

Emlékeztető

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata 2018. október 3-i TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001 Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projekt Partnerségi (Foglalkoztatási Fórum) ülésen elhangzottakról

Rendezvény információk

- **helyszíne:** Városháza, Bencs terem
4401 Nyíregyháza, Kossuth tér 1.
- **időpontja:** 2018. október 3., szerda, 10.00 – 12.00
- **témája:** Partnerségi (Foglalkoztatási Fórum) ülés
- **tematika:**

I. Köszöntők

Dr. Kovács Ferenc polgármester, Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata
Román István kormány megbízott, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal

II. Előadások

II.1 Beszámoló a projekt előrehaladásáról
Puskás Ildikó Paktumiroda vezető, Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata

II.2 Tehetségbarát város, avagy városfejlesztés a munkaerő megtartás szolgálatában
Kézy Béla ügyvezető, MEGAKOM Tanácsadó Iroda

II.3 Munkaerőpiaci javaslatok Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata Ifjúsági
Koncepciójának tükrében
Dr. Krizsai Anita osztályvezető, Nyíregyháza Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala

III. Észrevételek, javaslatok

IV. Ebéd melletti kötetlen beszélgetés

Köszöntők

Dr. Kovács Ferenc – polgármester, Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata

A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum 2 milliárd Forintot is meghaladó támogatási összegével egy olyan lehetőség, melyet szeretnénk a legeredményesebben, leghasznosabb módon felhasználni. Az Irányító Csoport tesz azért, hogy ez a cél meg is valósuljon. Kiemelt cél a fiatalok városban tartása is, valamint a munkahely teremtés, mely terület a statisztikai adatok alapján sikeres, a munkanélküliség folyamatosan csökken. Ez érezhető is, hiszen az új beruházások folyamatosan indulnak, több nagy cég fog munkahelyteremtési programot indítani jövőre is Nyíregyházán.

Az eddigi projektben végzett munka is eredményeket hozott és még több év áll előttünk ezt tovább folytatni. Nagyon fontos a támogatott foglalkoztatás és a képzés

a paktum keretében, amibe be lehet kapcsolódni. A képzések kapcsán még nem érkezett a várt eredmény, de remélhetőleg ez változni fog, hiszen a minőségi munka általában képzéssel áll valamilyen módon kapcsolatban, ami lehet átképzés, vagy valamilyen meghatározott továbbképzés. A célja a fórumnak, hogy megismerjék a paktum által nyújtotta lehetőségeket, és a projekt célját. Ezek az ülések nagyon meghatározóak, hiszen szeretnénk a paktumszervezet egészét bevonni abba a közös cél érdekében végzett munkába, hogy a projekt a legjobb módon valósuljon meg, az Irányító Csoport is folyamatosan ennek jegyében végzi munkáját. Polgármester úr megköszönte a Kormányhivatal munkáját is a projektben, hiszen a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum konzorciumban valósul meg, Nyíregyháza Önkormányzata, valamint a SzSzBM Kormányhivatal együttműködve dolgozik a paktum által kitűzött célok elérése érdekében.

Román István – kormány megbízott, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal

Kormány megbízott úr azzal kezdte köszöntőjét, hogy 2010-hez képest sokat javult a foglalkoztatási helyzet Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, azóta 80 ezer fővel nőtt a foglalkoztatottak száma. A kormányzat célul tűzte ki, hogy egymillió új munkahely teremtése valósul meg az országban, ezzel a megyei 80 ezres létszám nagyban hozzájárult. Ebből a létszámból 27 ezer fő az, aki közfoglalkoztatásban dolgozik a megyében, de a munkahelyek nagy része a versenyszférában teremtődött. Ez köszönhető a gazdaság fellendülésének, valamint azoknak a gazdasági társaságoknak, akik tudnak fejlődni, valamint vannak terveik a jövőre nézve. Ehhez a fejlődéshez a megyei Kormányhivatal úgy tud hozzájárulni, hogy segít a munkaerő biztosításában. A munkaerő közvetítéssel kapcsolatban annyit érdemes kiemelni, hogy egyre nehezebb feladatot jelent a Kormányhivatal számára, hiszen az álláskereső száma csökken a megyében, amelyből munkaerőt tudnak a vállalkozások meríteni. Mindezek mellett elmondható, hogy Nyíregyháza egy gazdaságilag dinamikus fejlődő város, de a munkaügyi szervezetnek is fejlődnie kell, nem ugyanaz a teendő ma, mint az évekkel ezelőtt volt. A munkaerőhiány is jelentős, amelyhez a Kormányhivatalnak is igazodnia és ezáltal változnia kell. A változáshoz egy országos pilot program kapcsolódik, aminek célja, hogy a munkaügyi, foglalkoztatási osztályokon folyó munka részben megújuljon, ami új szemléletmódot jelent, valamint befolyásolja a gyakorlatot. A megyében 2018-ban 10 milliárd forint áll rendelkezésre európai és haza forrásból munkahelyteremtésre- és megtartásra, valamint képzésekre. Ezt az összeget a Kormányhivatal igyekszik hatékonyan felhasználni, hogy az egész megyét és Nyíregyháza várost erősíteni tudja. Ennek nagyon fontos része a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projekt is. Megköszönte a város és a paktumiroda munkáját, mivel egy járatlan utat kellett kitaposni az elmúlt hónapokban, de sikeresen vettük ezt az akadályt. A gazdasági társaságoktól kéri, hogy bizalommal forduljanak a Kormányhivatalhoz, szeretnék foglalkoztatási területen a cégekkel lévő kapcsolatot szorosabbá, gyakorlatiasabbá tenni. Bemutatásra került a Foglalkoztatási Főosztály főosztályvezetője, Dr. Nagy Ervin, aki október 1-től tölti be ezt a munkakört és korábban a Nyírbátori Foglalkoztatási Osztály osztályvezetői feladatait látta el.

Előadások

II.1

Beszámoló a projekt előrehaladásáról – Puskás Ildikó Paktumiroda vezető, Nyíregyháza MJV Önkormányzata

2018. szeptember 24-ig csaknem 200 fő részesült támogatásban a projekt keretében, 185 fő támogatott foglalkoztatása valósult meg, valamint 4 fő képzésben vett részt. A 2018. október 31-re vonatkozó 282 fős indikátor vállalás teljesítése érdekében beavatkozásokat kellett tenni, hiszen a kezdeti késlekedés miatt a megvalósítási szakasz kezdőidőpontja kitolódott. A teljesítési határidő 2018. december 31-re történő módosítását kezdeményezték, valamint elkezdtek a célcsoporti tagokat egyéb munkaerőpiaci szolgáltatásokba bevonni, akár egy önéletrajz megírásában történő segítségről legyen szó, akár mentori szolgáltatásban részesülésről.

A célcsoportját a projektnek már a paktumtagok bizonyára ismerik, ide tartoznak az álláskereső hátrányos helyzetű álláskereső, a közfoglalkoztatottak, valamint az inaktív személyek. A kialakított támogatási folyamat, amire már polgármester úr is utalt, egy gördülékeny folyamattá vált mostanra, vagyis amennyiben ismert a foglalkoztatni kívánt dolgozó személye, aki nyíregyházi és besorolható a projekt célcsoportjába, a munkáltató a szükséges nyomtatványok kitöltésével és paktumirodához történő eljuttatásával megteheti munkaerőigény bejelentését. Az ehhez szükséges dokumentumok már a paktum honlapján a www.nyiregyhazipaktum.hu oldalon is megtalálhatóak, valamint azokat a paktumiroda is megküldheti a munkáltatók részére, illetve személyes úton is elérhetőek a Járási Hivatalban és a Paktumirodában. A benyújtott munkaerőigények gyűjtésre kerülnek, majd a havonta egyszer megrendezésre kerülő Irányító Csoport ülésen döntés születik azokról. A támogathatóság tekintetében bizonyos feltételeket megfogalmaz számunkra a pályázati felhívás, valamint egyéb szabályozók. Ilyen például, hogy a foglalkoztatni kívánt dolgozónak egyértelműen növelnie kell a cég statisztikai létszámát, párhuzamosan nem vehet részt más ESZA jellegű programban, vagy amennyiben korábban részt vett, 180 napnak el kell telnie a folyamat lezárását követően, hogy újra támogathatóvá válhasson az adott személy.

Mindezekon túl az Irányító Csoportunk egyéb szűrőszempontokat is beépített a támogatási folyamatba, melyekből a megyei paktum projekt néhányat, a helyi paktumok közel mindet áttemelték támogatási feltételként, vizsgálendő feltételként. Az Irányító Csoport a paktum stratégiájával összhangban a támogatott szervezetek körét a nyíregyházi vállalkozásokban határozta meg, akik elsősorban Nyíregyházán kívánják a támogatott foglalkoztatást megvalósítani. A döntéselőkészítési folyamat részeként vizsgálatra kerül továbbá a köztartozásmentesség, ez jelenti a helyi adó megfizetését, illetve a kamarai hozzájárulás megfizetését is.

Vizsgáljuk a cégek tulajdonosi háttérét is, a rendelkezésre álló pályázati forrást diverzifikált elosztása érdekében azonos tulajdonosi háttérrel rendelkező cégektől egy igényt tudunk támogatni. Vannak bizonyos nem prioritizált munkakörök: az adminisztratív pozíciók, a bolti eladók, a műkörmösök. Hozzá tartozók foglalkoztatásához nem tudunk támogatást nyújtani.

Támogatni tudjuk a magas hozzáadott értéket képviselő munkaköröket, a termelő ágazatokból érkező

munkaerőigényeket, az építőiparból érkező igénybejelentéseket, a turizmushoz közvetve vagy közvetlenül kapcsolódó munkaköröket, a logisztikai üzletágból érkező munkaerőigényeket, a hiányszakmákban történő foglalkoztatást.

A projekt keretében egy női szabó képzés már sikerrel zárult. A Kormányhivataltól most érkezett jelzés a képzési igények felvételének indítási lehetőségére, így a jövőben nagyobb hangsúlyt szeretnénk fektetni a képzések megvalósítására.

A képzési jegyzéken jelenleg szereplő képzéseket viszonylag rövid átfutási idővel indítani tudjuk, munkáltatói igény alapján lehetőség van a kormányhivatalnál bármilyen egyéb képzés megvalósítására.

A jelenlévő paktumtagok közül több munkáltatót megkerestük a Kormányhivatal GINOP projektjei keretében már biztosan induló képzések listájával, melyekhez lehetőségünk van csatlakozni a paktum projekttel is. Öt képzés indul el a közeljövőben: bolti hentes, hegesztő, gumijavító és kerékkiegyensúlyozó, gépi forgácsoló, valamint a középszintű nyelvvizsgára felkészítő angol nyelvi képzés. A Kormányhivatalnak a képzések elindításához 10-12-15 fős induló létszámra van szüksége a képzések jellegéből adódóan.

A képzést követően lehetőség van foglalkoztatási támogatás igénybevételére is.

A képzések gyakorlatilag díjmentesen állnak a cégek rendelkezésére, hiszen minden elemük támogatható projektforrásból; a bemeneti feltételként jelentkező alkalmassági vizsga, maga a képzési költség is, ahogy a képzéshez ideje alatt felmerülő helyi utazási költség és az igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának díja, valamint a résztvevők számára biztosított keresetpótló juttatás és a vizsgadíj. Ezt követően, vagy akár e nélkül van lehetőség igénybe venni támogatott foglalkoztatást a projekt keretében, ami lehet bértámogatás, bérköltség támogatás, vagy munkatapasztalat-szerzést elősegítő bérköltség-támogatás.

Az aktuális feladatok között szerepel jelenleg a projektet megalapozó dokumentumok felülvizsgálata, melyhez az Irányító Hatóság most adta ki útmutatóját. A stratégia felülvizsgálatához szükséges felmérésekkel kapcsolatban is több jelenlévőt szólítottunk meg az elmúlt héten, egyrészt egy munkaerőpiaci kérdőívvel kerestük meg a cégeket, melyben a munkaerőpiaci tapasztalataikra és a betöltetlen álláshelyeikre kérdeztük rá, valamint 25 éven aluli munkavállalók számára megrendezésre kerül egy fókuszcsoportos interjú, a tavaly megrendezetthez hasonlóan szeretnénk megtudni hogyan választanak munkahelyet, lakóhelyet, mi teszi számukra azokra vonzóvá, hiszen szeretnénk itt tartani a fiatalokat, a távolabb tanulókat pedig a tanulmányaik befejezésével visszavonozni Nyíregyházára.

II.2

Tehetségbarát város, avagy városfejlesztés a munkaerő megtartás szolgálatában - Kézy Béla ügyvezető, MEGAKOM Tanácsadó Iroda

Ügyvezető úr egy felméréssel kezdte a prezentációját, amiből kiderült, hogy a résztvevők környezetében is olyan fiatalok vannak, akik nem a városban tanulnak, tanulmányaikat követően nem költöztek vissza, vagy azt követően munkájukat nem Nyíregyházán végzik. Ezzel gyorsan fel is vázolható a probléma, amiről ma beszélni kell.

A paktumnak vannak olyan rövidtávú céljai, ami által a munkaerőpiaci keresleti és kínálati oldalát össze lehet hangolni, de legalább ilyen fontos, hogy hosszú távon

hogyan tudunk közösen egy olyan várost teremteni, fejleszteni, ami vonzó a fiatalok számára, ahová szívesen jönnek vissza, ahol szívesen maradnak.

De a személyesen érdekeltségen kívül, vajon miért is érdekelheti az itt lévőket a téma? Ha megnézzük a gazdaságfejlesztés kérdéskörét, a gazdaság és a foglalkoztatás kéz a kézben jár. Egy erős gazdaság foglalkoztatást tud biztosítani, egy erős gazdaság jó feltételeket tud biztosítani.

A gazdaságfejlesztés nem csak Magyarországon, hanem az egész világon úgy működik, hogy elsősorban befektetőbarát várost kell teremteni, adjunk ehhez infrastruktúrát, adjunk támogatást, ingyen területet, adókedvezményeket, lobbizunk egy kicsit mindezek mellé és ezt követően jönnek a befektetők, ami magával hozza az új munkahelyeket. Ezáltal megoldódhatnak a foglalkoztatási problémák. Sokáig úgy tűnt, hogy ez jól működik, ezt lehet alkalmazni, ez a befektetés-ösztönzés egy klasszikus modellje, amit lehet követni, amivel sok ország, város sokat nyert. Rövid távon ez jó megoldást tud kínálni, de hosszú távon szembesülhetünk olyan problémákkal, hogy ezek a befektetők, akiket így tudunk ide csábítani, csak összeszerelő üzemet építenek a városban, így a bérszínvonal is alacsony, ezekkel próbálunk versenyezni, alacsony bérszínvonal mellett alacsony az elkölthető jövedelem is, ami azt jelenti, hogy azok az emberek, akik ezeknél a nagy cégeknél dolgoznak, viszonylag alacsony jövedelemért, nem nagyon tudnak vagy csak kismértékben van lehetőségük helyi szolgáltatásokat igénybe venni, olcsón megveszik az élelmiszereket, aztán haza mennek, nem járnak étterembe, sem szórakozni, kocsmába, nem költik a pénzüket a városban, nem erősítik a várost, a városban működő vállalkozásokat. Mindezek mellett ezek az emberek azok, akiket hamarosan az automatizáció, robotizáció olyan helyzetbe sodor, hogy versenyezniük kell majd a robotokkal és ezt a harcot nagy valószínűséggel elfogják veszíteni. Ha pedig ezt a versenyt elvesztik, akkor a munkahelyüket is nagy valószínűséggel el fogják. Ezt követően gyorsan szembesülhetünk olyan problémával, ami az egész várost érinteni fogja. A munkaerő elvárásai is megváltoztak is, ezt látjuk a fiataloknál is. Más típusú munkahelyen szeretnének dolgozni és egyre inkább változó státuszban vannak a munkahelyek elvárásai is, egyre inkább más típusú munkavállalókat keresnek. Nem csak azokat az embereket keresik, akik egyféle feladatot tudnak jól elvégezni, hiszen erre vannak a robotok, hanem egészen más készségre, egészen más tudásra van szükség. Azt jóslják, hogy 2020-ra a tehetséges fiatalok mobilitása el fogja érni az 50%-ot, el fognak menni azokról a településekről, ahol felnőttek, ahová kötődnek, ahol kapcsolataik vannak. 2020-ra európai szinten 12 millió magas képzettséget igénylő új munkahely fog létre jönni és ugyanennyi képzettséget nem igénylő munkahely fog megszűnni. 2021-re globálisan az OECD azt jósolja, hogy tehetség deficit fog létrejönni a világ különböző részein. A felkészült szakemberek kínálata kevesebb lesz, mint a kereslet. Leginkább az előrejelzések szerint Kelet-Európában, Ázsiában lesz a legnagyobb ez az ugrás. Ez már a jelenben is érezhető, hiszen már ma is harc van a tehetséges fiatalokért, a szakemberekért. A cégek értük történő versengésén túl már városok, települések is harcolnak a fiatalokért. A közelmúltban 12 európai várossal dolgoztunk együtt, többek között Bologna, Poznan városokkal, egyetlen közös céljuk ezeknek az európai városoknak, hogy hogyan lehet a kreatív, tehetséges fiatal szakembereket megtartani, mi szükséges ehhez városi szinten, mit kell ezért tenni. A skandináv országok már többre jutottak, tehetség vonzási technikával rendelkeznek, ami önmagában nem nagy dolog, viszont ezt meg is valósítják, komolyan dolgoznak azon, hogy ott tartásuk, oda vonzzák a fiatal munkavállalókat. Felismerték, hogy a folyamat nem úgy működik, hogy eldöntjük ma és holnaptól már jönnek és maradnak a fiatalok.

Ha megnézzük a Nyugat-Európa nagyvárosaiban született lakosok arányát, látható, hogy 40%-os az aránya

azoknak, akik nagyvárosban születtek, míg ez a szám Kelet-Európában mindössze 5%. A kis- és közepes városokban született emberek száma keleten jelentős, a nagyvárosok 40%-os nagyságához a Nyíregyházán született fiatalok is hozzá tesznek, akik elvándorolnak. Jól látható, hogy ez a verseny nem csak az országban zajlik, hanem globálisan, Európában, sőt, azon kívül.

Egy érdekes adat származik az USA-ból, ami szerint 1997 és 2008 között 2,5 millió ember teremtette meg évente a saját munkahelyét, valamint 1980 és 2005 között a munkahelyek számának nettó bővülése teljes egészében 5 évnél fiatalabb vállalkozásoknak volt köszönhető szintén az USA-ban. Ez egy nagyon érdekes jelenség, ami arról szól, hogy ma már nagyon sokan önfoglalkoztatók és az önfoglalkoztatás keretein belül alkalmaznak munkavállalókat, hogy kisvállalkozásként is globális tényezők tudnak lenni, akár Nyíregyházáról is. Itt is működhet, lehet utazni, adottak a feltételek hozzá, nagyon sok szolgáltatás nyújtható már digitálisan is. Nyíregyházán is van erre példa, van olyan cég, amely innen biztosít szolgáltatást arab országokba. Erre fókuszálni kell, különösen mert most az ország exportjának 85%-át multinacionális cégek adják, ami Németországban 45%-os arányt képez, tehát ezen a területen komoly feladatok vannak.

A Hewlett-Packard tech cég elsőként alkalmazott női felsővezetője Carly Fiorina, egy városi szakembereknek tartott előadása során elmondta, „Megtarthatják maguknak az adókedvezményeiket és autópálya csatlakozásaikat. Oda megyünk, ahol a legjobban felkészült emberek vannak!”. Tette mindezt 1991-ben! 1991 óta sok európai és amerikai nagyváros dolgozik rajta, hogy megtartsa a tehetséges fiatalokat, egyre inkább az látható, hogy ami sokáig jellemző volt, talán az országban még ma is, hogy a gazdasági migráció van jelen, amikor azért megyünk egy másik városba, országba dolgozni, mert ott jobb jövedelmet, jobb életfeltételeket kaphatunk. Ezt a tehetséges fiatalok körében egyre inkább felváltja az életstílus migráció, ami azt jelenti, hogy azért mennek el például Londonba, Párizsba, Budapestre dolgozni, mert azt gondolják ott nagyobb a kulturális kínálat, jobb a kocsmák, egyébként magasabb a bér is, nagyobb a munkahelyek választéka stb. Egy olyan jelenségről van szó, amivel foglalkozni kell, és dolgozni kell rajta, ügyvezető úr elmondása szerint talán a legfontosabb feladat ma, nem csak Nyíregyházán, hanem bármelyik közepes városban, aki hosszútávon fenntartható, versenyképes munkaerőpiacot szeretne, hogy jó szakemberek dolgozzanak ott.

A jó szakemberek megtartásának alapvetően négy pillére van. Nyilván fontos a munka, de szeretnének élni, lakhatási lehetőségeket, szolgáltatásokat. Egyre fontosabb a játék, ma már sokkal fontosabb a magánélet és munka egyensúlya, de mindenképp a magánélet kerüljön az első helyre. Ez a jelenség is egyre inkább ott van a fiatalok tudatában.

A 4 fő pillér a placemaking (városfejlesztés), a megtartás, fejlesztés, vonzás. Korábban a városfejlesztésről úgy gondolták két dologra van szükség hozzá, munkahely teremtésére, valamint marketingre, a fiatalok vonzásához, ma már ez nem ilyen egyszerű, ezért elkezdtek sokkal komplexebb modellekben gondolkodni.

A négy pillérhez kapcsolódnak alterületek, amelyek mind-mind nagyon fontosak.

Nagyon fontos, hogy jók legyenek a lakhatási feltételek, könnyen lehessen lakáshoz jutni, megfizethető legyen a lakás, széles választék legyen, pályakezdők olcsón tudjanak bérelni, szociálisan hátrányos helyzetben lévők könnyen lakáshoz jussanak, tovább tudjanak lépni magasabb színvonalú lakásba, legyen egy aktív piac, amibe a közszférának is bele kell nyúlnia. A lakhatás egy nagyon fontos probléma, a közepes városok ezen a téren előnyben vannak. A nagyvárosok sokkal hátrányosan

situációban vannak e téren, mert nincs hely, megfizethetetlen ingatlanokkal rendelkeznek, ami már Budapesten is tapasztalható, de ha tovább megyünk, még jobban látható ez a probléma. Bérelni is horribilis összegért lehet ezekben a helyeken. Ez az a terület amire érdemes építeni a kis és közepes városokban, mert ez egy előny jelenthet.

Ide tartozik még a szép épületek, terek, amiben Nyíregyháza nagyon szépen fejlődik. Olyan helyen szeretnek élni a fiatalok, ahol kellemes környezet veszi őket körül. Ez egy jó dolog, hogy a mi városunk is sokat tesz ezek érdekében.

A mobilitás is nagyon fontos a fiatalok számára, hiszen szeretnek utazni, akár szabadidejükben, legyen könnyen elérhető akár egy repülőtér, ahonnan több külföldi várost is meg tudnak közelíteni, megfizethető módon. Ebből a szempontból sincs rossz helyzetben Nyíregyháza. Városon belül is fontos számukra a mobilitás, hogy jó legyen a város közlekedése. Jól működő mobilitást szeretnének, ami lehetőleg fenntartható. Egyre inkább az a jelenség, hogy a jogosítvány már nem olyan népszerű, mint korábban volt. Környezetet kímélve szeretnek kerékpározni, gyalogolni, közösségi közlekedést használni. Ebben is elől jár a város, például a buszbeszerzéssel, a kerékpárutak építésével, fejlesztésével, vagy a gyalogosbarát városfejlesztések elvégzésével.

Fontosak a minőségi közszolgáltatások, amiket a fiatalok a városban találnak, legyenek jó óvodák, iskolák, ha vannak ide áramló emberek más országból, legyenek idegen nyelvi oktatások. Legyenek jól elérhető, digitálisan használható közszolgáltatások, hogy otthonról, vagy az irodából az ügyeik nagy részét el tudják intézni.

Nagyon fontos a játék számukra, a „harmadik helyek”, az otthon és munkahely után, ahol a közösségekben találkozhatnak egymással, például, kocsimák, szórakozó helyek, éttermek. Sor került már a paktum projekt keretében tavaly is egy fókuszcsoporthoz interjúra, ahol a fiatalok elmondása alapján a fontossági listán harmadik helyen van a szórakozóhely, hogy este ne legyen üres a város, a szórakozóhelyek.

A másik terület a vonzó minőségi munkahely. A mérce egyre feljebb kerül, az itt lévők is tudják, hogy az elvárások a munkaerő részéről egyre magasabbra kerülnek, nem elég az, hogy jól megfizetett, tiszta helyen akarnak dolgozni, hanem több egyéb szempontot is teljesíteni kell, jól akarják érezni magukat a munkahelyükön. Ma már nem az a megszokott jelenség, hogy valaki elkezd dolgozni egy nagy cégnél, és hosszú ideig ott is marad, hanem az, hogy sokszor munkahelyet váltanak, aztán úgy gondolják, hogy van egy ötletük, amit vállalkozóként szeretnének megvalósítani, aztán mégis visszatérnek egy nagy céghez stb. Nagyon fontos tehát, hogy mennyire könnyen lehet vállalkozást alapítani, milyen a szolgáltatási háttér.

A szakmai és társadalmi közösségekre is fókuszot kell helyezni, ha nem csak ide vonzani, hanem megtartani is szeretnénk a munkavállalókat. A beilleszkedésben nagyon fontos szerepet játszanak a helyi közösségek. A közösség és a kötődés nagyon fontos dolog, amit időben kell kialakítani. Kötődés lehet a család, baráti kapcsolatok vagy meglévő közösség. A közösség kialakítását már a középiskolában el kell kezdeni, hogy majd visszavonzzák a fiatalokat.

Fontos a minőségi karrierorientáció, hiszen nem tudják a fiatalok mivel is szeretnének foglalkozni. Többek között ez azért is van mert nem tudják, hogy mi micsoda. Régen könnyebb volt választani, hiszen nem volt sok választási lehetőség a felsőoktatásban, ma már képzések százait lehet igénybe venni. A főiskolán, egyetemen nagyon fontos a karrierorientáció, de akár már a középiskolában is el lehet kezdeni.

Mivel digitális világban élünk a digitális készségfejlesztést az oktatásba is be kell szivároztatni, kisebb akciókkal is lehet tenni az ügy érdekében.

A felsőoktatás nagyon fontos szerepet játszik a fiatalok vonzásában. Ehhez elengedhetetlen, hogy a városban lévő egyetemnek együtt kell dolgoznia a helyi gazdasági szereplőkkel, a közszférével, hogy lehetőleg minél vonzóbb képzési kínálatot tudjon felmutatni. Nyíregyháza ebből a szempontból is szerencsés, hiszen van egyeteme. A tanárképzés és továbbképzés is nagyon fontos, hiszen ők képzik majd a fiatalokat.

Ha mindez teljesült, a tehetségek vonzása következhet, fel kell hívni a fiatalok figyelmét arra, hogy ez egy jó város, itt jó élni. Itt jó munkahelyek, jó közösségek vannak, itt jól érezheti magát a fiatal. Mi kell ehhez? Egy világos egyedi ajánlat, ami a város valódi erősségeire világít rá, hogy mire építkezhetünk, hogy miben vagyunk jók, miben vagyunk mások, miért érdemes ide jönni. Ehhez egy aktív marketinges felületet kell teremtenünk, ami sokféle lehet. Lehet online kapcsolat, de nagyon fontos a személyes is, ha valaki itt tanult korábban, tartsuk vele a kapcsolatot. Nagyon fontos a letelepedés segítése, számtalan lehetőség van és jó példa erre is, amivel foglalkozni kell.

Néhány horizontális elv: az egyik a város ismerete, legyen világos jövőkép és stratégia, a harmadik, hogy ezt együtt kell kitalálni, együtt kell dolgozni. Fontos a nyitottság, befogadás az újonnan érkező, dolgozni akaró, értéket teremteni szándékozó emberek felé, mindehhez széleskörű partnerség szükséges.

És néhány jó példa...

Lejátszásra került a „Foo Fighters” amerikai rockzenekar „Learn to fly” zeneszáma, majd a bejátszás végén Dave Grohl az együttes énekes-gitárosa egy pár szót említett magáról a számról.

Kézy Béla felvetette, hogy mi köze is van ennek kisfilmnek a tehetségek megtartásához?, de erre majd csak az előadás végén fog kitérni...

Poznan város Lengyelországban, azzal szembesült, hogy vannak fiatal szakemberjeik, akik maradnának és dolgoznának, de nagy probléma, hogy nem tudnak lakáshoz jutni, leginkább nincs rá pénzük, nem tudnak hitelt felvenni, vagy nem igazán kedvező feltételekkel. A város ezért magáncégekkel együttműködve, meglévő lakások fejlesztésével ezen pályakezdők számára bérlakásokat alakított ki. A kialakított lakások nagyon jó minőségű alapvetően kis lakások, jó közösségi közlekedési feltételekkel. Egy speciális konstrukciót keretében 35 év alatti, a városban munkahellyel rendelkező fiatalok juthatnak leginkább bérletben ezekhez a lakásokhoz. A cél, hogy utána továbblépjének, tudjanak maguknak saját lakást venni, költözzenek nagyobb lakásba és ezáltal másoknak is nyíljon meg ez a lehetőség. 35 lakással indultak, ma már 100 fölött van a lakások száma, a közeljövőben további fejlesztést terveznek. Nagyon sikeresnek mondható a projekt, jól működik, fenntartható gazdaságilag. Ezt a validált jógyakorlatot meg lehet tanulni, Poznanba kapcsolatok kiépítésével megnézni, hogyan működik ez náluk a gyakorlatban.

Kazincbarcika nevét hallva egy nehézipari, lepusztult, nagyon rossz hangulatú, csúnya, füstös, város képe villan fel mindenki számára. Ezt maguk is érzékelve azt mondták, hogy ennek a teljes ellentétét fogják megcsinálni, vagyis Kazincbarcika egy színes város lesz – Kolorcity. A várostábla alatt is elhelyezték a Kolorbarcika feliratot. Az ott lakó emberek nem csak beszéltek róla, hanem közösségi programok keretében, művészeti alkotásokat készítettek, átfestettek házakat, színes

köztéri alkotásokat hoztak létre és még nagyon sok programot társítottak mellé. Évek után ma már meg tudnak lepni embereket, akik először érkeznek Kazincbarcikára, a város más képet mutat mint amire számítottak. 10-15-20 év szükséges még a városimázs átalakításához, amit most elkezdtek.

Fontos hogy a tehetségbarát város a hátrányos helyzetű fiatalok számára is elérhető kell hogy legyen, akik önhibájukon kívül esnek ki a rendszerből. Párizs mellett van Gonesse, egy 20-22 ezres település, ahol azzal szembesültek, hogy nagyon magas a korai iskolaelhagyók aránya. Ezek a korai iskolaelhagyók hátrányos helyzetű családokból származtak. Az ottani polgármester kanadai látogatása során látta azt a példát, hogy a korai iskolaelhagyókat egy kis számítógép-javító műhely kialakításával próbálják visszacsábítani az iskolapadba vagy a munkahelyre. Az ötletet hazavitte Franciaországba, megosztotta az embereivel, egy hasonló műhely kialakítására pályázatot írtak ki civil szervezeteknek. A nyertes pályázó koncepciója az volt, hogy létrehoznak egy gyakorlati képző központot. Makerspace, FabLab, ezek a szakkifejezések vannak ezzel kapcsolatban a levegőben. Iskolaelhagyókat szólítanak meg, akik egyéb munkaerőpiaci programban vettek korábban részt, kaptak tanácsadást. 5 hónapos képzést követően 5 hónapos közös munkára hívják ezeket a fiatalokat. A közös munka során a 15-20 fiatal a községében felmerülő valós igények alapján megfogalmazott projekteken dolgozik, honlapot, mobil applikációt alakít ki, marketingkampányt készít. Két mentor útmutatása alapján kapják az 5 hónapos feladatot, akik elmondják nekik a feladat elvégzéséhez milyen tudás szükséges. Az oktatók kiválasztása után döntés születik, ki mivel fog foglalkozni, majd választanak maguk közül egy vezetőt, aki a megbízóval fog egyeztetni, tárgyalni. Az 5. hónap végére leszállítják a megrendelt terméket, szolgáltatást. Tehát dolgoznak. Nem elég, hogy képződnek, nem elég hogy tudást szereznek, még munkahelyi tapasztalathoz is jutnak, sikerélményhez jutnak, valamit megcsinálnak, létrehoznak. A program teljesen megváltoztatja ezeket az embereket, az 5. hónap végén egy teljesen más ember lép ki innen, mint, aki betért a program kezdetén. A sikerráta nagyon magas, 94%-os, vagyis azok a fiatalok 94%-a vagy visszaül az iskolapadba, vagy elhelyezkedik. Ez fantasztikus projekt, itt is meg van a kapcsolat, ezzel is lehet kísérletezni.

Mobilitás

Nyíregyháza városának van egy gyalogosbarát projektje, a Citywalk projekt, mely arról szól, hogy a lehet a gyalogosközlekedés feltételeit minél jobbá tenni a városban, városokban. 10 partnerünk van szerte Európából, Nyíregyháza számos output fejlesztéséért felelős, számos jó dolog készül, többek között lesz applikáció is.

Cesena – fiatalok megtartása.

Elmondta, hogy mi is a levetített videó lényege, és hogy kapcsolódik a fiatalok megtartásához. A történet Cesena-ból indul. Fabio egy tengerbiológus srác, aki nem utolsó sorban rock zene rajongó, kedvenc zenekara a Foo Fighters. Azt szerette volna, ha a Foo Fighters Cesena-ba látogat egy koncert erejéig. De a város nagyságát tekintve ez szinte lehetetlen ötlet volt. Fabio tudta, hogy ha örültséget akar véghezvinni, akkor örültséget kell csinálnia. Ezért egy évig dolgozott azon a projekten, hogy ezer amatőr zenészt összehívjon, közösen játszanak el egy Foo Fighters számot, amiről készített egy videót és elmondta, hogy mindenki azért van itt, hogy meghívja a Foo Fighterst Cesenába. A videót feltöltötte a Youtube-ra és várt. Kb. 3 hét múlva, kb. egy millió megtekintés után felkerült egy másik videó a Youtube-ra, amit a Foo Fighters készített, aminek az üzenete az volt, hogy „Ez

óriási! Megyünk Cesena!”. Az eredmény az lett, hogy 2016-ban kb. 3000 ember előtt a Foo Fighters koncertet adott Cesenában.

A történet tanulsága, hogy lehetetlennek tűnő dolgokat is el lehet érni.

Fabio azóta erre a megvalósult ötletére vállalkozást hozott létre, amivel amatőr zenészek álmát váltja valóra. Nagyon sikeres a vállalkozás.

Cesenában egy start up központ is működik, melyben segítséget nyújtanak a fiataloknak, hiszen tőlük is elmentek a fiatalok Milánóba, Torinóba, hogy vállalkozásokat alapítsanak. Leült egymással a kamara, a bankszövetség, az egyetem és a város. A bankszövetség adott egy üres bankfiókot. A város adott évente 100.000 eurót a működtetésre, a kamara és az egyetem pedig biztosította a start upper generációt, valamint a szükséges laboratóriumi háttérrel. Az elmúlt 5 évben 24 start up vállalkozást neveltek ki, amelyek azóta is működnek. A titok abban rejlik, hogy aki megfelelő ötlettel érkezik, az 9 hónapra beköltözhét ebbe a központba. Segítenek az adminisztratív jellegű dolgokon túl a marketing stratégiában, az üzleti tervben, a kapcsolatrendszer kialakításában. 9 hónap után ki kell költözniük. Egy feltétellel. Cesenában kell végeznie a vállalkozásnak a tevékenységét. Ez évente tényleg csak 100.000 euróba kerül. A segítségen túl nagyon fontos tényező a közösség összetartása. Együtt ebédelnek a fiatalok, megosztják ötleteiket, tapasztalataikat. Besegítenek egymásnak egy-egy területen.

Ez egy működő jó gyakorlat. Ezt kellene csinálni. Azoknak, akik itt ülnek a teremben és bevonni olyanokat is, akik esetleg nem ülnek itt. Az önkormányzatnak pont ez a szerepe a Paktumiroda segítségével, amit most csinált, hogy összehívja, koordinálja, összehangolja a résztvevőket. Felhívta rá a figyelmet Kézy Béla, hogy a paktum projekt keretében készült egy ifjúságot megtartó előzetes koncepció, amit szívesen ajánl mindenki figyelmébe, jó ötletek vannak benne. Érdemes lehet elővenni.

Mondandójának utolsó üzenete az volt, hogy valószínűleg a 24. órában vagyunk. Ha nem indulunk el ebbe az irányba, a városok versenyében szépen lassan, észrevétlenül le fogunk maradni. Emiatt cselekedni kell, együtt kell cselekedni.

II.3

Munkaerőpiaci javaslatok Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata Ifjúsági Koncepciójának tükrében - Dr. Krizsai Anita osztályvezető, Nyíregyháza Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala

Osztályvezető asszony elmondta, hogy az előadásával azt szeretné bemutatni, hogy mit tapasztaltak az ifjúság kutatás során és mi került megfogalmazásra Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzatának Ifjúsági Koncepciójában, ami megtalálható a város honlapján is. 2015-ben merült fel az igény, hogy a már meglévő korábbi Ifjúsági Koncepciót le kell porolni, mert a meglévő anyag már nem tükrözte a mai fiatalság helyzetét. Az új koncepció kialakítását egy kutatás előzte meg, ami a fiatalok és a fiatalokkal foglalkozók gondolataira volt kíváncsi. Az új koncepció kialakításával egyidőben létrejött az Ifjúsági Kerekasztal is 20-22 civil szervezet bekapcsolódásával, azzal a céllal, hogy a megfogalmazott feladatokat, célkitűzéseket megvalósítsák.

Az Ifjúság kutatás számos területe közé tartozik többek között a kábítószer vagy az alkohol fogyasztás is. Mivel ez a témakör nem a fórum témájához kapcsolódik, annyit emelt ki ezzel kapcsolatban osztályvezető asszony, hogy a nyíregyházi fiatalok sajnos sokkal rosszabb helyzetben vannak e tekintetben, mint amit az országos átlag mutat.

A Szociális Osztálynak nagyon jó a kapcsolata a Debreceni Egyetem Egészségügyi Karával, hiszen már 2008 óta

végeznek egy követéses kutatást a háztartások és panelházak lakóival. Jelen témánkként szolgáló ifjúsági kutatásunk alanyai a 15-29 év közötti fiatalok voltak. Néhány demográfiai adat ezek közül: a lakosság 32,56%-a gyermek és fiatalok, az eltartottak aránya 22,1%. Ezek az adatok a megyei és országos adatoktól nem térnek el.

A kutatás során a célcsoportot további két csoportra bontották. A 15-18 éves korosztályra, akik jelenleg középfokú tanulmányaikat végzik, és a 19-29 évesekre, akik felsőfokú intézményekben tanulnak vagy már dolgoznak. Két módszert alkalmaztak, mely követi a Magyarország Ifjúsága módszereit. Egyrészt kérdőív formájában kérdezték a fiatalokat, mely során 733 főt sikerült elérni. Másrészt fókuszcsoportos interjúkkal megkérdezték a fiatalokat, a pedagógusokat, szülőket és a helyi cégek vezetőit is.

A kutatási eredményeiből a munkaerőpiacra vonatkozó adatokat emelte ki. Fontos szempont a gyermeket vállaló nők körében a munkaerőpiacra való visszatérés a gyermekvállalás után. A statisztikai adatokból látszik, hogy a 2-3 gyerekes családdal rendelkező fiatalok, ugyanakkor a gyermekvállalás kora kitolódik, egyre később vállalnak gyermeket a nők. A munkaerőpiac szempontjából fontos, hogy a nők rugalmasabb körülményeket igényelnének a munkaerőpiacra visszatéréskor, hogy el tudják vinni gyermekeiket óvodába, iskolába, részt tudjanak venni az iskolai rendezvényeiken stb. Erre a mai világban reagálni kell valahogy. Felhívta rá a figyelmet, hogy a Városházának vannak erre projektjei. Annál is inkább, mert a lakosság reprodukálásához statisztikailag a ma születendő 1,27 gyermek helyett 2,1 gyermekre lenne szükség.

Fontos szempont a jövedelmi helyzet is. Más kutatások bizonyítják, hogy akik fejlettebb területekre mennek dolgozni és ezáltal stabilabb a jövedelmi helyzetük, azok az emberek több gyermeket vállalnak. Összességében megállapítható, hogy a munkaerőpiaci helyzet és a jövedelem nagysága erősen befolyásolja a gyermekvállalási hajlandóságot.

Az ifjúság kutatás során kérdezték a továbbtanulási hajlandóságot is. A megkérdezettek 67,8% -a szeretne tovább tanulni. A 15-18 éves korosztályból minden 10 fiatalból 9 tartja fontosnak a továbbtanulást, legyen az szakma megszerzése, érettségi, vagy diploma megszerzése. Ez nagyon fontos a képzések szerkezetének meghatározását tekintve. Az adatok szerint szerencsés helyzetben vagyunk az idegen nyelvi tudást tekintve. Ez az adat az országos átlagtól is jobb. Sokan állították, hogy legalább egy idegen nyelvet beszélnek, viszonylag magasabb fokon. Ezzel ellentétben sajnos a munkáltatók azt állították, hogy az egyik legnagyobb hátránya a fiataloknak, hogy nem tudják használni az idegen nyelveket.

A mobilitás tekintetében visszautalt osztályvezető asszony Kézy Béla előadására, aki elmondta, hogy mennyire mobilak a fiatalok. Egyet kell értenie, és sajnos erre nem nagyon tudnak hatni. Főleg a 15-18 éves korosztály az, aki nagyon nyitott a változásra, ők szeretnék külföldön tovább tanulni, külföldön kipróbálni magukat. Ez nem jelenti feltétlenül, hogy külföldön szeretnék élni, hanem inkább tapasztalatot szerezni. Erre oda kell figyelni, ezt a mobilitást nem lehet megakadályozni. Ebből kell előnyt kovácsolni. Ugyanez a tendencia más országokban, például Ausztriában is.

A helyi közösségek fontosságának tekintetében a fiatalok 70%-a nem tagja semmilyen szerveződésnek. Megállapítható, hogy az iskola az, ahol van közösségi élet.

Ahogy elhagyják a középiskolát, megszűnik a közösségi szerveződésekben való mozgás és ezáltal a 19 éves korosztálytól a fiatalok elkezdnek marginalizálódni, beszűkülni. Ezért fontos egyre több közösségi teret létrehozni, amiben Nyíregyháza osztályvezető asszony véleménye szerint nagyon sok lépést megtett már. A kutatásból kiderül, hogy a családon kívül a fiatalok

tekintetében a baráti közösség az, ami húzóerőt jelent és maradásra bírhatja a fiatalokat. Ehhez kellene ezek a közösségi terek.

Kitért pár gondolat erejéig a munkanélküliségi adatokra is. A 15-24 éves korosztály tekintetében ez 9,5%, ami még mindig magas. Átlagosan 2 évet töltenek a fiatalok munkanélküli státuszban, mire el tudnak helyezkedni.

Sokkal több mindenre kiterjedt az Ifjúság Kutatás, mint amit ezek között a keretek között el lehet mondani. A kutatásról egy könyv készült, ami a főiskolán még fellelhető.

Ezután osztályvezető asszony visszatért az Ifjúsági koncepcióhoz, amihez a kutatást felhasználták. Az önkormányzat koordinálásával és az Ifjúsági Kerekasztal segítségével megpróbálnak segíteni azokon a problémákon, amelyekre a kutatás rávilágított. Ezekre akcióterveket dolgoztak ki. Kiemelte, hogy mivel a fiatalok világa a legdinamikusabban változó tényező és 2015 óta változások valószínűsíthetők, 2018 év végén, vagy 2019 elején szeretnék ezt az ifjúság kutatást megismételni és a koncepciót frissíteni.

A kutatás szerint a legfontosabb tényező a fiatalok számára a saját lakhatás megteremtésének lehetősége. Az önkormányzati bérlakások hátránya, hogy egyrészt országos szinten a számuk jelentősen lecsökkent és annak ellenére, hogy Nyíregyházán 2000 ilyen lakás áll rendelkezésre, annak 80%-át szociális rászorultsági alapon lehet igényelni. Azt is látni kell, hogy jelenleg 2000 család vár ilyen lakásra. A szülői fészekből való kirepülés, saját otthon teremtése önerőből, családi segítséggel keveseknek sikerülhet. Szükséges, hogy az állami lakásépítési-és vásárlási támogatások mellett az önkormányzat is segítse a fiatalok letelepedését a városban. Csökkenteni kell a fiatalok lakhatási problémáit, a lakhatás színvonalának emelése a családalapítást is segítheti (lakbér támogatás, gyermekek napközbeni ellátásának biztosítása, lakásállomány javítása).

A munkahellyel kapcsolatos alapvető elvárások a korosztályn belül is eltérnek. Míg a 19-29 éves korosztálynak a jövedelem nagysága az alapvető szempont, addig a 15-18 évesek azt szeretnék csinálni, amit szeretnek csinálni, továbbá nagyon fontos számukra, hogy stresszmentes legyen a munkahely. Az elhelyezkedéssel kapcsolatos kérdéseket szintén különféleképpen látja a két korosztály. Míg a 19-29 évesek úgy gondolják, hogy kizárólag kapcsolataikon keresztül tudnak majd elhelyezkedni, addig a 15-18 évesek hisznek abban, hogy a tudásuk elegendő lesz a munkahely megtalálásához.

Az egyik legalapvetőbb problémának a tömegközlekedés hiányát tartják a fiatalok. Fontos a munkahely választás szempontjából, hogy az tömegközlekedéssel jól megközelíthető legyen.

Az élethosszig tartó tanulással kapcsolatban kiemelte osztályvezető asszony azt a tendenciát, hogy megszűnt az a lineáris modell, miszerint a fiatalok az érettségi megszerzése után elvégezték az egyetemet, elhelyezkedtek majd családot alapítottak. Ez a sorrend teljesen változó ma már, ezek a szerepek teljesen felcserélődnek, megszakadnak, újra indulnak. Az Ifjúsági Koncepcióban megfogalmazásra került, hogy ki kell alakítani az élethosszig tartó tanulásra való igényt a fiatalokban, ennek meg kell teremteni a helyi szintű feltételeit. Támogatni kell a településen működő iskolarendszerű képzések fenntartható működését.

A foglalkoztatók véleménye az volt a kutatás során, hogy a fiatalok nem rendelkeznek reális képpel a munkaerőpiac kihívásairól és nem rendelkeznek szükséges tudásokkal, készségekkel (pl. idegen nyelvi, gyakorlati stb.) sem. A Koncepció célul tűzte ki a fiatal munkavállalók foglalkoztatási problémáinak csökkentését, tudatos karrier és pályatervezés segítségét, munkavállalási kompetenciák erősítését.

A HR szakemberek véleménye az volt, hogy nem gyakorlatorientáltak a képzések, a fiatalok tudása tankönyv ízű, illetve több olyan szak is van, amelyekre nincs szüksége a munkaerőpiacnak.

Szükséges az egyes kompetenciák fejlesztése, amelyek kiegészítenék az iskolában tanultakat és segítenék a fiatalokat abban, hogy felkészültebben induljanak el a továbbtanulás, álláskeresés és a munkavállalás útján. Egyeztető fórumokat kell szervezni az önkormányzat, a cégek képviselői, a szakképző és felsőoktatási intézmények vezetőinek részvételével, ami már meg is valósult. Miután megvolt a kutatás, létrejött az Ifjúsági Koncepció, létrejött az Ifjúsági Kerekasztal, ezt több fórumon is hangsúlyozták a fiataloknak, hogy beépüljön a tudatukba. Van diákönkormányzat, diákparlament, a fiatalok motiváltak és aktívak ezeken a fórumokon. Az Ifjúsági Kerekasztal létrehozta a Kerülj Képbe munkacsoportot. Az Ifjúsági Koncepció minden pontján végig mentek a munkacsoporttal, és arra voltak kíváncsiak, hogy a fiatalok mit szólnak ehhez. A fiatalok javaslatai a következők voltak: pályaorientációs tanácsadásra lenne szükség; gyakornoki, önkéntes programokra lenne szükség; azok, akik vállalkozóvá szeretnének válni, segítséget kérnének, hogy hogyan lássanak hozzá. A közösségi szolgálat könnyebb elérhetőségét szeretnék kérni, hogy tudhassák, hogy kinél és hol lehet teljesíteni azt. Szeretnének egy olyan központot, ahol az összes információ megtalálható; szeretnék, ha lenne a cégekkel együttműködés, hogy helyi fiatalokat vegyék fel először.

dr. Nagy Ervin - Foglalkoztatási Főosztály, főosztályvezető

Örülök hogy a foglalkoztatókkal tudtam találkozni, biztatom mindenkit hogy aktívan vegyenek részt a projektben, mert a paktum projekt keretében rendelkezésre álló lehetőségek, a nyújtható bértámogatások, bérköltség támogatások és képzések nagyon jól hasznosíthatóak a cégek számára. Minden munkáltatók arra biztatom, éljen ezekkel a lehetőségekkel, keresse a Járási Hivatalt vagy akár a Foglalkoztatási Főosztályt illetve a Paktumirodát, mindenben segíteni fogjuk önöket.

Puskás Ildikó – Paktumiroda vezető

Osztályvezető asszony előadásához kapcsolódóan elmondta, hogy a kamara is folytat pályaorientációs tevékenységet az általános iskolákban.

Mind osztályvezető asszony mind a Megakom Tanácsadó Iroda által elmondottakra reagálva az általa korábban elmondottakat kiegészítette azzal, hogy a paktum projekt keretében is lehetőség nyílik egy önfoglalkoztatóvá válás támogatására, melynek keretében 10-15 fő 6-8 hónapos képzés során adózási, számviteli, marketing ismereteket sajátítanak el, ezáltal lehetővé válik a képzést elvégzését követően, hogy vállalkozóként önmagukat foglalkoztassák.

Kérdések, észrevételek, felvetések:

Gurbánné Papp Mária – Szakképzési Centrum, főigazgató

Megítélésem szerint több feladatot végeznek különböző szervezetek párhuzamosan, így érdemes lenne a rendelkezésre álló információkat kölcsönösen és időben megosztani egymással.

Kézy Béla ügyvezető úr előadása kapcsán szeretném elmondani, melyben többször említésre került a digitális kompetencia hiánya illetve az oktatási rendszer merevsége és késői reagálása, hogy létrehoztuk és október 15-től látogatható a Digitális Alkotóműhely Központ, ami kifejezetten egy olyan labor, amiről ügyvezető úr is beszélt.

Pályaorientációs tevékenységet a Kamarán kívül a Szakképzési Centrum is végez, az ezzel kapcsolatos tevékenységet célszerű lenne összehangolni, ezzel egymás tevékenységét erősíteni. A pályaorientációs tevékenységgel kapcsolatban a kamarával egyeztetés kerül megrendezésre.

A korábban már szakképzési centrum helyszínnel megrendezésre került, nagyvállalatok, azok hr vezetőinek bevonásával paktum projekt keretében történt workshop rendezvény megismétlésére a Szakképzési Centrum a jövőben is bármikor nyitott, nagyon fontos hogy átadjuk egymásnak a tapasztalatainkat és a rendelkezésünkre álló információkat, ha tudunk egymásnak segíteni tegyük meg.

A munkaerőpiaci igényekre reagáló megfelelő képzések indítása kapcsán meggyőződésem, hogy a duális képzést kell erősíteni, vagyis az iskolában történő alapozó képzést kövesse gyakorlati oktatás.

A most elindítani kívánt gumiiipari képzés kapcsán azzal szembesülünk hogy nincs megfelelő gyakorlati hely, kérem keressenek bennünket, a Szakképzési Centrum partner az együttműködési lehetőségekben és juttassuk el egymásnak a nálunk meglévő információkat.

Vaskó Andra – HÜBNER-H Kft., Személyügyi munkatárs

A HÜBNER-H Kft. számára szükséges lenne a tömegközlekedés fejlesztése, jelenleg a pályázóknak a vasútállomásról nincs lehetőségük tömegközlekedéssel kijönni. Reméljük lesz ebben előrelépés.