

NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001

KOMPLEX MUNKAERŐPIACI KUTATÁSI PROGRAM

Fókuszcsoportos interjú munkanélküliek körében –

Összefoglaló

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

KÉSZÍTETTE:

MEGAKOM Tanácsadó
Iroda Kft.



ICG Ex Ante Tanácsadó
Iroda Kft.



Revita Alapítvány



MEGBÍZÓ:

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata



DÁTUM: 2017.04.28.

A DOKUMENTUM A „NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM” CÍMŰ PROJEKTHEZ KAPCSOLÓDÓAN KERÜLT KIDOLGOZÁSRA.

Az elkészült dokumentum Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzatának tulajdona. Bármely részének felhasználása csak az Önkormányzat előzetes engedélyével lehetséges!

www.megakom.hu
www.icg-exante.hu

Tartalomjegyzék

1	BEVEZETÉS	4
1.1	ELŐZMÉNYEK	4
1.2	A CÉLCSOPORTTAL KÉSZÜLT FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚ CÉLJA ÉS MÓDSZERTANA.....	6
1.2.1	Fókuszcsoporthos interjú célja	6
1.2.2	A fókuszcsoporthos interjú módszertana	6
2	A FÓKUSZCSOPORT EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA	7
3	MELLÉKLETEK.....	11
3.1	AZ INTERJÚALANYOK LISTÁJA	11

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről	4
--	---

Ábrajegyzék

1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei	4
2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja	5

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

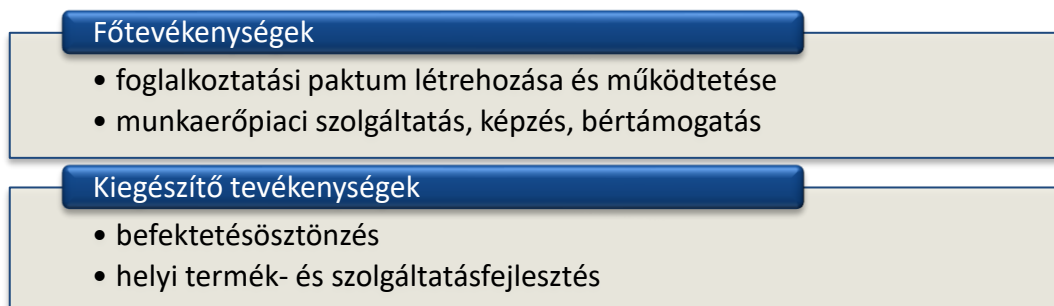
A projekt azonosító száma	TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001
Konzorciumi partnerek	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal
A projekt költségvetése	2 056 000 000 Ft.
A finanszírozás forrása	Európai Szociális Alap és állami társfinanszírozás
A támogatás intenzitása	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.

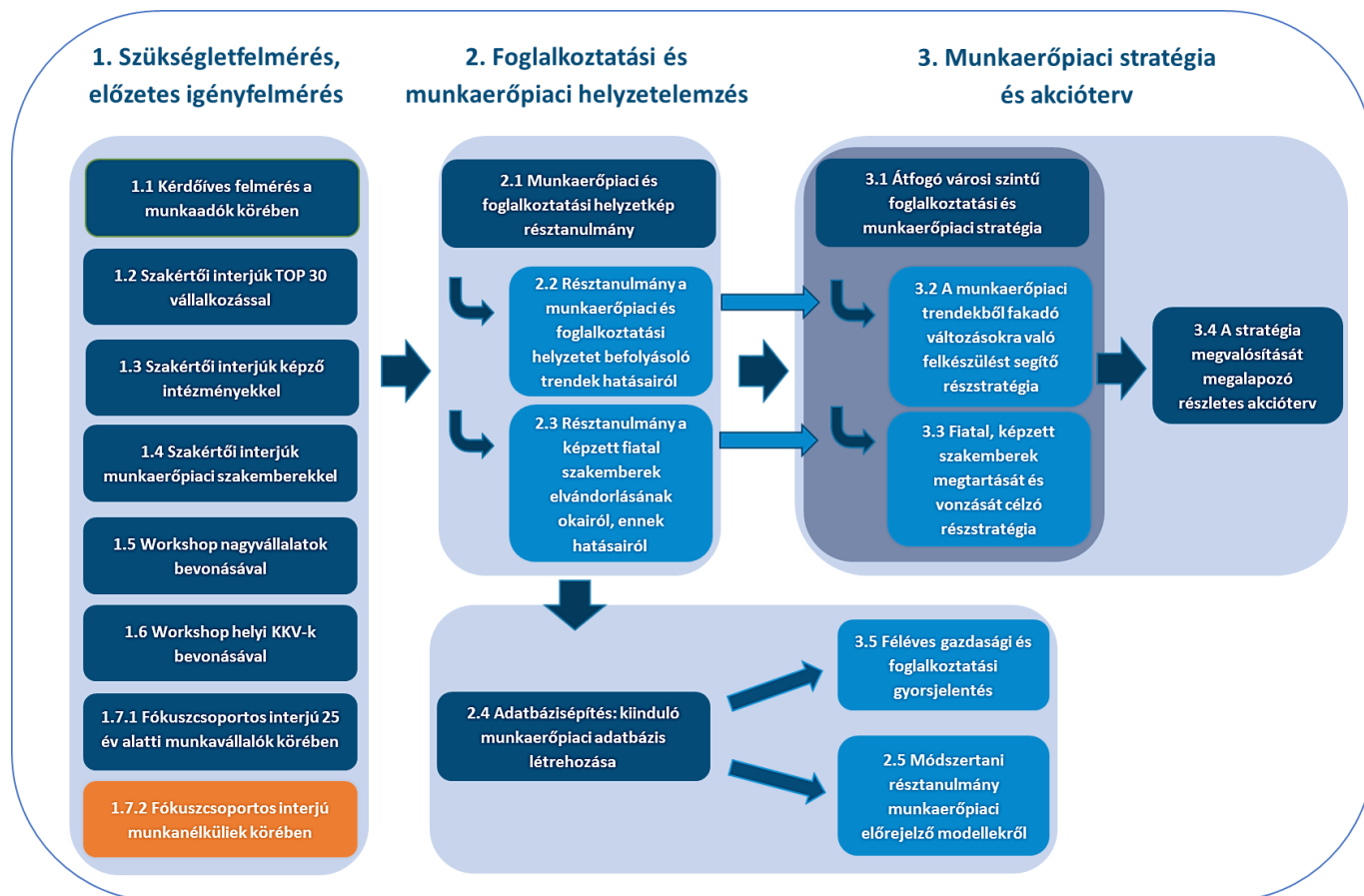
1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei



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

Jelen dokumentum az álláskereső körében végzett fókuszcsoporthoz interjúzás eredményeinek összefoglalója, amelynek funkcióját és szerkezetét a következő alfejezet mutatja be.

1.2 A célcsoporttal készült fókuszcsoportos interjú célja és módszertana

1.2.1 Fókuszcsoportos interjú célja

A komplex munkaerőpiaci kutatási program részeként megkérdeztük a munkaadói oldal különböző szereplőit – nagyvállalatokat, KKV-kat. A munkaerőpiaci helyzet pontos felmérése érdekében azonban meg kell ismerni a munkavállalók és álláskeresők elvárásait, problémáit is, ezért volt része az előkészítő szakasznak két fókuszcsoportos interjú – egy a 25 év alatti tehetséges fiatalokkal, egy pedig álláskeresőkkal.

Az álláskeresők bevonásával lebonyolított fókuszcsoport célja az volt, hogy reális képet kapjunk a munkaerőpiac kínálati oldaláról, az álláskeresők legfontosabb problémáiról, nehézségeiről és elvárásairól.

Fontos célkitűzés volt annak megismerése is, hogy milyen álláskeresői technikákat alkalmaznak, milyen csatornákon keresztül jutnak információkhoz, és milyen további segítségre van szükségük.

1.2.2 A fókuszcsoportos interjú módszertana

A résztvevő álláskeresők körének meghatározásában és megszólításában a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának segítségét kértük. Az adatbázisuk alapján olyan mintát válogattak le, amely a lehető legjobban tükrözi az álláskeresők összetételét nemek, képzettség és kor szerint. A kiválasztott álláskeresőket levélben keresték meg, majd telefonon is egyeztettek velük, elmagyarázva a fókuszcsoporton történő részvétel célját és fontosságát.

A fókuszcsoportra 2017. április 24.-én került sor a Váci Mihály Kulturális Központban. Az interjú során 4 fő témát dolgoztunk fel, ezek a következők:

- Milyen egy jó munkahely?
- Mi alapján választanak tapasztalatuk szerint a munkaadók munkaerőt?
- Hogyan és hol keresnek állást?
- Melyek az álláskeresős legfontosabb akadályozó tényezői?

2 A fókuszcsoport eredményeinek bemutatása

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

A legfontosabb panaszok, sérelmek, negatív tapasztalatok az alábbiak voltak:

- A kiégés jeleit tapasztalják magukon, a negatív élmények sokasága nyomán elveszítették motiváltságukat;
- Bár időnként vannak munkalehetőségek, de ezek többsége „aljas” munka, minimális havi jövedelem mellett;
- A közfoglalkoztatás jó átmeneti megoldás, de az alacsony jövedelem miatt nem biztosít számukra tartós megélhetést;
- Volt olyan eset, ahol a vállalkozás támogatásból fedezte a munkaerőt, de addig nem adott fizetést, amíg a támogatás meg nem érkezett a számlájára;
- Többen is tapasztaltak munkahelyi „megaláztatást”;
- Mivel a Kormányhivatal által kiközvetített álláskereső, sok helyen nem tekintik őket teljes értékű munkaerőnek;
- Gyakori, hogy a szerződéskötéskor számukra előnytelen munkavállalói dokumentumokat kell aláírniuk, és olyan feladatokat kell elvégezniük, amelyek véleményük szerint nem az általuk betöltött munkakörbe tartoznak.
- Gyakori az is, hogy több órát kell dolgozniuk, mint ami a szerződésükben le van fektetve és nem fizetnek túlórárt.
- A munkáltatók nem támogatják a tanulást, újabb képesítés megszerzését. Szerintük elég a betanított munkás, és különösebb szakképesítés nem is szükséges.

A sérelmek megbeszélése után azért sikerült közösen meghatározni a jó munkahely jellemzőit:

Milyen egy jó munkahely?

- Közel legyen a lakóhelyhez,
- Lehesse rész munkaidőben dolgozni,
- Tolerálják a kisgyerekes munkavállalókat,
- Képzettségnek megfelelő munkát lehessen végezni,
- Fontos a jó munkaszervezés,
- Korrekt munkavállalói szerződés, pontosan rögzített feladatokkal,
- Bejelentett munkaviszony,
- Becsüljék meg a munkát, mind anyagilag, mind erkölcsileg,
- Biztonságos legyen, hosszú távon tervezhető legyen,
- Jó kollektíva vegyen körül,
- Kompromisszumképes és emberséges vezetők álljanak az élen.

A következő kérdés az volt, hogy – tapasztalatuk szerint – mi alapján választanak a munkaadók munkaerőt? Milyen szempontokat vesznek figyelembe? Milyen számukra a jó dolgozó?

Mi alapján választanak munkaerőt?

- Életkor,
- Családi állapot,
- Megjelenés,
- Ismeretség,
- Szakképesítés,
- Tapasztalat,
- Hajlandóság,
- Illeszkedjen a munkahelyi szférába,
- Támogatást lehessen rá felvenni.

Az életkor nagyban befolyásolja egy munkavállaló felvételét. Legyen fiatal és tapasztalt, ha idősebb, akkor olyan személy legyen, aki nem rohan haza a gyerekek miatt és akire valamiféle támogatást tud felvenni a munkáltató.

Sokak szerint számít a megjelenés egy interjún, és frusztráltak érzik magukat, hogy nem tudnak divatosan megjelenni. Tapasztaltak olyat is, hogy dekoratív megjelenésük miatt elbocsájtották a munkahelyről.

A képesítés is befolyásolja egy munkavállaló felvételét, de a többség szerint a tudás már nem számít. Azt tapasztalták, hogy nem szabad túl tájékozottnak sem lenni („Okosnak”), mert az nem tesz jó benyomást.

Harmadik kérdésként az álláskeresői technikákra kérdeztünk rá, hol és milyen lehetőségek között választanak a megjelentek.

Hogyan/ hol keresnek állást?

- Személyes szakmai önéletrajz elkészítése,
- Nyomtatott sajtó – álláshirdetések figyelés,
- Online álláskereső oldalak látogatása,
- Célzott céges honlapok keresése,
- Állásbörze,
- Ismerősök segítségével,
- Munkaközvetítők felkeresése.

A felsoroltak közül a leghatékonyabb álláskeresői eszköznek az ismerősök általi lehetőségeket nevezték meg. Sokan említettek különféle álláskereső oldalakat, ahol köz- és magánszféra által kínált lehetőségek közül választhatnak és ami számukra már hozott eredményt régebben. Volt olyan személy, aki a személyes önéletrajz leadásában hitt, bármerre járt és látott betöltetlen állást leadta az önéletrajzát.

Az internetes álláskeresői lehetőségeinek feltárása estében felvetődött, hogy mindenkinek van-e otthon, vagy közeli környezetében internet, és nem kell-e azért külön helyre (könyvtárba) elmennie az álláskeresőnek. Mindenki igennel jelezte, hogy

rendelkezik internet hozzáférhetőséggel, hol számítógép, hol okostelefon használatával.

Szóba került az állasközvetítők segítségül hívása, azonban nem a legkedveltebb lehetőségnek bizonyul, ez főleg külföldi álláskeresés esetében került szóba, mivel ezek a cégek magas közvetítési díjat kérnek a munkakeresőtől.

Fontos kérdés az is, hogy mik az álláskeresés, illetve a sikeres elhelyezkedés legfontosabb akadályozó tényezői.

Álláskeresés akadályai

- Életkor,
- Kis gyermek a családban,
- Mobilitás hiánya,
- Rossz egészségügyi állapot,
- Hosszú ideje munkanélküli,
- Megjelenés,
- Rossz mentális állapot,
- Nem megfelelő képzettség.

Gyakran jelent problémát a közlekedés megoldása – egy alacsony bérezésű munkahely esetén akár a helyi bérlet megvásárlása is nehézséget okoz. Akadályozó tényező lehet egy közeli hozzátartozó súlyos betegsége eredményeként jelentkező feladatoknak és a munkavégzésnek az összehangolása.

A hosszú foglalkoztatás nélküli időszak alatt leromlott mentális képességek is akadályt jelentenek a tapasztalatok szerint, illetve a munkáltatók többsége negatív tényezőnek ítéli már önmagában is a hosszan tartó munkanélküliség tényét.

Az álláskeresés során azt tapasztalták, hogy nem mindegy a képesítés: ha túl képzett valaki az sem jó, de ha nincs megfelelő képzettség, az is baj. Sokan letagadják képesítésüket, csak hogy állához jussanak. Nem mindegy, hogy egy adott képzettséget / tudást milyen rendszerben szereztek meg – sokan az évekkel ezelőtt megszerzett tudásukat nem tudják hasznosítani az elavultság vagy éppen gyakorlat hiánya miatt.

Megfogalmazódott a nyelvtudás hiánya is, főleg külföldi munkavégzési lehetőség esetén, ám növekvő mértékben elvárás a nyelvismeret belföldi munkahelyeken is.

A találkozó záró perceiben arra voltunk kíváncsiak, hogy kik vagy milyen intézmény tud nekik segíteni az életben, az álláskeresésben, és vették-e ezeket már igénybe, származott-e belőle előnyük.

Sokan említették a Kormányhivatal által nyújtott továbbképzési / átképzési lehetőségeket. Tapasztalatuk szerint nehéz bejutni egy képzésre, ráadásul sok képzés elvégeztével sincs lényegesen több lehetőség az elhelyezkedésre. Problémaként jelezték, hogy sok hiányszakmában indított tanfolyam csak a férfiakat célozza meg.

A pályatanácsadási szolgáltatást még nem vette igénybe senki, többségükben nem is hallottak róla, de szerintük fontos lenne, hogy jó irányba induljanak a munkaerőpiacon, és még az életben is hasznos lenne számukra.

Az önkormányzat által nyújtott segítségek közül megemlítették a rendelkezésre állási támogatást és a szociális segélyt, melyet jó formán már mindenki igénybe vett.

Az önkormányzat esetében megfogalmazták elvárásként, hogy a város vezetése „hasson a nagyobb vállalatokra, a munkahely megtartás és a foglalkoztatás biztosítása érdekében”. Biztosítson támogató környezetet a munkaadóknak és kössenek különféle egyezményeket a tartós foglalkoztatás, a munkanélküliek alkalmazása érdekében. Az önkormányzat legyen érdekeltőbb a képző intézményekkel való együttműködésben.