

A MUNKÁLTATÓKAT TÁMOGATÓ SZOLGÁLTATÁSI RENDSZER MÓDSZERTANI ÉS DOKUMENTÁCIÓS FOLYAMATA

Tartalom

BEVEZETŐ	4
MUNKAERŐ KERESLET, MUNKAERŐPIACI IGÉNYEK	7
Munkaerő-piaci kereslet - prognózis 2013.....	8
Új munkahelyekhez szükséges új készségek	9
A kereslet és kínálat „közelítése”	14
A munkahelyek és a foglalkoztatás biztonságának kérdései	15
A project területének munkaerő-piaci igényei	16
DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAERŐ-PIACON.....	18
Foglalkoztatási diszkrimináció	19
A foglalkoztatási diszkrimináció tilalmának szabályozása	20
Társadalmi érzékenyítés	21
A MUNKAKÖR ELEMZÉSI RENDSZER	23
A munkakör-elemzés helye és szerepe a humánpolitikai rendszerben.....	25
A munkakör-elemzési rendszer kidolgozása	26
A PROJEKT MUNKÁLTATÓKAT TÁMOGATÓ SZOLGÁLTATÁSI RENDSZERE	27
A tevékenység célja	27
Tartalma	28
Munkáltatóknak nyújtott tanácsadás folyamata	29
1. szakasz: Munkahelyek felkutatása, foglalkoztatási lehetőségek feltárása	29
2. szakasz: Munkakörelemzés a munkáltató közreműködésével	30
MUNKÁLTATÓI DOSSZIÉK RENDSZERE- FOLYAMATLEÍRÁS	32
A MUNKÁLTATÓI DOSSZIÉK RENDSZERE	35
MUNKÁLTATÓI DOSSZIÉK- nyilvántartó lap	36
MUNKÁLTATÓKAT TÁMOGATÓ SZOLGÁLTATÁSOK- ŰRLAPOK.....	37

II/3. MUNKAKÖR - ELEMZÉSI KÉRDŐÍV	40
1. A munkakör azonosítása	40
2. A munkakör feladatai	40
3. A munkakör elemzési tényezői	41
3.1. Felkészültségi igény	41
3.1.1. Ismeretek	41
3.1.2. Tapasztalat, gyakorlat	41
3.2.1. Terhelés jellege és forrása	42
3.3.1. Kommunikáció	43
3.3.2. Együttműködés	43
3.4. 2. A szakmai munkáért viselt felelősség	44
3.5.1. Feladatok jellege	45
3.5.2. Információszerzés és feldolgozás	45
4. A munkakörnyezet: eszközök, berendezések és anyagok	46
KITÖLTÉSI ÚTMUTATÓ	47
Munkakör - elemzési kérdőív	47
MUNKÁLTATÓKAT TÁMOGATÓ SZOLGÁTTATÁSOK–szakmai beszámoló ŰRLAPOK	55
FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM	63

BEVEZETŐ

A hátrányos helyzetű rétegek társadalmi integrációjának útja az oktatáson és a foglalkoztatáson keresztül vezet.

A legfontosabb, hogy elsősorban a legalapvetőbb szükségletekhez jussanak hozzá, még egyszerűbben: legyen mit enni. Ennek a „kívánságnak” a teljesüléséhez valamiféle jövedelemmel kell rendelkeznie a családoknak, embereknek.

A jövedelem megszerzésének a legegyszerűbb módja a munkavégzés. Ez a tevékenység azonban csak akkor végezhető, ha legalább két feltétel teljesül: egyrészt a társadalom lehetőséget ad, olyan közeget teremt, ahol van kereslet a munkavállalók szakértelmére és megakadályozza a származáson alapuló **diszkrimináció miatti kizorulást erről a területről**. Másrészt, legalább ennyire fontos, hogy **a munkát és ezzel megélhetést kereső rendelkezzen piacképes, áruba bocsátható tudással**.

Az első feltétel megvalósításáért alapvetően a társadalmi és gazdasági irányítást végző politikai elit a felelős, az utóbbi esetében – hangsúlyozva természetesen ezen a területen is az állam felelősségét – azonban komoly szerepet kaphatnak nem csak az egyének, hanem a lassan bontakozó civil szféra is Magyarországon. Lehet és kell is tenni azért, hogy a rossz iskoláztatás után a munkaerőpiacról kizorult, sorsukban azonban beletörődni nem tudó hátrányos helyzetű embereknek is nyújtsunk egy újabb esélyt. Adjunk nekik tudást, hogy aztán remélhetőleg jobbra forduló sorsuk irányítását saját kezükbe vehessék.

Befogadó munkáltatói attitűd kialakítása

Azon tudások, eszközök, szolgáltatási elemek összegyűjtése és hozzáférhetővé tétele, amelyek erősítik a munkáltatói oldal pozitív attitűdjét a hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazásával kapcsolatban és növelik a foglalkoztatási hajlandóságot.

A fókuszban állnak a munkaerő kiválasztás technikái, amelyek tehermentesítik a foglalkoztatót és elősegítik az adott munkahelyre alkalmazható munkavállaló megtalálását.

Miért van erre szükség?

A hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazása a nyílt munkaerőpiacon a munkáltatókat segítő szolgáltatások és megfelelő kompenzációs támogatási rendszer nélkül ma nagyon nehéz.

Ma a munkáltatók nem az előítéletek, hanem elsősorban a kockázatvállalás (pl. szociális háttér, munkagyakorlat hiánya, munkavégzés hatékonysága, stb.) és a segítő szolgáltatások és támogatások felőli tájékozatlanság miatt nem alkalmaznak szívesen hátrányos helyzetű dolgozót.

Befogadó munkáltatói attitűd alakításának lehetséges eszközei

Miért elutasítják a munkáltatók?

- Sztereotípiák, előítéletek
- Indokolatlan beavatkozásnak tartják
- Nem tekintik munkáltatói feladatnak a felkészítés szakaszát
- Befogadó munkahelyek kialakításának többletköltsége
- Információ hiány az állami eszközökről
- Hibás kommunikáció a közvetítők oldaláról
- Jelentős különbség a munkáltató által keresett munkaerő, illetve a hátrányos helyzetű munkavállaló minősége között

A befogadás erősítésének lehetséges eszközei

- ÁFSZ szerepének ártértékelése, bővítése
- Differenciált állami támogatások (munkahely megőrzés – nyílt foglalkoztatás – védett foglalkoztatás támogatása)
- Hátrányos helyzetű munkaerő minőségének javítása (foglalkoztathatóság növelése)
- Foglalkoztatással összefüggő többletfeladatok átvállalása, többletköltségek kompenzálása
- Munkaerő-piaci diszkrimináció elleni küzdelem
- Társadalmi felelősségvállalás erősítése
- Strukturális Alapokból jelentős forrás biztosítás

Munkáltatók számára nyújtható munkaerő-piaci szolgáltatások:

- Kölcsönös megfelelés elősegítése
- Munkáltatók megnyerése, informálása (támogatásokról, kedvezményekről, foglalkoztatási, kötelezettségekről, jogszabályokról)
- Munkatársak felkészítése
- Szükséges munkafeltételek biztosítása
- Alkalmassági vizsgálatok elvégzése
- Munkakipróbálás
- Betanítás
- Beilleszkedés segítése

A befogadó munkahelyi kultúra kialakítása egy többlépcsős folyamat, amelynek része a munkáltató és a dolgozók motiválása, érzékenyítése és felkészítése a hátrányos helyzetű munkavállalók fogadására még a foglalkoztatás időszakát megelőzően, valamint a foglalkoztatás időszaka alatt.

A tevékenységek és ütemezésük a munkaadói igényeknek megfelelően, a velük történt egyeztetést követően kerültek kialakításra.

A munkavállalók sikeres állásba helyezésének kulcskérdése, a munkáltatói igények és a munkavállalói képességek pontos megismerése annak érdekében, hogy a két oldal igényei illetve lehetőségei minél pontosabban illeszkedhessen egymáshoz.

MUNKAERŐ KERESLET, MUNKAERŐPIACI IGÉNYEK

A kereslet alakulásának vizsgálata a kínálatával azonos jelentőségű a munkagazdaságtanban.

A két oldal elemzésének eszközei azonban lényegesen eltérnek egymástól: míg a **kínálati oldal** esetében természetesen **az állást kereső egyén jellemzőit és viselkedési szabályosságait** elemezzük, **a keresletet a vállalkozások, vállalatok és a kormányzati szervek munkapiaci viselkedése határozza meg.** Ennek következtében más jellegű információkra és elemzési módszerekre van szükség, mint a kínálatot meghatározó tényezők elemzésekor.

A foglalkoztatási helyzetet hagyományosan a makrogazdasági foglalkoztatási/munkanélküliségi/aktivitási rátákkal, a tartós munkanélküliek arányával és hasonló aggregált mutatókkal jellemzik. Ezek a mutatók azonban nem tájékoztatnak a munkaerőpiac mikro szerkezetéről – arról, hogy egy átlagos ember számára mekkora nehézséget okoz az álláskeresés.

Bár a **munkahelyek átrendeződése** minden szektorban egyaránt megfigyelhető, az egyes vállalatok reallokációs képessége mégis nagy eltéréseket mutat. Több tanulmány arra hívta fel a figyelmet, hogy **a munkahelyteremtés és - megszünés nagymértékben koncentrálnak néhány vállalatra**, míg más vállalatok esetében számottevő rugalmatlanság tapasztalható.

Magyarországon, Litvániában, Bulgáriában, Belgiumban és Írországban figyelhetők meg a legnagyobb különbségek **a munkakeresők szakmája és az elérhető álláshelyeken igényelt képzettség között** – állapította meg az Európai Bizottság. A testület megbízásából a tagállami hatóságok részletes értékelést adtak Brüsszelnek a nemzeti munkaerőpiacok helyzetéről.

Brüsszelben szinte minden foglalkoztatási program bemutatóján hangsúlyozzák, hogy az EU-ban mintegy 20 millió állampolgár van munka nélkül, miközben legalább kétmillió álláshelyet képtelenek betölteni a munkaadók. Éppen ezt az egyenlőtlenséget szüntetné

meg az Európai Unió a foglalkoztatás-központú gazdaságpolitikák ösztönzésével, és különböző uniós programokkal.

Munkaerő-piaci kereslet - prognózis 2013

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat és a Magyar Kereskedelmi- és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézete (GVI) 2012. szeptember-októberben ismét végrehajtotta a Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis adatfelvételét.

A 2013-ra vonatkozó előrejelzés 7 229 gazdálkodó szervezet válaszaiból állt össze.

A megkérdezett cégek és vállalkozások által foglalkoztatottak létszáma 2012-ben meghaladta a 646 ezer főt.

A javuló és romló pozíciójú foglalkozások országosan és régióként

Országos összesítésben 2013-ban várhatóan a legnagyobb mértékben az **egyéb termék-összeszerelő, a gépészmérnök, a lakatos, a forgácsoló és a villamosberendezés-összeszerelő foglalkozások** köre lehet **a legkeresettebb**, itt növekedhet a legnagyobb mértékben a munkavállalók száma a felmérésben szereplő gazdálkodó szervezetek körében.

A felsőfokú iskolai végzettséget igénylő foglalkozások kapcsán kiemelhető, hogy a gépészmérnökök, az egyéb, máshova nem sorolható mérnökök, a minőségbiztosítási mérnökök, a villamos-mérnökök (energetikai mérnök) és a vegyészmérnökök körében emelkedhet leginkább a foglalkoztatottak száma, ők lehetnek a legkeresettebbek a munkaerőpiacon.

A foglalkoztatotti létszám legnagyobb csökkenése az általános irodai adminisztrátor, az egyéb ügyintéző, az egyéb műszaki foglalkozású foglalkozások esetében várható.

Ha a leginkább javuló pozíciójú foglalkozásokat az egy évvel korábbi barométer adataival összevetjük, azt mondhatjuk, hogy ezek szerkezete döntően nem változott. Ezt a korábbi – figyelembe véve a foglalkozások megnevezésének adminisztratív változásait is – évek adatainak tekintetében is elmondhatjuk. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy

az egyes foglalkozások helyzete abszolút statikusnak tekinthető, ugyanis kisebb nagyobb mértékben egymáshoz viszonyított helyzetük változhat/változik, de összességében, általánosságban nézve nem beszélhetünk a pozíciók pregnáns átalakulásáról.

Mindehhez hozzá kell tennünk, hogy ezen foglalkozások egy jelentős részénél a munkaerő-piacon való "keresettség" egyik meghatározó oka a munkaerő gyors fluktuációja, cserélődése.

A 2013-as barométerben a várhatóan legkeresettebb foglalkozások – ahol a várható létszámnövekedés a 100 főt is meghaladja – köre a 2012-es előrejelzéshez képest, ha kismértékben is, de bővülést mutat. Ennek eredményeként megjelentek a foglalkozások ezen körében többek között a villamosberendezés-összeszerelő, a villamos gépek és készülékek műszerésze, javítója, a villamos ipari technikus (elektronikai technikus) vagy a kereskedelmi tevékenységet folytató egység vezetője foglalkozások.

Ezzel párhuzamosan a leginkább romló pozícióval rendelkező foglalkozások köre, ha kismértékben is, de szűkült a 2012. évi előrejelzéshez képest.

Mindez jó példája annak, hogy a keresett foglalkozások nem tekinthetők statikusnak, hanem helyzetük egymáshoz viszonyítva, ha kismértékben is, de változik/változhat.

Új munkahelyekhez szükséges új készségek

A készségek és a képzettség fejlesztése alapvetően fontos Európa rövid távú fellendüléséhez és hosszabb távú növekedéséhez, termelékenységéhez, munkahelyeihez, valamint a változáshoz való alkalmazkodóképességének, továbbá az egyenlőség és a társadalmi kohézió biztosításához.

Az alacsonyan képzettek munkaerő-piaci helyzete ingatagabb, és őket sújtja elsőként a válság. A képzettség fejlesztése nem csupán a magasan képzett munkavállalók fényűzése: valamennyiünk számára fontos szükséglet.

Az **alacsonyan képzett felnőttek részvételi arányának valószínűsége egész életen át tartó tanulási programokban általában hetede** a magasan képzettekének; emellett a korosodó munkavállalók szaktudásának növelése vagy alkalmazkodóképességének frissítése érdekében is túlságosan kevés intézkedés történik.

A tagállamok oktatási, képzési és foglalkoztatáspolitikájának arra kell koncentrálnia, hogy a magasan képzett, a gazdaság szükségleteire reagálni tudó munkaerő biztosítása érdekében **növelje a képzettséggel rendelkezők arányát, elősegítse a megszerzett készségek kiigazítását**, és jobb tanulási lehetőségeket kínáljon minden szinten. Hasonlóképpen **a vállalkozásoknak is érdeke a humán tőkébe való beruházás és a humán erőforrás menedzsment javítása**. Emellett a nemek közötti egyenlőség is alapvetően fontos tényező a képzettséggel és készségekkel kapcsolatos új igények vonatkozásában.

A munkaerő-piaci és a képzettséggel kapcsolatos követelmények figyelemmel kísérésének és előrejelzésének javítása szükséges ahhoz, hogy **a munkavállalók segítséget kapjanak a munkaerő-piaci visszatéréshez**, lehetőség nyíljon a készségek és az aktuális üresedések közötti összehangolásra, valamint a készségek fejlesztésének orientációjára a hosszú távú foglalkoztatási kilátások javítása érdekében.

A hatékony foglalkoztatási, oktatási és képzési politikák, valamint az egyéni pályaválasztás megtervezésének előfeltétele, hogy **a tagállamok és az Unió megfelelőbben legyenek képesek előre jelezni a jövőbeni képzettségi és munkaerő-piaci igényeket, illetve tudják összehangolni azokat**.

Az **Európai Tanács 2008 márciusában** hangsúlyozta, hogy az emberekbe való befektetés és a munkaerőpiac korszerűsítése a lisszaboni stratégia négy prioritási területének egyike, és felkérte a Bizottságot, hogy „a technológiai változásnak és a népesség elöregedésének hatásait is figyelembe véve nyújtson be átfogó, a 2020-ig tartó időszakot felölelő értékelést a jövőbeli európai készségkövetelményekről, és tegyen javaslatot a jövőbeli igények előrejelzését célzó intézkedésekre”.

A 2008 második felében kezdődő váratlan pénzügyi válság jól szemlélteti az előrejelzések korlátait. Számos olyan készség és foglalkozás, amely 2020-ban az európai polgárok számára mindennaposá válik – például a „tisztá” technológiáknak köszönhetően –, ma még elképzelhetetlen. Az előrejelzés nem tud ugyan pontos képet adni a jövőről, de jelezni tudja, melyek lesznek az általános tendenciák, és ki tudja emelni, hol van szükség politikai válaszra.

A Bizottság értékelése alapján három alapvető következtetés vonható le:

- először is, közép- és hosszú távon jelentős lehetőség mutatkozik a munkahelyteremtésre Európában mind új, mind munkaerőpótlás igénylő állások esetében.
- Másodsorban jelentősen nőni fognak a készségekkel, kompetenciákkal és képzettséggel kapcsolatos követelmények a foglalkoztatás minden típusában és szintjén.
- Harmadszor pedig szükséges a készségek kínálata és a munkaerő-piaci kereslet hosszú távú összehangolásának biztosítása.

A Cedefop elemzése szerint 2006 és 2020 között az EU 25-ben mintegy 100 millió új állás jöhet létre. Amellett, hogy 19,6 millió új állás jön létre, 80,4 millió álláshely esetében válik szükségessé a munkavállaló pótlása nyugdíjba vonulás vagy a munkaerőpiac elhagyása következtében.

Az EU foglalkoztatása terén az ágazatok eloszlásában tapasztalt **lassú, de folyamatos eltolódás, melynek során a hangsúly a mezőgazdaságról és a hagyományos ipari ágazatokról a szolgáltatási ágazatok felé tolódik el**, a jelenlegi válság ellenére valószínűleg folytatódik. 2020-ban az állások csaknem háromnegyede a szolgáltatási ágazatokban található majd.

A szolgáltatási ágazatokban a munkahelyteremtés 2020-ig valószínűleg folyamatos marad, különösen az üzleti szolgáltatások terén. Az elsődleges ágazat 2,9 millió álláshelyet veszíthet, az építőipar terén pedig stabilizáció következhet be. A gyáripar nettó 800 000 álláshelyet veszít el annak ellenére, hogy gépészet területén növekedés következhet be; a munkaerőpótlás igényének nagysága miatt azonban a gyáriparban továbbra is jelentős számban keletkeznek új állások, ezért az ágazat az EU gazdasági számára továbbra is alapvetően fontos marad.

Rövidebb távú előrejelzéssel részletesebb prognózis adható a szolgáltatási ágazat várható tendenciáiról. A munkahelyteremtésben 2015-ig az üzleti szolgáltatások (informatika, biztosítás, konzultáció), egészségügyi ellátás és szociális munka, forgalmazás, személyes szolgáltatások, szállodaipar és vendéglátás, és kisebb mértékben az oktatás terén a legkedvezőbbek az előrejelzések (1. ábra). Az üzleti szolgáltatások és más ágazatok kilátásait a pénzügyi válságra tekintettel esetleg ki kell igazítani.

A **demográfiai tendenciák jelentős hatással lesznek a munkaerő-kínálatra**, jóllehet ezt még évekig részben kompenzálni fogja az aktivitás arányának növekedése¹¹. Az Eurostat becslései szerint az EU munkaképes korú lakosságának (15–64 éves kor) aránya 2012-ben éri el a csúcspontját, majd ezt követően a népességgrobbanás idején született csoportok nyugdíjba vonulásával csökkeni kezd. Mivel a nők és az idősebb

A **munkavállalók részvételi aránya továbbra is növekedni fog**, 2020-ig a munkaerő nagysága lassú, de folyamatos növekedést mutat majd; ezt követően az előregedés hatásait a részvételi arány növekedése már nem lesz képes ellensúlyozni, ezért bekövetkezik az uniós munkaerő-kínálat kismértékű, de folyamatos csökkenése, ami a tagállamokat különböző módon fogja érinteni.

A **migrációs mozgások némileg kompenzálhatják a születések számának csökkenését, de nem kínálnak megoldást a demográfiai deficitre**, különösen, mert hosszú távon a bevándorló népesség általában elsajátítja a tartózkodási ország demográfiai jellemzőit. A készségek terén mutatkozó uniós munkaerő-piaci minőségi hiányt valószínűleg mennyiségi hiány is súlyosbítja, ezért a készségek és munkaerő piaci szükségletek összehangolása elengedhetetlen a humán tőke megfelelő alkalmazásához.

Magasabb szintű készségkövetelmények a foglalkoztatás minden terén

Számos egymással összefüggő tényező fog ösztönzőleg hatni a jobb és az igényeknek megfelelő készségekhez: a globalizáció és a fokozódó nemzetközi kereskedelem; az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való átállás; technológiák (elsősorban az információs és kommunikációs technológia) alkalmazása; a munkaszervezésben bekövetkező változások, melyek maguk is részben a technológiai változás és a készségek fejlesztése eredményeként következnek be.

A következő évtizedben **megnő az igény a magasan képzett, alkalmazkodó képes munkaerő és azon foglalkozások iránt, melyek magas szintű képzettségen alapulnak**. Az egyre magasabb szintű készségekre irányuló követelmények tendenciáját jól szemlélteti a megszerzett végzettség megkívánt szintjének emelkedése, jóllehet ez a változó csak megközelítőleg határozza meg a készségkövetelmények szintjét.

A képzettséget igénylő, nem fizika jellegű állások többségének betöltéséhez magasan képzett munkavállaló szükséges; a középfokú végzettségű munkavállalók egyre nagyobb arányban töltenek be nagyobb szaktudást igénylő állásokat. Mivel a munkaerő-piaci változások üteménél nagyobb ütemben nő majd azok aránya, akik magasabb iskolai végzettséget szereznek, **az alacsonyabb szakképesítést igénylő állásoknak csak mintegy felét fogják olyan munkavállalók betölteni, akik alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek**

A szolgáltatási ágazatban egyértelmű az a tendencia, hogy a foglalkoztatás minden szintjén egyre szélesebb spektrumú készségekre lesz szükség, melyek a nem rutinszerűen végzendő feladatokhoz kapcsolódnak. Az információs és kommunikációs technológia terén dolgozó szakembereknek például a marketing és menedzsment terén kell elsajátítaniuk a megfelelő készségeket; a szolgáltatási ágazatban dolgozóknak pedig fejleszteniük kell készségeiket az ügyfélszolgálat és a digitális jártasság területén. Számos tudás intenzív ágazatban mind menedzseri, mind tudományos ismeretekre szükség van. A szociális ellátás és az oktatás terén a szolgáltatások színvonalának növelése érdekében a készségek további fejlesztése szükséges.

Jelentősen nő a magas képzettséget igénylő állások száma, és megnő a munkaerő piaci polarizáció veszélye

A vállalkozások kulcsszerepet játszanak a képzettségi igények értékelésében, ezért aktívan be kell őket vonni e kezdeményezésbe. A Bizottság:

- Ösztönzi a vállalkozások, valamint az oktatási és képzési szolgáltatók közötti párbeszédet a középtávú képzettségi igények megvalósítására irányuló partnerségek létrehozása érdekében; betekintést nyújt a munkaadók elvárásaiba a hallgatókkal és végzett hallgatókkal kapcsolatban olyan jövőbeni minőségi tanulmányok által, mint amilyen a „Tuning Educational Structures in Europe”.
- A készségek előrejelzése terén a vállalkozások ismereteinek, tájékozottságának és részvételének javítása a munkaadói felmérésre irányuló eszközön és a vállalkozások (különösen a kkv-k) képzettséggel kapcsolatos szükségleteire vonatkozó minőségi tanulmányokon keresztül;

- Támogatja vállalkozások, képzési szolgáltatók és munkaerő-toborzó szakértők platformjait, melyek célzott képzések közös kialakítására szolgálnak, és a készségekkel és foglalkoztatással kapcsolatos éves partnerségi eseményt szervez a készségek kínálata és kereslete összehangolására irányuló leginnovatívabb partnerségek elismerése céljából.

A képzettség fejlesztése rendkívül fontos Európa jövője szempontjából; és ugyanilyen fontos, különösen napjainkban, a képzettségek és a munkaerő-piaci igények jobb összehangolása. **Az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezés hangsúlyozza,** hogy hatékonyabb oktatási és képzési politikákra, valamint a rugalmas biztonsági politika révén a munkaerőpiacok korszerűsítésére van szükség. Javasolja, hogy partnerségben a tagállamokkal, a vállalatokkal és más érdekelt felekkel, közös erőfeszítéssel hozzuk létre a jövőbeni készségigények és munkaerő-piaci igények átfogó értékelését. A kezdeményezés célja, hogy hozzájáruljon a gazdasági fellendüléshez és a növekedést és foglalkoztatást célzó stratégiához, enyhítve a jelenlegi válság hatásait a foglalkoztatás és a képzettség terén, erősítve a hosszú távú versenyképességet és az egyenlő esélyeket. **A tagállamokkal partnerségben a Bizottság rendszeresen elvégzi az intézkedések hatékonyságának ellenőrzését; az első jelentés 2010-re várható.**

A kereslet és kínálat „közelítése”.

- A célcsoport munkaerő-piaci integrálódásának sikeressége érdekében szükséges mindenképp az egyén már meglévő tapasztalatait és informális tudását felmérni.
- A személyes adottságokat megfelelő hozzáértéssel szakmai képességekkel lehet alakítani
- Az informális tudás, a személyes készségek feltárása, értékelése és fejlesztése a foglalkoztathatóság szintjét növeli.
- Szükség van a „technikai képességek” mint behatárolt fogalomnak a kibővítésére, tágabb értelmezésére, amely magában foglalja, átfogja az egyén különböző típusú képességeit. Az átfogó képességek jelentik az egyén képességeinek összességét,

készségeit, tehetségét, ügyességét, személyes és kulturális jellemzőit, amelyek az egyéni élettapasztalat során alakultak ki.

- A célcsoport munkaerő-piaci helyzetének pozitív irányba való változása érdekében, szükséges az átfogó képességek összességének mobilizálása és megfelelő szakmai hozzáértéssel kedvező munkaerő-piaci adottsággá való alakítása.

Újfajta beavatkozási eszközök kidolgozására van szükség. Ezen eszközök interaktív önértékelési eszközök, amelyek segítenek felszínre hozni az egyén átfogó képességeit, valamint a szakmai készségek, képességek fejlesztése érdekében a tanulás mértékének és irányának szükségességét.

Olyan eszközöket kell tehát kidolgozni, amelyek lehetővé teszik, hogy **az egyén aktív szereplője legyen** annak a folyamatnak, amely saját munkaerő-piaci integrálódásához vezet.

A munkahelyek és a foglalkoztatás biztonságának kérdései

Az empirikus eredmények alapján úgy tűnik, hogy a foglalkoztatás és a munkahelyek biztonságának kérdése a vállalatok versenyképessége szempontjából nem releváns kérdés Magyarországon.

Az empirikus vizsgálatból kiderül, hogy nem sikeresebbek azok a szervezetek a piaci versenyben, amelyek kiemelt figyelmet szentelnek a munkahelyek vagy épp az alkalmazottak megtartásának; sőt, épp ellenkezőleg úgy tűnik, hogy ezek a szempontok a magyar vállalatvezetők „világképében” a hatékonysággal ellentétesek.

További empirikus kutatásból lehet tudni, hogy a nemzetközi háttérrel rendelkező piacvezető, vagy piackihívó pozícióban lévő nagyvállalatok kiemelt figyelmet szentelnek a számukra fontos, jellemzően felsőfokú végzettséggel rendelkező munkatársak megtartására, továbbképzésére. A szélesebb körű társadalmi előnyökkel is járó munkahelyteremtés, a munkahelyek megtartása és a foglalkoztatás biztonságának megteremtése csak akkor valósulhat meg, ha a vállalatokat erre külső ösztönzőkkel is érdekeltté teszik. Eredményeik alapján megállapítható, hogy főleg **a magyar tulajdonban lévő, erős helyi kötődéssel és lokális tradíciókkal rendelkező kis- és középvállalatok lehetnek fogékonyak ilyen kezdeményezések iránt.**

A project területének munkaerő-piaci igényei

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.

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.

2010 februárjában az Ózdi kistérségben 345 betöltetlen álláshely állt a keresők rendelkezésére. (Ez csupán négyvel 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.

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 negyedében 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.

DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAERŐ-PIACON

Az egy csoportba tartozó vagy sorolható embereket hajlamosak vagyunk közös vonásokkal felruházni attól függetlenül, hogy a valóságban mennyire különböznek egymástól – tehát sztereotipizálunk.

A kategorizáció lehetővé teszi, hogy egyszerűsítsünk és redukáljuk az egyébként túlságosan nagy számú ingermennyiséget és „gazdaságos módon” jussunk ismeretekhez az emberekről. Amennyiben sztereotípiáink megközelítőleg pontosak, segítenek abban, hogy könnyen eligazodjunk a világban. Korábbi tapasztalatainkat vesszük alapul pl. ha új emberekkel találkozunk, különösen amikor a másik megismerésére kevés idő áll rendelkezésünkre.

Ilyen helyzet lehet többek között **egy felvételi elbeszélgetés is**, amikor egy-egy fél órás beszélgetés tapasztalatai alapján kell a munkakör betöltésére leginkább alkalmas személyt kiválasztani. Ilyen esetben a felvételt végző személyek rendszerint felhasználják a korábbi munkavállalókkal kapcsolatban szerzett tapasztalatokat is. **A munkaadóknak a munkaerővel kapcsolatos ítéleteiben pedig elválaszthatatlanul keverednek a valós megfigyelések és az előítéletek.**

Azokban az esetekben, **amikor a sztereotípiák pontatlanok és nem vesszük észre az egyes csoporttagok közötti különbségeket**, a sztereotipizálás következményeként igazolva láthatjuk akár **a hátrányos megkülönböztetés létjogosultságát is.**

A sztereotípiák képesek igazolni egy-egy csoport kategorikus elutasítását vagy elfogadását, illetve válogatás vagy kivetítés révén fenntartja az észlelés és a gondolkodás egyszerűségét. (Allport 1984)

A leggyakoribb és a legjobban meggyökeresedett sztereotípiák az etnikai, faji és nemzeti származással vannak összefüggésben. Pl. Magyarországon az emberek többségének világos és nagyon is negatív sztereotípiái vannak cigányokról és a zsidókról.

Az előítéletek azonban **nem azért élnek, mert a társadalom** – mind a többség, mind a kisebbség – „előítéletes”, „korlátolt”, hanem **azért vannak kölcsönös előítéletek, mert a kisebbség és a többség „összeilleszkedésének”** valódi szociális, kulturális, **szokásrendi nehézségei vannak.** Nem az előítéletek miatt van „cigánykérdés”, „menekültkérdés” stb., hanem a romák és a nem romák együttélésének létező problémái miatt. (Glatz 2001)

„Hétköznapi értelemben **akkor beszélünk munkaerő-piaci diszkriminációról, ha a munkaadó nem a teljesítmény, a munkaköri kívánalmak szempontjából fontos képességek és készségek alapján dönt** az adott munkavállaló alkalmazásáról vagy bérezéséről, **hanem az alapján, hogy milyen munkavállalói csoporthoz, nemhez, fajhoz vagy etnikumhoz tartozik.**

A diszkrimináció tehát a munkavállalók közötti indokolatlan különbségtételt, hátrányos megkülönböztetést jelenti. A definícióból következően a különbségtételnek tehát indokolatlannak kell lennie.” (Szalai 2004)

Nem egyértelmű viszont, milyen mértékű különbségtétel tekinthető már indokoltnak, és az sem, mit nevezhetünk indokoltnak, éppen ezért a diszkrimináció különböző megjelenési formáit nem kényszeríthetjük bele egyetlen kategóriába.

Foglalkoztatási diszkrimináció

A foglalkoztatási diszkrimináció nem vizsgálható a szélesebb gazdasági, foglalkoztatottsági, munkaerő-piaci háttérből kiszakítva.

A magyarországi munkaerőpiacon, de különösen a gazdasági szempontból hátrányos helyzetű régiókban vannak olyan térségek, ahol a korábbi munkahelyek megszűnnek, új vállalkozások pedig egyáltalán nem alakulnak.

A meglévő megüresedett pozíciókat gyakran nem formális úton töltik be, így – a munkavállalók „versenyeztetése” nélkül – nem is alakulhat ki diszkrimináció. A másik – szintén a diszkriminációt elfedő – tényező, hogy a magas munkanélküliségi ráta miatt a munkaadók megtehetik, hogy azokba a munkakörökbe is, amelyek ellátásához pl. nem lenne szükséges az érettségi, a lehető legmagasabban kvalifikált személyt veszik fel.

A foglalkoztatási diszkrimináció tilalmának szabályozása

A foglalkoztatásban, munkaerőpiacon előforduló hátrányos megkülönböztetés tilalmának szabályozása mind a hazai, mind a külföldi jogrendszerekben viszonylag korán megjelent. (Vélhetően ebben azon állami, társadalmi érdek is szerepet játszik, hogy a hátrányos helyzetű, diszkriminált csoportok „eltartása” rendkívül drága, így minél sikeresebb munkaerő-piaci integrációjuk fontos gazdasági érdek is.)

Az EU direktívát alkotott a foglalkoztatás területén jelenlévő diszkriminációval kapcsolatban. (2000/78/EK tanácsi irányelv)

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény III. fejezete tartalmazza az egyenlő bánásmód követelményének az egyes területekre, így a foglalkoztatás területére vonatkozó szabályozását.

„21. § Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;

- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.”

Előfordulnak olyan speciális helyzetek, amikor indokolt, hogy a munkáltató különbséget tegyen helyzetük, tulajdonságuk, jellemzőjük alapján a munkavállalók között, ezért a törvény kivételeket alkalmaz, meghatározza, mely esetekben nem sérül az egyenlő bánásmód követelménye.

- a) a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,
- b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.”

Társadalmi érzékenyítés

Az elfogadó, toleráns és nyitott társadalmi attitűd alapvető feltétele a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatásának. Ennek érdekében cél, hogy a társadalom tagjai minél több információval rendelkezzenek a fogyatékos embereket illetően.

A hátrányos helyzetű emberek a munkaerő-piaci beilleszkedésének előfeltétele, hogy csökkenjenek a társadalmi előítéletek.

A munka nem csak kereseti lehetőség, hanem az élet minden területére kihat. Így a foglalkoztatás által a hátrányos helyzetű emberek élete, életminősége, és társadalmi megítélése is változik. A foglalkoztatás hatására az addig passzív emberek a társadalom aktív, produktív, értékteremtő tagjává válnak.

A társadalmi érzékenyítés hatására pedig könnyebb elősegíteni a foglalkoztatás fenntartását, a munkahelyek befogadó légkörét.

A társadalmi érzékenyítés az egyik legnehezebben körülírható, lehatárolható és mérhető elem. Mivel jelenléte folyamatos és hatása nehezen mérhető stratégiánkban külön figyelmet kívánunk szentelni annak, hogy az elem forrásigénye, és hatékonysága mérhető, és meghatározható legyen.

A társadalmi érzékenyítés célja kettős, a PR kampányok frontális információt szolgáltatnak, mely folyamatos információ hozzájárul ahhoz, hogy az emberek többet tudjanak meg a célcsoport életéről.

A társadalmi érzékenyítés segíti, hogy a piaci alapú gondolkodás, a fenntartható foglalkoztathatóság és az ehhez tartozó tevékenységek elterjedjenek, s egyre inkább a szervezetek és a szakemberek szemléletváltozása is megtörténjen.

A MUNKAERŐ ELEMZÉSI RENDSZER

A munkaerő-közvetítés folyamata hét lépésben

Az alábbiakban részletezésre kerül a munkaerő-közvetítés hét lépéses folyamata, amely lépéseivel és eszközrendszerével biztosítani kívánja a munkaerőpiaci esélyegyenlőség megvalósulását.

1. Munkaerőigény megjelenése

A munkaerő-közvetítés folyamatának első lépése a munkaerőigény megjelenése. Ennek két leggyakoribb formája az álláslehetőségek felkutatása vállalati kapcsolattartáson keresztül, illetve munkáltatók részéről bejelentett munkaerőigény.

2. Munkakörelemzés

Annak érdekében, hogy a megjelent munkaerőigényre a megfelelő álláskeresőt küldhesse a munkaügyi szervezet a munkakör alapos megismerése szükséges. Ezt szolgálja a tanácsadók által végzett munkakör-elemzési tevékenység. A munkakörelemzés során a tanácsadók személyesen felkeresik a munkáltatót és munkakör-elemzési kérdőív segítségével a munkáltatóval együtt, ha lehetőség van rá, a közvetlen felettes bevonásával munkakörelemzést végeznek. A munkakörelemző kérdőív célja a munkaköri feladatok, a munkakör összefüggéseinek, az ismereteknek (szakképzettség, gyakorlat) pszichés és fizikai terhelésnek stb. azonosítása.

A munkakörelemzés mellett természetesen kitérnek a munkavégzéshez szükséges további információkra is pl. fizetés, pozíció betöltésének várható időpontja, valamint abban is megállapodnak, hogy a munkaerő-közvetítésnek a bemutatási szakaszában hány jelöltet szeretne meghallgatni a munkáltató.

3. Kompetenciaprofil, interjúkérdések

Az elkészült munkakörelemzés alapján meghatározható a munkakör betöltéséhez szükséges lényeges tulajdonságok, amelyek a munkakör kompetenciaprofiljában összegződnek. A kompetenciaprofil szempontrendszer nyújt a kiválasztási folyamatba bevont jelöltek megismeréséhez. Ez további segítséget nyújt a kiválasztási folyamatban a jelöltek megismeréséhez (interjú-kérdések összeállítása és információ a kompetencia alapú teszteléshez)

4. Jelöltek felkutatása, interjú

Ebben a szakaszban a tanácsadó felkutatja a rendelkezésére álló adatbázisból azon álláskeresőket, akik az elvárásoknak előzetesen megfelelnek (pl. iskolai végzettség, szakképesítés stb.), és feltehetően érdekli őket a felkínált munkalehetőség. A felkutatott személyekkel a tanácsadó személyesen találkozik, és a konkrét munkakörre vonatkozóan interjút készít vele. Az interjúban kitér az elvárások ismertetésére valamint igyekszik a munkavállaló szándékait is megismerni.

5. Kompetencia-alapú tesztek

A munkaerő-közvetítés ezen szakaszában egy kompetencia alapú, moduláris felépítésű tesztet tölt ki a munkavállaló, amely a munkakörelemző kérdőív alapján feltárt lényeges kompetenciák vizsgálatára szolgál. n szempontjából lényeges kompetenciákat vizsgálja. A teszt, mint pszichológiai mérőeszköz biztosítja a feltárt információk (személyiségjellemzők) megbízhatóságát, és az objektivitást. Előnye, hogy a munkaügyi szervezeten belül intranetes elérhetőségű (de papír-ceruza alapon is kitölthető), így lehetővé teszi, hogy egy adott kód felhasználásával, a pszichológus jelenléte nélkül, a munkaügyi szervezet minden kirendeltségén elérhető és kitölthető a teszt. Az eredményekről, a vizsgált kompetenciák szintjéről a tanácsadó visszajelzést kap.

6. Jelöltek rangsora

Az interjú és a kompetencia-tesztek alapján a tanácsadónak rangsorolnia kell jelölteket. Ezen rangsor alapján fogja a tanácsadó ajánlani és bemutatni a munkáltatónak a legjobb jelölteket.

7. Bemutatás a munkáltatónak, döntés-támogatás

A 2. pontban leírtak szerint egyeztetett létszámú (pl. a legjobb három) jelölt bemutatására kerül sor a munkáltatónál, a tanácsadó jelenlétében. A munkaerő-kiválasztásban a végső döntés a munkáltató joga. De a tanácsadó személyes jelenlétével, diszkrimináció mentes szemléletével, illetve a rendelkezésére álló információi segítségével támogathatja a munkahelyi vezető döntését, annak érdekében, hogy a munkakör betöltése szempontjából legmegfelelőbb jelölt kerüljön kiválasztásra.

A legtöbb szervezet saját munkakör-elemzési rendszert dolgoz ki, mely figyelembe veszi az adott helyen végzett tevékenységek sajátosságait úgy, hogy az szervesen illeszkedjen a cég teljes emberi erőforrás menedzsment rendszerébe.

A munkakör elemzési rendszerre alapozva ki lehet dolgozni az egységes munkaköri leírások rendszerét, a szervezetek kompetencia rendszerét, kiválasztási, teljesítményértékelési és karriertámogatási rendszerét.

A munkakör-elemzés helye és szerepe a humánpolitikai rendszerben

A szervezetek humánstratégiájuk megvalósítása érdekében egymásra épülő és összekapcsolódó humánpolitikai alrendszerekből álló komplex humánpolitikai rendszer kiépítését hozzák létre.

A megvalósítás alapköve a munkakör-elemzési rendszer, mert elengedhetetlen, hogy a szervezet valamennyi munkaköréről szisztematikusan és célirányosan összegyűjtött információkkal rendelkezünk. Ezek az információk több emberi erőforrás menedzsment alrendszer megvalósításához szolgálhatnak kiindulópontként:

- A munkaköri leírások egységes kidolgozása feltételezi, hogy valamennyi munkakörrel ugyanazon kritériumok szerint gyűjtünk információkat.
- A munkaköröket betöltőkkel szemben támasztott szakmai és magatartásbeli követelményeket a munkakör tartalmi sajátosságai határozzák meg.
- A munka- és magatartásértékelési rendszer kidolgozásában az értékelési tényezőket, a teljesítmény-kritériumokat a munkakör tartalmát figyelembe véve határozzuk meg.
- A személyzetfejlesztési programok kidolgozása a munkaköri követelményeknek való jobb megfelelést célozzák meg, a fő kompetenciák fejlesztésére irányulnak.
- A karriertámogatáshoz elengedhetetlen szakmai és vezetői karrier-utak meghatározásához a munkakörök jellemzőinek feltárásából és a szükséges kompetenciákból kell kiindulni.
- A szervezetfejlesztésben kiindulópontként szolgálhatnak a jelenlegi munkatartalomról, feladatokról és a munkakörök közötti kapcsolatokról összegyűjtött információk, valamint azt is mérlegelni lehet, hogy a szervezeti változások a munkakörök szintjén ne járjanak kedvezőtlen változásokkal, például

a munkakörök tartalmának elszegényedésével vagy nagymértékben megnövekvő követelményekkel.

A munkakör-elemzések elvégzéséhez számos módszer áll rendelkezésre: dokumentumelemzés, munkanap-fényképezés, megfigyelés, munkanapló vezetése, interjú, kérdőív, stb. Ezek közül egy szervezetben belül általában 2–3 módszert szokás alkalmazni.

A munkakör-elemzési rendszer kidolgozása

Az elemzések mélységét, részletességét meghatározza, hogy **a munkakörökről feltárt információkat a későbbiekben mire kívánjuk felhasználni.**

Minél részletesebb adataink vannak a munkakörről, annál szélesebb körűek a felhasználási lehetőségeink is. Viszont arról sem feledkezhetünk meg, hogy minél több adatot kívánunk a munkakörről összegyűjteni, annál több módszert kell együttesen alkalmaznunk, illetve annál több időt kell az elemzésekre fordítanunk.

A munkakör elemzés eredményei akkor használhatók hatékonyan a szervezetben különböző humánpolitikai tevékenységek megvalósításában, ha azonos típusú információk összegyűjtését eredményezték valamennyi munkakörrel. Ennek érdekében meg kell határozni, valamint definiálni kell az elemzési tényezőket, amelyek alapján információkat gyűjtünk az egyes munkakörökről. A gazdaságos elemzésekhez célszerű kidolgozni egy olyan eszközt, amely lehetővé teszi a legfontosabb jellemzők összegyűjtését. Ez az eszköz a kérdőív, amiben az egyes tényezők szerint kérdezzük rá a munkakörök különböző jellemzőire. Az elemzési tényezők kiválasztását és definiálását a szervezet-specifikusság, a szervezetben jellemző munkatevékenység és a korábban kialakított elemzési minta sajátosságainak figyelembe vételével lehet kialakítani.

A PROJEKT MUNKÁLTATÓKAT TÁMOGATÓ SZOLGÁLTATÁSI RENDSZERE

A tevékenység célja

A munkáltatók részére nyújtott munkaerő-közvetítési szolgáltatás **végső célja** az álláskereső munkába állítása és tartós foglalkoztatásuk elősegítése úgy, hogy az mind az egyén, mind a munkáltató megelégedettségét szolgálja.

A munkaerő-közvetítés az állások feltárásával illetve a munkaügyi szervezetbe benyújtott munkaerőigénnyel veszi kezdetét.

Ebben a folyamatban a tanácsadónak kétféle feladatot kell ellátnia:

1. Egyrésztől feladata a betöltendő álláshelyek pontos megismerése a munkáltató igények felmérése és megfogalmazása.
2. Másrésztől a tanácsadónak meg kell ismernie az álláskereső képességeit, és motivációit annak érdekében, hogy a neki megfelelő munkahelyre tudja közvetíteni. A munkakör jellegzetességeinek feltárására *munkakörelemzést* végez, amelynek során meghatározza a munkakör tevékenységi területeit, valamint a munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciákat. A leendő munkavállalók képességeinek feltárására *kompetencia felmérést* végez, amely az adott munkakör vonatkozásában vizsgálja az egyén jellemzőit.

A tanácsadás 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 tüzelhető biomassza termelés (energia erdő), feldolgozás (faapríték készítés) és hasznosítás területén történő támogatott foglalkoztatáson túl (20 fő), térségi szinten történő **potenciális foglalkoztatók megkeresésével, új munkahelyek feltárásával** a célcsoport foglalkoztatásának elősegítése.

Tartalma

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 munkáltatók 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 meglegedettségét szolgálja.

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

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.

Az egyén szempontjából a tanácsadónak meg kell ismernie az egyén képességeit és motivációit annak érdekében, hogy a neki megfelelő munkahelyet tudja megtalálni.

A foglalkoztatás szervezőknek ezért egyik fontos feladatuk, hogy folyamatosan kapcsolatot tartsanak a mentorral és a tanácsadóval, akik az egyéneket kísérik a projekt során.

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

A foglalkoztatás szervezőknek (2 fő) a hátrányos helyzetűek iránti elkötelezettséggel, jó kommunikációs készséggel, tárgyalás-technikai ismeretekkel, érdekérvényesítő képességgel, diszkrimináció mentes szemlélettel és empátiával kell rendelkeznie.

Felkészültségük révén a szakembereknek a tanácsadási folyamatban a munkaerő-piaci ismereteketekről (jogszabályok, munkaerő-piaci lehetőségek, pályázati lehetőségek stb.) és a hátrányos helyzetben élő egyének elhelyezésével kapcsolatos speciális ismeretektől is naprakész tájékoztatást tudnak adni a munkáltatók részére.

Munkáltatóknak nyújtott tanácsadás folyamata

1. szakasz: Munkahelyek felkutatása, foglalkoztatási lehetőségek feltárása

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.

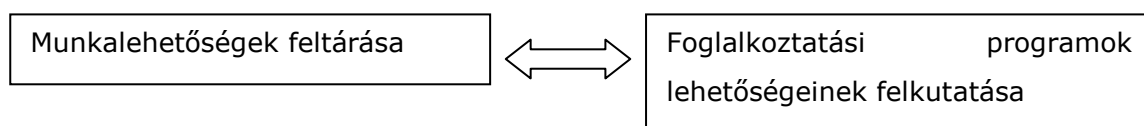
A tevékenység a munkaerő-piac keresleti oldalán, a projekt elejétől induló tevékenység.

Dokumentáció:

II/1. Kapcsolat felvételi űrlap

II.2 Regisztrációs űrlap

Két párhuzamos tevékenység keretében valósul meg, amelyek a következők:



Együttműködések kialakítása

Kamarák, Vállalkozói Központok

Munkaügyi Központok és kirendeltségek

Helyi önkormányzatok

Munkáltatók

Egyéb szervezetek (adott terület igényei)

Foglalkoztatási projektek megvalósítói

2. szakasz: 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.

A munkakör-elemzés a munkaerő kiválasztás eszköze.

Konkrét munkaerőigény bejelentését követően az 1. szakaszt követve zajló tevékenység.

A munkakör-elemzések mélységét, részletességét meghatározza, hogy a munkakörökről feltárt információkat a későbbiekben mire kívánjuk felhasználni. Minél részletesebb adataink vannak a munkakörökről, annál szélesebb körűek a felhasználási lehetőségeink is.

A munkakör elemzés eredményei akkor használhatók hatékonyan, ha azonos típusú információk összegyűjtését eredményezték valamennyi munkakörörről. Ennek érdekében meg kell határozni, valamint definiálni kell az elemzési tényezőket, amelyek alapján információkat gyűjtünk az egyes munkakörökről.

A projekt során alkalmazásra kerülő munkakör-elemzési kérdőív tartalmi elemeit a projekt sajátosságaihoz (célcsoport, tervezett munkaterületek) igazodóan, a munkakörök, a munkáltatói igények és a szükséges munkavállalói kompetenciák alapján került összeállításra.

A munkakör-elemzés jellemzői:

A munkáltató által megfogalmazott munkakörre vonatkozóan, a munkakör tevékenységek rendszerezésével és az adott szakmában alkalmazott követelmények figyelembevételével történik.

Segítségével egyértelmű és teljes képet kapunk az adott munkakör tevékenységi területeiről, a leendő munkavállaló munkavégzéshez szükséges ismereteiről, tapasztalatairól és kompetenciáiról.

Eredménye:

A munkáltató igényeit is tartalmazó, pontosan felmért és meghatározott munkakörök.

Sikeres munkaerő kiválasztás: a meghatározott munkakörök és munkáltatói elvárásoknak az egyéni kompetenciákhoz (kompetencia felmérés eredményei) történő megfeleltetésével.

Munkakör-elemzési kérdőív tartalmi elemei:

a munkakör azonosítása,

a munkakör feladatai.

a munkakör elemzési tényezői.

munkakörnyezet. eszközök, berendezések és anyagok.

Dokumentáció:

A munkakör-elemzési kérdőív és Munkakör-elemzési kérdőív- kitöltési útmutató.

MUNKÁLTATÓI DOSSZIÉK RENDSZERE- FOLYAMATLEÍRÁS

projekt tevékenység	Pályázati útmutató/szakmai koncepció előírásai	projekt dokumentum/űrlap	Kitöltés ideje, tárolás módja	Megvalósítók
<p>MUNKAHELYEK FELTÁRÁSA</p> <p>2013.05. hónaptól folyamatosan</p>	<p>Megvalósíthatósági tanulmány:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A projekt által biztosított 20 fő foglalkoztatásán kívül a 30 fő elhelyezkedési esélyeinek feltérképezése. - <u>A vállalkozóvá válásra felkészítő képzésen</u> (10 fő) és további támogatott foglalkoztatásban nem részesülők (20 fő) számára a foglalkoztatás szervezők a térségben jelenlévő foglalkoztatási igények felméréseivel próbálják a sikeres munkába helyezést 	<p>II/1. Kapcsolat felvételi űrlap</p>	<p>2013.05. hónaptól folyamatosan</p> <p>Dátum rögzítésével Munkáltatói projekt dossziében kerülnek.</p> <p>A munkáltatói dossziék munkakörönként kerülnek nyilvántartásba.</p>	<p>foglalkoztatás szervezők. Munkáltatók megkeresésének első lépése.</p> <p>A látogatásokat rögzítő adatlap.</p>

	<p>folyamatát elősegíteni.</p> <p>- átirányíthatják a térségben jelen lévő más foglalkoztatási projektekbe is.</p>			
	Munkáltatói igények felmérése	<p>II/2. Munkakör regisztráció űrlap</p>	<p>2013.05. hó folyamatosan</p> <p>Dátum rögzítésével Munkáltatói projekt dossziében kerülnek. A munkáltatói dossziék munkakörönként kerülnek nyilvántartásba.</p>	<p>foglalkoztatás szervezők.</p> <p>A munkáltató felől érkező konkrétmunkakör igények regisztrációja</p>

projekt tevékenység	Pályázati útmutató/szakmai koncepció előírásai	projekt dokumentum/űrlap	Kitöltés ideje, tárolás módja	Megvalósítók
MUNKAKÖR ELEMZÉS és kitöltési útmutató	Megvalósíthatósági tanulmány - Munkahelyek szakmaspecifikus igényeinek meghatározásával új munkahelyek feltárása történő törekvés. - Tanácsadás munkáltatók számára a célcsoport foglalkoztatása érdekében.	II/3 Munkakör elemzési kérdőív	2013.05. hó folyamatosan Dátum rögzítésével Munkáltatói projekt dossziében kerülnek. A munkáltatói dossziék munkakörönként kerülnek nyilvántartásba.	foglalkoztatás szervezők. konkrét munkakörre végzett elemzés végzése, amely magába foglalja a munkakör tevékenységeinek feltérképezését és a munkakör elvégzéséhez szükséges kompetenciákat.
SZAKMAI BESZÁMOLÓK	Beszámolási kötelezettség. - Projekt szakmai előrehaladást alátámasztó dokumentumok. - A projekt megvalósítók bérelszámolását, teljesítésigazolását segíti elő.	II/4 Negyedéves szakmai beszámoló	2013.07.10-től folyamatosan A beszámolót és mellékleteit a projekt szakmai vezetőjének szükséges eljuttatni.	foglalkoztatás szervezők.

A MUNKÁLTATÓI DOSSZIÉK RENDSZERE

A projekt során a munkáltatói dossziék rendszerét javasoljuk alkalmazni, melynek során minden munkakör külön dossziében kerül tárolásra, ezzel munkakörönként kerülnek nyilvántartásba.

A dossziék előlapjára célszerű a következő oldalon mintaként bemutatott előlap **Munkáltatói dossziék nyilvántartó lap** alkalmazása.

MUNKÁLTATÓI DOSSZIÉK- nyilvántartó lap

Foglalkoztatás szervező:

A munkakör megnevezése:

Szervezet megnevezése:

Szervezet címe:

Kontakt személy (munkáltató)

Elérhetősége (telefonszám)

MUNKAHELYEK FELTÁRÁSA	Azonosító szám / mellékletek	tevékenységet végzi	Dátum	Aláírás
Kapcsolat felvételi űrlap	II/1.	foglalkoztatás		
Munkakör regisztráció űrlap	II/2	szervezők (2 fő)		

MUNKAKÖR ELEMZÉS	Azonosító szám / mellékletek	tevékenységet végzi	Dátum	Aláírás
Munkakör-elemzés kérdőív	II/3.	foglalkoztatás szervezők (2 fő)		

Egyéb bejegyzések:

MUNKÁLTATÓKAT TÁMOGATÓ SZOLGÁTTATÁSOK- ŰRLAPOK

II/1 KAPCSOLATFELVÉTELI LAP

Időpont:

Szervezet megnevezése, címe:

Helyszín:

Jelen vannak:

szervezet részéről (név):

elérhetőség (tel, e-mail):

foglalkoztatás szervező neve:

A megbeszélés tartalma:

A projekt ismertetése (bemutató levél)

Dátum:

.....

a szervezet részéről

.....

foglalkoztatás szervező

II/2 MUNKAKÖR REGISZTRÁCIÓ LAP

Időpont:

Szervezet megnevezése:

Helyszín:

Jelen vannak:

szervezet részéről (név):

elérhetőség (tel, e-mail):

foglalkoztatás szervező neve:

Regisztrált munkakörök megnevezése:

Regisztrált munkakörök száma:

A regisztrált munkakör(ök) projektbe történő bevonásának tervezett időpontja:

Dátum:

.....
a szervezet részéről

.....
foglalkoztatás szervező

II/3. MUNKAKÖR - ELEMZÉSI KÉRDŐÍV

1. A munkakör azonosítása

A munkakör megnevezése

Szervezet megnevezése

Szervezet címe

Szakmacsoport megnevezése

Munkakör-elemzésben közreműködő
személy (szervezet részéről)

Elérhetősége (telefonszám)

Munkakör-elemzést végző személy
(foglalkoztatás szervező)

2. A munkakör feladatai

A munkakör által ellátott legfontosabb szakmai feladatok felsorolása. (maximum 5 feladat)
Az egyes szakmai feladatokat a munkakörben megjelenő gyakoriság, dominancia alapján
felsorolva. (1.= leggyakrabban megjelenő feladat)

Feladatok

1.
2.
3.
4.

5.

3. A munkakör elemzési tényezői

3.1. Felkészültségi igény

3.1.1. Ismeretek

Iskolai végzettség

- alapfokú iskolai végzettség nem szükséges
- alapfokú (8 általános)
- középfokú (szakiskolai, szakmunkásképző)
- középfokú (szakközépiskola, gimnázium)
- egyéb

.....

Speciális ismeret

- számítástechnikai ismeret
- nyelvismeret
- gépjárművezetői engedély
- egyéb

.....

3.1.2. Tapasztalat, gyakorlat

Szakmai tapasztalat

- nincs szükség
- 1-3 év
- 3-5 év

3.2. Terhelés

3.2.1. Terhelés jellege és forrása

Fizikai terhelés

- nincs
- esetenként
- rendszeresen

Pszichikai terhelés

- baleseti veszély
 - időnyomás
 - készenlét
 - bezártság-érzés
 - döntési kényszer
 - idegen környezet
 - változó munkaterhelés
 - monotonia
 - teljesítménykényszer
 - egyéb
-

Munkakörnyezetből adódó terhelés

- szabadban végzett munka
- zárt térben végzett munka
- zaj
- légszennyezettség
- képernyő előtt végzett munka
- veszélyes anyagok
- fertőzésveszély
- áramütés veszélye
- magasban végzett munka
- úttesten végzett munka

Munkaidő

- teljes
- rész:
- egyéb

.....

Műszak

- egy
- több
- folyamatos

3.3. Kapcsolattartás

3.3.1. Kommunikáció

A kommunikáció gyakorisága

- nincs
- esetenkénti
- rendszeres

A kommunikáció környezete

- jellemzően szervezeten belül kell kommunikálni
- részben szervezeten kívül kell kommunikálni
- jellemzően külső személyekkel kell kommunikálni

A kommunikáció jellege

- szóbeli kommunikáció
- írásbeli kommunikáció

3.3.2. Együttműködés

Szakmai együttműködés

- szükséges
- nem szükséges

Az együttműködő partnerek

- külső
- belső
- kisszámú
- nagyszámú

Az együttműködés gyakorisága

- eseti
- gyakori

Az együttműködést igénylő feladatok bonyolultsága

- egyszerű, rutin
- bonyolultabb, részben újszerű

3.4. Felelősség

3.4. 1. A felelősségi kör kiterjedése

- saját munkavégzésért
 - munka- és tárgyi eszközökért
 - emberekért
 - anyagiakért
 - információkért
 - döntésekért
 - szervezeti eredményért
 - egyéb
-

3.4. 2. A szakmai munkáért viselt felelősség

A hiba következményeinek mértéke

- kismértékű következmények
- közepes mértékű következmények
- nagymértékű következmények

A befolyásolt szakterület nagysága

- csak a saját szakterületet befolyásolja
- a saját és kapcsolódó szakterületeket befolyásolja
- az egész szervezetben érezteti hatását
- a külső környezetre is hatással van

3.5. Probléma-és feladatmegoldás

3.5.1. Feladatok jellege

A feladatok elvégzése során jelentkező problémák jellege, bonyolultsága

- jellemzően egyszerűek
- jellemzően bonyolultak

Az elvégzendő feladatok jellege

- jellemzően rutinszerűek
- jellemzően újszerűek

Feladatvégzés önállóságának szintje

- teljes önállóság
- részben önálló
- nincs önállóság

3.5.2. Információszerzés és feldolgozás

Információgyűjtés formája

- írásbeli
 - szóbeli
 - audiovizuális
 - informatikai eszközökön megjelenő
 - egyéb
-

Feldolgozandó információ mennyisége

- kis mennyiség
- közepes mennyiség
- nagy mennyiség

4. A munkakörnyezet: eszközök, berendezések és anyagok

4. 1. A munkavégzés során leggyakrabban használt eszközök, berendezések felsorolása.

(1.= leggyakrabban..)

1.
2.
3.
4.
5.

4.2. A munkavégzés során használt anyagok felsorolása. (1.= leggyakrabban..)

1.
2.
3.
4.
5.

KITÖLTÉSI ÚTMUTATÓ

Munkakör - elemzési kérdőív

1. A munkakör azonosítása

A következő kérdések a munkakör azonosítását szolgálják:

- * **Időpont:** a munkakör-elemzés időpontja.
- * **A munkakör megnevezése:** ahogyan az adott szervezetnél szerepel (pl: ács- állványozó, kőműves, szabó, varrónő, stb.)
- * **A szervezet megnevezése:** az elemzett munkakör melyik szervezetnél található.
- * **A szervezet címe:** helység, utca, házszám.
- * **A szervezeti egység megnevezése:** a szervezeten belüli tagozódás jelentősebb részegységei (csoport, részleg, osztály, stb.).
- * **Szakmacsoport megnevezése:** építőipar, könnyűipar...

2. A munkakör feladatai

Feladatok tartalma:

- * *Szakmai feladatoknak* azokat tekintjük, amelyek a munkakör saját, egyéni feladatai, és nem szervezeti egységre vonatkoznak.

Feladatok gyakorisága:

- Időnként végzendő vagy rendszeresen ellátandó feladatok tartoznak az elemzett munkakörhöz.

3. A munkakör elemzési tényezői

3.1. Felkészültségi igény

A felkészültségi igény két tényezőcsoportra van bontva: ismeretek és tapasztalat, gyakorlat.

3.1.1. Ismeretek

- * **Iskolai végzettség:** a munkakör feladatainak ellátása által igényelt általános képzettség és ismeretek megszerzéséhez szüksége iskolai végzettséget kell bejelölni.
- * **Speciális ismeretek:** a munkakör feladatainak ellátásához szükséges speciális ismeretek (*Számítástechnikai ismeret:* csak a nem informatikai jellegű munkaköröknél kell figyelembe venni, mert az informatikai munkakörök esetében az ilyen jellegű ismeretek szakismeretnek minősülnek. *Nyelvismeret:* nem az számít, hogy a munkakört betöltő tud-e idegen nyelvet, hanem az, hogy igényli-e a munkafeladatok ellátása az idegen nyelvtudást).

3.1.2. Tapasztalat, gyakorlat

Ha bizonyos munkakörök esetében a szakmai tapasztalat előírt, figyelembe kell venni:

- * **Szakmai tapasztalat:** A munkakör feladatainak ellátásához hány éves szakmai gyakorlatra van szükség. Csak olyan szakterületen (általában azonos vagy társzakterületeken) eltöltött időről van szó, amely alatt a munkakör feladatainak ellátásához elengedhetetlen szakmai és szervezeti tapasztalat megszerzése szükséges.

3.2. Terhelés

A terhelésre vonatkozó kérdéseknél kedvezőtlen terhelésről beszélünk, ha érzékelhető hatása van a munkakört betöltő munkavégző képességeire.

3.2.1. Terhelés jellege és forrása

Fizikai terhelés: a munkavégzés során fellépő, a munkafeladatok jellegéből adódó izomterhelést, valamint az esetleges védőruha használata okozta terhelést kell figyelembe venni. Be kell jelölni a kedvezőtlen terhelés előfordulásának gyakoriságát (nincs, esetenként, rendszeresen).

Pszichés terhelés: a munkavégzés során fellépő, a munkafeladatok jellegéből adódó pszichés terhelést, stresszt kell figyelembe venni. Az elemzett munkakörben előforduló terhelési tényezőket kell bejelölni.

Példák és magyarázatok a pszichés terhelés forrásaira

- **Baleseti veszély:** a munkafolyamat egészére vagy annak egy szakaszára kiterjedő, fokozott mértékű baleseti veszély, mely hibás döntés vagy döntések következtében léphet fel súlyosan veszélyeztetve a munkavégző és környezete testi épségét. Ide tartozik minden olyan munkafolyamat, amely súlyos és közvetlen baleseti veszéllyel jár: mentési tevékenység, magasban végzett munka, stb.
- **Időnyomás:** a munkavégzés időbeli lefolyását korlátozó külső tényező, mely független a munkafeladat egyén által kialakított idői szükségletétől (határidők, feladatok időbeli torlódása, stb.).
- **Készenlét:** éberségi-, figyelmi- és cselekvési szint folyamatos fenntartása előre meg nem határozott feladatok megoldása érdekében (pl. ügyeleti tevékenység).
- **Bezártság érzés:** az a pszichés feszültség, mely az egyén mozgásterének fizikális korlátozottságából, a személyi környezettől való elzártságából adódik (szűk, zárt térben egyedül végzett munka vagy folyamatos tartózkodás, pl. talajszint alatt végzett munka).
- **Döntési kényszer:** minden olyan feladathelyzet, melynek felelősségteljes megoldása időben és térben erősen korlátozott, meg nem kerülhető (mentés szervezés, mentés stb.).

- **Idegen környezet:** a megszokott, komfortos környezet tartós hiánya, idegen környezethez való alkalmazkodás.
- **Változó munkaterhelés:** az elvégzendő feladatok mennyiségének időbeli elosztása nem kiegyensúlyozott.
- **Monotónia:** azon típusú feladatvégzés nagyon jó tűrése, amelyben folyamatosan ismétlődő feladatok sorozatát kell elvégezni, változatosság nélkül.
- **Teljesítmény kényszer:** ki nem mondott magas elvárásoknak való megfelelés kényszere. A felmutatott eredmények alapján *szigorúan* mérik a munkaerő értékét.

A munkakörnyezetből adódó fizikai terhelés: a munkafeladatokat jellemzően milyen fizikai környezetben kell elvégezni (megvilágítás, zaj, hő, stb.). Minden egyes terhelési tényező esetében el kell dönteni, előfordul-e vagy sem az adott munkakörben, s ezeket kell bejelölni.

3.3. Kapcsolattartás

A kapcsolattartás tényezőit két részre osztottuk: kommunikáció és együttműködés.

3.3.1. Kommunikáció

A munkafeladatok elvégzéséhez szükséges információk szerzése, továbbítása a szervezeten belül és kívül, az ehhez szükséges érthető, tömör, szabatos fogalmazás, logikus érvelés igénye.

- * **A kommunikáció gyakorisága:** kell-e, s ha igen, milyen gyakorisággal kell kommunikálni.
- * **A kommunikáció környezete:** a munkakör feladatainak ellátása során igényelt kommunikáció iránya. A szervezeten kívüli kommunikáció bármely szervezeten kívüli személyt, szervezetet, stb. Jelöli.
- * **A kommunikáció jellege:** szóbeli és/vagy írásbeli kommunikáció tartozik a munkakör kapcsolattartó funkciójához.

3.3.2. Együttműködés

A munkakör feladatainak ellátása érdekében történő együttműködés, a munkavégzést elősegítő, támogató viszony kialakítása vezetőkkel, munkatársakkal, más szervezeti egységekkel, melyre a segítőkészség, a pozitív, konstruktív hozzáállás, a szervezeti érdekek figyelembe vétele a jellemző.

- * **A szakmai együttműködés igénye:** a munkafeladatok ellátása igényli-e a szakmai együttműködést.
- * **Az együttműködő partnerek:** ismert és/vagy ismeretlen partnerekkel (személyekkel, szervezetekkel) kell együttműködni.
- * **Az együttműködő partnerek száma:** jellemzően hány (kis vagy nagyszámú) személy együttműködését igényli a munkakör egyes feladatainak ellátása (nem összesen hány partnerrel kell együttműködni, hanem egy-egy feladat esetében általában hány együttműködő partner van).
- * **Az együttműködés gyakorisága:** a munkafeladatok elvégzéséhez milyen gyakran kell együttműködni.
- * **Az együttműködést igénylő feladatok bonyolultsága:** arról kell nyilatkozni, hogy jellemzően milyen bonyolultak, valamint mennyire újszerűek az együttműködést igénylő feladatok.
 - *Egyszerű feladat:* csak egy szakterületet érintő, egy-két elemet tartalmazó, érdemi szakmai döntés meghozatalát nem igénylő feladat. Pl.: egyszerű munkafeladat, gyakorlati betanítást igénylő segédmunka.
 - *Bonyolult feladat:* sokrétű, több elemből álló, különböző szakterületeket átölelő, több szintre kiterjedő, sorozatos szakmai döntéshozatalt igénylő feladat.

3.4. Felelősség

3.4. 1. A felelősségi kör kiterjedése

Ebben a pontban be kell jelölni, hogy a felsorolt felelősségtípusok közül, melyek merülhetnek fel az elemzett munkakörben. Felelősségtípusok:

- * **A saját munkavégzésért viselt felelősségbe** tartozik a szakmai feladat végrehajtásáért, az információ továbbításáért és megőrzéséért viselt felelősség.
- * **A munka- és tárgyi eszközökért viselt felelősség** a munkafeladat elvégzésébe bevont valamennyi munkaeszközök működőképességének megőrzésére vonatkozik.
- * **Emberekért viselt felelősség** a közvetlenül együtt dolgozó munkatársak biztonságának, egészségének, életének megóvására, valamint mindazon szervezeten kívüli személyek biztonságáért, egészségéért, életéért viselt felelősség, akik valamilyen módon kapcsolódnak a munkafeladat elvégzéséhez.
- * **Anyagiakért viselt felelősség** a munkafeladatok elvégzéséhez kapcsolódó, valamennyi, anyagiakban kifejezhető folyamatért, tárgyakért, eredményért, stb. viselt felelősség.
- * **Információkért viselt felelősség** a szükséges információk megszerzéséért, rendszerezéséért, közvetítéséért, alkalmazásáért viselt felelősség.
- * **Döntésekért viselt felelősség** a feladatok sikeres végrehajtását megalapozó és biztosító döntésekre vonatkozik.
- * **Eredményért viselt felelősség** a munkafeladatok és –folyamatok eredményességére, a szervezeti célokkal összhangban levő produktivitásra vonatkozik.

3.4. 2. A szakmai munkáért viselt felelősség

A szakmai feladatok ellátásával kapcsolatban kell megítélni.

- * **A hiba következményeinek mértéke:** Be kell jelölni, milyen jelentőségű következményekkel járhat a hibázás.
- * **Befolyásolt terület nagysága:** Be kell jelölni, milyen területet befolyásolhatnak a hibákból, mulasztásokból származó következmények.

3.5. Probléma-és feladatmegoldás

3.5.1. Feladatok jellege

Ebben a tényezőcsoportban kell elemezni a munkakörben felmerülő szakmai feladatok, kérdések, problémák komplexitását, bonyolultságát, a megoldáshoz szükséges gondolkodás módját, a szükséges információ megszerzésének nehézségét és feldolgozásuk folyamatát, amely feltételezi az információk elemzését, rendszerezését, kombinálását, értékelését, összefüggések felismerését, kreatív gondolkodást, stb.

- * **A feladatok elvégzése során jelentkező problémák jellege:** a feladatok jellemzően egyszerűek vagy bonyolultak.
- * **Az elvégzendő feladatok jellege:** jellemzően rutin vagy újszerű feladatmegoldásról van szó az adott munkakörben.
- * **A feladatmegoldás önállóságának szintje:** a szabályzók által megszabott keretek között a feladat elvégzésének, a probléma megoldásának önállósági szintje. A skála az önállóság hiányától, (amikor csak állandó felügyelet és ellenőrzés mellett oldható meg a feladat) a teljes önállóságig, (amikor csak az eredmények ellenőrzése történik meg) terjed ki.

3.5.2. Információszerzés és feldolgozás

- *
- * **Az információgyűjtés formája:** a feladatmegoldás, a szakmai döntések meghozatala milyen lehetséges információgyűjtési módszerek alkalmazását igényli.
- * **Információszerzés:**
 - Az információk akkor állnak *rendelkezésre*, ha ismert helyről le kell olvasni, pl. adatbázisból, jogszabályokból, illetve pontosan tudjuk, hogy kinél van az információ.

– Az információgyűjtés akkor történik *különös körülmények* között, ha megszerzésében nehezítő tényezők lépnek fel, ami lehet több zavaró tényező együttes jelenléte vagy egy nagy intenzitású zavaró tényező jelenléte. Zavaró tényezők: időnyomás, környezeti körülmények, stb.

* **A feldolgozandó információ mennyisége:** be kell jelölni, hogy milyen gyakran igényli a munkaköri feladatok ellátása kis, közepes, illetve nagy mennyiségű információ feldolgozását.

4. A munkakörnyezet: eszközök, berendezések és anyagok

4.1. A munkavégzés során leggyakrabban használt eszközök, berendezések felsorolása (1 = leggyakrabban)

A munkatevékenység során, az adott munkakörben a munkaállomáson, telephelyen használt eszközök és berendezések felsorolása a megadott szempont alapján.

4.2. A munkavégzés során használt anyagok felsorolása (1 = leggyakrabban.)

A munkatevékenység során, az adott munkakörben a munkaállomáson, telephelyen használt anyagok felsorolása a megadott szempont alapján.

MUNKÁLTATÓKAT TÁMOGATÓ SZOLGÁTTATÁSOK–szakmai beszámoló ŰRLAPOK

II/4 NEGYEDÉVES Szakmai beszámoló

Szakmai beszámoló tárgya:

A szakmai beszámoló a projektben a foglalkoztatás szervezők által megyei, térségi szinten végzett munkaerő és munkakör igények felmérését, a munkáltatók számára nyújtott tanácsadás eredményeit összegzi az alábbi szempontok alapján, melyet negyedévente szükséges írásban megküldeni a szakmai vezető számára.

A negyedéves beszámolót készítik.

- foglalkoztatás szervezők (2 fő)

Beszámolási időszakok, leadási határidők:

	Negyedéves beszámolási időszak	leadási határidő
1.	2013.04.01-2013.06.30	2013.07.10
2.	2013.07.01-2013.09.30	2013.10.10.
3.	2013.10.01-2013.12.31	2014.01.10.
4.	2014.01.01-2014.03.31	2014.04.10.
5.	2014.04.01-2014.06.30	2014.07.10
6.	2014.07.01-2014.09.30	2014.10.10.
7.	2014.10.01-2014.12.31	2015.01.10.

Negyedéves szakmai beszámolók tartalma

Név:.....

Beszámolási időszak.

1. Munkáltatókkal történt kapcsolatfelvételek száma:

2. Munkakör regisztrációk

	munkakör megnevezése	munkakörök száma	igényelt létszám
1.			
2.			
3.			

3. Munkakör elemzések száma:

	munkakör megnevezése	munkakörök száma	szakmacsoport
1.			
2.			
3.			

4. Sikeres munkába helyezés

	munkakör megnevezése	munkáltató megnevezése	munkavállaló neve, születési dátuma	munkába állás dátuma	foglalkoztatási jogviszony	a foglalkoztatási jogviszony fenn áll. igen/nem
1.						
2.						
3.						
4.						

Dátum:

aláírás

Mellékletek: II/1, II/2, II/3 űrlapok fénymásolata

II/5 ZÁRÓ SZAKMAI BESZÁMOLÓ

Szakmai beszámoló tárgya:

A ZÁRÓ szakmai beszámoló a projektben a foglalkoztatás szervezők által megyei, térségi szinten végzett munkaerő és munkakör igények felmérését, a munkáltatók számára nyújtott tanácsadás eredményeit összegzi az alábbi szempontok alapján, melyet A TEVÉKENYSÉG ZÁRÁSÁT KÖVETŐEN szükséges írásban megküldeni a szakmai vezető számára.

A ZÁRÓ beszámolót készítik.

- foglalkoztatás szervezők (2 fő)

Beszámolási időszak: 2013.04.01-2015.01.15.

A záró beszámoló leadási határideje: 2015.01.30.

ZÁRÓ SZAKMAI BESZÁMOLÓ

Név:.....

Beszámolási időszak. **2013.04.01-2015.01.15.**

1. Munkáltatókkal történt kapcsolatfelvételek száma:

2. Munkakör regisztrációk

	munkakör megnevezése	munkakörök száma	igényelt létszám
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

3. Munkakör elemzések száma:

	munkakör megnevezése	munkakörök száma	szakmacsoport
1.			
2.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			

4. Sikeres munkába helyezés

	munkakör megnevezése	munkáltató megnevezése	munkavállaló neve, születési dátuma	munkába állás dátuma	foglalkoztatási jogviszony	a foglalkoztatási jogviszony fenn áll. igen/nem
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						

Dátum:

aláírás

FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM

Allport, Gordon W. (1984): Az előítélet. Gondolat, Budapest

Dr. Gere Ilona: A Befogadó munkáltatói attitűd alakításának lehetséges eszközei EQUAL Tapasztalatátadási Konferencia 2007. Február 14-15- előadás

Foglalkoztatási diszkrimináció Szakirodalmi összefoglaló a „TE IS” Tolerancia Erősítő Innovatív Szövetség EQUAL programjához 2006

Munkaerő-piaci elemzés Magyarország az Európai Unió munkaerő-piacán. Generáció 2020 Think Tank: külpolitikai elemzések I. Budapest 2006.

Munkaerő-piaci barométer 2013. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztály. 2013-05-26

Munkakör-elemzési kézikönyv -EQUAL E/35 projekt (2007)

Új munkahelyekhez szükséges új készségek: A munkaerő-piaci és a képzettségi igények előrejelzése és összehangolása. Brüsszel, 16.12.2008.

Linkek:

<http://www.bruinfo.hu/cikk/20121207-nagy-a-munkaero-keresleti-es-kinalati-kulonbseg-magyarorszagon.html>