

EFOP-1.5.3-16-2017-00121

„Humán szolgáltatások fejlesztése települések összefogásával”

Humán szolgáltatásban dolgozó munkavállalók és munkáltatók igényfelmérése, képzési szükséglet meghatározása az EFOP-1.5.3-16-2017-00121 azonosító számú, „Humán szolgáltatások fejlesztése települések összefogásával” elnevezésű projekt konzorciumi partnereinek vonatkozásában

**A FEJLESZTENDŐ CÉLCSOPORT EGÉSZSÉGÜGYI SZAKDOLGOZÓK,
SZOCIÁLIS SZFÉRÁBA KAPCSOLÓDÓ DOLGOZÓK, ILLETVE A
POTENCIÁLIS ALKALMAZOTTAK IGÉNYFELMÉRÉSE, A KÉPZÉSI
SZÜKSÉGLET MEGHATÁROZÁSA**

Képzési szükséglet meghatározása

A helyzetfeltáró kutatás és elemzés, valamint a szakmai koncepció az „EFOP-1.5.3-16-2017-00121” azonosítószámú, „Humán szolgáltatások fejlesztése települések összefogásával” elnevezésű pályázat keretében, a Hajdúvitéz Nonprofit Kft. által valósult meg.

A kézirat lezárva: 2020. 05.31.

Szakmai támogatás és koordináció:

Erdei Katalin projekt szakmai vezető, EFOP-1.5.3-16-2017-00121

Kazsuk István ügyvezető, Hajdúvitéz Nonprofit Kft.

Bevezető

Hajdúhadház Város Önkormányzata, mint konzorciumvezető részt vesz az EFOP-1.5.3-16-2017-00121 azonosító számú, „Humánszolgáltatások fejlesztése települések összefogásával” című projekt megvalósításában. Téglás Város Önkormányzata, Létavértes Városi Önkormányzat, Bocskai kert Községi Önkormányzat, Újléta Község Önkormányzata, valamint a Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat konzorciumi partnerekként a térség humán erőforrás kapacitásának fejlesztését, a társadalmi felzárkóztatást támogató szolgáltatások kiszélesítését, a humán közszolgáltatások hozzáférhetőségének növelését célozták meg. A projekt célcsoportja, a hátrányos helyzetű aktív korú lakosság, a fiatalok, illetve az idős korosztály, a helyi közszolgáltatásban dolgozók, továbbá a kisebbséghez tartozók. A pályázati projekt keretében a közreműködő települések helyi esélyegyenlőségi programjaikban az esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetének javítása érdekében tervezett intézkedéseik valósulhatnak meg, kiegészítve, illetve megerősítve az egyéb humán ágazati fejlesztési programok által megfogalmazott célok elérését is. A projekt lehetőséget biztosít a helyi szükségleteken és igényeken alapuló, a helyi közösségek által kialakított, a helyi társadalom fejlődését szolgáló szolgáltatások bevezetésére, fejlesztésére, a közszolgáltatások elérésére.

E projekt keretében kapott megbízást a hajdúhadházi székhelyű Hajdúvíz Nonprofit Kft. az önkormányzati fenntartású intézmények humán erőforrásainak létszámára, képzettségére vonatkozó állapotok rögzítésére, képzési szükségleteinek, ill. a betöltetlen álláshelyek és a hozzá kapcsolódó kompetenciák meghatározására.

A bevont településeken a humán közszolgáltatásban dolgozók és a munkáltatók igényeinek, elvárásainak felkutatása többféle módszertan együttes alkalmazásával történt, egyrészt kérdőíves adatfelvétel készült. Másrészt a kutatáshoz szervesen kapcsolódott a lokális humán közszolgáltatások állapotfelmérése, mely szekunder adatforrások másodelemzésével valósult meg.

A kérdőívek kitöltésére felkértük a projekt megvalósításában résztvevő konzorciumi települések polgármestereit, jegyzőit, közművelődési, családsegítő intézmények vezető munkatársait, továbbá a településeken a humán közszolgáltatásban dolgozókat.

Mindezekre építve foglalmaztunk meg a projektben közreműködő települési önkormányzatok számára szóló javaslatainkat a képzésekre, ill. az önkormányzat fenntartásában működő intézmények dolgozóinak kompetenciafejlesztésére vonatkozóan.

Őszintén reméljük, hogy a háttér tanulmányok és a javaslataink hozzájárulhatnak az alapvető humán közszolgáltatásokhoz kapcsolódó kapacitás és szolgáltatáspaletta, továbbá a sikeres esélykompenzációhoz szükséges szakemberek kompetencia-fejlesztéséhez.

Hajdúhadház, 2020. 05.31.

*Kazsuk István
ügyvezető
Hajdúvitéz Nonprofit Kft.*

Tartalomjegyzék

Képzési szükséglet meghatározása.....	2
Bevezető	4
I. A felmérés.....	8
1. A felmérés célja, alanyai:	8
1.1. Szakmapolitikai, jogi háttér.....	8
1.2. A vizsgálat szükség szerűsége.....	9
1.3. A konzorciumi partnerek igényei.....	10
2. A szakképzési, oktatási igények feltárása.....	10
2.1. A vizsgálat célcsoportjai	11
2.2 A vizsgálat alampódszere és folyamata	11
2.3 Az igényfelmérés szempontrendszerének kialakítása.....	13
2.4 Az igényfelmérés módszereinek, a mintavételi eljárás, az eredményességi és érvényességi kritériumok meghatározása.....	13
2.5 Az igényfelmérés eszközeinek (kérdőívek) véglegesítése	17
2.6 Az igény- és elégedettségmérés elvégzése	17
2.7 A mintacsökkenés és a nem válaszoló csoportok kezelése	17
3. A munkáltatói képzési, oktatási igényfelmérés kérdőíve	18
3.1 A munkaadó azonosítását szolgáló kérdéscsoport.....	18
3.2 A munkaadó jelenlegi foglalkoztatási viszonyait feltáró kérdéscsoport	18
3.3 A munkaadó jövőre vonatkozó oktatási, képzési igényeit feltáró kérdéscsoport	19
4. A munkavállalók képzési, oktatási igényfelmérés kérdőíve	21
4.1 A munkavállaló azonosítását szolgáló kérdéscsoport	21
4.2 A munkavállaló oktatási, képzési igényeit és képzési hajlandóságát feltáró kérdéscsoport	22
5. Általános demográfiai, társadalmi-gazdasági helyzetkép –	22
A konzorciumi települések általános demográfiai jellemzői.....	22
6.1. Hajdúhadház város általános jellemzői	32
7.1. Létavértes város általános jellemzői.....	46
8. Téglás város általános jellemzői.....	56
9. Újléta község általános jellemzői	66
10. A konzorciumi tagok illetékességi területén működő önkormányzat fenntartásában működő humán közszolgáltatások beazonosítása, bemutatása.....	78
10.1. Humán közszolgáltatások Bocskai kert községben.....	78
10.2. Humán közszolgáltatások Hajdúhadház városban	82
10.3. Humán közszolgáltatások Létavértes városában	89
10.4. Humán közszolgáltatások Téglás városában	95

10.5. Humán közszolgáltatások Újléta településen	102
11. Önkormányzati személyzet- és kultúrakontroll	107
11.1. Bocskai kert Község Önkormányzata	107
11.2. Hajdúhadház Város Önkormányzata	110
11.3. Létavértes Városi Önkormányzat	112
11.4. Téglás Város Önkormányzata	114
11.5. Újléta Község Önkormányzata	117
12. Szervezetfejlesztési intézkedések	120
12.1. Helyzetfelmérés:	121
12.1.2. Fejlesztési javaslatok:	123
Szervezeti kapacitás-javaslatok:	124
13. Az emberi erőforrás és szervezeti kultúra elemzése	124
13.1. Bocskai kert Község Önkormányzata	124
13.2. Hajdúhadház Város Önkormányzata	126
13.3. Létavértes Városi Önkormányzat	129
13.4. Téglás Város Önkormányzata	132
13.5. Újléta Község Önkormányzata	134
14. SZERVEZETI KULTÚRA HELYZETÉNEK ELEMZÉSE	135
15. A felmérés eredményeinek bemutatása - Munkavállalói kérdőív kiértékelése településenként	137
15.6. Munkavállalói kérdőívek összesítése	231
16. Önkormányzatokra, polgármesteri hivatalokra vonatkozó kérdőív	250
16.6. A munkáltatói kérdőív összesített elemzése	258
17. Összegzés	259

I. A felmérés

1. A felmérés célja, alanyai:

Napjainkban a képzés, mint stratégiai tényező fontossága olyan egyre inkább elfogadott tény az önkormányzatok körében, mely hozzájárul az önkormányzatok, és általuk fenntartott intézmények humán szolgáltatásfejlődéséhez és versenyképességük növekedéséhez. A dolgozók is tisztában vannak azzal, hogy a képzésbe való befektetés olyan érték, mely jobb munkaerő-piaci pozíciót, nagyobb rugalmasságot és a változásokhoz való jobb alkalmazkodási képességet eredményez.

Ennek ellenére a képzések nem mindig tükrözik az önkormányzati szféra és az aktív személyek igényeit. Mindemellett eltérés lehet a képzésre irányuló kereslet és kínálat között is, nemcsak az adott pillanatban, hanem hosszútávon is. Ennek értelmében olyan eszközökre van szükségünk, melyek lehetővé teszik a képzésben résztvevők igényeinek hatékony megismerését, valamint a jövőbeni kihívások és igények előrejelzését.

A tanulmány egyik fő célja tehát önkormányzatok, az általuk fenntartott intézmények szükségleteinek és igényeinek, a szakképzési és oktatási kínálat és az emberi erőforrás kompetenciájának jobb összehangolása.

A másik kiemelten fontos feladatunk a munkaerő-kínálat igényeinek feltárása, azonban esetükben nemcsak a szükségletek és igények, hanem a jövőbeni kihívások azonosítása végett is, mely által lehetőség nyílik az adott működési területet érintő stratégiai döntéseket illető tanácsadásra.

A projekt átfogó célja:

- az önkormányzatok igényeinek, szükségleteinek és a humántőke közötti összhang mértékének elemzése
- a munkahelyi pozíció, az önkormányzatok követelményeit és a dolgozók kapacitásainak jobb összehangolását segítő eszközök meghatározása

A projekt specifikus céljai :

- a szakképzési és oktatási igények és szükségletek feltárása

1.1. Szakmapolitikai, jogi háttér

Az Európai Unió Európa 2020 Stratégia keretei között rögzíti azokat a célokat, amelyek megvalósítása a régió hosszú távú versenyképességének, dinamikus gazdaság növekedésének megalapozásához, eléréséhez szükséges.

A stratégia keretében kitüntetett helyet és szerepet szántak az oktatás és képzés korszerűsítésének és fejlesztésének, az ehhez szükséges anyagi feltételek, pénzügyi források biztosításának, valamint a kutatási eredmények hasznosításának, a szélesen értelmezett innovációs aktivitás élénkítésének, melyhez a mi tanulmányunk is igazodik.

Egész életen át tartó tanulás keretstratégia céljaihoz kapcsolódik az általunk elkészített tanulmány is, hiszen javaslatainkat megfogalmazva a projekt keretében megvalósuló tevékenységek segíthetik az egész életen át tartó tanuláshoz rendelkezésre álló lehetőségek minőségének, vonzerejének és hozzáférhetőségének javítását, ezáltal hozzájárulhatunk a minőségi oktatás elterjesztéséhez és fenntartásához

1.2. A vizsgálat szükségszerűsége

A programmal kedvezményezett valamennyi település számára szükségesek azok az információk, melyek lehetővé teszik, hogy a szakképzési és oktatási keresletről és kínálatról folyamatosan, naprakész ismeret álljon rendelkezésükre.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a hatékonyság növekedésének és a foglalkoztatás bővülésének egyik akadály az, hogy a munkaerőpiac egyes területein hiány van a szakképzett munkaerőből. A munkaadók elvárásainak megfelelő szakképzett munkaerő hiánya vonatkozik egyrészt az adott gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatott dolgozókra, akik nem vagy csak részben felelnek meg az adott munkakör követelményeinek, ugyanakkor a foglalkoztatás bővítésének egyik legfőbb akadály lehet az is, hogy a szervezethez belépők képzettsége, munkakultúrája és egyéb fontos kompetenciái nem felelnek meg a munkaadók igényeinek.

A képzési igények azonosítása érdekében alapvetően három különböző információforrást használtunk.

Egyrészt a munkavállalók kérdeztük meg, akik közölték milyen képzésre van szükségük a jelenlegi munkájukhoz kapcsolódóan, vagy más, egy bizonyos munka megszerzéséhez szükséges készségeik fejlesztése érdekében .

Másrészről az önkormányzatok képviselőire jogosult személyek kérdőívében beazonosításra kerültek az elvárt végzettségek munkakörökhöz kapcsolódóan, illetve felmértük, mely önkormányzat milyen képzést, tréninget tartana szükségesnek munkavállalóik körében, melyek a betöltetlen álláshelyek az önkormányzatok, polgármesteri hivatalok vonatkozásában.

Harmadrészt az önkormányzatok fenntartásában működő intézmények vezetőit is munkavállalóik meglévő kompetenciájáról kérdeztük, milyen képzést tartana elsődlegesen fontos, milyen területeket érintő fejlesztéseket szeretnének munkavállalóik körében. A képzés és foglalkoztatás területén működő valamennyi résztvevő fő célja az, hogy a szakemberhiánnyal küzdő kulcsfontosságú ágazatokban megfelelő szakmai ismeretekkel rendelkező munkaerő álljon rendelkezésre a munkaadók számára.

1.3. A konzorciumi partnerek igényei

A tanulmány előkészítése és a személyes találkozások alatt körvonalazódott, hogy a konzorciumban részt vevő önkormányzatok milyen egyedi igényeket fogalmaznak meg a vizsgálattal (szakképzési, oktatási igényfelméréssel) szemben.

Az előzetes felmérések alapján elmondható, hogy a programban részt vevő önkormányzatok meglehetősen eltérő követelményrendszert fogalmaztak meg a kérdőíves vizsgálatok tartalmi elemeivel és módszereivel kapcsolatosan, ezáltal a felméréssel kapcsolatos igényeik is jelentős eltéréseket mutattak. A szervezetek sokrétűsége, eltérő hatásköre, személyi és tárgyi feltételrendszere, valamint az ezekből következő lehetőségei tették szükségessé, hogy a kidolgozott igényfelmérő kérdőív széleskörűen és univerzálisan alkalmazható legyen valamennyi kutatásban résztvevő esetében. A kidolgozott kérdőívek és az azok felvételére szolgáló módszerek így első sorban nem statisztikai kutatási célokat szolgálnak (persze nem kizárva ezt a lehetőséget sem), hanem komplex, adott esetben egységes, ugyanakkor mégis modul rendszerű igényfelmérést biztosítanak valamennyi résztvevő számára. A kérdőívek így inkább keretrendszert biztosítanak és alternatívákat kínálnak az igények felmérésére, semmint mindenki számára betartandó előírásokat fogalmaznak meg, biztosítva ezzel is a helyi sajátosságokhoz igazodó adaptálhatóságot.

2. A szakképzési, oktatási igények feltárása

2.1. A vizsgálat célcsoportjai

Egy-egy terület, legyen az földrajzi terület, ágazat vagy ennél is alacsonyabb vizsgálati egység szakképzési szükségletének meghatározásához elengedhetetlen, hogy azonosítsuk azokat a szereplőket, akik igényei relevánsak e kérdés megválaszolásában. A vizsgálatok lefolytatása előtt tehát kiemelt jelentőségű a vizsgálat célcsoportjainak meghatározása. Ez abban a tekintetben is fontos lehet, mivel a célcsoportok kiválasztása számos egyéb vizsgálati körülményt is meghatároznak a későbbiekre vonatkozóan, úgy a mintanagyságot, mint a megkérdezés optimális módszerét, vagy a levont következtetések reprezentatív jellegét, hibahatárait és pontosságát.

A jelenleg tárgyalt módszer abból a feltételezésből indul ki, hogy egy térség, ágazat szakképzési szükségleteit döntéseiben és igényeiben két egymástól független, ugyanakkor egymással szoros kapcsolatban álló munkaerő-piaci szereplő igényei határozzák meg. Az egyik szereplő, a munkaerőpiac keresleti oldalát megtestesítő munkaadók (foglalkoztatók), míg a másik, a kínálati oldalt reprezentáló munkavállalók (foglalkoztatottak, munkanélküliek, munkaerőpiacra belépni szándékozók, stb.) igényei. E két fél szakképzési szükségleteinek illeszkedése, összhangja - és természetesen még sok egyéb más tényező kedvező együttállása - határozzák meg a térség munkaerő-piaci folyamatait, esetleges a hiány-, vagy túlkínálatos szakmák kialakulását. Ahhoz, hogy ez az összhang meglegyen, illetve a kereslet és a kínálat egyensúlyi állapotba kerülhessen tudatos cselekvésekre, de mindenképpen az említett célcsoportok igényeinek pontos ismeretére van szükség.

A módszertanban körülírt igényfelmérés tehát így két területre koncentrál. Egyrészt a munkaadók szakképzett munkaerőre vonatkozó igényeinek, másrészt a munkavállalók képzési igényeinek, szándékainak feltárására tesz módszertani javaslatokat. E két vizsgálat eredményeinek összevetéséből már következtetések vonhatók le a szükséges képzési, szakképzési, oktatási irányokra vonatkozóan is, de az esetleges eltérések mélyebb strukturális problémák kimutatására is jelzéseket tehetnek.

2.2 A vizsgálat alapmódszere és folyamata

Mint az már a korábbiakban is említésre került, jelen igényfelméréssel egyfajta keretrendszert kívántunk meghatározni, melyből eltérő részletességű és tartalmú, egyedi

igényeket és lehetőségeket is figyelembe vevő kérdéssor és eredmény-mutató rendszer állítható elő. A mellékelt kérdőívek, melyeket résztvevőkkel kitöltettünk a lehető legbővebb tartalmúak, a megválaszolatlan kérdések jellegéből következtetést tudunk levonni arról is, hogy a kedvezményezett települések területeket és kérdéseket érzik saját vizsgálatuk szempontjából hangsúlyosnak, relevánsnak a minta szempontjából.

Mindezek figyelembevételével a konkrét igényfelmérés folyamata a következő lépésekből állt:

1. Az igényfelmérés szempontrendszerének kialakítása
2. Az igényfelmérés módszereinek, a mintavételi eljárás, az eredményességi és érvényességi kritériumok meghatározása
3. Az igényfelmérés mintavételi gyakoriságának meghatározása, a mérés munkatervének összeállítása.
4. Az igényfelmérés eszközeinek (kérdőívek) véglegesítése
5. Az igény- és elégedettségmérés elvégzése
6. A mintacsökkenés és a nem válaszoló csoportok kezelése
7. Adatrögzítés, -feldolgozás, az eredmények írásos összegzése és közzététel

2.3 Az igényfelmérés szempontrendszerének kialakítása

A képzési oktatási igényfelmérés kiindulópontja, hogy a kérdező szempontjából fontos felmérési célok és területek meghatározásra kerüljenek. Ennek során meghatároztuk, hogy az önkormányzatok mely partnereiktől szeretnék az oktatási, képzési keresleti információkat megtudni. A megkérdezendők körének pontos meghatározása és vizsgálati szempontokhoz rendelése rendkívül fontos kiindulópont, ennek elmulasztása igen sok felesleges munkát jelenthet.

Amennyiben ennek végiggondolása elmarad, előfordulhat, hogy a felmérés során túl sok mindent kérdezőnk meg, esetleg olyan szervezetektől, vagy személyektől is, akik nem kompetensek az adott kérdések megválaszolásában, vagy olyan kérdéseket nem teszünk fel (hagyunk ki a kérdőívről), amelyek a felmérés eredményességéhez nélkülözhetetlenek lennének. Azt is végig kellett gondolnunk rögtön az elején, hogy mit kezdünk majd a kapott információkkal. Előfordulhat az is, amennyiben a kérdőív kérdései nem specifikusan a konkrét szakképzési, oktatási igényhez kerülnek leszűkítésre, hogy olyan adatok kerülnek a birtokunkba, amelyekkel soha, semmit nem fogunk kezdeni. A túlzottan hosszú kérdőív ugyanakkor elrettentheti a kérdeztet, ezzel is csökkentve a válaszadási hajlandóságot.

2.4 Az igényfelmérés módszereinek, a mintavételi eljárás, az eredményességi és érvényességi kritériumok meghatározása

Az alkalmazandó módszer(ek) meghatározása során figyelmet kellett fordítani a megkérdezendő kör jellemzőire, a megkérdezés, visszajelzés gyűjtés lehetőségeire és nem utolsósorban a rendelkezésre álló személyi és tárgyi erőforrásokra. A megfelelő módszer és eszköz választása függhet a megkérdezendők körének számosságától, elérhetőségétől, a kérdezővel való kapcsolattartás gyakoriságától stb. A konzorciumi tagok e tekintetben is meglehetősen sokrétű válaszokat adtak, hogy melyek számukra a legmegfelelőbb kérdőív-felvételi eszközök, módszerek.

A véglegesített kérdőívek információi a következő csatornákon szerezhetők be:

- személyes találkozó (kérdezőbiztos):
- postai megkeresés:

A kérdőíves megkeresések leggyakoribb módja. A kérdőív az igényfelmérő kontrollja nélkül, önkitaltató módszerrel kerül felvételre, ebből következően az előző módszernél jóval nagyobb

kitöltési hibalehetőséget hordoz magában (esetleges félreértelmezések).

Tapasztalatok alapján az is elmondható, hogy ez a megkérdezési csatorna az egyik legalacsonyabb válaszadási arányt szokta eredményezni, nem ritka az ismételt megkeresés szükségessége. A válaszok költségeinek átvállalása, válaszboríték biztosításával általában emeli a válaszadási arányokat, ezzel egyidejűleg emeli az igényfelmérés költségeit. A felvétel során tetszőleges hosszúságú és részletességű kérdőívek felvehetők, mivel a kérdőívek értelmezésére, a válaszok átgondolására és a kitöltésre kellő idő áll rendelkezésre. Ugyanakkor minden esetben rögzíteni szükséges, hogy milyen határidőig várjuk a válaszokat, annak érdekében, hogy a válaszadási arányok jól nyomon-követhetők legyenek a vizsgálat teljes folyamatában. A kérdőív részletessége határozza meg a rendelkezésre bocsátott válaszadási időt, azonban ennek nem szabad túl hosszúra nyúlnia, mivel a kitöltés esetleg feledésbe merül a megkérdezettnél.

- Internetes kérdőívrögzítés

A véglegesített kérdőív kérdései rögzíthetők Internetes Web-felületen is, biztosítva ezzel e korszerű információs csatorna alkalmazását. Azt azonban szem előtt kellett tartani, hogy a megkérdezett csoport milyen arányban rendelkezik Internet hozzáféréssel, vagy Web-eléréssel, mivel ez alapfeltétele e felvételi csatorna alkalmazásának. Előnye továbbá, hogy tetszőleges bonyolultságú kérdőívek felvehetők, illetve kidolgozható a kérdések tartalmát kifejtő segítségnyújtás is (HELPDESK). Folyamatosra tervezett vizsgálatok esetében e csatorna kialakítása feltétlenül indokolt, mellyel az önkitöltés, adatrögzítés és az automatikus, folyamatos eredményértékelés biztosítható. E csatorna alkalmazása esetén gondoskodni kell a célcsoportok tájékoztatásáról és felhívásáról a vizsgálatba való részvételre.

elektronikus levélben való kiküldés

A felvétel körülményei és sajátosságai megegyeznek a postai kiküldéssel, azonban a kapcsolattartás jóval közvetlenebb és a költségek is számottevően kedvezőbbek. Megspórolható a kérdőívek papír alapú sokszorosításából, ki-, illetve visszaküldéséből eredő költségek, valamint a kérdőív kitöltésével kapcsolatosan felmerülő kérdések is egyszerűbben és gyorsabban megválaszolhatók. Az Internetes kérdőívrögzítés esetén az elektronikus levélben való megkeresés alkalmas a felhívás megtételére és a Web-es elérhetőség elektronikus megküldésére.

Telefon

Talán a legköltségesebb adatfelvételi csatorna, kizárólag rövid, néhány kérdésre szűkített kérdőív esetén alkalmazható. A jelenlegi képzési, oktatási igények felmérésénél egyáltalán nem ajánlott megkérdezési módszer.

Természetesen a véglegesre összeállított kérdőív bonyolultsága is meghatározta, melyik adatfelvételi csatorna és mód kerüljön alkalmazásra. Ennek tükrében a papír alapú kérdőívek kitöltését tartottuk a legmegfelelőbbnek. Ebben segítségünkre volt minden településen a pályázatban dolgozó egy-egy szakmai megvalósító, úgy mint hátrányos helyzetű csoportok koordinátora, és a közösség szervezők.

A használandó adatfelvételi csatornák eldöntése után pontosítanunk kellett a megkérdezendők körét, valamint azt, hogy milyen válaszadási arány esetében tartjuk elfogadhatónak, érvényesnek vizsgálatunkat. Ez talán a későbbi alkalmazhatóság és az eredmények értékelhetőségének legfontosabb kérdése. Ebben a fázisban került deklarálásra, hogy a megszerzett információkból levonható következtetéseket milyen korlátozó és szűkítő tényezők akadályozzák, az eredmények mennyire fogadhatók el általánosként, illetve az oktatás, képzés minőségi igényei mennyire reprezentálják a teljes megkérdezetti kör szükségleteit.

Ha mintavétellel és nem teljeskörűen dolgozunk, mintánk esetleges válaszhány miatti csökkenése további problémákat és értelmezési nehézségeket vethet fel, hiszen így elveszíthetjük a képzési, oktatási igények teljes sokaságra érvényes reprezentativitását, mivel egyes igénytípusok többségbe kerülhetnek másokkal szemben. Amennyiben a vizsgálat érvényességét a minta nagyságához kötjük abban az esetben már a vizsgálat megkezdésekor jó, ha rendelkezünk tartalék mintaelemekkel (további megkérdezhető partnerekkel).

A mintavétel során számos további körülmény figyelembevétele elengedhetetlen. Azt a csoportot, amelyről az igényfelmérés során meg akarunk állapítani valamit, alapsokaságnak nevezzük. (Attól függően, hogy mely csoportokat akarjuk vizsgálni, alapsokaságnak tekinthetjük egy térség, egy ágazat, egy foglalkoztatotti létszámkategória munkaadóit és ezek tetszőlegesen kombinált csoportjait, vagy a kínálati oldalon a foglalkoztatottak, álláskeresőket, munkanélküliek csoportjait is.) A példák is mutatják, hogy vannak olyan esetek, amikor a teljes alapsokaság igénye mérhető. Vizsgálataink szempontjából ez lenne az optimális, a legtöbb esetben azonban a minket érdeklő alapsokaságot - nagy számuk miatt - nem tudjuk teljes egészében megvizsgálni, ezért olyan mintát kell választanunk, amely jól képviseli (reprezentálja) az általunk vizsgálni kívánt csoportot. Ehhez tudnunk kell, hogy a vizsgálni kívánt keresleti és kínálati csoportok milyen főbb tulajdonságokkal rendelkeznek (foglalkoztatási szokások, jellemző létszámnagyság, illetve a másik oldalon iskolai végzettség, munkavállalási, képzési szokások, hajlandóság, stb.)

Egy mintából akkor vonhatunk le a vizsgált alapsokaságra vonatkozóan használható következtetéseket, ha a minta ezen állandó jellemzők alapján készített összetétele lényegében megegyezik a vizsgált alapsokaságéval, tehát képviseli, reprezentálja azt.

Ugyanakkor nem szükséges, hogy a minta minden tekintetben reprezentatív legyen, a reprezentativitásnak elegendő csupán a meghatározott alapsokaságra és a konkrét igényfelmérési szempontok vizsgálatához fontos jellemzőkre korlátozódnia (vagy csak terület, vagy konkrét ágazat, vagy vállalatnagyság, esetleg egy-egy feltételezett képzési szakirány, stb.).

Összefoglalva a mintakészítés tehát nagyon aprólékos és precíz munkát igényel, és jól megalapozottnak kell lennie, mivel az adatok feldolgozása és a kapott eredmények megbízhatósága nagyban ezen múlik.

A reprezentativitás és az érvényesség vizsgálhatóságának biztosításán kívül szükségünk volt az eredményesség kritériumainak meghatározására is. Esetenként mégis célszerűnek tűnik a lehetséges válaszok előzetes csoportosítása tartalmi szempontjaink alapján. Konkrét példaként tudjuk, hogy az oktatási, képzési igények csak abban az esetben elégíthetők ki optimálisan, ha megfelelő létszámú igény fogalmazódik meg egy-egy szakterület, vagy képzési minőségi ismérv irányában (pl. a képzés elindításához szükséges minimális létszám, speciális szakmai kompetenciák). Ebben az esetben a vizsgálat eredményességi korlátja az egy szakképzési oktatási igény irányába mutató gyakoriság száma lehet, mivel ez alatt a szám alatt az igények nem elégíthetők ki gazdaságosan, vagy a rendelkezésre álló eszközrendszerrel.

A későbbi elemzésünk összehasonlító eredményei megváltoztathatják természetesen az eredményességről alkotott nézeteinket. Lehet például, hogy a munkaadók igényei, a felmérés alapján preferálnak egy-egy szakterületet és hiányosként definiálják azokat, de nekünk más forrásokból (akár intézményi adatgyűjtésekből) tudomásunk van arról, hogy abban a szakmában sok a szabad munkaerő-kapacitás. Ebben az esetben érdekes lehet azt megvizsgálni, mi az oka, hogy a kereslet és kínálat nem talál egymásra (pl. a foglalkoztatás egyéb körülményei: bér, munkakörülmények, kompetenciák, stb.). Az eredményességi kritériumok előzetes meghatározása ugyanakkor mégis rendkívül fontos, mivel nem engedi, hogy figyelmünk elterelődjék a számunkra előzetesen fontosnak tartott kérdésekről, esetleg elveszünk a kevésbé lényeges adatok sokaságában, de mindenképpen segítenek a kapott válaszok alapján a pontos képzési igények meghatározásában.

2.5 Az igényfelmérés eszközeinek (kérdőívek) véglegesítése

A kérdőív kérdéseinek véglegesítésekor azt is el kellett döntenünk, hogy milyen mérőeszközt kívánunk a feldolgozás során alkalmazni. A módszerek kiválasztásában két alapvető tényezőre kell figyelni: csak az igények tartalmát akarjuk-e megismerni, vagy a megkérdezett körben az adott igényt megfogalmazók számszerű arányára, a vélemények súlyára is kíváncsiak vagyunk.

Amennyiben elegendő az igények egyszerű feltárása, akkor kvalitatív módszereket alkalmazhatunk, ha szükségünk van az adott igényt megfogalmazók teljes sokaságon belüli arányára is, kvantitatív módszereket kell alkalmaznunk. A mellékletben szereplő alapkérdőívek mindkét módszer szerinti kérdőív összeállítását és kiértékelését lehetővé tették.

2.6 Az igény- és elégedettségmérés elvégzése

A kérdőív véglegesítését és a különböző felvételi csatornáknak megfelelő sokszorosítását, követően kerülhetett sor a konkrét igényfelmérés lebonyolítására. Folyamatosan nyomon kellett követni a vizsgálat alakulását, különösen a válaszadási hajlandóságra és a válaszadási arányokra. Amennyiben nem a meghatározott ütemtervnek megfelelően alakult volna a vizsgálat, azonnal be kellett volna avatkozni az adatfelvétel folyamatába. A válaszadási hajlandósággal voltak problémák több településen, úgy ki kellett vizsgálni annak okait és intézkedni kellett a problémák megszüntetéséről. Ebben az esetben a kitöltést szüneteltettük, és személyesen egyeztettünk annak az intézménynek a vezetőivel, dolgozóival, ahol problémába ütközött a kérdőívek kitöltése. Az adatfelvételkor is - különösen a személyes adatokat tartalmazó kérdéssoroknál - ügyelni kellett az adatok védelmére és bizalmas kezelésére is.

2.7 A mintacsökkenés és a nem válaszoló csoportok kezelése

A felmérések elvégzése után első feladatunk volt a felmérés érvényességének megállapítása. A korábban felállított érvényességi kritériumok - melyek a minta alapsokaságnak megfelelő jellemzőit tartalmazzák - alapján megállapítható volt, hogy nem torzult a válaszadók szerkezete az alapsokaság szerkezetéhez képest.

3. A munkáltatói képzési, oktatási igényfelmérés kérdőíve

A kérdőív a munkaadói képzési, oktatási igények meghatározását szolgálja. A kérdőív kérdéseinek véglegesítésénél kodifikált, több-választós kérdések alkalmazására került sor. A kódolt kérdések lehetővé tették, egyszerismind egyszerűsítették is a kérdések feldolgozását, a gyakoriságok meghatározását. Lehetőségek szerint kerülni kellett, de legalább is minimálisra kellett szorítani a kifejtős, egyedi válaszokat lehetővé tevő kérdések feltételét, mivel ezek statisztikai összesítése meglehetősen nehézkes, ha egyáltalán lehetséges.

A kérdőív elkészítése során különös figyelmet fordítottunk a világos és egyértelmű kérdések megfogalmazására, kerültük a többszörösen elágazó és egymásra hivatkozó kérdéscsoportok összeállítását.

A munkaadói kérdőív tartalmilag három fejezetre tagozódik:

1. A munkaadó azonosítását szolgáló kérdéscsoport
2. A munkaadó jelenlegi foglalkoztatási viszonyait feltáró kérdéscsoport
3. A munkaadó jövőre vonatkozó oktatási, képzési igényeit feltáró kérdéscsoport

3.1 A munkaadó azonosítását szolgáló kérdéscsoport

A kérdőív első részében a munkaadó azonosító adatait kellett szerepeltetni. Ennek azért van különös jelentősége, mert a későbbi kérdésekből azonosítható oktatási, képzési igények pontosítására, esetlegesen azok kielégítése csak a munkaadóval való ismételt kapcsolatfelvétellel valósulhat meg. A munkaadó létszámnagysága, gazdálkodási formája, tevékenységének ágazati besorolása az igények e szempontok szerinti csoportosítását, a kérdőívek ismérvek szerinti összesítését, vagyis a vizsgálat kvantitatív feldolgozását szolgálták.

3.2 A munkaadó jelenlegi foglalkoztatási viszonyait feltáró kérdéscsoport

A kérdéscsoport második blokkjában a munkaadó irányított kérdések segítségével a

jelenlegi foglalkoztatási szerkezetét, szokásait, esetlegesen foglalkoztathatósági problémáit mutatja be. Ennek egyrészt azért van különös jelentősége, mert a későbbiekben, esetlegesen megfogalmazásra kerülő igények kielégítése jobban illeszthető a munkaadó foglalkoztatási profiljába, másrészt viszont ezek az ismeretek alapját képezhetik egy-egy munkaviszonyban állókat érintő képzési programnak, melyek a hiánykompetenciák bővítését célozzák. A munkaadó, foglalkoztató munkaerő-piaci státusza (esetlegesen bővülő-szűkülő foglalkoztatotti létszáma), munkavállalóinak összetételviszonyai, kvalitásai (iskolai végzettség, szakképzettség szerinti összetétele) rávilágítanak az akár még látens, vagy a munkaadó által meg sem fogalmazott oktatási, képzési igényekre. Fontos továbbá annak ismerete, hogy milyen a szervezet hozzáállása a humán erőforrás mennyiségi és minőségi ismérveinek bővítéséhez, mivel ez a későbbi együttműködés alapját jelentheti.

A kérdések megválaszolásával és feldolgozásával megismerhetők a munkaadók szakképzési igény-palettája, melyből az egyes szakmák kulcskompetenciái, azok megléte, vagy hiánya is feltérképezhető. E kérdésekből a szakemberek felismerhetik az egyes ágazatok hiányszakmáit, a munkaadók által preferált munkaerő-felvételi csatornákat és az esetleges egyéb, a foglalkoztatás bővítését akadályozó tényezőket is.

A munkaadók szakképzési szerkezetére vonatkozó kérdéseinek feldolgozása és adatbázisban való rögzítése fontos információt jelenthet a képzéseket befejezők és az állást kereső, szakképzettséggel rendelkezők kijánlása során. A kérdező szervezetek így ismereteket szerezhetnek arról, hogy egy-egy szakképzettséggel rendelkező munkavállalónak hol érdemes „kopogtatnia”, még abban az esetben is, ha a munkaadónak, jelzései alapján nincsenek is az adott pillanatban konkrét, bejelentett munkaerő-igényei.

Statisztikai szempontból az ágazati, vagy éppen foglalkoztatotti-létszám kategória szűrők alkalmazásával, csoportosításával meghatározhatók az ágazatok jellemző szakképzettségei, szükséges munkavállalói kvalitásai, de még az ágazat adott pillanatban vett foglalkoztathatósági potenciálja és ezek kilátásai is.

3.3 A munkaadó jövőre vonatkozó oktatási, képzési igényeit feltáró kérdéscsoport

A kérdőív talán legfontosabb kérdéscsoportja a harmadik blokkban található. Ebben a jövőre vonatkozó szakképzési igények felmérése történik meg, illetve a munkaadó igényeinek megfelelő kulcskompetenciák kialakításában és képzésében való

közreműködést mértük fel. A kérdések megválaszolásával, feldolgozásával és összesítésével megtudható a jövőben szükséges szakképzettségek, a foglalkoztathatóság szempontjából releváns munkavállalói kompetenciák, illetve a munkaerő-toborzás, kiválasztás tervezett csatornái, illetve a korábbi tapasztalatokra épített problémái. A munkaadótól e kérdésblokkban megszerzett információk ugyanakkor külön is hangsúlyozottan egyoldalúak, tehát „csak” a munkaadói szubjektív értékítélet tartalmazza. Ezeket az információkat mindenképpen kontrollálni szükséges más csatornákból származó információkkal. Amennyiben egyes szakképzettségek azonosítható hiányszakmaként jelennek meg, azokat valamennyi foglalkoztathatósági körülmény egyidejű figyelembevételével kell minősíteni (bér, munkakörülmények, stb.). Ezt azonban egyszerű kérdőívek segítségével nem lehet pontosan felmérni, ehhez mélyrehatóbb vizsgálat lefolytatása, de mindenképpen egyéb adatforrások használata szükséges. Ezért van jelentősége a munkaadó azonosíthatóságára, mivel így a fent említett körülmények, a konkrét munkaadó esetében már vizsgálhatók egyéb módszerek segítségével.

A kérdéscsoport kapcsán fontosnak véljük, a munkaadó szakképzésben való részvételének kérdéseit is. Ezekkel feltárhatók a munkaadói oktatási, képzési igényekhez kapcsolódó szakképzésben való részvétel igénye és szándéka is. Az ezekre a kérdésekre igennek válaszoló munkaadók, esetleg potenciális képzési helyek szakmai igényei feltétlenül preferálandók, hiszen ezzel valóban közelebb kerülhetünk a munkaerő-piaci igények adekvát kielégítéséhez

4. A munkavállalók képzési, oktatási igényfelmérés kérdőíve

A kérdőív a munkavállalói képzési, oktatási igények meghatározását szolgálja. Hasonlóan a munkaadói kérdőívhez a kérdőív kérdéseinek véglegesítésénél, bővítésénél célszerűnek tartottuk kodifikált, több-választós kérdések alkalmazását. Itt is minimalizáltuk a kifejtős, egyedi válaszokat lehetővé tevő kérdések feltételét.

A kérdőív elkészítése során különös figyelmet fordítottunk a világos és egyértelmű kérdések megfogalmazására. A munkavállalói kérdőív esetében azonban nem elkerülhető teljes mértékben az egymásra hivatkozó kérdések, mivel egy adott kérdésre adott válasz befolyásolja azt, hogy az azt követő kérdésekre válaszolni kell -e egyáltalán.

Különös figyelmet fordítottunk a kérdőív logikai felépítésére. Egy kérdéscsoport esetében fordul elő egy korábbi kérdésre való visszahivatkozás. Az érintett kérdéscsoportot a kérdőív végén helyeztük el, valamint egyértelműen jeleztük, hogy e kérdéscsoportba tartozó kérdéseket kizárólag mely korábbi kérdésre adott igen" válasz esetén kell megválaszolni.

A munkaadói kérdőív tartalmilag két fejezetre tagozódik:

- A munkavállaló azonosítását szolgáló kérdéscsoport
- A munkavállaló oktatási, képzési igényeit és képzési hajlandóságát feltáró kérdéscsoport

4.1 A munkavállaló azonosítását szolgáló kérdéscsoport

A kérdőív első részében a munkavállaló azonosító adatait kell szerepeltetni. A kérdőívek feldolgozása, a képzési igények és képzési hajlandóságok elemzése - hasonlóan a munkaadók esetében - az e pontban megadott szempontok szerinti csoportosításban végezhető el. A képzési igény elemzését célszerű elvégezni többek között a jelenlegi munkaerő-piaci státusz, a nem, kor, illetve az iskolai végzettség alapján is. A munkavállaló pontos adatainak, elérhetőségének bekérése azért lényeges, mert a későbbiekben megküldhető számukra a képzési lehetőségekről szóló tájékoztató.

4.2 A munkavállaló oktatási, képzési igényeit és képzési hajlandóságát feltáró kérdéscsoport

A kérdéscsoport második blokkjában a munkavállaló képzési igényére és esetleges képzési hajlandóságára vonatkozó kérdések találhatóak. A kérdőív ezen blokkja kitölthető mind a munkaviszonyban álló, mind a munkát kereső egyén által is a későbbiekben. (Így reméljük, a kedvezményezett önkormányzatok számára a jövőre nézve is segítséget nyújthat a kérdőívek használata.) A képzési igény, illetve a képzési hajlandóság is a munkahely megszerzése, illetve a munkahely megőrzése érdekében való tanulás kapcsán került felmérésre.

Fontos annak ismerete, hogy az egyén oldaláról - saját meglátása szerint - vannak -e hiányosságok szakmai ismeretek, készségek, képességek vonatkozásban, melyek megnehezítik a megfelelő munkahely megszerzését vagy annak megtartását. Az esetleges hiányosságokat két csoportba osztályoztuk, az elsőben a szakmai ismereteket jelöltük meg, a másodikban pedig a munkavégzéshez szükséges kompetenciákat soroltuk fel. Mind a szakmai ismeretek, mind a kulcskompetenciák esetében megjelöltünk több választási lehetőséget, illetve lehetőség van a felsoroltaktól eltérő ismeretek/kompetenciák megjelölésére is.

A következő csoportban a tanulási hajlandóságra vonatkozó kérdések találhatóak. Rendkívül fontos megismerni, hogy az egyén az általa esetlegesen meghatározott ismeretek/kompetenciák hiányában vállalna -e képzésben való részvételt, és ha igen, mely feltételekkel.

Az egyén azonosítása azért is fontos, mert a későbbiekben a válaszai függvényében megfelelő tanácsot kaphat a tanulással kapcsolatban, egyéni tanácsadás keretében a képzési lehetőségek közül a részére leginkább megfelelő választhatja ki.

5. Általános demográfiai, társadalmi-gazdasági helyzetkép – A konzorciumi települések általános demográfiai jellemzői

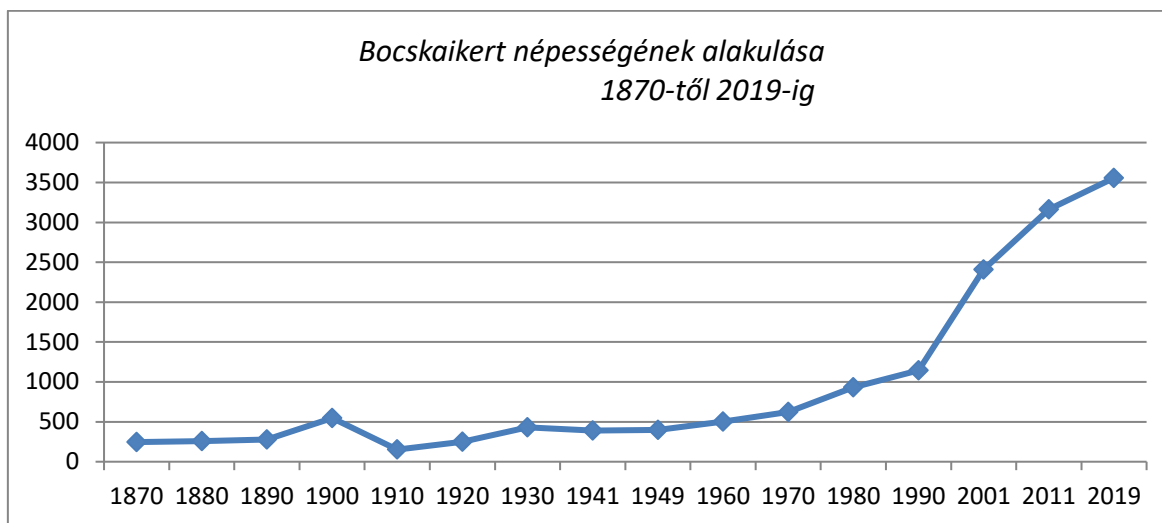
5.1. Bocskaikert község általános jellemzői

Bocskaikert község a Dél-Nyírség északi peremén Hajdú-Bihar megyében, Debrecentől 15 km-re található, a településen a 4-es számú főútvonal és a Budapest-Záhony vasútvonal halad keresztül. Bocskaikert község a Hajdúhadházi Járáshoz tartozó település. A község az egyik

legkisebb területű és lélekszámú Hajdú-Bihar megyében. A település 1993-ig Hajdúhadház külterülete volt, mely igen lassú ütemben fejlődött. A rendszerváltás hatására merült fel a Hajdúhadháztól való leválás gondolata, mely az 1993-as népszavazás eredményeként valósult meg. 1993. október 15-én önálló községgé vált. A település önállósá válását követően látványos infrastrukturális fejlődés figyelhető meg. Bocskaikert belterülete és Rákóczi-kert elnevezésű külterületi része közüzemi ivóvízhálózattal rendelkezik. A közüzemi szennyvízcsatorna-hálózata a belterületen kb. 95%-os, a külterületen még nem került kiépítésre. 1991-ben kezdődött a vezetékes gázhálózat építése a belterületen. Napjainkban a gázhálózatra való rácsatlakozás 96 %-os, az új házak építésével folyamatosnak mondható. A külterületen még nem került kiépítésre a gázszolgáltatás. A telefonhálózat építésébe Bocskaikert 1990-ben kapcsolódott be. A belterületen teljes körű az ellátottság.

5.2. Bocskaikert demográfiai helyzete

Bocskaikert utolsó becslött népessége 3557 fő (2019-ben). Népsűrűsége 326 fő/km², lakások száma 1282, népességet figyelembe véve ez 2,8 fő/lakás. Bocskaikert területe 1090 hektár.



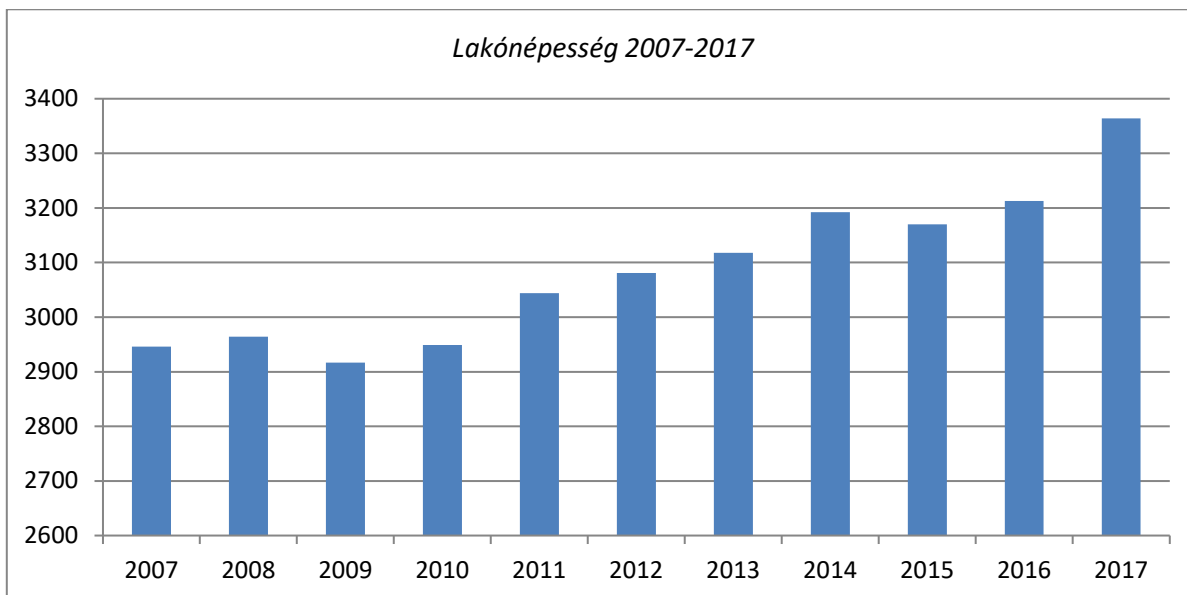
Forrás: www.nepesseg.com/hajdu-bihar/bocskaikert

Lakónépesség száma az év végén

	Lakónépesség
2007 (fő)	2946 fő
2008 (fő)	2964 fő
Lakónépesség számának változása (%)	100,61 %
2009 (fő)	2917 fő
Lakónépesség számának változása (%)	101,61 %

2010 (fő)	2949 fő
Lakónépesség számának változása (%)	101,09 %
2011 (fő)	3044 fő
Lakónépesség számának változása (%)	106,54 %
2012 (fő)	3081 fő
Lakónépesség számának változása (%)	101,21 %
2013 (fő)	3118 fő
Lakónépesség számának változása (%)	101,20 %
2014 (fő)	3192 fő
Lakónépesség számának változása (%)	102,37 %
2015 (fő)	3170 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,31 %
2016 (fő)	3213 fő
Lakónépesség számának változása (%)	101,36 %
2017 (fő)	3364 fő
Lakónépesség számának változása (%)	104,69 %

Forrás: TeIR KSH-TSTAR



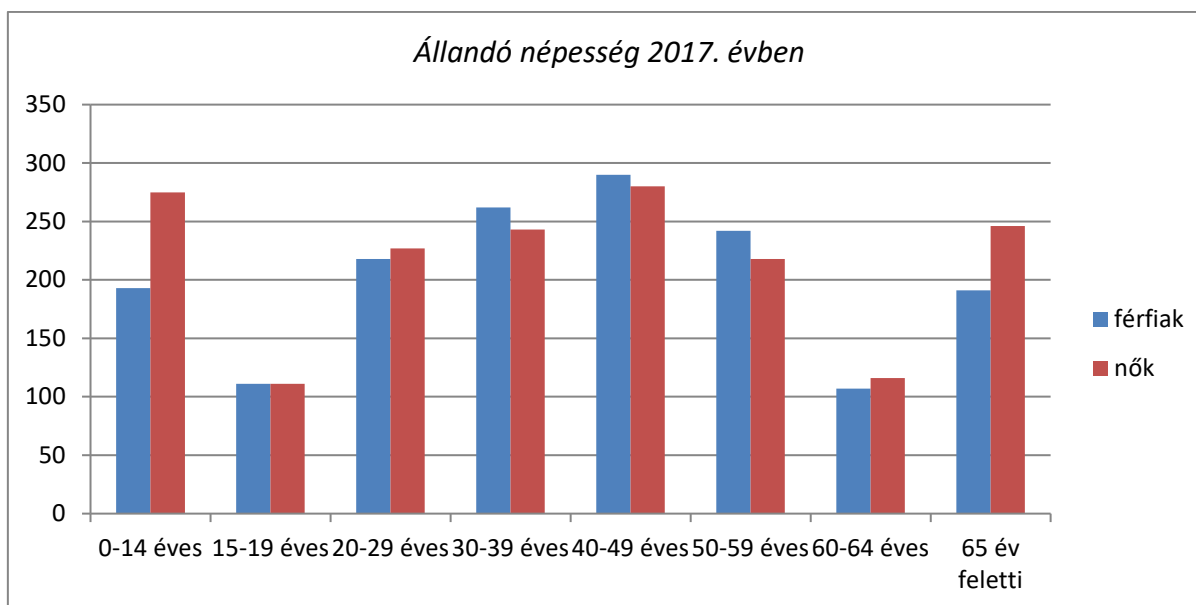
A népesség növekedése Bocskai kertben köszönhető egyrészt annak, hogy a születések száma magasabb a halálozások számától. A születés számon túl a település gyarapodását eredményezi a településre történő beköltözések magas aránya is. Ezen adatokat az alábbi táblázatok tartalmazzák. Debrecen város közelsége, a környező erdőség, a jó levegő, a település kerteségi jellege vonzó a fiatal házaspárok, illetve a nagyváros zsúfoltságát, a lakótelepi bezártságot

elhagyni szándékozó családok számára. Így a település lakásállománya a népesség számával együtt nő.

Állandó népesség 2017. évben

Korcsoport	Fő			Az állandó népességből a megfelelő korcsoportú nők és férfiak aránya (%)	
	Nők	Férfiak	Összesen	Nők	Férfiak
Állandó népesség száma	1718	1714	3432	50,06%	49,94%
0-14 éves	275	293	568	8,01%	8,54%
15-17 éves	64	72	136	1,86%	2,10%
18 éves	18	20	38	0,52%	0,58%
19 éves	29	19	48	0,84%	0,55%
20-29 éves	227	218	445	6,61%	6,35%
30-39 éves	243	262	505	7,08%	7,63%
40-49 éves	280	290	570	8,16%	8,45%
50-59 éves	218	242	460	6,35%	7,05%
60-64 éves	116	107	223	3,38%	3,12%
65 év feletti	246	191	437	7,17%	5,57%

Forrás: TeIR, KSH-TSTAR

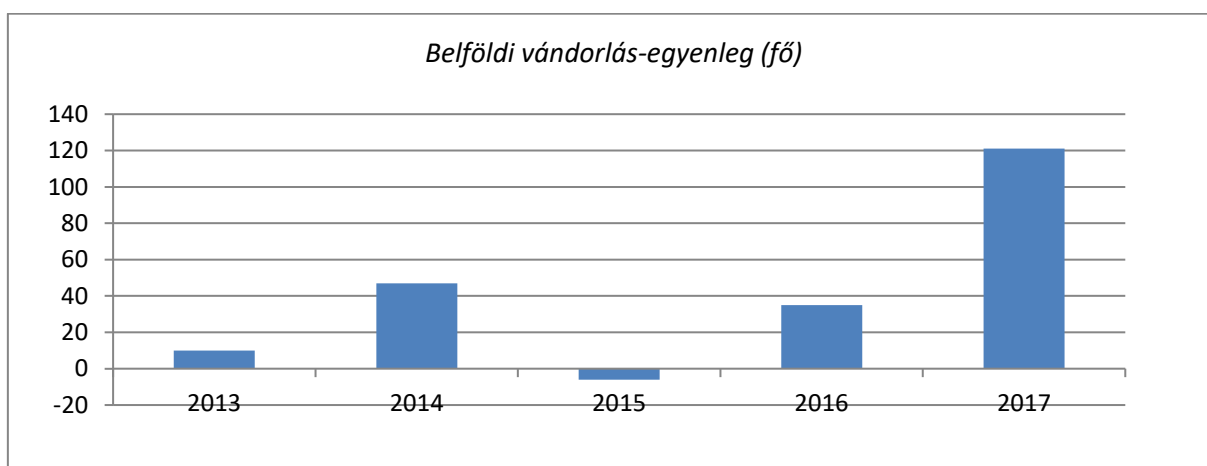


Az állandó népesség adatait vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a 0-14 és a 65 év feletti korosztályban a nők száma jelentősen megelőzi a férfiak számát.

Belföldi vándorlás

Év	Állandó jellegű odavándorlás	Elvándorlás	Egyenleg
2013	109	99	10
2014	147	100	47
2015	123	129	-6
2016	164	129	35
2017	241	120	121

Forrás: TeIR, KSH-TSTAR

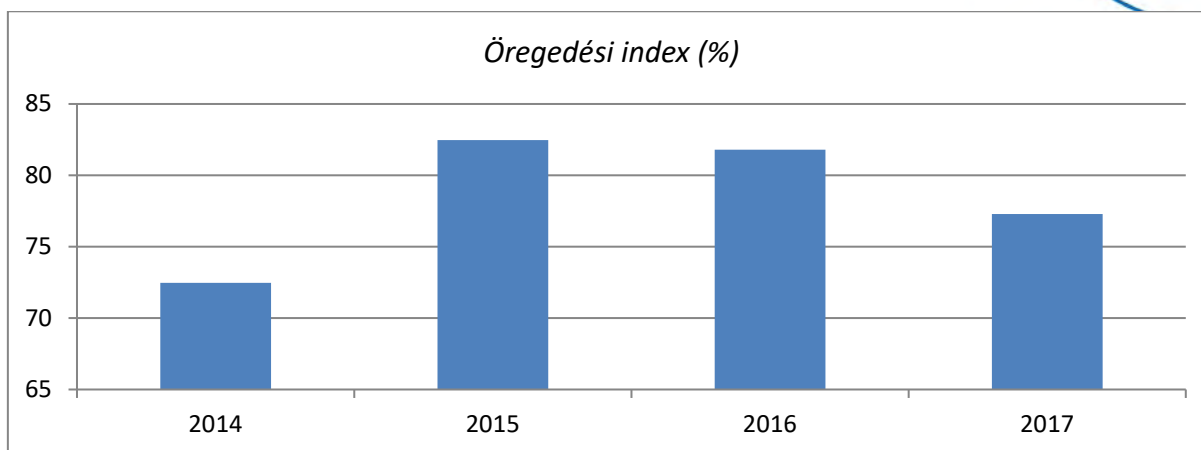


A belföldi vándorlási egyenleg pozitív, bár elvándorlások adódnak. Jellemzően Debrecenből a megyeszékhelyről költöznek Bocskai kertbe. Az alábbi táblázat adatai szerint a község nem előregedő település, bár a 65 év feletti állandó lakosok száma évről évre növekszik, de a fiatal és munkaképes korú népesség száma nem csökkent számottevően.

Öregedési index

Év	65 év feletti állandó lakosok száma (fő)	0-14 év közötti állandó lakosok száma (fő)	Öregedési index (%)
2014	416	574	72,47
2015	452	548	82,48
2016	454	555	81,80
2017	463	599	77,29

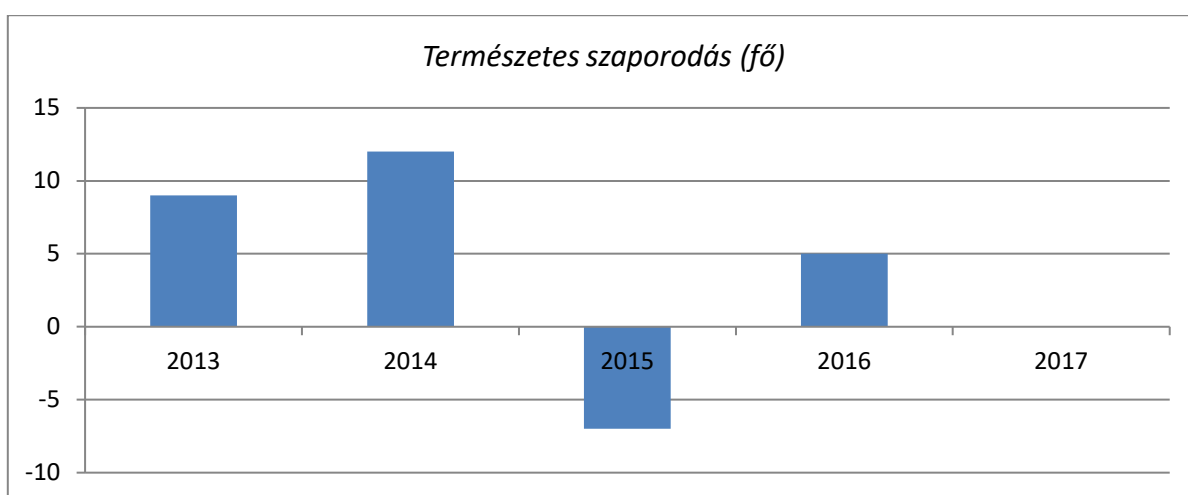
Forrás: TeIR KSH-TSTAR



Természetes szaporodás

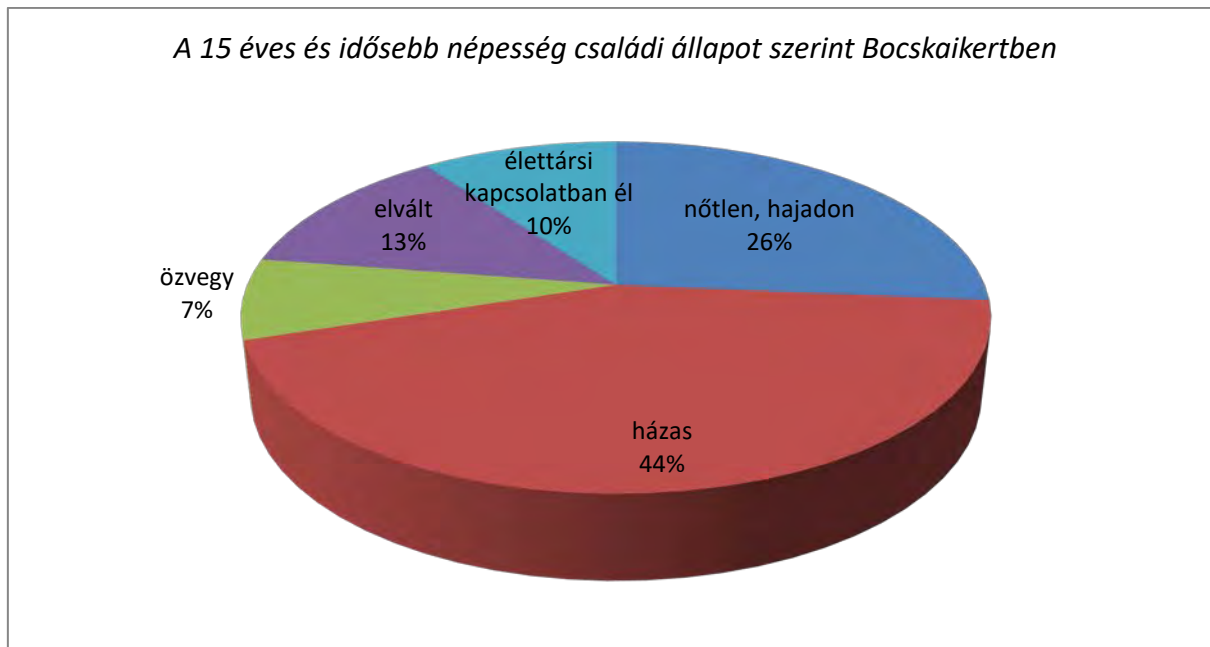
Év	Élve születések száma	Halálozások száma	Természetes szaporodás (fő)
2013	31	22	9
2014	29	17	12
2015	26	33	-7
2016	30	25	5
2017	31	31	0

Forrás: TeIR, KSH-TSTAR



A természetes szaporodás a vizsgált időszakban többnyire pozitív képet mutat. 2015. évben negatív az egyenleg, illetve 2017. évben az élve születések száma megegyezik a halálozások számával.

A családösszetételre vonatkozó információkat csak a 2011. évi népszámlálás adataiból kapunk. Eszerint a népszámlálás évében a lakosság 44%-a házas, 26%-a nőtlen/hajadon, 13%-a elvált, 10%-a élettársi kapcsolatban él, 7%-a özvegy.



Forrás: TeIR, KSH-TSTAR

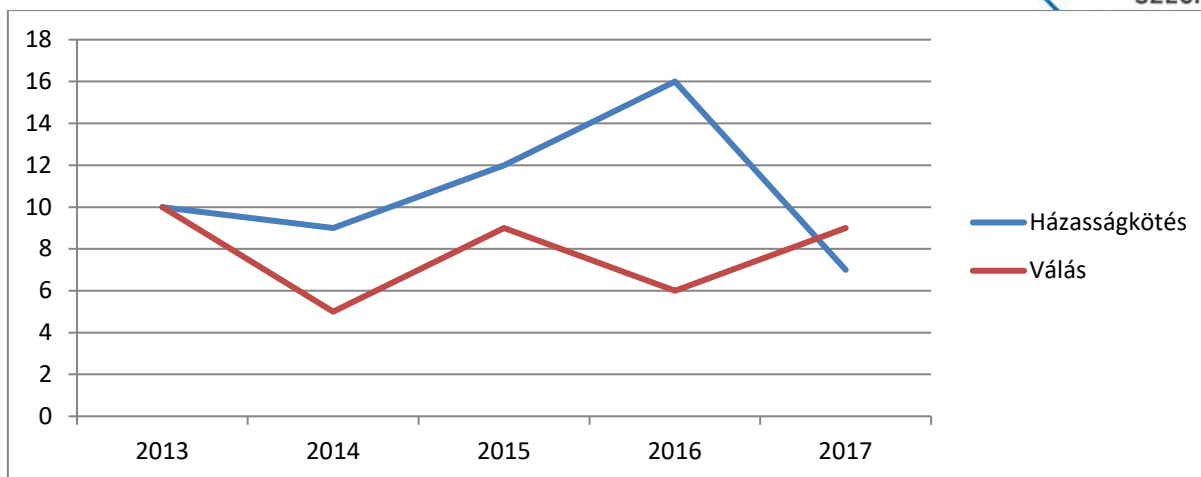
A családok családösszetétel és gyermekek száma szerint, Bocskaiert, 2011.

Házaspár és élettársi kapcsolat						Egy szülő gyermekkel					Családok száma		
gyermekkel			gyermek nélkül	együtt	ebből: élettársi kapcsolat	1	2	3–	együtt	ebből: apa gyermekkel	gyermekkel	gyermek nélkül	összesen
1	2	3–											
190	190	82	269	731	139	89	45	21	155	21	617	269	886

Házasságkötések és válások száma Bocskaiertben

Év	Házasságkötések száma	Válások száma
2013	10	10
2014	9	5
2015	12	9
2016	16	6
2017	7	9

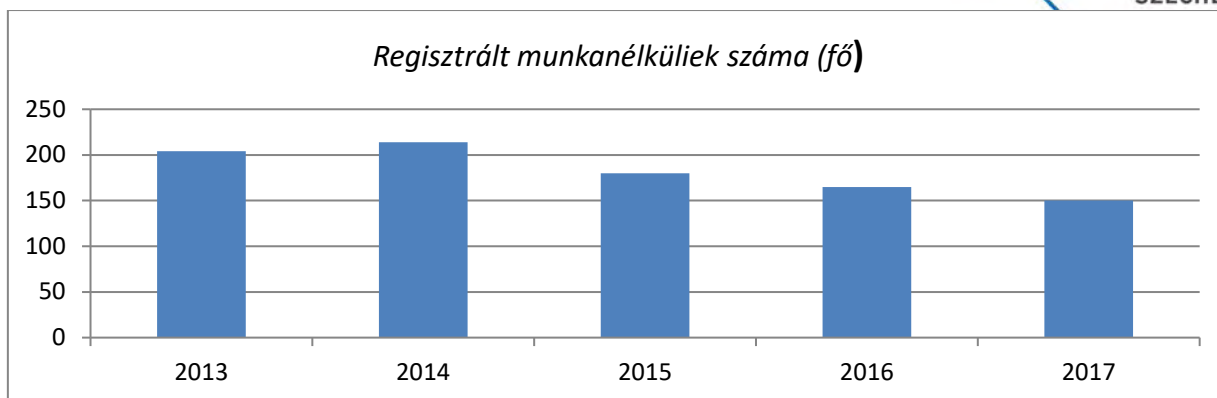
Forrás: TeIR KSH-TSTAR



A vizsgált időszakban a házasságkötések száma emelkedést mutat 2013-2016 év között, majd 2017. évben némi visszaesés következett. A válások száma folyamatosan elég magas értéket mutat. 2013. évben a válások száma megegyezett a házasságkötések számával, 2017. évben pedig meg is előzte a házasságkötések számát.

5.3. Bocskaiert társadalmi, gazdasági helyzete

A településen a statisztikai adatok és a segélyezési tapasztalatok alapján egyik legsúlyosabb gond a szegénységben élők helyzetének fokozatos romlása. Ennek következménye a leszakadás, a kiszorulás az életlehetőségekből mind a tanulás, mind a foglalkoztatás, mind az egészségügyi szolgáltatások területén. A szegénység számos társadalmi tényező által meghatározott, összetett jelenség, okai között szerepelnek társadalmi és kulturális hátrányok, szocializációs hiányosságok, alacsony vagy elavult iskolai végzettség, munkanélküliség, egészségi állapot, a családok gyerekszám, de a jövedelmi viszonyok mutatják meg leginkább. Az alacsony jövedelműek bevételeinek számottevő része származik a pénzbeli juttatások rendszeréből. Az inaktív emberek között nagy arányban fordulnak elő az alacsony iskolai végzettségűek, valamint nyugdíj előtt álló személyek. Bocskaiertben a munkaerő-piacra jutás fő akadályai: az alacsony iskolázottság, a tartós munkanélküli létből fakadó motiváltsági problémák, a helyi munkalehetőségek hiánya.



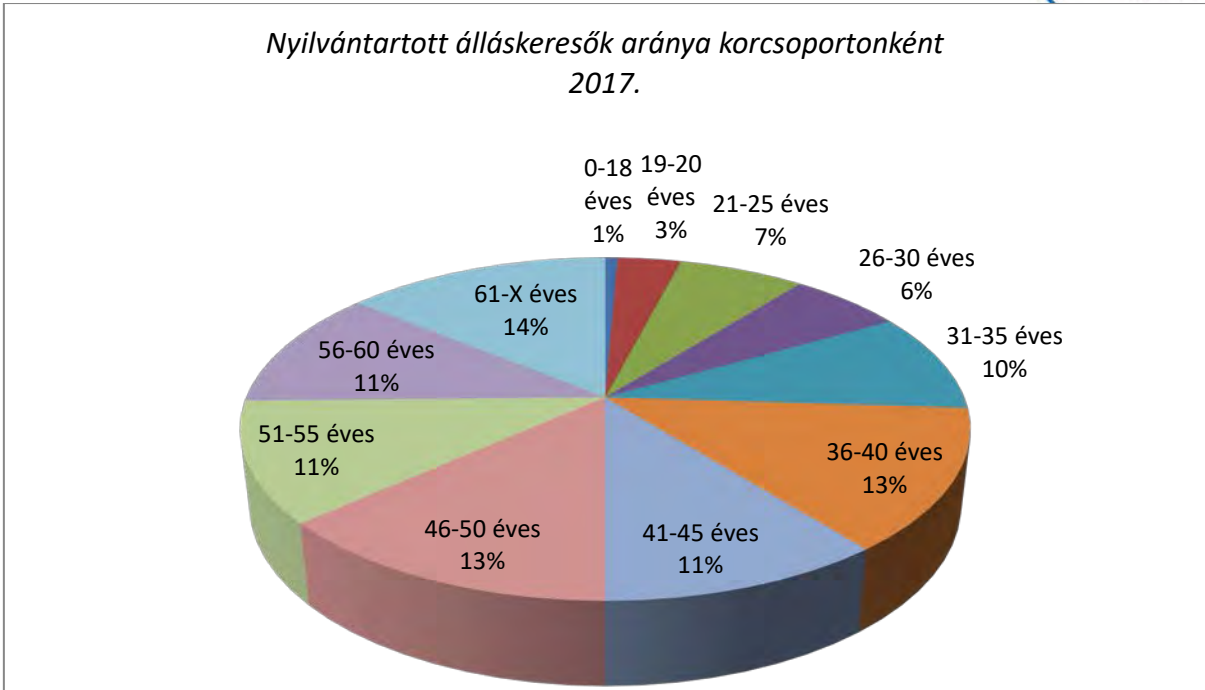
Forrás: TeIR KSH-TSTAR

Nyilvántartott álláskeresők száma korcsoportonként Bocskai kertben

2013-2017

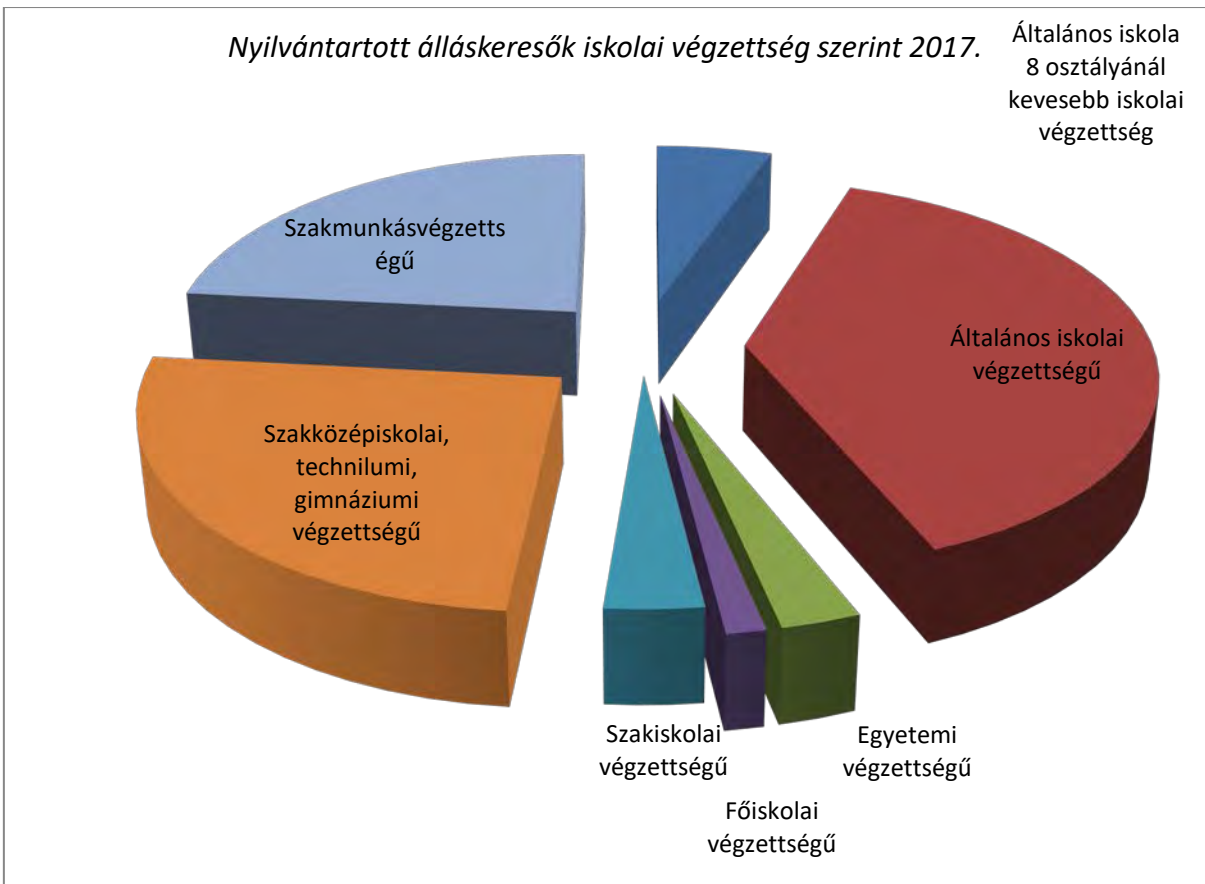
Korcsoport/Év	2013	2014	2015	2016	2017
0-18 éves	2	2	2	3	1
19-20 éves	8	6	5	5	5
21-25 éves	22	19	15	12	10
26-30 éves	19	18	17	18	9
31-35 éves	27	26	19	17	14
36-40 éves	21	27	16	14	20
41-45 éves	24	22	19	27	16
46-50 éves	28	31	24	17	20
51-55 éves	30	33	30	17	17
56-60 éves	22	26	20	21	17
61-X éves	1	4	13	14	21
Összesen	204	214	180	165	150

Forrás: TeIR KSH-TSTAR



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

A nyilvántartott álláskeresők iskolai végzettség szerinti megoszlása 2017. évben



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

A nyilvántartott álláskeresők nemek szerinti megoszlása 2017. évben

	Nyilvántartott álláskereső (fő)	Ebből pályakezdő (fő)
Férfi	68	7
Nő	82	6

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

Bocskai kertben gyár, üzem nem működik, csak kisebb vállalkozások vannak. A vállalkozások általában családi vállalkozások, alkalmazottakat kevés számban foglalkoztatnak. Az önkormányzat a legnagyobb foglalkoztató. A lakosság nagyobb része a 15 km-re lévő megyeszékhelyre, Debrecenbe jár el dolgozni.

A közlekedés megfelelő, átlagosan 30 percenként járnak autóbuszok, amelyek átlagban ugyanennyi idő alatt beérnek Debrecenbe. Mivel a Záhony-Budapest vasútvonal is a településen halad keresztül, így vonattal is tudnak közlekedni a lakosok, mely óránként közlekedik és 15 perc alatt a megyeszékhelyen van.

6.1. Hajdúhadház város általános jellemzői

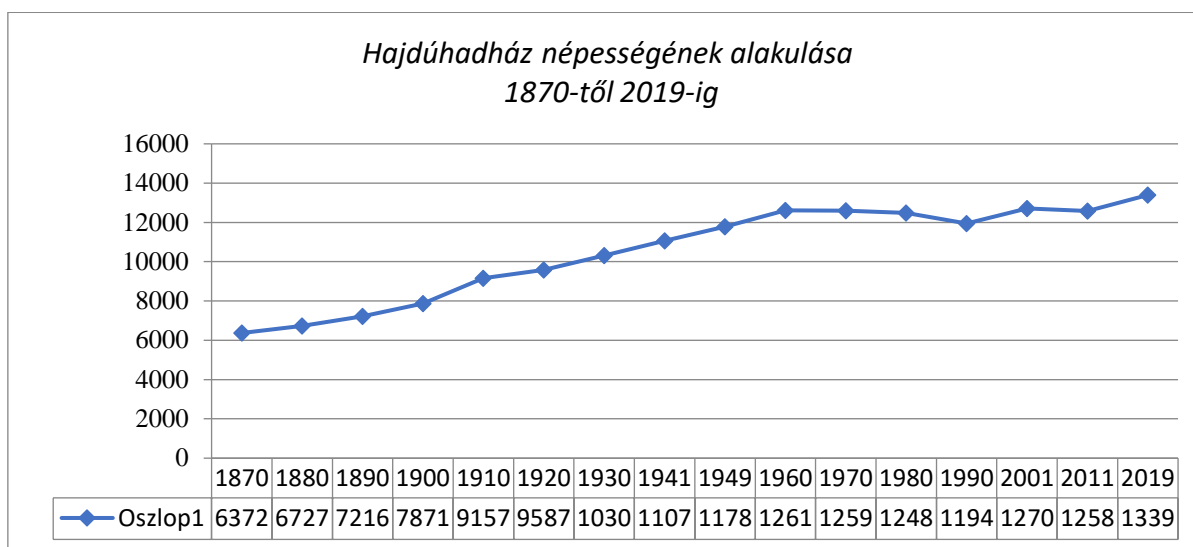
Hajdúhadház Hajdú-Bihar megye északi, sűrűbb textúrájú, dinamikusabb, fejlettebb részén helyezkedik el. Olyan területen fekszik, ahol a sajátos történelmi múlt következtében a városok szinte összefüggő, folyamatos urbanizációs övezetet képeznek. A település Debrecentől északkeletre 18 km távolságra helyezkedik el, a 4-es számú főút és a Budapest-Záhony vasútvonal mentén, Hajdú-Bihar és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye határán. A város a kelet-nyugati irányú országos és nemzetközi térszerkezeti vonal, és az ennek forgalmát átvezető 4-es főút, valamint az erre csatlakozó regionális térszerkezeti vonalak (47-es, 471-es, 35-ös utak) mentén fekszik. A várost Téglás, Bököny, Hajdúsámson, Bocskai kert, Debrecen, Hajdúböszörmény, valamint Hajdúvid települések határolják. A külterületet főként erdők borítják: akác, tölgy, nyár, fiatal és középkorú, kemény és lágy lombos fenyőerdő. A környék erdői kiváló kirándulóhelyként szolgálnak. Hajdúhadház 200 hektár természetvédelmi területtel rendelkezik.

A kedvezményezett települések besorolásáról és a besorolás feltételrendszeréről szóló 105/2015. (IV.23.) Kormányrendelet 2. számú melléklete alapján Hajdúhadház társadalmi-

gazdasági és infrastrukturális szempontból kedvezményezett és jelentős munkanélküliséggel sújtott település, így a kedvezményezett települések közé tartozik. 2013. január 1. napján jött létre a Hajdúhadházi Járás, melynek székhelye Hajdúhadház. A Hajdúhadházi Járás illetékességi területe Hajdúhadház, Téglás és Bocskai kert területére terjed ki. A Hajdúhadházi Járás a 290/2014 (XI.26.) a kedvezményezett járásokról szóló Komrányrendelet értelmében a kedvezményezett járások közé tartozik.

6.2. Hajdúhadház demográfiai helyzete

Hajdúhadház utolsó becsült népessége 13394 fő (2019 évben), Magyarország népességének **0,14%-a** (Hajdú-Bihar megyének 2,52%-a). Népsűrűsége 153 fő/km². Lakások száma 4217, népességet figyelembe véve, ez 3,2 fő/lakás. Közigazgatási területe 8882 hektár. Hajdúhadházon a népesség csökkenése volt megfigyelhető a hetvenes-nyolcvanas évek során a természetes szaporodás ellenére, a nagyarányú (közel 10%-os) elvándorlásnak köszönhetően. A kilencvenes években az elvándorlás hirtelen visszaesésének következtében (1%) a lakónépesség gyors növekedése figyelhető meg.



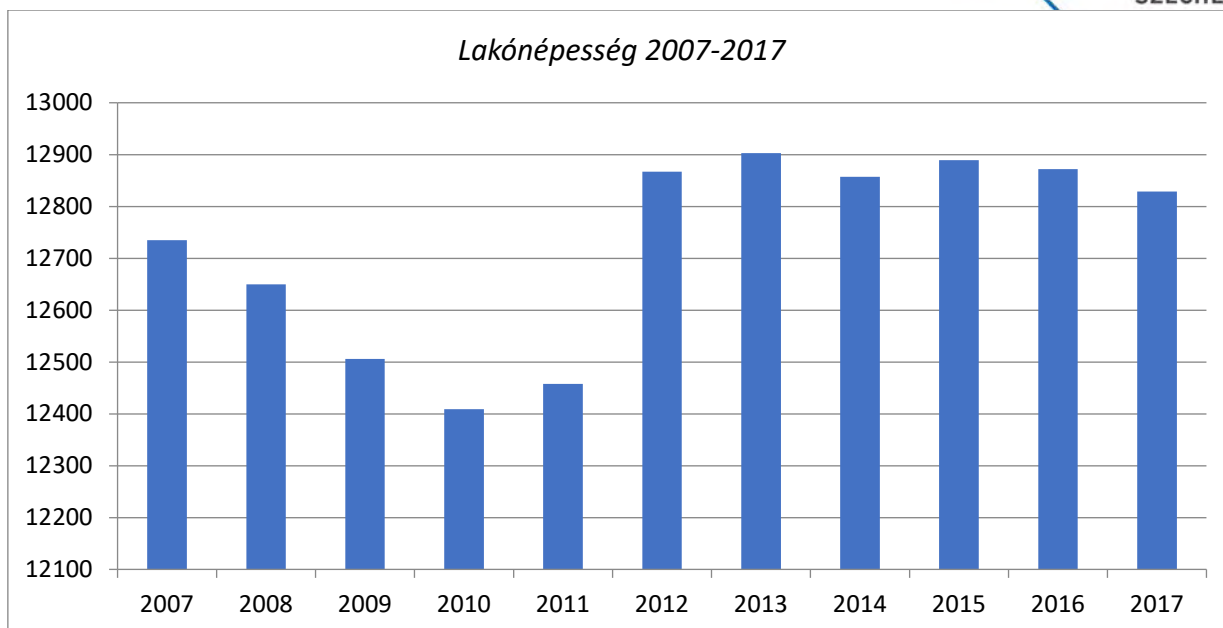
Forrás: www.nepesseg.com/hajdu-bihar/hajduhadhaz

A lakónépesség az adott területen lakóhellyel rendelkező és máshol tartózkodási hellyel nem rendelkező személyek, valamint az ugyanezen a területen tartózkodási hellyel rendelkező személyek együttes száma. Ezek változását a következő diagram szemlélteti:

Lakónépesség száma az év végén

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

	Lakónépesség
2007 (fő)	12735 fő
2008 (fő)	12650 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,33 %
2009 (fő)	12506 fő
Lakónépesség számának változása (%)	98,86 %
2010 (fő)	12409 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,22 %
2011 (fő)	12458 fő
Lakónépesség számának változása (%)	100,39 %
2012 (fő)	12867 fő
Lakónépesség számának változása (%)	103,28 %
2013 (fő)	12903 fő
Lakónépesség számának változása (%)	100,27 %
2014 (fő)	12857 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,64 %
2015 (fő)	12889 fő
Lakónépesség számának változása (%)	100,24 %
2016 (fő)	12872 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,86 %
2017 (fő)	12829 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,66 %



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

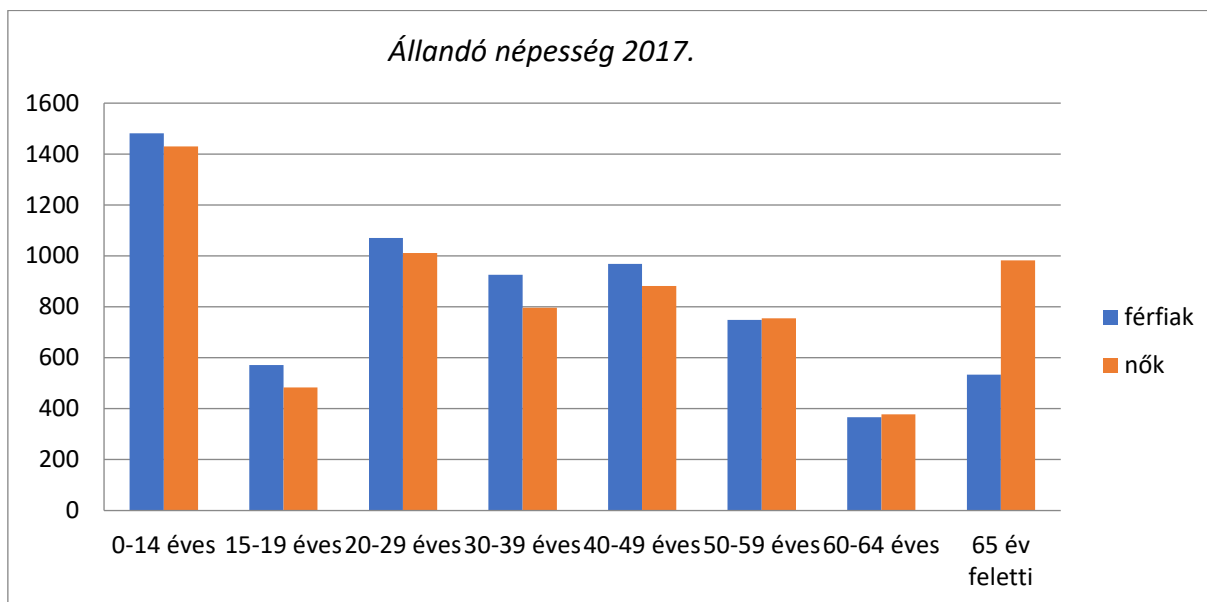
A lakónépesség számát vizsgálva 2007 és 2017 év között megállapítható, hogy 2007. évtől 2010. évig csökkent, majd ezt követően emelkedésnek indult a lakónépesség száma. Hajdúhadházon a lakónépesség 2011-től 2013-ig emelkedett. A vizsgált időszakban a legnagyobb emelkedés 2013. évben volt tapasztalható, hiszen a lakónépesség 409 fővel, azaz 2,89%-kal emelkedett a 2011. évi népszámláláshoz képest. 2014-ben a lakónépesség számában visszaesés volt tapasztalható. 2015-ben a lakónépesség száma emelkedett, és megközelítette a 2013. évi lakónépesség számot. 2016-tól a lakónépesség számában visszaesés tapasztalható.

Állandó népesség 2017. évben

Korcsoport	Fő			Az állandó népességből a megfelelő korcsoportú nők és férfiak aránya (%)	
	Nők	Férfiak	Összesen	Nők	Férfiak
Állandó népesség száma	6719	6669	13388	50,19%	49,81%
0-14 éves	1430	1482	2912	10,68%	11,07%
15-17 éves	286	352	638	2,14%	2,63%
18 éves	95	116	211	0,71%	0,87%
19 éves	103	104	207	0,77%	0,78%
20-29 éves	1011	1071	2082	7,55%	8,00%
30-39 éves	797	926	1723	5,95%	6,92%
40-49 éves	882	969	1851	6,59%	7,24%

50-59 éves	755	749	1504	5,64%	5,59%
60-64 éves	378	366	744	2,82%	2,73%
65 év feletti	982	534	1516	7,33%	3,99%

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

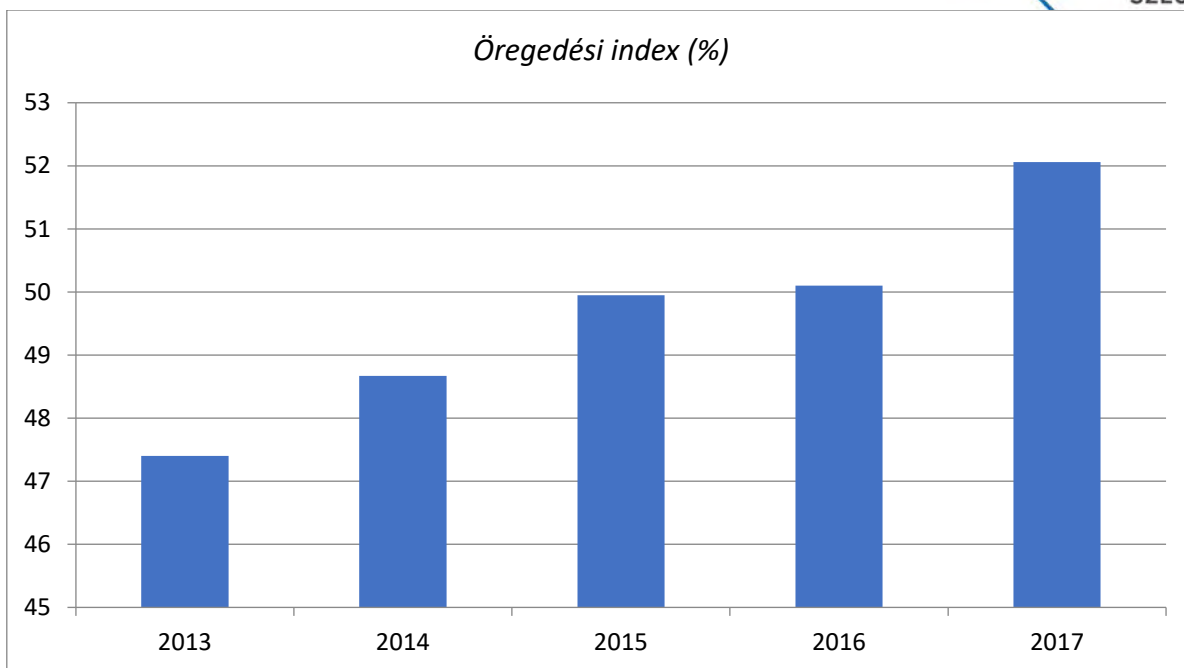


Hajdúhadház állandó népességének száma folyamatos emelkedést mutat, az országos adatokhoz hasonlóan az állandó népességből a nők száma magasabb, mint a férfiaké. A fenti diagram pedig szemlélteti a nemek közötti megoszlást korcsoportonként. 2017. évben a 0-49 év közötti korcsoportokban a férfiak száma meghaladja a nők számát, míg az 50-65 év feletti korcsoportokban ez az arány megváltozik, és a nők száma a magasabb. A 65 év feletti korcsoportban a nők aránya már jelentősen magasabb a férfiakhoz képest.

Öregedési index

Év	65 év feletti állandó lakosok száma (fő)	0-14 év közötti állandó lakosok száma (fő)	Öregedési index (%)
2013	1420	2996	47,40%
2014	1443	2965	48,67%
2015	1468	2939	49,95%
2016	1487	2968	50,10%
2017	1516	2912	52,06%

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

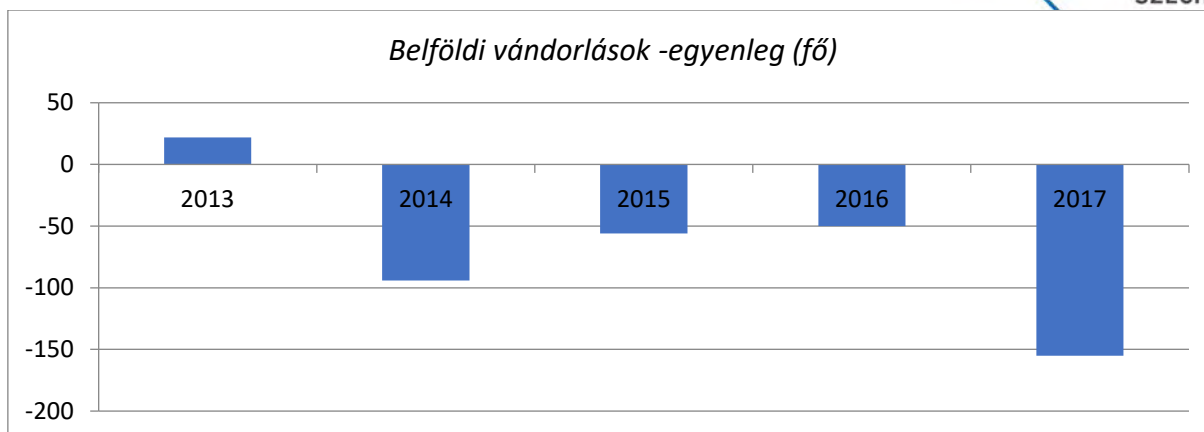


Az öregedési index azt jelzi, hogy 100 fő 14 év alattira mennyi 65 éven felüli jut. Hajdúhadház öregedési indexe 2013-ban 47,40 %-os volt, mely folyamatos emelkedést követően 2017-ben 52,06 %-ra emelkedett, azonban az országos adatokhoz viszonyítva még így is kedvező. Országos tendencia, hogy a lakosság általánosan öregedő, tehát 100 fiatal lakosra, több mint 100 idős jut. A fiatalos népességszerkezetből adódóan, Hajdúhadházon a fiatalokra és a gyermekes családokra irányuló szolgáltatások fejlesztése és működtetése az egyik legfontosabb feladat.

Belföldi vándorlás

Év	Állandó jellegű odavándorlás	Elvándorlás	Egyenleg
2013	223	201	22
2014	204	298	-94
2015	225	281	-56
2016	280	330	-50
2017	257	412	-155

Forrás: TeIR KSH-TSTAR



A táblázat adatiból látható, hogy 2013-ban a településre vándorlók száma magasabb volt, mint az elvándorlók száma, így a belföldi vándorlások egyenlege 2013-ban pozitív egyenleget mutatott. 2014-2017 években a településről való elvándorlások száma magasabb volt, mint az idevándorlók száma, így a vándorlási egyenleg ismét negatív. 2017-ben nagymértékű elvándorlás figyelhető meg a településről a KSH adatai alapján.

Az élve születések és halálozások számának alakulása

Hajdúhadházon 1970 és 2011 között

Évek	1970-1980 között	1980-1990 között	1990-2001 között	2001-2011 között
Élve születések száma	2743	2140	2556	2157
Halálozások száma	1381	1588	1631	1515
Egyenleg	1362	552	925	642

Forrás: TeIR KSH-TSTAR, Népszámlálások

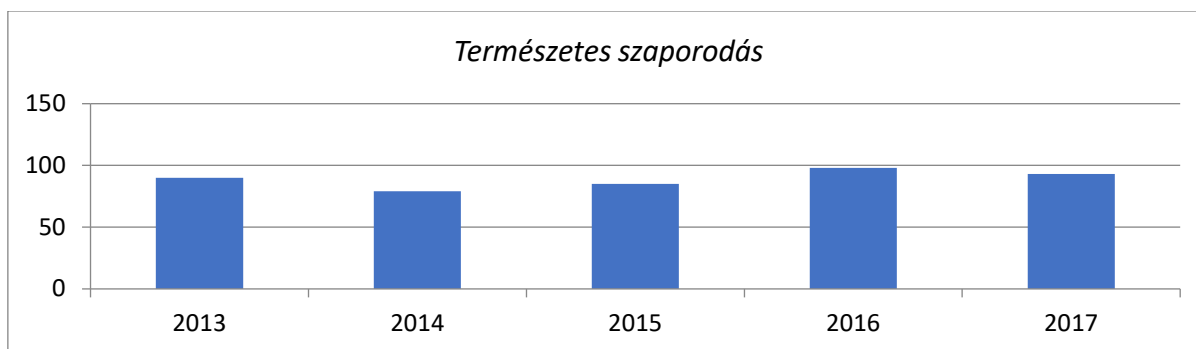
A település lakosságának fiatalodása hosszú évek óta zajló folyamat. A természetes szaporodás mutatója 2000-ben mutatja a legmagasabb értéket, ekkor 118 fővel nőtt a lakosságszám az élve születések és a halálozások pozitív különbségeként. 2012-ben az élve születések száma 200 volt, míg a halálozások száma 135.

Természetes szaporodás

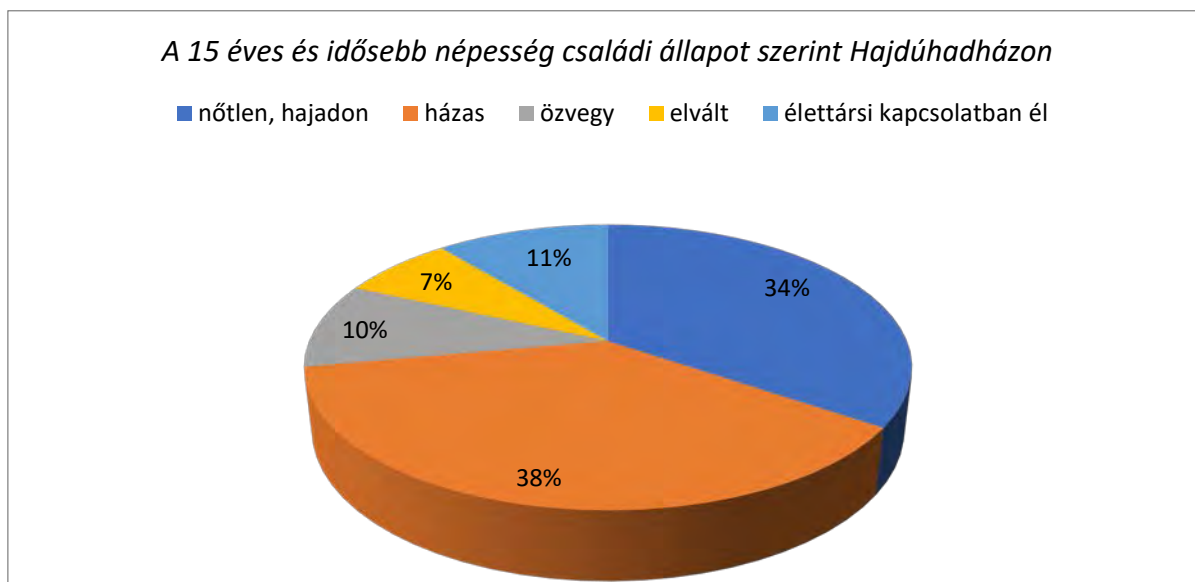
Év	Élve születések száma	Halálozások száma	Természetes szaporodás (fő)
2013	211	121	90

2014	209	130	79
2015	201	116	85
2016	236	138	98
2017	217	124	93

Forrás: TeIR KSH-TSTAR



A táblázat adatai kedvezőek, hiszen a természetes szaporodás mutatója kedvező képet mutat, az élve születések száma magasabb a halálozások számánál, a természetes szaporodás mutatója 2015-től folyamatos emelkedést mutat. A családszerkezetre vonatkozó adatokat sajnos csak a 2011. évi népszámlálás adataiból kaphatunk. Ezen adatok alapján Hajdúhadház 15 éves és idősebb népességének 38%-a házas, 34%-a nőtlen vagy hajadon, 11%-a él élettársi kapcsolatban, 10%-a özvegy és 7%-a elvált.



Forrás: KSH, 2011. évi népszámlálás

A családok családösszetétel és gyermekek száma szerint, Hajdúhadház, 2011.

Házaspár és élettársi kapcsolat						Egy szülő gyermekkel					Családok száma		
gyermekkel			gyermek nélkül	együtt	ebből: élettársi kapcsolat	1	2	3–	együtt	ebből: apa gyermekkel	gyermekkel	gyermek nélkül	összesen
1	2	3–											
556	561	571	848	2536	572	346	160	125	631	77	2319	848	3167

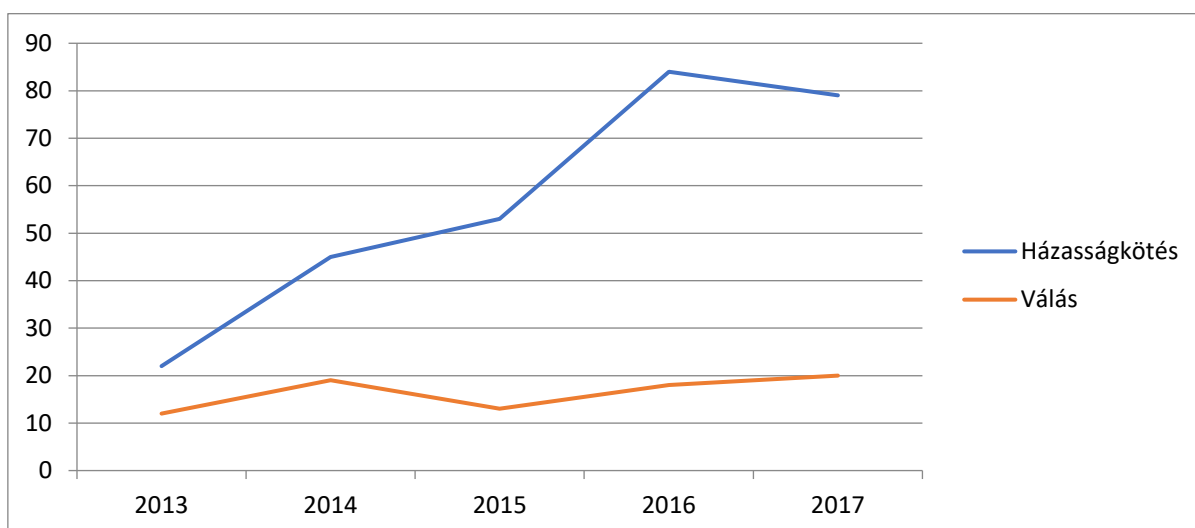
Forrás: KSH, 2011. évi népszámlálás

A 2011. évi népszámlálás adatai szerint Hajdúhadházon a családok döntő többségének (73,22%) van gyermeke. A házaspári és élettársi kapcsolatban az 1, 2, 3 vagy több gyermekes száma közel azonos értéket mutat.

Házasságkötések és válások száma Hajdúhadházon

Év	Házasságkötések száma	Válások száma
2013	22	12
2014	45	19
2015	53	13
2016	84	18
2017	79	20

Forrás: TeIR KSH-TSTAR



A házasságkötések száma 2013-tól folyamatos emelkedést mutat, 2017-ben már csaknem négyszer annyian kötöttek házasságot, mint négy évvel korábban. A válások száma ehhez képest állandóságot mutat.

6.3. Hajdúhadház társadalmi, gazdasági helyzete

A város 2004. évtől tagja a Hajdúhadházi Mikrotérségnek. A kedvezményezett települések besorolásáról és a besorolás feltételrendszeréről szóló 105/2015. (IV.23.) Kormányrendelet 2. számú melléklete alapján Hajdúhadház társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból kedvezményezett és jelentős munkanélküliséggel sújtott település, így a kedvezményezett települések közé tartozik. A város területe a mezőgazdasági termelés és az ehhez kapcsolódó élelmiszeripar számára megfelelő adottságokkal rendelkezik mind az éghajlat, mind az itt élő lakosság szakértelmét tekintve. Az éghajlat elsősorban a szőlő- és gyümölcsös telepítésének kedvez, aminek fejlesztésére, a lehetőségek kihasználására a város vezetősége nagy hangsúlyt fektet. A helyi lakosság mezőgazdasági haszonnövények termesztésével, valamint zöldség- és gyümölcstermesztésével foglalkozik. Gyümölcstermesztés szempontjából meghatározó az alma, meggy és cseresznyetermesztés, piacképes új fajtákkal. Kiemelkedő a településen a „hadházi lapos” káposzta fajta termesztése, és fenntartása, hiszen országosan ismert és kedvelt fajtáról van szó, mely a megyei értéktárba is felvételt nyert. Az állattenyésztésben a szarvasmarha és a juhtartás a meghatározó. Hajdúhadház gazdasági szerepében meghatározó szerepet játszik a megyeszékhely, Debrecen város közelsége: a település ún. bolygóvárosi gyűrű agglomerációhoz tartozik, a megyének azon részén helyezkedik el, melyben a mezőgazdasági termelés, feldolgozás és kereskedelem, valamint az innovatív fejlesztés lehetőségei egyaránt adóttak.

Hajdúhadházon nyolc szegregátum található. A szegregátumok összlakossága 2001 és 2011 között 5%-kal csökkent. 2001-ben Hajdúhadház szegregátumaiban a település összlakosságának 35,34%-a, 4413 fő élt, 2011-ben a szegregátumokban a település népességének 33,22%-a, 4182 fő lakott.

Korcsoportok a szegregátumokban

A szegregátumok lakosságának korcsoportos megoszlása alapján több jellegzetesség is kirajzolódik:

- a fiatalok (0-14 évesek) aránya minden szegregátumban magasabb a városi átlagnál (23,1%),
- a fiatalok aránya három szegregátumban 40% felett van,

- az aktív korúak (15-59 évesek) aránya egyedül a 2. szegregátumban (64,6%) magasabb 61,2%-os a városi átlagnál (a szegregátumok közül itt a legalacsonyabb a fiatalok aránya),
- a 60 éven felüliek aránya minden szegregátumban 10% alatti (a városi átlag 15,7%).

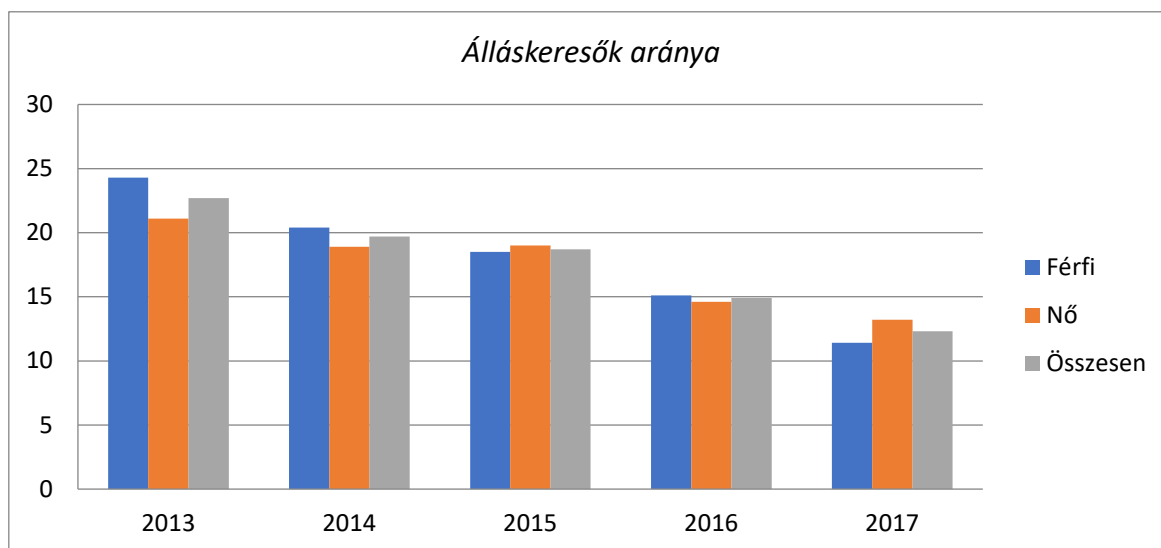
A szegregátumok egyes társadalmi, szociális mutatói között jelentős különbségek rajzolódnak ki, ugyanakkor megállapíthatjuk, hogy minden mutató tekintetében az összes szegregátum helyzete kedvezőtlenebb a városi átlagtól. A mélyszegénység összetett jelenség, amelynek okai többek között társadalmi és gazdasági hátrányok, iskolai, képzettségbeli és foglalkoztatottságbeli különbségekben mutatkoznak meg, és súlyos megélhetési zavarokhoz vezetnek. A szegénység kialakulásának okai többek közt a rendszerváltást követően a munkahelyek megszűnésére, a munkanélküliségre, a munkaerő-piaci esélyek szűkülésére – nem kis részben az oktatás és képzés hiányosságaira –, a jóléti ellátások által kezelni nem tudott egyéni, családi válsághelyzetekre, a megfelelő ellátásokhoz, szolgáltatásokhoz történő hozzáférés hiányosságaira vezethetők vissza. A mélyszegénység hatása az alapvető létfeltételekben, a lakhatási, táplálkozási körülményekben, az érintettek egészségi állapotában is jelentkezik. A szegénység szempontjából meghatározó társadalmi jellemző a családok gyermeklétszáma, illetve a gyermekszegénység („a szegénység fiatal arca”). Ez az állapot az érintetteket nagyon gyorsan megbélyegzi és a társadalomból való kirekesztettségüket okozza. A társadalmi leszakadás meghatározó részben tehát a szegénységgel összefüggő körülményekből fakad. A szegregáció mértéke, a társadalmi élet jelentős területeiről való tömeges kizáródás súlyos társadalmi probléma.

A Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia (2011. év) megállapítása szerint „Ma Magyarországon minden harmadik ember (kb. 3 millióan) a szegénységi küszöb alatt él, közülük 1,2 millióan mélyszegénységben. A szegénységi kockázatok különösen sújtják a gyermekeket és a hátrányos helyzetű térségekben élőket. A romák nagy többsége ehhez az utóbbi csoporthoz tartozik. Hajdúhadház a munkanélküliség megjelenése óta súlyos foglalkoztatási válsággal küzd. Az 1990-es évek elejétől Hajdúhadházon gyors ütemben növekedett a munkanélküliek száma, mivel a nagyobb létszámú foglalkoztatók egy része megszűnt, vagy jelentős létszámcsökkentést hajtott végre, így ma a város legsúlyosabb problémája a munkanélküliség. Az alábbi táblázatokba gyűjtött adatok alapján a Hajdúhadházra jellemző foglalkoztatottságot, munkaerő-piaci lehetőségeket kívánjuk elemezni az elmúlt évek változásainak bemutatásával, a különböző korosztályok, illetve nemek szerinti bontásban.

Regisztrált munkanélküliek, nyilvántartott álláskeresők száma és aránya

Év	15-64 év közötti állandó népesség (fő)			Nyilvántartott álláskeresők száma					
	Nő	Férfi	Összesen	Nő		Férfi		Összesen	
	fő	fő	fő	fő	%	fő	%	fő	%
2013	4403	4562	8965	930	21,1	1108	24,3	2038	22,7
2014	4367	4592	8959	825	18,9	937	20,4	1762	19,7
2015	4370	4645	9015	829	19,0	860	18,5	1689	18,7
2016	4340	4663	9003	635	14,6	705	15,1	1339	14,9
2017	4307	4653	8960	567	13,2	532	11,4	1099	12,3

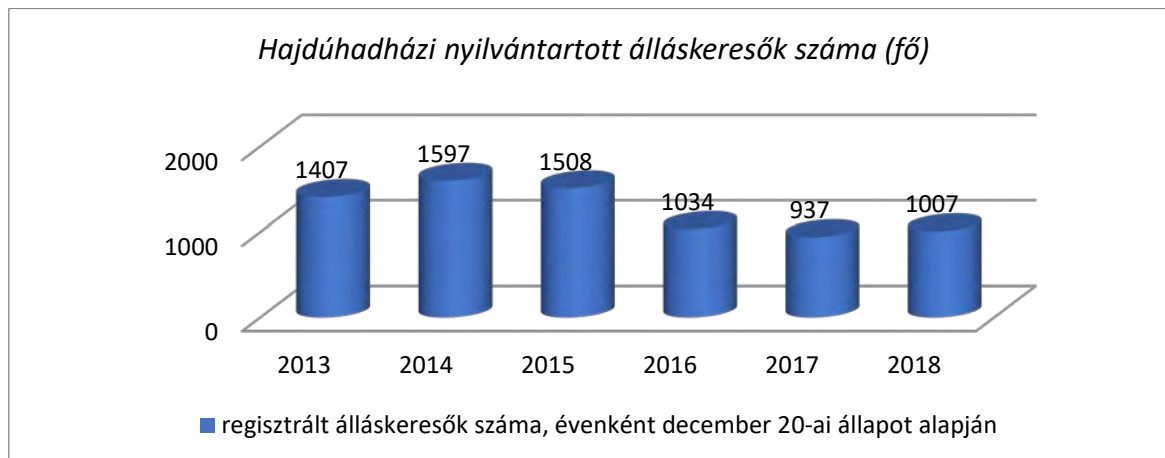
Forrás: Országos Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszer, Területi Statisztikai Adatok Rendszere, továbbiakban: TeIR KSH-TSTAR



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

Ezek az adatok rámutatnak arra, hogy Hajdúhadház aktív korú (15-64 éves) állandó népességéhez képest milyen arányú a nyilvántartott álláskeresők száma és ez hogyan változott az elmúlt években. A táblázat által vizsgált időintervallumban a 2013-as évben a legmagasabb és 2017. évben a legalacsonyabb a nyilvántartott álláskeresők száma. A Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal Hajdúhadházi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztálya Hajdúhadház munkaerőpiaci helyzetéről készült beszámolója alapján a Hajdúhadházi járásban az álláskeresők között a 2017. év 1-12. hónapjának átlagában 740 férfi és 844 nő szerepelt. A rendelkezésre álló adatokból kitűnik, hogy az előző év átlagához viszonyítva a női álláskeresők aránya 7,0 %-kal csökkent, míg a férfiak arányának csökkenése 21,7 %-os volt. A hajdúhadházi

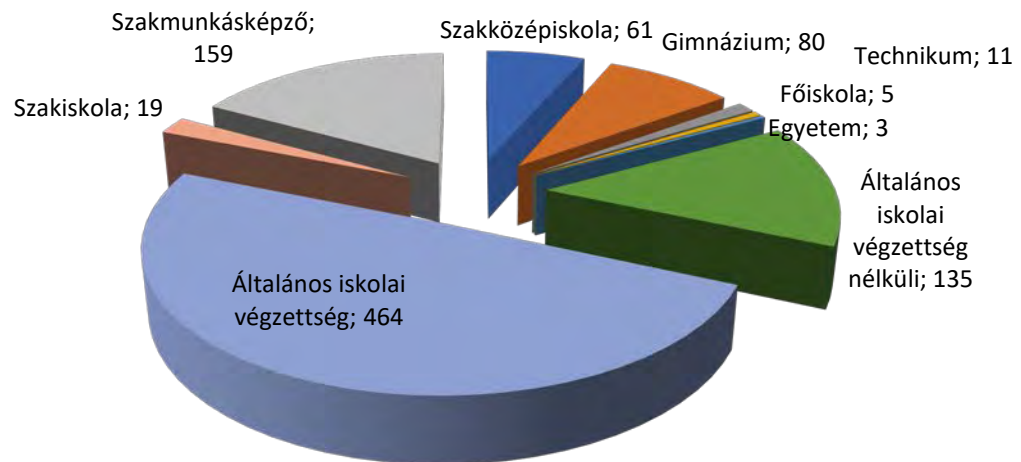
álláskeresők száma 2018. december 20-án 1007 fő volt. A nemek közötti megoszlás 406 férfi és 582 nő szerepelt, arányuk 40,31 % illetve 57,79 %.



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

Az iskolai végzettség struktúráját tekintve 2017. év 1-12. hónapjának átlagában a legfeljebb 8 általános iskolai végzettségűek száma a vizsgált időszakban 11.136 fő volt, az álláskeresőkön belüli arányuk pedig 44,1%. Gimnáziumi végzettséggel 2.829 fő, felsőfokú végzettséggel pedig 1.248 fő rendelkezett. Az előbbi csoport aránya a nyilvántartott álláskeresők között 11,2%, míg az utóbbiaké 4,9%. Az álláskeresőkön belüli megoszlás esetében a legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya 0,6 %-ponttal növekedett az előző év azonos időszakához képest. A gimnáziumot végzettek aránya 0,3%-ponttal növekedett, ugyanakkor a felsőfokú végzettségűek száma 150 fővel csökkent, miközben az álláskeresőkön belüli arányuk 0,1%-ponttal csökkenést mutatott. A 2017. évi vizsgált időszak átlagában 1.248 fő felsőfokú végzettségű álláskereső szerepelt a nyilvántartásban, ami 10,7%-os csökkenésnek felelt meg a bázisidőszakhoz képest. A középfokú végzettséggel rendelkezők 52%-a szakiskolában vagy szakmunkásképzőben végzett, 26%-a szakközépiskolai és technikum, továbbá 22%-a gimnáziumi végzettségű. Egy év alatt 922 fővel, 7,6%-kal csökkent az alacsony végzettséggel rendelkező álláskeresők száma a nyilvántartásban.

A nyilvántartott álláskeresők iskolai végzettség szerint 2017.

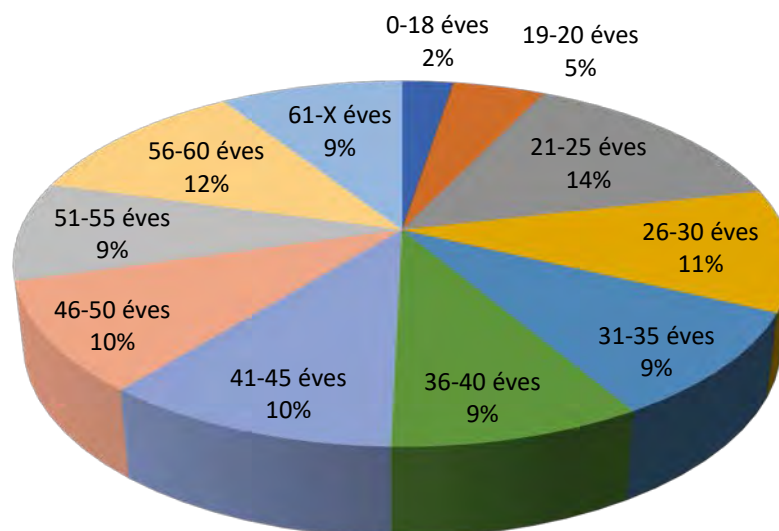


Forrás: Hajdúhadházi Járási Hivatal, Foglalkoztatási Osztály beszámolója

Hajdúhadházon igen nagymértékű a munkanélküliség, különösen a hátrányos helyzetű, szakképzetlen lakosság körében. A diagram számszerűen mutatja, hogy a nyilvántartott álláskeresők közül milyen létszámban vannak az alacsony iskolai végzettségűek.

A nyilvántartott álláskeresők száma korosztályonként 2017. évben az alábbiak szerint alakult:

Nyilvántartott álláskeresők száma korcsoportonként 2017.



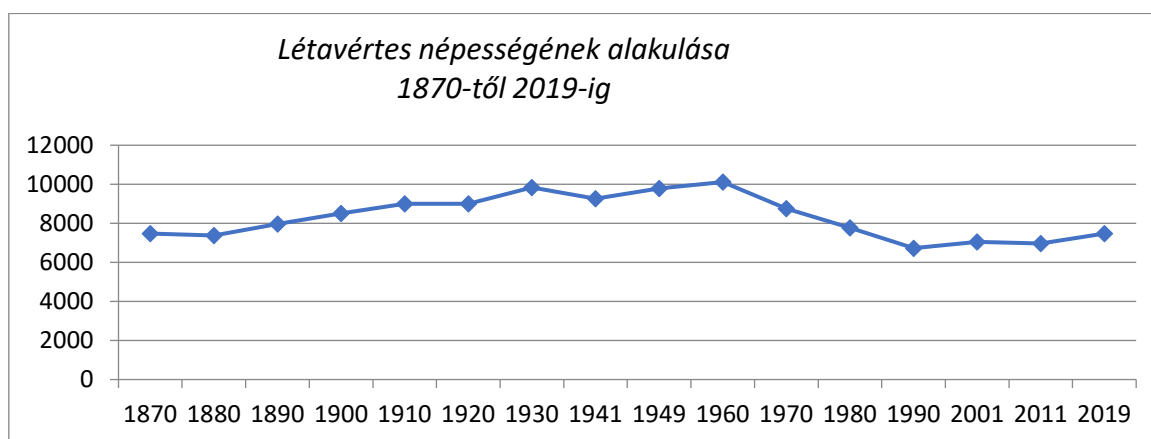
Forrás: Hajdúhadházi Járási Hivatal, Foglalkoztatási Osztály beszámolója

7.1. Létavértes város általános jellemzői

Létavértes az Észak-Alföldi régióban, Hajdú-Bihar megyében, a Derecskei Járásban található kisváros. Létavértes területe 11654 hektár. Megközelíthető országúton Budapestről a 4-es főúton (Szolnokon át), illetve az M3-as autópályán majd a M 35-ös autópályán érhető el Debrecenből. A megyeszékhelyről a 4814. számú Debrecen – Bánk - Létavértes útvonalon (24 km) érkezünk Létavértesre. Létavértes 2004 júliusától közúti határátkelőhely Románia (Székelyhíd) felé.

7.2. Létavértes demográfiai helyzete

Létavértes utolsó becslött népessége 7478 fő (2019-ben). Népsűrűsége 64 fő/km², lakások száma 2668, népességet figyelembe véve ez 2,8 lakás/fő.



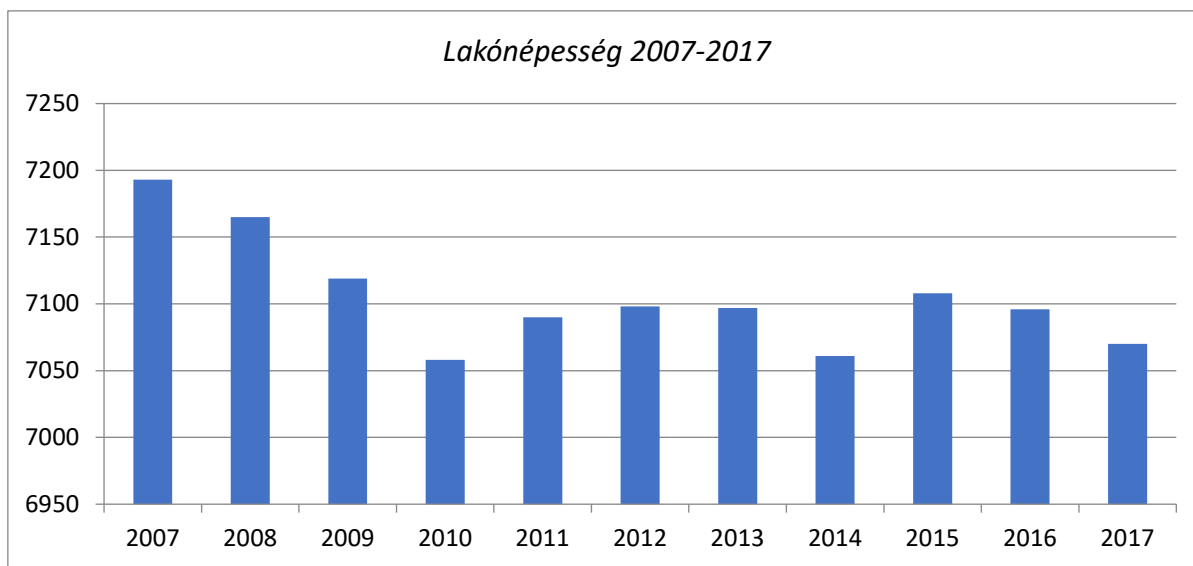
Forrás: www.nepesseg.com/hajdu-bihar/letavertes

Lakónépesség száma az év végén

	Lakónépesség
2007 (fő)	7193 fő
2008 (fő)	7165 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,61 %
2009 (fő)	7119 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,35%
2010 (fő)	7058 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,14%
2011 (fő)	7090 fő

Lakónépesség számának változása (%)	100,45%
2012 (fő)	7098 fő
Lakónépesség számának változása (%)	100,11%
2013 (fő)	7097 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,98%
2014 (fő)	7061 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,49 %
2015 (fő)	7108 fő
Lakónépesség számának változása (%)	100,66 %
2016 (fő)	7096 fő
Lakónépesség számának változása (%)	98,03 %
2017	7070 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,63%

Forrás: TeIR KSH-TSTAR



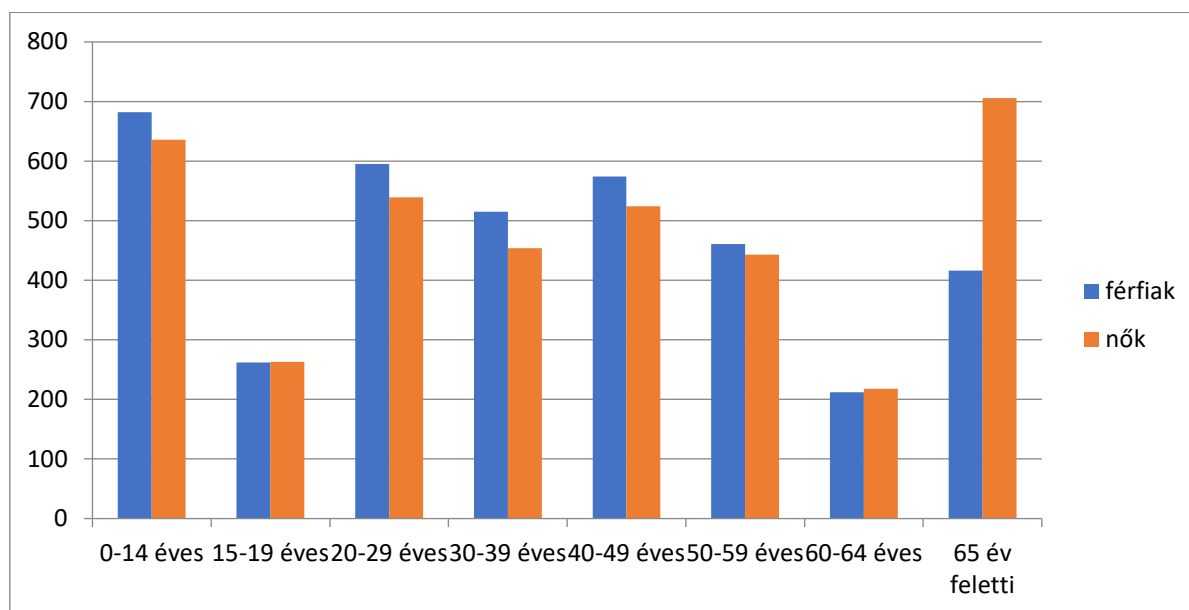
Létavértes lakónépessége évente ingadozó, de összességében lassú csökkenést mutat 2007-2017 évek között. 2007-2010 között egy nagyobb mértékű csökkenés figyelhető meg a lakónépesség számában, 2011-től pedig kisebb emelkedés és stagnálás a jellemző.

Állandó népesség 2017. évi adat

Korcsoport	Fő	Az állandó népességből a megfelelő korcsoportú nők és férfiak aránya (%)

	Nők	Férfiak	Összesen	Nők	Férfiak
Állandó népesség száma	3783	3717	7500	50,44%	49,56%
0-14 éves	636	682	1318	8,48%	9,09%
15-17 éves	154	158	312	2,05%	2,11%
18 éves	54	44	98	0,72%	0,59%
19 éves	55	60	115	0,73%	0,80%
20-29 éves	539	595	1134	7,19%	7,93%
30-39 éves	454	515	969	6,05%	6,87%
40-49 éves	524	574	1098	6,99%	7,65%
50-59 éves	443	461	904	5,91%	6,15%
60-64 éves	218	212	430	2,91%	2,83%
65 év feletti	706	416	1122	9,41%	5,55%

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

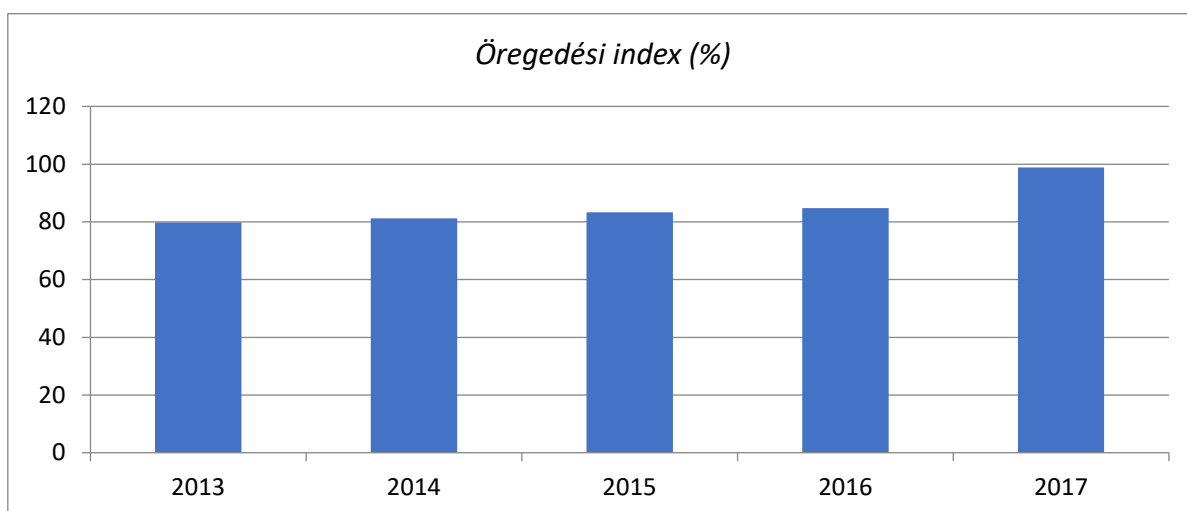


Az állandó népességre vonatkozó adatokat vizsgálva megállapítható, hogy a 65 év felettek aránya magas, mely az öregedési indexben is tükröződik. A népesség nemek szerinti arányát figyelembe véve megállapítható, hogy a 0-50 éves korosztályban a férfiak vannak többségben, míg a 60 év felettek esetében a nők vannak többségben.

Öregedési index

Év	65 év feletti állandó lakosok száma (fő)	0-14 év közötti állandó lakosok száma (fő)	Öregedési index (%)
2013	1105	1384	79,8%
2014	1115	1373	81,2%
2015	1119	1343	83,3%
2016	1114	1314	84,8%
2017	1186	1172	98,81%

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

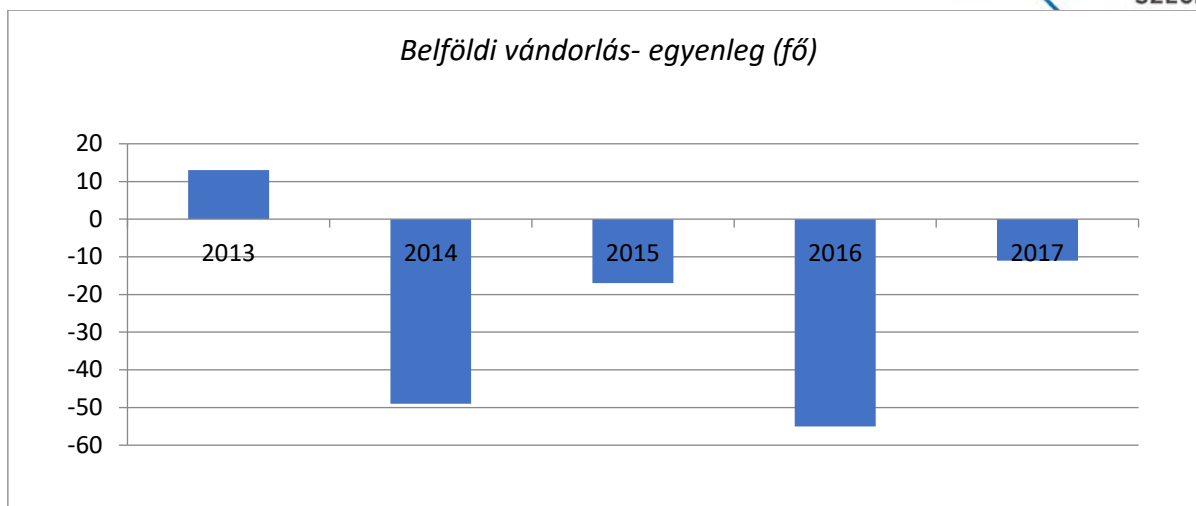


Az öregedési index a vizsgált 2013-2017 közötti időszakban lassú emelkedést mutat, azaz a város egyre inkább elöregedő.

Belföldi vándorlás

Év	Állandó jellegű odavándorlás	Elvándorlás	Egyenleg
2013	124	111	13
2014	109	158	-49
2015	114	131	-17
2016	133	188	-55
2017	160	171	-11

Forrás: TeIR, KSH-TSTAR

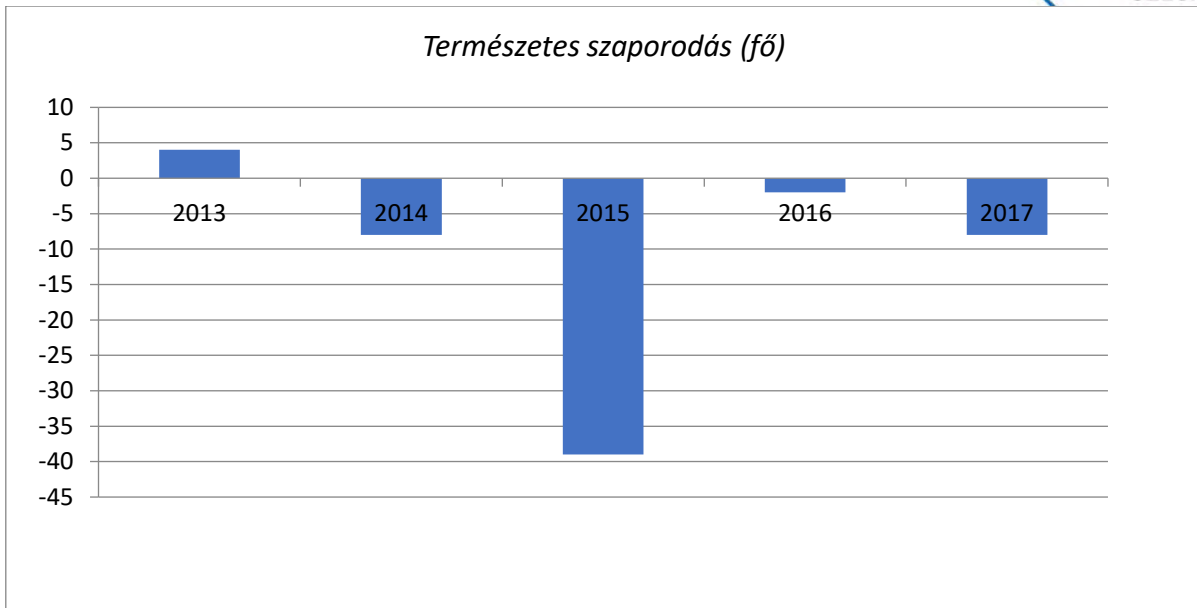


Létavértes vándorlási egyenlege a vizsgált 2013-2017 időszakban csak 2013. évben volt pozitív, ezen kívül minden évben negatív képet mutat. A településről a munkaképes fiatalok elvándorlása a jellemző, mivel a városban nincs elegendő munkahely.

Természetes szaporodás

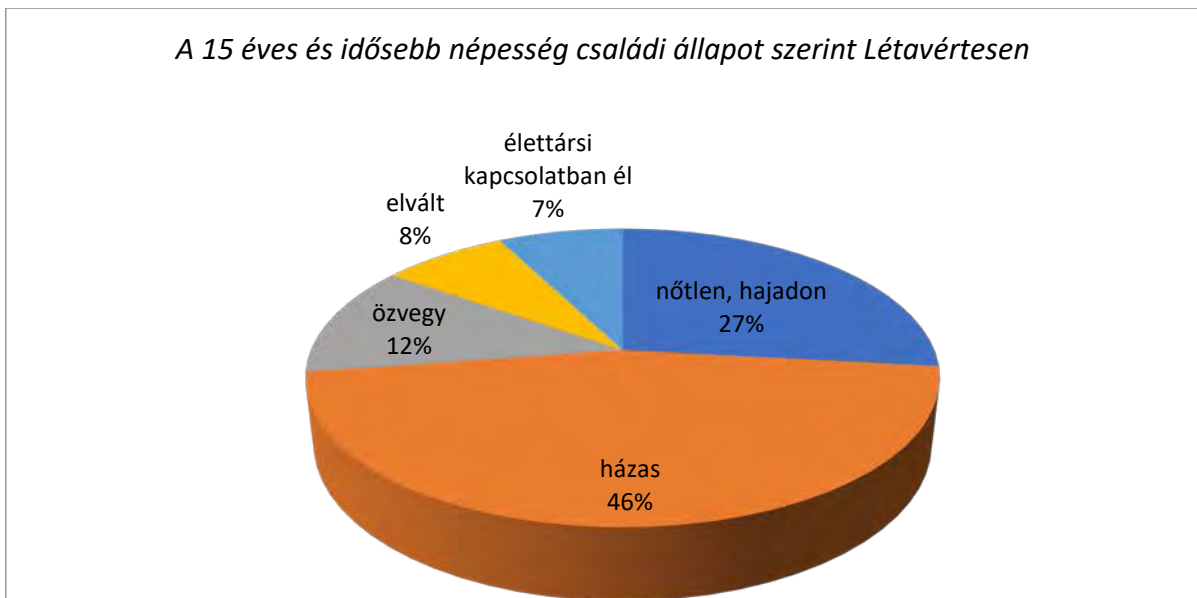
Év	Élve születések száma	Halálozások száma	Természetes szaporodás (fő)
2013	83	79	4
2014	86	94	-8
2015	67	106	-39
2016	85	87	-2
2017	81	89	-8

Forrás: TeIR, KSH-TSTAR



A vizsgált időszakban az élve születések száma csak 2013. évben haladta meg kis mértékkel a halálozások számát, a többi évben a természetes szaporodás negatív értéket mutat. 2015-ben kiemelkedően magas volt a halálozások és élve születések közötti különbség.

A családok összetételére friss adatokkal nem rendelkezünk, csak a 2011. évi Népszámlálás adatai adnak információt. E szerint a város 46%-a élt házasságban, 27%-a nőtlen/hajadon, 12% özvegy, 8% elvált, 7% élettársi kapcsolatban élt a népszámlálás évében.



Forrás: KSH, Népszámlálás 2011.

A családok családösszetétel és gyermekek száma szerint, Létavértes, 2011.

Házaspár és élettársi kapcsolat						Egy szülő gyermekkel					Családok száma		
gyermekkel			gyermek nélkül	együtt	ebből: élettársi kapcsolat	1	2	3–	együtt	ebből: apa gyermekkel	gyermekkel	gyermek nélkül	összesen
1	2	3–											
366	356	241	586	1549	213	166	71	62	299	41	1262	586	1848

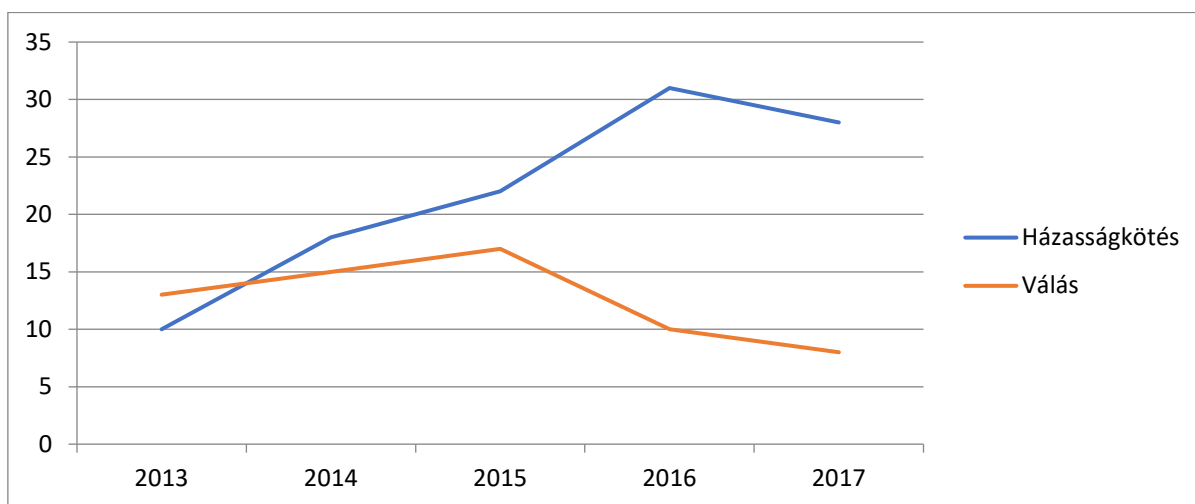
Forrás: KSH, Népszámlálás 2011.

Házasságkötések és válások száma Létavértesen

Év	Házasságkötések száma	Válások száma
2013	10	13
2014	18	15
2015	22	17
2016	31	10
2017	28	8

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

2013-2014 évben a válások száma meghaladta a házasságkötések számát, 2014 év 2015 évben a válások száma kiemelkedően magas, majd ezt követően csökkenés következett. A házasságkötések száma folyamatosan emelkedik. 2017 évben a 2016 évhez némi visszaesés tapasztalható, de a válások száma az előző évekhez képest jelentősen csökkent ebben az évben.

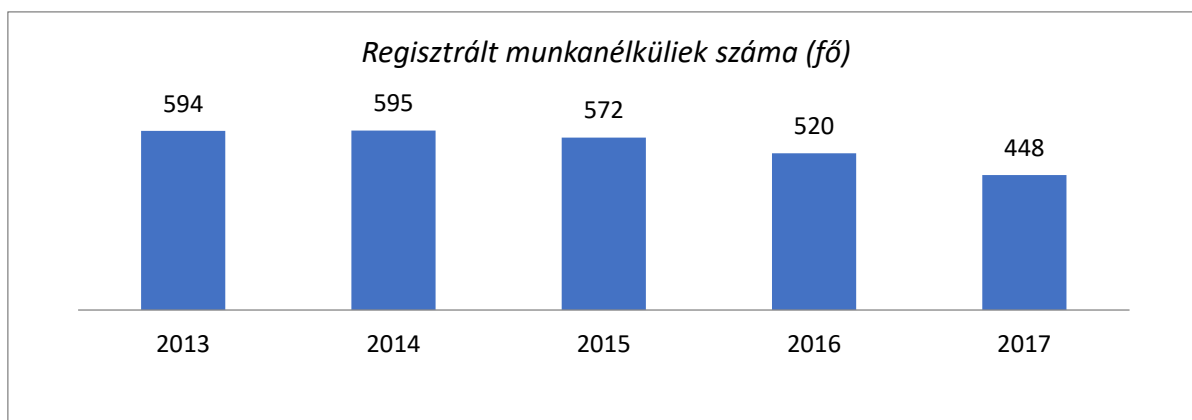


7.3. Létavértes társadalmi, gazdasági helyzete

Mint a megye falusi térségeit általában, Létavértest is elkerülte az iparosítás. A nyolcvanas évek végén néhány ipari és szolgáltató vállalat létesített telephelyet, illetve kirendeltséget, ami

átmeneti javulást hozott a foglalkoztatás terén. A kilencvenes évek elején kibontakozó gazdasági válság ugrásszerűen megnövelte a munkanélküliek számát, az ipari munkanélkülieket ugyanakkor a mezőgazdaság nem tudta befogadni. A korábbi legnagyobb munkaadók, a termelőszövetkezetek átalakulása, a kárpótlás, valamint a szövetkezetekre hátrányos mezőgazdasági agrárpolitika tovább súlyosbította a helyzetet. A kistermelők uborka, paprika- és tormatermesztéssel intenzíven foglalkoznak, de az agrárválság elemi módon sújtja őket is. A vetőmagok, műtrágyák és növényvédő szerek ára nyugat-európai szintű, a mezőgazdasági termékek ára viszont felét sem éri el, sőt már az is gondot okoz sokszor az őstermelőknek, hogy „portékáikat” értékesíteni tudják. A mezőgazdasági kistermelés elsősorban saját és családi munkára épül, kiegészítő munkásokat csak alkalmasszerűen a csúcsmunkák idejére vesznek igénybe, ami a munkanélküliség csökkentésére nem jelent megoldást. Létavértesen az egyik legnagyobb kihívást ma a társadalmi szegregáció és hatásainak kivédése jelenti. Ezen belül is a évtai városrész déli részén található leromlott és leszakadó szegregálódó és szegregációval veszélyeztetett területének leromlását okozó folyamatok megállítása és megfordítása. A társadalmi-fizikai- gazdasági szempontból is leszakadó, és leszakadással fenyegetett településrészek fizikai állapota erősen leromlott, a lakosság társadalmi helyzete, foglalkoztatási színvonala, életkörülményei szegényesek, a településrész városi és közösségi funkciókkal való ellátottsága alacsony szintű, a városrész nem képes bekapcsolódni a város gazdasági-társadalmi vérkeringésébe.

Létavértes a 105/2015. (IV.23.) Kormányrendelet értelmében jelentős munkanélküliséggel sújtott település. Az alábbi táblázatok és diagramok a munkanélküliség mértékét, illetve az álláskeresőket jellemzőit mutatják be. A regisztrált munkanélküliek száma a vizsgált 2013-2017 időszakban folyamatos lassú csökkenést mutat, melyet az alábbi diagram szemléltet.



Forrás: TeIR, KSH-TSTAR

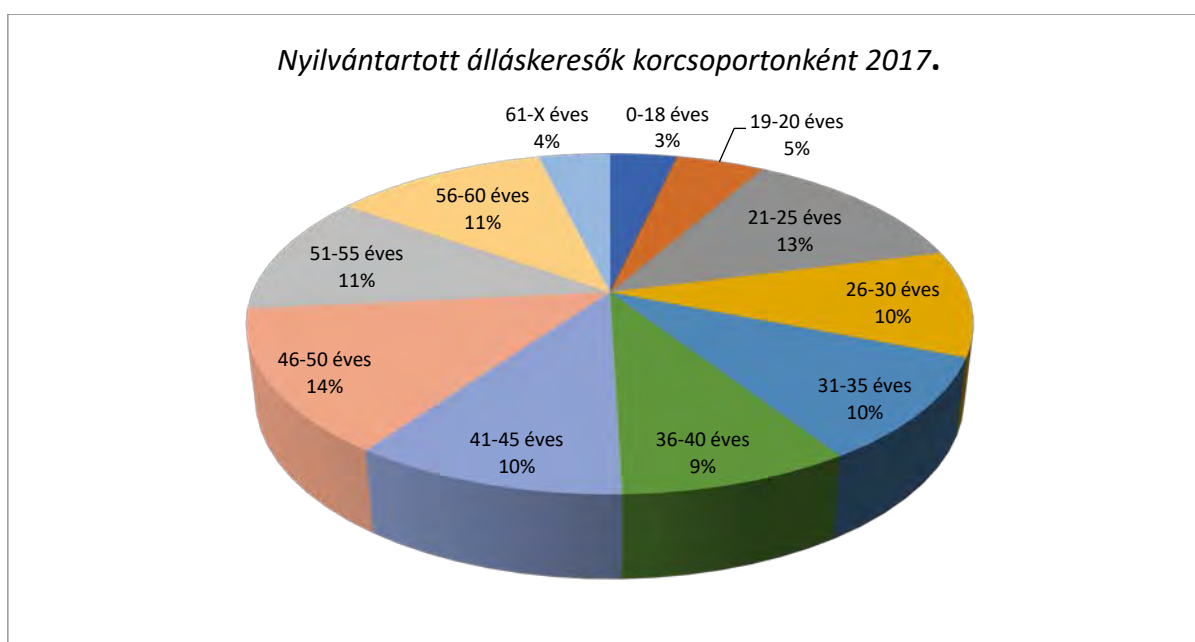
A nyilvántartott álláskeresők korcsoport szerinti megoszlása 2013-2017 évben az alábbiak szerint alakult Létavértesen:

*Nyilvántartott álláskeresők száma korcsoportonként Létavértesen
2013-2017*

Korcsoport/Év	2013	2014	2015	2016	2017
0-18 éves	11	10	14	12	16
19-20 éves	19	41	38	24	21
21-25 éves	89	106	104	70	57
26-30 éves	81	62	53	59	45
31-35 éves	69	59	53	60	44
36-40 éves	62	58	50	49	39
41-45 éves	80	72	61	61	46
46-50 éves	64	65	69	62	61
51-55 éves	73	74	55	53	51
56-60 éves	46	47	59	52	51
61-X éves	0	1	16	18	17
Összesen	594	595	572	520	448

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

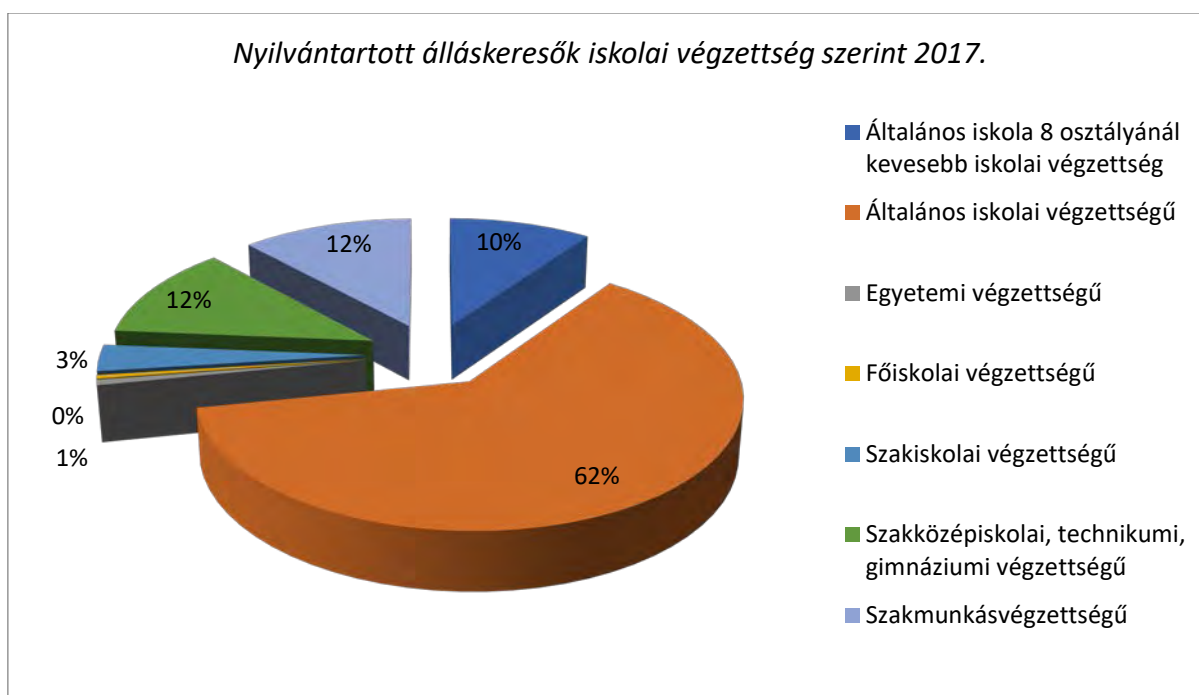
A nyilvántartott álláskeresők korcsoport szerinti megoszlását 2017. évben az alábbi diagram szemlélteti.



Forrás: TeIR, KSH-TSTAR

Fenti adatok a munkanélküliek (álláskereső) számának minimális folyamatos csökkenését mutatják. A foglalkoztatás javuló tendenciája elsősorban a széleskörű és folyamatos közfoglalkoztatási programoknak köszönhető. Létavértés önkormányzata folyamatosan tervezi, szervezi és valósítja meg a különféle közfoglalkoztatási programokat, így a startmunka programokat is. Az elmúlt évek során a startmunka programokban előállított termékeket és a programok során történt karbantartások, felújítások a település fejlődéséhez és közétkeztetéséhez is felhasználta az Önkormányzat.

A nyilvántartott álláskereső iskolai végzettség szerinti megoszlása az alacsony iskolai végzettségűek jelentős túlsúlyát mutatja. A megfelelő szakképesítés hiánya teljesen leszűkíti a munkaerő piacon az elhelyezkedési esélyeit. A nyilvántartott álláskereső 8%-a még általános iskolai végzettséggel sem rendelkezik, 62% általános iskolai végzettségű, szakiskolai végzettségű 15 fő, szakközépiskolai, technikumi, gimnáziumi végzettségű 53 fő, szintén 53 fő szakmunkás végzettségű, egyetemi végzettségű 3 fő, főiskolai végzettségű 2 fő.



Forrás: TeIR, KSH-TSTAR

A települési önkormányzat az aktív korú, a foglalkoztatásból kikerülő személyek munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében közcélú foglalkoztatást szervez, melynek keretében különösen a regisztrált munkanélküli kérelmező igényjogosult személyek foglalkoztatását biztosítja. A mutatók javulásának érdekében programokat kell indítani, hogy az alacsony iskolai végzettségű, illetve szakképzetlen felnőttek, a középfokú végzettséggel vagy

versenyképes szakmával nem rendelkező, az iskolarendszertől lemorzsolódott, tanköteles koron túli fiatalok, a szakképzésben való részvétel feltételeként megszerezhessek az alapfokú végzettséget, illetve a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő szakképzettséget szerezzenek.

A nyilvántartott álláskeresők nemek szerinti megoszlása 2017. évben

	Nyilvántartott álláskereső (fő)	Ebből pályakezdő (fő)
Férfi	242	40
Nő	206	31

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

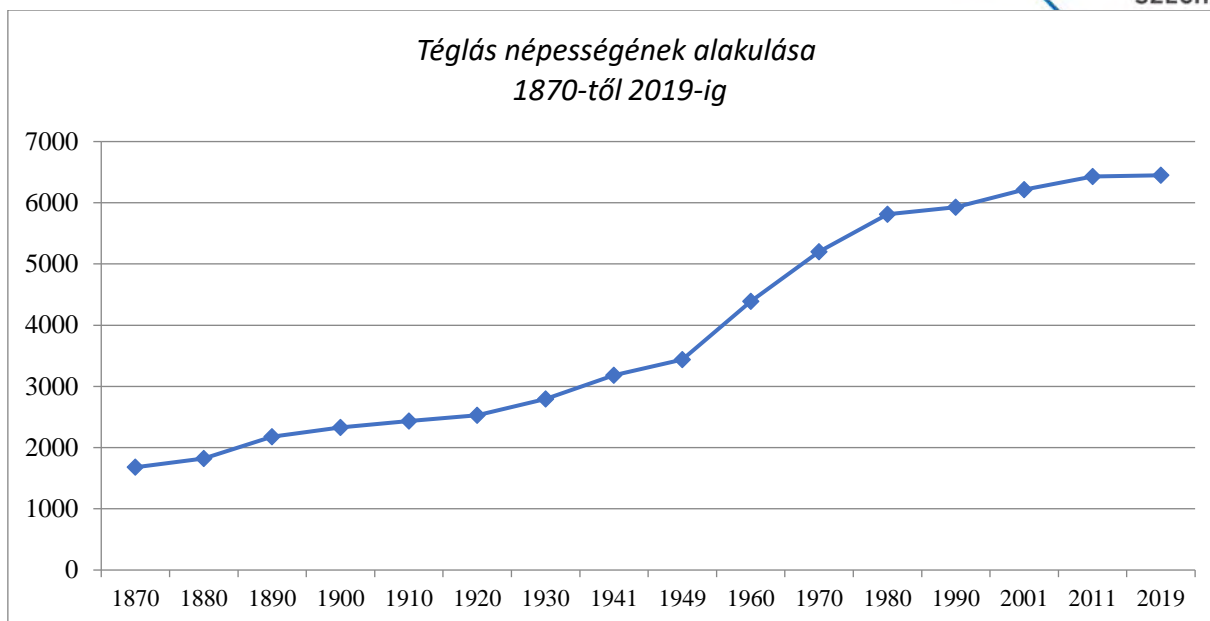
A nemek szerinti megoszlás tekintetében az országos tendenciával ellentétben a férfiak vannak nagyobb számban munkanélküliek, és ez a többlet pályakezdők tekintetében is érvényesül.

8. Téglás város általános jellemzői

Téglás városa Hajdú-Bihar megye északi, urbanizáltabb részén fekszik. Debrecentől 21 km, Nyíregyházától 26 km távolságra helyezkedik el. A település autóval, és tömegközlekedési eszközökkel könnyedén megközelíthető, a várost érinti a 4. számú főút és a Budapest – Záhony, 100. számú vasútvonal egyaránt. Az M3-as autópálya elérhetősége közvetve biztosított, a hajdúböszörményi felhajtó 15-20 perc, míg a nyíregyházi 20 perc alatt érhető el. Mindezek alapján elmondható, hogy a város kedvező közlekedés-földrajzi helyzettel rendelkezik. Ugyanakkor a 105/2015. (IV.23.) a kedvezményezett települések besorolásáról szóló Kormányrendelet értelmében Téglás jelentős munkanélküliséggel sújtott település. Téglás közigazgatásilag a Hajdúhadházi Járáshoz tartozik.

8.1. Téglás demográfiai helyzete

Téglás város 2019. évi adatok alapján 38,33 km²-en 6449 főnyi lakossal rendelkezik, népsűrűsége 168 fő/km², lakások száma 2346, népességet figyelembe véve ez 2,7 fő/lakás. A település demográfiai viszonyait vizsgálva elmondható, hogy Téglás népességfejlődése az utóbbi években stagnáló tendenciát mutat. 2007 és 2011 között növekedés figyelhető meg, majd ezt követően csökkenés és az utóbbi években stagnálás.



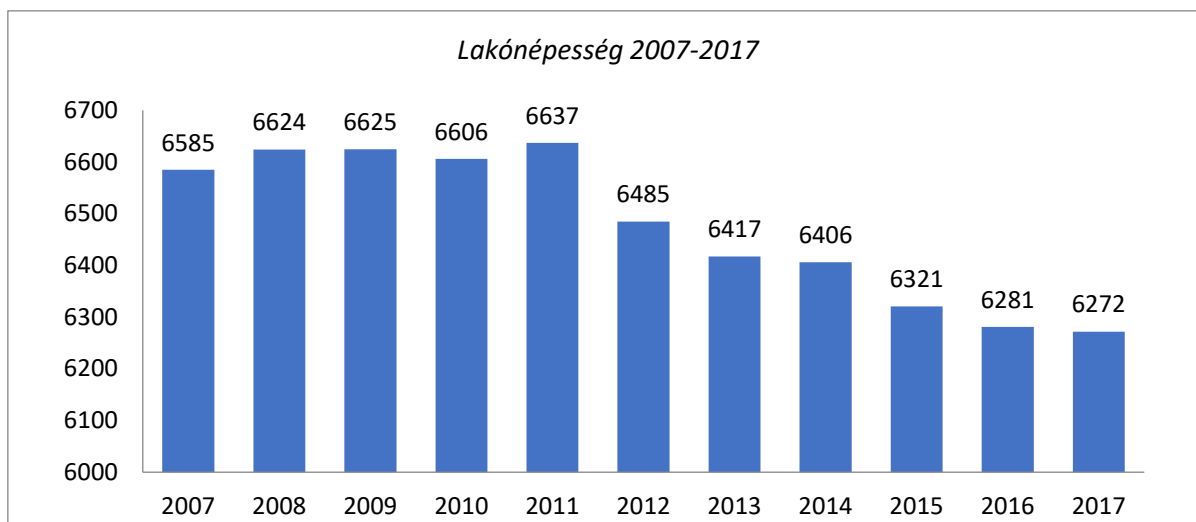
Forrás: www.nepesseg.com/hajdu-bihar/teglas

Lakónépesség száma az év végén

	Lakónépesség
2007 (fő)	6585 fő
2008 (fő)	6624 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,08 %
2009 (fő)	6625 fő
Lakónépesség számának változása (%)	100,01 %
2010 (fő)	6606 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,71 %
2011 (fő)	6637 fő
Lakónépesség számának változása (%)	100,46 %
2012 (fő)	6485 fő
Lakónépesség számának változása (%)	97,70 %
2013 (fő)	6417 fő
Lakónépesség számának változása (%)	98,95 %
2014 (fő)	6406 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,82 %

2015 (fő)	6321 fő
Lakónépesség számának változása (%)	98,67 %
2016 (fő)	6281 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,36 %
2017 (fő)	6272 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,85 %

Forrás: TeIR KSH-TSTAR



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

Az állandó népességkorcsoportok szerinti megoszlása az országos trendnek megfelelően alakul, vagyis a város népességének korszerkezete előregedést mutat. Téglás esetében a 0-14 éves korosztály – habár csökkenő tendenciát mutat – még mindig jelentősen meghaladja a 65-év feletti korcsoport arányát.

Állandó népesség 2017. évben

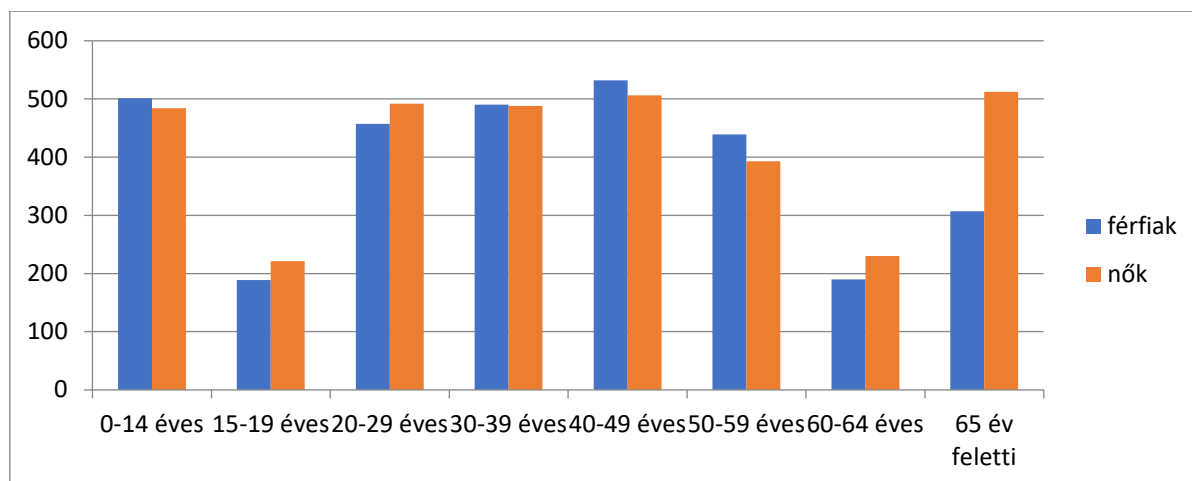
Korcsoport	Fő			Az állandó népességből a megfelelő korcsoportú nők és férfiak aránya (%)	
	Nők	Férfiak	Összesen	Nők	Férfiak
Állandó népesség száma	3326	3105	6431	51,72%	48,28%
0-14 éves	484	501	985	7,53%	7,79%
15-17 éves	144	109	253	2,24%	1,69%
18 éves	36	48	84	0,56%	0,75%

19 éves	41	32	73	0,64%	0,50%
20-29 éves	492	457	949	7,65%	7,11%
30-39 éves	488	490	978	7,59%	7,62%
40-49 éves	506	532	1038	7,87%	8,27%
50-59 éves	393	439	832	6,11%	6,83%
60-64 éves	230	190	420	3,58%	2,95%
65 év feletti	512	307	819	7,96%	4,77%

Forrás: TeIR, KSH-TSTAR

A lakosság nemek szerinti megoszlása némileg eltér a hazai trendtől, hiszen nem mutatható ki férfitöbbség a fiatalabb korosztályokban. Ez valószínűsíthetően a migráció következménye, hiszen általában több fiú születik, mint lány. A városban férfi többség csak 40-59-es korosztályokban mutatkozik, utána az országos és nemzetközi jellemzőknek megfelelően ismét nő többség jelentkezik ugyanazon korcsoportokat összevetve. Tégláson átlagosan 1,12 nő jut egy férfinak. Kedvező, hogy a fiatalabb korosztályokban (0-29 éves korig) viszonylag kiegyenlített a nemi arány, viszont a 65 év felettek tekintetében már 1,85-re változik az érték, amely az időskorúak nő többségének eredménye.

A táblázat adatait az alábbi diagram szemlélteti:



Belföldi vándorlás

Év	Állandó jellegű odavándorlás	Elvándorlás	Egyenleg
2013	79	128	-49
2014	104	128	-24
2015	71	114	-43

2016	140	124	16
2017	140	144	-4

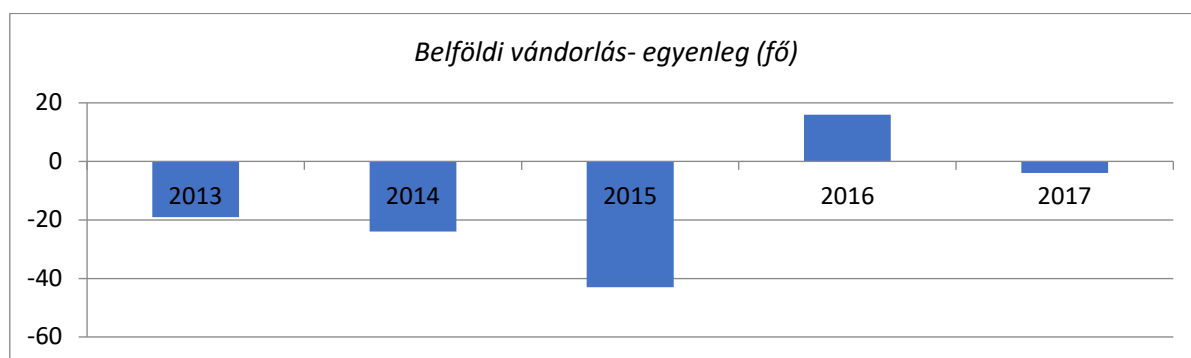
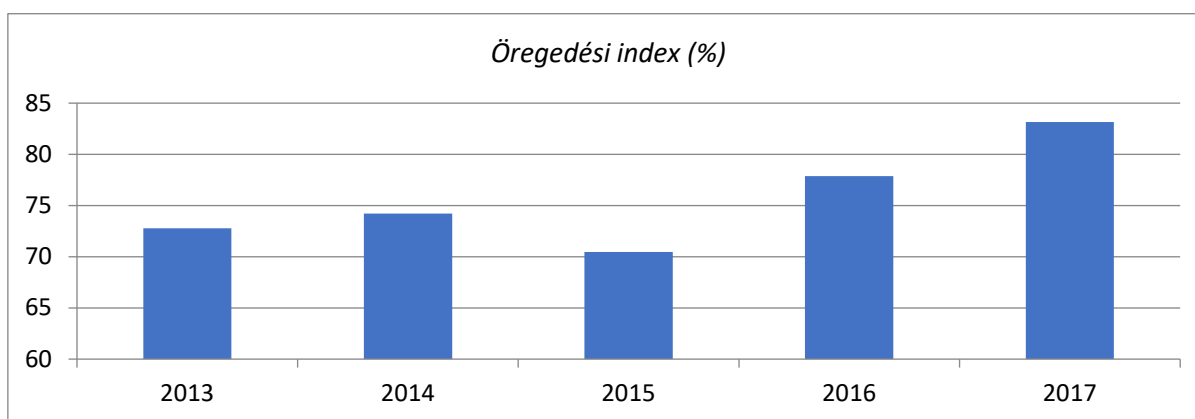
Forrás: TeIR, KSH-TSTAR

Téglás vándorlási egyenlege csaknem minden évben negatív. A város népessége nagyjából a beköltözések következtében növekszik. A beköltözők összetételére vonatkozóan nem állnak rendelkezésre pontos adatok azonban az önkormányzat munkatársainak tapasztalata alapján a környékbeli, kisebb falvak, külterületi lakosok beköltözése mellett a Debrecenből kiköltözők aránya is jelentős. Mindez a város, kedvező megközelíthetősége, a kedvező ingatlanárak, a jó közbiztonság, kisvárosias környezet és a teljeskörűen biztosított alapszintű szolgáltatások együttes hatásának tudható be.

Öregedési index

Év	65 év feletti állandó lakosok száma (fő)	0-14 év közötti állandó lakosok száma (fő)	Öregedési index (%)
2013	767	1054	72,77 %
2014	783	1055	74,22 %
2015	785	1114	70,47 %
2016	841	1080	77,87 %
2017	819	985	83,15 %

Forrás: TeIR KSH-TSTAR



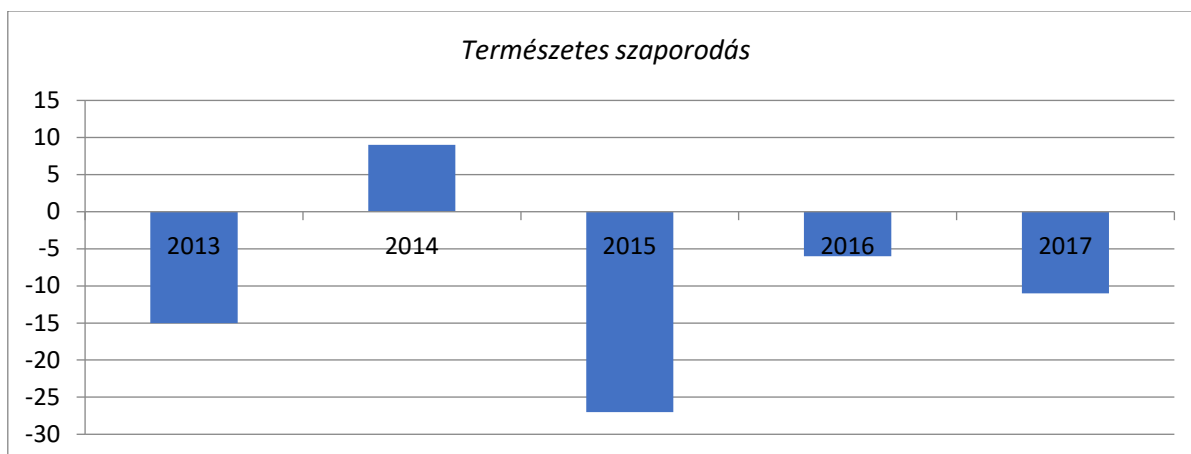
Az öregedési index azt jelzi, hogy 100 fő 14 év alattira mennyi 65 éven felüli jut. Téglás öregedési indexe 2013-ban 72,77 %-os volt, mely folyamatos emelkedést követően 2017-ben 83,15 %-ra emelkedett. A település előregedő képet mutat.

Természetes szaporodás

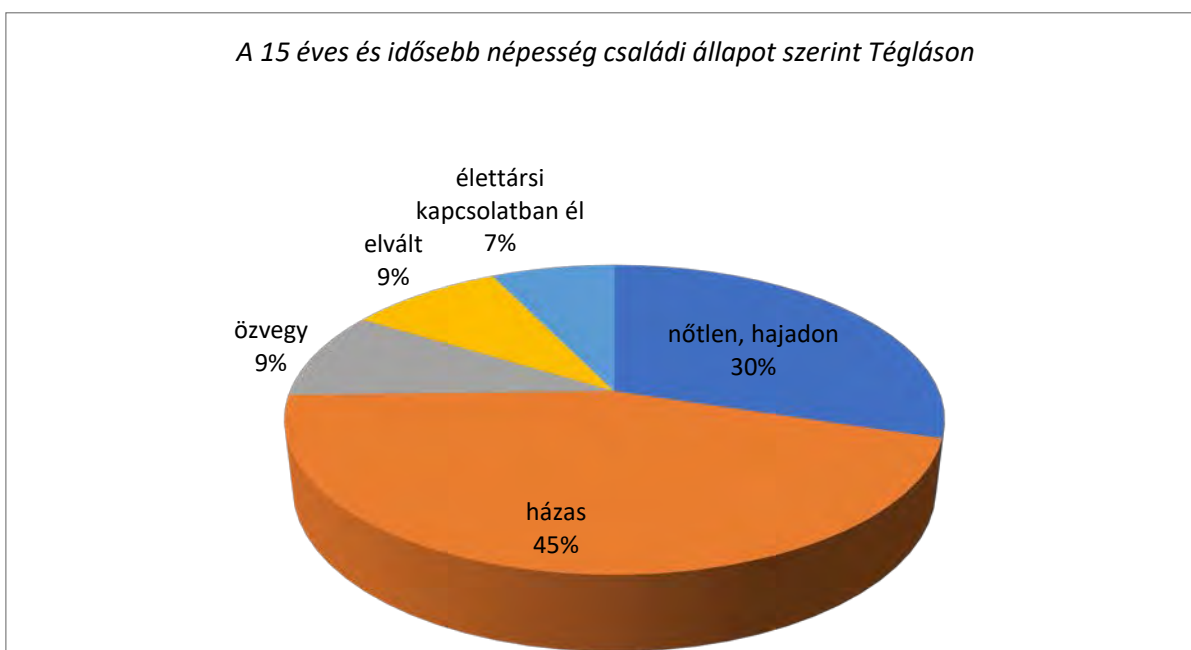
Év	Élve születések száma	Halálozások száma	Természetes szaporodás (fő)
2013	59	74	-15

2014	71	62	9
2015	50	77	-27
2016	54	60	-6
2017	53	64	-11

Forrás: TeIR, KSH-TSTAR



Az élve születések száma a vizsgált időszakban csak 2014. évben volt magasabb, mint a halálozások száma. A természetes szaporodás Tégláson negatív képet mutat. A családi állapotról, valamint a családszerkezeti adatokra csak a 2011. évi Népszámlálás alapján jutunk információhoz.



Forrás: KSH, 2011. évi Népszámlálás

A családok családösszetétel és gyermekek száma szerint, Téglás, 2011.

Házaspár és élettársi kapcsolat						Egy szülő gyermekkel					Családok száma		
gyermekkel			gyermek nélkül	együtt	ebből: élettársi kapcsolat	1	2	3–	együtt	ebből: apa gyermekkel	gyermekkel	gyermek nélkül	összesen
1	2	3–											
388	410	188	441	1427	185	192	72	42	306	30	1292	441	1733

Forrás: KSH, 2011. évi Népszámlálás

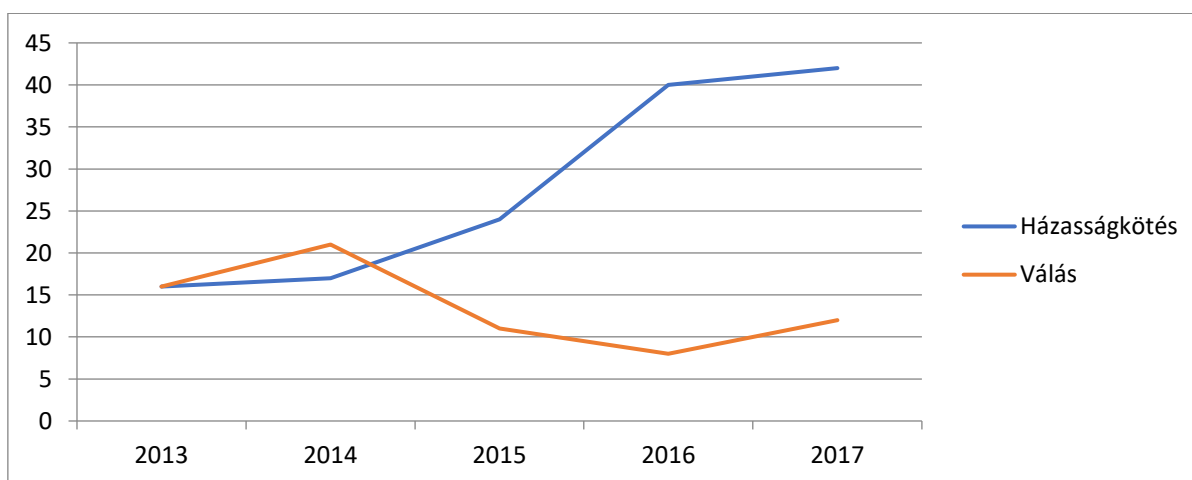
2011. évben a 15 éves és idősebb népesség 45%-a, azaz 1698 fő házas Tégláson, 30%-a nőtlen vagy hajadon. 9-9 % elvált, illetve özvegy, és a 2011. évi népszámlálás évében csak 7% élt élettársi kapcsolatban.

Házasságkötések és válások száma Téglás

Év	Házasságkötések száma	Válások száma
2013	16	16
2014	17	21
2015	24	11
2016	40	8
2017	42	12

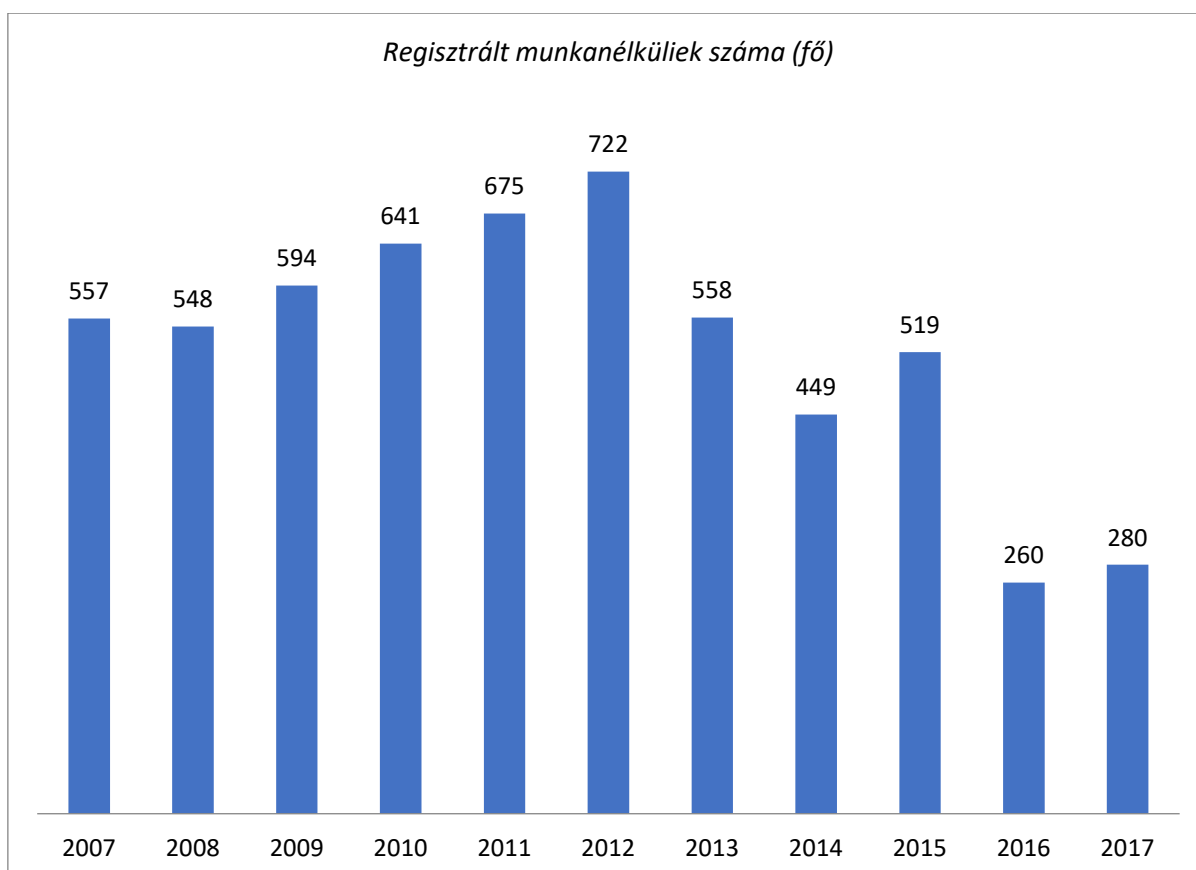
Forrás: TeIR KSH-TSTAR

2016-2017 években a házasságkötések száma ugrásszerűen megnőtt Tégláson, a válások száma pedig csökkent a 2013-2014 időszakhoz képest, amikor a házasságkötések és válások száma majdcsak kiegyenlített volt. A válások számának csökkenés és a házasságkötések számának emelkedése a házastársi párkapcsolat stabilitását jelentheti.



8.2. Téglás társadalmi, gazdasági helyzete

A város gazdasági tényezőit tekintve kiemelendő az ipari jelleg még manapság is meghatározó volta. A foglalkoztatottak összevont nemzetgazdasági ágak szerinti megoszlása alapján elmondható, hogy az iparban, építőiparban foglalkoztatottak aránya (46,93%) jelentősen meghaladja az országos átlagot. Méretét és a foglalkoztatottak számát tekintve a településen jelenlévő legjelentősebb vállalat a korábbi HAJDU Hajdúsági Iparművek Zrt., amely három részre válása után is kb. 650 főt foglalkoztat. Tégláson a hazai gazdasági folyamatok miatt jelentősen csökkent a munkanélküliség 2013-2018. között, ez a közfoglalkoztatási programon kívül a térségi és helyi gazdasági erősödésnek köszönhető. Csökkent a tartós munkanélküliek száma, 2015-ben a munkanélküliek arányában 50% alá csökkent, ami pozitív változást jelent a korábbi időszakhoz képest. A regisztrált munkanélküliek számát 2007-2017 év között az alábbi diagram szemlélteti. A diagram jól tükrözi az elmúlt években a munkanélküliség csökkenését.



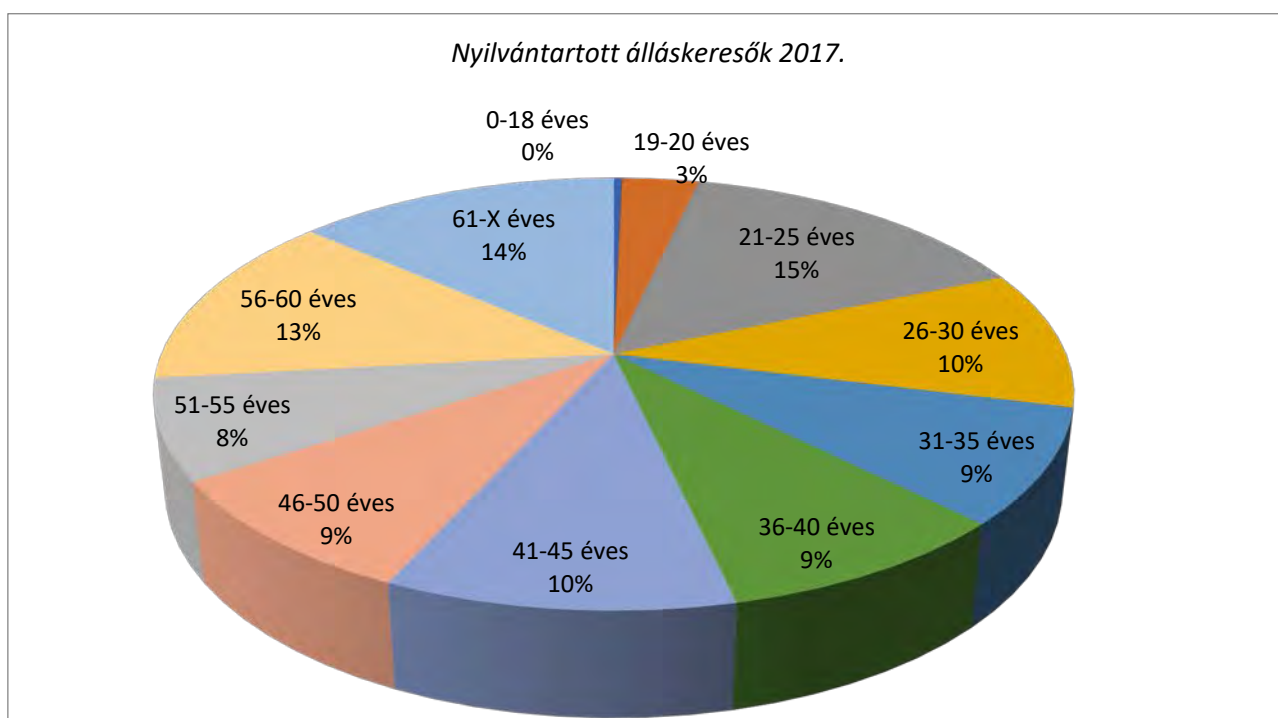
Forrás: TeIR KSH-TSTAR

Nyilvántartott álláskeresők száma korosztályonként 2013-2017

Korosztály/Év	2013	2014	2015	2016	2017
0-18 éves	3	8	3	2	1
19-20 éves	24	22	10	10	9
21-25 éves	95	67	57	41	42
26-30 éves	67	41	65	21	29
31-35 éves	65	46	49	18	24
36-40 éves	73	54	56	27	25
41-45 éves	68	62	67	27	29
46-50 éves	49	45	57	28	25
51-55 éves	58	46	50	21	21
56-60 éves	49	43	71	35	37
61-X éves	7	15	34	30	38
Összesen	558	449	519	260	280

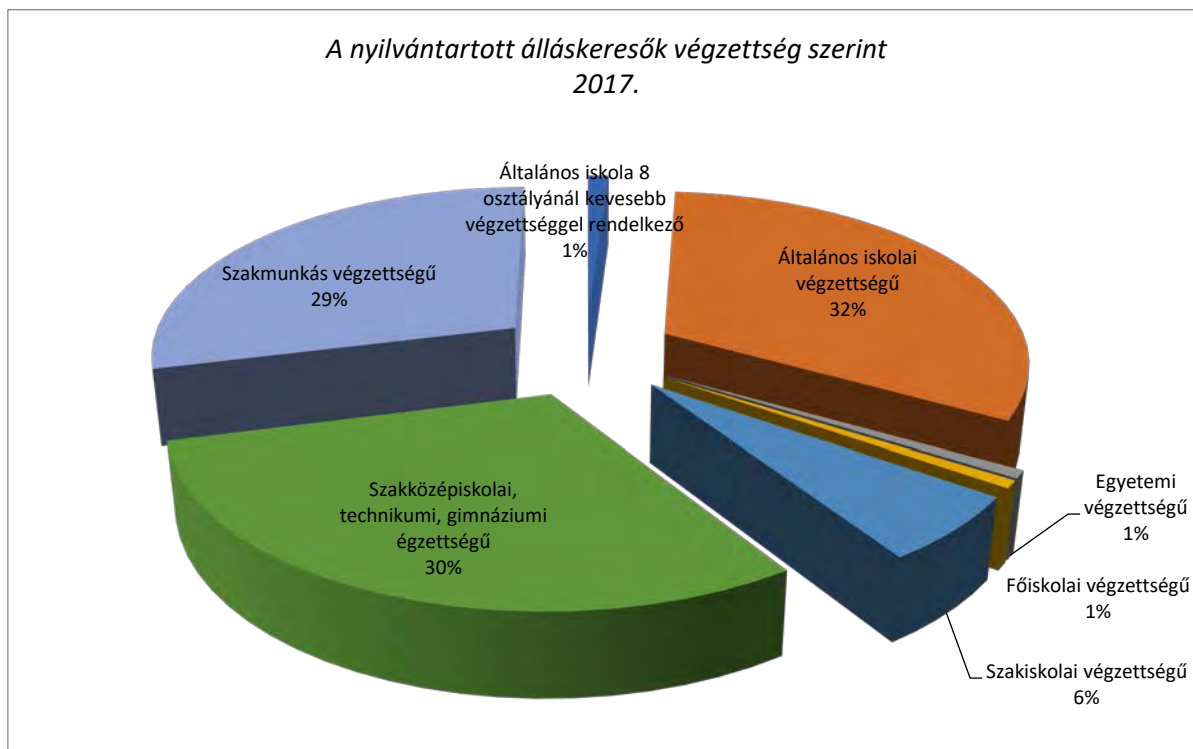
Forrás: TeIR KSH-TSTAR

A nyilvántartott álláskeresők számát korosztályonként 2017. évben az alábbi diagram szemlélteti.



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

A nyilvántartott álláskeresők iskolai végzettség szerinti megoszlása 2017. évben



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

A nyilvántartott álláskeresők nemek szerinti megoszlása 2017. évben

	Nyilvántartott álláskereső (fő)	Ebből pályakezdő (fő)
Férfi	103	4
Nő	177	24

9. Újléta község általános jellemzői

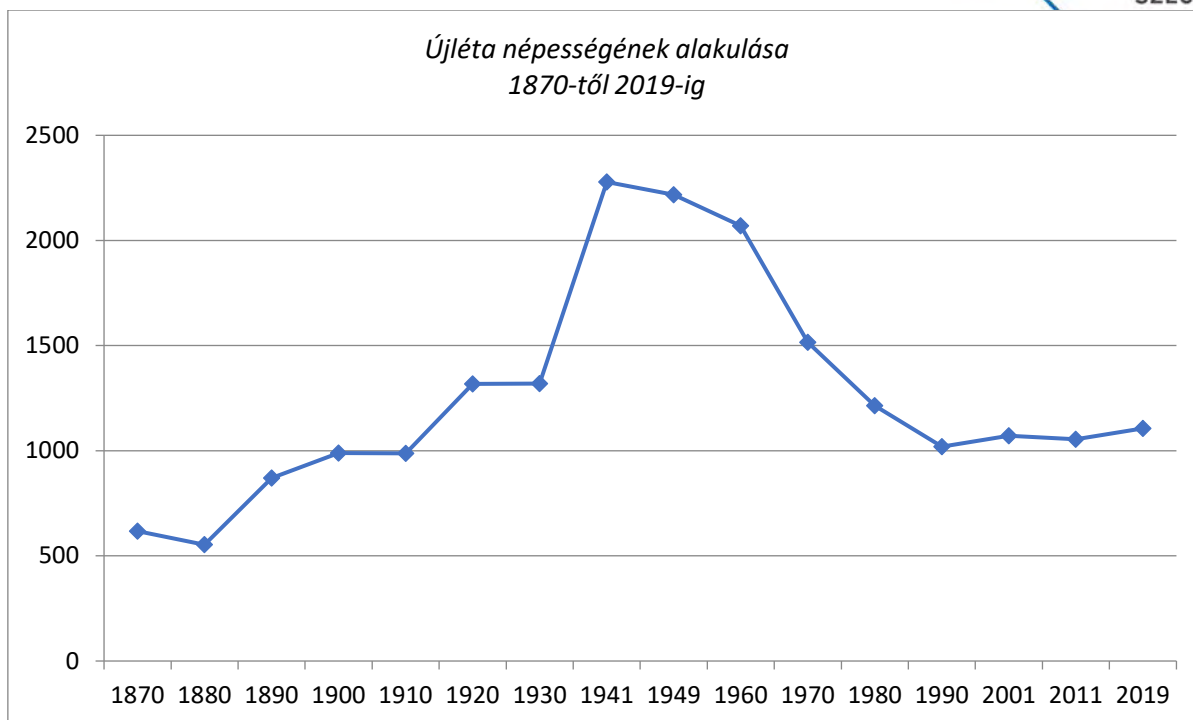
Újléta Észak-alföldön, Hajdú-Bihar megyében található település. A Nyírség, az Érmellék, a Hajdúság és Bihar találkozási pontjánál, Debrecentől közúton 30 km-re (légvonalban mintegy 16 km-re, DK-re) fekszik, Vámospércs és Létavértes között Újléta az Erdőpuszták legszebb fekvésű települése. A község határa fű- és nyárligetekben gazdag homokterület, amely

változatos nádasokban, mocsarakban. A védett Ócsai-kaszáló egy nyírvíz-lápos maradványa, és az ún. Kiserdő, mely az egyhajúvirágról (kikerics) is nevezetes, kellemes kirándulási célpont. A terület a Hajdúsági Tájvédelmi Körzet része, Európa legjelentősebb egyhajúvirág termőhelye. Mindezt északról meredek buckák határolják. Újléta területe 3039 hektár.

Társadalmi, gazdasági és infrastrukturális szempontból a 105/2015. (IV. 23.) Korm. rendelet alapján kedvezményezett településnek, illetve jelentős munkanélküliséggel sújtott településnek minősül. Az infrastrukturális kiépítettség jónak mondható. Villany, vezetékes ivóvíz a falu minden utcájában (még a szegregátumot alkotó Liget utcán is) van. A gázhálózat 1995-ben, a szennyvízhálózat pedig 2010 novemberére került kiépítésre. A gázhálózat minden utcában elérhető, azonban a szennyvízhálózat a Liget utcán nem lett kiépítve, illetve néhány utca elején és végén lévő lakások előtt már nem került kiépítésre a gerincvezeték. A községben összesen 11 utca található, melyből a települést átszelő három országos közút a Magyar Állam tulajdonában és a Magyar Közút Zrt. kezelésében van. A nyolc önkormányzati közútból mindössze egyetlen szilárd burkolattal el nem látott utca van, ez a szegregátum utcája. A hét szilárd burkolatú út meglehetősen rossz állapotban van. 2018. első félévében üvegszál kábelekkel kiépült az internet-hálózat is, így ettől az évtől minden háztartásban biztosítottá vált a szupergyors internet elérésének lehetősége.

9.1.Újléta demográfiai helyzete

Újléta utolsó becsült népessége 1106 fő (2019 évben). Népsűrűsége 36 fő/km², lakások száma 428, népességet figyelembe véve ez 2,6 fő/lakás.

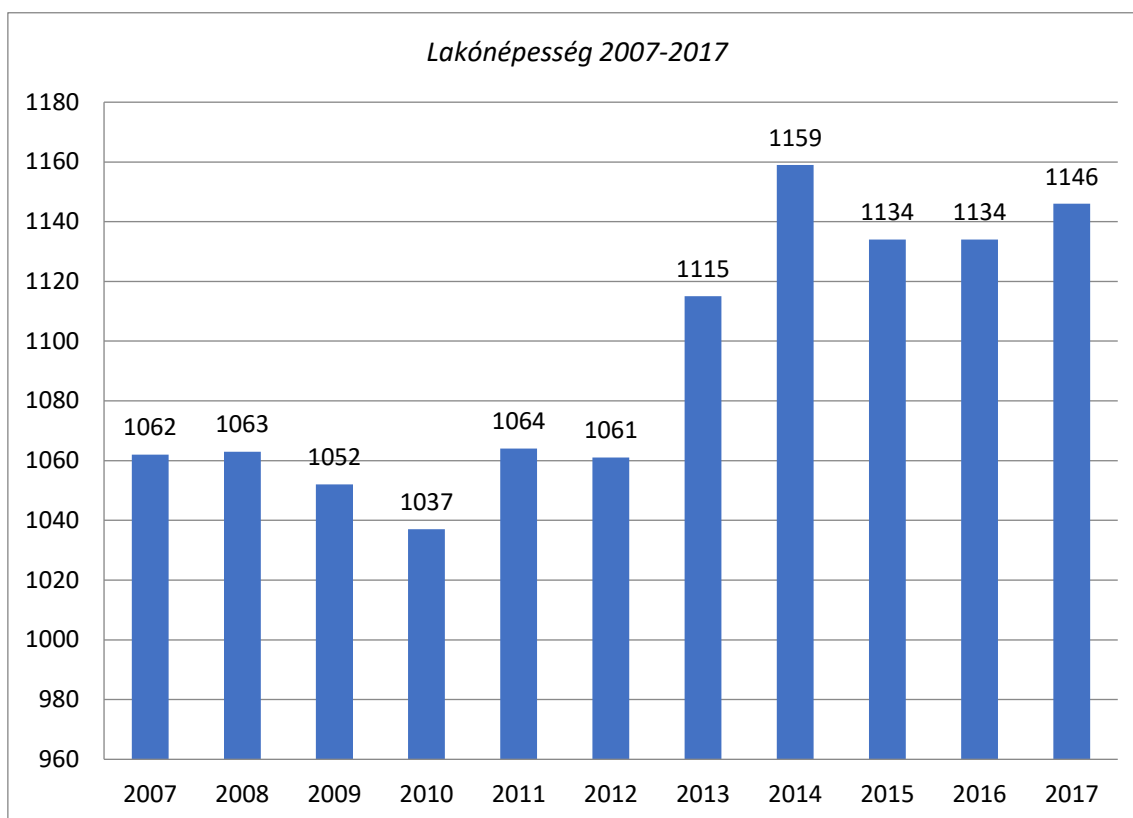


Az előző évszázad kezdetétől a település népessége az 1940-1960 közötti korszaktól eltekintve 1000 fő körül alakult, az 1990-es rendszerváltás időszakától a stagnálás a jellemző, a lakosság száma számottevően nem változott az elmúlt években. 2014-ben volt egy enyhe lakosságszám-növekedés, amelynek okát elsősorban az abban az évben zajlott helyhatósági választásokban kell keresni.

Lakónépesség az év végén

2007 (fő)	1062 fő
2008 (fő)	1063 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,90 %
2009 (fő)	1052 fő
Lakónépesség számának változása (%)	98,96 %
2010 (fő)	1037 fő
Lakónépesség számának változása (%)	98,57 %
2011 (fő)	1064 fő
Lakónépesség számának változása (%)	102,60 %
2012 (fő)	1061 fő
Lakónépesség számának változása (%)	99,71 %
2013 (fő)	1115 fő
Lakónépesség számának változása (%)	105,08 %

2014 (fő)	1159 fő
Lakónépesség számának változása (%)	103,94 %
2015 (fő)	1134 fő
Lakónépesség számának változása (%)	97,84 %
2016 (fő)	1134 fő
Lakónépesség számának változása (%)	100 %
2017 (fő)	1141 fő
Lakónépesség számának változása (%)	100,61 %

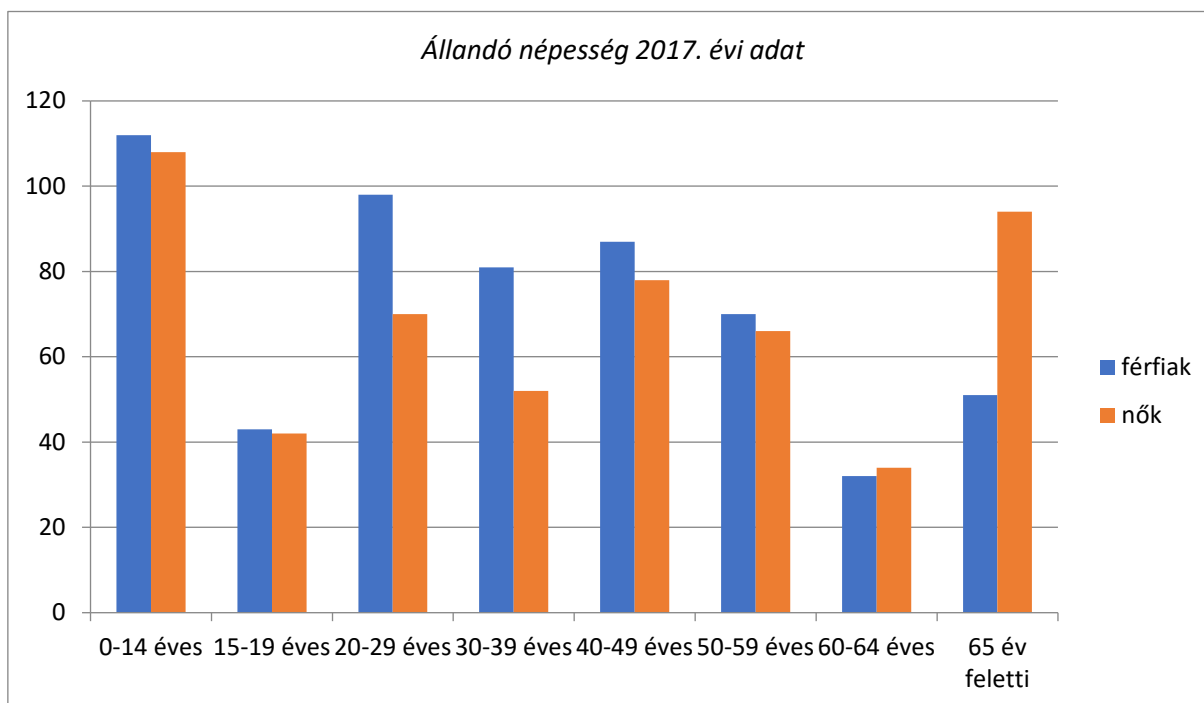


Állandó népesség 2017. évi adat

Korcsoport	Fő			Az állandó népességből a megfelelő korcsoportú nők és férfiak aránya (%)	
	Nők	Férfiak	Összesen	Nők	Férfiak
Állandó népesség száma	551	567	1118	49,28%	50,72%
0-14 éves	108	112	220	9,66%	10,02%

15-17 éves	29	20	49	2,59%	1,79%
18 éves	9	12	21	0,81%	1,07%
19 éves	4	11	15	0,36%	0,98%
20-29 éves	70	98	168	6,26%	8,77%
30-39 éves	52	81	73	4,65%	1,88%
40-49 éves	78	87	165	6,98%	7,78%
50-59 éves	66	70	136	5,90%	6,26%
60-64 éves	34	32	66	3,04%	2,86%
65 év feletti	94	51	145	8,41%	4,56%

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

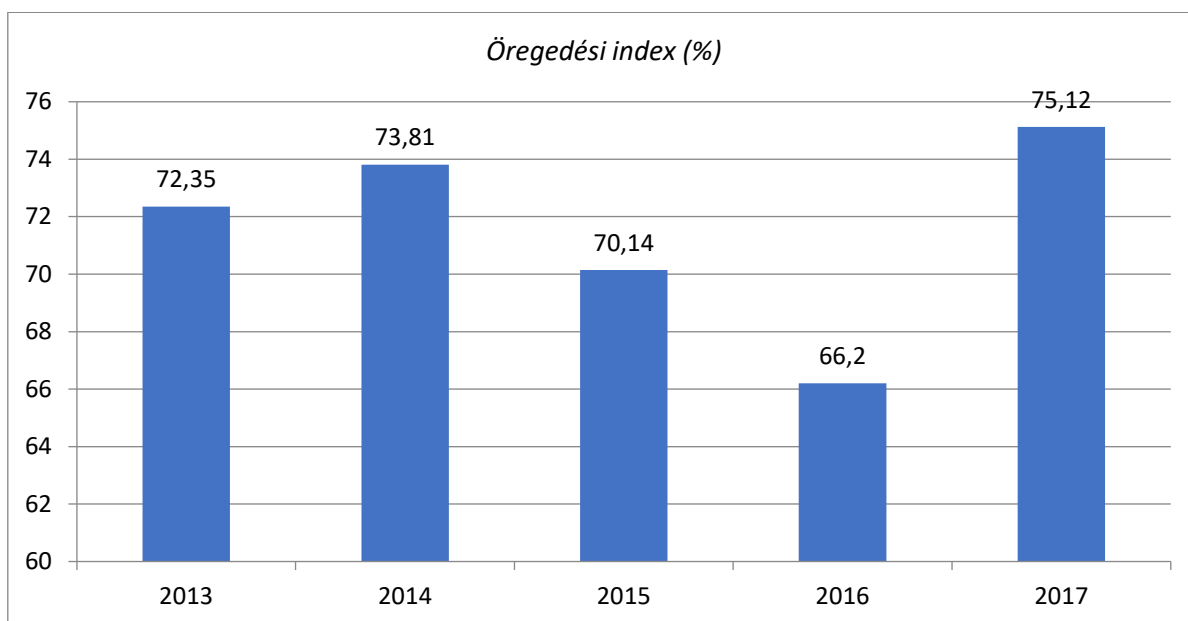


Az alábbi táblázat a 65 év feletti, illetve a 14 év alatti lakosok arányában bemutatja az öregedési index változását, 2015-2016 években kedvezőbb képet mutat az öregedési index, 2017. évben a 0-14 éves korú állandó lakosok számának csökkenésével azonban magasabb az öregedési index aránya.

Öregedési index

Év	65 év feletti állandó lakosok száma (fő)	0-14 éves korú állandó lakosok száma (fő)	Öregedési index (%)
----	--	---	---------------------

2013	157	217	72,35%
2014	155	210	73,81%
2015	148	211	70,14%
2016	143	216	66,20%
2017	151	201	75,12%

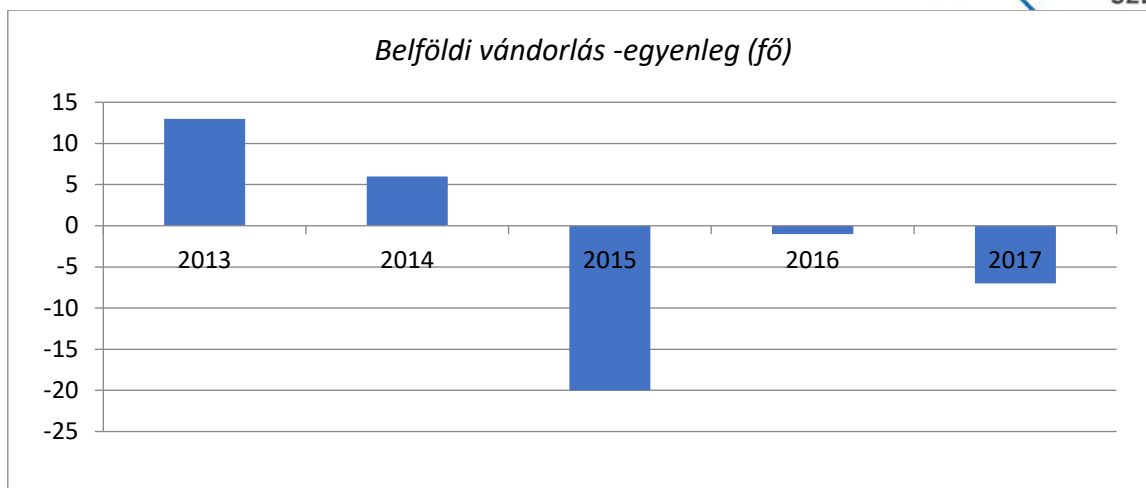


A népmozgalmat az állandó jellegű odavándorlás és elvándorlás egyenlege mutatja, melyet az alábbi táblázat szemléltet. A vándorlási egyenleg 2015. évben mutat kiugróan negatív egyenleget.

Belföldi vándorlás

Év	Állandó jellegű odavándorlás	Elvándorlás	Egyenleg
2013	42	29	13
2014	52	46	6
2015	32	52	-20
2016	33	34	-1
2017	33	40	-7

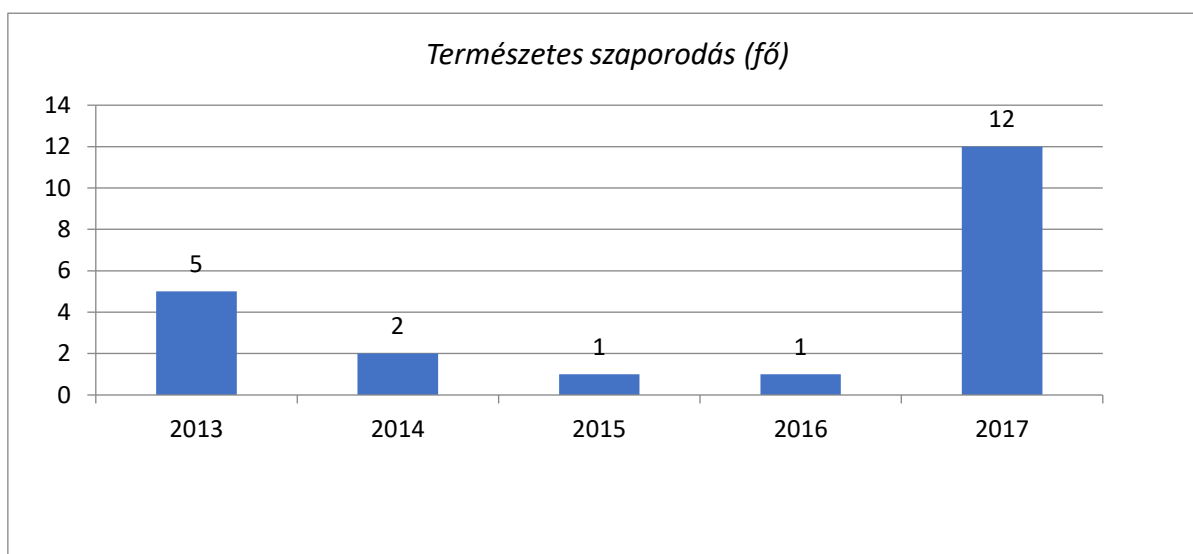
Forrás: TeIR, KSH-TSTAR



Természetes szaporodás

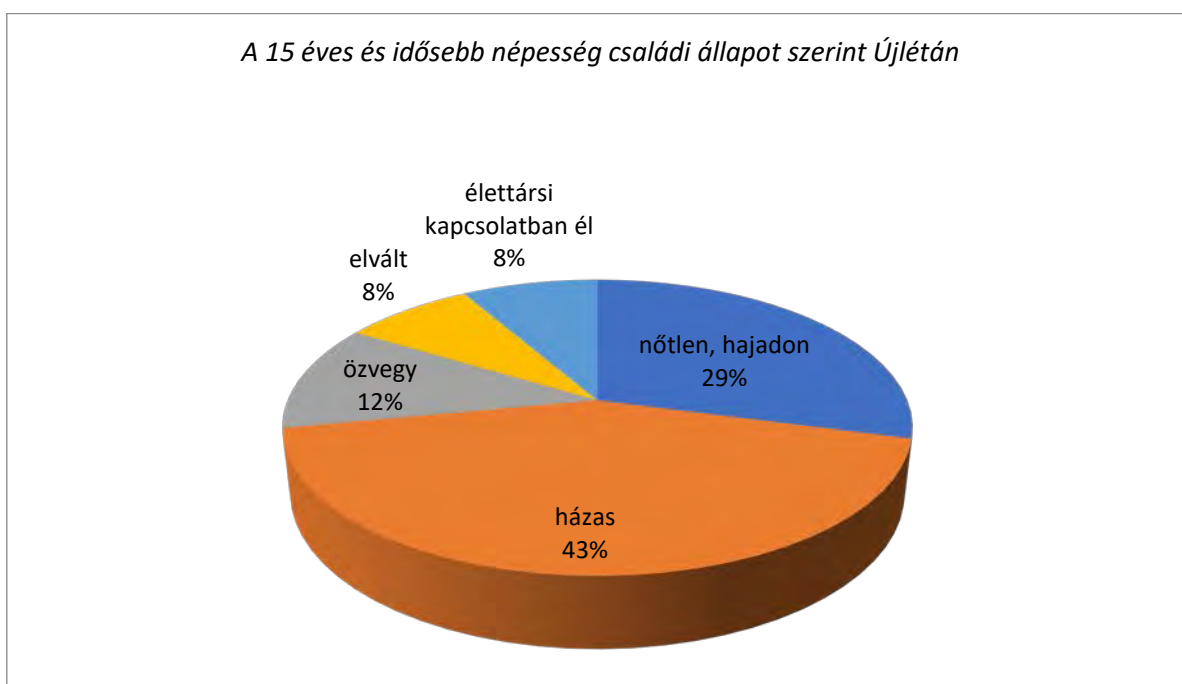
Év	Élve születések száma	Halálozások száma	Természetes szaporodás (fő)
2013	17	12	5
2014	14	12	2
2015	14	13	1
2016	18	17	1
2017	20	8	12

Forrás: TeIR, KSH-TSTAR



A vizsgált időszakban a természetes szaporodás egyenlege minden évben pozitív Újlétán, a halálozások száma alacsonyabb, mint az élve születések száma, 2017. évben kiemelkedően magas ez az arány.

A családok összetételére csak a 2011. évi Népszámlálás adataiból jutunk információhoz. Ebben az évben a község 43%-a élt házasságban, 29%-a nőtlen/hajadon, 12% özvegy, 8-8% elvált és élettársi kapcsolatban élt.



A családok családösszetétel és gyermekek száma szerint, Újléta, 2011.

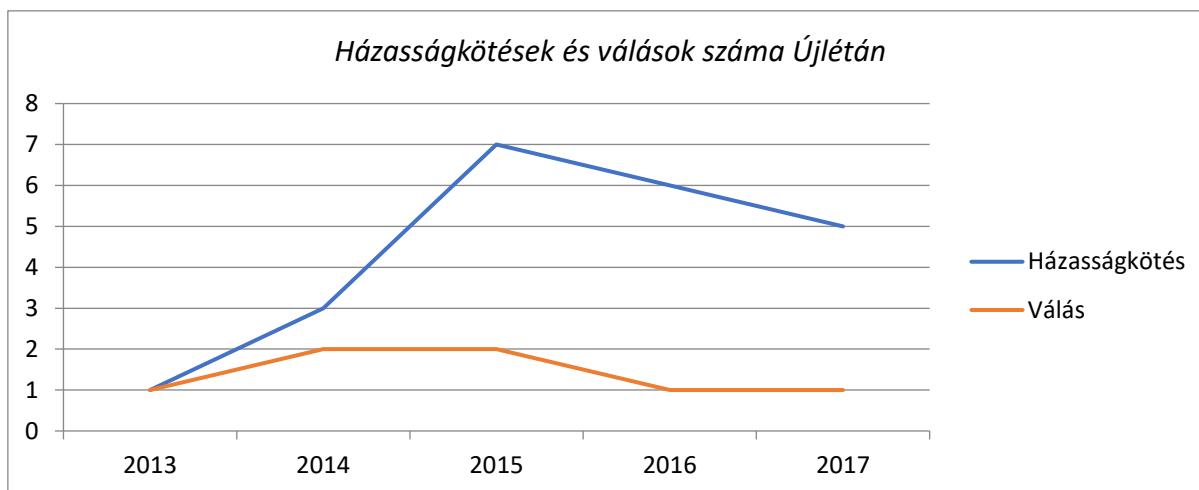
Házaspár és élettársi kapcsolat				Egy szülő gyermekkel						Családok száma			
gyermek el			gyermek nélküli	együtt	ebből: élettársi kapcsolat	1	2	3 –	együtt	ebből: apa gyermekkel	gyermekkel	gyermek nélküli	összesen
1	2	3–											
61	53	36	76	226	38	30	5	7	42	8	192	76	768

A házasságkötések száma a vizsgált időszakban folyamatosan nőtt Újlétán, míg a válások száma stagnált. Ez a házas párok kapcsolatának növekvő stabilitására utaló jel lehet.

Házasságkötések és válások száma Újlétán

Év	Házasságkötések száma	Válások száma
2013	1	1
2014	3	2
2015	7	2
2016	6	1
2017	5	1

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

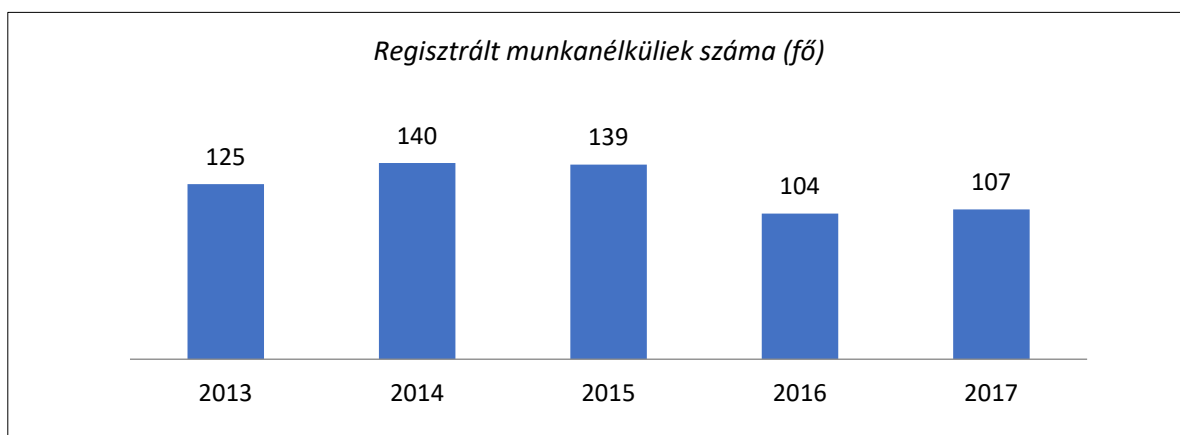


9.2. Újléta társadalmi, gazdasági helyzete

Újléta település lakossága nagyrészt a mezőgazdaságból él. Fő terméke a torma, amely világhírű minőségében. A községben élők közel 80 %-a termel tormát, nemcsak östermelőként, hanem munkahely mellett, háztáji gazdaságban is. A kiskereskedelmi üzletek száma folyamatosan csökken, jelenleg 5 üzlet működik a településen. Ezek élelmiszerboltként, ajándékboltként üzemelnek, 2016-ban nyílt utoljára kereskedelmi üzlet, amely a mezőgazdasági termeléshez szükséges vegyszerek forgalmazásával foglalkozik. A településen működik egy csirkenevelő családi gazdálkodás, valamint egy rizs csomagoló üzem. Ez utóbbi nemrégiben pályázati támogatással új, nagyobb üzemet is épített, azonban jelenleg Rice Company Kft. felszámolási eljárás alatt áll. Tevékenységét egy másik cég vette át. A fentiekén kívül jelentős számban vannak jelen a településen különböző tormafelvásárló, tormafeldolgozó üzemek, közülük is kiemelendő a kiskunfélegyházi Koch' Torma Kft. Újléti telephelye. A közeljövőben újabb tormafeldolgozó üzem épül, az Interplant Kft. közel egymilliárd forintos beruházása jelentős állami támogatással fog megvalósulni, amely várhatóan további munkahelyek létesítését teszi majd lehetővé, ezzel is csökkentve a munkanélküliek számát.

A regisztrált vállalkozások száma 2012-ben 81 volt, de ez a szám magában foglalja az őstermelőket is. 2017. január 1-jén a helyi iparüzési adót fizetők száma 172-re növekedett. A kivetett iparüzési adó viszonylag alacsony összege a felszámolt vállalkozások mellett arra vezethető vissza, hogy az őstermelők bevétele nem éri el a törvényben meghatározott 600.000 Ft-ot, így az iparüzési adó fizetése alól mentesülnek. A helyi vállalkozások és a helyi lakosok adófizetési képessége rendkívüli alacsony, az adóhátralékok mértéke minden adónem tekintetében magasnak mondható, általában megközelíti, vagy meg is haladja az előírt éves adóbevétel összegét.

A nyilvántartott álláskeresők számát, korcsoportonkénti, nemenkénti, iskolai végzettség szerinti megoszlását az alábbi diagramok, táblázatok szemléltetik. A vizsgált 2013-2017 közötti időszakban a regisztrált munkanélküliek száma csökkenést mutat.



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

A nyilvántartott álláskeresők korcsoport szerinti megoszlása 2013-2017. évben az alábbiak szerint alakult Újlétán:

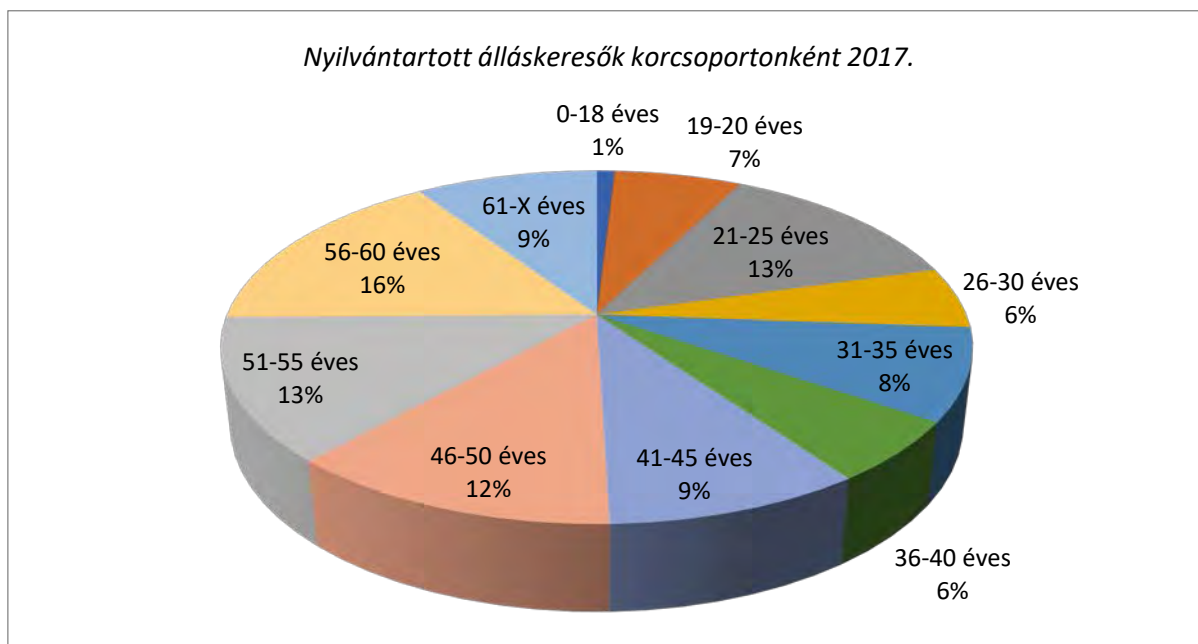
Nyilvántartott álláskeresők száma korcsoportonként Újlétán (2013-2017)

Korcsoport/Év	2013	2014	2015	2016	2017
0-18 éves	1	3	4	2	1
19-20 éves	5	3	5	7	7
21-25 éves	18	19	12	16	14
26-30 éves	16	14	11	5	6
31-35 éves	7	10	11	10	9
36-40 éves	9	17	11	9	6
41-45 éves	20	22	21	11	10

46-50 éves	13	16	18	11	13
51-55 éves	16	14	24	14	14
56-60 éves	17	19	14	12	17
61-X éves	3	3	8	7	10
Összesen	125	140	139	104	107

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

A nyilvántartott álláskeresők korcsoport szerinti megoszlását 2017. évben az alábbi diagram szemlélteti.



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

A regisztrált munkanélküliek korcsoportonkénti megoszlása vizsgálatából megállapítható, hogy a munkanélküliség a 20 év alatti, illetve a 26-40 év közötti korcsoport tekintetében a legalacsonyabb.



Forrás: TeIR KSH-TSTAR

A nyilvántartott álláskeresők iskolai végzettségét vizsgált megállapítható, hogy a döntő többség 51%, azaz 55 fő általános iskolai végzettségű. A nyilvántartott álláskeresők közül általános iskolai végzettséggel sem rendelkezik 17 fő, szakközépiskolai, technikai, gimnáziumi végzettséggel 13 fő rendelkezik, szakmunkás végzettséggel 19 fő rendelkezik, főiskolai és egyetemi végzettséggel 1-1 fő rendelkezik.

A nyilvántartott álláskeresők nemek szerinti megoszlása 2017. évben

	Nyilvántartott álláskereső (fő)	Ebből pályakezdő (fő)
Férfi	52	11
Nő	55	5

Forrás: TeIR KSH-TSTAR

10. A konzorciumi tagok illetékességi területén működő önkormányzat fenntartásában működő humán közszolgáltatások beazonosítása, bemutatása

10.1. Humán közszolgáltatások Bocskaikert községben

10.1.1. Óvodai ellátás

A 125 férőhelyes Napsugár Óvoda a 4. sz. főút mellett található, a gyermekek a településről, valamint kis számban a közelben lévő Hajdúhadháztól érkeznek az óvodába. Az óvoda épülete 2009-ben bővítésre került. A Közoktatási Információs Rendszer (KIR) 2018. év októberi adatai szerint az intézmény kihasználtsága 91 százalékos volt, 114 beiratkozott gyermeket neveltek 4 óvodai csoportban. Az átlagos csoportlétszám (28,5) viszont 143 százalékkal haladta meg a törvényi átlagléttszámot (20 fő), tehát az oktató-nevelő munka meglehetősen zsúfolt körülmények között folyik az intézményben.

10.1.2 Alapfokú oktatás

A Bocskaikerti Németh László Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola 2013. január 1-je óta a Klebelsberg Intézményfenntartó Központhoz, 2017. január 1-től pedig a Hajdúböszörményi Tankerülethez tartozik. Az intézmény jogelődje 1 – 4 évfolyamos általános iskola volt. 1995-ben, a község önállóvá válását követően a fenntartó célja az volt, hogy a Hajdúhadházon tanuló felső tagozatos diákok is helyben járjanak iskolába. 1997-ben megépült, és átadásra került az új iskola épülete. Az 1997/98-as tanévben 1-7 osztállyal működött. Az ezt követő években tanulólétszám egyre emelkedett, melyet az is mutat, hogy jelenleg a 8 évfolyamon 15 osztály működik. A 2006/2007. tanévtől tevékenységi körük alapfokú művészetoktatással is bővült. Az előzetes felmérések alapján erre mind a szülők, mind a tanulók körében nagy érdeklődés mutatkozott. A tanulók a művészeti oktatásban zongora, furulya, citera, néptánc tanszakon tanulhatnak. Az iskola épülete 2009-ben felújításra, illetve bővítésre került. A Közoktatási Információs Rendszer 2018. év októberi adatai szerint az intézmény kihasználtsága 119 százalékos volt, a feladatellátási hely kapacitása 260 fő, ezzel szemben a 2018/2019-es tanévben 308 tanulója volt az intézménynek. Az osztályok átlagos tanulói létszáma ugyanakkor pedagógiai szempontból ideálisnak tekinthető, a 20,5 fő átlag 89 százaléka a jogszabályban meghatározott átlagléttszám (23 fő). A tanulók szociális összetétele jelentősen kedvezőbb akár a megyei átlaghoz viszonyítva, akár a vizsgálatunkban szereplő 5 településen működő 7 általános iskolához viszonyítva: a tanulók 5 százaléka HH,

12 százaléka HHH státusú, a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre (RGYK) jogosultak aránya 25 százalék. Az intézményben 28 pedagógus dolgozik, mindannyian képzettségüknek megfelelő szaktárgyat oktatnak.

10.1.3. Szociális és egészségügyi alapszolgáltatások

Bölcsőde:

2017. január 1-től a Bocskai kert Humán Szolgáltató Központ saját önkormányzati fenntartású intézményében önálló szakmai egységként családi bölcsőde feladatot lát el Mazsola- és Csillagvirág Családi Bölcsőde néven. A Bocskai kert Községi Önkormányzat fenntartásában működő Csillagvirág és Mazsola Családi Bölcsődében, 2018. évben összesen 32 gyermek vette igénybe az ellátást, melyből 2 gyermek volt hátrányos helyzetű. Étkeztetési támogatásban az év során összesen 3 fő részesült. Veszélyeztetettségre utaló jeleket a családi bölcsődében nem tapasztaltak. A településen további egy intézmény biztosítja a nem óvodaköteles korú gyermekek napközbeni ellátását, a vállalkozás keretein belül működtetett Tündértanya Családi Bölcsőde.

10.1.4. Gyermekjóléti alapellátás

Az önkormányzat kötelező feladatainak sorába tartozik a gyermekvédelem helyi ellátórendszerének és a szociális alapszolgáltatásoknak kiépítése és működtetése. A gyermekvédelmi rendszer egyik meghatározó eleme a gyermekjóléti alapellátás, míg a szociálisan rászorultak részére a személyes gondoskodást biztosító szociális alapszolgáltatások egyike a családsegítés. 2016. január 1-től hatályos törvényi szabályozás szerint gyermekjóléti szolgáltatás a családsegítéssel egy szolgáltató – a család – és gyermekjóléti szolgálat – keretében működtethető. A szolgálat ellátja a gyermekek védelméről és gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. tv. 39. § és (2) bekezdés szerinti gyermekjóléti szolgáltatási feladatokat, valamint a családsegítés szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. tv. 64. § (4) bekezdése szerinti feladatait. Településen e feladatokat a Bocskai kert Humán Szolgáltató Központ Család- és Gyermekjóléti Szolgálat látja el egy fő szakmai létszámmal. 2018-as évben 24 családban élő 44 gyermekkel állt kapcsolatban a családsegítő. A 44 gyerekből 20 gyermek részére biztosította alapellátás keretei 18 gyermek részére védelembe vétel keretei között a szociális segítőmunkát, ezenkívül 2 szakellátott gyermek vérszerinti családjával állt kapcsolatban, valamint 6 gyermek családjá részéről tanácsadásban. A problémák között vezető ok az

elhanyagolás, emellett jellemzően életviteli, anyagi, gyermeknevelési probléma, valamint családi-kapcsolati konfliktus miatt állt kapcsolatban a családsegítő a családokkal.

10.1.5. Egészségügyi ellátás

A településen a települési önkormányzati feladatok tekintetében az egészségügyi alapellátás biztosított. A vállalkozói formában működő háziorvosi ellátás gyermekeket és felnőtteket egyaránt fogad. A hétvégi orvosi ügyeletet Hajdúhadház látja el. A védőnői ellátás 2 körzetben működik, a fogorvosi ellátás is biztosított. Bocskai kert Humánszolgáltató Központ Védőnői Szolgálat a Bocskai kertben 2010. november 1-jétől 2 védőnői körzet működik. A védőnői szolgálat feladatait 2 fő egészségügyi főiskolai végzettséggel rendelkező védőnő látja el. Feladataik: nővédelem, várandós anyák gondozása, gyermekágyas anyák gondozása, 0-6 éves korú gyermekek gondozása, tanköteles korú gyermekek gondozása, családgondozás. Ezen kívül aktívan részt vesz a lakossági szűrőprogramok, prevenciós programok szervezésében. A körzeti védőnők 2 körzetre osztva 2018-ban 265 fő 0-7 éves korosztályba tartozó gyermeket gondozott Bocskai kertben. A körzeti munka mellett ellátta a település általános iskolájába és óvodájába járó gyermekkel kapcsolatos iskolavédőnői feladatokat (szűrővizsgálatok, kötelező védőoltások beadása, negyedévenként illetve szükség szerint sűrűbben tisztasági vizsgálatok) is. 2018-ban a településen a várandós kismamák száma 59 fő volt, melyből szociálisan veszélyeztetett 1 fő volt. (1 fő kiskorú várandós és 1 titkolt terhesség volt, csecsemőhalálozás nem történt). A védőnői szolgálat, mint jelzőrendszeri tag 5 alkalommal élt jelzéssel a gyermekjóléti szolgálat felé, mely 5 családot érintett, esetkonferencián, szakmai megbeszélésen összesen 14 alkalommal vett részt. A család és gyermekjóléti szolgálat és a védőnői szolgálat egy intézmény keretein belül, egy épületben működik, így köztük azonnali információáramlás, szükség esetén napi szintű esetkonzultáció valósul meg.

10.1.6. Kultúra, közösség

Közművelődés: Bocskai kertben nem működik művelődési ház, a rendezvények helyszínéül az általános iskola közösségi terme szolgál. Településen a művelődési, kulturális és sport feladatokat, rendezvények szervezését és lebonyolítását a Képviselő-testület Kulturális, Művelődési és Sportbizottsága végzi. A feladatok ellátásában – az elmúlt évek gyakorlatának megfelelően – részt vettek az önkormányzat intézményei és a településen működő civil szervezetek is: Bocskai kert Humánszolgáltató Központ, Bocskai kert Napsugár Óvoda, Kertbarátkör, Bocskai kert Németh László Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola, Református Nőszövetség, Bocskai kert Jövőjéért és Felemelkedéséért Alapítvány. 2017 őszén

került átadásra az iskola melletti területen kialakításra került Kondipark, mely sport és rekreációs céllal jött létre, és a szabadidő hasznos eltöltéséhez nyújt kikapcsolódást és sportolási lehetőséget a településen élő lakosok, elsősorban a fiatalok számára. Különböző programok lebonyolítására alkalmas még az ökumenikus templom (komolyzenei koncertek), az óvoda (pl. játszóházak), a Vincellér utcai épület (időseknek szóló programok). 2018-ban a Kulturális, Művelődési és Sportbizottság olyan közművelődési koncepció kidolgozását és megvalósulását támogatta, mely a lakosság minél szélesebb rétegei számára kínál kellemes, hasznos és egyben színvonalas időtöltést. Ilyen rendezvény a Majális, Mézfesztivál, a településünk önállóvá válásához kapcsolódó ünnepség. Emellett ünnepekhez kapcsolódóan az intézmények, a Bocskaikeleti Humán Szolgáltató Központ az önkormányzattal közösen szerveznek programokat, megemlékezéseket. A képviselő-testület 2014. év végén döntött a könyvtári feladatellátás megszervezéséről a Méliusz Juhász Péter megyei könyvtárral együttműködve a Vincellér utca 20. szám alatt. A könyvtári szolgáltatás 2015. május 14. napjától ingyenesen elérhető a bocskaikeleti lakosok számára. Annak érdekében, hogy településen valóban pezsgő, kisközösségekre is épülő kulturális élet alakuljon ki, mindenképpen önálló, művelődési célú épületre lenne szükség, amely felnőtt-ifjúsági-, ill. gyermekközösségek számára közösségi térként funkcionálhatna. tekinthetik.

Civil szervezetek: Községben aktívan működik a Kertbarátkör, melynek tagjai számos szakmai napot, programot szerveznek tagjai és az érdeklődő lakosság számára. Egyéb közösségek: Református Kórus, Vadvirág Népdalkör, Activus Egyesület, Bocskaikeleti Diáksportkör Egyesület, Bocskaikeleti Polgárőr Egyesület, Vértanúinak Emléktemploma Alapítvány.

10.2. Humán közszolgáltatások Hajdúhadház városban

10.2.1. Óvodai ellátás

A 2018-as KIR adatai szerint a településen egy önkormányzati fenntartású óvoda, a Hajdúhadházi Városi Óvoda működik 3 feladatellátási hellyel, valamint a református egyház fenntartásában működő Rózsai Tivadar Református Általános Iskola és Óvoda egy feladatellátási hellyel.

Az óvodai férőhelyek kihasználtsága 2018 évben

Óvoda	Feladatellátási hely kapacitása	Óvodai nevelésben részesülő gyermekek száma	Kihasználtság	Óvodai csoportok száma	Csoportok átlagléttszáma	Törvényi átlagléttszámhoz (20 fő) viszonyított eltérés
Hajdúhadházi Városi Óvoda	175	188	107%	7	26,9	134%
Rózsai Tivadar Református Általános Iskola és Óvoda Óvodai Telephelye	120	116	97%	4	29,0	145%
Hajdúhadházi Városi	175	194	111%	7	27,7	139%

Óvoda Petőfi Utca Telephely						
Hajdúhadh ázi Városi Óvoda Bercsényi Utca Telephely	150	163	109%	6	27,2	136%

Forrás: KIR, 2018

A település óvodáiba járó óvodások						
száma	ebből hátrányos helyzetű óvodások		ebből halmozottan hátrányos helyzetű óvodások		ebből RGYK-ban részesülő óvodások	
	száma	aránya	száma	aránya	száma	aránya
661	24	4%	395	60%	474	72%

Forrás: KIR, 2018

10.2.2. Alap- és középfokúfokú oktatás

A településen két alapfokú iskola található, az egyik a Földi János Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola a Hajdúböszörményi Tankerületi Központ fenntartásában működő intézmény, emellett a Hajdúhadházi Református Egyházközség fenntartásában 2008. július 9. napján kezdte meg a működését a Hajdúhadházi Református Óvoda és Általános Iskola, jelenlegi nevén a Rózsai Tivadar Református Általános Iskola és Óvoda. Az általános iskolákba járó tanulók megoszlását hátrányos helyzet szempontjából a következő táblázat mutatja be. Az állami fenntartású oktatási intézményben kétszer nagyobb a kedvezőtlen szociális helyzetű tanulók aránya, egyúttal kijelenthető a közel 100-os RGYK mutatók alapján, hogy teljesen és visszafordíthatatlanul szegregálódott az iskola.

Oktatási intézmény feladatellátási helyének neve	Tanulólétszám	HH tanulók		HHH tanulók		RGYK tanulók	
		száma	aránya	száma	aránya	száma	aránya
Földi János Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola	547	20	4%	423	77%	472	86%
Földi János Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola Rákóczi Úti Tagintézménye	33	0	0%	32	97%	30	91%
Földi János Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola Szilágyi Dániel Úti Tagintézménye	427	10	2%	411	96%	413	97%
Rózsai Tivadar Református	268	12	5%	54	20%	119	44%

Általános Iskola és Óvoda							
összesen	1275	42	3%	920	72%	1034	81%

Forrás: KIR, 2018

A település általános iskoláiba járó általános iskolás tanulók						
száma	ebből hátrányos helyzetű tanulók		ebből halmozottan hátrányos helyzetű tanulók		ebből RGYK-ban részesülő tanulók	
	száma	aránya	száma	aránya	száma	aránya
1275	42	3%	920	72%	1034	81%

Forrás: KIR, 2018

Hajdúhadház településen egy középfokú iskola található, a Berettyóújfalui Szakképzési Centrum Szilágyi Dániel Gimnáziuma, Szakgimnáziuma és Szakközépiskolájába a hajdúhadházi gyerekek mellett a környező településekről is járnak be tanulók. A Berettyóújfalui Szakképzési Centrum Szilágyi Dániel Gimnáziuma, Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája a munkaerő-piaci igényekhez igazodó képzéseket indít a fiatalok számára. A 2015. év október 1. napján fennálló statisztikai adatok alapján az intézmény kőműves, hidegburkoló képzésén 46 fő, a szociális gondozó képzésén 29 fő vett részt. A 2016. év október 1. napján fennálló statisztikai adatok alapján az intézmény kőműves, hidegburkoló képzésén 58 fő, a szociális gondozó képzésén 57 fő, a mezőgazdasági gazdasszony, falusi vendéglátó képzésén 34 fő vett részt; esti tagozaton a pedagógiai és családsegítő munkatárs képzésén 22 fő vett részt.

10.2.3. Szociális és egészségügyi alapszolgáltatások

Bölcsőde:

A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvényben illetőleg a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 15/1998. (IV. 30.) NM rendeletben rögzített bölcsőde igénybevételével kapcsolatos feladatok a Hajdúhadház Város Önkormányzata fenntartásában működő Hajdúhadházi Bölcsőde útján biztosított. A

Hajdúhadházi bölcsőde 48 férőhelyes intézmény. A Bölcsőde 2017-ben nem tudott minden gyermeket azonnal felvenni, ezek a gyerekek várólistára kerültek és üresedés esetén kerültek be a Bölcsődébe. A férőhelyek kihasználtsága 2017-ben 100 %-os volt, így a város vezetősége tervezi a bölcsőde bővítését, és keresi a pályázati lehetőségeket.

10.2.4. Gyermekjóléti alapellátás:

Hajdúhadház Város Önkormányzata a fenntartásában működő Hajdúhadházi Család- és Gyermekjóléti Központ útján biztosítja a szociálisan rászorulóknak részére a személyes gondoskodás keretébe tartozó családsegítést és a Gyvt. szerinti gyermekjóléti szolgáltatást. Az intézmény szakmai létszáma 23 fő, a 2018-as szakmai beszámoló adatai szerint. A család- és gyermekjóléti szolgálat látja el a gyermekjóléti szolgáltatási feladatokat a szolgáltató működési területén, a gyermek testi és lelki egészségének, értelmi, érzelmi és erkölcsi fejlődésének, jólétének, a családban történő nevelésének elősegítéséhez, a veszélyeztetettség megelőzéséhez és a kialakult veszélyeztetettség megszüntetéséhez, valamint a gyermek családjából történő kiemelésének a megelőzéséhez nyújtott szolgáltatást biztosít. A szolgálathoz tartozó szakmai létszám 10 fő családsegítő és 1 fő szakmai vezető. A szolgálat 2018-as évben 2130 fővel került kapcsolatba, a problémaként megnevezett okok közül a legjellemzőbb a gyermeknevelési probléma, emellett az elhanyagolás, életviteli és anyagi problémák kerültek a családsegítők látóterébe. 2018-ban a nyilvántartott veszélyeztetett kiskorúak száma (0-17 éves korig) 628 fő volt, ebből jogerős hatósági intézkedéssel (védelembe vagy nevelésbe vett gyerekek) érintett gyermekek száma 179. A veszélyeztetettség okai között gyermeknevelési és elhanyagolás (lelki és fizikai) szerepel legjellemzőbb okként.

A központ Hajdúhadház járás településein végzi szakmai tevékenységét. Az esetmenedzseri feladatokat a gyermekvédelmi gondoskodásban részesülő gyermekek tekintetében, az óvodai és iskolai szociális segítséget pedig a járás településén található összes közoktatási intézményben. A központ feladatait 12 fő látja el, 4 fő óvodai és iskolai szociális segítő, 1 fő szociális asszisztens, 5 fő esetmenedzser 1 fő intézményvezető 1 fő szakmai vezető, ők esetmenedzseri feladatokat is ellátnak. A hatósági intézkedés elrendelésének többnyire nevelési probléma, a szülők- család életvitele, magatartási problémák, és elégtelen lakáskörülmények a fő okai. A gyermekek veszélyeztetettségét továbbá a családi konfliktusok, a fizikai- lelki elhanyagolás, valamint fizikai- lelki- és szexuális bántalmazás,

valamint anyagi nehézségek okozzák. Kimagasló a tankötelezettség elmulasztásával kapcsolatos problémák mértéke.

Az intézmény szolgáltatásai között a fiatalok és a fiatal felnőttek részére szervezett csoportfoglalkozások is megtalálhatóak. Az intézmény három ifjúságot célzó csoportot működtetett rendszerességgel, valamint szünidőhöz kötött tevékenységeket szervez a kiskorú lakosság számára. A Társasjáték klub korhatár nélkül várja a gyermekeket hetente, illetve 6 éven aluliak esetén a szüleiket is. 2018-ban 40 gyereket ért el ez a klubfoglalkozás. A Kiválasztottak csoportja olyan havi rendszerességgel megrendezett prevenciós programsorozat, ahol a csoporttagok hajdúhadházi szegregátumban élő 13-17 éves fiúk. A csoportfoglalkozáson a normaszegő magatartás csökkentése, közösségbe való beilleszkedés elősegítése, szabadidő hasznos eltöltése, empátia, szolidaritás, tolerancia növelése a fő célkitűzés. A 2018-ban 50 gyerek vett részt a foglalkozásokon összesen. A Fiatal Anyák Klubja havonta egy alkalommal kerül megrendezésre. A tevékenység során a városban élő kisgyermekeket nevelő édesanyákat kívánják megszólítani. A foglalkozást a szülők gyermekeikkel együtt látogathatják, hiszen felügyeletet biztosítanak azoknak a kicsiknek, akik bölcsődei, vagy óvodai nevelésben még nem részesülnek. A csoportfoglalkozás célja életviteli-, életvezetési-, gyermekgondozási-, háztartásvezetési-, és családtervezési ismeretek átadása a meghívottak számára. 2018-ban 8 fő állandó résztvevője volt a foglalkozásoknak. Időszakosan nyári játszóház, karácsonyi ünnep körben kézműves foglalkozás kerül megrendezésre az intézmény szervezésében.

10.2.5. Egészségügyi ellátás:

Hajdúhadházon a háziiorvosi ellátás körzetenkénti kialakításban biztosított. A településen 4 felnőtt háziiorvosi körzet és 2 házi gyermekorvosi körzet található. A háziiorvosok személyes és folyamatos ellátást nyújtanak Hajdúhadház lakosai számára az egészségi állapot megőrzése, a betegségek megelőzése és gyógyítása céljából. A háziiorvosi ügyelet megszervezett. A háziiorvosi és házi gyermekorvosi ügyeleti ellátási körzet határa – a három település megállapodása alapján - Bocskai kert, Hajdúhadház, Téglás közigazgatási területe. Az ügyeleti feladatellátás egy körzetben történik. Az Önkormányzat közigazgatási területén három vegyes fogorvosi körzet működik területi ellátási kötelezettséggel. A szakorvosi beteggondozás Hajdúhadházon jelenleg nem biztosított. Hajdúhadházon az iskola-egészségügyi ellátás egy iskolaorvossal és kettő iskolavédőnővel biztosított. Az iskolafogászati ellátást három fogorvos biztosítja. Hajdúhadház Város Önkormányzata a település közigazgatási területén hat védőnői körzetet alakított ki. A védőnői körzetek szintén a lakosság szám és a település nagysága szerint

vannak meghatározva, a hozzáférés mindenki számára biztosított. A területi védőnői ellátásról szóló 49/2004. (V.21.) ESZCSM rendelet 5. § (1) bekezdése értelmében egy védőnői körzetben a védőnő által ellátható nők (várandós, gyermekágyas anyák), gyermekek (újszülött kortól a tanulói jogviszony megkezdéséig) és az oktatási intézménybe nem járó otthon gondozott tanköteles korú gyermekek száma összesen legfeljebb 250 fő lehet. 2017. novemberi adatok alapján a körzetek létszáma arányosan oszlik el, és a jogszabályban meghatározott maximális 250 fős ellátotti létszámot egyik körzetben sem haladja meg. Hajdúhadházon az iskolavédőnői feladatokat két főállású iskolavédőnő látja el.

10.2.6. Kultúra, közösség

Közművelődés: A kulturális alapszolgáltatásokat biztosító intézmények integrált működtetését a településen a Hajdúvitéz Nonprofit Kft. végzi. Kulturális intézmények: Csokonai Művelődési Ház, Földi János Könyvtár, Emlékház, Hajdúhadházi Galéria, Szabadtéri színpad és Rendezvénytér. A Csokonai Művelődési Ház épülete kívül-belül megújult, az épület alagsorában új közösségi tér létesült, így az intézmény működésében is új lehetőségek nyíltak. Állandó programok a Művelődési Házban: kézműves tanfolyamok, kamaraszínház, amatőr színjátszó kör és játszóház. 2015-ben 400 férőhelyes Szabadtéri színpad és Rendezvénytér épült. Az Égerházi Emlékházban állandó és időszakos kiállítások mellett rendszeres művészeti és kézműves tevékenységnek is otthont ad az épület. A Földi János Könyvtár, Emlékház, Hajdúhadházi Galéria segíti az oktatás – tanulás folyamatát, az önálló tanulást, az iskolarendszeren kívüli képzést, az élethosszig tartó tanulást. A különféle pályázati lehetőségek alkalmat adnak az olvasáskultúra fejlesztésére, a könyvtári szolgáltatások népszerűsítésére, új társadalmi csoportok bevonását célzó programok szervezésére. A programok 0-99 éves korig lehetőséget biztosítanak a kikapcsolódásra, az önművelődésre és a szórakozásra.

Civil szerveződések:

A helyi civil szervezetek tevékenységi köre széles spektrumú: működnek egészségügyi, szociális, ifjúsági, a kulturális és a városszépítési szervezetek, művészeti, és iskolai alapítványok, sportegyesületek, fogyatékkal élők öngyógyító szervezetek, melyek sok ember önkéntes munkájához biztosítanak keretet, jogi formát. A helyi civil szervezetek fontos szerepet töltenek be a helyi társadalom közösségformálásában, a helyi identitástudat erősítésében. A településen tevékenykedő civil szervezetek működéséhez, illetve az általuk szervezendő eseményekhez Hajdúhadházi Város Önkormányzata Képviselő-testülete a civil szervezetek támogatásáról szóló 4/2014. (II.04.) önkormányzati rendelete alapján eseti

jelleggel, egyedi elbírálás alapján biztosít anyagi forrást. Jellemzően azonban minden szervezet saját maga teremti elő a működéséhez szükséges forrást, sikerrel pályázva különböző támogatási alapokhoz. Hajdúhadház Város Önkormányzata több civil szervezettel is együttműködik: a Hajdúhadházi Polgárőr Egyesülettel, Radnóczi Ferenc Kertbarátkörrel a szüreti felvonulás és zöldség gyümölcs és dísznövény kiállítás kapcsán, a Hajdúhadházi Kosárlabda Klubbal, a Hajdúhadházi Futball Klubbal, a Hajdúsági Hagyományörző Lovasklubbal a fogathajtó versenyek kapcsán, a Hajdúvitéz Kulturális- és Sportegyesülettel, a FIKSZ Pont Egyesülettel jogi tanácsadás, továbbképzés területén, a Hajdú Speciális Kutató-Mentő Egyesülettel, Helyi óvodák alapítványaiival.

FIKSZ PONT Egyesület profilja a fiatalok munkaerő-piaci kirekesztődésének megelőzése, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítése, a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése, különösen a munkanélkülivé váltak kedvezőtlen mentális, szociális, egzisztenciális problémáinak csökkentése, szociális szolgáltatások szervezése, roma családok társadalmi integrációjának segítése, az előítéletek csökkentése, gyermek és ifjúságvédelem. Tevékenységeik közül kiemelt szerepet kapott a helyi civil szervezetek összefogása, segítése, érdekvédelme, a közösségfejlesztés, valamint a kulturális tevékenység. A településen ennek a szervezetnek a tevékenysége áll a legközelebb az ifjúsági célcsoporthoz.

10.3. Humán közszolgáltatások Létavértes városában

10.3.1. Óvodai ellátás

Létavértesi Gyermeksziget Óvoda - Bölcsőde a város egyetlen önkormányzati fenntartású óvodája két feladatellátási hellyel. A 2018-as KIR adatok alapján 331 3-6 év közötti óvodaköteles gyermek él a településen. A székhelyintézményben 10 csoportos óvoda működik 227-es gyermeklétszámmal, az óvoda kihasználtsága a maximálisan felvehető 300 gyermekhez viszonyítva 76 %. A csoportlétszám átlagosan 22,7 fő, ez a törvényi átlagléttszámhoz (20 fő) 114%-os eltérést mutat. A 80 férőhelyes tagintézmény 4 csoporttal működik, a 2018-as KIR adatok alapján 76 gyermekkel, az óvoda kihasználtsága 95%-os. Az átlagos csoportlétszám 19 fő. A hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek aránya magas, a két kategória együttesen az óvodások közel kétharmadát (63%) teszi ki.

FEH neve	Feladatellátási hely kapacitása	Óvodai nevelésben részesülő gyermekek száma	Kihasznált ág	Óvodai csoportok száma	Csoportok átlaglétszáma	Törvényi átlaglétszámhoz (20 fő) viszonyított eltérés
Létavértesi Gyermekszigetet Óvoda-Bölcsőde Tagóvodája	80	76	95%	4	19,0	95%
Létavértesi Gyermekszigetet Óvoda-Bölcsőde	300	227	76%	10	22,7	114%

Forrás: KIR, 2018

A település óvodáiba járó óvodások						
száma	ebből hátrányos helyzetű óvodások		ebből halmozottan hátrányos helyzetű óvodások		ebből RGYK-ban részesülő óvodások	
	száma	aránya	száma	aránya	száma	aránya
303	26	9%	164	54%	190	63%

Forrás: KIR, 2018

10.3.2. Alapfokú oktatás

Létavértesen két általános iskola, a Létavértesi Arany János Általános Iskola és a Létavértesi Irinyi János Általános Iskola biztosítja az alapfokú oktatást, mindkét intézmény fenntartója a Berettyóújfalui Tankerületi Központ. A két iskola összesen öt feladatellátási helyen működik. A Létavértesi Arany János Általános Iskolának a három feladatellátási helyén a 2018-as KIR

adatok szerint összesen 465 tanulója volt, a legnagyobb létszámmal a székhelyintézményben tanultak a fiatalok (367 fő). A két telephelyen az össz. tanulói létszám kb. 10-10%-a vesz részt az oktatásban. Az Arany János Iskola a 2018/2019-es tanévben 23 osztályt indított, évfolyamonként 3 osztállyal, viszont első osztályban a gyereklétszám csökkenése miatt már csak két osztállyal. A pedagógus létszám 57 fő, ebből 4 fő tartósan van távol (GYED), 4 fő óraadóként van jelen az iskolában. Az egy pedagógusra jutó átlagos tanulói létszám (helyettesítőket nem számolva) 9,48 fő. Az intézményben tanulók több mint a fele hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű (54,6%).

A Létavértesi Irinyi János Általános Iskola tanulóinak száma 8 osztályban 167 fő a 2018-as KIR adatok szerint, ebből a székhelyintézménybe 100 gyermek jár. Az intézményben főállásban 16 pedagógus dolgozik, ez egy pedagógusra jutó tanulói létszám átlagosan 10,43 fő. A hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek aránya 10 százalékponttal alacsonyabb a város másik általános iskolához képest, a két kategória együttesen 44%-ot tesz ki.

FEH neve	Tanulólétszám	HH tanulók		HHH tanulók		RGYK tanulók	
		száma	aránya	száma	aránya	száma	aránya
Létavértesi Arany János Általános Iskola	367	29	8%	185	50%	172	47%
Létavértesi Arany János Általános Iskola Árpád tér 7. szám alatti telephelye	46	0	0%	1	2%	22	48%
Létavértesi Arany János Általános Iskola Kossuth utca 1. szám alatti telephelye	52	9	17%	30	58%	32	62%
Létavértesi Irinyi János Általános Iskola	100	11	11%	33	33%	50	50%
Irinyi János Általános Iskola - Kassai utca 16. szám alatti telephelye	67	9	13%	21	31%	30	45%

Forrás: KIR, 2018

10.3.3. Szociális és egészségügyi alapszolgáltatások

Bölcsőde: A településen a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvényben illetőleg a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 15/1998. (IV. 30.) NM rendeletben rögzített bölcsőde igénybevételével kapcsolatos feladatok, a 0-3 évesek napközbeni ellátása 2018. október 1-jétől Létavértesi Gyermeksziget Óvoda - Bölcsőde székhelyintézményében 2 csoportban megoldott 24 fős gyermeklétszámmal.

Gyermekjóléti alapellátás: Létavértesen a gyermekjóléti szolgáltatást az önkormányzati fenntartású Létavértesi Család- és Gyermekjóléti Szolgálat biztosítja. A szolgálat feladatköre a gyermekjóléti szolgáltatáson túl a családsegítésre is kiterjed az 1993. évi III.tv., a Szociális igazgatásról és szociális ellátásról szóló törvény és végrehajtási rendeletei valamint az 1997. évi XXXI. tv.- a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvény és végrehajtási rendeletei vonatkozó rendelkezései alapján. A szolgálat ellátási körzete Létavértes teljes lakosságán túl Kokad község lakosaira is kiterjed. A Szolgálat 5 fő létszámmal látja el az intézmény feladatait. 2018-ban 74 család 143 18 év alatti gyermeke számára biztosította a szociális segítőmunkát alapellátás vagy védelembe vétel keretében. Jellemzően elhanyagolás, gyermeknevelési, életviteli probléma, valamint a gyermekek magatartászavara áll az együttműködési megállapodás megkötésének indokoltsága mögött. A 2018-as évben 7 család 15 gyermeke esetében volt szükséges azonnali intézkedés megtételére, vagyis az azonnali hatállyal történő családból való kiemelésre. Ennek hátterében elégtelen lakókörnyezet, a szülő nem megfelelő életvitele, a kiskorú súlyos veszélyeztetése állt.

Egészségügyi ellátás: A településen három háziorvosi körzet egy házi gyermekorvosi és két fogorvosi körzet működik. Emellett a központi orvosi ügyelet is biztosított. Településen térségi mentőállomás működik, továbbá 2011. szeptemberében nyitotta meg kapuit Létavértesen az Érmellék Egészségcentrum. A Centrum 8 település – Álmosd, Bagamér, Esztár, Hajdúbagos, Kokad, Létavértes, Monostorpályi, Pocsaj – társulásával létrejött járóbeteg-szakellátó központ, melyben a következő szakellátási formák érhetőek el: általános belgyógyászat, általános sebészet, általános szülészeti-nőgyógyászat, általános csecsemő- és gyermekgyógyászat, általános fül-orr-gége gyógyászat, általános szemészet, általános bőr- és nemibeteg-ellátás, általános neurológia, ortopédia, urológia, reumatológia, pszichiátria, tüdőgyógyászat, általános

kardiológia, általános laboratóriumi diagnosztika, általános röntgendiagnosztika, ultrahang-diagnosztika, általános fizioterápia-gyógytorna, gyógytorna, gyógymasszázs.

A védőnői ellátás a városban 4 főállású védőnő alkalmazásával folyamatosan biztosított. Létavértesen 3 védőnői körzet került kialakításra, valamint egy iskolai védőnő látja el feladatait a város két általános iskolájában.

10.3.4. Kultúra, közösség

Közművelődés: A közművelődésről szóló törvény meghatározza, hogy a lakosságszámtól függően egy településnek milyen közművelődési alapszolgáltatásokat kell megszerveznie. Valamennyi önkormányzat köteles biztosítani a művelődő közösségek létrejöttének elősegítését, működésük támogatását, fejlődésük segítségét, továbbá a közművelődési tevékenységet és a művelődő közösségek számára helyszínt biztosítani. A településen a Létavértes Városi Könyvtár és Művelődési Háznak 2018-ban 6 főállású dolgozója volt - 5 fő szakdolgozó és 1 fő technikai dolgozó. A főállású dolgozókon kívül a körök munkáját megbízási díjas csoportvezetők segítik. Ők a népdalkör, a citerazenekar, a hegedűkör, a 2 táncsoport, a színjátszó kör és a rajzkör szakmai irányítói. A 2018-as intézményi beszámoló alapján a művelődési házban 6 művészeti csoport működött hangszer, tánc és színjátszás területeken. Emellett a művelődési ház 4 művelődő közösség számára biztosít helyszínt, olvasó kör és rajzkör témákban. Az intézmény egy tanfolyamnak biztosít helyet, valamint a 2018 és a 2019 év folyamán is 4-3 tábort szervezett gyermekeknek ezenkívül egy képzőművészeti alkotó tábort. Az intézményi beszámoló alapján 25 rendezvényt szerveztek a 2018-as év folyamán. A településen önkormányzati fenntartásban működő Irinyi János Kiállítóterem és Arborétum nyújt múzeumpedagógiai foglalkozásokat az érdeklődők számára.

Civil szerveződések: A 2018-as felülvizsgált HEP leírása szerint város társadalmi életében jelentős szerepet kapnak, és vállalnak a civil szervezetek, kisebbségi önkormányzatok, alapítványok, egyházak. A római katolikus egyház nem rendelkezik önálló plébániával. A város görögkatolikus vallású lakosai három parókiához tartoznak. A településen két református anyaegyházközség is működik. Az evangélikus vallású lakosok a Debreceni Evangélikus Egyházközséghez tartoznak. A településen az alábbi egyesületek működnek: Sugalló Kulturális Közhasznú Egyesület, Érmelléki Népfőiskolai Egyesület, Hajdú-Bihar megyei Lovas és Huszár Hagyományörző Sport és Kulturális Egyesület Hajdú-Bihari Népzeneészek Hagyományörző Egyesülete, Irinyi János Horgász és Környezetvédő Egyesület, LÉTAVÉRTES ÉS KÖRNYÉKE Vadásztársaság, Létavértes és Vidéke

Ipartestület, Létavértesi Fitness- és Szabadidősport Egyesület, Létavértesi Közhasznú Nyugdíjas Klub, Létavértesi Lakosságáért SC '97 Egyesület, Létavértesi Polgárőr Egyesület, Létavértesi Rally Autó- és Ifjúsági Sportegyesület, Létavértesi Román Kulturális Egyesület, Létavértesi Szőlősgazdák Egyesülete, LÉTRA-Létavértesi Kistérségért Humán Szolgáltató Egyesület, Liget Lovas Sportegyesület, Nagyléta és Környéke Földtulajdonosok Vadásztársaság, Önkéntes Tűzoltó Egyesület, Sziklavár Szenvedélybeteg-segítő Regionális Közhasznú Egyesület, Szabadidő és Tömegsport Egyesület.

10.4. Humán közszolgáltatások Téglás városában

10.4.1. Óvodai ellátás

Téglás Város Önkormányzata a településen egy óvodai intézményt tart fenn, a Bárczay Anna Városi Óvodát. Téglás közigazgatási területén egy óvodai felvételi körzet van, és minden téglási állandó lakost felvesznek az intézménybe. 2010-ben 260 m Ft költségből új óvoda épület készült el 10 csoportszobával, tornateremmel és kiszolgáló helyiségekkel, valamint a régi épület is felújításra került. Az óvoda a 2019-2020-as tanévet 10 csoportban, 250 férőhelyen, engedélyezett 300 fős maximális létszámfelvételi lehetőséggel kezdte meg ténylegesen felvett 251-es gyermeklétszámmal. Az óvodai férőhelyek kihasználtsága az elmúlt 7 évben kis mértékű csökkenést mutat.

Óvodai nevelés adatai

FEH neve	Feladatellátási hely kapacitása	Óvodai nevelésben részesülő gyermekek száma	Kihasználtság	Óvodai csoportok száma	Csoportok átlaglétszáma	Törvényi átlagléttszámhoz (20 fő) viszonyított eltérés
Bárczay Anna Városi Óvoda	250	251	100%	10	25,1	126%

Forrás: KIR adatbázis

10.4.2. Alapfokú oktatás

Téglás településen egy alapfokú közoktatási intézmény található két feladatellátási hellyel. II. Rákóczi Ferenc Általános Iskola és Alapfokú Művészetoktatási Intézmény 2012. szeptember 1-jétől a Baptista Szeretetszolgálat Egyházi Jogi Személy fenntartásában működik. Téglás város közigazgatási területén egy iskolai felvételi körzet van, és minden Tégláson lakóhellyel rendelkező gyermeket felvesznek az intézménybe, valamint a környező településekről is járnak ide gyerekek. A környező településről érkező gyerekek a tanuló létszám 14%-át teszik ki. A 2018/2019-es tanévben 611 fő volt az iskola tanulói létszáma, az elmúlt évekhez viszonyítva enyhe mértékű csökkenés tapasztalható. Az intézményben foglalkoztatott pedagógusok létszáma 46 fő. Egy pedagógusra jutó tanulói létszám átlagosan 7,5 fő. Az általános iskolai oktatás két feladatellátási helyen (két épületben) folyik, külön tanulnak az alsó és külön a felső tagozatosok. A HHH tanulók aránya mindkét FEH esetében alacsony (18 és 16%), az SNI-s gyermekek száma minimális 17 fő. (Felső tagozatban 4, alsóban 1%-a az összes tanulónak).

Általános iskolában tanulók száma

	Általános iskola 1-4 évfolyamon tanulók száma	Általános iskola 5-8 évfolyamon tanulók száma	általános iskolások száma	napközis tanulók száma	
	fő	fő	fő	fő	%
2010/2011	346	322	668	249	37,2
2011/2012	331	344	675	232	34,3
2012/2013	339	324	663	273	41,1
2012/2013	311	355	666	371	55,7
2014/2015	315	352	667	380	57,0
2016/2017	320	346	666	393	59,0
2018/2019			611		

Forrás: TeIR, KSH Tstar

A 2019-es KIR adatbázis alapján az iskolába járó hátrányos helyzetű és rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő tanulók száma és aránya kedvező képet mutat, nem csak a környező településekhez viszonyítva, hanem országos összehasonlításban is: a gyermekeknek maximum az egyötöde él kedvezőtlen anyagi körülmények között.

FEH neve	Tanulólétszám	HH tanulók		HHH tanulók		RGYK tanulók	
		száma	aránya	száma	aránya	száma	aránya

II. Rákóczi Ferenc Magyar-Angol Két Tanítási Nyelvű Baptista Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola (felső tagozat)	323	19	6%	40	12%	64	20%
II. Rákóczi Ferenc Magyar-Angol Két Tanítási Nyelvű Baptista Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola Telephelye (alsó tagozat)	286	19	7%	26	9%	62	22%

10.4.3. Szociális és egészségügyi alapszolgáltatások

Bölcsőde: A bölcsőde a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI tv. 41-42. §-ában, illetőleg a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet 35-36. §-ában rögzített bölcsőde igénybevételével kapcsolatos feladatokat látja el. Téglás városban 1980. március 1-jén kezdett el működni a bölcsőde 40 férőhelyes intézményként, 60 adagos konyhával kiegészítve. Jelenleg a Téglási Bölcsőde 48 férőhelyes intézmény, ehhez a létszám ellátáshoz 9 fő főállású és 1 fő szerződéses dolgozó van létszámában.

	Bölcsődébe beírt gyermekek száma	Szociális szempontból felvett gyerekek száma (munkanélküli szülő, veszélyeztetett gyermek, nappali tagozaton tanuló szülő)	Működő összes bölcsődei férőhelyek száma
2008	45	5	20
2009	52	5	20
2010	47	9	24
2011	78	11	48
2012	76	15	48
2013	48	NA	48
2014	53	NA	48
2018	46	NA	48
2019. szeptember	43	NA	48

Gyermekjóléti alapellátás: 2017. január 01-től Téglás Önkormányzat fenntartása alatt működik a Téglási Bölcsőde, Családsegítő-, és Gyermekjóléti Szolgálat, mely ellátja a gyermekjóléti alapellátás kötelező feladatait. A Gyermekjóléti Szolgálat célja olyan, a gyermek érdekeit védő speciális személyes szociális szolgáltatás nyújtása, amely a szociális munka eszközeinek és módszereinek felhasználásával szolgálja a gyermek testi, érzelmi, értelmi és erkölcsi fejlődésének, jólétének, családban történő nevelődésének elősegítését. Cél a veszélyeztetettség megelőzése, a kialakult veszélyeztetettség megszüntetése, a gyermek

családjából történő kiemelésének megelőzése, illetve a gyermek családba való visszakerülésének elősegítése. Éves szinten a város felnőtt lakosságának 17%-a fordul meg a Téglási Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálatnál. Két fő családsegítő látja el a család- és gyermekjóléti szolgálat szakmai feladatait. A szolgálatnál 2019 szeptember 31-ig a megelőző egy év alatt 448 fő kliens fordult meg. A Szolgálat ügyfélforgalma 2551 volt a forgalmi napló adatai alapján, ennyi alkalommal találkoztak ügyfeleikkel, illetve intéztek ügyet ügyfeleiknek. 2019 szeptember végén 21 családot segítettek alapellátás keretén belül végzett szociális segítőmunkával a családsegítők.

Egészségügyi ellátás: védőnői ellátás jellemzői

Védőnői álláshelyek száma

	védőnői álláshelyek száma	Egy védőnőre jutó gyermekek száma
2008	3	848
2009	3	831
2010	3	842
2011	3	771
2012	3	724

Forrás: TeIR, KSH Tstar, önkormányzati adatgyűjtés

A Városi Tanácsadó jól megközelíthető helyen, a felújított Egészségházban a házi orvosi rendelőkkel egy épületben, önálló egységként működik. Téglás belterületén a védőnők három körzetben végzik munkájukat. A területi védőnői feladatok mellett iskola-egészségügyi tevékenységet is végeznek az alábbi oktatási intézményekben: Bárczay Anna Városi Óvodában és a II. Rákóczi Ferenc Általános Iskola és Alapfokú Művészetoktatási Intézményben. A védőnői leterheltség mind a három körzetben arányosan megfelelő, az országos átlagot figyelembe véve egy védőnőre közel 250 gyermek jut. Tégláson is tapasztalható, hogy a gyermekek száma a demográfiai adatokat ismerve, csökken.

Háziorvosi ellátás, gyermekorvosi ellátás: A háziorvosi ellátás feltételeit az „Önálló orvosi tevékenységről” szóló 2000. évi II. törvény, valamint a végrehajtására kiadott, többször módosított „A háziorvosi, házi gyermekorvosi és fogorvosi tevékenységről” szóló 4/2000. (II.25.) EüM. rendelet, a Működési jog megszerzéséről szóló 18/2000.(II.25.) Korm.rendelet szabályozza. A szakfeladat ellátásához szükséges minimumfeltételek „Az egészségügyi szolgáltatások nyújtásához szükséges szakmai minimumfeltételekről” szóló 60/2003. (X.20.) ESZCSM rendelet rögzíti. Tégláson a háziorvosi ellátást a Városi Önkormányzattal kötött feladatátadási szerződés alapján vállalkozó háziorvosok biztosítják: három felnőtt háziorvos,

egy gyermek házi orvos, valamint két vegyes praxissal rendelkező fogorvos. Jellemző, hogy a városban magas az egy orvosra jutó betegek száma. Az Egészségházban egy helyen megtalálható valamennyi házi orvos, gyermekorvos, fogorvos, ezen kívül meghatározott napokon szakrendelések is rendelkezésre állnak, reumatológiai, ortopédiai, valamint fizioterápiás kezelő is kialakításra került. Településen a gyermekorvosi ellátás egy körzetben, egy gyermekorvos által történik. Ezen kívül az óvodában és iskolában is gyermekorvosi rendelés biztosított a hét bizonyos napján. A központi orvosi ügyeleti ellátás közös feladat ellátási szerződés alapján működik. A mikrotérség, illetve az orvosi ügyeletben érintett települések Téglás, Hajdúhadház és Bocskai kert.

10.4.4. Kultúra, közösség

Közművelődés: A városban közművelődéssel kapcsolatos intézmények igazgatása központilag történik, a működésért a Téglási Városi Könyvtár és Közművelődési Intézmény felelős. A Téglási Városi Könyvtár és Közművelődési Intézmény a következő tagintézményeket fogja össze:

- Városi Könyvtár
- Városi Mozi
- Városi Kiállító terem
- Városi Rendezvényterem

A 2003. februártól az összevont közművelődési intézményként működő központi épületben elsősorban könyvtári alapszolgáltatást nyújtanak, e mellett tanfolyamok, klubok, körök, foglalkozások, előadások, rendezvények szervezése, lebonyolítása is itt valósul meg. Az éves intézményi beszámoló szerint állandó tevékenységek:

- A lakosság képzését szolgáló számítástechnikai és nyelvtanfolyamok;
- Közösségi, szabadidős tevékenységként az érdeklődőket angol társalgási kör, kézimunka szakkör, egészségmegőrző-, természetjáró-, ill. színházkedvelő klub várja (elsősorban szintén a Városi Rendezvényteremben).
- A Helytörténeti Kiállítóteremben a város lakosainak adományából, ajándékaiból összeállított tárlaton keresztül ismerkedhetnek a látogatók Téglás múltjával.
- Kulturális, művészeti területen hagyományt teremtettek rendszeres kiállításokkal, amelyeket minden évben a helyi értékek, emlékek gyűjtéséből rendeznek.
- Megalapították és sikerrel működtetik a téglási felnőtt Amatőr Színjátszókört, melynek ideális színpadi háttérrel tudnak biztosítani tagintézményükben, a Városi Moziban. Ugyanitt törekszenek felnőtt- és gyermekközönségük szórakoztatására meghívott

előadásokkal, vendégművészekkel. Szórakozás, sport területen a Városi Rendezvényteremben aerobik, hastánc és társastánc tanfolyamokkal biztosítják a lakosság ilyen irányú igényeit.

Civil szerveződések: A településen számos társadalmi szervezet jött létre, alapszabályuk szerint tevékenységük főleg oktatásra, ifjúságvédelemre, szociális tevékenységre, sportra, és polgárvédelmi szolgálatra terjed ki. A Helyi Esélyegyenlőségi Program (HEP) megállapítása szerint a bejegyzett civil szervezetek törekszenek a helyi közösség érdekeit szem előtt tartva együttműködni az önkormányzattal és a gazdasági élet helyi szereplőivel egyaránt.

Bejegyzett civil szervezetek

- Debreceni Freestyle Dance Club
- „Téglási Iskolás Gyermekéért” Alapítvány,
- „Téglási Óvodás Gyermekéért” Alapítvány
- Bek Pál Kertbarátkör,
- Nyugattól Keletre Egyesület
- Pánik Tehetségkutató és Rendezényszervező Kulturális Egyesület,
- Téglás Város Polgárőr Szervezete,
- Téglási Diáksport Egyesület
- Téglási Óvodás Gyermekéért Alapítvány,
- Turáni Súlyom Hagyományőrző Egyesület
- Téglás Városi Sportegyesület
- Téglás Város Vadásztársaság

10.5. Humán közszolgáltatások Újléta településen

10.5.1. Óvodai ellátás

A településen a Napsugár Egységes Óvoda-Bölcsőde egyetlen óvodaként működik, az önálló költségvetési szerv fenntartója az önkormányzat. Az óvoda körzethatára megegyezik a település közigazgatási területével. Az 1962-ben épített, 2 csoportszobás óvodát 2009-ben bővítették tornaszobával, fejlesztőszobával és egyéb kiszolgáló helyiségekkel. Az 1990-es évek végén központilag megkért férőhelyemelés által 60 férőhelyre bővített intézmény kihasználtsága mára már csak 60-70 % közötti.

Év	3-6 éves korú gyermekek száma	Óvodai gyermek-csoportok száma	Óvodai férőhelyek száma (gyógypedagógiai neveléssel együtt)	Óvodai feladatellátási helyek száma (gyógypedagógiai neveléssel együtt)	Óvodába beírt gyermekek száma (gyógypedagógiai neveléssel együtt)	Óvodai gyermek-csoportok száma (gyógypedagógiai nevelésben)
2013	38	2	60	1	38	0
2014	34	2	60	1	34	0
2015	44	2	60	1	39	0
2016	46	2	60	1	40	0
2017	57	2	60	1	42	0

Ez a kihasználtsági mutató 2018-tól ismételten növekszik, ugyanis a születések száma is folyamatosan emelkedik. Az újlétai óvodába járó gyermekek létszámát az elvándorlás, illetve a kiskorúak más települések óvodáiban történő beiratása befolyásolja. A településen ténylegesen ott lakó óvodáskorúak mindegyike jár óvodába, felmentés 2017. december 31. napjáig nem volt.

Statisztikai adatok (2018. október 1.)	2-3 éves korcsoport	4-7 éves korcsoport	Összesen

gyermekek létszáma (fő)	21	24	45
ebből lány	11	12	23
sajátos nevelési igényű	-	-	-
rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesül	20	24	44
halmozottan hátrányos helyzetű	19	19	38
hátrányos helyzetű	1	3	4
étkező gyermek (térítéssel)	0	0	0
összes étkező gyermek (térítés nélkül)	21	24	45

Újléta község Helyi Esélyegyenlőségi Programjának 2018-as felülvizsgálata megállapította, hogy az óvodai szolgáltatás nagy problémája a helyi szakember-ellátottság hiánya. Az egyik óvodapedagógusi álláshely – a pályázat folyamatos kiírása ellenére – két éve betöltetlen. A másik óvodapedagógus lakóhely-változtatás miatt más településen folytatja munkáját. A szakember-ellátottság hiányára helyi megoldást kell keresni. A 2018/2019-es tanévről szóló Óvodavezetői Beszámoló ezzel szemben 2 fő pedagógiai asszisztens betöltetlen álláshelyről tesz említést.

10.5.2. Alapfokú oktatás

Az újlétei Kiss Zoltán Általános Iskola 2013. január 1-je óta a Klebelsberg Intézményfenntartó Központoz, ezen belül is a Nyíradonyi, 2017. január 1-től pedig a Debreceni Tankerülethez tartozik. Mint egyedüli iskola a településen, körzethatára a község közigazgatási határa. Más településről nem járnak jelenleg ide tanulók. A 2018-as KIR statisztika szerint az általános iskolai tanulók száma 103 fő volt, az elmúlt évekhez viszonyítva stagnáló a létszám. Az intézményben foglalkoztatott pedagógusok létszáma 14 fő. Egy pedagógusra jutó tanulói létszám átlagosan 7,4 fő. Az általános iskolai oktatás két feladatellátási helyen (két épületben) folyik, külön tanulnak az alsó és külön a felső tagozatosok. A HHH tanulók aránya mindkét FEH esetében meghaladja az 50%-ot (74 és 64%). Mindkét két feladatellátási helyen magas az integráltan oktatott SNI tanulók, a veszélyeztetett tanulók és a magántanulók száma, aránya: Az SNI diákok létszáma 9 fő. Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre (RGYK) a tanulók 93 százaléka jogosult.

Általános iskolában tanulók száma, általános iskolai napközis tanulók száma

Tanév	Általános iskola 1-4. évfolyamon tanulók száma (gyógypedagógiai oktatással együtt) fő	Általános iskola 5-8. évfolyamon tanulók száma (gyógypedagógiai oktatással együtt) fő	Általános iskolások száma fő	Napközis általános iskolai tanulók száma a nappali oktatásban (iskolaotthonos tanulókkal együtt)	
				fő	%
2012/2013	62	57	119	62	52,1 %
2013/2014	56	59	115	89	77,4 %
2014/2015	47	57	104	104	100,0 %
2015/2016	45	58	103	99	96,1 %
2016/2017	44	60	104	98	94,2 %

10.5.3. Szociális és egészségügyi alapszolgáltatások

Bölcsőde: a Napsugár Egységes Óvoda-Bölcsőde 2015. szeptember 1-jétől 2018. szeptember 1-ig működött integrált óvoda-bölcsőde intézményként, az intézményben ugyanakkor bölcsődei ellátásban azonban csak a 2 és fél éves kort betöltött gyerekek részesültek, fiatalabb gyerekek ellátását nem igényelték a szülők. Fontos változást eredményezett, hogy a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 20. § (1) bekezdés b) pontja hatályon kívül helyezésével az intézmény egységes óvoda-bölcsődeként 2018. szeptember 1. napjától nem működhetett tovább. Ettől az időponttól az intézmény kizárólag óvodai ellátást biztosít Újléai Napsugár Óvoda néven. Újléa Község Önkormányzata a bölcsődei ellátást a Nyíradonyi Szociális és Gyermekjóléti Társulás által fenntartott intézményben, a Nyíradonyi Szociális és Gyermekjóléti Szolgáltatási Központon keresztül biztosítja a bölcsődei ellátási kötelezettségét. Azonban az újléai lakosok eddig nem vették igénybe ezt a szolgáltatást, amelynek elsődlegesen a település és a járásszékhely közötti távolság (35 km) az oka. Bölcsőde Újléa két közvetlen szomszédságában lévő városban (Létavértes, Vámospércs) sem működik.

Gyermekjóléti alapellátás: Újlétán a családsegítő és gyermekjóléti szolgáltatást a Nyíradonyi Szociális és Gyermekjóléti Szolgáltatási Központ biztosítja. A családgondozó heti 20 órában látja el a családsegítői feladatokat. 2014 óta folyamatosan növekszik a védelembe vett gyermekek száma, 2017-re megháromszorozódott. A veszélyeztetett

kiskorúak száma változó, amely a veszélyeztetettséggel érintett családok gyakori költözésével magyarázható.

Védelembe vett és veszélyeztetett kiskorú gyermekek száma

Év	Védelembe vett kiskorú gyermekek száma december 31-én	Veszélyeztetett kiskorú gyermekek száma december 31-én
2013	17	57
2014	6	56
2015	8	112
2016	17	108
2017	19	71

Forrás: HEP, 2018.

A családsegítő és gyermekjóléti szolgáltatás mellett Újléta Község Önkormányzata 2018. április 5. napjától – önként vállalt feladatként – biztosítja a **Biztos Kezdet Gyerekház** szolgáltatást. Az Újléti Csodavár Biztos Kezdet Gyerekház célja a szocio-kulturális hátrányokkal küzdő, elsősorban a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő, illetőleg hátrányos helyzetű, vagy halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek egészséges fejlődésének biztosítását támogató, fejlődési lemaradását kompenzáló, a szülői kompetenciákat erősítő, a szülő és különösen az óvodáskort még el nem ért gyermek számára együttesen biztosított társadalmi felzárkózást segítő prevenciós szolgáltatás biztosítása a gyermek és család sikeres társadalmi integrációja érdekében. Célja továbbá a hátrányos helyzetű, rossz szociális körülmények között élő édesanya és gyermeke, gyermekei megsegítése, életük, jövőjük pozitív irányba történő befolyásolása. A szolgáltató elsődleges célcsoportja a 0-3 éves korosztály.

Egészségügyi ellátás: A településen egyetlen háziorvosi körzet működik, vegyes körzetként, vagyis gyermekorvosi szolgálat nincs, de a gyermeklétszám ezt nem is teszi szükségessé. A háziorvosi szolgálat magánpraxisként működik. A fogorvosi ellátást Újléta Község Önkormányzata közösen szervezte meg Vámospércs Város Önkormányzatával. A vámospércsi II. körzetbe tartozik Újléta. A fogorvosi rendelő szintén Vámospércsen van. A fogorvosi ügyeleti ellátás azonban nincs megszervezve, amelynek megoldása megyei szinten történhet. A védőnői ellátás a településen főállású védőnő alkalmazásával folyamatosan biztosított. A főállású védőnő azonban egy másik településen (Kokadon) is ellátja megbízási

szződés keretében a védőnői szolgálat feladatait, így a településen gyakorlatilag csak három napon érhető el a védőnő. A településen a 0-3 év közötti gyermekek száma 2013-2018 között 49-ről 66-ra, több, mint harminc százalékkal növekedett, ami ellátási többletigényt ró az egészségügyi és a szociális szolgáltatórendszerre.

10.5.4. Kultúra, közösség

Közművelődés: A közművelődésről szóló törvény meghatározza, hogy a lakosságától függően egy településnek milyen közművelődési alapszolgáltatásokat kell megszerveznie. Valamennyi önkormányzat köteles biztosítani a művelődő közösségek létrejöttének elősegítését, működésük támogatását, fejlődésük segítését, továbbá a közművelődési tevékenységet és a művelődő közösségek számára helyszínt biztosítani. A településen 2016. december 31. napjáig önálló költségvetési szervként működött az Újlétei Művelődési Ház, illetve az Újlétei Községi Könyvtár. A költségvetési szervekre előírt szabályoknak azonban egyik intézmény sem felelt meg, ezért azok megszüntetéséről döntött a fenntartó önkormányzat. A közművelődési, illetve a könyvtári szolgáltatás feladatai a továbbiakban is biztosított a településen. A Művelődési Ház – mint költségvetési szerv – megszűnt ugyan, azonban közösségi szintéren tovább működik, és biztosított a közösségi programok megszervezése is. Az önkormányzat egyik képviselője 2017-ben közérdekű önkéntes tevékenység keretében, 2018-tól pedig megbízási szerződéssel látja el a közösség-szervezői feladatokat. A másik jelentős változás, hogy a képviselő-testület 2018-ban elfogadta az első közművelődési szolgáltatási tervet, amelyben szerepel az önkormányzat által adott évben szervezett valamennyi program. A terv megjelentetésre került az önkormányzat honlapján, a havonta megjelenő „Újlétei Hírmondó” időszakos lap februári számában is. Az önkormányzat képviselő-testülete 2017-ben és 2018-ban is új rendeletet alkotott a helyi közművelődési tevékenységről, illetve elfogadta a közösségi szintér használati szabályzatát, valamint a könyvtárhasználati szabályzatot. A nyilvános könyvtári ellátás 2013-tól a megyei hatókörű, debreceni székhelyű Méliusz Juhász Péter Könyvtár által biztosított. Az Újlétea, Magyar u. 11. sz. alatti épületben működő könyvtárban az Országos Széchenyi Könyvtár által alkalmazott, érettségivel rendelkező közfoglalkoztatott dolgozik. A könyvtár épületében lehetőség van számítógép-, illetve internethasználatra, különböző irodatechnikai szolgáltatásokra (fénymásolás, szkennelés, fax, stb.). A szolgáltatás közkedvelt a lakosság körében, ugyanis ilyen eszközökkel nagyon kevesen rendelkeznek a faluban.

Civil szerveződések: A településen közel 20 éve működik a „Lila Akác” Népdalkör, amely minden helyi rendezvényen képviselteti magát. Emellett évről évre egyre több meghívást kapnak a környékbeli településekről, folyamatosan részt vesznek a Mozgáskorlátozottak Hajdú-Bihar Megyei Egyesülete rendezvényein.

2017-ben alakult meg az „Újlétai Roma Tánccsoport”, mely helyi általános iskolás roma fiatalokból áll. A tánccsoport vezetője a Kiss Zoltán Általános Iskola roma származású pedagógiai asszisztensként dolgozó közalkalmazottja, aki egyben az Újlétai Roma Nemzetiségi Önkormányzat egyik képviselője is. A tehetséges fiatalok első megmérettetése a rendőrség által szervezett „Roma Ki Mit Tud” vetélkedő volt, ahol megyei első helyezést érték el. Ezt követte az országos döntő, ahol előadásukat a második legjobbként értékelte a zsűri. A tánccsoport rendkívül népszerű a helyiek körében, de több meghívást kaptak már más települések rendezvényeire. A tánccsoport életre hívása nagyban elősegíti a szegregáció csökkentését, lehetőséget biztosít a társadalmi beilleszkedésre. Kiemelten fontos ezeknek a gyerekeknek, és nem utolsósorban az áldozatos munkát vállaló vezetőnek a támogatása, ugyanis a mélyszegénységben élő gyermekek szülei nem tudják az ezzel kapcsolatos költségeket vállalni. A tánccsoportot megalakulása óta Újléta Község Önkormányzata, illetve az Újlétai Roma Nemzetiségi Önkormányzat támogatja.

A község lakosságának kb. 80 %-a református, de van gyülekezeti helye a baptista és a görög katolikus egyháznak is. Az önkormányzat és az Újlétai Református Egyházközség kapcsolata rendszeres, az egyházi és az önkormányzati rendezvényeken a szervezet képviselői kölcsönösen részt vesznek. Az önkormányzat által megjelentetett „Újlétai Hírmondó” havilapban helyet kap a „Református hírek” rovat is.

11. Önkormányzati személyzet- és kultúrakontroll

11.1. Bocskai kert Község Önkormányzata

Az önkormányzat adminisztrációs adatai:

Hivatalos megnevezés: Bocskai kert Község Önkormányzata

Cím: 4241 Bocskai kert, Poroszlai út 20.

Gazdálkodási formakód: 321 Helyi önkormányzat

Adószám: 15728939-2-09

Statisztikai szám: 15728939-8411-321-09

Törzskönyvi nyilvántartási szám / PIR azonosító: 728933

A község képviselője a polgármester Szöllős Sándor. Távollétében az alpolgármester Dr. Tarcali Gábor jár el.

A hivatal alapadatai:

Megnevezése: Bocskaikert Község Önkormányzat Polgármesteri Hivatala

Székhelye: 4241 Bocskaikert, Poroszlai út 20.

Honlapjának címe: www.bocskaikert.hu

E-mail címe: polgarmesterihivatal@bocskaikert.hu

Törzskönyvi azonosító száma: 376293

Alapítói okirat kelte, száma: 2014. II. 27. 20/2014. (II. 27.) Kt.sz. hat.

Alapítás időpontja: 1993. XI. 12.

Statisztikai számjele: 0934102

ÁHTI azonosító száma: 710307

Pénzügyi körzet: 9182

Adóigazgatási azonosító száma: 15376295-2-09

Államháztartási szakágazati besorolása (TEÁOR): 8411 05

A polgármesteri hivatal egységes szervezet, vezetői szintekre nem tagozódó, gazdasági szervezettel nem rendelkező költségvetési szerv.

Az önkormányzat által működtetett költségvetési szerv(ek) megnevezése:

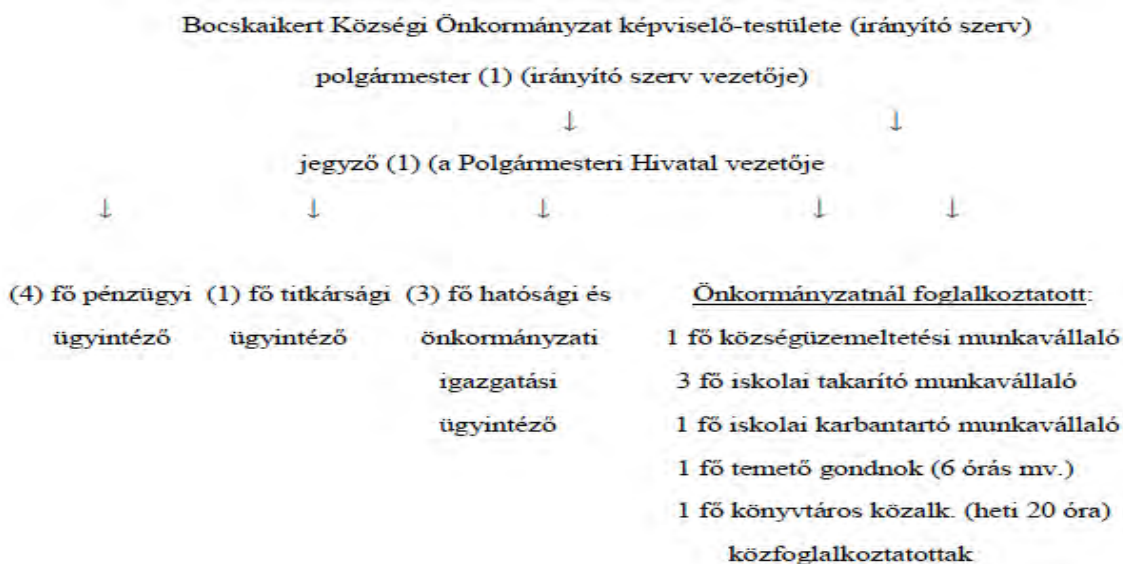
- 1./ BOCSKAIKERTI NAPSUGÁR ÓVODA (gazdasági szervezettel nem rendelkező költségvetési szerv)
- 2./ BOCSKAIKERTI HUMÁNSZOLGÁLTATÓ KÖZPONT (gazdasági szervezettel nem rendelkező költségvetési szerv)

A hivatal jogállása: A hivatal önálló jogi személy, teljes jogkörrel önállóan gazdálkodó költségvetési szerv. A hivatal a képviselő-testület által megállapított költségvetésből a hatályos jogszabályoknak megfelelően gazdálkodik.

A Hivatalt a jegyző Balogné Kiss Judit vagy az általa megbízott személy képviseli. A jegyzőt távollétében az arra kijelölt személy helyettesíti. A megbízott képviseleti jogosultságát a jegyző írásbeli meghatalmazása szerint látja el, képviseleti jogkörében eljárva aláírási jogot gyakorol.

A Hivatal hatásköre és illetékessége: A hivatal ellátja az önkormányzat működésével, valamint az államigazgatási ügyek döntésre történő előkészítésével és végrehajtásával történő feladatokat. A Hivatal illetékessége kiterjed a Bocskai kert Község közigazgatási területére.

Bocskai kert Község Polgármesteri Hivatal szervezeti ábra



Forrás: Bocskai kert Polgármesteri Hivatal Szervezeti és Működési Szabályzata

A polgármesteri hivatalban a gazdasági szervezet feladatait a jegyző irányításával a kijelölt pénzügyi ügyintézők, a hozzárendelt költségvetési szervek kijelölt munkatársai, valamint az önkormányzat alkalmazásában álló munkavállalók látják el. A gazdasági szervezet az önkormányzat, a polgármesteri hivatal, illetve – a munkamegosztás és a felelősségvállalás rendjéről szóló megállapodás szerint – a hozzárendelt Bocskai kert Napsugár Óvoda és Bocskai kert Humánszolgáltató Központ költségvetési szervek működtetéséért, a gazdálkodás megszervezéséért és irányításáért, a vagyon használatával, védelmével összefüggő feladatok teljesítéséért, a pénzügyi, számviteli rend betartásáért felelős.

A polgármesteri hivatalnál a pénzügyi-gazdasági feladatok ellátásáért gazdasági szervezet hiányában a jegyző és a jegyző által kijelölt köztisztviselő/k a felelős/ek.

A polgármesteri hivatal egységes szervezet, vezetői szintekre szervezeti egységekre nem tagozódik. A feladatokat 4 pénzügyi munkakört 3 hatósági és önkormányzati munkakört és 1 titkársági munkakört betöltő köztisztviselő látja el.

Döntési mechanizmusok: Az Önkormányzat legfelső döntéshozó szerve a képviselőtestület, mely a községben jelenleg 7 főből áll. Döntéseit a polgármester hajtja, illetve hajtattja végre. A döntések végrehajtását a polgármesteri hivatal apparátusa végzi, a jegyző vezetésével.

11.2. Hajdúhadház Város Önkormányzata

Az önkormányzat adminisztrációs adatai:

Hivatalos megnevezés: Hajdúhadház Város Önkormányzata

Cím: 4242 Hajdúhadház, Bocskai tér 1.

Levelezési cím: 4242 Hajdúhadház, Pf.: 213.

Gazdálkodási formakód: 321 Helyi önkormányzat

Adószám: 15728537-2-09

Statisztikai szám: 15728537-8411-321-09

Törzskönyvi nyilvántartási szám / PIR azonosító: 728537

A város képviselője a polgármester Csáfordi Dénes. Távollétében az alpolgármester Asztalos Péter jár el.

Hajdúhadház Város Önkormányzata a helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény (a továbbiakban: Ötv.) 1. § (6) bekezdése a.) pontja, valamint 38. § (1) bekezdése alapján egységes hivatalt hozott létre Polgármesteri Hivatal elnevezéssel (a továbbiakban: Hivatal) az önkormányzat működésével, valamint az államigazgatási ügyek döntésre való előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatok ellátására.

A Polgármesteri Hivatal megnevezése, címe, főbb adatai:

Hajdúhadház Város Önkormányzata Polgármesteri Hivatala

Cím: 4242 Hajdúhadház, Bocskai tér 1.

Levelezési cím: 4242 Hajdúhadház, Pf.: 213.

E-mail: titkarsag@hajduhadhaz.hu

Adószám: 15728537-2-09

KSH szám: 15728537-8411-321-09

Polgármesteri Hivatal törzsszáma: 373236000

ÁHT azonosító szám: 738123

TB törzsszáma: 91635616

A Hivatal jogállása: önálló jogi személy. Működési szempontból teljes jogkörrel rendelkező, önállóan gazdálkodó költségvetési szerv.

A Hivatalt a jegyző Dr. Kiss Katalin képviseli. A jegyzőt távollétében az aljegyző Szaniszló Tamás helyettesíti. A megbízott képviseleti jogosultságát a jegyző írásbeli meghatalmazása szerint látja el, képviseleti jogkörében eljárva aláírási jogot gyakorol.

A Hivatal hatásköre és illetékessége: A hivatal ellátja az önkormányzat működésével, valamint az államigazgatási ügyek döntésre történő előkészítésével és végrehajtásával történő feladatokat. A Hivatal illetékessége kiterjed a Hajdúhadház Város Önkormányzata közigazgatási területére.

A Hivatal alapító okiratát Hajdúhadház Város Képviselő-testülete 177/2009.(VII.02.) HÖ. számú határozata tartalmazza.

A Hivatal általános felügyeleti szerve: Hajdúhadház Önkormányzata Képviselő-testülete, törvényességi felügyeleti szerve: Hajdú-Bihar megyei Kormányhivatal Hivatala.

Az egységes Polgármesteri Hivatal Irodákra tagozódik:

- Kommunikációs iroda és polgármesteri kabinet
- Jegyzői Iroda
- Hatósági Iroda, Adóügyi csoport
- Gazdasági és Pénzügyi Iroda

- Városüzemeltetési Iroda

A szervezeti egységek nem önálló jogi személyek. Az irodákat – amelyek több esetben csoportokra tagolódnak – az irodavezetők irányítják. Az irodák egymással mellérendeltségi viszonyban állnak és kötelesek együttműködni a feladatok ellátásában. Az irodák a Hivatalon belül a jogszabályoknak és a vezetői döntéseknek megfelelően önálló feladatkörrel rendelkeznek. A szervezeti egységekben az ügyintézők és az ügykezelők látják el a köztisztviselői feladatokat.

A járási (fővárosi kerületi) hivatalokról szóló 218/2012. (VIII. 13.) számú kormányrendelet alapján Hajdúhadház 2013-tól járási központi feladatok is ellát, így meglévő szervezete megfelelően biztosítja jelen projekt szakmai koordinálását is. A járás illetékességi területe: Bocskai kert, Hajdúhadház, Téglás.

Döntési mechanizmusok: Az Önkormányzat legfelső döntéshozó szerve a képviselőtestület, mely a városban jelenleg 12 főből áll. Döntéseit a polgármester hajtja, illetve hajtja végre. A döntések végrehajtását a polgármesteri hivatal apparátusa végzi, a jegyző vezetésével.

11.3. Létavértes Városi Önkormányzat

Az önkormányzat adminisztrációs adatai:

Hivatalos megnevezés: Létavértes Város Önkormányzata

Cím: 4281 Létavértes (Nagyléta), Kossuth utca 4.

Gazdálkodási formakód: 321 Helyi önkormányzat

Adószám: 15728568-2-09

Statisztikai szám: 15728568-8411-321-09

Törzskönyvi nyilvántartási szám / PIR azonosító: 728560

A város képviselője a polgármester Menyhárt Károly. Távollétében az alpolgármester Papp László jár el.

A hivatal alapadatai:

Megnevezése: Létavértesi Közös Önkormányzati Hivatal

Székhelye: 4281 Létavértes (Nagyléta), Kossuth utca 4.

Telephely: Létavértesi Közös Önkormányzati Hivatal Kokadi Kirendeltsége 4284 Kokad,
Kossuth u. 60.

Alapító okirat kelte, száma: 2012. december 28. Létavértes Város Önkormányzat Képviselő
Testülete 183/2012. (XII.28.) Öh, és Kokad Község Önkormányzat Képviselő Testülete
84/2012. (XII.20.) Öh.

Adószám: 15373319-2-09

KSH száma: 153733198411-321-09

Törzskönyvi azonosító száma: 373313

Honlapjának címe: www.letavertes.hu

Államháztartási szakágazati besorolása (TEÁOR): 8411 05

A hivatal jogállása: A hivatal önálló jogi személy, teljes jogkörrel önállóan gazdálkodó költségvetési szerv. A hivatal a képviselő-testület által megállapított költségvetésből a hatályos jogszabályoknak megfelelően gazdálkodik.

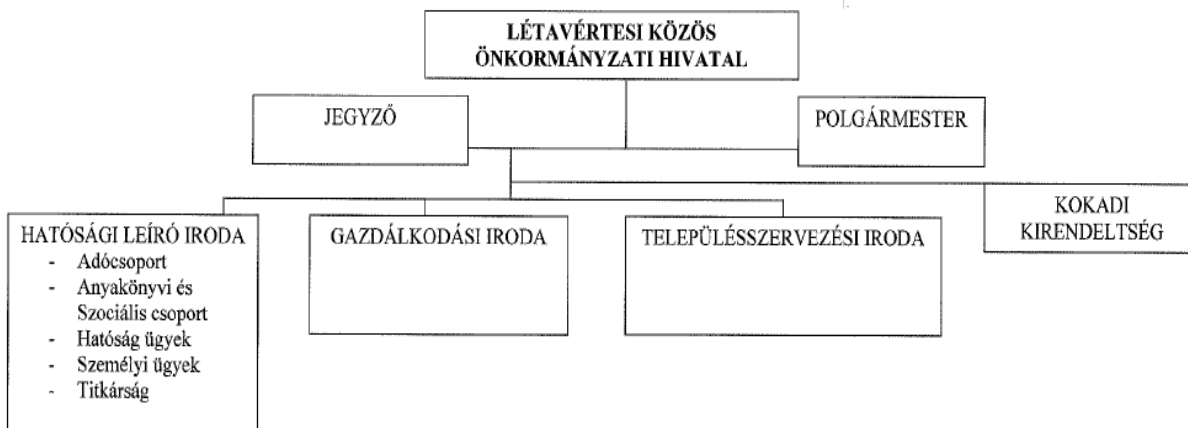
A Hivatalt a jegyző **Bertóthyné Csige Tünde** vagy az általa megbízott személy képviseli. A jegyzőt távollétében az aljegyző **Kelemen Péter** helyettesíti. A megbízott képviseleti jogosultságát a jegyző írásbeli meghatalmazása szerint látja el, képviseleti jogkörében eljárva aláírási jogot gyakorol.

A Hivatal hatásköre és illetékessége: A hivatal ellátja az önkormányzat működésével, valamint az államigazgatási ügyek döntésre történő előkészítésével és végrehajtásával történő feladatokat. A Hivatal illetékessége kiterjed a Létavértes Város Önkormányzata közigazgatási területére és Kokad Község közigazgatási területére.

A Polgármesteri Hivatal szervezeti egységei:

- Hatósági és leíró iroda
- Gazdasági iroda
- Településszervezési iroda
- Kokadi Kirendeltség

Létavértesi Közös Önkormányzati Hivatal szervezeti ábrája



Forrás: Létavértesi Közös Önkormányzati Hivatal szervezeti és működési szabályzata

A hivatalhoz tartozó intézmények:

- Létavértesi Gyermeksziget Óvoda
- Létavértesi Városi Könyvtár és Művelődési Ház
- Létavértesi – Kokad – Álmosd – Bagamér Önkormányzatok Családsegítő és Gyermekjóléti szolgálata

Döntési mechanizmusok: Az Önkormányzat legfelső döntéshozó szerve a képviselőtestület, mely a városban jelenleg 9 főből áll. Döntéseit a polgármester hajtja, illetve hajtja végre. A döntések végrehajtását a polgármesteri hivatal apparátusa végzi, a jegyző vezetésével.

Létavértesi Város Önkormányzatának szervezetéből az alábbi személyek kerültek delegálásra jelen projekt megvalósításért és üzemeltetését felelős szakmai szervezetbe:

- Menyhárt Károly, Létavértesi Város polgármestere a projekt döntéshozó bizottságának tagja;
- szakmai megvalósítók, akik aktívan részt vesznek a projekt egyes elemeinek megvalósításában – személyük később kerül kiválasztásra.

11.4. Téglás Város Önkormányzata

Az önkormányzat adminisztrációs adatai:

Hivatalos megnevezés: Téglás Város Önkormányzata

Cím: 4243 Téglás Kossuth utca 61.

Gazdálkodási formakód: 321 Helyi önkormányzat

Adószám: 15728922-2-09

Statisztikai szám: 15728922-8411-321-09

Törzskönyvi nyilvántartási szám / PIR azonosító: 728922

A város képviselője a polgármester Szabó Csaba, távollétében a kijelölt személy jár el.

A hivatal alapadatai:

Megnevezése: Téglási Polgármesteri Hivatal

Székhelye: 4243 Téglás, Kossuth utca 61. sz.

Telephelyei: 4243 Téglás, Liget utca 1. - Irodaház

4243 Téglás, Pozsár Gy. utca 36. - Központi műhely

4243 Téglás, Fényes utca 9-13. - Konyha

4243 Téglás, Pozsár Gy. utca 1. - Közfoglalkoztatottak szociális épülete, raktár

Honlapjának címe: www.teglas.hu

E-mail címe: teglasph@teglas.hu

Törzskönyvi azonosító száma: 375801

Adószáma: 15375809-2-09

TB azonosítója: 011942-5

KSH száma: 15375809-8411-325-09

KSH kódja: 0923214

Államháztartási szakágazati besorolása (TEÁOR): 8411 05

A hivatal jogállása: A hivatal önálló jogi személy, teljes jogkörrel önállóan gazdálkodó költségvetési szerv. A hivatal a képviselő-testület által megállapított költségvetésből a hatályos jogszabályoknak megfelelően gazdálkodik.

A hivatal alaptevékenységének forrása: állami normatív hozzájárulás.

A Hivatalt a jegyző **Szilágyi József László** vagy az általa megbízott személy képviseli.. A megbízott képviseleti jogosultságát a jegyző írásbeli meghatalmazása szerint látja el, képviseleti jogkörében eljárva aláírási jogot gyakorol.

A Hivatal hatásköre és illetékessége: A hivatal ellátja az önkormányzat működésével, valamint az államigazgatási ügyek döntésre történő előkészítésével és végrehajtásával történő feladatokat. A Hivatal illetékessége kiterjed a Téglás Város Önkormányzatának közigazgatási területére.

A hivatalhoz tartozó intézmények:

Név: Bárczay Anna Városi Óvoda

székhelye: 4243 Téglás, Kossuth utca 72.

törzsszáma: 664996

Adószáma: 16731477-1-09

Név: Téglási Városi Könyvtár és Közművelődési Intézmény

székhelye: 4243 Téglás, Kossuth utca 66.

törzsszáma: 645014

Adószám: 16731501-1-09

Név: Hajdúhadházi Mikrotérségi Szociális Gondozási Központ

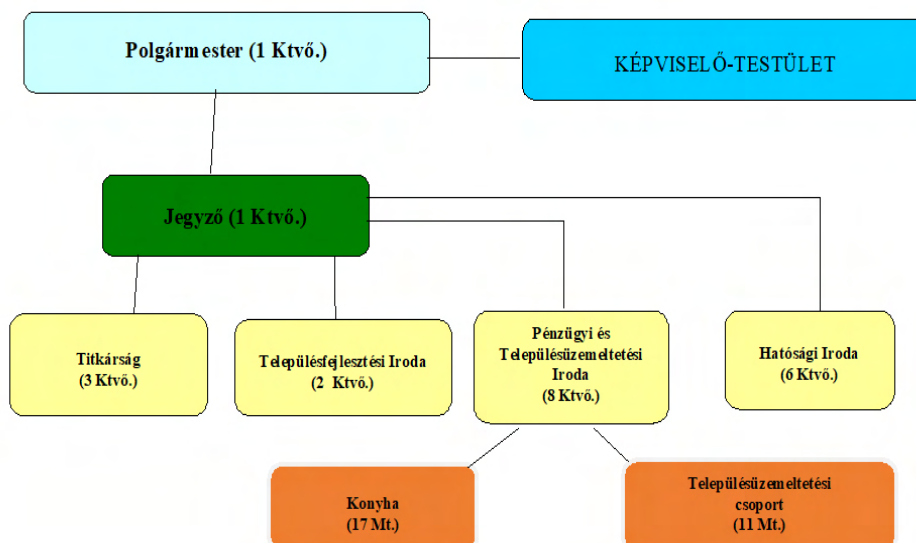
székhelye: 4243 Téglás, Liget utca 1.

törzsszáma: 762911

Adószám: 15762915-1-09

Téglás Város Polgármesteri Hivatal szervezeti felépítése

A HIVATAL FELÉPÍTÉSE ÉS AZ IRÁNYÍTÁSI KAPCSOLATOK



Forrás: Téglyasi Polgármesteri Hivatal Szervezeti és Működési szabályzata

A hivatal belső tagozódása:

- Titkárság
- Pénzügyi és Településüzemeltetési Iroda
- Településüzemeltetési csoport
- Hatósági Iroda
- Településfejlesztési Iroda
- Konyha

Döntési mechanizmusok: Az Önkormányzat legfelső döntéshozó szerve a képviselőtestület, mely a városban jelenleg 9 főből áll. Döntéseit a polgármester hajtja, illetve hajtja végre. A döntések végrehajtását a polgármesteri hivatal apparátusa végzi, a jegyző vezetésével.

11.5. Újléta Község Önkormányzata

Az önkormányzat adminisztrációs adatai:

Hivatalos megnevezés: Újléta Község Önkormányzata

Cím: 4288 Újléta, Kossuth u. 20.

Gazdálkodási formakód: 321 Helyi önkormányzat

Adószám: 15728908-2-09

Statisztikai szám: 15728908-8411-321-09

Törzskönyvi nyilvántartási szám / PIR azonosító: 728900

A község képviselője a polgármester Szimáné Tóth Erzsébet. Távollétében az alpolgármester dr. Molnár Tiborné jár el.

Újléta Község Önkormányzat 2012-től Álmosd Község Önkormányzatával együtt közös hivatalt hoztak létre, az Álmosd-Újléta Közös Polgármesteri Hivatal néven. A közös hivatal újléti szervezetének képviselői:

- Újléta polgármestere Szimáné Tóth Erzsébet
- Álmosd jegyzője dr. Medve Erzsébet, Újléta aljegyzője Ferencz Zoltánné

A hivatal alapadatai:

Megnevezése: Álmosdi Közös Önkormányzati Hivatal Újléti Kirendeltsége

Székhelye: 4285 Álmosd, Fő u. 10.

Telephelye: 4288 Újléta, Kossuth u. 20.

Illetékességi területe: Álmosd közigazgatási területe és Újléta község közigazgatási területe

Adószám: 15375373-2-09

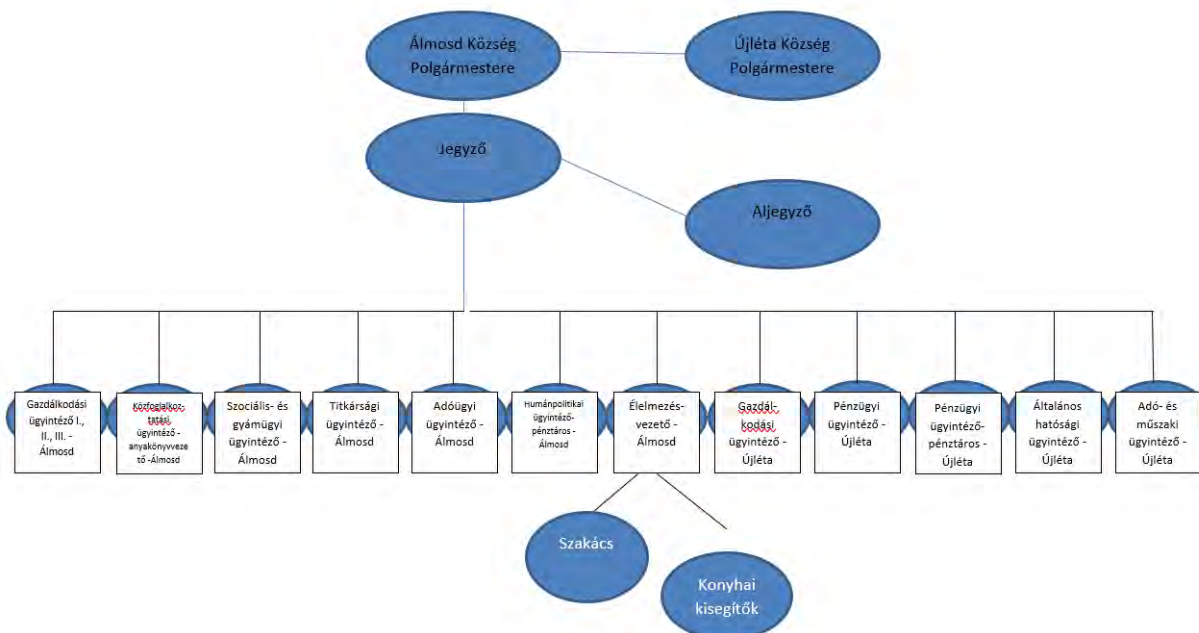
MÁK nyilvántartott törzsszám: 375373

Államháztartási szakágazati besorolása (TEÁOR): 8411 05

Alapítói okirat kelte, száma: 2013. január 1. Álmosd Község Önkormányzat Képviselő-testület a 90/2012. (XII.27). számú határozata és Újléta Község Képviselő-testülete a 150/2012.(XII.27.) számú határozata

Gazdálkodási besorolás: Önálló jogi személy, önállóan működő és gazdálkodó költségvetési szerv, saját költségvetéssel rendelkezik, önálló gazdálkodási jogköre és felelőssége van. Alaptevékenységét önállóan látja el a kormányrendeletben foglaltak szerint gondoskodik fizikai (technikai) segítő feladatai ellátásáról, rendelkezik pénzügyi és számviteli szervezeti egységgel. Az Álmosdi Közös Önkormányzati Hivatal látja el az Újléti Kirendeltség gazdálkodásával kapcsolatos feladatokat is. A hivatal vállalkozási tevékenységet nem folytat.

Újléta Község Önkormányzat szervezeti ábra



Forrás: Álmosdi Közös Önkormányzati Hivatal Szervezeti és Működési Szabályzat

Újléta Község Önkormányzat intézményei:

- Kiss Zoltán Általános Iskola
- Napsugár Óvoda Újléta
- Újlétei Egészségház
- Községi Könyvtár
- Újlétei Művelődési Ház
- Idősek Klubja
- Tanyagondnoki Szolgálat
- Önkormányzati Étterem

Döntési mechanizmusok: Az Önkormányzat legfelső döntéshozó szerve a képviselőtestület, mely a községben 7 főből áll. Döntéseit a polgármester hajtja, illetve hajtatja végre. A döntések végrehajtását a polgármesteri hivatal apparátusa végzi, a jegyző vezetésével.

12. Szervezetfejlesztési intézkedések

A humán közszolgáltatások körében beazonosításra került hiányosságok javítására irányuló, a fejlesztéssel érintett intézmények tekintetében a feladatok átszervezésével, új munkakörök kialakításával, betöltésével megvalósuló szervezetfejlesztési intézkedéseket bemutató koncepció

A Kormány 1709/2015. (X. 5.) Korm. határozata a humán közszolgáltatások differenciált szervezésének bevezetéséről felismerte, hogy Magyarország több területén is komoly nehézségeket okoz a közszolgáltatások elérhetősége, főként kapacitáshiány (szakemberhiány) és közszolgáltatás szervezési problémák miatt. E problémák leginkább az ország nehezebb helyzetű megyéinek országhatár melletti (külső perifériák), illetve a megyehatárok közelébe eső (belső perifériák) területeket érintik. A helyzet javítása érdekében összehangolt intézkedéscsomagra van szükség.

Az önkormányzatok a helyi sajátosságokat figyelembe véve szervezik a társadalmi közös feladatokat, a helyi közszolgáltatásokat. A legfontosabb feladat, hogy a közösség minden tagja számára elérhető váljanak és a helyi igényekhez igazodjanak ezek a szolgáltatások, valamint hozzájáruljanak az életminőségük javításához.

Az önkormányzat saját céljait, az általa ellátott feladatokat és azok fejlesztési irányait stratégiai dokumentumaiban fogalmazza meg. A lakosság igényeit mind ezen dokumentumok előkészítése során, mind az ott megfogalmazott célok eléréséhez rendelt akciótervek, intézkedési tervek végrehajtásában figyelembe veszik.

A humán közszolgáltatásokat a következő csoportokra oszthatjuk:

- köznevelési tevékenység, mely az óvodai neveléstől a felnőttoktatásig magába foglalja az oktatással, neveléssel összefüggő feladatokat.
- közművelődési tevékenység, mely a kulturális szolgáltatásokat, a könyvtári szolgáltatást és a helyi örökségvédelmet foglalja magába.
- szociális szolgáltatások, mind a pénzbeli, mind a természetbeni, mind az intézményi ellátással összefüggő feladatokat tartalmazza.
- egészségügyi szolgáltatások, melybe a háziorvosi ellátás, a járó és fekvőbeteg alap- és szakellátás, valamint az anya- és csecsemővédelem tartozik.

- sport tevékenység, mely a sportszervezési és a sportlétesítmények fenntartási feladatait öleli fel.

Az emberi erőforrás-fejlesztés (képzés, vizsgáztatás, továbbképzés, kompetenciafejlesztés) folyamatához az alábbi fő humán funkciók sorolhatók be:

- a munkakörbe kerüléshez szükséges képesítési követelmények meglétének ellenőrzése, az esetleges hiányok pótlásának megoldása
- oktatás, vagy képzésmenedzsment funkciók (képzéstervezés, beiskolázás, képzésszervezés, képzések bonyolítása, képzéshez szükséges feltételek biztosítása, képzési és vizsgaeredmények nyilvántartása, archiválása) teljesítése
- képzési, továbbképzési programok fejlesztése

12.1. Helyzetfelmérés:

A projekttel összefüggésben feltárára került az Önkormányzatok és a fenntartott intézményeik humánpolitikai helyzete. A vizsgálat fő tárgya az volt, hogy az intézményekben mely területeken mutatkoznak üres álláshelyek, fejlesztésre érdemes területek. A visszaérkező információkat összesítve jól látható, hogy az önkormányzat saját hivatalában és a fenntartott intézményeiben is a vonatkozó jogszabályok előírásai szerint működteti a humán folyamatokat. Jól látható azonban az is, hogy az óvodák minden érintett településen betöltetlen álláshellyel rendelkeznek.

A betöltetlen álláshelyek oka lehet az is, hogy a gyakorlattal és speciális szakmai tapasztalattal rendelkezők köre szűkebb, mint az általános képességet igénylő munkahelyek esetén, ezért a munkaerőigényt nem minden esetben könnyű helyi munkavállalókkal feltölteni.

A távozó munkatársak (GYES, Nyugdíj) pótlására a közalkalmazotti álláshelyekre történő kötelező eljárásnak megfelelően pályázat kerül kiírásra.

A betöltetlen álláshelyek kimutatását az alábbi táblázat tartalmazza:

Település megnevezése	Munkakör	Létszám (fő)	Időpont(tól)	Intézmény	Ok
-----------------------	----------	--------------	--------------	-----------	----

Létavértes	Település gondozó	1	2019	Létavértes Városi Önkormányzat	Nyugdíj
	Igazgatási előadó (gyámügyintéző)	1	2019	Létavértesi Közös Önkormányzati Hivatal	Nyugdíj
	Gazdálkodási ügyintéző	1	2018	Létavértesi Közös Önkormányzati Hivatal	Nyugdíj
	Igazgatási előadó (adó)	1	2018	Létavértesi Közös Önkormányzati Hivatal	Nyugdíj
	Csecsemőgondozó	2	2018	Létavértesi Gyermeksziget Óvoda	Betöltetlen
	Dajka	1	2018	Létavértesi Gyermeksziget Óvoda	Betöltetlen
	Szociális asszisztens	1	2019		
	Óvónő	1	2019	Létavértesi Gyermeksziget Óvoda	Gyes
Téglás	Kisgyermekgondozó	1	2018	Városi Bölcsődében	Nyugdíj
	Dajka	1	2018	Bárczay Anna Városi Óvodában	Nyugdíj
Újléta	Könyvtáros	1	2017	Újléta Község Önkormányzata	Betöltetlen
	Óvodapedagógus	1	2017	Napsugár Egységes Óvoda- Bölcsőde	Betöltetlen
VéHajdúhadház	Óvodapedagógus	4	2019	Hajdúhadházi Városi Óvoda	Betöltetlen
	Tálaló	1	2019	Szivárvány Óvoda	Betöltetlen
	Esetmenedzser	2	2020	Hajdúhadházi Család-és Gyermekjóléti Központ	Betöltetlen
	Családsegítő	1	2020	Hajdúhadházi Család-és Gyermekjóléti Központ	Betöltetlen
	Szociális gondozó	1	2019	Hajdúhadházi Mikrotérségi Szociális Gondozási Központ	Betöltetlen
	Irodai adminisztrátor	2	2020	Hajdúhadház Város Önkormányzata	Betöltetlen

	Városüzemeltetési irodavezető	1	2020	Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal	Betöltetlen
	Védőnő	1	2019	Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal	GYES
	Védőnő	1	2020	Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal	Betöltetlen
	Polgármesteri kabinet (kommunikációs munkatárs)	1	2020	Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal	Betöltetlen
	Pénzügyi ügyintéző	1		Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal	Betöltetlen
	Építéshatósági ügyintéző	1		Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal	GYES
	Takarító	1		Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal	Betöltetlen
	szociális asszisztens	1		Hajdúhadházi Mikrotérségi Szociális Gondozási Központ	Betöltetlen
	pszichológus	1	2019	Hajdúhadház Város Önkormányzata	Betöltetlen
Bocskai kert	Óvodapedagógus	1	2019	Bocskai kert Napsugár Óvoda	Nyugdíj

12.1.2. Fejlesztési javaslatok:

A humán közszolgáltatás ellátórendszereiben dolgozó szakemberek munkájuk magas szintű elvégzése érdekében fontos egyrészt a szociális alapképzéseket (pl. **szociális asszisztens**) és az ún. ráépülő képzéseket támogatni a helyi szakemberek képzettségi szintjének az emelése érdekében.

A humán közszolgáltatások egyes területeinek javításához lényeges továbbá olyan képzések megvalósítása (szakmai képzés, továbbképzés, készségfejlesztés), amely a városi

humán erőforrás tartós munkaerő - piaci integrációját segíti, illetve a helyi gazdasági igényeket kiszolgálja. A humán közszolgáltatások ágazatait jelentős mértékben befolyásolja az ország bármely részén tapasztalható, jelenlegi állapotok a szakemberek kivándorlása, a szakmai munka és a társadalmi meg nem becsülése, a bérek alacsony szintje, melyek az ágazatokra nehezedő nyomás enyhítése érdekében megtett intézkedéseket tovább nehezítik.

A kistérség igényeiből kiderül, hogy a kisgyermekkorai fejlődésben szerepet játszó munkakörök tekintetében tapasztalható kiemelkedő hiány, az Óvodapedagógus munkakör jelenleg felsőfokú végzettséghez kötött, mely jelen projekt keretein belül nem támogatott.

A pozíciók betöltéséhez más források, lehetőségek felkutatása szükséges, mely egy hosszabb folyamatot igényel.

Ezen belül a munkavállalói képzések támogatása, a munkaerő - piaci kulcskompetenciák fejlesztése, átképzési, felnőttképzési és szakképzési programok indítása kulcsfontosságú, amely háttere a társadalmi versenyképesség javításának.

A digitális írástudás arányának és szintjének jelentős növelése érdekében különösen fontos a számítástechnikai képzés (**ECDL**) megvalósítása.

Szervezeti kapacitás-javaslatok:

Az önkormányzatok és intézményeik az EFOP-1.5.3-16-2017-00121 azonosítószámú projekten belül élhet az alábbi lehetőségekkel:

- tovább képezhetik meglévő munkatársaikat,
- betöltetlen álláshelyekre új munkavállalókat alkalmazhat, mely támogatott foglalkoztatás keretén belül valósulhat meg.

13. Az emberi erőforrás és szervezeti kultúra elemzése

13.1. Bocskai kert Község Önkormányzata

Bocskai kert településen a Kereskedelmi és Iparkamara nyilvántartása alapján 92 db cég regisztráltatta magát

Munkaerőhiány: Önkormányzat intézményeiben szükség lenne informatika, illetve mérnöki végzettségű munkatársra.

Bocskai kert intézményeiben jelenleg rendelkezésre álló humánerőforrások bemutatása:

Bocskai kert Napsugár Óvoda

Csak alapfokú iskolai végzettséggel	5 fő
Óvodapedagógus felsőfokú végzettséggel rendelkezők	8 fő
Érettségi	10 fő

Bocskai kert Humánszolgáltató Központ

Tanyagondnok (tanúsítvány)	2 fő
szociálpedagógus	1 fő
szociális gondozó- és ápoló	2 fő
védőnő	2 fő
Kisgyermekgondozó- és nevelő	4 fő
szociális gondozó- és ápoló	1 fő
egészségügyi szociális munkás MSC; egészségpszichológus, védőnő, szociális szakvizsga	1 fő

Bocskai kert Polgármesteri Hivatal

Szociálpedagógiai főiskola	2 fő
Közgazdasági főiskola	3 fő
Képesített könyvelő, vállalati tervező, statisztikus	3 fő
Államigazgatási főiskola	1 fő
Államháztartási mérlegképes könyvelő	2 fő
Művelődés szervező-szak (főiskola)	2 fő

Gazdasági főiskola	2 fő
Webmester, számítógép kezelő	1 fő

Bocskai kert Községi Önkormányzat

Alapfokú végzettség	4 fő
Középfokú végzettség	3 fő
Főiskolai végzettség	1 fő

13.2. Hajdúhadház Város Önkormányzata

A Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal járási hivatalainak foglalkoztatási osztályai regiszterében 27.705 fő álláskereső szerepelt 2016. év átlagában, amely az előző év átlagához képest 5.822 fővel való, 17,4%-os csökkenést jelent. Hajdú-Bihar megyében a 2016. évhez viszonyítva a relatív mutató arányának változása, az álláskeresők létszámváltozásával összhangban mind a 10 járásban csökkenést mutat 2015. évhez képest. A relatív mutató aránya megyei szinten 1,48%-ponttal volt alacsonyabb a bázisidőszakhoz képest. A legmagasabb arányú csökkenés 3,23%-ponttal a Hajdúhadházi Járási Hivatal működési területén volt tapasztalható a 2015. évhez képest.

A szakképzetlenek (nem iskolai végzettség szerinti besorolás) Hajdú-Bihar megyei aránya az álláskeresők között 2016. év 1-12. hónapjának átlagában 38,1%. A hajdúhadházi járás vonatkozásában 46,8%, mely csökkenést mutat az előző évhez képest. Hajdúhadházi nyilvántartott álláskeresők közül 53,7%-os a szakképzetlenek aránya. A tárgy év alapul vett időszakában, a megyében a 25 éven aluli korosztályba 5.271 fő álláskereső tartozott, az 50 éven felüli állástalanok száma 8.046 fő volt. Az előbbieket 19%-ot, az utóbbiak pedig 29%-ot képviseltek az álláskeresők között. Ezek az arányok helyi szinten 23,6%, valamint 26,9%. A tartósan, egy éven túl nyilvántartásban lévő álláskeresők járási szinten 554 fő 2016. évben, mely 77 fős csökkenést jelent az előző évhez képest.

Hajdúhadház intézményeiben jelenleg rendelkezésre álló humánerőforrások bemutatása:

Hajdúhadház Város Önkormányzata

- 9 fő védőnő (főiskolai végzettség)
- 1 fő érettségi + gépszerelő géplakatos szakmunkás
- 2 fő szakmunkás
- 1 fő érettségi + növénytermesztő szakmunkás
- 2 fő 8 általános
- 1 fő polgármester egyetem

Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal:

- 1 fő képesített könyvelő, vállalati tervező és statisztikus
- 1 fő mezőgazdasági gépész, közterület-felügyelő
- 1 fő középfokú államháztartási ügyintéző, számítógép-kezelő (használó), számítástechnikai szoftverüzemeltető
- 1 fő képesített könyvelő, vállalati tervező és statisztikus, társadalombiztosítási ügyintéző, számítógép-kezelő (használó)
- 1 fő építészmérnök
- 1 fő képesített könyvelő
- 1 fő ács-állványozó
- 1 fő igazgatás-szervező, andragógus
- 1 fő közgazdász, képesített könyvelő, váll-i tervező, statisztikus,
- 1 fő tervező szakmérnök, üzemmérnök, építési műszaki ellenőr, ingatlanközvetítő, gazdálkodásszervező
- 1 fő óvodapedagógus
- 1 fő képesített könyvelő és közterület-felügyelő végzettség
- 1 fő tanító, szociálpedagógus és társbiztosítási- és bérügyi szakelőadó
- 1 fő szociálpedagógus és képesített könyvelő
- 1 fő olasz nyelv és irodalom szakos bölcsész, igazgatásszervező, anyakönyvvezető
- 1 fő gimnázium, pénzügyi-számviteli ügyintéző, logisztikai ügyintéző
- 1 fő szociálpedagógus, mérlegképes könyvelő, jegyzőkönyvvezető, gyors-gépíró
- 1 fő jogász, közgazdász
- 1 fő jegyzőkönyvvezető gyorsírói, gépírói, orosz nyelvű gépírói számítógép-kezelő (használó), számítástechnikai szoftver-üzemeltető
- 1 fő gépíró és gyorsíró
- 1 fő vállalati tervező, képesített könyvelő, statisztikus
- 1 fő pénzügyi-számviteli ügyintéző

- 1 fő közgazdász
- 1 fő magasépítő üzemmérnök
- 1 fő gimnázium és számítástechnikai szoftverüzemeltető
- 1 fő általános szociális munkás, képezített könyvelő, vállalati tervező, statisztikus
- 1 fő képezített könyvelő, vállalati tervező, statisztikus, társadalombiztosítási ügyintéző, számítógép-kezelő (használó), anyakönyvvezető
- 1 fő képezített könyvelő, vállalati tervező, statisztikus,
- 1 fő jogász, közbeszerzési referens
- 1 fő gazdasági agrármérnök, közbeszerzési referens, mérlegképes könyvelő
- 1 fő képezített könyvelő
- 1 fő képezített könyvelő és személyügyi gazdálkodó és fejlesztő
- 1 fő igazgatásszervező
- 1 fő jogász
- 1 fő műszaki középiskolai végzettség
- 1 fő óvodapedagógus, anyakönyvvezető
- 1 fő építőmérnök
- 1 fő gimnázium
- 1 fő biológus, mérlegképes könyvelő, társadalombiztosítási és bérügyi szakelőadó
- 1 fő igazgatás-szervező, szakközgazdász

Hajdúhadházi Családsegítő- és Gyermejjóléti Központ

- 9 fő szociálpedagógus
- 4 fő szociálpolitikus
- 3 fő szociális munkás
- 2 fő pszichológus
- 1 fő pedagógiai asszisztens

Hajdúhadházi Bölcsőde

- 1 fő óvodapedagógus
- 3 fő érettségi + csecsemő-és gyermeknevelő-gondozó
- 4 fő érettségi + kisgyermekgondozó
- 1 fő érettségi + bölcsődei szakgondozó
- 1 fő dajka
- 1 fő gép-és gyorsíró

- 1 fő érettségi + élelmezésvezető
- 2 fő szakmunkás

Hajdúhadházi Mikrotérségi Szociális Gondozási Központ

- 1 fő szociális munkás - egyetem
- 1 fő szociális munkás – főiskola
- 6 fő érettségi + szociális gondozó
- 6 fő 8 általános + szociális gondozó
- 1 fő 8 általános
-

Hajdúhadházi Városi Óvoda telephelyenkénti bemutatása

- Aranykapu Óvoda

- 12 fő óvodapedagógus
- 1 fő pedagógiai asszisztens - főiskola
- 1 fő érettségi + pedagógiai asszisztens
- 1 fő érettségi + dajka
- 5 fő 8 általános + dajka
- 2 fő érettségi

Három Szirom Óvoda

- 15 fő óvodapedagógus
- 7 fő dajka
- 2 fő pedagógiai asszisztens
- 1 fő érettségi

Szivárvány Óvoda

- 14 fő óvodapedagógus
- 8 fő dajka
- 2 fő pedagógiai asszisztens
- 1 fő érettségi
-

13.3. Létavértes Városi Önkormányzat

Létavértes település munkaerő-piaci igényeinek bemutatása

Létavértesen a Kereskedelmi és Iparkamara adatbázisában 91 db vállalkozás található.¹

Létavértes intézményeiben rendelkezésre álló humánerőforrások bemutatása:

Védőnői Szolgálat

- 1 fő gyors és gépíró és dajka
- 4 fő szakirányú felsőfokú végzettség (védőnői diploma)

Családsegítő Központ:

- 1 fő szociálpedagógia diploma
- 3 fő szociális munkás diploma
- 1 fő érettségi, szociális asszisztens

Könyvtár:

- 2 fő érettségi, könyvtáros asszisztens
- 2 fő művelődésszervező
- 1 fő 8 általános iskola

Irinyi János Általános Iskola

- 2 fő szakmunkásképző
- 3 fő 8 általános iskola
- 1 fő érettségi, ezüstkalászos gazda
- 1 fő vegyesbolti eladó

Arany János Általános Iskola

- 3 fő szakmunkásképző
- 1 fő érettségi, úszodamester
- 7 fő 8 általános iskola
- 1 fő kereskedő, boltvezető, úszómester

¹ <https://www.kamreg.hu/mkkir/kereso.html>

Polgármesteri Hivatal:

- 4 fő képezített könyvelő, gyors és gépiró
- 2 fő mérlegképes könyvelő
- 7 fő érettségi
- 1 fő dohányfeldolgozó szakközépiskola
- 2 fő igazgatásszervezési diploma
- 1 fő szociális munkás diploma
- 1 fő vendéglátó ipari főiskola
- 1 fő magasépítő üzemmérnök
- 2 fő építésmérnök
- 1 fő geológus, jogi asszisztens
- 1 fő üzemgazdász diploma
- 1 fő könyvtár asszisztens
- 1 fő geográfus
- 1 fő magasépítő technikus

Önkormányzati karbantartók, mezőőrök, temetőgondnok, zöldterület kezelő:

- 1 fő szociális munkás diploma
- 3 fő szakmunkás (épületasztalos, kisteljesítményű kazán-fűtő)
- 1 fő szakképesítés nélküli segédmunkás
- 1 fő gépszerelő, karbantartó
- 1 fő raktárvezető, könnyűgépkész
- 1 fő növénytermesztő gépész, személy- és vagyonőr
- 1 fő szőlő és gyümölcsstermesztő szakmunkás, vadtenyésztő
- 1 fő 8 általános

Konyha:

- 1 fő érettségi
- 3 fő szakács
- 1 fő cukrász
- 1 fő villanyszerelő
- 6 fő 8 általános iskola
- 2 fő érettségi

- 1 fő gyors és gépíró
- 1 fő közgazdasági szakközépiskola
- 1 fő bolti eladó

13.4. Téglás Város Önkormányzata

Magyarországon az új államforma kialakításával, kiépülésével drasztikusan megváltozott a foglalkoztatás struktúra. Ez nagymértékben érintette Téglás város lakosságát is. A nagy állami vállalatok lásd Hajdúsági Iparművek, stb. privatizációja (magánosítása) következtében létszámleépítésekre került sor a vállalatnál. Több ezren veszítették el a munkájukat, a biztos megélhetésüket, az egzisztenciájukat. Megteremtődött a lehetőség az egyéni és társas vállalkozások kialakítására. Az arra rátermett és fantáziadús, valamint merész egyének előtt, hogy szakmai hozzáértésüknek megfelelően saját céget alapítsanak. Ettől az időponttól kezdve gomba mód nőttek ki a különböző cégek a városban.

Téglás Város rendelkezik ipari parkkal, melynek területe 58.2774 ha, kihasználtsága 38,70%-os. Jelenleg 7 vállalkozás működik, melyek név szerint:

- Hajdu Ipari Zrt,
- Hajdu Autotechnika Zrt,
- Hajdu Infrastruktúra Zrt.,
- Víztec Víztechnológia Kft,
- Lasercut Ipari és Kereskedelmi Kft,
- Pelles és Pelles Szolgáltató Bt,
- Szarka és Tsa Bt.

A város és így az ipari park mindent megtesz a leendő munkaadó cégek idevonzására, ezért az ipari park a betelepülni szándékozók részére az alábbi szolgáltatásokat nyújtja: műszaki tanácsadás, mérnöki tevékenység, fémmegmunkálás, lézertechnológia, éttermi, mozgó vendéglátás, hőtechnika, megújuló energiaforrások, autóiipari beszállítás.

Téglás Városban jelenleg működő vállalkozások:

Legtöbb iparüzési adót fizető vállalkozások	
Vállalkozás neve	Fő tevékenységi kör

Hajdu Ipari Zrt.	háztartási villamos készülék gyártás
Hajdu Autotechnika Zrt	közúti jármű, járműmotor alkatrészeinek gyártása
Hajdu Infrastruktúra Zrt	ingatlan üzemeltetés, bérbeadás
Téglás Trans Szolg. És Ker. Kft	közúti áruszállítás
Magyar Telekom	telekommunikáció, szolgáltatás
E.ON Tiszántúli Áramszolgáltató Zrt.	szolgáltatás
Sigér Klán Kft	kenyér, friss pékáru
Hajdu Takarékszövetkezet	pénzügyintézet
Aranykalász Gazdák Kft.	gabonafélék termesztése
Telenor Magyarország	telekommunikáció, szolgáltatás
Szarka és Tsa Kft	bontás

A foglalkoztatottak számát tekintve Tégláson az alábbi vállalkozások működnek a legnagyobb létszámmal:

Legtöbb alkalmazottat foglalkoztató vállalkozások		
Vállalkozás neve	Fő tevékenységi kör	Foglalkoztatottak száma (fő)
HAJDU Hajdúsági Zrt	háztartási villamos készülék gyártás	453
Hajdu Autotechnika Zrt	Közúti jármű, járműmotor alkatrészeinek gyártása	194
Sigér Klán Kft	kenyér, friss pékáru	45
Hajdu Infarstruktúra Zrt.	Saját tulajdonú, bérelt ingatlan üzemeltetés, bérbeadás	23
Téglás Trans Szolg. És Ker.	közúti áruszállítás	20
Tux Kft	élelmiszer jellegű bolti kiskereskedelem	13
Szarka és Tsa 2004 Kft	bontás	11
Aranykalász Gazdák Kft	gabonaféle termesztése	10
Gázszer Kft	fémáru, szerelvény, fűtési berendezés	10

Téglási Magtár	Dohány, gabona, vetőmag, takarmány	6
Szövetkezet	nagyker	

13.5. Újléta Község Önkormányzata

Újléta település munkaerő-piaci igényeinek bemutatása

Újléta településen a Kereskedelmi és Iparkamara adatbázisában 8 db vállalkozás található²

Újlétán kiemelkedő munkáltatói potenciál nyújt a Boros Torma Kft. (4288 Újléta, Dózsa u. 32.), mely alkalmi mezőgazdasági idénymunkát jelent.

Szakemberhiány: Jelenleg 1 fő óvodapedagógus szakember hiány van az intézményeknél. Intézményhiány nincs a településen.

Újléta intézményeiben rendelkezésre álló humánerőforrások bemutatása:

Egészségház – 1 fő védőnő főiskolai végzettsége van

Óvoda – 4 fő óvodapedagógus főiskolai oklevél, 3 fő dajka szakmunkás, 1 fő pedagógiai asszisztens, az üres álláshely betöltéséig

Óvoda konyhája – 1 fő érettségi + ételmezésvezető, 1 fő érettségi + pénzügyi-számviteli ügyintéző szakképesítés, 1 fő vendéglátó ipari eladó szakmunkás,

2 fő szakács szakképesítéssel rendelkezők vannak.

Önkormányzat – 2 fő érettségizett, 1 fő érettségi + géplakatos szakmunkás,

3 fő 8. általános végzettségű van.

² <https://www.kamreg.hu/mkkir/kereso.html>

14. SZERVEZETI KULTÚRA HELYZETÉNEK ELEMZÉSE

A helyi önkormányzat stratégiai menedzsmentje

Mint ahogy azt már korábban fogalmi szinten meghatároztuk, a stratégiai menedzsment olyan vezetést jelent, amikor a szervezet minden erejét és képességét a stratégiai célok megvalósítására mozgósítja. Így jelenti a stratégiai tervezési, ellenőrzési, ösztönzési és szervezetfejlesztési folyamatokat, kapcsolatot teremt az operatív és stratégiai - döntéshozatali folyamatok, - működési folyamatok (végrehajtás), - feltételek (erőforrások) és - rendszerek (információáramlás, struktúra, szabályozás) között. A stratégiai menedzsment már az irányítási igényeken (elvárás, szabályozás, ellenőrzés stb.) felül szervezetfejlesztési igényekkel is foglalkozik, amelynek révén a szervezeti képességek alkalmazkodnak a folyamatosan változó környezeti elvárásokhoz. Tehát a szervezet egészének átalakulásával kell válaszolni a környezeti kihívásokra. A stratégia szükségszerűségét felvető viták háttérében egyszerűen az áll, hogy más az operatív működés/ember logikája, viselkedése, értékrendje stb., mint a stratégiai működésé/emberé. Ezért a stratégiával szembeni ellenállás kezeléséhez is segítséget nyújt az eltérő működési sajátosságokat szemléltető ábra:

STRATÉGIAI MŰKÖDÉS ÉS MENEDZSMENT	OPERATÍV MŰKÖDÉS ÉS MENEDZSMENT
Hosszú távban gondolkodik	Rövid távban gondolkodik
Az alternatív választási lehetőségeket keresi, fejlesztő	A folytonosságra, a működési mód fenntartására törekszik, működtető
A politikai értékek által vezérelt	Szakmai követelményekre koncentrálnak
A szervezeti változások, folytonossági „szünetek” során kap szerepet, fejlődik	A működés folytonosságát feltételezi
Számára a környezet a meghatározó	Számára a szervezet maga a meghatározó
Kifelé tekint, a hatásra összpontosít, rugalmasságra törekszik	Figyelmét adott tevékenységekre koncentrálnak, stabilitásra törekszik
A közösség szervezeteinek hálójára figyel, abban értelmezi magát	A szervezet határain belül marad, csak arra korlátozza figyelmét

A funkciók/feladatok közötti összefüggéseket nézi	Meghatározott funkciókra/feladatokra koncentrálnak
A bizonytalanságra érzékeny, azt tudatosan kezeli	A folytonosság bizonyosságát feltételezi

A stratégiai és az operatív működés sajátosságai:

Az önkormányzat kétarcú szervezet, mert egyszerre kell érvényesítenie a politikai érdekeket és a szakmai kivitelezést. A politikusok a választások során elhangzott ígéretet, változások beteljesülését, valamint ezeknek az eredményeknek a megtartását (újraavasztás) várják a jövőalkotás, a társadalmi igények figyelembevételével történő megoldások kidolgozásának, végrehajtásának és értékelésének folyamatától. Ezért a két fogalom, „stratégia” és „politika” nem elválaszthatóak egymástól. Az önkormányzati működés rendszere funkciókból és az azokba tartozó feladatokból épül fel. Minden feladathoz egy megvalósító folyamat rendelhető, amely tevékenységekből épül fel. Az egyes tevékenységfajták a jogszabályok alapján bizonyos szervekhez, szervezeti pozíciókhoz köthetők, ezek a hatáskörök. Mindezek együttesen biztosítják az önkormányzat működését. A stratégiai vezetés (menedzsment) alapproblémája a változó környezethez való sikeres és hosszú távú alkalmazkodás - a szervezet rendelkezésére álló erőforrások segítségével, - a szervezet alapfeladataira, hosszú távú jövőjére összpontosítva, 14 - a szervezeti folyamatok, a szervezeti viselkedés kereteit kijelölve, - tudatos változást megvalósítva az erőforrásokban, a szervezeti felépítésben és a vállalati kultúrában. Kutatások bizonyítják, hogy a szervezeteknek a változásokra adott válaszaik két tényezőtől függenek: - a vezetés (menedzsment) színvonalától, minőségétől, nézetrendszerétől, kockázatviselő hajlamától, vagyis a vezetés minőségétől, valamint - a szervezetben levő tudás, képességek, innovativitás, rugalmasság, azaz a szervezet sajátos képességeitől, kompetenciáitól. Ezért tartjuk fontosnak, a stratégiai vezetés kialakítását fejlesztését a közigazgatásban is. A stratégiai működés során az alábbi menedzsment szerepek várnak az önkormányzat vezetőire: - Polgármester: Koordináló, kompromisszumsegítő, konfliktuskezelő szerep, a választások után kialakított általános/alap stratégia képviselője, előterjesztése. - Jegyző: Szakmai, jogi felelősség, hivatali koordináció, kiinduló adatok biztosítása, korlátok/ellentmondások jelzése, véleményezés, tanácsadás, célok-operatív és stratégiai működés-prioritások illeszkedésének vizsgálata, kezdeményező szerep, a tervezés átfogó rendszerének működtetése. - Középvezetők: A hivatali részvétel operatív szervezői, programkidolgozó szerep, az átfogó és funkció stratégia összehangolásának fő szakmai

felelősei. - Intézményvezetők: Közreműködés, véleményezés, kidolgozás, adatok biztosítása a szükséges mértékben

15. A felmérés eredményeinek bemutatása - Munkavállalói kérdőív kiértékelése településenként

Minden településen az önkormányzatok fenntartásában működő intézmények dolgozóival kerültek kitöltésre a kérdőívek.

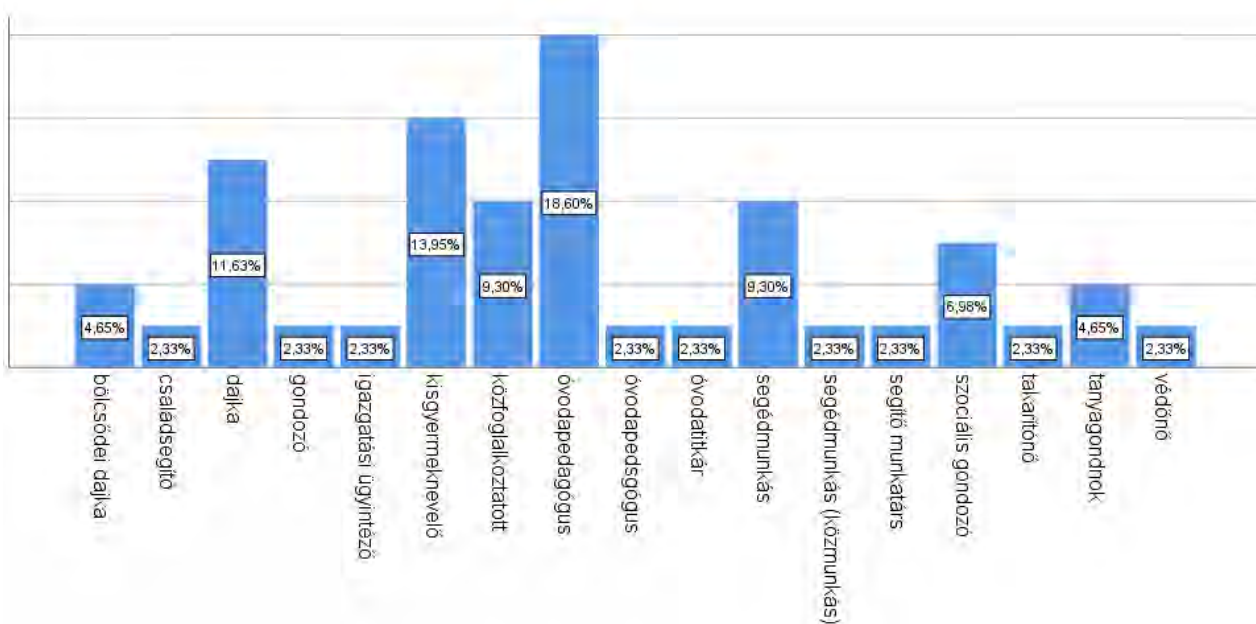
15.1. Bocskaikert

Bocskaikert településen zajló felmérésen 51 fő vett részt.

A kérdőív első része, az azonosító adatok, amely kilenc kérdést foglal magába.

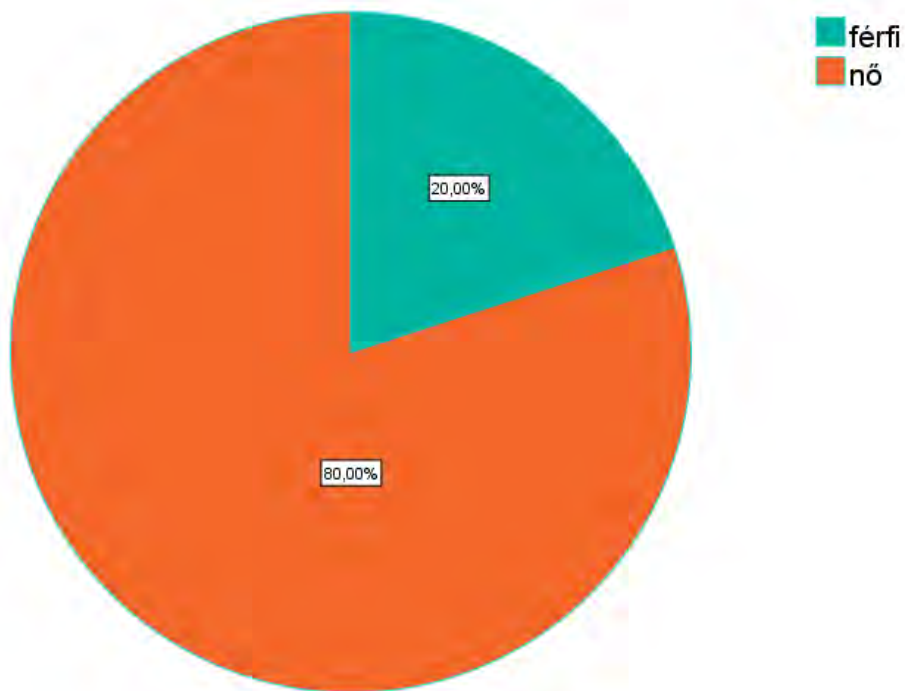
A válaszadók 18 %-a óvodapedagógus, 11%-a dajka, 4%-a bölcsődei dajka volt. A válaszadó között ügyintéző, ügykezelő, mezőgazdaságban foglalkoztatott, munkás, közfoglalkoztatott, konyhalány informatikus, gondnok adminisztrátor, családsegítő takarító vett részt.

3. Kérdés:



A felmérésben résztvevők munkaköri bontásban

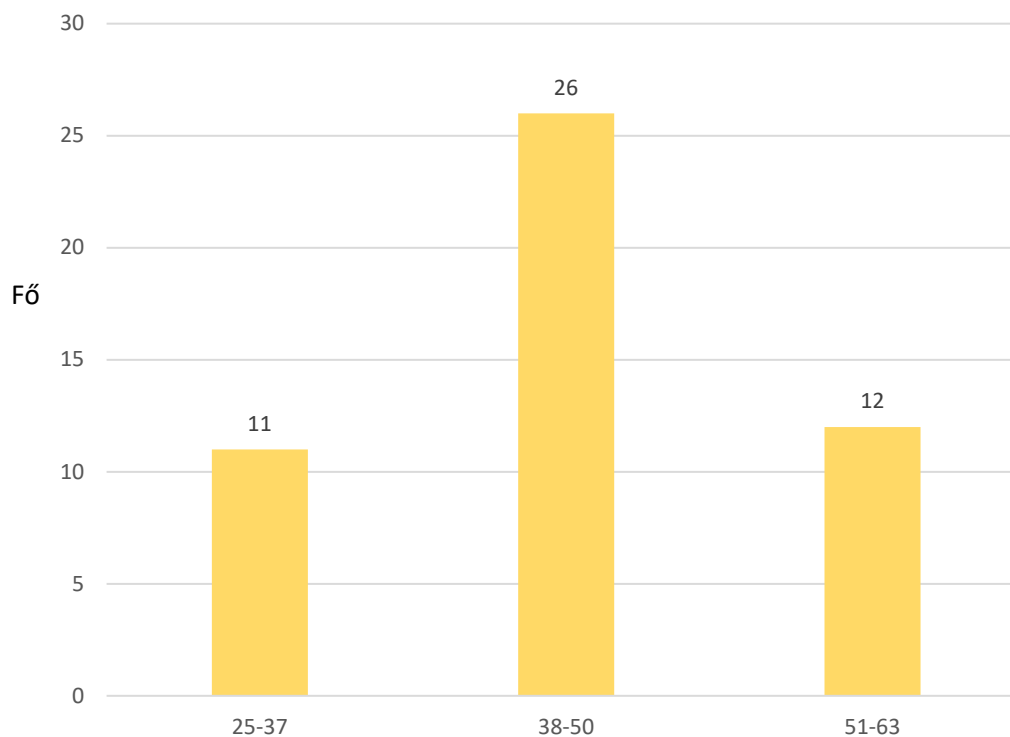
4. Kérdés:



A felmérésben résztvevők nemek szerinti százalékos megoszlása

A kérdések megválaszolásában főként nők vettek részt. A válaszadók 80 %-a nő volt, 20 %-a férfi.

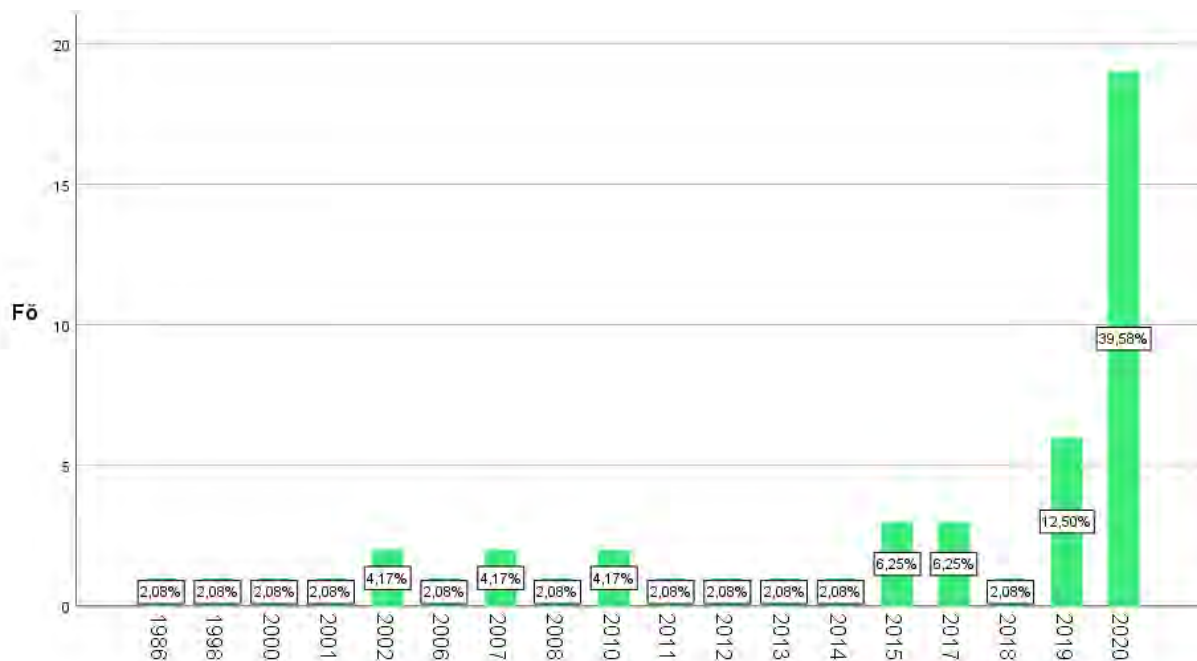
5. Kérdés:



A felmérésben résztvevők korcsoport szerinti bontásban

A kérdőív megválaszolásában résztvevők korcsoport szerinti bontásban a fenti ábra szemlélteti. Bocskakert településen a válaszadó 11 fő 25 és 37 év közötti, 26 fő 38 és 50 év közötti 12 fő 51 és 63 év közötti. A válaszadók életkora fontos tényező a valós, munkavállalói oldalról eredő képzési igény meghatározásához.

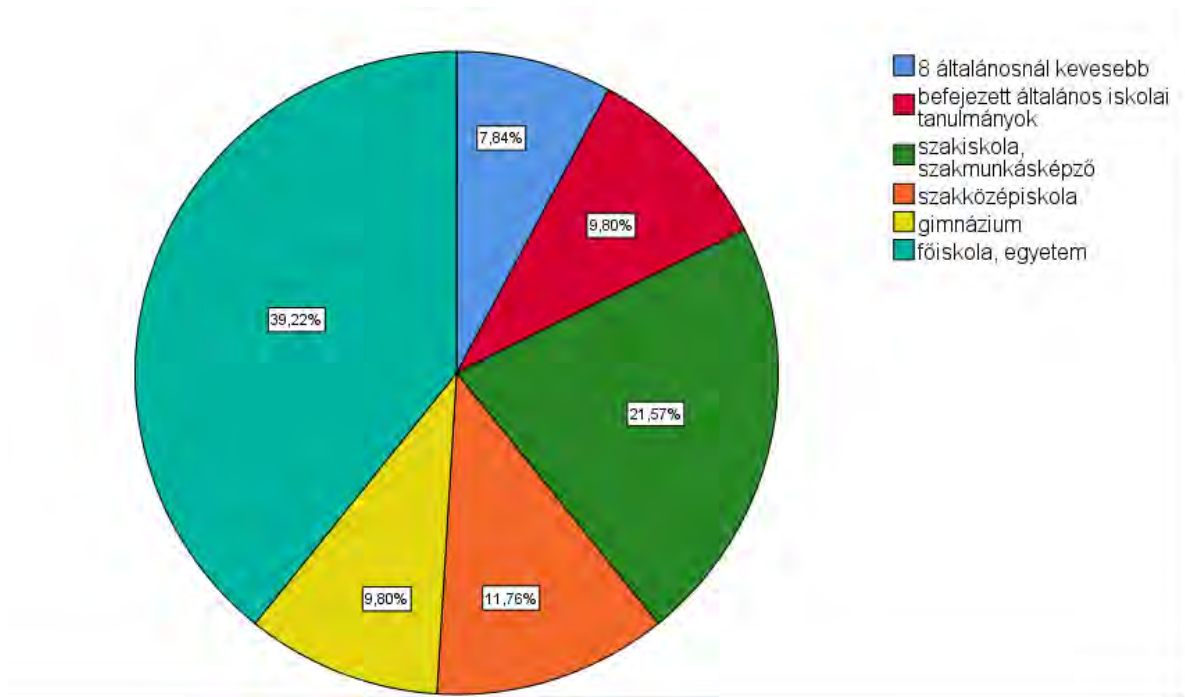
6. Kérdés:



A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban

A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban történő feldolgozását a fenti oszlopdiagramm szemlélteti. A válaszadók több mint fele 2015 év óta van munkaviszonya, ami azt jelenti, hogy legalább 5 éves munkatapasztalattal valós, munkavállalói oldalról megfogalmazódó képzési igények és szervezet fejlesztésben felhasználható észrevételekkel, munkavállalói tapasztalattal rendelkezhetnek a válaszadók.

7. Kérdés:



A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerint

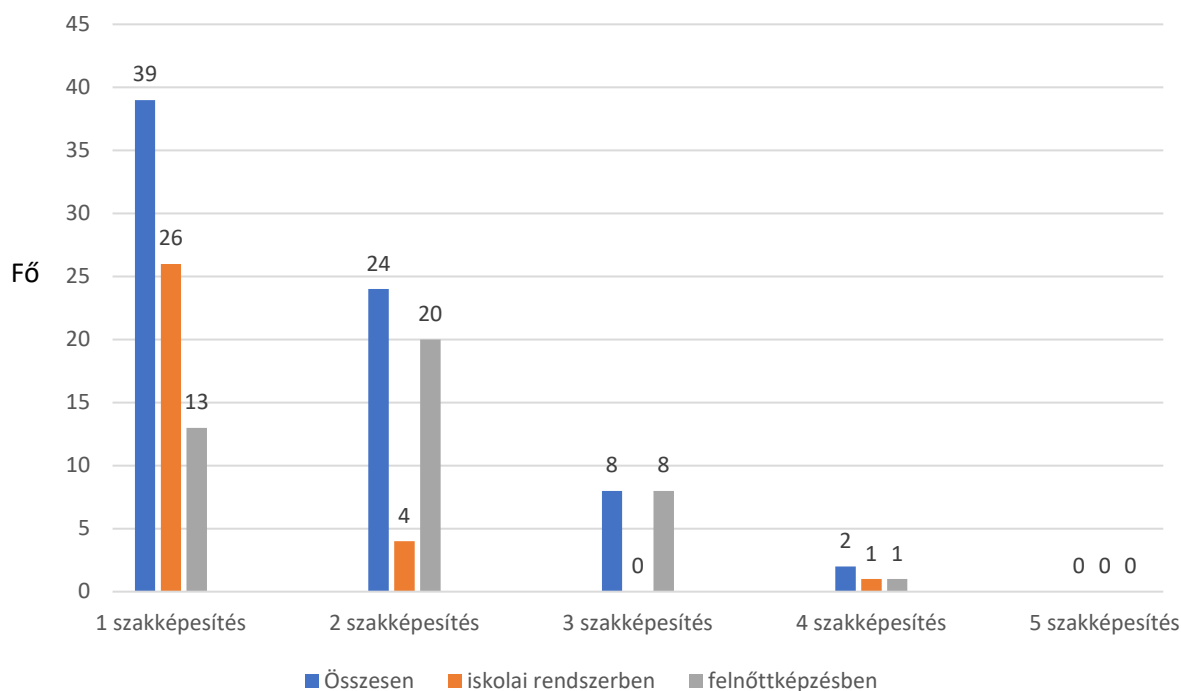
A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerinti megoszlását a fenti ábra szemlélteti. A válaszadók 39,22 %-a főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezik. A válaszadók 9,8 %-a gimnáziumi, 21,57 %-a szakiskolai, szakmunkás végzettséggel; 9,8 %-a szakközép iskolai, 7,84 %-a általános iskolai végzettséggel rendelkezik, míg 4,95 %-a nem fejezte az általános iskolai tanulmányait.

8. Kérdés:



A felmérésben résztvevők szakképesítéssel rendelkezők százalékos aránya

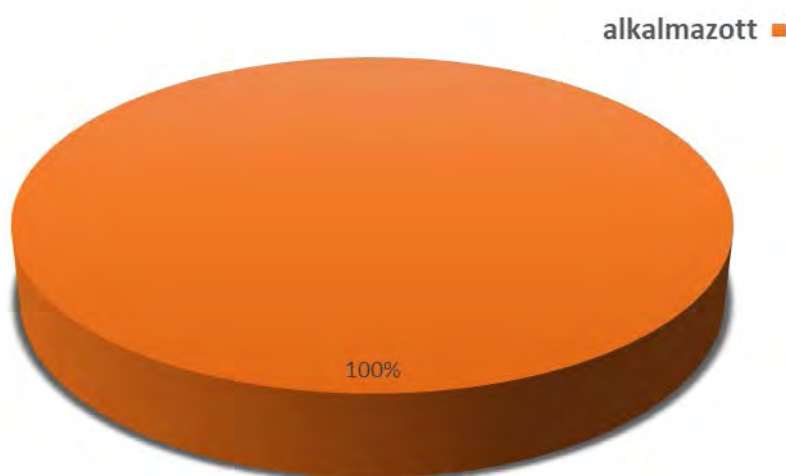
A felmérésben résztvevők 81,63 %-a rendelkezik szakképesítéssel 18,37 %-a nem rendelkezik szakképesítéssel.



A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formája

A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formáját a fenti ábra mutatja be. A válaszadók közül 39 fő rendelkezik egy szakképesítéssel: 26 fő iskolai rendszerben, 13 pedig felnőttképzésben szerzett szakképesítést. 24 fő rendelkezik két szakképesítéssel. 8 fő háromnál szakképesítéssel, 2 fő 4 szakképesítéssel rendelkezik.

9. Kérdés:



A felmérésben résztvevők valamennyi válaszadó azonos, alkalmazotti munkaerő-piaci státusszal rendelkezik

A felmérésben résztvevők munkaerő-piaci státusza

A 10-11. kérdés a Képzési igényre vonatkozó információk felmérésére szolgál.

A kérdőív második részében a képzési igények kerültek felmérésre került sor különböző kérdésekkel. A kérdések célja az volt, hogy felmérésre kerüljön, hogy a válaszadók saját megítélésük szerint szakma ismeretek/képességek/készségek hiánya vagy nem elegendő szintje szerepet játszik e a munkahely megtartásában, illetve a van e összefüggés, a jelenlegi munkakörében tanúsított hatékonyság és a szakmai ismeretek szintje között. Ezen kérdéseket, valamennyi település választát összesítve kerül kiemelésre.

A szakmai ismeretek alkalmazására vonatkozó kérdés a képzési igény alátámasztására szolgált. A képzési igény meghatározásához szükséges volt felmérni, hogy a válaszadók milyen képzésben vennének részt önszántukból, ennek megfelelően az alábbi lehetőségek közül választhattak: alapismeretekre, szakmai képességre, idegen nyelvi kommunikációs (szóbeli) készségekre, számítástechnikai készségek Digitális Kompetenciához kapcsolódó ismeret

Munkavégzéshez szükséges kompetenciák is felmérésre kerültek. A válaszadók az alábbi lehetőségekből választhattak:

- kommunikációs készségek
- tárgyalástechnikai készségek
- prezentációs technikák és előadói készségek
- problémamegoldó készségek
- konfliktuskezelés
- sztesz-kezelés
- kreativitás és kezdeményezőképeség
- szervezőképeség
- Egyéni munkatechnikák (időgazdálkodás)
- személyes hatékonyság (időgazdálkodási technikák)
- együttműködési készségek – csapatmunka
- tanulástechnika
- egyéb:

A képzési igény meghatározásánál szükséges volta válaszadó személyiség profiljának meghatározása. A kérdés a válaszadóra, mint munkavállalóra vonatkozó önértékelési táblázat

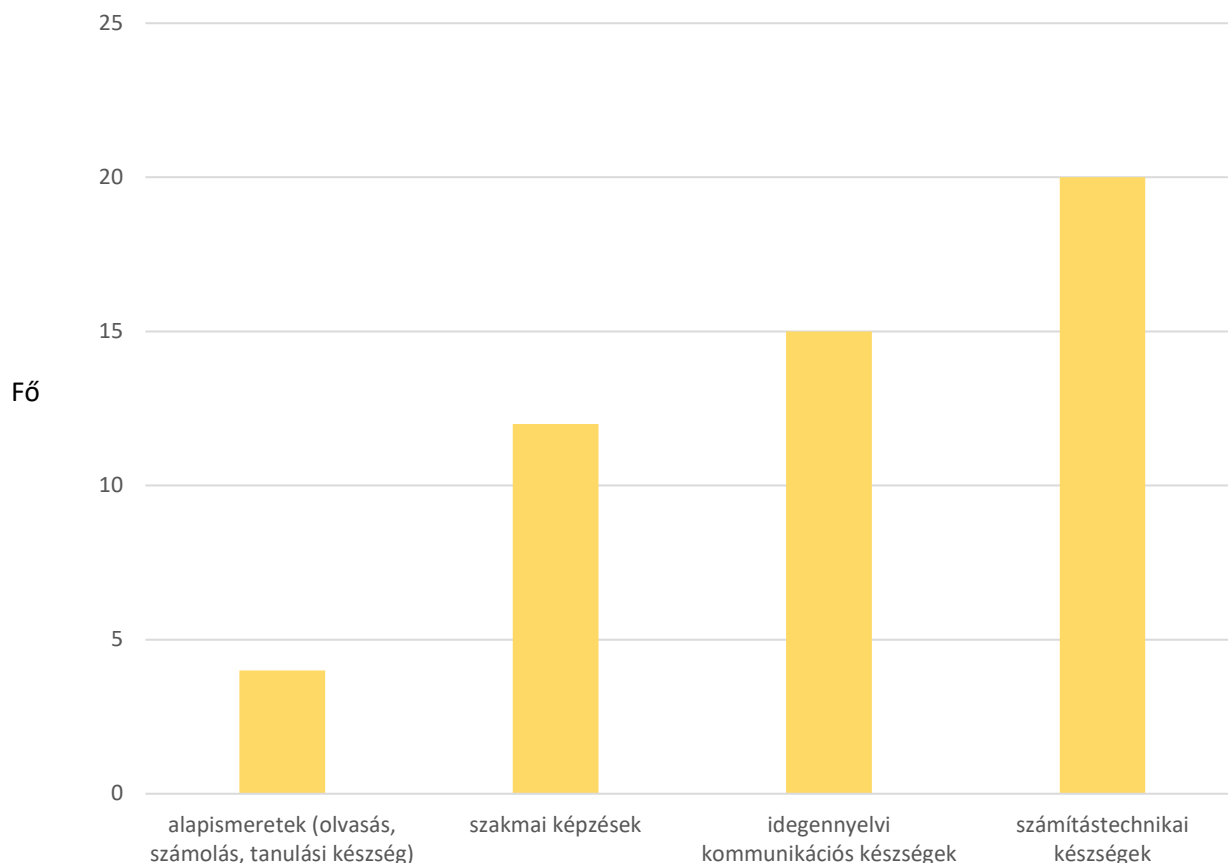
kitöltése volt 1-től 5-ig terjedő skálán! (a lenti kompetenciák alapján 1 egyáltalán nem felel meg, 5 nagyon jól megfelel.)

10. Kérdés:

A kérdőív tizedik kérdésére adott válaszok alapján, a felmérésben résztvevők döntő többsége úgy gondolja, hogy a szakmai ismeretek/képességek/készségek hiánya gátolja munkahelyének megtartásában, és csak a kitöltők elhanyagolható százaléka vélte ennek az ellenkezőjét.

A munkaerő-piaci igények tekintetében általánosságban elmondható, hogy minél szélesebb valaki szakmai ismerete, annál nagyobb hatékonysággal láthatja el a munkáját, ezáltal elismerést vívhat ki munkáltatójánál, és biztonságérzetében megerősített pozíciót alakíthat ki magának. Tudják, hogy a képzések segítik esélyeiket és növelik értéküket a munkaerő-piacon. A kérdőív eredményéből egyértelműen kiolvasható, hogy a válaszadók tudatában vannak a foglalkoztathatóságuk hosszútávon történő problémájával, mely képességeik és készségeik stagnálásából eredhet. Mindemellett érzékelik, hogy az esetlegesen megfogalmazásra kerülő igényeket nem tudják maradéktalanul beilleszteni a munkaadó profiljába további képzési programok nélkül. A szakmai hiánykompetencia bővítése, és az ismeretek megszerzésének elmaradása munkaerő-piaci státusz csökkenést idéz elő, mely a munkahely elvesztését is jelentheti.

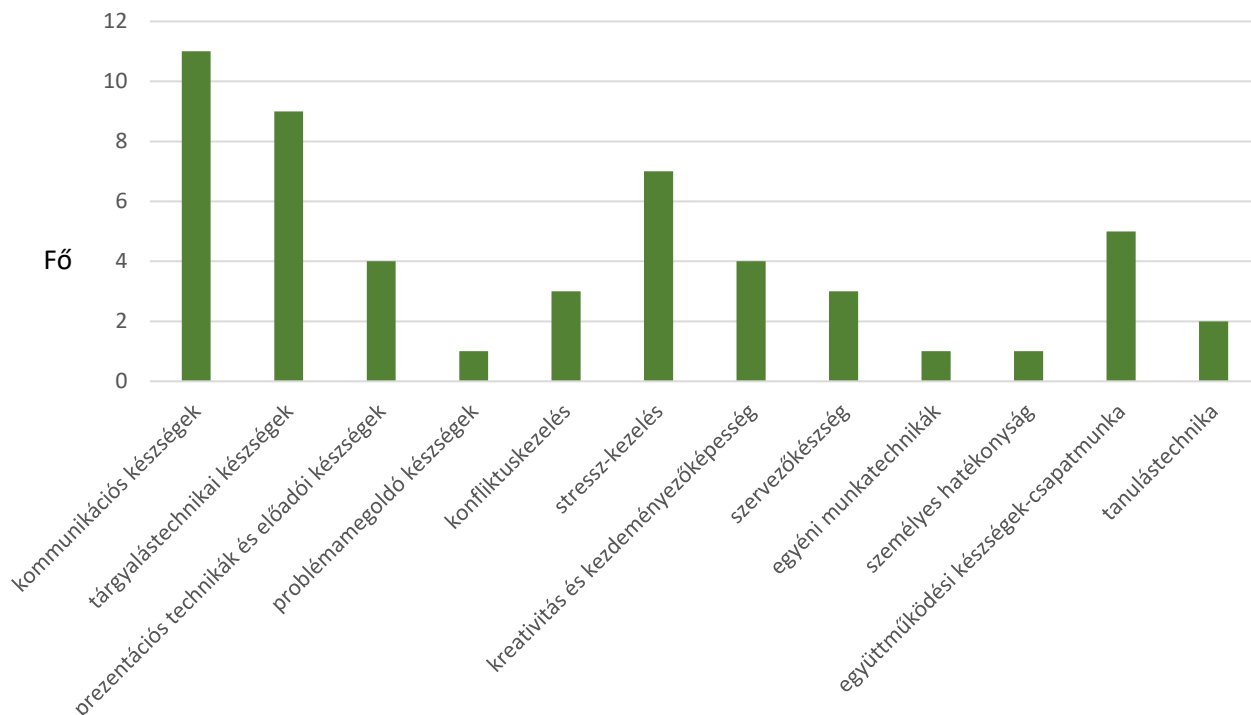
A. Kérdés:



: A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A szakmai ismeretek alkalmazásánál felsorolt lehetőségek közül a digitális kompetenciához kapcsolódó ismereteket jelölték meg a legtöbben, mint fejlesztést igénylő szükségletet. A Microsoft Office programok ismerete és hatékony alkalmazása mára alapfeltétel, sőt elvárás az irodai munka leegyszerűsítésére és gyorsítására, mégis sokan ódzkodva, félve nyitják meg a programokat és nehezen boldogulnak a prezentációk készítésével, e-mailek, adatbázisok, táblázatok és szövegek kezelésével. Ezért javasoljuk az ECDL (European Computer Driving Licence) képzés indítását, amely informatikai és felhasználói ismereteket is biztosít. A vizsga moduláris jellegének előnye, hogy az adott munkakör betöltéséhez szükséges modulvizsgák választhatók, valamint ezekre a későbbiekben ugyancsak lehetőség van újabb modulvizsgákat tenni. A megszerzett tudás konvertálható az eltérő szoftverek alkalmazásánál, a nemzetközileg elismert bizonyítvány pedig növeli a munkaerő-piaci esélyt.

10. B. kérdés:



A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A munkavégzéshez szükséges kompetenciákra adott válaszok kiértékelése során több területet is gyengének érezték a válaszadók, mint például a kommunikációs készségek, tárgyalástechnikai készségek, problémamegoldó készségek, stressz-kezelés és együttműködési készségek- csapatmunka.

Fontos, hogy minden velünk született képességünk fejleszthető. A kommunikációs készségek a személyiség mélyén gyökereznek, így amikor a kommunikációs képességet fejlesszük, az a személyiségfejlesztéssel is együtt járó folyamattá válik. A magabiztos kifejezés, tudatos bizalom építés, valamint a szavakkal mások cselekvésre ösztönzése és irányítása a megfelelő kommunikációból ered. Fontos a logikus és világos, lényegre törő megfogalmazás, mellyel hatást lehet gyakorolni a környezetünk viselkedésére és hozzáállására.

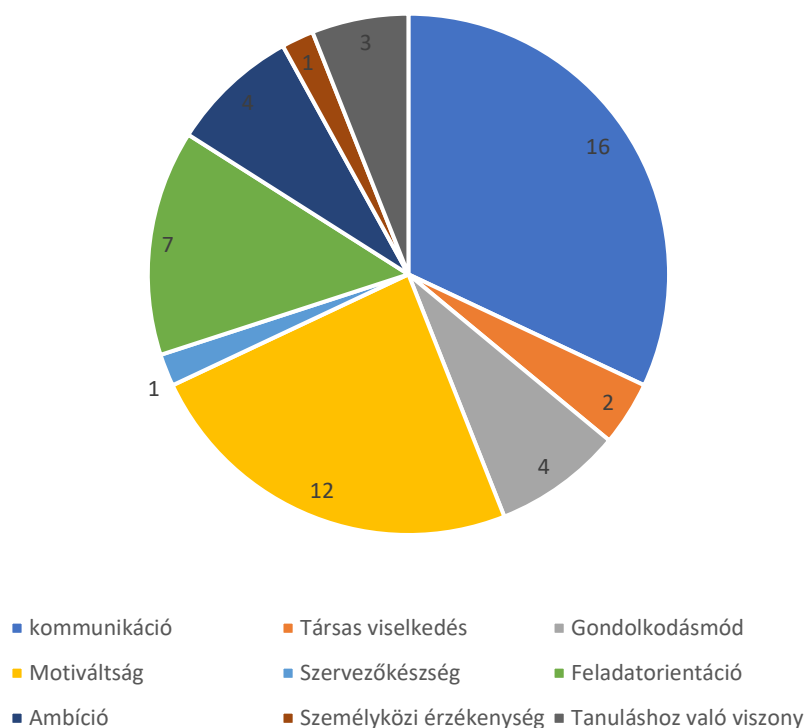
A csapatban történő munka során, a jól megosztott feladatok elvégzésénél a tagok egyéni készsége és képessége sokkal szélesebb skálán mutatkozik meg, mely összeadódva, egymás ötletéből merítve és továbbfejlesztve nagy valószínűséggel hatékonyabb munkavégzést eredményez, de ha az egyén alkalmatlan a másik véleményének meghallgatására, ötletének elfogadására, akkor az további problémát generálva lassítja a projektet, visszahúzza a csapat produktivitását.

A válaszadók felismerték a hatékony munkavégzéshez szükséges kompetenciák szoros kapcsolatát egymással: a szaktudás és a tapasztalat már nem elegendő, kell a jó kommunikáció,

meggyőzés, tárgyalástechnikai készség, gyors és produktív problémafeltárás és megoldás, de mindenhez tökéletes stressz tűrés, illetve együttműködés és szociális érzékenység is szükségeltetik a kollégák felé.

Két azonos szakmai tudású ember közül ezen hatékonyságot fokozó tulajdonságok teszik sikeresebbé a jól kommunikálni képes egyént a gyorsan változó munkahelyi körülmények közepette, ahol a kreatív és gyors problémamegoldást preferálják a munkáltatók.

11. Kérdés:



: A felmérésben résztvevők fejlesztésre szoruló kompetenciái (fő)

Megkértük a válaszadókat, hogy 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozzák saját önértékelésüket az előre megadott kompetenciák alapján. A kérdőívek kiértékelésénél különböző személyiségprofilhoz tartozó eredményeket kaptunk.

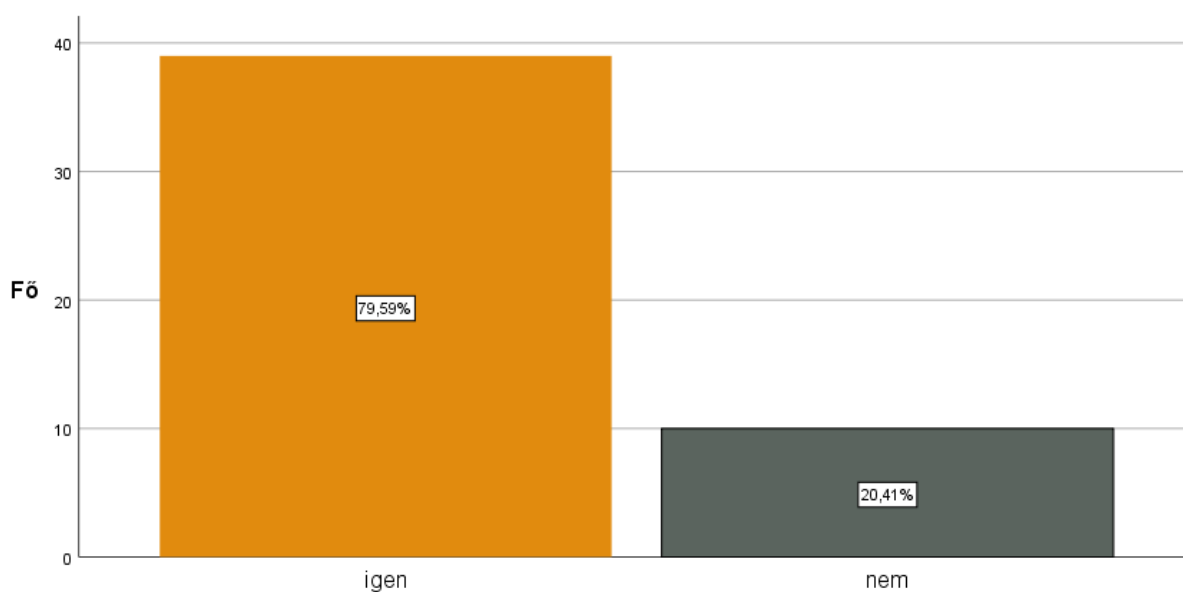
A válaszolók többsége, összesen 16 fő a kommunikációjában érez gyengeséget (ide tartozik a fellépés, megjelenés, szóbeli kifejezőkészség és nyitottság, kapcsolatra való törekvés). 12 fő motiváltságában érez hiányosságot (pozitív beállítottság, bevezetési készség, céltudatosság és kitartás), és 7 fő a feladatorientációjában (precizitás, logikus gondolkodás, önállóság, következetesség, dinamizmus és önszabályozás) érzi kevésbé erősnek magát.

A személyiségprofil felállítása szigorú önismeretet igényel erősségek és gyengeségek terén egyaránt ahhoz, hogy világossá váljon a fejlesztésre szoruló kompetencia, valamint az elsődleges készség, amivel a hatékonyságfaktor növelhető.

Olyan képzések elvégzésére teszünk javaslatot, ahol a válaszolók a megfelelő ösztönzést megkapva gyakorolják a kevésbé otthonos működéseket, választási lehetőségeik kiterjesztésével, így az addig nem komfortos helyzetekben is hatékonyan tudnak majd eredményt elérni.

A munkahelyen eltérő személyiségtípusok találkoznak egymással, különböző magatartási stílussal (mindenki máshogy cselekszik, gondolkodik a csapatmunka, a konfliktuskezelés területén és kommunikációjában), valamint az ezekre adott válaszreakció is más-más.

12. Kérdés:



: A felmérésben résztvevők tanulási hajlandósága

A válaszadók közel 80%-a hajlandóságot mutatott ismereteinek és képességeinek fejlesztésére, hogy általa könnyebben megőrizhesse jelenlegi munkahelyét, illetve munkájának hatékonyságát növelje. A képzésekbe való befektetés számukra is olyan hasznot jelent, mely egy erősebb munkaerő-piaci pozíciót eredményez értékes kompetenciák elsajátítása mellett, vagy az addiginál jóval magasabb, komplexebb szakképesítés megszerzésével. A szakmai képzés nagyobb rugalmasságot biztosít munkahelyváltásnál, és a hirtelen beálló változásokhoz is alkalmazkodóbbá teszi a munkavállalót.

13. Kérdés:

A képzésre történő jelentkezés hajlandóságát a helyszín meghatározása nagyban befolyásolja a válaszadók zöménél. Döntő többségükben a lakóhelye/munkahelye szerinti településen vállalnák, vagy a lakhelytől/munkahelytől maximum 20 km-en belüli településen a továbbképzéseket.

A válaszokból levonható az az általános megállapítás, hogy a kérdőív kitöltésében résztvevők nem szívesen vállalnák a képzést megyeszékhelyen, de még az adott régió belül sem. Ennek egyik legvalószínűbb oka lehet a távolság és az utazásra fordított idő, valamint az utazás módjának megszervezése, hiszen nem mindenkinek adott a saját gépjármű, vagy éppen jogosítvánnyal nem rendelkeznek. Továbbá a gyerekelhelyezés is problémát jelenthet hosszú távon, főleg esti, vagy hétfégi továbbképzések esetében.

14. Kérdés:

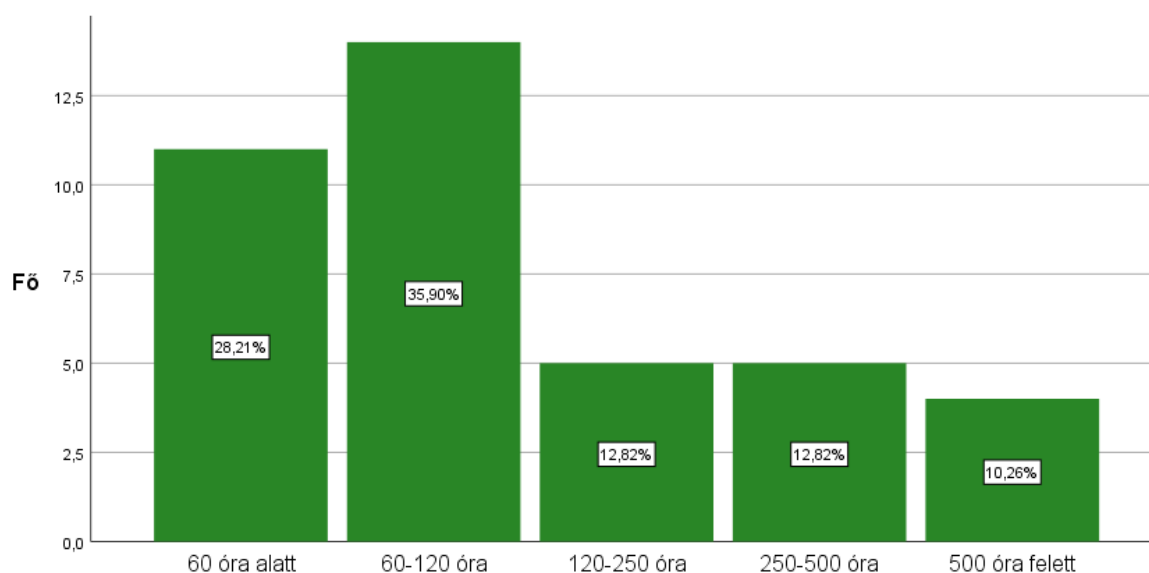
A tizennegyedik kérdés válaszaiból kiderül, hogy a felmérésben résztvevők jelentős többsége a hagyományos iskolarendszerű oktatást tartja egy esetleges képzés legmegfelelőbb formájának. Az e-learning válaszadást a hagyományos tantermi oktatás követte, ami manapság a fejlett technikai vívmányok segítségével látványos és korszerű megoldást biztosít munkaidőben, munkaidőn túl, vagy akár hétfégén.

Igény tapasztalható a használható, versenyképes tudás megszerzésére, kompetenciák fejlesztésére és a feladatkörhöz tartozó munka hatékonyabb elvégzésére. A munkavállaló keresi a lehetőségeket az önfejlesztésre, a munkaerő piacon való kiemelkedő tudás elsajátítására. Az internet terjedése kényelmessé tette az e-learning tanfolyamokat, a képi és hanganyagok elektronikus tárolása, küldése nem csupán a képzéshez szükséges tananyagokat tartalmazza, de a részt vevő virtuálisan is egy iskolában érezheti magát a szemléltetőeszközöknek köszönhetően.

Család és munka mellett nehéz összehangolt, tartalmas időt szakítani a tanulásra úgy, hogy az ne menjen a munka és/vagy a család kárára. Az online felületen történő oktatás erre nyújt megoldást számos interneten elérhető formájával. Ehhez internet és egy megfelelő számítógépre van szükség, ezáltal pedig olyan képzésekre is eljuthat az ember, amit a megyében, vagy a környéken nem indítottak el. Költséghatékony, hiszen az útiköltséget sem kell megfizetni. Számos online képzés testre szabható, ezáltal nagy szabadságot ad a tanulás ütemében, intenzitásában, önállóan a saját tempóban haladhat a tanuló. A tanulás korszerű és naprakész ismereteket nyújt az adott szakmáról. Továbbá, megtanít újfajta tanulási stratégiák

kialakítására is. Előnyében rejlik azonban a hátránya, hiszen az online felületen átadott tudás megkövetel egy bizonyos technikai felszereltséget (videó, hanganyag, letölthető jegyzetek, élő adás) és ezek betöltésére, fogadására eltérő eszközökkel kell rendelkeznie a képzésben részt vevőknek. A monitor hosszú távon rontja a látást, és a személyes kapcsolatok kialakításában is korlátoz, valamint annak esélyét is elveszíti a hallgató, hogy esetleg egy karizmatikus, motiváló oktatótól személyesen kapja meg a tudást. Talán ezért is választották többen a hagyományos iskolarendszerű oktatást, ahol egy megfelelő pedagógus egyszerre képes tudást átadni, motiválni és rögtön megválaszolni a felmerülő kérdéseket.

15. Kérdés:



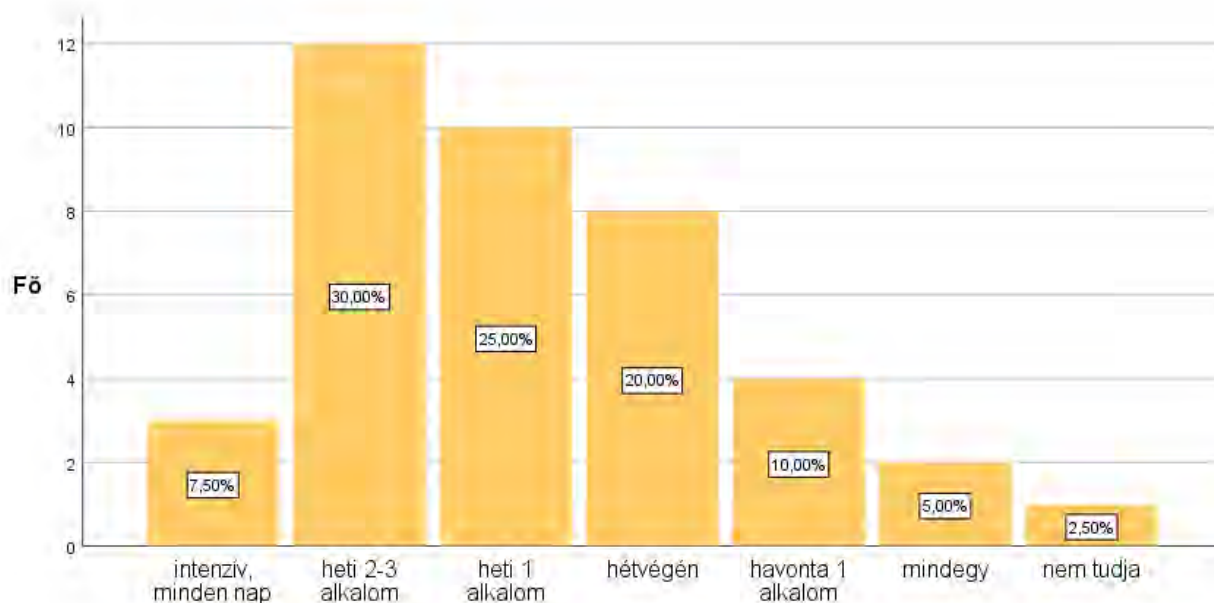
: A felmérésben résztvevők képzési óraszámigény szerinti bontásban

A továbbképzés vállalásának óraszámára kapott válaszokból leolvasható, hogy a képzések kiválasztásánál a képzés hossza fontos tényező. A válaszadók közel 30%-a 60 óra alatt, több mint 35%-a 60-12 óra közötti óraszámú képzésen venne részt. A kérdőívet kitöltők között a 120-150 órás képzést vállalók kevesebb, mint 13%-os arányban jelennek meg, míg a 250-500 órás képzésre kevesebb, mint 12% jelentkezne.

Ez magyarázható azzal, hogy munka mellett már jóval kevesebb idő és energia jut egy-egy új szakirány megismerésére, vagy a meglévő tudás mélyítésére, így inkább a nagy mennyiségű, tömbösített módon leadott tananyagot részesítik előnyben az elhúzódó képzéssel szemben. Jóval kevesebben vannak azok, akik inkább a képzési időt nyújtják, és a tananyagot kevésbé szeretnék tömören megkapni. Érdekessége a kimutatásnak, hogy a minél intenzívebb, rövidebb

de tartalmas képzéseket előnyben részesítők aránya mellett mégis megjelennek az 500 óra felett tartó képzést is szívesen vállalók több, mint 10%-kal.

16. Kérdés:



: A felmérésben résztvevők képzési intenzitásra adott válaszaik százalékos bontásban

A képzés/továbbképzésben való részvétel intenzitásárára adott válaszok alapján a kérdőívet kitöltők 25%-a heti 1 alkalommal, majd 30%-a pedig heti 2-3 alkalommal venne részt oktatáson. A hétvégi oktatást 20%-a választotta, de a havi 1 alkalmas válasz is népszerű volt 10%-kal.

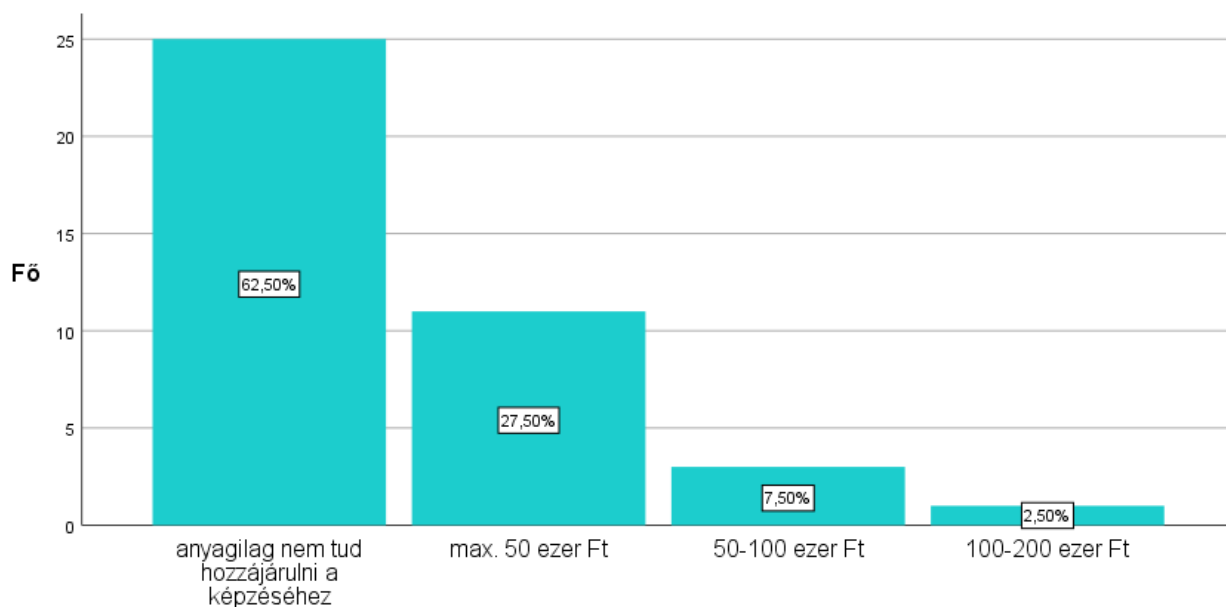
A kimutatott százalékos eredményekből kikövetkeztethető, hogy a legnagyobb problémát az idő-energia gazdálkodás jelenti a munka, család és egyéb szociális kötelezettségek mellett, ezért a heti egy, maximum két alkalmas képzés vállalható be a legtöbb válaszoló esetében.

A munkáltatót a tanulással kapcsolatos tervekről és célokról érdemes minél hamarabb értesíteni, hiszen, ha a cégnél betöltött munkakörhöz kapcsolódó a képzés, azt a legtöbb esetben kezdeményező szellemnek értékelik a munkaadók, pozitív és támogató magatartást vált ki, esetlegesen még anyagi támogatással is járhat, aminek részleteit szerződésben rögzítik a felek. Nem csupán egyéni érdek, hogy a munka és tanulás minél hatékonyabb módon

kerüljön összhangba egymással. A gazdasági növekedés és a versenyképesség elérése különböző állami támogatással, uniós segítséggel is elérhetőek már, a képzések/átképzések/továbbképzések az aktív munkavállalókat komplex ismeretanyaggal látják el, mely a produktivitást célozza, és a cég hasznát is termeli.

Mindezek azonban mégsem mindig elegendők, hogy a munkavállaló tényleg elkezdje a képzést, ha a döntésében nem biztos, célja és motivációja bizonytalan a továbbképzéssel.

17. Kérdés:

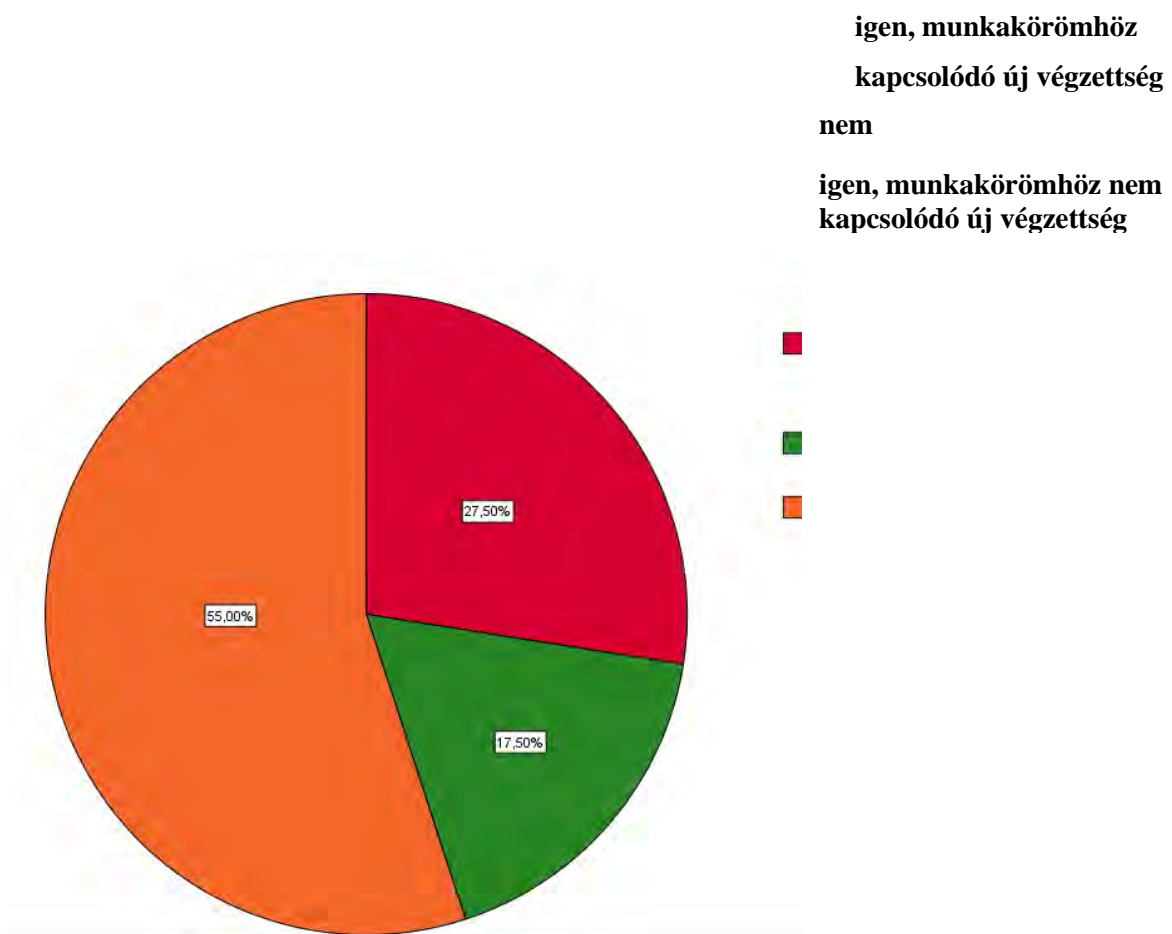


: A felmérésben résztvevők a képzéshez való összegbeni hozzájárulási hajlandóság alapján

A tizenhetedik kérdésnél a válaszadókat arra kértük, hogy jelöljék meg azt az összeghatárt, amit egy képzésben/továbbképzésben való részvétel során önköltségi alapon vállalni tudnának. A válaszadók visszajelzése alapján a képzésben/továbbképzésben való részvételt közel 63%-a anyagilag egyáltalán nem tudná támogatni, kevesebb mint 27%-a maximum 50.000.-Ft összegig, és a kérdőívet kitöltők kevesebb mint 8%-a tudná 100.000.-Ft határig. A megkérdezettek közül kevesebb mint 3%-a vallotta azt, hogy a képzésben akár 200.000.-Ft

összegig képes lenne önköltséget vállalni a többlettudás megszerzése érdekében. A szakképzés jelentős anyagi megterhelést jelenthet a családoknak, azonban, mielőtt végleg lemondana valaki a képzésekről, érdemes mérlegelni és összehasonlítani az általa nyújtott tudás tükrében, hogy megszerzett szakképzés mennyire segíti a munkaerő-piaci helyzetünket.

18. Kérdés:



: A felmérésben résztvevők főiskolai/egyetemi tanulmányok elvégzésére mutatott hajlandóság szerint

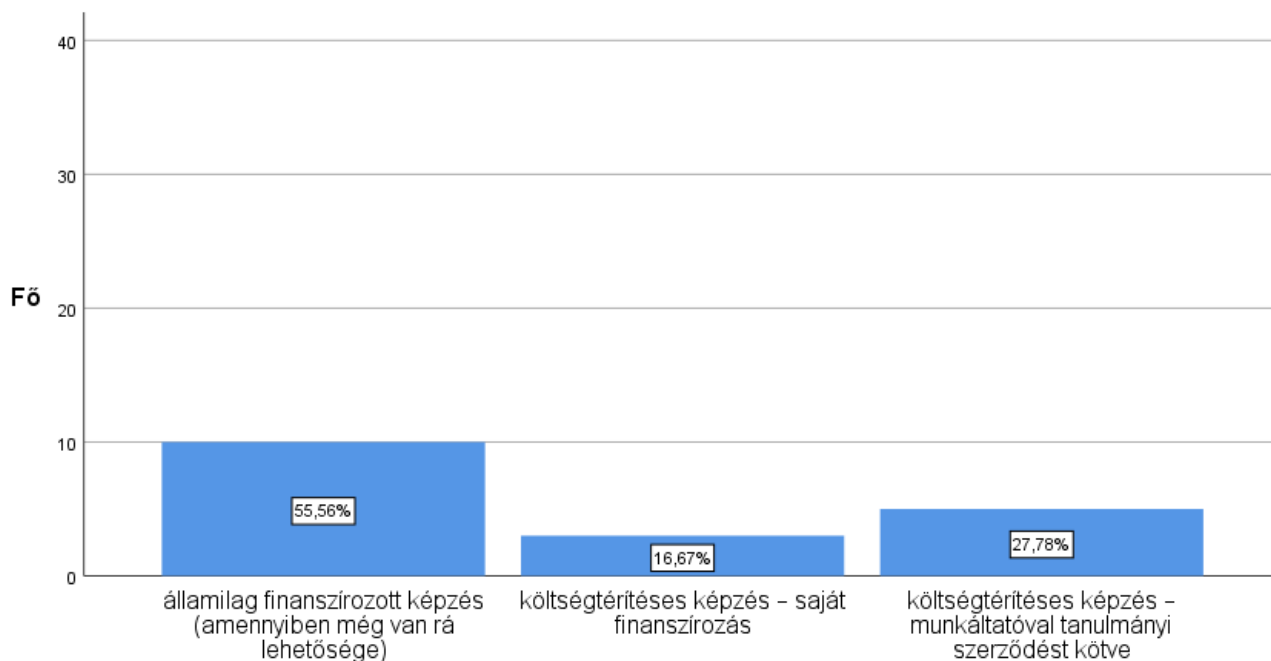
A tizennyolcadik kérdésnél a válaszadók 55%-a mondta azt, hogy szívesen folytatná tanulmányait főiskolai/egyetemi szinten munkaköréhez nem kapcsolódó tudás megszerzéséért. 33,8%-a ugyancsak vállalná a továbbtanulást, azonban ők a felnőttképzést jelenlegi

munkakörükhöz igazodva szeretnék folytatni. A válaszadóknak közel 28%-a jelölte a válaszában, hogy elégedettek a megszerzett végzettségükkel, és nem kívánják a kérdőív kitöltésének pillanatában folytatni azt, sem újfajta ismerettel gazdagítani eddigi tudásukat.

A válaszadók több mint 80%-a így egyértelműen kijelentette, hogy a továbbképzés szükséges munkájuk produktív ellátásáért. Manapság már nem elég a betöltött munkakörhöz tartozó végzettség, szakképzettség. A gazdasági fejlődés megköveteli és elvárja a folyamatos átképzéseket, ahogy a munkáltató is inkább ragaszkodik egy haladó szellemű, innovatív, tudásra szomjas munkavállalóhoz, aki a változásokhoz gyorsan alkalmazkodik, mint aki megelégedve régebbi tanulmányaival elzárkózik a megújulástól.

Továbbá fontos megállapítani azt is, hogy az oktatásnak és az oktatás minőségének gazdasági növekedésre gyakorolt hatása a régiók versenyképességét is befolyásolja. A tudásalapú gazdaság és társadalom megteremtése munkáltató és munkavállaló közös feladata, így a folytonos megújulás, a tanulás és az egyéni kompetenciák fejlesztése mindkét fél hasznát képzik. A gyorsan változó gazdasági és technológiai feltételekhez való alkalmazkodáshoz szükséges a munkavállaló hiányosságainak korrekciója, továbbképzése. Nem csupán társadalmi státuszuk javulása várható ettől, de a régió gazdaságát és társadalmát is pozitívan befolyásolja.

19. Kérdés:

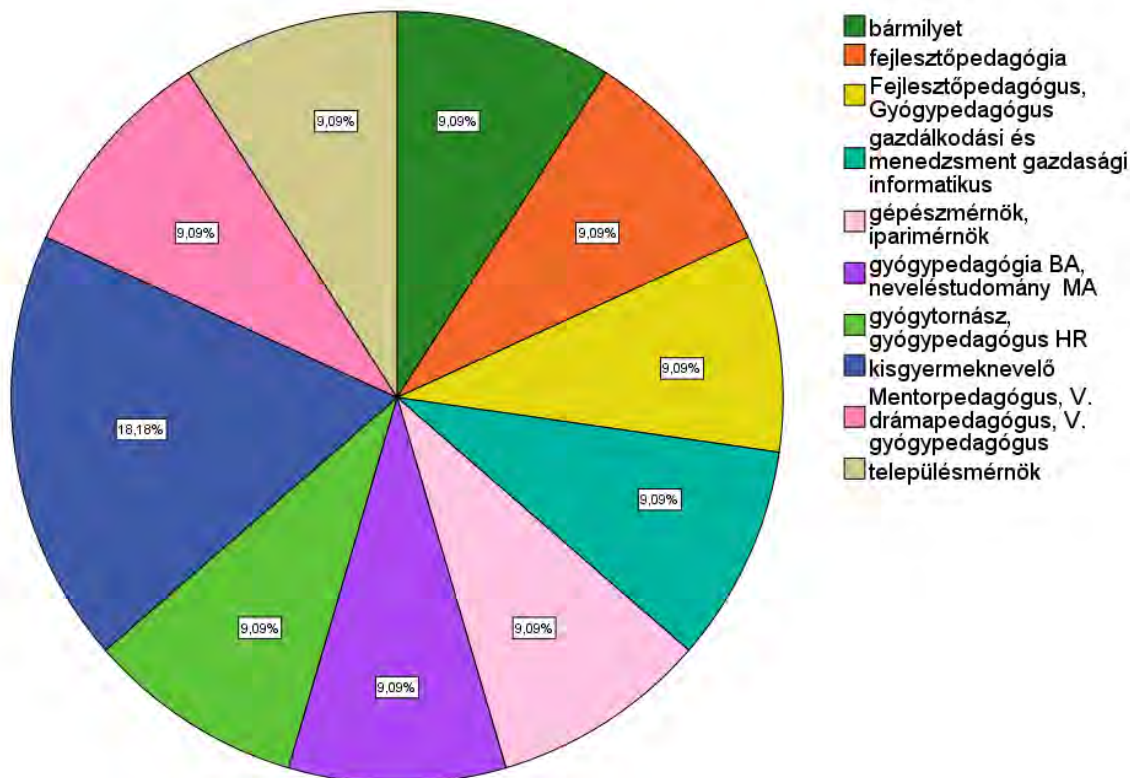


: A felmérésben résztvevők képzésre vonatkozó finanszírozási forma alapján

Azok a válaszadók, akik szívesen vállalnának főiskolai/egyetemi tanulmányok folytatását, több mint 55%-a az államilag finanszírozott képzést (amennyiben még van rá lehetősége) jelölték meg, 28%-a költségtérítéssel képzést választotta – munkáltatóval tanulmányi szerződést kötve, míg közel 17% a költségtérítéssel képzés opció mellett döntött saját finanszírozással.

Nagy a különbség az államilag finanszírozott, illetve a saját költségen, vagy a munkáltatóval kötött tanulmányi szerződést választók aránya között. Utóbbinál a munkáltató vállalja a munkavállaló tanulmányainak támogatását, a munkáltató pedig kötelezi magát a megállapodás szerinti tanulmány folytatására, a szakképzettség megszerzésére, és a támogatás mértékéhez arányos ideig – de legfeljebb öt évig – munkaviszonyát nem szüntetheti meg. Tanulmányi szerződést a munkavállaló a betöltött munkaköréhez kapcsolódóan végezhet a munkáltató számára hasznosítható szaktudás többlet érdekében.

20. Kérdés:

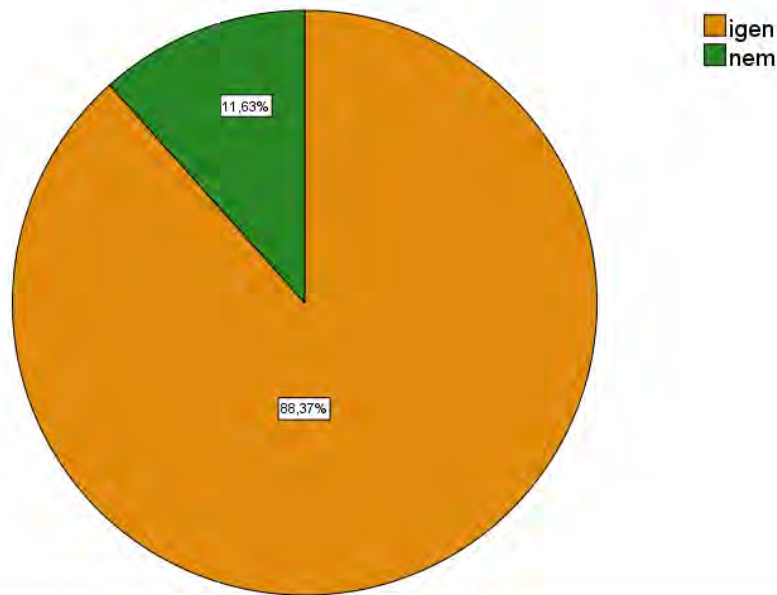


A felmérésben résztvevők képzési igényeik

A kérdőív utolsó kérdése egy lehetséges végzettség megszerzésére kérdez rá. Több variáns is megjelenik a válaszokban, melyek szociális munkával kapcsolatos tevékenységi kört, pszichológia szakot, különböző pedagógiai irányzatot (mentor, dráma, gyógy, óvoda, fejlesztő) nevesítenek.

A válaszadók többsége, amennyiben most kezdhetne főiskolai/egyetemi képzést, akkor a kisgyermeknevelő szakot választana.

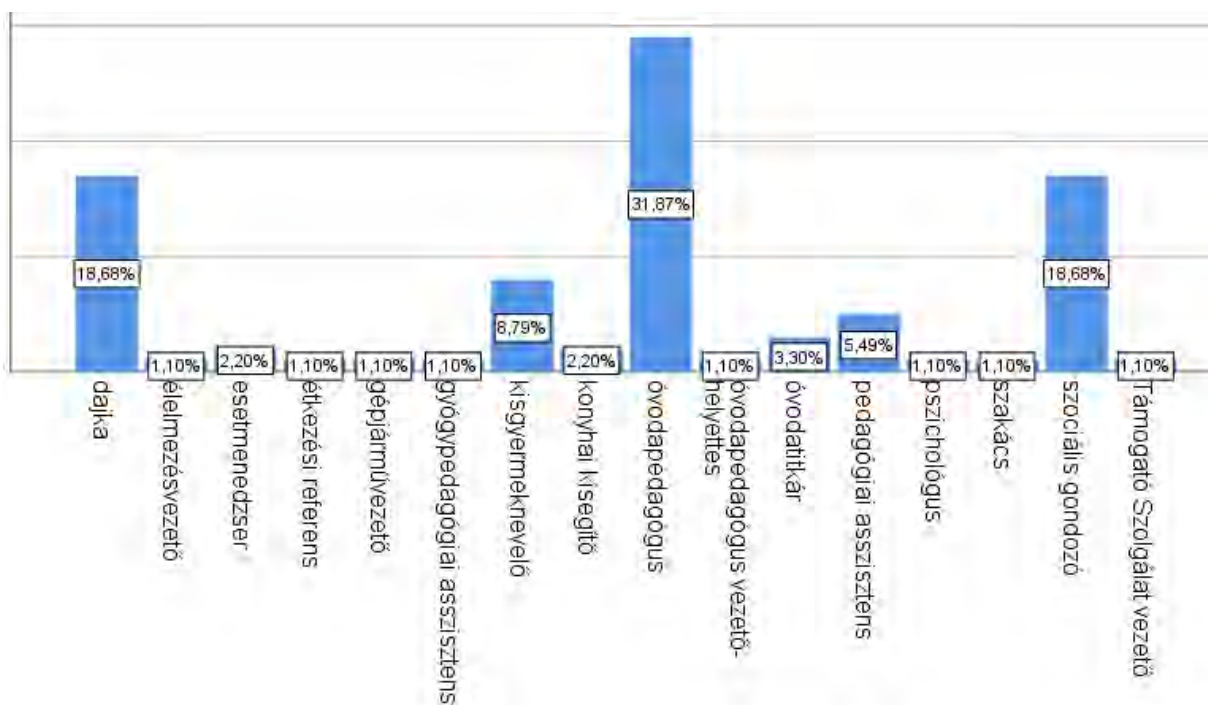
A válaszadók töredékénél tapasztalható akarás bármilyen szakmai továbbképzésre, viszont a megfelelő iránymutatásra várnak, de az igény megfogalmazódott a szakképzésre.



15.2. Hajdúhadház

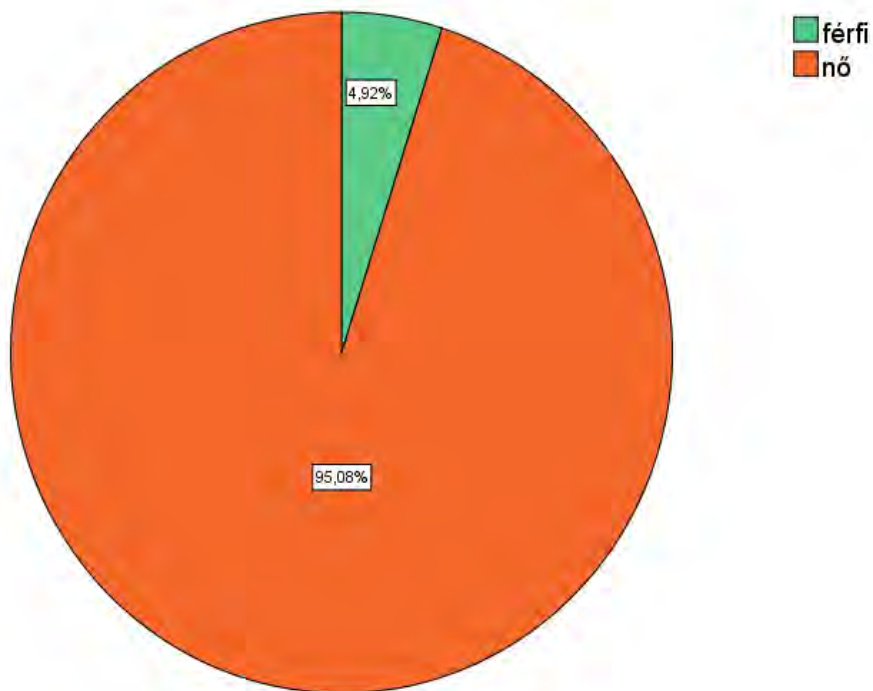
Hajdúhadház városában zajló felmérésen 131 fő vett részt.

3. Kérdés:



A felmérésben résztvevők munkaköri bontásban

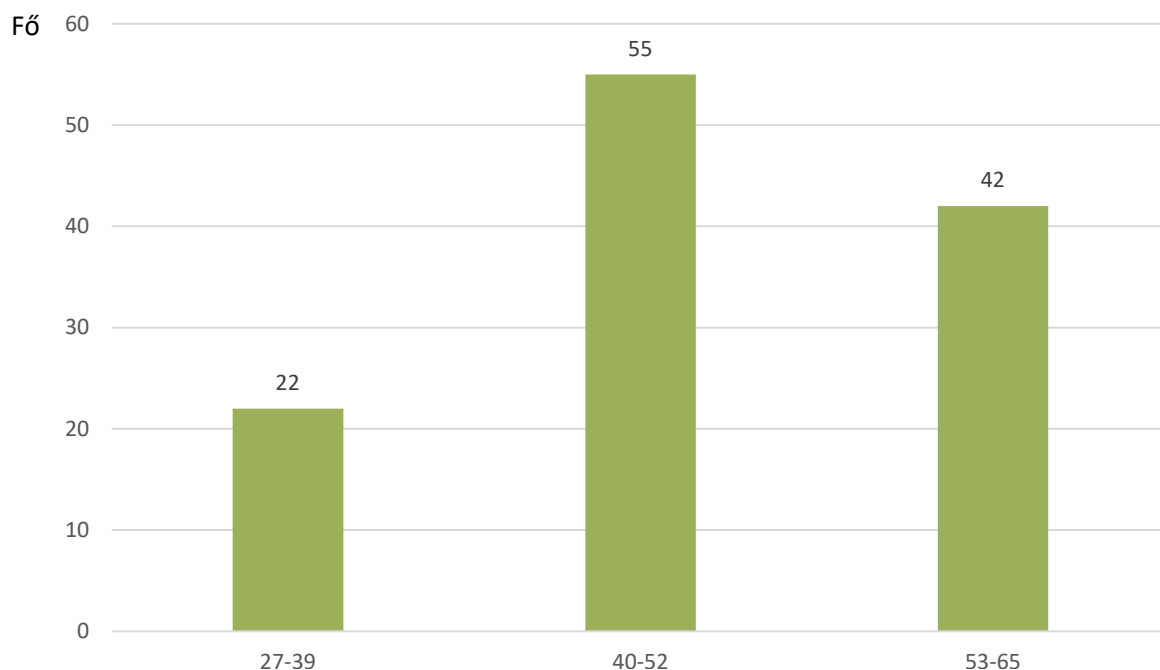
4. Kérdés:



X. ábra: A felmérésben résztvevők nemek szerinti százalékos megoszlása

Mint látható, A kérdőívet kitöltők 95 %-a nő, a maradék 5 % férfi.

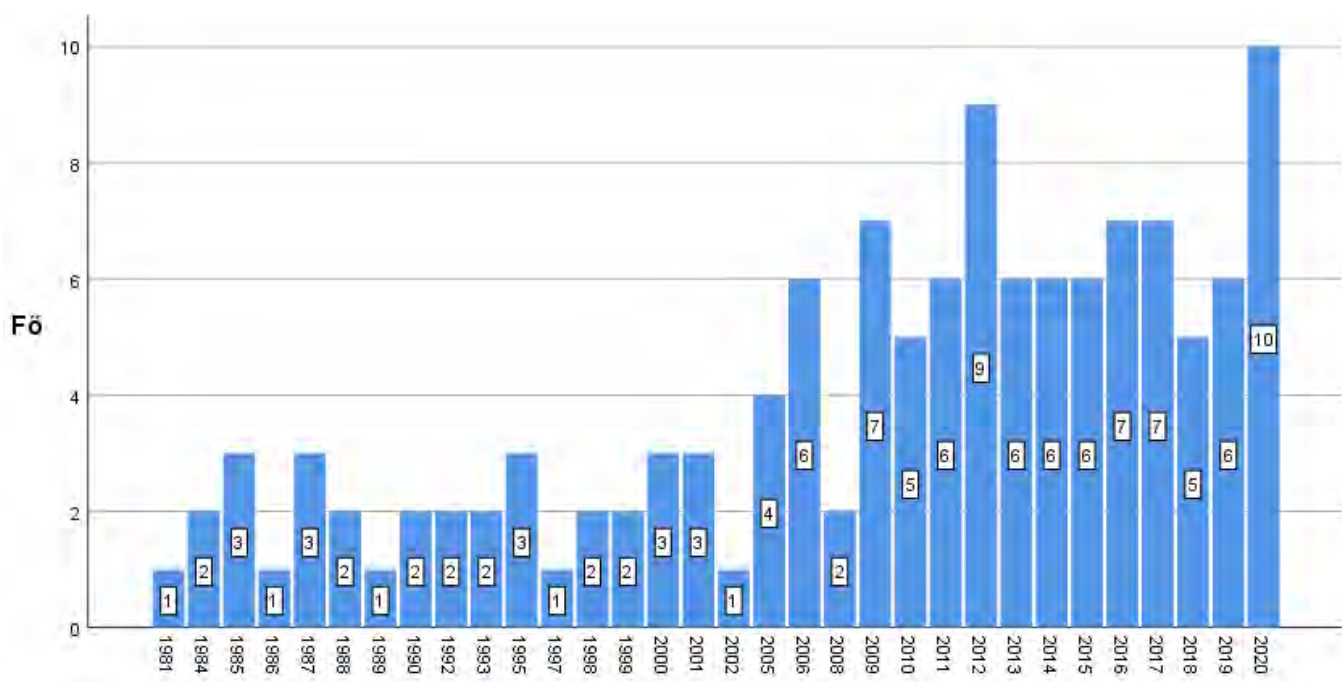
5. Kérdés:



X. ábra: A felmérésben résztvevők korcsoport szerinti bontásban

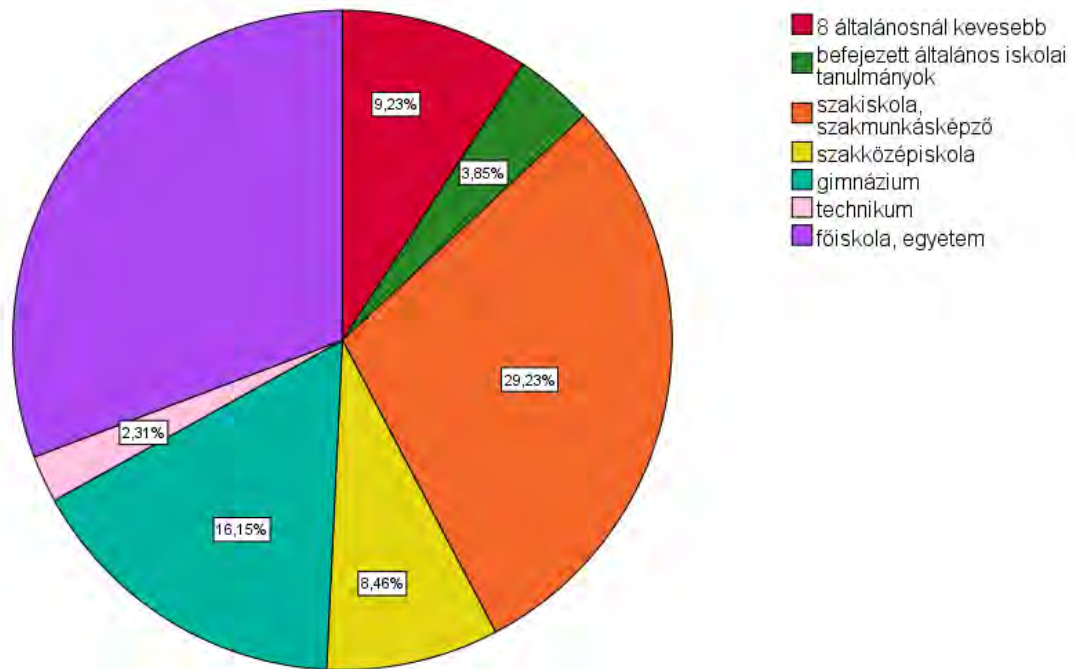
A kérdőív megválaszolásában résztvevők korcsoport szerinti bontásban a fenti ábra szemlélteti. Hajdúhadház településen a válaszadó 22 fő 27 és 39 év közötti, 55 fő 40 és 52 év közötti 42 fő 53 és 65 év közötti. A válaszadók életkora fontos tényező a valós, munkavállalói oldalról eredő képzési igény meghatározásához.

6. Kérdés:



X. ábra: A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban

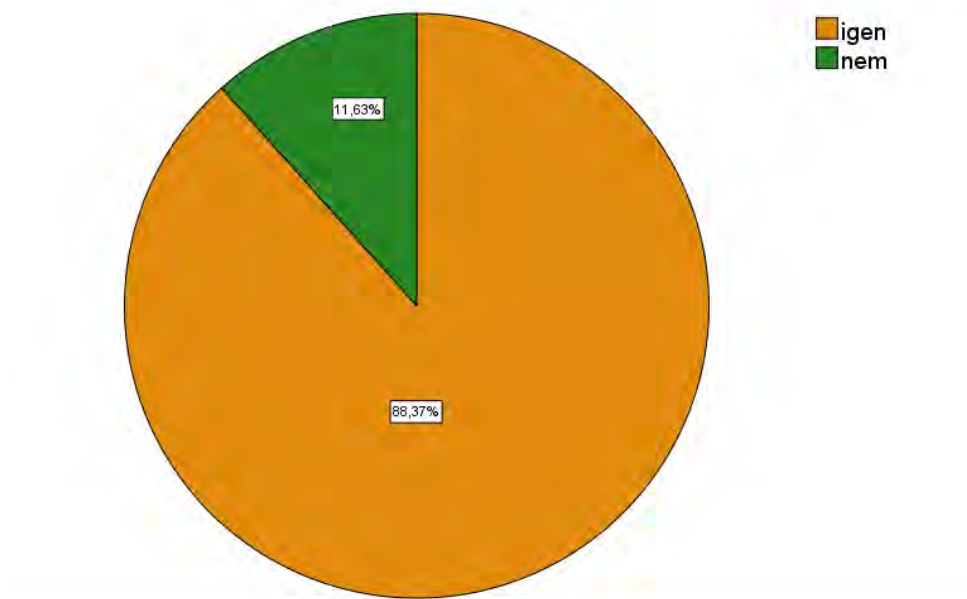
A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban történő feldolgozását a fenti oszlopdiagramm szemlélteti. A válaszadók több mint fele 2015 év óta van munkaviszonya, ami azt jelenti, hogy legalább 5 éves munkatapasztalattal valós, munkavállalói oldalról megfogalmazódó képzési igények és szervezet fejlesztésben felhasználható észrevételekkel, munkavállalói tapasztalattal rendelkezhetnek a válaszadók.

7. Kérdés:

X. ábra A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerint

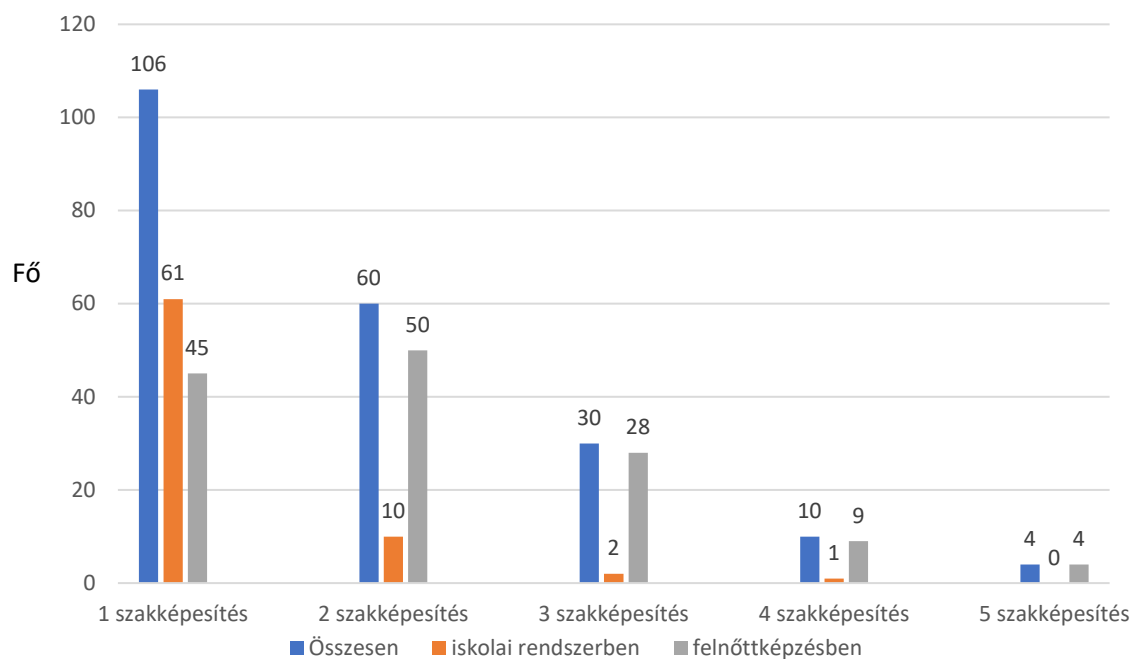
A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerinti megoszlását a fenti ábra szemlélteti. A válaszadók 30,42 %-a főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezik. A válaszadók 16,15 %-a gimnáziumi, 3769 %-a szakiskolai, szakmunkás végzettséggel; 8,46 %-a szakközép iskolai, 3,86 %-a általános iskolai végzettséggel rendelkezik, míg 9,23 %-a nem fejezte be az általános iskolai tanulmányait.

8. Kérdés:



X. ábra: A felmérésben résztvevők szakképesítéssel rendelkezők százalékos aránya

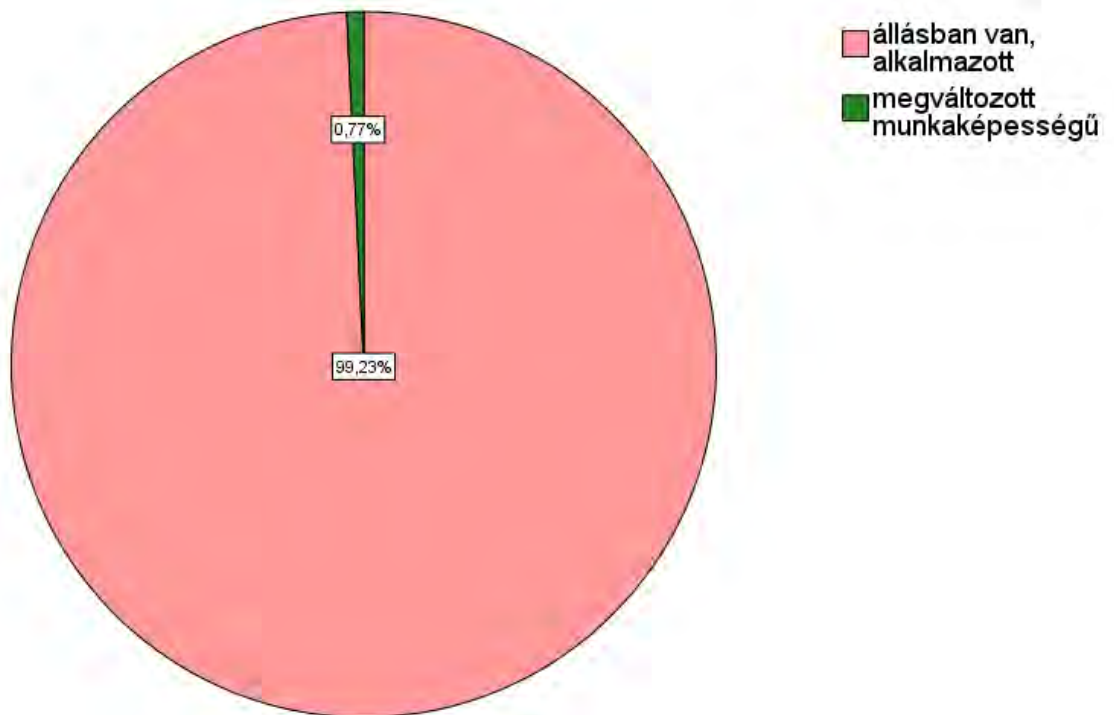
A felmérésben résztvevők 88,37 %-a rendelkezik szakképesítéssel 11,63 %-a nem rendelkezik szakképesítéssel.



X. ábra: A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formája

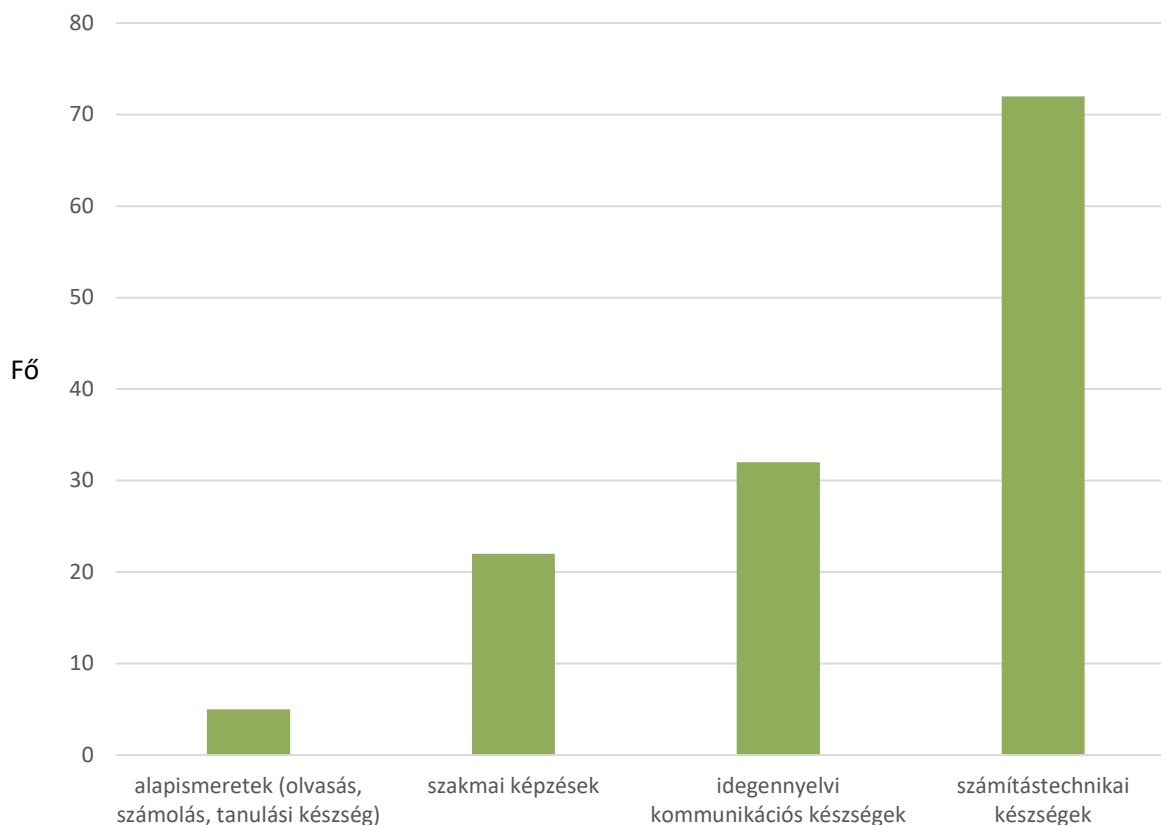
A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formáját a fenti ábra mutatja be. A válaszadók közül 106 fő rendelkezik egy szakképesítéssel: 61 fő iskolai rendszerben, 45 pedig felnőttképzésben szerzett szakképesítést. 60 fő rendelkezik két szakképesítéssel. 30 fő három szakképesítéssel, 10 fő 4 szakképesítéssel, és 4 fő rendelkezik 5 szakképesítéssel rendelkezik

9. Kérdés:



X. ábra: A felmérésben résztvevők munkaerő-piaci státuszának százalékos megoszlása

A felmérésben résztvevők válaszadók 99.23 %-a alkalmazotti munkaerő-piaci státusszal rendelkezik, 0,77 %-a megváltozott munkaképességű.

10. Kérdés:

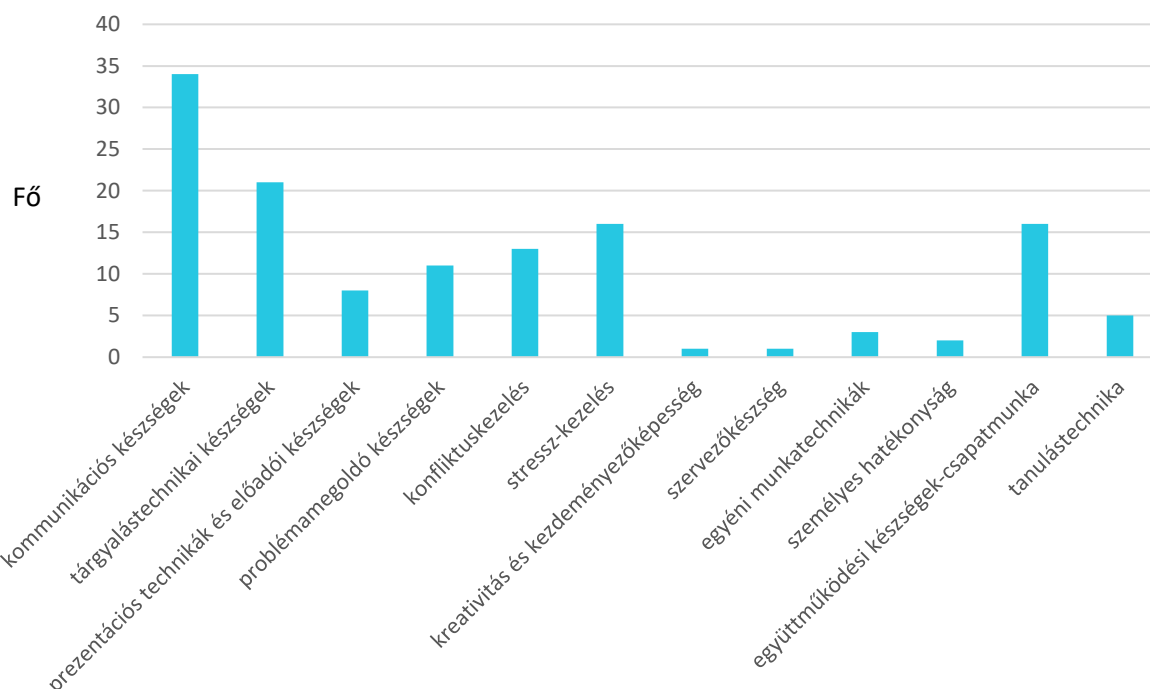
X. ábra: A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A kérdőív tizedik kérdésére adott válaszok alapján, a felmérésben résztvevők többsége úgy gondolja, hogy a szakmai ismeretek/képességek/készségek hiánya gátolja munkahelyének megtartásában, és csak a kitöltők elenyésző száma vélte ennek az ellenkezőjét.

A munkaerő-piaci igények tekintetében általánosságban elmondható, hogy minél szélesebb valaki szakmai ismerete, annál nagyobb hatékonysággal láthatja el a munkáját, ezáltal elismerést vívhat ki munkáltatójánál, és biztonságérzetében megerősített pozíciót alakíthat ki magának. Tudják, hogy a képzések segítik esélyeiket és növelik értéküket a munkaerő-piacon. A kérdőív eredményéből egyértelműen kiolvasható, hogy a válaszadók tudatában vannak a foglalkoztathatóságuk hosszútávon történő problémájával, mely képességeik és készségeik stagnálásából eredhet. Mindemellett érzékelik, hogy az esetlegesen megfogalmazásra kerülő igényeket nem tudják maradéktalanul beilleszteni a munkaadó profiljába további képzési programok nélkül. A szakmai hiánykompetencia bővítése, és az ismeretek megszerzésének elmaradása munkaerő-piaci státusz csökkenést idéz elő, mely a munkahely elvesztését is jelentheti.

10. A. Kérdés: A szakmai ismeretek alkalmazásánál felsorolt lehetőségek közül a digitális kompetenciához kapcsolódó ismereteket jelölték meg a legtöbben, mint fejlesztést igénylő szükségletet. A Microsoft Office programok ismerete és hatékony alkalmazása mára alapfeltétel, sőt elvárás az irodai munka leegyszerűsítésére és gyorsítására, mégis sokan ódzkodva, félve nyitják meg a programokat és nehezen boldogulnak a prezentációk készítésével, e-mailek, adatbázisok, táblázatok és szövegek kezelésével. Ezért javasoljuk az ECDL (European Computer Driving Licence) képzés indítását, amely informatikai és felhasználói ismereteket is biztosít. A vizsga moduláris jellegének előnye, hogy az adott munkakör betöltéséhez szükséges modulvizsgák választhatók, valamint ezekre a későbbiekben ugyancsak lehetőség van újabb modulvizsgákat tenni. A megszerzett tudás konvertálható az eltérő szoftverek alkalmazásánál, a nemzetközileg elismert bizonyítvány pedig növeli a munkaerő-piaci esélyt.

10. B. kérdés:



X. ábra: A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A munkavégzéshez szükséges kompetenciákra adott válaszok kiértékelése során több területet is gyengének érezték a válaszadók, mint például a kommunikációs készségek, tárgyalástechnikai készségek, problémamegoldó készségek, stressz-kezelés és együttműködési készségek- csapatmunka.

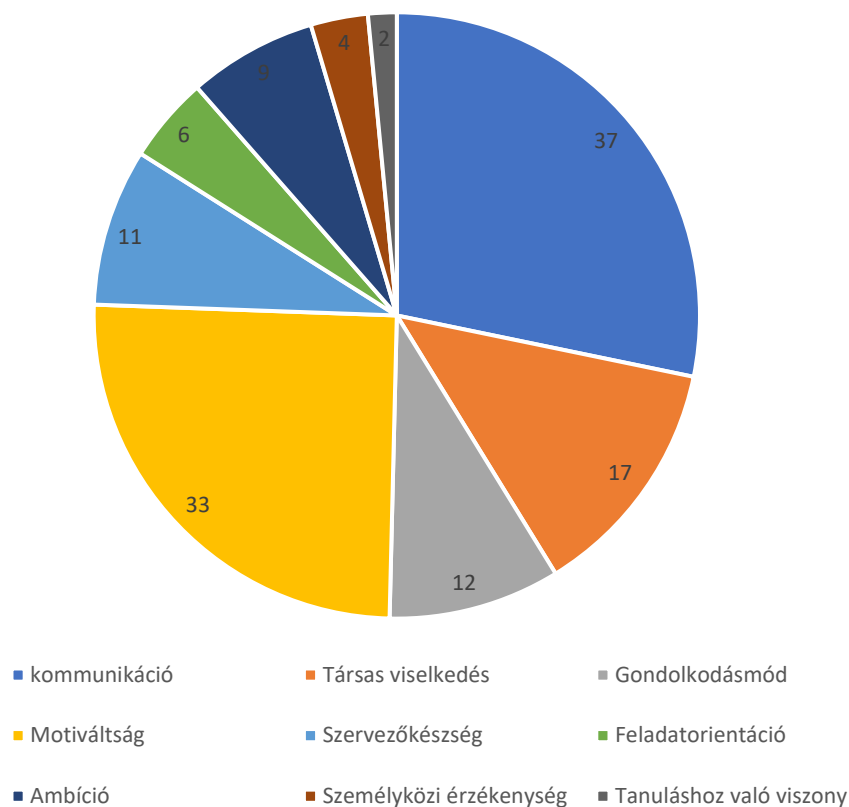
Fontos, hogy minden velünk született képességünk fejleszhető. A kommunikációs készségek a személyiség mélyén gyökereznek, így amikor a kommunikációs képességet fejlesztjük, az a személyiségfejlesztéssel is együtt járó folyamattá válik. A magabiztos kifejezés, tudatos bizalom építés, valamint a szavakkal mások cselekvésre ösztönzése és irányítása a megfelelő kommunikációból ered. Fontos a logikus és világos, lényegre törő megfogalmazás, mellyel hatást lehet gyakorolni a környezetünk viselkedésére és hozzáállására.

A csapatban történő munka során, a jól megosztott feladatok elvégzésénél a tagok egyéni készsége és képessége sokkal szélesebb skálán mutatkozik meg, mely összeadódva, egymás ötletéből merítve és továbbfejlesztve nagy valószínűséggel hatékonyabb munkavégzést eredményez, de ha az egyén alkalmatlan a másik véleményének meghallgatására, ötletének elfogadására, akkor az további problémát generálva lassítja a projektet, visszahúzza a csapat produktivitását.

A válaszadók felismerték a hatékony munkavégzéshez szükséges kompetenciák szoros kapcsolatát egymással: a szaktudás és a tapasztalat már nem elegendő, kell a jó kommunikáció, meggyőzés, tárgyalástechnikai készség, gyors és produktív problémafeltárás és megoldás, de mindenhez tökéletes stressz tűrés, illetve együttműködés és szociális érzékenység is szükségeltetik a kollégák felé.

Két azonos szakmai tudású ember közül ezen hatékonyságot fokozó tulajdonságok teszik sikeresebbé a jól kommunikálni képes egyént a gyorsan változó munkahelyi körülmények közepette, ahol a kreatív és gyors problémamegoldást preferálják a munkáltatók.

11. Kérdés:



A felmérésben résztvevők fejlesztésre szoruló kompetenciái (fő)

Megkértük a válaszadókat, hogy 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozzák saját önértékelésüket az előre megadott kompetenciák alapján. A kérdőívek kiértékelésénél különböző személyiségprofilhoz tartozó eredményeket kaptunk.

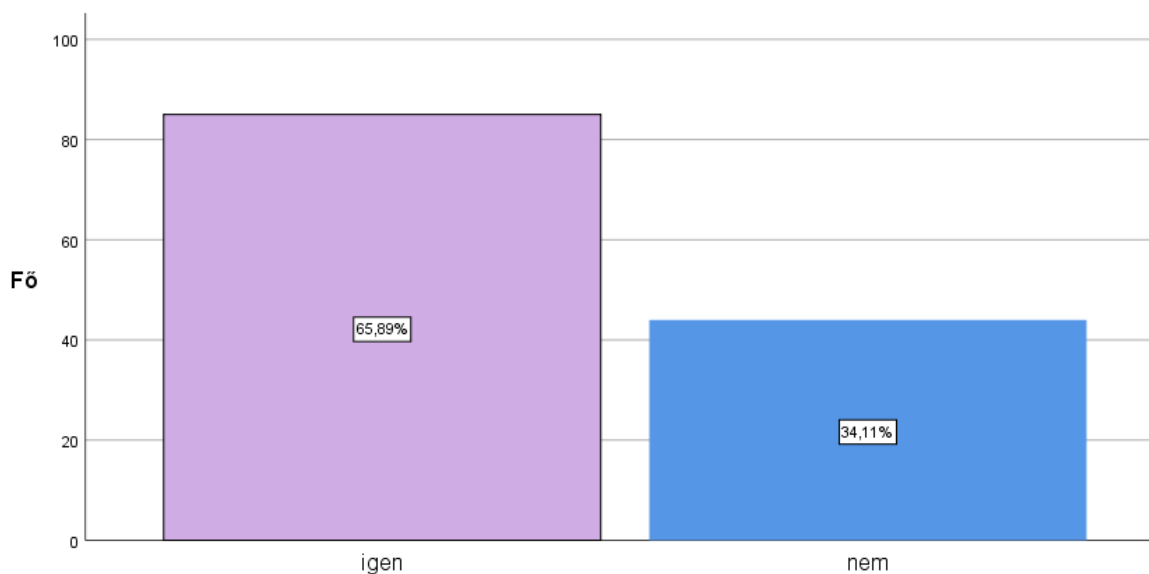
A válaszolók többsége, összesen 37 fő a kommunikációjában érez gyengeséget (fellépés, megjelenés, szóbeli kifejezőkészség és nyitottság, kapcsolatra való törekvés). 33 fő motiváltságában érez hiányosságot (pozitív beállítottság, bevezetési készség, céltudatosság és kitartás), a feladatorientációjában (precizitás, logikus gondolkodás, önállóság, következetesség, dinamizmus és önszabályozás) érzi kevésbé erősnek magát. 17 fő a társas viselkedésében szeretne fejlődni (kezdemenyezőkészség, együttműködés, frusztrációtűrő képesség, empátia, társaságkedvelő).

A személyiségprofil felállítása szigorú önismeretet igényel erősségek és gyengeségek terén egyaránt ahhoz, hogy világossá váljon a fejlesztésre szoruló kompetencia, valamint az elsődleges készség, amivel a hatékonyságfaktor növelhető.

Olyan képzések elvégzésére teszünk javaslatot, ahol a válaszolók a megfelelő ösztönzést megkapva gyakorolják a kevésbé otthonos működéseket, választási lehetőségeik kiterjesztésével, így az addig nem komfortos helyzetekben is hatékonyan tudnak majd eredményt elérni.

A munkahelyen eltérő személyiségtípusok találkoznak egymással, különböző magatartási stílussal (mindenki máshogy cselekszik, gondolkodik a csapatmunka, a konfliktuskezelés területén és kommunikációjában), valamint az ezekre adott válaszreakció is más-más.

12. Kérdés:



A felmérésben résztvevők tanulási hajlandósága

A válaszadók több mint fele (65,89%-a) hajlandóságot mutatott ismereteinek és képességeinek fejlesztésére, hogy általa könnyebben megőrizhesse jelenlegi munkahelyét, illetve munkájának hatékonyságát növelje. A képzésekbe való befektetés számukra is olyan hasznot jelent, mely egy erősebb munkaerő-piaci pozíciót eredményez értékes kompetenciák elsajátítása mellett, vagy az addiginál jóval magasabb, komplexebb szakképesítés megszerzésével. A szakmai képzés nagyobb rugalmasságot biztosít munkahelyváltásnál, és a hirtelen beálló változásokhoz is alkalmazkodóbbá teszi a munkavállalót.

13. Kérdés:

A képzésre történő jelentkezés hajlandóságát a helyszín meghatározása nagyban befolyásolja a válaszadók zöménél. Döntő többségükben a lakóhelye/munkahelye szerinti településen vállalnák, vagy a lakhelytől/munkahelytől maximum 20 km-en belüli településen a továbbképzéseket.

A válaszokból levonható az az általános megállapítás, hogy a kérdőív kitöltésében résztvevők nem szívesen vállalnák a képzést megyeszékhelyen, de még az adott régió belül sem. Ennek egyik legvalószínűbb oka lehet a távolság és az utazásra fordított idő, valamint az utazás módjának megszervezése, hiszen nem mindenkinek adott a saját gépjármű, vagy éppen jogosítvánnyal nem rendelkeznek. Továbbá a gyerekelhelyezés is problémát jelenthet hosszú távon, főleg esti, vagy hétfégi továbbképzések esetében.

14. Kérdés:

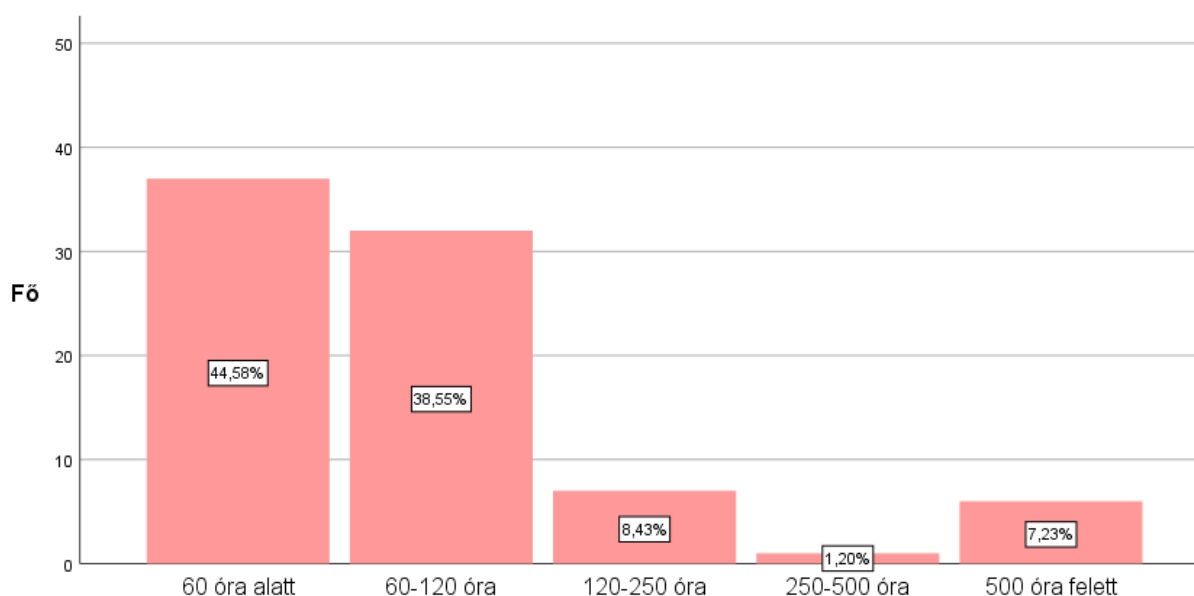
A tizennegyedik kérdés válaszaiból kiderül, hogy a felmérésben résztvevők jelentős többsége a hagyományos iskolarendszerű oktatást tartja egy esetleges képzés legmegfelelőbb formájának. Az e-learning választást a hagyományos tantermi oktatás követte, ami manapság a fejlett technikai vívmányok segítségével látványos és korszerű megoldást biztosít munkaidőben, munkaidőn túl, vagy akár hétvégén.

Igény tapasztalható a használható, versenyképes tudás megszerzésére, kompetenciák fejlesztésére és a feladatkörhöz tartozó munka hatékonyabb elvégzésére. A munkavállaló keresi a lehetőségeket az önfejlesztésre, a munkaerő piacon való kiemelkedő tudás elsajátítására. Az internet terjedése kényelmessé tette az e-learning tanfolyamokat, a képi és hanganyagok elektronikus tárolása, küldése nem csupán a képzéshez szükséges tananyagokat tartalmazza, de a részt vevő virtuálisan is egy iskolában érezheti magát a szemléltetőeszközöknek köszönhetően.

Család és munka mellett nehéz összehangolt, tartalmas időt szakítani a tanulásra úgy, hogy az ne menjen a munka és/vagy a család kárára. Az online felületen történő oktatás erre nyújt megoldást számos interneten elérhető formájával. Ehhez internet és egy megfelelő számítógépre van szükség, ezáltal pedig olyan képzésekre is eljuthat az ember, amit a megyében, vagy a környéken nem indítottak el. Költséghatékony, hiszen az útiköltséget sem kell megfizetni. Számos online képzés testre szabható, ezáltal nagy szabadságot ad a tanulás ütemében, intenzitásában, önállóan a saját tempóban haladhat a tanuló. A tanulás korszerű és naprakész ismereteket nyújt az adott szakmáról. Továbbá, megtanít újfajta tanulási stratégiák kialakítására is. Előnyében rejlik azonban a hátránya, hiszen az online felületen átadott tudás

megkövetel egy bizonyos technikai felszereltséget (videó, hanganyag, letölthető jegyzetek, élő adás) és ezek betöltésére, fogadására eltérő eszközökkel kell rendelkeznie a képzésben részt vevőnek. A monitor hosszú távon rontja a látást, és a személyes kapcsolatok kialakításában is korlátoz, valamint annak esélyét is elveszíti a hallgató, hogy esetleg egy karizmatikus, motiváló oktatótól személyesen kapja meg a tudást. Talán ezért is választották többen a hagyományos iskolarendszerű oktatást, ahol egy megfelelő pedagógus egyszerre képes tudást átadni, motiválni és rögtön megválaszolni a felmerülő kérdéseket.

15. Kérdés:



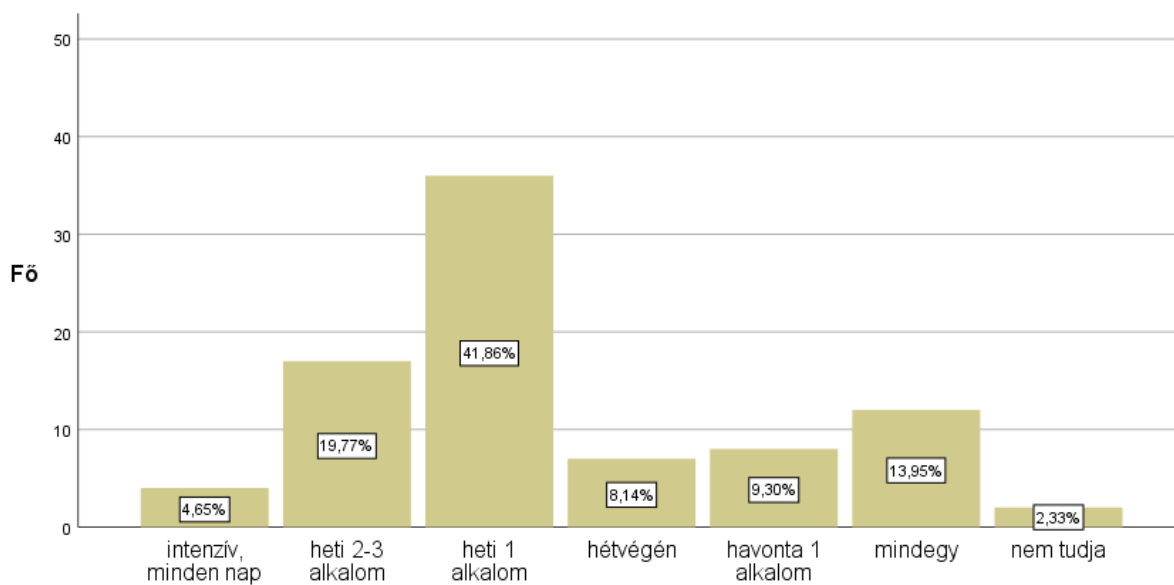
A felmérésben résztvevők képzési óraszámigény szerinti bontásban

A továbbképzés vállalásának óraszámára kapott válaszokból leolvasható, hogy a képzések kiválasztásánál a képzés hossza fontos tényező. A válaszadók 44,58%-a 60 óra alatt, 38,55%-a 60-12 óra közötti óraszámú képzésen venne részt. A kérdőívet kitöltők között a 120-150 órás képzést vállalók 8,43%-os arányban jelennek meg, míg a 250-500 órás képzésre 1,2%-ék jelentkezne. 500 óra feletti továbbképzést 7,23% vállalna.

Ez magyarázható azzal, hogy munka mellett már jóval kevesebb idő és energia jut egy-egy új szakirány megismerésére, vagy a meglévő tudás mélyítésére, így inkább a nagy mennyiségű, tömbösített módon leadott tananyagot részesítik előnyben az elhúzódó képzéssel szemben. Jóval kevesebben vannak azok, akik inkább a képzési időt nyújtják, és a tananyagot kevésbé

szeretnék tömören megkapni. Érdekessége a kimutatásnak, hogy a minél intenzívebb, rövidebb de tartalmas képzéseket előnyben részesítők aránya mellett mégis megjelennek az 500 óra felett tartó képzést is szívesen vállalók több, mint 7%-kal.

16. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzési intenzitásra adott válaszaik százalékos bontásban

A képzés/továbbképzésben való részvétel intenzitásárára adott válaszok alapján a kérdőívet kitöltők több mint 40%-a heti 1 alkalommal, majd 20%-a pedig heti 2-3 alkalommal venne részt oktatáson. 14% vallotta, hogy neki mindegy lenne az időpont, de ez elenyésző százalék azokhoz képest, akik tudatosan vállalnák a továbbképzéssel járó kötelezettségeket.

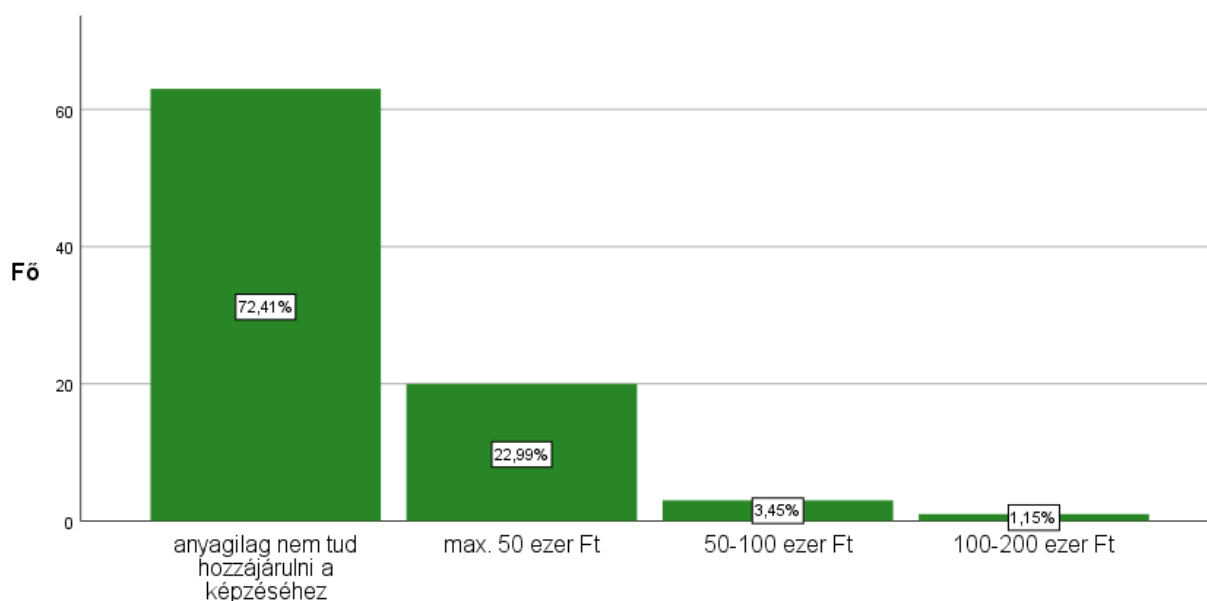
A kimutatott százalékos eredményekből kikövetkeztethető, hogy a legnagyobb problémát az idő-energia gazdálkodás jelenti a munka, család és egyéb szociális kötelezettségek mellett, ezért a heti egy, maximum két alkalmas képzés vállalható be a legtöbb válaszoló esetében.

A munkáltatót a tanulással kapcsolatos tervekről és célokról érdemes minél hamarabb értesíteni, hiszen, ha a cégnél betöltött munkakörhöz kapcsolódó a képzés, azt a legtöbb esetben kezdeményező szellemnek értékelik a munkaadók, pozitív és támogató magatartást vált ki, esetlegesen még anyagi támogatással is járhat, aminek részleteit szerződésben rögzítik a felek. Nem csupán egyéni érdek, hogy a munka és tanulás minél hatékonyabb módon kerüljön összhangba egymással. A gazdasági növekedés és a versenyképesség elérése különböző állami támogatással, uniós segítséggel is elérhető már, a

képzések/átképzések/továbbképzések az aktív munkavállalókat komplex ismeretanyaggal látják el, mely a produktivitást célozza, és a cég hasznát is termeli.

Mindezek azonban mégsem mindig elegendők, hogy a munkavállaló tényleg elkezdje a képzést, ha a döntésében nem biztos, célja és motivációja bizonytalan a továbbképzéssel.

17. Kérdés:



A felmérésben résztvevők a képzéshez való összegbeni hozzájárulási hajlandóság alapján

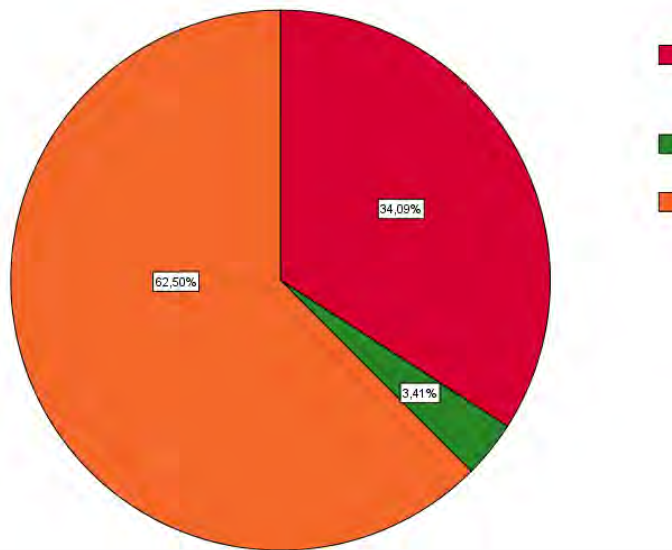
A tizenhetedik kérdésnél a válaszadókat arra kértük, hogy jelöljék meg azt az összeghatárt, amit egy képzésben/továbbképzésben való részvétel során önköltségi alapon vállalni tudnának. A válaszadók visszajelzése alapján a képzésben/továbbképzésben való részvételt 72,41%-a anyagilag egyáltalán nem tudná támogatni, míg 22,9%-a maximum 50.000.-Ft összegig, és a kérdőívet kitöltők 3,45%-a tudná 100.000.-Ft határig. A megkérdezettek mindösszesen 1,15%-a vallotta azt, hogy a képzésben akár 200.000.-Ft összegig képes lenne önköltséget vállalni a többlettudás megszerzése érdekében.

A szakképzés jelentős anyagi megterhelést jelenthet a családoknak, azonban, mielőtt végleg lemondana valaki a képzésekről, érdemes mérlegelni és összehasonlítani az általa nyújtott tudás tükrében, hogy megszerzett szakképesítés mennyire segíti a munkaerő-piaci helyzetünket.

18. Kérdés:

**igen, munkakörömhöz kapcsolódó új
 végzettség megszerzését
 nem**

**igen, munkakörömhöz nem
 kapcsolódó új végzettség**



A felmérésben résztvevők főiskolai/egyetemi tanulmányok elvégzésére mutatott hajlandóság szerint

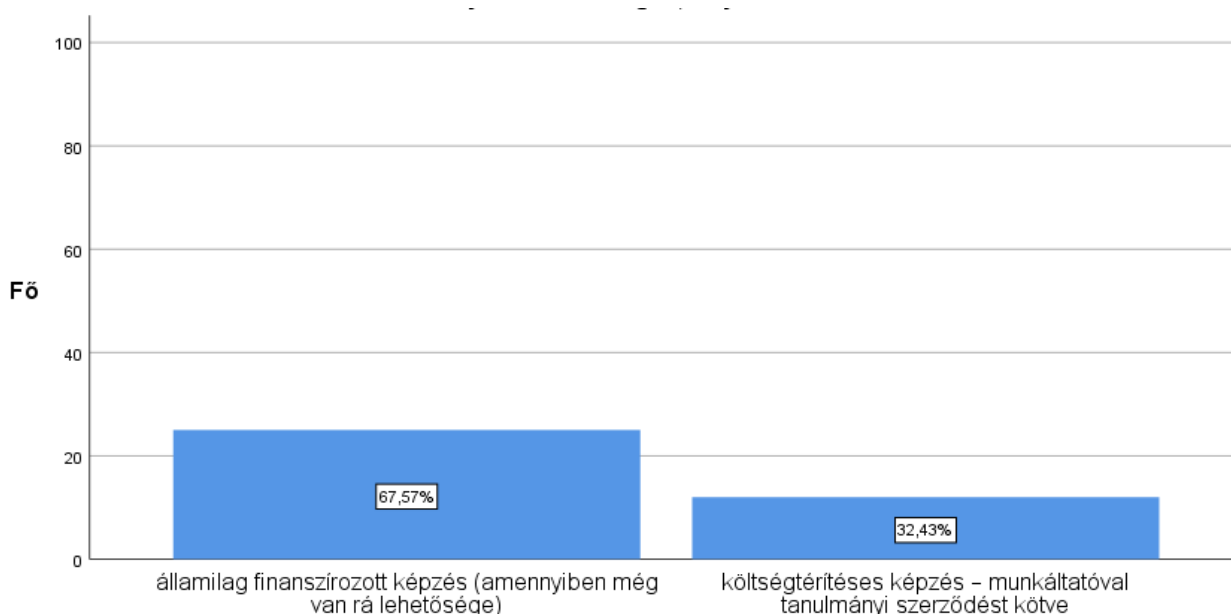
A tizennyolcadik kérdésnél a válaszadók több mint 62%-a mondta azt, hogy szívesen folytatná tanulmányait főiskolai/egyetemi szinten munkaköréhez nem kapcsolódó tudás megszerzéséért. Kevesebb, mint 35%-a ugyancsak vállalná a továbbtanulást, azonban ők a felnőttképzést jelenlegi munkakörükhöz igazodva szeretnék folytatni. A válaszadóknak mindösszesen 3,4%-a jelölte a válaszában, hogy elégedettek a megszerzett végzettségükkel, és nem kívánják a kérdőív kitöltésének pillanatában folytatni azt, sem újfajta ismerettel gazdagítani eddigi tudásukat.

A válaszadók majd 97%-a így egyértelműen kijelentette, hogy a továbbképzés szükséges munkájuk produktív ellátásáért. Manapság már nem elég a betöltött munkakörhöz tartozó végzettség, szakképzettség. A gazdasági fejlődés megköveteli és elvárja a folyamatos átképzéseket, ahogy a munkáltató is inkább ragaszkodik egy haladó szellemű, innovatív,

tudásra szomjas munkavállalóhoz, aki a változásokhoz gyorsan alkalmazkodik, mint aki megelégedve régebbi tanulmányaival elzárkózik a megújulástól.

Továbbá fontos megállapítani azt is, hogy az oktatásnak és az oktatás minőségének gazdasági növekedésre gyakorolt hatása a régiók versenyképességét is befolyásolja. A tudásalapú gazdaság és társadalom megteremtése munkáltató és munkavállaló közös feladata, így a folytonos megújulás, a tanulás és az egyéni kompetenciák fejlesztése mindkét fél hasznát képzik. A gyorsan változó gazdasági és technológiai feltételekhez való alkalmazkodáshoz szükséges a munkavállaló hiányosságainak korrekciója, továbbképzése. Nem csupán társadalmi státuszuk javulása várható ettől, de a régió gazdaságát és társadalmát is pozitívan befolyásolja.

19. Kérdés:



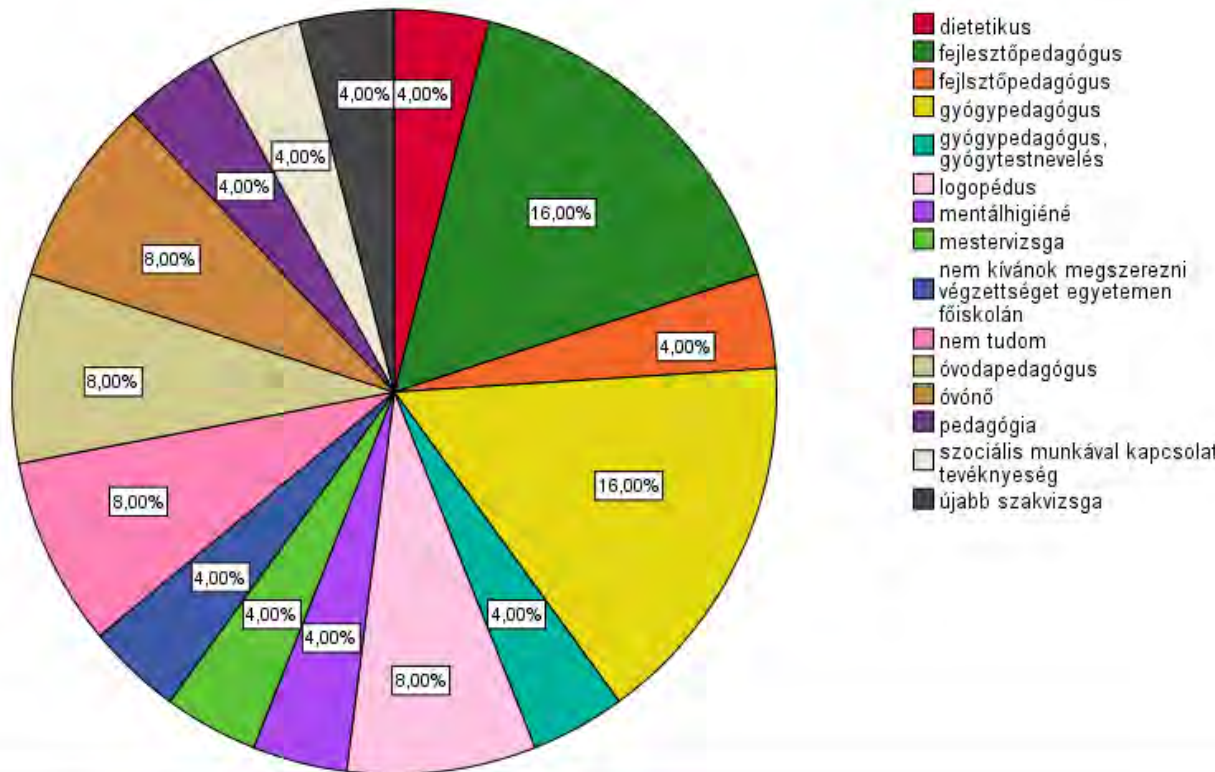
A felmérésben résztvevők képzésre vonatkozó finanszírozási forma alapján

Azok a válaszadók, akik szívesen vállalnának főiskolai/egyetemi tanulmányok folytatását, több mint 67%-a az államilag finanszírozott képzést (amennyiben még van rá lehetősége) jelölték meg, kevesebb mint 33%-a költségtérítéses képzést választotta – munkáltatóval tanulmányi szerződést kötve.

Nagy a különbség az államilag finanszírozott, illetve a saját költségen, vagy a munkáltatóval kötött tanulmányi szerződést választók aránya között. Utóbbinál a munkáltató vállalja a munkavállaló tanulmányainak támogatását, a munkáltató pedig kötelezi magát a megállapodás szerinti tanulmány folytatására, a szakképzettség megszerzésére, és a támogatás mértékéhez

arányos ideig – de legfeljebb öt évig – munkaviszonyát nem szüntetheti meg. Tanulmányi szerződést a munkavállaló a betöltött munkaköréhez kapcsolódóan végezhet a munkáltató számára hasznosítható szaktudás többlet érdekében.

20. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzési igényeik

A kérdőív utolsó kérdése egy lehetséges végzettség megszerzésére kérdez rá. Több variáns is megjelenik a válaszokban, ezek döntő többsége szociális munkával kapcsolatos tevékenységi kört, pszichológia szakot, különböző pedagógiai irányzatot (logopédia, dietetikus, gyógy, óvoda, fejlesztő) nevesítenek.

A válaszadók többsége, amennyiben most kezdhette főiskolai/egyetemi képzést, akkor a gyógypedagógia, óvónő, fejlesztőpedagógia, mentálhigiénia szakok közül választana.

A válaszadók töredékénél egyértelmű elutasítás tapasztalható bármilyen szakmai továbbképzésre, viszont voltak olyanok is, akik a megfelelő iránymutatásra várnak, de az igény megfogalmazódott a szakképzésre.

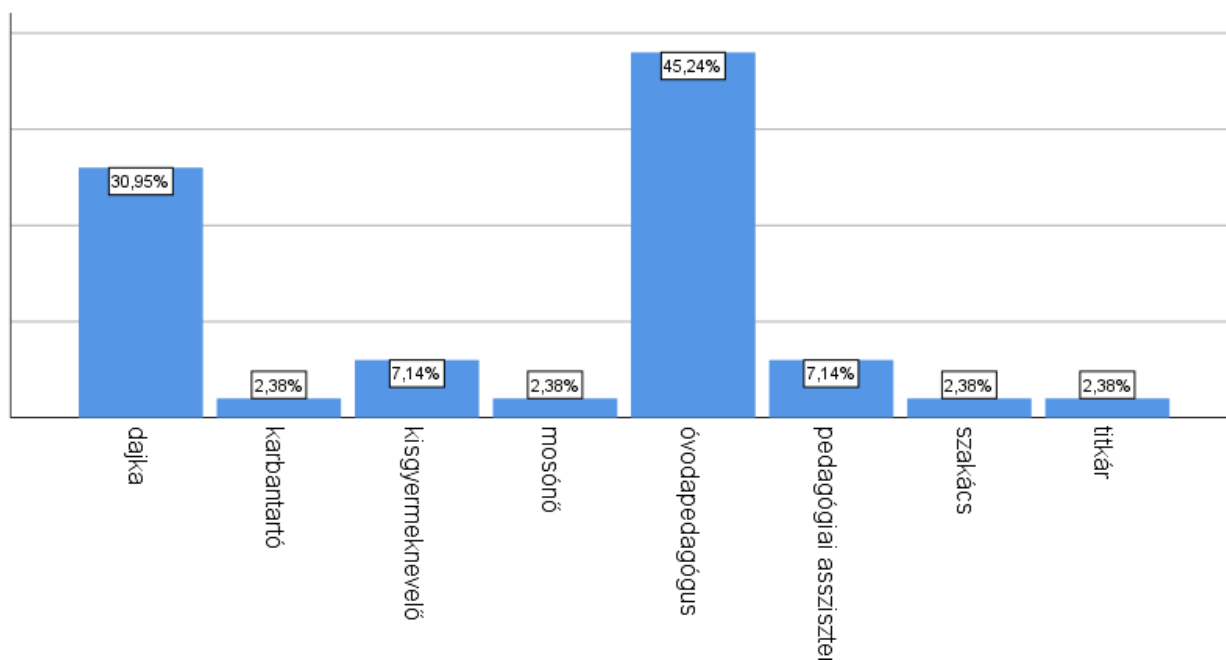
15.3. Létavértes

Létavértes városában zajló felmérésen 55 fő vett részt.

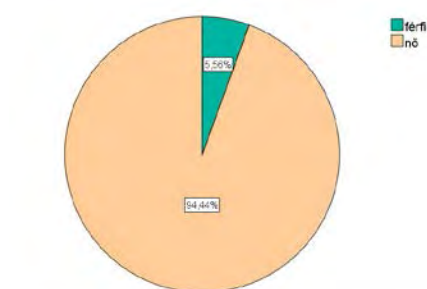
Azonosító adatok:

A kérdőív első része, az azonosító adatok, amely kilenc kérdést foglal magába.

Létavértesen a kérdőív megválaszolásában óvodapedagógusok és dajkák vettek részt.

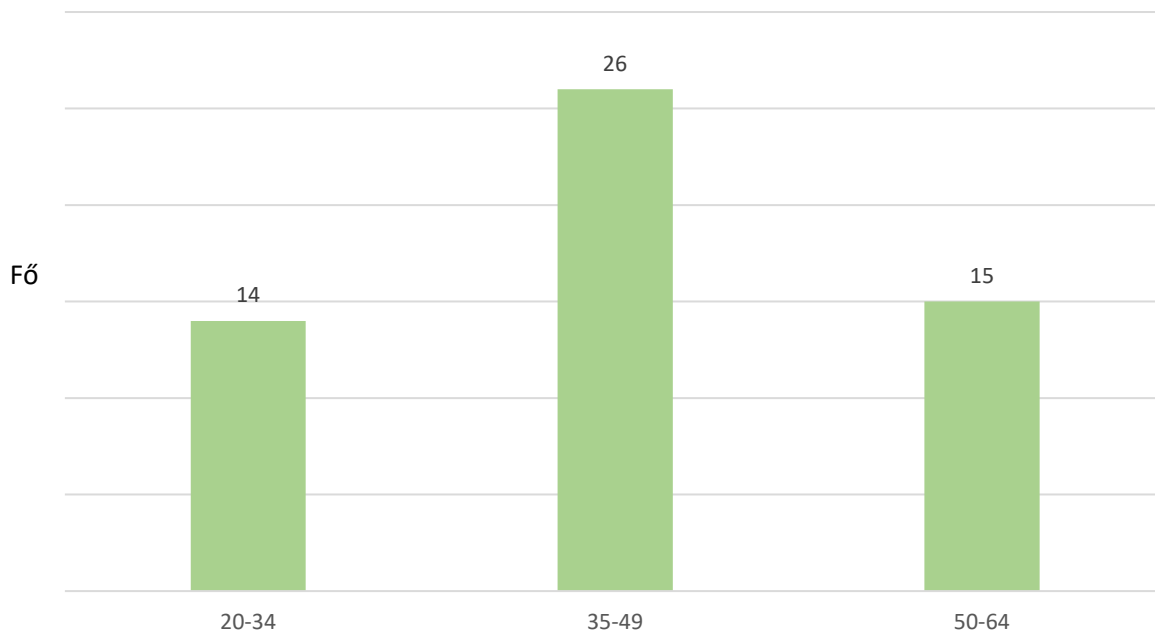


A felmérésben résztvevők munkaköri bontásban



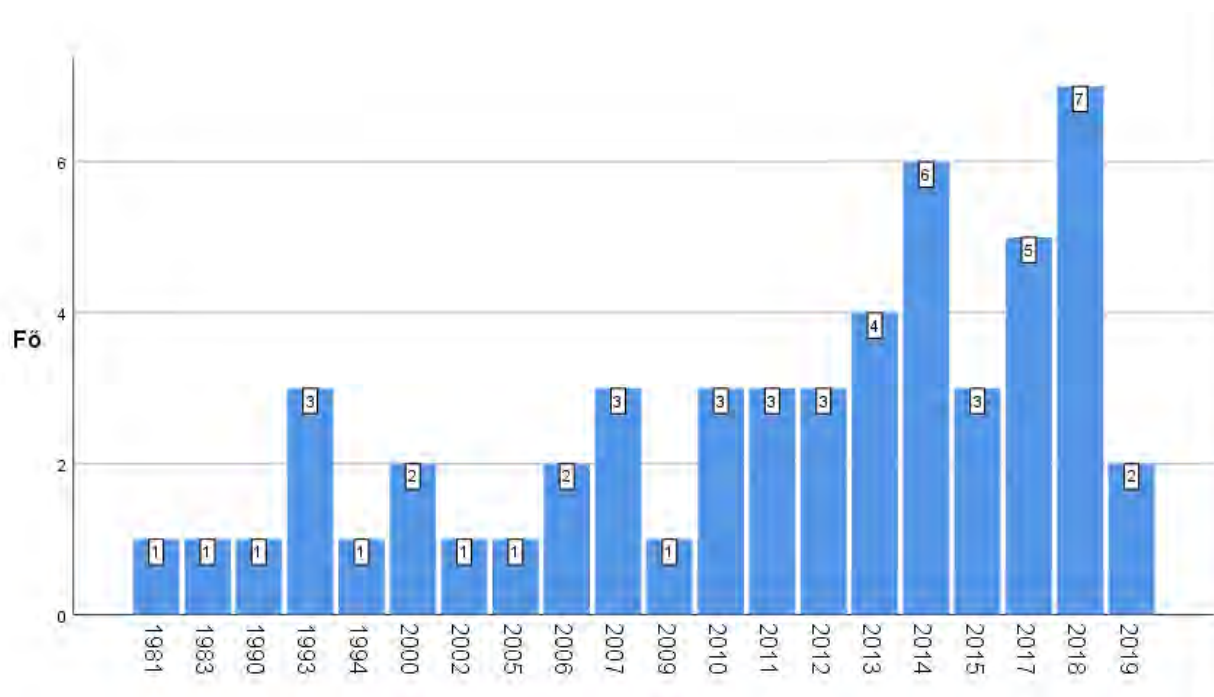
A felmérésben résztvevők nemek szerinti százalékos megoszlása alapján a válaszadók több mint 90 %-a nő.

5. Kérdés:



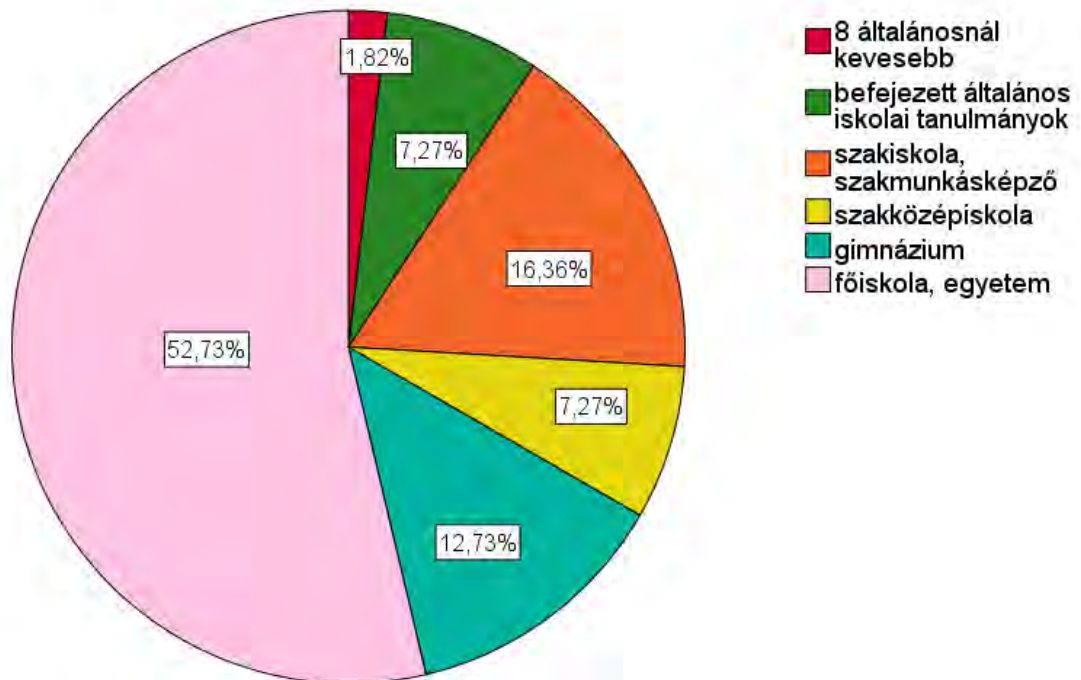
A felmérésben résztvevők korcsoport szerinti bontásban a fenti ábra szemlélteti. A létaértési 55 fő válaszadóból 14 fő 20 és 30 év közötti, 26 fő 35 és 49 év közötti 15 fő 50 és 64 év közötti. A válaszadók majdnem 80 %-a 20 és 49 év közötti. A válaszadók életkora fontos tényező a valós, munkavállalói oldalról eredő képzési igény meghatározásához.

6. Kérdés:



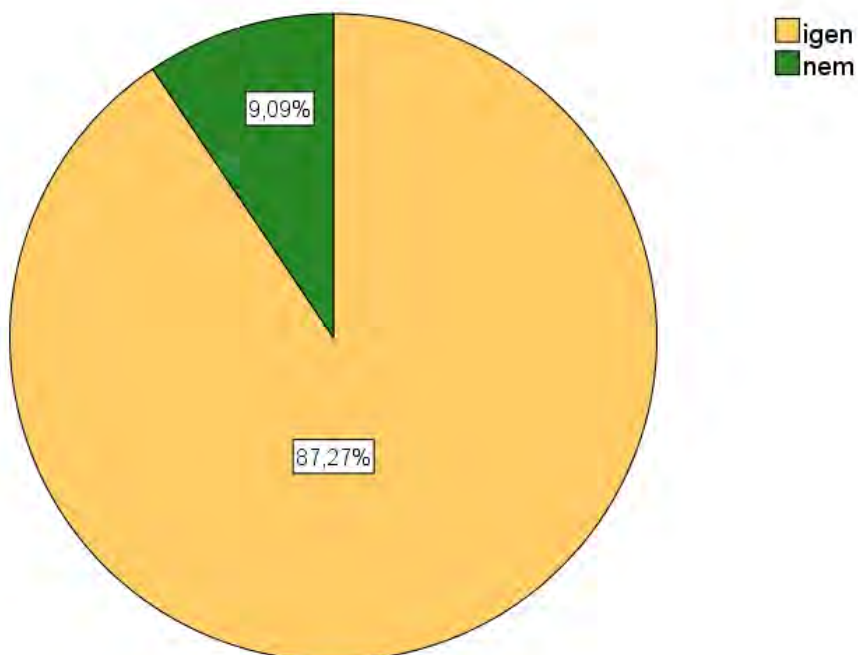
A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban történő feldolgozását a fenti oszlopdiagramm szemlélteti. A válaszadók több mint fele 2010 előtt kezdődő munkaviszonnyal rendelkezi, ami azt jelenti, hogy 10 éves munkatapasztalattal valós, munkavállalói oldalról megfogalmazódó képzési igények és szervezet fejlesztésben felhasználható észrevételekkel, munkavállalói tapasztalattal rendelkezhetnek a válaszadók.

7. Kérdés:

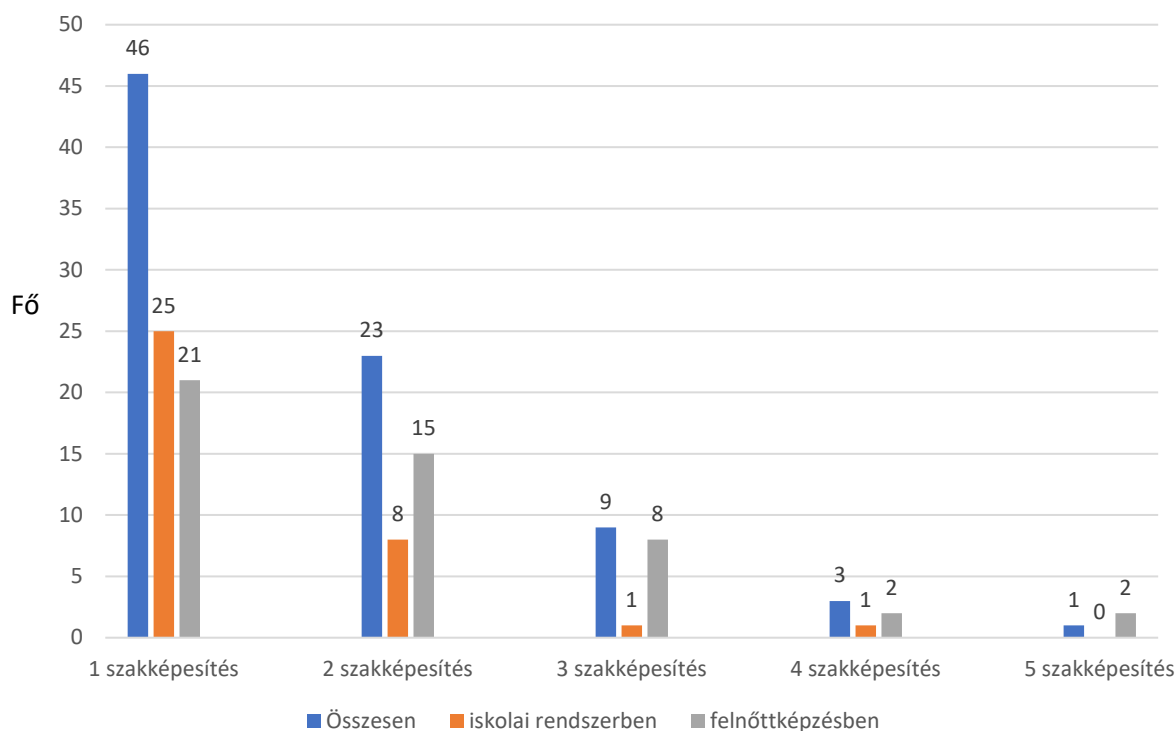


A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerinti megoszlását a fenti ábra szemlélteti. A válaszadók több, mint 50%-a főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezik. A válaszadók 12,73 %-a gimnáziumi, 16,36 %-a szakiskolai, szakmunkás végzettséggel, 7,27 %-a szakközép iskolai, 7,27 %-a általános iskolai végzettséggel rendelkezik, míg 1,82 % azaz 1 fő nem fejezte be általános iskolai tanulmányait.

8. Kérdés:

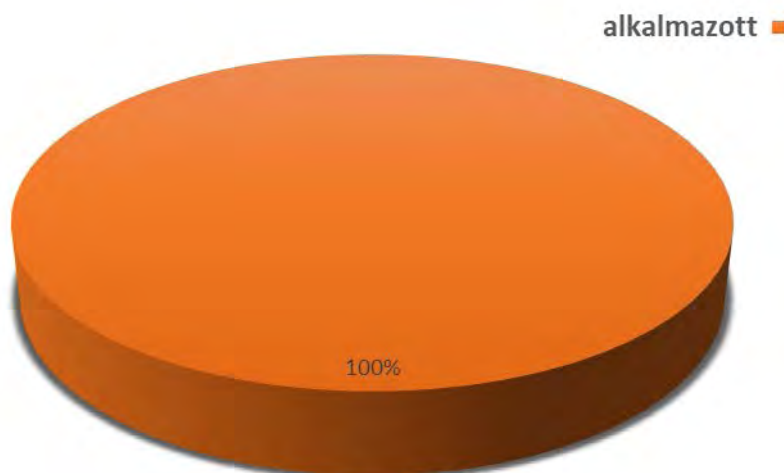


A felmérésben résztvevők 87 %-a rendelkezik szakképesítéssel 9%-a nem rendelkezik szakképesítéssel.



A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formáját a fenti ábra mutatja be. A válaszadók közül 46 fő rendelkezik egy szakképesítéssel, a 46 főből 25 fő iskolai rendszerben, 21 pedig felnttktépzésben szerzett szakképesítést. 23 főnek rendelkezik két szakképesítéssel. 14 fő háromnál több szakképesítéssel rendelkezik.

9. Kérdés:



A felmérésben résztvevők valamennyi válaszadó azonos, alkalmazotti munkaerő-piaci státusszal rendelkezik

Képzési igényre vonatkozó információk:

A kérdőív második részében a képzési igények kerültek felmérésre került sor különböző kérdésekkel. A kérdések célja az volt, hogy felmérésre kerüljön, hogy a válaszadók saját megítélésük szerint szakma ismeretek/képességek/készségek hiánya vagy nem elegendő szintje szerepet játszik e a munkahely megtartásában, illetve a van e összefüggés, a jelenlegi munkakörében tanúsított hatékonyság és a szakmai ismeretek szintje között. Ezen kérdéseket, valamennyi település választát összesítve kerül kielemezésre.

A szakmai ismeretek alkalmazására vonatkozó kérdés a képzési igény alátámasztására szolgált. A képzési igény meghatározásához szükséges volt felmérni, hogy a válaszadók milyen képzésben vennének részt önszántukból, ennek megfelelően az alábbi lehetőségek közül választhattak: alapismeretekre, szakmai képességre, idegen nyelvi kommunikációs (szóbeli) készségekre, számítástechnikai készségek Digitális Kompetenciához kapcsolódó ismeret

Munkavégzéshez szükséges kompetenciák is felmérésre kerültek. A válaszadók az alábbi lehetőségekből választhattak:

- kommunikációs készségek
- tárgyalástechnikai készségek
- prezentációs technikák és előadói készségek
- problémamegoldó készségek

- konfliktuskezelés
- sztesz-kezelés
- kreativitás és kezdeményezőkéesség
- szervezőkészség
- Egyéni munkatechnikák (időgazdálkodás)
- személyes hatékonyság (időgazdálkodási technikák)
- együttműködési készségek – csapatmunka
- tanulástechnika
- egyéb:

A képzési igény meghatározásánál szükséges volta válaszadó személyiség profiljának meghatározása. A kérdés a válaszadóra, mint munkavállalóra vonatkozó önértékelési táblázat kitöltése volt 1-től 5-ig terjedő skálán! (a lenti kompetenciák alapján 1 egyáltalán nem felel meg, 5 nagyon jól megfelel.)

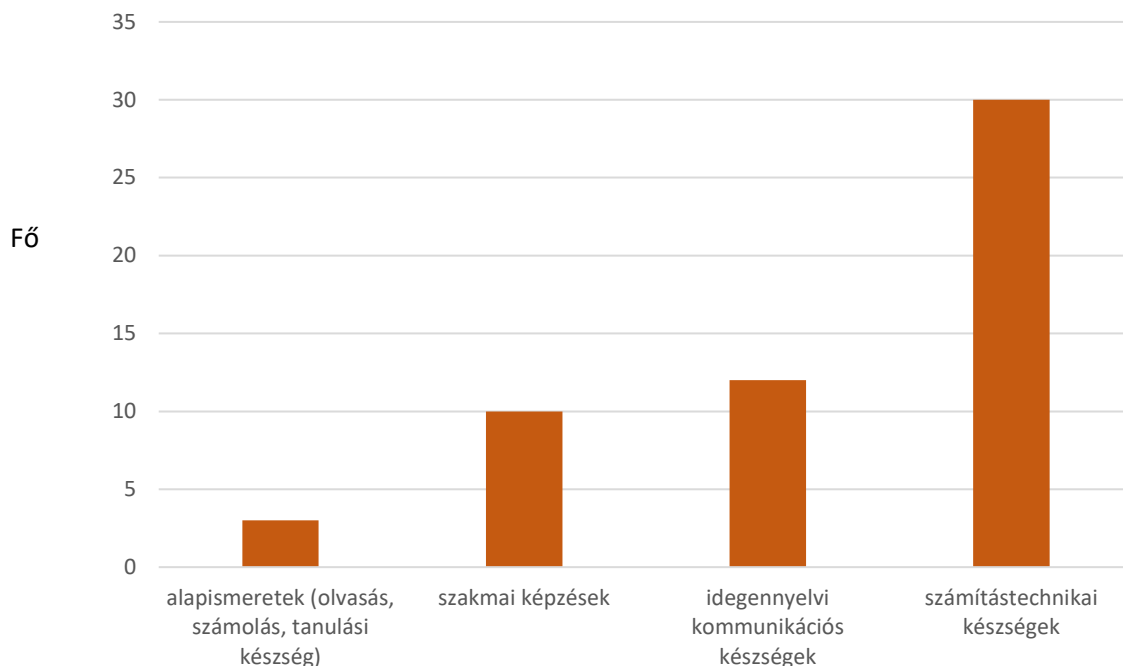
A kérdőív második részében a képzési igények kerültek felmérésre különböző kérdésekkel.

10. Kérdés:

A kérdőív tizedik kérdésére adott válaszok alapján, a felmérésben résztvevők jelentős többsége úgy gondolja, hogy a szakmai ismeretek/képességek/készségek hiánya gátolja munkahelyének megtartásában, és csak a kitöltők kevés százaléka vélte ennek az ellenkezőjét.

A munkaerő-piaci igények tekintetében általánosságban elmondható, hogy minél szélesebb valaki szakmai ismerete, annál nagyobb hatékonysággal láthatja el a munkáját, ezáltal elismerést vívhat ki munkáltatójánál, és biztonságérzetében megerősített pozíciót alakíthat ki magának. Tudják, hogy a képzések segítik esélyeiket és növelik értéküket a munkaerő-piacon. A kérdőív eredményéből egyértelműen kiolvasható, hogy a válaszadók tudatában vannak a foglalkoztathatóságuk hosszútávon történő problémájával, mely képességeik és készségeik stagnálásából eredhet. Mindemellett érzékelik, hogy az esetlegesen megfogalmazásra kerülő igényeket nem tudják maradéktalanul beilleszteni a munkaadó profiljába további képzési programok nélkül. A szakmai hiánykompetencia bővítése, és az ismeretek megszerzésének elmaradása munkaerő-piaci státusz csökkenést idéz elő, mely a munkahely elvesztését is jelentheti.

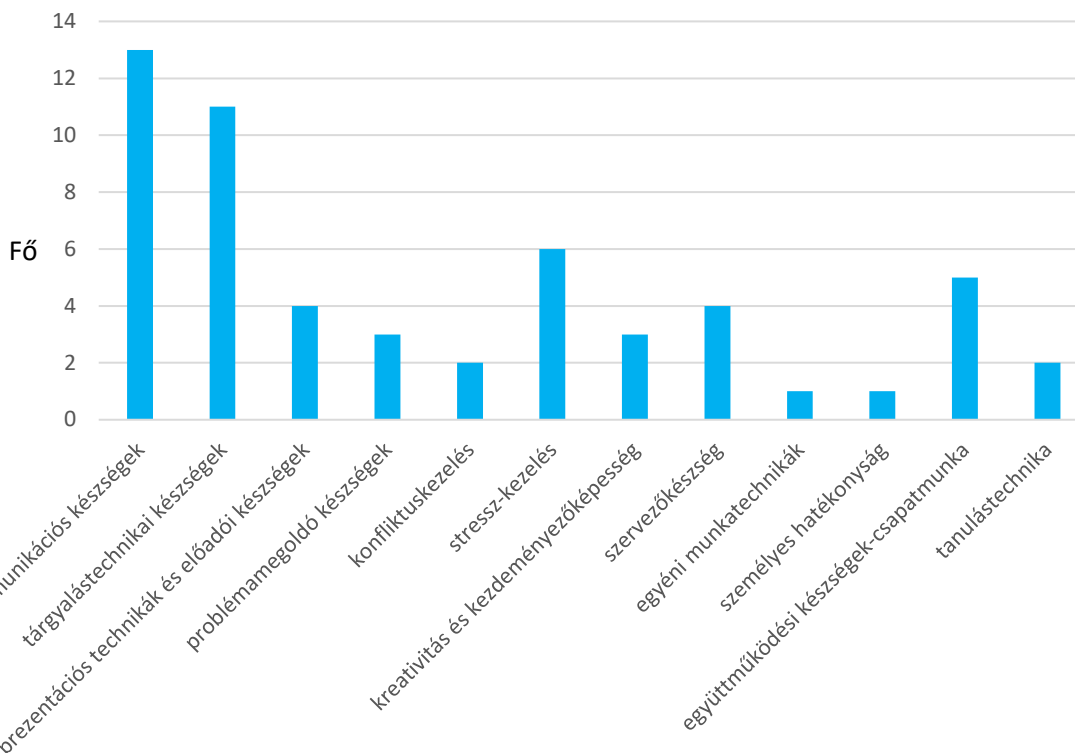
A. Kérdés:



A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A szakmai ismeretek alkalmazásánál felsorolt lehetőségek közül a digitális kompetenciához kapcsolódó ismereteket jelölték meg a legtöbben, mint fejlesztést igénylő szükségletet. A Microsoft Office programok ismerete és hatékony alkalmazása mára alapfeltétel, sőt elvárás az irodai munka leegyszerűsítésére és gyorsítására, mégis sokan ódzkodva, félve nyitják meg a programokat és nehezen boldogulnak a prezentációk készítésével, e-mailek, adatbázisok, táblázatok és szövegek kezelésével. Ezért javasoljuk az ECDL (European Computer Driving Licence) képzés indítását, amely informatikai és felhasználói ismereteket is biztosít. A vizsga moduláris jellegének előnye, hogy az adott munkakör betöltéséhez szükséges modulvizsgák választhatók, valamint ezekre a későbbiekben ugyancsak lehetőség van újabb modulvizsgákat tenni. A megszerzett tudás konvertálható az eltérő szoftverek alkalmazásánál, a nemzetközileg elismert bizonyítvány pedig növeli a munkaerő-piaci esélyt.

10.B. kérdés:



A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A munkavégzéshez szükséges kompetenciákra adott válaszok kiértékelése során több területet is gyengének éreztek a válaszadók, mint például a kommunikációs készségek, tárgyalástechnikai készségek, problémamegoldó készségek, stressz-kezelés és együttműködési készségek- csapatmunka.

Fontos, hogy minden velünk született képességünk fejleszthető. A kommunikációs készségek a személyiség mélyén gyökereznek, így amikor a kommunikációs képességet fejlesszük, az a személyiségfejlesztéssel is együtt járó folyamattá válik. A magabiztos kifejezés, tudatos bizalom építés, valamint a szavakkal mások cselekvésre ösztönzése és irányítása a megfelelő kommunikációból ered. Fontos a logikus és világos, lényegre törő megfogalmazás, mellyel hatást lehet gyakorolni a környezetünk viselkedésére és hozzáállására.

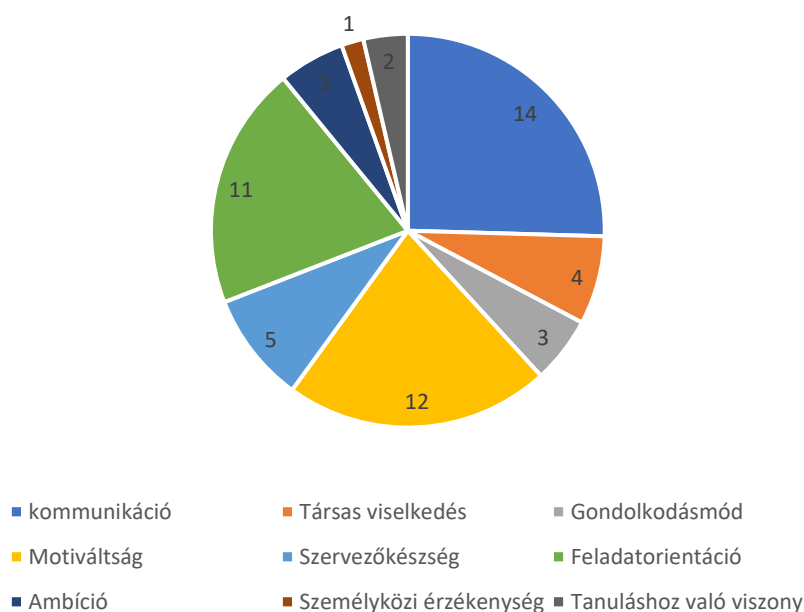
A csapatban történő munka során, a jól megosztott feladatok elvégzésénél a tagok egyéni készsége és képessége sokkal szélesebb skálán mutatkozik meg, mely összeadódva, egymás ötletéből merítve és továbbfejlesztve nagy valószínűséggel hatékonyabb munkavégzést eredményez, de ha az egyén alkalmatlan a másik véleményének meghallgatására, ötletének elfogadására, akkor az további problémát generálva lassítja a projektet, visszahúzza a csapat produktivitását.

A válaszadók felismerték a hatékony munkavégzéshez szükséges kompetenciák szoros kapcsolatát egymással: a szaktudás és a tapasztalat már nem elegendő, kell a jó kommunikáció,

meggyőzés, tárgyalástechnikai készség, gyors és produktív problémafeltárás és megoldás, de mindenhez tökéletes stressz tűrés, illetve együttműködés és szociális érzékenység is szükségeltetik a kollégák felé.

Két azonos szakmai tudású ember közül ezen hatékonyságot fokozó tulajdonságok teszik sikeresebbé a jól kommunikálni képes egyént a gyorsan változó munkahelyi körülmények közepette, ahol a kreatív és gyors problémamegoldást preferálják a munkáltatók.

11. Kérdés:



A felmérésben résztvevők fejlesztésre szoruló kompetenciái (fő)

Megkértük a válaszadókat, hogy 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozzák saját önértékelésüket az előre megadott kompetenciák alapján. A kérdőívek kiértékelésénél különböző személyiségprofilhoz tartozó eredményeket kaptunk.

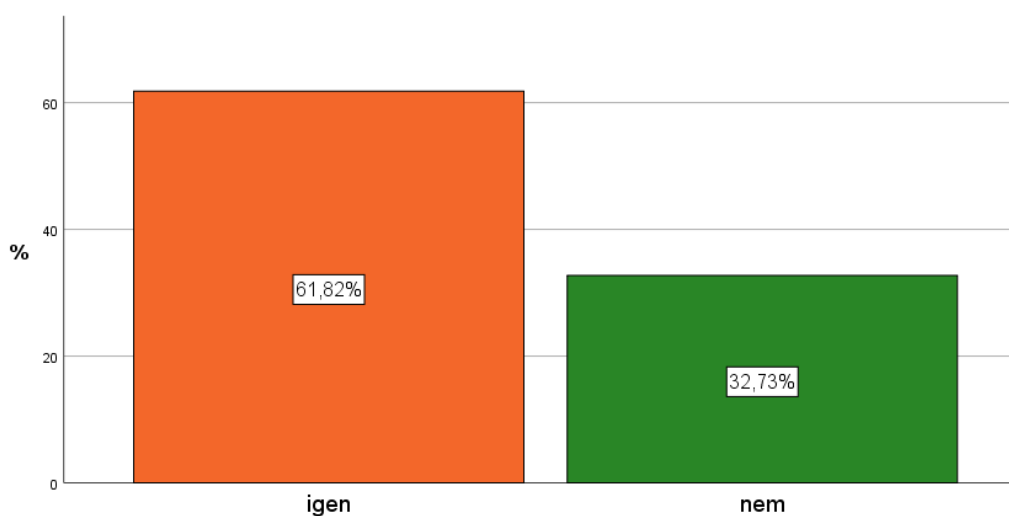
A válaszolók többsége, összesen 14 fő a kommunikációjában érez gyengeséget (ide tartozik a fellépés, megjelenés, szóbeli kifejezőkészség és nyitottság, kapcsolatra való törekvés). 12 fő motiváltságában érez hiányosságot (pozitív beállítottság, bevezetési készség, céltudatosság és kitartás), és 11 fő a feladatorientációjában (precizitás, logikus gondolkodás, önállóság, következetesség, dinamizmus és önszabályozás) érzi kevésbé erősnek magát.

A személyiségprofil felállítása szigorú önismeretet igényel erősségek és gyengeségek terén egyaránt ahhoz, hogy világossá váljon a fejlesztésre szoruló kompetencia, valamint az elsődleges készség, amivel a hatékonyságfaktor növelhető.

Olyan képzések elvégzésére teszünk javaslatot, ahol a válaszolók a megfelelő ösztönzést megkapva gyakorolják a kevésbé otthonos működéseket, választási lehetőségeik kiterjesztésével, így az addig nem komfortos helyzetekben is hatékonyan tudnak majd eredményt elérni.

A munkahelyen eltérő személyiségtípusok találkoznak egymással, különböző magatartási stílussal (mindenki máshogy cselekszik, gondolkodik a csapatmunka, a konfliktuskezelés területén és kommunikációjában), valamint az ezekre adott válaszreakció is más-más.

12. Kérdés:



A felmérésben résztvevők tanulási hajlandósága

A válaszadók több mint fele (61,82%-a) hajlandóságot mutatott ismereteinek és képességeinek fejlesztésére, hogy általa könnyebben megőrizhesse jelenlegi munkahelyét, illetve munkájának hatékonyságát növelje. A képzésekbe való befektetés számukra is olyan hasznot jelent, mely egy erősebb munkaerő-piaci pozíciót eredményez értékes kompetenciák elsajátítása mellett, vagy az addiginál jóval magasabb, komplexebb szakképesítés megszerzésével. A szakmai képzés nagyobb rugalmasságot biztosít munkahelyváltásnál, és a hirtelen beálló változásokhoz is alkalmazkodóbbá teszi a munkavállalót.

12. Kérdés a tanulási hajlandóságot vizsgálta. A válaszadók több mint 61%-a hajlandó tanulni.

13. Kérdés:

A képzésre történő jelentkezés hajlandóságát a helyszín meghatározása nagyban befolyásolja a válaszadók zöménél. Döntő többségükben a lakóhelye/munkahelye szerinti településen vállalnák, vagy a lakhelytől/munkahelytől maximum 20 km-en belüli településen a továbbképzéseket.

A válaszokból levonható az az általános megállapítás, hogy a kérdőív kitöltésében résztvevők nem szívesen vállalnák a képzést megyeszékhelyen, de még az adott régió belül sem. Ennek egyik legvalószínűbb oka lehet a távolság és az utazásra fordított idő, valamint az utazás módjának megszervezése, hiszen nem mindenkinek adott a saját gépjármű, vagy éppen jogosítvánnyal nem rendelkeznek. Továbbá a gyerekelhelyezés is problémát jelenthet hosszú távon, főleg esti, vagy hétfégi továbbképzések esetében.

14. Kérdés:

A tizennegyedik kérdés válaszaiból kiderül, hogy a felmérésben résztvevők jelentős többsége a hagyományos iskolarendszerű oktatást tartja egy esetleges képzés legmegfelelőbb formájának. Az e-learning válaszadást a hagyományos tantermi oktatás követte, ami manapság a fejlett technikai vívmányok segítségével látványos és korszerű megoldást biztosít munkaidőben, munkaidőn túl, vagy akár hétfégén.

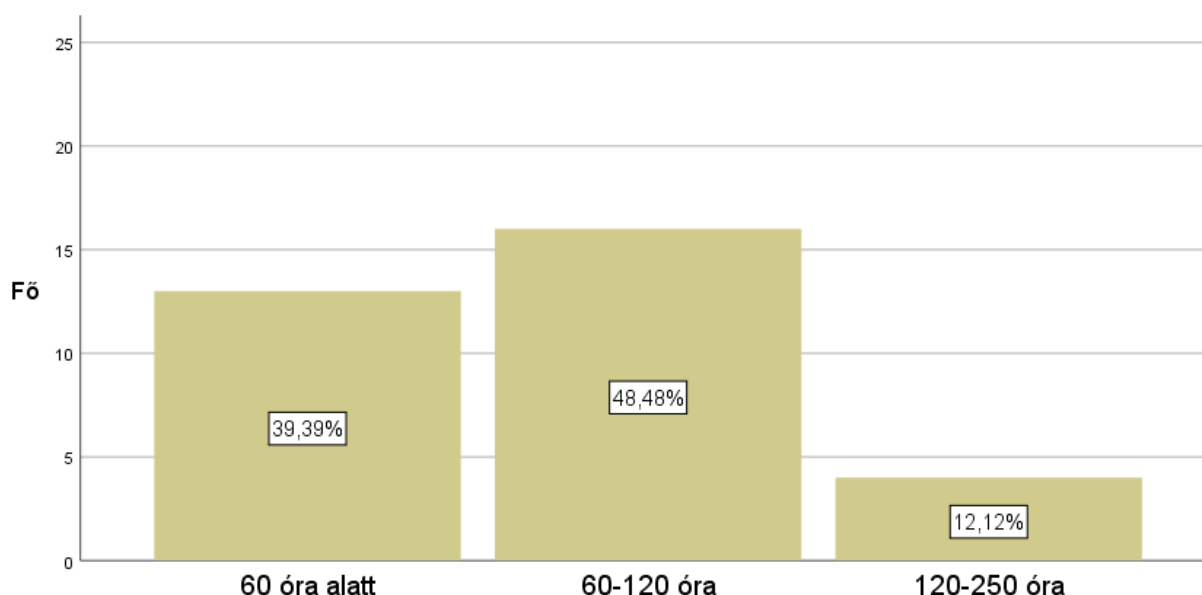
Igény tapasztalható a használható, versenyképes tudás megszerzésére, kompetenciák fejlesztésére és a feladatkörhöz tartozó munka hatékonyabb elvégzésére. A munkavállaló keresi a lehetőségeket az önfejlesztésre, a munkaerő piacon való kiemelkedő tudás elsajátítására. Az internet terjedése kényelmessé tette az e-learning tanfolyamokat, a képi és hanganyagok elektronikus tárolása, küldése nem csupán a képzéshez szükséges tananyagokat tartalmazza, de a részt vevő virtuálisan is egy iskolában érezheti magát a szemléltetőeszközöknek köszönhetően.

Család és munka mellett nehéz összehangolt, tartalmas időt szakítani a tanulásra úgy, hogy az ne menjen a munka és/vagy a család kárára. Az online felületen történő oktatás erre nyújt megoldást számos interneten elérhető formájával. Ehhez internet és egy megfelelő számítógépre van szükség, ezáltal pedig olyan képzésekre is eljuthat az ember, amit a megyében, vagy a környéken nem indítottak el. Költséghatékony, hiszen az útiköltséget sem kell megfizetni. Számos online képzés testre szabható, ezáltal nagy szabadságot ad a tanulás ütemében, intenzitásában, önállóan a saját tempóban haladhat a tanuló. A tanulás korszerű és naprakész ismereteket nyújt az adott szakmáról. Továbbá, megtanít újfajta tanulási stratégiák kialakítására is. Előnyében rejlik azonban a hátránya, hiszen az online felületen átadott tudás megkövetel egy bizonyos technikai felszereltséget (videó, hanganyag, letölthető jegyzetek, élő adás) és ezek betöltésére, fogadására eltérő eszközökkel kell rendelkeznie a képzésben részt vevőknek. A monitor hosszú távon rontja a látást, és a személyes kapcsolatok kialakításában is korlátoz, valamint annak esélyét is elveszíti a hallgató, hogy esetleg egy karizmatikus, motiváló oktatótól személyesen kapja meg a tudást. Talán ezért is választották többen a

hagyományos iskolarendszerű oktatást, ahol egy megfelelő pedagógus egyszerre képes tudást átadni, motiválni és rögtön megválaszolni a felmerülő kérdéseket.

13-14 kérdés az oktatás helyszínére és az oktatási formára vonatkozott, a válaszadók több, mint 80 %-a a lakóhelye/munkahelye szerinti településen, legfeljebb a lakhelytől/munkahelytől maximum 20 km-en belüli településen venne részt képzésben, oktatásban. A válaszadók több, mint 90 %-a hagyományos, tanteremben zajló vagy e-learning oktatást részesíti előnyben.

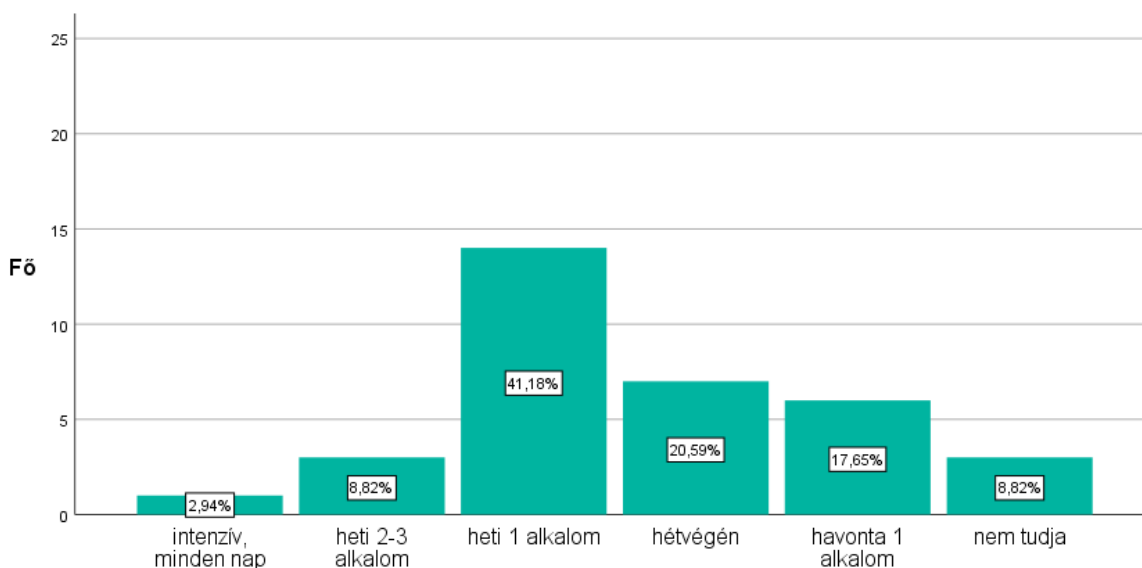
15. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzési óraszámigény szerinti bontásban

A továbbképzés vállalásának óraszámára kapott válaszokból leolvasható, hogy a képzések kiválasztásánál a képzés hossza fontos tényező. A válaszadók közel 40%-a 60 óra alatt, kevesebb mint 50%-a 60-12 óra közötti óraszámú képzésen venne részt. A kérdőívet kitöltők között a 120-150 órás képzést vállalók 12%-os arányban jelennek meg. Ez magyarázható azzal, hogy munka mellett már jóval kevesebb idő és energia jut egy-egy új szakirány megismerésére, vagy a meglévő tudás mélyítésére, így inkább a nagy mennyiségű, tömbösített módon leadott tananyagot részesítik előnyben az elhúzódó képzéssel szemben. Jóval kevesebben vannak azok, akik inkább a képzési időt nyújtják, és a tananyagot kevésbé szeretnék tömören megkapni.

16. Kérdés:



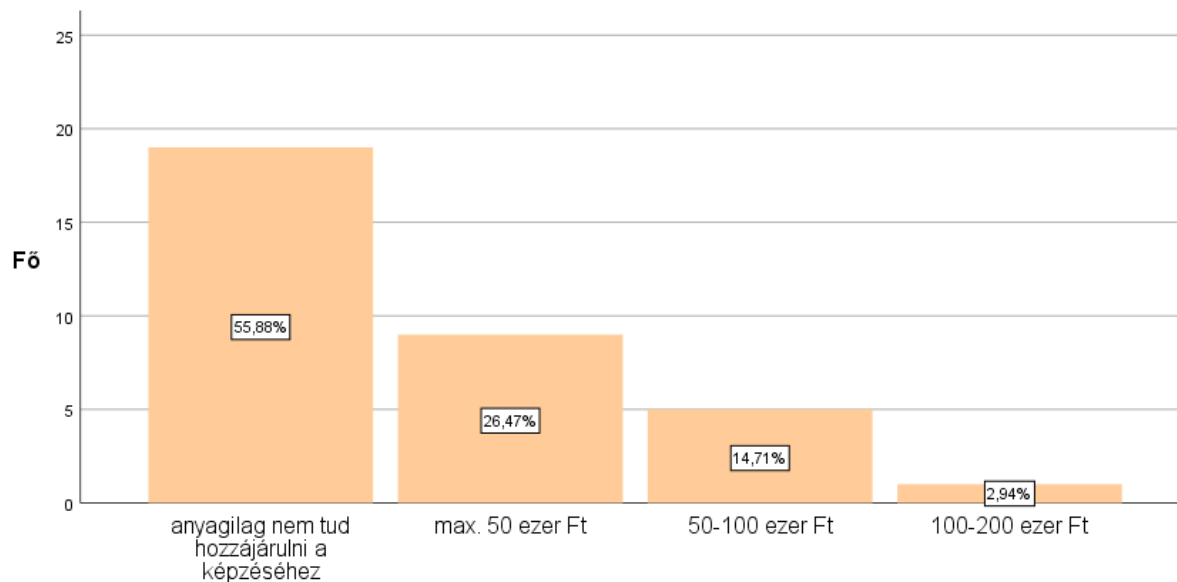
A felmérésben résztvevők képzési intenzitásra adott válaszaik százalékos bontásban

A képzés/továbbképzésben való részvétel intenzitásárára adott válaszok alapján a kérdőívet kitöltők több mint 40%-a heti 1 alkalommal, közel 21%-a pedig hétvégenként, míg havonta 1 alkalommal a megkérdezettek közel 18%-a venne részt oktatáson. A kimutatott százalékos eredményekből kikövetkeztethető, hogy a legnagyobb problémát az idő-energia gazdálkodás jelenti a munka, család és egyéb szociális kötelezettségek mellett, ezért a heti egy, maximum két alkalmas képzés vállalható be a legtöbb válaszoló esetében.

A munkáltatót a tanulással kapcsolatos tervekről és célokról érdemes minél hamarabb értesíteni, hiszen, ha a cégnél betöltött munkakörhöz kapcsolódó a képzés, azt a legtöbb esetben kezdeményező szellemnek értékelik a munkaadók, pozitív és támogató magatartást vált ki, esetlegesen még anyagi támogatással is járhat, aminek részleteit szerződésben rögzítik a felek. Nem csupán egyéni érdek, hogy a munka és tanulás minél hatékonyabb módon kerüljön összhangba egymással. A gazdasági növekedés és a versenyképesség elérése különböző állami támogatással, uniós segítséggel is elérhetőek már, a képzések/átképzések/továbbképzések az aktív munkavállalókat komplex ismeretanyaggal látják el, mely a produktivitást célozza, és a cég hasznát is termeli.

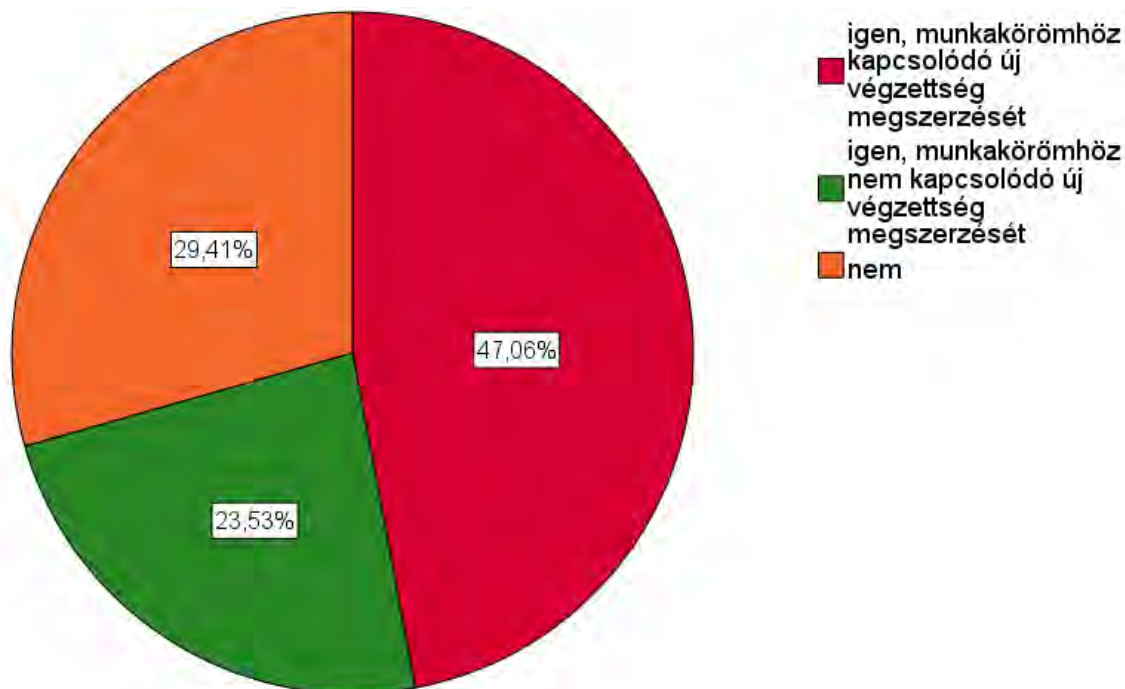
Mindezek azonban mégsem mindig elegendők, hogy a munkavállaló tényleg elkezdje a képzést, ha a döntésében nem biztos, célja és motivációja bizonytalan a továbbképzéssel.

17. Kérdés:



A felmérésben résztvevők a képzéshez való összegbeni hozzájárulási hajlandóság alapján

A tizenhetedik kérdésnél a válaszadókat arra kértük, hogy jelöljék meg azt az összeghatárt, amit egy képzésben/továbbképzésben való részvétel során önköltségi alapon vállalni tudnának. A válaszadók visszajelzése alapján a képzésben/továbbképzésben való részvételt majd 56%-a anyagilag egyáltalán nem tudná támogatni, míg 26%-a maximum 50.000.-Ft összegig, és a kérdőívet kitöltők kevesebb mint 15%-a tudná 100.000.-Ft határig. A megkérdezettek kevesebb mint 3%-a vallotta azt, hogy a képzésben akár 200.000.-Ft összegig képes lenne önköltséget vállalni a többlettudás megszerzése érdekében. A szakképzés jelentős anyagi megterhelést jelenthet a családoknak, azonban, mielőtt végleg lemondana valaki a képzésekről, érdemes mérlegelni és összehasonlítani az általa nyújtott tudás tükrében, hogy megszerzett szakképesítés mennyire segíti a munkaerő-piaci helyzetünket.

18. Kérdés:

A felmérésben résztvevők főiskolai/egyetemi tanulmányok elvégzésére mutatott hajlandóság szerint

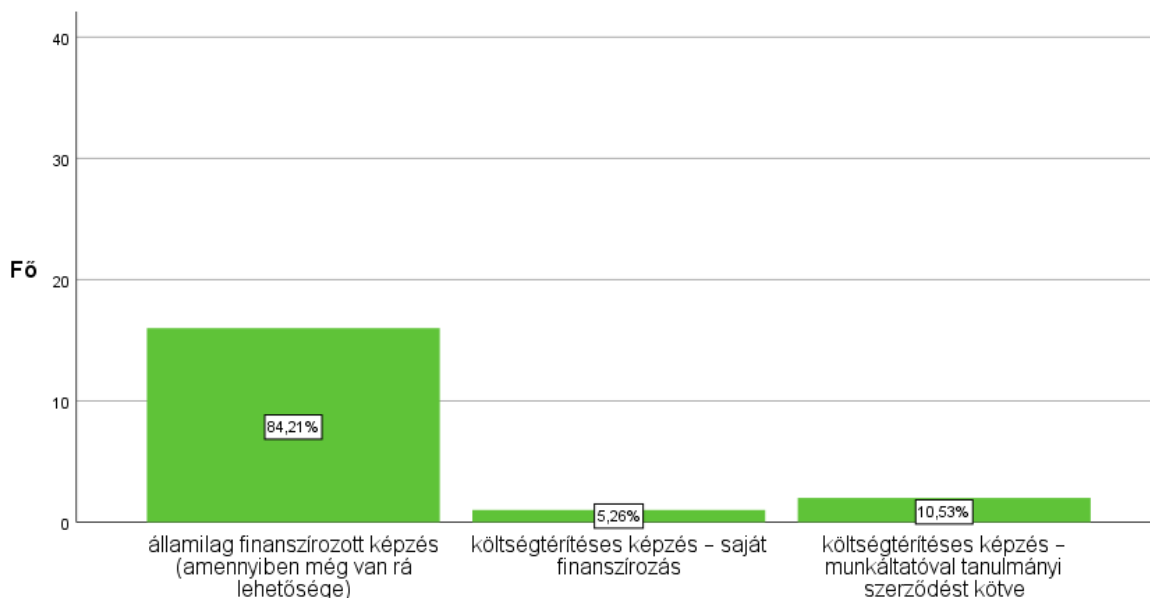
A tizennyolcadik kérdésnél a válaszadók 23%-a mondta azt, hogy szívesen folytatná tanulmányait főiskolai/egyetemi szinten munkaköréhez nem kapcsolódó tudás megszerzéséért. 47%-a ugyancsak vállalná a továbbtanulást, azonban ők a felnőttképzést jelenlegi munkakörükhöz igazodva szeretnék folytatni. A válaszadóknak kevesebb mint 30%-a jelölte a válaszában, hogy elégedettek a megszerzett végzettségükkel, és nem kívánják a kérdőív kitöltésének pillanatában folytatni azt, sem újfajta ismerettel gazdagítani eddigi tudásukat.

A válaszadók közel 70%-a így egyértelműen kijelentette, hogy a továbbképzés szükséges munkájuk produktív ellátásáért. Manapság már nem elég a betöltött munkakörhöz tartozó végzettség, szakképzettség. A gazdasági fejlődés megköveteli és elvárja a folyamatos átképzéseket, ahogy a munkáltató is inkább ragaszkodik egy haladó szellemű, innovatív, tudásra szomjas munkavállalóhoz, aki a változásokhoz gyorsan alkalmazkodik, mint aki megelégedve régebbi tanulmányaival elzárkózik a megújulástól.

Továbbá fontos megállapítani azt is, hogy az oktatásnak és az oktatás minőségének gazdasági növekedésre gyakorolt hatása a régiók versenyképességét is befolyásolja. A tudásalapú gazdaság és társadalom megteremtése munkáltató és munkavállaló közös feladata, így a folytonos megújulás, a tanulás és az egyéni kompetenciák fejlesztése mondhatni mindkét fél hasznát képzik. A gyorsan változó gazdasági és technológiai feltételekhez való alkalmazkodáshoz szükséges a munkavállaló hiányosságainak korrekciója, továbbképzése.

Nem csupán társadalmi státuszuk javulása várható ettől, de a régió gazdaságát és társadalmát is pozitívan befolyásolja.

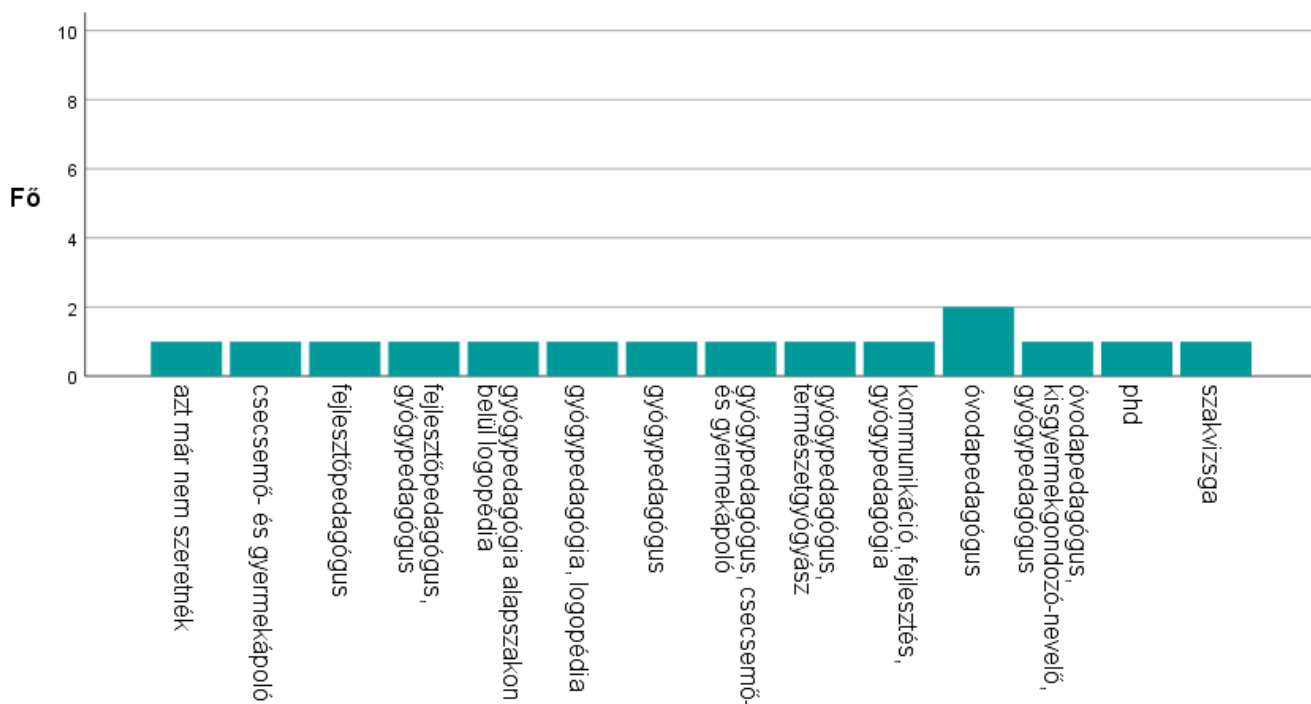
19. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzésre vonatkozó finanszírozási forma alapján

Azok a válaszadók, akik szívesen vállalnának főiskolai/egyetemi tanulmányok folytatását, több mint 84%-a az államilag finanszírozott képzést (amennyiben még van rá lehetősége) jelölték meg, 10%-a költségtérítéssel képzést választotta – munkáltatóval tanulmányi szerződést kötve, míg 5% a költségtérítéssel képzés opció mellett döntött saját finanszírozással. Nagy a különbség az államilag finanszírozott, illetve a saját költségen, vagy a munkáltatóval kötött tanulmányi szerződést választók aránya között. Utóbbinál a munkáltató vállalja a munkavállaló tanulmányainak támogatását, a munkáltató pedig kötelezi magát a megállapodás szerinti tanulmány folytatására, a szakképzettség megszerzésére, és a támogatás mértékéhez arányos ideig – de legfeljebb öt évig – munkaviszonyát nem szüntetheti meg. Tanulmányi szerződést a munkavállaló a betöltött munkaköréhez kapcsolódóan végezhet a munkáltató számára hasznosítható szaktudás többlet érdekében.

20. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzési igényeik

A kérdőív utolsó kérdése egy lehetséges végzettség megszerzésére kérdez rá. Több variáns is megjelenik a válaszokban, melyek szociális munkával kapcsolatos tevékenységi kört, pszichológia szakot, különböző pedagógiai irányzatot (mentor, dráma, gyógy, óvoda, fejlesztő) nevesítenek.

A válaszadók többsége, amennyiben most kezdené főiskolai/egyetemi képzést, akkor óvónőszakot végezne.

A válaszadók töredékénél egyértelmű elutasítás tapasztalható bármilyen szakmai továbbképzésre, viszont voltak olyanok is, akik a megfelelő iránymutatásra várnak, de az igény megfogalmazódott a szakképzésre.

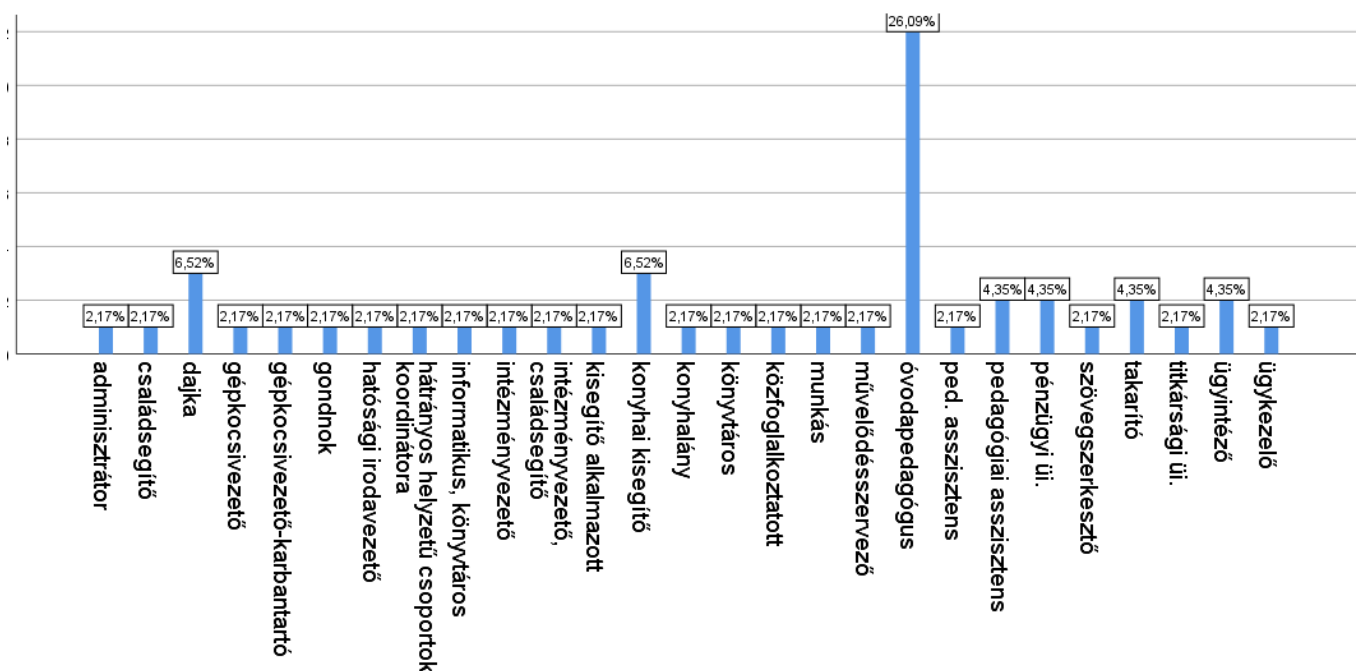
15.4. Téglás

Téglás városában 103 fő töltötte ki munkavállalói kérdőívet.

A kérdőív első része, az azonosító adatok, amely kilenc kérdést foglal magába.

A válaszadók 26 %-a óvodapedagógus, 6%-a dajka, 6%-a konyhai kisegítő volt. A válaszadó között ügyintéző, ügykezelő, mezőgazdaságban foglalkoztatott, munkás, közfoglalkoztatott, konyhalány informatikus, gondnok adminisztrátor, családsegítő takarító vett részt.

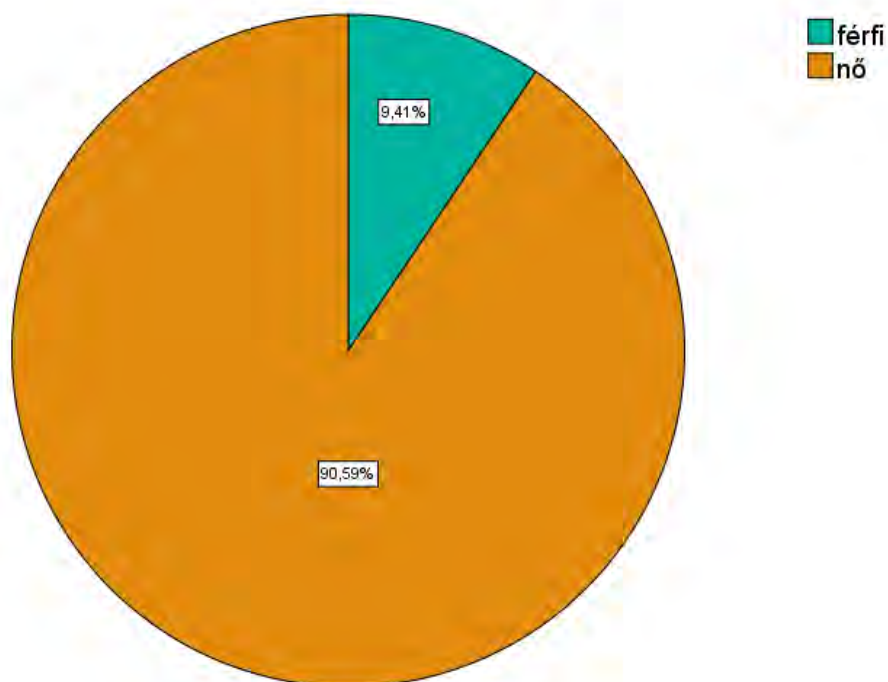
3. Kérdés:



A felmérésben résztvevők munkaköri bontásban

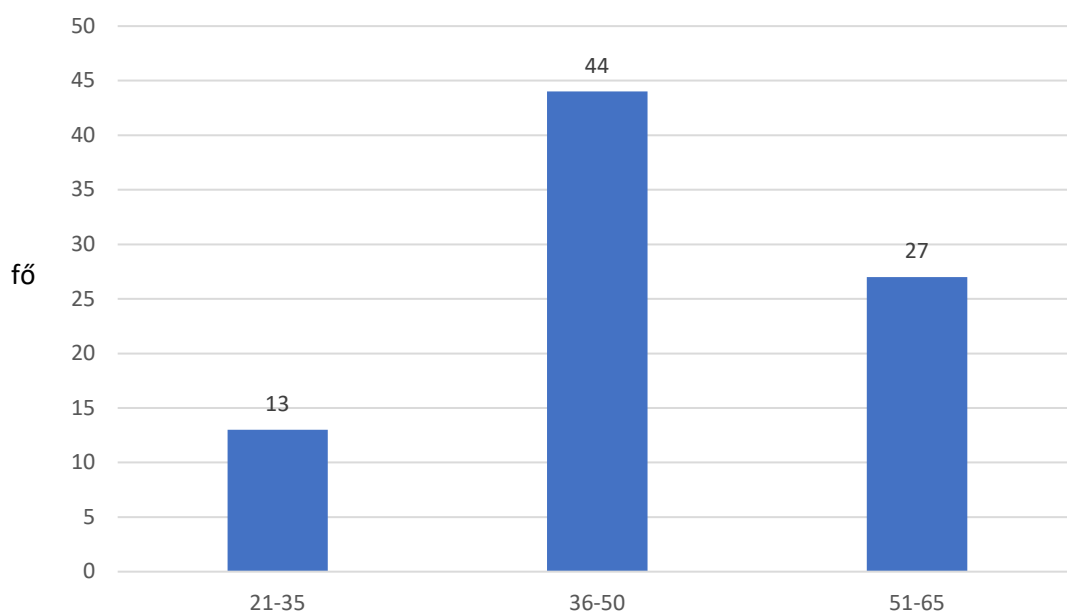
4. Kérdés:

A kérdések megválaszolásában főként nők vettek részt. A válaszadók 91 %-a nő volt, 9%-a férfi.



A felmérésben résztvevők nemek szerinti százalékos megoszlása

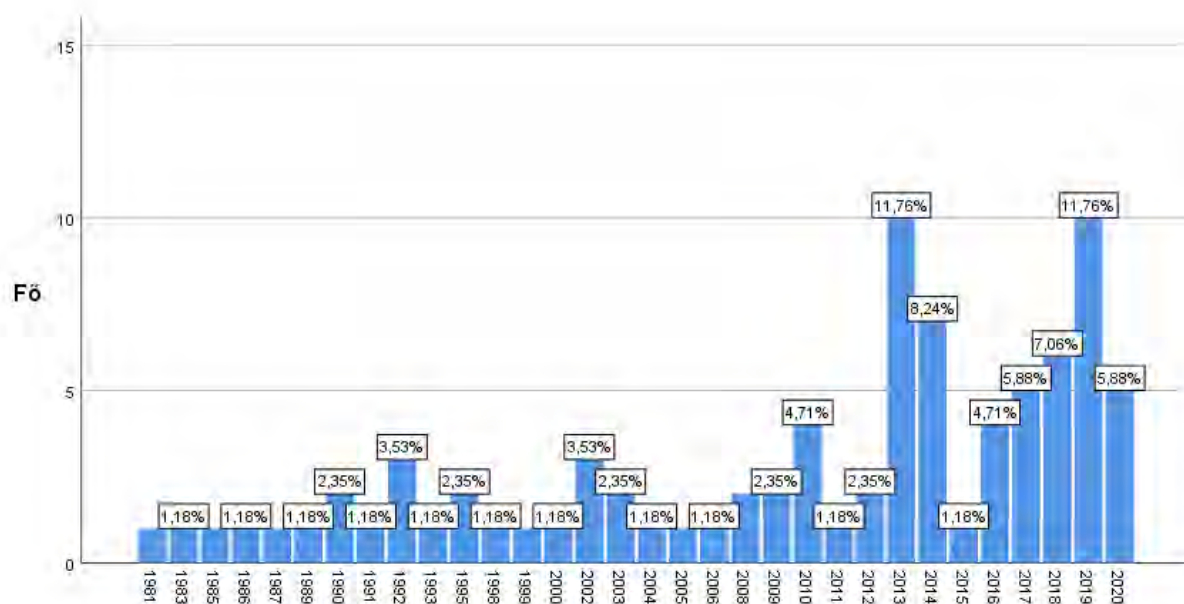
5. Kérdés:



A felmérésben résztvevők korcsoport szerinti bontásban

A kérdőív megválaszolásában résztvevők korcsoport szerinti bontásban a fenti ábra szemlélteti. Téglás településen a válaszadó 102 főből 13 fő 21 és 35 év közötti, 44 fő 36 és 50 év közötti 27 fő 51 és 65 év közötti. A válaszadók közel kétharmada 21 és 50 év közötti. A válaszadók életkora fontos tényező a valós, munkavállalói oldalról eredő képzési igény meghatározásához.

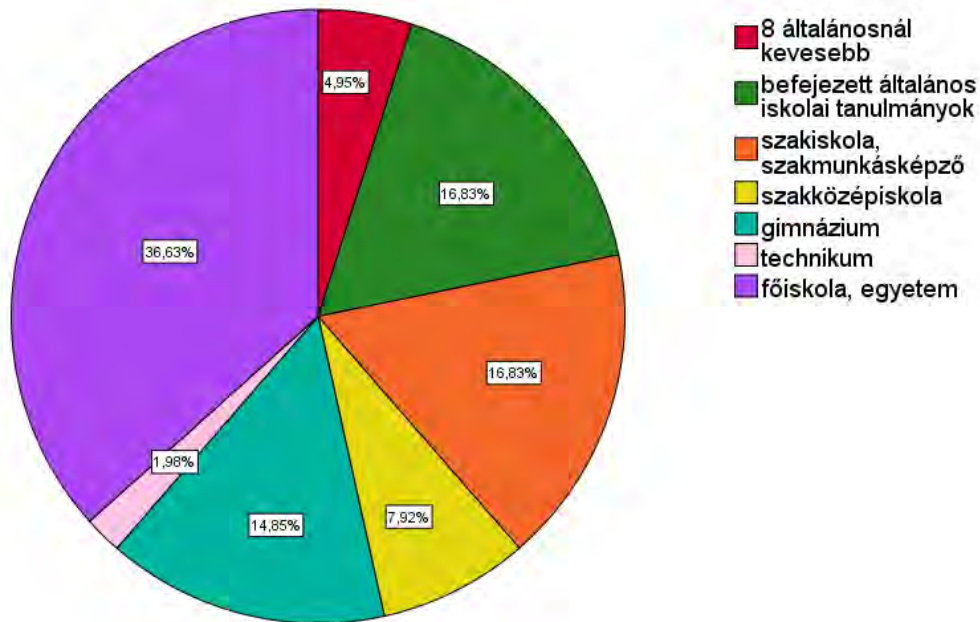
6. Kérdés:



A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban

A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban történő feldolgozását a fenti oszlopdiagramm szemlélteti. A válaszadók több mint fele 2013 előtti munkaviszonnyal rendelkezik, ami azt jelenti, hogy legalább 7 éves munkatapasztalattal valós, munkavállalói oldalról megfogalmazódó képzési igények és szervezet fejlesztésben felhasználható észrevételekkel, munkavállalói tapasztalattal rendelkezhetnek a válaszadók.

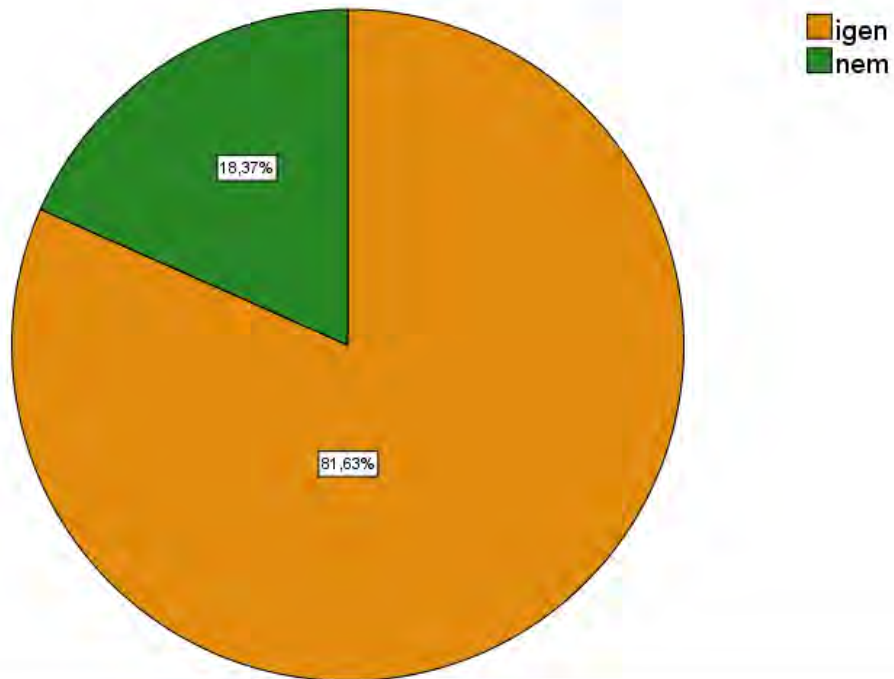
7. Kérdés:



A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerint

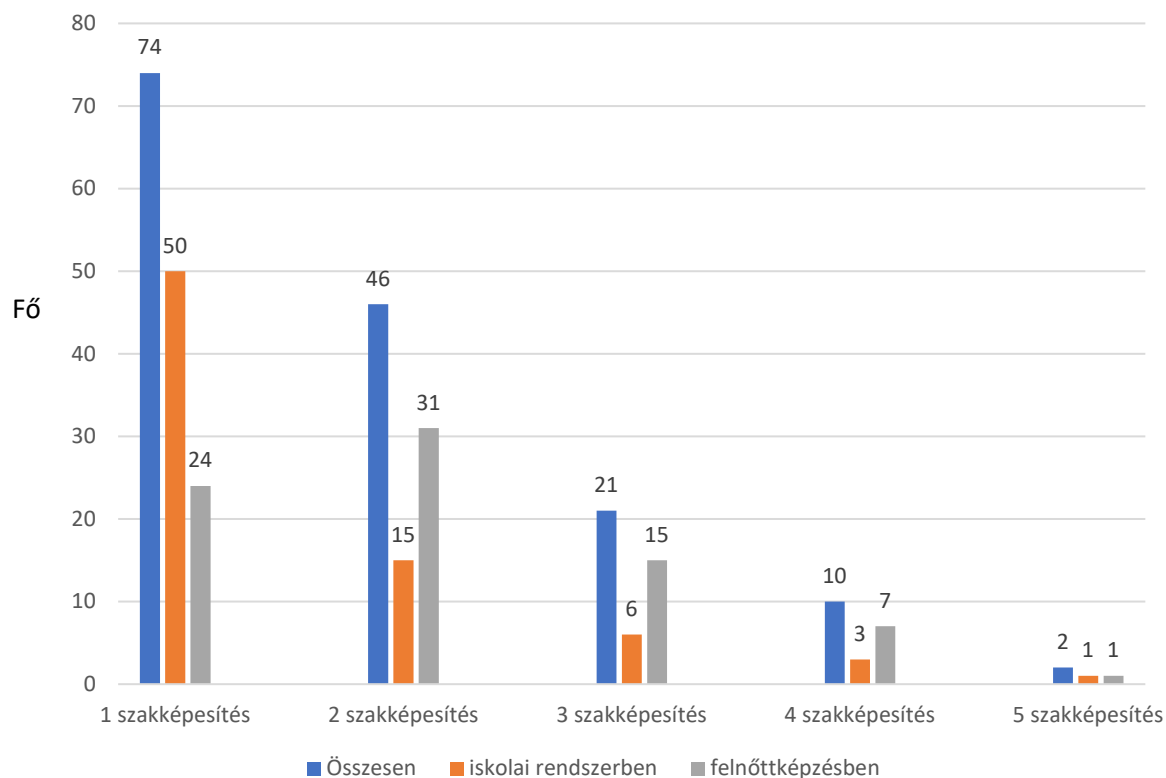
A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerinti megoszlását a fenti ábra szemlélteti. A válaszadók 36,63 %-a főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezik. A válaszadók 14,85 %-a gimnáziumi, 16,83 %-a szakiskolai, szakmunkás végzettséggel; 7,92 %-a szakközép iskolai, 16,83 %-a általános iskolai végzettséggel rendelkezik, míg 4,95 %-a nem fejezte az általános iskolai tanulmányait.

8. Kérdés:



A felmérésben résztvevők szakképesítéssel rendelkezők százalékos aránya

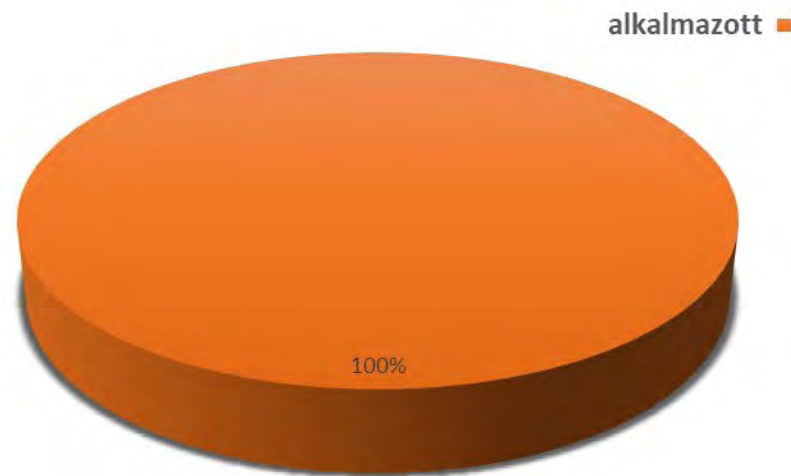
A felmérésben résztvevők 81,63 %-a rendelkezik szakképesítéssel 18,37 %-a nem rendelkezik szakképesítéssel.



A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formája

A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formáját a fenti ábra mutatja be. A válaszadók közül 74 fő rendelkezik egy szakképesítéssel: 50 fő iskolai rendszerben, 24 pedig felnőttképzésben szerzett szakképesítést. 46 fő rendelkezik két szakképesítéssel. 21 fő háromnál szakképesítéssel, 10 fő 4 szakképesítéssel rendelkezik, 2 fő 5 szakképesítéssel rendelkezik.

9. Kérdés:



A felmérésben résztvevők munkaerő-piaci státusza

A felmérésben résztvevők valamennyi válaszadó azonos, alkalmazotti munkaerő-piaci státusszal rendelkezik

A 10-11. kérdés a Képzési igényre vonatkozó információk felmérésére szolgál.

A kérdőív második részében a képzési igények kerültek felmérésére került sor különböző kérdésekkel. A kérdések célja az volt, hogy felmérésre kerüljön, hogy a válaszadók saját megítélésük szerint szakma ismeretek/képességek/készségek hiánya vagy nem elegendő szintje szerepet játszik e a munkahely megtartásában, illetve a van e összefüggés, a jelenlegi munkakörében tanúsított hatékonyság és a szakmai ismeretek szintje között. Ezen kérdéseket, valamennyi település választát összesítve kerül kielemezésre.

A szakmai ismeretek alkalmazására vonatkozó kérdés a képzési igény alátámasztására szolgált. A képzési igény meghatározásához szükséges volt felmérni, hogy a válaszadók milyen képzésben vennének részt önszántukból, ennek megfelelően az alábbi lehetőségek közül választhattak: alapismeretekre, szakmai képességre, idegen nyelvi kommunikációs (szóbeli) készségekre, számítástechnikai készségek Digitális Kompetenciához kapcsolódó ismeret

Munkavégzéshez szükséges kompetenciák is felmérésre kerültek. A válaszadók az alábbi lehetőségekből választhattak:

- kommunikációs készségek
- tárgyalástechnikai készségek
- prezentációs technikák és előadói készségek
- problémamegoldó készségek
- konfliktuskezelés
- sztesz-kezelés
- kreativitás és kezdeményezőképeség
- szervezőképesség
- Egyéni munkatechnikák (időgazdálkodás)
- személyes hatékonyság (időgazdálkodási technikák)
- együttműködési készségek – csapatmunka
- tanulástechnika
- egyéb:

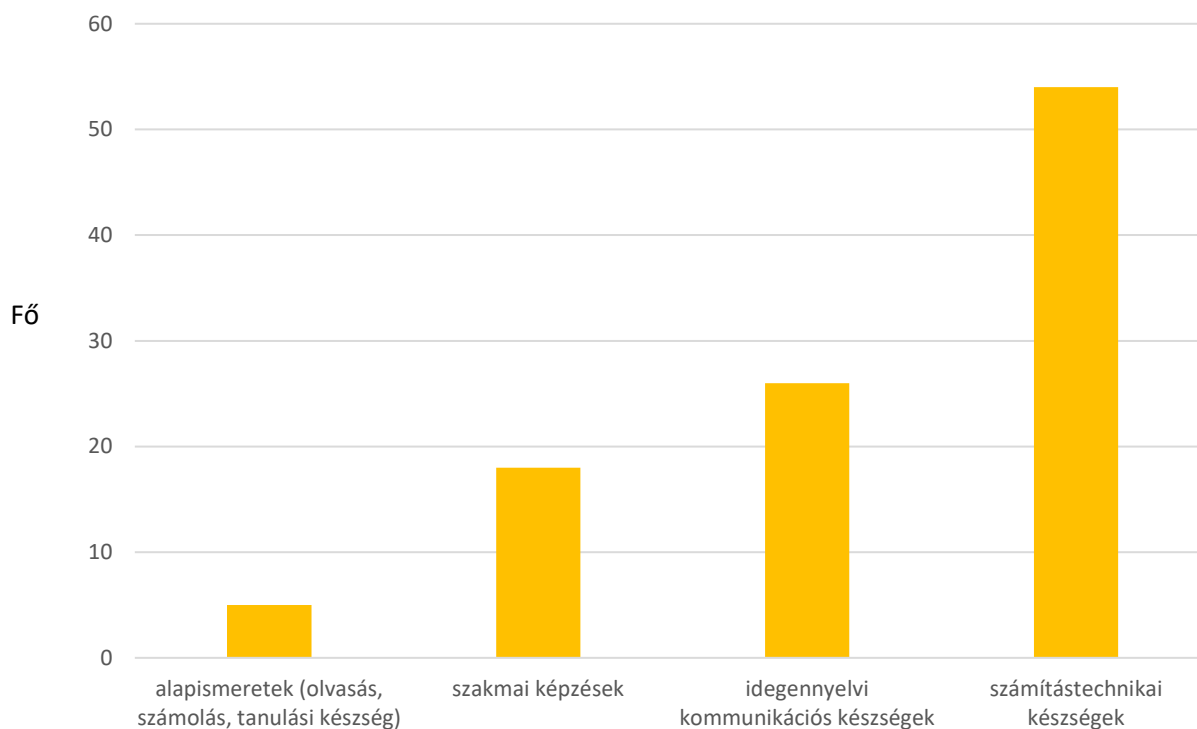
A képzési igény meghatározásánál szükséges volta válaszadó személyiség profiljának meghatározása. A kérdés a válaszadóra, mint munkavállalóra vonatkozó önértékelési táblázat kitöltése volt 1-től 5-ig terjedő skálán! (a lenti kompetenciák alapján 1 egyáltalán nem felel meg, 5 nagyon jól megfelel.)

10. Kérdés:

A kérdőív tizedik kérdésére adott válaszok alapján, a felmérésben résztvevők döntő többsége úgy gondolja, hogy a szakmai ismeretek/képességek/készségek hiánya gátolja munkahelyének megtartásában, és csak a kitöltők elhanyagolható százaléka vélte ennek az ellenkezőjét.

A munkaerő-piaci igények tekintetében általánosságban elmondható, hogy minél szélesebb valaki szakmai ismerete, annál nagyobb hatékonysággal láthatja el a munkáját, ezáltal elismerést vívhat ki munkáltatójánál, és biztonságérzetében megerősített pozíciót alakíthat ki magának. Tudják, hogy a képzések segítik esélyeiket és növelik értéküket a munkaerő-piacon. A kérdőív eredményéből egyértelműen kiolvasható, hogy a válaszadók tudatában vannak a foglalkoztathatóságuk hosszútávon történő problémájával, mely képességeik és készségeik stagnálásából eredhet. Mindemellett érzékelik, hogy az esetlegesen megfogalmazásra kerülő igényeket nem tudják maradéktalanul beilleszteni a munkaadó profiljába további képzési programok nélkül. A szakmai hiánykompetencia bővítése, és az ismeretek megszerzésének elmaradása munkaerő-piaci státusz csökkenést idéz elő, mely a munkahely elvesztését is jelentheti.

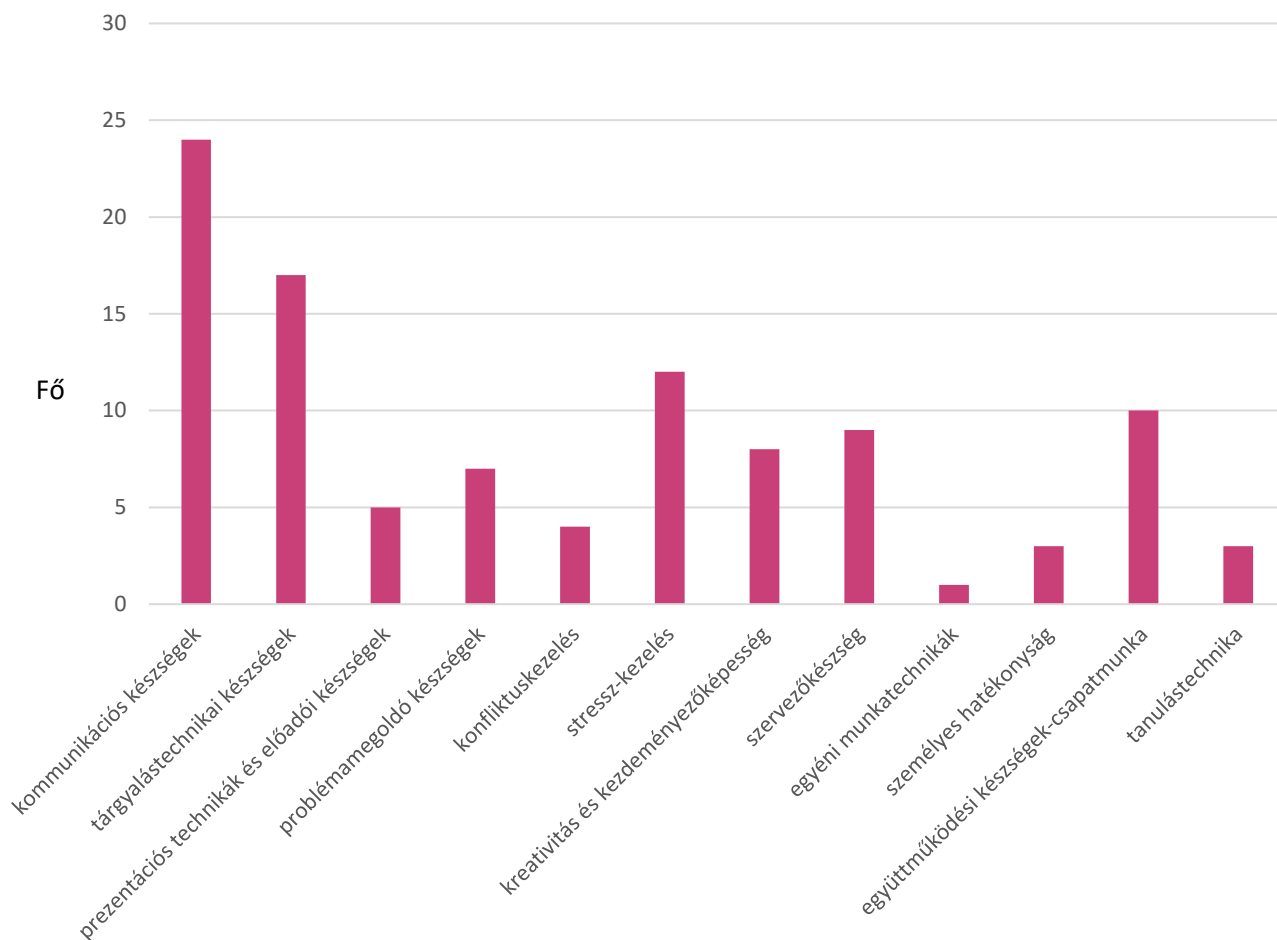
A. Kérdés:



A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A szakmai ismeretek alkalmazásánál felsorolt lehetőségek közül a digitális kompetenciához kapcsolódó ismereteket jelölték meg a legtöbben, mint fejlesztést igénylő szükségletet. A Microsoft Office programok ismerete és hatékony alkalmazása mára alapfeltétel, sőt elvárás az irodai munka leegyszerűsítésére és gyorsítására, mégis sokan ódzkodva, félve nyitják meg a programokat és nehezen boldogulnak a prezentációk készítésével, e-mailek, adatbázisok, táblázatok és szövegek kezelésével. Ezért javasoljuk az ECDL (European Computer Driving Licence) képzés indítását, amely informatikai és felhasználói ismereteket is biztosít. A vizsga moduláris jellegének előnye, hogy az adott munkakör betöltéséhez szükséges modulvizsgák választhatók, valamint ezekre a későbbiekben ugyancsak lehetőség van újabb modulvizsgákat tenni. A megszerzett tudás konvertálható az eltérő szoftverek alkalmazásánál, a nemzetközileg elismert bizonyítvány pedig növeli a munkaerő-piaci esélyt.

10. B. kérdés:



A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A munkavégzéshez szükséges kompetenciákra adott válaszok kiértékelése során több terület is gyengének érezték a válaszadók, mint például a kommunikációs készségek, tárgyalástechnikai készségek, problémamegoldó készségek, stressz-kezelés és együttműködési készségek- csapatmunka.

Fontos, hogy minden velünk született képességünk fejleszthető. A kommunikációs készségek a személyiség mélyén gyökereznek, így amikor a kommunikációs képességet fejlesszük, az a személyiségfejlesztéssel is együtt járó folyamattá válik. A magabiztos kifejezés, tudatos bizalom építés, valamint a szavakkal mások cselekvésre ösztönzése és irányítása a megfelelő kommunikációból ered. Fontos a logikus és világos, lényegre törő megfogalmazás, mellyel hatást lehet gyakorolni a környezetünk viselkedésére és hozzáállására.

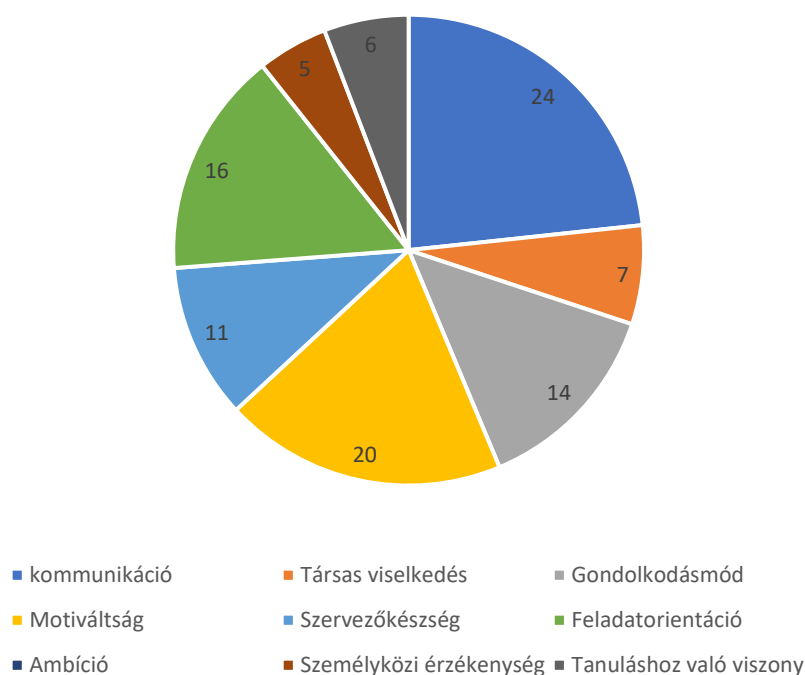
A csapatban történő munka során, a jól megosztott feladatok elvégzésénél a tagok egyéni készsége és képessége sokkal szélesebb skálán mutatkozik meg, mely összeadódva, egymás ötletéből merítve és továbbfejlesztve nagy valószínűséggel hatékonyabb munkavégzést eredményez, de ha az egyén alkalmatlan a másik véleményének meghallgatására, ötletének

elfogadására, akkor az további problémát generálva lassítja a projektet, visszahúzza a csapat produktivitását.

A válaszadók felismerték a hatékony munkavégzéshez szükséges kompetenciák szoros kapcsolatát egymással: a szaktudás és a tapasztalat már nem elegendő, kell a jó kommunikáció, meggyőzés, tárgyalástechnikai készség, gyors és produktív problémafeltárás és megoldás, de mindenhez tökéletes stressz tűrés, illetve együttműködés és szociális érzékenység is szükségeltetik a kollégák felé.

Két azonos szakmai tudású ember közül ezen hatékonyságot fokozó tulajdonságok teszik sikeresebbé a jól kommunikálni képes egyént a gyorsan változó munkahelyi körülmények közepette, ahol a kreatív és gyors problémamegoldást preferálják a munkáltatók.

11. Kérdés:



A felmérésben résztvevők fejlesztésre szoruló kompetenciái (fő)

Megkértük a válaszadókat, hogy 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozzák saját önértékelésüket az előre megadott kompetenciák alapján. A kérdőívek kiértékelésénél különböző személyiségprofilhoz tartozó eredményeket kaptunk.

A válaszolók többsége, összesen 24 fő a kommunikációjában érez gyengeséget (ide tartozik a fellépés, megjelenés, szóbeli kifejezőkészség és nyitottság, kapcsolatra való törekvés). 20 fő motiváltságában érez hiányosságot (pozitív beállítottság, bevezetési készség, céltudatosság és

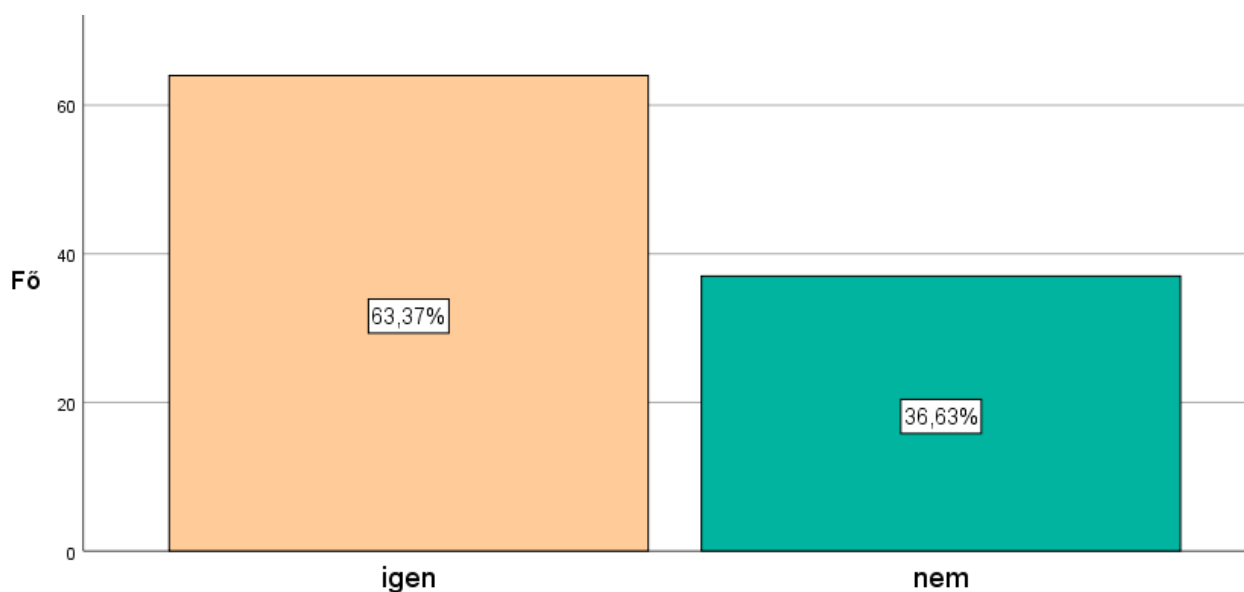
kitartás), és 16 fő a feladatorientációjában (precizitás, logikus gondolkodás, önállóság, következetesség, dinamizmus és önszabályozás) érzi kevésbé erősnek magát.

A személyiségprofil felállítása szigorú önismeretet igényel erősségek és gyengeségek terén egyaránt ahhoz, hogy világossá váljon a fejlesztésre szoruló kompetencia, valamint az elsődleges készség, amivel a hatékonyságfaktor növelhető.

Olyan képzések elvégzésére teszünk javaslatot, ahol a válaszolók a megfelelő ösztönzést megkapva gyakorolják a kevésbé otthonos működéseket, választási lehetőségeik kiterjesztésével, így az addig nem komfortos helyzetekben is hatékonyan tudnak majd eredményt elérni.

A munkahelyen eltérő személyiségtípusok találkoznak egymással, különböző magatartási stílussal (mindenki máshogy cselekszik, gondolkodik a csapatmunka, a konfliktuskezelés területén és kommunikációjában), valamint az ezekre adott válaszreakció is más-más.

12. Kérdés:



A felmérésben résztvevők tanulási hajlandósága

A válaszadók több mint fele (63,37%-a) hajlandóságot mutatott ismereteinek és képességeinek fejlesztésére, hogy általa könnyebben megőrizhesse jelenlegi munkahelyét, illetve munkájának hatékonyságát növelje. A képzésekbe való befektetés számukra is olyan hasznot jelent, mely egy erősebb munkaerő-piaci pozíciót eredményez értékes kompetenciák elsajátítása mellett, vagy az addiginál jóval magasabb, komplexebb szakképesítés megszerzésével. A szakmai képzés nagyobb rugalmasságot biztosít munkahelyváltásnál, és a hirtelen beálló változásokhoz is alkalmazkodóbbá teszi a munkavállalót.

12. Kérdés a tanulási hajlandóságot vizsgálta. A válaszadók több mint 61%-a hajlandó tanulni.

13. Kérdés:

A képzésre történő jelentkezés hajlandóságát a helyszín meghatározása nagyban befolyásolja a válaszadók zöménél. Döntő többségükben a lakóhelye/munkahelye szerinti településen vállalnák, vagy a lakhelytől/munkahelytől maximum 20 km-en belüli településen a továbbképzéseket.

A válaszokból levonható az az általános megállapítás, hogy a kérdőív kitöltésében résztvevők nem szívesen vállalnák a képzést megyeszékhelyen, de még az adott régióon belül sem. Ennek egyik legvalószínűbb oka lehet a távolság és az utazásra fordított idő, valamint az utazás módjának megszervezése, hiszen nem mindenkinek adott a saját gépjármű, vagy éppen jogosítvánnyal nem rendelkeznek. Továbbá a gyerekelhelyezés is problémát jelenthet hosszú távon, főleg esti, vagy hétvégi továbbképzések esetében.

14. Kérdés:

A tizennegyedik kérdés válaszaiból kiderül, hogy a felmérésben résztvevők jelentős többsége a hagyományos iskolarendszerű oktatást tartja egy esetleges képzés legmegfelelőbb formájának. Az e-learning válaszadást a hagyományos tantermi oktatás követte, ami manapság a fejlett technikai vívmányok segítségével látványos és korszerű megoldást biztosít munkaidőben, munkaidőn túl, vagy akár hétvégén.

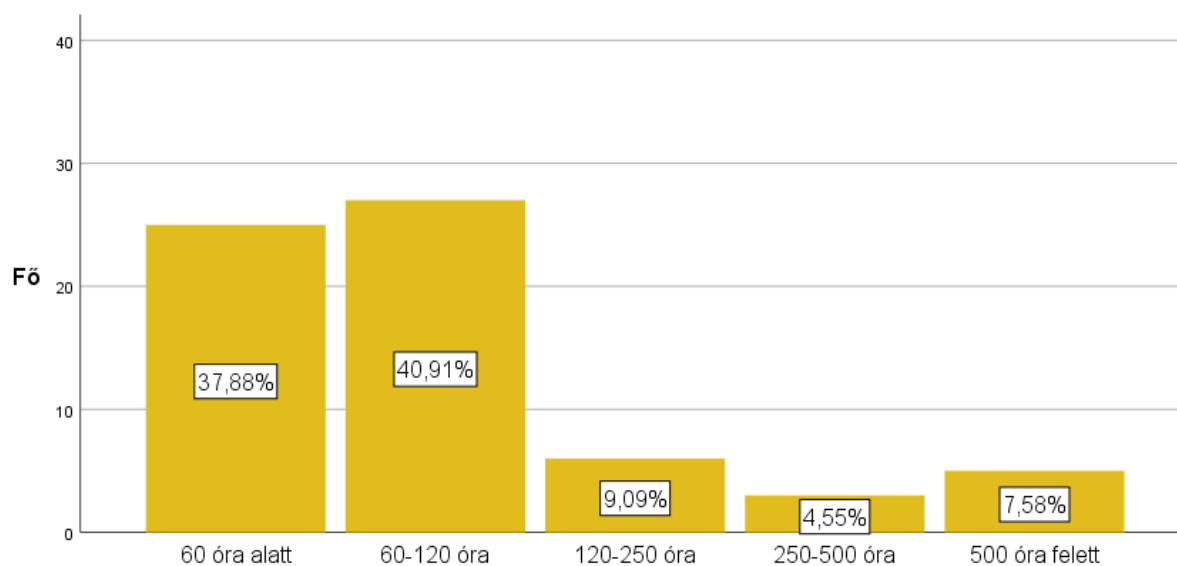
Igény tapasztalható a használható, versenyképes tudás megszerzésére, kompetenciák fejlesztésére és a feladatkörhöz tartozó munka hatékonyabb elvégzésére. A munkavállaló keresi a lehetőségeket az önfejlesztésre, a munkaerő piacon való kiemelkedő tudás elsajátítására. Az internet terjedése kényelmessé tette az e-learning tanfolyamokat, a képi és hanganyagok elektronikus tárolása, küldése nem csupán a képzéshez szükséges tananyagokat tartalmazza, de a részt vevő virtuálisan is egy iskolában érezheti magát a szemléltetőeszközöknek köszönhetően.

Család és munka mellett nehéz összehangolt, tartalmas időt szakítani a tanulásra úgy, hogy az ne menjen a munka és/vagy a család kárára. Az online felületen történő oktatás erre nyújt megoldást számos interneten elérhető formájával. Ehhez internet és egy megfelelő számítógépre van szükség, ezáltal pedig olyan képzésekre is eljuthat az ember, amit a megyében, vagy a környéken nem indítottak el. Költséghatékony, hiszen az útiköltséget sem kell megfizetni. Számos online képzés testre szabható, ezáltal nagy szabadságot ad a tanulás ütemében, intenzitásában, önállóan a saját tempóban haladhat a tanuló. A tanulás korszerű és

naprakész ismereteket nyújt az adott szakmáról. Továbbá, megtanít újfajta tanulási stratégiák kialakítására is. Előnyében rejlik azonban a hátránya, hiszen az online felületen átadott tudás megkövetel egy bizonyos technikai felszereltséget (videó, hanganyag, letölthető jegyzetek, élő adás) és ezek betöltésére, fogadására eltérő eszközökkel kell rendelkeznie a képzésben részt vevőknek. A monitor hosszú távon rontja a látást, és a személyes kapcsolatok kialakításában is korlátoz, valamint annak esélyét is elveszíti a hallgató, hogy esetleg egy karizmatikus, motiváló oktatótól személyesen kapja meg a tudást. Talán ezért is választották többen a hagyományos iskolarendszerű oktatást, ahol egy megfelelő pedagógus egyszerre képes tudást átadni, motiválni és rögtön megválaszolni a felmerülő kérdéseket.

13-14 kérdés az oktatás helyszínére és az oktatási formára vonatkozott, a válaszadók több, mint 80 %-a a lakóhelye/munkahelye szerinti településen, legfeljebb a lakhelytől/munkahelytől maximum 20 km-en belüli településen venne részt képzésben, oktatásban. A válaszadók több, mint 90 %-a hagyományos, tanteremben zajló vagy e-learning oktatást részesíti előnyben.

15. Kérdés:

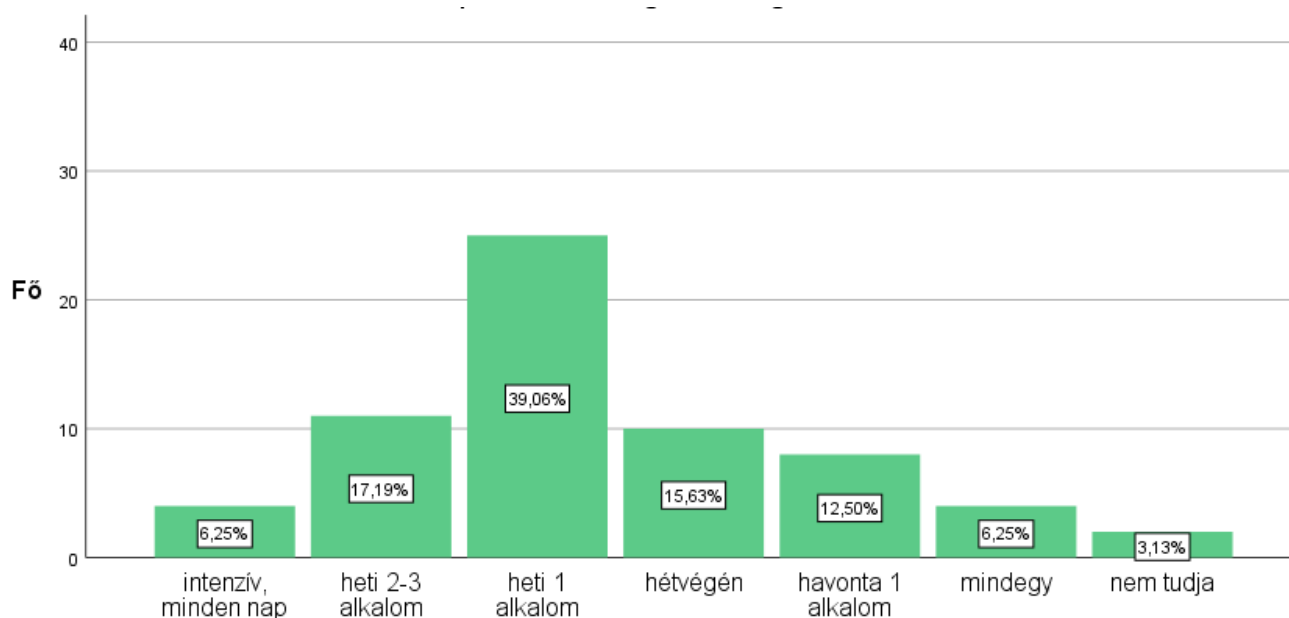


A felmérésben résztvevők képzési óraszámigény szerinti bontásban

A továbbképzés vállalásának óraszámára kapott válaszokból leolvasható, hogy a képzések kiválasztásánál a képzés hossza fontos tényező. A válaszadók közel 38%-a 60 óra alatt, több mint 40%-a 60-12 óra közötti óraszámú képzésen venne részt. A kérdőívet kitöltők között a 120-150 órás képzést vállalók kevesebb, mint 10%-os arányban jelennek meg, míg a 250-500 órás képzésre kevesebb, mint 5%-ék jelentkezne.

Ez magyarázható azzal, hogy munka mellett már jóval kevesebb idő és energia jut egy-egy új szakirány megismerésére, vagy a meglévő tudás mélyítésére, így inkább a nagy mennyiségű, tömbösített módon leadott tananyagot részesítik előnyben az elhúzódó képzéssel szemben. Jóval kevesebben vannak azok, akik inkább a képzési időt nyújtják, és a tananyagot kevésbé szeretnék tömören megkapni. Érdekessége a kimutatásnak, hogy a minél intenzívebb, rövidebb de tartalmas képzéseket előnyben részesítők aránya mellett mégis megjelennek az 500 óra felett tartó képzést is szívesen vállalók több, mint 8%-kal.

16. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzési intenzitásra adott válaszaik százalékos bontásban

A képzés/továbbképzésben való részvétel intenzitásására adott válaszok alapján a kérdőívet kitöltők közel 40%-a heti 1 alkalommal, majd 18%-a pedig heti 2-3 alkalommal venne részt oktatáson. A hétvégi oktatást közel 16%-a választotta, de a havi 1 alkalmas válasz is népszerű volt közel 13%-kal.

A kimutatott százalékos eredményekből kikövetkeztethető, hogy a legnagyobb problémát az idő-energia gazdálkodás jelenti a munka, család és egyéb szociális kötelezettségek mellett, ezért a heti egy, maximum két alkalmas képzés vállalható be a legtöbb válaszoló esetében.

A munkáltatót a tanúlással kapcsolatos tervekről és célokról érdemes minél hamarabb értesíteni, hiszen, ha a cégnél betöltött munkakörhöz kapcsolódó a képzés, azt a legtöbb esetben kezdeményező szellemnek értékelik a munkaadók, pozitív és támogató magatartást vált ki, esetlegesen még anyagi támogatással is járhat, aminek részleteit szerződésben rögzítik a felek. Nem csupán egyéni érdek, hogy a munka és tanulás minél hatékonyabb módon kerüljön összhangba egymással. A gazdasági növekedés és a versenyképesség elérése különböző állami támogatással, uniós segítséggel is elérhetőek már, a képzések/átképzések/továbbképzések az aktív munkavállalókat komplex ismeretanyaggal látják el, mely a produktivitást célozza, és a cég hasznát is termeli.

Mindezek azonban mégsem mindig elegendők, hogy a munkavállaló tényleg elkezdje a képzést, ha a döntésében nem biztos, célja és motivációja bizonytalan a továbbképzéssel.

17. Kérdés:

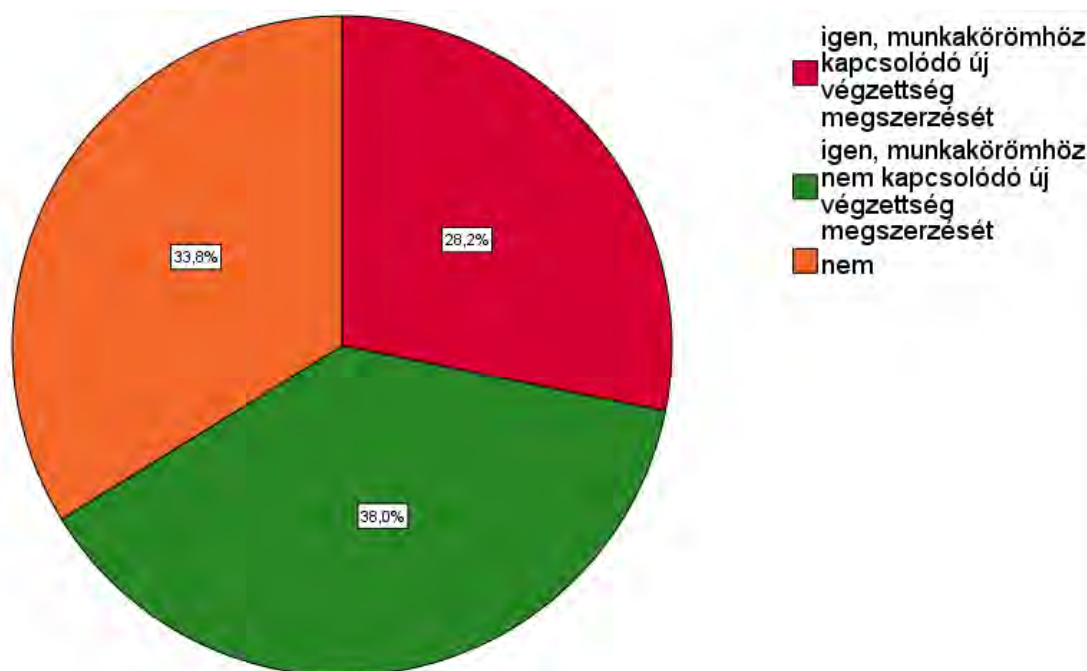


A felmérésben résztvevők a képzéshez való összegbeni hozzájárulási hajlandóság alapján

A tizenhetedik kérdésnél a válaszadókat arra kértük, hogy jelöljék meg azt az összeghatárt, amit egy képzésben/továbbképzésben való részvétel során önköltségi alapon vállalni tudnának. A válaszadók visszajelzése alapján a képzésben/továbbképzésben való részvételt közel 68%-a anyagilag egyáltalán nem tudná támogatni, kevesebb mint 20%-a maximum 50.000.-Ft összegig, és a kérdőívet kitöltők 10%-a tudná 100.000.-Ft határig. A megkérdezettek közül kevesebb mint 3%-a vallotta azt, hogy a képzésben akár 200.000.-Ft összegig képes lenne

önköltséget vállalni a többlettudás megszerzése érdekében. A szakképzés jelentős anyagi megterhelést jelenthet a családoknak, azonban, mielőtt végleg lemondana valaki a képzésekről, érdemes mérlegelni és összehasonlítani az általa nyújtott tudás tükrében, hogy megszerzett szakképesítés mennyire segíti a munkaerő-piaci helyzetünket.

18. Kérdés:



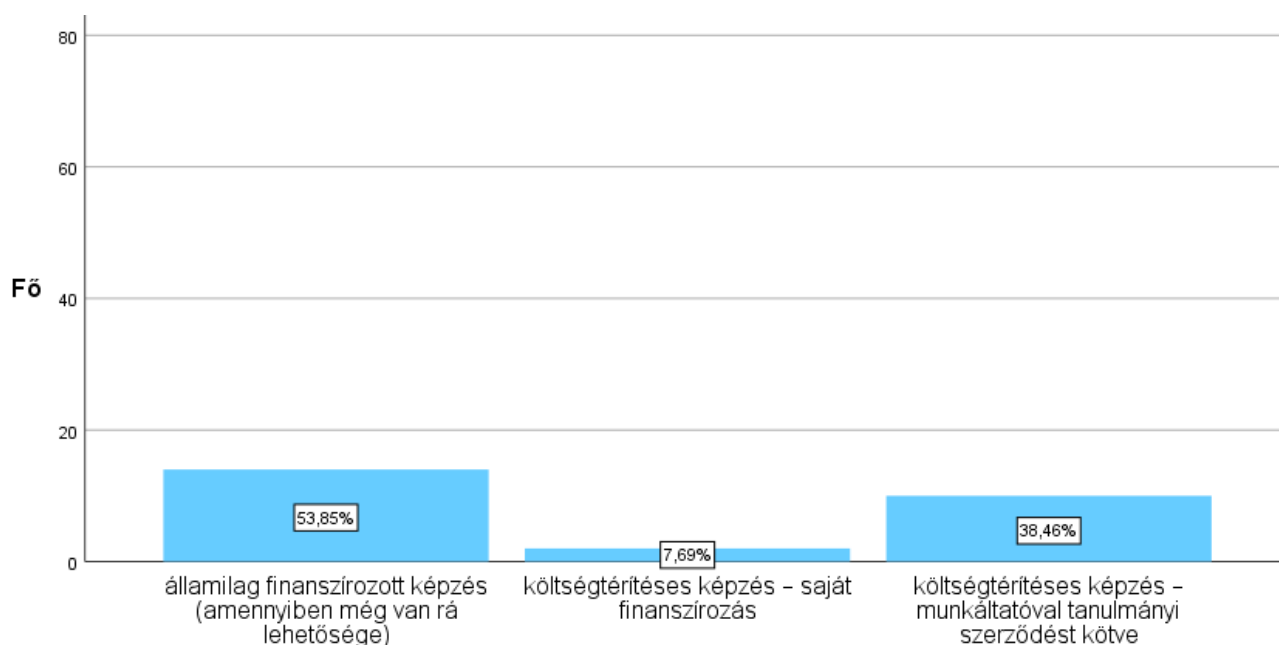
A felmérésben résztvevők főiskolai/egyetemi tanulmányok elvégzésére mutatott hajlandóság szerint

A tizennyolcadik kérdésnél a válaszadók 38%-a mondta azt, hogy szívesen folytatná tanulmányait főiskolai/egyetemi szinten munkaköréhez nem kapcsolódó tudás megszerzéséért. 33,8%-a ugyancsak vállalná a továbbtanulást, azonban ők a felnőttképzést jelenlegi munkakörükhöz igazodva szeretnék folytatni. A válaszadóknak 28,5%-a jelölte a válaszában, hogy elégedettek a megszerzett végzettségükkel, és nem kívánják a kérdőív kitöltésének pillanatában folytatni azt, sem újfajta ismerettel gazdagítani eddigi tudásukat.

A válaszadók közel 70%-a így egyértelműen kijelentette, hogy a továbbképzés szükséges munkájuk produktív ellátásáért. Manapság már nem elég a betöltött munkakörhöz tartozó végzettség, szakképzettség. A gazdasági fejlődés megköveteli és elvárja a folyamatos átképzéseket, ahogy a munkáltató is inkább ragaszkodik egy haladó szellemű, innovatív, tudásra szomjas munkavállalóhoz, aki a változásokhoz gyorsan alkalmazkodik, mint aki megelégedve régebbi tanulmányaival elzárkózik a megújulástól.

Továbbá fontos megállapítani azt is, hogy az oktatásnak és az oktatás minőségének gazdasági növekedésre gyakorolt hatása a régiók versenyképességét is befolyásolja. A tudásalapú gazdaság és társadalom megteremtése munkáltató és munkavállaló közös feladata, így a folytonos megújulás, a tanulás és az egyéni kompetenciák fejlesztése mindkét fél hasznát képzik. A gyorsan változó gazdasági és technológiai feltételekhez való alkalmazkodáshoz szükséges a munkavállaló hiányosságainak korrekciója, továbbképzése. Nem csupán társadalmi státuszuk javulása várható ettől, de a régió gazdaságát és társadalmát is pozitívan befolyásolja.

19. Kérdés:



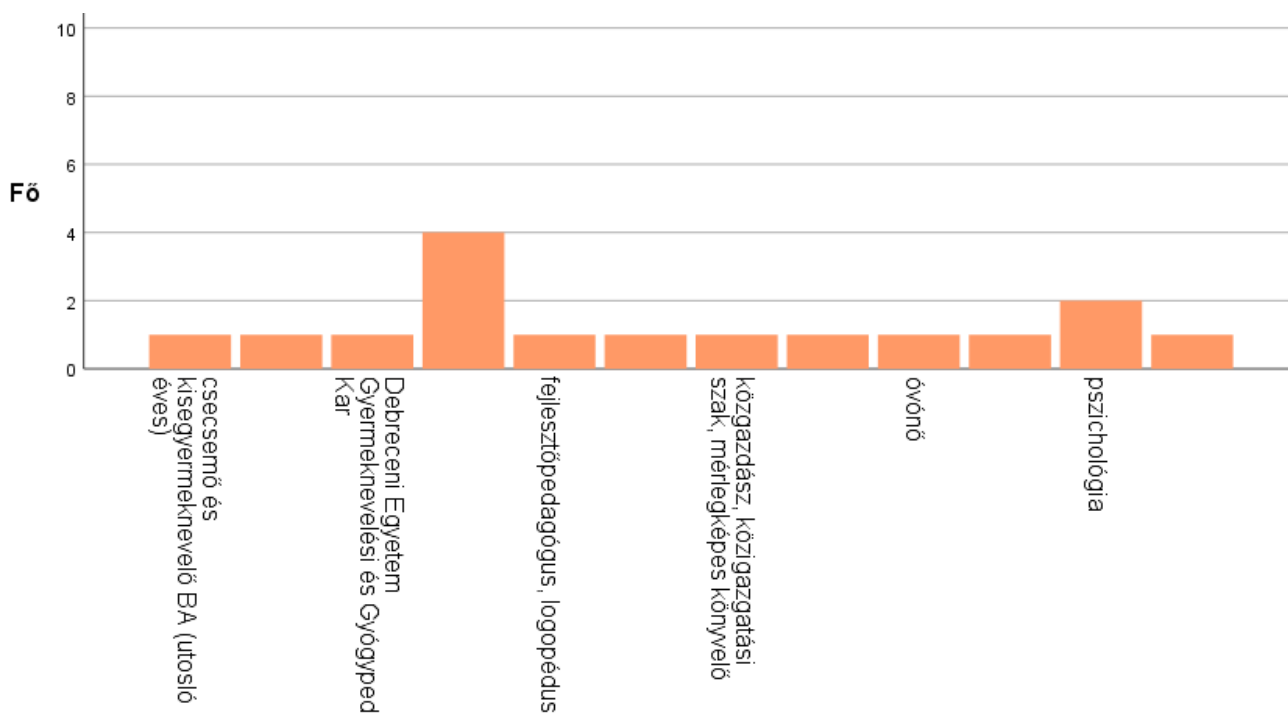
A felmérésben résztvevők képzésre vonatkozó finanszírozási forma alapján

Azok a válaszadók, akik szívesen vállalnának főiskolai/egyetemi tanulmányok folytatását, közel 54%-a az államilag finanszírozott képzést (amennyiben még van rá lehetősége) jelölték meg, 39%-a költségtérítéssel képzést választotta – munkáltatóval tanulmányi szerződést kötve, míg közel 8% a költségtérítéssel képzés opció mellett döntött saját finanszírozással.

Nagy a különbség az államilag finanszírozott, illetve a saját költségen, vagy a munkáltatóval kötött tanulmányi szerződést választók aránya között. Utóbbinál a munkáltató vállalja a munkavállaló tanulmányainak támogatását, a munkáltató pedig kötelezi magát a megállapodás szerinti tanulmány folytatására, a szakképzettség megszerzésére, és a támogatás mértékéhez arányos ideig – de legfeljebb öt évig – munkaviszonyát nem szüntetheti meg. Tanulmányi

szerződést a munkavállaló a betöltött munkaköréhez kapcsolódóan végezhet a munkáltató számára hasznosítható szaktudás többlet érdekében.

20. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzési igényeik

A kérdőív utolsó kérdése egy lehetséges végzettség megszerzésére kérdez rá. Több variáns is megjelenik a válaszokban, melyek szociális munkával kapcsolatos tevékenységi kört, pszichológia szakot, különböző pedagógiai irányzatot (mentor, dráma, gyógy, óvoda, fejlesztő) nevesítenek.

A válaszadók többsége, amennyiben most kezdené főiskolai/egyetemi képzést, akkor a fejlesztőpedagógia, pszichológia szakok közül választana.

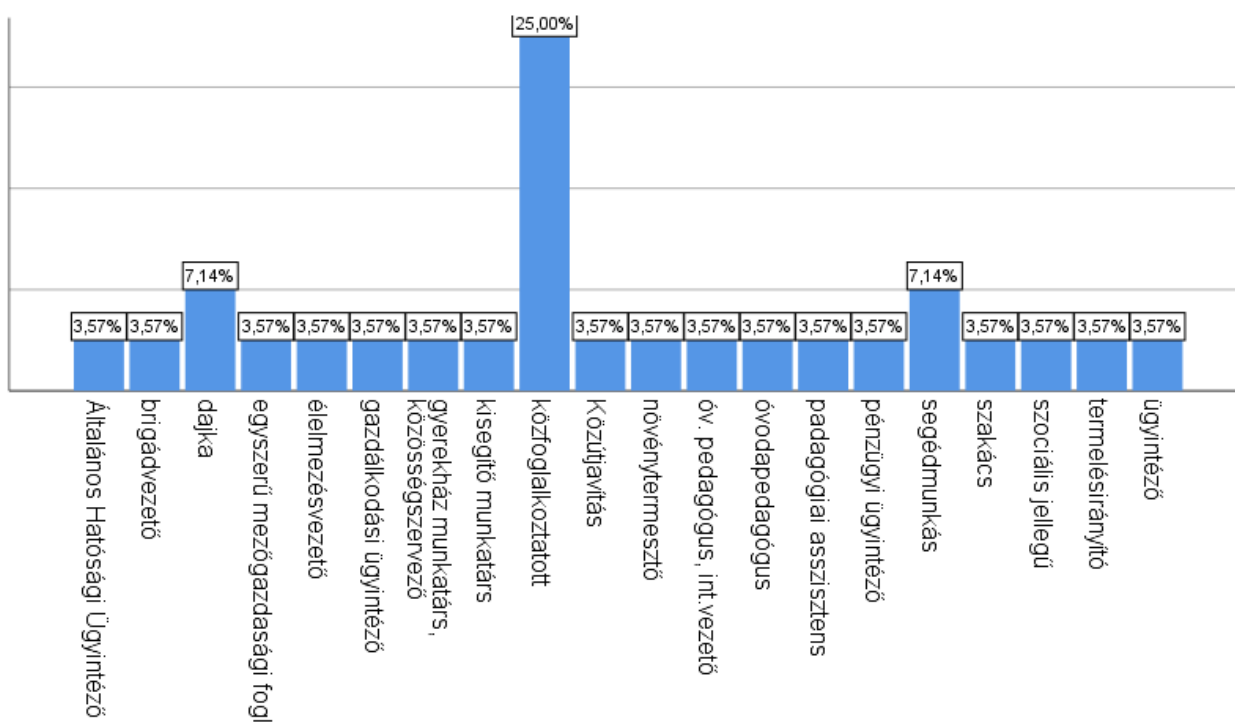
A válaszadók töredékénél egyértelmű elutasítás tapasztalható bármilyen szakmai továbbképzésre, viszont voltak olyanok is, akik a megfelelő iránymutatásra várnak, de az igény megfogalmazódott a szakképzésre.

A téglási válaszadók csecsemő és kisgyermekgondozó, gyógypedagógiai, közgazdász, óvónői végzettséget szeretne szerezni.

15.5. Újléta

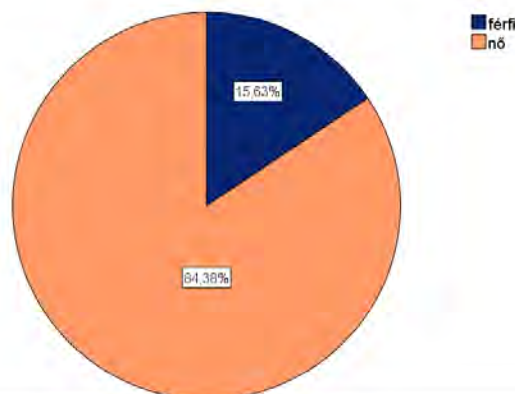
Újléta településen zajló felmérésen 32 fő vett részt.

A válaszadók 25 %-a közfoglalkoztatott volt. A válaszadó között brigádvezető, ügyintéző, dajka, mezőgazdaságban foglalkoztatott, ételmezés vezető, ügyintéző, intézményi dolgozók vettek részt.



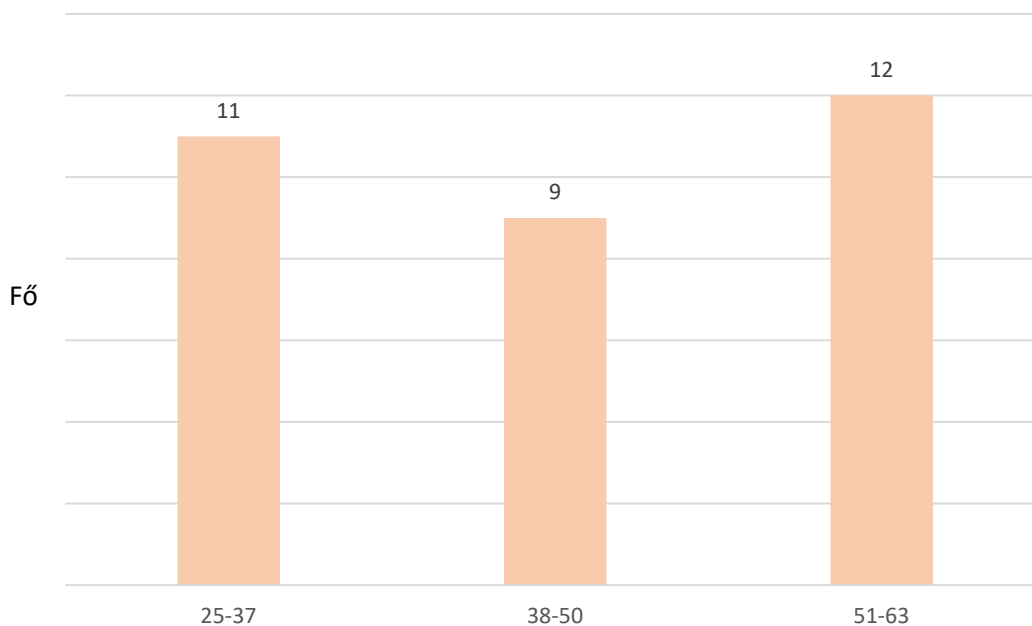
A felmérésben résztvevők munkaköri bontásban.

A kérdések megválaszolásában főként nők vettek részt. A válaszadók 84,38 %-a nő volt, 15,63%-a férfi.



A felmérésben résztvevők nemek szerinti százalékos megoszlása Újlétán

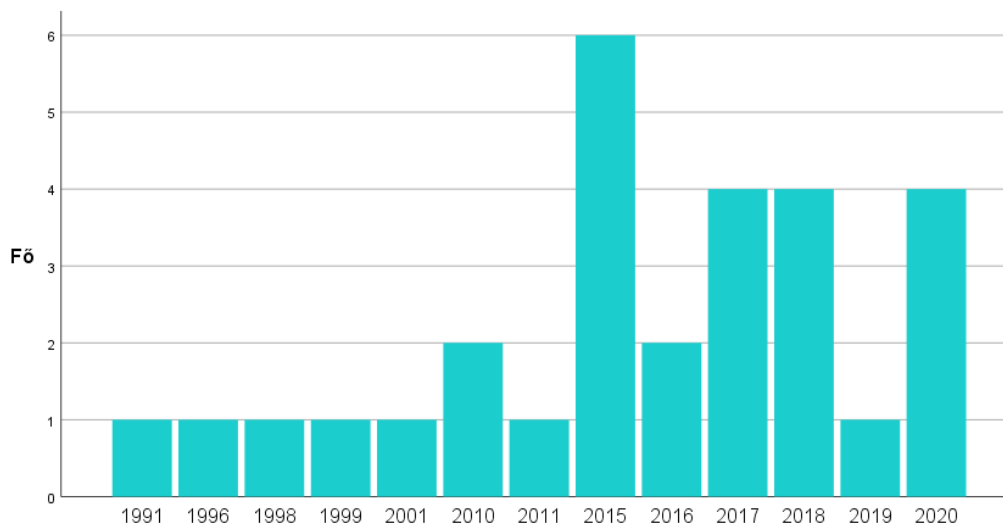
5. Kérdés:



A kérdőív megválaszolásában résztvevők korcsoport szerinti bontásban a fenti ábra szemlélteti.

Újléta településen a válaszadó 32 főből 11 fő 25 és 37 év közötti, 9 fő 38 és 50 év közötti 12 fő 51 és 63 év közötti. A válaszadók közel kétharmada 25 és 50 év közötti. A válaszadók életkora fontos tényező a valós, munkavállalói oldalról eredő képzési igény meghatározásához.

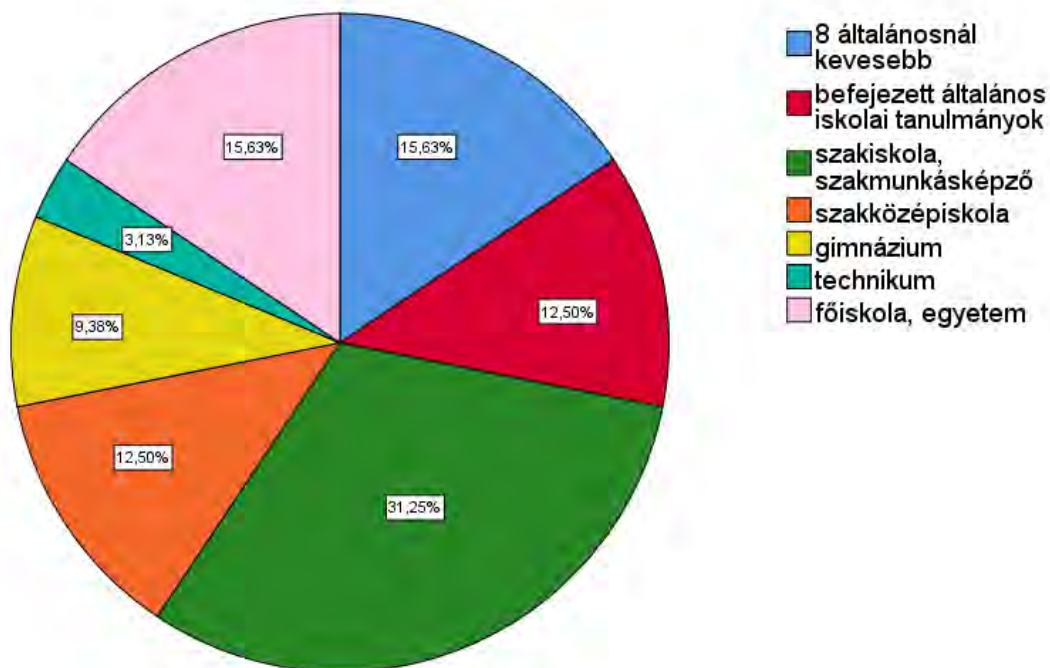
6. Kérdés:



A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban

A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban történő feldolgozását a fenti oszlopdiagramm szemlélteti. A válaszadók több mint fele 2015 után munkaviszonnyal rendelkezi, ami azt jelenti, hogy 5 éves munkatapasztalattal valós, munkavállalói oldalról megfogalmazódó képzési igények és szervezet fejlesztésben felhasználható észrevételekkel, munkavállalói tapasztalattal rendelkezhetnek a válaszadók.

7. Kérdés:

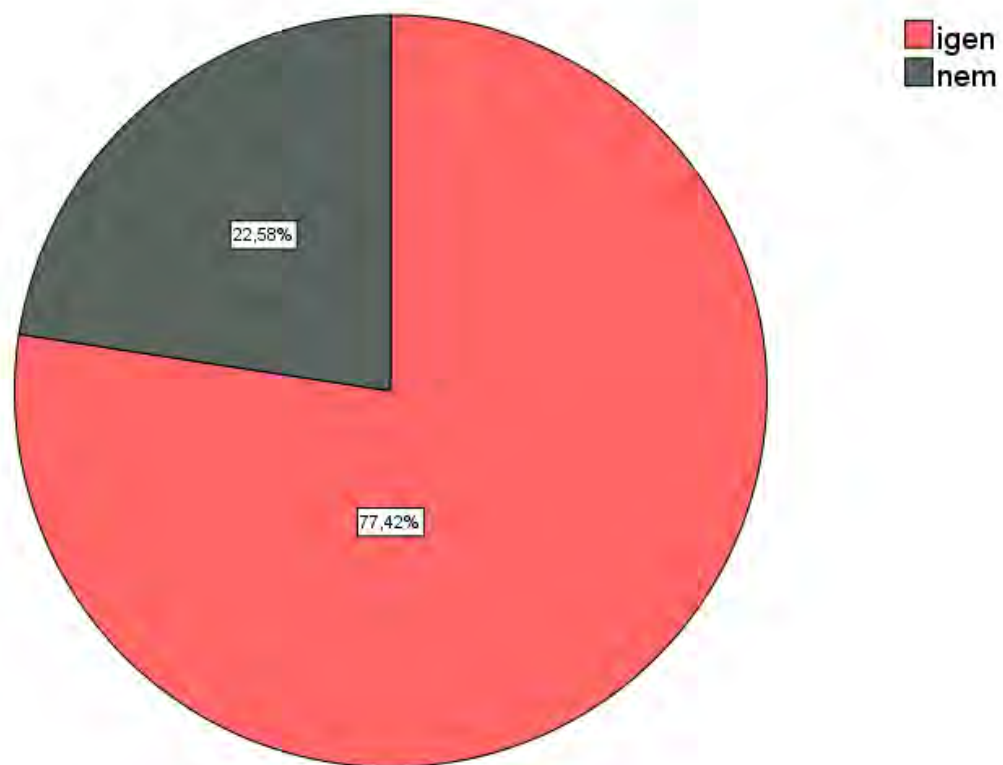


A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerint

A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerinti megoszlását a fenti ábra szemlélteti. A válaszadók 15,63 %-a főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezik. A válaszadók 9,38 %-a

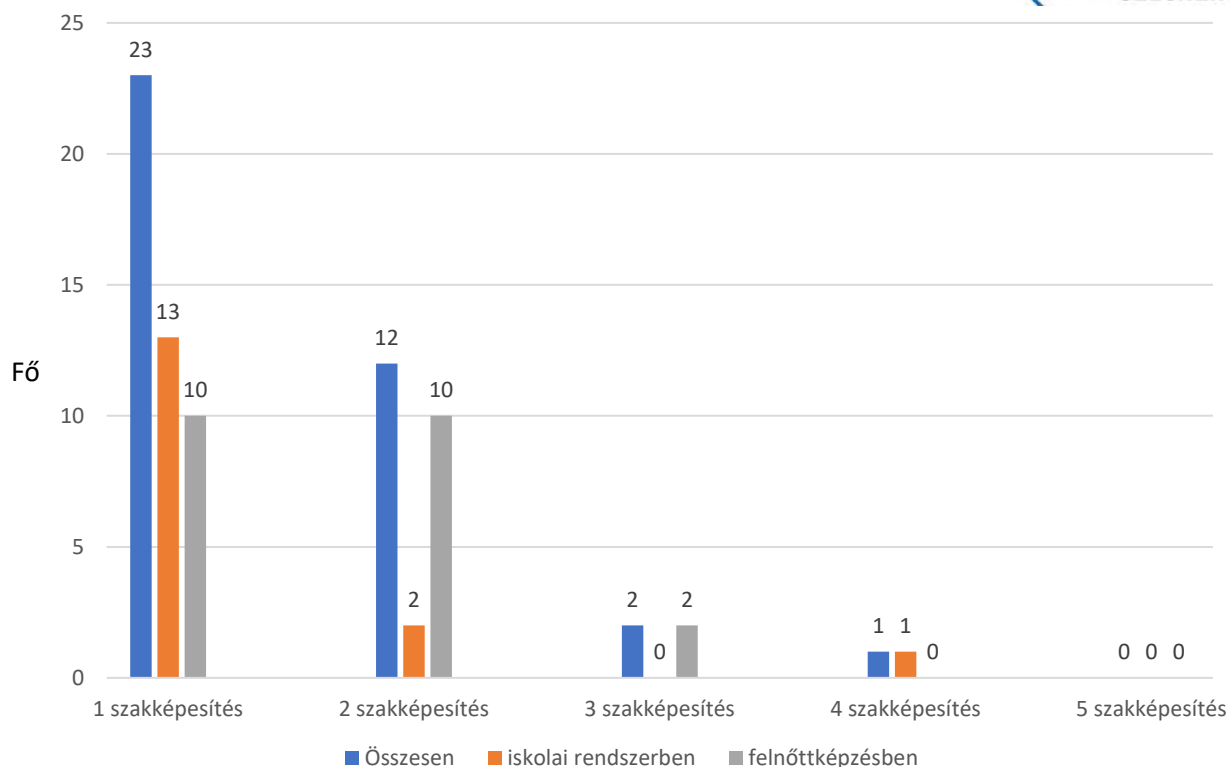
gimnáziumi, 31,25 %-a szakiskolai, szakmunkás végzettséggel; 12,50 %-a szakközép iskolai, 15,63 %-a általános iskolai végzettséggel rendelkezik, míg 12,5 %-a nem fejezte az az általános iskolai tanulmányait.

8. Kérdés:



A felmérésben résztvevők szakképesítéssel rendelkezők százalékos aránya

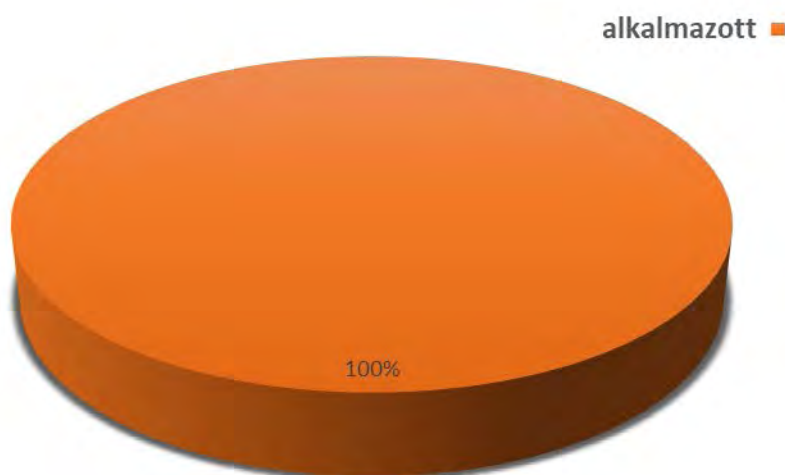
A felmérésben résztvevők 77,42 %-a rendelkezik szakképesítéssel 22,58 %-a nem rendelkezik szakképesítéssel.



A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formája

A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formáját a fenti ábra mutatja be. A válaszadók közül 23 fő rendelkezik egy szakképesítéssel, a 23 főből 13 fő iskolai rendszerben, 10 pedig felnttkezésben szerzett szakképesítést. 12 fő rendelkezik két szakképesítéssel. 2 fő háromnál szakképesítéssel, 1 fő 4 szakképesítéssel rendelkezik.

9. Kérdés:



A felmérésben résztvevők munkaerő-piaci státusza

A felmérésben résztvevők valamennyi válaszadó azonos, alkalmazotti munkaerő-piaci státusszal rendelkezik

A 10-11 kérdés a Képzési igényre vonatkozó információk felmérésére szolgál.

A kérdőív második részében a képzési igények kerültek felmérésre került sor különböző kérdésekkel. A kérdések célja az volt, hogy felmérésre kerüljön, hogy a válaszadók saját megítélésük szerint szakma ismeretek/képességek/készségek hiánya vagy nem elegendő szintje szerepet játszik e a munkahely megtartásában, illetve a van e összefüggés, a jelenlegi munkakörében tanúsított hatékonyság és a szakmai ismeretek szintje között. Ezen kérdéseket, valamennyi település választát összesítve kerül kiemelésre.

A szakmai ismeretek alkalmazására vonatkozó kérdés a képzési igény alátámasztására szolgált. A képzési igény meghatározásához szükséges volt felmérni, hogy a válaszadók milyen képzésben vennének részt önszántukból, ennek megfelelően az alábbi lehetőségek közül választhattak: alapismeretekre, szakmai képességre, idegen nyelvi kommunikációs (szóbeli) készségekre, számítástechnikai készségek Digitális Kompetenciához kapcsolódó ismeret

Munkavégzéshez szükséges kompetenciák is felmérésre kerültek. A válaszadók az alábbi lehetőségekből választhattak:

- kommunikációs készségek
- tárgyalástechnikai készségek
- prezentációs technikák és előadói készségek
- problémamegoldó készségek
- konfliktuskezelés
- sztesz-kezelés
- kreativitás és kezdeményezőképeség
- szervezőképeség
- Egyéni munkatechnikák (időgazdálkodás)
- személyes hatékonyság (időgazdálkodási technikák)
- együttműködési készségek – csapatmunka
- tanulástechnika
- egyéb:

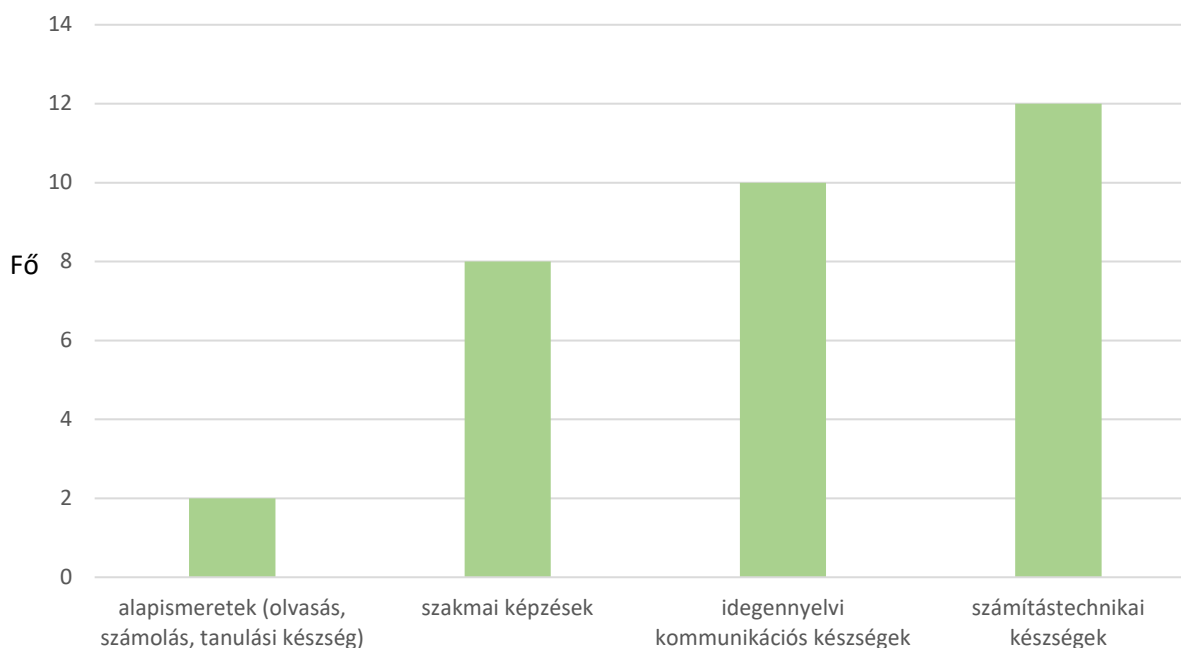
A képzési igény meghatározásánál szükséges volta válaszadó személyiség profiljának meghatározása. A kérdés a válaszadóra, mint munkavállalóra vonatkozó önértékelési táblázat

kitöltése volt 1-től 5-ig terjedő skálán! (a lenti kompetenciák alapján 1 egyáltalán nem felel meg, 5 nagyon jól megfelel.)

A kérdőív tizedik kérdésére adott válaszok alapján, a felmérésben résztvevők jelentős többsége úgy gondolja, hogy a szakmai ismeretek/képességek/készségek hiánya gátolja munkahelyének megtartásában, és csak a kitöltők kevés százaléka vélte ennek az ellenkezőjét.

A munkaerő-piaci igények tekintetében általánosságban elmondható, hogy minél szélesebb valaki szakmai ismerete, annál nagyobb hatékonysággal láthatja el a munkáját, ezáltal elismerést vívhat ki munkáltatójánál, és biztonságérzetében megerősített pozíciót alakíthat ki magának. Tudják, hogy a képzések segítik esélyeiket és növelik értéküket a munkaerő-piacon. A kérdőív eredményéből egyértelműen kiolvasható, hogy a válaszadók tudatában vannak a foglalkoztathatóságuk hosszútávon történő problémájával, mely képességeik és készségeik stagnálásából eredhet. Mindemellett érzékelik, hogy az esetlegesen megfogalmazásra kerülő igényeket nem tudják maradéktalanul beilleszteni a munkaadó profiljába további képzési programok nélkül. A szakmai hiánykompetencia bővítése, és az ismeretek megszerzésének elmaradása munkaerő-piaci státusz csökkenést idéz elő, mely a munkahely elvesztését is jelentheti.

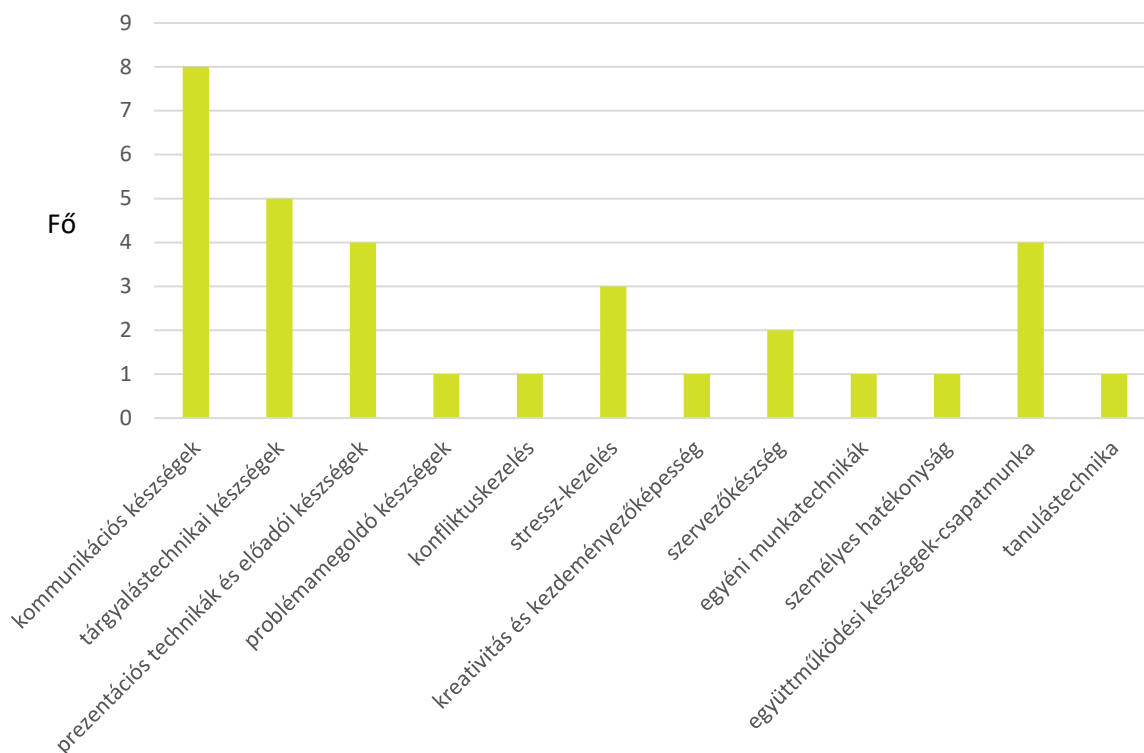
A. Kérdés:



A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A szakmai ismeretek alkalmazásánál felsorolt lehetőségek közül a digitális kompetenciához kapcsolódó ismereteket jelölték meg a legtöbben, mint fejlesztést igénylő szükségletet. A Microsoft Office programok ismerete és hatékony alkalmazása mára alapfeltétel, sőt elvárás az irodai munka leegyszerűsítésére és gyorsítására, mégis sokan ódzkodva, félve nyitják meg a programokat és nehezen boldogulnak a prezentációk készítésével, e-mailek, adatbázisok, táblázatok és szövegek kezelésével. Ezért javasoljuk az ECDL (European Computer Driving Licence) képzés indítását, amely informatikai és felhasználói ismereteket is biztosít. A vizsga moduláris jellegének előnye, hogy az adott munkakör betöltéséhez szükséges modulvizsgák választhatók, valamint ezekre a későbbiekben ugyancsak lehetőség van újabb modulvizsgákat tenni. A megszerzett tudás konvertálható az eltérő szoftverek alkalmazásánál, a nemzetközileg elismert bizonyítvány pedig növeli a munkaerő-piaci esélyt.

10.B. kérdés:



A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

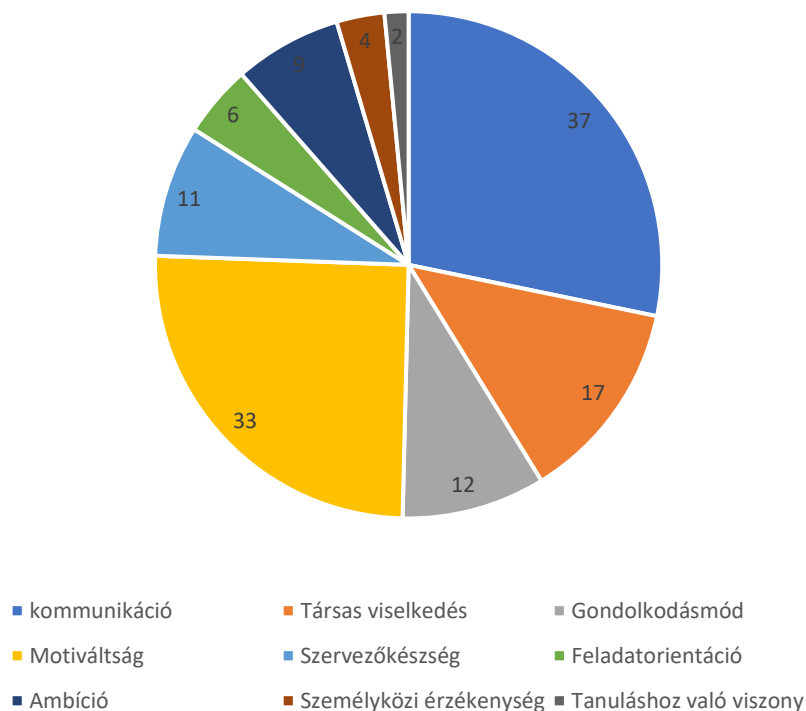
A munkavégzéshez szükséges kompetenciákra adott válaszok kiértékelése során több területet is gyengének éreztek a válaszadók, mint például a kommunikációs készségek, tárgyalástechnikai készségek, problémamegoldó készségek, stressz-kezelés és együttműködési készségek- csapatmunka.

Fontos, hogy minden velünk született képességünk fejleszthető. A kommunikációs készségek a személyiség mélyén gyökereznek, így amikor a kommunikációs képességet fejlesszük, az a személyiségfejlesztéssel is együtt járó folyamattá válik. A magabiztos kifejezés, tudatos bizalom építés, valamint a szavakkal mások cselekvésre ösztönzése és irányítása a megfelelő kommunikációból ered. Fontos a logikus és világos, lényegre törő megfogalmazás, mellyel hatást lehet gyakorolni a környezetünk viselkedésére és hozzáállására.

A csapatban történő munka során, a jól megosztott feladatok elvégzésénél a tagok egyéni készsége és képessége sokkal szélesebb skálán mutatkozik meg, mely összeadódva, egymás ötletéből merítve és továbbfejlesztve nagy valószínűséggel hatékonyabb munkavégzést eredményez, de ha az egyén alkalmatlan a másik véleményének meghallgatására, ötletének elfogadására, akkor az további problémát generálva lassítja a projektet, visszahúzza a csapat produktivitását.

A válaszadók felismerték a hatékony munkavégzéshez szükséges kompetenciák szoros kapcsolatát egymással: a szaktudás és a tapasztalat már nem elegendő, kell a jó kommunikáció, meggyőzés, tárgyalástechnikai készség, gyors és produktív problémafeltárás és megoldás, de mindenhez tökéletes stressz tűrés, illetve együttműködés és szociális érzékenység is szükségeltetik a kollégák felé.

Két azonos szakmai tudású ember közül ezen hatékonyságot fokozó tulajdonságok teszik sikeresebbé a jól kommunikálni képes egyént a gyorsan változó munkahelyi körülmények közepette, ahol a kreatív és gyors problémamegoldást preferálják a munkáltatók.

11. Kérdés:*A felmérésben résztvevők fejlesztésre szoruló kompetenciái (fő)*

Megkértük a válaszadókat, hogy 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozzák saját önértékelésüket az előre megadott kompetenciák alapján. A kérdőívek kiértékelésénél különböző személyiségprofilhoz tartozó eredményeket kaptunk.

A válaszolók többsége, összesen 37 fő a kommunikációjában érez gyengeséget (fellépés, megjelenés, szóbeli kifejezőkészség és nyitottság, kapcsolatra való törekvés). 33 fő motiváltságában érez hiányosságot (pozitív beállítottság, bevezetési készség, céltudatosság és kitartás), a feladatorientációjában (precizitás, logikus gondolkodás, önállóság, következetesség, dinamizmus és önszabályozás) érzi kevésbé erősnek magát. 17 fő a társas viselkedésében szeretne fejlődni (kezdeményező-készség, együttműködés, frusztrációtűrő képesség, empátia, társaságkedvelő).

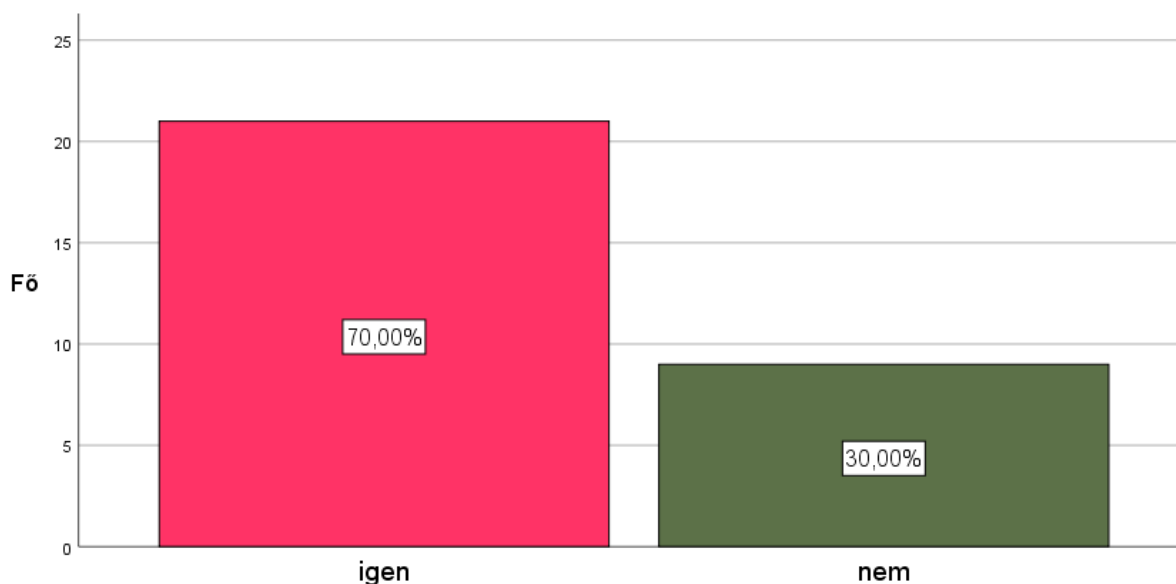
A személyiségprofil felállítása szigorú önismeretet igényel erősségek és gyengeségek terén egyaránt ahhoz, hogy világossá váljon a fejlesztésre szoruló kompetencia, valamint az elsődleges készség, amivel a hatékonyságfaktor növelhető.

Olyan képzések elvégzésére teszünk javaslatot, ahol a válaszolók a megfelelő ösztönzést megkapva gyakorolják a kevésbé otthonos működéseket, választási lehetőségeik

kiterjesztésével, így az addig nem komfortos helyzetekben is hatékonyan tudnak majd eredményt elérni.

A munkahelyen eltérő személyiség típusok találkoznak egymással, különböző magatartási stílussal (mindenki máshogy cselekszik, gondolkodik a csapatmunka, a konfliktuskezelés területén és kommunikációjában), valamint az ezekre adott válaszreakció is más-más.

12. Kérdés:



A felmérésben résztvevők tanulási hajlandósága

A válaszadók több 70%-a hajlandóságot mutatott ismereteinek és képességeinek fejlesztésére, hogy általa könnyebben megőrizhesse jelenlegi munkahelyét, illetve munkájának hatékonyságát növelje. A képzésekbe való befektetés számukra is olyan hasznot jelent, mely egy erősebb munkaerő-piaci pozíciót eredményez értékes kompetenciák elsajátítása mellett, vagy az addiginál jóval magasabb, komplexebb szakképesítés megszerzésével. A szakmai képzés nagyobb rugalmasságot biztosít munkahelyváltásnál, és a hirtelen beálló változásokhoz is alkalmazkodóbbá teszi a munkavállalót.

A válaszadók több mint 61%-a hajlandó tanulni.

13. Kérdés:

A képzésre történő jelentkezés hajlandóságát a helyszín meghatározása nagyban befolyásolja a válaszadók zöménél. Döntő többségükben a lakóhelye/munkahelye szerinti településen vállalnák, vagy a lakhelytől/munkahelytől maximum 20 km-en belüli településen a továbbképzéseket.

A válaszokból levonható az az általános megállapítás, hogy a kérdőív kitöltésében résztvevők nem szívesen vállalnák a képzést megyeszékhelyen, de még az adott régió belül sem. Ennek egyik legvalószínűbb oka lehet a távolság és az utazásra fordított idő, valamint az utazás módjának megszervezése, hiszen nem mindenkinek adott a saját gépjármű, vagy éppen jogosítvánnyal nem rendelkeznek. Továbbá a gyerekelhelyezés is problémát jelenthet hosszú távon, főleg esti, vagy hétvégi továbbképzések esetében.

14. Kérdés:

A tizennegyedik kérdés válaszaiból kiderül, hogy a felmérésben résztvevők jelentős többsége a hagyományos iskolarendszerű oktatást tartja egy esetleges képzés legmegfelelőbb formájának. Az e-learning válaszadást a hagyományos tantermi oktatás követte, ami manapság a fejlett technikai vívmányok segítségével látványos és korszerű megoldást biztosít munkaidőben, munkaidőn túl, vagy akár hétvégén.

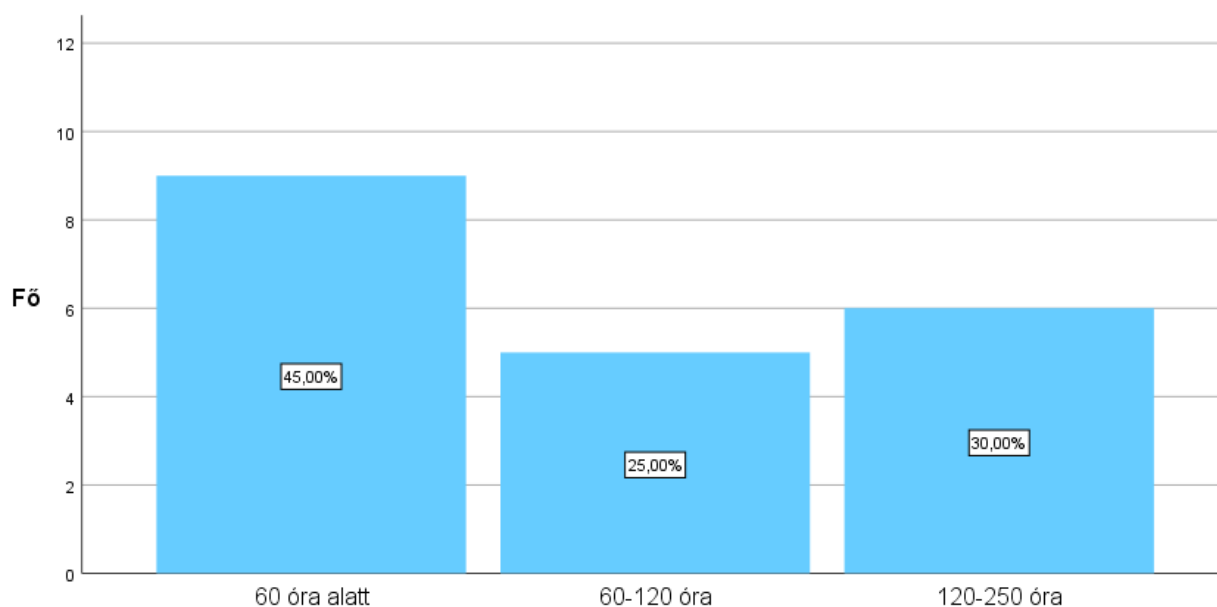
Igény tapasztalható a használható, versenyképes tudás megszerzésére, kompetenciák fejlesztésére és a feladatkörhöz tartozó munka hatékonyabb elvégzésére. A munkavállaló keresi a lehetőségeket az önfejlesztésre, a munkaerő piacon való kiemelkedő tudás elsajátítására. Az internet terjedése kényelmessé tette az e-learning tanfolyamokat, a képi és hanganyagok elektronikus tárolása, küldése nem csupán a képzéshez szükséges tananyagokat tartalmazza, de a részt vevő virtuálisan is egy iskolában érezheti magát a szemléltetőeszközöknek köszönhetően.

Család és munka mellett nehéz összehangolt, tartalmas időt szakítani a tanulásra úgy, hogy az ne menjen a munka és/vagy a család kárára. Az online felületen történő oktatás erre nyújt megoldást számos interneten elérhető formájával. Ehhez internet és egy megfelelő számítógépre van szükség, ezáltal pedig olyan képzésekre is eljuthat az ember, amit a megyében, vagy a környéken nem indítottak el. Költséghatékony, hiszen az útiköltséget sem kell megfizetni. Számos online képzés testre szabható, ezáltal nagy szabadságot ad a tanulás ütemében, intenzitásában, önállóan a saját tempóban haladhat a tanuló. A tanulás korszerű és naprakész ismereteket nyújt az adott szakmáról. Továbbá, megtanít újfajta tanulási stratégiák kialakítására is. Előnyében rejlik azonban a hátránya, hiszen az online felületen átadott tudás megkövetel egy bizonyos technikai felszereltséget (videó, hanganyag, letölthető jegyzetek, élő adás) és ezek betöltésére, fogadására eltérő eszközökkel kell rendelkeznie a képzésben részt vevőknek. A monitor hosszú távon rontja a látást, és a személyes kapcsolatok kialakításában is korlátoz, valamint annak esélyét is elveszíti a hallgató, hogy esetleg egy karizmatikus, motiváló oktatótól személyesen kapja meg a tudást. Talán ezért is választották többen a

hagyományos iskolarendszerű oktatást, ahol egy megfelelő pedagógus egyszerre képes tudást átadni, motiválni és rögtön megválaszolni a felmerülő kérdéseket.

13-14 kérdés az oktatás helyszínére és az oktatási formára vonatkozott, a válaszadók több, mint 80 %-a a lakóhelye/munkahelye szerinti településen, legfeljebb a lakhelytől/munkahelytől maximum 20 km-en belüli településen venne részt képzésben, oktatásban. A válaszadók több, mint 90 %-a hagyományos, tanteremben zajló vagy e-learning oktatást részesíti előnyben.

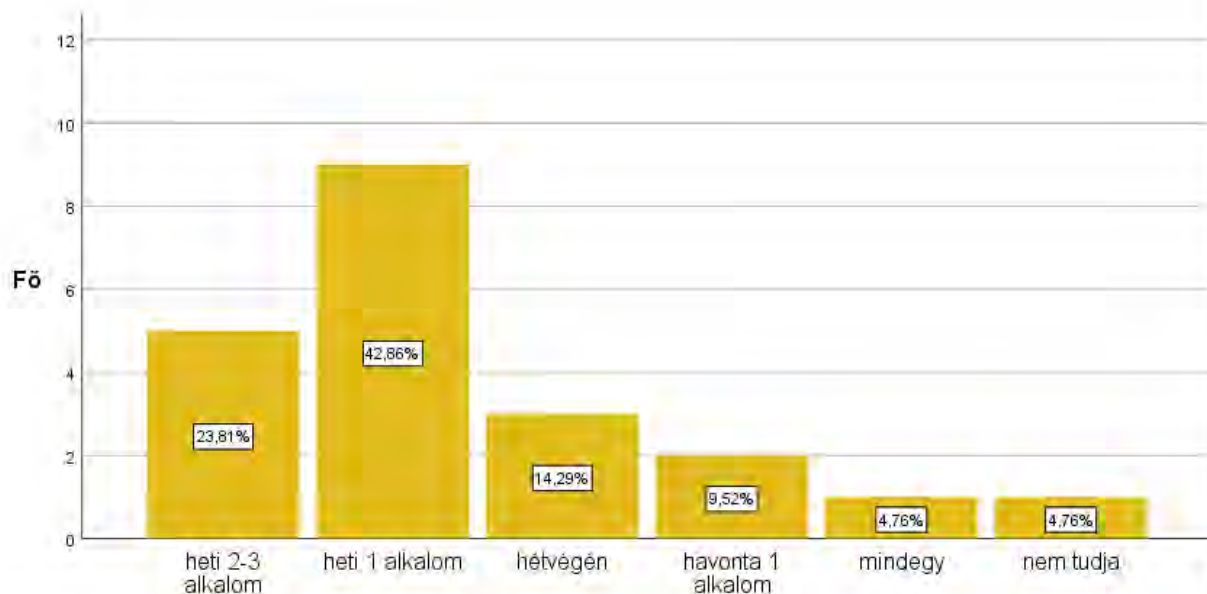
15. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzési óraszámigény szerinti bontásban

A továbbképzés vállalásának óraszámára kapott válaszokból leolvasható, hogy a képzések kiválasztásánál a képzés hossza fontos tényező. A válaszadók 45%-a 60 óra alatt, 25%-a 60-120 óra közötti óraszámú képzésen venne részt. A kérdőívet kitöltők között a 120-150 órás képzést vállalók 30%-os arányban jelennek meg. 250 óra feletti választás nem is érkezett.

Munka mellett már jóval kevesebb idő és energia jut egy-egy új szakirány megismerésére, vagy a meglévő tudás mélyítésére, így inkább a nagy mennyiségű, tömbösített módon leadott tananyagot részesítik előnyben az elhúzódó képzéssel szemben. Jóval kevesebben vannak azok, akik inkább a képzési időt nyújtják, és a tananyagot kevésbé szeretnék tömören megkapni.

16. Kérdés:

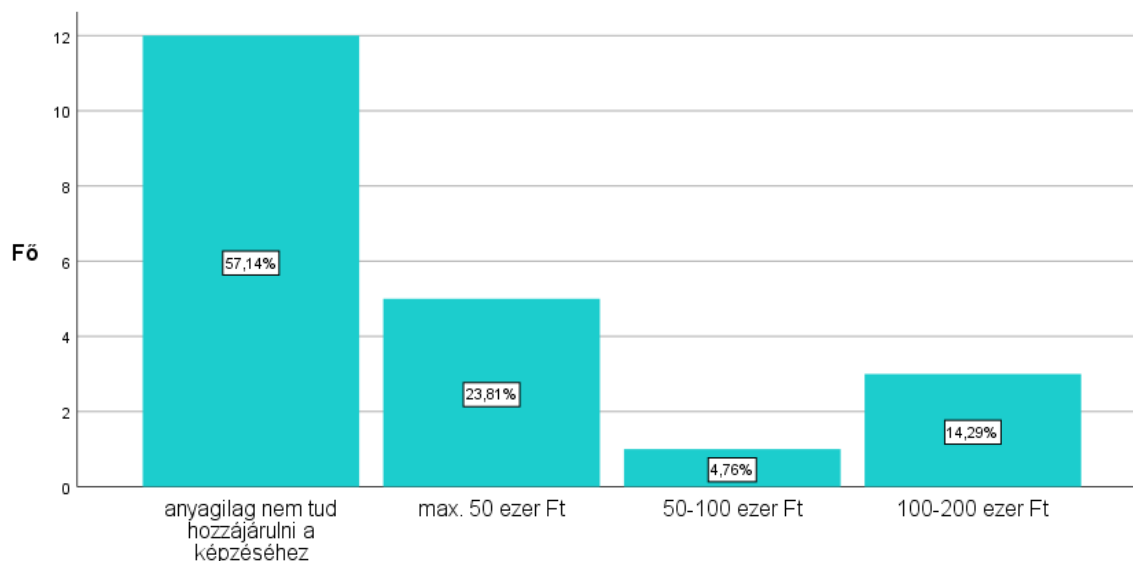
A felmérésben résztvevők képzési intenzitásra adott válaszaik százalékos bontásban

A képzés/továbbképzésben való részvétel intenzitásárára adott válaszok alapján a kérdőívet kitöltők több mint 40%-a heti 1 alkalommal, kevesebb mint 25%-a pedig heti 2-3 alkalommal venne részt oktatáson. A kimutatott százalékos eredményekből kikövetkeztethető, hogy a legnagyobb problémát az idő-energia gazdálkodás jelenti a munka, család és egyéb szociális kötelezettségek mellett, ezért a heti egy, maximum két alkalmas képzés vállalható be a legtöbb válaszoló esetében. Hétvégén közel 15%-a, havonta 1 alkalommal pedig majd 10%-a érezte teljesíthetőnek a képzést.

A munkáltatót a tanulással kapcsolatos tervekről és célokról érdemes minél hamarabb értesíteni, hiszen, ha a cégnél betöltött munkakörhöz kapcsolódó a képzés, azt a legtöbb esetben kezdeményező szellemnek értékelik a munkaadók, pozitív és támogató magatartást vált ki, esetlegesen még anyagi támogatással is járhat, aminek részleteit szerződésben rögzítik a felek. Nem csupán egyéni érdek, hogy a munka és tanulás minél hatékonyabb módon kerüljön összhangba egymással. A gazdasági növekedés és a versenyképesség elérése különböző állami támogatással, uniós segítséggel is elérhetőek már, a képzések/átképzések/továbbképzések az aktív munkavállalókat komplex ismeretanyaggal látják el, mely a produktivitást célozza, és a cég hasznát is termeli.

Mindezek azonban mégsem mindig elegendők, hogy a munkavállaló tényleg elkezdje a képzést, ha a döntésében nem biztos, célja és motivációja bizonytalan a továbbképzéssel.

17. Kérdés:



A felmérésben résztvevők a képzéshez való összegbeni hozzájárulási hajlandóság alapján

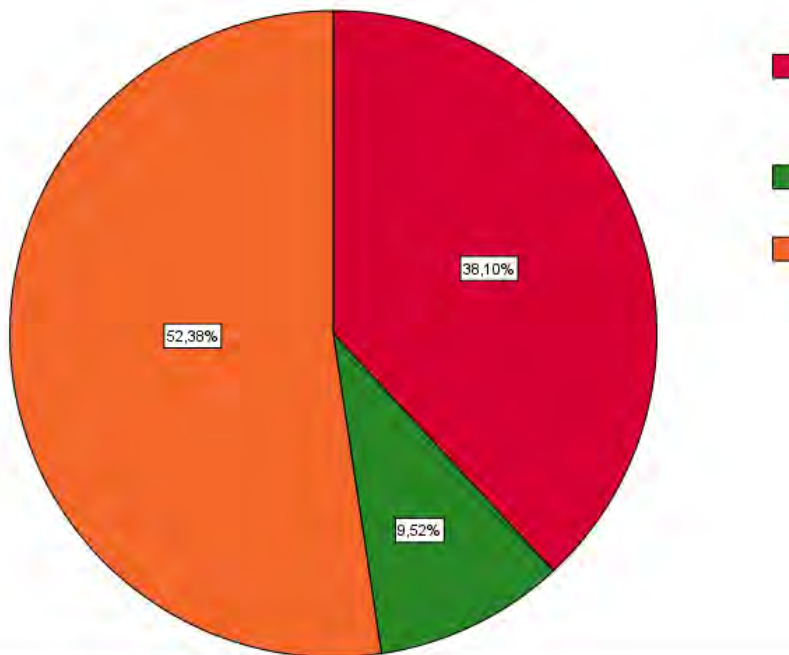
A tizenhetedik kérdésnél a válaszadókat arra kértük, hogy jelöljék meg azt az összeghatárt, amit egy képzésben/továbbképzésben való részvétel során önköltségi alapon vállalni tudnának. A válaszadók visszajelzése alapján a képzésben/továbbképzésben való részvételt közel 60%-a anyagilag egyáltalán nem tudná támogatni, míg közel 24%-a maximum 50.000.-Ft összegig, és a kérdőívet kitöltők kevesebb mint 5%-a tudná 100.000.-Ft határig. A megkérdezettek majd 15%-a vallotta azt, hogy a képzésben akár 200.000.-Ft összegig képes lenne önköltséget vállalni a többlettudás megszerzése érdekében. A szakképzés jelentős anyagi megterhelést jelenthet a családoknak, azonban, mielőtt végleg lemondana valaki a képzésekről, érdemes mérlegelni és összehasonlítani az általa nyújtott tudás tükrében, hogy megszerzett szakképesítés mennyire segíti a munkaerő-piaci helyzetünket.

18. Kérdés:

**igen, munkakörömhöz
kapcsolódó új végzettség**

nem

**igen, munkakörömhöz nem
kapcsolódó új végzettség**



A felmérésben résztvevők főiskolai/egyetemi tanulmányok elvégzésére mutatott hajlandóság szerint

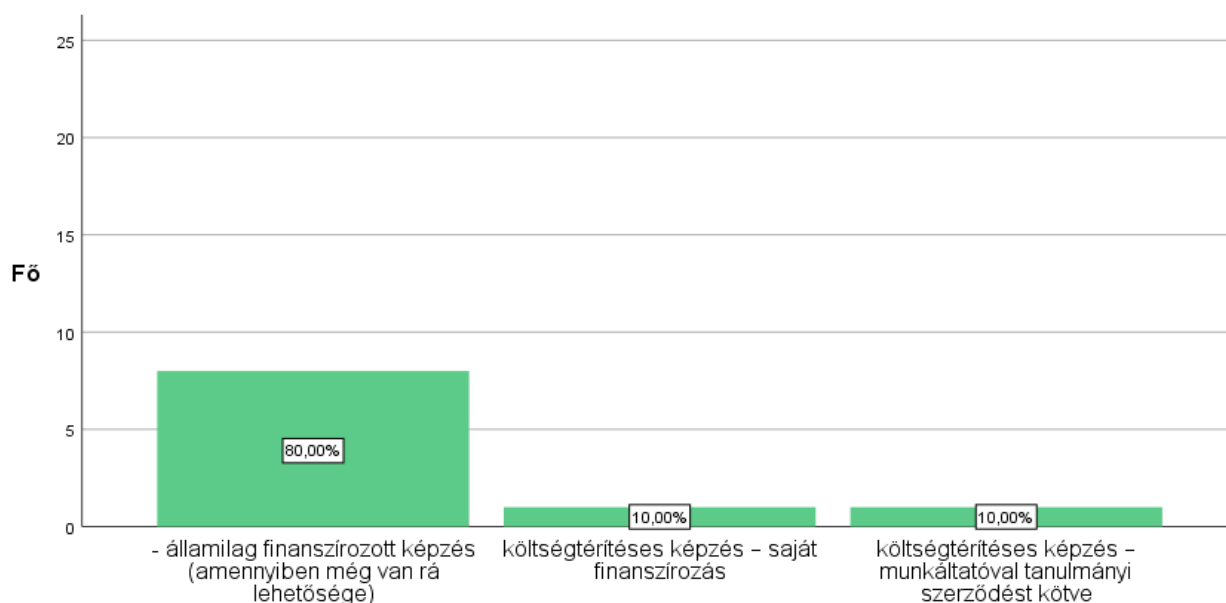
A tizennyolcadik kérdésnél a válaszadók több mint fele mondta azt, hogy szívesen folytatná tanulmányait főiskolai/egyetemi szinten munkaköréhez nem kapcsolódó tudás megszerzéséért. harmaduk ugyancsak vállalná a továbbtanulást, azonban ők a felnőttképzést jelenlegi munkakörükhöz igazodva szeretnék folytatni. A válaszadóknak kevesebb mint 10%-a jelölte a válaszában, hogy elégedettek a megszerzett végzettségükkel, és nem kívánják a kérdőív kitöltésének pillanatában folytatni azt, sem újfajta ismerettel gazdagítani eddigi tudásukat.

A válaszadók 90%-a így egyértelműen kijelentette, hogy a továbbképzés szükséges munkájuk produktív ellátásáért. Manapság már nem elég a betöltött munkakörhöz tartozó végzettség, szakképzettség. A gazdasági fejlődés megköveteli és elvárja a folyamatos átképzéseket, ahogy a munkáltató is inkább ragaszkodik egy haladó szellemű, innovatív, tudásra szomjas

munkavállalóhoz, aki a változásokhoz gyorsan alkalmazkodik, mint aki megelégedve régebbi tanulmányaival elzárkózik a megújulástól.

Továbbá fontos megállapítani azt is, hogy az oktatásnak és az oktatás minőségének gazdasági növekedésre gyakorolt hatása a régiók versenyképességét is befolyásolja. A tudásalapú gazdaság és társadalom megteremtése munkáltató és munkavállaló közös feladata, így a folytonos megújulás, a tanulás és az egyéni kompetenciák fejlesztése mindkét fél hasznát képzik. A gyorsan változó gazdasági és technológiai feltételekhez való alkalmazkodáshoz szükséges a munkavállaló hiányosságainak korrekciója, továbbképzése. Nem csupán társadalmi státuszuk javulása várható ettől, de a régió gazdaságát és társadalmát is pozitívan befolyásolja.

19. Kérdés:



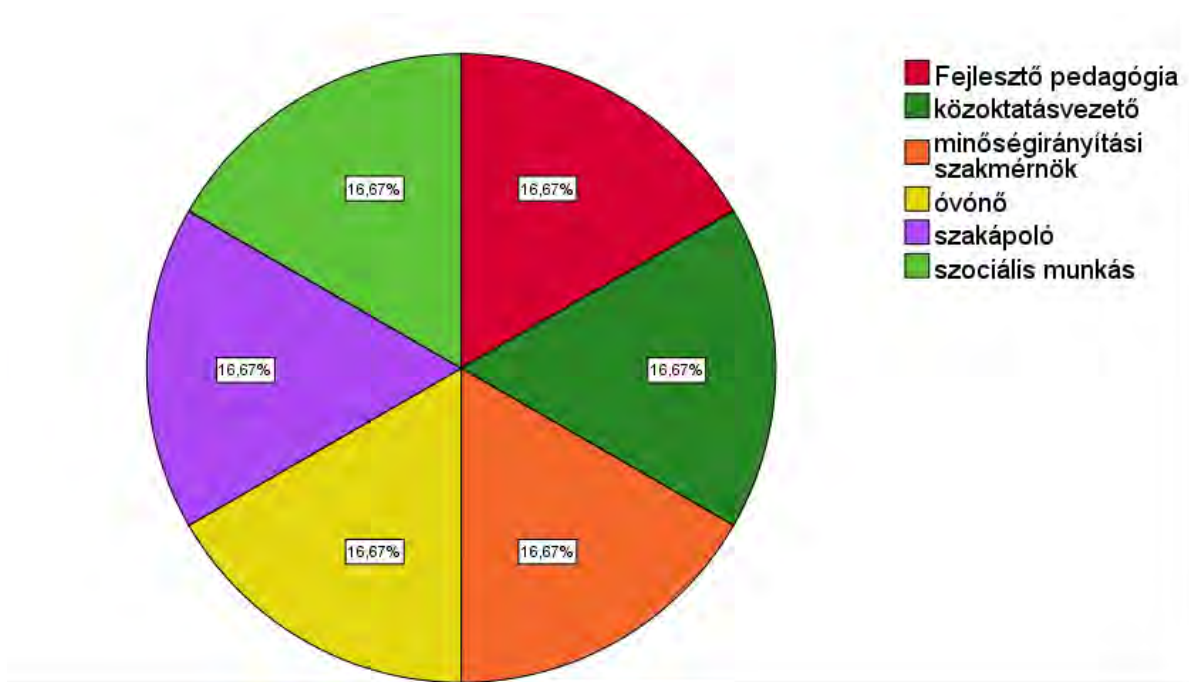
A felmérésben résztvevők képzésre vonatkozó finanszírozási forma alapján

Azok a válaszadók, akik szívesen vállalnának főiskolai/egyetemi tanulmányok folytatását, 80%-a az államilag finanszírozott képzést (amennyiben még van rá lehetősége) jelölték meg, 10%-a költségtérítéssel képzést választotta – munkáltatóval tanulmányi szerződést kötve, míg 10% a költségtérítéssel képzés opció mellett döntött saját finanszírozással.

Nagy a különbség az államilag finanszírozott, illetve a saját költségen, vagy a munkáltatóval kötött tanulmányi szerződést választók aránya között. Utóbbinál a munkáltató vállalja a

munkavállaló tanulmányainak támogatását, a munkáltató pedig kötelezi magát a megállapodás szerinti tanulmány folytatására, a szakképzettség megszerzésére, és a támogatás mértékéhez arányos ideig – de legfeljebb öt évig – munkaviszonyát nem szüntetheti meg. Tanulmányi szerződést a munkavállaló a betöltött munkaköréhez kapcsolódóan végezhet a munkáltató számára hasznosítható szaktudás többlet érdekében.

20. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzési igényeik

A kérdőív utolsó kérdése egy lehetséges végzettség megszerzésére kérdez rá. Több variáns is megjelenik a válaszokban, melyek szociális munkával kapcsolatos tevékenységi kört, fejlesztő pedagógia, közoktatásszervező, minőségirányítási szakmérnök, óvónő, szakápoló és szociális munka ágazatot nevesítenek.

A válaszadóknál egyáltalán nem volt tapasztalható az egyértelmű elutasítás bármilyen szakmai továbbképzésre.

Az újítai válaszadók 16,67 %-a szociális munkást, 16,67%-a szakápoló, 16,67%-a óvónő, 16,67 minőségirányítási mérnök, 16,67% közoktatás vezető 16,67% fejlesztő pedagógusi végzettséget szeretne szerezni.

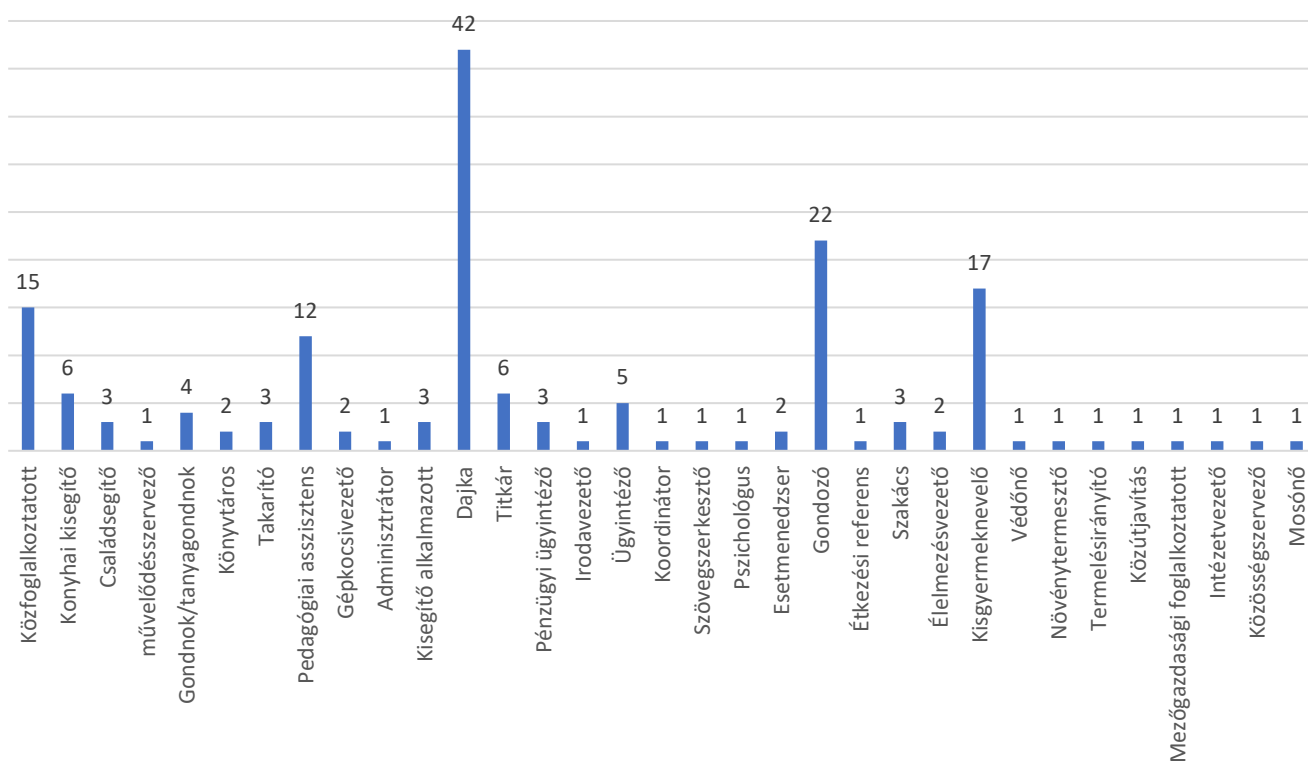
15.6. Munkavállalói kérdőívek összesítése

A vizsgálat primer kutatási módszerrel, kérdőíves felméréssel valósult meg. Az öt településen zajló kutatás keretében résztvevők egy 20 kérdésből álló kérdőív kitöltésével segítették munkánkat. A kérdőív két fő részre tagolva: azonosító adatokra és a képzési igényekre vonatkozó információkra bontva tartalmazta a kérdéseket. A felmérésben összesen 372 fő vett részt, Hajdúhadház, Téglás, Bocskai kert, Létavértes, Újléta településeken.

A kérdőív első része, az azonosító adatok, amely kilenc kérdést foglal magába.

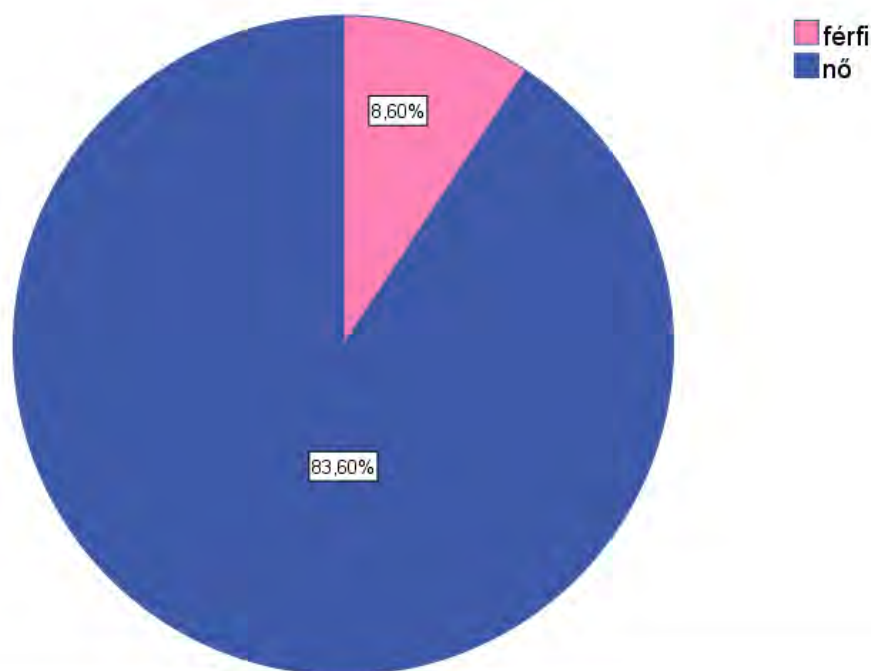
A válaszadók 42 %-a a dajka, 22%-a gondozó nő, 17 %-a kisgyermek nevelő, 15%-a közfoglalkoztatott, 12 % a pedagógiai asszisztens, 6%-a konyhai kisegítő, 6% titkár, 5% ügykezelő 4% gondnok. A többi válaszadó: művelődésszervező, adminisztrátor, könyvtáros, mosónő, közösség-szervező.

3. Kérdés:



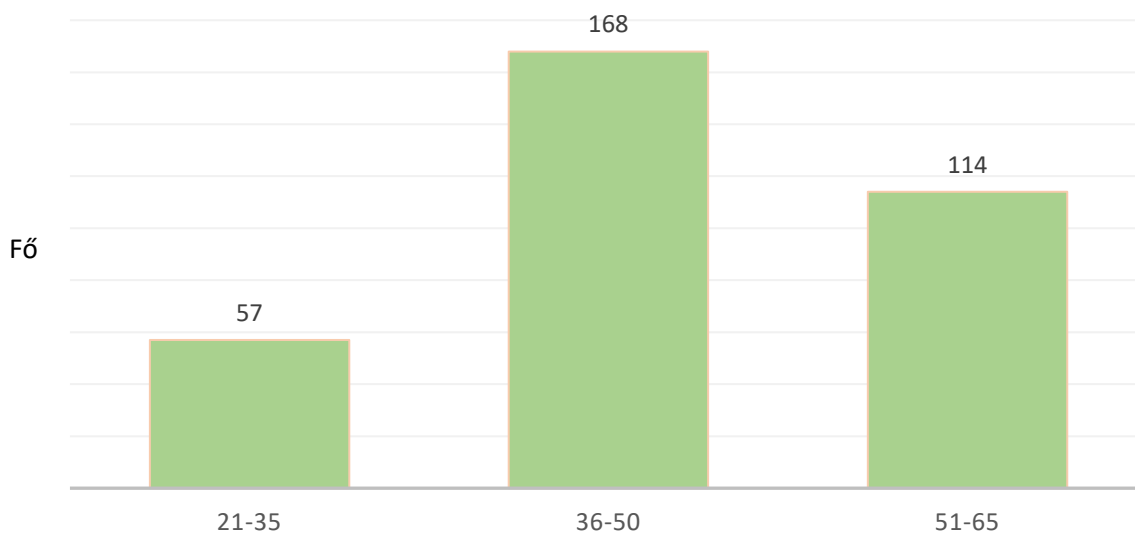
A felmérésben résztvevők munkaköri bontásban

4. Kérdés:



A kérdések megválaszolásában főként nők vettek részt.

5. Kérdés:

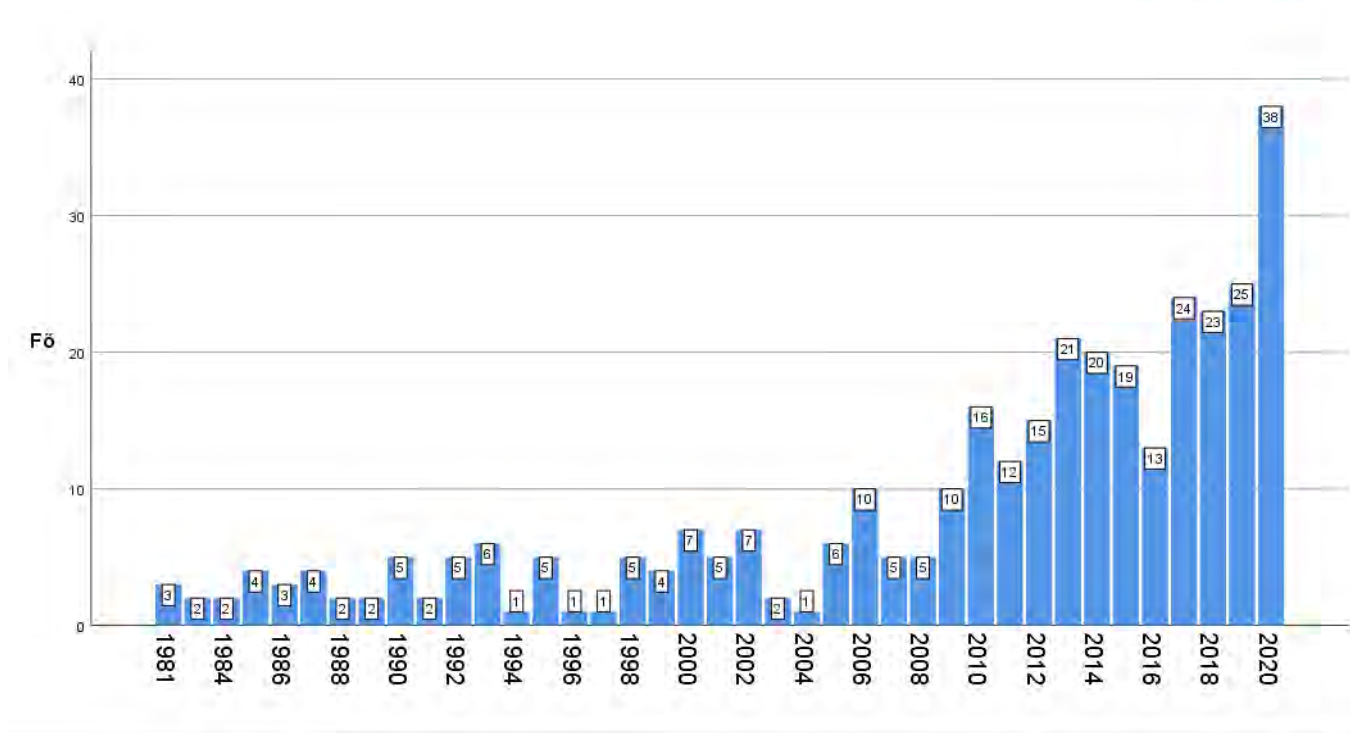


A felmérésben résztvevők korcsoport szerinti bontásban

A kérdőív megválaszolásában résztvevők korcsoport szerinti bontásban a fenti ábra szemlélteti.

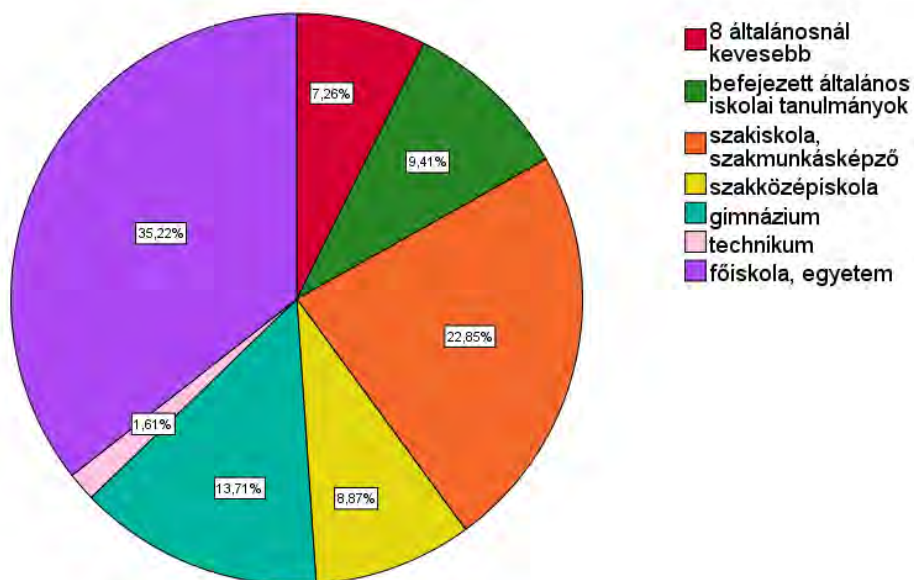
Újléta településen a válaszadó 372 főből 57 fő 21 és 35 év közötti, 168 fő 36 és 50 év közötti, 114 fő 51 és 65 év közötti. A válaszadók közel kétharmada 36 és 65 év közötti. A válaszadók életkora fontos tényező a valós, munkavállalói oldalról eredő képzési igény meghatározásához.

6. Kérdés:



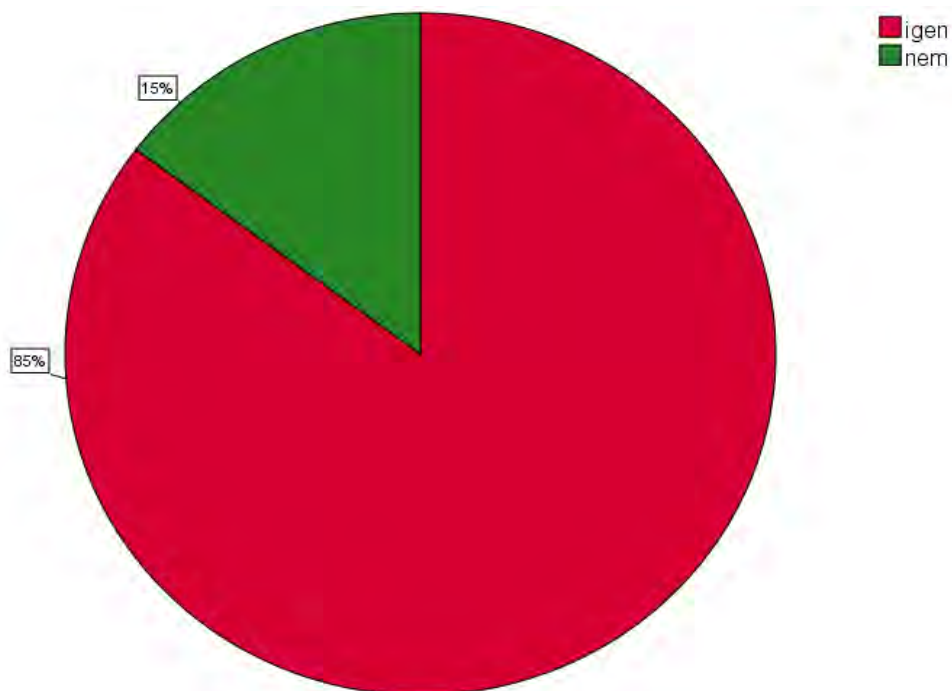
A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban

A felmérésben résztvevők munkaviszonyának kezdete éves bontásban történő feldolgozását a fenti oszlopdiaagram szemlélteti. A válaszadók több mint fele 2013 előtti munkaviszonnyal rendelkezik, ami azt jelenti, hogy legalább éves munkatapasztalattal valós, munkavállalói oldalról megfogalmazódó képzési igények és szervezet fejlesztésben felhasználható észrevételekkel, munkavállalói tapasztalattal rendelkezhetnek a válaszadók.

7. Kérdés:*A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerint*

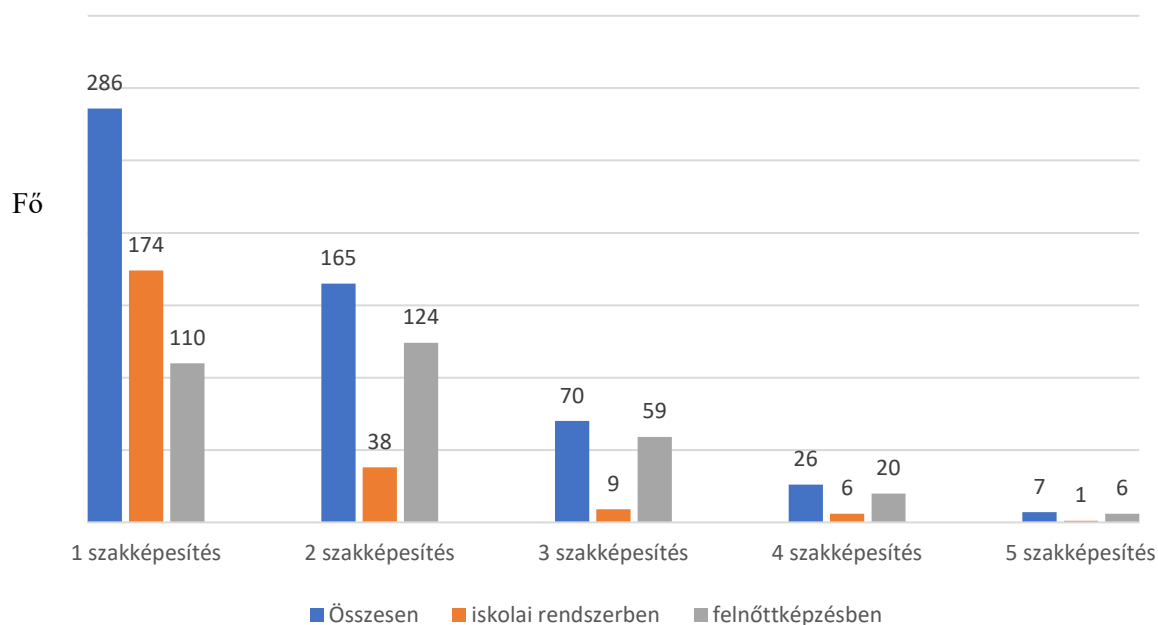
A felmérésben résztvevők iskolai végzettség szerinti megoszlását a fenti ábra szemlélteti. A válaszadók 36 %-a főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezik. A válaszadók 13,71 %-a gimnáziumi, 22,65 %-a szakiskolai, szakmunkás végzettséggel; 9 %-a szakközép iskolai, 9,41 %-a általános iskolai végzettséggel rendelkezik, míg 7,26 %-a nem fejezte az be az általános iskolai tanulmányait.

8. Kérdés:



A felmérésben résztvevők szakképesítéssel rendelkezők százalékos aránya

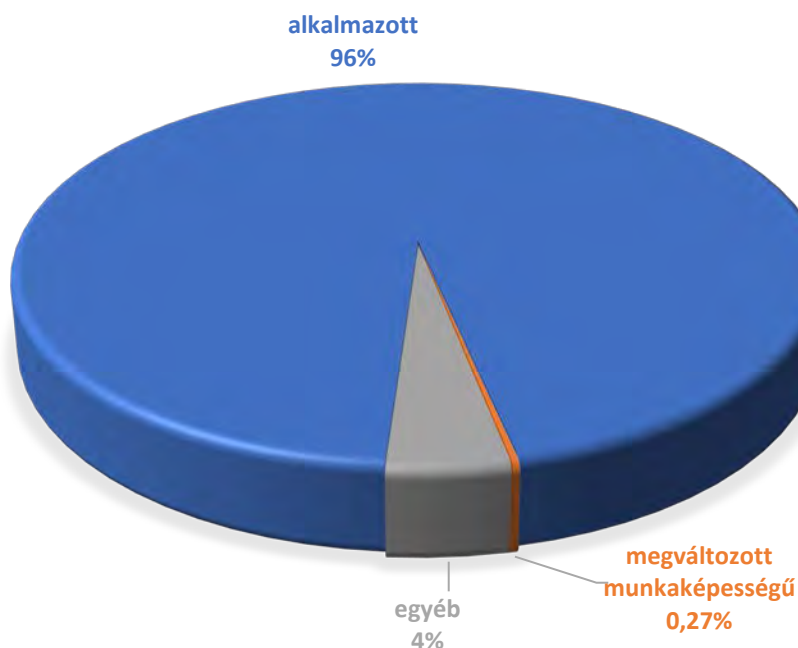
A felmérésben résztvevők 85 %-a rendelkezik szakképesítéssel 15 %-a nem rendelkezik szakképesítéssel.



A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formája

A felmérésben résztvevők szakképesítéseinek száma és megszerzési formáját a fenti ábra mutatja be. A válaszadók közül 268 fő rendelkezik egy szakképesítéssel: 174 fő iskolai rendszerben, 110 pedig felnőttképzésben szerzett szakképesítést. 165 fő rendelkezik két szakképesítéssel. 70 fő háromnál szakképesítéssel, 26 fő 4 szakképesítéssel rendelkezik, 7 fő öt szakképesítéssel rendelkezik.

9. Kérdés:



A felmérésben résztvevők munkaerő-piaci státusza

A felmérésben résztvevők valamennyi válaszadó azonos, alkalmazotti munkaerő-piaci státusszal rendelkezik

Képzési igényre vonatkozó információk:

A kérdőív második részében a képzési igények kerültek felmérésre különböző kérdésekkel.

10. Kérdés:

A kérdőív második részében a képzési igények kerültek felmérésre került sor különböző kérdésekkel. A kérdések célja az volt, hogy felmérésre kerüljön, hogy a válaszadók saját megítélésük szerint szakma ismeretek/képességek/készségek hiánya vagy nem elegendő szintje szerepet játszik e a munkahely megtartásában, illetve a van e összefüggés, a jelenlegi munkakörében tanúsított hatékonyság és a szakmai ismeretek szintje között. Ezen kérdéseket, valamennyi település választát összesítve kerül kielemezésre.

A szakmai ismeretek alkalmazására vonatkozó kérdés a képzési igény alátámasztására szolgált. A képzési igény meghatározásához szükséges volt felmérni, hogy a válaszadók milyen képzésben vennének részt önszántukból, ennek megfelelően az alábbi lehetőségek közül választhattak: alapismeretekre, szakmai képességre, idegen nyelvi kommunikációs (szóbeli) készségekre, számítástechnikai készségek Digitális Kompetenciához kapcsolódó ismeret

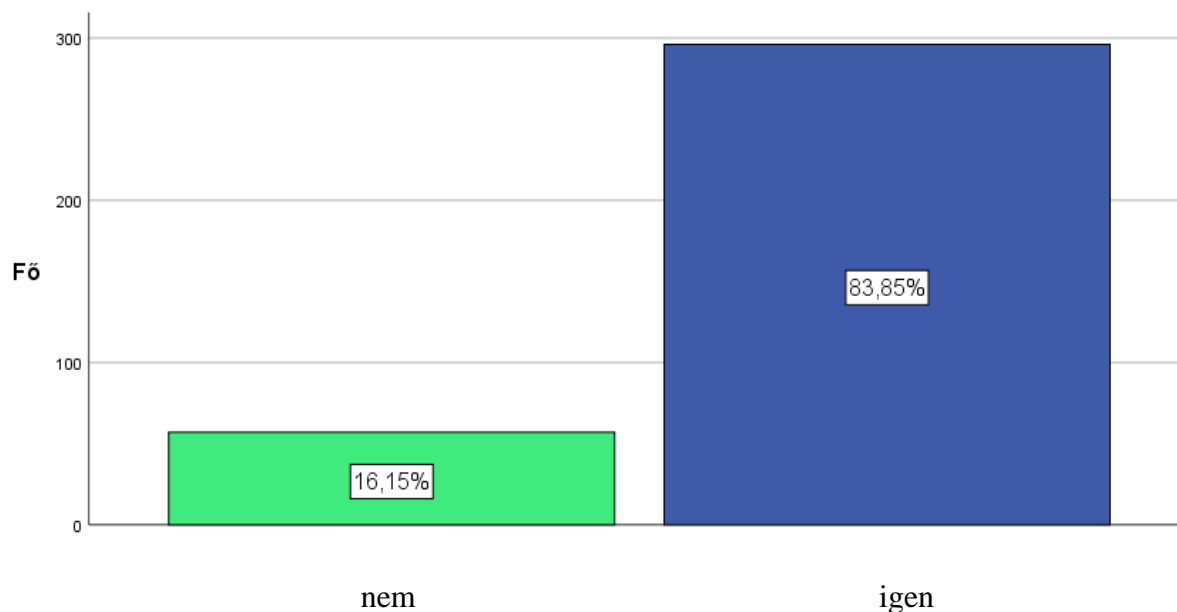
Munkavégzéshez szükséges kompetenciák is felmérésre kerültek. A válaszadók az alábbi lehetőségekből választhattak:

- kommunikációs készségek
- tárgyalástechnikai készségek
- prezentációs technikák és előadói készségek
- problémamegoldó készségek
- konfliktuskezelés
- sztesz-kezelés
- kreativitás és kezdeményezőképeség
- szervezőképesség
- Egyéni munkatechnikák (időgazdálkodás)
- személyes hatékonyság (időgazdálkodási technikák)
- együttműködési készségek – csapatmunka
- tanulástechnika
- egyéb:

A képzési igény meghatározásánál szükséges volt a válaszadó személyiség profiljának meghatározása. A kérdés a válaszadóra, mint munkavállalóra vonatkozó önértékelési táblázat kitöltése volt 1-től 5-ig terjedő skálán! (a lenti kompetenciák alapján 1 egyáltalán nem felel meg, 5 nagyon jól megfelel.)

A kérdőív tizedik kérdésére adott válaszok alapján, a felmérésben résztvevők 83%-a úgy gondolja, hogy a szakmai ismeretek/képességek/készségek hiánya gátolja munkahelyének megtartásában, és csak a kitöltők 16 %-a vélte ennek az ellenkezőjét.

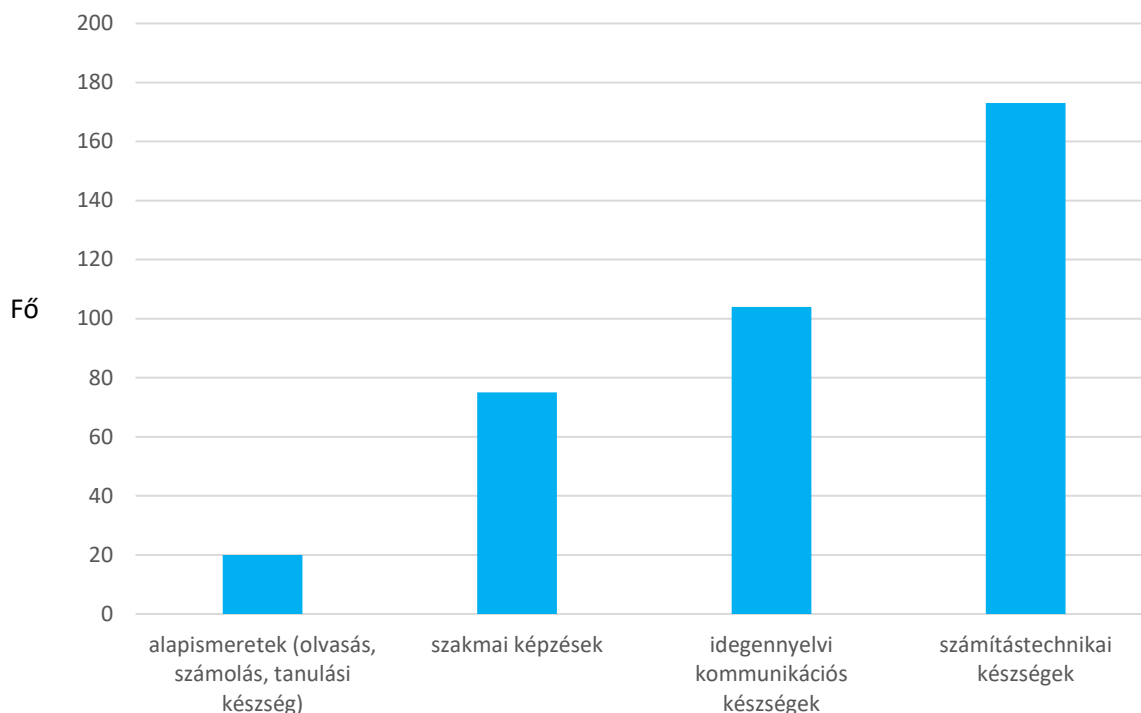
12. Kérdés a tanulási hajlandóságot vizsgálta. A válaszadók több mint 61%-a hajlandó tanulni.



A felmérésben résztvevők véleményének megoszlása a szakmai ismeretek hiányának gátló hatásáról a munkahely megtartásában

A munkaerő-piaci igények tekintetében általánosságban elmondható, hogy minél szélesebb valaki szakmai ismerete, annál nagyobb hatékonysággal láthatja el a munkáját, ezáltal elismerést vívhat ki munkáltatójánál, és biztonságérzetében megerősített pozíciót alakíthat ki magának. Tudják, hogy a képzések segítik esélyeiket és növelik értéküket a munkaerő-piacon. A kérdőív eredményéből egyértelműen kiolvasható, hogy a válaszadók tudatában vannak a foglalkoztathatóságuk hosszútávon történő problémájával, mely képességeik és készségeik stagnálásából eredhet. Mindemellett érzékelik, hogy az esetlegesen megfogalmazásra kerülő igényeket nem tudják maradéktalanul beilleszteni a munkaadó profiljába további képzési programok nélkül. A szakmai hiánykompetencia bővítése, és az ismeretek megszerzésének elmaradása munkaerő-piaci státusz csökkenést idéz elő, mely a munkahely elvesztését is jelentheti.

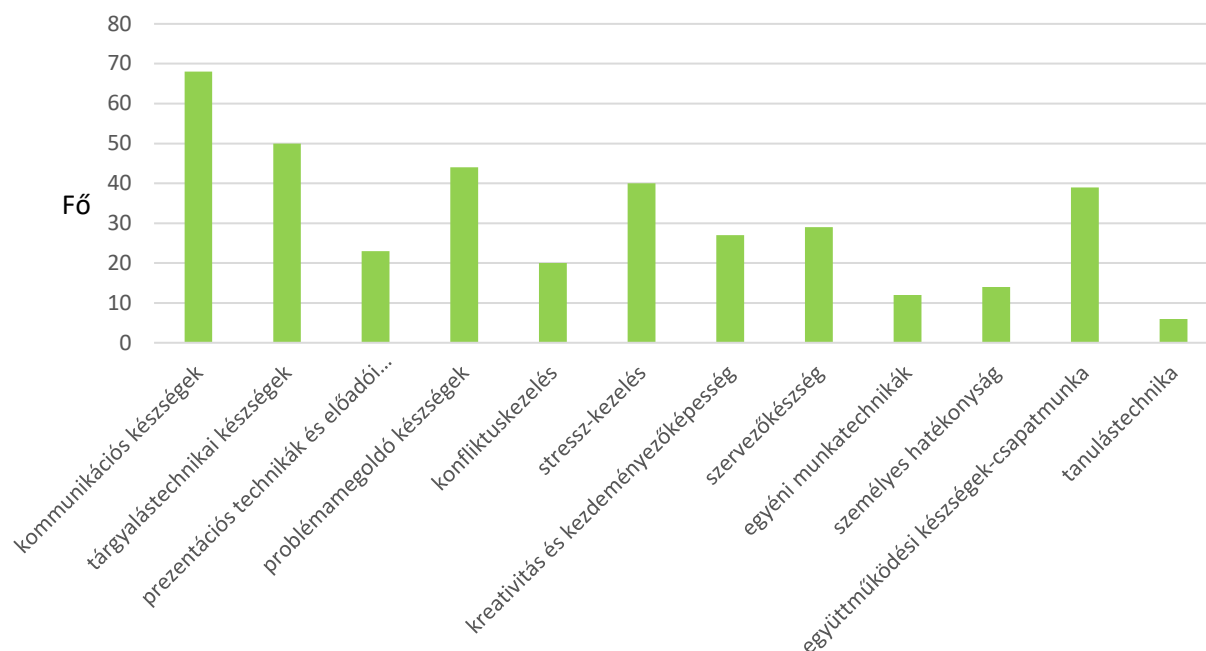
10. A kérdés



A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A szakmai ismeretek alkalmazásánál felsorolt lehetőségek közül a digitális kompetenciához kapcsolódó ismereteket jelölték meg a legtöbben, mint fejlesztést igénylő szükségletet. A Microsoft Office programok ismerete és hatékony alkalmazása mára alapfeltétel, sőt elvárás az irodai munka leegyszerűsítésére és gyorsítására, mégis sokan ódzkodva, félve nyitják meg a programokat és nehezen boldogulnak a prezentációk készítésével, e-mailek, adatbázisok, táblázatok és szövegek kezelésével. Ezért javasoljuk az ECDL (European Computer Driving Licence) képzés indítását, amely informatikai és felhasználói ismereteket is biztosít. A vizsga moduláris jellegének előnye, hogy az adott munkakör betöltéséhez szükséges modulvizsgák választhatók, valamint ezekre a későbbiekben ugyancsak lehetőség van újabb modulvizsgákat tenni. A megszerzett tudás konvertálható az eltérő szoftverek alkalmazásánál, a nemzetközileg elismert bizonyítvány pedig növeli a munkaerő-piaci esélyt.

10. B kérdés



A fejleszteni szükséges kompetenciák a felmérésben résztvevők véleménye alapján

A munkavégzéshez szükséges kompetenciákra adott válaszok kiértékelése során több területet is gyengének érezték a válaszadók, mint például a kommunikációs készségek, tárgyalástechnikai készségek, problémamegoldó készségek, stressz-kezelés és együttműködési készségek- csapatmunka.

Fontos, hogy minden velünk született képességünk fejleszthető. A kommunikációs készségek a személyiség mélyén gyökereznek, így amikor a kommunikációs képességet fejlesszük, az a személyiségfejlesztéssel is együtt járó folyamattá válik. A magabiztos kifejezés, tudatos bizalom építés, valamint a szavakkal mások cselekvésre ösztönzése és irányítása a megfelelő kommunikációból ered. Fontos a logikus és világos, lényegre törő megfogalmazás, mellyel hatást lehet gyakorolni a környezetünk viselkedésére és hozzáállására.

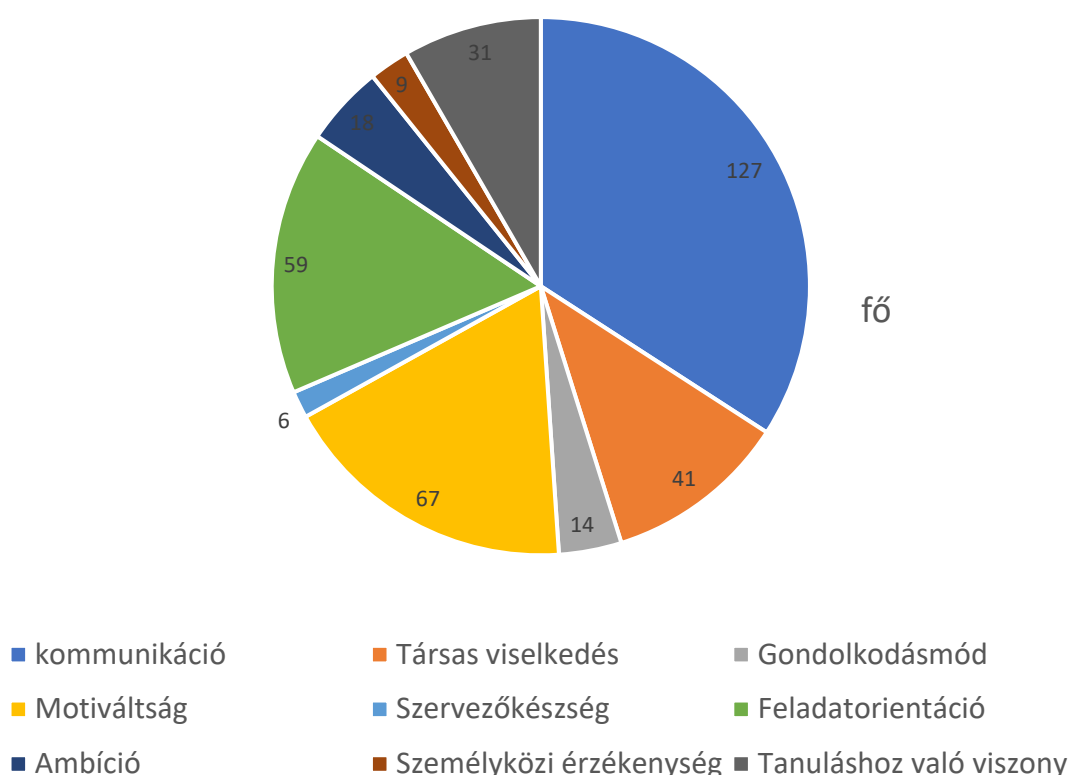
A csapatban történő munka során, a jól megosztott feladatok elvégzésénél a tagok egyéni készsége és képessége sokkal szélesebb skálán mutatkozik meg, mely összeadódva, egymás ötletéből merítve és továbbfejlesztve nagy valószínűséggel hatékonyabb munkavégzést eredményez, de ha az egyén alkalmatlan a másik véleményének meghallgatására, ötletének elfogadására, akkor az további problémát generálva lassítja a projektet, visszahúzza a csapat produktivitását.

A válaszadók felismerték a hatékony munkavégzéshez szükséges kompetenciák szoros kapcsolatát egymással: a szaktudás és a tapasztalat már nem elegendő, kell a jó kommunikáció, meggyőzés, tárgyalástechnikai készség, gyors és produktív problémafeltárás és megoldás, de

mindenhez tökéletes stressz tűrés, illetve együttműködés és szociális érzékenység is szükségeltetik a kollégák felé.

Két azonos szakmai tudású ember közül ezen hatékonyságot fokozó tulajdonságok teszik sikeresebbé a jól kommunikálni képes egyént a gyorsan változó munkahelyi körülmények közepette, ahol a kreatív és gyors problémamegoldást preferálják a munkáltatók.

11. Kérdés



A felmérésben résztvevők fejlesztésre szoruló kompetenciái

Megkértük a válaszadókat, hogy 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozzák saját önértékelésüket az előre megadott kompetenciák alapján. A kérdőívek kiértékelésénél különböző személyiségprofilhoz tartozó eredményeket kaptunk.

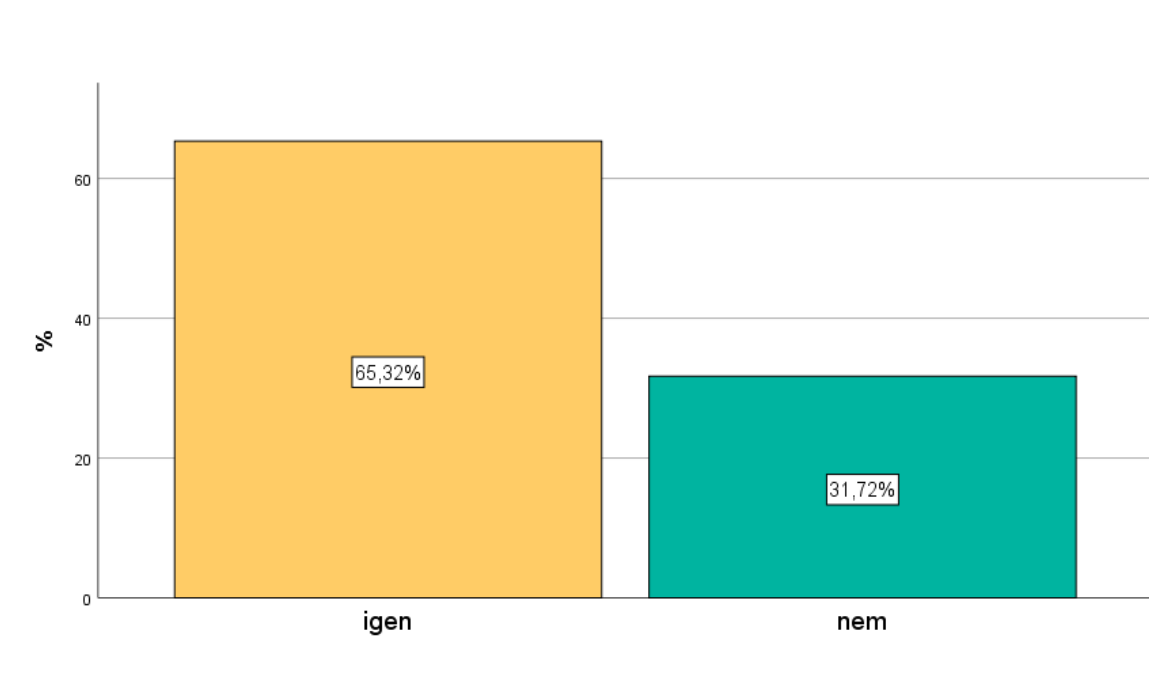
A válaszolók többsége, összesen 127 fő a kommunikációjában érez gyengeséget (ide tartozik a fellépés, megjelenés, szóbeli kifejezőkészség és nyitottság, kapcsolatra való törekvés). 67 fő motiváltságában érez hiányosságot (pozitív beállítottság, bevezetési készség, céltudatosság és kitartás), és 59 fő a feladatorientációjában (precizitás, logikus gondolkodás, önállóság, következetesség, dinamizmus és önszabályozás) érzi kevésbé erősnek magát.

A személyiségprofil felállítása szigorú önismeretet igényel erősségek és gyengeségek terén egyaránt ahhoz, hogy világossá váljon a fejlesztésre szoruló kompetencia, valamint az elsődleges készség, amivel a hatékonyságfaktor növelhető.

Olyan képzések elvégzésére teszünk javaslatot, ahol a válaszolók a megfelelő ösztönzést megkapva gyakorolják a kevésbé otthonos működéseket, választási lehetőségeik kiterjesztésével, így az addig nem komfortos helyzetekben is hatékonyan tudnak majd eredményt elérni.

A munkahelyen eltérő személyiségtípusok találkoznak egymással, különböző magatartási stílussal (mindenki máshogy cselekszik, gondolkodik a csapatmunka, a konfliktuskezelés területén és kommunikációjában), valamint az ezekre adott válaszreakció is más-más.

12. Kérdés:



A felmérésben résztvevők tanulási hajlandósága

A válaszadók több mint fele (65,32%-a) hajlandóságot mutatott ismereteinek és képességeinek fejlesztésére, hogy általa könnyebben megőrizhesse jelenlegi munkahelyét, illetve munkájának hatékonyságát növelje. A képzésekbe való befektetés számukra is olyan hasznot jelent, mely egy erősebb munkaerő-piaci pozíciót eredményez értékes kompetenciák elsajátítása mellett, vagy az addiginál jóval magasabb, komplexebb szakképesítés megszerzésével. A szakmai képzés nagyobb rugalmasságot biztosít munkahelyváltásnál, és a hirtelen beálló változásokhoz is alkalmazkodóbbá teszi a munkavállalót.

13. Kérdés:

A képzésre történő jelentkezés hajlandóságát a helyszín meghatározása nagyban befolyásolja a válaszadók zöménél. Döntő többségükben a lakóhelye/munkahelye szerinti településen vállalnák, vagy a lakhelytől/munkahelytől maximum 20 km-en belüli településen a továbbképzéseket.

A válaszokból levonható az az általános megállapítás, hogy a kérdőív kitöltésében résztvevők nem szívesen vállalnák a képzést megyeszékhelyen, de még az adott régió belül sem. Ennek egyik legvalószínűbb oka lehet a távolság és az utazásra fordított idő, valamint az utazás módjának megszervezése, hiszen nem mindenkinek adott a saját gépjármű, vagy éppen jogosítvánnyal nem rendelkeznek. Továbbá a gyerekelhelyezés is problémát jelenthet hosszú távon, főleg esti, vagy hétfégi továbbképzések esetében.

14. Kérdés:

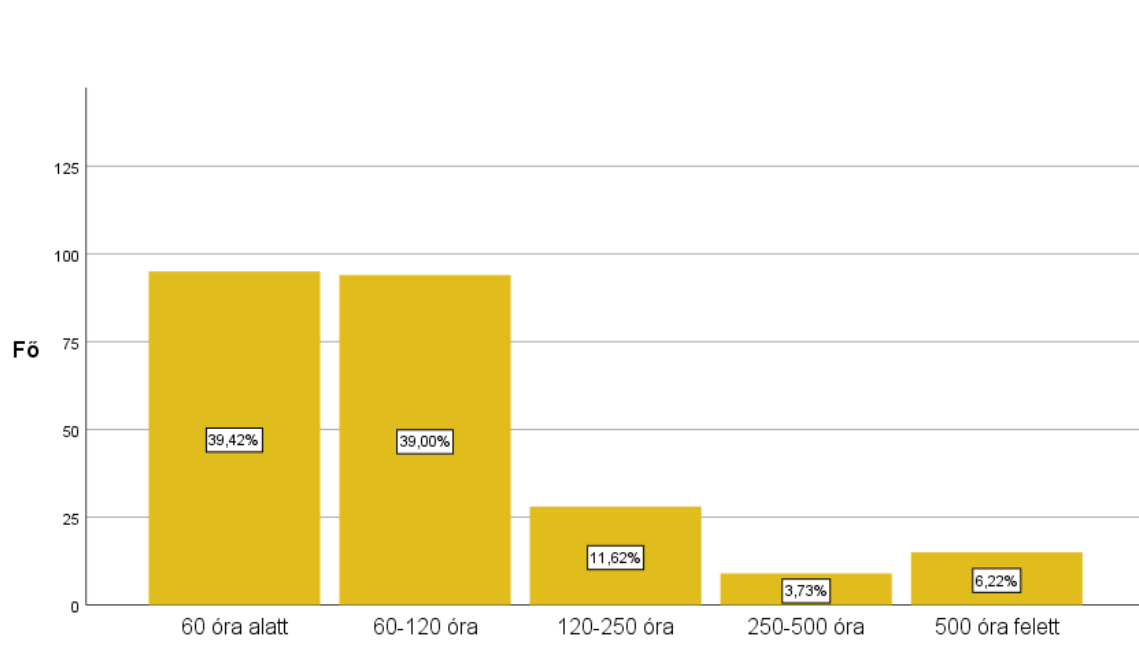
A tizennegyedik kérdés válaszaiból kiderül, hogy a felmérésben résztvevők jelentős többsége a hagyományos iskolarendszerű oktatást tartja egy esetleges képzés legmegfelelőbb formájának. Az e-learning választást a hagyományos tantermi oktatás követte, ami manapság a fejlett technikai vívmányok segítségével látványos és korszerű megoldást biztosít munkaidőben, munkaidőn túl, vagy akár hétfégén.

Igény tapasztalható a használható, versenyképes tudás megszerzésére, kompetenciák fejlesztésére és a feladatkörhöz tartozó munka hatékonyabb elvégzésére. A munkavállaló keresi a lehetőségeket az önfejlesztésre, a munkaerő piacon való kiemelkedő tudás elsajátítására. Az internet terjedése kényelmessé tette az e-learning tanfolyamokat, a képi és hanganyagok elektronikus tárolása, küldése nem csupán a képzéshez szükséges tananyagokat tartalmazza, de a részt vevő virtuálisan is egy iskolában érezheti magát a szemléltetőeszközöknek köszönhetően.

Család és munka mellett nehéz összehangolt, tartalmas időt szakítani a tanulásra úgy, hogy az ne menjen a munka és/vagy a család kárára. Az online felületen történő oktatás erre nyújt megoldást számos interneten elérhető formájával. Ehhez internet és egy megfelelő számítógépre van szükség, ezáltal pedig olyan képzésekre is eljuthat az ember, amit a megyében, vagy a környéken nem indítottak el. Költséghatékony, hiszen az útiköltséget sem kell megfizetni. Számos online képzés testre szabható, ezáltal nagy szabadságot ad a tanulás ütemében, intenzitásában, önállóan a saját tempóban haladhat a tanuló. A tanulás korszerű és naprakész ismereteket nyújt az adott szakmáról. Továbbá, megtanít újfajta tanulási stratégiák kialakítására is. Előnyében rejlik azonban a hátránya, hiszen az online felületen átadott tudás

megkövetel egy bizonyos technikai felszereltséget (videó, hanganyag, letölthető jegyzetek, élő adás) és ezek betöltésére, fogadására eltérő eszközökkel kell rendelkeznie a képzésben részt vevőknek. A monitor hosszú távon rontja a látást, és a személyes kapcsolatok kialakításában is korlátoz, valamint annak esélyét is elveszíti a hallgató, hogy esetleg egy karizmatikus, motiváló oktatótól személyesen kapja meg a tudást. Talán ezért is választották többen a hagyományos iskolarendszerű oktatást, ahol egy megfelelő pedagógus egyszerre képes tudást átadni, motiválni és rögtön megválaszolni a felmerülő kérdéseket.

15. Kérdés:

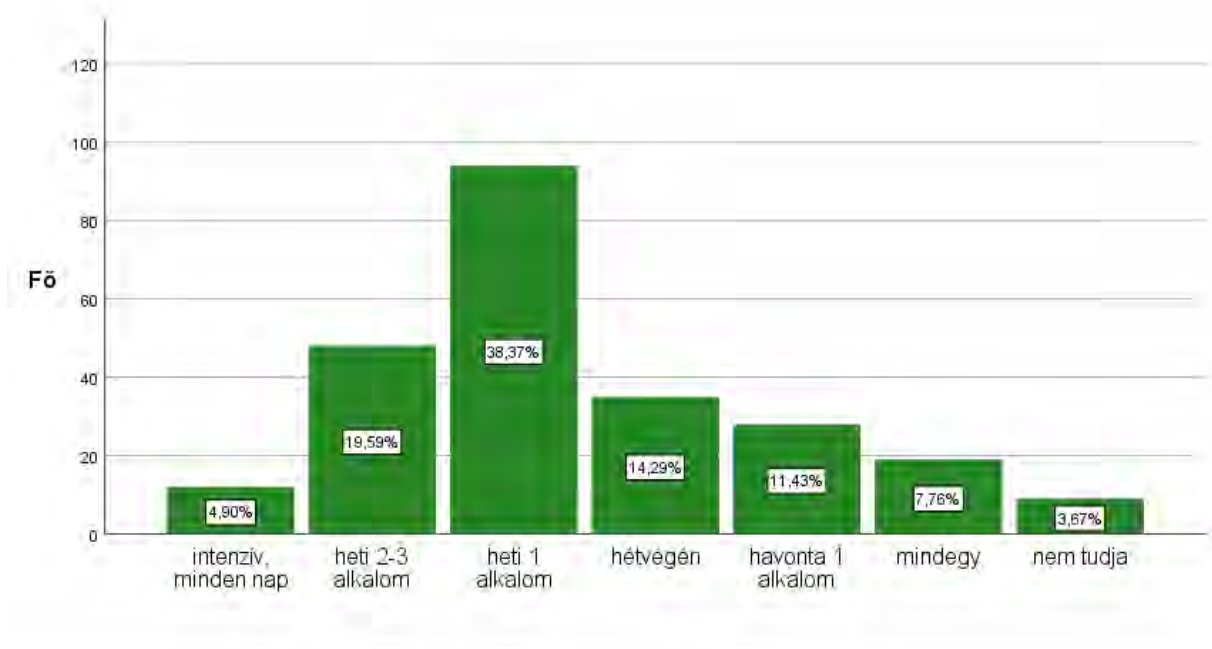


A felmérésben résztvevők képzési óraszámigény szerinti bontásban

A továbbképzés vállalásának óraszámára kapott válaszokból leolvasható, hogy a képzések kiválasztásánál a képzés hossza fontos tényező. A válaszadók 39%-a 60 óra alatt, szintén 39%-a 60-12 óra közötti óraszámú képzésen venne részt. A kérdőívet kitöltők között a 120-150 órás képzést vállalók kevesebb, mint 12%-os arányban jelennek meg, míg a 250-500 órás képzésre kevesebb, mint 4%-ék jelentkezne. Ez magyarázható azzal, hogy munka mellett már jóval kevesebb idő és energia jut egy-egy új szakirány megismerésére, vagy a meglévő tudás mélyítésére, így inkább a nagy mennyiségű, tömbösített módon leadott tananyagot részesítik előnyben az elhúzódozó képzéssel szemben. Jóval kevesebben vannak azok, akik inkább a képzési időt nyújtják, és a tananyagot kevésbé szeretnék tömören megkapni. Érdekessége a kimutatásnak, hogy a minél intenzívebb, rövidebb de tartalmas képzéseket előnyben részesítők

aránya mellett mégis megjelennek az 500 óra felett tartó képzést is szívesen vállalók több, mint 6%-kal.

16. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzési intenzitásra adott válaszaik százalékos bontásban

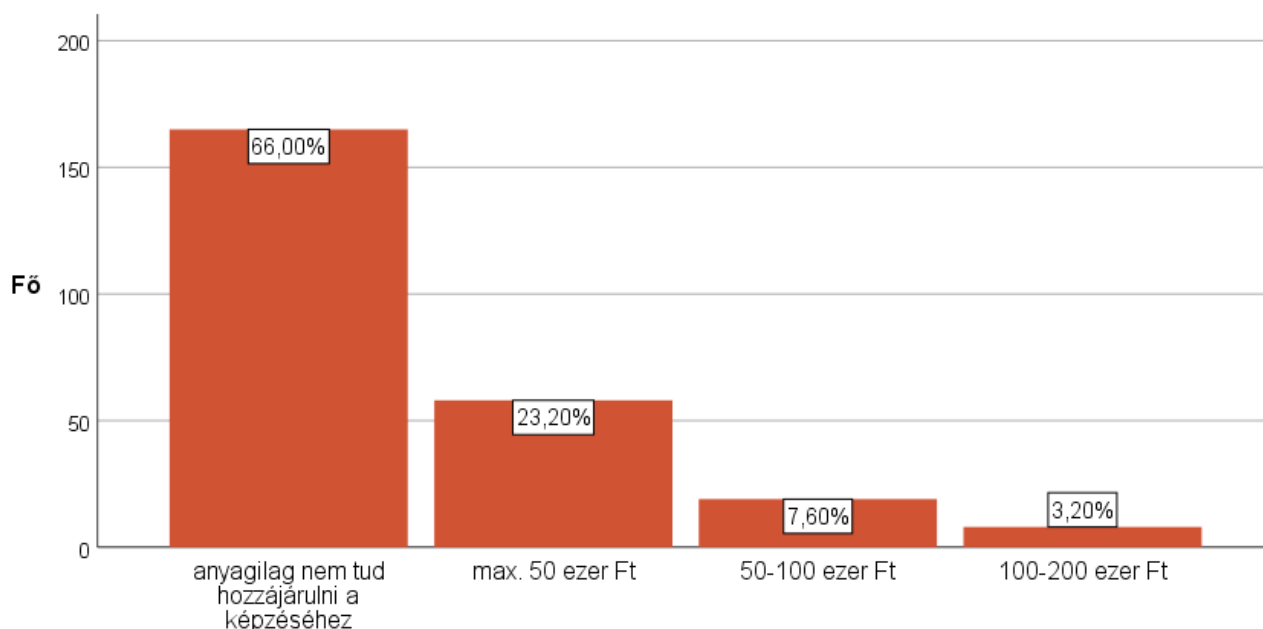
A képzés/továbbképzésben való részvétel intenzitásására adott válaszok alapján a kérdőívet kitöltők közel 40%-a heti 1 alkalommal, 20%-a pedig heti 2-3 alkalommal venne részt oktatáson. A kimutatott százalékos eredményekből kikövetkeztethető, hogy a legnagyobb problémát az idő-energia gazdálkodás jelenti a munka, család és egyéb szociális kötelezettségek mellett, ezért a heti egy, maximum két alkalmas képzés vállalható be a legtöbb válaszoló esetében.

A munkáltatót a tanulással kapcsolatos tervekről és célokról érdemes minél hamarabb értesíteni, hiszen, ha a cégnél betöltött munkakörhöz kapcsolódó a képzés, azt a legtöbb esetben kezdeményező szellemnek értékelik a munkaadók, pozitív és támogató magatartást vált ki, esetlegesen még anyagi támogatással is járhat, aminek részleteit szerződésben rögzítik a felek. Nem csupán egyéni érdek, hogy a munka és tanulás minél hatékonyabb módon

kerüljön összhangba egymással. A gazdasági növekedés és a versenyképesség elérése különböző állami támogatással, uniós segítséggel is elérhető már, a képzések/átképzések/továbbképzések az aktív munkavállalókat komplex ismeretanyaggal látják el, mely a produktivitást célozza, és a cég hasznát is termeli.

Mindezek azonban mégsem mindig elegendők, hogy a munkavállaló tényleg elkezdje a képzést, ha a döntésében nem biztos, célja és motivációja bizonytalan a továbbképzéssel.

17. Kérdés:

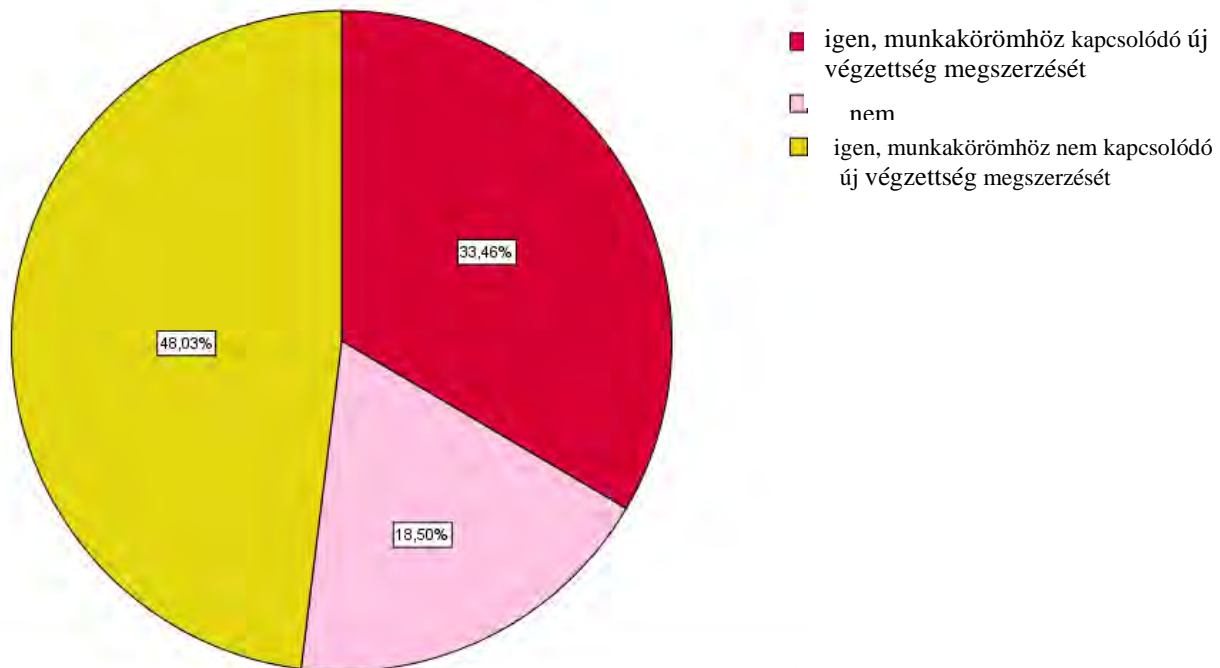


A felmérésben résztvevők a képzéshez való összegbeni hozzájárulási hajlandóság alapján

A tizenhetedik kérdésnél a válaszadókat arra kértük, hogy jelöljék meg azt az összeghatárt, amit egy képzésben/továbbképzésben való részvétel során önköltségi alapon vállalni tudnának. A válaszadók visszajelzése alapján a képzésben/továbbképzésben való részvételt 66%-a anyagilag egyáltalán nem tudná támogatni, míg 23,2%-a maximum 50.000.-Ft összegig, és a kérdőívet kitöltők 7,6%-a tudná 100.000.-Ft határig. A megkérdezettek mindösszesen 3,2%-a vallotta azt, hogy a képzésben akár 200.000.-Ft összegig képes lenne önköltséget vállalni a többlettudás megszerzése érdekében. A szakképzés jelentős anyagi megterhelést jelenthet a családoknak, azonban, mielőtt végleg lemondana valaki a képzésekről, érdemes mérlegelni és

összehasonlítani az általa nyújtott tudás tükrében, hogy megszerzett szakképesítés mennyire segíti a munkaerő-piaci helyzetünket.

18. Kérdés:



A felmérésben résztvevők főiskolai/egyetemi tanulmányok elvégzésére mutatott hajlandóság szerint

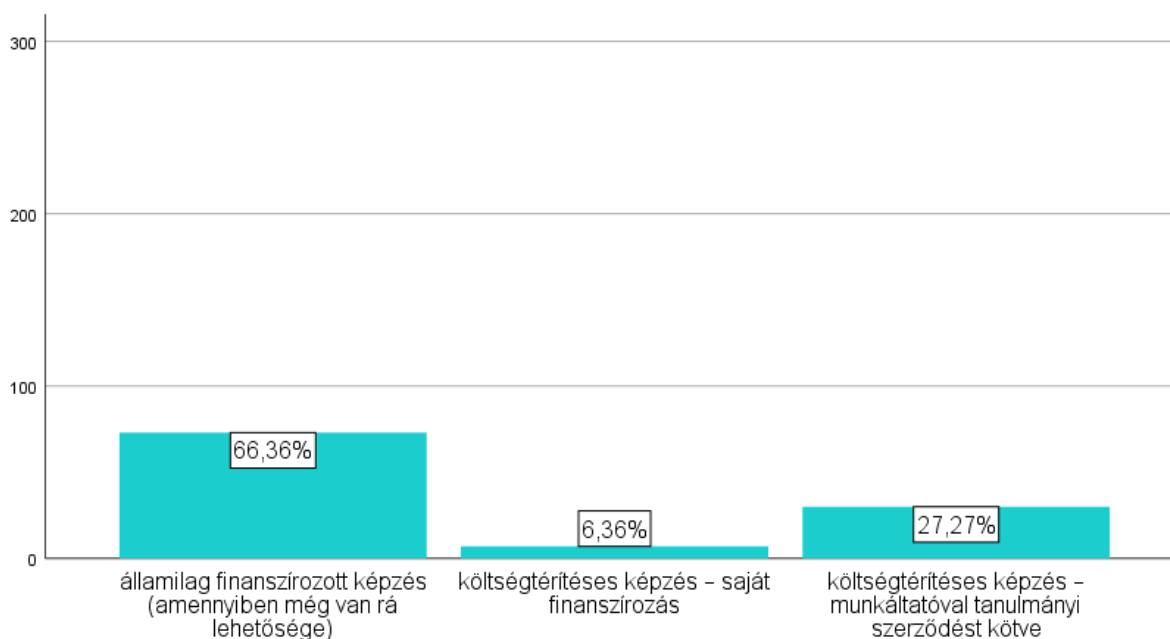
A tizennyolcadik kérdésnél a válaszadók 48%-a mondta azt, hogy szívesen folytatná tanulmányait főiskolai/egyetemi szinten munkaköréhez nem kapcsolódó tudás megszerzéséért. 33,46%-a ugyancsak vállalná a továbbtanulást, azonban ők a felnőttképzést jelenlegi munkakörükhöz igazodva szeretnék folytatni. A válaszadóknak mindösszesen 18,5%-a jelölte a válaszában, hogy elégedettek a megszerzett végzettségükkel, és nem kívánják a kérdőív kitöltésének pillanatában folytatni azt, sem újfajta ismerettel gazdagítani eddigi tudásukat.

A válaszadók 82%-a így egyértelműen kijelentette, hogy a továbbképzés szükséges munkájuk produktív ellátásáért. Manapság már nem elég a betöltött munkakörhöz tartozó végzettség, szakképzettség. A gazdasági fejlődés megköveteli és elvárja a folyamatos átképzéseket, ahogy a munkáltató is inkább ragaszkodik egy haladó szellemű, innovatív, tudásra szomjas munkavállalóhoz, aki a változásokhoz gyorsan alkalmazkodik, mint aki megelégedve régebbi tanulmányaival elzárkózik a megújulástól.

Továbbá fontos megállapítani azt is, hogy az oktatásnak és az oktatás minőségének gazdasági növekedésre gyakorolt hatása a régiók versenyképességét is befolyásolja. A tudásalapú

gazdaság és társadalom megteremtése munkáltató és munkavállaló közös feladata, így a folytonos megújulás, a tanulás és az egyéni kompetenciák fejlesztése mondhatni mindkét fél hasznát képzik. A gyorsan változó gazdasági és technológiai feltételekhez való alkalmazkodáshoz szükséges a munkavállaló hiányosságainak korrekciója, továbbképzése. Nem csupán társadalmi státuszuk javulása várható ettől, de a régió gazdaságát és társadalmát is pozitívan befolyásolja.

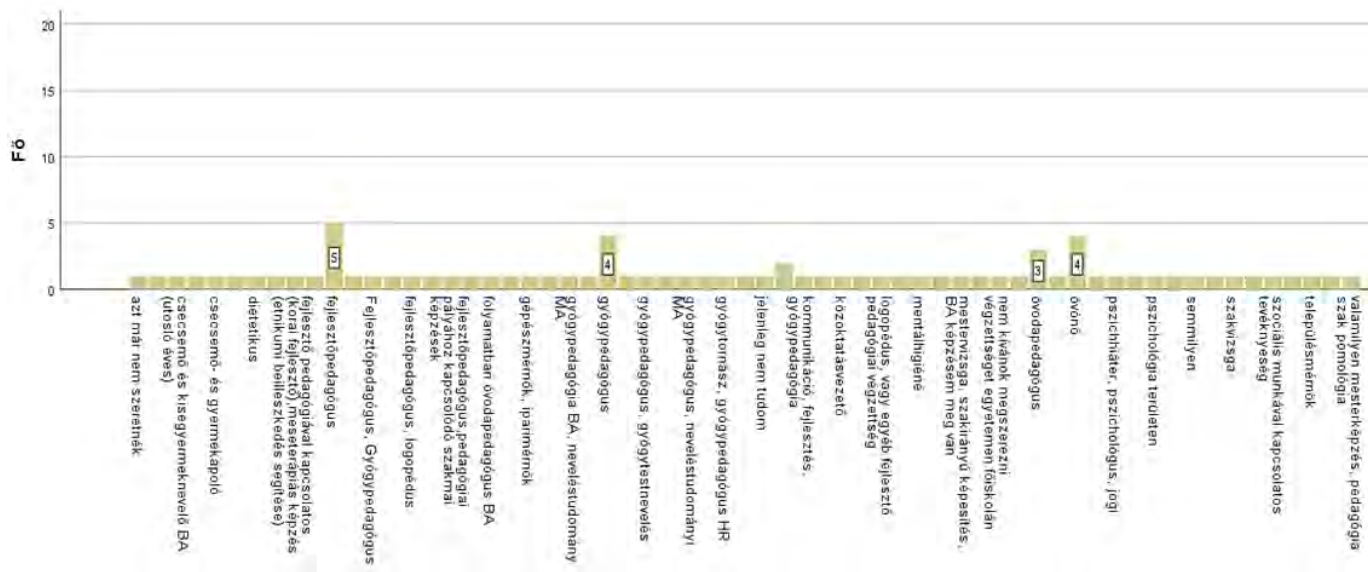
19. Kérdés



A felmérésben résztvevők képzésre vonatkozó finanszírozási forma alapján

Azok a válaszadók, akik szívesen vállalnának főiskolai/egyetemi tanulmányok folytatását, több mint 66%-a az államilag finanszírozott képzést (amennyiben még van rá lehetősége) jelölték meg, 27%-a költségtérítéssel képzést választotta – munkáltatóval tanulmányi szerződést kötve, míg 6% a költségtérítéssel képzés opció mellett döntött saját finanszírozással. Nagy a különbség az államilag finanszírozott, illetve a saját költségen, vagy a munkáltatóval kötött tanulmányi szerződést választók aránya között. Utóbbinál a munkáltató vállalja a munkavállaló tanulmányainak támogatását, a munkáltató pedig kötelezi magát a megállapodás szerinti tanulmány folytatására, a szakképzettség megszerzésére, és a támogatás mértékéhez arányos ideig – de legfeljebb öt évig – munkaviszonyát nem szüntetheti meg. Tanulmányi szerződést a munkavállaló a betöltött munkaköréhez kapcsolódóan végezhet a munkáltató számára hasznosítható szaktudás többlet érdekében.

20. Kérdés:



A felmérésben résztvevők képzési igényeik

A kérdőív utolsó kérdése egy lehetséges végzettség megszerzésére kérdez rá. Több variáns is megjelenik a válaszokban, melyek szociális munkával kapcsolatos tevékenységi kört, pszichológia szakot, különböző pedagógiai irányzatot (mentor, dráma, gyógy, óvoda, fejlesztő) nevesítenek, de volt aki a kérdőív kitöltése pillanatában is tanulmányát folytatja.

A válaszadók többsége, amennyiben most kezdhetne főiskolai/egyetemi képzést, akkor a gyógypedagógia, óvónő, fejlesztőpedagógia szakok közül választana.

A válaszadók töredékénél egyértelmű elutasítás tapasztalható bármilyen szakmai továbbképzésre, viszont voltak olyanok is, akik a megfelelő iránymutatásra várnak, de az igény megfogalmazódott a szakképzésre.

16. Önkormányzatokra, polgármesteri hivatalokra vonatkozó kérdőív

A munkáltatóknak szóló kérdőív 44 kérdésből áll. Ezt a kérdéssort szinten a konzorciumi tagok – Bocskai kert, Hajdúhadház, Létavértes, Bocskai kert, Újléta polgármestereivel, jegyzőivel töltöttük ki.

Az első kérdéskör azonosító adatok kitöltésére vonatkozik.

A második kérdéskör a szervezet jelenlegi foglalkoztatási szerkezetére vonatkozó információk begyűjtésére hivatott.

A kérdőív közepén található a jelenlegi munkavállalók kompetencia alapú elemzése, majd a negyedik rész kérdéseivel határozzuk meg a jövőbeli képzési igényeket.

16.1. Bocskai kert

A polgármester és jegyző egyhangú véleménye, hogy a szervezetüket stabilitás jellemzi. A kisebb változások a titkárságot, és az ügyintézését érintette. Az elmúlt 5 évben belső átszervezést hajtottak végre. A foglalkoztatottak munkaerőcsoport összetétele a Polgármesteri Hivatalban 91 % irodai alkalmazott, 9 % felső vezető. 100 %-ban határozatlan idejű, teljes munkaidős munkatársat foglalkoztatnak. 91 %-a a munkavállalóknak felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, 9 % középiskolai végzettségű (érettségi). Az elmúlt évekhez képest a munkavállalói létszám jelentősen növekedett. Az önkormányzatnál és a hivatalban nem alkalmaznak atipikus foglalkoztatási formákat, és a jövőben sem tervezik. A szervezet jelenlegi munkavállalói összetétele megfelel az elvárásoknak, és igényeknek. A vezetőség véleménye szerint az emberi erőforrás a szervezet erőssége, és nagyon fontosnak tartják a dolgozók képességeit, készségeit. Ezen képességek hiányát nem is tapasztalják dolgozóik körében. Munkaerőigényüket 100 %-ban informális csatornákon keresztül elégtették ki.

A kérdőív részét képező rendelkezésre álló humán erőforrás értékelését áttekintve elmondható, hogy a felsorolt kompetenciák mindegyikére vonatkozóan kiváló értékelték munkavállalóikat. A közeljövőben a hivatal nem tervezi a foglalkoztatottak létszámának növelését, az önkormányzat részéről viszont szociális végzettségű szakember alkalmazása tervezett. Az új alkalmazottak keresését foglalkoztatási központ segítségével, ill. informális csatornákon keresztül kívánják megvalósítani.

Új alkalmazottak keresése során nagyon fontos szempont a hasonló területen szerzett korábbi tapasztalat, a munkavégzéshez szükséges speciális szakmai képzettség megléte, és a széleskörű képzettség is elvárás.

A település vezetősége fontosnak tartja az egész életen át tartó tanulást munkavállalói számára, és időközönként felmérést készít a humán erőforrás képzési igényeire vonatkozóan, szívesen fogadják a javaslatot, kötelező képzéseket szerveznek. Évente küldi dolgozóit képzésekre, melynek célja a képzettség megszerzése/fejlesztése, szakértelem elmélyítése, készségfejlesztés, ill. megragadják azokat a lehetőségeket, amely a dolgozók több munkaterületen történő foglalkoztathatóságára, ellátott feladatok bővítésére irányul.

Ezek a lehetőségek minden dolgozó számára adottak, tekintet nélkül a beosztásra, szerződés típusára. A dolgozók értékelik a képzéseket, amiben a részvételt a szervezet ösztönzi és támogatja, munkaidő kedvezményekkel, a képzések finanszírozásával.

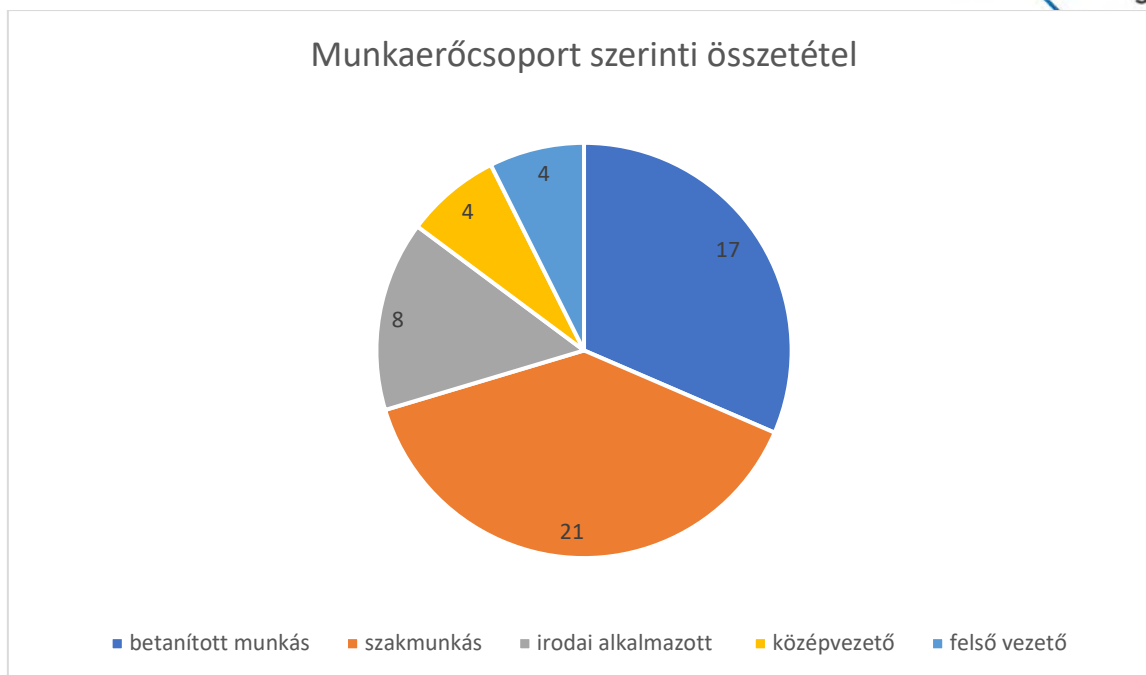
A képzési módszerek közül a munkahelyi képzés, és az e-learning formában történő, rövid távú képzés a legmegfelelőbb.

Az önkormányzat és a hivatal is szívesen vállalna munkavállalói kompetenciák, speciális képzési igények meghatározásában való közreműködést. Szívesen igénybe venné külső felnőttképzési intézmény szolgáltatását is. Munkavállalóinak leginkább a nyelvi képzés, számítástechnikai képzés, szakmai továbbképzések, és kompetenciafejlesztő képzés ajánlott a munkáltató részéről. Főiskolai, egyetemi végzettség megszerzését is támogatná meglévő munkavállalóinak, akár tanulmányi szerződés megkötése mellett is.

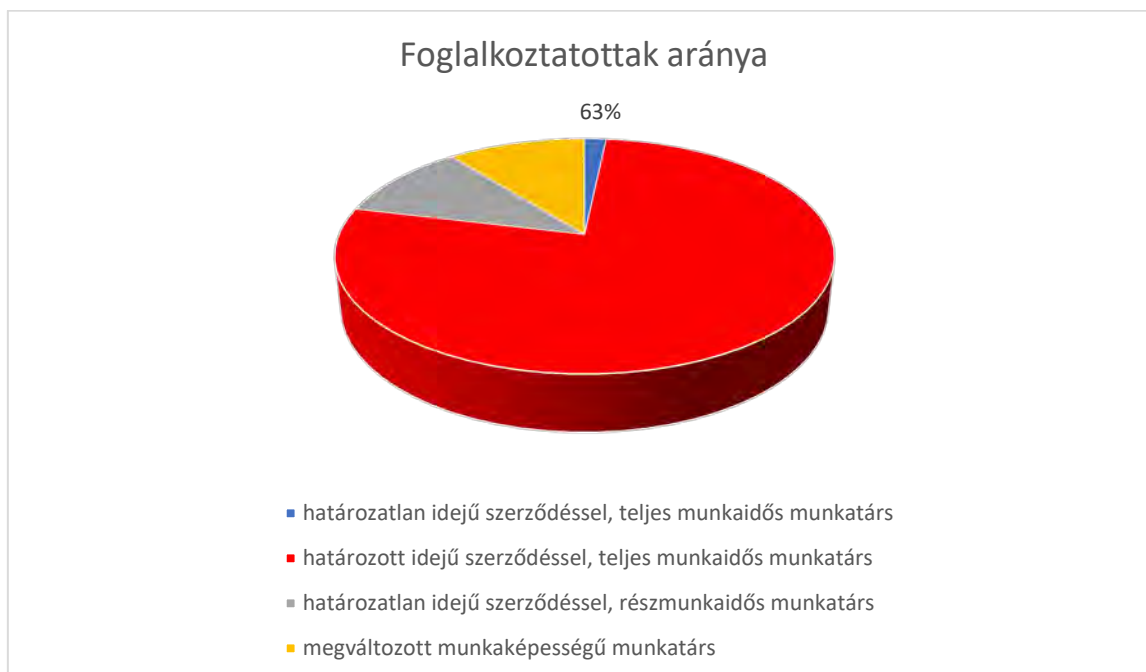
16.2. Hajdúhadház

A polgármester és jegyző véleménye szerint a szervezetüket stabilitás jellemzi.

Az önkormányzat munkaerőcsoport szerinti százalékos összetétele:



A foglalkoztatottak száma, aránya:



A foglalkoztatottak végzettsége szerint az önkormányzat munkavállalói közül 50 % rendelkezik felsőfokú végzettséggel, 13 % érettségizett, 20 % szakmunkás, 17 % általános iskolai végzettséggel rendelkezik.

Az elmúlt évekhez képest a munkavállalói létszám kismértékben csökkent. Az önkormányzatnál részmunkaidős foglalkoztatást és megbízási jogviszony található meg az atipikus foglalkoztatási formák közül.

A polgármesteri hivatal 45 főt foglalkoztat, melyből 80 % irodai alkalmazott, 7 % középvezető, 4 % felső vezető, és 9 % egyéb kategóriába sorolandó. A foglalkoztatottak aránya 71 % határozatlan idejű szerződéssel rendelkező teljes munkaidős munkatárs, 29 % pedig határozott idejű szerződéssel rendelkező, teljes munkaidős munkatárs. A foglalkoztatottak 44 %-a diplomás, 56 %-a felsőfokú szakképzettséggel rendelkező középiskolai végzettségű.

A szervezet jelenlegi munkavállalói összetétele megfelel az elvárásoknak, és igényeknek. A vezetőség véleménye szerint az emberi erőforrás színvonala kielégítő, és nagyon fontosnak tartják a dolgozók képességeit, készségeit. A jelenlegi foglalkoztatottsági állományon belül a képességek, készségek hiányát a kommunikációs készségek, csoportmunkára való alkalmasság, és az informatikai tudás körében tapasztalja.

Előfordult már, hogy volt olyan időszak, mikor hosszabb ideig nem sikerült egy feladatra megfelelő képességgel rendelkező munkaerőt találni. Munkaerőigényüket hirdetés útján (40 %), pályázatokkal (40%), és foglalkoztatási központ (20 %) segítségével elégítik ki.

A személyiség profil értékelési skáláját megnézve, dolgozóit közepes, vagy jó jelzőkkel illeti. A jövőre vonatkozó munkaerőigénye az önkormányzatnak:

Pszichológus jelenleg nincs a településen, így ilyen végzettségű szakembert kívánnak foglalkoztatni a közeljövőben, kiegészítve és megerősítve a település EFI irodájának működését. Egészségőrre is szüksége lenne városnak, a halmozottan hátrányos helyzetű fiatal lakosság körében tapasztalt nem megfelelő higiénés szokások javítása érdekében. A kabinet iroda megnövekedett munkamennyisége miatt tervezett kommunikációs munkatárs felvétele is. A hivatalban irodai asszisztens munkakör betöltése tervezett. A vezetőség véleménye szerint a foglalkozások betöltéséhez kapcsolódóan lesznek kiválasztási problémái. A kiválasztási szempontokhoz sorolja a széleskörű képzettséget, a munkavégzéshez szükséges szakmai végzettséget, és a korábban szerzett tapasztalatokat.

A város vezetése fontosnak tartja az egész életen át tartó tanulást meglévő munkavállalói számára, így alkalmanként szervez belső vagy külső képzéseket. A képzések vonatkozásában fontos a tudatosság, készségfejlesztés, és a tudás elmélyítése egy bizonyos területen. Ezek az alkalmak minden dolgozó számára elérhetőek, tekintet nélkül a beosztására, vagy a szerződés típusára. Viszont úgy gondolják, hogy a dolgozók ezeket a képzéseket nem értékelik, pedig az

erre való ösztönzés érdekében mindent megtesz Hajdúhadház Városa, hiszen részt vehetnek munkaidőben a képzéseken. Régebben a képzési igények nem jelentkeztek, pár éve tapasztalt elvárás mindkét fél részéről a településen. A legmegfelelőbb képzési módszernek az elméleti és gyakorlati képzést, munkahelyi és közepes hosszúságú képzést tartják. Az önkormányzat és a hivatal is szívesen vállalna munkavállalói kompetenciák, speciális képzési igények meghatározásában való közreműködést. Szívesen igénybe venné külső felnőttképzési intézmény szolgáltatását is. Munkavállalóinak leginkább számítástechnikai képzés, szakmai továbbképzések, és kompetenciafejlesztő képzés ajánlott a munkáltató részéről. Főiskolai, egyetemi végzettség megszerzését is támogatná meglévő munkavállalóinak, akár tanulmányi szerződés megkötése mellett is.

16.3. Létavértes

Mind az önkormányzat, mind a hivatal stabilnak vallja szervezetük állapotát mind a létszám adatok, mind a pénzügyek tekintetében. Jelentősebb szerkezeti változások nem érintették a település humán szolgáltatását, kismértékben csökkent a munkavállalói létszám. Atipikus foglalkoztatási formák közül csak a megbízási jogviszonyt alkalmazza, és a jövőre nézve sem tervez egyéb megoldást ezen kívül. A szervezet jelenlegi munkavállalói összetétele megfelel az elvárásoknak, és igényeknek. A vezetőség véleménye szerint az emberi erőforrás színvonala kielégítő, és nagyon fontosnak tartják a dolgozók képességeit, készségeit. A jelenlegi foglalkoztatottsági állományon belül a képességek, készségek hiányát a kommunikációs készségek, csoportmunkára való alkalmasság, és az informatikai tudás körében tapasztalja. A szervezet jelenlegi munkavállalói összetétele megfelel az elvárásoknak, és igényeknek. A vezetőség véleménye szerint az emberi erőforrás színvonala kielégítő, és nagyon fontosnak tartják a dolgozók képességeit, készségeit. A jelenlegi foglalkoztatottsági állományon belül a képességek, készségek hiányát a kommunikációs készségek, csoportmunkára való alkalmasság, és az informatikai tudás körében tapasztalja.

Előfordult már, hogy volt olyan időszak, mikor hosszabb ideig nem sikerült egy feladatra megfelelő képességgel rendelkező munkaerőt találni. Munkaerőigényüket hirdetés útján (30 %), pályázatokkal (50%), és foglalkoztatási központ (20 %) segítségével elégítik ki. A személyiség profil értékelési skáláját megnézve, dolgozóit közepes, vagy jó jelzőkkel illeti.

A jövőre vonatkozó munkaerőigénye az önkormányzatnak:

Szociális végzettségű szakemberek foglalkoztatását tervezik, a családsegítő szolgálat megnövekedett esetszámára való tekintettel, ill. szociális ügyintézői munkakör is indokolt a településen. A védőnői státusz betöltése is fontos feladat. Véleménye szerint a kiválasztással nem lesz problémája.

A legmegfelelőbb képzési módszerek munkavállalók részére az elméleti és gyakorlati képzést, munkahelyi és közepes hosszúságú képzést tartják. Az önkormányzat és a hivatal sem vállalna szívesen munkavállalói kompetenciák, speciális képzési igények meghatározásában való közreműködést. Szívesen igénybe venné külső felnőttképzési intézmény szolgáltatását Munkavállalóinak leginkább számítástechnikai képzés, szakmai továbbképzések, és kompetenciafejlesztő képzés ajánlott a munkáltató részéről. Főiskolai, egyetemi végzettség megszerzését is támogatná meglévő munkavállalóinak, akár tanulmányi szerződés megkötése mellett is.

16.4. Téglás

A polgármester és jegyző véleménye szerint a szervezetüket stabilitás jellemzi. A szervezet jelenlegi munkavállalói összetétele megfelel az elvárásoknak, és igényeknek. A vezetőség véleménye szerint az emberi erőforrás a szervezet erőssége, és nagyon fontosnak tartják a dolgozók képességeit, készségeit. Ezen képességek hiányát nem is tapasztalják dolgozók körében. Munkaerőigényüket 100 %-ban informális csatornákon keresztül elégítették ki.

A kérdőív részét képező rendelkezésre álló humán erőforrás értékelését áttekintve elmondható, hogy a felsorolt kompetenciák mindegyikére vonatkozóan jónak értékelték munkavállalóikat. A közeljövőben a hivatal nem tervezi a foglalkoztatottak létszámának növelést, az önkormányzat részéről viszont szociális végzettségű ill. közművelődési szakemberek alkalmazása tervezett. Az új alkalmazottak keresését foglalkoztatási központ segítségével, ill. informális csatornákon keresztül kívánják megvalósítani.

Új alkalmazottak keresése során nagyon fontos szempont a hasonló területen szerzett korábbi tapasztalat, a munkavégzéshez szükséges speciális szakmai képzettség megléte, és a széleskörű képzettség is elvárás.

A település vezetősége fontosnak tartja az egész életen át tartó tanulást munkavállalói számára, és időközönként felmérést készít a humán erőforrás képzési igényeire vonatkozóan, szívesen fogadják a javaslattételt, kötelező és ajánlott képzéseket szerveznek. Évente küldi dolgozóit képzésekre, melynek célja a képzettség megszerzése/fejlesztése, szakértelem elmélyítése, készségfejlesztés, ill. megragadják azokat a lehetőségeket, amely a dolgozók több munkaterületen történő foglalkoztathatóságára, ellátott feladatok bővítésére irányul.

Ezek a lehetőségek minden dolgozó számára adottak, tekintet nélkül a beosztásra, szerződés típusára. A dolgozók értékelik a képzéseket, amiben a részvételt a szervezet ösztönzi és támogatja, munkaidő kedvezményekkel, a képzések finanszírozásával.

A képzési módszerek közül a munkahelyi képzés, és az e-learning formában történő, rövid távú képzés a legmegfelelőbb.

Az önkormányzat és a hivatal is szívesen vállalna munkavállalói kompetenciák, speciális képzési igények meghatározásában való közreműködést. Szívesen igénybe venné külső felnőttképzési intézmény szolgáltatását is. Munkavállalóinak leginkább a nyelvi képzés, számítástechnikai képzés, szakmai továbbképzések, és kompetenciafejlesztő képzés ajánlott a munkáltató részéről. Főiskolai, egyetemi végzettség megszerzését is támogatná meglévő munkavállalóinak, akár tanulmányi szerződés megkötése mellett is.

16.5. Újléta

Az önkormányzat fenntartásába a humán szolgáltatások közül a Napsugár Óvoda, és a Biztos Kezdet Gyerekház tartozik.

Az utolsó 5 évet a csökkenés jellemzi a létszámadatokra és pénzügyi eszközökre való tekintettel, elkövetkezendő 5 évüket a stabilitás reményében tervezik. Leginkább a közfoglalkoztatásban volt tapasztalható változás. A szervezeti felépítésben történtek változások az elmúlt időszakot tekintve, az egyszemélyes, önálló költségvetési szervként működő intézmények megszüntetésre kerültek, az önkormányzat az intézmények által ellátott feladatokat ún. „szakfeladaton” működteti. Egy éve kezdte meg működését az Újlétei Csodavár Biztos Kezdet Gyerekház, amely szintén nem önálló költségvetési szerv. A foglalkoztatottak száma 80 fő, melyből 61 fő közfoglalkoztatott. A foglalkoztatottak aránya: szakképzetlen munkaerő (közfoglalkoztatott) 78 %, betanított munkás 1,25 %, szakmunkás 10 %, irodai alkalmazott 2 %, középvezető 3,75 %, felső vezető 1,25 %, egyéb 3,75 %.

Határozatlan idejű szerződéssel rendelkező teljes munkaidős munkatárs 12 fő (15 %), határozott idejű szerződéssel rendelkező teljes munkaidős munkatárs 66 fő (82,5 %), határozatlan idejű, részmunkaidős munkatárs 1 fő (1,25%), határozott idejű részmunkaidős munkatárs szintén 1 fő (1,25%). A foglalkoztatottak iskolai végzettsége:

7 fő (9,75 %) felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, 4 fő (5%) felsőfokú szakképzettséggel rendelkező (nem diplomás) középiskolai végzettségű (érettségizett, 10 fő (12,5%) szakmunkás, és 54 fő (67,5 %) általános iskolai végzettségű, ill 5 fő általános iskolai végzettséggel nem rendelkezik (6,25 %).

Az elmúlt években a munkavállalói létszám kismértékben nőtt. Az atipikus foglalkoztatási formák közül megtalálható a részmunkaidős foglalkoztatás, diákok foglalkoztatása, és a megbízási jogviszony. A jövőre nézve az előzőeket kiegészítve szívesen biztosítanák a rugalmas munkaidő lehetőségét munkavállalóik részére.

A szervezet jelenlegi munkavállalói összetétele:

1 fő polgármester, 1 óvodavezető, 2 óvodapedagógus, 1 pedagógiai asszisztens, 1 ételmezésvezető, 2 dajka, 2 szakács, 1 konyhalány, 1 védőnő, 1 gyerekház vezető, 1 gyerekház nem vezető munkatárs, 1 tanyagondnok, 1 mezőőr, 1 takarító, 1 karbantartó, 1 termelésirányító, 18 közmunkás (szociális), és 7 közmunkás (hosszabb időtartamú)

A szervezet jelenlegi emberi erőforrásának színvonala elégtelen a fejlődéshez a vezetés véleménye szerint, pedig a szervezet versenyképességének szempontjából a dolgozók képességei, ismeretei nagyon fontosak. A hiányosságokat a szakmai készségek, ismeretek, kommunikációs készségek, és a csoportmunkára való alkalmasság horizontján tapasztalják. Volt olyan időszak, mikor hosszabb ideig nem sikerült megfelelő képességgel rendelkező munkaerőt találni, vagy meg kellett elégednie a kívántnál rosszabb képességgel rendelkező munkaerővel.

A rendelkezésre álló humánerőforrás értékelése nagyon tanulságos. A felsorolt kompetenciáskálán elégséges értékelést adott a vezetőség a meglévő munkavállalóinak vonatkozásában. Kiemelendő a frusztrációtűrő képesség elégtelennel való értékelése. Várható munkaerőigény szociális végzettségű munkatárs jövőbeni foglalkoztatására irányul. A település nagy arányú halmozottan hátrányos helyzetű lakossággal való „foglalkozás”, ügyintézés megkívánja az ilyen végzettségű szakember alkalmazását. A védőnői státuszban nagy a fruktuáció (GYES, környező nagyobb településeken vállalnak inkább munkát a kedvezőtlen közlekedési lehetőségek, ill. a hátrányos helyzetű lakosság ellátásával generálódó többletfeladatok miatt), így ennek a státuszban a hosszú távú, biztos betöltése, a munkavállaló megtartása kiemelt feladat. A foglalkozások betöltéséhez kiválasztási problémákra számítanak, a szükséges szakképesítés meglétének hiánya miatt. A kiválasztás szempontjából fontos a jelentkező kora, és az intézmény/ek vonzáskörzetében lévő lakhely.

Az életen át tartó tanulást nagyon fontosnak tartja a település vezetősége, és az intézményvezetők, viszont a munkavállalói igényekre vonatkozó képzési igények nem kerültek még felmérésre az önkormányzat fenntartásában működő intézmények dolgozói között.

Alkalmanként szerveznek belső vagy külső képzéseket, melynek specifikus célja a tudás elmélyítése egy bizonyos területen. A képzések azon dolgozók számára elérhető azoknak,

akiknek a jogszabály előírja. A dolgozókat érdeklik a képzések, és értékelik is azt. Részt vehetnek munkaidőben is a képzéseken, nem kell bepótolniuk a képzés miatt kiesett munkaidőt. Elméleti és gyakorlati rövidtávú képzést preferál munkáltatóként.

Eredményesség szempontjából a jelenlegi és leendő munkavállalók számára fontosnak tartják a számítástechnikai (ECDL) képzést, szakmai továbbképzéseket, kompetenciafejlesztő képzéseket. Amennyiben munkavállalója főiskolai/egyetemi tanulmányokat kívánna folytatni, az önkormányzat és a hivatal is támogatná – akár tanulmányi szerződés megkötésével is - de csak munkaköréhez kapcsolódó új végzettség megszerzése esetén.

16.6. A munkáltatói kérdőív összesített elemzése

A konzorciumban az önkormányzat fenntartásába tartozó intézmények az óvodák, konyhák, humán szolgáltató központ, gyerekház, család- és gyermekjóléti szolgálat, gondozási központ, bölcsőde. A kérdőívekben pontosításra kerültek FEOR kód szerint a betöltött álláshelyek. A szervezeteket az elmúlt 5 évben általában stabilitás jellemezte, és a jövőben sem számolnak növekedéssel. A dolgozók nagy része irodai munkát végez, szinte minden munkavállaló határozatlan idejű szerződéssel dolgozó, teljes munkaidős munkatárs. A dolgozók többsége felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Atipikus foglalkoztatási formát nem minden önkormányzat alkalmaz. Az emberi erőforrást erősségének tekint minden szervezet, és nagyon fontosnak tartja a dolgozók képességeit, ismereteit. Mindezt el is ismeri, hiszen a rendelkezésére álló humán erőforrás értékelése során általában jó eredménnyel jellemezte munkavállalóit.

Minden vezető fontosnak tartja az egész életen át tartó tanulást munkavállalói számára. Általában szerveznek külső vagy belső képzéseket, melyeknek célja a képzettség, tudás megszerzése, tudásfejlesztés, készségfejlesztés. Minden munkáltató ösztönzi a dolgozóinak képzésben történő részvételét, a dolgozók munkaidőben is részt vehetnek a képzéseken, finanszírozásra is hajlandóak. A szervezetek számára a legmegfelelőbb képzés a munkahelyi képzés lenne, illetve az e-learning. Egy kivétellel minden önkormányzat vállalna speciális képzési igények meghatározásában való közreműködést is.

A közeljövőben az alábbi státuszok betöltése tervezett konzorciumi szinten: óvodapedagógus, szociális asszisztens, irodai asszisztens, kommunikációs referens, védőnő, egészségőr, közművelődési szakember

Amit minden önkormányzat, és intézményvezető kiemelt, hogy a jelenlegi munkavállalóknak szükségük lenne nyelvi képzésre, számítástechnikai képzésre, szakmai továbbképzésekre, és kompetenciafejlesztésre. Így ezen képzések mentén kellene elindulnia minden munkavállalói fejlesztésnek a kompetenciák, illetve szaktudás tekintetében.

17.Összegzés

2000 márciusában az Európa Tanács meglehetősen ambíciózus célt tűzött ki maga elé, miszerint az Európai Közösség váljon „[...] a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudás-alapú gazdasági övezetévé,” olyan gazdasági övezetté, amely [...]több és jobb munkalehetőséget teremtve, illetve nagyobb társadalmi összefogást elősegítve képes a fenntartható gazdasági fejlődésre.” (Európa Tanács, 2000) Az élethosszig tartó tanulást az Európa Tanács alapvető fontosságúnak tartja e cél elérése érdekében, „[...]nemcsak a versenyképesség és foglalkozathatóság tekintetében, hanem társadalmi beilleszkedés, aktív állampolgári magatartás és egyéni fejlődés szempontjából is.” Ez a cél rámutat arra, milyen jelentős szerepet tölt be az élethosszig tartó tanulás a társadalom formálása és fejlesztése során. Ez a meghatározás a tanulási körülmények, módszerek és célok széles skáláját foglalja magába. Az élethosszig tartó tanulás átível az egyén egész életén az óvodás kortól egészen a nyugdíjas évekig. Mind elméleti, mind gyakorlati tudást jelent és felöleli a különböző készségek megszerzését, fejlesztését, illetve kiszélesítését. Ezek a tevékenységek három nagy kategóriába sorolhatók:

Intézményes keretek között történő /formális/ tanulás: iskolákban, egyetemeken és más oktatási intézményben történő képzés, amelyet meghatározott tanulási célok, időtartam, és módszerek jellemeznek, és ami államilag elfogadott bizonyítványhoz vagy diplomához vezet. Intézményen kívüli /non-formális/ tanulás: oktatási intézményeken kívül történő, bizonyos célok elérése érdekében történő tanulás, mely bizonyítványt nem biztosít. Például nyelvtanulás, hangszeres zenei képzés, sport, továbbképzések, stb.

Kötetlen /informális/ tanulás: hétköznapi tapasztalatok és élmények által megszerzett tudás, mint például generációk közötti tudásátadás (szülők gyermekeiktől tanulják a számítógép használatát) vagy szervezési stratégiák gyakorlása összejövetelek szervezése során, stb.

Mindehhez javaslataink a munkavállalóknak és munkáltatóknak egyaránt:

Mindkét fél részéről felmerült a digitális kompetencia fejlesztése. A digitális tudás biztos alapokon nyugvása, és stabil használhatósága igény a munkavállalóknak maguk felé, és igény a munkáltatóknak a munkavállalók felé:

- *Digitális kompetenciafejlesztés keretében ECDL képzés megvalósítása*

A digitális kompetencia az információs társadalom technológiáinak magabiztos és kritikus használatára való képesség a munkában, a szabadidőben és a kommunikációban. Az információs és kommunikációs technológiák (IKT) alkalmazásához kapcsolódó készségek a legalapvetőbb szinten a multimédia technológiájú információk keresését, értékelését, tárolását, létrehozását, bemutatását és átadását, valamint az internetes kommunikációt és a hálózatokban való részvétel képességét ölelik fel

Az ECDL célja az informatikai írástudás elterjesztése és annak elősegítése, hogy minél több ember az Információs Társadalom teljesértékű tagjává válhasson. Számokban kifejezve az a cél, hogy Magyarország lakosságának 6-8%-a igazolt módon írástudóvá váljon.

Az ECDL megbízható, egyszerű, minőség-orientált, végül, de nem utolsósorban pedig független, azaz készségeket alakít ki, amelyek a hardver és szoftver típusától függetlenül biztosítják az alapvető alkalmazásokban való jártasságot.

Egyszerű, konkrét követelményrendszer révén az ECDL ismeretek könnyen elsajátíthatók munka melletti önálló vagy tanfolyami keretek között történő tanulással is. Nemzetközileg elismert bizonyítványról van szó, amely jelentősen növeli a bel- és külföldi munkaerő-piaci esélyeket. Az ECDL része a nemzeti pedagógus-továbbképzési programnak, valamint a kulturális szakemberek továbbképzési programjának is.

- *szociális asszisztens képzés indítása:*

A foglalkoztatási helyzet javítása kiemelt célja az EFOP-1.5.3-16-2017-00121 azonosító számú projektnek. Erre reflektálva szociális asszisztens képzés indítása indokolt, mely nagyban javítaná a foglalkoztatási arányokat, hiszen ezzel a képesítéssel több munkakör is betölthető, amit a szociális intézményvezetők igényként is megjelöltek.

- *tréningek, tanácsadások a munkavállalók számára*

Minden település- és intézményvezető szívesen fogadná a munkavállalóinak kompetenciafejlesztését:

- a hatékony munkavégzéshez szükséges (perszonális) kompetenciák fejlesztése (priorizálás, szervezés, problémamegoldás, projektszemlélet);
- a munkakörnyezetben elvárt, sikert biztosító (interperszonális) viselkedések (kommunikáció, teammunka, konfliktuskezelés, interkulturális érzékenység) tudatosítása, fejlesztése;
- a munkahely működésének megértése;
- ügyviteli, IT készségek elsajátítása;
- ismeretek és konkrét technikák a hosszútávú munka-magánélet egyensúly, a stresszkezelés/saját energiagazdálkodás biztosítása érdekében;

Az élethosszig tartó tanulás és fejlődés lehetővé teszi, hogy a munkavállalók, mint állampolgárok tevékenyen részt vegyenek a társadalmi és gazdasági életben, így pedig lényeges hatást gyakorolnak arra a közösségre, ahol élnek.

A képzett munkaerő gazdasági előnyei mellett, az élethosszig tartó tanulás elsősorban a társadalmi beilleszkedést segíti elő, ami pozitívan befolyásolja a társadalmi összefogást, valamint az egyén mentális egészségét is.

Mindemellett napjainkban a képzés, mint stratégiai tényező fontossága olyan egyre inkább elfogadott tény. A dolgozók is tisztában vannak azzal, hogy a képzésbe való befektetés olyan érték, mely jobb munkaerő-piaci pozíciót, nagyobb rugalmasságot és a változásokhoz való jobb alkalmazkodási képességet eredményez.

18. MELLÉKLETEK:

- **Munkavállalói kérdőív**
- **Munkáltatói kérdőív**

Munkavállalói igényfelmérő kérdőív

(Alkalmazásban állók, foglalkoztatottak képzési, oktatási igényfelmérésének kérdőíve)

Ezúton kérjük részvételét és támogatását az **EFOP1.5.3-16-2017-00121** azonosító számú **"Humán szolgáltatások fejlesztése települések összefogásával"** elnevezésű pályázaton belül a Hajdúvitéz Nonprofit Kft. által végzett felmérésben, mely a képzési igények feltérképezését és meghatározását tűzte ki célul a konzorciumi településeken; Hajdúhadházon, Létvértesen, Tégláson, Bocskai kertben és Újlétán.

Kérjük, hogy töltsse ki a kérdőívet, segítse elő a képzési igények minél pontosabb meghatározását.

A kérdésekre válaszolva kérjük, gondolja át azt, hogy mely készségek, képességek fejlesztése által válhatna eredményesebbé, végezhetné hatékonyabban feladatait.

A kérdőív kitöltése körülbelül 15 percet vesz igénybe.

Tisztelettel kérjük, hogy a kérdőív valamennyi pontjára válaszoljon, mert csak így tudjuk értékelni és összehasonlító elemzés tárgyává tenni a kérdőíveket.

Segítő együttműködését előre is köszönjük!

Azonosító adatok:

1. **Név:**

2. **Email cím:**

3. **Munkahely megnevezése, címe:**

Munkakör megnevezése:

4. **Nem:**

- férfi
- nő

5. **Kor:** év

6. **Mióta dolgozik jelenlegi munkahelyén?** év

7. **Kérjük jelölje be, mi az Ön legmagasabb befejezett iskolai végzettsége!**

- 8 általánosnál kevesebb, osztály
- befejezett általános iskolai tanulmányok
- szakiskola, szakmunkásképző
- szakközépiskola
- gimnázium
- technikum
- főiskola, egyetem

8. **Rendelkezik-e szakképesítéssel?**

- igen
- nem

Ha igen, kérem sorolja fel szakképesítéseit, és jelölje be, hogy iskolarendszerben vagy felnőttképzés keretében szerezte meg.

szakképesítés	iskolai rendszerben	felnőttképzésben
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Mi a jelenlegi munkaerő-piaci státusza:

- állásban van, alkalmazott
- vállalkozás tagja vagy őstermelő
- megváltozott munkaképességű
- gyes-en, gyed-en van
- tanuló
- egyéb:

Képzési igényre vonatkozó információk:

10. Véleménye szerint Önt gátolják-e szakma ismeretek/képességek/készségek hiánya vagy nem elegendő szintje a munkahely megtartásában, illetve abban, hogy jelenlegi munkakörében a jelenleginél nagyobb hatékonysággal dolgozhasson?

- igen
- nem

Amennyiben válasza igen, kérjük jelölje meg, hogy az alábbi képzési tárgykörök és kompetenciák közül melyek fejlesztésére lenne szüksége! (Többet is megjelölhet)

A) Szakmai ismeretek alkalmazása

- alapismeretek (olvasás, számolás, tanulási képesség, stb)
- szakmai képzések, mégpedig:

.....
.....
.....
.....

- idegen nyelvi kommunikációs (szóbeli) készségek
- számítástechnikai készségek
- Digitális Kompetenciához kapcsolódó ismeretek:
 - MS Windows
 - MS Excel
 - MS Word
 - MS Power Point
 - MS Outlook
 - Internet használat

B) Munkavégzéshez szükséges kompetenciák

- kommunikációs készségek
- tárgyalástechnikai készségek
- prezentációs technikák és előadói készségek
- problémamegoldó készségek
- konfliktuskezelés
- sztesz-kezelés
- kreativitás és kezdeményezőképeség
- szervezőkézség
- Egyéni munkatechnikák (időgazdálkodás)
- személyes hatékonyság (időgazdálkodási technikák)
- együttműködési készségek – csapatmunka
- tanulástechnika
- egyéb:

.....
.....
.....
.....

11. Kérjük az Önre, mint munkavállalóra vonatkozó önértékelését a lenti táblázat alapján végezze 1-től 5-ig terjedő skálán! (a lenti kompetenciák alapján 1 egyáltalán nem felel meg, 5 nagyon jól megfelel.)

Személyiségprofil 1=egyáltalán nem 2=részben 3=közepes 4=jól 5= nagyon jól	1	2	3	4	5
Kommunikáció					
1. fellépés, megjelenés					
2. szóbeli kifejezőkészség					
3. nyitottság (kapcsolatra való törekvés)					
4. meggyőzőerő, érvelés					
Társas viselkedés					
5. kezdeményezőkézség					
6. együttműködés					
7. frusztrációtűrő képesség					
8. empátia					
9. társaságkedvelő					
Gondolkodásmód					
10. információfeldolgozás (tanulási készség)					
11. elemzőkézség (helyzetfelismerés)					
12. rugalmasság					
13. kombinatív (több szempontú problémamegoldó képesség)					
14. kíváncsi					
15. kreativitás					
Motiváltság					
16. pozitív beállítottság					
17. bevezetési készség					
18. céltudatosság					
19. kitartás					
Szervezőkézség					
20. szerzőkézség (a feladatok irányításának képessége)					
21. Szisztematikus					
Feladatorientáció					
22. precizitás					
23. logikus gondolkodás					
24. önállóság					

25. következetesség dinamizmus					
26. önszabályozó					
Ambíció					
Személyközi érzékenység					
Tanuláshoz való viszony					

ÖNSZABÁLYOZÓ

Annak mértékét mutatja meg, hogy a személy mennyire tűnik nyugodtnak, vagy szeszélyesnek és változékonyak. A magas értékűek magabiztosnak, rugalmasnak, optimistának tűnnek. Az alacsony értékűek feszültnak, ingerlékenynek és negatívnak.

AMBÍCIÓ

Annak mértékét jelzi, hogy a személy mennyire tűnik vezető jellegűnek, és hogyan értékeli a teljesítményt. A magas értékűek kompetitívnek és keményen dolgozónak tűnnek. Az alacsony értékűek szerénynek és az előrelépés iránt kevésbé érdekeltnek, elkötelezettnek tűnnek.

TÁRSASÁGKEDVELŐ

Annak mértékét jelöli, hogy a személy mennyire tűnik szociálisan magabiztosnak. A magas értékűek társaságkedvelőnek és szívesnek tűnnek. Az alacsony értékűek visszahúzódónak és csendesnek.

SZEMÉLYKÖZI ÉRZÉKENYSÉG

A tapintatot és figyelmességet mutatja. A magas értékűek barátságosnak, együtt érzőnek és népszerűnek tűnnek. Az alacsony értékűek függetlennek, őszintének és egyenesnek.

SZISZTEMATIKUS

Önkontrollt és lelkiismeretességet jelez. A magas értékűek szervezettnek, megbízhatónak és könnyen irányíthatónak tűnnek. Az alacsony értékűek spontánnak és rugalmasnak.

KÍVÁNCSI

Annak mértékét fejezi ki, hogy a személy mennyire kíváncsi, kalandvágyó és fantáziadús.

A magas értékűek gyors észjárásúnak és előrelátónak tűnnek, de könnyen beleunhatnak abba, amit tesznek. Az alacsony értékűek gyakorlatiasnak, fókuszáltak és koncentrációra képesnek tűnnek.

TANULÁSHOZ VALÓ VISZONY

Annak mértékét jelöli, hogy a személy mennyire tartja a tanulást önmagáért értékesnek. A magas értékűek jellemzően élvezik az olvasást és tanulást. Az alacsony értékűek a formális oktatással szemben inkább a gyakorlati tanulás iránt érdeklődnek.

12. Hajlandó volna-e Ön tanulni, hogy ismereteit és képességeit fejlessze, hogy ezáltal könnyebben megőrizhesse jelenlegi munkahelyét, illetve hogy munkája hatékonyabb legyen?

- igen
- nem

Ha az előző kérdésre nemmel válaszolt, akkor mi a fő oka annak, hogy Ön nem szeretne tanulni?

- nincs rá idő
- nem szeret tanulni
- rossz tapasztalatai vannak a különböző képzésekről
- munkáltatója nem támogatná
- munkaerőpiaci-helyzetét nem változtatja, nem látja értelmét

- nem tudja finanszírozni

- egyéb:

.....
.....
.....
.....

A következő kérdéseket csak akkor kérjük megválaszolni, ha a 12. kérdésre „igen” választ adott!

13. Amennyiben vállalna képzésben/továbbképzésben való részvételt, kérjük jelölje meg, hogy milyen helysín lenne a megfelelő!

- a lakóhelye/munkahelye szerinti településen
- a lakhelytől/munkahelytől maximum 20 km-en belüli településen
- megyeszékhelyen
- az adott régióon belül
- mindegy, a képzés helyszíne nem befolyásolja a képzési hajlandóságot

14. Amennyiben vállalna képzésben/továbbképzésben való részvételt, kérjük jelölje meg, hogy milyen forma lenne Önnek a legmegfelelőbb!

- hagyományos tantermi oktatás
- távoktatás
- e-learning
- kombinált képzés (fentiek bármely kombinációja)
- egyéb:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

15. Amennyiben vállalna képzésben/továbbképzésben való részvételt, kérjük jelölje meg, hogy milyen óraszámú képzés lenne a megfelelő!

- 60 óra alatt
- 60-120 óra
- 120-250 óra
- 250-500 óra
- 500 óra felett

16. Amennyiben vállalna képzésben/továbbképzésben való részvételt, kérjük jelölje meg, milyen intenzitású képzés felelne meg Önnek leginkább!

- intenzív, minden nap
- heti 2-3 alkalom
- heti 1 alkalom
- hétvégén
- havonta 1 alkalom
- mindegy
- nem tudja

17. Amennyiben vállalna képzésben/továbbképzésben való részvételt, kérjük jelölje meg, milyen összegben tudna hozzájárulni saját képzéséhez!

- anyagilag nem tud hozzájárulni a képzéséhez
- max. 50 ezer Ft
- 50-100 ezer Ft
- 100-200 ezer Ft
- 200 ezer Ft felett

18. Vállalná-e főiskolai/egyetemi tanulmányok elvégzését?

- igen, munkakörömhöz kapcsolódó új végzettség megszerzését
- igen, munkakörömhöz nem kapcsolódó új végzettség megszerzését
- nem

19. Amennyiben válasza igen, milyen formában?

- államilag finanszírozott képzés (amennyiben még van rá lehetősége)
- költségtérítéssel képzés – saját finanszírozás
- költségtérítéssel képzés – munkáltatóval tanulmányi szerződést kötve

20. Kérem írja le, milyen végzettséget kívánna megszerezni főiskolán/egyetemen!

.....
.....
.....
.....

EFOP-1.5.3-16-2017-00121

"Humán szolgáltatások fejlesztése települések összefogásával"

Köszönjük, hogy a kérdőív kitöltésével segítette munkánkat!

Hajdúvitéz Nonprofit Kft.

Munkáltatói igényfelmérő kérdőív

Ezúton kérjük részvételét és támogatását az **EFOP1.5.3-16-2017-00121** azonosító számú **“Humán szolgáltatások fejlesztése települések összefogásával”** elnevezésű pályázaton belül a Hajdúvitéz Nonprofit Kft. által végzett felmérésben, mely a képzési igények feltérképezését és meghatározását tűzte ki célul a konzorciumi településeken; Hajdúhadházon, Létvértesen, Tégláson, Bocskaikertben és Újlétán.

Kérjük, hogy töltsse ki a kérdőívet, segítse elő a képzési igények minél pontosabb meghatározását.

A kérdésekre válaszolva kérjük, gondolja át azt, hogy az Önök által foglalkoztatott munkavállalók mely készségek, képességek fejlesztése által válhatnak eredményesebbé, végezhetnek hatékonyabban feladataikat.

A kérdőív kitöltése körülbelül 30 percet vesz igénybe.

Tisztelettel kérjük, hogy a kérdőív valamennyi pontjára válaszoljon, mert csak így tudjuk értékelni és összehasonlító elemzés tárgyává tenni a kérdőíveket.

Segítő együttműködését előre is köszönjük!

Azonosító adatok:

21. A kedvezményezett település:
22. A szervezet teljes neve:
23. Székhelye:
24. Adószáma:
25. Statisztikai számjele:
26. Képviselője:
27. Telefon:
28. Email cím:
29. Weboldal cím:
30. Foglalkoztatottak száma (Fő)
31. Mely intézmények tartoznak az önkormányzat fenntartásába?

- általános iskola
- középiskola
- szakiskola
- óvoda
- bölcsőde
- közművelődési intézmények
- családsegítő szolgálat
- gyerekház
- öregek otthona
- egyéb:

.....

.....

.....

.....

5. Foglalkoztatottak munkaerőcsoport szerinti összetétele. Kérjük írja be az egyes munkaerőcsoport létszáma hány %-az összes foglalkoztatott létszámnak!

	%
- szakképzetlen munkaerő
- betanított munkás
- szakmunkás
- irodai alkalmazottak
- középvezetők
- felső vezetők
- egyéb:
	100 %

6. Foglalkoztatottak száma, aránya:

- határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidős munkatárs fő %
- határozott idejű szerződéssel, teljes munkaidős munkatárs fő %
- határozatlan idejű szerződéssel, részmunkaidős munkatárs fő %
- határozott idejű szerződéssel, részmunkaidős munkatárs fő %
- Nyugdíjas fő %
- Megváltozott munkaképességű munkatárs fő %
- Külföldi munkatárs fő %
- Távmunka keretében foglalkoztatott munkatárs fő %
- Egyéb fő %

7. Foglalkoztatottak iskolai végzettsége:

- felsőfokú végzettségű (diplomás) fő %
- felsőfokú szakképzettséggel rendelkező (nem diplomás) középiskolai végzettségű (érettségizett) fő %
- szakmunkás fő %

- általános iskolai végzettséggel rendelkező fő %
- általános iskolai végzettséggel nem rendelkező fő %

8. Az elmúlt évhez képest változott-e munkavállalói létszáma:

- Jelentősen (5%-nál nagyobb mértékben) csökkent
- Kismértékben (5%-nál kisebb mértékben) csökkent
- Stagnált
- Kismértékben (5%-nál kisebb mértékben) nőtt
- Jelentősen (5%-nál nagyobb mértékben) nőtt

9. Milyen atipikus foglalkoztatási formákat alkalmaznak, vagy alkalmaznának a megfelelő munkaerő biztosítása érdekében? (Több válasz is lehetséges, aláhúzással jelölje!)

- részmunkaidős foglalkoztatás
- rugalmas munkaidő
- kölcsönzött munkaerő
- önfoglalkoztatás
- ösztöndíjas foglalkoztatás
- bedolgozói jogviszony
- távmunka
- alkalmi munkavállalás
- diákok foglalkoztatása
- megbízási jogviszony
- egyéb:

.....

.....

.....

.....

.....

EFOP-1.5.3-16-2017-00121

"Humán szolgáltatások fejlesztése települések összefogásával"



11. A szervezet jelenlegi erőforrásai általában mennyire felelnek meg a szervezet igényeinek? Kérjük értékelje a munkaerő egészét skálán, ahol

- 1 - az emberi erőforrás a szervezet erőssége
- 2 - az emberi erőforrás színvonala kielégítő
- 3- az emberi erőforrás színvonala elégtelen a szervezet fejlődéséhez

12. A szervezet versenyképessége szempontjából mennyire tartja fontosnak a dolgozók képességeit, ismereteit?

- nagyon fontos
- fontos
- nem fontos

13. A jelenlegi foglalkoztatotti állományon belül mely foglalkozási körben tapasztalják képességeik/készségeik hiányát?

- Foglalkozási kör (munkakör, szakképesítés)
- alapismeretek
- szakmai készségek, ismeretek
- kommunikációs készségek
- kreativitás, kezdeményezőképeség
- csoportmunkára való alkalmasság
- egyéb:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

14. Volt-e olyan időszak a szervezet életében, amikor hosszabb ideig nem sikerült egy feladatra megfelelő képességekkel rendelkező munkaerőt találni, vagy meg kellett elégednie a kívántnál rosszabb képességgel rendelkező munkaerővel?

- igen
- nem

15. Munkaerőigényüket jellemzően milyen forrásokból elégítik ki? Többet is megjelölhet. Kérem, mondja meg azt is, hogy a munkaerőigényüknek kb. hány százalékát elégítik ki a megnevezett forrásból?

munkaerő hány százalékát?

- hirdetés útján%
- pályázatokkal%
- a munkaügyi központ segítségével%
- munkaközvetítőken keresztül%
- munkaerő kölcsönző cégeken keresztül%
- Külső szolgáltatók (személyzeti tanácsadók, fejevadászok) útján%
- informális csatornákon keresztül%
- egyéb forrásból, éspedig:
.....%

Összesen: 100%

A jelenlegi munkavállalók elemzése kompetenciák alapján:

Kérjük a rendelkezésre álló humán erőforrás értékelését a lenti táblázat alapján végezze el

1-5 skálán! (Az alkalmazottak a lenti kompetenciák alapján 1 egyáltalán nem felelnek meg, 5 nagyon jól megfelelnek.)

Személyiségprofil 1=egyáltalán nem 2=részben 3=közepes 4=jól 5= nagyon jól	1	2	3	4	5
Kommunikáció					
27. fellépés, megjelenés					
28. szóbeli kifejezőkészség					
29. nyitottság (kapcsolatra való törekvés)					
30. meggyőzőerő, érvelés					
Társas viselkedés					
31. kezdeményezőképeség					
32. együttműködés					
33. frusztrációtűrő képesség					
34. empátia					
35. társaságkedvelő					
Gondolkodásmód					
36. információfeldolgozás (tanulási készség)					
37. elemzőképeség (helyzetfelismerés)					
38. rugalmasság					
39. kombinatív (több szempontú problémamegoldó képesség)					
40. kíváncsi					
41. kreativitás					
Motiváltság					
42. pozitív beállítottság					
43. bevezetési készség					
44. céltudatosság					
45. kitartás					
Szervezőképeség					
46. szerzőképeség (a feladatok irányításának képessége)					

47. Szisztematikus					
Feladatorientáció					
48. precizitás					
49. logikus gondolkodás					
50. önállóság					
51. következetesség dinamizmus					
52. önszabályozó					
Ambíció					
Személyközi érzékenység					
Tanuláshoz való viszony					

ÖNSZABÁLYOZÓ

Annak mértékét mutatja meg, hogy a személy mennyire tűnik nyugodtnak vagy szeszélyesnek és változékonyak. A magas értékűek magabiztosnak, rugalmasnak, optimistának tűnnek. Az alacsony értékűek feszültnek, ingerlékenyek és negatívnak.

AMBÍCIÓ

Annak mértékét jelzi, hogy a személy mennyire tűnik vezető jellegűnek, és hogyan értékeli a teljesítményt. A magas értékűek kompetitívnek és keményen dolgozónak tűnnek. Az alacsony értékűek szerénynek és az előrelépés iránt kevésbé érdekeltnek, elkötelezettnek tűnnek.

TÁRSASÁGKEDVELŐ

Annak mértékét jelöli, hogy a személy mennyire tűnik szociálisan magabiztosnak. A magas értékűek társaságkedvelőnek és színesnek tűnnek. Az alacsony értékűek visszahúzódnak és csendesnek.

SZEMÉLYKÖZI ÉRZÉKENYSÉG

A tapintatot és figyelmességet mutatja. A magas értékűek barátságosnak, együtt érzőnek és népszerűnek tűnnek. Az alacsony értékűek függetlennek, őszintének és egyenesnek.

SZISZTEMATIKUS

Önkontrollt és lelkiismeretességet jelez. A magas értékűek szervezettnek, megbízhatónak és könnyen irányíthatónak tűnnek. Az alacsony értékűek spontánnak és rugalmasnak.

KÍVÁNCSI

Annak mértékét fejezi ki, hogy a személy mennyire kíváncsi, kalandvágyó és fantáziadús. A magas értékűek gyors észjárásúnak és előrelátónak tűnnek, de könnyen beleunhatnak abba, amit tesznek. Az alacsony értékűek gyakorlatiasnak, fókuszáltak és koncentrációra képesnek tűnnek.

TANULÁSHOZ VALÓ VISZONY

Annak mértékét jelöli, hogy a személy mennyire tartja a tanulást önmagáért értékesnek. A magas értékűek jellemzően élvezik az olvasást és tanulást. Az alacsony értékűek a formális oktatással szemben inkább a gyakorlati tanulás iránt érdeklődnek.

Letelepedési támogatás				
Jelenléti prémium, egyéb bónuszrendszer:				
Egyéb megjegyzés:				

18. Véleménye szerint a foglalkozások betöltéséhez a jövőben lesznek-e kiválasztási problémái?

- igen
- nem
- nem tudja

19. E kiválasztási problémák mely területeket érintik?

- a szükséges szakképesítés meglétének hiánya (Kérjük, jelezze mely szakképesítés esetében)

.....

- szakképesített munkaerő van ugyan, de:

- o a szervezet nem tud versenyképes fizetést biztosítani
- o a szervezet nem tudja a munkavállalók hosszú távú foglalkoztatását biztosítani
- o a jelöltek nem rendelkeznek elegendő munkatapasztalattal. gyakorlattal
- o a jelöltek nem rendelkeznek elegendő alapismerettel
- o a jelöltek nem rendelkeznek elegendő szakmai készségekkel, ismeretekkel
- o a jelöltek kommunikációs készségei hiányoznak
- o a jelöltekből hiányzik a kreativitás és a kezdeményezőképeség
- o a jelöltek nem alkalmasak csoportmunkára
- o a jelöltek egyéb munkavállalói kompetenciái hiányoznak

- a munkaerő kiválasztásával, közvetítéssel lesznek problémáim

20. Általában hogyan történik az új alkalmazottak keresése (kérjük legfeljebb 2 választ jelöljön meg!)

- hirdetés útján
- Pályázók /a szervezettel kapcsolatba lépők és jelentkezők (jelentkezés saját elhatározásból)

- Munkaügyi központ segítségével
- Iskolákon és szakképző központokon keresztül
- Munkaközvetítők segítségével
- Informális csatornákon keresztül
- Egyéb forrásból:

21. Milyen kiválasztási szempontok alapján történik a kiválasztás? (kérjük, legfeljebb 2 választ jelöljön meg)

- Kor
- Hasonló területen szerzett korábbi tapasztalat
- A munkavégzéshez szükséges speciális szakmai képzettség megléte
- Széleskörű képzettség a több területen való jártasság biztosítása végett
- Az intézmény vonzáskörzetében lévő lakhely
- Egyéb:

22. Fontosnak tartja-e az egész életen át tartó tanulást munkavállalói számára?

Igen

Nem

Nincs véleményem

23. Készít-e felmérést a szervezet a humánerőforrás képzési igényeire vonatkozóan?

Igen

Nem (Kérjük, térjen a 25. kérdésre)

24. Amennyiben igen, kérjük írja le, hogyan valósítják meg a folyamatot:

25. Milyen gyakran szervez az Önkormányzat belső vagy külső képzéseket/ Milyen gyakran küldi dolgozóit az Önkormányzat képzésekre?

- általában
- alkalmanként
- évente
- Ha új alkalmazott jön a szervezethez
- Soha (Kérjük, térjen a 27. kérdésre)

26. Melyek a képzések specifikus céljai?

- Képzettség (tudás megszerzése)
- Fejlesztés (a már korábban megszerzett tudás fejlesztése)
- Szakértelem (tudás elmélyítése egy bizonyos területen)
- Újra feldolgozás (mint tudás)
- Tudatosság / információ a szervezet bizonyos elveiről, eljárásairól
- Új feladatok elvégzése
- A dolgozók beilleszkedésének elősegítése
- Készségfejlesztés
- A dolgozó több munkaterületen történő foglalkoztathatósága
- A dolgozó által ellátott feladatok bővítése
- A piac / vevők új szükségleteinek kielégítése
- Egyéb, éspedig:

.....
.....
.....
.....
.....

27. Mely dolgozók számára elérhető a képzés a szervezeten belül?

- Minden dolgozó számára, tekintet nélkül a beosztásra és / vagy a szerződés típusára
- Vezetői pozícióban lévők számára
- A céghez újonnan belépők számára
- Szakképzettek számára
- A más beosztásba kerülő dolgozók számára
- Csak a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők számára

- Egyéb, éspedig:

.....
.....
.....
.....

28. Értékelik-e a dolgozók a képzéseket?

Igen

Nem

29. Ösztönzi/támogatja-e a szervezet dolgozóinak képzésben történő részvételét?

Igen

Nem (Kérjük, térjen a 31. kérdésre!)

30. Amennyiben válasza igen, kérjük, jelezze hogyan:

- Belső képzés népszerűsítése által
- A dolgozók munkaidőben is részt vehetnek képzéseken
- A dolgozóknak nem kell bepótolniuk a képzés miatt kiesett munkaidőt
- A képzés finanszírozása
- A dolgozók képzésekről (külső és belső) történő tájékoztatása
- Egyéb, éspedig:

.....
.....
.....
.....

31. Amennyiben válasza nem, kérjük jelölje meg ennek okát:

- A munkáltató nem tartja fontosnak a dolgozók folyamatos képzését
- A munkáltató szerint a dolgozók megfelelő képzettséggel rendelkeznek
- A munkáltató szerint a képzés beleavatkozik a szervezet normális működésébe
- Egyéb:

.....
.....
.....
.....
.....

32. Amennyiben a dolgozók képzésekre irányuló szükséglete meghaladja a ténylegesen biztosított képzéseket, mi ennek a magyarázata?

- Pénzügyi okok
- Régebben nem voltak képzésekre irányuló igények, ez csak mostanában jött gyakorlatba
- A képzések hiánya
- Sok elérhető képzés van munkahelyen kívül
- A képzésben résztvevő dolgozót nem lehet helyettesíteni

33. Melyik a szervezet alkalmazottai számára legmegfelelőbb képzési módszer?

- Elméleti és gyakorlati képzés
- Gyakorlati képzés
- Elméleti képzés
- Távoktatás
- Munkahelyi képzés
- E-learning

34. Az év mely időszakában a legmegfelelőbb képzésekben való részvételre az önkormányzat alkalmazottai számára?

- Mindegy
- Április és június között
- Október és december között
- Január és március között
- Július és szeptember között
- Egyéb:

.....
.....
.....
.....

35. Melyik az Önnek legmegfelelőbb időpont a képzésben történő részvételre?

- Munkaidőben
- Munkaidő után
- Vegyes időbeosztással
- Mindegy

- Hétvégén
- Nem tudja

36. Milyen képzés felel meg leginkább a szervezet szükségleteinek?

- Hosszú távú képzés (több mint 100 órás)
- Közepes hosszúságú képzés (30-tól 100 óráig)
- Rövidtávú képzés (30 óráig)

37. Vállalna-e a szervezet számára fontos munkavállalói kompetenciák, speciális képzési igények meghatározásában való közreműködést?

- igen
- nem

38. Amennyiben nagyobb igény lenne a dolgozók (tovább)képzésére, mint az valóban realizálódik, annak mi az oka?

- | | | |
|--|------|-----|
| - anyagi okok | igen | nem |
| - eddig nem volt rá szüksége a szervezetnek, most vált a képzés aktuálissá | igen | nem |
| - hiány van az adott képzésből | igen | nem |
| - nincs elérhető távolságban képzési lehetőség | igen | nem |
| - nem tudja pótolni a munkából kieső dolgozót | igen | nem |
| - egyéb: | | |
| - | | |
| - | | |
| - | | |
| - | | |

39. Igénybe vennék-e külső felnőttképzési intézmény szolgáltatásait?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

40. Tevékenységük eredményessége szempontjából a jelenlegi és leendő munkavállalók milyen jellegű képzéseit tartja fontosnak és szükségesnek?

- betanító jellegű képzés
- szakmunkás képzés
- nyelvi képzés
- számítástechnikai képzés
- szakmai továbbképzés
- kompetenciafejlesztő képzés
- egyéb:

.....

.....

.....

.....

41. Amennyiben munkavállalója főiskolai/egyetemi tanulmányokat kívánna folytatni, támogatná-e?

- igen, munkaköréhez kapcsolódó új végzettség megszerzését
- igen, munkaköréhez nem kapcsolódó új végzettség megszerzését is
- nem

42. Kötne-e tanulmányi szerződést munkavállalójával?

- igen
- nem

Köszönjük, hogy a kérdőív kitöltésével segítette munkánkat!
Hajdúvitéz Nonprofit Kft.

Önkormányzatokra/Polgármesteri Hivatalokra vonatkozó igényfelmérő kérdőív

(Közös önkormányzatok, polgármesteri hivatalok esetén csak az adott település vonatkozásában kérjük kitölteni a kérdőívet.)

Ezúton kérjük részvételét és támogatását az **EFOP1.5.3-16-2017-00121** azonosító számú **“Humán szolgáltatások fejlesztése települések összefogásával”** elnevezésű pályázaton belül a Hajdúvitéz Nonprofit Kft. által végzett felmérésben, mely a képzési igények feltérképezését és meghatározását tűzte ki célul a konzorciumi településeken; Hajdúhadházon, Létavértesen, Tégláson, Bocskai kertben és Újlétán.

Kérjük, hogy töltsse ki a kérdőívet, segítse elő a képzési igények minél pontosabb meghatározását.

A kérdésekre válaszolva kérjük, gondolja át azt, hogy az Önök által foglalkoztatott munkavállalók mely készségek, képességek fejlesztése által válhatnak eredményesebbé, végezhetnék hatékonyabban feladataikat.

A kérdőív kitöltése körülbelül 30 percet vesz igénybe.

Tisztelettel kérjük, hogy a kérdőív valamennyi pontjára válaszoljon, mert csak így tudjuk értékelni és összehasonlító elemzés tárgyává tenni a kérdőíveket.

Segítő együttműködését előre is köszönjük!

Azonosító adatok:

1. A kedvezményezett település:
 2. A szervezet teljes neve:
 3. Székhelye:
 4. Adószáma:
 5. Statisztikai számjele:
 6. Képviselője:
 7. Telefon:
 8. Email cím:
 9. Weboldal cím:
 10. Foglalkoztatottak száma (Fő)
 11. Mely intézmények tartoznak az önkormányzat fenntartásába?
(Polgármesteri hivatalokra vonatkozóan kérjük ezt a kérdést hagyja figyelmen kívül!)
- általános iskola
 - középiskola
 - szakiskola
 - óvoda
 - bölcsőde
 - közművelődési intézmények
 - családsegítő szolgálat
 - gyerekház
 - öregek otthona
 - egyéb:
-
-
-
-

5. Foglalkoztatottak munkaerőcsoport szerinti összetétele. Kérjük írja be az egyes munkaerőcsoport létszáma hány %-az összes foglalkoztatott létszámnak!

	%
- szakképzetlen munkaerő
- betanított munkás
- szakmunkás
- irodai alkalmazottak
- középvezetők
- felső vezetők
- egyéb:
	100 %

6. Foglalkoztatottak száma, aránya:

- határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidős munkatárs fő %
- határozott idejű szerződéssel, teljes munkaidős munkatárs fő %
- határozatlan idejű szerződéssel, részmunkaidős munkatárs fő %
- határozott idejű szerződéssel, részmunkaidős munkatárs fő %
- Nyugdíjas fő %
- Megváltozott munkaképességű munkatárs fő %
- Külföldi munkatárs fő %
- Távmunka keretében foglalkoztatott munkatárs fő %
- Egyéb fő %

7. Foglalkoztatottak iskolai végzettsége:

- felsőfokú végzettségű (diplomás) fő %
- felsőfokú szakképzettséggel rendelkező (nem diplomás) középiskolai végzettségű (érettségizett) fő %
- szakmunkás fő %

- általános iskolai végzettséggel rendelkező fő %
- általános iskolai végzettséggel nem rendelkező fő %

8. Az elmúlt évhez képest változott-e munkavállalói létszáma:

- Jelentősen (5%-nál nagyobb mértékben) csökkent
- Kismértékben (5%-nál kisebb mértékben) csökkent
- Stagnált
- Kismértékben (5%-nál kisebb mértékben) nőtt
- Jelentősen (5%-nál nagyobb mértékben) nőtt

9. Milyen atipikus foglalkoztatási formákat alkalmaznak jelenleg a megfelelő munkaerő biztosítása érdekében? (Több válasz is lehetséges, aláhúzással jelölje!)

- részmunkaidős foglalkoztatás
- rugalmas munkaidő
- kölcsönzött munkaerő
- önfoglalkoztatás
- ösztöndíjas foglalkoztatás
- bedolgozói jogviszony
- távmunka
- alkalmi munkavállalás
- diákok foglalkoztatása
- megbízási jogviszony
- egyéb:

.....

.....

.....

.....

.....

10. Milyen atipikus foglalkoztatási formákat alkalmaznának a jövőre nézve a megfelelő munkaerő biztosítása érdekében? (Több válasz is lehetséges, aláhúzással jelölje!)

- részmunkaidős foglalkoztatás
- rugalmas munkaidő

- kölcsönzött munkaerő
- önfoglalkoztatás
- ösztöndíjas foglalkoztatás
- bedolgozói jogviszony
- távmunka
- alkalmi munkavállalás
- diákok foglalkoztatása
- megbízási jogviszony
- egyéb:

.....

.....

.....

.....

.....

11. A szervezet jelenlegi jellemző munkavállalói összetétele:

Munkakör, foglalkozás megnevezése, azonosítója (FEOR-szám)	létszám	elvárható szakképesítés	Kulcsfontosságú készségek	A jelenlegi összetétel megfelel-e az igényeknek? i – igen n – nem r - részben

EFOP-1.5.3-16-2017-00121

"Humán szolgáltatások fejlesztése települések összefogásával"

EFOP-1.5.3-16-2017-00121

"Humán szolgáltatások fejlesztése települések összefogásával"



12. A szervezet jelenlegi erőforrásai általában mennyire felelnek meg a szervezet igényeinek? Kérjük értékelje a munkaerő egészét skálán, ahol

- 1 - az emberi erőforrás a szervezet erőssége
- 2 - az emberi erőforrás színvonala kielégítő
- 3- az emberi erőforrás színvonala elégtelen a szervezet fejlődéséhez

13. A szervezet versenyképessége szempontjából mennyire tartja fontosnak a dolgozók képességeit, ismereteit?

- nagyon fontos
- fontos
- nem fontos

14. A jelenlegi foglalkoztatotti állományon belül mely foglalkozási körben tapasztalják képességeik/készségeik hiányát?

- Foglalkozási kör (munkakör, szakképesítés)
- alapismeretek
- szakmai készségek, ismeretek
- kommunikációs készségek
- kreativitás, kezdeményezőképeség
- csoportmunkára való alkalmasság
- egyéb:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

15. Volt-e olyan időszak a szervezet életében, amikor hosszabb ideig nem sikerült egy feladatra megfelelő képességekkel rendelkező munkaerőt találni, vagy meg kellett elégednie a kívántnál rosszabb képességgel rendelkező munkaerővel?

- igen
- nem

16. Munkaerőigényüket jellemzően milyen forrásokból elégítették ki? Többet is megjelölhet. Kérem, mondja meg azt is, hogy a munkaerőigényüknek kb. hány százalékát elégítik ki a megnevezett forrásból?

	munkaerő hány százalékát?
- hirdetés útján%
- pályázatokkal%
- a munkaügyi központ segítségével%
- munkaközvetítőkön keresztül%
- munkaerő kölcsönző cégeken keresztül%
- Külső szolgáltatók (személyzeti tanácsadók, fejevadászok) útján%
- informális csatornákon keresztül%
- egyéb forrásból, éspedig:%

Összesen: 100%

A jelenlegi munkavállalók elemzése kompetenciák alapján:

17. Kérjük a rendelkezésre álló humánerőforrás értékelését a lenti táblázat alapján végezze el 1-5 skálán! (Az alkalmazottak a lenti kompetenciák alapján 1 egyáltalán nem felelnek meg, 5 nagyon jól megfelelnek.)

Személyiségprofil 1=egyáltalán nem 2=részben 3=közepes 4=jól 5= nagyon jól	1	2	3	4	5
Kommunikáció					
53. fellépés, megjelenés					
54. szóbeli kifejezőkészség					
55. nyitottság (kapcsolatra való törekvés)					
56. meggyőzőerő, érvelés					
Társas viselkedés					
57. kezdeményezőképeség					
58. együttműködés					
59. frusztrációtűrő képesség					
60. empátia					
61. társaságkedvelő					
Gondolkodásmód					
62. információfeldolgozás (tanulási készség)					
63. elemzőképeség (helyzetfelismerés)					
64. rugalmasság					
65. kombinatív (több szempontú problémamegoldó képesség)					
66. kíváncsi					
67. kreativitás					
Motiváltság					
68. pozitív beállítottság					

69. bevezetési készség					
70. céltudatosság					
71. kitartás					
Szervezőkészség					
72. szerzőkészség (a feladatok irányításának képessége)					
73. Szisztematikus					
Feladatorientáció					
74. precizitás					
75. logikus gondolkodás					
76. önállóság					
77. következetesség dinamizmus					
78. önszabályozó					
Ambíció					
Személyközi érzékenység					
Tanuláshoz való viszony					

ÖNSZABÁLYOZÓ

Annak mértékét mutatja meg, hogy a személy mennyire tűnik nyugodtnak vagy szeszélyesnek és változékonyak. A magas értékűek magabiztosnak, rugalmasnak, optimistának tűnnek. Az alacsony értékűek feszültnek, ingerlékenyek és negatívnak.

AMBÍCIÓ

Annak mértékét jelzi, hogy a személy mennyire tűnik vezető jellegűnek, és hogyan értékeli a teljesítményt. A magas értékűek kompetitívnek és keményen dolgozónak tűnnek. Az alacsony értékűek szerénynek és az előrelépés iránt kevésbé érdekeltnek, elkötelezettnek tűnnek.

TÁRSASÁGKEDVELOŐ

Annak mértékét jelöli, hogy a személy mennyire tűnik szociálisan magabiztosnak. A magas értékűek társaságkedvelőnek és színesnek tűnnek. Az alacsony értékűek visszahúzódnak és csendesnek.

SZEMÉLYKÖZI ÉRZÉKENYSÉG

A tapintatot és figyelmességet mutatja. A magas értékűek barátságosnak, együtt érzőnek és népszerűnek tűnnek. Az alacsony értékűek függetlennek, őszintének és egyenesnek.

SZISZTEMATIKUS

Önkontrollt és lelkiismeretességet jelez. A magas értékűek szervezettnek, megbízhatónak és könnyen irányíthatónak tűnnek. Az alacsony értékűek spontánnak és rugalmasnak.

KÍVÁNCSI

Annak mértékét fejezi ki, hogy a személy mennyire kíváncsi, kalandvágyó és fantáziadús.

A magas értékűek gyors észjárásúnak és előrelátónak tűnnek, de könnyen beleunhatnak abba, amit tesznek. Az alacsony értékűek gyakorlatiasnak, fókuszáltak és koncentrációra képesnek tűnnek.

TANULÁSHOZ VALÓ VISZONY

Annak mértékét jelöli, hogy a személy mennyire tartja a tanulást önmagáért értékesnek. A magas értékűek jellemzően élvezik az olvasást és tanulást. Az alacsony értékűek a formális oktatással szemben inkább a gyakorlati tanulás iránt érdeklődnek.

lakhatási hozzájárulás				
nyelvoktatás				
Letelepedési támogatás				
Jelenléti prémium, egyéb bónuszrendszer:				
Egyéb megjegyzés:				

20. Véleménye szerint a foglalkozások betöltéséhez a jövőben lesznek-e kiválasztási problémái?

- igen
- nem
- nem tudja

21. E kiválasztási problémák mely területeket érintik?

- a szükséges szakképesítés meglétének hiánya (Kérjük, jelezze mely szakképesítés esetében)

.....

- szakképesített munkaerő van ugyan, de:
 - o a szervezet nem tud versenyképes fizetést biztosítani
 - o a szervezet nem tudja a munkavállalók hosszú távú foglalkoztatását biztosítani
 - o a jelöltek nem rendelkeznek elegendő munkatapasztalattal, gyakorlattal
 - o a jelöltek nem rendelkeznek elegendő alapismerettel
 - o a jelöltek nem rendelkeznek elegendő szakmai készségekkel, ismeretekkel
 - o a jelöltek kommunikációs készségei hiányoznak
 - o a jelöltekből hiányzik a kreativitás és a kezdeményezőképeség
 - o a jelöltek nem alkalmasak csoportmunkára
 - o a jelöltek egyéb munkavállalói kompetenciái hiányoznak
- a munkaerő kiválasztásával, közvetítéssel lesznek problémáim

22. Általában hogyan történik az új alkalmazottak keresése (kérjük legfeljebb 2 választ jelöljön meg!)

- hirdetés útján

.....
.....
.....

27. Milyen gyakran szervez a Szervezet belső vagy külső képzéseket/ Milyen gyakran küldi dolgozóit a Szervezet képzésekre?

- általában
- alkalmanként
- évente
- Ha új alkalmazott jön a szervezethez
- Soha (Kérjük, térjen a 29. kérdésre!)

28. Melyek a képzések specifikus céljai? (Több választ is megjelölhet!)

- Képzettség (tudás megszerzése)
- Fejlesztés (a már korábban megszerzett tudás fejlesztése)
- Szakértelem (tudás elmélyítése egy bizonyos területen)
- Újra feldolgozás (mint tudás)
- Tudatosság / információ a szervezet bizonyos elveiről, eljárásairól
- Új feladatok elvégzése
- A dolgozók beilleszkedésének elősegítése
- Készségfejlesztés
- A dolgozó több munkaterületen történő foglalkoztathatósága
- A dolgozó által ellátott feladatok bővítése
- Egyéb, éspedig:

.....
.....
.....
.....
.....

29. Mely dolgozók számára elérhető a képzés a szervezeten belül?

- Minden dolgozó számára, tekintet nélkül a beosztásra és / vagy a szerződés típusára
- Vezetői pozícióban lévők számára

- A céghez újonnan belépők számára
- Szakképzettek számára
- A más beosztásba kerülő dolgozók számára
- Csak a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők számára
- Egyéb, éspedig:

.....
.....
.....
.....

30. Értékelik-e a dolgozók a képzéseket?

Igen

Nem

31. Ösztönzi/támogatja-e a szervezet dolgozóinak képzésben történő részvételét?

Igen

Nem (Kérjük, térjen a 31. kérdésre!)

32. Amennyiben válasza igen, kérjük, jelezze hogyan:

- A képzés belső népszerűsítése által
- A dolgozók munkaidőben is részt vehetnek képzéseken
- A dolgozóknak nem kell bepótolniuk a képzés miatt kiesett munkaidőt
- A képzés finanszírozása
- A dolgozók képzésekről (külső és belső) történő tájékoztatása
- Egyéb, éspedig:

.....
.....
.....
.....

33. Amennyiben válasza nem, kérjük jelölje meg ennek okát:

- A munkáltató nem tartja fontosnak a dolgozók folyamatos képzését
- A munkáltató szerint a dolgozók megfelelő képzettséggel rendelkeznek
- A munkáltató szerint a képzés beleavatkozik a szervezet normális működésébe
- Egyéb:

.....
.....

.....
.....
.....

34. Amennyiben a dolgozók képzésekre irányuló szükséglete meghaladja a ténylegesen biztosított képzéseket, mi ennek a magyarázata?

- Pénzügyi okok
- Régebben nem voltak képzésekre irányuló igények, ez csak mostanában jött gyakorlatba
- A képzések hiánya
- Sok elérhető képzés van munkahelyen kívül
- A képzésben résztvevő dolgozót nem lehet helyettesíteni

35. Melyik a szervezet alkalmazottai számára legmegfelelőbb képzési módszer?

- Elméleti és gyakorlati képzés
- Gyakorlati képzés
- Elméleti képzés
- Távoktatás
- Munkahelyi képzés
- E-learning

36. Az év mely időszaka a legmegfelelőbb képzésekben való részvételre az önkormányzat alkalmazottai számára?

- Mindegy
- Április és június között
- Október és december között
- Január és március között
- Július és szeptember között
- Egyéb:

.....
.....
.....
.....

37. Melyik az Önnek legmegfelelőbb időpont a képzésben történő részvételre?

- Munkaidőben
- Munkaidő után
- Vegyes időbeosztással
- Mindegy
- Hétvégén
- Nem tudja

38. Milyen képzés felel meg leginkább a szervezet szükségleteinek?

- Hosszú távú képzés (több mint 100 órás)
- Közepes hosszúságú képzés (30-tól 100 óráig)
- Rövidtávú képzés (30 óráig)

39. Vállalna-e a szervezet számára fontos munkavállalói kompetenciák, speciális képzési igények meghatározásában való közreműködést?

- igen
- nem

40. Amennyiben nagyobb igény lenne a dolgozók (tovább)képzésére, mint az valóban realizálódik, annak mi az oka?

- | | | |
|--|------|-----|
| - anyagi okok | igen | nem |
| - eddig nem volt rá szüksége a szervezetnek, most vált a képzés aktuálissá | igen | nem |
| - hiány van az adott képzésből | igen | nem |
| - nincs elérhető távolságban képzési lehetőség | igen | nem |
| - nem tudja pótolni a munkából kieső dolgozót | igen | nem |
| - egyéb: | | |
| - | | |
| - | | |

.....
.....
41. Igénybe vennék-e külső felnőttképzési intézmény szolgáltatásait?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

42. Tevékenységük eredményessége szempontjából a jelenlegi és leendő munkavállalók milyen jellegű képzéseit tartja fontosnak és szükségesnek?

- betanító jellegű képzés
 - szakmunkás képzés
 - nyelvi képzés
 - számítástechnikai képzés
 - szakmai továbbképzés
 - kompetenciafejlesztő képzés
 - egyéb:
-

43. Amennyiben munkavállalója főiskolai/egyetemi tanulmányokat kívánna folytatni, támogatná-e?

- igen, munkaköréhez kapcsolódó új végzettség megszerzését
- igen, munkaköréhez nem kapcsolódó új végzettség megszerzését is
- nem

44. Kötne-e tanulmányi szerződést munkavállalójával?

- igen
- nem

Köszönjük, hogy a kérdőív kitöltésével segítette munkánkat!
Hajdúvitéz Nonprofit Kft.