



**A Székesfehérvári Járás  
Foglalkoztatási Stratégiája  
2016 – 2018 – 2020  
III. számú kiegészítő melléklete**

**SZÉKESFEHÉRVÁRI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM  
AKCIÓTERVE  
2018. OKTÓBER 31-IG**



Székesfehérvár

2018. május 22.

## Tartalomjegyzék

Bevezető.....	3
1. A helyzetelemzések főbb megállapításai .....	4
1.1. A stratégia foglalkoztatási helyzetelemzése eredményei .....	4
1.2. Kérdőíves foglalkoztatási attitűd felmérés eredményei .....	7
2. A Székesfehérvári Járás Foglalkoztatási Stratégiája célhierarchiája.....	9
3. Székesfehérvár MJV gyermekellátási szolgáltatásai.....	10
3.1 Bölcsődei intézményrendszer .....	10
3.2 Óvodai intézményrendszer.....	11
4. Vállalt indikátorok .....	15
5. Potenciálisan bevonható hátrányos helyzetű csoportok .....	17
6. A megvalósítás ütemezése .....	20
6.1 A megvalósítás mérföldkövei .....	20
6.2 Az indikátorok megvalósítása .....	20
6.3 A Foglalkoztatási Stratégia ütemezése.....	21

## Bevezető

Az Akcióterv az elfogadott együttműködési megállapodásra, valamint az elfogadott Foglalkoztatási Stratégiára épülő, kifejezetten az indikátorok teljesülését bemutató dokumentum, egyfajta intézkedéssorozat bemutató, amely a stratégiára alapuló ütem-tervvel rendelkezik.

A dokumentum részeként külön fejezetben kerül bemutatásra a gyermekellátási szolgáltatások helyzete azzal a céllal, hogy felmérje, hogy a TOP TC8 ERFA forrásaiból (TOP 6.2. intézkedés) fejlesztett új gyermekellátási kapacitások humán erőforrás-igényeinek támogatására munkaerő-piaci szolgáltatások (képzési és foglalkoztatáshoz kapcsolódó támogatások) relevánsak-e a foglalkoztatási paktum projekt keretein belül.

Az Akcióterv 2018.10.31-ig tartalmazza a Stratégia megvalósítását támogató szükséges tevékenységeket, de a folyamatos monitoring és időközi értékelések egyik alapját is képezi.

Jelen Akciótervet a 2018-as éves jelentés illetve a projektzárás folyamatában szükséges felülvizsgálni, és szükség esetén a friss adatok birtokában indikátoronkénti létszámokat aktualizálni, korrigálni.

## 1. A helyzetelemzések főbb megállapításai

### 1.1. A stratégia foglalkoztatási helyzetelemzése eredményei

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Paktum alap stratégia-fejlesztési dokumentumai megalapozottsága és megalkotása érdekében foglalkoztatási helyzetelemzés készült 2016 novemberében a járás területére vonatkozóan.

A 2006-2016 közötti időszakot átölelő évtizedben 2011-ig mérsékelt növekedés volt tapasztalható a népesség számában, ám 2011 után egy viszonylag nagyobb mértékű visszaesés látható, és azóta is folyamatosan csökken a járás lakónépességének száma. A vándorlási egyenleg az elmúlt tíz évben a járásban 2011 óta negatív, ebben az évben fordult először meg az arány a járásból elvándorlók javára, és ez a tendencia azóta is tart. A Székesfehérvári járás, és a járás székhelyének népesedési folyamatára a természetes fogyás a jellemző, **társadalma elöregedőben van**. A térségben az odavándorlások száma alacsonyabb, mint az elvándorlások száma, ez alól a járás székhelye, Székesfehérvár kivétel, ott a vándorlási egyenleg pozitív, vagyis többen vándorolnak oda, mint ahányan el.

A Székesfehérvári járásban az egy főre jutó összes nettó jövedelem értéke meghaladja mind az országos, mind a régiós, mind pedig a megyei jövedelmeket.

A regisztrált gazdasági vállalkozások száma alapján 2010-ig valamivel az országos szint alatt járt a Székesfehérvári járás, ezt követően mindegyik területi egység szintjén növekedés figyelhető meg a gazdasági vállalkozások számát illetően, így a járásban is. Az egymáshoz viszonyított helyzetekben nem figyelhető meg eltérés, bár a Közép-Dunántúli régió és Fejér megye adatai kissé különváltak, a megye valamivel a régió alatt maradt.

A Székesfehérvári járásban az **aktív korú népesség 66 százaléka van foglalkoztatva** a népszámlálási adatok alapján. A nemek szerinti megoszlást vizsgálva a férfiak magasabb arányban szerepelnek a foglalkoztatottak között, holott számuk a járásban alacsonyabb, mint a nőké.

A **foglalkoztatottak helyzete** a járás székhelyén **kedvezőnek** mondható, magas a foglalkoztatási ráta. A foglalkoztatottságot nagyban befolyásolja az iskolai végzettség, a minimum érettségizettek nagyobb arányban szerepelnek a foglalkoztatottak között. Ezért tehát **a megfelelő számú és színvonalú képzések minél szélesebb körben történő biztosítására** érdemes odafigyelni a továbbiakban is.

A Székesfehérvári járásban a Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának 2016. október 31-ei zárónapi adatai 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. A pályakezdeők száma ez év októberében 275 fő, az álláskeresők 73,5%-a (1.944 fő) fizikai állományú, míg a fennmaradó 26,5% (700 fő) szellemi állományú. A nemek szerinti megoszlás azt mutatja, hogy a Székesfehérvári járásban a női regisztráltak száma dominál.

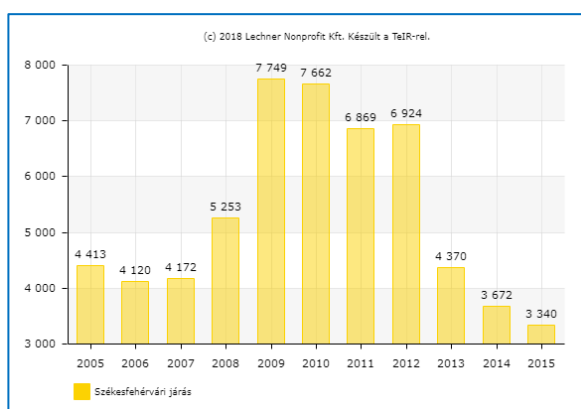
Az iskolai végzettség szerinti összetételt tekintve elmondható, hogy 31,3%-ot (828 fő) tesz ki a 8. általános iskolai végzettséggel (731 fő, 27,6%), illetve alacsonyabb iskolai végzettséggel nem rendelkezők (97 fő, 3,7%) aránya. A középfokú végzettségűek összesen 684 főt (25,9%) tesznek ki az állományon 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 végzettké 256 fő (9,7%). A felsőfokú iskolai végzettséggel bírók (főiskola, egyetem) száma mindösszesen 253 fő (9,6%).

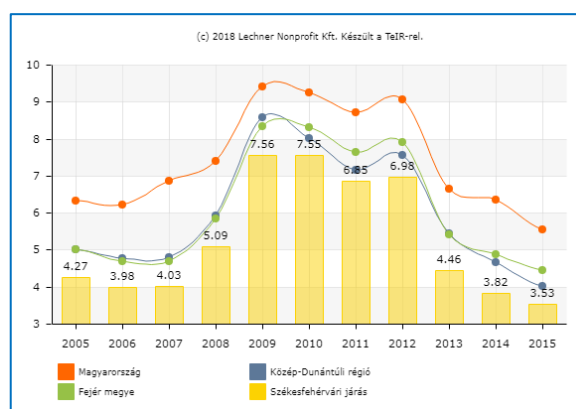
Az életkor szerinti összetétel alapján az állomány 16,1%-a (426 fő) legfeljebb 25 éves, a 26-35 évesek aránya 18,2% (481 fő), a 36-45 éveseké 19,9% (528 fő), a 46-50 éveseké 9,3% (245 fő), míg az 50 évesnél idősebbek aránya 36,5% (964 fő).

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.

A Székesfehérvári járásban **regisztrált munkanélküliek száma** a megyén belüli többi járáshoz képest és az állandó népesség arányához viszonyítva **alacsonynak számít**. A probléma, hogy **jelentős részük tartós munkanélkülinek** számít, így foglalkoztathatóságuk nehezebb. Ezzel szemben a **pályakezdő állás keresők száma viszonylag alacsony** a járás településein.



Regisztrált munkanélküliek száma összesen (fő) TEIR 2018



Munkanélküliségi ráta - regisztrált munkanélküliek száma száz 15-59 éves állandó lakosra (%) TEIR 2018

A stratégia céljának megalkotása szempontjából fontos szempont volt, hogy a jelenleg munkanélküliek és inaktívak milyen régóta vannak ebben a helyzetben, hiszen ez az időtartam sok esetben nagyban befolyásolja a jövőbeni foglalkoztathatóságukat. Azok az emberek, akik már régóta kikerültek a nyílt munkaerő-piacról, vagy esetleg soha nem is léptek be oda, komoly hátrányokkal küzdenek, és nehezzé válhat a foglalkoztatók számára is az alkalmazásuk. Az adatok azt mutatják, hogy **az aktív korú népesség közül a 30-39 évesek körében jelentős azok aránya, akik még soha nem dolgoztak**.

**Székesfehérvár és a 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 járás területén regisztrált állás kereső személyek és inaktív állampolgárok iskolai végzettség, szakmai ismeretek, munkaerő-piaci besorolásuk tekintetében diverznek mondhatók**, azonban hangsúlyos egy olyan állás keresői 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.

A megelőző időszak foglalkoztatási együttműködései sikertelenségének egyik oka az elégtelen **partnerség** volt. Rendkívül fontos, hogy a helyi munkaerő-piaci keresleti és kínálati oldalt minél jobban reprezentáló, a korábbiakhoz képest szélesebb partnerség kerüljön kialakításra a **szférák kiegyenlített képviselésével**. Fontos továbbá, hogy a foglalkoztatási stratégia és programok **igényalapúak legyenek**. Végezetül a **foglalkoztatási programok megvalósításához szükséges eszközök (pl. képzési támogatások, támogatott foglalkoztatás) is egyidőben rendelkezésre kell, hogy álljanak**. A munkaerő-piaci partnerségek sikerének egyik legfontosabb záloga a programalapú célcsoport-támogatások biztosítása, a fejlesztési program elfogadásának és végrehajtásának hatásköre és felelőssége legyen a megvalósítás helyére delegált funkció.

### A helyzetelemzés SWOT-ja

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>- számottevően 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>- terciér 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>- munkaerő-piaci humán szolgáltatások hálózatba szervezése, hatékonyság növelése</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>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Székesfehérvár vonzóná tétele munkaerő megtartása és letelepülése érdekében</li> <li>- Felsőoktatás-Önkormányzat-Vállalkozások együttműködésének erősítése</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 környezet 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 álláskeresők 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 hajlandók munkahelyet váltanak, és ez a cégek számára nehézséget okoz a kiszámíthatóság és tervezés szempontjából. Gyengességként 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.

## 1.2. Kérdőíves foglalkoztatási attitűd felmérés eredményei

2017. októberében a TOP-6.8.2-15-SF1-2016-00001 *Helyi foglalkoztatási együttműködések Székesfehérvár és járása területén* című projekt részeként, és annak félidejében, az InnoBond Tanácsadó és Szolgáltató Kft. 1000 fős reprezentatív kutatást végzett a 18 év feletti székesfehérvári



lakosok körében. A kérdések érintették a város és az ország helyzetét, a munkaerőpiaci, az általános foglalkoztatási helyzetet, valamint a képzéssel és tanulással kapcsolatos attitűdöket.

A székesfehérvári lakosok **elégedettebbek azzal, ahogy a város dolgai alakulnak**, mint ahogy a megye, vagy ahogy az ország dolgai. Az idősebbek elégedettebbek, míg a fiatalok, valamint az alacsony iskolai végzettségűek általában elégedetlenebbek azzal, ahogy a városban mennek dolgok. A megkérdezettek több, mint fele nem fogalmazott meg a jövővel kapcsolatban különösebb elvárásokat, úgy gondolják, a jelenlegi helyzet nem fog változni.

A fehérvári válaszadók **6 százaléka dolgozott már külföldön**, 94 százalékuk pedig még nem. Azok a válaszadók, akik dolgoztak már másik országban, átlagosan 23 évesek voltak, amikor legelőször külföldön vállaltak munkát és átlagosan 17 hónapot töltöttek ott. A megkérdezettek közül a legtöbben Ausztriában, Németországban és Angliában dolgoztak. A fehérváriak leginkább a **jobb megélhetés reményében hagynák el az országot**. A második helyen a karrier és a családi okok állnak.

A fehérváriak több mint harmada szerint a munkához jutási esélyek a városban inkább, vagy nagyon jók. Mindössze 5 százaléka mondta azt, hogy rossz, vagy nagyon rossz ez a helyzet a városban. Közel harmaduk állította azt, hogy az országos viszonyokhoz képest jobbak a városban a munkához jutási esélyek. A válaszadók 68 százalékának van jelenleg is munkahelye, 32 százalékuknak nincs. A megkérdezettek inkább elégedettek jelenlegi munkájukkal. A nem dolgozók 70 százaléka nyugdíjas, 3 százaléka GYES-en, GYED-en van, 9 százaléka munkanélküli, 14 százaléka tanuló, 1 százaléka háztartásbeli és további 1 százalék pedig rokkant nyugdíjas. 2 százalék az egyéb inaktív kategóriába sorolta magát.

A megkérdezettek **72 százaléka inkább, vagy nagyon stabilnak érzi jelenlegi munkahelyét**. A válaszadók mindössze 5 százaléka jár el Fehérvárról más településre dolgozni. A fehérváriak szerint egy állással kapcsolatban az a legfontosabb, hogy magas legyen a kereset, illetve hogy az állás biztos legyen. A lakosok **döntő többsége nem tervezi, hogy munkahelyet vált**. A válaszadók nem motiváltak többletenergiaik mozgósítására egy jobb munkalehetőség megszerzésére, ugyanis mindössze 10-15 százalékuk hajlandó bármit tenni ezért. Legkevésbé utazni, vagy más megyébe költözni lennének hajlandóak. Az eredmények azt mutatják, hogy értelemszerűen a korrallal együtt jár az is, hogy az idősebb generáció nehezebben vált, kevésbé motivált arra, hogy új ismereteket szerezzen, vagy mobilabbá váljon.

A fiatalabb korosztályt leszámítva egy új, vagy **újabb szakma megtanulása nem prioritás** a jelenleg a munkaerőpiacon lévőknek, sőt, még a fiatalok többsége számára sem kiemelkedően vonzó alternatíva.

A székesfehérváriak számára a **legfontosabb, hogy biztos állásuk legyen**, és ezért a válaszadók közel kétharmada feladná jelenlegi munkahelyét is, ami azt mutatja, hogy a látszólag stabil munkaerő-piaci, gazdasági helyzet szubjektív megítélése más, bizonytalanabb. A másik erős motivációs tényező a fizetés, magasabb fizetésért is inkább váltanának.

**A megkérdezettek ötödével fordult elő, hogy huzamosabb ideig munkanélküli volt**. A tartós munkanélküliség jellemzőbb a nőkre, a nehéz gazdasági helyzetben lévőkre, a 45-59 évesekre valamint a szakmunkás végzettségűekre. A székesfehérváriak egyharmada érintett, vagy a családban, vagy a rokonságban, esetleg baráti, ismerősi körében van olyan, aki pályakezdő munkanélküli. Közülük a leginkább érintett a megkérdezettek 6 százaléka, akiknek közvetlen családtagja pályakezdő állástalan.



## 2. A Székesfehérvári Járás Foglalkoztatási Stratégiája célhierarchiája

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 eszközrendszeréhez igazítottan tesz csak vállalást.**

<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.*

### 3. Székesfehérvár MJV gyermekellátási szolgáltatásai

A fejezetrész tartalma részben a Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzatának Esélyegyenlőségi Programja 2018 - 2022. című dokumentum alapján készült, amely 2017. év végén rendelkezésre álló adatok figyelembe vételével került elfogadásra a 908/2017.(XII.15.) számú Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlési határozattal.

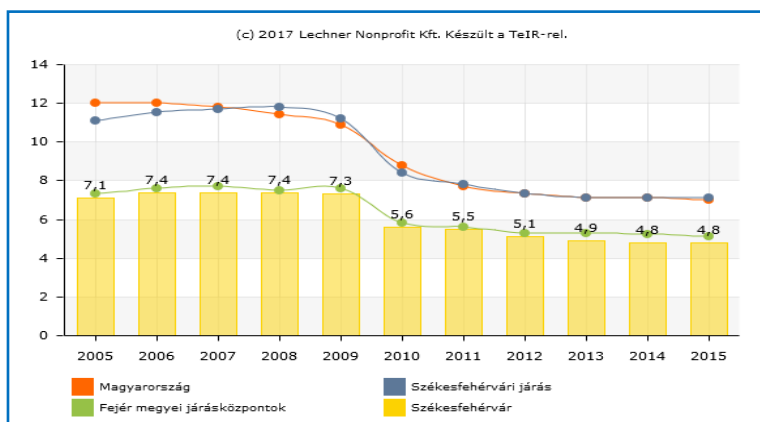
#### 3.1 Bölcsődei intézményrendszer

##### Bölcsődei és családi napközi ellátás 2008 - 2016 között

Év	Bölcsődék száma (db)	Bölcsődébe beírt gyermekek száma (fő)	Szociális szempontból felvett gyerekek száma (fő)	Működő összes bölcsődei férőhelyek száma (fh)	Családi napközik száma (db)	Családi napköziben engedélyezett férőhelyek száma (fh)	Családi napköziben gondozott gyermekek száma (fő)
2008	7	466	135	380	2	14	16
2009	7	448	136	380	4	28	22
2010	7	448	155	488	7	47	47
2011	7	411	116	500	10	77	88
2012	7	471	144	536	17	126	128
2013	7	528	n.a.	536	21	150	154
2014	7	509	n.a.	536	25	168	155
2015	7	521	n.a.	536	19	153	143
2016	7	412	n.a.	536	n.a	n.a	n.a

Forrás: TeIR, KSH Tstar

Székesfehérváron 7 bölcsőde (6 önkormányzati fenntartású és 1 alapítványi) működik, jelenleg 452+84 engedélyezett férőhellyel. A bölcsődés kisgyermek beszoktatása fokozatosan történik. A bölcsődei csoportban gondozott kisgyermek engedélyezett számát a sajátos nevelési igényű, illetve korai fejlesztésre és gondozásra szoruló, valamint az egészséges kisgyermek létszáma, kora, továbbá a bölcsődei csoportszoba hasznos alapterülete határozza meg. Ezen okok miatt az engedélyezett és betöltött férőhelyek száma eltérő. Az Önkormányzat, segítve a kisgyermekes családok megélhetését, nem vezette be a bölcsődei gondozási díjat.



**Egy működő bölcsődei férőhelyre jutó 0-2 évesek gyermekek száma az országos mutatókhoz (Forrás: TeIR)**

Székesfehérváron 4,8 fő 0-2 éves kisgyermek jut a működő bölcsődei férőhelyre, míg Magyarországon ez a mutató csupán 7 fő, Székesfehérvár járásban pedig 7,1 fő.

2017. január 1-től a klasszikus bölcsőde mellett három új ellátási

forma – mini, munkahelyi és családi bölcsőde – került bevezetésre, mellyel egyidejűleg a 3 év alattiak ellátására a családi napközik átalakultak családi bölcsődévé, melyek a magasabb jövedelemmel

rendelkező családok kisgyermekei számára biztosítanak elhelyezési lehetőséget, tekintettel a fizetendő térítési díjak összegére. A bölcsődék működtetésével a nők munkavállalási esélye nagyobb, hiszen biztonsággal tudják elhelyezni kisgyermeküket.

Krízishelyzetben lévő gyermekek részére a helyettes szülői ellátás jelenleg 2 férőhelyen 1 helyettes szülőnél biztosított. Ezen ellátásra utolsó alkalommal 2015. évben került sor 2 gyermek elhelyezésével. Előtte 2009. évtől egy kérelem sem érkezett az ellátásra. (A korábbi években 3 helyettes szülő 8 férőhelyen biztosította a szolgáltatást, azonban az igénybevétel csekély mértéke miatt a férőhelyszám csökkentésre került.) A krízishelyzetben lévő gyermek anyukával együtt a Családok Átmeneti Otthonában kap szükségletének megfelelő ellátást.

**Bölcsődék esetében** a TOP 6.2.1-15/16 felhívásokhoz tartozó projektek keretében cél a bölcsődei ellátás keretében elérhető szolgáltatások minőségi fejlesztésének megvalósítása.

Az eddigi két fejlesztendő 80-80 férőhelyes bölcsődei intézmény egyike helyet ad a támogatás keretében fejleszteni kívánt ellátáson túl gyermek orvosi rendelő és védőnői tanácsadónak is, utóbbi felújítása a TOP-6.6.1-16 kódszámú Pályázati felhívás keretében valósul meg. A pályázatok megvalósítása során az épület felújítása, és eszközbeszerzés történik, melyek önállóan is támogatható tevékenységek. Eszközbeszerzés keretében sor kerül bútorok, fejlesztő játékok beszerzésére, valamint udvari játékok beszerzésére. Főbb elemei: épület hőszigetelése, tető korszerűsítése, a korábban nem cserélt nyílászárók cseréje; elektromos hálózat felújítása; a tűzivíz hálózat helyreállítása, meglévő akadálymentes bejárat felülvizsgálata, szükségessé szerinti átalakítása.

Bölcsődei intézmények eszközfelújítása projekt kapcsán cél a bölcsődék korszerű, a gyermekek lelki és testi fejlődésüket elősegítő, biztonságos, korszerű játékokkal való ellátása. Székesfehérvár területén belül négy különböző létesítményt érint a fejlesztés összesen 264 férőhellyel. A 3 év alatti gyermekek napközbeni ellátását, testi-szellemi fejlődését elősegítő eszközök beszerzését tartjuk elsődlegesnek ezen intézmények szempontjából. Az eszközök magukba foglalják a játék és fejlesztőeszközöket, mint a játékbabák, puzzle-k, bábkészlet, mágneses építőkészletek. A higiénia megtartását segítő eszközök, informatikai eszközök, például asztali PC vagy CD lejátszó is kiemelt szerepet kapott. A csoportszobai bútorok illeszkednek a már meglévő bútorokhoz, azokkal összhangban kerültek kiválasztásra mind esztétikai szempontból, mind az szerint, hogy milyen funkciókat látnak el a bölcsődék mindennapi életében.

A bölcsődei férőhelyek minőségi fejlesztése közvetlenül érinti Székesfehérvár járás foglalkoztatási paktumának egyik célcsoportját, a gyedről, gyesről visszatérő nőket.

### 3.2 Óvodai intézményrendszer

#### Óvodai férőhelyek és csoportok száma 2013 - 2017 között

Év	3-6 éves korú gyermekek száma	Óvodai gyermekcsoportok száma	Óvodai férőhelyek száma	Óvodai feladat-ellátási helyek száma	Óvodába beírt kisgyermekek száma	Óvodai gyógy-pedagógiai csoportok száma
2008	3 614	153	3 897	28	3 644	6
2009	3 585	153	3 897	28	3 619	6
2010	3 674	153	3 895	28	3 711	6

Év	3-6 éves korú gyermekek száma	Óvodai gyermekcsoportok száma	Óvodai férőhelyek száma	Óvodai feladat-ellátási helyek száma	Óvodába beírt kisgyermekek száma	Óvodai gyógy-pedagógiai csoportok száma
2011	3 684	153	3 901	28	3 712	6
2012	3 538	156	3 951	28	3 763	6
2013	3 602	158	3 962	29	3 437	4
2014	3 458	157	3 937	28	3 400	4
2015	3 438	163	4 059	31	3 659	5
2016	3 585	163	4 064	33	3 421	4
2017	n.a.	165	4 088	33	3 380	5

Forrás: Önkormányzati adatgyűjtés

**Óvodába beiratkozás 2013 - 2017 között**

Nevelési év	Óvodai férőhelyek száma (fh)	Az adott nevelési évre székesfehérvári óvodába beiratkozott kisgyermekek száma (fő)	Ebből önkormányzati fenntartású óvodába beiratkozott kisgyermekek száma (fő)	A beiratkozott gyermekek részére az adott nevelési évre az üres férőhelyek száma (max. 25 fős csoport létszámmal) * (fh)	Ebből az önkormányzati fenntartású óvodában a beiratkozott gyermekek részére az adott nevelési évre az üres férőhelyek száma (max. 25 fős csoport létszámmal) * (fh)
2013/2014	3 962	1 098	997	1 056	950
2014/2015	3 937	1 116	995	1 185	993
2015/2016	4 059	1 058	953	1 122	997
2016/2017	4 064	1 033	910	1 139	988
2017/2018	4 088	951	845	1 191	1 016

Forrás: Önkormányzati adatok

Az üres férőhelyek száma nem minden esetben a jelentkezők korosztályának megfelelő csoportban áll rendelkezésre. Az óvodai beiratkozók száma az elmúlt 5 évben folyamatosan csökkent. A szülők az óvodai beiratkozásakor gyakran több helyre is kéri kisgyermekük felvételét. Vannak azonban olyan szülők, akik kizárólag egy, az általuk meghatározott óvodába kéri kisgyermekük felvételét, függetlenül az óvoda körzetétől. Tekintettel az óvodának az alapító okiratában szereplő férőhelyszámra, valamint a részére meghatározott felvételi körzetre, előfordul, hogy egy adott óvoda nem tudja valamennyi beérkező igényt kielégíteni.

**Gyermekek száma életkoruk szerint az Önkormányzat által fenntartott óvodákban**

	3 évesnél fiatalabb	3 éves	4 éves	5 éves	6 éves	7 éves	összesen
	(fő)						
Az intézményekben jogviszonnyal rendelkező kisgyermekek 2016. október 1-jei létszáma	80	717	814	796	590	29	3 026
Integráltan nevelt sajátos nevelési igényű kisgyermekek 2016. október 1-jei száma	1	19	15	18	22	8	83
Az intézményekben jogviszonnyal rendelkező kisgyermekek 2017. október 1-jei létszáma	123	682	804	810	552	19	2 990

	3 évesnél fiatalabb	3 éves	4 éves	5 éves	6 éves	7 éves	összesen
	(fő)						
Integráltan nevelt sajátos nevelési igényű kisgyermekek 2017. október 1-jei száma	2	17	21	23	26	4	93

Forrás: KIR statisztika

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 8. § (2) bekezdése alapján a jegyző - az egyházi és magán fenntartású intézmények esetében a fenntartó - a szülő kérelmére és az óvodavezető, valamint a védőnő egyetértésével, a gyermek jogos érdekét szem előtt tartva, annak az évnek az augusztus 31. napjáig, amelyben a gyermek az ötödik életévét betölti, felmentést adhat a kötelező óvodai nevelésben való részvétel alól, ha a gyermek családi körülményei, képességeinek kibontakoztatása, sajátos helyzete indokolja.

Az önkormányzati óvodákban 2017. október 1-jén 15 hátrányos helyzetű, és 10 halmozottan hátrányos helyzetű gyermek nevelését látták el, az összlétszámhoz viszonyított arányuk csekély, 0,50 %, illetve 0,33 %. Számukat és arányukat tekintve az előző nevelési év adatához képest csökkenés tapasztalható.

Az óvodák fejlesztés, a bölcsődékhez hasonlóan, hatással van a szegényebb családokra, a hátrányos helyzetű gyermekeket nevelő közösségekre, hiszen ezen intézménytípusok hátránykompenzáló képessége szakmai programban elvárás. A bölcsődei fejlesztésekhez hasonlóan az óvodák tervezett infrastrukturális megújításánál is fontos szempont a komplexitásra törekvés, az energetikai, gépészeti, és egyéb felújítási szükségleteknek kielégítése mellett a nevelési-pedagógiai munkát segítő eszközbeszerzések lebonyolítása egyaránt.

**Óvodák esetében** a TOP 6.2.1-15/16 felhívásokhoz tartozó projektek keretében egy beruházás elkészült, az intézmény 144 darab férőhelyét érintve. Lebonyolítás alatt áll egy 210 férőhelyes további óvodai intézmény külső, belső felújítása (tető-, és homlokzat és pinceszinti szigetelés, burkolatok cseréje, az elektromos-, és fűtésrendszer felújítása, nyílászárók cseréje, akadálymentes vizesblokk kialakítása, teljes akadálymentesítés érdekében további műszaki beavatkozások, illetve új lift létrehozása, napelem telepítése). További, már nagy részben megvalósult, óvodai intézmény infrastrukturális fejlesztéseinek elszámolása is folyamatban van, ahol új épületben 60 férőhelyes bővítés történt meg.

Támogatást nyert egy Óvodai udvarok megújítása projekt is, amely összesen hat intézményt (hét telephelyét) érint Székesfehérváron, bennük közel 1200 fő (158+164+213+185+179+150+150 férőhellyel) óvodás korú gyermek mindennapjait teszi az Önkormányzat színvonalasabbá közös játszóudvar továbbfejlesztésével, mozgáskoordinációt fejlesztő és egyéb csoportos foglalkozásokra használható külső játékok telepítésével. A színvonalas nevelői munka mellett a gyermekek biztonságos neveléséhez szükséges felújítások és fejlesztések valósulnak meg.

A bölcsődei és óvodai TOP fejlesztések nem járnak számottevő plusz kapacitásfejlesztéssel, ezért új gyermekellátási kapacitások humán erőforrás-igényeinek támogatására nem fogalmazódott meg igény önkormányzati részről, az ezzel járó esetlegesen felmerülő feladatok saját intézményrendszerén belül megoldhatónak tűnnek.

Székesfehérvár járás Foglalkoztatási Stratégiájában megfogalmazott célok, különösen a **3. Helyben megvalósuló foglalkoztatás erősítése a várostérség településein** alcélhoz tartozóspecifikus célok(3.3 SC Atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének népszerűsítése, támogatása illetve a 3.4 SC Gyermekellátási és más humánszolgáltatások erőforrás fejlesztése a várostérségben) támogatják a kisgyermekes szülők munkaerő-piaci integrációjának elősegítését, amelyhez szorosan kapcsolódik a gyermekellátási szolgáltatások rendelkezésre állása.



## 4. Vállalt indikátorok

A Foglalkoztatási Stratégiában az elérni kívánt átfogó célok megvalósítását az ezeket alterületekre bontó specifikus célok segítik. Székesfehérvár járásfoglalkoztatási stratégiája alapvetően 3 átfogó célt határoz meg, ezek:

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

A három átfogó cél szorosan kapcsolódik egymáshoz: az 1. prioritás a munkavállalókra, a 2. prioritás a foglalkoztatókra, míg a 3. prioritás specifikus foglalkoztatás-növelő tevékenységek elterjesztésére helyezi a hangsúlyt. A specifikus célok megvalósulását indikátorok jelölik.

Az alábbi táblázatban található a Foglalkoztatási Stratégiában vállalt indikátorok főbb ismertetői az alábbi bontásban:

- kapcsolódó specifikus cél
- indikátor megnevezése
- célérték I.
- célérték II.

### 1. táblázat: A Foglalkoztatási Stratégiában megfogalmazott specifikus célok és a stratégia megvalósítását jelző főbb indikátorok

	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 paktumokkeretében 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 részt-vevők 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 munkaváll. toborzása, felkészítése és megtartása érdekében	Munkaerőpiaci szolgáltatásban résztvevők száma (fő)	40	35
3.1	A tercier szektorban működő mikro- és kisvállalkozások humánerőforrás fejlesztésének, bővítésének támogatása			

<i>Specifikus célok</i>		<i>Eredménymutatók</i>	<i>Célérték (2017.12.31)</i>	<i>Célérték (2018.10.31)</i>
<b>3.2</b>	Önfoglalkoztatást és vállalkozóvá válást segítő elérhető szolgáltatások bővítése és integrációja			
<b>3.3</b>	Atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének népszerűsítése, támogatása			
<b>3.4</b>	Gyermekellátási és más humánszolgáltatások erőforrás fejlesztése a várostérségben			

## 5. Potenciálisan bevonható hátrányos helyzetű csoportok

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósításával, a kapcsolódó TOP 6.8.2-15 felhívásnak megfelelően a potenciálisan bevonható hátrányos helyzetű csoportok egyértelműen meghatározhatók. Legfontosabb jellemzőik általánosságban a következők szerint foglalhatóak össze:

### **Alacsony iskolázottsággal vagy elavult szakképzettséggel rendelkező álláskereső**

Alacsony iskolázottsággal rendelkező személynek tekinthető, aki nem rendelkezik szakképzettséggel vagy érettségivel. Ez utóbbi helyzetben lévő potenciális munkavállalók miatt a programban részvételre jogosultak lesznek azok is, akik középfokú iskolában megkezdték tanulmányaikat, de befejezni azt valamilyen okból nem tudták.

Elavult vagy nem használható szakképesítésnek minősül az, amit az illető

- legalább 15 éve szerzett és legalább 5 éve nem dolgozik abban a munkakörben, amelynek el-látásához az adott szakképesítés szükséges;
- vagy egészségkárosodás miatt nem tudja gyakorolni;
- vagy a szakképesítést az új OKJ már nem tartalmazza;
- vagy a kirendeltség illetékességi területén nincs olyan munkakör, amelynek betöltéséhez az adott szakképesítés lenne előírva, és az ügyfél önállóan sem tudott elhelyezkedni szakmájában.

Külön szükséges kezelni azokat, akik még az alapfokú iskolai végzettség megszerzéséig sem jutottak el, náluk felzárkóztató oktatás megszervezése válhat szükségessé.

### **A 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső célcsoportja**

A célcsoport tagjai köréből a piacképes szakmával nem rendelkezőket bevonhatóak szakmai és kiegészítő ismereteket adó képzésekbe, illetve szolgáltatások és támogatások révén elhelyezkedési támogatást kaphatnak. Elsődleges a munkatapasztalat megszerzésének elősegítése. A korcsoportból adódó kockázat speciális, mivel jellemzően ki sem alakulnak a munkaerő-piaci készségek. A legnagyobb veszélyt estükben az jelenti, hogy a munkaerő-piaci kirekesztettség tartóssá válik, ez pedig a munkavégzés-képesség és motiváció elvesztéséhez vezethet.

### **Az 50 év feletti célcsoportja**

A munkaerő-piacon megfigyelhető, hogy nemcsak a pályakezdő fiatalok, hanem a nyugdíjkorhatár felé közeledő korosztályok is kedvezőtlen megítélés alá esnek egyes munkáltatók körében. Egyrészt ez, másrészt a szakmai ismeretek elavulása, és bizonyos új (pl. IKT, flexibilitás) ismeretek, képességek hiánya miatt tartoznak az idősebb állástalanok a hátrányos helyzetűek körébe. Az „idősebb korosztályba” tartozók többsége már nem szívesen kezd új tanulmányokba, de korábbi tapasztalataink szerint az erre hajlandó személyeknek érdemes lehetőséget adni, mert sokszor jóval nagyobb elszántsággal és sikerességgel sajátítják el az új ismereteket, mint fiatalabb társaik. A támogatott elhelyezések esetében általában kedvezőek lehetnek a munkáltatói visszajelzések. Figyelembe kell venni, hogy ebben a körben magasabb az egészségi problémákkal, esetleg megváltozott munkaképességgel küzdők aránya.

## **A gyesről, gyedről, ápolási díjról visszatérni kívánó, kisgyermekes szülő**

A célcsoport számára a szükséges ismeretpótlással új ismeretek, kompetenciák megszerzésének biztosításával, valamint a bérhez adott támogatással célszerű megteremteni a hosszú távú foglalkoztatás lehetőségét. A célcsoport szempontjából kiemelt jelentőségű, hogy a képzések széles köre legyen elérhető számukra. Alapvető feladat a gyermekmegőrzés működtetésének megoldása, a tanfolyamokon való részvétel elősegítése érdekében. A szükséges képzések és/vagy felkészítő tréningeket követően az elhelyezkedéshez anyagi támogatást is célszerű nyújtani már a munkáltatói oldal ösztönzése érdekében. A célcsoport megfelelő létszámban történő bevonásához külön tájékoztató, toborzó tevékenység válhat szükségessé.

## **Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők**

A célcsoport az aktív korúak munkaerőpiacról kiszorult részéhez tartozik. A foglalkoztatást helyettesítő támogatás jogosultsági feltételei komplexek, a foglalkoztatottság hiánya mellett a jogosult és családja anyagi helyzete is vizsgálatra kerül. Esetükben is fennáll annak a veszélye, hogy tartósan kívül rekednek a munkaerőpiacon, éppen ezért a munkaerő-piaci szolgáltatások intenzívebb támogatása elengedhetetlen helyzetük javíthatósága érdekében.

## **A tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek**

Tagjai általában alacsony iskolai végzettségűek, illetve nem rendelkeznek a munkaerő-piacon keresett szakképzettséggel. Különösen fontos esetükben a motiválás, személyiség- és kompetencia fejlesztés, valamint piacképes szakképzettség megszerzésének ösztönzése. A tömeges létszámleépítésben érintettek, a szakképzetlenek, vagy az elavult, a munkaerő-piacon nem keresett szakképzettséggel rendelkezők körében a tartós munkanélküliség kialakulásának veszélye, kockázata nagy. Esetükben nagy hangsúlyt kell fektetni a személyes szolgáltatásokra, tanácsadásra, tréningekre, és csak megfelelő felkészítés után lehet próbálkozni a támogatott munkába helyezéssel. A lemorzsolódás esélye hatványozottabb, ha a felkészítő tevékenységek csak korlátozottan tudnak érvényesülni.

## **Megváltozott munkaképességű személyek**

A valamilyen egészségi károsodással vagy fogyatékkal élő emberek foglalkoztatása speciális támogatást és szakértelmet igényel. A törvényi szabályozás és a célzott pályázati támogatások, illetve az európai uniós forrásokból finanszírozott programok együttes hatása miatt a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának esélye az elmúlt időszakban megnövekedett. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzetének javítása érdekében a munkaerő-piaci szolgáltatások minél szélesebb körű alkalmazása szükséges.

## **A roma nemzetiséghez tartozó személyek**

A roma résztvevők integráltan vesznek részt a programban, felkutatásuk a roma vagy a romák helyzetén javítani szándékozó civil szervezetek bevonásával történhet.

## **Gazdaságilag nem aktívak csoportja a munkaerőpiacon**

A gazdaságilag inaktívak csoportjával való kalkulációt a megváltozott munkaerő-piaci helyzet indukálja: a térségben egyre inkább jelen lévő munkaerőhiány arra ösztönzi a foglalkoztatókat és a

döntéshozókat, hogy azokat a potenciális munkaerőt is mozgósítsák és (re)integrálják a munkaerő-piaci folyamatokba.

Ugyanakkor az inaktívak legnagyobb arányát a nyugdíj ellátásban részesülők jelentik. Rendelkeznek munkaerő-piaci tapasztalattal, de életkoruknál fogva, vagy szolgálati idejük teljesítésével elérték a nyugdíj ellátásra való jogosultságot. Részben elavult szakképzettséggel rendelkeznek, infokommunikációs ismereteik nem naprakészek, munkatempójuk lassabb, munkabírásuk kevesebb, azonban munkafegyelmük, munkamoráljuk előnyt jelenthet a munkaerőpiacon. Fáradékonyságuk miatt inkább a részmunkaidős foglalkoztatásuk képzelhető el.

Az eltartottak további nagyobb csoportja a nappali tagozatos képzésben részt vevő középiskolai tanulók és felsőoktatási hallgatók. Gazdasági függőségük folytán (családjukkal élnek, vagy támogatásukra szorulnak) nem jelennek meg a munkaerőpiacon. Esetükben nehézséget jelent, hogy nem rendelkeznek munkatapasztalattal, hiányzik a munkára való szocializációjuk, ugyanakkor gyorsak, hatékonyak, az infokommunikációs eszközöket magas szinten képesek használni. Tanulmányi kötelezettségük teljesítése mellett részmunkaidőben, vagy diákmunka keretében a foglalkoztatásba bekapcsolódhatnak.

A hajléktalan személyek munkaerő-piaci reintegrációja (rehabilitációja) megvalósításához speciális felkészültségű szakember (pl.: szociális munkás, mentor) bevonása szükséges. A csoport sajátos problémával rendelkezik, hiszen lakhatása nem megoldott. A célcsoport tagjainak bevonásának és elhelyezésének legfontosabb eleme az egyéni motivációk felmérése, megerősítése és folyamatos szinten tartása, amelyet munkaerő-piaci és egyéb szociális, életvezetési szolgáltatásokkal lehet támogatni.

### **Közfoglalkoztatottak**

Esetükben deklarált cél a tényleges/elsődleges munkaerőpiacon való megjelenésük, amely megszerzett munkatapasztalatuk okán nem tűnik megvalósíthatatlannak, ugyanakkor további széles körű munkaerő-piaci szolgáltatások, képzések igénybevitelét is feltételezik, annak érdekében, hogy a fejlett gazdasági térségben tevékenykedő munkaadók belépéshez szükséges elvárásainak meg tudjanak felelni. Alacsony számuk miatt a járásban komoly munkaerő tartalékot nem jelentenek.

## 6. A megvalósítás ütemezése

### 6.1 A megvalósítás mérföldkövei

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia tevékenységeinek ütemezésében a fő csomópontokat a kapcsolódó TOP-6.8.2-15-SF1-2016-00001 számú projekt mérföldkövek jelölik, a mérföldkövekhez tartozó tevékenységek pedig eredmény formájában jelennek meg.

Mérföldkő sorszáma	Mérföldkő elérésének tervezett dátuma	Megvalósítási tervezett eredmény leírása
1	2016.07.28.	A paktumelemre vonatkozóan együttműködés megkezdése a TOP-5.1.1 intézkedés keretében benyújtott vonatkozó megye projektjével.
2.	2016.10.28.	Paktumszervezet felállításának megkezdése.
3.	2016.12.28.	A paktumok fenntartható működésére is garanciákat nyújtó, paktumot alapító együttműködési megállapodás aláírása és stratégia megalkotása és elfogadása, mely integrálásra kerül az érintett megye stratégiai dokumentumaiba. Elkészülő dokumentumok: megvalósíthatósági tanulmány, előzetes költségvetési tervezet, szakmai önéletrajz a projektmenedzsment esetében, szándéknyilatkozat foglalkoztatási paktumban való részvételről, lefolytatott közbeszerzés(ek) dokumentációja - amennyiben relevánssá válik.
4.	2017.06.30.	Paktumiroda működése.
5.	2017.07.31.	Megvalósítási tervezett eredmény leírása: Képzések megkezdése.
6.	2017.09.28.	Foglalkoztatás megkezdése.
7.	2017.12.31.	Paktumiroda működése, célcsoport - pályázatban tervezett eszközökkel történő – támogatása.
8.	2018.06.30.	Paktumiroda működése, célcsoport - pályázatban tervezett eszközökkel történő – támogatása.
9.	2018.10.31.	Vállalt indikátor teljesülése.
10.	2018.10.31.	Paktum minősítési eljárás befejezése.

### 6.2 Az indikátorok megvalósítása

#### A foglalkoztatáshoz kapcsolódó közvetlen indikátorok

Indikátor megnevezése	Célérték	Céldátum
A foglalkoztatási stratégiához kapcsolódó programok (különösen a foglalkoztatási paktum) keretében <b>munkaerő-piaci programokban résztvevők száma</b>	<b>min. 195 fő</b>	<b>2018.10.31.</b>
A foglalkoztatási stratégiához kapcsolódó programok (különösen a foglalkoztatási paktum) keretében <b>álláshoz jutók száma</b>	<b>min. 80 fő</b>	<b>2018.10.31.</b>



A foglalkoztatási stratégiához kapcsolódó programok (különösen a foglalkoztatási paktum) keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	min. 10 fő	2018.10.31.
--	------------	-------------

A célcsoport(ok), helyzetelemzés, valamint igényfelmérések eredményei alapján az egyes indikátorok megvalósítására készültek előzetes számítások a kapcsolódó projekt tervezés keretében. Ezek a kalkulációk előzetes forrásarányos becsléseknek tekinthetők, a megvalósítás során a monitoring keretében teljesülésüket folyamatosan nyomon követik a projekt megvalósítói és szükségszerűen korrigálják a szükségletek alapján.

### 6.3 A Foglalkoztatási Stratégia ütemezése

Az ütemezés a Helyi Foglalkoztatási Együttműködések Székesfehérvár és Járása Területén - Megvalósíthatósági Tanulmány (2016. december 21). c. dokumentum alapján készült, ugyanakkor jeleznünk szükséges, hogy a tervezettől eltérő támogatási szerződési időpont (2017.05.31.) időben hátrébb tolta a konkrét támogatások megkezdésének időpontját, amelyet a nyári munkaerőpiaci holtszezon is befolyásolt. Ezért feketével jeleztük azokat a tervezett hónapokat, amikor a támogatások indítása nem indulhatott el.

	2016				2017												2018										
	09	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Szükségletfelmérés																											
MT elkészítése																											
Projektmenedzsment																											
Dokumentáció																											
Paktum irodavezető képzése																											
Paktum iroda berendezése																											
Paktum iroda működtetése																											
Paktum megállapodás aláírása																											
Paktum eljárásrend kidolgozása																											
Paktumszervezet működtetése, paktum ülések																											
Foglalkoztatási helyzetelemzés																											
Munkáltatói igényfelmérés																											
Stratégia elfogadása																											
Stratégia társadalmosítása																											
Együttműködés a megyei paktummal																											
Képzési támogatások																											
Foglalkoztatási támogatások																											
Szakmai napok szervezése																											
Szakmai workshop																											
Aloldal létrehozása																											

	2016				2017												2018											
	09	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Szakmai megvalósítók képzése																												
Szakmai megvalósítók foglalkoztatása																												
Célcsoport mentorálása																												
Munkáltatói kapcsolattartás																												
ITP 2018 jelentés																												
Paktum minősítés megszerzése																												