

# **NYOMON KÖVETÉS, UTÓGONDOZÁS FOLYAMATÁT KÉPEZŐ MÓDSZERTANI, DOKUMENTÁCIÓS RENDSZER**

## Tartalom

BEVEZETŐ .....	3
Európai foglalkoztatási stratégia .....	5
Foglalkoztatottság Magyarországon .....	8
A PROJEKT NYOMON KÖVETÉSI ÉS UTÓGONDOZÁSI FOLYAMATA.....	18
Modellje.....	18
Célja .....	19
A nyomon követés és utógondozás folyamatrendszere .....	21
A PROJEKT TEVÉKENYSÉG MÓDSZERTANI, DOKUMENTÁCIÓS RENDSZERE.....	22
A nyomon követési adatlapok kidolgozásának szempontrendszere .....	23
Az adatlapok értékelése .....	24
Az utógondozási adatlapok kidolgozásának szempontrendszere .....	25
Az értékelés folyamata .....	25
A nyomon követést (utógondozást) űrlapok kidolgozásának szempontrendszere .....	26
A támogató környezet kialakítása.....	26
A projekt foglalkoztatási szakaszai.....	27
Támogatott foglalkoztatás.....	29
Továbbfoglalkoztatás.....	31
A nyomon követés, utógondozás tevékenységét összefoglaló beszámolók elkészítésének rendszere .....	32
Foglalkoztatási dossziék rendszere- folyamatleírás .....	33
NYOMON KÖVETÉS-ÉS UTÓGONDOZÁS - ŰRLAPOK .....	36
NYOMON KÖVETÉS, UTÓGONDOZÁS –SZAKMAI BESZÁMOLÓK ŰRLAPJAI.....	62
FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM .....	74

## BEVEZETŐ

Magyarország foglalkoztatási aránya a harmadik évezred első évtizedében az egyik legalacsonyabb a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) tagországai között, és ez egyik fő oka a magyar gazdaság problémáinak, amelyeket a gazdasági növekedés lelassulása, az Európai Unió országaihoz illetve főképp az új EU-tagállamokhoz viszonyított fejlődési lemaradás fémjelez.<sup>1</sup>

A munkavállalásra való felkészítés Magyarországon az elmúlt időszakban nagy szerepet kapott.

A szakmai felkészítést a szakemberek elméleti téren kifejezetten jónak tartják, azonban a gyakorlati ismeretek nyújtásában még vannak elmaradások az unió többi tagországához képest.

Javulás csak az elmúlt években tapasztalható. A munkavállalásra, a munkába állásra való felkészítés, értve ez alatt a munkaviszony létesítésére vonatkozó alapvető munkajogi és gazdasági (adózási, pénzügyi) tájékozottságot, valamint a munkahelyen való dolgozáshoz és beilleszkedéshez szükséges kommunikációs készségeket sokkal alacsonyabb szinten áll, mint a szakmai tudás átadása.

Az EU-ban is komoly problémát jelent, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalókkal rövidtávú munkaszerződéseket kötnek (1-3-6 hónap). Magyarországon a munkáltatók sok esetben a próbaidő lejártával vagy azelőtt „szabadulnak” meg munkavállalójuktól, illetve sokszor nem alkalmazzák őket legálisan. Ráadásul a védett munkahelyek (EU-ban alkalmazott) rendszere nem épült ki, illetve az előző struktúra számos visszaélésre adott alkalmat. (Ezt megakadályozandó hozták létre és vezették be az akkreditációs rendszert.) A munkában tartás és a foglalkoztatás fenntartása tehát elsődleges feladata a projektnek.

---

<sup>1</sup> [http://hu.wikipedia.org/wiki/Foglalkoztatotts%C3%A1g\\_Magyarorsz%C3%A1gon](http://hu.wikipedia.org/wiki/Foglalkoztatotts%C3%A1g_Magyarorsz%C3%A1gon)

A XXI. századba lépve egyre fontosabb lett a halmozottan hátrányos munkavállalók a munkaerőpiacon való tartása. Ezzel erősödtek fel a mentori szolgáltatások. 2003-ban elkészült a munkaerő-piaci segítő módszertani kézikönyve.<sup>2</sup> Mentorokkal, illetve a segítő szolgáltatást nyújtókkal azonban csak különböző projektekben (például HEFOP projektek) találkozhattunk az Állami Foglalkoztatási Szolgálat részéről. Ezek a projektek azonban mind azt bizonyítják, hogy szükség van az egyéni segítő szolgálatra, elsősorban a hátrányos helyzetű munkavállalók esetében.

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

A nyomon követésnek a fentiekből következően **fel kell tárnia azon problémákat mindkét oldalon (munkavállalói és munkaadói), melyek a munkában tartást akadályozzák.**

A foglalkoztatás addig áll fenn, amíg az mindkét oldal számára kölcsönösen előnyös kapcsolatot jelent. Azonban a munkakapcsolatban is lehetnek és vannak konfliktusok, nézeteltérések, egyéni és szervezeti érdekkülönbségek, preferenciák, amelyek befolyásolhatják a foglalkoztatás időtartamát. Konfliktus helyzetek létrejöhetnek, és jellemzően előfordulnak a szervezetek életében munkáltató-munkaadó, munkahelyi vezető-beosztott és azonos rangú alkalmazottak között is.

A nyomon követés és utógondozás ebből következően a munkában tartás és a tartós foglalkoztatást gátló konfliktusok megoldását teszik lehetővé, egyrészt feltárva azon személyiségi, munkaszociológiai jellemzőkből és szakmai ismeretekből fakadó okokat mindkét oldalon, amelyek a konfliktusok kialakulásához vezettek, illetve megoldási javaslatokat is tesznek a szakemberek, hogy a konfliktusok feloldásra kerüljenek. A javaslatok meghallgatása és elfogadása (kipróbálása) a munkáltató és munkavállaló részéről is önkéntes, nem kötelező!

---

<sup>2</sup> Munkaerő-piaci segítő szolgálat. Módszertani Kézikönyv. Szerk.: Szellő János, FMM Foglalkoztatási Rehabilitációs Titkárság, Budapest, 2003

Az utógondozás a munkaerő-piaci szolgáltatás igénybevevőjének, munkavállalónak a támogatása az elhelyezkedés után. Az utógondozás folyamatosan csökkenő intenzitással a segítő kapcsolat fenntartását jelenti, a minél nagyobb önállóság megszerzése érdekében. Gyakorlata a munkában tartás egészségügyi és pszichoszociális támogatásban, tanácsadásban, a munkaerő-piaci állapot nyomon követésében, a beérkező panaszok kezelésében nyilvánul meg. Az utógondozás hossza a célcsoport igények szerint változik, de véges idejű, amelyet tervdokumentumban kell rögzíteni.

## **Európai foglalkoztatási stratégia**

Az európai foglalkoztatási stratégia célja a munkahelyek számának és a foglalkoztatás színvonalának növelése az Unióban. Kidolgozásához az „Európa 2020” növekedési stratégia szolgált kiindulópontul.

### *Foglalkoztatási csomag*

Az európai munkanélküliségi helyzet súlyosságára való tekintettel az Európai Bizottság 2012 áprilisában egy sor munkahelyteremtő intézkedést hozott, amelyek „foglalkoztatási csomag” néven váltak ismertté.

A csomag célja:

- A munkahelyteremtés támogatása
  - a munkaerő megadóztatásának csökkentése
  - a foglalkoztatási támogatások hatékony felhasználása
  - a kulcsfontosságú ágazatok (pl. környezetbarát gazdaság, IKT, egészségügy és ápolás) potenciáljának kiaknázása

- A munkaerő-piaci dinamika helyreállítása
  - a munkába állás, illetve a munkahelyváltás segítése
  - valamennyi szereplő mozgósítása a szükséges reformok végrehajtása érdekében
  - a készségekbe történő befektetés a szükségletek jobb előrejelzése és alakulásuk nyomon követése révén
  - a munkavállalók szabad mozgásának előmozdítása
  
- A foglalkoztatáspolitikák irányításának erősítése
  - a foglalkoztatáspolitikáknak az EU országokkal közösen folytatott nyomon követésének megerősítése, hogy a gazdasági kihívások mellett a foglalkoztatási és szociális problémák kezelése is kellő figyelmet kapjon

A foglalkoztatási csomag az „Európa 2020” stratégia „Új készségek és munkahelyek menetrendjébe” illeszkedik. Végrehajtását az Európai Foglalkoztatási Megfigyelőközpont és a kölcsönös tanulási program segíti.

**Az Európa 2020 az EU növekedési stratégiája**, amely megalapozza öt kiemelt területen – a foglalkoztatás, az innováció, az oktatás, a társadalmi befogadás és az éghajlatváltozás/energia területén – a 2020-ra kijelölt célok megvalósítását.

Az Európa 2020 stratégia három, egymással összefüggő és egymást kölcsönösen erősítő szakpolitikai területre épül: intelligens növekedés, azaz a tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása; fenntartható növekedés, azaz erőforrás-hatékonyabb, környezet barátiabb és versenyképesebb gazdaság létrehozása; és inkluzív növekedés, azaz a foglalkoztatás magas szintjét biztosító, szociális és területi kohéziót eredményező gazdaság ösztönzése.

A foglalkoztatás, a szociális ügyek és a társadalmi befogadás témájában három vezérprojekt indult az Európa 2020 stratégia keretében:

- Mozgásban az ifjúság: az EU a kezdeményezéssel azt szeretné elérni, hogy a hallgatók és a gyakornokok külföldi tapasztalatszerzésének elősegítése, valamint az európai oktatás és képzés színvonalának emelése révén javuljanak a fiatalok elhelyezkedési esélyei.

- Új készségek és munkahelyek menetrendje: az EU célja e kezdeményezéssel az, hogy friss lendületet adjon a munkaerőpiac megreformálására irányuló törekvéseknek, és ennek köszönhetően a polgárok megszerezhessék a jövő munkahelyeihez szükséges készségeket és tudást, továbbá hogy új munkahelyeket teremtsen, és felülvizsgálja az uniós foglalkoztatási jogszabályokat.
- A szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni európai platform: célja a foglalkoztatottság támogatása valamennyi szinten az alábbi cél megvalósítása érdekében: 2020-ra legalább 20 millió emberrel kevesebb szegény és kirekesztett legyen az Unióban.

## Foglalkoztatottság Magyarországon

Magyarország viszonylag alacsony életszínvonalra az alacsony foglalkoztatási rátához is kötődik.

**Az alacsony foglalkoztatottság** azért jelent problémát, mert azt jelenti, hogy az állami feladatok, a szociális-, egészségügyi és oktatási rendszer finanszírozására használt adókat és járulékokat a népességnek jóval kisebb része állítja elő az egész társadalom számára, mint más országokban.

Magyarország az EU célkitűzéseivel összhangban a 20-64 éves korosztályban 2020-ig a foglalkoztatási rátát 75%-ra kívánja emelni, mindezt úgy, hogy 2011 III. negyedéve végén az országos értékek 50,3%-os foglalkoztatási rátát<sup>3</sup> és 10,7%-os munkanélküliségi rátát<sup>4</sup> mutattak. A munkavállalási korú népességben (6407,9 ezer fő) a gazdaságilag nem aktív aránya közel 33,8%<sup>5</sup>. A rendelkezésre álló 2011. októberi munkaerő-piaci adatok<sup>6</sup> szerint Magyarországon 530,7 ezer fő nyilvántartott álláskereső volt és a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított arányuk országosan 12,0% volt. A tartósan nyilvántartott álláskeresők aránya közel 25%. A regionális adatokat tekintve az országos átlagnál rosszabb mutatókkal a Dél-Dunántúl, Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Alföld régiók rendelkeznek. Az EUROSTAT legújabb kimutatása<sup>7</sup> szerint Európa 20 legszegényebb régiója közé 4 magyar is tartozik, bár az előző évekhez képest relatív növekedés tapasztalható. A 100 %-nak vett uniós átlagnak (EU-27) az Észak-Alföldön 40,1%-át, Észak-Magyarországon 39,7%-át, a Dél-Alföldön 43,1%-át, Dél-Dunántúlon pedig 44,1 %-át teszi ki az egy főre eső GDP.

<sup>3</sup>Adatforrás: Foglalkoztatási arány (2010. I. n.év-2011. III. n.év), [http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qlf026.html](http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf026.html),

<sup>4</sup>Adatforrás: Munkanélküliségi ráta (2010. I. n.év-2011. III. n.év), [http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qlf027.html](http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf027.html),

<sup>5</sup>Adatforrás: A munkavállalási korú népesség gazdasági aktivitása nemenként (2007. J-M – 2011. JI-Sz), [http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qlf003.html](http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf003.html),

<sup>6</sup>Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb adatai 2011. október, Foglalkoztatási Hivatal, pp. 2., 4.

<sup>7</sup>Eurostat regional yearbook 2011 : Gross domestic product (tables and graphs)

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/publication?p\\_product\\_code=RY\\_CH07\\_2011\\_GDP](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=RY_CH07_2011_GDP)



**A fejletlenebb régiók leszakadását jelzi**, hogy amíg Közép-Magyarországon, Közép- és Nyugat-Dunántúlon **a nyilvántartott álláskeresők** 20%-a, addig **Észak-magyarországon** és az Észak-Alföldön **41%-a**, Dél-Dunántúlon 34%-a, a Dél-Alföldön közel 27%-a **részesül rendszeres szociális ellátásban** (rendszeres szociális segélyben, rendelkezésre állási támogatásban, bérpótló juttatásban és foglalkoztatást helyettesítő támogatásban).<sup>8</sup> Szintén **különbség mutatkozik** a fejlettebb régiók és a 4 másik régió között **az álláshelyeket tekintve**, hiszen míg az előbbieken túlnyomórészt nem támogatott álláshelyek vannak többségében, addig az utóbbiakban a támogatott álláshelyek száma többszöröse (hat-, nyolc-, vagy akár tízszerese is) lehet az elsődleges munkaerő-piacinak.<sup>9</sup>

A 2011. októberi adatok<sup>10</sup> szerint **a nyilvántartott álláskeresők 40%-ának** (212,6 ezer fő) **8 általános vagy annál alacsonyabb iskolai végzettsége van** és csak közel 26%-ukat regisztrálták a 3 fejlettebb régióban, csak az Észak-Alföldön több alulképzett személyt vettek nyilvántartásba (27%). Szabolcs-Szatmár-Bereg (12,6%) és **BAZ (13,9%) megyében több a nyilvántartott alacsony végzettséggel rendelkező álláskereső**, mint Közép-Magyarországon. A Dél-Alföldön 12,5%, a Dél-Dunántúlon 12,8%, Észak-Magyarországon 21,8% az arányuk. Más a helyzet a szakmunkás vagy szakiskolai végzettséggel rendelkező regisztrált álláskeresők esetében, akiknek az aránya országosan 29% (153,5 ezer fő). Közülük a három fejlettebb régióban csak 31%-ukat regisztrálták, míg a Dél-Dunántúlon 12,7%, Észak-Magyarországon 18,2%, Észak-Alföldön 22,8%, a Dél-Alföldön 15,3% az arányuk (összehasonlításképpen a KMO régióban 14,2% ugyanez a ráta). **A középiskolai végzettséggel rendelkezők száma** 133,6 ezer fő, ezzel arányuk 25,2% a regisztrált álláskeresők között. A KMO és a két dunántúli fejlettebb régióban az arányuk 36,8%, ezzel szemben a Dél-Dunántúlon 10,7%, **Észak-Magyarországon 16,8%**, Észak-Alföldön 21%, a Dél-Alföldön 14,7%. Közép-Magyarországon és az Észak-Alföldön számuk közel azonos. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők száma a regisztrált álláskeresők közül alig több mint 31 ezer fő országosan

<sup>8</sup>Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb adatai 2011. október, Foglalkoztatási Hivatal, pp. 37.

[http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full\\_afsz\\_havi\\_reszletes\\_adatok\\_2011](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_havi_reszletes_adatok_2011),

<sup>9</sup>Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb adatai 2011. október, Foglalkoztatási Hivatal, pp. 23-27.

[http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full\\_afsz\\_havi\\_reszletes\\_adatok\\_2011](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_havi_reszletes_adatok_2011),

<sup>10</sup>Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb adatai 2011. október, Foglalkoztatási Hivatal, pp. 7.

[http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full\\_afsz\\_havi\\_reszletes\\_adatok\\_2011](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_havi_reszletes_adatok_2011)

(5,8%). 31%-uk a KMO régióban regisztrált, 10%-ot meghaladó az arányuk az alföldi régiókban és Észak-Magyarországon, a dunántúli régiókban összesen 26,2%. A pályakezdekők aránya a regisztrált álláskeresők között 10%, közülük az alulképzettek száma 18274 fő. Észak-Magyarországon és –Alföldön a legmagasabb az arányuk (26, illetve közel 31%). A fejlettebb régiókban 17,5%-uk, a Dél-Dunántúlon 13,1%-uk, a Dél-Alföldön 12,5%-uk került nyilvántartásba.<sup>11</sup>

**A regisztrált álláskeresők korcsoportonkénti megoszlását tekintve** 2011. októberében<sup>12</sup> a következő adatokat kapjuk a 45 év feletti korosztályra: **A 45-54 éves** kohorszba a nyilvántartottak 23,4%-a tartozik, majdnem 124,4 ezer fő. A KMO régióban arányuk 16,6%, Észak-Alföldön 23%, Észak-Magyarországon 19%, Dél-Alföldön 13,9%, Dél-Dunántúlon 11,9%, a másik két dunántúli régióban 15,6%. **A leginkább érintett megyék** sorrendben **BAZ**, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Hajdú-Bihar. Az 55 év feletti álláskeresők száma 61730 fő országosan és megoszlásuk a régiók között enyhén eltérnek az előző korcsoportban tapasztalhatóktól. A legnagyobb arányban a KMO-ban vannak 20,7%, az Észak-Alföldön 19,4%, Észak-Magyarországon 15,8%, Dél-Alföldön 13,7%, Dél-Dunántúlon 11,4%, a Közép-Dunántúlon 11,1%, a Nyugat-Dunántúlon 7,9%. Számuk relatíve a kohorszon belül magasnak mondható Budapesten, Pest megyében és BAZ megyében.

2010-es NFSZ adatok alapján a **megváltozott munkaképességű álláskeresők aránya 5,2% az összes álláskereső között**, 2011 októberére kb. 2000 fővel növekedett a számuk. 2011 októberében létszámuk átlagosan 30669 fő volt, mely az előző évhez képest kisebb növekedést jelent, hiszen számuk 2009-2010 viszonylatában az összálláskeresők növekedését meghaladó mértékben, 16,4%-kal (4,3 ezer fővel) nőtt. Összetételükre jellemző, hogy több közöttük a nő (55,8%), éven belüli a nemek közötti különbség 2,8-4,0 ezer fő között mozgott. Korösszetételüket és iskolai végzettségüket tekintve is kedvezőtlenebb helyzetben vannak az álláskeresők között. Több mint fele tartozik az 50 éven felüli korosztályba, 48,6%-uk 25-49 éves, míg 1,2%-uk 25 éven aluliak csoportjában volt 2010-ben. Iskolai végzettséget tekintve 48,0%-uk (2010-ben, 2011. októberében 47,8%-uk) csak legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezik. Emellett még jelentős (2010: 33,7%, 2011. októberében 33,4%) a szakmunkás és

<sup>11</sup>Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb adatai 2011. október, Foglalkoztatási Hivatal, pp. 15. [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full\\_afsz\\_havi\\_reszletes\\_adatok\\_2011](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_havi_reszletes_adatok_2011)

<sup>12</sup>Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb adatai 2011. október, Foglalkoztatási Hivatal, pp. 8. [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full\\_afsz\\_havi\\_reszletes\\_adatok\\_2011](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_havi_reszletes_adatok_2011)

szakiskolai bizonyítvánnyal rendelkezők aránya is. Körükben igen magas a tartós álláskeresők aránya, 2010-ben 41,7%-ot tett ki, ami 2,5 %-ponttal nőtt egy év alatt.<sup>13</sup>

2001-ben a fogyatékos emberek száma meghaladta az 577 ezer főt, arányuk a népességen belül 5,7 %, közülük a nők aránya valamivel magasabb volt. A fogyatékos emberek iskolai végzettségének színvonala jóval alacsonyabb a nem fogyatékos személyekénél: 75,4% 8 általános vagy annál alacsonyabb végzettséggel, 19,5% középiskolai érettségivel és mindössze 5,1% rendelkezik felsőfokú végzettséggel. Magasabb arányban élnek községekben, és kisebb arányban a fővárosban és városokban, ezért társadalmi hátrányaikat a települési egyenlőtlenségből adódó nehézségek tovább súlyosbítják. A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnagyobb csoport. A férfiak körében magasabb az értelmi fogyatékosok, alsó, felső végtag hiányából adódó fogyatékosok aránya, míg a mozgássérültek, gyengénlátók aránya a nők között nagyobb. A romák között magas a fogyatékos emberek aránya: a cigány etnikumhoz tartozott 2001-ben a fogyatékos emberek 2,1 százaléka. A cigány fogyatékos emberek iskolázottsága, munkavállalása alacsonyabb szintű, mint a többi fogyatékos személyé, amely részben arra vezethető vissza, hogy körükben magasabb az értelmi fogyatékosokban szenvedők aránya. A gazdasági aktivitás tekintetében a fogyatékos személyek 9%-a dolgozott. Az intézetben élő fogyatékosok között kiemelkedően magas az értelmi fogyatékosok aránya (48%), amiből az következik, hogy „a magánháztartásokban, illetve az intézetekben élő fogyatékos személyek fogyatékoságuk szerinti megoszlása élesen eltér egymástól”.<sup>14</sup>

**Jelentősek a foglalkoztatás területi egyenlőtlenségei.** A foglalkoztatási ráta legmagasabb KMO-ban és a két fejlettebb dunántúli régióban. **A foglalkoztatás szempontjából a legrosszabb helyzettel az Észak-Alföld és Észak-Magyarország rendelkezik.**

**A munkaerőpiacra jutás fő akadályozó tényezői: a regionálisan egyenlőtlen munkahely kínálat (a fejlettebb régiókban több a munkalehetőség), a rugalmatlan munkaerőpiac, az álláskeresők alacsony mobilitási képessége**

<sup>13</sup>Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2010, Foglalkoztatási Hivatal, pp. 53-54. [http://www.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=full\\_afsz\\_eves\\_2010](http://www.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=full_afsz_eves_2010) és Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb adatai 2011. október, Foglalkoztatási Hivatal, pp. 19-22. [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full\\_afsz\\_havi\\_reszletes\\_adatok\\_2011](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_havi_reszletes_adatok_2011)

<sup>14</sup>2001 évi adatok forrása: Összefoglaló. A fogyatékos emberek helyzete és táblázatok In: A 2001. évi népszámlálás kiadványai és adatai, KSH, 2001, [http://www.nepszamlalas2001.hu/hun/kotetek/12/tables/load2\\_1\\_6.html](http://www.nepszamlalas2001.hu/hun/kotetek/12/tables/load2_1_6.html), [http://www.nepszamlalas2001.hu/hun/kotetek/12/12\\_1\\_osszef.pdf](http://www.nepszamlalas2001.hu/hun/kotetek/12/12_1_osszef.pdf)

**(jövedelmi okokra vezethető vissza), a tartós munkanélküliségből adódó motiváltsági problémák, gyermekfelügyeleti, illetve gondozási, ápolási szolgáltatások hiánya.<sup>15</sup>**

**Az alacsony foglalkoztatási rátát elsősorban az alulképzettek magas inaktivitására lehet visszavezetni,** amely mindkét nemnél és a középkorosztálynál is megfigyelhető. A gazdasági rendszerváltástól a nagyvállalati szektorból kiszorult, alacsony képzettségű munkavállalók munkaerő-piaci helyzete az elmúlt 20 évben nem sokat javult, jelentős részük jelenleg sem dolgozik, vagy éppen munkahelye instabil, bizonytalan. A munkaképes korú inaktív emberek között sok az alacsony iskolai végzettségű alulképzett, a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű, a hátrányos (kis)településeken és hátrányos térségekben élők száma, valamint felülreprezentáltak a romák is a csoporton belül. Hazánkban a 15–64 éves alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezőknek 2010-ben csak 25,9%-a minősült foglalkoztatottnak, míg az EU-27 átlaga 45,1% volt.<sup>16</sup>

A gazdaságilag inaktív népesség 2010-ben a 25-64 éves korosztályt tekintve 1646,7 ezer fő, a munkavállalási korú népességet alapul véve 1383,2 ezer fő. Az inaktívak aránya mindkét bázist tekintve a KMO-ban a legmagasabb, több mint 26%, de igen magasnak tekinthető az Észak-Alföldön is 17% körüli adatokkal. Az inaktívak többsége nő. A 25-64 éves korosztályban az inaktív férfi-nő arány 37,3-62,7%, a munkavállalási korú népességben ez az arány 45,4-54,6%.<sup>17</sup>

**„Évenként változó mértékben, de nagyságrendileg mintegy félmillió munkavállalási korú személy társadalmilag elfogadott indok nélkül hiányzik a gazdaság rendelkezésére álló dolgozó vagy munkát kereső népességéből.** Ezek a személyek zömükben a legjobb munkavállalási korú 25-54 évesek korcsoportjába tartoznak, és feltehetőleg családjuk eltartására szorulnak, illetve a feketegazdaságban tesznek szert jövedelemre. Az inaktívak csoportján belül az [...] ismeretlen okból inaktívak csoportja mintegy 17,3%-ot tesz ki. Az inaktívak iskolai végzettség szerinti” megoszlására [...] „nehéz direkt következtetéseket levonni, és leginkább az eltartottak csoportjába tartozók megoszlása tekinthető relevánsnak. Az eltartottak körében a

<sup>15</sup>Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia – Mélyszegénység, gyermekszegénység, romák – (2011-2020) 1. számú melléklet Helyzetelemzés, Bp., 2011, pp. 8. és 43.

<sup>16</sup>Adatforrások: Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia – Mélyszegénység, gyermekszegénység, romák – (2011-2020) 1. számú melléklet Helyzetelemzés, Bp., 2011, pp. 8., 42-43.

<sup>17</sup>Adatforrások: A gazdaságilag nem aktívak száma korcsoportok szerint, nemenként (1992–2010), [http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat\\_hosszu/h\\_qlf015a.html](http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qlf015a.html)

felsőfokú végzettségűek jelennek meg a legkisebb arányban – 1,3%, őket követik a szakmai oklevéllel rendelkező középfokú végzettségűek, akiknek 4,3%-a eltartott, ezzel szemben az érettségizettek körében ez az arányszám kiugróan magas – 14,3%. Ennek a hátterében feltehetőleg a szakmai képesítést nem jelentő érettségi munkaerő-piaci értékvesztése áll, valamint a felsőoktatás kibocsátásának megnövekedése okozta kiszorítási hatás.”<sup>18</sup> A számadatokból következtethetünk arra, hogy a többi eltartott 80% az alacsony végzettségűek közül kerül ki.

A leghátrányosabb helyzetű kistérségek közül 7 (Baktalórántházai, Bányterenyeyi, Csengeri, Encsi, Hevesi, Mezőkovácsházai és a Sásdi kistérség) vizsgálata alapján a foglalkoztatottság mértéke a nők és a 30 évnél fiatalabbak esetében az általánosan jellemző képnél is kedvezőtlenebb, a romák esetében pedig szélsőségesen alacsony. Az elhelyezkedési esélyeket a demográfiai tényezőknél jóval nagyobb mértékben határozza meg az iskolázottság szintje: az általános iskolai végzettségűek 24%-a, a középfokú végzettségűek 59%-a, míg a diplomásoknak kb. 80%-a dolgozik.<sup>19</sup>

Az elmúlt több mint húsz év során pedig a kényelmes, ugyanakkor hosszú távon zsákutcába vezető foglalkoztatáspolitikai döntések (jóléti foglalkoztatás, segélyezés) a 2010-es évekre konzerválta a hátrányos helyzetű térségekben élők, a leszakadó rétegek szegénységét, gazdasági és társadalmi kirekesztettségét. **Lassan a második, illetve harmadik generációs munkanélkülinek, segélyen élőnek kellene belépnie az elsődleges munkaerőpiacra.** A jelenlegi kormányzati intézkedések is a munkavállalásra ösztönzik az embereket. Azonban a hátrányos helyzetű, tartósan munkanélküli emberek többségének sem a családi szociális háttere, sem anyagi-pénzügyi helyzete, sem kompetenciái nem felelnek meg a munkaerő-piaci elvárásoknak, ahogy ezt számos tanulmány és kutatási eredmény is alátámasztja.

<sup>18</sup>Barakonyi Eszter: A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei, PhD dolgozat, Pécs, 2010, p. 219., pp. 90-91.

<sup>19</sup>Bass László: Az „Út a munkához” program hatása – egy kérdőíves felmérés tapasztalatai, Esély 2010/1. sz., p. 46-64.

**Jogszabályi háttér:**

A **foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt** a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog gyakorlásának elősegítése, a foglalkoztatási feszültségek feloldása, valamint az álláskeresők támogatásának biztosítása érdekében alkotta meg az Országgyűlés.

A törvény értelmében a Kormány, a helyi önkormányzatok, továbbá a munkaadók és a munkavállalásra jogosultak, valamint az utóbbiak érdekképviselői szervezetei együttműködnek a foglalkoztatás elősegítése, a munkanélküliség megelőzése és hátrányos következményeinek enyhítése érdekében. Hangsúlyozzák, hogy a foglalkoztatás elősegítése és az álláskeresők támogatása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A törvényben meghatározott célok megvalósulását állami foglalkoztatási szerv segíti elő, mely tevékenységét humánszolgáltatásként, a munkanélküliség lélektani és társadalmi összefüggéseinek figyelembevételével végzi. Az állami foglalkoztatási szerv a tevékenysége során együttműködik az EGT tagállamainak foglalkoztatási szolgálataival, valamint az Európai Koordinációs Hivatallal.

A foglalkoztatási lehetőségek bővítését, a munkanélküliség megelőzését, valamint időtartamának csökkentését a foglalkoztatáspolitikai körébe nem tartozó eszközök alkalmazásával (pl. adókedvezmények biztosításával, továbbá területfejlesztési és a munkahelyteremtést támogató, elkülönített pénzalapok felhasználásával, az oktatási rendszer és a foglalkoztatáspolitikai összehangolásával) is elő kell segíteni.

A törvény rendelkezik a magán-munkaközvetítő tevékenységet folytatásáról.

**Az Országgyűlés szabályozza a munkanélküliség megelőzését, illetőleg csökkentését szolgáló foglalkoztatási eszközöket,** az álláskeresőket megillető juttatásokat, a munkaerő-piaci szervezetrendszert, valamint ezek finanszírozásának módját.

A Kormány döntéseinek előkészítése, valamint végrehajtása során figyelembe veszi azok foglalkoztatáspolitikai összefüggéseit és következményeit. Ennek megfelelően gondoskodik e döntések összehangolásáról, valamint arról, hogy a munkavállaláshoz és a foglalkoztatáshoz fűződő alapvető hazai érdekek ne szenvedjenek sérelmet. A Kormány az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájához igazodóan Nemzeti Foglalkoztatási Akció Tervet készít. A Kormány meghatározza a kormányzati szerveknek a foglalkoztatáspolitikai megvalósításával kapcsolatos feladatait.

**A helyi önkormányzat foglalkoztatási feladatainak ellátása során közfoglalkoztatást szervez,** figyelemmel kíséri a helyi foglalkoztatási viszonyok alakulását, döntéseinek előkészítése, valamint végrehajtása során figyelembe veszi azok foglalkoztatáspolitikai következményeit és az állami foglalkoztatási szerv működési feltételeihez és fejlesztéséhez támogatást nyújt.

A törvény rendelkezik **a munkaerő-piaci szolgáltatásokról és a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról,** így az állami foglalkoztatási szerv és az állami felnőttképzési intézmény a munkahelykeresést, a munkához, valamint megfelelő munkaerőhöz jutást, továbbá a munkahely megtartását szolgáltatások nyújtásával is elősegíti.

Meghatározza **a törvény a képzések elősegítésének és a képzési támogatás folyósításának szabályait.** Rendelkezik a foglalkoztatás bővítését szolgáló, elősegítő támogatásokról.

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap összetett célok érdekében biztosíthatja olyan programok megvalósításának pénzügyi fedezetét, amelyek térségi foglalkoztatási célok megvalósítására, munkaerő-piaci folyamatok befolyásolására, valamint a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak.

Rendelkezik a törvény a létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítését célzó szabályokról, valamint az álláskeresőket ellátásáról.

A munkanélküli ellátások és a foglalkoztatást elősegítő támogatások fedezete a **Nemzeti Foglalkoztatási Alap**.

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap célja a foglalkoztatáshoz, a munkanélküliséghez, a képzési rendszer fejlesztéséhez kapcsolódó pénzeszközök összevonásával, egységes kezelésével az álláskeresők ellátásának biztosítása. Célja a munkaerő alkalmazkodásának, az álláskeresők munkához jutásának támogatása, a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek munkavállalói szociális biztonságának elősegítése, a képzési rendszer fejlesztésének támogatása, hozzájárulás a korengedményes nyugdíj helyébe lépő korhatár előtti ellátás kifizetésének részbeni finanszírozásához, az egyes alaprészekből finanszírozott ellátások, támogatások működtetésével kapcsolatos kiadások fedezetének biztosítása, valamint az Európai Foglalkoztatási Szolgálat működési és fejlesztési kiadásainak finanszírozásához történő hozzájárulás.

A Nemzeti Foglalkoztatási Alappal – a képzési alaprész kivételével – a miniszter rendelkezik. A miniszter rendelkezési jogát a közfoglalkoztatásért felelős miniszterrel megosztva gyakorolja. A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprésze feletti rendelkezési jogra, valamint a képzési alaprész felhasználására vonatkozó szabályokat a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló törvény határozza meg. Országos közfoglalkoztatási program indítására és az azzal kapcsolatos egyedi kötelezettségvállalásra a közfoglalkoztatásért felelős miniszter jogosult. A Nemzeti Foglalkoztatási Alap bevételi és kiadási előirányzatát és annak alaprészek közötti megosztását az Országgyűlés címenként és alcímenként a költségvetési törvényben hagyja jóvá. Az alaprészen belüli további jogcímeket a miniszter állapítja meg.

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap bevételei: a Tbj.-ben meghatározott munkaerő-piaci járulék; a szociális hozzájárulási adónak a költségvetési törvényben meghatározott százaléka, a szakképzési hozzájárulásról és a képzési rendszer fejlesztésének támogatásáról szóló törvényben meghatározott szakképzési hozzájárulás. Bevétel a központi költségvetési támogatás, az állami foglalkoztatási szervek közreműködésével, uniós források bevonásával megvalósuló programok, támogatások, valamint járulékátvállalás végrehajtása érdekében befolyó bevételek, az egyéb bevételek, uniós forrás terhére megvalósuló operatív program finanszírozására szolgáló előleg és az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alaptól az 1927/2006 EK rendelet alapján társfinanszírozás címen befolyó bevétel.



A Kormány rendeletben jelöli ki az állami foglalkoztatási szervet. Az állami foglalkoztatási szerv feladataira, működésére vonatkozó szabályokat, illetékességi területét a Kormány rendeletben határozza meg.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény tehát rendelkezik a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog gyakorlásának elősegítéséről, a foglalkoztatási feszültségek feloldásáról, valamint az álláskereső támogatásának biztosításáról. A munkaerő-piaci szolgáltatások és a foglalkoztatást elősegítő támogatások rendszerével támogatja az állami foglalkoztatási szerv és az állami felnőttképzési intézmény a munkahelykeresést, a munkához, valamint megfelelő munkaerőhöz jutást, továbbá a munkahely megtartását szolgáltatások nyújtásával is elősegíti. Jelenleg Magyarországon 56,7 százalékra esett a foglalkoztatás. A válság kirobbanásakor az állásukat legtöbben a szakképzettek közül veszítették el, főként az ország nyugati, északnyugati területein.

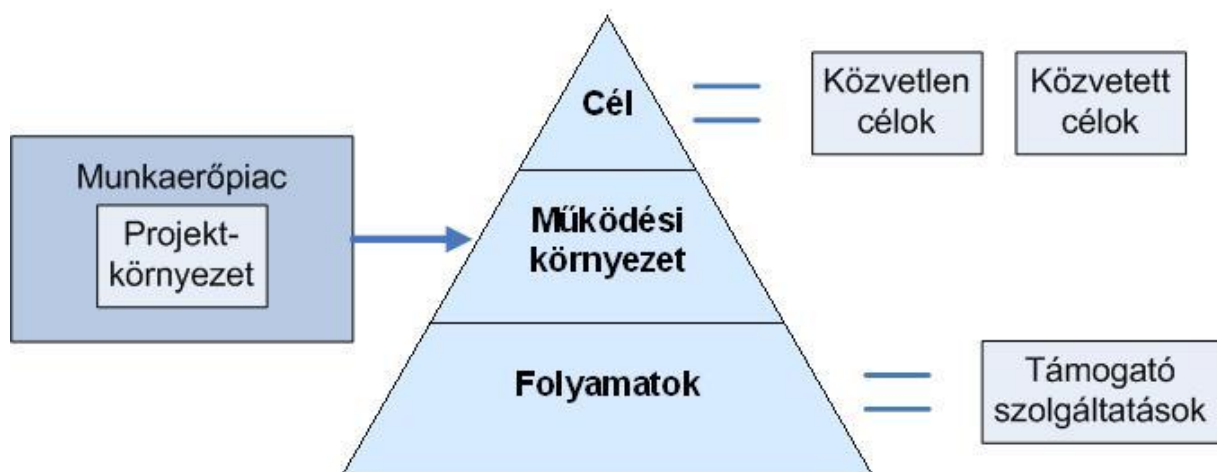
## A PROJEKT NYOMON KÖVETÉSI ÉS UTÓGONDOZÁSI FOLYAMATA

A tevékenység folyamata összetett, számos kapcsolódási ponttal rendelkezik a mentori tevékenységgel, a szakmafejlesztéssel és a projekt egyéb folyamataival, ugyanakkor a nyomon követésre épül az utógondozási szakasz. E szerteágazó folyamatot a következőkben részletesen ismertetésre kerül, megadva a projektben betöltött szerepét.

### Modellje

A nyomon követési és utógondozási folyamatok a projekt által kifejlesztett és működtetett innovatív szolgáltatási rendszer részét képezik.

Az alrendszerek modelljét mutatja a következő ábra:



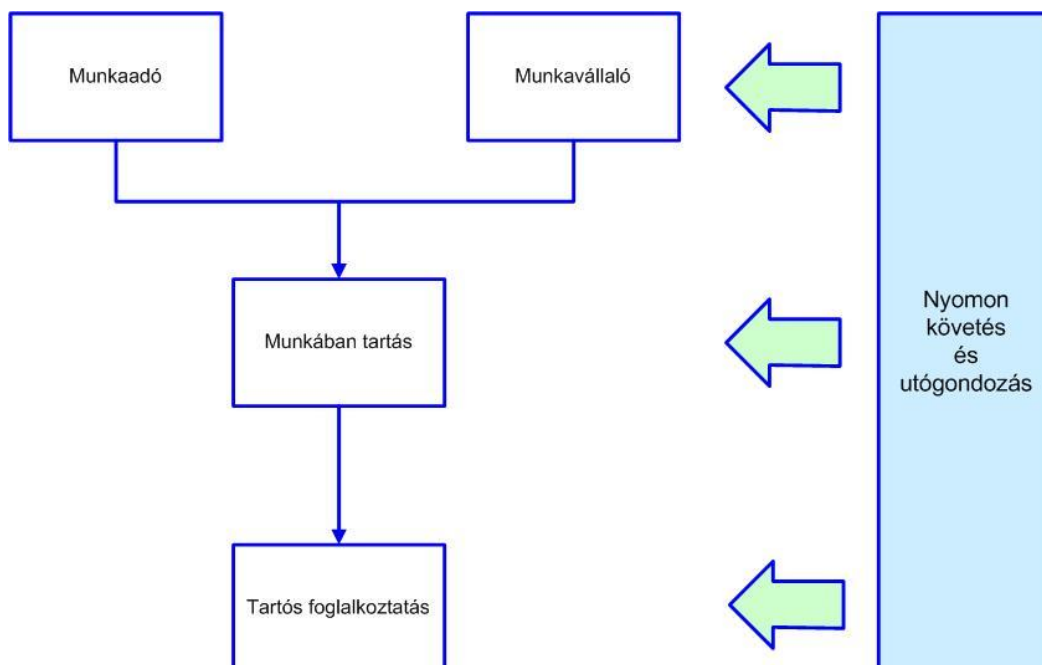
A nyomon követés és utógondozás célrendszere közvetlen és közvetett célokat tartalmaz. Míg az előbbiek inkább az egyének, addig az utóbbiak a projekt, illetve a munkaerőpiac szintjén lettek meghatározva.

A működési környezet a projekt által meghatározott. A projektben résztvevő szervezetek és munkatársaik, illetve az általuk használt eszközök és erőforrások, valamint a munkavállalók (álláskereső), a munkaadók és a közöttük levő kapcsolatrendszer, továbbá a munkaerőpiacot befolyásoló tényezők és hatásuk jelentik a működési környezetet.

A folyamatokat az egymással kapcsolatban és kölcsönhatásban álló nyomon követési és utógondozási tevékenységek láncolata alkotja, melyek, mint támogató szolgáltatások eredményezik – optimális esetben – a célok maradéktalan teljesítését, elérését.

## Célja

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



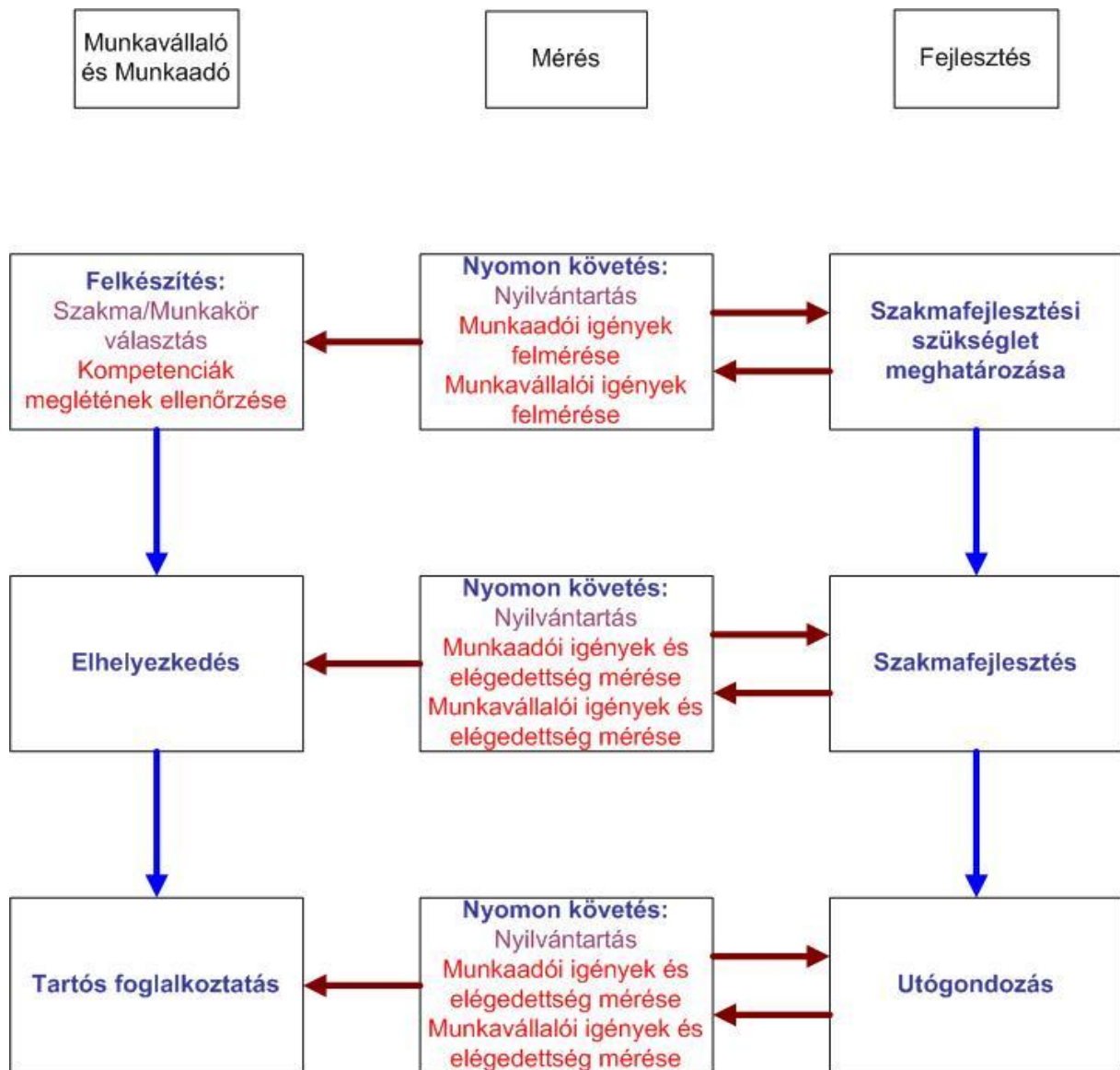
**A nyomon követési és utógondozás folyamatának közvetlen célja:**

- a projekt célcsoportjaiból elhelyezett munkavállalók munkában tartásának, illetve tartós foglalkoztatásának elérése az elsődleges munkaerőpiacon.

**A nyomon követés és utógondozás folyamatának közvetett céljai:**

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

## A nyomon követés és utógondozás folyamatrendszere



## A PROJEKT TEVÉKENYSÉG MÓDSZERTANI, DOKUMENTÁCIÓS RENDSZERE

A nyomon követés, utógondozás tevékenysége a **foglalkoztatás időszakában zajlik.**

Ez a típusú foglalkoztatást támogató szolgáltatás nem mentori feladatok ellátását jelenti. **A mentori tevékenység** elsősorban mentális, esetleg szociális<sup>20</sup> segítségnyújtást jelent a munkavállalónak, az ő igényeire, érdekeire fókuszál.

**A foglalkoztatás szervezők** által végzett szolgáltatás ezzel szemben mindkét félre egyformán koncentrál, hiszen a foglalkoztatás a munkáltató és a munkavállaló között létrejött kompromisszum eredménye.

A problémák és okaiknak ismeretében a mentorok foglalkoztatás szervezők a rendelkezésre álló információk, erőforrások, és eszközök felhasználásával a munkáltató munkaviszony megszüntetésére vonatkozó döntését befolyásolhatják.

Az elhelyezkedés és a munkahely megtartásának szakaszában a nyomon követés többcélú. Egyrészt a projekt által alkalmazottá vált munkavállaló helyzetének, igényeinek és elégedettségének felmérése, másrészt a munkáltató munkavállalóval szembeni elvárásainak és elégedettségének felmérése. Ezeken kívül az esetleges problémák és okaiknak feltárása.

**A nyomon követés** a projekt célcsoporttagok munkahelyi helyzetének vizsgálata a projekt megvalósításának időszakában. Egyrészt adat-, illetve információgyűjtés a munkavállalók és a munkáltatók bevonásával a munkahelyi megfelelésekről, melynek elsődleges célja a munkában tartás. Másrészt a lehetséges fejlődési irányvonalak meghatározásához nyújt segítséget, így segítve elő a szakmafejlesztésen keresztül a tartós foglalkoztatás megalapozását. A nyomon követésből rendelkezésre álló információk alapján módosítható, javítható, illetve fejleszthető a projekt innovatív szolgáltatási rendszere, azaz közvetve hozzájárul a munkaerő-piaci szolgáltatásrendszer minőségének emeléséhez.

---

<sup>20</sup> Például gyermekfelvigyázás, idősgondozás, stb.

**Az utógondozás** a tartós foglalkoztatás elérését célozza meg. A nyomon követés is erre koncentrál, tehát mind a munkavállaló, mind a munkáltató részéről a tartós foglalkoztatást elősegítő kérdésekre koncentrál. A tartós foglalkoztatáshoz vezető tényezők meghatározása, valamint az utógondozás információ szükségletének kielégítése a cél.

A munkáltatói és munkaadói igények, elvárások ebben a szakaszban már nem a szakmafejlesztéshez nyújtanak segítséget, hanem a foglalkoztatás hosszú távú fenntartásához.

A folyamatban résztvevő projekt munkatársak:

- foglalkoztatás szervezők
- mentor

Alkalmazott formanyomtatványok:

- nyomon követő (utógondozási) adatlapok

Az utógondozás tevékenységét a nyomon követést (utógondozást) rögzítő adatlapok segítik.

A nyomon követés (utógondozás) adatlapjainak tartalmát (a kérdések jellegét) mindig a folyamatban résztvevő munkaadók és munkavállalók sajátosságai határozzák meg.

## **A nyomon követési adatlapok kidolgozásának szempontrendszere**

Az utógondozás folyamatában szükségszerű a mennyiségi és minőségi mutatók felállítása.

- A mennyiség a folyamatoknak számmal kifejezhető és jellemezhető tulajdonsága.
- A mennyiségi mutatók az utógondozás esetében tevékenység tükröződései, amelyek csak megközelítően tudják érzékeltetni az utógondozás tevékenységének tartalmi lényegét.

A mutatóknak meghatározott struktúrájuk és tartalmuk van. Kialakításuk, felépítésük során figyelembe kell venni a vizsgálat személyi (munkáltató, munkavállaló) és tárgyi (munkakör) oldalát egyaránt. Az utógondozás folyamatában már a tervezés fázisában meg kell határozni a mennyiségi célt, amely általában valamilyen változási mérték, mennyiség esetleg ütem elérését jelenheti.

A minőség a cselekvés (szolgáltatás) – jelen esetben – a munkakör tartalmáról szól. A minőségnek objektív és szubjektív összetevő vannak. Objektív feltétel teljesülhet azzal, hogy valamilyen egyértelműen meghatározott tulajdonságra (3. sz. nyomon követő kérdőív: Önértékelés) azt mondjuk, hogy az minőség. A minőség egyben a szükségletek kielégítését is magában hordozza. Az utógondozás olyan egyéni szükségletek kielégítését célozza meg, amely magában foglalja a minőség biztosításának fontosságát.

A munkaerő –piacon az utógondozás tevékenységének feladata, hogy a **munkakörben dolgozó egyént képességeinek**, készségeinek, igényeinek, figyelembevételével - az általa elérhető legmagasabb szinten - olyan **potenciális munkavállalói tulajdonságok megszerzése felé irányítsa**, amelyek segítségével munkahelyét folyamatosan és hosszú ideig képes legyen megtartani.

**A munkakört fenntartó munkaadó irányában az utógondozási tevékenység** lehetőséget biztosít a fenntarthatóságra, amelyet a munkakört betöltő személy és a munkakör betöltéséhez szükséges szakmai és személyi kritériumok közelítésével valósít meg.

## **Az adatlapok értékelése**

Az értékelés valamilyen követelményekhez való viszonyítást jelent. A teljesítés ténye teljesítményt feltételez. A teljesítés értékelésének tervezett, következetes és átlátható folyamatnak kell lennie.

Az adatlapok értékelésének megkezdése előtt, az értékelés tervezésének időszakában az alábbi tényezőket kell figyelembe venni:

- Olyan kérdéseket kell megfogalmazni, amelyek elfogadhatóak azok számára, akik kitöltik és ezáltal teljesítményük (munkavállaló) és elvárásaik, tapasztalataik (munkáltató) felmérésre kerülnek.



- A méréshez megbízható, objektív és korrekt mércét kell használni, össze kell hasonlítani a tényleges teljesítményt (munkavállaló) a tervezettel, elvárttal (munkáltató) szemben és visszajelzést kell alkalmazni.

## **Az utógondozási adatlapok kidolgozásának szempontrendszere**

A szempontrendszer kialakítását nagymértékben befolyásolja a tevékenység célja, mit akarunk figyelemmel kísérni és milyen tartalommal. A projekt a hátrányos helyzetű munkavállalók munkába tartását tűzte ki célul és ehhez a célhoz kell rendelni az utógondozás folyamatát segítő adatlapok tartalmi elemeit.

Az adatlapok kidolgozása során az első lépés tehát a cél megfogalmazása. Második lépésként kiválaszthatjuk azokat a témaköröket, amelyek elsősorban a nyomkövetés adott időszakára jellemző célokat és a tanácsadás egy adott területét jelentik. (adatlapok címében is feltüntethető). Harmadik lépésként a témakörökön belül meghatározzuk azokat a kérdéseket, amelyekre a folyamat során választ várunk. A kérdések megfogalmazása után kerül kidolgozásra a folyamat adatainak értékelési terve.

## **Az értékelés folyamata**

Az értékelés folyamatát ugyanúgy meg kell tervezni, mint magát a folyamatot. Az értékelésnél számos csapda, értékelési probléma alakulhat ki, mint például:

- a kérdések tartalma nem szolgálja a folyamat célját
- absztrakt, nem mérhető adatokat kérünk a lekérdezés során.

Az értékelés formái:

- Előzetes értékelés
- Folyamat értékelés
- Utólagos értékelés

Az adatlapok értékelésénél a folyamat és az utólagos értékelés formáit célszerű alkalmazni.

A folyamat értékelés lényege az, hogy a céltól való eltérés (munkába tartás) korrekciója „menetközben” megvalósuljon. Ennek érdekében az utógondozási tevékenységet végző

szakember(ek) a munkába tartást akadályozó tényezők észlelése esetében korrekciós tevékenységet végezzenek. A korrekció módszere a munkavállaló és a munkáltató közötti konzultáció kezdeményezése. Ezen túlmenően a projekt menedzsment felé történő jelzés ajánlott a korrekció megvalósítása érdekében.

Az utólagos értékelés során a megvalósulás értékelése történik. Az, hogy az utógondozás mennyire volt hatékony, elérte –e a kitűzött célt, meghatározható-e a siker és milyen következtetéseket vonhatunk le a jövő számára.

### **A nyomon követést (utógondozást) űrlapok kidolgozásának szempontrendszer**

A projekt által megfogalmazott nyomon követési tevékenységet 12 hónapra szükséges tervezni.

A látogatások 1,5 havonta, meghatározott szempontok által összeállított adatlapok szerint javasoljuk megvalósítani.

A jelzett időszakból az első hat hónapban (támogatott foglalkoztatás) a munkáltató és munkavállaló segítségét és az esetleges korrekciók megvalósítását célszerű célul kitűzni. Ezt a cél szolgálják a kidolgozott adatlapok is.

Az utolsó hat hónapban (továbbfoglalkoztatás) már a program tapasztalatainak átadására és a program értékelésére teszünk javaslatot a létrehozott adatlapok segítségével.

### **A támogató környezet kialakítása**

A nyomon követési és utógondozási folyamatokat támogató környezet kialakítása a projektet megvalósító szervezetek feladata és felelőssége. E módszertani dokumentum célja a mentorok és a foglalkoztatás szervezők, valamint a folyamatban résztvevő többi projektmunkatárs feladatainak és hatáskörének meghatározása is.

## A projekt foglalkoztatási szakaszai

### **1. Támogatott foglalkoztatás: 2014.03.01-08.31. 6 hónap időtartamban.**

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

### **2. Továbbfoglalkoztatás: 2014. 09.01-2015.02. 6 hónap időtartam.**

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

### **A projekt során a mentor és a foglalkoztatás szervezők a kidolgozott nyomon követő kérdőívekkel felkeresik a befogadó munkahelyeket.**

Ez egyrészt adat-, illetve információgyűjtést jelent a munkavállalók és a munkáltatók bevonásával a munkahelyi megfelelőségről, 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 foglalkoztatás szervezők** egyrészt a munkakörök területén történő változásokat (munkáltató és munkavállaló egyaránt) és a foglalkoztatást esetlegesen akadályozó külső tényezők felderítését végzik, másrészt a projekt eredményességét vizsgálják.

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 hosszú távú 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 projekt során a tüzelhető biomassza termelés (energia erdő), feldolgozás (faapríték készítés) és hasznosítás területén **20 fő számára támogatott foglalkoztatás és továbbfoglalkoztatás valósul meg.**

A tüzelhető biomassza termelés (energia erdő), feldolgozás (faapríték készítés) és hasznosítás területén történő támogatott és továbbfoglalkoztatáson túl, **a projekt során**

**a foglalkoztatás szervezők térségi szinten történő potenciális foglalkoztatók megkeresésével, új munkahelyek feltárásával próbálnak további 30 fő számára esetleges munkába helyezést és foglalkoztatást megvalósítani.**

A nyomon követés és utógondozás a projekt során a vállalt 20 fő támogatott és továbbfoglalkoztatásán túl. minden olyan célcsoporttagot érint, akiket a projekt során potenciális munkáltatók felkutatásával sikerül munkába helyezni.

## Támogatott foglalkoztatás

A tevékenység a személyes látogatások formájában valósul meg.

### **1. A támogatott (6 hónap) során**

- a projekt szakmai megvalósítói (mentor, foglalkoztatás szervezők) **6 hetente, 1.5 havonta** keresik fel a munkavállalókat és a munkáltatót.

### *Támogatott foglalkoztatás – űrlapok:*

#### **III/1 Munkaköri elemzés felülvizsgálata**

Az első tanácsadói látogatás során célszerű tájékozódni arról, hogy a munkaviszony kezdetét követő egy hónap elteltével a korábban elkészített munkaköri elvárás táblákban rögzített tevékenységek milyen mértékben lesznek jelen a munkakörben. Érdemes vizsgálni, hogy a tevékenységek bővültek –e újabb feladatokkal, esetleg kevesebb feladat van jelen az adott munkakörben.

#### **III/2 A szakmafejlesztés folyamatának eredményessége**

A mentori látogatás ebben az időszakában a munkáltató szakmafejlesztésének eredményeit javasoljuk figyelemmel kísérni. A mentornak a projekt során elsajátított szakmai képzés keretében szerzett ismereteknek a munkakörben történő alkalmazhatóságát érdemes vizsgálnia.

#### **III/3 A munkavállalónak a foglalkoztatással kapcsolatos önértékelése, valamint a foglalkoztató által, a munkavállalóra irányuló elégedettségi szint rögzítése.**

Az önértékelés ebben az időszakban a munkavállaló önértékelésére és a munkáltatónak a munkavállaló munkájára és eddigi teljesítményére vonatkozó értékelésére foglalja magában.

### III/4 Egyéni fejlesztési tervek felülvizsgálata

A tanácsadói látogatás negyedik alkalmával a munkavállaló munkaviszonyra vonatkozó cselekvési tervének kidolgozását javasoljuk.

A következő táblázat a nyomon követés űrlapok tartalmi megnevezését, a látogatások ütemezését, a tevékenységet végző projekt megvalósítók meghatározását mutatja.

#### **Támogatott foglalkoztatás**

<i>űrlap száma</i>	<i>tartalma</i>	<i>ütemezés</i>	<i>megvalósító(k)</i>
1.	Munkaköri elemzés felülvizsgálata	2014. április közepe	foglalkoztatás szervezők
2.	A szakmafejlesztés folyamata	2014. május vége	mentor
3.	Önértékelés	2014. július közepe	mentor
4.	Egyéni fejlesztési terv	2014.augusztus vége	mentor

## Továbbfoglalkoztatás

A tevékenység a személyes látogatások formájában valósul meg.

### 2. A továbbfoglalkoztatás (6 hónap) során:

- a foglalkoztatás szervezők **2 alkalommal** keresik fel a munkavállalókat és a munkáltatót.

### *Továbbfoglalkoztatás - űrlapok:*

#### **III/5 A foglalkoztatás fenntarthatóságának vizsgálata**

Az adatlap a munkakörnek és a munkaviszonynak a program lezárását követő időszakban történő fenntarthatóságát vizsgálja.

#### **III/6 A program értékelése.**

Az utolsó tanácsadói látogatás célja megtudni, hogy a program miben segítette mind a munkáltatót és mind a munkavállalót.

A következő táblázat a nyomon követés űrlapok tartalmi megnevezését, a látogatások ütemezését, a tevékenységét végző projekt megvalósítók meghatározását mutatja.

### **Továbbfoglalkoztatás**

<i>űrlap száma</i>	<i>tartalma</i>	<i>ütemezés</i>	<i>megvalósító(k)</i>
5.	A fenntarthatóság vizsgálatának adatlapja	2014.október közepe	foglalkoztatás szervezők
6.	Programértékelés	2014.december eleje	foglalkoztatás szervezők

## A nyomon követés, utógondozás tevékenységét összefoglaló beszámolók elkészítésének rendszere

A tevékenység összegzése a mentor és a foglalkoztatás szervezők által tett látogatások alkalmával kitöltött nyomon követési űrlapok segítségével, beszámoló formájában történik.

### **A tevékenységről készült beszámolót 2015. január 10.-ig szükséges elkészíteni.**

Az elkészített összegzések a projekt záró tanulmányában beépítésre kerülnek.

űrlapok száma	tartalma	ütemezés	megvalósító(k)
2., 3. és 4.	Nyomon követés, utógondozás –mentor szakmai beszámoló	2015. január 10.	mentor
1.,5. és 6.	Nyomon követés, utógondozás – foglalkoztatás szervezők szakmai beszámoló	2015. január 10	foglalkoztatás szervezők



**FOGLALKOZTATÁSI dossziék rendszere- folyamatleírás**

projekt tevékenység	Pályázati útmutató/szakmai koncepció előírásai	projekt dokumentum/űrlap	tárolás módja	Kitöltés időpontja/ megvalósítók
<b>UTÓGONDOZÁS, NYOMON KÖVETÉS</b>  Támogatott foglalkoztatás ideje alatt (2014.03.01-08.31.)	Megvalósíthatósági tanulmány: Részcélok: A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése. - Utógondozás, nyomon követés a befogadó munkahelyeken min 20 fő számára.	<b>III/1.</b> Nyomon követés űrlap  <b>Munkaköri elemzés felülvizsgálata</b>	<b>2014.03. hónaptól -1,5 havi rendszerességgel munkahelyen történő látogatással.</b>	2014. április közepe  - foglalkoztatás szervezők
		<b>III/2.</b> Nyomon követés űrlap  <b>A szakmafejlesztés folyamata</b>	A nyomon követő űrlapok a munkáltatókat és a munkavállalókat támogató szolgáltatás eszközei.	2014. május vége  - mentor
		<b>III/3</b> Nyomon követés űrlap  <b>Önértékelés</b>	A látogatásokat követően, dátum rögzítésével az egyéni dossziében kerülnek tárolásra.	2014. július közepe  - mentor
		<b>III/4</b> Nyomon követés űrlap  <b>Egyéni fejlesztési terv</b>	Az eredeti űrlapok az egyéni dossziékba kerülnek, a másolat a szakmai megvalósítóknál (mentor, foglalkoztatás szervezők) maradnak.	2014.augusztus vége  - mentor

projekt tevékenység	Pályázati útmutató/szakmai koncepció előírásai	projekt dokumentum/úrlap	tárolás módja	Kitöltés időpontja/ megvalósítók
<b>UTÓGONDOZÁS, NYOMON KÖVETÉS</b>  Továbbfoglalkoztatás ideje alatt (2014.09.01-2015-02.28)	Megvalósíthatósági tanulmány: Részcélok: A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése. - Utógondozás, nyomon követés a befogadó munkahelyeken min 20 fő számára.	<b>III/5.</b> Nyomon követés úrlap  <b>A fenntarthatóság vizsgálatának adatlapja</b>	<b>2014.09. hónaptól –két alkalommal, munkahelyen történő látogatással.</b>  A nyomon követő úrlapok a munkáltatókat és a munkavállalókat támogató szolgáltatás eszközei.	2014.október közepe  - foglalkoztatás szervezők
		<b>III/6.</b> Nyomon követés úrlap  <b>Programértékelés</b>	A látogatásokat követően, dátum rögzítésével az egyéni dossziében kerülnek tárolásra.  Az eredeti úrlapok az egyéni dossziékba kerülnek, a másolat a szakmai megvalósítóknál (foglalkoztatás szervezők) maradnak.	2014.december eleje  - foglalkoztatás szervezők

projekt tevékenység	Pályázati útmutató/szakmai koncepció előírásai	projekt dokumentum/úrlap	tárolás módja	Kitöltés időpontja/megvalósítók
<b>UTÓGONDOZÁS, NYOMON KÖVETÉS</b>  Összefoglaló beszámolók készítése	Megvalósíthatósági tanulmány: Részcélok: A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése. - Utógondozás, nyomon követés a befogadó munkahelyeken min 20 fő számára.	<b>III/7.</b> <b>Nyomon követés, utógondozás – mentor szakmai beszámoló</b>	<b>2015. január 10.-ig szükséges elkészíteni.</b>  Az elkészített összegzések a projekt záró tanulmányában beépítésre kerülnek.	2015. január 10.  - mentor
		<b>III/8.</b> Nyomon követés, utógondozás – foglalkoztatás szervezők szakmai beszámoló	A beszámolót a projekt szakmai vezetőjének szükséges átadni.	2015. január 10  - foglalkoztatás szervezők

## NYOMON KÖVETÉS-ÉS UTÓGONDOZÁS - ŰRLAPOK

---

### III/1 NYOMONKÖVETÉS – ŰRLAP

#### Munkaköri elemzés felülvizsgálata

A tevékenységet végzi: **foglalkoztatás szervezők**

---

*Dátum:*

*Munkavállaló neve, szül. dátum:*

*Munkakör:*

*Befogadó munkahely:*

*Munkahely címe:*

---

#### **1. A munkakör elemzésben felsorolt feladatok, tevékenységek vizsgálata**

1.1 Mely feladatokkal, tevékenységekkel bővült, esetleg szűkült a munkába helyezést követő időszakban a munkavállaló munkaköre?

1.2 Melyek azok a feladatok és tevékenységek, amelyek esetleg nem tartoznak jelenleg a munkakörhöz?

#### **2. A munkakör tényezői**

2.1 Történt-e változás a munkakörben a terhelés jellege és forrása tekintetében?

- fizikai            igen            nem
- pszichikai        igen            nem

Amennyiben igen, a változás okának ismertetése:

2.2 Történt-e változás a munkakörben a következő területeken?

- kommunikáció           igen           nem
- kapcsolattartás       igen           nem
- együttműködés       igen           nem
- felelősség            igen           nem

Amennyiben igen, a változás okának ismertetése:

### **3. A munkaköri környezet vizsgálata**

2.1 Történt-e a munkavállaló munkakörnyezetében változás?

- eszközök, berendezések   igen           nem
- anyagok                    igen           nem

Amennyiben igen, a változás okának ismertetése:

Dátum:

.....  
munkáltató

.....  
munkavállaló

.....  
foglalkoztatás szervező

---

## III/2 NYOMONKÖVETÉS - ŰRTLAP

### A szakmafejlesztés folyamata

A tevékenységet végzi: **mentor**

---

*Dátum:*

*Munkavállaló neve, szül. dátum:*

*Munkakör:*

*Befogadó munkahely:*

*Munkahely címe:*

---

#### **1. A munkavállaló kérdései:**

1.1. A munkavállaló milyen szakmai képzésekben vett részt a program keretében?

.....

.....

.....

.....

1.2 A napi munkavégzése során milyen mértékben tudja hasznosítani a program keretében szervezett képzéseken elsajátított szakmai ismereteket?

A megfelelő rész aláhúzendó!

*teljes mértékben*

*nagymértékben*

*kevésbé*

*egyáltalán nem*

1.3 Milyen munkatevékenységeket lát el rendszeresen?

1.5 Milyen feladatokat lát el önállóan?

1.6 Milyen feladatmegosztásban dolgozik? Önállóan – Csoportban

1.7 Kitől számíthat szakmai segítségnyújtásra a munkavégzés során?

1.8 Melyek azok az ismeretek, amelyek elsajátítását még szükségesnek tartja a munkakör hatékonyabb elvégzése érdekében?



**2. A munkáltató kérdései:**

2.1 A munkavállalót milyen önálló és rendszeres feladatokkal bízta meg?

2.2 Milyen javaslatai vannak a munkakör hatékonyságának növelésével kapcsolatban?

*Mentor:*

1. A mentor tapasztalata a személyes tanácsadás során:

Dátum:

.....  
munkáltató

.....  
munkavállaló

.....  
mentor

41

---

### III/3 NYOMONKÖVETÉS - ŰRLAP

#### Önértékelés

A tevékenységet végzi: **mentor**

---

*Dátum:*

*Munkavállaló neve, szül. dátum:*

*Munkakör:*

*Befogadó munkahely:*

*Munkahely címe:*

---

#### **Tisztelt Munkavállaló és Munkáltató!**

A mentori látogatás ebben az időszakban a munkavállaló önértékelését és a munkáltatónak a munkavállaló munkájára és eddigi teljesítményére vonatkozó értékelését foglalja magában.

A válaszok értékelését követően mentorunk segítheti mindkettőjük esetlegesen felmerült problémáinak megoldását.

## Önértékelő lap

### **A munkavállaló kérdései:**

#### **I. Alapkészségek**

ÁLLÍTÁSOK:	IGEN	NEM
Egészségi állapotomnak megfelel a munka		
Soha nem hiányzom		
Munkába állás óta nem voltam táppénzen		
Mindig pontosan megyek és jövök		
Feladataimat könnyen elsajátítottam.		
Gyakran van nehézségem a munkára vonatkozó utasítások megértésében.		
Gyorsan úrrá leszek az új feladatokon, nehézségeken.		
Lassan dolgozom.		
Kitartó vagyok		
Általában jól tudok koncentrálni a munkámra		
A munkám minőségén ritkán van kifogásolni való		
Nehezen tudok új tevékenységet megtanulni.		
A rutinmunkákat könnyen végzem.		
A _____ teljesítménykényszer nagymértékben zavar.		

## II Énkép. Munkához való hozzáállás. Motiváció, munkába való szerep

ÁLLÍTÁSOK:	IGEN	NEM
A munkakör megegyezik az elképzeléseimmel.		
Új feladatok végrehajtására könnyen mozgósítható vagyok.		
A munkahelyi környezettel elégedett vagyok.		
Munkahelyemen állandóan magánéleti dolgok foglalkoztatnak.		
Munkámért felelősséget vállalók.		
Nem befolyásol, hogyan ítélik meg mások a képességeimet.		
Nehézségek és kudarc esetén hamar feladom az adott feladat (tevékenység) megoldását.		
Megítélésem szerint van előmeneteli lehetőségem.		

## III. Munkatársakhoz való viszony

ÁLLÍTÁSOK:	IGEN	NEM
Legszívesebben egyedül dolgozom.		
Munkám elsajátításában kollégáim segítenek.		
A kics csoportos munkát kedvelem.		
Jól dolgozom nagyobb munkacsoportban is.		
Magamtól keresem a kapcsolatot a kollégáimmal.		

**A munkáltató kérdései:**
**I. A munkavállaló alapkészségei:**

ÁLLÍTÁSOK:	IGEN	NEM
Egészségi állapotának megfelel a munka.		
Soha nem hiányzik.		
Munkába állása óta nem volt táppénzen.		
Mindig pontosan érkezik munkahelyére.		
Feladatait könnyen elsajátítja.		
Gyakran van nehézsége a munkára vonatkozó utasítások megértésében.		
Gyorsan úrrá lesz az új feladatokon, nehézségeken.		
Lassan dolgozik.		
Kitartó.		
Általában jól tud koncentrálni a munkájára.		
A munkája minőségén ritkán van kifogásolni való.		
Nehezen tud új tevékenységet megtanulni.		
A rutinmunkákat könnyen elvégzi.		
A teljesítménykényszer nagymértékben zavarja.		

## II A munkavállaló munkához való hozzáállása, motivációja, munkába való szerepének megítélése

Az Ön véleménye szerint a munkavállaló esetében:

ÁLLÍTÁSOK:	IGEN	NEM
A munkakör megegyezik az elképzeléseivel.		
Új feladatok végrehajtására könnyen mozgósítható.		
A munkahelyi környezettel elégedett.		
Gyakran magánéleti dolgok foglalkoztatják.		
Munkájáért felelősséget vállal.		
Nem befolyásolja az, hogyan ítélik meg mások a képességeit.		
Nehézségek és kudarc esetén hamar feladja. az adott feladat (tevékenység) megoldását.		

## III. A munkavállaló munkatársakhoz való viszonya

ÁLLÍTÁSOK:	IGEN	NEM
Szívesen dolgozik egyedül.		
Munkája elsajátításában kollégái segítenek.		
A kics csoportos munkákat kedveli.		
Jól dolgozik nagyobb munkacsoportban is.		
Magától keresi a kapcsolatot a kollégáival.		

**Mentor:**

**A mentor tapasztalata a személyes tanácsadás során:**

Dátum:

.....  
munkáltató

.....  
munkavállaló

.....  
mentor

### III/4. NYOMONKÖVETÉS ŰRLAP

#### Egyéni fejlesztési terv

A tevékenységet végzi: **mentor**

---

*Dátum:*

*Munkavállaló neve, szül. dátum:*

*Munkakör:*

*Befogadó munkahely:*

*Munkahely címe:*

---

#### Tisztelt Munkavállaló és Munkáltató!

A látogatás keretében a munkavállaló karrierjének cselekvési tervét dolgoznánk ki közösen.

A válaszok értékelését követően mentorunk segítheti mindkettőjük esetlegesen felmerült problémáinak megoldását.

Az alábbi kérdőívvel arra keressük a választ, hogy a munkahelyén eltöltött **hat hónap tapasztalatait követően** Ön milyen célokat fogalmaz meg további munkájával, későbbi tanulási szándékával kapcsolatban.

Céljai eléréséhez sok sikert és kitartást kívánunk!



**A munkavállaló kérdései:**

***Szíveskedjen elolvasni az alábbi állításokat, majd húzza alá az IGEN vagy NEM választ. Kérjük, hogy minden állításnál válaszait indokolja az útmutatások szerint.***

1. Beilleszkedtem a munkahelyi szervezeti egységbe. IGEN NEM

Ha *nem* választ adott kérjük, írja le, hogy mit kell tennie a sikeres beilleszkedésért!

---

---

---

2. Az általam végzett munkakör eredményességének növelésére vannak elképzeléseim.

IGEN NEM

Ha *igen* választ adott kérjük, írja le azokat.

---

---

---

3. Vannak fejlesztendő tulajdonságaim (munkatársi, szakmai szempontból). IGEN NEM

Ha *igen* választ adott kérjük, sorolja fel azokat!

---

---

---

4. A továbbfoglalkoztatásommal kapcsolatban rendelkezem jövőképpel.

IGEN NEM

Ha *igen* választ adott kérjük, írja le röviden terveit!

---

---

5. Elégedett vagyok a munkakörnyezetemmel, munkakörömmel és szakmai felkészültségemmel.

IGEN NEM

Ha *nem* választ adott kérjük, írja le elégedetlenségének okait.

---

---

---

### **Egyéni tervem**

Céljaim a munkahelyi és az egyéni szakmai fejlődés területén:

1.

.....

.....

.....

2.

.....

.....

.....

3.

.....

.....

## Mit kell tennem, hogy céljaimat elérjem?

Jelenleg:

.....  
.....  
.....

Egy év múlva

.....  
.....  
.....

Hosszú távon:

.....  
.....  
.....

### A munkáltató kérdései:

1. A munkavállaló beilleszkedett a munkahely szervezeti egységébe?

IGEN NEM

Ha *nem* választ adott kérjük, írja le, hogy mit kell tennie a sikeres beilleszkedésért!

.....  
.....  
.....

2. A munkavállalónak a munkakör eredményességére növelése érdekében vannak elképzelései.

IGEN NEM

Ha *igen* választ adott kérjük, írja le Ön szerint melyek azok.

.....  
.....  
.....

3. A munkavállalónak a munkakör szempontjából vannak fejlesztendő tulajdonságai (munkatársi, szakmai szempontból). IGEN NEM

Ha *igen* választ adott kérjük, sorolja fel azokat!

---

---

---

4. A munkavállalónak a saját továbbfoglalkoztatásával kapcsolatban vannak elképzelései. IGEN NEM

5. Az Ön megítélése szerint a munkavállaló elégedett a munkakörnyezetével, a munkakörével és a szakmai felkészültségével IGEN NEM

*Mentor:*

A mentor tapasztalata a személyes tanácsadás során:

Dátum:

.....  
munkáltató

.....  
munkavállaló

.....  
mentor

### III/5. NYOMONKÖVETÉS ŰRLAP

#### A fenntarthatóság vizsgálatának adatlapja

A tevékenységet végzi: **foglalkoztatás szervezők**

---

*Dátum:*

*Munkavállaló neve, szül. dátum:*

*Munkakör:*

*Befogadó munkahely:*

*Munkahely címe:*

---

#### Tisztelt Munkavállaló és Munkáltató!

A **TÁMOP-1.4.3-12/1-2012-0122 „A fenntartható zöldfoglalkoztatás Borsodbótán”** projekt keretében végzett nyomon követési látogatás során a munkakör és a munkaviszonynak a program lezárását követő időszakban történő fenntarthatóságát kérdezzük Önöktől.

Tekintettel a felmérés céljára kérjük, szíveskedjenek figyelmesen áttanulmányoznia a kérdéseket.

Kérjük válaszaikkal segítsék a projekt munkáját!

**Munkavállalói kérdések:**

5. 1 A program lezárása után – megítélése szerint - a munkakör fennmarad-e a szervezetben?

- a) igen
- b) nem

Ha nem, mi az oka?

---

---

---

5. 2 Foglalkoztatja-e munkáltató Önt a program lejártát követően?

- c) Igen
- d) Nem

Ha nem, mi az oka?

---

---

5. 3 A munkaviszony kezdetétől történt –e változás a munkakörében?

Új feladatok bevonása: \_\_\_\_\_

---

Feladatok elvonása vagy átcsoportosítása: \_\_\_\_\_:

---

---

Munkakörnyezetben történt változás: \_\_\_\_\_

---

---

**Munkáltatói kérdések:**

5. 1 A program lezárása után a munkakör fennmarad-e a szervezetben?

e) igen

f) nem

Ha nem, mi az oka?

---

---

---

5. 2 Foglalkoztatja-e munkavállalót a program lejártát követően?

g) Igen

h) Nem

Ha nem, mi az oka?

---

---

5. 3 A munkaviszony kezdetétől történt –e változás a munkakörében?

Új feladatok bevonása: \_\_\_\_\_

---

Feladatok elvonása vagy átcsoportosítása: \_\_\_\_\_:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Munkakörnyezetben történt változás: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Foglalkoztatás szervező:*

A foglalkoztatás szervező tapasztalata a személyes tanácsadás során:

Dátum:

.....

munkáltató

.....

munkavállaló

.....

foglalkoztatás szervező



### III/6. NYOMONKÖVETÉS ŰRLAP

#### Programértékelés

A tevékenységet végzi: **foglalkoztatás szervezők**

---

*Dátum:*

*Munkavállaló neve, szül. dátum:*

*Munkakör:*

*Befogadó munkahely:*

*Munkahely címe:*

---

#### Tisztelt Munkavállaló és Munkáltató!

A **TÁMOP-1.4.3-12/1-2012-0122 „A fenntartható zöldfoglalkoztatás Borsodbótán”** projekt keretében végzett utolsó tanácsadói látogatás adatlapját tartja a kezében.

A látogatás célja megtudni Önöktől, hogy a program miben segítette mind a munkáltatót és mind a munkavállalót.

Tekintettel a felmérés céljára kérjük, szíveskedjenek figyelmesen áttanulmányoznia a kérdéseket és együtt megfogalmazni a válaszokat.

A továbbiakban sok sikert kívánunk mindkettőjüknek!

**Munkáltatói és munkavállalói kérdések:**

**6. 1 Sikeresnek ítélik meg a program által nyújtott szolgáltatásokat?**

1. Kiválasztási eljárás:

(Munkavállaló esetében kapcsolatfelvétel. és adatfelvétel, az együttműködési megállapodás megkötése.

Munkáltatónál a munkavállalóval szembeni elvárások és munkakör-elemzés megfogalmazását jelentette)

Munkavállaló:

a) Igen, mert:.....

.....

b) Nem, mert: .....

.....

a) Részben, mert: .....

.....

Munkáltató:

c) Igen, mert:.....

.....

d) Nem, mert: .....

.....

b) Részben, mert: .....

.....

2. Szakmafejlesztés: munkavállaló:

(az Egyéni fejlesztési terv, a képzési tanácsadó által a szakmai képzésekre vonatkozó tanácsadás)

a) Igen, mert:.....

.....  
 .....

e) Nem, mert: .....

.....  
 .....

b) Részben, mert: .....

.....  
 .....

3. Nyomon követés, utógondozás:

(A tanácsadó, mentor, foglalkoztatás szerezők által hat hetente történt látogatások mennyiben segítettek a munkavállaló részéről a személyes tanácsadást, a munkáltató részéről a munkába tartást?)

Munkavállaló:

a) Igen, mert:.....

.....  
 .....

b) Nem, mert: .....

.....  
 .....

c) Részben, mert: .....

.....  
 .....

Munkáltató:

a) Igen, mert:.....

.....  
.....

b) Nem, mert: .....

.....  
.....

c) Részben, mert: .....

.....  
.....

4. Mentori segítségnyújtás, szolgáltatás:

Munkavállaló:

a) Igen, mert:.....

.....  
.....

d) Nem, mert: .....

.....  
.....

e) Részben, mert: .....

.....  
.....

Munkáltató:

a) Igen, mert:.....

.....  
.....

b) Nem, mert: .....

.....  
.....

c) Részben, mert: .....

.....  
.....

## 6. 2 Sikeresnek ítéli –e meg a programot?

Munkavállaló:

a) Igen, mert:.....

.....

f) Nem, mert: .....

.....

g) Részben, mert: .....

.....

Munkáltató:

a) Igen, mert:.....

.....

b) Nem, mert: .....

.....

c) Részben, mert: .....

.....

*Foglalkoztatás szervező:*

A foglalkoztatás szervező tapasztalata a személyes látogatás során:

Dátum:

.....  
munkáltató

.....  
munkavállaló

.....  
foglalkoztatás szervező

## **NYOMON KÖVETÉS, UTÓGONDOZÁS – SZAKMAI BESZÁMOLÓK ŰRLAPJAI**

### III/7 NYOMON KÖVETÉS, UTÓGONDOZÁS – MENTOR SZAKMAI BESZÁMOLÓ

A beszámolót készíti: **mentor**

Minden foglalkoztatásban részt vett célcsoporttagok (20 fő) körében végzett látogatások (2., 3 és 4. űrlapok) összesítésével készülő beszámoló.

### III/2. NYOMON KÖVETÉS ŰRLAP - A szakmafejlesztés folyamata

#### A munkavállaló kérdései:

1.2 A napi munkavégzése során milyen mértékben tudja hasznosítani a program keretében szervezett képzéseken elsajátított szakmai ismereteket?

<i>minősítés</i>	<i>fő</i>
teljes mértékben	
nagymértékben	
kevésbé	
egyáltalán nem	

1.6 Milyen feladatmegosztásban dolgozik?

Önállóan:.....fő

Csoportban:.....fő

1.8 Melyek azok az ismeretek, amelyek elsajátítását még szükségesnek tartja a munkakör hatékonyabb elvégzése érdekében?

<i>ismeretek felsorolása</i>	<i>fő</i>

### III/3 NYOMON KÖVETÉS ŰRLAP- Önértékelés

#### A munkavállaló kérdései:

#### I. Alapkészségek

ÁLLÍTÁSOK	fő	
	IGEN	NEM
Egészségi állapotomnak megfelel a munka		
Soha nem hiányzom		
Munkába állás óta nem voltam táppénzen		
Mindig pontosan megyek és jövök		
Feladataimat könnyen elsajátítottam.		
Gyakran van nehézségem a munkára vonatkozó utasítások megértésében.		
Gyorsan úrrá leszek az új feladatokon, nehézségeken.		
Lassan dolgozom.		
Kitartó vagyok		
Általában jól tudok koncentrálni a munkámra		
A munkám minőségén ritkán van kifogásolni való		
Nehezen tudok új tevékenységet megtanulni.		
A rutinmunkákat könnyen végzem.		
A teljesítménykényszer nagymértékben zavar.		

#### II Énkép. Munkához való hozzáállás. Motiváció, munkába való szerep



ÁLLÍTÁSOK	fő	
	IGEN	NEM
A munkakör megegyezik az elképzeléseimmel.		
Új feladatok végrehajtására könnyen mozgósítható vagyok.		
A munkahelyi környezettel elégedett vagyok.		
Munkahelyemen állandóan magánéleti dolgok foglalkoztatnak.		
Munkámért felelősséget vállalók.		
Nem befolyásol, hogyan ítélik meg mások a képességeimet.		
Nehézségek és kudarc esetén hamar feladom az adott feladat (tevékenység) megoldását.		
Megítélésem szerint van előmeneteli lehetőségem.		

### III. Munkatársakhoz való viszony

ÁLLÍTÁSOK	fő	
	IGEN	NEM
Legszívesebben egyedül dolgozom.		
Munkám elsajátításában kollégáim segítenek.		
A kiscsoportos munkát kedvelem.		
Jól dolgozom nagyobb munkacsoportban is.		
Magamtól keresem a kapcsolatot a kollégáimmal.		

#### A munkáltató kérdései:

**I. A munkavállaló alapkészségei:**

ÁLLÍTÁSOK	fő	
	IGEN	NEM
Egészségi állapotának megfelel a munka.		
Soha nem hiányzik.		
Munkába állása óta nem volt táppénzen.		
Mindig pontosan érkezik munkahelyére.		
Feladatait könnyen elsajátítja.		
Gyakran van nehézsége a munkára vonatkozó utasítások megértésében.		
Gyorsan úrrá lesz az új feladatokon, nehézségeken.		
Lassan dolgozik.		
Kitartó.		
Általában jól tud koncentrálni a munkájára.		
A munkája minőségén ritkán van kifogásolni való.		
Nehezen tud új tevékenységet megtanulni.		
A rutinmunkákat könnyen elvégzi.		
A teljesítménykényszer nagymértékben zavarja.		

## II A munkavállaló munkához való hozzáállása, motivációja, munkába való szerepének megítélése

Az Ön véleménye szerint a munkavállaló esetében:

ÁLLÍTÁSOK	fő	
	IGEN	NEM
A munkakör megegyezik az elképzeléseivel.		
Új feladatok végrehajtására könnyen mozgósítható.		
A munkahelyi környezettel elégedett.		
Gyakran magánéleti dolgok foglalkoztatják.		
Munkájáért felelősséget vállal.		
Nem befolyásolja az, hogyan ítélik meg mások a képességeit.		
Nehézségek és kudarc esetén hamar feladja. az adott feladat (tevékenység) megoldását.		

## III. A munkavállaló munkatársakhoz való viszonya

ÁLLÍTÁSOK	fő	
	IGEN	NEM
Szívesen dolgozik egyedül.		
Munkája elsajátításában kollégái segítenek.		
A kiscsoportos munkákat kedveli.		
Jól dolgozik nagyobb munkacsoportban is.		
Magától keresi a kapcsolatot a kollégáival.		

### III/4 NYOMON KÖVETÉS ŰRLAP - Egyéni fejlesztési terv

#### A munkavállaló kérdései:

ÁLLÍTÁSOK	fő	
	IGEN	NEM
Beilleszkedtem a munkahelyi szervezeti egységbe		
Az általam végzett munkakör eredményességének növelésére vannak elképzeléseim.		
Vannak fejlesztendő tulajdonságaim (munkatársi, szakmai szempontból).		
A továbbfoglalkoztatással kapcsolatban rendelkezem jövőképpel		
Elégedett vagyok a munkakörnyezetemmel, munkakörömmel és szakmai felkészültségemmel		

#### A munkáltató kérdései:

ÁLLÍTÁSOK	fő	
	IGEN	NEM
A munkavállaló beilleszkedett a munkahely szervezeti egységébe?		
A munkavállalónak a munkakör eredményességére növelése érdekében vannak elképzelései.		
A munkavállalónak a munkakör szempontjából vannak fejlesztendő tulajdonságai (munkatársi, szakmai szempontból)		
A munkavállalónak a saját továbbfoglalkoztatásával kapcsolatban		

vannak elképzelései.		
Az Ön megítélése szerint a munkavállaló elégedett a munkakörnyezetével, a munkakörével és a szakmai felkészültségével		

Dátum:

.....  
munkáltató

.....  
munkavállaló

.....  
mentor

### III/8 NYOMON KÖVETÉS, UTÓGONDOZÁS –FOGLALKOZTATÁS SZERVEZŐK SZAKMAI BESZÁMOLÓJA

A beszámolót készítik: **foglalkoztatás szervezők**

Minden foglalkoztatásban részt vett célcsoporttagok (20 fő) körében végzett látogatások (1. 5. és 6. űrlapok) összesítésével készülő beszámoló.

#### III/1. NYOMON KÖVETÉS ŰRLAP - Munkaköri elemzés felülvizsgálata

##### A munkavállaló kérdései:

1.2 Mely feladatokkal, tevékenységekkel bővült, esetleg szűkült a munkába helyezést követő időszakban a munkavállaló munkaköre?

<i>bővülő feladatok, tevékenységek</i>	<i>fő</i>

<i>a munkakörből „kikerülő” feladatok, tevékenységek</i>	<i>fő</i>

1.2 Melyek azok a feladatok és tevékenységek, amelyek esetleg nem tartoznak jelenleg a munkakörhöz?

<i>feladatok, tevékenységek felsorolása</i>	<i>fő</i>

## 2. A munkakör tényezői

Történt-e változás a munkakörben a következő területeken?

ÁLLÍTÁSOK	fő	
	IGEN	NEM
fizikai terhelés		
pszichikain terhelés		
kommunikáció		
kapcsolattartás		
együtműködés		
felelősség		
eszközök, berendezések		
anyagok		

### III/5 NYOMON KÖVETÉS ŰRLAP- A fenntarthatóság vizsgálatának adatlapja

#### Munkavállalói kérdések:

5. 1 A program lezárása után – megítélése szerint - a munkakör fennmarad-e a szervezetben?

- a) igen .....fő
- b) nem.....fő

5. 2 Foglalkoztatja-e munkáltató Önt a program lejártát követően?

- c) Igen.....fő
- d) Nem.....fő

**Munkáltatói kérdések:**

5. 1 A program lezárása után a munkakör fennmarad-e a szervezetben?

e) igen .....fő

f) nem.....fő

5. 2 Foglalkoztatja-e munkavállalót a program lejártát követően?

g) Igen .....fő

h) Nem .....fő

**III/6 NYOMON KÖVETÉS ŰRLAP- Programértékelés**
**Munkavállalói kérdések:**

6. 1 Sikeresnek ítélik meg a program által nyújtott szolgáltatásokat?

Kiválasztási eljárás:

<i>minősítés</i>	<i>fő</i>	
	<i>munkavállaló</i>	<i>munkáltató</i>
igen		
nem		
részben		

Szakmafejlesztés: munkavállaló

<i>minősítés</i>	<i>munkavállaló (fő)</i>
igen	
nem	
részben	



Nyomon követés, utógondozás

<i>minősítés</i>	<i>fő</i>	
	<i>munkavállaló</i>	<i>munkáltató</i>
igen		
nem		
részben		

Mentori segítségnyújtás, szolgáltatás

<i>minősítés</i>	<i>fő</i>	
	<i>munkavállaló</i>	<i>munkáltató</i>
igen		
nem		
részben		

6. 2 Sikeresnek ítéli –e meg a programot?

<i>minősítés</i>	<i>fő</i>	
	<i>munkavállaló</i>	<i>munkáltató</i>
igen		
nem		
részben		

Dátum:

.....  
munkáltató

.....  
munkavállaló

.....  
foglalkoztatás szervező

## FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM

Munkaerő-piaci segítő szolgálat. Módszertani Kézikönyv. Szerk.: Szellő János, FMM Foglalkoztatási Rehabilitációs Titkárság, Budapest, 2003

Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia – Mélyszegénység, gyermekszegénység, romák – (2011-2020) Bp., 2011

Barakonyi Eszter: A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei, Pécs, 2010,

Bass László: Az „Út a munkához” program hatása – egy kérdőíves felmérés tapasztalatai, Esély 2010

Utógondozás, nyomon követés a befogadó munkahelyeken EQUAL- 2. 2. 1.-2005.-10-0014/1.0 E/35 projekt, Pécs 2007.

Európai Foglalkoztatási stratégia

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hu>

[http://hu.wikipedia.org/wiki/Foglalkoztatotts%C3%A1g\\_Magyarorsz%C3%A1gon](http://hu.wikipedia.org/wiki/Foglalkoztatotts%C3%A1g_Magyarorsz%C3%A1gon)