



NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001

KOMPLEX MUNKAERŐPIACI KUTATÁSI PROGRAM

Fókuszcsoportos interjú munkanélküliek körében
– Összefoglaló

Készítette:
MEGAKOM Tanácsadó Iroda

Megbízó:
Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata

Dátum: 2018. október 10.

A tanulmány a „Nyíregyházi foglalkoztatási paktum” című projekthez
kapcsolódóan került kidolgozásra.

www.megakom.hu



TARTALOMJEGYZÉK

1	BEVEZETÉS.....	3
1.1	Előzmények.....	3
1.2	A célcsoporttal készült fókuszcsoportos interjúzás célja és módszertana.....	4
1.2.1	Fókuszcsoporthoz interjúzás célja.....	4
1.2.2	Fókuszcsoporthoz interjúzás módszertana	4
2	AZ INTERJÚZÁS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA.....	6
2.1	A jó munkahely.....	7
2.2	Kiválasztási kritériumok	8
2.3	Akadályozó tényezők.....	9
2.4	Segítség az elhelyezkedésben.....	10
3	MELLÉKLET	HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.
3.1	Az interjúalanyok listája	Hiba! A könyvjelző nem létezik.

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra:	A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei.....	3
2. ábra:	A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja	4

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat:	Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről.....	3
--------------	--	---

1 BEVEZETÉS

1.1 Előzmények

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata és a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal közösen valósítja meg a „Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum” elnevezésű projektet.

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről

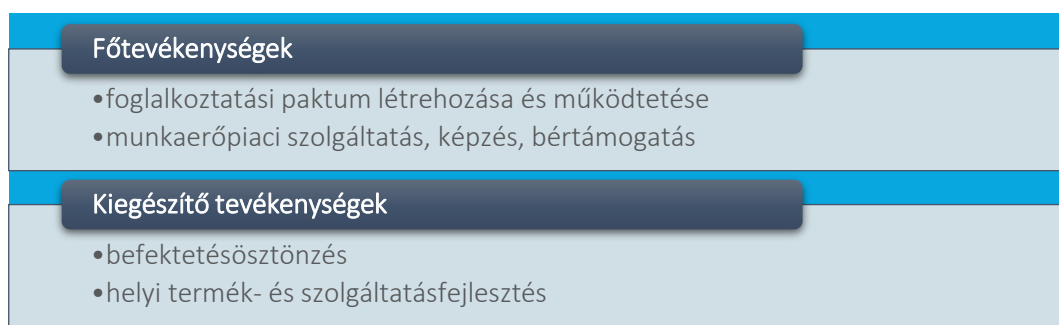
A projekt azonosító száma	TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001
Konzorciumi partnerek	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal
A projekt költségvetése	2 056 000 000 Ft.
A finanszírozás forrása	Európai Szociális Alap és állami társfinanszírozás
A támogatás intenzitása	100%
A megvalósítás időtartama	2016. október 4. – 2021. szeptember 30.

Forrás: Támogatási Szerződés alapján saját szerkesztés

A projekt átfogó céljai a komplex gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a vállalkozói környezet és a versenyképesség javításáért, valamint a hátrányos helyzetű lakosság tartós munkaerőpiaci integrációja. Mindezek a foglalkoztatottság bővülését és a kiegyensúlyozott munkaerőpiac megteremtését szolgálják.

A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum során két fő tevékenységet kell megvalósítani, amelyeket további két választott tevékenység egészít ki.

1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei

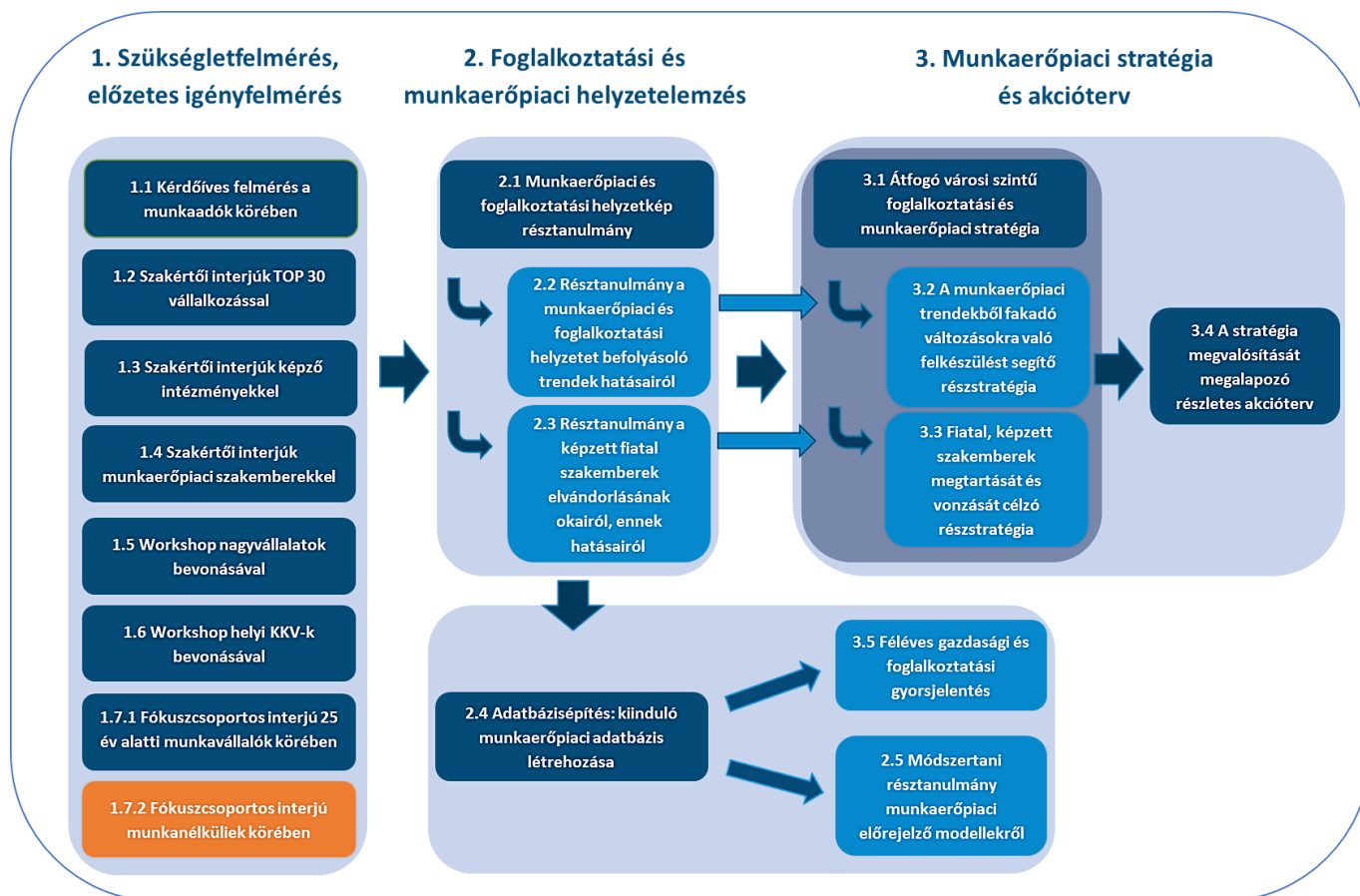


Forrás: Megvalósíthatósági Tanulmány alapján saját szerkesztés

A projekt keretében komplex munkaerőpiaci kutatási program megvalósítására kerül sor, amelynek célja a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum működésének hosszú távú, stratégiai megalapozása a helyi

adottságokra, kihívásokra és szükségletekre építve. A kutatási program felépítéséről és elemeiről az alábbi ábra nyújt áttekintést.

2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja



Forrás: saját szerkesztés

2017-ben a célcsoport megszólításának céljából már történt egy hasonló fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetés. Annak érdekében, hogy a pályázat előrehaladását és eredményeit pontosan megfigyelhessük szükséges minden évben felülvizsgálni, aktualizálni a dokumentumokat. Jelen dokumentum a 2018-as felülvizsgálat részeként készült el.

1.2 A célcsoporttal készült fókuszcsoporthoz tartozó interjúzás célja és módszertana

1.2.1 Fókuszcsoporthoz tartozó interjúzás célja

A komplex munkaerőpiaci kutatási program része a potenciális munkavállalók megszólítása, a város foglalkoztatási helyzetének megismerése az általuk képviselt célcsoport alapján. Cél a nyilvántartott álláskereső álláskereső módszereinek és munkába állási nehézségeinek azonosítása. A munkaerőpiacon eltöltött tapasztalatok és az általuk fontosnak tartott elvárások megismerése egy jó munkahellyel szemben.

1.2.2 Fókuszcsoporthoz tartozó interjúzás módszertana

A munkavállalók megszólítása előzetes meghívás alapján történt, melyet a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Osztálya valósított meg. Az csoportos találkozóra 2018. október 09. napján került sor a Váci Mihály Kulturális Központban.

Az interjúzás során a nyilvántartott álláskeresőket, egyszerű kérdezz-felelek módszerrel szólítottuk meg, a beszélgetést Kézy Béla a MEGAKOM Kft. ügyvezetője moderálta. A beszélgetés során elhangzott válaszokat felsorolás szerűen tüntettük fel a dokumentumban, nem tartalmaznak fontossági sorrend szerinti meghatározást.

A beszélgetés kezdetén arra kértük a megjelenteket, hogy az feltett kérdésre az általuk tapasztalt őszinte véleményeket, fontosnak tartott információkat osszák meg velünk, ebből kifolyólag a leírtak percepciók, nem feltétlenül egyeznek a hivatalos statisztikai adatokkal.

2 AZ INTERJÚZÁS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA

Az interjú végeztével elmondható, hogy a nyilvántartott álláskeresők megkérdezése fontos volt a projekt számára. Sok információ elhangzott ami segíti a jelenlegi munkakeresők helyzetének megismerését. Az interjún a fiatal és az idősebb korosztály képviselői is egyaránt képviseltették magukat. Volt, aki tartós álláskereső, volt, aki több szakképesítéssel, diplomával is rendelkezett, volt több diplomás kisgyermekes anyuka, pályakezdő fiatal, csökkent munkaképességű, volt korábbi vállalkozó. A megbeszélés során 4 kérdést jártunk körbe, melyek a személyes álláskereséssel kapcsolatos tapasztalataikat osztották meg.

Bár az első kérdés a jó munkahely ismerveire vonatkozott – amelyek nyilván pozitív tényezők, ezek összegyűjtése nehéz volt, mert nagyon sokan az őket a munkaerőpiacon ért sérelmeket, negatív tapasztalatokat is ki akarták beszélni.

Pozitív tapasztalattal kevesen rendelkeznek álláskeresés terén, rendszerint elkeseredettek voltak a jelen lévők, negatívan látták a jövőjüket. A megkérdezettek jelentős részben nincsenek tisztában a munkavállalói jogaikkal, mellyel a munkaadók rendszerint vissza is élnek. A tapasztalatokat a következő módon rendszerezhetjük:

A fiatal, családalapítás előtt álló, vagy már kisgyermekkel rendelkező nőket rendszeresen éri hátrányos megkülönböztetés. A munkáltatók félnék attól, hogy gyermekvállalás miatt pótolniuk kell majd a munkavállalót, vagy, ha már gyermekkel rendelkezik a kolléganő, akkor a gyermek betegsége és egyéb családi feladatok miatt huzamosabb ideig táppénzre, szabadságra akar majd menni, illetve, hogy nem végzi el rendesen feladatát. A megjelentek tapasztalata szerint a munkaadók félelmek miatt általában nem is adnak lehetőséget arra, hogy bizonyítson az álláskereső.

Jelen van a kor szerinti diszkrimináció is a munkáltatók részről. Ez a jelenség több korosztályt is érint. Hátrányos megkülönböztetés éri gyakran az idősebb, főként 50 év körüli és feletti munkavállalói korosztályt. Több olyan esetről is beszámoltak a résztvevők, hogy minden felvételi kritériumnak megfeleltek volna a megpályázott állásra, de a koruk miatt mégsem alkalmazták őket. Másrészt a pályakezdő fiatalok is nagyon nehéz helyzetben vannak, hiszen tapasztalat hiányában, vagy kevés tapasztalattal rendelkezőként nem szívesen foglalkoztatják őket. Ez a szituáció számukra csapda helyzet, hiszen anélkül, hogy esélyt adnának nekik nem fognak tudni tapasztalatot szerezni.

Rendszeresen akadályokba ütköztek a valamilyen egészségügyi problémából adódóan csökkent munkaképességű álláskeresők is. Számos munkakörben nagyon jól helyt tudnának állni, de esetükben is jellemző, hogy rendszerint nem kapnak rá lehetőséget, hogy bizonyítsanak.

A tapasztalatok szerint azokat a jelentkezőket sem szeretik a munkáltatók, akik nagyobb távolságra laknak a munkavégzés helyétől, mert számukra bejárási, vagy lakhatási támogatást szükséges adni.

Általánosságban jellemző a megjelentek szerint, hogy hiányzik a korrekt vállalati kultúra, ebből kifolyólag pedig a szabadságok önkényes alakítása, a kiszámíthatatlan kötelező túlórák, a munkavállalói jogok megsértése, a szürke vagy fekete foglalkoztatás meglévő jelenségek a munkaerő piacon.

2.1 A jó munkahely

A korábbi tapasztalatok, sérelmek megbeszélése után sikerült közösen meghatározni a jó munkahely jellemzőit. Az ideális munkahely a megkérdezettek által a következő ismérvekkel rendelkezik:

Milyen egy jó munkahely?
• Hangulatos: a munkavállalók jó hangulatban tudnak dolgozni, ehhez szükséges az összetartó, fiatalos gondolkodású kollektíva. • Családbarát: elősegítik, hogy a kisgyermekes családanyák a gyermekvállalás után könnyebben vissza tudjanak illeszkedni a munka világába. Fontos az anyukák számára, hogy ne jelentsen problémát a munkáltatónak, ha a gyermekük betegsége miatt esetlegesen betegszabadságot kell kivenniük. Ezen túl nagy szükség lenne a munkaidő rugalmas kezelésére, valamint a részmunkaidős, vagy otthonról végezhető munkakörök népszerűsítésére. • Rugalmas: azokban a munkakörökben, ahol nincsen kötött nyitvatartási/ügyfélfogadási idő, ott legyen lehetőség a munkaidő rugalmas kezelésére, a felmerülő ügyek, problémák intézéséhez. A rugalmassághoz hozzájárulhat a már említett részmunkaidős foglalkoztatás terjedése is. • Diszkrimináció mentes: senkit ne érjen hátrányos megkülönböztetés a kora, neme, származása, hitbéli meggyőződése vagy bármilyen egyéb tényező miatt. • Korrekt: a korrektség rendkívül fontos mind a munkaadó, mind pedig a munkavállaló oldaláról, ez a bizalom és közös sikeres munka alapismérve. A korrekt hozzáállás alapköve az egymás iránt tanúsított tisztelet és bizalom. A korrektség a működés minden területén jelenjen meg, mint például a munkakörök tisztázása, szabadságok kiadása, egymáshoz való hozzáállás, tolerancia stb.

Az ideális munkahely megalkotását követően meg kell tölteni azt munkaerővel. Megkérdeztük a jelenlévőket, hogy szerintük mi alapján választanak a munkáltatók dolgozókat.

2.2 Kiválasztási kritériumok

A munkaadók kiválasztási kritériumait a következőkben foglaltuk össze.

Tapasztalataik szerint milyen szempontok alapján választanak munkaerőt a munkaadók?
• Referencia, szaktudás: a megfelelő képzettség és szakmai tapasztalatokkal rendelkezőket általában nagyon szívesen fogadják a munkáltatók. • Személyes ajánlás: a munkáltatók örülnek neki, ha a meglévő alkalmazottak a saját ismeretségi körükből ajánlanak olyan személyt, aki véleményük szerint szakmailag alkalmas a pozíció betöltésére és szívesen is dolgoznának vele. • Személyes kontaktus, szimpátia mind a munkáltató, mind a jelölt részéről • Fizikai adottságok, jó egészségügyi állapot • Jó kapcsolatok, személyes kapcsolatok • Tapasztalat, jól megírt önéletrajz • Lakóhely: lehetőleg minél közelebb lakjon a munkavégzés helyéhez • Életkor: ne legyen se túl fiatal, se túl idős a munkavállaló • Nem: bizonyos munkakörökben preferálják a női, vagy a férfi munkavállalókat • Családi helyzet: a fiatal nők esetében a családtervezés, vagy a már meglévő gyermek sokszor hátrányt jelent • Megjelenés, ruházat

A referenciák, tapasztalatok megléte nagy előnyt jelenthet egy álláshely betöltésében. Ehhez kapcsolódóan elmondták a résztvevők, hogy több esetben tapasztalták már azt, hogy egyes jelentkezők „kiszínezik” az önéletrajzukat, melynek következtében olyan állást is megkapnak, amelynek betöltésére nem alkalmasak elvéve a lehetőséget a becsületes jelentkezőktől.

Az iskolai végzettség is nagyban befolyásolja az álláskeresés sikerességét. Szerencsés esetben a jelentkező végzettsége pont megfelelő, de vannak olyan esetek, amikor vagy túl-, vagy alulképzettek az állás betöltéséhez. A megkérdezettek beszámoltak arról, hogy vannak álláshelyek ahol már nekik is le kellett tagadniuk végzettségüket, ahhoz, hogy ne legyenek túlképzettek az állásra. Azt is tapasztalták, hogy nem szabad túl tájékozottnak lenni a személyes interjún („Okosnak”), mert az nem tesz jó benyomást.

Mások elmondása alapján nagyon sokat számít az álláskereséskor a személyes kapcsolatok, ismeretségi kör megléte.

Az életkor is nagyban befolyásolja egy munkavállaló felvételét. A munkaadók jelentős része szerint a jelentkező legyen fiatal és tapasztalt, ha idősebb, akkor olyan személyre van szükség, aki nem rohan haza a gyerekek miatt és akire valamiféle támogatást tud felvenni a munkáltató. Sokak szerint számít a megjelenés és a kölcsönös szimpátia a jelentkező és a munkaadó között egy interjún.

2.3 Akadályozó tényezők

A résztvevőktől azt is megkérdeztük, hogy az eddigi tapasztalataik alapján melyek azok a tényezők, amik akadályozták a sikeres álláskeresést. Ennek eredményét a következő táblázatban foglaltuk össze:

Melyek azok a tényezők, amelyek akadályozzák az eredményes álláskeresést?
• Kor: a pályakezdő fiatalokat és az idősebb korosztályba tartozókat is rendszeresen éri hátrányos megkülönböztetés • Egészségi állapot, csökkent munkaképesség: jellemzően nem kapnak lehetőséget a megromlott egészségügyi állapottal rendelkezők • Családi helyzet: gyermekkel rendelkező nők helyzete nagyon nehéz • Képzettség: a túlképzettség hátrányos, ezért gyakran nem árulják el a valódi képzettségi szintjüket a jelentkezők, az alacsony végzettség pedig szintén nagyon megnehezíti az álláskeresést • Fizetés- gyakran nem a valós képzettséghez kapcsolódó fizetést adnak a munkáltatók • Jogbiztonság: a munkaadók visszaélnék azzal, hogy a munkavállaló nincs tisztában a jog adta lehetőségeivel • Információ szerzés nehézségei: az álláslehetőségekről nehéz értesülni • Munkahelytől való távolság: minél távolabb él valaki, annál nehezebb a bejárás

A már korábban leírt tapasztalatokat nem fejtjük ki újra, de megjegyezzük, hogy ezeket továbbra is fontosnak tartották, ezért szerepelnek a fenti táblázatban. A már említett problémákon túl sokaknak jelent nehézséget a munkahelyre való bejutás megoldása. További problémát jelenthet egy közeli személy súlyos betegsége során keletkezett tennivalók ellátásának megoldása. A tartós álláskeresésből adódóan leromlott mentális képességek is akadályt jelentenek a tapasztalatok szerint, vagy éppen a munkáltatók nem fogadnak szívesen tartós munkanélkülit a prekoncepcióik miatt.

2.4 Segítség az elhelyezkedésben

A fókuszcsoporthos interjú utolsó részében azt a témát jártuk körül, hogy milyen támogatásra, segítségre lenne szükség a résztvevőknek, hogy sikeresen el tudjanak helyezkedni.

Milyen támogatásra / segítségre lenne szükség a sikeres elhelyezkedés érdekében?

- Az álláslehetőségekről való értesülés elősegítése, pl. állásbörzék, online felületek
- Munkáltatói igényeknek megfelelő képzések szervezése, amely elvégzését követően garantálják az álláshoz jutást
- Önéletrajz és motivációs levél elkészítésének segítése
- Bejárás támogatása, utazási költség térítés
- Vállalati óvodák működtetése
- Kismama műszak népszerűsítése: 8-16-óraig tartó munkaidő, illetve részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségének biztosítása
- Képzés és munka szorosabb összekapcsolása, gyakorlati helyek biztosítása esetleges álláslehetőségekkel
- A tovább foglalkoztatási kötelezettség idejének kitolása az ingyenes képzéshez kapcsolódóan
- Próbanap adminisztratív terheinek csökkentése, ezáltal a kipróbálási lehetőség elősegítése

A megkérdezettek több hasznos támogatási lehetőséget is el tudnának képzelni állami, városi, illetve munkaadói részről is. Egyrészt szerencsés lenne, ha több felületen tudnának értesülni az álláslehetőségekről, például az állásbörzék, különböző rendezvények keretében, hirdetések alkalmazásával könnyebb elérni őket. Másrészt fontosnak tartják, hogy a munkáltatói igényekhez kapcsolódóan valósuljanak meg a képzések, valamint ehhez kapcsolódóan gyakorlati helyek biztosítására is szükség lenne a potenciális foglalkoztatóknál. A különböző kompetenciák, készségek fejlesztésére irányuló célzott képzéseken szívesen részt vennének. Az anyukák számára nagyon hasznos lenne az ún. „kismama” műszak, valamint a rugalmas munkaidő népszerűsítése. A munkaadók részéről is szükség lenne szemléletformálásra, hogy nyitottabbak legyenek, valamint tudatosítani kell a célcsoport foglalkoztatásából származó előnyöket.