

Szakmai, módszertani fejlesztési terv és kísérleti (pilot) projekt terv sablon

Terjedelme nem haladhatja meg a 2 szerzői ívet – kísérlet (pilot) projektterv esetén,
egyéb esetben 1 szerzői ív

1. Szakmai, módszertani fejlesztési terv (kitöltése valamennyi pályázó számára szükséges)

Bevezetés: A szakmai/módszertani fejlesztés címe, a témaválasztás indoklása (a Felhívás 3.4.1.1. ba) pontjához kapcsolódóan), problémafelvetés, előzmények, munkaerőpiaci vonatkozások

A fejlesztés (projekt) címe: Never Back Down

A választott ágazat: "Q" – Humán-egészségügyi, szociális ellátás

A választott téma: Munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerőpiacra belépő fiatalok részére

Az Never Back Down projekt konzorciumi vezetője (Kedvezményezettje) a Szociális Háló Egyesület (későbbiekben: SZOHE), konzorciumi partnere pedig a Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület (későbbiekben: BUFE). A projekt megvalósítási időszaka 16 hónap (2021.03.01.-2022.06.30.), mely Baranya megyében, azon belül is elsősorban a Sellyei és Siklói járásban valósul meg, a teljes projektet tekintve min. 150 fő célcsoporti személy és legalább 10 db munkáltató bevonásával.

A Szociális Háló Egyesület 20 éve működik, 1995 évben került megalapításra. Ez alatt az időszak alatt, - bár folyamatosan küzdöttünk a működés biztosításáért,- mégis fejlődött, gyarapodott, képzettséget és munkalehetőséget biztosított a munkatársainak. Jelenleg 42 főt foglalkoztatunk munkaviszonyban, 16 fő megbízási jogviszonyban végez munkát.

A szakmai tevékenységünk irányát, „a Komplex egészségügyi és szociális ellátó rendszer” létrehozása és működtetése határozza meg. Az eltelt 20 év alatt megvalósítottunk minden olyan tevékenységet, amelyek a célkitűzésünkben szerepelve, a lakosság, az ellátási területünkön élő családok egészségügyi és szociális ellátását, illetve a kapcsolódó szakemberek, munkavállalók munkáját, érdekképviseletét javította. Folyamatos célunk a minőség javítása, a lakosság segítségével az új módszerek keresése. Non profit, közhasznú szervezetként dolgozunk.

Szakmai munkánk betegellátó és szociális alapellátást nyújtó tevékenységét az ápolási intézetünk, (évi 250 beteg/7.440 ápolási nap) a szakápolói szolgálatunk (évi 5.400 vizit) és hospice otthoni szakápolói szolgálatunk (évi 5.700 vizit) valamint a szociális alapellátás (évi 6.000 látogatás) munkája biztosítja. Ezekkel a szolgálatokkal évente több mint 24.500 alkalommal nyújtunk segítséget a lakosoknak, a családoknak.

A Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület 2004-ben alakult, hogy elősegítse a fiatalok tanulmányi (oktatási) előmenetelét, a hátrányos helyzetű munkanélküliek (át)képzését (különös tekintettel a roma közösséggel kapcsolatban), érdekvédelmi tevékenységet lásson el, valamint szociális, családsegítő, közösségépítő és ismeretterjesztő tevékenységet lásson el. Az Egyesületnek széles körben vannak ismeretei a helyi lakosság problémáit illetően, minden korosztályt tekintve, hiszen napi szinten látják a tarthatatlan helyzetet a működési területeinken, illetve sűrűn keresik meg maguk a lakosok, fiatalok aktuális problémáikkal, segítségkérésükkel, melyeket minden esetben igyekeznek orvosolni.

Projektünket Baranya megyében, azon belül is elsősorban a Sellyei járásban (Ormánságban) és a Siklói járásban fogjuk lebonyolítani. Két fő megvalósítási helyszínünk Sellye, ahol a SZOHE székhelye is található, illetve Siklós, ahol a BUFE telephelye van. Mindkét helyszín a járások területi központjainak tekinthető. Ezek fogják biztosítani a szakmai és projektstáb megvalósítási helyszíneit.

Szervezeteink kb. 5-6 éve fejtenek ki aktív érdekvédelmi tevékenységet:

- SZOHE: Munkavállalói érdekképviselőt látunk el az egészségügyi és szociális területeken belül a nyugdíjas és szociális otthonok, ápolási intézetek, hospice szolgáltatók, házi segítségnyújtó szolgáltatók, tanya- és falugondnoki szolgálatok, illetve egyéb szociális szolgáltatók munkavállalói kapcsán. Ügyfeleink között számottevő a hátrányos helyzetű álláskereső/munkavállaló, teljesen vegyes életkorral akik túlnyomó részt a Sellyei, Pécsi és Siklói járásokban élnek, dolgoznak. Összesen kb. 600 fő, akiknek az elmúlt 5 évben kb. 2.000 órnyi szolgáltatást nyújtottunk.
- BUFE: Munkáltatói érdekképviselőt ellátása többek között szociális területen, ezen belül is elsősorban a szociális ellátások kapcsán. Számos intézmény, önkormányzat, civil szervezet volt eddig az ügyfelünk van a munkáltatókat érintő érdekképviselői szolgáltatásunk kapcsán, összesen kb. 40 db, akiknek az elmúlt 6 évben kb. 600 órnyi szolgáltatást nyújtottunk saját erőből, forrásból.

Magyarország

2016-ban százezer lakosra 321 orvos és 644 ápoló jutott Magyarországon, mely az orvosok esetében alig, az ápolók esetében 22%-kal több, mint az ezredfordulón. Ennél kevesebb orvos a Visegrádi országok közül csak a lengyel egészségügyben dolgozik. Magyarországon az ezredforduló óta 2017-ig a betegforgalom növekedésével párhuzamosan 8%-kal csökkent a házi orvosok és házi gyermekorvosok száma. Ezzel párhuzamosan – főként a praxisok fokozatos megszűnése miatt – az egy házi orvosra jutó lakosok száma 4%-kal nőtt a 2000-2017 közötti időszakban. A régiók közül a legnagyobb növekedés Közép-Magyarországon következett be (+12%), melyet Nyugat-Dunántúl követ (+10%), míg a Dél-Alföldön és Észak-Magyarországon a praxisok megszűnésének ütemét ellensúlyozni tudták a demográfiai folyamatok (főként az elvándorlás). 2019. februárban Magyarországon összesen tartósan 344 házi orvosi praxis volt betöltetlen, ráadásul 2018 júniusa óta 24-gyel nőtt ez a szám.

A humán-egészségügyi ellátásban dolgozók havi nettó átlagkeresete 2008 és 2018 között 89%-kal nőtt, mely növekedési ütem 9 százalékponttal haladta meg a nemzetgazdasági átlagot. Évek közötti összehasonlításban a leggyorsabb ütemben 2017-ben és 2018-ban nőttek a nettó keresetek, mindkét évben 16%-kal. A reál értelemben vett növekedés 2008 és 2018 között a humán-egészségügyi ellátásban dolgozók körében 47%-ot tett ki, mely ütem 7 százalékponttal haladta meg a nemzetgazdasági átlagot.

A magyar egészségügy egyik legsúlyosabb és több évtizedes problémája a szakképzett személyzet, elsősorban az orvosok elvándorlása. A szakképesítésük külföldön történő elismerése céljából hatósági bizonyítványt 2010 és 2016 között összesen mintegy 6900 orvos kért (persze nem biztos, hogy ezek mindegyike el is hagyta az országot). A bizonyítványt kérők száma 2011-2012-ben volt a legmagasabb, ezt követően két évben: 2013-ban és 2016-ban tudott jelentősebb mértékben csökkenni. A fenti orvosok 40%-a 25-29 éves (frissen végzett), további 37%-uk 30-44 éves volt 2016-ban. A hasonló célból bizonyítványt kérő szakdolgozók száma 2013 és 2015 között nőtt, majd 2016-ban csökkent. A szakdolgozók fele 30-44 éves volt 2016-ban. Bár a legfrissebb ÁEEK-nál fellelhető adatok a 2016-os helyzetet mutatják, feltételezhető, hogy az egészségügyben lezajlott béremelések a 2016-os javulás után tovább enyhítik a probléma súlyosságát.

Baranya megye

A KSH adatai alapján Baranya népessége 365,7 ezer fő. A megye településeinek száma 301, aprófalvas településszerkezetű (2/3-a 500 fő alatti). Baranya 14 városa közül kiemelkedik a megyeszékhely, Pécs 146,0 ezer lakosával az ország ötödik legnagyobb városa.

2019. harmadik negyedében a megye regisztrált vállalkozásainak száma 58,6 ezer volt, amely 0,2%-kal magasabb az egy évvel korábrinál. Az egyéni vállalkozások száma 43,5 ezer, míg a társas vállalkozásoké 15,9 ezer volt Baranyában. A munkáltatók összesen 15 392 főre vonatkozó új munkaerőigényt jelentettek be a Baranyában működő foglalkoztatási osztályokon, ez 42,6%-kal több, mint 2017 hasonló időszakában. Így havonta átlagosan 2 436 új állásajánlat állt rendelkezésre a munkát keresőknek.

2018-ban Baranyában az álláskereső havi átlaga 14 645 fő volt. 16,4%-uk 25 év alatti, 19,6%-uk 26-35 év közötti, 21,7%-uk 36-45 év közötti, 21,6%-uk 46-55 év közötti, és igen magas, 20,7%-os az 55 év felettek aránya. Igen magas a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya, a nyilvántartottak 42,7%-a. 52,3%-uk középfokú végzettséggel rendelkezik (29,3% szakmunkás bizonyítvánnyal, 13,3% szakközépiskolai végzettséggel és 9,6% gimnáziumi érettségivel). A diplomások aránya 5,1%.

Munkáltatók száma (KSH)

Időszak	Terület (dec.31. állapot)	Q= HUMÁN-EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	QA Humán-egészségügyi ellátás	861= Fekvőbeteg-ellátás	862= Járóbeteg-ellátás, fogorvosi ellátás	869= Egyéb humán-egészségügyi ellátás
Önálló vállalkozó						
2018. év	Baranya megye	878	858		465	326
	Sellyei járás	10	9		4	5
	Siklósi járás	37	36		14	22
Társas vállalkozás						
2018. év	Baranya megye	844	820	83	619	118
	Sellyei járás	16	15		14	1
	Siklósi járás	29	28	2	25	1
Költségvetési szervek és költségvetési rend szerint gazdálkodó szervek						
2018. év	Baranya megye	49	5	3	2	
	Sellyei járás	3				
	Siklósi járás	5				
Nonprofit és egyéb nem nyereségérdekelt szervezet						
2018. év	Baranya megye	368	126	30	17	79
	Sellyei járás	8	1		1	
	Siklósi járás	26	6	2	1	3

Időszak	Terület (dec.31. állapot)	QB Szociális ellátás	87== Bentlakásos, nem kórházi ápolás	871= Bentlakásos, nem kórházi ápolás	872= Értelmi fogyatékos, mentális-, szenvedélybeteg bentlakásos ellátása	873= Idősek, fogyatékosok bentlakásos ellátása	879= Egyéb bentlakásos ellátás	88== Szociális ellátás bentlakás nélkül	881= Idősek, fogyatékosok szociális ellátása bentlakás nélkül	889= Egyéb szociális ellátás bentlakás nélkül
Önálló vállalkozó										
2018. év	Baranya megye	20						20		14
	Sellyei járás	1						1		1
	Siklósi járás	1						1		1
Társas vállalkozás										
2018. év	Baranya megye	24	4	1	1	1	1	20	2	18
	Sellyei járás	1						1		1
	Siklósi járás	1						1		1
Költségvetési szervek és költségvetési rend szerint gazdálkodó szervek										
2018. év	Baranya megye	44	16			14	2	28	8	20
	Sellyei járás	3						3		3
	Siklósi járás	5	2			2		3		3
Nonprofit és egyéb nem nyereségérdekelt szervezet										
2018. év	Baranya megye	242	58	2	16	38	2	184	27	157
	Sellyei járás	7	1			1		6		6
	Siklósi járás	20	5		2	3		15	2	13

Sellyei és Sıklósi járás

Az Ormánság a megye, de az ország egyik leghátrányosabb helyzetben lévő területe. Éppen ezért lenne fontos itt a szociális ellátások és szolgáltatások rendszerét „helyzetbe hozni”, de mindezidáig a törekvések ellenére sem sikerült ez.

- Alapszolgáltatásokat (pl. szociális étkeztetést, házi segítségnyújtást) Sellyén és Vajszlón a települési önkormányzat hivatala biztosít, de ezt is csak kevés számú rászorulóknak tudja adni. A mikrotérségben e tekintetben még rosszabb a helyzet.

- Családsegítő és gyermekjóléti szolgáltatást a Térségi Családsegítő Szolgálat (Sellye) nyújt, viszont a többségében halmozottan hátrányos helyzetű, nagy arányban romák által lakott környező települések problémáit nehezen tudja kezelni.

- Támogató szolgáltatást a falugondnoki hálózat keretében nyújtanak, ez azonban korlátozott mértékű és hatókörű, vagyis nem elégséges. A mikrotérségben az úthálózat állapota és a tömegközlekedés deficitjei miatt sok esetben maradnak szolgáltatás nélkül az itt élők.

A Sellyei járás 2019. márciusi foglalkoztatási statisztikai adatai

SELLYEI JÁRÁS	Lakó- népesség	Nyilvántartott állás- keresők száma	Foly. Nyilv. >365 nap	Járadék típ. ell.	Segély típ. ell.	Rendsz. szoc. segély	FHT	25 év alatti	50 éves és idősebb	Pályakezdő	Legfejlettebb 8 általános	Gazd. aktív népesség (becsült)	Gazd. aktív népesség %	Munka- vállalói korú népesség	Munka- vállalói korú népesség %	Arány- szám
ADORJÁS	204	17	3	2	2	0	3	5	2	3	11	63	26,9	153	11,11	2,67
BAKSA	785	38	9	5	3	0	11	3	13	4	14	316	12,0	562	6,76	1,62
BARANYAHIDVÉG	207	17	7	2	0	1	8	3	5	1	12	80	21,3	152	11,18	2,69
BESENCE	121	11	5	1	1	0	4	1	5	0	9	44	25,3	90	12,22	2,94
BOGÁDMINDSZENT	447	36	7	7	0	1	5	7	8	6	18	163	22,1	307	11,73	2,82
BOGDÁSA	274	29	7	5	1	0	9	6	11	7	16	124	23,4	202	14,36	3,45
CSANYOSZRÓ	698	69	21	9	2	0	23	6	21	4	41	285	24,2	507	13,61	3,27
DRAVAOK	563	31	6	2	4	0	5	3	13	2	20	191	16,2	378	8,20	1,97
DRAVAIVÁNYI	226	18	6	1	0	0	7	6	3	4	14	57	31,4	137	13,14	3,16
DRAVAKERESZTÚR	131	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	28	10,5	91	3,30	0,79
DRAVASZTARA	436	30	5	6	1	0	9	6	8	3	21	138	21,7	275	10,91	2,62
FELSŐSZENTMARTON	927	29	9	3	1	0	7	5	9	2	13	297	9,8	622	4,56	1,12
GILVANFA	429	81	24	5	4	1	26	13	18	9	61	118	68,6	263	28,62	6,87
HEGYSZENTMARTON	440	53	7	10	5	0	6	11	21	7	28	185	28,6	315	16,83	4,04
HIRICS	269	11	3	2	0	0	3	4	1	3	10	52	21,3	176	6,25	1,50
KÁKICS	228	30	12	2	0	0	7	5	6	4	20	87	34,7	155	19,35	4,65
KEMSE	65	5	2	0	0	0	1	1	2	1	1	28	17,9	42	11,90	2,86
KISASSZONYFA	230	23	10	4	0	0	10	2	8	1	19	69	33,3	149	15,44	3,71
KISSZENTMARTON	275	20	5	2	0	0	6	1	7	0	14	104	19,3	197	10,15	2,44
KÖRÖS	229	9	1	1	0	0	1	4	0	2	6	62	14,5	161	5,59	1,34
LÚZSOK	249	36	12	4	1	0	11	6	7	3	32	82	44,1	163	22,09	5,30
MAGYARMECSKE	356	22	7	1	2	0	7	4	3	2	12	104	21,2	231	9,52	2,29
MAGYARTELEK	219	22	10	1	2	0	10	4	7	3	17	84	26,0	153	14,38	3,45
MARKOC	70	6	0	0	0	0	1	1	2	0	3	27	22,1	50	12,00	2,88
MÁROCSA	89	9	2	3	1	0	1	0	2	0	5	28	31,9	61	14,75	3,54
NAGYCSANY	155	13	4	0	2	1	5	2	8	1	12	52	25,0	103	12,62	3,03
OKORÁG	184	13	3	2	1	0	2	3	1	1	8	51	25,3	132	9,85	2,37
ÓZDFALU	184	15	7	0	0	0	10	0	7	0	13	56	27,0	111	13,51	3,25
PÁPRÁD	160	11	1	3	0	0	3	1	4	0	4	63	17,5	109	1,09	2,42
PISKÓ	266	27	4	2	0	0	9	5	5	2	23	83	32,5	194	13,92	3,34
SÁMOD	199	19	7	2	3	0	5	3	7	1	10	72	26,3	148	12,84	3,08
SELLYE	2774	140	42	15	4	1	42	24	40	15	54	1242	11,3	1924	7,26	1,75
SOSVERTIKE	184	17	5	2	0	0	9	6	5	2	10	62	27,2	145	11,72	2,82
TENGERI	57	5	5	0	1	0	3	0	2	0	3	19	26,2	43	11,63	2,79
TÉSENY	342	45	20	1	2	0	15	12	17	5	26	138	32,7	254	17,72	4,26
VAJSZLÓ	1850	105	23	12	3	0	27	18	27	11	46	775	13,2	1280	8,10	1,94
VEJTI	181	11	3	1	1	0	3	4	3	3	7	55	20,2	118	9,32	2,24
ZALÁTA	246	19	7	1	1	0	8	3	11	1	15	60	31,4	159	11,95	2,87
ÖSSZESEN	14949	1095	311	119	48	5	322	189	320	114	648	5544	19,7	10312	10,59	2,54

A Sellyei járás munkaerő-piaci szempontból a legrosszabb helyen áll Baranya Megyében. A munkaadók/foglalkoztatók a vidékiek, bejárók bérletét, utazását nem támogatják, ezért pont azok rekesztődnek ki a munkaerőpiacról, akiknek talán a legnagyobb szükségük lenne az elhelyezkedésre. Mivel helyben jóformán nincs munka, a járási központokban és a megyeszékhelyen próbálnak munkalehetőséghez jutni – kevés szerencséjével – az arra vállalkozó álláskereső. A munkáltatók – ha nem is nagy létszámban, de – keresik az adott munkaterület szempontjából jól képzett (szakképzett), megfelelő szakmai gyakorlattal rendelkező, megbízható munkavállalókat, ebből viszont kevés szabad kapacitás van a célterületeken, és ez az elvárás is gyakorlatilag a legális, bejelentett álláshelyekre érvényes csak. A fekete munkáknál a végzettség nem számít annyira, inkább csak a gyakorlat.

A térségben a legnagyobb foglalkoztatók az önkormányzatok és intézményeik (pl. iskolák, óvodák, szociális szolgáltatók, stb.), ill. Vajszlón és Sellyén egy-két kisvállalkozás. Az elmúlt évtizedben szüntette be működését Vajszlón a Burgonyapehely Kft. és a Vajszló Kistérségi Agráripari Foglalkoztatási Központ Kht. is, de egy-két építőipari és kereskedelmi vállalkozás, ill. szolgáltató cég még működik.

A Siklói járás 2019. márciusi foglalkoztatási statisztikai adatai

SIKLÓSI JÁRÁS	Lakónépesség	Nyitvántartott állás-keresők	Foly. Nyitv. >365 nap	Járadék tip. ell.	Segély tip. ell.	Rendsz. szoc. segély	FHT	25 év alatti	50 éves és idősebb	Pályakezdő	Legtöbb B általános	Gazd. aktív népesség (becsült)	Gazd. aktív népesség %	Munkavállalói korú népesség	Munkavállalói korú népesség %	Arány-szám
ALSÓSZENTMARTÓ	1289	269	124	4	1	0	127	70	40	43	233	262	103	879	30,60	7,35
BABARCSZÓLÓS	140	12	8	0	4	0	3	0	7	0	11	30	40	103	11,65	2,80
BEREMEND	2510	85	25	5	5	0	25	20	23	14	45	985	9	1704	4,99	1,20
BISSE	245	13	5	1	4	0	2	1	5	1	6	89	15	175	7,43	1,78
CLUN	254	26	13	0	0	0	13	6	10	5	20	72	36	163	15,95	3,83
CSARNÓTA	156	9	3	2	0	0	2	1	2	1	4	58	16	112	8,04	1,93
DÍOSVIZSLÓ	722	77	39	4	5	0	34	13	26	9	47	303	25	520	14,81	3,56
DRÁVACSEHI	209	20	12	2	2	0	7	5	6	3	9	61	33	153	13,07	3,14
DRÁVACSEPELY	211	15	2	2	1	0	4	4	3	1	11	71	21	153	9,80	2,35
DRÁVAPALKONYA	277	46	19	4	0	0	26	12	13	12	36	91	51	198	23,23	5,58
DRÁVAPISKI	96	3	1	0	0	0	2	0	1	0	3	22	13	68	4,40	1,06
DRÁVASZABOLCS	722	53	23	2	2	0	25	7	10	6	32	307	17	485	10,93	5,58
DRÁVASZERDAHEL	201	16	3	1	0	0	7	4	2	1	5	77	21	144	11,11	0,66
EGYHÁZASHARASZ	319	25	10	1	2	0	11	8	4	5	18	112	22	213	11,74	2,82
GARÉ	303	25	14	0	1	0	14	8	8	3	13	99	25	204	12,25	2,94
GORDISA	304	52	21	4	4	0	21	9	14	7	37	110	47	206	25,24	6,06
HARKÁNY	4420	155	55	13	12	0	42	12	59	11	39	1703	9	2847	5,44	1,31
ILLOCSKA	271	10	4	1	0	0	5	2	4	1	7	91	11	160	6,25	1,50
IPÁCSEA	216	12	4	1	0	0	4	1	6	0	5	81	15	156	7,69	1,85
IVÁNBATTYÁN	123	6	2	0	3	0	1	0	5	0	5	57	11	94	6,38	1,53
KASAD	332	25	11	3	6	0	4	3	13	1	12	108	23	228	10,96	2,69
KEMES	482	26	6	2	3	0	11	4	10	2	13	165	16	321	6,10	1,95
KISDER	132	3	1	1	0	0	1	0	1	0	0	41	7	86	3,49	0,84
KISHARSÁNY	321	37	15	1	3	0	11	5	12	4	20	242	15	386	9,59	2,30
KISJAKABFALVA	152	7	5	0	1	0	4	0	3	0	5	51	14	103	6,80	1,63
KISKASSA	266	16	11	0	2	0	9	0	4	0	8	96	16	192	8,33	2,00
KISLIPPO	287	24	9	1	6	0	5	4	11	3	12	111	22	203	11,82	2,84
KISTAPOLCA	210	9	2	1	0	0	3	1	4	0	4	72	13	166	5,42	1,30
KISTÓTFALU	315	18	7	1	0	0	9	2	6	2	10	118	15	213	8,45	2,03
KOVÁCSHIDA	267	24	10	2	3	0	11	2	8	1	16	94	26	186	12,90	3,10
LAPANCSA	197	11	5	2	3	0	2	3	4	1	7	79	14	144	7,64	1,83
MAGYARBOLY	993	32	5	2	4	0	4	6	8	2	12	361	9	652	4,91	1,18
MÁRFA	218	18	6	0	2	0	5	6	7	3	10	94	19	154	11,69	2,81
MÁROK	444	20	8	1	3	0	6	1	3	1	7	178	11	312	6,41	1,54
MATTY	349	30	14	2	4	0	12	1	12	2	16	138	22	227	13,22	3,17
NAGYHARSÁNY	1498	128	72	3	3	0	67	18	42	14	82	690	19	1059	12,09	2,90
NAGYTÓTFALU	379	48	25	3	2	0	23	13	9	10	34	156	31	269	17,84	4,29
OLD	360	35	12	2	2	0	6	13	8	8	28	95	37	236	14,83	3,56
PALKONYA	320	16	4	1	2	0	3	0	6	1	6	109	15	206	7,77	1,87
PECSDEVECSER	117	3	1	0	1	0	0	1	1	1	0	41	7	80	3,75	0,90
PETERD	204	6	2	0	2	0	1	1	2	1	3	76	8	145	4,14	0,99
RÁDFALVA	223	21	9	1	2	0	5	5	7	4	13	69	31	168	12,50	3,00
SIKLÓS	9896	566	240	35	33	0	187	82	189	72	221	4228	13	6724	8,42	2,02
SIKLÓSBODONY	149	15	6	0	0	0	9	4	3	3	10	35	42	103	14,56	3,50
SIKLÓSNAGYFALU	472	54	20	5	1	0	16	12	9	6	44	101	54	341	15,84	3,80
SZAPORCA	244	17	8	3	4	0	6	6	5	1	11	68	25	168	10,12	2,43
SZAVA	367	18	7	3	0	0	10	3	6	2	11	122	15	239	7,53	1,81
TESENFÁ	193	15	5	0	4	0	3	0	8	0	9	63	24	133	11,28	2,71
TÜRONY	279	13	7	2	4	0	1	1	7	1	4	104	13	181	7,18	1,73
ÚJPETRE	1045	56	28	3	1	0	22	10	13	6	30	424	13	736	7,61	1,83
VILLÁNY	2394	98	45	9	12	0	37	17	42	16	36	1174	8	1678	5,84	1,40
VILLÁNYKÖVESD	282	19	5	3	2	0	2	2	7	2	5	119	16	186	10,22	2,45
VOKÁNY	866	50	24	4	1	0	15	6	8	5	23	314	16	588	8,50	2,04
ÖSSZESEN	37441	2407	1022	143	162	0	385	415	726	298	1308	14617	17	25550	9,42	2,26

A Siklói járás területileg a Baranyai-dombság és a Nyárad-Harkányi sík közé ékelődő Villányi-hegység kistájakait érinti. Sajátos adottsága a járásnak, hogy többcentrumú. Városai, nagyobb települései (Siklós, Harkány, Villány, Beremend) között munka és funkciómegosztás alakult ki; együttesen próbálják kielégíteni a járásban fellépő igényeket. A Siklói járásban a 60 év feletti aránya az összlakosság 30 %-a. Az idősök nyugdíj-összegeiről nincs információnk. Az, hogy az idősök hogyan élik meg az évek múlását, az esetleges egyedülletet, nagymértékben függ a társadalom nyújtotta életkörülményektől, az idősökkel szemben tanúsított társadalmi magatartástól. A család fiatalabb tagjai gyakran kevés időt szánnak a velük való törődésre, gyakran távol élnek idősebb

családtagjaiktól, illetve a megélhetési gondok miatt több mint 8 órát dolgoznak. A fentiek miatt megnőtt a személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások iránti igény.

A szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szocvtv.) alapján a szociálisan rászorultak részére személyes gondoskodást az állam, valamint az önkormányzatok biztosítják. A személyes gondoskodást alapvetően két nagy csoportra oszthatjuk, megkülönböztetjük ugyanis a szociális alapszolgáltatásokat és a szakosított ellátásokat.

A szociális alapszolgáltatások körébe tartozó ellátások:

- a) a falugondnoki és tanyagondnoki szolgáltatás,
- b) az étkeztetés,
- c) a házi segítségnyújtás,
- d) a családsegítés,
- e) a jelzőrendszeres házi segítségnyújtás,
- f) a közösségi ellátások,
- g) a támogató szolgáltatás,
- h) az utcai szociális munka,
- i) a nappali ellátás.

Témaválasztás indoklása

Projektünk keretein belül elsősorban az egészségügyi és szociális ellátásokat érintő munkaerő-hiányt kívánjuk kezelni Baranya megyében, de elsősorban a Sellyei és Siklói járásban. Szervezeteinknek több szociális területet (is) érintő projektje valósult meg, így elmondható, hogy releváns tapasztalattal rendelkeznek ilyen téren, ezért is esett a választás az egészségügyi és szociális ellátásokat érintő munkaerőpiacra.

SZOHE: TÁMOP-5.3.1-C-09/2-2010-0011 – A "Lajtorja" az alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkezőket munkavállalásra képessé tevő és önálló életvitelüket elősegítő projekt volt a Szentlőrinci és Sellyei járásokban a Királyegyházi Fiatalok Egyesülete és a Szociális Háló Egyesület konzorciumában. Egyesületünk tréningeken készítette fel a projektbe bevontakat. A „Házi ápoló, gondozó” tanfolyamot elvégzők (8 fő) és a családi napközi (CSANA) vezetésére vállalkozókat (15 fő) folyamatosan támogatjuk a munkához jutásban.

TÁMOP-5.1.3-09/2-2010-001 - "Itt vagyunk otthon" – közösségi alapú komplex fejlesztő projekt a mélyszegénységben élőkért. A Szociális Háló Egyesület a Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesülettel konzorciumban valósította meg a projektet, melynek célja a szegénység mélyülésének, újratermelődésének, terjedésének mérséklése volt, a mélyszegénységben élők integrációjának előmozdítása szociális és közösségi munkával, valamint a lakosság aktív részvételén alapuló fejlesztéssel. Szociális és egészségügyi felmérésekkel javítani kívántuk a lakosság életminőségén, szociális humán szolgáltatásokkal alapoztuk meg a gyerekek kitörési esélyeit.

TÁMOP-1.4.1-11/1-2012-0031 – A „Közösségi feladatokhoz kapcsolódó munkaerő-piaci programok támogatása” projekt keretében a Szociális Háló Egyesület vállalta, hogy 9 település (Sellye, Vajszló, Lúzsok, Zaláta, Piskó, Páprád, Hirics, Kemse, Vejti) lakosságát a foglalkoztatási lehetőségekre készíti fel, valamint OKJ képzéssel segíti hozzá szakképzés megszerzéséhez, ezzel esélyegyenlőségük megerősítéséhez. A toborzás során 9 településről 90 főt tájékoztattunk, melyből 40 főt sikerült a projektbe és így a képzésekbe vonni, akikkel együttműködési megállapodást kötöttünk, folyamatosan mentoráltunk, pszichoszociális tanácsadással támogattunk. 24 főt tréningeken készítettünk fel az OKJ képzésre, amelyet két formában szerveztünk meg: 12 fő „Szobafestő” képzésen vett részt, 12 fő „Szociális gondozó és ápoló” képzésen vett részt. Ezt követően 6 hónapos foglalkoztatás alatt felkészítettük őket az önálló munkavállalásra.

TÁMOP-5.1.1-11/1B-2012-0055 – A „Mindenki egyért, egy mindenkiért” projekt főpályázója a Sellyei Kistérségi Többcélú Társulás volt, célja a területen élő lakosság mentális állapotának javítása, egyéni felkészítése a munkavállalásra, a szakképzettség javítása, illetve a közösségek erősítése, tapasztalatszerzés lehetőségének biztosítása, az önfenntartás, és családi gazdálkodás

megismerésére. A következő szolgáltatásokat nyújtottuk: egyéni esetkezelés, felkészítő tréning, tanácsadás, nyomon követés, legalább 60 fő képzésbe vonása, legalább 100 fő részvétele programokon, tanácsadáson, 18 hónapon keresztül, „nyitott ház” szakemberekkel folyamatos támogatás, mentorálás. Egyesületünk három témakörben vállalt feladatokat: Helyi közösségépítés, Hátrányos helyzetűek képzése, foglalkoztatása és a Szociális, oktatási és foglalkoztatási közszolgáltatások szakembereinek képzését, foglalkoztatását támogató tevékenység.

A BUFE által megvalósított 189 millió forintos támogatással rendelkező „Fel-Törő” projekt 24 hónapos időtartama (2013.04.01.-2015.03.31.) alatt összesen 250 fő bevonása történt meg, melyből 30 fő munkaerő-piaci képzésben vett részt. A projekt az egyik leghátrányosabb helyzetű Sellyei járásban valósult meg, vajszlói központtal. A projektbe vont célcsoporti személyek főbb jellemzői: 16-24 év közötti pályakezdők, aktív korúak, álláskereső, inaktív. Előnyben részesítettük a főként cigány/roma származású embereket. 1.160 óra tanácsadást biztosítottunk a leendő munkáltatók és a célcsoporti személyek számára a munkába állás elősegítése érdekében, pl.: Gazdasági tanácsadás, Jogi tanácsadás, Pszichológiai tanácsadás, stb.). A projekt kapcsán a célcsoporti személyeink számára igénybe vehető, két darab 15 fős csoportban, heti 5, havi 20 napon keresztül zajló képzések a következők voltak:

- Kompetencia alapú alapképzés (1.200 óra): Önálló életvezetési készségek erősítése - a szociális, állampolgári, munkavállalói készségek fejlesztése, kulcskompetenciák fejlesztése, a hatékony érdekérvényesítést elősegítő készségek fejlesztése, az álláskereső, munkavállalás vagy tanulás során kialakult rossz beidegződések megváltoztatása, valamint a munkamotiváció erősítése.
- Zöldség- és gyümölcsstermesztő, állattenyésztő képzés (1.200 óra): A célcsoport elismert szakemberek, oktatók segítségével sajátíthatta el a mezőgazdasági földműveléssel, talajjavítással, a növénytermesztéssel, a zöldség- és gyümölcsstermesztéssel, ill. a jövedelmező gazdálkodással kapcsolatos alapismereteket, az elsajátított elméletet a gyakorlatban is alkalmazták.
- Falusi vendéglátó képzés (600 óra): A képzés célja, hogy olyan szakembereket képezzünk ki, akik családi vállalkozás keretében szállást és (igény szerint) étkezést biztosítanak, valamint programot szerveznek hazai és külföldi turistáknak. A vendéglátáshoz felhasználják a konyhakertjükben termesztett zöldségeket, gyümölcsöket, a gazdaságukban tenyésztett állatokat.

A fenti sikeresen megvalósított és fenntartott projektek bemutatásából tisztán látszik, hogy szervezeteink legnagyobb projektjei mind szociális, képzési illetve foglalkoztatási témakörökben valósultak meg. A szociális ellátások területén széles kapcsolatrendszer építettünk ki az elmúlt 8-10 évben mind a Sellyei, mind pedig a Siklói járásban. Mivel mi magunk is működtetünk szociális intézményeket, ismerjük a kapcsolódó trendeket, napra kész információkkal rendelkezünk e téren, továbbá behatóan ismerjük a szociális ellátások kapcsán felmerülő problémákat a munkaerőpiac terén, illetve az egészségügyi és szociális ágazatokban dolgozó és potenciálisan állást vállaló célcsoporti réteget is. Több száz ügyfél és több ezer óra érdekvédelmi tanácsadás, szolgáltatás van szervezeteink mögött (mely kb. 67%-a a szociális ellátásokkal volt kapcsolatos) mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalról, mely tevékenységet a mai napig aktívan folytatunk. Számunkra egyértelmű volt, hogy az egészségügy, szociális területeken fogjuk támogatási kérelmünket benyújtani és megvalósítani, hiszen ebben vagyunk jók és tapasztaltak, továbbá a – nehezen kezelhető – célcsoporti réteg motiválásában, képzésében, mozgatásában, munkaerő-piaci elhelyezkedésének elősegítésében.

A pénzügyi és természetbeni szociális ellátások rendszere az elmúlt években jelentős átalakuláson ment keresztül. Több esetben módosultak az ellátások elnevezései, jelentkezett hatáskörváltás, sőt előfordult, hogy egy korábban gyermekvédelem területén szabályozott ellátás került át az Szt. hatálya alá. Szociális ellátások helyzete a megvalósítási helyszíneken:

- Szociális étkeztetés: A szolgáltatás biztosítása azok számára történik, akik szociálisan rászoruló hajléktalan, és idős személyek, valamint azoknak, akik tartósan vagy átmenetileg nem képesek napi egyszeri meleg étkezésükről önmaguk gondoskodni. Az étkeztetés a szolgáltatást vásárolt élelmiszer formájában az igénybevevők szükségleteinek megfelelően helyben fogyasztással, illetve elviteli lehetőséggel biztosított.

- Házi segítségnyújtás: A szociális szolgáltatás az alapvető gondozás és alapápolás körébe tartozó feladatokat látja el elsősorban az időskorúaknak, valamint azok számára, akik egészségügyi állapotuk miatt ezt az ellátási formát igénylik. Amennyiben a szolgáltatás során szakápolási feladatok ellátása

válíkn szükségessé, a házi segítségnyújtást végző gondozó kezdeményezi az otthonápolási szolgálat keretében történő ellátást. Az ellátás kérelemre gondozási szükséglet vizsgálat alapján meghatározott időtartamban történhet. A gondozási szükséglet vizsgálatot a szolgáltatást vezető gondozó végzi.

- Jelzőrendszeres házi segítségnyújtás: A házi segítségnyújtás szakmai szempontból kiegészítő szolgáltatása a jelzőrendszeres házi segítségnyújtás. A saját otthonukban élő, egészségi állapotuk és szociális helyzetük miatt rászoruló időskorú, valamint fogyatékos személyek részére nyújtott ellátás. A szolgáltatás rászorultsághoz kötött. A jelzőrendszeres házi segítségnyújtás igénybevétele szempontjából szociálisan rászorult: az egyedül élő 65 év feletti személy, illetve az egyedül élő súlyosan fogyatékos személy vagy pszichiátriai beteg személy, vagy a két személyes háztartásban élő 65 év feletti, illetve súlyosan fogyatékos vagy pszichiátriai beteg személy, ha egészségi állapota indokolja a szolgáltatás folyamatos biztosítását.

- Közösségi ellátások: A szolgáltatások olyan hosszú távú, egyéni szükségletekre alapozott gondozást kínálnak, amely nagy-mértékben épít az ellátottak aktív és felelős részvételére, valamint a természetes közösségi erőforrásokra, őket is oktatva és támogatva. A közösségi ellátások a pszichiátriai, illetve szenvedélybetegnek számára nyújtanak alapellátást az alábbiak szerint:

- lakókörnyezetben történő segítségnyújtás az önálló életvitel fenntartásában
- a meglévő képességek és készségek megtartása, illetve fejlesztése
- a háziorvossal és a kezelőorvossal való kapcsolattartás révén figyelemmel kísérés
- a pszicho-szociális rehabilitáció, a szociális és mentális gondozás
- az orvosi vagy egyéb kezelésen való részvétel ösztönzése és figyelemmel kísérése
- megkereső programok szervezése az ellátásra szoruló személyek elérése érdekében
- segítségnyújtás a mindennapi életben adódó konfliktusok feloldásában

- Támogató szolgáltatás: A fogyatékos személyek lakókörnyezetben történő ellátása, önálló életvitelének megkönnyítése, elsősorban a lakáson kívüli közszolgáltatások elérésének segítségével, valamint önállóságuk megőrzésével lakáson belüli speciális szolgáltatás nyújtása.

- Nappali ellátást nyújtó intézmények: Idősek Klubja szolgáltatásai közé tartozik az étkeztetés biztosítása (szociális étkeztetés keretében azoknak a szociálisan rászorult nappali ellátást igénybevevők napi egyszeri meleg étkezéséről gondoskodik külön megállapodás alapján, akik ezt helyben fogyasztás keretében igénylik); szabadidős programok szervezése (szabadidős tevékenységnek minősül a sajtótermék, könyv, társasjáték, kártya, kézimunka. Ellátotti igényekhez igazodva egyéb szabadidős programok is szervezhetők eseti jelleggel, intézményegységen belül vagy kívül is); egészségügyi alapellátás megszervezése, szakellátáshoz való hozzájutás segítése (egészségügyi ellátás körébe tartozik a felvilágosító előadások megszervezése, tanácsadás az egészséges életmódról, valamint mentális gondozás); mosási, tisztálkodási lehetőségek biztosítása; hivatalos ügyek intézésének segítése; életvezetés megszervezésében segítségnyújtás.

- Bentlakásos ellátást nyújtó intézmények: Ilyen például az idősek otthona, ahol a nyugdíjkorhatárt betöltött személyek ápolását, gondozását végzi. Az otthonba 18. életévét betöltött személy is felvehető, ha betegsége miatt nem tud önmagáról gondoskodni. Az ápoló-gondozó célú lakóotthonok az ellátottnak teljes körű ellátást biztosítják. A fogyatékos személyek ápoló-gondozó célú lakóotthonába a fogyatékos jellegétől és súlyosságától függetlenül helyezhető el fogyatékos személy.

A 2017. év során a közfoglalkoztatás, mint foglalkoztatáspolitikai program a nyilvántartott álláskeresők 38,8%-át aktiválta (közfoglalkoztatási ráta). Nem, életkor és legmagasabb iskolai végzettség szerint az aktiválás mértéke eltérő. Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők aktiválása (44,9%) jelentősen meghaladta az átlagot, a középfokú szakképzettséggel (37,8%) rendelkezők esetén pedig csak kevéssel maradt el attól.

A közfoglalkoztatás megjelenésével egyéb trendek is megtörni látszanak. Egyrészt az alapfokú végzettségűek foglalkoztatottsága jelentősen emelkedett, másrészt a foglalkoztatásban korábban erőteljes hatást kifejtő szezonálisok kisimultak. Érdemes megemlíteni, hogy a képzés (a képzettség) kifizetődő a munkaerőpiacon: a magasabb végzettséggel rendelkezők jóval magasabb arányban találnak foglalkoztatási lehetőséget, mint az alacsony végzettségűek. A „csak” gimnáziumi végzettség viszont egyre inkább csapda-helyzetet eredményez.

Amire érdemes és kell is figyelni

Az álláskeresők és inaktívok jelentős részénél a képzési programok nem kínálnak elegendő megoldást. Komplex megközelítése szükséges a problémának, ennek megfelelően komplex

munkaerő-piaci programok tervezésére és megvalósítására van szükség, amelyek a képzés és támogatott foglalkoztatás mellett tartalmaznak hathatós munkaerő-piaci szolgáltatásokat is (pl. személyes tanácsadás, a programot végigkísérő mentorálás, motivációs, közösségfejlesztő, re-integrációs és kompetenciafejlesztő elemek). A célcsoportok számára nyújtható munkaerő-piaci szolgáltatások finanszírozása (pl. vásárolt szolgáltatásként a „terepen” dolgozó civil szervezetek bevonásával) nem csak beépíthető a programba, hanem szükségszerű is annak érdekében, hogy esély legyen valós eredményeket elérni a foglalkoztathatóság fejlesztése terén.

A Sellyei és a Siklói járásokban is ugyanaz a jelenlegi helyzet, mint az összes többi (komplexen) fejlesztendő járásban: a nyílt munkaerő-piacon kis mértékben található a kínálat és a kereslet. Ez egyrészt úgy mutatkozik meg, hogy a munkáltatók minél kevesebb bérezésért minél jobb munkaerőt szeretnének felvenni, a munkavállalók pedig minél több fizetésért minél kevesebb munkát szeretnének mind időben, mind pedig mennyiségben elvégezni.

A munkaerőhiány általános, mára szinte minden területet érint. Folyamatosan ismétlődő álláshirdetések, tartósan betöltetlen álláshelyek, egyre alacsonyabb színvonalú munkaerő-kínálat, mindemellett növekvő bérigények jellemzők sőt, bizonyos pozíciókra az egekbe szökő bérajánlatok sem ritkák (és néha még így sincs munkavállaló). Emiatt számos helyen, többek között az egészségügyi, szociális területeken is a kapacitások beszűkülése, legalábbis a növekedés megtorpanása tapasztalható.

Az önkormányzatok folyamatosan arról számolnak be, hogy kénytelenek az eredetileg szociális szolgáltatásokra érkezett, de gyakorlatilag szabadon felhasználható forrásaikat más célokra fordítani. A törvényi szabályozás alapján az önkormányzatok úgy is dönthetnek, kizárólag gazdaságossági szempontból, hogy költséges saját intézmények fenntartása helyett minőségileg hátrányosabb feltételekkel szervezik meg az ellátást.

Gondot okozhat egyes szociális szolgáltatások létrehozásánál az is, hogy rendszerint késnek a végrehajtási rendeletek, a szakmai munkát segítő módszertani ajánlások, segédletek. A rendszerben rendkívül hiányzik egy jelentős dimenzió, hogy mielőtt kiépülnek a szociális szolgáltatások a helyi önkormányzatnak tél kellene mérni a lakossági szükségleteket és ennek mentén kellene megszervezni az ellátási formát.

Az ezen rendszert támogató, szociális területen működő civil szervezetek általában többfajta szociális tevékenységet folytatnak, ezáltal egyes szolgáltatások összekapcsolhatóvá válnak, még olyan esetekben is, ahol az állami ellátórendszer az egyes tevékenységek között éles határvonalat húz. A szociális célú alapítványok területi megoszlását vizsgálva, azt tapasztaljuk, többségük városokban működik, és viszonylag kevés a kis településen működő civil szerveződés. Ez persze azt is jelezheti, hogy az emberi kapcsolatrendszer a kis településeken sokkal jobban működik és a szociális problémák megoldásában nincs szükség közvetítő szervezetre.

Az önkormányzatok az ellátási kötelezettségeiket nemcsak saját intézményeiken keresztül biztosíthatják. Egyre több önkormányzat ismeri fel a civil szektor szerepét a szociális gondoskodás területén. A szociális alapítványok, egyesületek nemcsak a manapság igen meggyengült társadalmi szolidaritás megerősítésében játszanak fontos szerepet, de a vegyes időskorúakat gondozó otthon, de számottevő az időseket, fogyatékosokat, szenvedélybetegeket ellátó bentlakásos és nappali intézmény is.

E témában való gondolkodás kapcsán több fent említett és ahhoz hasonló probléma kerülhet előtérbe munkaadói és munkavállalói oldalról, amelyek hosszabb elemzést igényelnek. A kérdéskör komplex, és számos megközelítésnek van helye, melyet a projekt soráni felmérések, kutatások és tanulmányok is érintenek, feldolgoznak.

Célkitűzés: A fejlesztés célja, kapcsolódása a munkaerőpiaci stratégiai célokhoz (4. számú mellélet alapján)

A munkaerő-piaci feltételek változása gyakran a munkáltatókat és a munkavállalókat is kihívás elé állítja. A demográfiai, gazdasági és technológiai változásokhoz való alkalmazkodás a munkáltatók piacon maradásának, illetve a munkavállalók sikeres munkaerő-piaci részvételének alapvető feltétele. Magyarországon a szakszervezeti szervezettség, valamint a munkáltatói képviselet aránya uniós összehasonlításban relatíve alacsony (a csökkenő trend egyébként általánosságban jellemző Európában) ezért szükséges, hogy az olyan érdekvédelmi szervezetek, mint mi, képviseljük a területeinkhez kapcsolódó munkavállalók vagy munkáltatók érdekeit.

Az előző és a jelenlegi Európai Unió támogatási ciklusban is támogatásra kerültek ingyenes jogsegély szolgálatok. Ezen szolgáltatások működése és eredményei alapján elmondható, hogy megfelelő támogatottság esetén az érdekképviseleti szervezetek hatékonyan és sikeresen valósítanak meg olyan projekteket, melyek széles társadalmi rétegek számára jelentenek segítséget. Az érdekképviseleti szervezetek képesek célzottan és hatékonyan reagálni egy-egy kihívásra és elősegíteni ezzel a foglalkoztatás növelését, valamint a minőségi munkahelyek generálását. Külföldi példák is alátámasztják, hogy az érdekképviseleti szervezetek által megvalósított projektek alkalmasak egy-egy munkaerő-piaci kihívás kezelésére, ráadásul mindez a munkaerő-piaci szereplők szükségleteinek, igényeinek figyelembevételével valósul meg.

Az érdekképviseleti szervezetek a foglalkoztatás körülményeivel, a foglalkoztatási jogviszonyokkal, munkavállalással kapcsolatban felmerülő problémák kezelésében is lényeges és közvetlen szerepet töltenek be. A jogszerű foglalkoztatás egyik feltétele, hogy a munkaerő-piaci szereplők hiteles és naprakész információkkal rendelkezzenek munkajogi és foglalkoztatási kérdésekben, illetve, hogy az ezt biztosító szolgáltatások széles körben elérhetőek legyenek.

A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása című szakpolitikai stratégia a munkaerő-piaci rugalmasság kapcsán gyengeségként azonosítja a területi mobilitás alacsony szintjét, így a munkaerőhiány és a túlkínálat egyidejű jelenlétét, az egész életen át tartó tanulás kapcsán pedig az iskolarendszer munkaerő-piaci igényektől való távolodását. Ezek alapján, valamint a munkanélküliekben és inaktívokban rejlő potenciál kiaknázása érdekében a benyújtott projektervünk fokozott figyelmet fordít a hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktív foglalkoztathatóságának javítására, valamint a fiatalok munkaerő-piaci belépésének támogatására, illetve az egész életen át tartó tanulás előmozdítására és a szakképzés fejlesztését szolgáló elvekre.

Illeszkedések

Guide to core work skills – ILO, 2013 dokumentumban foglaltakhoz való illeszkedés figyelembe vételével készült el projektünk szakmai és pénzügyi terve. Az alapvető készségek fejlesztése, a munkavállalói jogok tudatosítása és a vállalkozás megértése az építőkövei az egész életen át tartó tanulásnak és a változashoz való alkalmazkodás képességének. Ezen értékek és szempontok a projekten belül a következő tevékenységeken keresztül érvényesülnek, valósulnak meg:

1. Szakmai, módszertani fejlesztések publikálásán, terjesztésén belül
 - A projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztásán keresztül a célcsoporttal (honlapon, célzott tanácsadáson keresztül)
 - A szakmai, módszertani fejlesztések, javaslatok elérhetővé tételén keresztül az online szakmai felületeken
 - Célzott szemléletformáló és/vagy információs kampány megvalósításán keresztül
2. Kísérleti (pilot) projekt megvalósításán belül:
 - Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkavállalók számára (Egyéni Fejlesztési Terv készítése, Munkavállalói ismeretek tanácsadás, Munkaerő-piaci tanácsadás, Család és Munka összeegyeztetése, Jogi tanácsadás)
 - Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkáltatók számára (Munkáltatói ismeretek)
 - Tájékoztató anyagokon, információs füzeteken keresztül

A G20 Training Strategy dokumentumban foglaltakhoz való illeszkedés figyelembe vételével készült el projektünk szakmai és pénzügyi terve. Az első munkahelyeket kereső fiatal nők és férfiak jobban felkészültek az iskolából a munkahelyre való zökkenőmentes átmenetre, ha megfelelő szakképzésben részesülnek; ideértve a szakmai gyakorlatokat és a munkahelyi tapasztalatokat. A dolgozó nőknek és férfiaknak rendszeres időközönként lehetőséget kell kapni készségeik frissítésére és újak elsajátítására. Az élethosszig tartó foglalkoztathatósághoz szükséges egész életen át tartó tanulás egy deklarált politikai elv, melyet a G20 Training Strategy keretében is érvényesítenek Ezen értékek és szempontok a projekten belül a következő tevékenységeken keresztül érvényesülnek, valósulnak meg:

2. Kísérleti (pilot) projekt megvalósításán belül:

- Képzéseken keresztül
- Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkavállalók számára (Egyéni Fejlesztési Terv készítése, Munkavállalói ismeretek tanácsadás, Munkaerő-piaci tanácsadás, Család és Munka összeegyeztetése, Jogi tanácsadás)
- Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkáltatók számára (Munkáltatói ismeretek)
- Tájékoztató anyagokon, információs füzeteken keresztül

A strategic approach to skills policies - Policy Lever 3: Putting Skills to Effective Use dokumentumban foglaltakhoz való illeszkedés figyelembe vételével készült el projektünk szakmai és pénzügyi terve. Nem minden készség, amelyet az emberek kínálnak a munkaerőpiacra, kerül termelékeny módon alkalmazásra. Bizonyíték van arra, hogy túl sok esetben van eltérés a munkavállalói készségek és a munkájához szükségesek között. Az eltérés hiánya a jobb irányítás és az átláthatóbb információk révén csökkenthető. Az OECD képzési politikákat segítő stratégiai megközelítése, a dokumentum 3. fejezetében iránymutatásokat ad a munkahelyi beilleszkedéshez szükséges munkavállalói ismeretek átadásához is. Ezen értékek és szempontok a projekten belül a következő tevékenységeken keresztül érvényesülnek, valósulnak meg:

2. Kísérleti (pilot) projekt megvalósításán belül:

- Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkavállalók számára (Egyéni Fejlesztési Terv készítése, Munkavállalói ismeretek tanácsadás, Munkaerő-piaci tanácsadás, Család és Munka összeegyeztetése, Jogi tanácsadás)
- Szolgáltatás, tanácsadás segítségével a munkáltatók számára (Munkáltatói ismeretek)
- Tájékoztató anyagokon, információs füzeteken keresztül

A Sellyei járás munkaerő-piaci szempontból a legrosszabb helyen áll Baranya megyében, de a Siklói járás is sajnos szorosan követi ebben. A Sellyei járásban nagy munkáltató nem található. A kevés könnyűipar leépült, a MIZO sajtüzeme bezárt. A Siklói járásban ugyan van pár darab közép- és nagyvállalkozás, azonban ezek nem „szívnek fel” jelentős munkavállalói létszámot.

A kiválasztott munkavállalói célcsoporti személyeknek a projekt során megszerzett képzettségek és kompetenciák segítségével - már ezen az alap szinten is - versenyképes munkaerő-piaci tudásuk realizálódik, melynek segítségével az egészségügyi és szociális ágazatokban képesek lesznek tartósan elhelyezkedni. A tervezett képzések, valamint a projektben tervezett egyéb, a célcsoport elhelyezkedését erősítő szolgáltatások segítségével reális esély van a munkaerőpiacon való tartós jelenlétnek.

Rövid távú célok

Célunk a Sellyei és Siklói járások területén élők hatékony segítése szociális, társadalmi, érdekvédelmi, és munkaerő-piaci szempontból. A halmozottan hátrányos helyzetűek körében igen magas a munkanélküliek, a főként segélyekből, családi pótlékból élők száma, mely sok esetben mélyszegénységbe taszítja a családokat. A foglalkoztatási helyzet és a jövedelmi viszonyok javítása érdekében olyan fenntartható fejlesztésekre van szükség, amelyek a településközpontok, a helyi közösségek és emberi erőforrások fejlesztéséhez is hozzájárulnak. Az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatása érdekében nem elégséges a munkaerő-piaci kínálatot érintő intézkedések meghozatala, a keresleti oldal élénkítésére is intézkedéseket kell tenni. A hazai forrásból finanszírozott nemzeti közfoglalkoztatási program mellett szükség van a hátrányos helyzetű emberek számára a nem állami szervezetek közreműködésével munkalehetőségeket biztosítani.

- A hátrányos helyzetű személyek nyílt munkaerő-piaci elhelyezésének, beilleszkedésének és bennmaradásának elősegítése

- Munkaerő-piaci szempontból előnyös képesítések megszerzése
- Munkáltatók érzékenyítése
- A célcsoport munkára kész állapotának megteremtése
- A célcsoport foglalkoztathatóságának javítása
- Foglalkoztatási lehetőségek megteremtése közösségi feladatok ellátásán keresztül
- Munkakörülmények javítása
- A be nem jelentett munkavégzés visszaszorítása
- A jogtudatos magatartás elterjesztése
- A munka minőségének javításának is ösztönzése
- A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztésének ösztönzése
- Munkavédelem, egészségfejlesztés ösztönzése a vállalkozások, munkáltatók körében
- A munkavállalók esetében a munkahelyi egészség és munkabiztonság tájékoztatása

Hosszú távú célok

Civil szervezetünk alapítása óta alapfeladatának, hosszú távú céljának tekinti, hogy elősegítse a hátrányos helyzetű térségek fejlődését, felzárkózását és integrálását a „régió vérkeringésébe”. A térség társadalmi, gazdasági és szociális helyzete beavatkozást indokol, annak érdekében, hogy az elmaradottságát, válságterületként betöltött szerepét is orvosoljuk. Szervezeteink megalakulásukat követően széles körű önkormányzati-civil együttműködés keretében alternatív megoldásokat kínáltak a térség önkormányzatainak fejlesztési koncepcióik kialakítása, megvalósítása során, melyeken a mai napig együtt dolgozunk partnereinkkel.

További hosszú távú céljaink:

- A térség foglalkoztatottságának javítása
- Kapcsolódó képzések lebonyolítása
- A halmozottan hátrányos helyzetű, különösen a fiatal, az 50 év feletti és a roma népesség integrációja, munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük elősegítése
- Új innovatív fejlesztések bevezetése
- A térség versenyképességének fokozása, felzárkóztatása fenntartható eszközökkel
- Partneri viszony kialakítása munkáltatókkal, civil szervezetekkel, az állami és az önkormányzati szférával
- Társadalmi esélyegyenlőség biztosítása - meglévő különbségekből fakadó hátrányok enyhítése

Munkaterv: A fejlesztési terv/módszertan kidolgozásának tervezett módja – megvalósítani tervezett tevékenységek és indoklásuk, a fejlesztési/módszertani terv kidolgozásának menete.

Kutatási és előkészítési szakasz (6 hónap):

1. Szakmai, módszertani fejlesztések

- Foglalkoztatási, munkaerő-piaci, munkajogi, munkaügyi témájú tanulmány, hatásvizsgálat, elemző tanulmány készítése
- Adatgyűjtés és adatfeldolgozás
- A munkaerő-piaci kihívás kezelését célzó megoldási javaslat, módszertan kidolgozása a kutatások/elemzések eredményein alapulva

A felmérés lépései a következők:

- Probléma-meghatározás
- A kutatási előzmények (szakirodalom) feltárása
- Hipotézisalkotás
- Kutatási stratégiák, módszerek, eszközök kiválasztása
- A vizsgálni kívánt minta kiválasztása
- A kutatás megvalósítása
- Adatok elemzése, következtetések megfogalmazása, elméletek alkotása
- Az eredmények összefoglalása, prezentálása

Probléma-meghatározás

Az egész országban tapasztalható az akut munkaerő-hiány az egészségügyi és szociális ágazatok minden területén a szociális munkásoktól az ápolókig. A probléma nem csak az alacsony fizetésekben rejlik, hanem a tapasztalatlan, elégtelen hivatástudattal rendelkező munkaerőben is, illetve abban, hogy a kereslet-kínálat nem találkozik.

A kutatási előzmények feltárása (tervezett szakirodalom jegyzék)

- Bánfalvy Csaba: A munkanélküliség. Magvető Kiadó. Budapest. 1989.
- Demkó Olivér – Frey Mária – Gács Endre: Makrogazdasági helyzetkép: a hazai munkaerőpiac jellemzői, fejlődési trendjei – nemzetközi összehasonlításban; in: EU-konform foglalkoztatáspolitikai (szerk.: Frey Mária), OFA, Budapest, 2001
- Fóti János – Lakatos Miklós: Foglalkoztatottság és munkanélküliség, OFA, Budapest, 2004
- Frey Mária (szerk.): EU-konform foglalkoztatáspolitikai, OFA, Budapest, 2001
- Gábor R. István: A munkaerőpiac makroökonómiaja, BKE, Aula, Budapest, 1990
- Galasi Péter: A munkaerőpiac mikroökonómiaja, BKE, Aula, Budapest, 1990
- Kálmán Zoltán - Lakatos Gyula: A foglalkoztatás és a foglalkoztatáspolitikai problémái, Humánpolitikai Szemle, 2009
- László Gyula: A foglalkoztatáspolitikai befejezetlen paradigmaváltása. In: Munkaügyi Szemle, 2009, 2. sz.
- Lindner Sándor: A foglalkoztatás és a munkajövedelem alakulása 2010 első négy hónapjában. In: Humán Politikai Szemle, 2010. július-augusztus
- Lipcsei András: Mi újság a munkaerőpiacon. In: Munkaügyi Szemle, 2010, 1. sz.
- Sass M. et al.: Körkérdés a magyar gazdaság hosszú távú növekedési kilátásairól. In: Külgazdaság 2008, 1–2. sz.

Hipotézisalkotás

A kutatás/felmérés során nullhipotéziseket (amikor azt feltételezzük, hogy nincs összefüggés a változók között) és alternatív irány nélküli hipotéziseket (amikor az összefüggést feltételezzük, azonban annak irányát nem adjuk meg) fogunk megfogalmazni, például:

- Az munkavállalók szívesebben mennek külföldre szociális jellegű munkát végezni.
- A munkáltatók által biztosított, munkavégzéshez szükséges felszerelés megléte hatással van arra, hogy mennyi munkavállaló jelentkezik az adott feladatra/munkakörre.

Kutatási stratégiák, módszerek, eszközök kiválasztása

Két alapvető kutatási módszert fogunk alkalmazni az adatgyűjtés és feldolgozás során. Az egyik a kvantitatív, azaz mennyiségi kutatás, a másik pedig a kvalitatív, vagyis a minőségi kutatás. A kvalitatív módszerek általában mélyebb, árnyaltabb ismeretek megszerzésére irányulnak és viszonylag kis elemszámú mintán történik az adatfelvétel. A kapott eredmények nem számszerűsíthetők, nem mérhetők.

A kvantitatív módszerek azon alapulnak, hogy az emberi hozzáállás, magatartás is mérhető, tehát számszerűsíthető, továbbá az így nyert adatok statisztikai módszerekkel elemezhetőek. A fenti megközelítésből adódóan a kvantitatív eljárást megfelelő elemszámú mintán elvégezve, az eredmények megbízhatósága és pontossága meghatározható. A kvantitatív eljárásoknál a mérhetőség követelményének megfelelő standardizált kérdőív alkalmazása szükséges.

A vizsgálni kívánt minta kiválasztása

A kutatás szempontjából a populáció körébe tartozónak a felmérés időpontjában a Sellyei és Siklósi járásokban élő álláskeresőket, inaktívakat, közfoglalkoztatottakat, továbbá az egészségügyi és szociális ágazatokban munkát vállalókat, illetve munkáltatókat tekintjük. A populációból vett minta nagyságát kb. 1.000 főben állapítottuk meg. A két járás lakónépessége 52.000 – 53.000 fő között ingadozik, melyből a gazdaságilag aktív népesség átlagosan 20.000 – 21.000 fő között szokott mozogni. Az egészségügyi és szociális ágazatokban megjelenő gazdálkodási formák száma kb. 2.500 db, így a reprezentatív mintánk a következőképp alakul: a munkavállalók tekintetében legalább 1.000 fő (a gazdaságilag aktív népesség kb. 4,8%-a, a munkáltatók tekintetében pedig legalább 50 db, mely az egészségügyi és szociális ágazatokban megjelenő gazdálkodási formák kb. 2%-a).

A kutatás megvalósítása

A kutatást során a rétegzett mintavétel szabályait fogjuk alkalmazni melynek lényege, hogy a sokaságot homogén részcsoportha bontjuk, és a sokaság és a minta arányához viszonyított számú elemet választjuk ki. A mintavétel során mindig a véletlenszerű kiválasztásra fogunk törekedni. A kutatás papír alapú, személyes kérdőívezési módszerrel kerül lebonyolításra kiegészítve egy személyesebb hangvételű interjúval.

Adatok elemzése, következtetések megfogalmazása, elméletek alkotása

Tervezetten a projekt első 4-5 hónapjában fogjuk megvalósítani a felmérést/kutatást, melyet az utolsó 1-2 hónapban fogunk kielemezni és értékelni.

Az eredmények összefoglalása, prezentálása

A kutatási eredményeket felhasználva fogjuk a pilot programot lebonyolítani, majd a két projektelem végén egy dokumentumban összesíteni és elemezni az eredményeket, tapasztalatokat, melyből rövid kivonatot képezve fogunk összefoglalót küldeni a szakpolitikai felelős részére

2. Szakmai, módszertani fejlesztések publikálása, terjesztése, kapcsolódó kampányok megvalósítása

- A projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztása a célcsoporttal (munkáltatók és munkavállalók, szakmai partnerek, egyéb érintett célcsoportok)
- A szakmai, módszertani fejlesztések, javaslatok elérhetővé tétele online szakmai felületeken

A szakmai módszertani fejlesztéseket folyamatosan, elkészülésüket követően fogjuk közzé tenni a honlapjainkon, tapasztalataink szerint a nagy létszámú célközönséget érintő dokumentumokat így a legköltséghatékonyabb és legegyszerűbb eljuttatni az érintettek részére, értesítve őket a szokásos kommunikációs csatornáinkon a honlapra felkerült dokumentum meglétéről.

A projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak célcsoporttal történő megosztása érdekében nyomdai szolgáltatás segítségével a szakmai módszertani fejlesztést 20 példány erejéig kézzel fogható módon is elérhetővé kívánjuk tenni a szakmai partnerek számára.

Készítünk egy tájékoztató füzetet, melynek célja a szakmai módszertani fejlesztés rövid és tömör bemutatása a munkavállalók és munkáltatók részére. A füzet sokszorosításának paraméterei: A5 méretű, fekete-fehér, füzet jellegű, matt műnyomó papíron.

Az online szakmai felületekkel a projekt első hat hónapjában felvesszük a kapcsolatot, tervezetten legalább 2 helyen szeretnénk majd megjelentetni és tartósan elhelyezni a készült dokumentumokat, eredményeket, tapasztalatokat.

3. Kísérleti (pilot) projekt megvalósítása

- Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás);
- Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása

A projekt megvalósítása során az első 6 hónapban 5 db toborzó rendezvény kerül megszervezésre alkalmanként 50-50 fő célcsoporti személy (munkavállaló) részvételével, továbbá 4 db toborzó rendezvény szervezünk alkalmanként 12-12 fő célcsoporti személy (munkáltató) részvételével, de természetesen törekszünk majd a minél magasabb létszám elérésére az célcsoporti személyek informálása, elérése terén. A rendezvényeket az elérni kívánt célcsoporti kör nagyságának arányában fogjuk elosztani az érintett két járás között.

A pilot program megvalósítása során a toborzási tevékenység részeként brosúrát fogunk sokszorosítani 1.500 példányban. A brosúra a projektet és a projekt által nyújtott szolgáltatásokat fogja bemutatni röviden és tömören, melyekről majd - többek között - a toborzó rendezvényeken hallhatnak bővebben, illetve honlapunkon is tájékozódhatnak. A brosúra sokszorosításának paraméterei: A4 méretű, színes, harmonika jellegű (297*210 LA4 méret, 115g (vagy 110g) matt műnyomó papír, 4+4 színnel nyomva, 2x hajtva).

A módszertant a kutatás eredményeinek fényében fogjuk kidolgozni, melyet azt követő 6 hónapban lebonyolítunk, majd készítünk egy összefoglaló, a tapasztalatokat, eredményeket tartalmazó dokumentumot, mely alapján adaptálhatóvá válik majd a projekt pilot programjának szakmai módszertana.

4. Szociális partnerek kapacitásfejlesztése

- A szervezet tisztségviselőinek, munkavállalóinak képzése

A projektben a Szociális partnerek kapacitásfejlesztése tevékenység megvalósítása során összesen 10 fő számára biztosítunk 10 órás képzést a szervezet tisztségviselői, munkavállalói számára. A képzés megfelel a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény 1. § (2) bekezdés d) pontja szerinti, azaz "D" körös képzések feltételeinek. A Szociális Háló Egyesület rendelkezik engedélyezett és működő képző intézménnyel, így saját megvalósításban fogja a képzést megtartani, az oktató(k) szerződésével/biztosításával.

Pilot program (6 hónap):

1. Kísérleti (pilot) projekt megvalósítása

- Képzés
- Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára
- Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára
- Tájékoztató anyagok, információs füzetek készítése
- A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen 150 fő (10 csoport) * 23 óra * 2 db (6.900 óra) képzést/oktatást biztosítunk a célcsoporti személyek számára elsősorban a munkavállalók, továbbá a munkáltatók (10 fő * 30 óra = 300 óra) esetében. A képzések további részleteit a Pilot projekthez kapcsolódó 2. pontban írjuk le.

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen 1650 óra tanácsadást biztosítunk a célcsoporti személyek számára mind a munkavállalók (kb. 1500 óra), mind pedig a munkáltatók (kb. 150 óra) esetében.

A pontos óraszámokat a projekt első 6 hónapja alatt fogjuk meghatározni a felmérés eredményeinek a fényében, majd az azt követő 6 hónapon keresztül megvalósítani, kipróbálni a gyakorlatban a módszertant. A tanácsadások témaköreit a hazai, az Európai Unió, illetve a nemzetközi célkitűzésekhez való illeszkedés figyelembe vételével határoztuk meg szem előtt tartva a választott célcsoport helyi, társadalmi, szociális és egyéb sajátosságait.

A tanácsadások a következő témakörökben vehetők majd igénybe:

- Munkavállalói ismeretek
- Munkáltatói ismeretek
- Munkaerő-piaci tanácsadás
- Jogi tanácsadás
- Család és munka összeegyeztetése

A pilot program megvalósítása során tájékoztató anyagokat, információs füzeteket fogunk sokszorosítani 1.500 példányban. A tájékoztató anyagok, információs füzetek a tanácsadások 5 témaköréhez kapcsolódóan fognak információkat nyújtani a célcsoporti személyek számára. A kísérleti projekt tapasztalatait a 11. hónap végén strukturáltan feldolgozzuk, értékeljük és közzéteszük a honlapunkon, illetve tartalma bekerül a projekt végső értékelésébe is.

A pilot program szolgáltatásai a következő sztemenderdek iránymutatásával, figyelembe vételével vehetők majd igénybe (melyek létrehozását biztosító TÁMOP-2.6.1 projekt szakmai munkájában a BUFE szervesen részt vett): 01 - Munkaerő-piaci információk nyújtása munkáltatóknak; 02 - Munkaerő-piaci és foglalkozási információk nyújtása munka iránt érdeklődőknek; 29 - Munkavállalói készségek, képességek felmérése; 30 - A munkavállalást közvetlenül és közvetve akadályozó vagy támogató tényezők feltárása; 31 - Egyéni fejlesztési terv; 44 - Álláshelyek feltárása, munkáltatói kapcsolatok erősítése

2. Szakmai, módszertani fejlesztések publikálása, terjesztése, kapcsolódó kampányok megvalósítása

- Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs kampányok megvalósítása

A projekt megvalósítása során 6 db rendezvény kerül megszervezésre a szakmai módszertani fejlesztések publikálása céljából, alkalmanként 50-50 fő részvételével, de természetesen törekszünk a minél magasabb létszám elérésére az informálás, elérés terén.

Záró szakasz (2 hónap):

- Projektzáró megbeszélés
- Projekt lezárása, elszámolása

A projekt záró szakaszában szervezeteinknek szokása tartani egy projektzáró megbeszélést, mely a záró beszámolót és kifizetési igénylést készíti elő. Ezen alkalommal a szakmai és pénzügyi munkatársak összegzik a korábbi 16 hónapos megvalósítási időszakot, referálnak az elért eredményekről, az elszámoláshoz szükséges dokumentáció meglétéről, esetleges hiányosságairól.

A záró szakaszban már megkezdődik a projekt adminisztratív zárása, illetve a záró beszámoló és kifizetési igényléshez szükséges dokumentumok előkészítése.

Folyamatosan végzett projekttevékenységek:

A következő felsorolt programelemeket folyamatosan fogjuk biztosítani és megvalósítani a projekt 18 hónapos ideje alatt:

- Projektmenedzsment és megvalósító stáb tevékenysége
- Szakmai gyakornok foglalkoztatása és munkaerő-piaci tapasztalatszerzése
- Konzorciumi megbeszélések
- Projektfolyamatok dokumentálása
- Nyilvánosság biztosítása
- Kapacitásfejlesztése
- A szervezetek tisztségviselőinek, munkavállalóinak képzése

Fenntartási időszak:

A projekt lezárását követően 3-5 oldal terjedelmű szakmai összefoglalót küldünk a szakpolitikai felelős részére, a gazdasagfejleszt@pm.gov.hu e-mail címen keresztül, a projekt keretében feldolgozott témával kapcsolatban megvalósított tevékenységekről, eredményekről, a pilot programról, valamint szakpolitikai javaslatokról.

Biztosítjuk az eredménytermékek (tanulmányok, kutatási eredményeket bemutatása, beszámolók) nyilvánosságát honlapunkon, valamint legalább 2 további szakmai online platformon.

Biztosítjuk a projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztását a célcsoporttal (munkáltatók és vagy munkavállalók, szakmai partnerek, egyéb érintett célcsoportok):

- Tanácsadás/információnyújtás biztosításán keresztül (csoportos vagy egyéni módon; online, telefonos vagy személyes formában)
- Célzott szolgáltatásnyújtáson keresztül a célcsoport (munkáltatók/munkavállalók) részére (online, személyes, telefonos)
- Szemináriumon, workshopon, konferencián keresztül

Időterv, ütemezés: a tevékenységek megvalósításának tervezett ütemezése negyedéves bontásban

Tevékenység	2021				2022	
	I. né.	II. né.	III. né.	IV. né.	I. né.	II. né.
Állandó projektelmek						
• Projektmenedzsment és megvalósító stáb tevékenysége	X	X	X	X	X	X
• Szakmai gyakornok foglalkoztatása és munkaerő-piaci tapasztalatszerzése	X	X	X	X	X	X
• Konzorciumi megbeszélések	X	X	X	X	X	X
• Partnerekkel való rendszeres kapcsolattartás						
• Projektfolyamatok dokumentálása	X	X	X	X	X	X

Tevékenység	2021				2022	
	I. né.	II. né.	III. né.	IV. né.	I. né.	II. né.
• Nyilvánosság biztosítása	X	X	X	X	X	X
• Kapacitásfejlesztése	X	X	X	X	X	X
• A szervezetek tisztségviselőinek, munkavállalóinak képzése	X	X	X	X	X	X
Előkészítő szakasz						
• Foglalkoztatási, munkaerő-piaci, munkajogi, munkaügyi témájú tanulmány, hatásvizsgálat, elemző tanulmány készítése	X	X	X			
• Adatgyűjtés és adatfeldolgozás	X	X	X			
• A munkaerő-piaci kihívás kezelését célzó megoldási javaslat, módszertan kidolgozása a kutatások/elemzések eredményein alapulva		X	X			
• A projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztása a célcsoporttal (munkáltatók és munkavállalók, szakmai partnerek, egyéb érintett célcsoportok)		X	X			
• A szakmai, módszertani fejlesztések, javaslatok elérhetővé tétele online szakmai felületeken		X	X			
• Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás)	X	X	X			
• Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása		X	X			
• A szervezet tisztségviselőinek, munkavállalóinak képzése		X	X			
• "D" körös képzések engedélyeztetése	X	X	X			
• Egyéni Fejlesztési Tervek előkészítése	X	X	X			
• További együttműködések építése	X	X	X			
Megvalósítás						
• Képzés				X	X	X
• Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára				X	X	X
• Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára				X	X	X
• Tájékoztató anyagok, információs füzetek terjesztése				X	X	X
• Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs kampányok megvalósítása				X	X	X
• Egyéni Fejlesztési Tervek időközönkénti aktualizálása, lezárása, értékelése				X	X	X
Záró szakasz						
• Projektzáró megbeszélés						X
• Projekt lezárása, elszámolása						X
• 3-5 oldal terjedelmű szakmai összefoglaló el(ő)készítése						X

Várt eredmények, hasznosítás: Várható eredmények, a módszertan/fejlesztési terv alkalmazási lehetőségei, tervezett hasznosítása.

Vállalt monitoring mutatók

- A munkaerő piaci alkalmazkodást segítő programot pozitív kimenettel záró (munkahelyét megtartott, vagy újból elhelyezkedett és/vagy képzettséget szerzett) résztvevők száma: 300 fő (150 nő és 150 férfi)
- A munkaerő piaci alkalmazkodást segítő programban résztvevők száma: 300 fő (150 nő és 150 férfi)
- A támogatásban részesült, jogszerű foglalkoztatással kapcsolatos intézkedés keretében tájékoztatást és/vagy segítséget kapott munkaerő-piaci szereplők száma: 300 fő

A támogatási kérelemben megjelölt tevékenységek által elért hatások

Társadalmi hatás

- Az érintett járásokból történő elvándorlás csökkenése
- Adaptálható (modell)program kialakítása – egyéb járásokra, földrajzi térségekre való adaptáció lehetősége
- A legális foglalkoztatás pozitív megítélésnek javulása az érintett járásokban
- A fekete és szürke foglalkoztatás csökkenése az érintett járásokban
- A (halmozottan) hátrányos helyzetű célcsoportri réteg alapkompétencia szintjének javulása
- Digitális ismeretek bővülése a célcsoport körében
- A munkáltatók ismereteinek bővülése, munkavállaló megtartó képességük növekedése
- A munkáltatók érzékenyebbek lesznek a munkavállalók problémáira, helyzetére
- A megszerzett tudás továbbadható: közvetett módon a családok, baráti körök is megkaphatják a projektben megosztott információkat, ismereteket

Gazdasági hatás

- Az egészségügyi és szociális ágazatokban az érintett járásokban csökken a munkaerő-hiány
- A munkavállalói célcsoportri rétegnek nő a munkaerő-piaci „értéke”
- Hosszú távú munkahelyteremtés lehetősége a célcsoport számára
- A megvalósítási helyszíneket jelentő járások esetében növekvő foglalkoztatottsági arány a jelenlegihez képest
- A munkavállalói és a munkáltatói igények közeledése a munkaerőpiacon
- Kevesebb munkavállaló vándorol ki külföldre

2. Kísérleti (pilot) projekt (csak amennyiben a pályázó pilot projekt megvalósításának támogatására is pályázik)

Célkitűzés: A kísérleti (pilot) projekt céljának bemutatása

A projekt keretében az egészségügy és szociális szféra területén az aktuális munkaerő-piaci kihívás kezeléséhez járulunk hozzá olyan téma feldolgozásával, amely hosszú távon javítja a foglalkoztathatóságot, alkalmazkodóképességet, termelékenységet és a versenyképességet. A projekt keretében az elért eredményeket olyan módon mutatjuk be és tesszük elérhetővé, hogy azokat a munkaadók és munkavállalók (tehát a célcsoport) minél szélesebb körben megismerhessék és felhasználhassák.

A kísérleti (pilot) projekt megvalósítása során a projekt keretében kidolgozott megoldás gyakorlatba való átültetése érdekében olyan tevékenységet valósítunk meg, amely egy komplex probléma megoldása érdekében, kis mintán (150 fő munkavállaló és 10 fő munkáltató), illetve szűk, de állandó résztvevői kör bevonásával éri el célját. A kísérleti projekt valós feltételek közt, alacsony idő- és költség-ráfordítással, tehát hatékonyan próbálja ki az adott tevékenységet, ugyanolyan szakmai igényességgel, mint egy hasonló, nagyobb léptékű fejlesztés. Célja a nagyobb léptékű tevékenység megalapozása, eredményes beágyazódásának segítése. A kísérleti projekt során létrejött kutatási tapasztalat, fejlesztési produktum inputként és egyfajta modellként szolgál egy további, nagyobb léptékű tevékenység megvalósításához.

Célcsoport: A pilot projektbe bevonni tervezett célcsoport bemutatása számszerűen, a célcsoport legfontosabb jellemzőinek ismertetése, a kiválasztás módszertana

Projektünk elsődleges célcsoportját alkotják a Baranya megyében, de elsősorban a Sellyei és Siklói járásokban élő, a projektbe való jelentkezés időpontjában **16-55 év közöttiek** (munkavállalók), illetve a szociális ellátást nyújtó intézmények, gazdasági társaságok (munkáltatók).

A munkavállalói célcsoportot személyek fő jellemzői (150 fő), a 272/2014 (XI. 5.) Korm. rendelet 5. számú mellékletének 4.5.3 pontja szerinti hátrányos helyzetű személyek:

- a foglalkoztatást megelőző 6 hónapban rendszeresen fizetett alkalmazásban nem álló személyek
- a gyermekgondozást segítő ellátásról, a gyermekgondozási díjról, a gyermeknevelési támogatásról, ápolási díjról visszatérők
- a pályakezdő, vagy 25 év alatti életkorú fiatalok
- az egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőttek
- az olyan ágazatban vagy szakmában dolgozó személyek, amelyben 25%-kal nagyobb a nemi egyensúlyhiány, mint a valamennyi gazdasági ágazatra jellemző átlagos egyensúlyhiány, és ezen személyek az alulreprezentált nemi csoportba tartoznak, vagy
- az etnikai kisebbséghez tartozó személyek, akiknek szakmai, nyelvi képzésük vagy szakmai tapasztalatuk megerősítésére van szükségük ahhoz, hogy javuljanak munkába állási esélyeik egy biztos munkahelyen.

A szociális szolgáltatásokat nyújtó munkavállalói célcsoportot min. 10 darabban határoztuk meg, de a potenciális betöltetlen álláshelyek függvényében több munkáltatót is bevonunk a projektbe, míg el nem érjük a vállalt 150 fős monitoring mutatót:

- nyugdíjas és szociális otthonok
- ápolási intézetek
- hospice szolgáltatók
- házi segítségnyújtó szolgáltatók
- tanya- és falugondnoki szolgálatok, illetve
- egyéb szociális szolgáltatók

A (munkavállalói) célcsoport elérésének módját a következő módszerekkel tervezzük, mely módszerek együttes használata minden korosztály bevonására alkalmasak és elősegítik:

- A projekt szinte teljes időtartama alatt a nagyobb települések forgalmas helyein elhelyezünk (saját forrásból előállított) figyelemfelhívó, toborzó plakátokat
- A helyi polgármesteri hivattal együttműködve az önkormányzat a jegyző (saját adataik alapján) tájékoztathatja a projektről a különböző támogatás(ok)ban, vagy egyéb inaktív státuszban lévő embereket, lakosságot
- A térségben működő, megfelelő irányultságú civil szervezetek a saját adatbázisukból merítve továbbíthatnak információt a lehetséges résztvevők felé
- A saját munkatársaink, önkénteseink bevonásával közvetlenül, plakátokkal, esetlegesen szórólap osztásával
- Toborzó, tájékoztató rendezvényeken keresztül
- Mindezek mellett a mai viszonyok között kihagyhatatlan a saját internetes honlapon és a közösségi médiában való tájékoztatás lehetősége. A felnövekvő generációk tagjai egyre többen és egyre többet használják az internetet a tájékozódásra. Egy jól megszerkesztett, figyelem felhívó honlap több embert is el tud érni, és meg tud szólítani.

A célcsoport összetett, sok esetben bonyolult, nehezen kezelhető, problémákkal rendelkezik, kapcsolati hálójá korlátozott, tájékozódási képessége, lehetősége szűk, az információszerzése esetleges és behatárolt területre irányul, céltalan és alacsony a motivációs szintje. A toborzásról az ilyen jellegű célcsoport leginkább az ismerőseitől, családjától, rokonától informálódik, hiszen hasonló, vagy azonos szociális-, társadalmi helyzetben élnek, illetve velük tartják közvetlen módon a kapcsolatot, így az eddig már több projektünk esetében is bevált plakátos/szórólapozás, a települési és nemzetiségi önkormányzatokkal való kapcsolatfelvétel.

A munkanélküliek csoportján belül az egyik legveszélyeztetettebb réteg a fiatalok, pályakezdők köre. A munkanélküliség ezt a korcsoportot fenyegeti a legjobban pszichés és szociális téren. A fiatalok szocializációjára legkedvezőbb az a tudat hathat, hogy úgy érzik, munkájukra szükség van, így a felnőtt társadalom elismeri, mint érett személyiséget. A fiatalkori munkanélküliség a felnőtt identitás kialakulását is megnehezíti.

A pályakezdők körében is a legveszélyeztetettebbek a következő csoportok:

- Általános és középiskolából lemorzsolódó fiatalok
- Érettségizettek, akik nem nyertek felvételt a felsőoktatásba
- Túlképzett pályakezdő diplomások
- Bizonytalan életúttal rendelkezők
- Munkatapasztalattal nem rendelkezők
- Irreális célokat követők

A mai pályakezdőknek már szem előtt kell tartaniuk a lifelong learning tendenciáját. Azonban nehéz a pályakezdők számára újra vonzóvá tenni a tanulást, amelynek több oka lehet:

- A pályakezdő munkanélküliek közül többen éppen a tanulási kudarcok után váltak munkanélkülivé
- Több pályakezdő szeretne felsőoktatási intézménybe továbbtanulni, ebből kifolyólag a munkanélküliséget átmeneti, és számára megoldható állapotnak tekinti
- A nők a munkanélküliség elől a gyermekvállalás által akarnak megmenekülni.

Ezek mellett az is megállapítható, hogy a pályakezdők önértékelése általában alacsonyabb az idősebb generációkhoz képest. Sok esetben tanácstalannak érzik magukat, nem látják az önálló élet elkezdésének útját.

Nehéz a friss diplomával rendelkezők dolga is a munkaerő-piacon, hiszen többé-kevésbé ugyanolyan tudással (egy diploma, némi nyelvtudás, kevés szakmai tapasztalat) igyekeznek elnyerni az adott állást. Azzal a ténnyel kell szembenézni napjainkban, hogy a munkaerő-piacon a diploma lassan már alapfeltétel lesz. A pályakezdők helyzetét az sem könnyíti meg, hogy a munkaerő-piaci érdeklődés középpontjában álló foglalkozások gyakran változnak, és így nehezen követhetőek egyén szintjén azok a munkák, amelyek könnyebb elhelyezkedéssel kecsegtetnek.

A felsőoktatás eltömegesedése több szabályozási valamint finanszírozási kérdés újragondolását teszi szükségessé. Az iskolai évek kitolódása miatt megnő az adott képzési szintből a munka világába való átmenet jelentősége. Ezen átmenet ideje alatt történik meg a fiatalok munkaerő-piaci beilleszkedése.

A munkavállalói célcsoportot a saját, évek alatt felépített kapcsolati hálónkon keresztül és ügyfélkörünkben kiválasztva fogjuk a projektbe vonni, továbbá toborzó rendezvényeken keresztül.

Célcsoport kiválasztása: A célcsoporti személyek kiválasztására több módszer együttes használatával fog történni, mivel a célcsoport sajátosságai miatt nem alkalmazható egyetlen módszer sem önmagában. A célcsoporti személyekkel szemben támasztott elvárások sokrétűsége, a célcsoportra jellemző összetett specifikációk, továbbá azok a szakmai programok, amelyekben részt vesznek megkívánja, hogy olyanok kerüljenek a projektbe, akikkel minimális lemorzsolódás mellett megvalósítható a projekt.

Szervezeteink a célcsoporti személyek bevonása és a programból való lemorzsolódás megakadályozása érdekében a következő szakmai tevékenységeket látja el:

- Célcsoporti személyekkel való aktív, rendszeres kapcsolattartás
- Motiváció fenntartása
- Rendszeres pozitív megerősítés, visszacsatolás
- Egyéni Fejlesztési Tervek elkészítése és megvalósítása
- Célcsoporti személyek utánkövetése

Munkáltatók motiválása:

- Munkavállalásra alkalmas álláskereső „biztosítása”
- Folyamatos kapcsolattartás
- Elégedettség mérés

Munkaterv, alkalmazott módszertan: A projekt megvalósítása során tervezett tevékenységek bemutatása, a projekt végrehajtásának rövid leírása

Kísérleti (pilot) projektekkel kapcsolatos tevékenységek:

A kísérleti projekt a kutatásokkal, elemzésekkel megalapozott kihívás kezelését célzó, a projekt keretében kidolgozott módszertanon alapuló megoldási javaslat gyakorlatban történő kipróbálása. Az elméletben kidolgozott megoldási javaslat gyakorlatban történő kipróbálásának eredményeként szervezetünk meggyőződik a javaslat működőképességéről, hatékonyságáról és tapasztalatot szerez a megvalósításról. Az eredmények fényében a megoldási javaslat/módszertan pontosítására kerülhet sor, illetve annak szélesebb körre való kiterjesztési lehetőségének kidolgozására. A célcsoportot egy jól körülhatárolható munkáltatói és munkavállalói csoport képezi. A pilot program jellemzői:

- A kidolgozott módszertan a megvalósítás során a gyakorlatban kerül kipróbálásra az érintett célcsoport egy jól definiálható részének bevonásával
- A kísérleti (pilot) projekt kapcsán együttműködési megállapodást kötünk az érintett munkáltatókkal
- A megvalósítás során szerzett tapasztalatokat dokumentáljuk, a módszertan részleteit, és a tapasztalatokról szóló összefoglalót elérhetővé tesszük a kísérletek kiterjeszhetősége érdekében.

A pilot projekt megvalósítása kapcsán tervezett tevékenységek:

- Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás)
- Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása
- Képzés
- Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára
- Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára
- Tájékoztató anyagok, információs füzetek készítése
- A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele

Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás):

- A projekt megvalósítása során 5 db toborzó rendezvény kerül megszervezésre alkalmanként 50-50 fő célcsoporti személy (munkavállaló) részvételével.
- A projekt megvalósítása során 4 db toborzó rendezvény kerül megszervezésre alkalmanként 12-12 fő célcsoporti személy (munkáltató) részvételével.

Képzések:

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen 150 fő (10 csoport) * 23 óra * 2 féle (6.900 óra) képzést/oktatást biztosítunk (Család és munka összeegyeztetése, Munkavállalói ismeretek, illetve a Munkáltatói ismeretek a hátrányos helyzetű munkavállalók kapcsán) a célcsoporti személyek számára elsősorban a munkavállalók (6.900 óra), továbbá a munkáltatók 10 fő * 30 óra (300 óra) esetében a következő feltételek mellett:

- A képzések a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény 1. § (2) bekezdés d) pontja szerinti, a felnőttképzési jogszabályok által előírt engedélyezett képzések

- A képzések a projekt fizikai befejezésének időpontjáig befejeződnek

A pontos képzési óraszámokat, illetve hogy hányan, hány fajta képzésben vesznek részt, a projekt első 6 hónapja alatt fogjuk meghatározni a felmérés eredményeinek a fényében, majd az azt követő 6 hónapon keresztül megvalósítani, kipróbálni a gyakorlatban a módszertant. A 150 fő átlagosan 45 óra képzést kap, lesznek akik kevesebbet, lesznek akik többet vesznek igénybe attól függően, hogy valaki igénybe veszi-e együttesen a többféle képzést is.

A képzések témaköreit a hazai, az Európai Unió, illetve a nemzetközi célkitűzésekhez való illeszkedés figyelembe vételével határoztuk meg szem előtt tartva "az egész életen át tartó tanulást", a helyi igényeket, továbbá a választott célcsoport helyi, társadalmi, szociális és egyéb sajátosságait. A Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület rendelkezik engedélyezett és működő képző intézménnyel, így saját megvalósításban fogja a képzéseket megtartani, az oktatók szerződésével/biztosításával. A képzések (tervezetten) - moduljaikat tekintve - a következő témakörökben vehetők majd igénybe:

- Szociális alapismeretek (a potenciális munkakör betöltésétől függően)
- Digitális alapismeretek
- Munkáltatók érzékenyítése

Tájékoztató anyagok, információs füzetek készítése:

A pilot program megvalósítása során a toborzási tevékenység részeként brosúrát fogunk sokszorosítani 1.500 példányban. A brosúra a projektet és a projekt által nyújtott szolgáltatásokat fogja bemutatni röviden és tömören, melyekről majd - többek között - a toborzó rendezvényeken hallhatnak bővebben, illetve honlapunkon is tájékozódhatnak.

A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele:

Biztosítjuk az eredménytermékek (tanulmányok, kutatási eredményeket bemutatása, beszámolók) nyilvánosságát honlapunkon, valamint legalább 2 további szakmai online platformon, illetve a projekt szakmai tartalmának, eredményeinek, javaslatainak megosztását a célcsoporttal (munkáltatók és vagy munkavállalók, szakmai partnerek, egyéb érintett célcsoportok).

Tanácsadások:

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen **1650** óra tanácsadást biztosítunk a célcsoporti személyek számára mind a munkavállalók (kb. 1500 óra), mind pedig a munkáltatók (kb. **150** óra) esetében. A pontos óraszámokat a projekt első 6 hónapja alatt fogjuk meghatározni a felmérés eredményeinek a fényében, majd az azt követő 6 hónapon keresztül megvalósítani, kipróbálni a gyakorlatban a módszertant. A tanácsadások témaköreit a hazai, az Európai Unió, illetve a nemzetközi célkitűzésekhez való illeszkedés figyelembe vételével határoztuk meg szem előtt tartva a választott célcsoport helyi, társadalmi, szociális és egyéb sajátosságait.

A tanácsadás folyamata igen összetett. Az elérendő célhoz kapcsolódik egy feladatsor, egy cselekvési terv, melynek megvalósítása sok esetben túlmutat a tanácsadáson, hiszen lehet, hogy időben is hosszú folyamatról van szó. A tanácsadási folyamat eredménye tehát a problémafókusz alapján meghatározott elérendő cél és a hozzá vezető megoldási alternatívák felvázolása, valamint a döntés, hogy ezek közül melyik irány kerül megvalósításra. A tanácsadások a következő témakörökben vehetők majd igénybe:

- Munkavállalói ismeretek: A tanácsadás célja a munkavállalói jogi ismeretek, továbbá az elhelyezkedést akadályozó tényezők feltárása. Ennek keretében a munka világával, az aktuális munkaerő-piaci viszonyokkal, a munkaviszony létesítésével és megtartásával, a jogi környezettel, a munkaerő-piaci helyzet javítására rendelkezésre álló támogatási formákkal és lehetőségekkel kapcsolatos információnyújtás, valamint a továbblépési irányok, lehetőségek meghatározása valósul meg.

- Munkáltatói ismeretek: A munkáltatók számára a munkavállalókkal kapcsolatos érzékenyítés, a jogi ismeretek, illetve a kapcsolódó szabályok, szabályzatok, törvények megismertetése a tanácsadás célja.

- **Munkaerő-piaci tanácsadás:** A tanácsadás célja a célcsoporti személyek felkészítése a számukra megfelelő és a munkaerő-piaci igényekhez illeszkedő célállás megtalálására, valamint az ehhez szükséges álláskeresési technikák elsajátítása (pl.: önéletrajz, motivációs levél írása, különböző technikák, stb.).
- **Jogi tanácsadás:** Tanácsadás nemcsak a munkaügy területén, hanem pl.: pénzügyi, egyéb peres eljárások kapcsán is, a vállalkozóvá válás terén, továbbá a tanácsadással a konfliktushelyzetek (mediáció) is megoldhatóak.
- **Család és munka összeegyeztetése tanácsadás:** A magyar kultúrkörökben még mindig erősen él a hagyományos családmódel: a gyermekek ellátása, a háztartás vezetése inkább női feladat, így a nők esetében a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése még nehezebb és csak kemény kompromisszumokkal lehetséges. Ennek eléréséhez nemcsak a munkavállalói, hanem a munkaadói oldal támogató hozzáállása is szükséges. A hátrányos helyzetű rétegek esetében leginkább jelentkező probléma pedig a gyermekfelügyelet megoldása. A család és munka összeegyeztetése a kisgyermekes munkavállalók mellett az idős vagy beteg hozzátartozót gondozó, a megváltozott munkaképességű és az idősebb munkavállalók számára is lehetőséget teremt az eredményes munkavégzésre. Ennek a figyelembe vételével lehet csak igazán beszélni arról, mi szükséges egy adott időszakban a munka és a magánélet közötti egyensúlyhoz és ezt hogyan könnyítheti meg a munkáltató.

Időterv, ütemezés: A projekt megvalósításának tervezett ütemezése, a tervezett tevékenységek ütemezése negyedéves bontásban

Tevékenység	2021				2022	
	I. né.	II. né.	III. né.	IV. né.	I. né.	II. né.
Előkészítő szakasz						
• Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás);	X	X				X
• Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása			X	X	X	X
Pilot megvalósítása						
• Képzés		X	X	X	X	X
• Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára		X	X	X	X	X
• Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára		X	X	X	X	X
• Tájékoztató anyagok, információs füzetek terjesztése		X	X	X	X	X
• Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs kampányok megvalósítása		X	X	X	X	X

Várt eredmények, hasznosítás: Várható eredmények, indoklással, az eredmények szélesebb körű alkalmazási lehetőségei, lehetséges hasznosítása.

A kísérleti (pilot) projekt lebonyolítása alatt a korábban már kidolgozott megoldás gyakorlatba való átültetése fog megvalósulni. Olyan tevékenységet bonyolítunk le, amely egy komplex probléma megoldása érdekében, kis mintán, illetve szűk, de állandó résztvevői kör bevonásával valósul meg. A kísérleti projekt során létrejött kutatási tapasztalat és fejlesztési produktum inputként és egyfajta modellként szolgál egy további, nagyobb léptékű tevékenység megvalósításához. A projekt (remélt eredményessége révén) modell értékűvé válhat, és a hasonló helyzetben lévő, hátrányos helyzetű területek és célcsoporti körök számára is példát adhat arra, hogyan valósulhat meg a munkaerő-hiány hathatós csökkentése a kereslet és kínálat közös nevezőre hozásával. A projektbe vont személyek/családok ezek után már kevésbé függenek az állami ellátórendszer nyújtotta támogatásoktól, a helyi társadalom hasznos tagjaivá válhatnak.

Várható számszerűsíthető és egyéb eredmények:

- 150 fő munkavállaló jövedelemhez jutása
- Legalább 10 munkáltató munkaerő-problémáinak a megoldása
- 150 fő képzése
- 150 fő és 10 munkáltató tanácsadásban való részvétele
- Kutatás lebonyolítása és értékelése a munkaerő-hiány okainak feltárása érdekében
- Végső tanulmány és értékelés készítése a projekt végén, melyben szerepel a pilot projekt modellje
- A projekt lezárását követően 3-5 oldal terjedelmű szakmai összefoglalót küldünk a szakpolitikai felelős részére
- A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele
- A projekt a térség és célcsoport problémáinak kezelésére egy olyan megoldási javaslatot kínál, amely más földrajzi területeken, más célcsoporttal, más tevékenységekkel is működőképes modell lehet.
- A projekt nemcsak a közvetlen célcsoporti személyek (munkavállalók), hanem a hasonló helyzetű családok foglalkozási, megélhetési gondjainak enyhítésére is alkalmas lesz.

Lektor neve, továbbá igazságügyi szakértői, kamarai tagság, illetve munkavédelmi hatóság által kiadott munkabiztonsági szakértői engedélyek jegyzék megjelölése (kitöltése valamennyi pályázó számára szükséges)

Lektor neve:
Lektor státusza:
Kamarai tagság száma (orvosi):

Dr. Kertész Ágnes
pszichiáter, addiktológus, szakértő
46 471

Lektori vélemény:

A szociális szolgáltatások köre egy összetett ellátórendszert takar, amelynek számos területén az ellátások iránti szükséglet nem feltétlenül hozható kapcsolatba például az anyagi helyzettel, mivel egyéb szükségletre épül (pl. fogyatékos, idős, gyerekek). Ekképpen a pénzügyi és természetbeni támogatások, a „segélyezettek” célcsoportja és a személyes gondoskodás körébe tartozó ellátórendszer potenciális igénybe vevői köre nagyban eltér. Ez utóbbiaknál a sokaság jelentős mértékben olyan élethelyzethez, szükséglethez köthető emberek közössége, amelyek csak közvetve mutatnak – és sok esetben csak laza – összefüggést a jövedelmi, társadalmi helyzettel, vagy ha a kapcsolat létezik is, éppen ellentétes előjelű, mint várnánk (pl. az emelt szintű idősök otthonai, ahol a jobb anyagi helyzetben lévőket látják el).

Az „Never Back Down” projekt összetett probléma-háló kezelését célozza meg. Baranya megye, illetve a projektben kiemelt Siklós és Sellye járásek esetében szociális szolgáltatásokhoz való hozzáférés sok esetben esélyegyenlőtlenségeket mutat a lakosság körében melyhez a folyamatos munkaerő hiány is nagy mértékben hozzájárul. Meglátásom szerint az ellátó rendszerben dolgozó és dolgozni vágyó fiatalok nagy része megfelelő motivációval és hivatástudattal rendelkezik, azonban nincsenek kellőképpen tisztában azokkal, mit is jelent pontosan (törvényi és lélektani szempontból) a tartós, főállású munkavégzés, milyen hatással van/lesz ez az életükre, így meglátásom szerint ha ezen a téren segítséget kaphatnak a potenciális szociális munkatársak, az nemcsak a munkaerő-hiányt csökkentené, de egyben növelné is a szociális ellátórendszer hatékonyságát.

A projekt témaválasztása és a célterület kiválasztása valós és kezelendő problémán alapul, melyre hatékony választ tud adni helyi és akár megyei szinten is az „Never Back Down” projekt. Olyan plusz ad(hat) az egészségügyi és szociális ágazatban dolgozni kívánó pályakezdő fiataloknak, mely szolgáltatásokat jelenleg sehol máshol nem tudják igénybe venni, az egyénre szabott támogató szolgáltatások pedig tovább növelik a projekt hatékonyságát.

A projektben tervezett tevékenységek, szolgáltatások gyakorlati, tapasztalatokon alapuló megoldást kínálnak az alábbi problémák helyi kezelésére:

- Munkáltatók érzékenyítése
- Hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci segítése
- Munkavállalói ismeretek hiánya
- Digitális írástudás fejlesztése
- Az egészségügyi és szociális ágazatokban a munkaerő-hiány csökkentése


Az „Never Back Down” projekt továbbá megfelelően illeszkedik a GINOP-5.3.5-18 számú pályázati felhívásban meghatározott célokhoz, követelményekhez, továbbá a projekt pénzügyi és szakmai tervezete a Felhívásban szereplő minden pontnak megfelel, a 4. sz. mellékletben található célokhoz, ajánlásokhoz szervesen kapcsolódik.

Kelt: Sellye, 2021. 08. 19.

Szociális Háló Egyesület

7960 Sellye, Batthyány u. 4.
Adószám: 18306703-2-02
Bank: 11731001-20143668 (3)

támogatást igénylő
aláírása



lektor
aláírása