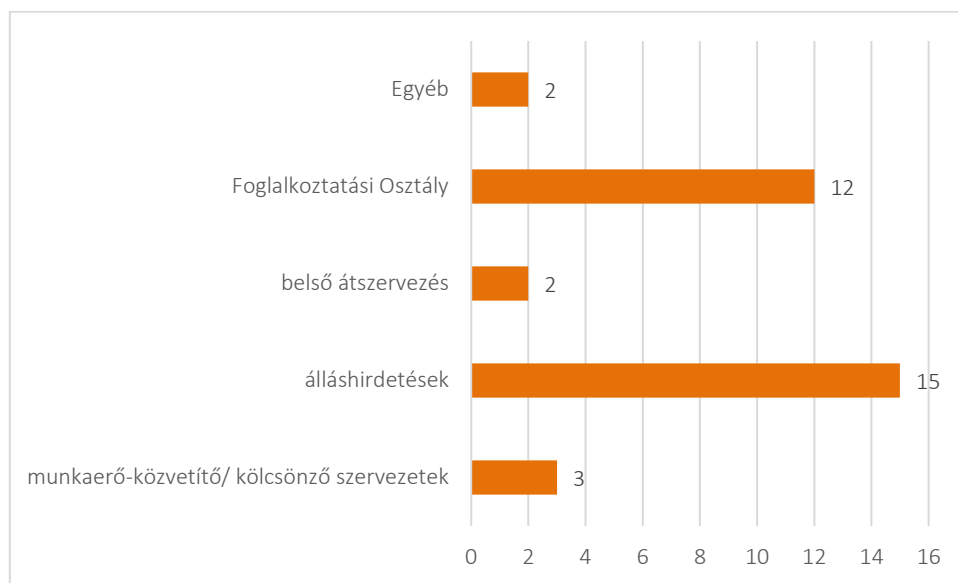
A nyitott (szabadon megválaszolható) kérdések kiértékelése szintén az egyes kérdésekre érkezett hasonló vagy megegyező válaszok homogén csoportokba rendezésével történt.

3 A BEÉRKEZETT VÁLASZOK ÖSSZEGZÉSE

3.1 Milyen csatornákat használnak a munkaerő felkutatására?

Hasonlón az előző félévekben megadott válaszokhoz, jelen felmérés idején is a legtöbben álláshirdetéseket alkalmaznak a munkaerő felkutatására (15 fő), ezt követi szorosan a Kormányhivatal Foglalkoztatási Osztálya, melyet 12 válaszadó jelölt meg. Az előző félévhez viszonyítva jelentősen kevesebben választották a munkaerő közvetítő / kölcsönző szervezetek (3 válasz) és a belső átszervezés (2 válasz) opciókat, mely csak részben magyarázható az alacsonyabb mintával. Az egyéb válaszokat ebben a félévben 2-en jelölték be, melyben az ajánlást és az önéletrajzokat jelölték meg (bár a válaszadó azt nem fejtette ki, hogy milyen csatornákon keresztül jut az említett önéletrajzokhoz).

1. ábra: A munkaerő felkutatására igénybe vett csatornák

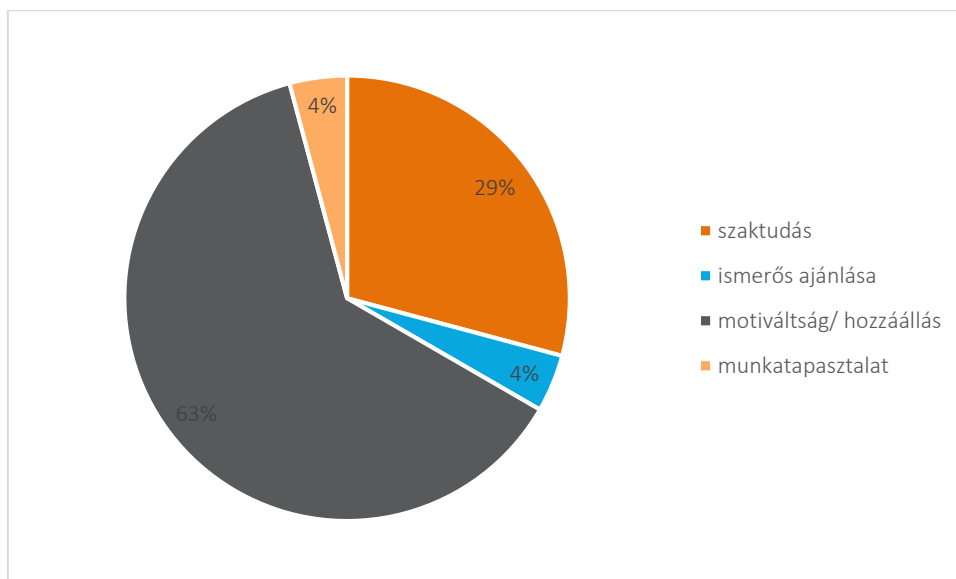


Forrás: Saját szerkesztés

3.2 Mi a munkavállalók kiválasztásának legfőbb szempontja?

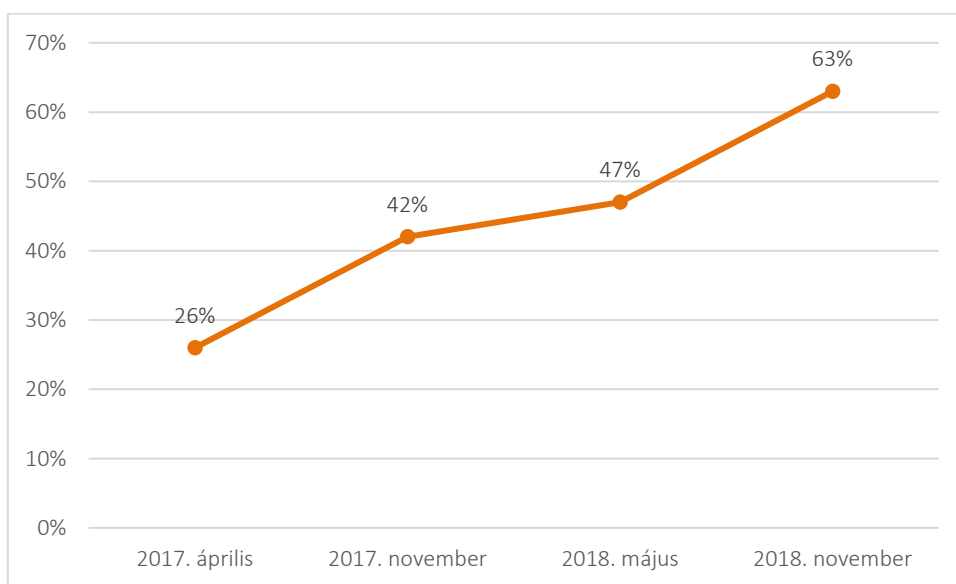
A válaszlehetőségek közül továbbra is kiemelkedik a motiváltság / hozzáállás, valamint a szaktudás. Fontos megjegyezni, hogy felmérésről felmérésre a motiváltság hozzáállás súlya trendszerűen emelkedik: a Foglalkoztatási helyzetelemzés elkészítése idején aránya még csak 27%-ot tett ki, jelenleg azonban már elérte a 63%-ot (15 fő). Ennek valószínűsíthető oka a képzett, szakmai tapasztalattal rendelkező munkaerő folyamatos csökkenése. A szaktudást 7-en választották, mely a válaszok 29%-a. Ismerős ajánlását és a munkatapasztalatot 1-1 fő jelölte meg.

2. ábra: A munkaerő kiválasztásának legfőbb szempontjai



Forrás: Saját szerkesztés

3. ábra: A motiváció / hozzáállás részarányának változása (2017 április – 2018. november)

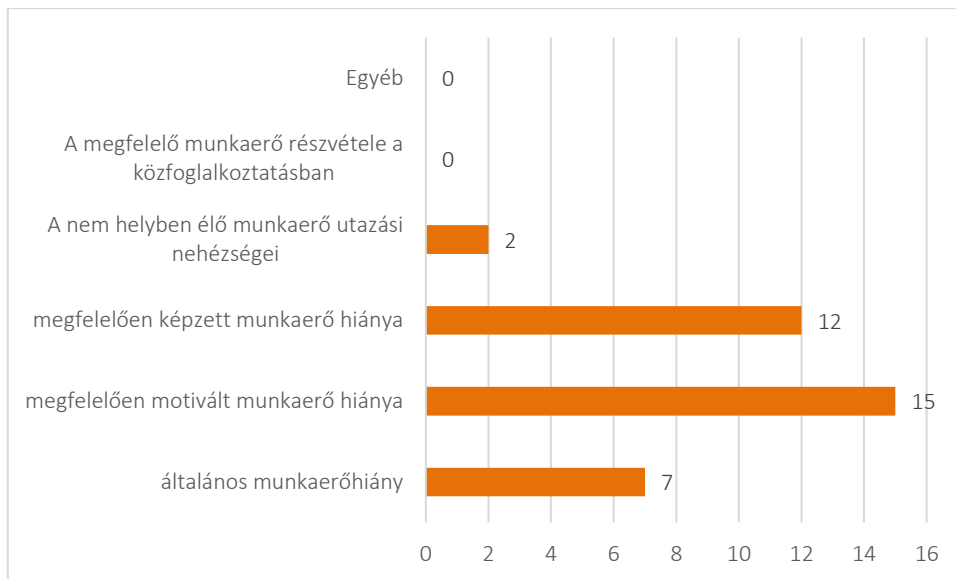


Forrás: saját szerkesztés

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

A megadott leggyakoribb válaszok sorrendjében az elmúlt félévben változás nem történt. Továbbra is a megfelelően motivált munkaerő hiányát (15 válasz) tartják a munkaerő kiválasztásának legfőbb nehézségének, ezt követi a megfelelően képzett munkaerő hiánya 12 válasz esetében. Az általános munkaerőhiányt 7 kérdőívet kitöltő személy jelölte meg, míg a nem helyben élő munkaerő utazási nehézségeit 2. Válasz sem a megfelelő munkaerő részvétele a közfoglalkoztatásban (ez a közfoglalkoztatottak számának alakulását ismerve a járásban érthető), sem az egyéb opcióra nem érkezett.

4. ábra: A megfelelő munkaerő kiválasztásának legfőbb nehézségei

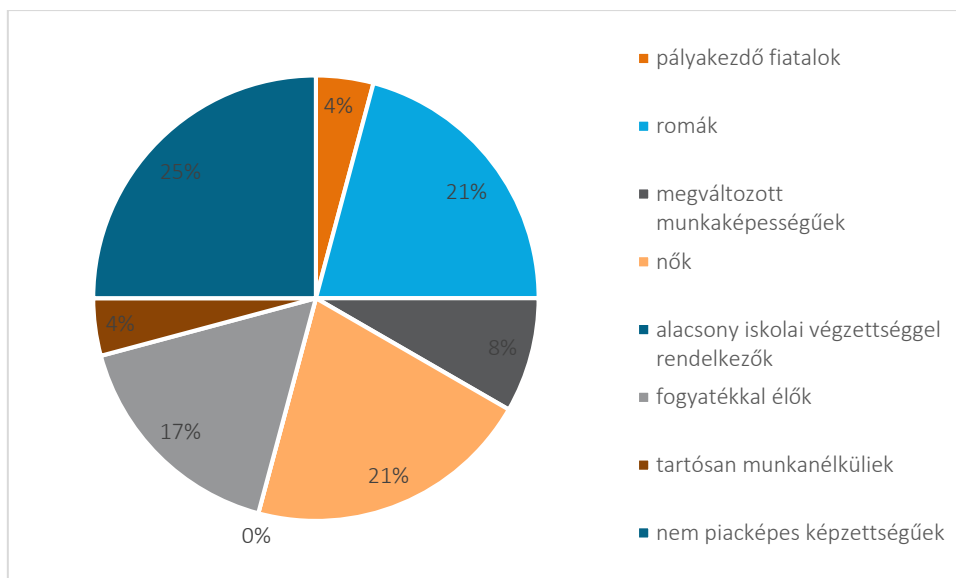


Forrás: Saját szerkesztés

3.4 Mely csoportokat alkalmazzák a legkevésbé?

A legkevésbé a nem piacképes képzettségűeket alkalmazzák a munkáltatók a jelen felmérés szerint, a válaszok negyede érkezett erre az opcióra. A nők és a romák 5-5 megjelölést kaptak (ez az összes válasz 21%-a). 4 munkáltató jelölte meg a fogyatékkal élőket, 2 a megváltozott munkaképességűeket. A pályakezdő fiatalok és a tartósan munkanélküliek opciókra 1-1 jelölés érkezett, az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőket 1 munkáltató sem választotta.

5. 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	Munkatapasztalat hiánya
romák	Megbízhatatlanok , lopnak.
	nincs motivációjuk, megbízhatatlanság
	Bizalomhiány
	megbízhatatlanok nem szeretnek dolgozni csak előleget kérni
megváltozott munkaképességűek	nem tudunk rászabott feladatot adni ¹
	a mezőgazdasági munka nehézségei miatt
nők	Tevékenységi kör miatt (építőipar).
	A munka jellegéből adódik, hogy inkább férfi munkaerőt alkalmazunk.
	Gazdasági Társaságunk építőipari profilja miatt.
	Építőipari munkakörbe nem lehetséges
	A munka jellegéből adódóan inkább férfi munkaerőre van szükség
fogyatékkal élők	3-6 éves korosztályú gyermekekhez nem lehetséges a fogyatékkal élők foglalkoztatása.
	Munkahelyi környezet igénye miatt
	Nem tudunk munkát biztosítani.
	Számunkra szükséges a teljes egészséges munkaerő!
tartósan munkanélküliek	Mert aki akar az most tud dolgozni, nem véletlenül tartósan munkanélküli.
nem piacképes képzettségűek	Számunkra szükséges a jól képzett szakember!
	nincs ilyen
	Nehéz az átképzésük.
	Mert hiányzik a számítástechnikai ismeret és így nem tudják a munkafolyamatok nagy részét elvégezni.
	a szakképzett dolgozót lehet motiválni
	Minden csoportot alkalmazunk, de kötelező volt a válaszadás.

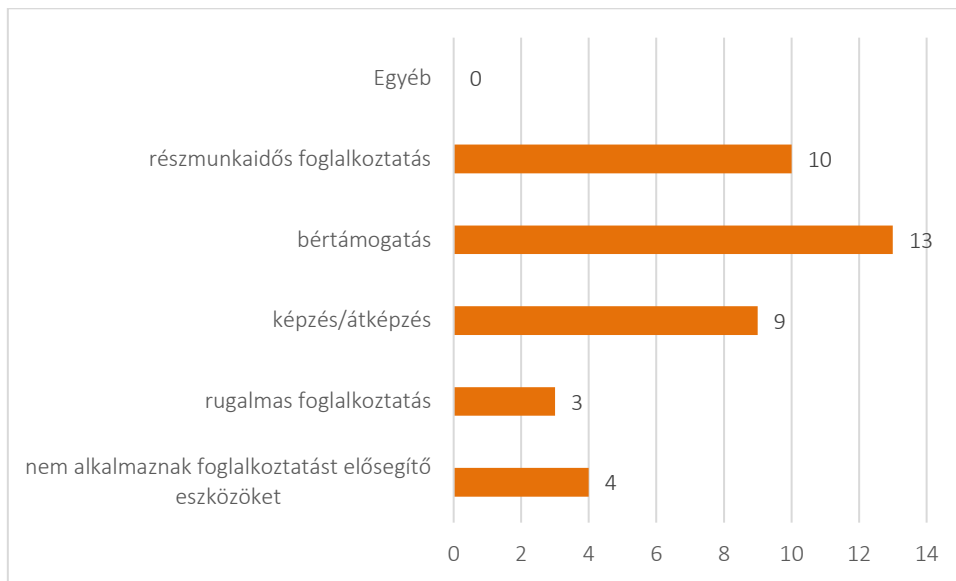
Forrás: Saját szerkesztés

¹ A későbbi kérdések alapján a munkáltató varrónőket foglalkoztat.

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

A beérkezett válaszok alapján a legtöbben a bértámogatást alkalmazzák (13 fő). A részmunkaidős foglalkoztatást 10, a képzés/átképzés lehetőséget 9 munkáltató választotta. A „nem alkalmaznak foglalkoztatást elősegítő eszközöket” opciót 4 válaszadó választotta, míg a rugalmas foglalkoztatást 3. Egyéb válasz a kérdésre nem érkezett.

6. ábra: A foglalkoztatást elősegítő eszközök elterjedtsége

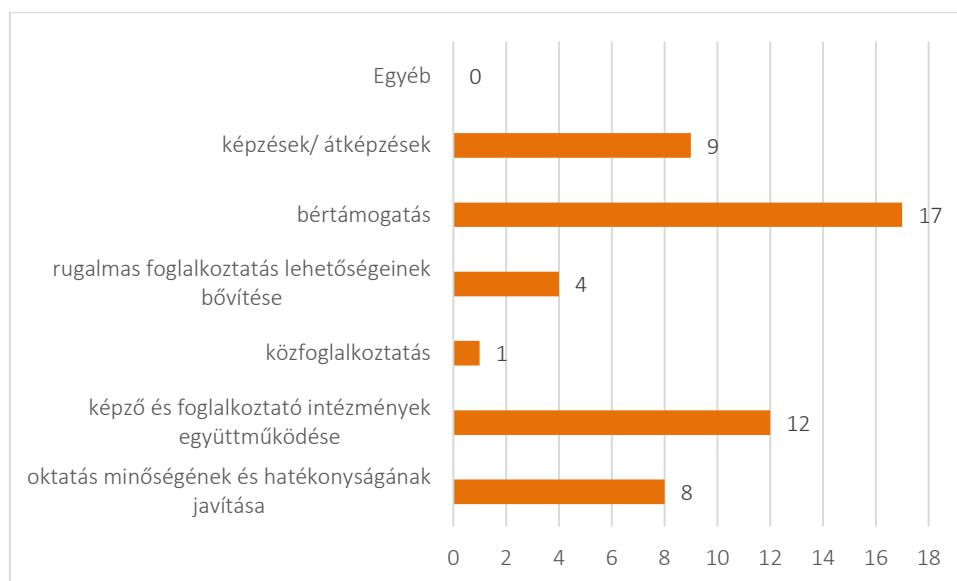


Forrás: Saját szerkesztés

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

Az előző felméréshez hasonlóan most is a bértámogatást választották a legtöbben (17 db jelölés). Fontosnak tartják a munkáltatók a képző és foglalkoztató intézmények együttműködését is – a válaszadók fele jelölte ezt a válaszlehetőséget. A képzések / átképzések válaszlehetőséget 9, az oktatás minőségének és hatékonyságának javítását 8, a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeinek bővítése lehetőséget 4 válaszadó jelölte meg. A közfoglalkoztatásra egy válasz érkezett. Egyéb lehetőséget a kérdőívet a kérdőívet kitöltők nem jelölték meg.

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

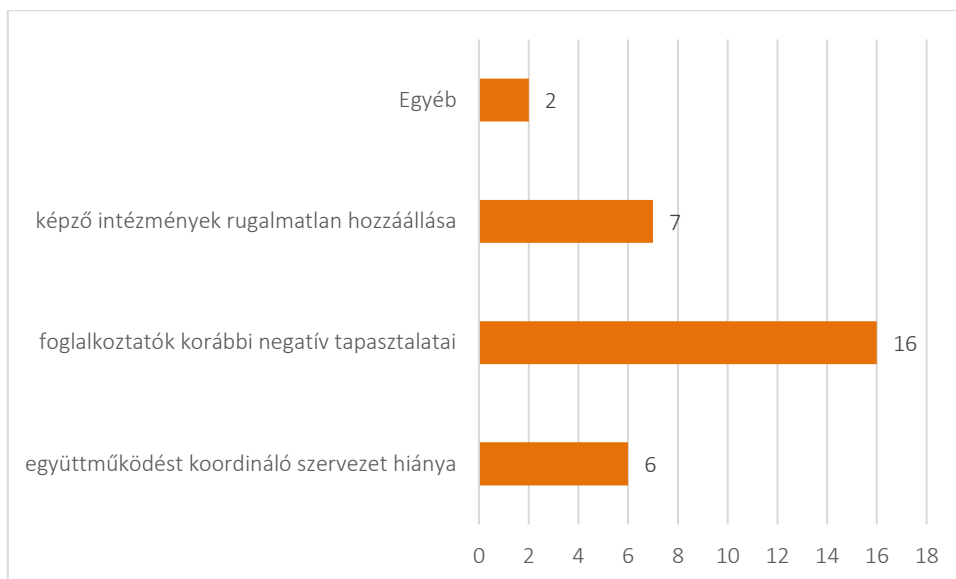


Forrás: Saját szerkesztés

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

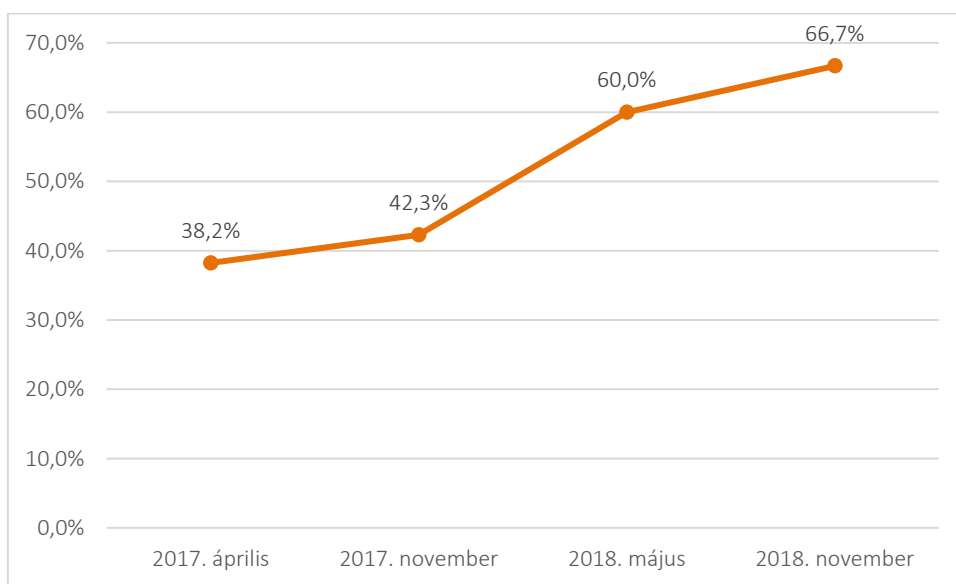
A legtöbb válaszadó a foglalkoztatók korábbi negatív tapasztalatait jelölték meg a foglalkoztatási együttműködés kialakítását, hatékonyságát akadályozó tényezőként. Ennek hátterének felderítésére a jelen kérdőív nem alkalmas, azonban érdemes lenne mélyebben elemezni, mivel a válaszok száma az adott időszakban beérkezett kérdőívek arányában valamennyi félévben trendszerűen növekedett. A képző intézmények rugalmatlan hozzáállását 7 válaszadó jelölte meg, míg az együttműködést koordináló szervezet hiányát 6. Az egyéb lehetőséget 2-en választották. Öröndetes, hogy az egyik válaszadó válaszában kifejtette, hogy nincs foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyságát akadályozó tényező. Az opcióra a következő válasz érkezett még: „munkamorál hanyatlása az utóbbi években”.

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



Forrás: Saját szerkesztés

9. ábra: A „foglalkoztatók korábbi negatív tapasztalatai” alakulása a beérkezett válaszok arányában



Forrás: Saját szerkesztés

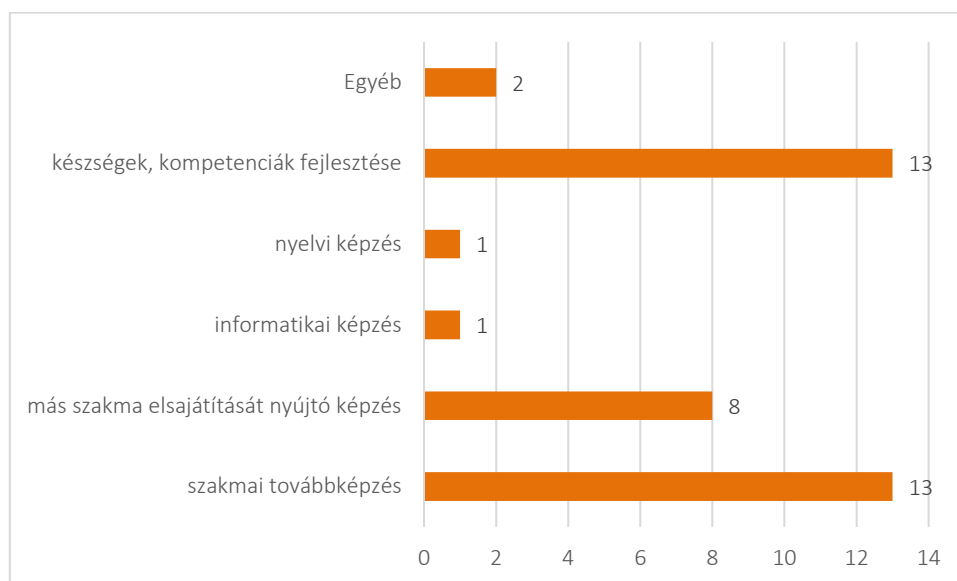
3.9 Milyen képzésre lenne leginkább szüksége a munkanélkülieknek a szabad álláshelyek betöltése érdekében?

A feltett kérdésre beérkezett válaszok alapján két képzés messze kiemelkedik a többi lehetőség közül: a készségek kompetenciák fejlesztését és a szakmai továbbképzést egyaránt 13 fő jelölte meg, mint lehetőséget. A válaszadók harmada választotta a más szakma elsajátítását nyújtó képzést. A nyelvi képzésre és az informatikai képzésre 1-1 jelölés érkezett.

2 egyéb választ írtak a kérdőívet kitöltő munkáltatók, melyek a következők voltak:

- A fentiekén túl az, hogy a munkanélküli dolgozni akarjon, a szerződésben leírt keretek között.
- Szakmai képzésben ismertetni hogyan viselkedünk munkahelyen, alapszintű elvárások

10. 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:

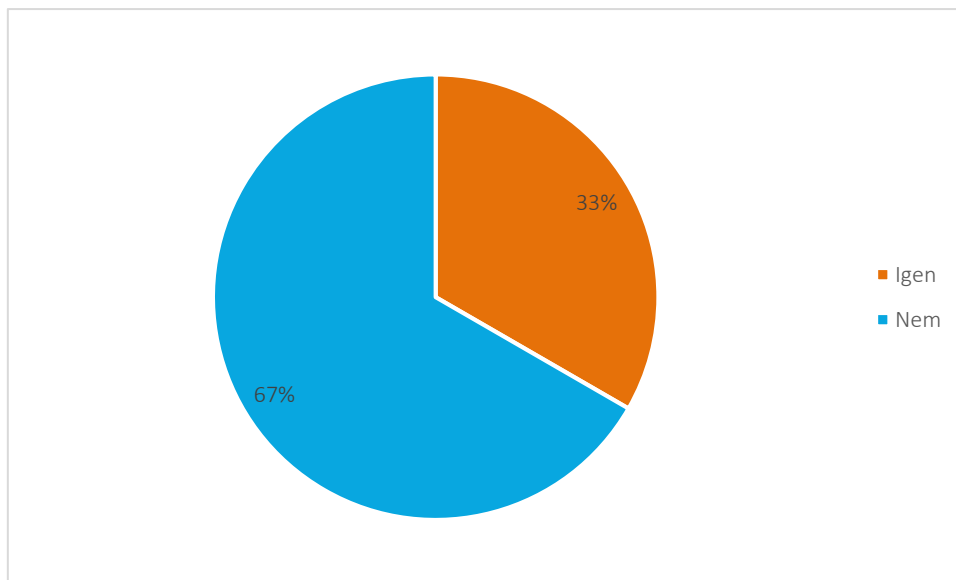
- állatgondozó
- asztalos
- autó villamosság szerelő
- Autóbusz vezető
- autószerelő
- betanított munkás
- burkoló
- erőgépvezetők
- felszolgáló
- fémfeldolgozó szakmunkás
- festő
- gépkocsivezető
- hegesztő
- Informatika terén jártas munkaerőre
- karbantartó
- konyhai kisegítő
- kőműves (2 esetben)
- Környezet és természetvédelemhez kapcsolódó végzettség
- mérnök
- mezőgazdasági gépszerelők,
- Műszaki végzettségű

- óvodai dajka
- pedagógiai asszisztens
- pincér
- szakács (2 esetben)
- szakmunkás
- targoncás
- üzemanyagkútkezelő
- varrónő (2 esetben)
- vendéglátós

3.11 Van-e jelenleg betöltetlen álláshely a szervezeténél?

A kérdésre mindössze 8-an válaszoltak igennel (ez a válaszadók 33,3%-a), míg 16-an nemmel.

11. 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:

- betanított munkás
- forgácsoló
- kőműves - 9 fő
- minősített hegesztő
- műszaki ügyintéző
- Összeszerelő
- segédmunkás - 4 fő
- szerkezeti lakatos
- termelésirányító
- úszómester
- varroda - kb. 5 fő

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

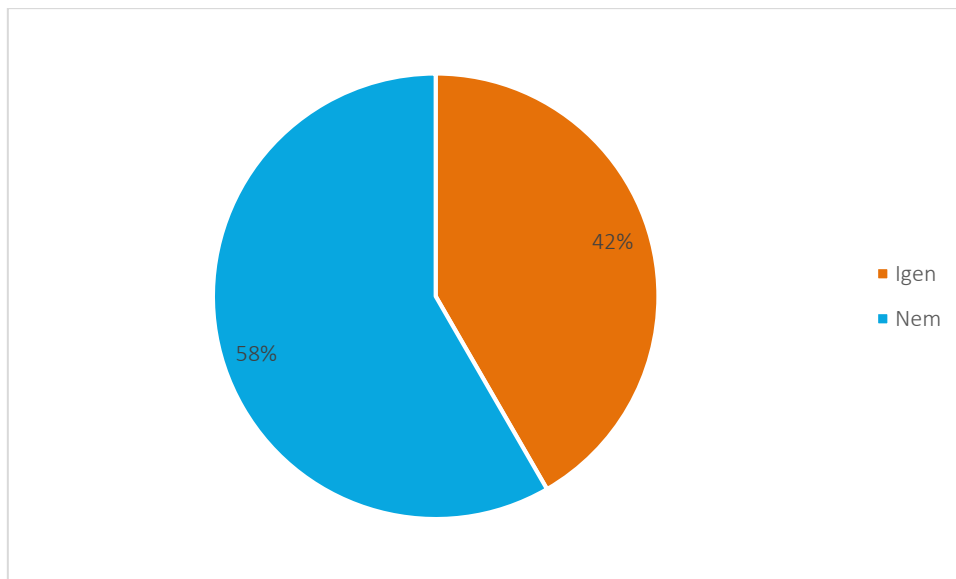
A beérkezett válaszok a következők:

- ács
- felsőfokú műszaki végzettség
- hegesztő
- kőműves
- műszerész
- OKJ végzettség,
- szabó-varró végzettség
- Szakképzett mindegyik területen (minősített hegesztő, forgácsoló, szerkezeti lakatos)

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

A kérdőívet kitöltők közül 10 fő tervez munkahelyteremtést eredményező fejlesztést az elkövetkező 2-3 évben, ez a válaszadók 42%-a.

12. ábra: Tervez-e a következő 2-3 évben munkahelyteremtést eredményező fejlesztést?



forrás: Saját szerkesztés

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:

- állatgondozó
- burkoló
- cukrász
- felszolgáló
- Festő
- forgácsoló
- gépkocsivezető
- hegesztő
- karbantartó
- kereskedő - 2 fő
- konyhai kisegítő
- kőműves -7 fő
- mezőgazdasági gépszerelő
- pincér - 2 fő
- szakács
- szerkezeti lakatos szakmunkások
- vendéglátó