

SZÉCHENYI 2020



NEMZETGAZDASÁGI  
MINISZTERIUM

# A Székesfehérvári Járás Foglalkoztatási Stratégiája 2016 – 2018 - 2020



Európai Unió  
Európai Strukturális  
és Beruházási Alapok



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Tartalom

Vezetői összefoglaló .....	3
1. A stratégia elkészítésének módja, az érintettek bevonásának folyamata .....	7
2. A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia által lefedett terület .....	8
3. A foglalkoztatás szükségleteinek és lehetőségeinek elemzése .....	9
3.1 Helyzetfeltárás.....	9
3.2 A járás főbb foglalkoztatói.....	15
3.3 A térségben korábban létrejött foglalkoztatási paktumok, programok.....	18
3.4 Kapcsolódó gazdaságfejlesztési irányok a térségben.....	20
3.5 SWOT .....	23
4. Székesfehérvár és térsége foglalkoztatási stratégiája jövőképe .....	25
5. A stratégia célhierarchiája .....	28
5.1 Átfogó célok.....	28
5.2 Specifikus célok .....	31
6. Cselekvési terv.....	35
6.1 Az egyes projektek leírása .....	35
6.2 Együttműködések.....	39
6.3 A stratégia megvalósításának szervezeti és eljárási keretei.....	40
6.4 Kommunikációs terv.....	43
6.5 Monitoring és értékelési terv .....	44
6.6. Horizontális célok .....	46
6.7. A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia innovatív elemeinek bemutatása .....	47

## Vezetői összefoglaló

A járási foglalkoztatási stratégia tartalmi és módszertani követelményrendszerére a támogató nem adott ki egységes útmutatót, ugyanakkor figyelembe véve, hogy a Székesfehérvár járásra vonatkozó helyi foglalkoztatási fórum által elfogadott stratégiának összhangban kell lennie a Fejér Megyei Foglalkoztatási Stratégiával, a pályázatot megvalósító konzorcium úgy döntött, hogy a Fejér megyében megvalósuló TOP-5.1.1, TOP-5.1.2 és TOP-6.8.2. projektek részeként elkészülő stratégiák vonatkozására közös, irányadó szakmai módszertani dokumentumot készítenek elfogadva a Nemzetgazdasági Minisztérium által alkotott általános stratégiai és operatív programozási elveket és ajánlásokat.

Székesfehérvári Járás Foglalkoztatási Stratégiáját megalapozó kutatási, felmérési munka részeként összegyűjtésre kerültek a korábbi években készült helyi, megyei és térségi helyzetelemzések, alapozó dokumentumok, ágazati stratégiák és fejlesztési dokumentumok. Ezen túlmenően a járás foglalkoztatási stratégiájának szakmai és társadalmi legitimitásának egyik legfontosabb bázisát a Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának naprakész nyilvántartásai, trendelemzése, az álláskeresők profilíng módszerének alkalmazása, valamint a foglalkoztatásban érintett közel 80 fő szakértő és intézményi partner bevonása és részvétele adja.

Jelen stratégia esetében a beavatkozási terület Székesfehérvár közigazgatási területe, illetve a Székesfehérvári járás egésze, mely nem áll átfedésben a többi járással. Települési szinten meghatározva figyelembe véve a területi lehatárolást jelen stratégia Székesfehérvár, Aba, Bakonykúti, Csór, Csósz, Füle, Iszkaszentgyörgy, Jenő, Káloz, Kőszárhegy, Lovasberény, Moha, Nádasdladány, Pátka, Polgárdi, Sárkeresztés, Sárkeszi, Sárosd, Sárszentmihály, Seregélyes, Soponya, Szabadbattyán, Tác, Úrhida, Zámoly településekre koncentrál.

A rendszerváltást követő gazdasági-társadalmi átalakulás eredményeként Székesfehérvár a gazdasági növekedés, -potenciál és a magas szintű feldolgozóipar, az ipari termelés kiemelkedő helyszíne lett a magyarországi városhálózatban, ugyanakkor az olcsó, ipari munkaerőre alapozott gazdasági fejlődés hosszú időre konzerválta is a város és térségének gazdasági szerkezetét. A foglalkoztatás bővülése jellemzően mennyiségi eredményeket ért el, a minőségi áttörést, az innováció megjelenését, a kvalifikált munkavállalók térnyerését és a magasabb hozzáadott érték előállítására való elmozdulást a gazdasági szerkezetváltás hiánya erősen késleltette. Közel 20 év után a változás e téren is megindult, a várost elérte a negyedik ipari forradalom előszele, mely új kihívásokat generál a munkaerőpiac és a gazdaság egésze számára is. Ez rövid távon (2017-2018) a gazdaságból akut módon hiányzó munkaerő pótlását jelenti, középtávon (2018-2020) pedig a várhatóan felszabaduló belső munkaerőforrás kezelését igényli.

Legfontosabb kihívások, kihívást jelentő hatások:

1. a legfontosabb kihívás, hogy a munkaerőpiaci szolgáltatásokkal kapcsolatos igények jelentősen átalakultak, diverzifikálódtak és egyben növekednek,
  - a helyi munkaerőpiacra bevonható munkaerő-tartalék erősen korlátozott, a korábbiaknál sokkal időigényesebb és komplexebb feladat a munkaerőpiaci integrációs folyamat megvalósítása
  - a város és térségnek helyi munkaerőpiaca kettős szorításban szenved, egyrészt előny, hogy a megyeszékhely munkaerő-elszívó hatása érződik a régió belül is, ugyanakkor problémát okoz, hogy ez a folyamat a járáson belül is hat, a megyeszékhely túlzottan befolyásolhatja a település humán erőforrás-fejlesztési lehetőségeit.
  - kihívás a gyökeresen eltérő generációk (Baby boomerek, X és Y generációk) egyidejű jelenléte a munkaerőpiacon, mely megnehezíti a vállalatban belüli kommunikációt, a termelésirányítást, differenciáltabb munkaszervezést, toborzási stratégiát és motivációs eszközparkot igényel a jövőben

2. az iparfejlesztés helyi támogató környezetének átalakítása a negyedik ipari forradalom által generált új minőségi szükségletek megfelelően,
  - o a versenyképes termékek előállítására képes munkaerőigény biztosítása,
  - o a jelenlegi foglalkoztatási helyzet átalakulás előtt áll, tekintve az élők munkára alapozott ipari termelés folyamatos háttérbe szorulását, az intelligens, hálózati kommunikációra képes ipari robotok megjelenését, az ebből fakadó középtávú kihívásokra fel kell készülni,
3. a helyi kkv-k körében elért kutatás-fejlesztési eredmény, innováció, szabadalom vagy prototípus összekapcsolása a keresleti oldallal, a helyi ökoszisztémák, termékekhez kapcsolódó szolgáltatások fejlesztése
4. a tercier szektorban működő mikro- és kisvállalkozások munkaerőigényének biztosítása piaci részesedés növelése, belső fogyasztás és jövedelem cirkulációjának ösztönzése eredményeképp különös tekintettel a város és térsége magas szintű, attraktív életminőségének kiszolgálása érdekében,

Adottságai és az általános fejlődési trendek alapján Székesfehérvár és térsége megfelelően felkészült beavatkozások nyomán joggal fogalmazhat meg egy kedvező, város ipari hagyományaira és meglévő humán erőforrására épülő középtávú jövőképet, mely meghatározza a 2014-2020 közötti kapcsolódó fejlesztések irányát is:

**A Székesfehérvári járás versenyképességének fenntartási kihívásait sikeresen kezelő, tudásalapú foglalkoztatást középpontba állító, magas hozzáadott értéket teremtő térségi központ.**

Székesfehérvár és térsége fenntartható gazdasági erőcentrummá történő fejlesztésének elősegítése mellett, törekedni kell a város és térsége közti gazdasági célú együttműködés erősítése annak érdekében, hogy a kiegyensúlyozott, helyi szintű fejlesztések teret nyerjenek, ezzel is megerősítve a térség gazdasági erejét és stabilitását.

Székesfehérvár és térsége saját humán erőforrásait meghaladó mértékben igényel munkaerőt, amely munkaerő igény kielégítését biztosítani szükséges olyan komplex támogatási rendszerek kialakításával, amely választ ad mind a munkáltatói igények, mind a munkavállalói elvárások kielégítésére figyelembe véve a várható munkaerőpiaci trendeket is. Székesfehérvár járási területén regisztrált álláskereső személyek és inaktív állampolgárok iskolai végzettség, szakmai ismeretek, munkaerőpiaci besorolásuk tekintetében diverznek mondhatók, azonban hangsúlyos egy olyan inaktív célcsoport jelenléte is, akik önállóan, a nyílt munkaerőpiacra való belépésre képtelenek, szükséges támogatás és fejlesztések hiányában. A térségi humán erőforrás fejlesztési célok között olyan komplex, humánszolgáltató rendszer kialakítását is hangsúlyozni kell, amely megfelelő támogatást és hatékony koordinációt biztosít, elősegítve egymást erősítő programok kidolgozását, ezzel biztosítva a járás egész területén a megfelelő képzettségű és munkára alkalmas aktív munkavállalói réteg kialakulását és folyamatos rendelkezésre állását. Mindez a képzési, átképzési programok újratervezését is szükségessé teszi.

**A célok a jövőkép eléréséhez szolgáló komplex és összehangolt irányok rendszerét jelentik azzal, hogy a stratégia 2018. október 31-ig a TOP-6.8.2. kiírás eszközrendszeréhez igazítottan tesz csak vállalat.**

<b>Átfogó célok:</b>	<b>1. Munkavállalói kulcskompetenciák fejlesztése a XXI. századi igényeknek megfelelően</b>	<b>2. Munkaerőpiaci szereplők felkészítése a negyedik ipari forradalom kihívásaira</b>	<b>3. Helyben megvalósuló foglalkoztatás erősítése a várostérség településein</b>
<b>Specifikus célok:</b>	Vállalaton belüli kooperatív (WBL) képzési modellek kidolgozása és a duális képzés továbbfejlesztése	<i>Munkáltatók ismeretszintjének növelése az ipari folyamatok teljes digitalizációjáról (Ipar 4.0)</i>	A tercier szektorban működő mikro- és kisvállalkozások humán erőforrás fejlesztésének, bővítésének támogatása
	<i>Integrált és intenzív munkaerőpiaci szolgáltatások kialakítása a nehezen foglalkoztatható rétegek munkaerőpiaci mobilizációja érdekében</i>	A KKV-k segítése a tudásintenzív, magas hozzáadott értékű beruházási forrásokhoz való hozzáféréshez	<i>Önfoglalkoztatást és vállalkozóvá válást segítő elérhető szolgáltatások bővítése és integrációja</i>
	Pályaorientációt és munkaszocializációt segítő innovatív szolgáltatások biztosítása a fiatalok számára	Munkáltatók felkészítése a intergenerációs munkafolyamatok szervezésére, a generációk közötti együttműködés javítására	<i>Atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének népszerűsítése, támogatása</i>
		<i>Munkáltatók érzékenyítése az eltérő igényű munkavállalók toborzása, felkészítése és megtartása érdekében</i>	Gyermekellátási és más humán szolgáltatások erőforrás fejlesztése a várostérségben

*A specifikus célok közül dőlt betűvel jelöltük azokat, amelyek a célrendszer komplexitása miatt kerültek bele, de a beavatkozást csak megfelelő további források, támogatások megléte esetén indukálnak.*

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során a 2018. október 31-ig felhasználható célzott erőforrások korlátozottsága miatt a kiemelt célok elérése és időarányos teljesítése érdekében minimálisan három közvetlen beavatkozást tervezünk megvalósítani a projektben meglévő képzési támogatások, támogatott foglalkoztatást segítő pénzügyi eszközök és humán szolgáltatásra fordítható erőforrások koncentrált alkalmazásával.

1. KKV Patrónus Projekt - Székesfehérváron és térségében működő mikro-, kis- és középvállalkozások támogatása a helyi gazdaság erősítése érdekében. A projektre allokált forrás: a TOP 6.8.2-15 -SF -2016-00001 pályázaton belül célcsoportra fordítandó támogatás min. 30 százaléka.

2. Kooperatív Képzési Projekt - Munkáltatók és képző intézmények együttműködésén alapuló munka-alapú tanulás központú képzések támogatása. A projektre allokált forrás: a TOP 6.8.2-15 -SF -2016-00001 pályázaton belül célcsoportra fordítandó támogatás min. 10 százaléka.

3. Karrier Kompassz Projekt - A 30 év alatti munkavállalók tartós munkaerőpiaci integrációját segítő szolgáltatások biztosítása Székesfehérváron és térségében. A projektre allokált forrás: a TOP 6.8.2-15 -SF -2016-00001 pályázaton belül célcsoportra fordítandó támogatás min. 10 százaléka.

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia elfogadásáért és megvalósításáért - mint a térségi munkaerőpiac társadalmi-gazdasági érdekek közszféra-beli képviselőiből álló helyi testület, a Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórum a felelős szerv, mely - 2016. október 24-én tartotta első egyeztető ülését és a működés szervezeti formájaként az együttműködési megállapodással létrehozott partnerségi forma megalakításáról döntött.

A stratégia végrehajtásában a felelős szervezetek, intézmények, célcsoport vállalkozások, az önkormányzat, a civil és egyházi valamint képző szolgáltatók részvételi lehetőségét számos, a teljes körű nyilvánosság elérését támogató intézkedés biztosítja a folyamat minden egyes elemére kiterjedően. A 2016-2018-as időszakra szóló megvalósítás során többféle kommunikációs eszközt használunk.

A TOP 6.8.2-15 -SF -2016-00001 konstrukcióban elérhető célcsoport támogatások, szolgáltatások iránt érdeklődőkkel, kérelmezőkkel a felelős konzorciumi partner folyamatos jelleggel kapcsolatot tart személyesen, telefonon, illetve emailen, mindig friss és aktuális információkkal látja el őket a támogatási lehetőségekről, a kérelmek, igények beadásával, illetve az elszámolásokkal kapcsolatban.

A középtávra szólóan, 2020-ra kitűzött munkaerőpiaci és gazdaságfejlesztési célok eléréséhez megtett előrehaladást megítélhetővé, a beavatkozások eredményességét értékelhetővé kell tenni.

A stratégia, majd az ennek alapján – a gyakorlatorientált megvalósítás érdekében – kidolgozásra kerülő akcióterv illetve a kapcsolódó részletes projekttervek, valamint az induló esetleges kiegészítő programok, támogatások és szolgáltatások végrehajtásának nyomon követéséhez és az intézkedések eredményeinek méréséhez átlátható és objektív monitoring rendszer kerül kidolgozásra. Ezen túlmenően a monitoring részeként szükséges a foglalkoztatók és a lakosság attitűdjét, véleményét is feltárni mind a projekt elején, mind pedig a projekt végén.

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia legfontosabb innovációja a megváltozott szemlélet alkalmazása: míg az elmúlt évtizedben a foglalkoztatási programok a hátrányos helyzetű álláskeresőkre koncentrálnak kínálatorientált megközelítést alkalmaztak, jelen stratégia fordított irányú, alapvetően a vállalkozói, foglalkoztatói igényekből vagyis a keresletből indul ki. A stratégia a foglalkoztatás-ösztönzés mellett elsősorban a gazdaság fejlesztését szolgálja főként a megfelelő humán erőforrás biztosításával. A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia további innovatív értéke, hogy felismerte a negyedik ipari forradalom által generált új gazdasági és társadalmi kihívásokat, innovatív elem a várostársadalmi szintű megközelítés és a képzési rendszer tekintetében elindult kooperatív oktatási modellek támogatása mely egyszerre segíti elő a modern gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési megoldások megvalósulását valamint a személyiség-fejlődést, ezáltal pedig összességében a fenntartható társadalom víziójának elérését.

## 1. A stratégia elkészítésének módja, az érintettek bevonásának folyamata

A járási foglalkoztatási stratégia tartalmi és módszertani követelményrendszerére a támogató nem adott ki egységes útmutatót, ugyanakkor figyelembe véve, hogy a Székesfehérvár járásra vonatkozó helyi foglalkoztatási fórum által elfogadott stratégiának összhangban kell lennie a Fejér Megyei Foglalkoztatási Stratégiával, a pályázatot megvalósító konzorcium úgy döntött, hogy a Fejér megyében megvalósuló TOP-5.1.1, TOP-5.1.2 és TOP-6.8.2. projektek részeként elkészülő stratégiák vonatkozására közös, irányadó szakmai módszertani dokumentumot készítenek elfogadva a Nemzetgazdasági Minisztérium által alkotott általános stratégiai és operatív programozási elveket és ajánlásokat.

Székesfehérvári Járási Foglalkoztatási Stratégiáját megalapozó kutatási, felmérési munka részeként összegyűjtésre kerültek a korábbi években készült helyi, megyei és térségi helyzetelemzések, alapozó dokumentumok, ágazati stratégiák és fejlesztési dokumentumok. Ezen túlmenően a járási foglalkoztatási stratégiájának szakmai és társadalmi legitimitásának egyik legfontosabb bázisát a Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának naprakész nyilvántartásai, trendelemzése, az álláskeresők profilong módszerének alkalmazása, valamint a foglalkoztatásban érintett közel 80 fő szakértő és intézményi partner bevonása és részvétele adja.

Workshop	Célcsoport	Helyszín	Résztevők
2016. október 6.	Kis- és középvállalkozások	BW Lakeside Hotel	14 fő
2016. október 7.	Munkaerő-piaci szolgáltatók	BW Lakeside Hotel	13 fő
2016. október 19.	Civil szervezetek és média képviselői	Fehérvári Civil Központ	11 fő
2016. október 25.	Nagyfoglalkoztatók	BW Lakeside Hotel	13 fő
2016. október 25.	Képző intézmények	BW Lakeside Hotel	11 fő
2016. október 26.	Önkormányzatok	BW Lakeside Hotel	15 fő

A megalakult Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórum 2016. decemberében elfogadta és meghatározta a járás 2016-20-as programozási időszakra vonatkozó járási foglalkoztatási stratégiájának jövőképét és célrendszerét, melyre alapozva kidolgozásra kerültek a stratégia részletei. A szakmai előkészítés során megvalósultak a kapcsolódó partnerségi egyeztetések, a stratégiaalkotás során meghatározásra került a cselekvési és ütemterv, kialakult a tervezés szervezeti modellje, szabályozott a javaslatok, vélemények dokumentálásának módja és a nyilvánosságot biztosító intézkedések.

A tervezési munka meghatározásakor alapvető cél volt, hogy a járási foglalkoztatási stratégiai programozás rendszere és módszere tegye lehetővé a város és térsége helyi foglalkoztatói igényéhez és az álláskeresők valamint más inaktívak elhelyezkedéséhez leginkább igazodó és reálisan megvalósítható program kialakítását úgy, hogy

- a 2014-20 EU-s programidőszakban a TOP-6.8.2 konstrukcióban rendelkezésre álló fejlesztési források a lehető legnagyobb mértékben szolgálják majd Székesfehérvár és térségének fejlesztési céljait, munkaerő igényeit;
- a specifikusan a járást és azon belül a térségi központ Székesfehérvárt érintő problémák érvényesítésre kerüljenek.

Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia készítése és véleményezése az alábbi partnerségi színtereken keresztül született meg:

1. foglalkoztatási fórum tagjaival a workshopon folytatott egyeztetések (vállalkozások, képző szervezetek, érdekképviseltek, önkormányzatok)
2. szakmai egyeztetés a TOP-5.1.1. és TOP 5.1.2 helyi és megyei foglalkoztatási stratégiákat tervező munkacsoporttal,
3. szakmai és társadalmi egyeztetésekbe bevont partnerek részvételével, észrevételeik útján (fejlesztési irányok kijelölése, beavatkozási projektek),
4. végezetül az Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórum értékelő tevékenységével, jóváhagyásával.

Megalakult az önkormányzati, kormányzati, érdekképviselői, szakmai szolgáltató, képző valamint gazdasági szférát reprezentáló helyi együttműködésként a Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórum (SZFF), mely felelős a stratégia kidolgozásáért és jóváhagyásáért. Az egyes szakterületek érintett szervezetei és elismert szakemberei bevonásával közel 80, a témában jártas szakember, valamint kutató dolgozott aktívan a megalapozási munkálatok során.

Mind a tervezés folyamata, az alkalmazott stratégiai programozási módszer mind annak fentiekben vázolt szervezeti aspektusa a partnerség elvét tükrözi és támogatta. Azt szolgálta és szolgálja, hogy Székesfehérvár és térsége számára szakmailag és társadalmilag legitim tervdokumentum álljon rendelkezésére az elkövetkező időszakban a foglalkoztatási problémák kezelésére.

## **2. A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia által lefedett terület**

A földrajzi terület meghatározása vonatkozásában a stratégia figyelembe vette a kapcsolódó pályázati felhívásban rögzített elvárásokat. Jelen pályázattal egyidőben tervezett és időben átfedésben zajló TOP-5.1.1 projekt tekintetében a területi szint a teljes megye területe a megyei jogú városi paktumok területének kivételével. Fejér megyében a TOP-6.8.2 intézkedésben pályázó megyei jogú városok (Dunaújváros és Székesfehérvár) beavatkozási területét a megyei jogú városok várostérsége vonatkozásában határozta meg a járási szintű területi lehatárolást alkalmazva.

A kapcsolódó pályázat előkészítése során az érintett felekkel (Fejér Megyei Önkormányzat, Fejér Megyei Kormányhivatal, Dunaújváros és Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzata valamint Sárbogárd, Bicske, Enying, Martonvásár, Gárdony és Mór Önkormányzata) történő egyeztetés alapján megtörtént a megyében tervezett foglalkoztatási paktumok területi illetékességnek lehatárolása. A Fejér megyei paktum a dunaújvárosi és székesfehérvári járás területét leszámítva a megye hat járására terjed ki, a megyei jogú városi paktumok a megyei jogú várost magában foglaló járás területére terjednek ki, a helyi paktumok pedig járási szintű területi illetékességgel bírnak majd.



Ennek megfelelően jelen stratégia esetében a beavatkozási terület Székesfehérvár közigazgatási területe, illetve a Székesfehérvári járás egésze, mely nem áll átfedésben a többi járással. Települési szinten meghatározva figyelembe véve a területi lehatárolást jelen stratégia Székesfehérvár, Aba, Bakonykúti, Csór, Csősz, Füle, Iszkaszentgyörgy, Jenő, Káloz, Kőszárhegy, Lovasberény, Moha, Nádasdladány, Pátka, Polgárdi, Sárkeresztes, Sárkeszi, Sárosd, Sárszentmihály, Seregélyes, Soponya, Szabadbattyán, Tác, Úrhida, Zámoly településekre koncentrál.

### 3. A foglalkoztatás szükségleteinek és lehetőségeinek elemzése

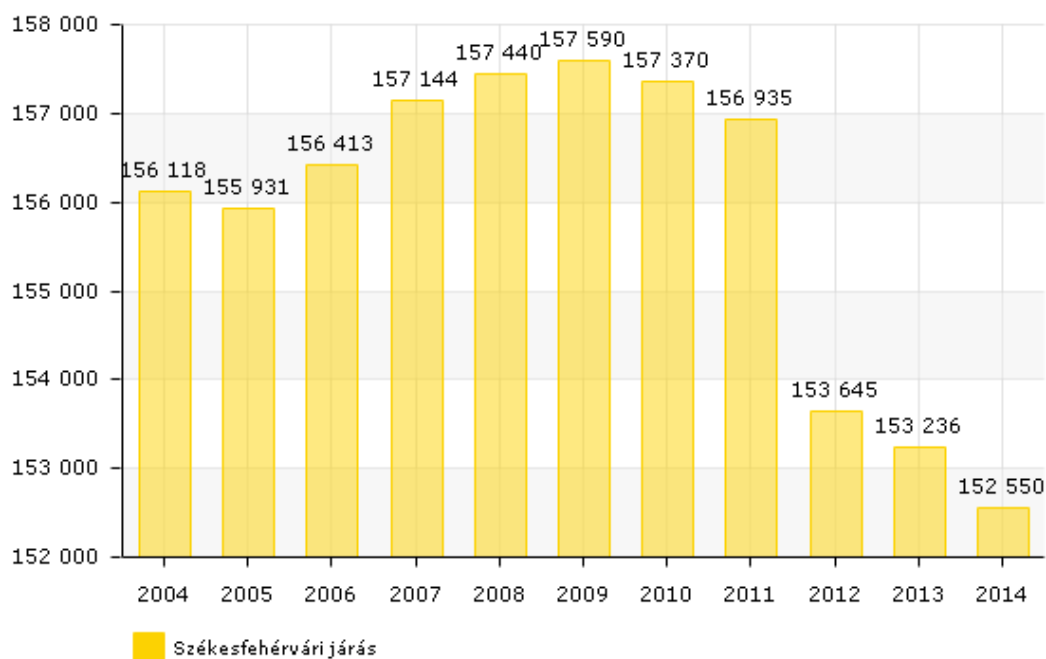
#### 3.1 Helyzetfeltárás

A Székesfehérvári járás területe 1032,05 km<sup>2</sup>, népessége 154.964 fő, népsűrűsége 152 fő/km<sup>2</sup>. Egy megyei jogú város (Székesfehérvár), két város (Polgárdi és Aba), négy nagyközség, valamint 18 község tartozik hozzá. A 2016. október 31-ei zárónapon a Székesfehérvári járásban 2.644 fő álláskereső szerepelt a nyilvántartásban. Ez a létszám 29,6 százaléka a megyei álláskeresői létszámnak (8.945 fő).

A járási lakosságból a 18-59 éves aktív korosztály száma 91.906 fő. Az élveszületések száma 1.286, a házasságkötések száma 623, míg a válások száma 303 volt. Terhesség megszakításból 297 darabot számoltak 2014-ben. Az alábbi ábrán a lakónépesség alakulása látható 2004-től 2014-ig. A 10 éves időintervallumban 2011-ig mérsékelt változások látszanak a népesség számában, ám 2011 után egy viszonylag nagyobb mértékű visszaesés tapasztalható, és azóta is folyamatosan csökken a járás lakónépességének száma.

#### Lakónépesség<sup>1</sup> (fő)

(c) 2016 Lechner Nonprofit Kft. Készült a TeIR-rel.

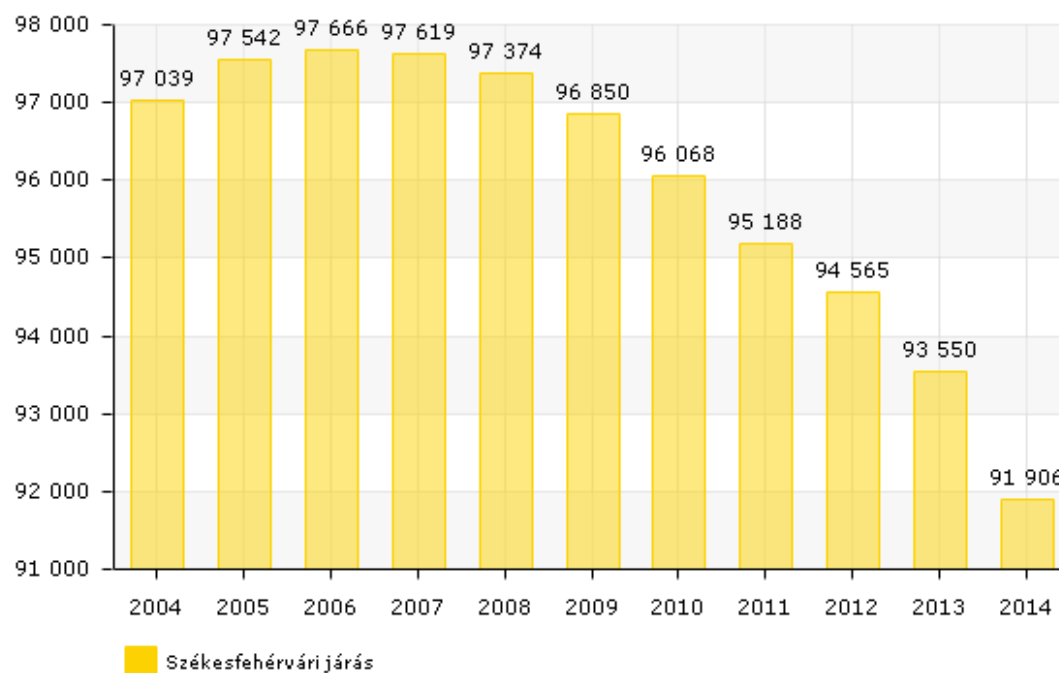


<sup>1</sup> Azoknak a személyeknek a száma, akik lakóhelyüknek az adott települést tekintik, életvitelszerűen ott élnek.

Az állandó népességből az aktív korosztály esetében szintén 10 éves intervallumra állnak rendelkezésre adatok. Ennél az adatnál a drasztikusabb csökkenés 2013-ról 2014-re következett be.

### Állandó népességből a 18-59 évesek száma (fő)

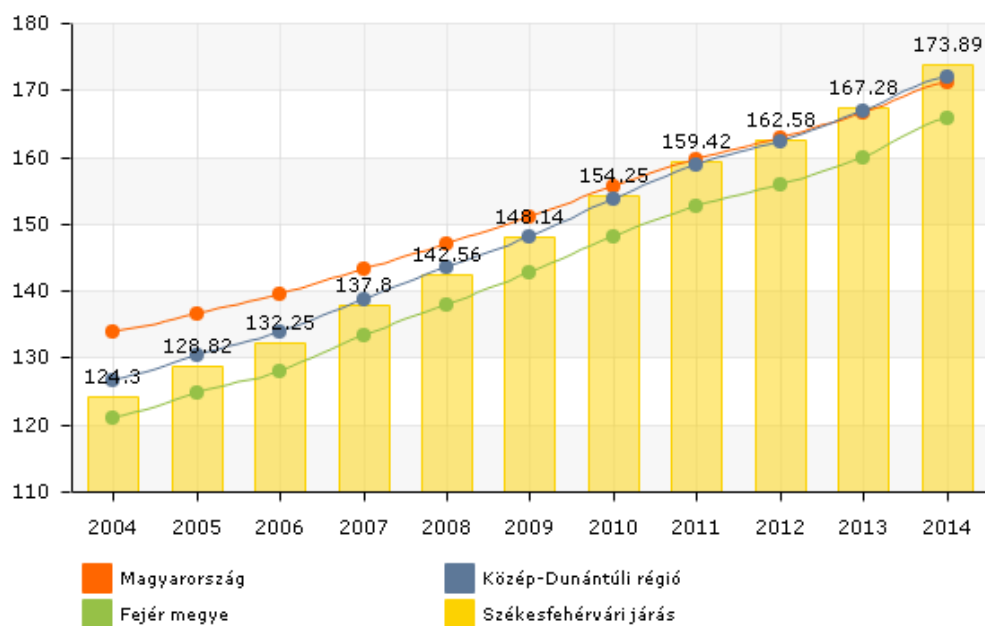
(c) 2016 Lechner Nonprofit Kft. Készült a TeIR-rel.



A járás népesedési mutatói közül az egyik lényeges az öregedési mutató, amely azt mutatja meg, hogy 100 fő 14 év alattira hány 60 év feletti jut a járásban. Az adatok szerint 2014-ben 173,89 fő 60 év feletti jut 100 fő 14 éven alulira, ami meglehetősen magasnak mondható. 2004-ben még csupán 124,3 fő volt ugyanez a szám, azóta folyamatosan növekszik az idősek száma a fiatalokhoz viszonyítva. A járási adatokhoz képest a megyei, a régiós és az országos mutatók is mérsékeltebbek.

## Öregedési mutató

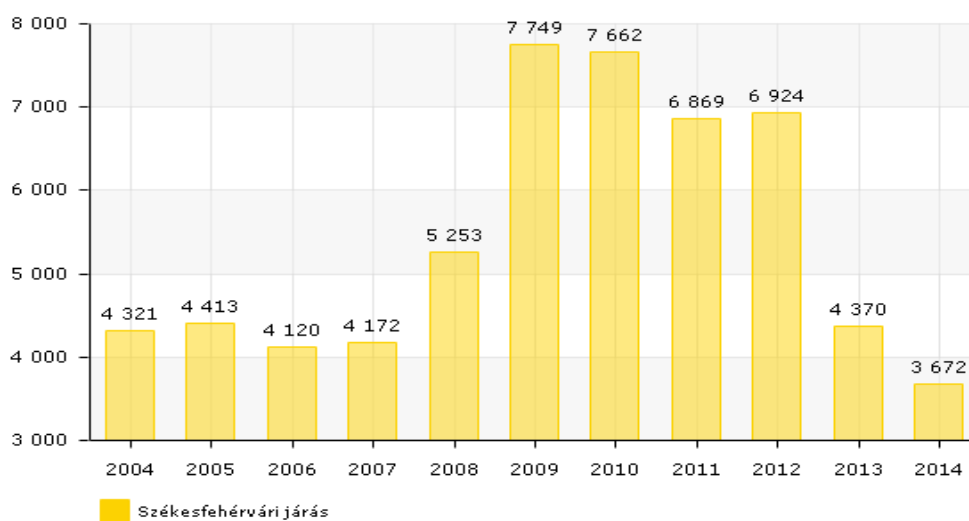
(c) 2016 Lechner Nonprofit Kft. Készült a TeIR-rel.



A 2016. október 31-ei zárónapon a Székesfehérvári járásban 2.644 fő álláskereső szerepelt a nyilvántartásban. Ez a létszám 29,6 százaléka a megyei álláskeresői létszámnak (8.945 fő). Ugyanez az adat 2014-ben 3.672 fő volt.

## Regisztrált munkanélküliek száma (Fő)

(c) 2016 Lechner Nonprofit Kft. Készült a TeIR-rel.

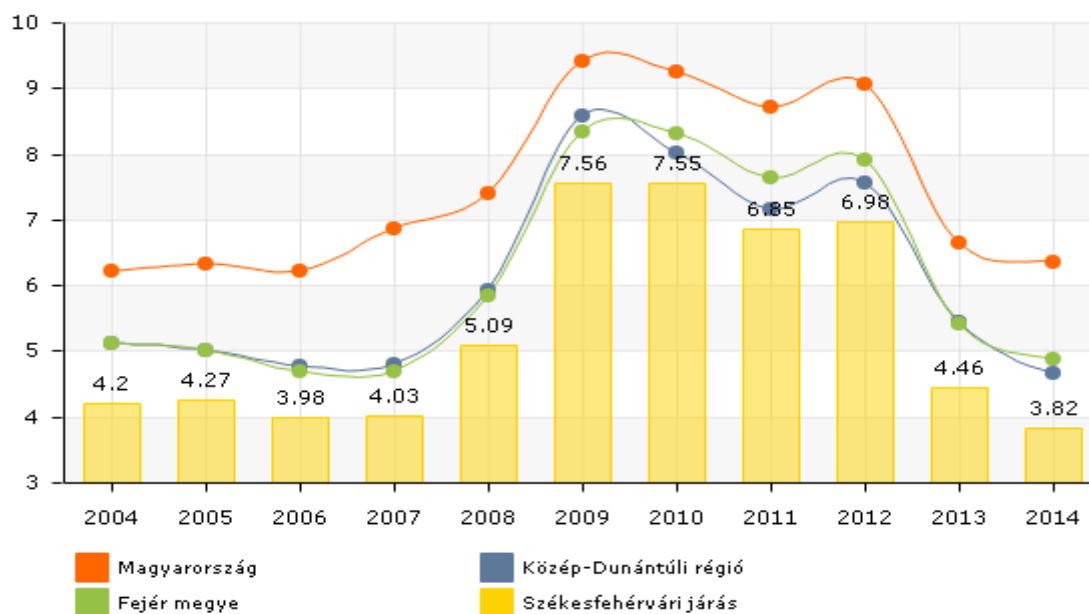


Forrás: Teir.hu

A munkanélküliségi ráta, amely azt mutatja, hogy hány munkanélküli jut 100 fő 15-59 éves állandó lakosra, 3,82 százalék. Ez az adat az országoshoz képest lényegesen alacsonyabb, és alatta marad a megyei és a régiós adatnak is. 2012 óta meredeken csökkent a munkanélküliségi ráta a járásban.

### Munkanélküliségi ráta (százalék)

(c) 2016 Lechner Nonprofit Kft. Készült a TeIR-rel.



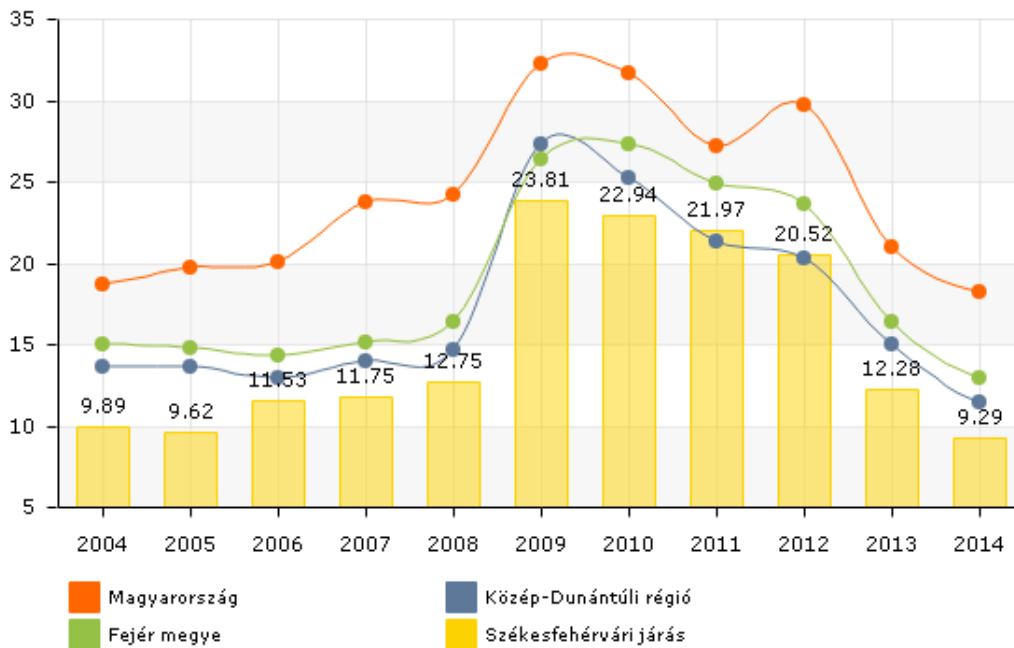
Forrás: Teir.hu

A tartós munkanélküliek aránya ezer lakosra vetítve 2014-ben 8,21 ezrelék volt a járásban, ami megyei viszonylatban a harmadik legalacsonyabb érték. A tartós munkanélküliség<sup>2</sup> tekintetében a Székesfehérvári járás szintén jobb helyzetben van, mint a megye vagy a régió. A tartós munkanélküliségre vonatkozó érték a 180 napon túli nyilvántartott álláskereső ezer lakosra vetített száma alapján került számításra. Ezek alapján a járásban 9 fő tartós munkanélküli jut ezer lakosra, míg országos szinten ez a szám megközelíti a 20 főt. A megyei adat 14 fő körül, míg a régiós 12 fő körül van. A tartós munkanélküliségre vonatkozó adatok 2009 óta csökkenést mutatnak.

<sup>2</sup> Tartós munkanélkülinek számít, aki 180 napon túl szerepel a nyilvántartásban.

## Tartós munkanélküliség (ezrelék)

(c) 2016 Lechner Nonprofit Kft. Készült a TeIR-rel.



Forrás: Teir.hu

A Székesfehérvári járásban a Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának nyilvántartásában 2016. október 31-ei zárónapi adatok alapján az álláskeresők száma 2.644 fő, amely az előző havinál 38 fővel (1,5%-kal) több, ugyanakkor az előző év azonos időszakához képest 22,2%-kal (756 fővel) kevesebb. Az álláskeresők gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya 3,6%, amely az előző havinál 0,1%-ponttal több. Az álláskeresők létszámán belül a nem pályakezdők száma 2016 októberében 2.369 fő, amely a Székesfehérvári járás össz-álláskeresői állományának 89,6%-át teszi ki, és amely az előző havi aránynál 0,5%-ponttal mutat kevesebbet. Továbbá, a nem pályakezdők száma ugyanakkor 20 fővel mutat többet az előző hónapoz képest, amely 0,9%-os eltérést jelent. A pályakezdők száma ez év októberében 275 fő, amely az előző hónapoz képest 18 fővel (7%-kal) több, ugyanakkor az előző év azonos időszakához viszonyítva 165 fővel (37,5%-kal) kevesebb. A Székesfehérvári járásban a pályakezdők aránya az álláskeresőkön belül 10,4 %, amely 0,5%-pont növekedést mutat a szeptemberi hónapoz képest.

Az állománycsoport szerinti megoszlás azt mutatja, hogy az álláskeresők 73,5%-a (1.944 fő) fizikai állományú, míg a fennmaradó 26,5% (700 fő) szellemi állományú. A fizikai állománycsoport további megbontása azt mutatja, hogy az állományon belül 32,5 %-ban (859 fő) vannak jelen a szakmunkások, 30,4%-ban (805 fő) vannak jelen a betanított munkások és 10,6%-ot (280 fő) demonstrálnak a segédmunkások.

A nemek szerinti megoszlás azt mutatja, hogy a Székesfehérvári járásban a női regisztráltak száma dominál. Az álláskeresők közül 1.470 fő (55,6%) a nő és 1.174 fő (44,4%) a férfi. elmondható, hogy ez a tendencia az egész évben jellemző volt.

Az iskolai végzettség szerinti összetételt tekintve elmondható, hogy 31,3%-ot (828 fő) tesz ki a 8. általános iskolai végzettséggel (731 fő, 27,6%)- illetve alapfokú iskolai végzettséggel nem rendelkezők (97 fő, 3,7%) aránya. A középfokú végzettségűek összesen 684 főt (25,9%) tesznek ki az állományon belül, amelyből 614 fő (23,2%) a szakmunkásképzőt végzettek száma és 70 fő (2,6%) a szakiskolát végzettek száma. A középiskolát végzettek száma 879 fő (33,2%), amelyből a szakközépiskolát és technikumot végzettek együttes száma 623 fő (23,5%) és a gimnáziumot végzetteké 256 fő (9,7%). A felsőfokú iskolai végzettséggel bírók (főiskola, egyetem) száma mindösszesen 253 fő (9,6%).

Az életkor szerinti összetétel alapján az állomány 16,1%-a (426 fő) legfeljebb 25 éves, a 26-35 évesek aránya 18,2% (481 fő), a 36-45 éveseké 19,9 % (528 fő), a 46-50 éveseké 9,3 % (245fő), míg az 50 évesnél idősebbek aránya 36,5% (964 fő). A nyilvántartott állás keresők 63,4%-a (1.677 fő) legfeljebb 6 hónapja, 11,5%-a (304 fő) 7-12 hónapja és 25,1%uk (663 fő) már több mint 12 hónapja szerepel folyamatosan a regisztrációban. Ez utóbbi érték 0,4%-ponttal alacsonyabb az egy hónappal korábbinál.

A Székesfehérvári járásban valamilyen jellegű ellátásban az összes nyilvántartott 46,6%-a (1.234 fő) részesülhet. Ezen belül 19,7%-uk (522 fő) állás keresési járadékra jogosult, míg 3-as típusú állás keresési segínyt 11,6%-uk (307 fő) vehet igénybe. Foglalkoztatást helyettesítő támogatásra a nyilvántartottak 15,3%-a (405 fő) tarthat igényt. A járásban nyilvántartott állás keresők nagyobb hányada - 53,3%-a -, amely 1.410 fő, semmilyen ellátás igénybe vételére nem jogosult.

A 2016. évben a pályakezdők aránya az állás keresői létszámon belül 9,1-11,8% között mozog. A legalacsonyabb arány június hónapban figyelhető meg (9,1%), míg a legmagasabb érték április hónapban mutatkozott (11,8%). 2016 októberében a pályakezdők aránya 10,4% lett az állás keresői állományon belül, amely az előző év azonos időszakához képest 2,5%-ponttal kevesebb. A nemek arányát tekintve a pályakezdő állás keresők körében 51,6%-ban (142 fő) vannak jelen a nők, míg 48,4%-ban (133 fő) a férfiak. Az iskolai végzettség szerinti összetételt tekintve elmondható, hogy 30,9%-ot (85 fő) tesz ki a 8. általános iskolai végzettséggel (68 fő, 24,7%)- illetve alapfokú iskolai végzettséggel nem rendelkezők (17 fő, 6,2%) aránya.

Az életkor szerinti összetétel alapján 2016 októberében az állomány 16,1%-a (426 fő) legfeljebb 25 éves, a 26-35 évesek aránya 18,2% (481 fő), a 36-45 éveseké 19,9 % (528 fő), a 46-50 éveseké 9,3 % (245fő), míg az 50 évesnél idősebbek aránya 36,5% (964 fő). Az 50 év feletti arányát a megyei állás keresői létszám tekintetében is ez az arány jellemzi, továbbá az is elmondható, hogy az 50 év feletti állás keresők létszáma egész évben 35-38%-ot képvisel a járás összes állás keresői létszámán belül, amely igen magas arány.

A megváltozott munkaképességűek száma nem mutat magas értéket. Egyrészt a megyei létszám sem domináns, és ehhez képest a Székesfehérvári Járásban nyilvántartott létszám sem magas. 2016 októberében a járásban 141 főt mutat a megváltozott munkaképességűek száma és egész évben csak márciusban haladta meg a 200 főt, ezt megelőzően-, illetve ezt követően 200 fő alatt maradt a létszámuk.

A nyilvántartás alapján meg lehet határozni azt a 6 nemzetgazdasági ágat, ahonnan a számadatok alapján a legtöbb-, a nyilvántartási rendszerbe belépő személy utolsó munkahelye volt, ezek: mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat; feldolgozóipar; építőipar; kereskedelem, gépjárműjavítás; szállítás, raktározás; szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás.

	Fejér megye	Székesfehérvári járás
A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	440	69
C Feldolgozóipar	1209	361
F Építőipar	430	101
G Kereskedelem, gépjárműjavítás	655	194
H Szállítás, raktározás	202	49
I Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	262	76
<b>Összesen</b>	<b>3198</b>	<b>850</b>

*Forrás: Munkaerő-piaci helyzetértékelés, Fejér Megyei Kormányhivatal, 2016*

E döntően termelő -, és részben szolgáltató ágak mellett a megyében egyéb szolgáltatási szektor is markáns volument képvisel, ezt láttatják az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek köréből (565 fő) és a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás köréből kikerülők (515 fő) számadatai is. A Székesfehérvári járásban, hasonlóan a megyei tendenciákhoz, a feldolgozóiparból és a kereskedelem, gépjárműjavítás szektorokból kikerülők alkotják az álláskereső tábort.

### 3.2 A járás főbb foglalkoztatói

A térség munkáltatói tevékenységük szerint diverzifikált képet mutatnak, több cég végez tevékenységet az ipar, a kereskedelem, valamint a szolgáltatás területén. A térség meghatározó vállalkozásait (legalább 50 főt foglalkoztató cégek) az alábbi táblázatban foglaltuk össze.

Név	Telephely	Foglalkoztatottak száma (fő)
DENSO Gyártó Magyarország Kft.	Székesfehérvár	4611
Pannonjob Humán Szolgáltató és Tanácsadó Kft.	Székesfehérvár	1918
Arconic-Köfém Székesfehérvári Könnyűfémű Kft.	Székesfehérvár	1913
Hanon Systems Hungary Kft.	Székesfehérvár	1560
VIDEOTON Autótechnika Gyártó, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	1356
SAPA Profiles Termelő és Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	1327
VT-ARRIVA Személyszállító és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	1188
VIDEOTON HOLDING Zrt.	Székesfehérvár	738
FEJÉRVÍZ Fejér Megyei Önkormányzatok Víz- és Csatornamű Zrt.	Székesfehérvár	725
Alföldi Tej Értékesítő és Beszerző Kft.	Székesfehérvár	663
MASTERPLAST Nyrt.	Sárszentmihály	654
Emerson Process Management Magyarország Technológiai Műszergyártó és Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	590
VIDEOTON EAS Elektronikai Szerelő, Gyártó és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	590
Győri Keksz Kft.	Székesfehérvár	575
VTES Kft.	Székesfehérvár	552

Székesfehérvár Városgondnoksága Kft.	Székesfehérvár	542
VT Plastic Gyártó Kft.	Székesfehérvár	454
INOTAL Alumíniumfeldolgozó Zrt.	Székesfehérvár	414
HUMÁNIUS Szolgáltató és Tanácsadó Kft.	Székesfehérvár	367
TEXTRADE Kft.	Iszkaszentgyörgy	356
VT METAL Alkatrészgyártó, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	342
VADEX Mezőföldi Erdő- és Vadgazdálkodási Zrt.	Székesfehérvár	303
GENERAL-PLASTICS Műanyagfeldolgozóipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	286
MENTAVILL Villamosipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	269
Humán Navigátor Tanácsadó és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	244
JÜLLICH GLAS Holding Feldolgozó és Kereskedelmi Zrt.	Székesfehérvár	231
SZÉPHŐ Székesfehérvári Épületfenntartó és Hőszolgáltató Zrt.	Székesfehérvár	231
CSI Hungary Gyártó és Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	230
FEVITA HUNGARY Zrt.	Székesfehérvár	216
LINDSTRÖM Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	210
Magyar Hangszóró Rendszerek Ipari és Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	179
MÁV Vagon Vasúti Jármű Gyártó és Javító Kft.	Székesfehérvár	178
Bericap Záródástechnikai Cikket Gyártó Bt.	Székesfehérvár	168
ALUFE Fémszerkezeti Kft.	Székesfehérvár	167
KARSAI ALBA Műanyagfeldolgozó Kft.	Székesfehérvár	167
BROOKS INSTRUMENT Kft.	Székesfehérvár	155
KRINE Kereskedelmi és Ipari Kft.	Székesfehérvár	145
"FEHÉRVÁR F.C." Sportszolgáltató és Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	143
DEPÓNIA Hulladékkezelő és Településtisztasági Nonprofit Kft.	Székesfehérvár	139
G.E.B.E. Belföldi- és Nemzetközi Árufuvarozó Kft.	Székesfehérvár	133
H.T.M. Magyar-Osziák Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Zrt.	Székesfehérvár	131
Agárdi Farm Állattenyésztő és Növénytermelő Kft.	Seregélyes	125
GALVÁNPLASTIK Műanyaggalvanizáló, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	125
ALBA FIX Fuvarozó Kft.	Székesfehérvár	123
ARANYBULLA Mezőgazdasági Zrt.	Székesfehérvár	121
XOMOX Magyarország Termelő Kft.	Székesfehérvár	119
Swedex Hungária Kereskedelmi Ipari és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	119
Cosma Alu Structures Kft.	Székesfehérvár	98
Continus Nova Hulladékgazdálkodási és Vagyonkezelő Kft.	Székesfehérvár	98
SPRINGFIELD Hungary Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	96
MACHER-INVEST Ingatlanhasznosító Kft.	Székesfehérvár	96
Szervizcentrum Fehérvár Haszongépjármű, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	87
SEAWING Fejlesztő és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	86
ÚTTÉPARK Útépitő és Mélyépitő Kft.	Székesfehérvár	85
Alto Nyomda Nyomdaipari és Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	85
ALU-STYLE Alumínium Bútorszerelvény Gyártó Kft.	Székesfehérvár	84
ELME Automatika Kft.	Székesfehérvár	79
Tűzállótechnikai Szolgáltató Gyártó és Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	79
ALBA-KENYÉR Sütőipari Zrt.	Székesfehérvár	77



LAUREL Számítástechnikai Kft.	Székesfehérvár	75
POLYAX Alkatrész Gyártó, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	74
Hőtechnika Kőolajipari Kemenceépítő Kft.	Székesfehérvár	74
GUMIFLEX Nagy- és Kiskereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	72
VT-ASYST Kft.	Székesfehérvár	72
MEDIA MARKT Székesfehérvár Video TV Hifi Elektro Photo Computer Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	71
HR Komplex Humán Szolgáltató és Tanácsadó Kft.	Székesfehérvár	69
metaloBox Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	68
Garzon Bútor Zrt.	Székesfehérvár	68
KARSAI PLAST Műanyagfeldolgozó Kft.	Székesfehérvár	68
ALPHA ZOO Kencek Első Hazai Állateledel és Felszerelés Kis- és Nagykereskedelmi Szaküzletlánc Kft.	Székesfehérvár	67
TITAN-CNC Gyártástechnika Kft.	Sárkeresztes	66
MASTERFOAM Gyártó és Kereskedelmi Kft.	Sárszentmihály	66
Rathgeber Magyarország Ipari Alkatrészgyártó és Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	66
Aranykorona Zártkörűen Működő Mezőgazdasági Részvénytársaság	Székesfehérvár	64
VIBROTEAM Gyártó Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	62
IK METÁL Termelő, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	62
Brunswick Bowling Magyarország Kft.	Székesfehérvár	60
SVAT Hungary Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	58
KORONA Kereskedelmi és Vállalkozási Zrt.	Székesfehérvár	58
Women's Secret Magyarország Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	56
VERTIKÁL VKSZ Vagyonkezelő és Szolgáltató Zrt.	Polgárdi	55
"DURAN-TRANS" Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	55
MASTERPLAST Gyártó és Kereskedelmi Kft.	Sárszentmihály	54
LINARDICS Lemezmegmunkáló, Felületkezelő és Kereskedő Kft.	Székesfehérvár	54
TRIMETRIK Műanyagipari, Mérnöki és Szolgáltató Kft.	Székesfehérvár	53
HONI-Coop Kereskedelmi Kft.	Székesfehérvár	52
Alba Autómosó Kft.	Székesfehérvár	51

*forrás Top 100+300 kiadvány, 2016*

### 3.3 A térségben korábban létrejött foglalkoztatási paktumok, programok

Az Európai Unióban már évtizedek óta legjobb gyakorlatként számon tartott területi foglalkoztatási megállapodások a szubszidiaritás elve mentén, a lehető leghatékonyabb eredményeket biztosító helyi szinten létrejött többszereplős együttműködések, melyek elsődleges célja az adott térség gazdaságának fellendítése, foglalkoztatási szintjének növelése és a lakosság életszínvonalának növelése. Az Európai Unióban a térségi foglalkoztatási partnerségek története az 1980-as évekre nyúlik vissza, ekkor fogalmazódott meg először a helyi szereplők jelentősége a komoly problémákat okozó magas munkanélküliség kezelésében. 1993-ban az EU Fehér Könyve (White Paper) megfogalmazta a „Foglalkoztatás, növekedés, versenyképesség” fő célkitűzéseit, melynek következtében 1997-ben az Európai Bizottság az ún. területiális foglalkoztatási paktumok (TEP-ek) (más néven térségi, helyi foglalkoztatási partnerségek; foglalkoztatási megállapodások, egyezmények) létrehozását ösztönözte.

Ebbe a folyamatba illeszkedett a 2000-es évek közepén Magyarországon elindított területi foglalkoztatási megállapodások rendszere, mely az EU-s modell alapján képzelte el a munkaerő minőségének és foglalkoztathatóságának javítását, illetve munkaerő-piaci hátrányok csökkentését, másrészt a régiók fejlődési potenciálját biztosító munkaerőminőség és tudás fejlesztését. A 2007-ben megalakult Fejér Megyei Foglalkoztatási Paktum is a területi sajátosságokra építve a fejlettségbeli különbségek mérséklését célozta a helyi (gazdasági, önkormányzati és civil) szereplők összefogásával, a tervezett programokkal, a munkaerő-piaci részvételben és jövedelmekben megmutatkozó különbségeket pedig a munkaerő foglalkoztathatóságának, minőségének, termelékenységének és versenyképességének javításával kívánta csökkenteni.

A második Fejér megyei paktum projekt 2012-2014 között zajlott, az akkori pályázat a Fejér megyei foglalkoztatási együttműködés által kidolgozott, a megyei foglalkoztatáspolitikai célok elérését segítő akciótervek egyes projektelemeinek megvalósítását segítette a szakmai szolgáltatások biztosításával annak érdekében, hogy a Fejér megyei foglalkoztatáspolitikai alakításában részt vevő szervezetek kapacitása növekedjen, hatékonysága javuljon. Az elkészült fejlesztési és beavatkozási tervek jelentős része azonban nem tudott megvalósulni a rendelkezésre álló anyagi erőforrások hiánya miatt. A pályázat akkor a helyi foglalkoztatási helyzet javítását alapvetően a forprofit és nonprofit vállalkozások kapacitásának fejlesztésén, a nyílt munkaerőpiac és a szociális gazdaság foglalkoztatási potenciáljának erősítésén keresztül a helyi és nemzeti akciótervek (Fejér Paktum stratégia, Fejér megyei fejlesztési tervek, Wekerle Terv) prioritásai mentén képzelte el így illeszkedve a helyi szükségletekhez és lehetőségekhez.

A 2007-ben elfogadott Fejér Paktum stratégia és partnerség Fejér megye déli területére fókuszált, az időközben bekövetkezett negatív gazdasági változás a korábbi gazdaságilag fejlettebb területek foglalkoztatási helyzetét is átalakította 2008-2009-ben s ez szükségessé tette a Fejér paktum velük való kiszélesítését is. Ebből fakadóan 2012-től valós szükségletként jelent meg új csatlakozók bevonása, szükségessé vált a helyzetelemzés újragondolása, a foglalkoztatási gondok szükségessé tették a közvetlen foglalkoztatást segítő szolgáltatások indítását, a korábban elfogadott stratégia aktualizálását és a realitásokhoz való igazítását. A Fejér megyéből induló Wekerle terv prioritásainak megjelenítése a partnerségen belül sajátos helyi szükségletként jelentkezett, a forprofit és nonprofit társadalmi vállalkozások foglalkoztatási potenciáljának erősítése pedig elemi érdeke lett a helyi közösségnek. Ezek alapján a kidolgozott pályázati programterv a második paktum projektben is a helyi szükségletekre koncentrált.

Székesfehérvár vonatkozásában 2007-ben a ROP 3.2.1 intézkedés keretén belül nyert támogatás nyomán alakult meg az első Munkaerő-piaci Partnerség Székesfehérvár (MUPSZ) együttműködés, amelynek tagjai voltak: Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzata, Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, Székesfehérvári Regionális Vállalkozásfejlesztési Alapítvány, Székesfehérvári Regionális Képző Központ, Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ.

A program központi eleme az a gondolat volt, hogy foglalkoztatás az élhetőségnek, az életmód színvonalának, a helyi társadalom problémáinak kulcsfontosságú forrása, illetve azok megoldása is egyben, így a foglalkoztatás szintje befolyásolja a lakosság jövedelmi viszonyait és a helyi közösség vagyoni helyzetét, valamint meghatározza a helyi gazdaság versenyképességét. A MUPSZ céljai alapján a helyi foglalkoztatási politika meghatározza a helyi társadalom fejlődési irányait és sebességét, a foglalkoztatás pedig összefüggést teremt a gazdaság, az oktatás és a kulturális lehetőségek, valamint az alapszolgáltatások színvonala között.

A foglalkoztatottság magas szintje esetén valószínűsíthető az emberek vagyonosodása, megtakarítási lehetőségeik nőnek, és a beruházói kedv is erősebbé válik. A beruházások fejlesztéseket jelentenek, amelyek a gazdaság stabil növekedését és a helyi társadalom individuális biztonságát teremtik meg.

A MUPSZ határozott és racionálisan megtervezett foglalkoztatási stratégiával és arra épülő foglalkoztatási politikával számolt, hogy javítható legyen a székesfehérvári munkaerőpiacon működő vállalkozások, munkaadók és munkavállalók helyzete. Székesfehérvár és az akkori kistérsége jövője szempontjából központi kérdésnek tartotta a program a foglalkoztatást, mint amire különösen nagy figyelmet kell fordítani a közeli és távolabbi jövőben. A stratégia középtávú, 3-5 éves periódusban kívánta meghatározni a foglalkoztatás fejlesztésének irányát Fehérváron a 2008 és 2013 közötti időszakra szóló. A stratégiát megalapozó akkori helyzetelemzés a korábbi évtized dinamikus fejlődésén alapult, ami úgy tűnt lehetőséget biztosít a hátrányos helyzetű munkavállalók sikeres munkaerőpiaci integrációjára is. Csakhogy 2008-ban gyökeresen megváltozott a makrogazdasági környezet, kibontakozó gazdasági válság radikálisan átalakította a munkaerőpiac helyzetét is, nemcsak, hogy a növekedés dinamikája csökkent, hanem több ágazat egyenesen recesszióba fordult, az álláskeresők aránya elérte az 1993-as rekord szintet. Ilyen körülmények között a MUPSZ stratégiája is szinte megszületés pillanatában érvényét veszítette.

A foglalkoztatási paktumok mellett a székesfehérvári járásban alternatív, vagy innovatív foglalkoztatási programok 2010 után indultak el, elsősorban az ÚSZT kereti között. 2010-ben kidolgozásra került projektek a TAMOP 1.4.3-10/2 az innovatív, kísérleti foglalkoztatási kezdeményezéseket szolgálták. Az „Egy mindenkiért, mindenki egy célért” című modellprojekt célja egy innovatív szociális gazdasági modell kidolgozása és működtetése volt, amely egyrészt szolgálta volna a helyi munkaerőpiaci helyzet javítását, másrészt hiánypótló szociális szolgáltatásokat nyújtott volna a térségben. A célcsoport elsősorban a 25-55 éves álláskereső nők, akik kellően motiváltak a szociális gondozói szakma megismerésére és elsajátítására. A „Kell még egy szalmaszál!” elnevezésű projekt célja szintén a szociális gazdaságon belül egy olyan szolgáltatás kialakítása volt, mely egyszerre szolgálta a munkahelyteremtés, a környezeti fenntarthatóság és az építőiparban megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációját egy új építési technológia, a minősített szalmaházak építéséhez szükséges művezetőkké történő átképzésük, egyéni fejlesztésük és egy nonprofit építőipari vállalkozás létrehozásával. Ezek a művezetők közcélú és közhasznú foglalkoztatottakat irányítva ingatlanok fejlesztését, létrehozását segítették volna a szalma-ház technológia kivitelezésével.

A székesfehérvári várostérségben 2011-től elindultak a közösségi feladatokhoz kapcsolódó munkaerő-piaci programok a TÁMOP-1.4.1-11/1 konstrukciónak köszönhetően, a „Fiatalok Fehérvárért” című projektben 25 év alatti pályakezdő munkanélküli bevonása, felkészítése zajlott gyermek- és ifjúsági felügyelő munkára, alkalmazkodó képességük fejlesztése valamint átmeneti foglalkoztatása valósult meg annak érdekében, hogy tartósan is foglalkoztathatók legyenek. A célcsoport gyerekekkel és fiatalokkal foglalkozó intézményeknél végzett közösségi feladatokat, egyszerre járulva hozzá a foglalkoztatáshoz, a helyi szükségletek kielégítéséhez és a közösségi élet fejlesztéséhez. A Civil Vitamin - Községi feladatok erőforrás-támogatása a Fehérvári Civil Központban című projekt hasonló célokkal, de programszervezői, közösségfejlesztői, üzemeltetői feladatkörökre képzett és foglalkoztatott embereket.

Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok a TÁMOP- 1.4.3-12/1 konstrukció részeként is készültek: a „Fejér termék mintaprogram”, „Társadalmi vállalkozás fejlesztése a műemléki topográfiai feladatok ellátására”, „Tudatos városvezetést segítő innovatív foglalkoztatási program a Közép-Dunántúlon”, „Új élet vár rád! - Pártfogoltak társadalmi vállalkozásának fejlesztése Fejér megyében” címmel.

2013-ban a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek kapacitásának megerősítése vonatkozásában a civil, továbbá közhasznú nonprofit gazdasági társaságok standardizált munkaerő-piaci szolgáltatásnyújtásához szükséges fejlesztések érdekében több mint 10 sikeres TÁMOP-2.6.2-12/1 pályázat valósulhatott meg. A TAMOP 1.4.3 konstrukcióban az „Illünk és Beilleszkedünk!” - Innovatív kísérleti foglalkoztatási program a székesfehérvári kistérségben című 5 szakaszból álló projekt célja a látássérülteket célozta, a program fókuszában a képességek, készségek és az ezeknek megfelelő munka illeszkedése állt.

### **3.4 Kapcsolódó gazdaságfejlesztési irányok a térségben**

#### **3.4.1 Fejér Megye Területfejlesztési Programja (FMTP)**

Fejér Megye Területfejlesztési Programjában több ponton jelenik meg a foglalkoztatás ösztönzése és a gazdaságfejlesztés stratégiai célként. Stratégiai célként jelenik meg az FMTP-ben a versenyképes vállalatok támogatása. A megye lakosságának ipari foglalkoztatottsága népességarányosan országosan is kiemelkedő. Versenyképességének növelése a meglévő bázisok alapján szükséges az ipari kapacitások minőségi és ágazati spektrumbeli fejlesztésével, a minőségi termelési háttér biztosításával, a vállalkozások együttműködési képességének és szintjének emelésével, illetve a kutatási-fejlesztési potenciálra és innovatív együttműködésekre építve.

A megyei FMTP is kiemelten foglalkozik térséggel, mivel a legnagyobb foglalkoztatók Székesfehérváron találhatóak, de sajátos gazdasági funkcióval bírnak a szomszédos járárok is: Bicske (logisztika), Gárdony (turizmus) és Mór (borvidék, jármű- és elektronikai ipar). A program rögzíti, hogy a versenyképes gazdasági pozíció megtartása és további javítása érdekében elengedhetetlen a nagyvállalatok, ipari központok folyamatos technológiai korszerűsítése és fejlesztése, amelyekhez a kis- és középvállalkozások beszállítói hálózatának erősítése szükséges. A versenyképesség fenntartásának másik alapeleme a vállalatok rugalmasságának növelése, a folyamatos innováció biztosítása, az e-gazdaságba lépés elősegítése. Szintén a térség versenyképességét növelné a munkaerő mobilitás fejlesztése és az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése.

Stratégiai célként jelenik meg az FMTP-ben a versenyképes gazdaság feltételeinek megteremtése. A megye jelenlegi gazdasági szerkezetét és színvonalát illetve gazdasági teljesítményét a korábbi évtizedekben kialakult ipari, agrár- és turisztikai hagyományai, valamint kedvező közlekedés-földrajzi helyzete alapozzák meg.

A meglévő ipari központok országos gazdasági rendszerben betöltött szerepének megőrzése és növelése, valamint a klaszterek kialakítása érdekében szükséges a nagytérségi kapcsolatokat szolgáló közúti és vasúti közlekedési vonalak, multi- és intermodális csomópontok fejlesztése.

A vidéki térségek, kistelepülések számára a munkahelyek elérhetősége és a turisztikai fogadóképesség színvonalának növelése érdekében szükséges fejleszteni a mellékút, a kerékpárút hálózatot és a közúti, illetve kötöttpályás közösségi közlekedést. A kor követelményeinek megfelelő, versenyképes, fenntartható gazdaságot segíti a szélessávú internet szolgáltatások biztosítása úgy a termelési - beszállítói, mint a turisztikai és lakossági kommunikációban, ügyintézésben, alternatív foglalkoztatásban. A vidéki térségekben ma már e feltételek (pl. teleházak) megléte segít kompenzálni a közlekedési nehézségekből adódó hátrányokat.

A cégek letelepedésének elősegítésére, az adókedvezményeken és előző művesített ipari parkokon túl, az adminisztráció és az engedélyezési folyamatot előíró jogszabályi környezet egyszerűsítésére van szükség. E mellett a terület kiválasztásnál célszerű előnyben részesíteni a meglévő, elhagyott és infrastruktúrával rendelkező ipari és katonai területeket. Az új beruházások ösztönzése céljából a program szerint indokolt egy megyei Beruházás-ösztönzési Program beindítása (szervezeti és infrastrukturális fejlesztéssel). A fejlesztési projektek előkészítését, illetve a megvalósítás folyamatát Megyei Mentorközpont felállításával tervezi segíti a megye.

### **3.4.2 Székesfehérvár Megyei Jogú Város 2015-2020 gazdasági programja**

A Gazdasági Program kidolgozása során Székesfehérvár a város körül fekvő, a város társadalmi és gazdasági életéhez erősen kapcsolódó településeket, a város vonzáskörzetét is figyelembe véve járt el. A város nagy vonzóhatással bír gazdasági és foglalkoztatási erejéből fakadóan, a kiemelkedő foglalkoztató szerepe a kiterjedt ingázási körzetben jelenik meg. Székesfehérvárra, munkavégzés céljából ingázók száma a 2011-es népszámlálás (az alábbiakban az utolsó hivatalos adatok kerülnek szerepeltetésre) részletes adatai alapján megközelítette a 31 000 főt, melynek jelentősebb része megyehatáron belüli (~24 600 fő), ugyanakkor számottevő tömeget tett ki a környező megyékből érkezők száma is (~6 000 fő). A települések közül kiemelkedő a Várpalotáról érkezett közel kétezer munkavállaló. Az ingázók kétharmada községekből járt a megyeszékhelyre, így Székesfehérvár fontos hatással van térsége vidéki foglalkoztatására, de a megye megyei jogú városok nélküli foglalkoztatottjainak egyötöde is Székesfehérváron találta meg megélhetését. Budapestről illetve Pest megyéből a bejárók 2,4%-a érkezett, ugyanakkor a Székesfehérvárról eljáró munkavállalók egyharmadát szívta el a főváros és agglomerációja (~2 200 fő). Az eljárók másik egyharmada Fejér megyén belül talált munkát, itt létszámban Mór tűnik ki ~330 székesfehérvári ingázóval. Az ország egyéb megyéibe és főképp a szomszédos Veszprém és Komárom megyékbe az eljáró foglalkoztatottak mindössze 14%-a került, 21% pedig változó településen vagy külföldön talált munkát. Székesfehérvár foglalkoztatja Fejér megye több mint 40%-át.

Nagyjából Székesfehérvár 25-30 km sugarú köre az a térség, mely települései foglalkoztatottjainak kiemelkedően nagy része (minimum egyharmada) jár be a megyeszékhelyre dolgozni. A hatás kelet

felé a budapesti agglomeráció és a Duna-mente, a Velencei-tó környete és Dunaújváros felé gyengébb, ezen kívül, azonban lefedi a megye területét. Kiemelkedő a hatás a Dél-Mezőföld társadalmi-gazdasági szempontból nehéz helyzetű térségére (a határos észak-tolnai településkörnél is kimutathatóan), fontos háttérrel ez a térség Székesfehérvár képzetlenebb munkaerőt igénylő termelési egységei számára. Veszprém megye keleti részére Tés-Várpalota-Berhida vonaláig szintén kiterjed Székesfehérvár foglalkoztatási vonzóereje, a Balaton keleti medencéjével határos illetve a Veszprém-Várpalota közötti települések esetében ha gyengébben is de még észlelhető. Az elérhető feldolgozóiparban foglalkoztatható munkaerő tekintetében a lehetőségek korlátozottak, szinte csak megyén belül oldható meg illetve elsősorban a dél-délnyugati magasabb munkanélküliséggel sújtott térségek felől, ugyanis a fennmaradó térségekben nagyon erős a konkurencia elszívó képessége (Győr, Esztergom, Tatabánya, Budapest és agglomerációja, Kecskemét).

Az érvényben lévő Gazdasági Program szerint a gazdasági folyamatok és viszonyrendszerek sűrűsödése Székesfehérvárt és a környező városiasodó, illetve a vonzáskörzetbe tömörülő településeit együttesen érinti, ezért ezeket többszintű kapcsolataik révén (népesség be- és kitelepülési folyamatai, ingázás, funkciómegosztás és átrendeződés, stb.) egy egységet alkotva, egységes funkcionális várostérségként célszerű kezelni. A Gazdasági Program az alábbi beavatkozási területeken fogalmaz célokat a jövőre nézve:

1. Székesfehérvár jelentős ipari potenciáljára, valamint tér- és gazdaságszervező erejére alapozva mind hazai, mind nemzetközi szinten versenyképes befektetési övezetet kialakítása a cél. Olyan övezetet, mely dinamikusan fejlődő otthont biztosít meglévő magas színvonalú feldolgozóipari kapacitásai fenntartásával elsősorban a magas hozzáadott érték (termék, szolgáltatás) előállítására képes, valamint a kutatás-fejlesztést, illetve innovatív tevékenységeket végző vállalkozások számára egyaránt.
2. Az önkormányzat számára kiemelt feladat a vonzó települési környezet biztosítása, az infrastruktúrák fenntartása, energiahatékonysági szempontok szerinti korszerűsítése és hozzáférhetőségének megteremtése.
3. Székesfehérvárnak célja, hogy népességszáma hosszú távra stabilizálódjon, illetve a gazdaság növekedéséhez kötődő esetleges népességnövekedés és térségi szerepkör kihívásait kezelni tudja. Mindez megköveteli az életminőségi tényezők magas szintű biztosítását, karakteres városi attraktivitást a közszolgáltatások, a környezetminőség, a közlekedési és kommunikációs kapcsolatok, valamint a kultúra tekintetében.
4. Fontos középtávú gazdaságfejlesztési irányt jelent a vállalati innováció, illetve az alkalmazott K+F fejlesztések növelése, hiszen a változó gazdasági környezethez való alkalmazkodás, az innováción alapuló fejlődés Székesfehérvár megújuló gazdasági versenyképességének kulcsa.
5. Székesfehérvár gazdaságának a fejlődése akkor biztosított, ha a helyben szükséges munkaerő mennyiségi és minőségi utánpótlása széles körben elismert helyi oktatási környezet segítségével is jelentős arányban biztosíthatóvá válik. A magas színvonalú általános és a felsőoktatásba való bekerülésre felkészítő középfokú képzés fenntartása mellett cél a gazdaság képzési igényeinek minőségi és lehetőség szerint mennyiségi kielégítése a város és környéke munka-erőpiaci igényeire hatékonyan reagáló székesfehérvári műszaki felsőoktatás megerősítésével és a középfokú szakképzés hatékonyságának növelésével.

6. Székesfehérvárnak célja, hogy pozícióját megszilárdítsa tágabb környezetében, jól megkülönböztethető arculattal és saját várostérséggel rendelkezzen. Várostérsége kapcsán nem csak annak erőforrásaira támaszkodik (munkaerő, bejáró tanulólétszám, helyi termékek, rekreációs környezet, idegenforgalom stb.), hanem fejlett szolgáltatások biztosításával tematikus partnerségeket alakít ki adott funkciótól függő vonzáskörzetébe tartozó településekkel, illetve megyeszékhelyként, illetékesség esetén, együttműködik a megye stratégiai, fejlesztési, gazdaság- és társadalomszervezési tevékenységeinek megvalósíthatóságáért.

### 3.5 SWOT

A korábbi stratégiai dokumentumokból, a helyzetelemzés adataiból kiindulva és a szakértők által jelzett észrevételek, illetve vélemények alapján elkészítettük a székesfehérvári járásra vonatkozó, foglalkoztatási jellegű SWOT elemzést, amelynek során összegyűjtésre kerültek a járásra vonatkozó erőforrások, a külső környezet által kínált lehetőségek, illetve megfogalmazásra kerültek azok a hiányosságok, illetve kockázatok, amelyeket mindenképpen szükséges számba venni a stratégia tervezésekor.

Módszertanilag a SWOT analízis során a külső és belső tényezők megkülönböztetésekor belső tényezők azok, amelyek a SZFF által a stratégia keretében és időtávjában befolyásolhatók, míg külső tényezők azok, melyeket a SZFF a stratégia keretében nem tud befolyásolni. A kedvező belső tényezők az „erősségek”, míg a kedvezőtlenek a „gyengeségek”. A kedvező külső tényezőket „lehetőségek”-nek, a kedvezőtleneket „veszélyeknek” nevezzük.

Erősségek	Gyengeségek
<ul style="list-style-type: none"> <li>- a város jelentős gazdasági centrum</li> <li>- országos szinten kimagasló az ipari, azon belül is a feldolgozóipari jelenlét</li> <li>- térségi szinten vonzó letelepülési környezet</li> <li>- feldolgozóipari és szolgáltató cégek térségi központja</li> <li>- A lakosság végzettségi szintje, foglalkoztatási mutatói kedvezőbbek az országos, regionális, megyei és nagyvárosi átlagnál</li> <li>- Magas feldolgozóipari foglalkoztatott arány</li> <li>- Alacsonyabb inaktív kereső és eltartott arány</li> <li>- Kedvező közlekedés-földrajzi adottságok, centrális elhelyezkedés</li> <li>- Jelentős nemzetközi szinten is elismert nagyvállalati, illetve ipari parki infrastruktúra és kapacitás jelenlét</li> <li>- Számtottevően magasabb jövedelmi viszonyok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- munkaerő térségi tartalékai kimerültek, a számbeli munkaerőhiány a gazdaság versenyképességének és továbbfejlődésének gátja</li> <li>- munkaerőpiacról elérhető munkaerő képzettsége, kompetenciái nem megfelelők</li> <li>- tartós munkanélküliek szociális, mentális helyzete különösen kedvezőtlen</li> <li>- tercier szektor foglalkoztatási aránya a modern kor gazdasági trendjéhez képest alacsonyabb</li> <li>- foglalkoztatók felkészületlensége az új generációk és a hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazására</li> <li>- alternatív foglalkoztatási formák sürgőssége</li> <li>- magas fluktuáció, alacsony szintű lojalitás a foglalkoztatottak körében</li> <li>- további fejlődések gátja lehet a képzési kimenetek és a gazdasági igények közötti összhang alacsony szintje, a munkaerő-kereslet és kínálat közötti különbségek</li> </ul>

Lehetőségek	Veszélyek
<ul style="list-style-type: none"> <li>- növekvő igények a magas hozzáadott érték megtermeléséhez szükséges magasan képzett munkaerő iránt</li> <li>- Székesfehérvári közép- és felsőoktatás fejlesztése, kooperatív képzési modellek, duális képzés ösztönzése</li> <li>- negyedik ipari forradalom új képességeket igénylő munkaköröket hozhat létre</li> <li>- negyedik ipari forradalommal megszűnő munkakörök belső átrendeződésekkel mérsékelhetik a térségi munkaerőhiányt</li> <li>- helyi innovatív KKV-k és az ipari ökoszisztémákba szerveződött nagyvállalati termelés együttműködése</li> <li>- piac- és tőkehiányos KKV-k fejlesztésével megerősödő, esetlegesen bővülő foglalkoztatás</li> <li>- munkaerőpiaci humán szolgáltatások hálózatba szervezése, hatékonyság növelése</li> <li>- Székesfehérvár vonzóvá tétele munkaerő megtartása és letelepülése érdekében</li> <li>- Felsőoktatás-Önkormányzat-Vállalkozások együttműködésének erősítése</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- munkaerő-elvándorlás tovább erősödése</li> <li>- egyes társadalmi csoportok végleges kiszorulása a munkaerőpiacról</li> <li>- Környező nagyobb városok előnybe kerülnek a fejlesztési forrásokért és a munkaerőért folytatott versenyben</li> <li>- munkaerőpiac igényeit hatékonyan befogadni nem képes képzési intézményrendszer</li> <li>- piaci lehetőségek beszűkülése</li> <li>- negyedik ipari forradalom nyomán jelentős számú ipari munkahely szűnhet meg</li> <li>- növekvő generációs konfliktusok a munkahelyeken</li> <li>- alacsony fokú K+F+I tevékenység, különösen a KKV-kat, illetve a szolgáltatási szektort érintően</li> <li>- csökkenő demográfiai trendeket az idevándorlások száma nem tudja érdemben ellensúlyozni</li> </ul>

Az erősségek tekintetében fontos tényező, hogy a város az elmúlt évtizedekben jelentős gazdasági centrummá fejlődött, elsősorban erős iparának, illetve sokszínű kis- és középvállalatainak köszönhetően. Földrajzi elhelyezkedésének, társadalmi-gazdasági helyzetének köszönhetően országos szinten is, illetve megyei tekintetben is vonzó befektetési környezetet a foglalkoztatók számára. Ahogy a helyzetelemzésben láthattuk, a járás lakossága demográfiai és képzettségi szempontból kedvezőbb helyzetben van más területi adatokhoz képest, illetve a foglalkoztatási mutatók is jobb helyzetet mutatnak a megyei vagy országos adatokhoz képest. Fontos erőforrása a térségnek, hogy jelentős a nemzetközi szinten is elismert nagyvállalati, illetve ipari parki infrastruktúra és kapacitás.

A járás hiányosságai között szerepel, hogy a jelenlegi foglalkoztatói igényekhez nem igazodik a rendelkezésre álló munkaerő képzettsége, amely alapján strukturális változtatások szükségesek ezen a téren. Súlyos problémaként van jelen, hogy az inaktívak olyan rossz szociális és mentális helyzetben vannak, amelyeket a munkaadók nem tudnak már kezelni saját erőforrásaikból, illetve gyakran nincs meg a szakmai kompetenciájuk sem ehhez. A foglalkoztatók nincsenek felkészülve az új generációk és a hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazására. A munkavállalók körében magas a fluktuáció, gyakran néhány ezer forintért hajlandóak munkahelyet váltanak, és ez a cégek számára nehézséget okoz a kiszámíthatóság és tervezés szempontjából. Gyengéséggé kell számba venni, hogy a KKV-k körében és a tercier szektorban alacsony a K+F+I tevékenység, illetve a munkaerő-kereslet és -kínálat közötti összhang megteremtésére, illetve annak monitorozására több energiát kellene fordítani.



A jövőbeli lehetőségek között szerepel a duális és kooperatív képzési lehetőségek ösztönzése, ami nagyban hozzájárul a középiskolai oktatás és a felsőoktatás minőségének javulásához. Mindenképpen nagy hangsúlyt kell fektetni a pályaorientáció fejlesztésére, a humán szolgáltatások hálózatba szervezésére, továbbá a felsőoktatás-önkormányzat-vállalkozások együttműködésének erősítésére. Potenciális kitörési pont lehet a járás szempontjából a negyedik ipari forradalom kínálta okosgyárak letelepedése, amely új munkaköröket hozhatnak létre a térségben.

A járás munkaerő-piaci helyzetére vonatkozóan kihívást jelent Budapest, Győr, Mór elszívó hatása, ami gyakorta már a felsőoktatási tanulmányokkal kezdődik. Veszélyforrásként jelenik meg, hogy a térség más nagyobb városai jobban és gyorsabban fejlődnek, és így előnybe kerülnek a munkaerőért folytatott versenyben. Figyelmet kell fordítani arra, hogy egyes társadalmi csoportok ne hagyják véglegesen kiszoruljanak a munkaerőpiacról, a munkaerő fluktuációja ne növekedjen még nagyobb mértékben, illetve kezelni kell a munkahelyeken megjelenő új típusú generációs konfliktusokat.

#### **4. Székesfehérvár és térsége foglalkoztatási stratégiája jövőképe**

Székesfehérvár Foglalkoztatási Stratégiájának alapjául a 2014-ben elkészült Településfejlesztési Konceptió és Integrált Településfejlesztési Stratégia jövőképe szolgált, annak foglalkoztatási aspektusból való felülvizsgálata, amely kijelöli a megyeszékhely számára hosszú távon elérni kívánt megvalósítható fejlődési pályát és gazdasági környezetben elérni kívánt fenntartható célt. A jövőkép ezeken túlmenően a helyzetelemzés- és értékelés folyamán feltártakon alapul és a SWOT elemzés során meghatározott gyengeségek és problémák kezelését is keretbe rendezni.

A rendszerváltást követő gazdasági-társadalmi átalakulás eredményeként Székesfehérvár a gazdasági növekedés, -potenciál és a magas szintű feldolgozóipar, az ipari termelés kiemelkedő helyszíne lett a magyarországi városhálózatban, ugyanakkor az olcsó, ipari munkaerőre alapozott gazdasági fejlődés hosszú időre konzerválta is a város és térségének gazdasági szerkezetét. A foglalkoztatás bővülése jellemzően mennyiségi eredményeket ért el, a minőségi áttörést, az innováció megjelenését, a kvalifikált munkavállalók térnyerését és a magasabb hozzáadott érték előállítására felé való elmozdulást a gazdasági szerkezetváltás hiánya erősen késleltette. Közel 20 év után a változás e téren is megindult, a várost elérte a negyedik ipari forradalom előszele, mely új kihívásokat generál a munkaerőpiac és a gazdaság egésze számára is. Ez rövid távon (2017-2018) a gazdaságból akut módon hiányzó munkaerő pótlását jelenti, középtávon (2018-2022) pedig a várhatóan felszabaduló belső munkaerőforrás kezelését igényli.

Legfontosabb kihívások, kihívást jelentő hatások:

1. a legfontosabb kihívás, hogy a munkaerőpiaci szolgáltatásokkal kapcsolatos igények jelentősen átalakultak, diverzifikálódtak és egyben növekednek,
  - a helyi munkaerőpiacra bevonható munkaerő-tartalék erősen korlátozott, a korábbiaknál sokkal időigényesebb és komplexebb feladat a munkaerőpiaci integrációs folyamat megvalósítása
  - a város és térségnek helyi munkaerőpiaca kettős szorításban szenved, egyrészt előny, hogy a megyeszékhely munkaerő-elszívó hatása érződik a régió belül is, ugyanakkor

problémát okoz, hogy ez a folyamat a járáson belül is hat, a megyeszékhely túlzottan befolyásolhatja a település humán erőforrás-fejlesztési lehetőségeit.

- kihívás a gyökeresen eltérő generációk (Baby boomerek, X és Y generációk) egyidejű jelenléte a munkaerőpiacon, mely megnehezíti a vállalaton belüli kommunikációt, a termelésirányítást, differenciáltabb munkaszervezést, toborzási stratégiát és motivációs eszközparkot igényel a jövőben
2. az iparfejlesztés helyi támogató környezetének átalakítása a negyedik ipari forradalom által generált új minőségi szükségletek megfelelően,
    - a versenyképes termékek előállítására képes munkaerőigény biztosítása,
    - a jelenlegi foglalkoztatási helyzet átalakulás előtt áll, tekintve az élők munkára alapozott ipari termelés folyamatos háttérbe szorulását, az intelligens, hálózati kommunikációra képes ipari robotok megjelenését, az ebből fakadó középtávú kihívásokra fel kell készülni,
  3. a helyi kkv-k körében elért kutatás-fejlesztési eredmény, innováció, szabadalom vagy prototípus összekapcsolása a keresleti oldallal, a helyi ökoszisztémák, termékekhez kapcsolódó szolgáltatások fejlesztése
  4. a terciér szektorban működő mikro- és kisvállalkozások munkaerőigényének biztosítása piaci részesedés növelése, belső fogyasztás és jövedelem cirkulációjának ösztönzése eredményeképp különös tekintettel a város és térsége magas szintű, attraktív életminőségének kiszolgálása érdekében,

Adottságai és az általános fejlődési trendek alapján Székesfehérvár és térsége megfelelően felkészült beavatkozások nyomán joggal fogalmazhat meg egy kedvező, város ipari hagyományaira és meglévő humán erőforrására épülő középtávú jövőképet, mely meghatározza a 2014-2020 közötti kapcsolódó fejlesztések irányát is:

**A SZÉKESFEHÉRVÁRI JÁRÁS VERSENYKÉPESSÉGÉNEK FENNTARTÁSI KIHÍVÁSAIT SIKERESEN KEZELŐ, TUDÁSALAPÚ FOGLAKOZTATÁST KÖZÉPPONTBA ÁLLÍTÓ, MAGAS HOZZÁADOTT ÉRTÉKET TEREMTŐ TÉRSÉGI KÖZPONT.**

### **A versenyképesség fenntartási kihívásait sikeresen kezelő, azaz:**

- ✓ gazdasága nyitott az új technológiák irányába,
- ✓ felkészült az „okosgyárak” megjelenésével kapcsolatos helyi problémák kezelésére,
- ✓ elemzi és proaktívan kezeli a gyártási folyamatok digitalizációjának hatását a helyi gazdasági, társadalmi és környezeti folyamatokra,
- ✓ átképzési, továbbképzési és szakképzési programokkal segíti a munkavállalói kör megújulását,
- ✓ támogatja a helyben lévő munkaerő helyi foglalkoztatását akár új munkaszervezési formák bevezetésével, a munkahelyek megőrzésével, a minőségi munkaerő megtartásával vagy akár az ellátási láncok újratervezésével.

### **Tudásalapú foglalkoztatást középpontba állító, azaz:**

- ✓ a technológiai váltások miatt felszabaduló munkaerőt új kompetenciákhoz segíti az új munkakörök betöltése érdekében,
- ✓ igyekszik mindenkit visszavezetni a munka világába,
- ✓ felkészíti a munkavállalókat és a foglalkoztatókat a többgenerációs munkaszervezetekhez való alkalmazkodásra, elősegíti a többgenerációs munkaszervezetek belső tudásbázisában rejlő előnyök kiaknázását
- ✓ elősegíti a munka társadalmi értékének széles körű elterjesztését a konstruktív életvezetés alapjának megfelelően,
- ✓ segíti a munkaegészség, munkabiztonság és a munkaerőpiacon való részvétel esélyegyenlőségének növelését,
- ✓ továbbfejleszti a gyakorlati munkahelyhez kötött kooperatív és duális képzési modelleket,
- ✓ közoktatási intézményrendszer az alapkompenciákat a folyamatosan változó munkaerőpiaci igényekhez igazodóan fejleszti.

### **Magas hozzáadott értéket teremtő térségi központ:**

- ✓ felkészült a kkv-k versenyképességének javítására,
- ✓ tercier szektor vállalkozásainak támogatása új piacok és üzleti lehetőségek feltárásában,
- ✓ eszközeivel segíti a beruházások hozzáadott értékének növelését,
- ✓ kiemelt ügyként kezeli a térségen belüli területi egyenlőtlenségek feloldására való képesség növelését, a belső perifériák munkahelyteremtő és megtartó képességét,
- ✓ támogatja a K+F szolgáltatások és a nagyobb, a termelést könnyen máshová áthelyezni képes iparágak olyan helyi ökoszisztémává való szervezését, amelyben már nem éri meg az adott termelés máshová telepítése
- ✓ ahol a munkaerőpiac szereplői együttműködőek és szervezett formában, esetenként közös akcióprogramokon keresztül segítik a helyi foglalkoztatási célok elérését.

## 5. A stratégia célhierarchiája

Székesfehérvár és térsége fenntartható gazdasági erőcentrummá történő fejlesztésének elősegítése mellett, törekedni kell a város és térsége közti gazdasági célú együttműködés erősítése annak érdekében, hogy a kiegyensúlyozott, helyi szintű fejlesztések teret nyerjenek, ezzel is megerősítve a térség gazdasági erejét és stabilitását.

Székesfehérvár és térsége saját humánerőforrásait meghaladó mértékben igényel munkaerőt, amely munkaerő igény kielégítését biztosítani szükséges olyan komplex támogatási rendszerek kialakításával, amely választ ad mind a munkáltatói igények, mind a munkavállalói elvárások kielégítésére figyelembe véve a várható munkaerőpiaci trendeket is. Székesfehérvár járása területén regisztrált álláskereső személyek és inaktív állampolgárok iskolai végzettség, szakmai ismeretek, munkaerőpiaci besorolásuk tekintetében diverznek mondhatók, azonban hangsúlyos egy olyan célcsoport jelenléte is, akik önállóan, a nyílt munkaerőpiacra való belépésre képtelenek, szükséges támogatás és fejlesztések hiányában. A térségi humánerőforrás fejlesztési célok között olyan komplex, humánszolgáltató rendszer kialakítását is hangsúlyozni kell, amely megfelelő támogatást és hatékony koordinációt biztosít, elősegítve egymást erősítő programok kidolgozását, ezzel biztosítva a járás egész területén a megfelelő képzettségű és munkára alkalmas aktív munkavállalói réteg kialakulást és folyamatos rendelkezésre állását. Mindez a képzési, átképzési programok újratervezését is szükségessé teszi.

### 5.1 Átfogó célok

Székesfehérvár és térsége középtávú foglalkoztatási stratégiájában megjelenített átfogó célok nem képeznek élesen elkülönülő részterületeket, együtt alkotják azt az egységet, amely a jövőkép megvalósítását jelenti. A város és térsége fejlesztési szemléletében az integrált megközelítésmód, a jövőorientáltság, a fenntarthatóság, valamint a munkaerőpiaci szereplők összefogása kap vezető szerepet. Az átfogó célok és az alattuk kibontott célrendszer a foglalkoztatáson keresztül minden érintett szereplőt megszólít. Az szférák, szektorok és munkaerőpiaci szereplők közötti együttműködésen alapuló fejlesztési szemlélet és tevékenységek biztosítják a gazdasági és társadalmi előnyök elérhetőségét. **A célok a jövőkép eléréséhez szolgáló komplex és összehangolt irányok rendszerét jelentik azzal, hogy a stratégia 2018. október 31-ig a TOP-6.8.2. kiírás eszköztárához igazítottan tesz csak vállalást.**

<i>átfogó célok</i>	
1.	Munkavállalói kulcskompetenciák fejlesztése a XXI. századi igényeknek megfelelően
2.	Munkaerőpiaci szereplők érzékenyítése a negyedik ipari forradalom kihívásaira
3.	Helyben megvalósuló foglalkoztatás erősítése a várostérség településein

### **5.1.1 Munkavállalói kulcskompetenciák fejlesztése a XXI. századi igényeknek megfelelően**

Hasonlóan a nemzetközi trendhez a közeljövőben alapvetően megváltoznak a munkaerőpiaci szereplők által elvárt munkavállalói kulcsképessegek. Az is kimutatható, hogy a térségben egyszerre van jelen a munkanélküliség és a munkaerőhiány, s ez olyan diszfunkció, melyen alapvetően csak a munkavállalói kompetenciák fejlesztésével lehet segíteni. Sem a helyi álláskeresők, sem más inaktívak, sem pedig a jelenleg állásban lévők még nem igazán alkalmazkodtak a változásokhoz, melyek egyre gyorsuló ütemben további célcsoportokat is érinteni fognak, így az állásokhoz szükséges készségek tekintetében szükséges a stratégiának átfogó célként kitűzni a munkavállalói kulcskompetenciák fejlesztését a XXI. század új ipari forradalmának megfelelően. Stratégia cél, hogy a hangsúly a képességek fejlesztésre, a megszerzett tudás alkalmazására helyeződjön a munkaerőpiaci képzések, átképzések, tréningek esetében is, ezzel is segítve a gazdaságot a hiányzó munkaerő pótlása illetve a munkavállalókat a karrierváltás és a tartós munkaerőpiaci szerepvállalás érdekében.

### **5.1.2 Munkaerőpiaci szereplők érzékenyítése a negyedik ipari forradalom kihívásaira**

Magyarország és abban Székesfehérvár helyzetét, gazdaságtörténetét tekintve is igaz az, ami a nyugati világ elmúlt 350 éves civilizációs fejlődésmenetét meghatározta: egy térség helyzetét és jövőjét döntően befolyásolta az, hogyan viszonyult, hogyan tudott alkalmazkodni az ipari forradalmak által előidézett struktúrákhoz és hogyan élt a változás által kínált lehetőségekkel, az ipari forradalom vívmányaival. Egy-egy térség lehet az átalakulás motorja, lehet haszonélvezője de kényszerű elszenvedője is. A nyugati civilizáció eddig három ipari forradalmat élt meg, a gőzgépek, a szerelőszalagok és az automatizáció által meghatározott ipari forradalmat, mindegyik után radikálisan átalakult az addig ismert társadalmi és gazdasági környezet. A XXI. században most egy teljesen új, az ún. negyedik ipari forradalom zajlik. A legújabb ipari forradalom arról szól, hogy a fizikai gépek és tárgyak egy információs hálózatba kapcsolódnak, hosszabb távon pedig a gazdaság egyetlen hatalmas, intelligens információs rendszerbe integrálódik. A magyar kormány által már fejlesztési tervbe is foglalt (Irinyi-terv, 2016) Ipar 4.0 pedig egy olyan koncepció, amely a negyedik ipari forradalom kihívásaira adhat válaszokat elsősorban az ipari folyamatok teljes digitalizációjával. Mindezen változásoknak nagyon komoly hatása lesz az alapvetően automatizált ipari folyamatok által determinált fehérvári gazdaságra. Közép- illetve hosszú távon várható hogy jelenlegi operátorok egy részét kiváltják az intelligens robotok, a vállalatok már ma is küzdenek a belépő új munkavállalói generáció munkaszervezetbe integrálásával és a munkahelyi generációs konfliktusokkal, a vállalaton belüli tudástranszfer kihívásaival. A kapcsolódó pályaorientáció sincs könnyű helyzetben, miközben a negyedik ipari forradalom olyan munkaköröket kínál majd a közeljövőben, melyek ma még nem is léteznek s erre kellene most felkészíteni a pályakezdőket.

A hosszútávú prognózisuk szerint új munkakörök, új termékek, ellátási láncok, gyártási folyamatok születnek a jövőben, az az informatikai tudás és más kompetenciák még értékesebb lehetnek és azok a helyi gazdaságok lesznek majd a nyertesek, amelyek a magas hozzáadott-értékű, sok befektetést igénylő digitális termelésre rendezkednek be. A megszűnő és az előálló munkahelyek nem ugyanazokat a képességeket igénylik, ezért óriási felelőssége van a képzésnek és az

átképzésnek.

### **5.1.3 Helyben megvalósuló foglalkoztatás erősítése várostérség településein**

Székesfehérvár helyi adottságait a járás többi települése számára is kamatoztatható társadalmi és gazdasági erőforrásokként kell kezelni, és mindezt úgy, hogy az hozzájáruljon a lakosság foglalkoztatási és foglalkoztathatósági törekvéseihez, a munkaérték alapú helyi közösségek fejlődéséhez, valamint a jelenleg tapasztalható területi egyenlőtlenségek csökkentéséhez a várostérségben, szem előtt tartva a megyeszékhely központi szerepét, megnövekedett erőforrás igényét. A munkaerő vándorlásának megállítása, illetve mérséklése jelentheti a garanciát a jövő munkaerőpiacába való befektetett értékek megtérülésére.

Székesfehérvár szakképzési/képzési centrum szerepéből kiindulva gyakorlatorientált képzést és egyben nagyobb esélyű elhelyezkedést (duális, kooperatív képzések...), munkahelyeket kínál, mellyel sikeresen kezelheti a nagytérségi munkaerőelszívást.

Az infokommunikációs technológiák minden szektor érintő terjedése, valamint a negyedik ipari forradalom hatásaként várhatóan átalakuló foglalkoztatási helyzet fokozott kihívást fog generálni a várostérségben, de a történelmi tapasztalatok és példák azt mutatják, hogy gazdasági centrumot akkor lehet fenntartható növekedési pályára állítani, ha várostérségével együtt fejlődik, megtalálva a munkaerőpiacon a vidéki térség kapcsolódási lehetőségeit, a várostérségi vidéki foglalkoztatás és jövedelemszerzés lehetőségeinek fejlesztését.

Ezzel együtt a várostérség életminőségének növeléséhez szükséges a terciér szektorban működő mikro- és kisvállalkozások megfelelő munkaerőigényének kiszolgálása is, tekintve hogy az ipari munkaerőhiány által generált vákuumhatás elszenvedőiként a terciér szektorban működő helyi vállalkozások humánerőforrás tartalékai kimerültek, miközben a termékek előállítására világvizonylatban már alulmaradt a szolgáltatásokéhoz képest, a fejlett országokban pedig aránya meghaladja az értéktermelés 2/3-át. Az is ismert, hogy terciér szektor rendkívül szorosan összefügg a település működésével, mindennapi üzemeltetésével, a kellő mértékben és minőségben kielégített lakossági és vállalati szükségletek nélkül nem működnek jól a település zajló folyamatai, s ez nemcsak a települési lakók együttélésének zavartalanságát veszélyezteti, de negatív módon hat a munkaerő-vándorlásra, csökkenti a város befektetés, népesség és idegenforgalom-vonzó képességét, életminőségét.

Ismert, hogy a helyi gazdaságban a termelés és fogyasztás közvetlen összekapcsolása növeli a fenntarthatóságot, egészen a modern korig mindenhol szinte csak helyi gazdaság volt, amely helyenként, ha a település elhelyezkedése vagy előállított termékei lehetővé tették, bekapcsolódott a nagytérségi, országos vagy akár export kereskedelmi forgalomba. A helyi gazdaság újra „felfedezése” nemcsak környezeti szempontból fontos, ez a helyi piac helyi mezőgazdasági termelőket, kézműves mestereket, kisiparosokat, kiskereskedőket is igényel, így biztosítva a foglalkoztatást. A helyi termékek népszerűsítése, értékesítése, helyi élelmiszertermékek, térségi márkák, védjegyek, a helyi termékek fogyasztásának ösztönzése is hozzásegít az elkövetkező időszak foglalkoztatási kihívásainak hatékony kezeléséhez.

## 5.2 Specifikus célok

<b>Jövőkép:</b>	<b>A SZÉKESFEHÉRVÁRI JÁRÁS VERSENYKÉPESSÉGÉNEK FENNTARTÁSI KIHÍVÁSAIT SIKERESEN KEZELŐ, TUDÁSALAPÚ FOGLAKOZTATÁST KÖZÉPPONTBA ÁLLÍTÓ, MAGAS HOZZÁADOTT ÉRTÉKET TEREMTŐ TÉRSÉGI KÖZPONT.</b>		
<b>Átfogó célok:</b>	<b>1. Munkavállalói kulcskompetenciák fejlesztése a XXI. századi igényeknek megfelelően</b>	<b>2. Munkaerőpiaci szereplők felkészítése a negyedik ipari forradalom kihívásaira</b>	<b>3. Helyben megvalósuló foglalkoztatás erősítése a várostérség településein</b>
<b>Specifikus célok:</b>	Vállalaton belüli kooperatív (WBL) képzési modellek kidolgozása és a duális képzés továbbfejlesztése	<i>Munkáltatók ismeretszintjének növelése az ipari folyamatok teljes digitalizációjáról (Ipar 4.0)</i>	A tercier szektorban működő mikro- és kisvállalkozások humán erőforrás fejlesztésének, bővítésének támogatása
	<i>Integrált és intenzív munkaerőpiaci szolgáltatások kialakítása a nehezen foglalkoztatható rétegek munkaerőpiaci mobilizációja érdekében</i>	A KKV-k segítése a tudásintenzív, magas hozzáadott értékű beruházási forrásokhoz való hozzáféréshez	<i>Önfoglalkoztatást és vállalkozóvá válást segítő elérhető szolgáltatások bővítése és integrációja</i>
	Pályaorientációt és munkaszocializációt segítő innovatív szolgáltatások biztosítása a fiatalok számára	Munkáltatók felkészítése az intergenerációs munkafolyamatok szervezésére, a generációk közötti együttműködés javítására	<i>Atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének népszerűsítése, támogatása</i>
		<i>Munkáltatók érzékenyítése az eltérő igényű munkavállalók toborzása, felkészítése és megtartása érdekében</i>	Gyermekellátási és más humán szolgáltatások erőforrás fejlesztése a várostérségben

*A specifikus célok közül dőlt betűvel jelöltük azokat, amelyek a célrendszer komplexitása miatt kerültek bele, de a beavatkozást csak megfelelő további források, támogatások megléte esetén indukálnak.*

### 1. Átfogó cél - Munkavállalói kulcskompetenciák fejlesztése a XXI. századi igényeknek megfelelően

#### 1.1 SC - Vállalaton belüli kooperatív (WBL) képzési modellek kidolgozása és a duális képzés továbbfejlesztése

*A duális képzés társadalmasításának segítése, a tapasztalatok összegzése, módszertani támogatása a foglalkoztatóknál, új kooperatív képzési modellek megismertetése a munkaerőpiac szereplőivel, a vállalatok belső képzési programjának támogatása, a munkavállalók és inaktívak alapvető készségeinek – köztük kiemelten az IKT kompetenciát és a szövegértést – fejlesztése, a kooperatív akadémia modell népszerűsítése, adaptálásának segítése, a komplex kihívások megoldásához nélkülözhetetlen*

*kompetenciák azonosítása és fejlesztése, valamint a változó vállalati és városi környezethez való alkalmazkodást támogató kvalitások alakítása, kompetencia térképek készítése.*

1.2 SC - Integrált és intenzív munkaerőpiaci szolgáltatások kialakítása a nehezen foglalkoztatható rétegek munkaerőpiaci mobilizációja érdekében

*A nehezen foglalkoztathatók munkaerőpiaci integrációját segítő alacsonyküszöbű, formális és nemformális, kompetencia fejlesztő programok és szolgáltatások erőforrás támogatása, konstruktív életvezetést segítő szolgáltatások szervezése, munkaerő-piaci információk átadása, tanácsadó szolgáltatások, motivációt elősegítő tréningek, személyiségfejlesztés, mentorálás, HR-klubok szervezése az alacsony iskolai végzettségűek, az 50 év feletti, a GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, gyermeket egyedül nevelők, foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők, tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek, megváltozott munkaképességű személyek illetve roma nemzetiséghez tartozók számára, valamint ezen szolgáltatások egységes módszertani hátterének megteremtése és a szolgáltatók hálózati együttműködésének kialakítása.*

1.3 SC - Pályaorientációt és munkaszocializációt segítő innovatív szolgáltatások biztosítása a fiatalok számára

*Az Y és Z generációkba tartozó korosztály számára a gazdaság és a helyi társadalom igényeire alapozott pályaorientációs szolgáltatás működtetése, a 25 év alatti fiatalok, a 35 év alatti fiatalok számára munkahelyi beilleszkedését segítő mentorok biztosítása, a munkatapasztalat szerzés lehetőségét és a munkakultúra kialakítást támogató tevékenység végzése, a tudatos karrier-és jövőtervezést segítő információs és tanácsadó szolgáltatás nyújtása egyéni és/vagy csoportos formában.*

## **2. Átfogó cél - Munkaerőpiaci szereplők felkészítése a negyedik ipari forradalom kihívásaira**

2.1 SC Munkáltatók ismeretszintjének növelése az ipari folyamatok teljes digitalizációjáról

*A vállalatok és beszállítók megismertetése az Ipar 4.0 jellemző trendjeivel, az információs technológia felhasználási lehetőségeiről, elérhető információk biztosítása az ipari szektor paradigmaváltásáról, a munkaerőpiac szereplőinek tudatosítása az átalakuló ipari folyamatok lakossági hatásáról, a digitális és a fizikai világot összekapcsoló rendszerek működési sajátosságairól, a foglalkoztatók felkészítése az erőforrásigények tervezésének átalakítására.*

2.2 SC - A KKV-k segítése a tudásintenzív, magas hozzáadott értékű beruházási forrásokhoz való hozzáféréshez

*A kis- és középvállalkozások segítése a kutatás-fejlesztési eredmény, innováció, szabadalom, vagy prototípus, ill. ezek létrehozására irányuló kapacitásaik kiterjesztésében, tanácsadó és projektfejlesztő szolgáltatással a kapcsolódó nemzeti és közösségi forrásokhoz való hozzáférés segítése, a tudásintenzív beruházásaik munkaerő-szükségletének kielégítése képzési, továbbképzési és átképzés lehetőségek biztosításával.*



2.3 SC - Munkáltatók és munkavállalók felkészítése az intergenerációs munkafolyamatok szervezésére, a generációk közötti együttműködés javítására

*Az eltérő korosztályból álló, generációs szempontból heterogén munkaszervezetek vezetői számára szakmai képzések szervezése az intergenerációs konfliktusok felismerésére érdekében, tanácsadó és munkahelyi mentor szolgáltatás a konfliktusok kezelése és a kooperáció növelése érdekében, a kooperációs képességet, a munkahelyen belüli egymástól való tanulását segítő szolgáltatások biztosítása új technikák adaptálásával.*

2.4 SC - Munkáltatók érzékenyítése az eltérő igényű munkavállalók toborzása, felkészítése és megtartása érdekében

*Érzékenyítő tréningek szervezése a vállalaton belüli esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód, a tolerancia és befogadó-készség növelése érdekében, tanácsadás a munkahelyi környezet felkészítése érdekében, tájékoztatók szervezése az új generációk látásmódjáról, jellemzőiről, munkáltatókkal és munkahellyel szembeni elvárásairól, módszertani kiadvány készítése a fiatalok munkaerőpiaci megjelenéséről, a gyakorlati útmutatás nyújtása a munkáltatóknak a munkavállalók motiválása és munkavállalók munkahelyen való megtartása érdekében.*

### **3. Stratégiai cél - Helyben megvalósuló foglalkoztatás erősítése a várostérség településein**

3.1 SC – A terciér szektorban működő mikro- és kisvállalkozások humánerőforrás fejlesztésének, bővítésének támogatása

*Közreműködés a várostérségben működő, szolgáltató szektorban működő mikro- és kisvállalkozások munkaerőigényének kielégítésében képzési és támogatott foglalkoztatási lehetőségek biztosításával, a szolgáltató vállalkozások számára munkaerőpiaci tanácsadás biztosítása munkáltatói kapcsolattartókon keresztül, hatékonyságnövelő célú együttműködések kialakítása a kölcsönös előnyök maximalizálása érdekében*

3.2 SC - Önfoglalkoztatást és vállalkozóvá válást segítő elérhető szolgáltatások bővítése és integrációja

*A vállalkozóvá válást segítő szolgáltatások közötti összhang megteremtése érdekében a kapcsolódó programok és szolgáltatók ügyfél-orientált együttműködésének kialakítása, az önfoglalkoztatást és a vállalkozóvá válást segítő szolgáltatások hiányterületeinek feltérképezése, a fiatalok és a nők vállalkozóvá válását segítő új szolgáltatások kidolgozása, a kapcsolódó képzések és tudástranszfer biztosítása, a hatósági ügyintézés szakmai támogatása*

3.3 SC - Atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének népszerűsítése, támogatása

*Szakmai képzések, workshopok és jó-gyakorlat fórumok szervezése a határozott idejű munkaszerződéssel, részmunkaidőben, távmunka keretében, munkaerő-kölcsönző cégen keresztül történő foglalkoztatásról, a kötetlen munkarend, osztott munkakörök, otthoni munkavégzés, iskolaszövetkezeti és szociális szövetkezeti munkaviszony alkalmazási lehetőségeiről, a kapcsolódó szakmai szolgáltatásokról, elérhető üzleti és társadalmi infrastruktúráról, közreműködés az adott foglalkoztatási formához kapcsolódó*

*munkaerőigény kielégítésében képzéssel, tanácsadással és bértámogatással.*

### 3.4 SC - Gyermekellátási és más humánszolgáltatások erőforrás fejlesztése a várostérségben

*Hazai és közösségi forrásból támogatott gyermekellátási kapacitások humánerőforrás-igényének fejlesztése támogatott foglalkoztatás és képzési támogatás biztosításával, közreműködés a megváltozott szociális, ifjúsági, oktatási, egészségügyi, kulturális szükségletek kielégítését végző humán szolgáltató közintézmények, szervezetek erőforrás igényének kielégítésében.*

Specifikus célok		Eredménymutatók	Célérték (2017.12.31)	Célérték (2018.10.31)
1.1	Vállalaton belüli kooperatív (WBL) képzési modellek kidolgozása és a duális képzés továbbfejlesztése	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma (fő)	60 fő	20 fő
1.2	Integrált és intenzív munkaerőpiaci szolgáltatások kialakítása a nehezen foglalkoztatható rétegek munkaerőpiaci mobilizációja érdekében			
1.3	Pályaorientációt és munkaszocializációt segítő innovatív szolgáltatások biztosítása a fiatalok számára	A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma (fő)	125	70
2.1	Munkáltatók ismeretszintjének növelése az ipari folyamatok teljes digitalizációjáról (Ipar 4.0)			
2.2	A KKV-k segítése a tudásintenzív, magas hozzáadott értékű beruházási forrásokhoz való hozzáféréshez	Képzési programban résztvevők száma (fő)	25	15
2.3.	Munkáltatók felkészítése az intergenerációs munkafolyamatok szervezésére, a generációk közötti együttműködés javítására			
2.4.	Munkáltatók érzékenyítése az eltérő igényű munkavállalók toborzása, felkészítése és megtartása érdekében	Munkaerőpiaci szolgáltatásban résztvevők száma (fő)	40	35
3.1	A terciér szektorban működő mikro- és kisvállalkozások humánerőforrás fejlesztésének, bővítésének támogatása			
3.2	Önfoglalkoztatást és vállalkozóvá válást segítő elérhető szolgáltatások bővítése és integrációja			
3.3	Atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének népszerűsítése, támogatása			
3.4	Gyermekellátási és más humánszolgáltatások erőforrás fejlesztése a várostérségben			

## 6. Cselekvési terv

### 6.1 Az egyes projektek leírása

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során a 2018. október 31-ig felhasználható célzott erőforrások korlátozottsága miatt a kiemelt célok elérése és időarányos teljesítése érdekében három közvetlen projektet tervezünk megvalósítani a projektben meglévő képzési támogatások, támogatott foglalkoztatást segítő pénzügyi eszközök és humán szolgáltatásra fordítható erőforrások koncentrált alkalmazásával. Mivel a tervezett projektekre allokkált erőforrások nem fedik le 100%-ban a rendelkezésre álló, célcsoportra fordítandó forrásokat, a stratégia lehetőséget ad új, igényalapú projektek indítására is, továbbá kapcsolódó konstrukciók (pl. EFOP, GINOP) bevonásával további célzott projektek generálására. A Stratégia 6. fejezetében foglalt cselekvési terv a TOP-6.8.2. kiírás feltételei és kapcsolódó támogatott projekt vállalásai mentén megfogalmazott három lehetséges projektet tartalmazza, mely a stratégia céljai eléréséhez támogatási forrás birtokában és számszerűsíthetően hozzájárul. Ennek értelmében az alábbi cselekvési terv nem jelent korlátot és kizárólagos megvalósítást, célzott finanszírozási forrás esetén az 5. fejezetben kitűzött célokhoz illeszkedő további projektek, beavatkozások lehetségessé válnak.

#### 6.1.1 KKV Patrónus Projekt

1. A projekt megnevezése:	<b>Székesfehérváron és térségében működő mikro-, kis- és középvállalkozások támogatása a helyi gazdaság erősítése érdekében</b>
2. Indoklás, alátámasztás:	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tercier szektorban működő mikro- és kisvállalkozások munkaerőhiánnyal küzdenek a nagyvállalatok elszívó hatása miatt</li><li>- A KKV méretű vállalkozásokat támogatni szükséges a tudásintenzív, magas hozzáadott értékű beruházási forrásokhoz való hozzáféréshez annak érdekében, hogy a helyi ipar beszállítóivá válhassanak</li><li>- A KKV-k által igénybe vehető munkaerőpiaci és beruházás-ösztönző programokról a vállalkozások információs szintje az érintettek száma és a támogatási rendszer szétagoltsága miatt alacsony, mentori, tanácsadói és koordinációs feladatokkal ezt növelni kell</li><li>- A nagy számú, összességében sok embert foglalkoztatni képes, ám alacsony jövedelmezőségű vállalkozások hatékonyságának növelése a várostérség fenntarthatóságát segíti elő</li><li>- A középtávon várható ipari munkaerőfelesleg majdani felvevő piacát valamint az atipikus foglalkoztatási formák háttérét jelenthetik a helyi KKV-k</li></ul>
3. Kapcsolódó specifikus cél(ok):	<ul style="list-style-type: none"><li>2.1 A KKV-k segítése a tudásintenzív, magas hozzáadott értékű beruházási forrásokhoz való hozzáféréshez</li><li>2.4 Munkáltatók érzékenyítése az eltérő igényű munkavállalók toborzása, felkészítése és megtartása érdekében</li><li>3.1 A terciér szektorban működő mikro- és kisvállalkozások humán erőforrás fejlesztésének, bővítésének támogatása</li><li>3.4 Atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének népszerűsítése, támogatása</li></ul>
4. Támogatott	álláskeresők min. 6, max. 12 hónapos folyamatos foglalkoztatásának

tevékenységek:	támogatása üres álláshely betöltését célzó képzések és/vagy foglalkoztatás támogatása legfeljebb kilencven napos munkatapasztalat-szerzés támogatása képzési programban való részvétel támogatása mentori szolgáltatás és munkatanácsadás biztosítása
5. Kiegészítő jelleg, lehatárolás:	A projekt kapcsolódik a városban elérhető mikrofinanszírozási programokhoz valamint más paktum tagok által nyújtott KKV tanácsadó szolgáltatáshoz, illetve a SZPI által működtetett pályázati projekteket támogató rendszerhez, ám míg előbbieket szakmai szolgáltatást vagy hiteltámogatást tudnak biztosítani a beruházásaikhoz, jelen projekt a konkrét bér és képzési támogatási igényt, illetve a segítő intézmények szolgáltatások hálózatosodását tudja elősegíteni
6. A projekt célcsoportja:	50 főnél kevesebb személyt foglalkoztató vállalkozások, melynek székhelye vagy a foglalkoztatással érintett telephelye a székesfehérvári járás valamely településén van
7. A kiválasztási kritériumok, alapelvek:	A támogatás hozzájárul a vállalkozás foglalkoztatotti állományának növeléséhez A támogatás hozzájárul a terciér szektor humánerőforrás gondjainak csökkenéséhez A támogatás közvetett hatásaként nő a várostérség életminősége, vonzereje és/vagy népességmegtartó képessége
8. Támogatás maximum értéke:	5 millió Ft (szolgáltatási érték, bértámogatás, képzési támogatás).
9. Projektre allokált eszközök:	TOP 6.8.2-15 -SF -2016-00001 pályázaton belül célcsoportra fordítandó támogatás min. 30 százaléka
10. A megvalósítás tervezett időintervalluma:	A projekt megvalósításának becsült kezdete: 2017. január 1. A projekt megvalósításának becsült vége: 2018. szeptember 30.
11. Specifikus indikátorok (megnevezése és célértéke)	nincs specifikus indikátor, TOP 682 projektszintű indikátorok és célértékei az irányadók

### 6.1.2 Kooperatív Képzési Projekt

1. A projekt megnevezése:	<b>Munkáltatók és képző intézmények együttműködésén alapuló munka-alapú tanulás központú képzések támogatása</b>
2. Indoklás, alátámasztás:	- A munkaerőpiac igényeit és a képző intézmények képzési kínálatát napi szinten kell összehangolni a vállalati szempontok elsődlegességét figyelembe véve - A munkáltatók egyre növekvő arányban kompetenciákat és nem szakképzettséget várnak a leendő munkavállalóktól, tekintve a munkakörök közötti átjárhatóságot - A vállalatok hangsúlyosan jelezték az alapkompenciák közül az értő szövegolvasás és az IKT kompetenciák kiemelt fontosságát - A műszaki és gazdasági területen bevezetett duális képzés kezdetei tapasztalatai alapján szükség van más szakterületek bekapcsolási lehetőségének biztosítására valamilyen alternatív formában

	- A hátrányos helyzetű álláskereső nyílt munkaerőpiaci integrációja csak hosszabb időtávú programokon keresztül, komplex szolgáltatásokkal lehetséges
3. Kapcsolódó specifikus cél(ok):	1.1 Vállalaton belüli kooperatív (WBL) képzési modellek kidolgozása és a duális képzés továbbfejlesztése 1.2 Integrált és intenzív munkaerőpiaci szolgáltatások kialakítása a nehezen foglalkoztatható rétegek munkaerőpiaci mobilizációja érdekében 2.1 Munkáltatók ismeretszintjének növelése az ipari folyamatok teljes digitalizációjáról (Ipar 4.0)
4. Támogatott tevékenységek:	álláskereső min. 6, max. 12 hónapos folyamatos foglalkoztatásának támogatása üres álláshely betöltését célzó képzések támogatása képzési programban való részvétel támogatása mentori szolgáltatás és munkatanácsadás biztosítása szakmai tájékoztató fórumok, műhelymunkák képzési tanácsadói szolgáltatás biztosítása
5. Kiegészítő jelleg, lehatárolás:	A projekt kapcsolódik a városban elindult duális képzésekhez, azzal, hogy annak eredményit továbbfejlesztve, a kezdeti tapasztalatokon alapulva új kooperatív képzési modellekben megvalósuló, elsősorban vállalatokon belüli képzéseket, kompetenciafejlesztéseket támogat, valamint elősegíti a kooperatív képzések új gazdasági ágazatokban való megjelenését
6. A projekt célcsoportja:	Képző intézményekkel együttműködő, legalább 50 főt foglalkoztató gazdasági szervezetek, melynek székhelye vagy a foglalkoztatással érintett telephelye a székesfehérvári járás valamely településén van Regisztrált álláskereső
7. A kiválasztási kritériumok, alapelvek:	A támogatás hozzájárul a munkavállalók alapkompenciájának, probléma megoldó képességének vagy valamilyen speciális szaktudásának növeléséhez A támogatás hozzájárul az álláskereső gyakorlati tapasztalatokhoz való hozzájutásához A támogatás segíti a nehezen foglalkoztatható társadalmi csoportok munkaerőpiaci integrációját
8. Támogatás maximum értéke:	3 millió Ft (képzési támogatás).
9. Projektre allokált eszközök:	TOP 6.8.2-15 -SF -2016-00001 pályázaton belül célcsoportra fordítandó támogatás min. 10 százaléka
10. A megvalósítás tervezett időintervalluma:	A projekt megvalósításának becsült kezdete: 2017. január 1. A projekt megvalósításának becsült vége: 2018. szeptember 30.
11. Specifikus indikátorok (megnevezése és célértéke)	nincs specifikus indikátor, TOP 682 projektszintű indikátorok és célértékei az irányadók

### 6.1.3 Karrier Kompassz Projekt

1. A projekt megnevezése:	<b>A 35 év alatti munkavállalók tartós munkaerőpiaci integrációját segítő szolgáltatások biztosítása Székesfehérváron és térségében</b>
---------------------------	---

2. Indoklás, alátámasztás:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A megváltozott társadalmi környezetben a fiatalok generációi a korábbiaktól teljesen eltérő értékrenddel és munkaszemlélettel bírva sajátos munkaerőpiaci helyzetben vannak, a velük való foglalkozásra érzékenyíteni kell a munkáltatókat</li> <li>- A munkaerőhiány ellenére a fiatalok körében az átlagnál magasabb az álláskeresők aránya, sokan még megfelelő végzettséggel sem jutnak munkához a korosztályi sajátosságok és a munkaszocializáció hiánya miatt</li> <li>- A pályakezdő fiatalok jelentős részét olyan munkakörökre kellene felkészíteni, melyek ma még nem is léteznek</li> <li>- A fiatalok megjelenése a többgenerációs munkakörnyezetben konfliktusokat generál, melyek kezelésre szorulnak a munkahelyi hatékonyság növelése érdekében</li> <li>- A fiatal munkavállalók esetében a klasszikus vállalati motivációs eszközök és környezet csak korlátozottan működik, a munkáltatókat fel kell készíteni az új típusú munkavállalókra</li> </ul>
3. Kapcsolódó specifikus cél(ok):	<p>1.3 A Pályaorientációt és munkaszocializációt segítő innovatív szolgáltatások biztosítása a fiatalok számára</p> <p>2.3 Munkáltatók felkészítése az intergenerációs munkafolyamatok szervezésére, a generációk közötti együttműködés javítására</p> <p>3.2 Önfoglalkoztatást és vállalkozóvá válást segítő elérhető szolgáltatások bővítése és integrációja</p> <p>3.4 Gyermekellátási és más humánszolgáltatások erőforrás fejlesztése a várostérségben</p>
4. Támogatott tevékenységek:	<p>álláskeresők min. 6, max. 12 hónapos folyamatos foglalkoztatásának támogatása</p> <p>üres álláshely betöltését célzó képzések támogatása</p> <p>foglalkoztatást elősegítő képzésben történő részvétel támogatása</p> <p>mentori szolgáltatás és munkatanácsadás biztosítása</p> <p>szakmai tájékoztató fórumok, műhelymunkák</p> <p>pályaorientációs illetve pályamódosítási tanácsadás</p> <p>foglalkoztatásban tartást eredményességét támogató a segítő munkatárs</p>
5. Kiegészítő jelleg, lehatárolás:	<p>A projekt kapcsolódik a városban elérhető pályaorientáció szolgáltatásokhoz, a nem fehérvári munkavállalók Székesfehérvárra letelepítését segítő kampányhoz, az Ifjúsági Garancia Rendszerhez, ezen támogatások mellett nyújt kiegészítő jelleggel tanácsadói, mentori és képzési szolgáltatásokat</p>
6. A projekt célcsoportja:	<p>35 év alatti álláskeresők és munkavállalók</p> <p>35 év alatti munkavállalókat foglalkoztató gazdasági szervezetek 50 főnél kevesebb személyt foglalkoztató vállalkozások, melynek székhelye vagy a foglalkoztatással érintett telephelye a székesfehérvári járás valamely településén van</p>
7. A kiválasztási kritériumok, alapelvek:	<p>A támogatás hozzájárul a fiatalok munkahelyi beilleszkedéséhez</p> <p>A támogatás hozzájárul a munkahelyen belüli generációs konfliktusok csökkentéséhez</p> <p>A támogatás közvetett hatásaként javul a fiatalok önismerete, munkaérték tudata, változik a munkahelyi környezet és a</p>

	munkaszervezési mód
8. Támogatás maximum értéke:	5 millió Ft (szolgáltatási érték, képzési támogatás).
9. Projektre allokált eszközök:	TOP 6.8.2-15 -SF -2016-00001 pályázaton belül célcsoportra fordítandó támogatás min. 10 százaléka
10. A megvalósítás tervezett időintervalluma:	A projekt megvalósításának becsült kezdete: 2017. január 1. A projekt megvalósításának becsült vége: 2018. szeptember 30.
11. Specifikus indikátorok (megnevezése és célértéke)	nincs specifikus indikátor, TOP 682 projektszintű indikátorok és célértékei az irányadók

## 6.2 Együttműködések

A stratégia időszakában az alábbi, szorosan kapcsolódó együttműködési projektek megvalósítása tervezett:

### 6.2.1 Fehérvári Duális Képzési Kerekasztal létrehozása

**Specifikus cél:** a duális képzésben partnerként részvevő vállalkozások tapasztalatcseréjének és a duális képzés népszerűsítésének valamint továbbfejlesztésének segítése javaslatokkal, közös programokkal, a vonatkozó jogszabályok véleményezésével, egyeztetett álláspontok kialakításával

**Indoklás, alátámasztás:** A kooperatív képzési modellek a legjobb válaszokat tudják adni a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti összhang megteremtésére, az ebben rejlő lehetőségek további kiaknázása érdekében szükség van az érintett felek rendszeres konzultációjára. A duális képzés mellett meg kell ismertetni a szereplőket más kooperatív képzési modellekkel is, mert a jogszabályok a duális képzést csak adott szakterületeken engedélyezik, de a munka-alapú tanulási rendszereknek számos más alternatív megoldási módszere létezik.

**Tervezett tématerületei:** szakképzés és felsőoktatás, gyakorlati képzések

### 6.2.2 Fejér Megyei Foglalkoztatási és Gazdaságfejlesztési Fórum

**Specifikus cél:** foglalkoztatási célú együttműködés a vállalkozások munkaerő igénye, a hátrányos helyzetűek, inaktívak munkaerő-piaci elhelyezkedése, esélyeinek növelése érdekében, a fórum feladata jelen stratégia elfogadása, végrehajtásának monitorozása, ha szükséges korrigálása

**Indoklás, alátámasztás:** A TOP-5.1.1-15 felhívás támogatási lehetőségének köszönhetően a megye és konzorciumi partnerei elindították a paktumszerű együttműködési formát, a fórum létrehozása kötelező feladat, a partnerség alapelveit, céljait és feladatait az elfogadott megállapodás rögzíti.

**Az együttműködés tervezett tématerületei:** munkaerő-igény, foglalkoztatási diszfunkciók, területi

egyenlőtlenségek, munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolása

### 6.3 A stratégia megvalósításának szervezeti és eljárási keretei

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia elfogadásáért és megvalósításáért - mint a térségi munkaerőpiac társadalmi-gazdasági érdekek közszféra-beli képviselőiből álló helyi testület, a Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórum a felelős szerv, mely - 2016. október 24-én tartotta első egyeztető ülését és a működés szervezeti formájaként az együttműködési megállapodással létrehozott partnerségi forma megalakításáról döntött.

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórumot alapító 16 tag:

	<b>Képviselet szervezet</b>	<b>Képviselet szféra</b>	<b>Képviselet neve</b>
1.	Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzata	önkormányzat	Dr. Cser-Palkovics András
2.	Fejér Megyei Kormányhivatal	kormányzat	Dr. Simon László
3.	Fejér Megyei Önkormányzat	önkormányzat	Dr. Molnár Krisztián
4.	Magyar Kereskedelmi és Iparkamara	érdekképviselet	Radetzky Jenő
5.	Székesfehérvári Regionális Vállalkozásfejlesztési Alapítvány	nonprofit szektor	Székfű Tibor
6.	Nemzeti Agrárgazdasági Kamara	érdekképviselet	Kiss Norbert Ivó
7.	OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft.	nonprofit szektor	Pákozdi Szabolcs
8.	KDRIÜ Közép-Dunántúli Regionális Innovációs Ügynökség	nonprofit szektor	Dr. Szépvölgyi Ákos
9.	Székesfehérvári Szakképzési Centrum	oktatás	Kulcsár Szilvia
10.	Óbudai Egyetem Alba Régia Műszaki Kar	oktatás	Dr. Györök György
11.	Budapesti Corvinus Egyetem Székesfehérvári Campusa	oktatás	Horváth Béla
12.	Kodolányi János Főiskola	oktatás	Dr. Szabó Péter
13.	Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége	érdekképviselet	László István
14.	Fiatalközvetítő Országos Szövetsége	érdekképviselet	Kovács Patrik
15.	Fejér Megyei Kereskedők és Vendéglátó Vállalkozók Érdekképviseleti Egyesülete	érdekképviselet	Keresztény Ferenc
16.	Fejér Megyei Gyáriparosok Szövetsége	érdekképviselet	Förhécz Imre

Működési rendjét, kereteit szabályozó ügyrendet az alábbi főbb elvek és elvárások mentén fogja elfogadni a szervezet az irányadó tervezési útmutatóra és pályázati előírásokra tekintettel.

#### Alapelvek

- A Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórum feladata a térség kiegyensúlyozott gazdasági és társadalmi fejlődésének segítése, az általános emberi életminőség javítása.
- A Fórum munkája során a vállalkozói, foglalkoztatói igényekből, a munkaerőpiac keresleti oldalából kiindulva határozza meg a térség foglalkoztatás-fejlesztési prioritásait,



programjait.

- A Fórum munkáját a partnerségre, a gazdaságfejlesztésben és a foglalkoztatás bővítésben érintett aktorok bevonásával, a kölcsönös párbeszéd csatornáinak erősítésével végzi.
- A Fórum munkája során különös figyelmet fordít a fenntartható, innovatív vállalkozások erőforrás igényeinek kielégítésére, a foglalkoztatást és foglalkoztathatóságot elősegítő szakmai szolgáltatások rendszerének kiépítésére.

### **Gazdaságfejlesztési célok**

Székesfehérvár Megyei Jogú Város gazdasági erőcentrummá történő fejlesztésének elősegítése, mint fő stratégia cél mellett, törekedni kell a járásszékhely és a járás többi települése közti gazdasági különbségek csökkentésére annak érdekében, hogy a kiegyensúlyozott, helyi szintű fejlesztések teret nyerjenek, ezzel is megerősítve a térség gazdasági erejét és stabilitását.

### **Emberi erőforrás fejlesztési célok**

Székesfehérvár járás saját humán erőforrásait meghaladó mértékben igényel munkaerőt, amely munkaerő igény kielégítését biztosítani szükséges olyan komplex támogatási rendszerek kialakításával, amely választ adnak mind a munkáltatói igények, mind a munkavállalói elvárások kielégítésére. Székesfehérvár járási területén regisztrált álláskereső személyek és inaktív állampolgárok iskolai végzettség, szakmai ismeretek, munkaerőpiaci besorolásuk tekintetében diverznek mondhatók, azonban hangsúlyos egy olyan célcsoport jelenléte, akik önállóan, a nyílt munkaerőpiacra való belépésre képtelenek, szükséges támogatás és fejlesztések hiányában. A járási humán erőforrás fejlesztési célok fő fókuszába egy olyan komplex, humán szolgáltató rendszer kialakítása kell, kerüljön, amely megfelelő támogatást és hatékony koordinációt biztosít, elősegítve egymást erősítő programok kidolgozását, ezzel biztosítva a járás egész területén a megfelelő képzettségű és munkára alkalmas aktív munkavállalói réteg kialakulását.

### **Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórum főbb feladatai**

- meghatározza és legkésőbb 2016. december 20-ig elfogadja a működését szabályozó alapdokumentumot;
- biztosítja a szervezeti működés szintjei elkülönülését és együttműködését;
- koordinálja Székesfehérvár és járási térségében a helyzetelemzésre épülő, foglalkoztatás elősegítésére irányuló Stratégia kidolgozását és végrehajtását;
- elkészíti a működés rövid távú akciótervét, valamint éves munkatervét;
- belső és külső kommunikációs tevékenység elvégzése;
- együttműködik a Megyei Foglalkoztatási Fórummal a megyei foglalkoztatási stratégiával való összhang biztosítása érdekében;
- értékelési rend elkészítése a működés minőségének fejlesztése érdekében;
- tagjai közül megválasztja az Irányító Csoportot;
- jóváhagyja a Fórum és az Irányító Csoport működését szabályozó alapdokumentumot;
- dönt a Fórumhoz csatlakozni kívánó szervezetek felvételéről;
- dönt a Fórumból való kizárásról;
- koordinálja a menedzsment szervezet munkáját.

### **Irányító Csoport**

A Fórum által a tagokból létrehozott operatív testület az Irányító Csoport (ICS). Az ICS 5 tagú,

amelyben székesfehérvári oktatási, civil, kormányzati, gazdasági, és önkormányzati szervezeteit 1-1 fő képviseli. Az ICS elnöke a Fórum elnöke is egyben. Az elnök hatásköre nem különbözik az elnökség többi tagjától, ugyanakkor ő jogosult a szervezet képviselésére. Az ICS feladata első sorban az operatív irányítás, a Foglalkoztatási Stratégia megvalósulásának figyelemmel kísérése, illetve a stratégia módosításának kezdeményezése. ICS felel a Fórum által, számára delegált ügyekért.

### **Konzorcium**

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórum munkáját erőforrásaival segíti a TOP 6.8.2 felhívás keretében benyújtott TOP-6.8.2-15-SF1-2016-00001 azonosító számú, „Helyi foglalkoztatási együttműködések Székesfehérváron és járása területén” című konzorciumi pályázat, mely Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzat, a Fejér Megyei Kormányhivatal és az Echo Innovációs Műhely konzorciumi együttműködésében valósul meg. Az erőforrások stratégia szerinti felhasználásáért a konzorciumi partnerek felelnek a konzorciumi megállapodásban rögzítetteknek megfelelően.

### **Székesfehérvári Paktum Iroda (paktum menedzsment szervezet)**

A paktumirodai feladatokat Székesfehérvár Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala munkatársa(i) munkakörében elkülönítetten és szabályozottan látja el a támogató által előzetesen jóváhagyott pályázati tartalomnak és a kiírás fenntartási követelményeinek megfelelően.

A paktum irodának a pályázati kiírás szerint minimálisan megkövetelt fizikai, infrastrukturális és személyi feltételei vannak. Ezek figyelembe vétele mellett a projektben nevesített egy fő paktum koordinátor. A paktum iroda szervezi és készíti elő, jegyzőkönyvezi és dokumentálja a fórumok üléseit, az ICS üléseit, elősegíti a Partnerek közötti kapcsolattartást.

Működési követelmények a TOP-6.8.2-15 kiírás szerint:

- felelős menedzsment szervezet kijelölése az Irányító Csoport által
- a menedzsment szervezet nem önálló jogi személy, ezért a működési rendjének szabályozását és az irányítói jogok gyakorlását delegálni kell valamely szervezetre az alapító dokumentumokban
- minimum egy fő felsőfokú végzettségű, min. 2 éves releváns tapasztalattal rendelkező alkalmazott
- önálló irodahelyiség funkcionális bútorzattal és a közös szociális helyiségek használatának biztosítása
- Internet eléréssel rendelkező biztonságos számítógépek jogtiszta irodai alkalmazásokkal és nyomtatási/szkennelési lehetőséggel
- vezetékes vagy mobil telefonhasználat, irodaszerek biztosítása
- paktum honlap kialakítása és a szerkesztőségi rendszer használatának biztosítása
- belső és külső hírlevél rendszer és közös dokumentumtár a honlaphoz kapcsolódóan

Az adminisztrációhoz javasolt eszközök (számítógép, hálózati nyomtató, digitális szkennerek, irodabútorok), flip-chart, digitális fényképezőgép a fórum rendelkezésére állnak. A munkaszervezet elhelyezésére javasolt és pályázatban szereplő helyszín Székesfehérvár Megyei Jogú Város

## 6.4 Kommunikációs terv

### Célcsoportok

A stratégia *elsődleges célcsoportja* közé tartoznak a járásban élő álláskeresők, más inaktívak, illetve a járásban működő foglalkoztatók szervezetek, intézmények, vállalkozások. *Másodlagos, közvetett célcsoportként* meghatározhatóak a járás képző szervezetei, humánszolgáltató intézményei valamint a jelenlegi munkavállalók.

### A kommunikációs eszközök, tevékenységek típusainak bemutatása

A stratégia végrehajtásában a felelős szervezetek, intézmények, célcsoport vállalkozások, az önkormányzat, a civil és egyházi valamint képző szolgáltatók részvételi lehetőségét számos, a teljes körű nyilvánosság elérését támogató intézkedés biztosítja a folyamat minden egyes elemére kiterjedően. A 2016-2018-as időszakra szóló megvalósítás során az alábbi kommunikációs eszközöket használjuk:

- 1 nyomtatott tájékoztatók
- 2 tájékoztató kiadványok
- 3 internetes közzététel, honlap
- 4 konzultációs lehetőségek
- 5 sajtóközlemények
- 6 C tájékoztatósi tábla
- 7 PR cikkek
- 8 fotódokumentáció
- 9 tájékoztató fórumok
- 10 szakmai workshopok

A TOP-682 konstrukcióban elérhető célcsoport támogatások, szolgáltatások iránt érdeklődőkkel, kérelmezőkkel a felelős konzorciumi partner folyamatos jelleggel kapcsolatot tart személyesen, telefonon, illetve emailen, mindig friss és aktuális információkkal látja el őket a támogatási lehetőségekről, a kérelmek, igények beadásával, illetve az elszámolásokkal kapcsolatban.

### Dokumentumokhoz és információkhoz való hozzáférés

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia végrehajtása során szükséges a tervezési dokumentumokhoz, felhívásokhoz, tájékoztatói, pályázati és szakmai dokumentumaihoz való hozzáférés széleskörű biztosítása, valamint a Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórumról (SZFF) szóló információk kétszintű, tagi és közérdekű adatszolgáltatásának a folyamatos biztosítása. Ez utóbbit a paktum irodát működtető szervezet honlapján kialakított aloldalon, illetve helyi médiumokon keresztül lehet biztosítani. A fenti lehetőségeken kívül több kommunikációs csatornán keresztül bárki felveheti a kapcsolatot a munkaszervezettel, amelynek munkatársai tájékoztatják a hozzájuk fordulókat a SZFF-ről szóló információkkal kapcsolatban.

### Felelősségi körök és a humánkapacitások

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórum és munkaszervezetének egységes kommunikációját célszerű akár egy külön kommunikációs szabályzatban szabályozni, de a Szervezeti és Működési Szabályzatban

rögzített képviseleti szabályokkal és jelen Stratégiával együtt kezelten is le szabályozható. A szükséges operatív szakmai feladatokat a támogatott projekt érintett konzorciumi partnere végzi, ezek ellenőrzéséért a paktumiroda a felelős.

#### A SZFS-el kapcsolatos kommunikációs tevékenységek ütemterve

Tevékenység	Eszközök, módszerek	Ütemezés
<b>Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia (SZFS) tervezési fórumok</b>	SZFF ülések, email, személyes kommunikáció, workshopok, konzultációk	2016.10-2016.11. hónapokban
<b>SZFF ülések</b>	személyes kommunikáció levél, e-mail	szükség szerint, de legalább félévente egyszer össze kell hívni
<b>SZFS jövőkép és célrendszer bemutatása SZFF tagoknak</b>	személyes kommunikáció, email	2016.11.30.
<b>SZFS elfogadása</b>	email, honlap, személyes kommunikáció, rendezvényszervezés	2016.12.28-ig
<b>SZFS projektek megkezdése</b>	sajtóközlemény, sajtónyilvános esemény, email, honlap, személyes kommunikáció, DM	2017. január
<b>SZFS projektek, szolgáltatások megvalósítása, végrehajtási támogatása</b>	email, honlap, személyes kommunikáció, rendezvényszervezés	2017. I. negyedév-2018. III. negyedév között folyamatosan
<b>SZFS eredmény kommunikáció, jelentések, adatszolgáltatások</b>	email, honlap, személyes kommunikáció, rendezvényszervezés, felmérések, adatbekérések	2017. I. negyedév-2018. III. negyedév között folyamatosan
<b>SZFS forrásfelhasználás és eredmények</b>	email, honlap, személyes kommunikáció, rendezvényszervezés, felmérések/kérdőívek, adatbekérések, monitoring jelentések, opcionálisan kiadványok, tájékoztatók (elektronikus és/vagy papír alapú)	2018. III. negyedév

#### 6.5 Monitoring és értékelési terv

A középtávra szólóan, 2020-ra kitűzött munkaerőpiaci és gazdaságfejlesztési célok eléréséhez megtett előrehaladást megítélhetővé, a beavatkozások eredményességét értékelhetővé kell tenni.

A stratégia, majd az ennek alapján – a gyakorlatorientált megvalósítás érdekében – kidolgozásra kerülő akcióterv illetve a kapcsolódó részletes projekttervek, valamint az induló esetleges kiegészítő programok, támogatások és szolgáltatások végrehajtásának nyomon követéséhez és az intézkedések eredményeinek méréséhez átlátható és objektív monitoring rendszer kerül kidolgozásra. Méghozzá olyan monitoring rendszer, mely megbízhatóan alkalmazható az indikátorteljesülések nyomonkövetése esetében is. A nyomonkövetéshez és a célok teljesülésének értékeléséhez egyrészt statisztikai adatgyűjtést kell végezni, a projektek kötelező adatszolgáltatásával szakmai nyomon követés mérhetőségét biztosítani kell, valamint célszerű olyan mutatókat is bevezetni, melyek az

egyres projektek hatékonyságán túl a program egészének eredményességét mérik, illetve a horizontális elvek érvényre kerülését mutatják be.

Ezen túlmenően a monitoring részeként szükséges a foglalkoztatók és a lakosság attitűdjét, véleményét is feltárni mind a projekt elején, mind pedig a projekt végén.

A paktum iroda, mint munkaszervezet valamint a konzorcium mint erőforrás-támogató a Fórum számára évente beszámol a Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia végrehajtásának helyzetéről.

A stratégiában megfogalmazott célok időarányos teljesülését szintén évente szükséges felülvizsgálni. Az értékelés eredményéről tájékoztató és előterjesztett módosítási javaslat formájában szükséges Székesfehérvári Foglalkoztatási Fórumot tájékoztatni.

<b>Monitoring eszköz</b>	<b>Forrás</b>	<b>Gyakoriság</b>	<b>Felelős</b>
Időközi beszámoló és kifizetési kérelem	Pénzügyi, szakmai előrehaladási jelentés (szabályossági, hatékonysági, célszerűségi)	6 havonta	Releváns konzorciumi partnerek
Eredményindikátorok nyomonkövetése	támogatott személyek, foglalkoztatók dokumentációja, adatszolgáltatások	Évente jelentéskészítés Adatgyűjtés: egyedi projektütemezések szerint	Releváns konzorciumi partnerek Konzorciumi partnerek
Output mutatók mérése, nyomonkövetése	támogatott személyek, foglalkoztatók dokumentációja, adatszolgáltatások	Évente jelentéskészítés Adatgyűjtés: egyedi projektütemezések szerint	Releváns konzorciumi partnerek Konzorciumi partnerek
Célcsoport attitűd és elégedettség változás mérése	lakossági kutatás, vállalati kutatás	Évente kutatás készítése	Releváns konzorciumi partnerek
SZFF működésének értékelése	önértékelési kérdőív	évente	ICS
SZFS félidei felülvizsgálata, értékelése	Félidei jelentés (szakmai, pénzügyi)	programidőszak felében, 1 év elteltével	SZFF

## 6.6. Horizontális célok

### 6.6.1 Esélyegyenlőség

*Mindenki számára elérhető szolgáltatások:* a Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia (SZFS) segítse elő, hogy az erőforrások használata felelősségtudatos és fenntartható körülmények között történjen úgy, hogy az mindenki számára elérhető legyen és a járásban lévő álláskeresők, más inaktívak, munkavállalók és foglalkoztatók érdekeit szolgálja.

*Társadalmi méltányosság:* a SZFS járuljon hozzá a szegénység és a szegregáció leküzdéséhez, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, nemzetiségek és kisebbségi közösségek felzárkózásához, munkaerőpiaci integrációjához.

*Tudás- és információalapú fejlesztés:* a SZFS segítse elő a járásban élők, tanulók és dolgozók képzését, hozzáférését az információhoz és a tudáshoz, segítse a tudás-transzfer és a kompetencia-fejlesztő szolgáltatások kiépítését, fejlesztését.

*Közösségépítés:* a SZFS mozdítsa elő azt, hogy a helyi közösségek tagjai kitalálják, szükség esetén újrafogalmazzák és megvalósítsák saját jövőképeket, küldetésüket, megerősítsék identitásukat, továbbá támogassa a helyi „fehérvári identitás” kialakulását.

*Szolidaritás, együttműködés:* a SZFS segítse elő az egyes szférák (önkormányzati, vállalati, nonprofit) képviselőinek egymás közötti, valamint a helyi társadalommal való kapcsolatuk javítását.

*Nemzedékek közötti együttműködés:* a SZFS megvalósítása során nagy hangsúlyt kell fektetni az egyes generációk közötti kommunikációra és együttműködésre, különösen a munkahelyen belüli generációs konfliktusok kezelése tekintetében.

### 6.6.2 Fenntarthatóság

*Hozzájárulás a helyi fenntarthatósághoz:* a SZFS azzal járul hozzá a helyi fenntarthatósághoz, hogy beavatkozásai nyomán az ipari digitalizáció fokozódik, mely egyben a környezeti erőforrások hatékony felhasználást is fokozza.

*Hozzájárulás a kultúra és a hagyományok sokféleségének megőrzéséhez:* a SZFS intézkedései elősegítik a kultúra és a hagyományok sokféleségének megőrzését, biztosítják a helyi közösségek, helyi termékek és szolgáltatások fennmaradását.

*A globális éghajlatváltozás mérsékléséhez való hozzájárulás:* A SZFS megvalósítása során a projektek különösen nem erősítik az elsivatagosodás, az éghajlatváltozás, a szélsőséges vízjárás, a talajpusztulás kedvezőtlen környezeti hatásait, továbbá nem vezetnek a különböző környezeti rendszerek közötti szennyezés-átterhelésekhez.

*Ágazati integráció:* a SZFS segítse elő a fenntartható oktatáspolitikát, fenntartható energiapolitika és fenntartható településfejlesztés, valamint az innovatív szociális szolgáltatások érvényre juttatását. *Újrahasznosítás:* az SZFS nyomán megvalósuló intézkedéseknek és projekteknek elő kell

segíteniük a melléktermékek újrahasznosítását.

### **6.7. A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia innovatív elemeinek bemutatása**

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia legfontosabb innovációja a megváltozott szemlélet alkalmazása: míg az elmúlt évtizedben a foglalkoztatási programok a hátrányos helyzetű álláskeresőkre koncentráló kínálatorientált megközelítést alkalmaztak, jelen stratégia fordított irányú, alapvetően a vállalkozói, foglalkoztatói igényekből vagyis a keresletből indul ki. A stratégia a foglalkoztatás-ösztönzés mellett elsősorban a gazdaság fejlesztését szolgálja főként a megfelelő humán erőforrás biztosításával.

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia másik innovatív értéke, hogy – az országban az elsők között – ismerte fel a negyedik ipari forradalom által generált új gazdasági és társadalmi kihívásokat, s az erre való felkészülést mind a stratégiai célok között, mind pedig a tervezett projektek tekintetében figyelembe veszi.

Innovatív elem a várostérségi szintű megközelítés, tekintve, hogy jelen stratégia azt célozza, hogy a megyeszékhely és a környező települések együtt lehessenek sikeresek a foglalkoztatási problémákra adott adekvát válaszok megfogalmazásában.

Végezetül a képzési rendszer tekintetében elindult kooperatív oktatási modellek bevezetése (duális képzés) valamint a munkahely-alapú szakképzési, továbbképzési és kompetencia-fejlesztő képzési programok bővítését célzó projektek olyan újszerű, a megszokott oktatás-szervezési sémákon túlmutató megoldás mely egyszerre segíti elő a modern gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési megoldások megvalósulását valamint a személyiség-fejlődést, ezáltal pedig összességében a fenntartható társadalom víziójának elérését.