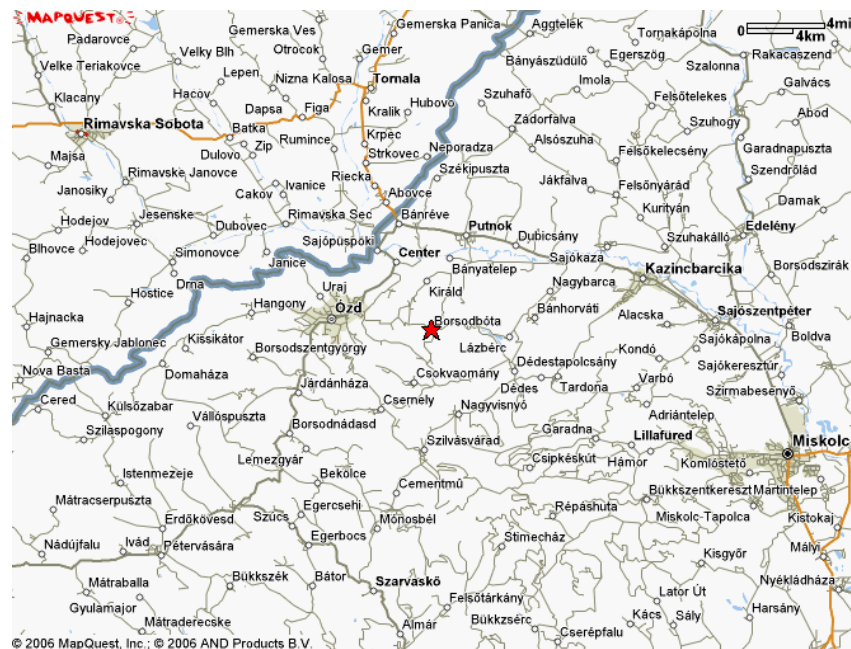


16. sz. melléklet

MEGVALÓSÍTHATÓSÁGI TANULMÁNY

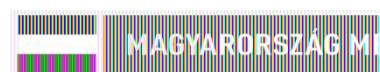
FENNTARTHATÓ ZÖLDFOGLALKOZTATÁS BORSODBÓTÁN



TÁMOP-1.4.3-12/1

„Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok támogatása”

Konvergencia régiók



A projektek az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósulnak meg.

Tartalom

| | |
|--|----|
| Tartalom..... | 2 |
| 1.A PROJEKT RÖVID ÖSSZEFOGLALÁSA..... | 3 |
| 1.1.A projekt szakmai és pénzügyi tartalma..... | 3 |
| 1.2.A projekt beavatkozási területének és célcsoportjának meghatározása..... | 4 |
| 1.3.A projektgazda és partnerei, valamint a szakmai megvalósítók felsorolása..... | 5 |
| 1.4.A projekt eredményei (indikátorok)..... | 5 |
| 2.A PROJEKT INDOKOLTSÁGA..... | 5 |
| 2.1.A megvalósítás helyszínének munkaerő-piaci helyzete..... | 6 |
| 2.1.1.A helyi munkaerő-piac fő jellemzőinek bemutatása, kiemelkedő problémáinak beazonosítása..... | 6 |
| 2.1.2.Helyi munkaerő-piaci igények..... | 11 |
| 2.2.A projektbe bevonni tervezett célcsoport..... | 14 |
| 2.2.1.A célcsoport nagysága, összetétele..... | 15 |
| 2.2.2.A célcsoport fő jellemzői (elhelyezkedési nehézségeik fő okai stb.)..... | 16 |
| 2.3. Munkáltatói igények..... | 22 |
| 3.A PROJEKT CÉLJAI, TEVÉKENYSÉGEI..... | 26 |
| 3.1.A projekt céljai..... | 26 |
| 3.2.A célok eléréséhez szükséges tevékenységek és szakmai tartalmak..... | 32 |
| 3.3.A megvalósulás helyszínei..... | 56 |
| 3.4.A projekt hatásainak és kockázatainak elemzése..... | 56 |
| 4.A PROJEKT MEGVALÓSÍTÁSÁNAK SZERVEZETI KERETEI..... | 64 |
| 4.1.A projektgazda bemutatása..... | 64 |
| 4.2.A megvalósításban résztvevő partnerek bemutatása..... | 66 |
| 4.3.A projektgazda projekthez kapcsolódó tapasztalatainak bemutatása..... | 67 |
| 4.4.A projektben részt vevők szakmai kompetenciáinak bemutatása..... | 68 |
| 5.A SZAKMAI MEGVALÓSÍTÁS RÉSZLETES ÜTEMEZÉSE, AZ EGYES TEVÉKENYSÉGEKHEZ RENDELTE KÖLTSÉGEK..... | 70 |

1. A PROJEKT RÖVID ÖSSZEFOGLALÁSA

1.1. A projekt szakmai és pénzügyi tartalma

A projekt a „Zöld munkahelyek”– létrehozása, kialakítása” témakörben olyan fenntartható innovatív szolgáltatási és foglalkoztatási modell létrehozását tervezi Borsodbóta és Sáta településeken, amely elősegíti a munkanélküli és inaktív emberek munkaerő-piacra történő belépését, tartós foglalkoztatását.

Tekintettel arra, hogy a településeken nagyon beszűkültek a munkáltatói igények és a szakképzett munkaerő is korlátozott, a projekt mindkét terület fejlesztését megcélozza a településeket körbevevő környezeti feltételek kihasználásával.

Ennek keretében a Sátát és Borsodbótát körülvevő – részben magán kézben, részben önkormányzati tulajdonban, részben pedig természetvédelmi területekhez tartozó – nagyrészt elhanyagolt erdőségek területén energiaerdők telepítésére – biomassza termelés, valamint faapríték feldolgozására kerül sor. Mindkét tevékenység hosszútávú fenntartása az előzetes tárgyalások és számítások során olyan bevételt képes generálni az erdőgazdálkodásból származó bevételekkel együtt, mely teljes mértékben megalapozottá teszi a projekt megvalósíthatóságát és a tartós foglalkoztatottság fenntartását.

A tüzelhető biomassza termelés (energia erdő), feldolgozás (faapríték készítés) és hasznosítás területén történő támogatott foglalkoztatáson túl, térségi szinten történő potenciális foglalkoztatók megkeresésével, új munkahelyek feltárásával a „modell” térségi, megyei, majd szakmai politikai szinten történő adaptálására is sor kerül.

A projekt szakmai megvalósításának elemei

1. Projektben résztvevők felkészítése egy 3 napos szeminárium keretében, ahol minden szakmai munkatárs és külső szakértő részt vesz.
2. Módszertan és dokumentációs rendszer kifejlesztése
3. Célcsoport bevonása – alapkompentencia mérés
4. Egyéni fejlesztési tervek készítése (mentor, tanácsadó, foglalkoztatás szervező, képzési tanácsadó)
5. Szociális és alapkompentencia tréning és szakmai és munkakompentencia képzések
6. Egyéni támogató szolgáltatások nyújtása (képzési, mentális, pályaorientációs tanácsadás)
7. Potenciális munkáltatók felkutatása, tanácsadás munkáltatóknak.
8. Energiaerdők telepítése, gondozása
9. Munkába segítési folyamat
10. Támogatott foglalkoztatás és továbbfoglalkoztatás
11. Utógondozás a befogadó munkahelyeken
12. A projekt adaptációját előkészítő módszertani anyag elkészítése

A projekt pénzügyi tartalma

A projekt teljes bekerülési értéke 199.918.700Ft, melyből a teljes összeg támogatás. A pályázatban tervezett költségek minden esetben kapcsolódnak a projekt tevékenységeihez és csak elszámolható elemeket tartalmaznak.

1.2. A projekt beavatkozási területének és célcsoportjának meghatározása

BORSODBÓTA az Észak-magyarországi régióban, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében és az Ózdi kistérségben található település.

A település a társadalmi - gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott, illetve az országos átlagot jelentősen meghaladó munkanélküliséggel sújtott települések jegyzékéről szóló a **7/2003 (I.14) Kormányrendelet alapján mind az elmaradott települések**, mind a jelentős munkanélküliség kategóriájú települések csoportjába tartozik. Mindegyik településen a munkanélküliség meghaladja az országos átlag 1,75- szeresét.

A 311/2007. (XI. 17.) Korm. rendelet 2. számú melléklete alapján a komplex programmal segített 33 leghátrányosabb helyzetű kistérség közé tartozik az Ózdi Kistérség - amelynek részese Borsodbóta is - a leghátrányosabb helyzetű kistérségek kategóriájába tartozik területfejlesztési szempontból.

A bemutatott két fő Kormányrendelet alapján bizonyítható, hogy a projekt megvalósításának célterületei hátrányos helyzetű települések, amelyek azon ipari szerkezetváltásra vezethetőek vissza, amelyet a térségre jellemző bányászat és kohászat megszűnése okozta válsághelyzet okozott.

A projekt közvetlen célcsoportja:

Borsodbóta és Sáta

18 éven felüli, aktív korú lakossága

álláskereső vagy inaktív lakosai

A projekt közvetett haszonélvezői, érintettek köre:

a „család” mint mikroközösség a rendszeres jövedelemből származó előnyökből származó megélhetési problémák csökkenésével.

a település, kistérség és a megye lakosai a foglalkoztathatóság növelésével és a foglalkoztatási lehetőségek bővülésével

a gazdaság, új munkahelyek biztosításával.

1.3. A projektgazda és partnerei, valamint a szakmai megvalósítók felsorolása

Projektgazda

- Borsodbótai Önkéntes Tűzoltó-, Településszépítő-, Környezetvédő -, és Foglalkoztatást Elősegítő Egyesület

Partnerek

- Borsodbóta Község Önkormányzata (közvetlen) - megfelelő célcsoportelérés biztosítása
- Sáta Község Önkormányzata (közvetlen) - megfelelő célcsoportelérés biztosítása
- Családsegítő Szolgálat, Ózd (közvetett) - monitoring munkatársak biztosítása

Szakmai megvalósítók

A szakmai megvalósítók a projekt elején kerülnek kiválasztásra. A kiválasztás során fontos szempont a szakmai tapasztalaton túl, a hely és a célcsoport megfelelő ismerete. Ahol a munkakör megköveteli felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek kerülnek bevonásra (egyéni képzési tanácsadó, monitoring munkatárs, kommunikációs, mentor, foglalkoztatás-szervező), más munkaköröknél elég az érettségi vagy szakirányú középfokú végzettség (pl. projektasszisztens, munkavezető).

1.4. A projekt eredményei (indikátorok)

- alapkompentencia mérési eljárás kidolgozása és végrehajtása (50 fő),
- a célcsoport foglalkoztathatósága érdekében történő szociális kompetenciák fejlesztését szolgáló tréningek (50 fő),
- vállalkozóvá válás előkészítő készségek kialakítása (10 fő)
- munkáltatói igényeken alapuló szakmai és munkakompetenciák fejlesztése, képzések (40 fő) megvalósítása.
- A biomassa termelés és felhasználás területén potenciális munkáltatók felkutatása.
- Energia erdők telepítése és faapríték készítési tevékenységek körében 20 fő támogatott foglalkoztatása.
- 4 db munkaerő-piaci integrációt segítő kidolgozott módszer létrehozása és alkalmazása a projekt során.

2. A PROJEKT INDOKOLTSÁGA

2.1. A megvalósítás helyszínének munkaerő-piaci helyzete

2.1.1. A helyi munkaerő-piac fő jellemzőinek bemutatása, kiemelkedő problémáinak beazonosítása

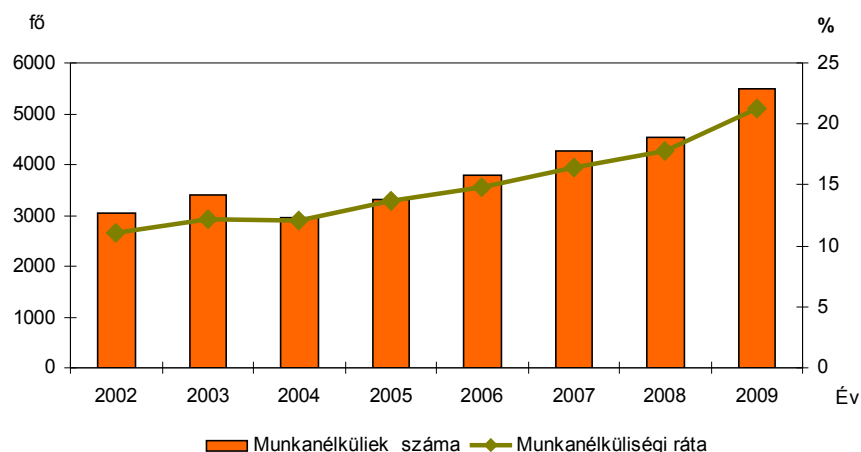
Kistérségi adatok¹

A térségben kevés a munkahely, az elmaradott gazdasági szerkezet miatt magas az elvándorlás, a fiatal, képzetlenebb rétegek elköltözése. Elsősorban az idősek, a képzetlenek, és a munkaképes korú, ugyanakkor inaktívak maradnak helyben. Problémát jelent a munkaerőpiac beszűkülése, illetve a munkaadók számára probléma, hogy ez a réteg tud a legkevésbé alkalmazkodni.

A jól képzett – a munkaerő-piaci elvárásoknak megfelelő szakértelemmel rendelkező – munkaerő megléte elengedhetetlen feltétele a gazdaság versenyképességének és a növekedésnek.

A 2008 őszén kibontakozó gazdasági válságra visszavezethető üzembezárások, létszámleépítések következtében nagymértékben nőtt az állástalanok száma, így 2009-ben az Ózdi kistérségben a foglalkoztatottak létszáma jelentősen alacsonyabb, a munkanélkülieké pedig lényegesen magasabb volt, mint egy évvel korábban.

A munkanélküliek száma és a munkanélküliségi ráta alakulása az Ózdi kistérségben 200-2009



Forrás: AFSZ adatai alapján

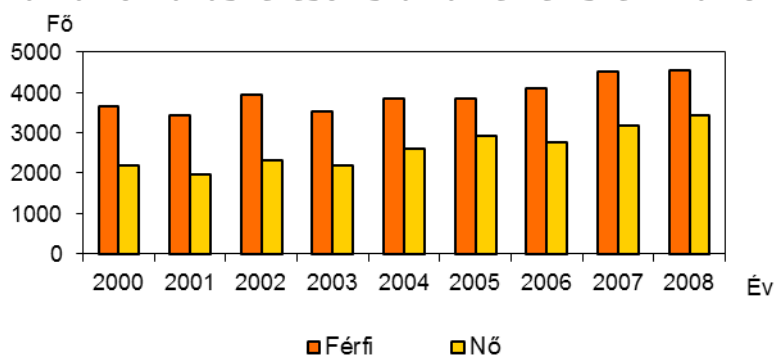
Az ábrából jól látható, hogy a vizsgált időszakban a kistérség munkanélküliségi rátája folyamatosan emelkedett. Az értéke 2009-ben

¹ Az Ózdi kistérség foglalkoztatási stratégiája 2010-2015

21,32% volt, mely több mint kétszerese az országos átlagnak (10,05%). Az ipari létesítmények létszámleépítése, a bányák bezárása, valamint az országon belüli ingázási lehetőségek radikális csökkenése következtében a térségben egy igen jelentős munkaerő-többlet keletkezett. Ezt a szabad munkaerőt nem képes a mai napig felszívni a térség gazdasága. Ez eredményezi a térség magas munkanélküliségi rátáját, a foglalkoztatottak rendkívül alacsony arányát. Ezt a helyzetet tovább fokozza a gazdasági válság, melynek következtében az elbocsátások hatására közel 30 százalékkal emelkedett a munkanélküliek száma a kistérségben.

Nemenként vizsgálva a munkanélküliséget azt tapasztaljuk, hogy a férfiak nagyobb arányban vannak jelen, viszont évről évre fokozatosan csökkenő részarányban. Míg 2000-ben a kistérségben az álláskeresők 62,4%-a volt férfi, addig 2008-ban már csak az 56,8%-a.

Nyilvántartott álláskeresők száma nemek szerint az Ózdi kistérségben, fő



Forrás: KSH T-Star

Megfigyelhető, hogy a vizsgált időszakban a munkanélküliségi ráta mindkét nem esetében jelentősen nőtt, azonban mivel a válság főként a jellemzően férfi munkaerőt alkalmazó ágazatokat sújtotta, a férfiak munkanélküliségi rátája 2008-ban továbbra is meghaladta a nőkéét.

A válság hatására elsősorban a feldolgozóiparból munkanélkülivé váltak száma nőtt jelentősen, ezen belül a férfiakat érintették nagyobb mértékben a leépítések. Szintén nőtt azok száma, akik az építőiparban veszítették el állásukat, illetve akik korábban a kereskedelem, gépjárműjavítás ágazatban dolgoztak. (KSH)

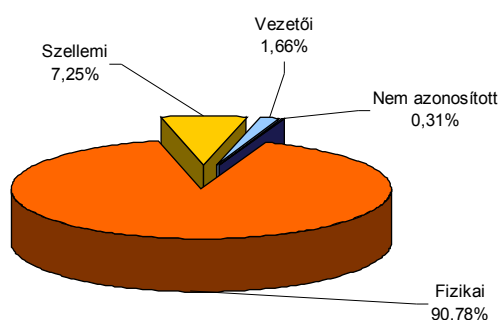
A munkanélküliség minőségi jellemzőit – így a munkanélküliség tartósságát és a pályakezdők arányát – tekintve is meglehetősen

kedvezőtlen a kistérség helyzete. 2008-ban a nyilvántartott álláskeresők 65,61%-a tartósan munkanélküli, 9,51%-a pedig pályakezdő.

A kistérségben halmozottan jelentkeznek a foglalkoztatási problémák, melyek a korábban meghatározó nehézipari ágazatok felszámolásáig vezethetők vissza, amikor több ezren váltak munkanélkülivé. A munkahelyek megszűnése sokak esetében a mai napig konzerválta a munkanélküliséget. A települések önkormányzatai és lakossága folyamatosan mindent megtesz annak érdekében, hogy rátaláljon azokra a lehetőségekre, adottságokra, amelyek segítségével a fejlődés útján tovább léphet.²

A munkanélküliség tartóssá válásával egyre reménytelenebbé válik a küzdelem a munkavégző képesség megőrzésére, a nyílt munkaerőpiacra való visszailleszkedésre. A szegénységi csapda helyzet viszonylag gyorsan kialakul. A legális munkáját veszített munkavállaló ugyanis túlélési stratégiákat dolgoz ki, amelyben kiemelkedő szerepet kap a passzív ellátásra való berendezkedés, a szükségletek korlátozott kielégítése, az eladósodás, a közüzemi díjhátralékosság és a fekete munka. Ha a túlélési stratégiák állandósulnak, ha a tartós munkanélküliség eléri a 3 évet, a nyílt munkaerőpiacra való visszatérés esélye 7 % alá csökken.³

Fizikai és szellemi foglalkozású munkanélküliek megoszlása az Ózdi kistérségben, 2010. március



Forrás: KSH T-Star adatai

A kistérségben az országosan jellemző 84%-hoz képest 7%-al magasabb a fizikai foglalkozású munkanélküliek aránya. Ez az arány a megyében és a régióban is egyaránt 88%. Ezek az emberek a bányák bezárásával, az ipar

² dr. Pallagi Istvánné: Ózd és kistérsége, 2007

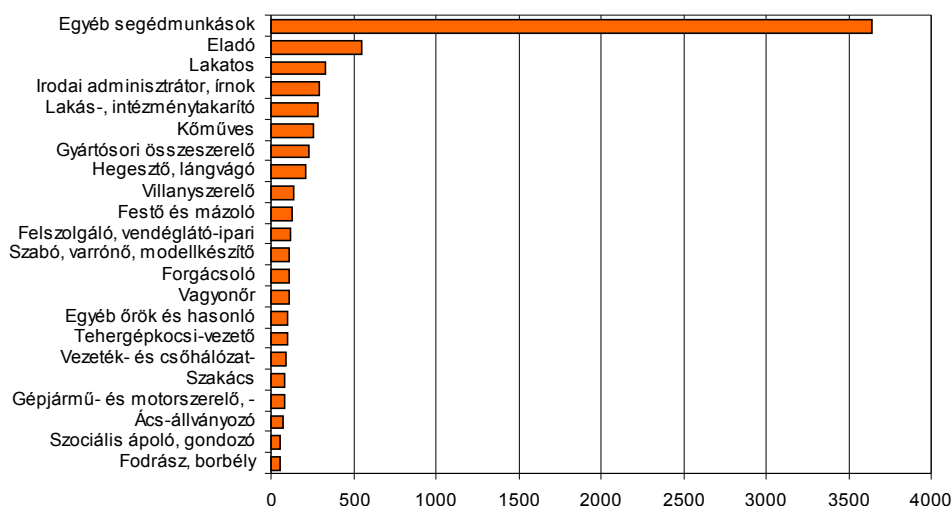
³ Észak-alföldi regionális Nonprofit foglalkoztatás- fejlesztési stratégia, 2006

fejlődésével, a termelés szerkezetének átalakulásával fokozatosan és tartósan szorultak ki a munkaerőpiacról. A fizikai munkát a technika modernizálódásával és a szalagmunkával jellemezhető bedolgozó rendszer kiszorulásával a magasan kvalifikált szakmunka váltotta fel.

A foglalkoztatásban kiemelkedően fontos szerepet töltenek be az önkormányzati intézmények, elsősorban a polgármesteri hivatalok, az iskolák és óvodák. A kis falvakban a szellemi foglalkozás betöltésére szinte csak ezekben a közintézményekben van lehetőség. A foglalkoztatási helyzet javítását nagyban nehezíti a régióban élő munkanélküliek országos viszonylatban rendkívül kedvezőtlen iskolázottsági helyzete.

Szakmai végzettség szerint vizsgálva a munkanélküliség alakulását, azt tapasztaljuk, hogy a legmagasabb a segédmunkások aránya. A 2010. március végi adatok szerint a nyilvántartott álláskeresők 39%-a segédmunkásként volt regisztrálva. Az álláskeresők között a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők kevesebben vannak. Mivel minden szakmai területet nehéz lenne felsorolni, az alábbi ábra azon szakmák láthatók, amelyekben a nyilvántartott álláskeresők száma meghaladja az 50 főt.

A nyilvántartott álláskeresők számának alakulása szakmai területek szerint (fő), 2010. március



Forrás: Észak-Magyarországi Regionális Munkaügyi Központ

Települési adatok

A pályázatban érintett két község foglalkoztatottsági helyzetét alapvetően az Ózdi Kohászati Üzemek, valamint a Putnoki Bányaüzem helyzete határozta és határozza meg. Az 1980-as évek végén megkezdődött kohászati létszám leépítést viszonylag könnyen „átélte” a település, azonban az **1990-es években végrehajtott bányászati létszámcsökkenés a munkanélküliek számának rohamos növekedéséhez vezetett.** Tovább rontotta a települések helyzetét a térségben, hogy Kormánydöntés alapján a Putnoki bányaüzem 2000 novemberében bezárt, ami Borsodbótát, mint bányász falut jelentős mértékben sújtotta. Több mint 100 fő Borsodbótai bányásznak szűnt meg munkahelye, és még csak remény sem volt az elhelyezkedésük megoldására.

A munkanélküliségi ráta az érintett községekben 11-20% között mozgott az elmúlt három évben, mely több mint kétszerese az országos átlagnak.

A munkanélküliségi mutatók kedvezőtlenül alakulnak, és a gazdasági növekedés lassulásával további csökkenésre lehet számítani. A kedvezőtlen adatok alakulásában szerepet játszik a jövőképhiány, az alacsony iskolai végzettség, devianciák erősödése stb., melyek miatt nehéz építkezni. Az Önkormányzatok a közhasznú, közcélú és közmunka folyamatos szervezésével próbálják enyhíteni a települési foglalkoztatási problémákat.

| | Munkaképes korú lakosság száma | | | Munkanélküliek száma | | | % -os arány | | |
|--|--------------------------------|------|------|----------------------|------|------|-------------|-------|-------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2008 | 2009 | 2010 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Borsodbóta | 497 | 501 | 498 | 88 | 103 | 93 | 17,7 | 20,55 | 18,67 |
| Sáta | 199 | 198 | 201 | 27 | 22 | 25 | 13,56 | 11,11 | 12,43 |
| A projekt által érintettek összesen | 696 | 699 | 699 | 115 | 125 | 118 | 15,61 | 15,83 | 15,55 |

Forrás: Saját felmérés

Jellemző a településekre a roma származásúak jelentős arányszáma, amely hozzájárul a válsághelyzet elhúzódásához, hiszen iskolai végzettségük, mentalitásuk alapján munkaerőpiacra való vissza-térésük igen korlátozott. Súlyosbítja a helyzetet a velük szemben kialakult diszkrimináció is.

Az érintett községekben jelentős, ipari, kereskedelmi jellegű beruházás rövid és középtávon nem várható, nem ismert ilyen beruházási szándék. Ennek egyik - fontos - oka lehet az iskolázottság, képzettség alacsony szintje. Ilyen beruházások hiányában a foglalkoztatottság szintjének növekedése nem valószínűsíthető.

2.1.2. Helyi munkaerő-piaci igények⁴

Kistérségi adatok

A kistérségben az üres álláshelyekre vonatkozó hivatalos információk a munkaügyi szervezetek adatbázisaiból állnak rendelkezésre. A magán-munkaközvetítők a adatszolgáltatási kötelezettséggel rendelkeznek e szervezetek irányába. A törvényi kötelezettség ellenére a munkáltatók jelentős része mégsem jelenti be az üres álláshelyeit. Azokat egyéb úton kívánják betölteni. A regisztrációban megjelenő kínálat így leginkább az önkormányzatok és a nagyobb foglalkoztatók munkaerő-igényét tükrözi.

A betölthető álláshelyek száma országos viszonylatban alacsony, emellett követi a munkaerő-piaci folyamatok szezonális jellegét. 2009-ben a gazdaság minden területén kevesebb állást kínáltak a munkáltatók mint 2008-ban. A legnagyobb keresletcsökkenés a feldolgozóipart érintette.

⁴ Az Ózdi kistérség foglalkoztatási stratégiája 2010-2015

2010 februárjában az Ózdi kistérségben 345 betöltetlen álláshely állt a keresők rendelkezésére. (Ez csupán négygyel több mint az egy évvel korábbi érték.) A regisztrált álláskeresők száma ebben a hónapban több mint 23-szorosa volt ez elvileg betölthető álláshelyek számának. Ezekre az álláshelyekre folyamatban van a közvetítés legnagyobb arányban közcélú és közmunka program keretében.

Megfigyelhető, hogy a kistérségben a népességhez viszonyítva nagyon alacsony a vállalkozások száma.

1000 főre jutó regisztrált vállalkozások száma gazdasági formák szerint

| | Jogi személyiségű vállalkozások | Jogi személyiség nélküli vállalkozások | Egyéni vállalkozások száma | Társas vállalkozások száma |
|-----------------------------------|---------------------------------|--|----------------------------|----------------------------|
| Magyarország | 30,4 | 123,2 | 98,4 | 55,2 |
| Észak-magyarországi régió | 15,8 | 93,8 | 78,9 | 30,8 |
| Borsod-Abaúj-Zemplén megye | 15,4 | 83,2 | 67,5 | 31,2 |
| Ózdi kistérség | 8,4 | 45,9 | 36,5 | 17,8 |

Forrás: KSH T-Star adatai alapján

A táblázatból jól látszik, hogy a kistérségben minden gazdasági forma tekintetében jóval alacsonyabb az ezer főre jutó vállalkozások száma mint az országos, a megyei vagy a régiós adat. A vállalkozások szerkezetének vizsgálata arra enged következtetni, hogy nagyon sokan vállalkozóvá válva próbálják megoldani a foglalkoztatottságukat. Viszont az ilyen kisvállalkozások nem tudnak nagyszámú munkaerőt foglalkoztatni, maximum 1-2 főt. A kistérség alacsony munkahelyteremtő képessége a kis vállalkozások magas számával magyarázható.

A vállalkozások működési területét vizsgálva megállapítható, hogy a kistérségben a legnagyobb foglalkoztatók az elektronikai ipar területén működnek. A két legnagyobb elektronikai cég (a General Electric és a Saia Burgess) közel 2000 főnek biztosít munkalehetőséget. Jelentős foglalkoztató a fémfeldolgozással, fémmegmunkálással foglalkozó Ózdi Acélművek Kft., mely kb. 400 főt foglalkoztat, Borsodnádason a Ples Zrt., Putnokon pedig az Északmagyar Téglaiipari Zrt.

A települések többségén a foglalkoztatásban kiemelkedően fontos szerepet töltenek be az önkormányzati intézmények, elsősorban a

polgármesteri hivatalok, az iskolák és óvodák. Főleg a kis lakónépességgel rendelkező településekre érvényes ez, ahol egyébként is nagyon kevés a munkahely. A kis falvakban a szellemi foglalkozás betöltésére szinte csak ezekben a közintézményekben van lehetőség.

B-A-Z megyében 2009-ben 40.169 új álláshelyet jelentettek be a foglalkoztatók (az Ózdi kistérségben 4.562-t). Ez majdnem 10%-al magasabb mint az egy évvel korábbi érték (a kistérség esetében 1,3%-al alacsonyabb). A legnagyobb kereslet a segédmunkások iránt volt. A szakképzett dolgozók iránti kereslet legfőképp az egyéb örök és hasonló jellegű foglalkozások (4,1%), eladó (2,33%), gyártósori összeszerelő (2,32%) irodai adminisztrátor, írnok (1,22%) és a kőműves (1,18%) szakmákban képzettek foglalkoztatására irányult. Az egyéb szakmákban a munkaerő-kereslet nem érte el az 1%-ot sem.

2010. első negyedévében az Ózdi kistérségben a bejelentett álláshelyek (1582 db) 16%-a volt nem támogatott álláshely, 84%-a pedig támogatott foglalkoztatásra irányult. Ebből a közfoglalkoztatás létszámigénye 1224 fő, a különféle bérjellegű támogatásokkal kiegészített munkaerőigények száma pedig 109 fő volt. A támogatáshoz nem kötött új létszámigények száma 249 fő volt.

Települési adatok

Borsodbótán és Sátán az önkormányzatok a legnagyobb munkáltatók, közhasznú formában történik a foglalkoztatás. Azok közül akik az elsődleges munkaerőpiacon helyezkedtek el a legtöbben Ózdon dolgoznak az egészségügyben (ápolónők, takarítók), vagy az oktatásban (iskolákban kiegészítő személyzet). A legnagyobb foglalkoztató a GE, ahol a dolgozók szakmunkásként szalag mellett két műszakban dolgoznak. Jellemző az elvándorlás, amely a legfőképp a fiatal magasan képzett szakmunkásokat, vagy értelmiségieket érinti. Mindkét településről 20 fő felett van azon fiatalok száma, akik külföldön vállaltak munkát. További fontos foglalkoztatók Cleartech kft, Észak-magyarországi Regionális Vízművek Zrt.

2.2. A projektbe bevinni tervezett célcsoport

A fejlesztés célcsoportja Borsodbóta és Sáta munkanélküli lakossága és közvetlen környezetük. Tekintettel arra, hogy a pályázat mind képzettségi szintjükben - olyan végzettségekhez jutnak, amelyekkel el tudnak helyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon (elsősorban erdőgazdaságban erdészeteknél, vagy magáncégeknek) -, mind szociális helyzetükben - 20+10 fő elhelyezkedésével, tartós foglalkoztatásával, családjaikat is beleszámolva, létbiztonságot nyújt a pályázat 120-140 fő számára -, mind pedig a község lakosságmegtartásában - munkahely biztosításával csökken az elvándorlás - javulás várható.

Közvetlen célcsoport

Borsodbóta és Sáta

- 18 éven felüli, aktív korú lakossága
- álláskereső vagy inaktív lakosai

A projekt közvetett haszonélvezői, érintettek köre

- a „család” mint mikroközösség a rendszeres jövedelemből származó előnyökből származó megélhetési problémák csökkenésével.
- a település, kistérség és a megye lakosai a foglalkoztathatóság növelésével és a foglalkoztatási lehetőségek bővülésével
- a gazdaság, új munkahelyek biztosításával.

A célcsoport projektbe történő bevonásának módja

A célcsoport azonosítására a két közreműködő önkormányzat adatbázisa kerül felhasználásra, mivel egyrészt ők ismerik a célcsoport tagjainak szociális helyzetét, másrészt ők a legnagyobb foglalkoztatók mindkét településen.

A célcsoport bevonását széleskörű tájékoztatás előzi meg, melynek célja, hogy a potenciális résztvevők a részletes projekt megismerését követően dönthessék el, hogy részt kívánna-e venni a programban. A programba történő jelentkezés adatlap kitöltésével történik, melyből az Önkormányzatok, és a projektmenedzsment tájékozódhat az érdeklődők számának alakulásáról, valamint annak összetételéről.

A nagy, közös ismertető előadásokkal - pl. nyitórendezvény, falunap - párhuzamosan a mentorok külön személyes interjúk során győződhetnek meg arról, hogy a potenciális jelentkezők számára valóban a projekt

módszerei a legalkalmasabbak a munkába álláshoz, és a találkozás alkalmat teremt a pozitív hozzáállás kialakításához is.

2.2.1. A célcsoport nagysága, összetétele

Borsodbóta állandó lakosaink száma az elmúlt évtizedekben 1986-tól 1996-ig csökkent, majd emelkedve stagnál. A természetes szaporodás hullámozó képet mutat. Lakosok számában jelentős változás a természetes szaporodás alapján a következő években sem várható.

Jelenleg a községben a cigányszármazásúak aránya meghaladja a 40%-ot, ez alapvetően meghatározza a község szociális helyzetét, ugyanis a leghátrányosabb személyek elsősorban a cigány származásúak közül kerülnek ki.

Borsodbóta népességének korösszetételét, annak „eldeformálódását” jól mutatja a korfa. Egyrészt kifejezi a nők számbeli többségét a férfiakkal szemben (különösen az idősebb korosztályban), megjeleníti a **40-55 éves korosztály hiányát**, amely az 1950-1970 közötti iparosítás miatti elvándorlásból adódik, illetve megjelenik e korosztály leszármazottainak, a **20-30 éves korosztálynak a hiánya is.** Mind Borsodbótára, mind Sátára jellemző az elvándorlás, legfőképpen három városba. A legnagyobb számban Budapestre költözik el a lakosság, de ezen kívül Ózd és Miskolc a számba jöhető célpont. Ha megvizsgáljuk az emigrációt korösszetétel és végzettség szerint, azt látható, hogy a fiatal diplomások Budapestet, a legalacsonyabb végzettséggel rendelkezők Ózdot választják lakhelyükül. Azért, hogy a helyi humántőke ilyen irányú áramlásának véget vessenek növelni kell a községek megtartóképességét.

A demográfiai mutatók alakulása, korcsoportok szerinti megoszlás, a fejlődési trendek

| A lakosság alakulása | | | | | |
|----------------------------------|------|------|------|----------|--------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | +/- (fő) | %* |
| Borsodbóta | 946 | 943 | 930 | -48 | -4,9 |
| Sáta | 396 | 380 | 370 | -26 | - 6,57 |
| A projekt által érintettek össz. | 1342 | 1323 | 1300 | -74 | - 5,38 |

| A 0-18 éves korosztály alakulása | | | | | |
|----------------------------------|-----|-----|-----|-----|---------|
| Borsodbóta | 233 | 226 | 240 | +7 | +1,03 |
| Sáta | 66 | 61 | 56 | -10 | - 15,16 |
| A projekt által érintettek össz. | 299 | 287 | 296 | -3 | - 1,01 |

Forrás: Saját felmérés * 2007 év a bázisév

A fenti demográfiai mutatókat megtekintve, megállapítható, hogy a két településen a lakosságfogyás majdnem a fele a megengedett 10%-nak, Borsodbótán a trendek pozitívabbak, mint Sátán, és miután Borsodbóta lakossága majd a háromszorosa Sátáénaknak a két település átlaga is jobb lesz. **Az összlakossággal ellentétben Borsodbótán a 0-18 éves korú lakosság számának alakulását tekintve egy rendkívül örvendetes tény állapítható meg, mind a kistérségi, illetve a megyei hasonló adatokkal szemben Borsodbótán, nemhogy csökkent, vagy stagnált a fiatalok aránya, hanem nőtt!** Bár Sátán csökkent a fiatalok száma, azonban mindezzel együtt a népességcsökkenés a két község viszonylatában csak -1,01% a 2007-es évhez képest.

Mi sem bizonyítja jobban, hogy az előzőekben felvázolt trend folyamatos a 0-18 -alatti korosztály esetében, mint az alábbi táblázat. A 0-2 éves korosztály létszáma most is több 20%-al, mint amennyi férőhellyel rendelkezik az Óvoda.

Borsodbótán és Sátán a 18 év alatti népesség megoszlása korosztályok szerint

| korosztályi megoszlás | létszám |
|--|------------|
| Állandó népességből a 0-2 évesek száma | 36 |
| Állandó népességből a 3-5 évesek száma | 41 |
| Állandó népességből a 6-14 évesek száma | 103 |
| Állandó népességből a 15-18 évesek száma | 60 |

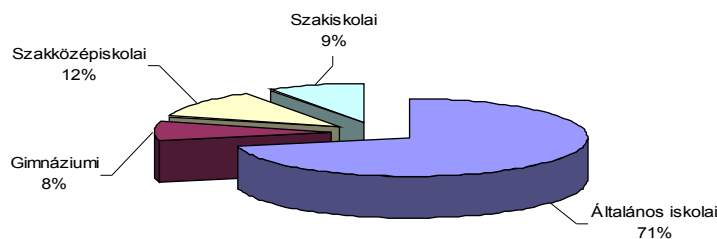
2.2.2. A célcsoport fő jellemzői (elhelyezkedési nehézségeik fő okai stb.)

2.2.2.1. A lakosság képzettségi helyzete

Kistérségi adatok

Az iskolai végzettség tekintetében – mivel az oktatás nagyrészt az állam által biztosított közszolgáltatás – a regionális, térségi különbségek kevésbé jelentősek, mint más, gazdasági vagy infrastrukturális jellegű mutatókban. Fontos azonban megjegyezni, hogy ez csak az oktatás statisztikai, mennyiségi jellemzőit tekintve igaz, hiszen az oktatás színvonalában jelentős különbségek lehetnek mindenekelőtt falu-város összevetésben, de az ország egyes területeit tekintve is. Az oktatás színvonalbeli különbségei főképp a „magasabb” oktatási szintek felé haladva érhetőek tetten; például az egyetemi, főiskolai oklevéllel rendelkezők számában.

Ezer lakosra jutó nappali tagozatos tanulók aránya az Ózdi kistérségben (%), 2008



Forrás: KSH T-Star adatai alapján saját szerkesztés

Az ezer lakosra jutó nappali tagozatos tanulók számát vizsgálva a kistérségben a legmagasabb az általános iskolai tanulók aránya (71%), a legalacsonyabb pedig a gimnáziumi tanulók aránya (8%). Az alap- és középfokú oktatás minősége befolyásolja egyrészt egy térség gyermekeinek fejlődését, s a (mind a pedagógiai munka, mind az infrastrukturális tényezők és eszközellátottság tekintetében) magas színvonalú oktatás hozzájárulhat egy terület megtartó erejének növeléséhez.

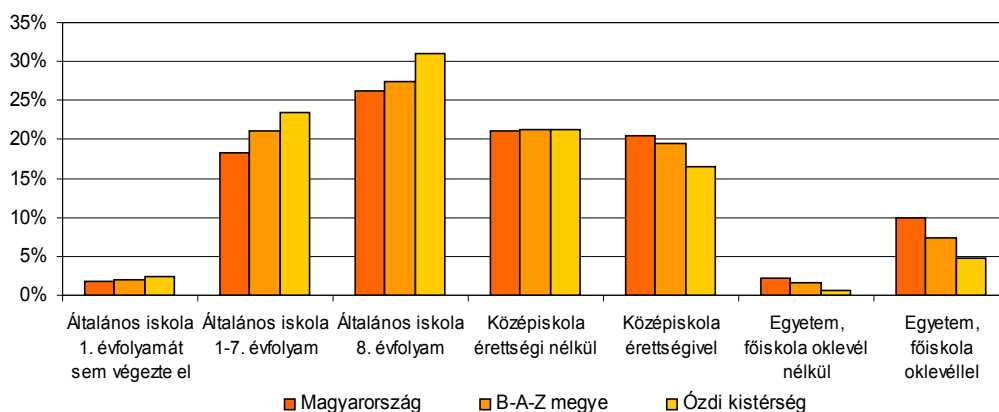
A kistérségben az alapfokú oktatási intézmények kiépültek, a kisebb települések intézményfenntartó társulásokban működtetett körzeti általános iskolák keretében oldják meg az alapfokú oktatás biztosítását.

A középfokú oktatásnak Ózdon és Putnokon vannak intézményei. Ezen létesítmények gazdag kínálatot adnak, de nem minden esetben felelnek meg a gazdasági igényeknek.

A térségben jelenleg felsőfokú oktatási intézmény nem található, csak kihelyezett képzés működik. Ennek hatására a középiskolai tanulóikat befejező, felsőfokú képzés megszerzésére törekvő fiataloknak el kell hagyniuk a lakóhelyüket, hogy tanulmányaikat folytathassák. A kistérségtől való elszakadás gyakran véglegesé is válik. A képzett munkaerő elvándorlása pedig tovább rontja a kistérség befektetési vonzerejét.

Fentiek hatására az elvégzett osztályok tekintetében az Ózdi kistérség jóval alatta van a megyei és az országos átlagnak is. Egyetemi vagy főiskolai végzettséggel a kistérségben csupán a népesség 5,31 %-a (megyei szinten 8,93%, országos szinten 12,09%), középiskolai végzettséggel pedig mindössze 37,81 %-a (40,61%, illetve 41,61%) rendelkezik. Figyelembe kell venni azonban, hogy a megyei arányokat főként Miskolc és a Miskolci kistérség biztosítja.

A népesség iskolai végzettsége az összes népesség arányában (%), 2001



Forrás: Népszámlálás 2001 adatai alapján saját szerkesztés

A térségben tapasztalt kedvezőtlen képzettségi színvonal összefügg a korábbi évtized elvándorlási tendenciáival, az ország egészében tapasztalt „elszívó hatással”, melynek következtében az elmaradott keleti régióból elsősorban a fővárosba, illetve a régión belül a megyeszékhelyekre, nagyobb városokba költözik a kvalifikált népesség. A folyamat fokozottan érinti a fiatalokat.

Települési adatok

Az elmúlt évtizedben a megyei mutatókhoz hasonlóan az Ózdi kistérségben és így Borsodbótán és Sátán is javultak az iskolázottsági mutatók, csökkent az általános iskola 8. évfolyamánál alacsonyabb végzettségűek népességen belüli aránya, miközben nőtt a közép- és felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezőké. Ezt a fejlődést illusztrálja, hogy az utóbbi három évben folyamatosan csökken a szakmunkásképzőbe továbbtanulók száma, illetve ezzel ellentétben nő a középiskolába, szakközépiskolába jelentkezők létszáma.

| Az iskola tanulói közül továbbtanult Sáta és Borsodbóta községekben | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| | 2009 | 2011 | 2012 |
| Középiskolában, szakközépiskolában | 8 | 10 | 9 |
| Szakmunkásképzőben | 7 | 5 | 3 |

Forrás: Saját felmérés

Mind Sátán, mind Borsodbótán a lakosság valamivel több, mint 27% rendelkezik valamilyen szakképesítéssel. Az utóbbi három évben az általános iskolában végzettek közül mindenki továbbtanult. Sajnos az országos átlag alatt marad a településeken az érettségivel rendelkezők aránya. Az országos átlag 36,6%, míg a térségi 35,7% Borsodbótán ez nem sokkal a térségi átlag alatt van 28,2%. A rendkívül alacsony képzettségi szint kiemelten érinti a roma lakosságot. Ezeknek az embereknek a munka mellett nem volt lehetősége a hiányzó alapképzettség vagy a szakképzettség megszerzésére.

A lakosság mindössze 5% rendelkezik felsőfokú végzettséggel, ami megint csak alatta van az országos átlagnak, de hasonló, a térségbeli kisebb falvakéhoz. A felsőfokú végzettségűeken belül a főiskolát végzettek vannak többen. Ebből arra is következtethetünk, hogy a 0-17 év közötti fiatal korosztály igen veszélyeztetett helyzetben van, mert iskolázatlan vagy alacsony iskolai végzettségű aktív korú munkanélküliek nagyobb arányban veszik őket körül, nagyobb arányban adnak nekik viselkedési

mintát. A magas arányú munkanélküliség és az inaktív lakosok magas számának velejárója a rossz szociális helyzet.

2.2.2.2. Szociális helyzet

Kistérségi és települési adatok

A pénzbeli ellátások rendszeres terhet rónak az önkormányzati költségvetésre. A szociális ellátás ezen formájában részesültek száma – a munkanélküli járadékban részesültekkel együtt – jelentősen befolyásolja a szociális szolgáltatások stratégiai tervezését.

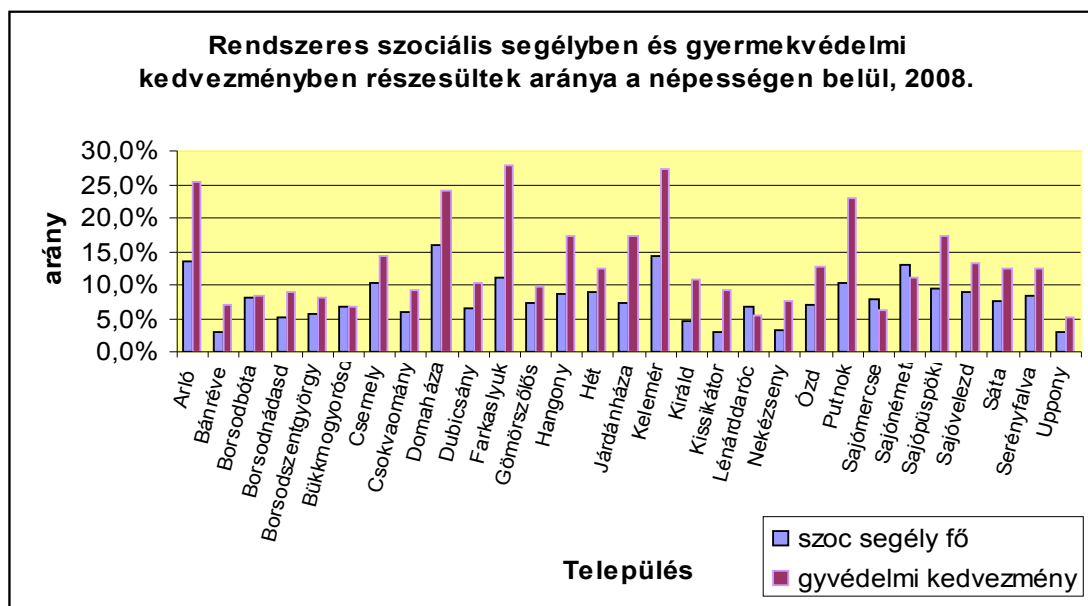
Nyugdíjak

A kistérségen belül a nyugdíjban, nyugdíjszerű ellátásban részesülők aránya (30,6%) az országos átlagot (30,2%) meghaladta 2008-ban. Azonban a települések között szignifikáns különbségek figyelhetők meg: leginkább az egyre inkább előregedő népességgel rendelkező településeken magas az ilyen jellegű pénzbeli ellátásban részesülők aránya. A legmagasabb Gömörszőlősen 47% és Lénárdarócon 46%, ezt követi Sáta 45%-kal, majd Bükkmogyorósd 44%-kal. A nyugdíjasok között nagyon magas a korbetöltött és a korhatár alatti rokkantsági nyugdíjasok száma és kiemelkedően magas a megváltozott munkaképességűek járadékában részesülők aránya.

Segélyezés

A 2008-as adatok szerint a kistérség településein a rendszeres szociális segélyben részesülők aránya (7,9%) jóval az országos átlag (2,1%) feletti, azonban az egyes települések között jelentős különbségek tapasztalhatók: például Arló, Csernely, Kelemér, Putnok és Sajónémeti településeken kiugróan magas a rendszeres segélyben részesülők aránya (10-16%), míg Sáta, Nekézseny és Bánréve esetében ez az arány az országos érték körüli. Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülők arányának országos átlagát (5,1%) a kistérségi átlag majdnem háromszorosa ennek. A kistérségen belül pedig 8 településen magasabb a gyermekvédelmi kedvezményben részesülők lakónépességhez viszonyított aránya, mint a kistérségi átlag (14,6%).

Rendszeres szociális segélyben és gyermekvédelmi kedvezményben részesültek aránya, 2008



Forrás: KSH T-Star adatok

| A megítélt, illetve a törvény által előírt segélyek | | | | | | |
|---|-----------|-------|-----------|-------|-----------|--------|
| | 2010 év | | 2011 év | | 2012 év | |
| | Szociális | FHT | Szociális | FHT | Szociális | FHT |
| Borsodbóta | 5 fő | 67 fő | 9 fő | 92 fő | 4 fő | 103 fő |
| Sáta | | | | | | |

Forrás: Saját felmérés

2.3. Munkáltatói igények

Tekintettel arra, hogy a településeken nagyon beszűkültek a munkáltatói igények és a szakképzett munkaerő is korlátozott, a projekt mindkét terület fejlesztését megcélozza a településeket körbevevő környezeti feltételek kihasználásával.

Ennek keretében a Sátát és Borsodbótát körülvevő - részben magán kézben, részben önkormányzati tulajdonban, részben pedig természetvédelmi területekhez tartozó - nagyrészt elhanyagolt erdőségek területén energiaerdők telepítésére - biomassa termelés, valamint faapríték feldolgozására kerül sor. Mindkét tevékenység hosszútávú fenntartása az előzetes tárgyalások és számítások során olyan bevételt képes generálni az erdőgazdálkodásból származó bevételekkel együtt,

mely teljes mértékben megalapozottá teszi a projekt megvalósíthatóságát és a tartós foglalkoztatottság fenntartását.

A tüzelhető biomassza termelés (energia erdő), feldolgozás (faapríték készítés) és hasznosítás területén történő támogatott foglalkoztatáson túl, térségi szinten történő potenciális foglalkoztatók megkeresésével, új munkahelyek feltárásával a „modell” térségi, megyei, majd szakmai politikai szinten történő adaptálására is sor kerül.

Probléma meghatározása

Az Ózdi kistérségben élők, így Sáta és Borsodbóta számára is, alapvetően Ózd nehézipara illetve a bányászat nyújtotta a megélhetési forrást. A hagyományos ipar megszűnte után, azonban nem született olyan megoldás, ami betöltötte volna a foglalkoztatásban keletkezett űrt. Sem a multik, sem a kis és középvállalkozások nem szívták fel, az amúgy sem megfelelően képzett munkaerőt. *A térségben jellemző módon az önkormányzatok a legnagyobb foglalkoztatók.*

Sajnos, amíg a térség gazdasági extrapotenciálja nem változik meg gyökeresen, addig az Ózdi kistérség településein az önkormányzatok, vagy egyéb szociális foglalkoztatók jelentik a legfőbb reményt a munkanélküliek számára. Azonban, az elmúlt két év költségvetési folyamatait, illetve a jelenlegi trendeket látva, az önkormányzatok lehetőségei egyre inkább beszűkülnek, így csak olyan megoldások jöhetnek számításba, amelyek alternatív módon és szezonálismentes módon képesek foglalkoztatási lehetőségeket biztosítani. Ez a projekt ezt célozza meg.

SWOT Analízis

| <i>Erősségek</i> | <i>Gyengeségek</i> |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Tenni képes és tenni akaró helyi társadalom• Jelentős erdősisítésbe bevonható területek• Projektmegvalósító helyi projektek végrehajtásában szerzett tapasztalata• Magas rekreációs értékű táj | <ul style="list-style-type: none">• Az elképzelések megvalósításához szükséges tőke hiánya• Töredezett birtokszerkezet• Alacsony képzettség• Gyenge infrastruktúra• Helyi facsemete iskola hiánya |

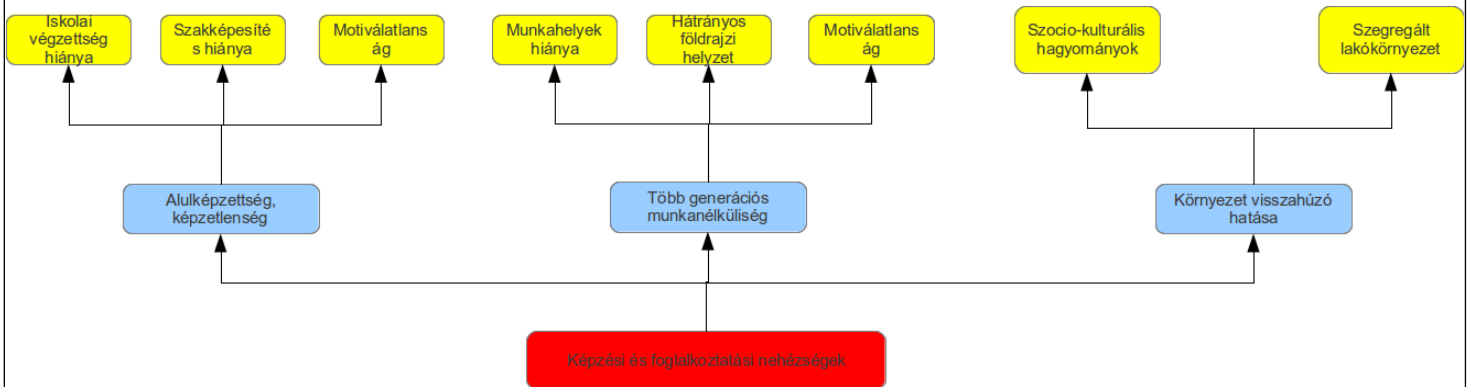
Lehetőségek

- Okszerű táj használat
- Megújuló erőforrásokra épített fejlesztések
- Az EU erőforrások kihasználása
- EQUAL tapasztalatok hasznosítása

Veszélyek

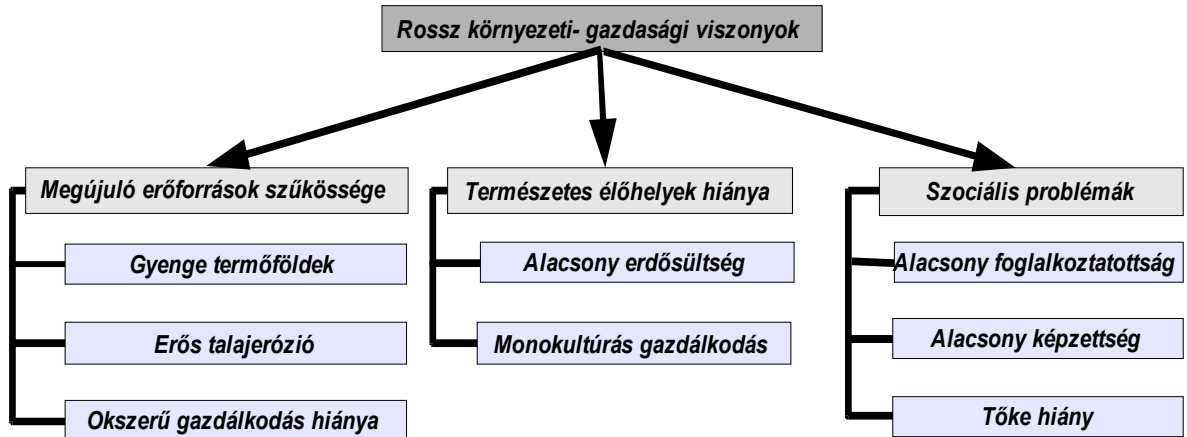
- Az új kezdeményezések iránti társadalmi ellenállás
- A helyi források hiány megakadályozza a központi források felhasználását

Képzési és foglalkoztatási problémafa

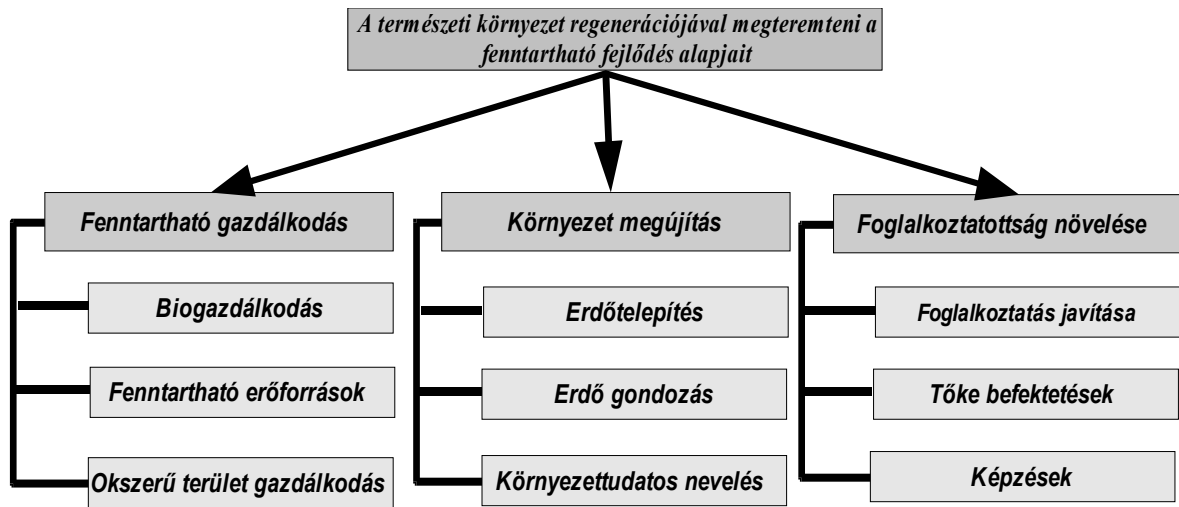


Környezeti - gazdasági probléma

Probléma-fa



Cél-fa



3. A PROJEKT CÉLJAI, TEVÉKENYSÉGEI

3.1. A projekt céljai

Hosszú távú cél

A „Zöld munkahelyek”-megújuló energiaforrások-területén innovatív, a munkaerő-piac minden szereplőjét (munkáltató, munkavállaló) támogató kísérleti szolgáltatási és foglalkoztatási modell létrehozása és országos szinten történő adaptációja.

Közvetlen célok

- I. Energia erdők telepítésével és biomassa készítésével a zöld munkahelyek területén megteremthető és fenntartható munkahelyek feltárásával, a hátrányos helyzetű célcsoportok foglalkoztathatóságának növelésével történő munkába segítése és tartós foglalkoztatása.
- II. A tartós foglalkoztatás megteremtésével hozzájárulni a térségből elvándorló fiatal munkaerő megtartásához, a foglalkoztathatóság növeléséhez
- III. Energiaerdők telepítésével biomassa készítés beindítása a térségben.

Részcélok

- A projekt területének gazdasági és társadalmi jellemzőinek feltérképezése, a projekt szükségességének, társadalmi és gazdasági hasznának, és fenntarthatóságának alátámasztása.
- A munkaerő-piacra hosszabb szünet után visszatérők, készségeinek és ismereteinek megújítása, új ismeretek elsajátítása
- Olyan egyéni szükségletekre, képességekre fókuszáló képzés tartása, mely az egyén aktív tanulását segíti elő
- Szakképzettséggel nem rendelkező munkanélküli vagy inaktív emberek szakmai képzése
- Olyan, az egyéni szükségletekre, képességekre fókuszáló tanácsadás biztosítása, mely az egyén aktív tanulását segíti elő
- A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése
- A célcsoport szükségletei számára megfelelő munkahely felkutatása, beleértve az internetes álláskeresést és a célcsoport ilyen irányú motiválását
- A munkáltató és a munkatársak felkészítése a hátrányos helyzetű munkavállaló fogadására, foglalkoztatására
- Az újonnan munkába állók munkahelyi befogadását támogató szolgáltatások kialakítása.
- A képzéshez és munkahelyteremtéshez szükséges tárgyi eszközök megteremtése

Célok, tevékenységek kapcsolódásának bemutatása

| Részcélok | Alapte v. | Projekt - tervezett tevékenységek | Kapcsolódó indikátor | Projekt- tervezett pénzügyi tartalom |
|---|--------------------|---|--|---|
| A projekt területének gazdasági és társadalmi jellemzőinek feltérképezése, a projekt szükségességének, társadalmi és gazdasági hasznának, és fenntarthatóságának alátámasztása. | ELŐKÉSZÍTŐ SZAKASZ | Megvalósíthatósági tanulmány | | 900 000 Ft |
| A munkaerő-piacra hosszabb szünet után visszatérők, készségeinek és ismereteinek megújítása, új ismeretek elsajátítása, | KÉPZÉS | Készségfejlesztő, szocializációs tréning- 50 fő (3 csoport) | Projektbe bevont hátrányos helyzetű emberek száma 50 fő | Képzési költség : 3 600 000 Ft Megélhetési támogatás: 3 450 000 Ft |
| Olyan egyéni szükségletekre, képességekre fókuszáló képzés tartása, mely az egyén aktív tanulását segíti elő | | Vállalkozóvá válásra felkészítő képzés 10 fő | Munkaerő-piaci képzésbe vontak száma 50 fő | Képzési költség: 817 500 Ft Megélhetési támogatás: 862 500 Ft |
| Szakképzettséggel nem rendelkező munkanélküli vagy inaktív emberek szakmai képzése | | Motorfűrész-kezelő OKJ képzés 30 fő | Képzést sikeresen befejezett hátrányos helyzetű emberek száma 50 fő | Képzési költség: 6 300 000 Ft Megélhetési támogatás: 5 278 500 Ft |
| | | Erdőművelő OKJ képzés 30 fő | Képzési költség: 4 680 000 Ft Megélhetési támogatás: 3 933 000 Ft | |
| | | Fakitermelő OKJ képzés 30 fő | Képzési költség: 8 550 000 Ft Megélhetési támogatás: 7 245 000 Ft | |
| | | Emelő gépkezelő- kivéve targonca OKJ képzés 10 fő | Képzési költség: 1 000 000 Ft Megélhetési támogatás: 586 500 Ft | |
| | | Mezőgazdasági vontató vezető képzés 5 fő | Képzési költség: 500 000 Ft Megélhetési támogatás: 431 250 Ft | |
| | | Tehergépkocsi vezető képzés 5 fő | Képzési költség: 750 000 Ft megélhetési támogatás: 517 500 Ft | |
| Olyan, az egyéni szükségletekre, képességekre fókuszáló tanácsadás | MU | Kompetenciamérés 50 fő | Projektbe bevont hátrányos | Külső szakértő: 1 000 000 Ft. |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| biztosítása, mely az egyén aktív tanulását segíti elő | NKAERŐ-PIACI SZOLGÁLTATÁS, TANÁCSADÁS, MENTORÁLÁS MUNKANÉLKÜLIEK SZÁMÁRA | Pályaorientációs tanácsadás 84 nap | helyzetű emberek száma 50 fő | Külső szakértő 30 000 Ft/nap |
| | | Egyéni képzési tanácsadó, mentor: - Egyéni fejlesztési tervek létrehozása 50 fő számára | | A munkaerő-piaci integrációt segítő kidolgozott módszer, eszköz 4 db |
| Egyéni képzési tanácsadó: - Képzési tanácsadás 50 fő számára | | Egyéni szükségletekre épülő tanácsadásban résztvevők száma 50 fő | Egyéni képzési tanácsadó: - Megbízási díjjal a projekt teljes időtartalma alatt. | |
| Külső szakértő) - Mentálhigiénés tanácsadás (84 nap) | | | Külső szakértő 30 000 Ft/nap | |
| Mentor: - Munkába segítés folyamata. min 20 fő számára | | | Mentor: Megbízási díjjal a projekt teljes időtartalma alatt. | |
| A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése | | Mentor: - Utógondozás, nyomon követés a befogadó munkahelyeken min 20 fő számára | Mentor: Megbízási díjjal a projekt teljes időtartalma alatt | |
| | A célcsoport szükségletei számára megfelelő munkahely felkutatása, beleértve az internetes álláskeresést és a célcsoport ilyen irányú motiválását | Foglalkoztatás szervezők (2 fő) - Munkahelyek szakmaspecifikus igényeinek meghatározásával új munkahelyek feltárása történő törekvés 50 fő számára | megbízási díjjal a projekt teljes időtartalma alatt. | |
| A munkáltató és a munkatársak felkészítése a hátrányos helyzetű munkavállaló fogadására, foglalkoztatására | | Foglalkoztatás szervezők (2 fő) - Tanácsadás munkáltatók számára a célcsoport foglalkoztatása érdekében. Tolerancia Erősítő program: munkavállalók fóruma (évente 1 db, 50 fő/alkalom) | | Rendezvényszervezés költsége: 1 000 000 Ft |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------------------|
| | SZOLGÁLTATÁS, TANÁCSADÁS MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA | | A munkaerő-piaci integrációt segítő kidolgozott módszer, eszköz 4 db | |
| Az újonnan munkába állók munkahelyi befogadását támogató szolgáltatások kialakítása. | SZOLGÁLTATÁS, TANÁCSADÁS MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA | Módszertan kialakítása: Az egyéneket támogató szolgáltatási rendszer módszertani és dokumentációs rendszerének kidolgozása | | Külső szakértő: - 500 000 Ft |
| | SZOLGÁLTATÁS, TANÁCSADÁS MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA | Módszertan kialakítása: A munkáltatókat támogató szolgáltatási rendszer módszertani és dokumentációs rendszerének kidolgozása | | Külső szakértő: - 500 000 Ft |
| | SZOLGÁLTATÁS, TANÁCSADÁS MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA | Módszertan kialakítása: Nyomon követés, utógondozás folyamatát képező módszertan és dokumentációs rendszer kidolgozása | | Külső szakértő: - 500 000 Ft |
| | SZOLGÁLTATÁS, TANÁCSADÁS MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA | Célcsoport bevonása: Egyéni alapképességi mérése (5-8 osztályig a 4 alapképességet felmérő tesztlapok kidolgozása, két nehézségi szinten, - összesen 8 db -megoldó kulcsokkal, | | Külső szakértő: - 1 600 000 Ft |

| | | | | |
|--|-----------------------------------|---|--|---|
| | | módszertani útmutatóval. | | |
| | KIPRÓBÁLÁS, ADAPTÁLÁS | | | |
| Célcsoport foglalkoztatása | BESZEREZÉS, KIPRÓBÁLÁS, ADAPTÁLÁS | Támogatott foglalkoztatás 20 fő számára | Min. 6 hónapos foglalkoztatásban részt vett hátrányos helyzetű emberek száma 20 fő | 94 000 Ft/fő/hó, 6 hónapon keresztül= 11 280 000 Ft+járulék |
| | | Továbbfoglalkoztatás 20 fő számára | | - |
| A képzéshez és munkahelyteremtéshez szükséges tárgyi eszközök megteremtése | BESZEREZÉS, KIPRÓBÁLÁS, ADAPTÁLÁS | fa aprítógép, motorfűrészek, fűkaszák, apríték szárítógép | Önfoglalkoztatóvá, vállalkozóvá válás támogatásában részesülők száma 10 fő | 19 985 750 Ft |

Célok, tevékenységek kistérségi, régiós foglalkoztatási stratégiához való illeszkedése

| Dokumentum | A dokumentumban megfogalmazott kapcsolódó célok | A célokhoz kapcsolódó projektelemek |
|---|---|---|
| Az Ózdi kistérség foglalkoztatási stratégiája 2010-2015 | munkaerő-piaci kínálat minőségi fejlesztése | a projekt keretében megtartott 8 db képzés és személyes pályaorientációs tanácsadás egyértelműen hozzájárul a munkaerő-piaci kínálat minőségi fejlesztéséhez |
| Az Ózdi kistérség foglalkoztatási stratégiája 2010-2015 | a megújuló energia iparágban működő vállalkozások térségbe vonzása, az erdészeti ágazat versenyképességének javítása | az energiaerdők ültetése, a faapríték felhasználás és biomassza termelés elősegíti új megújuló-energia vállalkozások megindulását, valamint az erdészeti ágazat versenyképességét a településeken |
| Helyzetértékelés és fejlesztési koncepció a 2011-2013 közötti időszakra BAZ megyében | tartós munkahelyeket teremtő beruházások megvalósítását és nyereséges működtetését biztosító támogatási források elnyerése és hasznosítása; | a projekt keretében 20 fő tartós foglalkoztatása, és 10 fő elhelyezése az elsődleges munkaerő-piacon valósul meg, így egyértelműen tartós munkahelyteremtő beruházás valósul meg |
| Helyzetértékelés és fejlesztési koncepció a 2011-2013 közötti időszakra BAZ megyében | A fő cél elérését megalapozó részcélok között a környezeti és energetikai fejlesztések szorgalmazása | az energiaerdők ültetése, a faapríték felhasználás és biomassza termelés elősegíti új megújuló-energia vállalkozások megindulását, fenntartható fejlődéshez való hozzájárulást |

3.2. A célok eléréséhez szükséges tevékenységek és szakmai tartalmak

3.2.1. Innovatív jelleg

A projekt tevékenységei és az általuk elért hatás egyértelműen innovatív, hiszen

- a településeken a bányák és kohászati üzemek bezárása óta nem volt olyan munkalehetőség, mely jelentős mértékben segítette volna elő a tartós foglalkoztatottság megvalósulását, a munkaerő-piac helyi keresleti és kínálati oldalát egyaránt feltáró, fejlesztő, adott munkakörökre a munkáltató által elvárt igényeknek megfelelő, képzett munkaerő biztosítását;
- a projekt a zöldgazdaságban, zöld munkahelyek teremtésével valósít meg fejlesztést energia erdők telepítésével és biomassza készítésével, melyek nem csak a települések életében, hanem országos viszonylatban is innovatív tevékenységeknek számítanak;
- olyan, új, a célcsoportnál eddig nem alkalmazott, az egyént támogató komplex kompetenciafejlesztés és szolgáltatási rendszer

kialakítása és működtetése valósul meg, melynek keretében a célcsoport foglalkoztathatósága *egyéni kompetenciafejlesztéssel* (szociális, szakmai munka) és *egyéni szükségletekre épülő szolgáltatások nyújtásával* erősödik. A tevékenységek egyidejű – eddig nem együttes – alkalmazása lehetővé teszi, hogy a célcsoport munkaerő piaci esélyeit növelje, felszámolja a hátrányos helyzetből adódó képesség-, készség- és képzettségbeli, valamint a munkatapasztalatbeli hiányosságait;

- a BÖTTE eddigi működése alatt már bonyolított foglalkoztatási projektet, viszont soha nem indított még ilyen széleskörű, és hosszútávon is a települések életét javító projektet. Külön innovatív elem a zöldgazdaságban való projektmegvalósítás;
- a projekt hatósugara egyedülállóan hosszú távú fenntarthatóságot, kifutást nyújt a projektben érintettek számára. Az energia erdő művelésével, az abból történő értékesítéssel minimum 15 éves fenntartás válik lehetővé;
- a projekt egyedülállóan kombinálja a szolgáltatásokból és az értékesítésből származó bevételeket (erdőgazdálkodás és faaprítékértékesítés), hisz részben a szolgáltatásból szerzi a nyersanyagot amiből az aprítékot készíti.
- a célcsoport olyan összetett képzési rendszerben vesz részt, ahol egy fő nem egy képzettséget, hanem egymással összefüggő képzettségek sorát kapja. Tekintettel arra, hogy mindegyik képzés az erdőgazdálkodáshoz kapcsolódik, a képzésben résztvevők egyedülálló „specialistákká” válnak, amelyek hatványozottan növelik munkaerő-piaci elhelyezkedési esélyeiket.
- a projekt egyszerre pozitív környezeti hatással van (lásd alternatív eregfiafelhasználás, talajerrózió lelassulása az erdőtelepítések miatt), és elősegíti a fenntartható foglalkoztatást is.

3.2.2. Szakmai tartalom és programelemek részletezése

A pályázatot két alapvető részre bontható:

- I. A projekt alaptevékenységei.
- II. Az akácültetéssel, erdőtelepítéssel összefüggő feladatok (energia erdők telepítése) és biomassa termelés.

I. A PROJEKT ALAPTEVÉKENYSÉGEI

Projekt résztvevők felkészítő szemináriuma - műhelymunka

3 napos felkészítő szeminárium a projekt megvalósítók számára 12 fő részvételével

Résztvevők: Menedzsment: 2 fő, Szakmai megvalósítók. 10 fő (szakmai vezető, projekt adminisztrátor, egyéni képzési tanácsadó, mentor, munkavezető, monitoring munkatárs, képzésszervező munkatárs, kommunikációs munkatárs, 2 fő foglalkoztatás szervező.)

Szakmai tartalom:

1 nap: Együttműködés fejlesztését, egymás jobb megismerését szolgáló 1 napos csapatépítő műhelymunka, amelynek célja a projektet megvalósítók számára egymás jobb megismerése, együttműködést befolyásoló tényezők (kommunikáció, információáramlás, erőforrások megismerése) jelentőségének személyes megtapasztalása), valamint problémamegoldás, mi-tudat erősítése

2-3. nap: A projekt tevékenységek részletes ismertetése, költségvetés, feladatmegosztások, időütemterv. dokumentációs rendszer és módszertani anyagok, kommunikáció és nyilvánosság, monitoring rendszer ismertetése.

Nyitó konferencia

100 fő részvételével 1 napos nyitórendezvény megszervezése, ahol ismertetésre kerülnek a projektcélok, a projektben való részvétel feltételei, a projekt megvalósításához használt módszertanok és a tervezett eredmények.

Részvevők:

- projekt menedzsment és megvalósítók
- térségi foglalkoztatók
- külső szakemberek
- célcsoporttagok

Módszertan kialakítása: Az egyéneket támogató szolgáltatási rendszer módszertani és dokumentációs rendszerének kidolgozása

A kialakításra kerülő módszertani anyagokat (dokumentációs rendszert is magában foglalja) a projekt során alkalmazásra kerülnek.

1. Módszertan kialakítása: Az egyéneket támogató szolgáltatási rendszer módszertani és dokumentációs rendszerének kidolgozása.

A Moduláris struktúra alapján az egyén szakmafejlesztés stratégiájának és módszertanának kidolgozása. a z egyént segítő támogató szolgáltatások bemutatása.

A jelzett dokumentum tartalmazza a szakmafejlesztésre vonatkozó általános ismerteket), valamint az egyéni képzési és szakmafejlesztési folyamat elkészítésének leírását és a szükséges szakmafejlesztési és cselekvési űrlapokat, amelyeket a projekt azóta is alkalmaz.

Az egyéni szakmafejlesztési és cselekvési terveket a tanácsadó és a mentor a munkavállalókkal egyeztetve folyamatosan végzik. A programelem papírlapú

dokumentációját (célcsoport tagonként) a projektdossziékban kerül tárolásra.

2. Módszertan kialakítása: A munkáltatókat támogató szolgáltatási rendszer módszertani és dokumentációs rendszerének kidolgozása

A foglalkoztatás szervezők (2 fő) térségi, de megyei szinten is felkeresik a munkáltatókat és rögzítik a munkaerő igényeket valamint tájékoztatást adnak a projektről. feltérképezik a vállalkozások által meghatározott munkaköröket és a foglalkoztatási hajlandóságot.

A munkáltatók részére nyújtott tanácsadói szolgáltatás végső célja az egyén munkába állítása és tartós foglalkoztatásának elősegítése úgy, hogy az mind az egyén, mind a munkáltató megalégedettségét szolgálja.

A tanácsadói tevékenység a munkalehetőségek feltárásával veszi kezdetét. A tanácsadónak kétféle feladatot kell ellátnia:

- a) A munkáltató szempontjából feladata a betölthető munkakörök pontos megismerése, a munkáltatói igények felmérése és megfogalmazása. A munkakör jellegzetességeinek feltárására munkakörelemzést végez, amelynek során meghatározza a munkakör tevékenységi területeit, valamint a munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciákat.
- b) Az egyén szempontjából a tanácsadónak meg kell ismernie az egyén képességeit és motivációit annak érdekében, hogy a neki megfelelő munkahelyet tudja megtalálni. Az egyén képességeinek feltárására kompetenciamérést végez, amely az adott munkakör vonatkozásában vizsgálja az egyén jellemzőit.

A tanácsadás végső célja az egyéni kompetenciák és a munkáltatói elvárások összhangba hozása.

A tanácsadónak a hátrányos helyzetűek iránti elkötelezettséggel, jó kommunikációs készséggel, tárgyalás-technikai ismeretekkel, érdekérvényesítő képességgel, diszkrimináció mentes szemlélettel és empátiával kell rendelkeznie.

A tanácsadók szakmai felkészültségük révén a tanácsadási folyamatban a munkaerő-piaci ismereteketekről (jogsabályok, munkaerő-piaci lehetőségek, pályázati lehetőségek stb.) és a hátrányos helyzetben élő egyének elhelyezésével kapcsolatos speciális ismeretokről is naprakész tájékoztatást tudnak adni a munkáltatók részére.

Munkáltatóknak nyújtott tanácsadás folyamata:

a) Munkahelyek felkutatása

A térségben fel kell kutatni azokat a szervezeteket, melyek munkalehetőségeket tudnak biztosítani a hátrányos helyzetűeknek.

A potenciális munkáltatók lehetnek önkormányzatok, állami és civil szervezetek, vállalkozások.

b) Munkakörelemzés a munkáltató közreműködésével

A lehetséges munkahelyek azonosítása után a tanácsadók személyesen felkeresik a munkáltatókat.

A tanácsadó munkakörelemzést végez, azaz a munkáltatóval közösen meghatározza a munkakör betöltéséhez szükséges kompetencia igényeket, és definiálja a munkavállaló kiválasztásának kritériumait.

c) Az egyén munkavállalásának támogatása

A foglalkoztatás folyamatában az egyén alkalmazásáról a munkáltató saját hatáskörében egymaga dönt. Az egyént a tanácsadó és a mentor kíséri munkáltatóhoz. A munkáltató az egyén mellé munkahelyi segítőt rendel a munkafolyamatba történő beilleszkedés, a munkahelyi szocializációs folyamat megkönnyítése érdekében. A munkahelyi segítő tevékenysége a munkahelyen töltött idő alatt a munkavégzéssel kapcsolatosan felmerülő problémákra korlátozódik, átmeneti jellegű, csak a beilleszkedés idejére szorítkozik. A mentorálást semmi esetre sem pótolja, a mentor továbbra is folyamatosan tartja a kapcsolatot az egyénnel.

A tanácsadó és a mentor együttműködik az egyén munkavégzésének folyamatában.

Ha a munkakipróbálás/munkavégzés során akár a munkavállaló, akár a munkaadó elégedetlen a munkával (munkakörülményekkel, munkateljesítménnyel, személyi problémák adódnak), a tanácsadási folyamat újrakezdődik.

3. Módszertan kialakítása: Nyomon követés, utógondozás folyamatát képező módszertan és dokumentációs rendszer kidolgozása.

Módszertani anyag kidolgozása, dokumentációs rendszer létrehozása - a módszertani anyag tartalmazza a tevékenység leírását és a szükséges dokumentációs rendszer alkalmazását

A nyomon követés és utógondozás a munkaadói és a munkavállalói elvárások, érdekek összehangolásának elősegítése erőforrások és eszközök hozzárendelésével, azaz egy tanácsadók által végzett támogató szolgáltatás mind a foglalkoztatottnak, mind a munkáltatónak.

Az utógondozás és nyomon követési folyamat közvetlen célja a projekt célcsoportjaiból elhelyezett munkavállalók munkában tartásának, illetve tartós foglalkoztatásának elérése az elsődleges munkaerőpiacon.

A nyomon követési folyamat közvetlen célja a projekt célcsoportjaiból elhelyezett munkavállalók munkában tartásának, illetve tartós foglalkoztatásának elérése az elsődleges munkaerőpiacon. A befogadó munkahelyeket a mentor felkeresi a projektben kidolgozott kérdőívvel. Ez egyrészt adat-, illetve információgyűjtést jelent a munkavállalók és a munkáltatók bevonásával a munkahelyi megfelelésegről, a továbbfoglalkoztatásról, másrészt a lehetséges fejlődési irányvonalak meghatározásához nyújt segítséget, így támogatja a tartós foglalkoztatás megalapozását.

A mentor tevékenysége elsősorban mentális, szociális segítségnyújtást jelent a munkavállalónak, az ő igényeire, érdekeire fókuszál. Részükről a nyomon követés a munkában tartás és a tartós foglalkoztatást gátló konfliktusok megoldását teszi lehetővé, feltárva azon személyiségi, munkaszociológiai jellemzőkből és szakmai

ismeretekből fakadó okokat, amelyek a konfliktusok kialakulásához vezetnek.

A nyomon követés közvetett célja:

- A projektbe bevont munkavállalók szakmafejlesztésének elősegítése.
- A projektbe bevont befogadó munkahelyek működési, társadalmi sikereinek elősegítése.
- A munkaerőpiacon (halmozottan) hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat jellemző munkanélküliségi ráta csökkentése.
- A hátrányos helyzetűeket foglalkoztató munkahelyek számának növekedése.

Célcsoport bevonása

1. Célcsoport bevonása: Egyéni alapkompenciák mérési tesztek kidolgozása.

Egyéni alapkompenciák mérése (5-8 osztályig a 4 alapkészséget felmérő tesztlapok kidolgozása, két nehézségi szinten, - összesen 8 db - megoldó kulccsal, módszertani útmutatóval.

A 2004-2008 között lezajlott OECD ALLS nemzetközi kompetenciavizsgálat keretében elvégzett felmérés során Magyarországon hatezer, a 16-65 éves korosztályhoz tartozó magyar állampolgárt kérdeztek meg. A felnőttkori készségeket, kompetenciákat mérő ALL Survey felmérése négy készséget vizsgált: a prózaolvasás, a dokumentumolvasás, a számolás és problémamegoldás készségét.

A vizsgálat kimutatta, hogy a magyar felnőtt népesség 28 százaléka mind a négy kompetencia vizsgált hiányával küzd, és körülbelül a lakosság ugyanekkora hányadánál minden kompetencia magas szinten megtalálható. A felmérésben szereplő országok közül egyedül Magyarországon figyelhető meg ennyire "szimmetrikusan kettészakadt" társadalom. A legtöbb fejlett országban többségében voltak azok, ahol a mért kompetenciák mindegyikét birtokolták a megkérdezettek.

A vizsgálat keretében arra a következtetésre jutottak, hogy a magyarországi munkaerő-piac a vizsgált alapkészségekkel rendelkező munkavállalók tekintetében mindenképpen toleráló munkaerőpiacnak tekinthető. Azoknak a munkavállalóknak ugyanis, akik a vizsgált készségek közül akár csak eggyel "jó" szinten rendelkeznek, szignifikánsan jobb lehetőségük van az elhelyezkedésre, mint azoknak, aki mind a négy készség területen nehézségekkel küzdenek. Más kérdés, hogy a magyar munkaerőpiac is - hasonlóan a fejlett országokéhoz - várhatóan egyre több készséget fog követelni a munkavállalóktól.

Az eredmények ismeretében tehát megéri akár költségvetési ráfordítások árán is növelni a négy vizsgált kompetencia közül legalább egyben - de ott széles körben - azoknak a leendő munkavállalóknak a készségszintjét, akik mind a négy kompetenciaterületen nehézségekkel küzdenek, és tartósan távol vannak a munkaerőpiactól

A projekt során kidolgozásra kerülő alapkompétencia felmérés alapján átfogó képet kaphatunk arról, hogy a mérésben résztvevő egyének milyen képességekben szenvednek hiányt és milyen területeken szükséges a hiányzó kompetenciák pótlása.

Minden kompetencia felmérő teszthez tartozik egy Megoldások, értékelés füzet, amely az adott felmérő teszt feladatainak értékelését segíti elő.

A kompetencia mérés területei:

- írás
- olvasás, értő olvasás
- számolás

2. Célcsoport bevonása: Kompetencia mérés és értékelés elkészítése (50 fő)

A képességfelmérés eredményei a Kompetencia felmérő lapon kerülnek rögzítésre.

A munkakörelemző rendszerrel (munkáltatói tanácsadás folyamatában használt adatlap) összhangban a kompetenciaalapú tesztek célja, hogy a megfelelő kompetenciák vizsgálhatóak legyenek. A teszteredmények segítik a jelöltek rangsorolását a kiválasztási folyamat során (de a tesztek az álláskeresőknél nyújtott tanácsadási folyamatban is használhatóak).

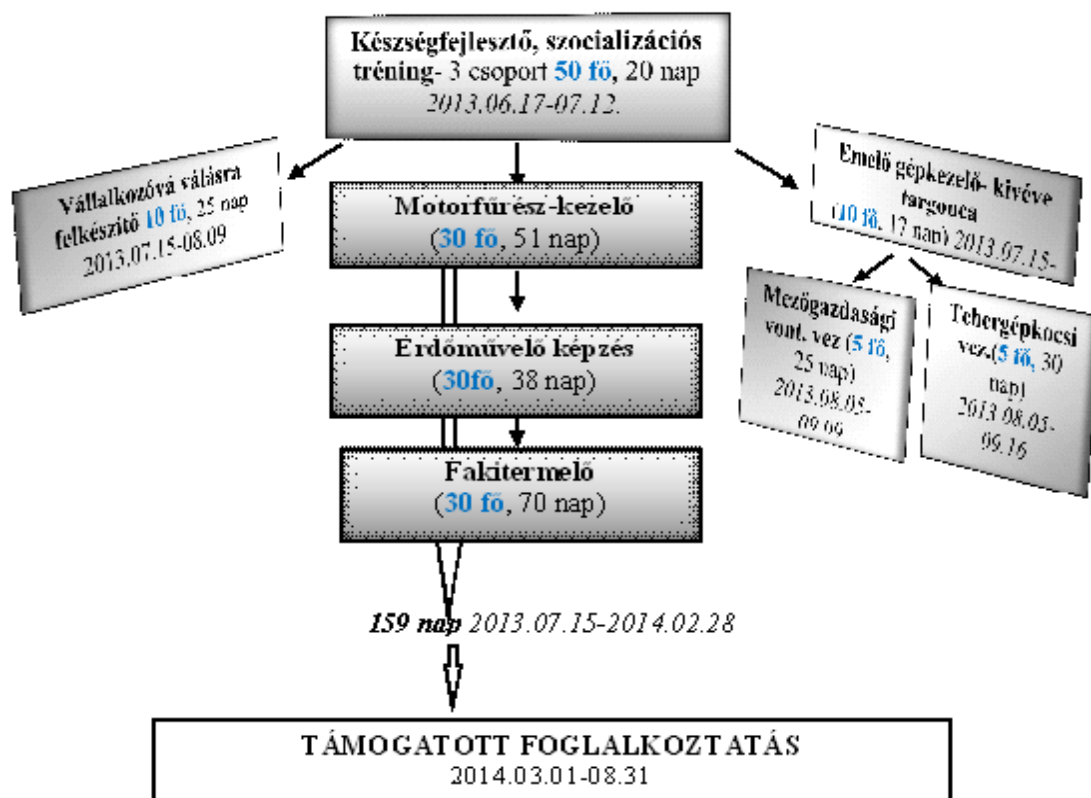
Az egyéni teljesítmény, az egyéni jellemzők összehasonlíthatóvá válnak egy csoport, egy populáció középértékével. Egy következő előnye, hogy a tesztek biztosítják, hogy egy jelölt sem részesül más bánásmódban, mint bárki más, életkora, neme, etnikai hovatartozása stb. alapján. (egyenlő jogok)

Egyéni szakmafejlesztési tervek létrehozása

A kompetenciamérést követően 50 fő esetében a mentor és az egyéni képzési tanácsadó valamint a célcsoporttagokkal történt konzultációt követően történik az egyéni szakmafejlesztési tervek meghatározása, amely az egyén útját rögzíti a projekt során.

Képzések

A szakmai, munkakompetenciákat fejlesztő képzések ábrája:



Az egyéni szakmafejlesztési és cselekvési tervek elkészítését követően az 50 fő célcsoporttag a projekt képzési szakaszába lép.

Minden célcsoporttag résztvevője lesz a Készségfejlesztő, szocializációs tréningnek, amely a szakmai és munkakompetencia fejlesztő képzések sikeres elvégzését készíti elő, úgy, hogy az egyén önismereti - kommunikációs - tanulástechnikai, munkára való felkészítési, álláskereső- és munkaerő-piaci ismeretek birtokába jut.

Ezt követően Az egyéni szakmafejlesztési és cselekvési tervek alapján (egyéni kompetenciák, készségek és motiváció, valamint a tréning eredmények alapján) az 50 fő képzése 3 irányban fog történi.

- a) **Energia erdők telepítésével foglalkozó szakemberek képzése (30 fő**, akik Motorfűrész kezelő, Erdőművelő és Fakitermelői tanfolyamon vesznek részt.) A képzések egymást követően

zajlanak. A végzett munkavállalók mindhárom képesítést megszerezve az erdőművelés és telepítés minden munkaműveletét elsajátítják.

- b) **A szállítással, fuvarozással kapcsolatos szakirányban történő szakemberek képzése**, akik az energiaerdők által előállított faaprítékot szállítják. (10 fő Emelő gépkezelő végzettséget követően 5 fő Mezőgazdasági vontató, vezető és 5 fő tehergépkocsi vezető képzésen vesz részt.)
- c) **Vállalkozóvá válásra felkészítő képzésen 10 fő vesz részt**, akiket a képzést követően a foglalkoztatás szervezők munkahelyfeltárását követő munkába segítség folyamatába lépnek.

1. Készségfejlesztő, szocializációs tréning- 3 csoport 50 fő (20 nap)

A képzési tervezett időpontja: 2013.06.17-2013.07.12.

A tréningcsomag közvetlen célja az inaktív, munkára képes emberek integrációja a munka, illetve a képzés világába, a szemléletformálás, a pozitív jövőkép kialakítása a hallgatók szakmai képzésben való részvételének előkészítése, ösztönzése, a lemorzsolódás csökkentése.

Az együttes tevékenység közben a résztvevők felmérhetik és felismerhetik saját helyüket a csoportban, élményeket és tapasztalatokat szerezhetnek egymásról, megélik a kollegiális, együttműködő közösség összhangjában rejlő erőforrásokat. A résztvevők a közös feladatokat, játékokat játszva saját élményeken keresztül élhetik meg, hogy az egyéni erősségekre alapozva, hogyan építhető fel egy olyan csapat, amelyhez mindenkinek személyesen köze van.

A tréning célja olyan ismeretek és készségek birtokába juttatni a résztvevőket, melyekkel a munkaerőpiacon képviselni tudják önmagukat. A résztvevők megismerik a munkaerőpiac működésének jellegzetességeit, szereplőit, valamint az egyes összetevők működési sajátosságait, elvárásait és gyakorlatát. A munkaerő-piaci mechanizmusok, elsajátítása segíti a résztvevőket saját helyzetük és magatartásuk átértelmezésében.

Tematika:

- Előkészítő tréning modul: (30 óra) önismeret alapjai, stressz- és feszültségoldás, csapatépítés, Együttműködés és kapcsolatépítés, bizalom kialakítása.
- Kísérő tréning modul: (60 óra) kommunikáció, tanulástechnika, pályaorientáció, motiváció.
- Munkára felkészítő tréning modul: (30 óra) munkára való felkészítés, álláskereső- és munkaerő-piaci ismeretek oktatása.

2. Képzés: Vállalkozóvá válásra felkészítő képzés (10 fő, 25 nap)

A képzési tervezett időpontja: 2013. 07.15-08.09.

A képzés célja olyan ismeretanyag és információk átadása, melyek birtokában a munkavállalók a megismert piaci viszonyok és jogszabályi háttér tükrében értékelni tudják meglévő vállalkozási ötleteiket, felelősségteljes döntést hozhatnak vállalkozásuk beindításáról. A képzés során elsajátított tudás-anyag lehetővé teszi a hallgatók számára, hogy a képzés befejeztével az egyéni elképzeléseknek, valamint a gazdasági és jogi környezet adta feltételeknek, lehetőségeknek megfelelő vállalkozási forma kiválasztását, indítását és annak üzletszerű hatékony működtetését

Tematika:

- A vállalkozó személyisége
- A vállalkozások
- Ügyviteli és informatikai alapismeretek
- Jogi, munkaügyi alapismeretek
- Közgazdasági, pénzügyi, adózási, társadalombiztosítási alapismeretek
- Marketing alapismeretek

3. Képzés. Motorfűrész-kezelő OKJ képzés (30 fő, 51 nap)

A képzési tervezett időpontja: 2013. 07.15-09.24.

A képzés célja, hogy a munkavállaló sajátítsa el az erdészeti munkákon belül a motorfűrészek - Erdészeti

Biztonsági Szabályzat alapján a - biztonságos üzemeltetését, a rendszeres és időszakos karbantartási és üzemfenntartási munkákat, a gépkezelés veszélyforrásait, a helyes anyagmozgatás és anyagtárolás alapvető szabályait.

Tematika:

- Gallyazás, darabolás
 - Elsősegélynyújtás, tűz- és környezetvédelem
 - Erdészeti munkavédelem
 - Motorfűrészek motortana és biztonságtechnikája
 - Motorfűrész-kezelői műveletek
 - Motorfűrész-kezelői gyakorlatok
- Vállalkozói ismeretek

4. Képzés: Erdőművelő OKJ képzés (30 fő, 28 nap)

A képzési tervezett időpontja: 2013. 09.25-11.19.

A képzés célja olyan műszaki, biológiai alapismeretekkel és gyakorlati képességekkel rendelkező erdészeti szakemberek képzése, akik erdőbirtokosként, vagy alkalmazottként a szükségessé váló művelési feladatokat képesek önállóan elvégezni, képesek a tulajdonukban lévő erdő kezelésére, az erdősítési-fásítási országos és nemzetközi programokban való részvételre, az erdőnek a jóléti és természetvédelmi célú hasznosítására.

Tematika:

- Erdőművelési ismeretek
 - Munka-, tűz- és környezetvédelem
 - Szaporítóanyag és csemetetermesztés
 - Talaj előkészítés, erdősítés
 - Erdőnevelés, erdővédelem
 - Szakmai gyakorlat
- Erdei növények
 - Erdei növények ismerete
- Vállalkozói ismeretek
 - Vállalkozások működtetése

5. Képzés: Fakitermelő OKJ képzés (30 fő, 70 nap)

A képzési tervezett időpontja: 2013. 11.20-2014.02.28.

A képzés célja olyan erdészeti szakemberek képzése, akik képesek a fakitermelés munkaműveleteit szakszerűen elvégezni, ki tudják szolgálni a fakitermelésben

használatos munkagépeket, és ehhez megfelelő műszaki, munkavédelmi ismeretekkel rendelkeznek.

Tematika:

- Gallyazás és Fakitermelési gyakorlat
- Gallyazás darabolás és Erdei növények
- Motorfűrészek és adapterek kezelése és Erdei növények ismerete
- Fakitermelés és Vállalkozói ismeretek
- Munka-, tűz- és környezetvédelem és Vállalkozások működtetése
- Fakitermelési technológiák

6. Képzés: Emelő gépkezelő- kivéve targonca OKJ képzés (10 fő, 17 nap)

A képzési tervezett időpontja: 2013. 07.15-2014.08.02.

A képzés célja a szakképesítés munkaterületéhez tartozó legjellemzőbb munkakörök, foglalkozások betöltéséhez szükséges kompetenciák elsajátíttatása. A cél elérése érdekében el kell sajátíttatni a munkakörben elvégzendő feladatokat, ki kell alakítani az azokhoz szükséges tulajdonságokat (alkalmazott szakmai ismeretek, szakmai készségek, képességek, személyes, társas és módszerkompetenciák). Olyan szakemberek képzése, akik a legmagasabb szinten képesek a meghatározott emelőgépek kezelésére, karbantartására, a kiadott munkák magas színvonalú, balesetmentes elvégzésére és megfelelnek az OKJ szakmai és vizsgakövetelményének

Tematika:

- Általános műszaki és munkavédelmi feladatok
- Munkavédelem, baleset-elhárítás és elsősegélynyújtás, tűz- és környezetvédelem
- Műszaki alapismeretek
- Emelő gépkezelők speciális feladatai
- Rakodási technológiák, rakományképzés
- Emelőgépek kezelése

7. Képzés: Mezőgazdasági vontató vezető (5 fő, 25 nap)

A képzési tervezett időpontja: 2013. 08.05-2014.09.09.

A képzés célja olyan szakemberek képzése, akik a legmagasabb szinten képesek a mezőgazdasági munka végzésére készült, de pótkocsi vontatására is alkalmas lassú jármű vezetésére.

Tematika:

- Alapismeretek
- Közlekedési ismeretek
- A járművezetés elmélete
- Szerkezeti és üzemeltetési ismeretek
- Biztonsági ellenőrzés és üzemeltetés
- Munkavédelem, tűzvédelem, szállítás
- Járművezetési gyakorlat

8. Képzés: Tehergépkocsi vezető (5 fő, 30 nap) ("T" kategóriás tehergépjármű vezetői alapképzés)

A képzési tervezett időpontja: 2013. 08.05-2014.09.16.

A képzés célja a közúti közlekedés biztonságának a javítása, a tehergépkocsi-vezetők gazdaságos és környezetkímélő vezetési szemléletének a kialakítása a 2003/59/EK irányelv iránymutatásai alapján annak érdekében, hogy az alapképzés eredményeként megfelelő szakértelemmel rendelkezzenek munkájuk magasabb szintű, biztonságosabb elvégzése érdekében.

Tematika:

- Elmélet:
A biztonsági szabályokon alapuló ésszerű vezetés
Előírások alkalmazása
Egészségügyi, közúti közlekedési és környezeti biztonság, szerviz, logisztika
- Járművezetés a közúti forgalomban
Járművezetéshez kapcsolódó gépkocsivezetői gyakorlati ismeretek
Járművezetés veszélyhelyzetek létrehozására alkalmas tanpályán vagy korszerű szimulátor berendezésen

- Gyakorlat:

Szakmai szolgáltatások

A projekt további szakmai megvalósítónak (8 fő) alkalmazását megbízási szerződéssel tervezzük, a projekt teljes időtartam alatt. A kiválasztási folyamatot sikeres pályázat esetén kezdjük meg.

Az egyéni képzési tanácsadó tevékenységei

- Képzési tanácsadás

A képzési tanácsadás célja az érdeklődő egyén számára a tanácsadóval közösen megtalálni a legmegfelelőbb képzési lehetőséget.

Képzési szükségleten az egyén olyan szükségletét értjük, amelynek kielégítése hozzásegíti ahhoz, hogy a jelenleg meglévő kompetenciákkal végezhető munkaköri feladatokat magasabb szinten/színvonalon végezhesse, a jelenleg meglévő kompetenciákat továbbfejlesztve, kiegészítve új feladatokat lásson el illetve új kompetenciákat sajátítson el a jelenlegi vagy új feladatok korszerű végzése érdekében.

Tartalma:

- képzési programok feltételeinek/körülményeinek ismeretében komplex tájékoztatás az egyén felől érkező igényeknek megfelelően,
- a képzés alapadatai mellett a támogatási, finanszírozási, továbblépési lehetőségek ismertetése, az érdeklődő képességeihez és igényeihez mért kínálat kialakítása,
- korrekt, kimerítő tájékoztatás mellett alternatív megoldások felvonultatása,
- korrekt tájékoztatás a mindenkori támogatási konstrukciókról (állami finanszírozású ingyenes képzés, pályázat által finanszírozott képzés, egyéb támogatások, juttatások,) az adott képzések viszonylatában
- munkáltató (megrendelő) számára képzési ajánlat összeállítása

- a képzésbe kerülés feltételeiről és a képzési rendről korrekt és pontos tájékoztatás

A képzési tanácsadó am képzések során folyamatosan kapcsolatot tart fenn az egyénekkal, segít a tanulási nehézségek elhárításában, esetleges együtt tanulásokat szervezhet a képzésben résztvevők számára. Az oktatókkal folyamatos kapcsolatban van az egyének tanulási előrehaladása érdekében.

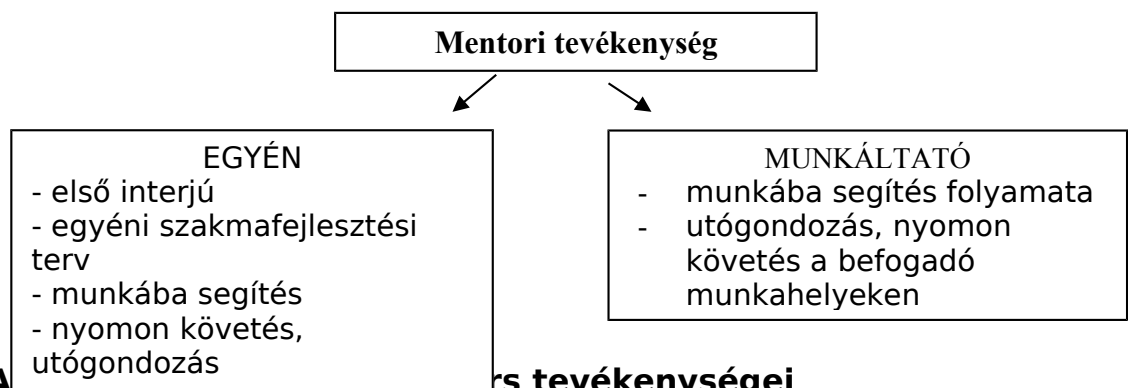
- Egyéni fejlesztési tervek létrehozása.

A kompetenciamérést követően 50 fő esetében a mentorral együttműködésben, valamint a célcsoporttagokkal történt konzultációt követően történik az egyéni fejlesztési tervek meghatározása, amely az egyén útját rögzíti a projekt során.

A mentor tevékenységei

A mentori tevékenység végső célja a munkáltatói elvárások és munkavállalói kompetenciák minél pontosabb illeszkedésének elérése. A két fél igényeinek és lehetőségeinek optimális egyezése esetén beszélhetünk sikerességről az elhelyezkedés, munkavállalás szempontjából, valamint e tényezők jelentik a későbbi beválás alapját is.

A célcsoporttagokat a mentorok folyamatosan kísérik a projekt során.



A projekt tevékenységei

A projekt során tervezett képzések szervezésével kapcsolatos feladatok.

- oktatók kiválasztása
- képzési helyszín biztosítása (elmélet: Borsodbóta, gyakorlat: Miskolc, Sáta)
- tananyagok, segédeszközök, technikai háttér, berendezések, eszközök biztosítása
- képzési dokumentáció vezetése: (napló, jelenléti ív, ..)
- a képzésben résztvevők jogosultsága

A foglalkoztatás szervezők (2 fő) tevékenységei

Feladatuk térségi szinten a foglalkoztatási igények felmérése.

- Azok a célcsoporttagok, kik nem vesznek részt képzésekben számukra a térségben jelenlévő foglalkoztatási és képzési projektekbe irányítja a célcsoportot (TÁMOP 5.3.1./b - TÁMOP 5.3.6- TÁMOP 5.3.10.)
- A projekt által biztosított 20 fő foglalkoztatásán kívül a 30 fő elhelyezkedési esélyeinek feltérképezése.

- Munkahelyek szakmaspecifikus igényeinek meghatározásával új munkahelyek feltárása történő törekvés.
- Munkáltatói igények felmérése
- Tanácsadás munkáltatók számára a célcsoport foglalkoztatása érdekében.

A munkavezető tevékenységei

A szakma és munkakompetencia képzések során az energia erdők telepítésével és gondozásával a gyakorlati helyszínek valós munkakörülmények között zajlanak.

A konkrét erdészeti tevékenység irányítását a projektben 24 hónapig a Munkavezető végzi. el.

A monitoring munkatárs tevékenységei

Monitoring: A források, az eredmények és a teljesítmények mindenre kiterjedő és rendszeres vizsgálata, amely a programok eredményes, tervszerű és hatékony megvalósítása érdekében történik. A monitoring kiterjed annak vizsgálatára is, hogy a programok megvalósítása megfelelt-e azoknak a célkitűzéseknek, amelyek a program megvalósítását szükségessé tették.

A monitoring tehát egy a program teljes időtartama alatt végzett folyamatos tevékenység, amelynek a célja annak figyelemmel kísérése, hogy a program és projektjei a célkitűzések elérését hogyan segítik. Az értékelés - ezzel szemben - általában meghatározott időszakonként elvégzett tevékenység, amelynek során a programban meghatározott célkitűzések elérésének, a teljesítéseknek és a hatásoknak részletekre kiterjedő értékelése történik meg, illetve ennek eredményeként sor kerülhet a program célkitűzéseinek, eszközeinek is menet közben történő korrekciójára. Meghatározása röviden a következő:

Értékelés: A program megvalósulásának meghatározott időpontokban elvégzett részletes elemzése, amelynek célja a program egészére, vagy egy meghatározott részterületére vonatkozóan a célelérés, a teljesítések, az

eredmények és a hatások vizsgálata. Ezen túlmenően az értékelés célja a program egészének rendszeres átgondolása, és ennek alapján a szükséges módosítások kidolgozása.

A kommunikációs munkatárs tevékenységei

- A projekt teljes tevékenységeinek teljes kommunikációjáért (pl. sajtóközlemények, meghívók, hirdetések, kiadványok készítése, interjúszervezés, rendezvények stb.)
- Figyeli és értékeli a kommunikációs terület működését érintő kockázatokat, az Alapítvány vezetése számára javaslatot készít ezek kezelésére

Pályaorientációs, pályakorrekciós tanácsadás

Csoportos vagy egyéni formában végzett, pályakezdők vagy pályaelhagyók, pályamódosításra kényszerülők, álláskeresők számára nyújtott szolgáltatás, amely tartalmazza a képességek és készségek, attitűdök, személyiségjellemzők, érdeklődési irányok felmérését, a már meglévő tudás, ismeretanyag feltérképezését, és ezek eredménye alapján a résztvevő számára megfelelő, javasolt szakmairányok, szakmacsoportok meghatározását.

Célja, hogy elősegítse a tanácskérő pályaválasztásának, pályamódosításának, érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pálya kiválasztását, pályaterv kialakítását.

A pályaorientációs tanácsadás célja a pályaválasztásban különféle okok miatt döntésképtelen pályakezdő fiatalok, vagy felnőttek első szakmaválasztásának segítése. A tanácsadás folyamatában alkalmazott képesség-érdeklődés- és személyiség-vizsgálatok segítséget nyújtanak a pályaválasztási döntés meghozatalában, a pályaválasztásban, valamint a munkaerő-piaci keresletnek megfelelő képzési lehetőség kiválasztásában. Akkor van

szükség rá, amikor először hoz valaki döntést arról, hogy milyen pályát válasszon.

Ez a tanácsadási típus nemcsak a pályakezdő fiatalok esetén, hanem a munkaerőpiacra szakmai előképzettség nélkül belépő felnőttek tanácsadásánál is használatos. Vonatkozhat például a gyermeknevelésből visszatérő nőkre, vagy azokra, akik szakma nélkül keresnek munkát. Az ő szakmai pályafutásuk most kezdődik, így a szakmai életút építésének igényével lépnek be a tanácsadási folyamatba. A különböző iskolatípusokból lemorzsolódott, vagy iskoláikat otthagató fiatalok egy része is igénybe veszi ezt a tanácsadási formát.

A folyamat lépései:

- Egyéni, vagy csoportos jelentkezés a pályaaorientációs vizsgálatra
- Kiértésítés, vizsgálatra behívás
- A vizsgálat elvégzése, egyéni, vagy kiscsoportos formában
- Eredmények személyes megbeszélése
- Dokumentumok archiválása

A pályakorrekciós tanácsadás új képzési irány vagy foglalkozás megtalálásához ad segítséget olyan személy számára, akinek a szakmai képzettsége nem felel meg a személyiségének, a képességének, vagy a munkaerő-piaci keresletnek.

Célja, - figyelembe véve az elhelyezkedési lehetőségeket - az eredeti szakmájukat, pályájukat különféle okok miatt folytatni nem tudó személyek segítése az érdeklődésüknek, képességeiknek, adottságaiknak, iskolai végzettségüknek, vagy a képzési lehetőségeknek megfelelő új pálya kiválasztásában. Pályakorrekciós vizsgálatra szakmával már rendelkező személyek belépése indokolt. Így a szakiskolai, szakközépiskolai, szakmunkás-bizonyítvánnyal és egyéb szakirányú végzettséggel

rendelkező tanácskérők sorolhatók ide, tehát egy kicsit érettebb, már szakmát választott korosztály érint.

A pályakorrekciós tanácsadás módszereiben, lefolyásában hasonlít az orientáló tanácsadásra, de itt már építeni lehet egy szakma megtanulásának, vagy művelésének tapasztalataira is.

A folyamat lépései:

- Jelentkezés a pályakorrekciós tanácsadásra, a jelentkezési lap kitöltése
- Időpont egyeztetés, behívás
- Tanácsadás lefolytatása
- Személyes kiértékelés
- Dokumentumok archiválása

Mentálhigiénés tanácsadás

Segít feldolgozni azokat a problémákat, melyek az ügyfél személyiségéből erednek - a munkanélküliség átélésének mentális következményeként, vagy más okból - és a munkavállalását akadályozzák.

Támogatott foglalkoztatás (20 fő és 6 hónap)

A 20 fő támogatott képzése a szakmai és munkakompetencia képzések lezárását követően történik zöld munkahelyeken a projekt során létrehozott energia erdő gondozásával, faapríték és biomassa termelés területén.

Továbbfoglalkoztatás (20 fő és 6 hónap)

A továbbfoglalkoztatás a támogatott foglalkoztatást követő 6 hónapban történik ugyanezen tevékenységekre vonatkozóan.

Tolerancia Erősítő program: munkavállalók fóruma (1alkalom/év=2 db)

80 fő számára évente 1 alkalommal kerül megrendezésre a foglalkoztatás szervezők segítségével.

Záró konferencia (100 fő)

A projekt eredményeinek ismertetése 100 fő részvételével.

Záró tanulmány elkészítése

A projekt eredményeinek bemutatása. Szakmapolitikai javaslatok készítése az országos adaptáció előkészítése.

Kommunikáció és nyilvánosság

A projekt során 1 fő kommunikációs munkatárs kerül alkalmazásra, aki a projektidőszak alatt három alkalommal projekt image elemzést végez és az ez alapján meghatározott kommunikációs stratégia mentén hajtja végre a projekt kötelező - II. kommunikációs csomag - és nem kötelező kommunikációs elemeinek megvalósítását.

Kötelező elemek:

- meglévő internetes honlapon aloldal létrehozása
- sajtómegjelenések összegyűjtése
- sajtóközlemény kiküldése a projekt indításáról
- A beruházás helyszínén „C” típusú tábla elkészítése és elhelyezése
- fotódokumentáció készítése
- sajtóközlemény kiküldése a projekt zárásáról
- térképtér feltöltése
- a beruházás helyszínén „D” típusú tábla elkészítése és elhelyezése

Eszközbeszerzés

A projekt keretében a képzésekhez és továbbfoglalkoztatás keretében eszközök beszerzésére kerül sor, amelyek a következők:

- 1 db faaprítógép
- 10 db fűkasza
- 10 db motor fűrés
- 2 db fűkasza
- 2 db motorfűrés
- 1 db Apríték szárítógép

II. AZ AKÁCÜLTETÉssel, ERDŐTELEPÍTÉssel ÖSSZEFÜGGŐ FELADATOK (ENERGIA ERDŐK TELEPÍTÉSE) ÉS BIOMASSZA-TERMELÉS

Energiaerdők ültetése

Az energia erdők telepítése a szakmai és munkakompetenciák fejlesztését szolgáló képzések gyakorlati részének valós munkakörülmények között történő megvalósításával került megtervezésre. A képzések befejezését követően a foglalkoztatás is ott fog történni.

- A parlagon lévő területekre ültetendő akác csemetéket egy induló állomány beszerzésével és egy csemetekert létesítésével szükséges elkezdeni. A beszerzendő Kapusi féle akác erdészeti szaporítóanyaga (8 500.-db-ot) kerül elültetésre 1,5 x 0,5 méteres rács mentén, 19 hektár területen. Ennek a területnek jó termőtalajnak kell lennie, min. 10-15 AK

értékűnek. A szükséges földterület a projekt során kerül bérlésre.

A facsometék elültetését az Erdőművelő képzésen résztvevő hallgatók végzik.

- Gondozás: Az így elültetett csemetéket 1 éves korukban ki kell ásni és azokról darabonként kb. 10 db gyökérdugványt kell levenni. Így kb. 100.000.-db gyökérdugvány lesz, amit a végleges telepítési helyére kell kiültetni. Az ültetési háló: 2 x 1 méteres. Ezzel tehát 20 ha telepítése megoldható.

Az így kialakított erdő nem ültetvény lesz, hanem energia erdő. Hagyományos erdészeti technológiával kell ápolni, kitermelni, amelyet a Fakitermelő, Motorfűrész - kezelő képzésen résztvevő hallgatók végzik el.

Az eredeti csemetéket megmetszve vissza lehet ültetni a csemetekertbe és újabb év után ismételhető a folyamat. A lemetszett részekből zölldugványt lehet készíteni.

Az 1-2 évben ápolni kell, később csak őrizni. Kb 5 év után gyéríteni kell, kb minden 2.-at ki kell vágni.

- A konkrét erdészeti tevékenység irányítását a projektben 24 hónapig a Munkavezető végzi. el.

A projekt keretében az energiaerdők ültetéséhez és gondozásához szükséges tevékenységek megvalósításához a következő anyagok, eszközök beszerzésére vagy bérlésére van szükség:

- | | |
|---|------------------------------------|
| - facsometék megvásárlása | - fa aprítógép, |
| - munka/védőruha | - 2 féle motorfűrész, |
| - traktor és földbérlés | - 2 féle fűkasza, |
| - gépek üzemeltetéséhez szükséges üzemanyagköltség, | - apríték szárítógép megvásárlása. |

Biomassza termelés

A volt szocialista országok, így Magyarország helyzete energetikai szempontból rendkívül súlyos. Az elavult termelő-, energia átalakító- és energiafogyasztó berendezésekkel, -melyek a krónikus tőkehiány miatt még mindig üzemelnek-, a hőtechnikai szabványoknak meg nem felelő lakó- és középületekkel (mely a KSH felmérése szerint az összes épület 95%-a) sokkal több energiát fogyasztunk, mint amennyit anyagi helyzetünk

megengedne, környezetünket ezzel erősen és feleslegesen szennyezzük.

A megújuló energiaforrások keresése Magyarország számára azért is kiemelten fontos, mert hazánk köztudottan szegény ásványi eredetű energiahordozókban

A projekt során kialakított és gondozott energia erdőkben termelt tüzelhető biomassza a településeken Községi kazánok fűtésére is alkalmas.

A kisközösségi, komplex energiatermelés alapja az energia erdők telepítése, amelyek munkahelyeket teremtenek, a feszes gazdasági együttműködés révén erősítik egy-egy település, lakóközösség egymáshoz tartozásának tudatát.

3.3. A megvalósulás helyszínei

A projekt lehatárolási területe: Borsodbóta és Sáta település.

A szakmai és munkakompetencia fejlesztő képzések gyakorlati oktatási helyszínei Sáta és Miskolc.

Az erdőtelepítés az alábbi területeken történik meg:

- Sáta Önkormányzat területei 05/1, 05/2, 05/3, 05/4, 05/5, 05/6, 05/7, 05/8, 05/9, 05/10, 05/11, 05/12, 05/14, 05/26 hrsz-u területek, összesen 13 ha 9552 nm, összesen 216,17Ak
- Borsodbótán 0129/2 4ha 1289 nm 7,02 Ak 0131/2 3 ha 7095 nm 6,31 Ak

3.4. A projekt hatásainak és kockázatainak elemzése

3.4.1. Hatásvizsgálat

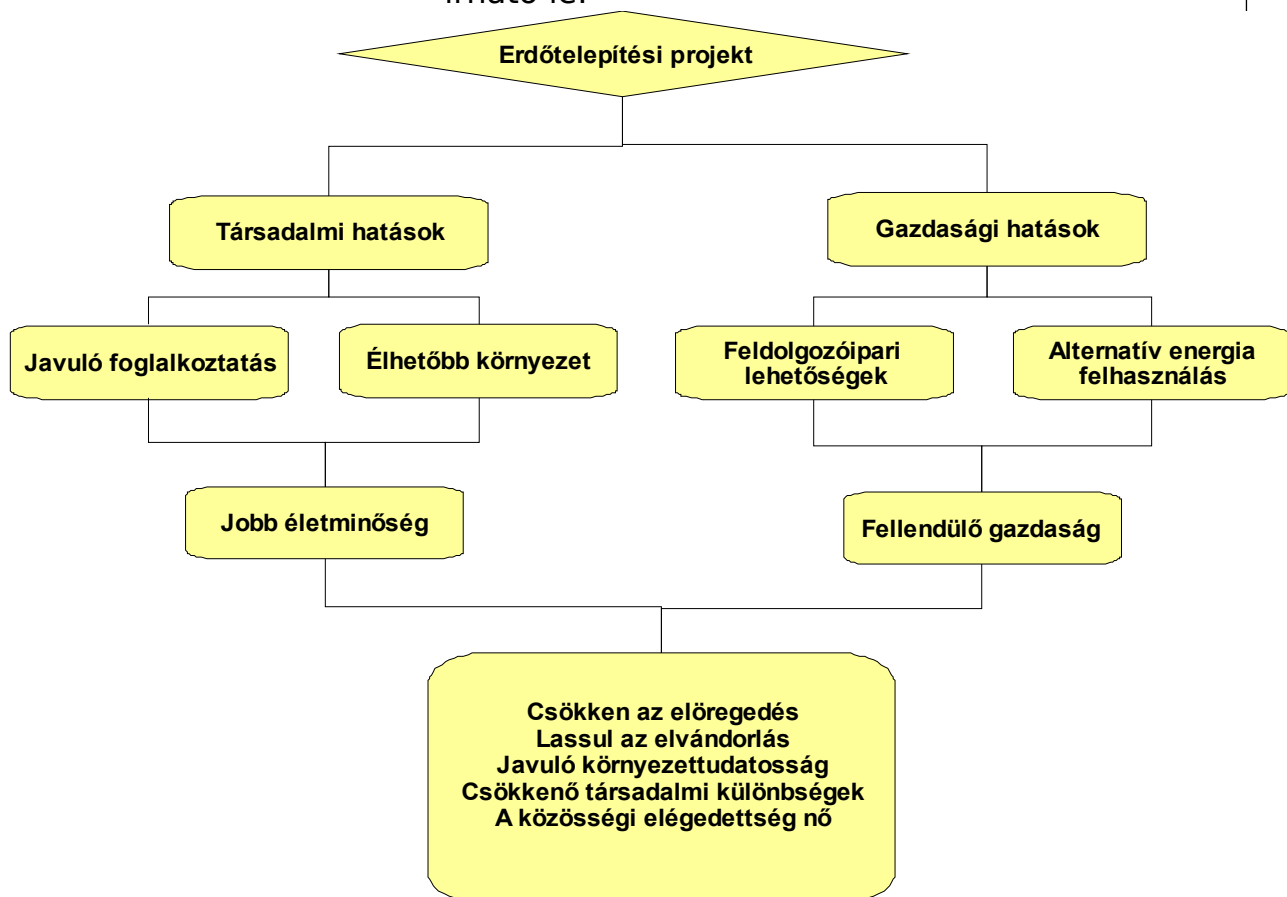
A projektnek elsősorban társadalmi-gazdasági, másodsorban környezeti hatásai vannak, hiszen egyaránt szolgálja a fenntartható fejlődést, az esélyegyenlőséget, a helyi közösségek boldogulását, valamint a természetvédelem ügyét.

A kauzális gráf összeállításánál elsősorban a társadalmi és gazdasági hatások egymást kiegészítő hatásai kerültek figyelembe vételre, hiszen egy olyan kis közösségen belül – amilyen a projekt megvalósításának helyszínéül szolgáló mikrotérség – nem lehet a két hatáscsoportot szétválasztani egymástól, a kettő szorosan összefügg egymással.

Ezen kívül mindkettő függvénye a környezet és természetvédelem helyi állapota is, mert csak a saját fejlődésében bizakodó, a helyi ügyek iránt elkötelezett közösségek képesek a megfelelő, környezettudatos szemléletet kialakítani és továbbvinni.

A hatások elemzésénél meg kell említeni a projekt összefüggéseit az oktatással is. Az oktatás, mind az alapfokú, mind pedig a felnőttképzés, szintén szorosan összefügg a kedvező társadalmi gazdasági hatásokkal.

A fentieket figyelembe véve, a következő kauzális gráf írható le:



| Terület | Elemzés | Hatás |
|--|---|---|
| Közvetlen társadalmi-gazdasági hatások | a mikrotársaság legnagyobb társadalmi problémáinak alapja az alacsony foglalkoztatás | javuló foglalkoztatottság |
| | a környezet élhetősége alá több egymással összefüggő egymásra ható tényező található, pl. a táj rekreációs értéke, a környezet rendezettsége, melyek hatással vannak az ott élők egész életére, felfogására | élhetőbb környezet |
| | a projekttel megteremtve a fenntartható fejlődés alapjául szolgáló természeti erőforrások - biomassa - egyikét, lehetővé válik ennek és a faapríték kiaknázása a feldolgozóipar fejlesztése révén | feldolgozóipari lehetőségek megteremtése |
| | a közösségi épületek alternatív fűtési lehetőségeinek megteremtésével a projekt megtakarításokat tesz lehetővé a közösségi szférában | alternatív energiafelhasználás növelése |
| | <i>a projekt eredményeként nő a foglalkoztatottak és a gazdasági vállalkozások száma</i> | a jobb életminőség, helyi gazdaság fellendülése |
| Közvetett társadalmi gazdasági hatások | <i>a foglalkoztatottság növelésével a fiatalok nem hagyják el a településeket, elősegíthető a visszatelepülés</i> | előregedés csökkenése |
| | | elvándorlás csökkenése |
| | a projekt keretében javul a településeken élők környezet tudatossága, ami a fenntartható fejlődés elengedhetetlen eleme | javuló a környezettudatosság |
| | a munkanélküli inaktív lakosok munkához segítése, visszaintegrálása a közösségbe jelentősen járul hozzá az előítéletek nélküli közösségi élet megvalósulásához | társadalmi különbségek csökkenése |
| | közösségi elégedettség növekedése | |

A projekt végrehajtása révén tehát olya **komplex társadalmi, gazdasági hatások** kiváltása a cél, melyek - **egymást erősítve** - a mikrotársaság minden lakójának **lehetőséget teremtenek** arra, hogy egy **korszerű fenntartható** módon fejlődő **közösség tagjaként**, bizakodással tekinthessenek a jövőbe.

Fentiekén túlmenően a projekt fontos hatásának tekinthető, hogy oldódik az ilyen térségekben élőkre jellemző személyes **magárahagyatottság érzés is**, amely párosul **a jövőtlenség gondolatával, tehetetlenség érzésével**. Ennek oldása rendkívül fontos, mert az ebbe való **beletörődés** konkrét **gátja a kreativitás kibontakozásának** és fejlődésnek.

Összefoglalva a projekt megfelelő kommunikációval párosulva, **alkalmas** arra, hogy felrázza a helyi közösségeket, a projekt megvalósítása által generált viták és párbeszéd - konkrét, operatív hasznukon túl - fejlesztik a **közösségi együttgondolkodást**, ez pedig pozitív jövőképet sugall. Részben ezért kerül használatra a projektben a következmény-projektek kidolgozásához a **kooperatív tervezés** eszköze, amely serkenti a közösségben az együttgondolkodás, a részvétel, az „én is tehetek valamit” érzését.

További, máshová nem sorolható, de igen kedvező hatás a projekt közvetlen irányításába bevont **menedzsment összehangolt tevékenységéből fakadó eredmények**. A projekt a maga komplex projekt irányítási megközelítésével, kialakítja a helyi aktorok közötti együttműködés készségét és szabályait. **A megfelelő kompetenciák megszerzése a későbbi fejlesztések záloga lehet**. A térség humán erőforrás kapacitása is korlátozott, tehát az elképzelhető, jövőbeni projekteken is - más-más összetételben - de ugyan azok az emberek szerepelnek. Ők minél több projektben vesznek együtt részt annál jobban képesek a mikrotérség problémáira **kompetens választ adó** programok kidolgozására és lebonyolítására.

A biomassza termelés munkaerő-piaci és foglalkoztatási lehetőségei

A biomassa termelés és felhasználás, valamint az ezzel kapcsolatos egyéb tevékenységek, kitörési lehetőséget biztosítanak a gazdasági válságból új munkahelyek teremtése- és a szükséges fejlesztések révén, de a dolgozni akaró, szakképzetlen emberek számára is folyamatos munkalehetőséget biztosít.

Adottak a feltételek. A térségben jelentős biomassa potenciál és sok szakképzetlen munkaerő áll rendelkezésre.

További - nehezen számszerűsíthető - pozitívumok a következők:

- A foglalkoztatás javulása, energia-önellátás, a falvak elnéptelenedésének megállítása,
- Önkormányzatok bevételeinek javulása,
- CO₂-kiváltás elszámolhatósága, illetve emissziós jogként való értékesítése,
- Szennyvizek ártalmatlanításának megoldása, rekultivációs lehetőségek,
- Talajminőség javítása, humifikálódás (humuszképződés; elhalt növényi és állati szervezetek elbomlása és termőtalajjá alakulása) elősegítése,
- Innovációk alkalmazása, kapcsolódó projektek megvalósítása,
- Biodiverzitás (biológiai sokféleség) növelése, az ökoszisztémák védelme, vadgazdálkodás javulása.

A biomassa energetikai felhasználása a közvetlen eredményeken túl, **közvetett hatást gyakorolna az ipar-, a mezőgazdaság-, a kereskedelem- és a szállítás több területére**, ott fejlesztést, új termékek gyártását, értékesítését indukálná. A teljesség igénye nélkül néhány ezek közül:

- A biomassa termeléshez új gépekre, eszközökre van szükség,
- A biomassa iránti növekvő érdeklődés megsokszorozná a fatüzelésű kazánok, kandallók iránti igényt,
- A kazánok, kandallók és egyéb a témához kapcsolódó eszközök előállítása a meglévő gyártóbázisok növekedését és új üzemek kialakulását eredményezheti,

- A faapríték-, biobrikett- és tűzipellet gyártókapacitás új gépeket igényel, melyek gyártása szervizelése új iparág kialakulását eredményezheti a térségben,
- Bár a biomassza gazdaságos felhasználásához a szállítási költséghatár kb.: 50 km, de így is jelentős szállítókapacitást fog igényelni,
- A megújuló energia területén egyéb kapcsolódó fejlesztések indulhatnak el. Ilyenek pl.: épületszigetelés, ajtó-ablak csere, napenergia hasznosítás, stb.

3.4.2. Kockázatelemzés

| Kockázat típusa | Neve | Leírás | Kezelés |
|--|---|--|---|
| Szakmai kockázatok | Alacsony motivációs szint a képzéseken, foglalkoztatásban való részvételre | A projekt támogatási/ösztönzési rendszerének hiányosságai miatt a célcsoport motiválatlan; | Komplex, az oktatásra, foglalkoztatásra, tovább foglalkoztatásra kiterjedő nem csak pénzübeni, hanem mentális ösztönzési rendszer megvalósítása, hatékony kommunikáció, motiváció javítása; |
| | A külső szolgáltatók nem szakszerű teljesítése | A szolgáltatók nem megfelelő minőségben teljesítik az elvárt feladatokat | A feladatok részletes specifikációjának meghatározása, a szolgáltató körütekintő kiválasztása |
| | A tervezett tevékenységben a partnerség nem elég hatékony | A partnerek nem tudnak hatékonyan együttműködni a szakmai munkában; | A partnerkapcsolat erős, célzott aktivitása, feladatok és kommunikáció módjának pontos meghatározása |
| | A foglalkoztatási lehetőség témája nem alkalmazkodik a célcsoporti igényekhez | A zöldgazdaságban való képzés, elhelyezkedés nem vonzó a célcsoport számára; | A képzések során olyan képzéseken is részt vesznek, mely nem csak a zöldgazdaságban hasznosíthatóak, és komplex módon növelik más szférában való elhelyezkedési esélyüket |
| Társadalmi szempontok | Lakossági, közvélemény ellenállás | A lakosság passzívan fogadja a projekt kezdeményezést, nem hisz a sikeres kimenetben, a tartós foglalkoztatás megteremtésében. | A lakosság teljes körű tájékoztatása a projekt részleteiről, csoportos rendezvények és személyes tanácsadások keretében is. |
| Jogi kockázatok | Jogszabályok változása | A jogszabályi változások bekövetkezése akadályozza a projekt tevékenységeit | Egyeztetések a közreműködő szervezettel, naprakészség |
| Szervezeti kockázatok | Projektmenedzsment működése nem megfelelő | A projektmenedzsment nem tudja megvalósítani a fejlesztést. | A projektmenedzsment szervezet és feladatainak pontos meghatározása, projektmonitoring meghatározása |
| | Tervezett megvalósítói struktúra változása a projektidőszak alatt | Új szereplők belépése a folyamatba | Rendezett szervezeti keretek, a szervezeti struktúra felkészült az új belépők fogadására |
| | Szakmapolitika | Szakmapolitikai környezet változása | Folyamatos egyeztetések az intézmény fenntartókkal, regionális és országos döntéshozókkal |
| Pénzügyi - gazdasági, fenntartóhatósági | Az igényelnél kisebb támogatási összeg megítélése | Bizonyos tevékenységekre kevesebb összeg kerül elfogadásra a betervezetnél | Új pénzügyi terv és analízis készítése |
| | A támogatási összeg lehívásának elhúzóódása | Kifizetések csúszása a közreműködő szervezet részéről | Tartalékképzés, ésszerű ütemezés, folyamatos kapcsolattartás és egyeztetés |
| | A költségek emelkedése a projekt során | A projekttervezés során alkalmazott költségek a projekt megvalósítása során emelkedhetnek | Tartalék képzése, saját forrás elkülönítése |

| Kockázat típusa | Neve | Leírás | Kezelés |
|-------------------------------|---|---|--|
| kockázat | Projekt szakmai és pénzügyi fenntarthatatlansága | A fenntartási időszakban nincs forrás a kötelező elemek, továbbfoglalkoztatás elvégzésére | Egyéb források allokálása, egyes feladatok beépülnek az oktatói/kutatói munkakörbe |
| Abszolúciós kockázatok | Párhuzamosan futó projektek menedzselési kockázatai | A párhuzamosan folyó projektek elveszik a projektmenedzsment energiáját, csökkentik időráfordítását jelen projektre | A projektmenedzsment működésének hatékony megszervezése |

4. A PROJEKT MEGVALÓSÍTÁSÁNAK SZERVEZETI KERETEI

4.1. A projektgazda bemutatása

4.1.1. A szervezet és felépítésének bemutatása

Felelős vezető: Gulyás János elnök

A Borsodbótai Önkéntes Tűzoltó Egyesület - alapszabálya alapján - 1975-ben alakult, azonban tevékenységét már lényegesen korábban, a XX. század elején megkezdte. Tekintettel arra, hogy a szervezet tevékenységei között a tűzoltási, tűzmegelezési, műszaki mentési és településszépítési tevékenységeken túl *egyre nagyobb hangsúlyt kapott a helyi foglalkoztatáshoz, a hátrányos helyzetű személyek képzéséhez és foglalkoztatásához kötődő feladatok ellátása*, a 2003. február 14-én megtartott közgyűlésen az Egyesület tagsága módosította alapszabályát és az Egyesület a működéséhez szorosabban kapcsolódó a "Borsodbótai Önkéntes Tűzoltó-, Településszépítő-, Környezetvédő -, és Foglalkoztatást Elősegítő Egyesület " nevet vette fel.

A módosítás szellemének megfelelően az egyesület tagsága további feladatként vállalja *a helyi foglalkoztatás elősegítését, szociálisan vagy bármely okból hátrányos helyzetű rétegek, így a roma származású lakosok, munkanélküli fiatalok, nők, társadalmilag is szembetűnő esélyegyenlőtlenségének csökkentését.*

A hátrányos helyzetű - elsősorban roma - népesség irányába folytatott tevékenységet elsősorban pályázati források felhasználásával valósítják meg (lásd részletesen később), ennek következtében a községben az önkormányzat mellett az Egyesület a legnagyobb foglalkoztató. A közös célok és a megvalósításukra tett erőfeszítések rendszeres és partneri viszonyt indukált nemcsak a települési, hanem a környéki és távolabbi roma, szociális ellátó, képző és foglalkoztató és civil szervezetekkel, intézményekkel.

Az Egyesület célja - *jelenlegi projekt távlati célkitűzése is egyben* - , hogy ne csak projektről projektre történjen a térségben élő hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatása, hanem sikerüljön tartós foglalkoztatást elérni.

Szervezeti felépítés

Az Egyesület legfőbb szerve a Közgyűlés, melynek élén egy 7 tagú elnökség áll (Elnök, elnökhelyettes, titkár, Önkéntes tűzoltó parancsnok, környezetvédelmi szakosztály vezető, foglalkoztatási szakosztály vezető+ 1 fő a tagok közül).

Az Elnökség jogosult az Egyesületet terhelő kötelezettségek és jogok vállalásáról dönteni, valamint Közgyűlések között a nem Közgyűlésköteles ügyben döntést hozni.

Az Egyesület működését és gazdálkodását Felügyelő Bizottság felügyeli, melynek tagjai az Elnökségből kerülnek kiválasztásra.

Kapacitások

Az Egyesületben 1 főállású alkalmazott dolgozik IKSZT keretében. Állandó önkénteseinek száma 15 fő, melyek között 3 fő felsőfokú végzettségű (pedagógus, műszaki végzettség) található.

Az Egyesületi tagok száma: 54 fő, ebből 39 fő az önkéntes tűzoltó tagozat, a többi pedig a két szakosztály között oszlik meg.

Infrastruktúráját tekintve a BÖTTE rendelkezésére áll egy nyolc személyes mikrobusz, illetve több, mint 220 nm² helyiség, mely könyvtárat, kiszolgáló helyiséget, irodákat, előadó-közösségi helyiséget, internet szolgáltató helyiséget foglal magába.

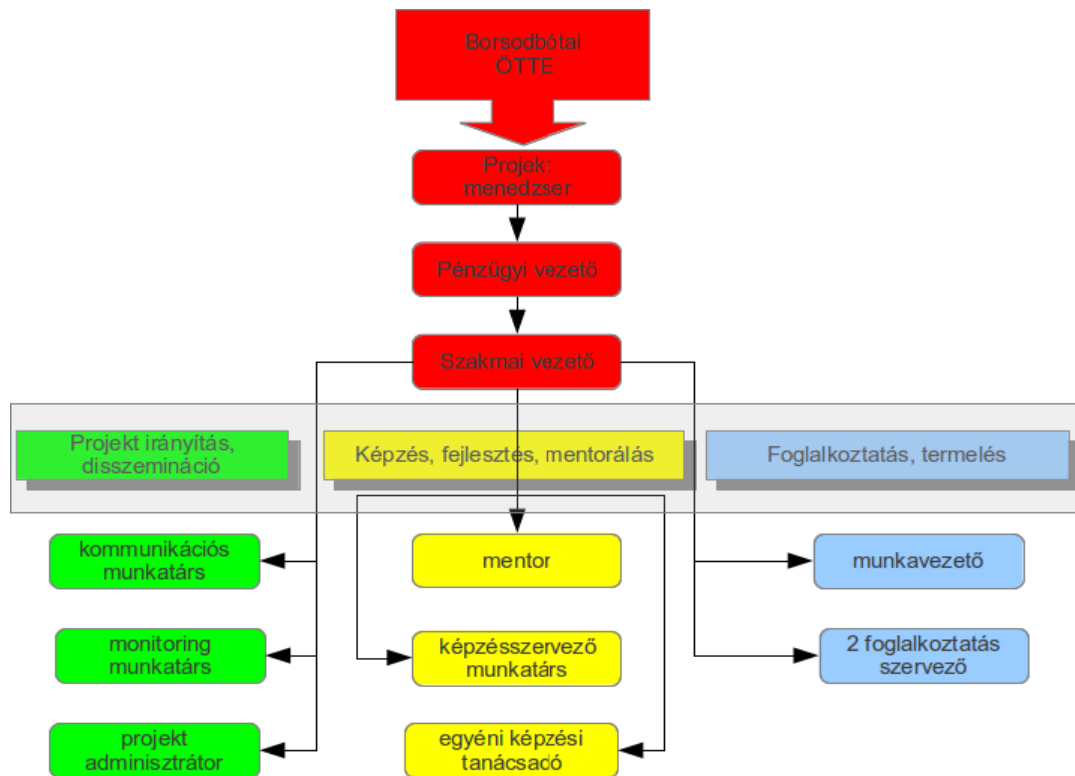
A pályázat tervezett megvalósításának idejében egy pályázat megvalósítása folyik, de a projektmenedzsment különbözősége miatt - külön projektmenedzsment szervezet felállítása - jelen pályázat megvalósítása biztosított.

Projektszervezet elhelyezkedése a szervezeten belül

Tekintettel arra, hogy a BÖTTE szervezeti struktúrájában nincs kialakult állandó - pályázati kiírásnak megfelelő - projektmegvalósító szervezet, így

a projektekre egy új, Mátrix felépítésű szervezeti egység jön létre a BÖTTE-n belül, mely a BÖTTE elnökségének tartozik beszámolóval.

A



Mátrix felépítésű projektszervezetben a különféle projekttevékenységeket a megfelelő funkcionális szervezetek munkatársai végzik, a projektmenedzser és szervezete ún. horizontális koordinációja mellett.

A működőképesség kulcskérdése a funkcionális vezetők és a projektmenedzser közti hatáskör és felelősség-megosztás:

- a projektmenedzser hatásköre a „mit”, „mikor”, „mikorra” kérdések,
- a funkcionális vezetők hatásköre pedig a „hogyan” kérdés.

4.2. A megvalósításban résztvevő partnerek bemutatása

4.2.1. Borsodbóta és Sáta Község Önkormányzata

A települési önkormányzatok a klasszikus önkormányzati feladatok ellátását végzik a törvény által meghatározott szervezeti struktúrában. Tekintettel arra, hogy az önkormányzatok együttműködésével, felügyeletével történik a szociális háló, segélyezések működtetése, valamint ők a települések legnagyobb foglalkoztatói, pontos képpel rendelkeznek a projektben résztvevő célcsoport helyzetével, igényeikkel. Fentiekre hivatkozva, projektbe történő bevonásuk szükségszerű, mely az alábbi pontokon tud megvalósulni:

- az Önkormányzat részt vesz a célcsoport toborzásban, tájékoztatásában
- a mentorok munkáját kiegészítendő, szerepet vállal a projektben résztvevők kiválasztásában
- a projekt keretében nem beszerezhető munkagépeket biztosítja az erdőgazdálkodáshoz
- részben biztosítják a gyakorlati oktatáshoz és foglalkoztatáshoz szükséges erdőterületeket
- részt vesz a kialakított modell népszerűsítésében
- részt vesz a projekt hosszú távú fenntarthatóságának biztosításában az erdők biztosításával a vállalkozói szféra toborzásával

4.2.2. Egyéb partnerek

A projektben részt vesznek az ózdi Családsegítő Szolgálat munkatársai, akik alapvetően a mentori munkába kapcsolódnak be, az MT 3.2. fejezetében meghatározottak szerint.

4.3. A projektgazda projekthez kapcsolódó tapasztalatainak bemutatása

A BÖTTE célja 1998 óta, hogy megoldást találjon a kistérséget sújtó tartós munkanélküliségre. Azok a hagyományos gazdasági ágazatok csődbemenetele után a régióban (bányászat, gépipar és kohászat) – amelyek ellátták a Borsodbóta és a pályázatban résztvevő többi település lakosságát munkával - nem maradt és nem is települt a térségbe (Ózd környéke) olyan potens foglalkoztató, aki helyettesíteni tudta volna a hagyományos nehézipari ágazatokat. A BÖTTE eleinte arra törekedett, hogy átképzéssel, foglalkoztatással segítse a tartósan munkanélküliek elsődleges munkaerő-piaci reintegrációját. Azonban, a menedzsment, kielemezve a 2004 óta lezajlott folyamatokat, látta, hogy ezek az erőfeszítések mára sajnos már nem elégségesek, hisz a munkanélküliek egy része, egy-két évtized frusztrációja után már magától nem akar elhelyezkedni, ha erre véletlenül lehetőség is adódna.

Ezért, a foglalkoztatási projektek mellett, olyan alternatív kisegítő szolgáltatásokat, megoldásokat keresett, amelyek azt célozzák meg, hogy minél sikeresebben, több oldalról megközelítve a problémakört lehessen a tartós foglalkoztatásba bevonni a térség halmozottan hátrányos helyzetű lakosságát. Ezt két úton valósította meg a szervezet:

- Egyrészt számos pályázat során (HEFOP 2.2.1, TÁMOP 5.3.1) szorosabbra vonta a kapcsolatot a térség szociális szférájában

működő szervezetekkel annak érdekében, hogy megfelelő mentális támogatást kapjon a célcsoport,

- másrészt komoly szervezetfejlesztésbe fogott, hogy minél szélesebb körű, a lakosság számára helyben elérhető, az igényeiket gyorsan kiszolgáló szolgáltatásokat biztosítson. Ennek keretében 2010-ben a TÁMOP 5.3.1 pályázatnak köszönhetően a BÖTTE FAT akkreditált felnőtt képző szervezet lett.

Pályázati témához illeszkedő sikeresen lezárt pályázati projektek

| Megnevezés | A megvalósítás időpontja | A projekt költsége (eFt) | Program neve | Pályázati azonosító szám |
|--|------------------------------|--------------------------|---|---------------------------------|
| Küzdelem a munka világában történő kirekesztődés ellen | 2004. 05.01.- 2005.06.30 | 300.000 Euró | Komplex munkaerő-piaci szolgáltatás biztosítása halmozottan hátrányos helyzetű személyek részére Borsodbóta és Sáta községekben | Phare HU0201-04-01-0020 |
| Első lépés az Integráció felé - lépésről lépésre az Ózdi kistérségben | 2009-2010 | 67.600 | "Első lépés" - alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkezők képessé tevő és önálló életvitelt elősegítő programjai | TÁMOP 5.3.1-08/2 |
| Mentorképzési programok az Ózdi kistérség Szociális szakemberei részére | 2007. 04.01.- 2008. 03.31 | 17.834 | Társadalmi befogadás elősegítése a szociális területen dolgozó szakemberek képzésében | HEFOP 2.2.1 |
| Nők munkaerőpiacra való visszatérésének ösztönzése. | 2005.05.01.- 2007.01.31 | 30.600. | Borsodbóta és Sáta községi hátrányos helyzetű nők munkaerőpiacra való visszatérésének segítése személyre szabott több szintű szakképzésük és foglalkoztatásuk megvalósításával. | HEFOP-1.3.1-P.-2004-07-0034/2.0 |
| Borsodbótai ÖTTE egyesület humán-erőforrásfejlesztése | 2007-2008 | 6.400 | Non-profit szervezetek humán-erőforrás fejlesztésének támogatása | OFA/NHR-5241/0034 |

4.4. A projektben részt vevők szakmai kompetenciáinak bemutatása

A projekt menedzsmentjét alapvetően a BÖTTE tagjai végzik. A BÖTTE tagjai közül olyan szakemberek kerülnek bevonásra, akik több mint 10 éves menedzsment tapasztalattal rendelkeznek, hiszen az Észak-magyarországi régió egyik legsikeresebb NGO-járól van szó, sikeresen lezárt projektek tucatjaival a hátuk mögött.

A projektmenedzser: Gulyás János

Borsodbóta Község Önkormányzatának polgármestere, a BÖTTE elnöke.
Okleveles gépész mérnök, Környezetvédelmi szak mérnök, Terület és településfejlesztő menedzser. aki közel 10 éves pályázati és menedzseri tapasztalattal rendelkezik.

Pénzügyi vezető: Barta Csilla.

Képesített könyvelő vállalati tervező, statikus valamint mérlegképes könyvelő.

Könyvelő munkakörben dolgozik több, mint 20 éve és folyamatosan vesz részt pályázati elszámolásokban.

Szakmai vezető: Károly István László

Okleveles közigazda, Gépész üzem mérnök, Villamosipari technikus, 33 éves szakmai tapasztalattal a háta mögött.

A Korona Fagazda Kft, Miskolc ügyvezető igazgatója. A kft erdőművelés, fakitermelés, tűzifa-, ipari fa-, brikett-, pelett-, faapríték értékesítésével foglalkozik.

A Korona Fagazda Kft. Szándéknyilatkozatban rögzítette, hogy a projekt során előállított faaprítéket mennyiségi, minőségi és időbeli korlátozás nélkül, a mindenkor piaci áron megvásárolja.

Projekt adminisztrátor: Zsembery Ákos

Felsőfokú végzettséggel rendelkező szakember.

Szakmai gyakorlata: Pályázatok előkészítése, pályázatok írása. Kapcsolattartás ügyfelekkel, megrendelőkkel. Pályázatok lebonyolításának adminisztratív segítése. Pályázati tanácsadás. Ügyfél-találkozók és céges rendezvények megszervezése, lebonyolítása. Általános irodai és számítógépes feladatok végrehajtása.

A projekt további szakmai megvalósítónak (8 fő) alkalmazása megbízási szerződéssel történik, a költségvetésben megjelölt projekt teljes időtartam alatt. A kiválasztási folyamatot sikeres pályázat esetén kezdjük meg.

5. A SZAKMAI MEGVALÓSÍTÁS RÉSZLETES ÜTEMEZÉSE, AZ EGYES TEVÉKENYSÉGEKHEZ RENDELTE KÖLTSÉGEK

5.1. Részletes ütemezés és költségeik

ld. MT. 1. számú melléklet

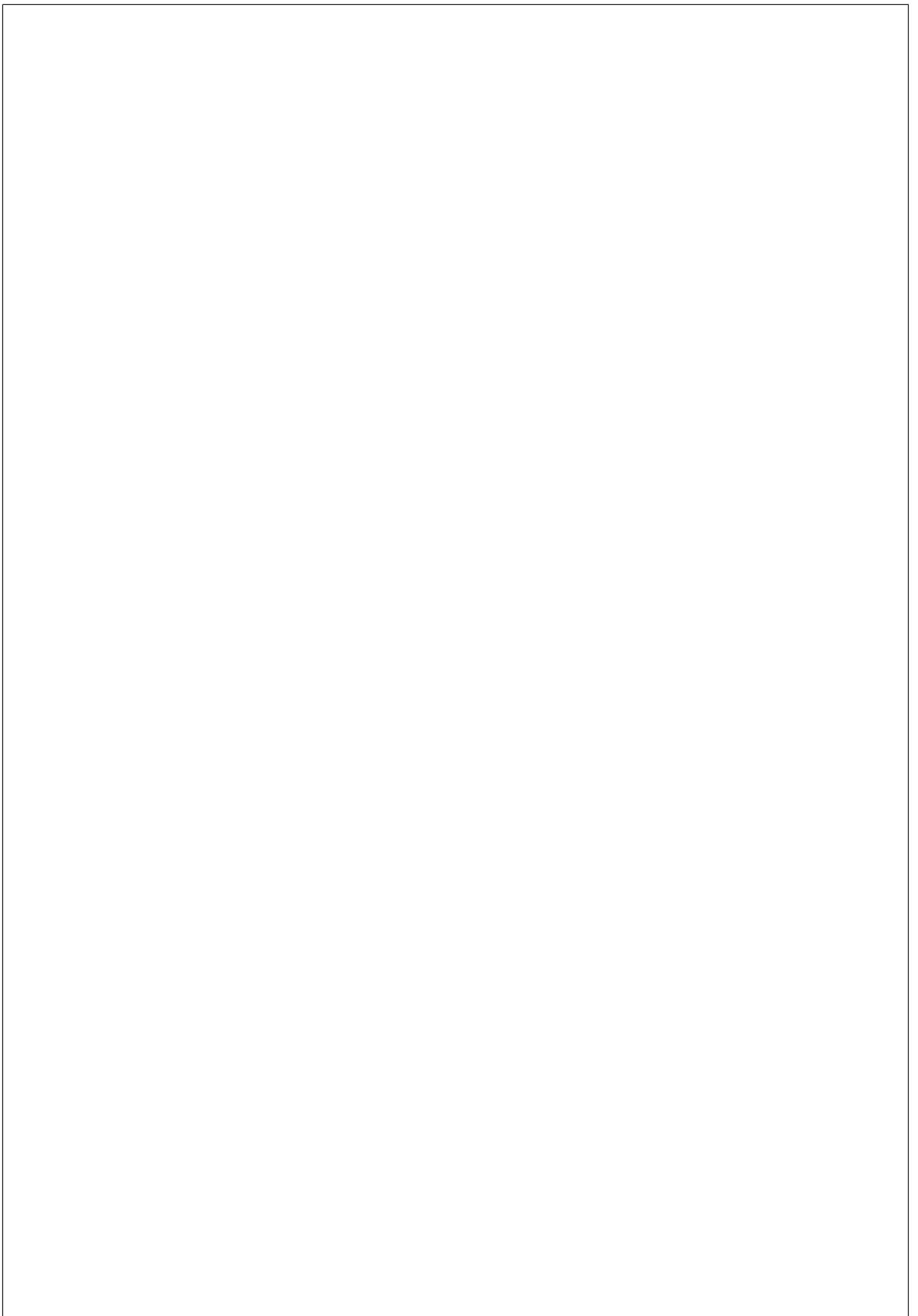
5.2. Pénzügyi fenntarthatóság

A projekt fenntartását a befejezést követően 5 éves időtartamra 2012-2019 évekre került megtervezésre. Ebben az időszakban a projekt bevételeként az előállított termékekből (faapríték és biomassa gyártása) és szolgáltatásokból (fakitermelés, favágás, erdőtisztítás és erdőápolás) értékesítési árbevétele keletkezik a pályázó szervezetnek. Az értékesítési árbevétel számításánál figyelembe vettük, hogy a projektben alkalmazott 20 fő fizikai munkaviszonyban álló foglalkoztatása a fenntartási időszakban folyamatosan fenn áll, az árbevételt a jelenlegi ismeretes értékesítési árak és az elvégezhető munka, illetve termék előállítás alapján számoltuk.

Kiadásként anyagjellegű (rezsi jellegű kiadások, üzemanyag költség, munkavédelmi, alkalmassági vizsgálat, bank és biztosítási költségek, személyi jellegű (20 fő fizikai és 3 fő szellemi munkaviszonyban alkalmazott bér és járuléka) és amortizációt (projekt megvalósítása során beszerzett tárgyi eszközök értékcsökkenése) számoltunk, melyeknek jelentős része a személyi jellegű kiadás. Pénzügyi műveletek bevételeiként számoltunk kamat bevétellel, de nem számoltunk hitelkammattal, mivel a bevételek fedezetet nyújtanak a kiadásokra. Számoltunk TAO adófizetési kötelezettséggel a vállalkozási tevékenység arányában.

Összességében bizonyítható, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján a projekt fenntartási időszakban a pályázó szervezet tevékenysége pénzügyi eredménnyel lebonyolítható.

A vállalkozási tevékenység eredménye a tárgyi eszközök karbantartási és javítási munkáira, valamint az eszközfejlesztésekre, illetve a munkaviszonyban foglalkoztatottak egyéb bérköltségének (cafeteria) kerül felhasználásra.



5.3. Pénzügyi terv

| Adatok ezer forintban | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Belföldi értékesítés nettó árbevétele | 53 520 000 | 56 731 200 | 60 135 072 | 62 540 475 | 65 042 094 |
| Export értékesítés nettó árbevétele | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Értékesítés nettó árbevétele | 53 520 000 | 56 731 200 | 60 135 072 | 62 540 475 | 65 042 094 |
| Aktivált saját teljesítmények értéke | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Egyéb bevételek | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Anyagköltség | 4 200 000 | 4 662 000 | 5 174 820 | 5 951 043 | 6 843 699 |
| Igénybe vett anyagjellegű szolgáltatások értéke | 1 320 000 | 1 465 200 | 1 626 372 | 1 870 328 | 2 150 877 |
| Karbantartási, javítás | 0 | 0 | 400 000 | 2 000 000 | 1 000 000 |
| Eladott Áruk Beszerzési értéke (ELÁBÉ) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Egyéb szolgáltatások értéke | 240 000 | 276 000 | 306 360 | 312 487 | 359 360 |
| Közvetített szolgáltatások | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Anyagjellegű ráfordítások | 5 760 000 | 6 403 200 | 7 507 552 | 10 133 858 | 10 353 937 |
| Béreköltség | 33 600 000 | 35 280 000 | 37 044 000 | 38 896 200 | 40 841 010 |
| Személyi jellegű egyéb kifizetések | 0 | 0 | 0 | 1 380 000 | 1 380 000 |
| Járulékok | 9 072 000 | 9 525 600 | 10 001 880 | 10 501 974 | 11 027 073 |
| Személyi jellegű ráfordítások | 42 672 000 | 44 805 600 | 47 045 880 | 50 778 174 | 53 248 083 |
| Értékcsökkenési leírás | 4 993 000 | 4 993 000 | 4 993 000 | 0 | 0 |
| Egyéb ráfordítások | | | | | |
| ÜZEMI (ÜZLETI) TEVÉKENYSÉG EREDMÉNYE | 95 000 | 529 400 | 588 640 | 1 628 443 | 1 440 074 |
| Kapott (járó) osztalék és részesedés | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Befektetett pénzügyi eszközök kamatai, árfolyamnyeresége | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Egyéb kapott (járó) kamatok és kamatjellegű bevételek | 2 000 | 2 000 | 2 000 | 2 000 | 2 000 |
| Pénzügyi műveletek bevételei | 2 000 | 2 000 | 2 000 | 2 000 | 2 000 |
| Fizetendő kamatok és kamatjellegű ráfordítások | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Részesedések, értékpapírok, bankbetétek értékvesztése | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pénzügyi műveletek egyéb ráfordításai | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pénzügyi műveletek ráfordításai | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PÉNZÜGYI MŰVELETEK EREDMÉNYE | 2 000 | 2 000 | 2 000 | 2 000 | 2 000 |
| SZOKÁSOS VÁLLALKOZÁSI EREDMÉNY | 97 000 | 531 400 | 590 640 | 1 630 443 | 1 442 074 |

| | | | | | |
|----------------------------------|--------|---------|---------|--------------|--------------|
| Rendkívüli bevételek | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rendkívüli ráfordítások | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| RENDKÍVÜLI EREDMÉNY | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ADÓZÁS ELŐTTI EREDMÉNY | 97 000 | 531 400 | 590 640 | 1 630 443 | 1 442 074 |
| Adófizetési kötelezettség | 9 700 | 53 140 | 59 064 | 163 044 | 144 207 |
| ADÓZOTT EREDMÉNY | 87 300 | 478 260 | 531 576 | 1 467 399 | 1 297 867 |
| MÉRLEG SZERINTI EREDMÉNY | 87 300 | 478 260 | 531 576 | 1 467 399 | 1 297 867 |