

# 3. INNOVATÍV PROGRAM

Hátrányos helyzetű személyek munkaerő-piaci és pályaeorientációs kompetenciafejlesztő programja, komplex innovatív program

„Humán szolgáltatások fejlesztése  
társégi szemléletben a Pécsi kistérségben”

EFOP-1.5.2-16-2017-00037

2018.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Készítette:



Megrendelő:

Pécs és Környéke Szociális  
Alapszolgáltatási és Gyermekjóléti  
Alapellátási Központ és Családi  
Bölcsőde Hálózat

## Tartalomjegyzék

1.	Az innovatív program célja .....	1
1.1.	Munkanélküli nők vállalkozóvá válásának támogatása.....	5
1.2.	Atipikus munkavégzés .....	7
1.3.	Sokszínű, befogadó munkahely.....	8
1.4.	Célok.....	9
1.5.	Célcsoportok.....	10
2.	A tervezett programelemek megvalósítása .....	11
2.1.	Pénzügyi klub.....	12
2.2.	Pályaorientáció, pályaalkalmasság klub .....	13
2.3.	Női vállalkozások és vállalkozóvá válás elősegítése .....	15
2.4.	A helyi vállalkozások, a potenciális munkaadók számára antidiszkriminációs előadások szervezése .....	16
3.	Kapcsolódások más helyi programokhoz .....	18
4.	Tervezett intézkedési terv: tevékenységek és résztvevők, időbeli ütemezés, valamint a tervezett költségigény megvalósulás esetén .....	20
5.	Felhasznált irodalom: .....	24

---

## Hátrányos helyzetű személyek munkaerő-piaci és pályaorientációs kompetenciafejlesztő programja, komplex innovatív program

*Pénzügyi klub, női vállalkozások, munkaerő-piaci és pályaorientációs interaktív előadások és bemutatók, tanácsadások, pénzügyi, pályaorientációs műhelyek a fiatalok számára és klubok a speciális munkaerő-piaci helyzetű célcsoporttagok részvételével, a helyi vállalkozások, a potenciális munkaadók számára antidiszkriminációs programelemek biztosítása,*

---

A program a „Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben, a Pécsi kistérségben” című, EFOP-1.5.2-16-2017-00037 azonosítószámú támogatási kérelem részeként készült el.

### 1. Az innovatív program célja

Napjainkban gyakran használt fogalom a mélyszegénység. Nem csak tudományos fogalom a szociológiában, de a hétköznapi élet jelensége. Azt jelenti, amikor valaki vagy valakik tartósan a létminimum szintje alatt élnek és szinte esélyük sincs arra, hogy ebből önerővel kilépjenek. (Havas 2012)

A mélyszegénység összetett jelenség, amelynek okai többek között szocializációs különbségek, iskolai, képzettségbeli és foglalkoztatottságbeli deficitekben mutatkoznak meg, és gyakran súlyos megélhetési zavarokhoz vezetnek. A **mélyszegénység hatása a lakhatási, táplálkozási körülményekben, az érintettek egészségi állapotában is jelentkezik.** A szegénység szempontjából meghatározó társadalmi jellemző a családok gyermekszáma, illetve a gyermekszegénység („a szegénység fiatal arca”: a szegények mintegy 30%-a 0–17 éves korosztályhoz tartozik), valamint a falusi lakókörnyezet (a szegények több mint fele községekben él). Ez az állapot az érintetteket nagyon gyorsan megbélyegzi és a társadalomból való kirekesztettségüket okozza.

A társadalmi leszakadás meghatározó részben tehát a szegénységgel összefüggő körülményekből fakad. A szegregáció mértéke, a társadalmi élet jelentős területeiről való tömeges kizáródás súlyos társadalmi probléma.

Ma Magyarországon minden harmadik ember (kb. 3 millióan) a szegénységi küszöb alatt él, közülük 1,2 millióan mélyszegénységben. A szegénységi kockázatok különösen sújtják a gyermekeket és a hátrányos helyzetű térségekben élőket. A cigányok/romák nagy többsége ehhez az utóbbi csoporthoz tartozik (Stratégia 2011)

A gyakorlatban a mélyszegénység fogalmát a cigánysággal azonosítják. Ez nem más, mint az etnikai és szociális dimenzió összemosása, és ezzel a társadalmi kirekesztettségéből fakadó összes probléma „cigánykérdésként” való felfogása. Fontos azonban tudomásul venni, hogy a cigányság és a mélyszegénység két olyan halmazt képez, melynek van ugyan közös metszete, ám a kettő nem fedti teljesen egymást. Nem igaz, hogy minden mélyszegénységben élő ember

cigány/roma. Az viszont kijelenthető, hogy a cigányok élete a mely szegénységtől függetlenül is sokkal inkább terhelt az őket érintő diszkrimináció rejtett és nyílt dimenzióinak kíméletlen érvényesülése miatt.

A **kisebb településeken élők** esetében a **hátrányos helyzetet** elsősorban a helyben, vagy a közeli, hasonló adottságú településeken a **munkáltatók, munkahelyek hiánya okozza**. A távolabbi falvakban, városokban található munkahelyek elérését a **rossz közlekedés-földrajzi adottságok, a tömegközlekedés fejletlensége, vagy a munkába járás költségei** akadályozzák.

A hátrányos megkülönböztetés a **munka világában** nem merhető és nem is igazolható, de mindennapi tapasztalatok útján valószínűsíthető tény. A **diszkrimináció** is közrejátszó körülmény a munkanélküliség kialakulásában, ám ennek hatását pontosan mérni nem tudjuk. Ha az azonos iskolázottsági szinten lévő, azonos településtípusban és régióban élő, azonos életkori csoportokba tartozó cigány és nem cigány munkaerő foglalkoztatási adatokat összehasonlítjuk, láthatjuk, hogy nagy különbségek vannak a cigányok hátrányára – ez azt a következtetést engedi megfogalmazni, hogy az etnikai hovatartozás, s e szerinti hátrányos megkülönböztetés az, amely a háttérben lappang a munkaerő-piacon. Ez azonban nehezen fogható meg és nehezen igazolható számszerűen.

*(Esélyegyelőség a mai Magyarországon - PTE BTK NTI Romológia és Nevelésszociológia Tanszék, Pécs 2013)*

Magyarország több térségét sújtja a lakónépeesség csökkenése, a népeesség előregedése és a lakosság demográfiai összetételének kedvezőtlen változása. Ezek a demográfiai változások gazdasági változásokat is eredményeznek ezekben a térségekben, amelyek meggyorsítják a demográfiai változásokat. Ez a visszacsatolás egyre nagyobb mértékűvé teszi az adott térségek lemaradását az ipari fejlesztésekkel preferált területekkel szemben. Baranya megyére, a megye járásaira kiugróan eltérő állapotok jellemzőek, nemcsak lakónépeesség számában vannak nagy különbségek, hanem a gazdasági fejlettségben is. A lakosság körülbelül 50 %-a a megyeszékhelyre, Pécs Megyei Jogú Városba és a **Pécsi járásba** összpontosul, továbbá az ipari termelő vállalkozások körülbelül 80%-a található ugyanezen a területen. A megyei átlaghoz képest a megye néhány települése gazdaságilag kiemelkedik, míg **az aprófalvas térségek helyzete reménytelennek tűnik**, nagymértékű gazdasági elmaradottság jellemzi őket. Az itt élő népeesség jelentős része halmozottan hátrányos helyzetű. „A tartós munkanélküliség állapota maga is hátrány. Ez az állapot erkölcsileg és mentálisan is rombolja elszenvédőjének személyiségét. Hatására mentális betegségek, depresszió, alkoholfüggőség alakulhat ki. Az ilyen személyek munkához jutási esélye az idővel meredeken csökken. A társadalom peremére került embereket nem szabad magukra hagyni, mert az magának a társadalomnak a romlását, bomlását is elindíthatja. Társadalmi, morális és erkölcsi szempontból sem megengedhető, hogy egyre többen kerüljenek ilyen helyzetbe. Gazdasági szempontok alapján is azt lehet megállapítani, amit az erkölcsi megfontolások is eredményeznek: minél rövidebb idő alatt, minél több embert kell ebből az állapotból kihozni és visszavezetni a munka világába. Ezeknek az embereknek nincs lehetőségük munkába állni a saját lakóhelyükön, mert általában kistelepüléseken élnek, aprófalvas környezetben.

Nincsenek a közelükben olyan foglalkoztatók, akik az ő képzettségüknek (képzetlenségüknek) megfelelő munkát tudnának biztosítani. A mentorálásnak, a mentális terápiának, a kompetenciafejlesztő programoknak igazán nagy szerepük van, akár munkaerő-piaci szolgáltatásnak is minősülnek. Az innovatív program célja és feladata ennek a célcsoportnak a segítése oly módon, hogy az ne segélyezésnek tűnjön, hanem a munkához való visszatérés támogatása legyen. Az alacsony képzettségű, rossz szociális körülmények között fogyatékkal élők helyzete is reménytelennek tűnhet. Esélyük az álláshoz jutásra nagyon csekély. Rendkívül fontos az ő elérésük és megmozdításuk, a munka világa felé segítségük.”

*(„Foglalkoztatási Szövetkezés Baranya Felzárkózásáért 2020”)*

A tervezett innovatív program Magyarország déli részén, a Dél-Dunántúli Régióban és azon belül is Baranya megyében a Pécsi járás területén valósul meg, de jelent esetben a programból kimarad a járás székhelye, Pécs Megyei Jogú Város. A járás területe 623 km<sup>2</sup>, népessége 178 968 fő, népsűrűsége 304 fő/km<sup>2</sup> (2014. évi adatok). Két város (Pécs és Kozármisleny) és 38 község tartozik hozzá.

A lakosságszámot tekintve a Pécsi járás a megyeszékhelyen kívül kis és aprófalvakból áll, egyetlen 5.000 főt meghaladó lakosságszámú települése Kozármisleny városa, 2.000 feletti lélekszámú Pellérd, 6 település 1.000 főt meghaladó létszámú, 30 település 1.000 fő alatti, ebből 16 település 100 fő alatti lakosságszámmal rendelkezik. *(EFOP-HEEFT-ORFÚ)*

Más hazai régiókhoz képest a Dél-Dunántúli Régió több szempontból is elmaradott, ezért a program egyik célja a térség felzárkóztatása, pontosabban a helyi népességen belüli rászoruló csoportok (munkanélküliek, hátrányos helyzetűek, romák) felzárkóztatása. Az elmúlt évtizedekben végbement gazdasági és társadalmi változások növelték az egyes járások között a fejlettségbeli különbségeket. Ezek a változások erősen érintették a pécsi régiót is, ennek eredményeként **romlott a kisközösségek testi és lelki egészségi állapota, szociális és munkaerő-piaci helyzete**. A Pécsi járás a 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendeletalapján a kedvezményezett járás minősítésébe tartozik, azaz a kedvezőtlenebb helyzetben van az országos átlaghoz viszonyítva. A besorolásnál a területi fejlettséget, a társadalmi és demográfiai, lakás és életkörülményeket, helyi gazdaság és munkaerő-piaci, valamint infrastruktúra és környezeti mutatókat vették alapul. *(EFOP-HEEFT-ORFÚ)*

A térségre jellemző a kistelepülések elöregedése, ami a fiatalok elvándorlásával hozható összefüggésbe és ez magával hozza a lakosságszám csökkenését is. **A térség falvainak egy része leszakadt, ami a járás megyeszékhelyétől való távolság is magyarázható**, de ez csak egy ok a sok közül.

A térség térszerkezetében Pécs a központ, az infrastruktúrát és szolgáltatásokat tekintve egyaránt, tulajdonképpen nem alakulhattak ki valódi decentrumok körülötte, azonban mikrokörzeti szinten egyes települések szerepe megnőtt.

Az agglomerációs települések között jelentős különbségek vannak, de közös jellemzőjük, hogy **erős funkcionális kapcsolatokat tartanak fenn Péccsel**, köztük is példaképp említhető

Kozármisleny, amely az utóbbi években a városi lakosság kiköltözési hullámának egyértelmű célterületévé vált, melynek következtében egy nagyon rendezett és modern elővárosi térség alakult ki. Annak ellenére, hogy Pécs látja el mind az oktatási, egészségügyi ügyelet, sürgősségi betegellátást, mind a térségi igazgatási feladatokat és a térség munkavállalóinak nagy része is ott vállal munkát, mégis létezik funkciómegosztás a környező településekkel, például a helyi lakosság nagy része tölti szabadidejét pihenéssel, sportolással a Pécshez közeli Orfűn vagy Abaligeten.

**Pécs város agglomerációjához tartozó települések gyorsabban fejlődnek, növekednek, mint a távolabb eső települések.** Nevezhetjük urbanizálódó falusi településeknek is őket, népességük a városból való kiköltözők miatt a többi településnél gyorsabban növekszik, ilyenek: Bogád, Orfű Pellérd vagy a már említett Kozármisleny. Az előbb említett települések gyors fejlődése annak tudható be, hogy a városból kiköltözők egy része biztos egzisztenciával rendelkező értelmiségi, vállalkozó, alkalmazott, aki nemcsak szellemi tőkéjét, hanem igényét is hozza magával arra, hogy a település fejlődésében, gazdasági, kulturális életében alakító szándékkal jelen legyen.

„A térség centrumától, **Pécsről távolabb fekvő települések:** közös jellemzőjük, hogy **folyamatosan veszítve lakosságukból,** bizonytalan jövedelemszerző lehetőségekkel rendelkeznek. Lakóik között **magas a tartós munkanélküliek,** a rendszeres szociális segélyre jogosultak aránya. A tartós munkanélküliség okozója részben **az alulképzettség;** az érintettek nehezen vagy egyáltalán nem kapcsolódnak be a város adta felnőttképzési lehetőségekbe. Helyzetük megegyezik a hátrányos helyzetű kistérségek településeinek sorsával. Jelentős hátrányban vannak a civil élettér, a fiatalok tanuláshoz, képzéshez, munkához való hozzáféréseinek és ezzel a településen tartásuk tekintetében. A Pécsről távolabb eső települések nem élvezik a megyeszékhely közelségének kedvező hatásait. Nagy társadalmi és gazdasági különbségek figyelhetők meg az egyes települések között.” (EFOP-HEEFT-ORFŰ)

Pécsi járás gazdasága **a Pécs városi folyamatoktól nagymértékben befolyásolt,** a térség megtermelt javainak, szolgáltatásainak felvevő piaca Pécs, a határmenti fekvés és a nemzetiségek jelenléte külföldi gazdasági kapcsolati potenciált jelent. A járásban Pécs és vonzáskörzete az egyetlen gazdaságilag fejlettnak minősíthető térség, szerepe a Dél-Dunántúli régióban kiemelkedő. A 80-as 90-es évekbeli bányabezárások sokk-hatását csak részben ellensúlyozta az új ipari vállalkozások megjelenése. A multinacionális cégek megjelenésével, a kereskedelem fejlesztésével (új bevásárlóközpontok) ez a terület szolgáltatási szempontból is új arculatot kapott. Pécs, mint a Dunántúl legnagyobb felsőoktatási centruma (Pécsi Tudományegyetem), megfelelő, magasan kvalifikált munkaerőt biztosít a régió számára. A vállalkozások tőkeereje és foglalkoztatási képessége valamint a vállalkozói kultúra szintje nagyon alacsony, kevésbé jellemző a tudatos, előrelátó tervezés, marketingmunka. A helyi termékek és a turizmus színvonala egyenlőtlen, kevés a garantált szolgáltatás. A tőkehiány és eszközök elégtelensége, a szolgáltatások alacsony infrastrukturális ellátottsága ezen a területen különösen jellemző. A mezőgazdaságban a nagyüzemi szántóföldi gazdálkodás a jellemző, alacsony munkaerő igényel. A munkanélküliségi ráta alacsonyabb az országos

átlagnál. A foglalkoztatottak nagyrésze ingázó, képzettségi szintjük magasabb az országos átlagnál. A kistépeléseken hiányoznak a fiatal munkavállalók, ami a külföldi munkavállalással magyarázható. (EFOP-HEEFT-ORFÚ)

„A foglalkoztatási adatokat tekintve, a térségben a 15-64 év közöttiek foglalkoztatási aránya 56%, amely az országos érték alatt, de a megyei átlag fölött van, a Pécs közvetlen vonzáskörzetében található településeken pedig közel 60%-os, amely elsősorban a megyeszékhely közelségének eredménye. A foglalkoztatottak szektorális megoszlása a dél-dunántúli régióban: a mezőgazdaságban 8,1%-uk, az iparban, építőiparban 31,1%-uk, a szolgáltatásban 60,8%-uk dolgozott. Az iparban – építőiparban dolgozók száma csökkenő, a mezőgazdaságban és a szolgáltatásban dolgozóké jellemzően növekvő tendenciájú.” (EFOP-HEEFT-ORFÚ)

Az országos adatok szerint 2013-ban 2007-hez képest a férfi és női foglalkoztatottak száma nem mutat jelentős eltolódást, bár a női foglalkoztatottak száma valamelyest - minimális mértékben – emelkedett, viszont még mindig általános tény, hogy a munkalehetőség és foglalkoztatás terén **jelentős hátrányt szenvedhetnek a nők**.

Magyarországon a nők foglalkoztatási rátája (2015-ben 57,8%) jelentősen elmarad a férfiakétól (2015-ben 70,3%).

(Nők a családban és a munkahelyen EFOP-1.2.9-16)

### 1.1. Munkanélküli nők vállalkozóvá válásának támogatása

A nők foglalkoztatási rátája több százalékponttal nőtt az elmúlt években (hála a kormányzati intézkedéseknek), viszont tudjuk, hogy a nők megnövekedett munkaerő-piaci jelenlétének oka nagyrészt a nyugdíj-korhatár emelése, az aktív korú – ezen belül különösen a fiatalabb – nők magasabb iskolázottsági szintje és a közfoglalkoztatás. De még mindig nagyon távol vagyunk az Európai Unió tagországainak 2020-ra vállalt női foglalkoztatotti rátától (75%). Ráadásul a közfoglalkoztatást kivéve minden új eszköz, (pl. gyed extra, a részmunkaidő támogatása stb.) a magasabb jövedelmű, magasan kvalifikált, városi nőknek segít elsősorban. Ha a vállalkozóvá válási támogatás (VVT) és az önfoglalkoztatóvá válási támogatás sikerrel vezeti vissza a munkanélküli (közülük is különösen a középfokú szakképzettséggel rendelkező) nőket a munkaerőpiacra, akkor ezt az eszközt az eddiginél nagyobb arányban kell alkalmazni. Ez a módszer, amely a tömeges közfoglalkoztatás helyett testre szabott segítséget (profiling) jelent, nem csak a hazai foglalkoztatás-politikai szakértők ajánlásaival van összhangban, hanem az EU elvárásainak is megfelel.

A működő vállalkozók között a nők régóta jelentős kisebbségben vannak, mintegy harmaduk nő csupán és ebben semmilyen lényeges változás nincs a rendszerváltás óta. Ezen nem változtattak a már az EU csatlakozás előtt és azóta szórványosan kiírt, kis számú nő vállalkozóvá válását segítő pályázatok, sokszor a rossz kommunikáció miatt alig éri el a célcsoportot, vagy a pályázati időszak alatt, nem jut el azokhoz, akik rászorulnak erre az eszközre. Tehát nagyon rossz az eszköz kommunikációja, sok álláskereső nem is tud a

létezéséről, ezért lemarad róla, mások az utolsó pillanatban értesülnek erről a lehetőségről, és minden jel szerint nincs idejük kellőképpen átgondolt pályázatot készíteni.

Régóta tapasztalható, hogy azok a munkanélküli nők, akiknek a munkaerőpiac nem kínál más lehetőséget, **anyagi és szakmai segítséggel** hosszú távon is sikeres vállalkozásokat tudnak indítani.

Megoldás lenne, hogy a kirendeltségeken hozzáértő és elkötelezett munkatársak foglalkozzanak a területtel, emellett társuljon hatékony és szakszerű mentor program is a támogatáshoz. A kommunikáció célozza meg a célcsoportokon belül a rosszabb érdekérvényesítő képességgel rendelkező, alacsonyabb végzettségű munkanélkülieket is.

Az eszköz kommunikációján belül legyen külön anyag a nők sikereiről, mint ösztönző tényező, kerüljön fókuszba, hogy nők esetén a munkanélküliségből lehet kivezető út az önfoglalkoztatás illetve a vállalkozás.

*(Munkanélküli nők vállalkozóvá válásának támogatása professzionálisan – MÜE 2015.)*

„A KSH adatok alapján Magyarországon a NEET-rátával (25 év alatti nem foglalkoztatottak, akik oktatásban/képzésben sem vesznek részt (NEET)) érintett fiatalok száma 170 ezer fő volt, amely a 15-24 év közötti 1161 ezer fiatal 14,7%-a, és a létszámuk az utóbbi években növekedést mutatott. Baranyában, így a Pécsi járásban is, a NEET ráta kissé EU átlag feletti.

Hazánkban a következők jellemzik a NEET-populációt:

- többségük inaktív;
- körükben a nők aránya magasabb az uniós átlagnál;
- többségüknek nincs, vagy kevés a munkatapasztalata;
- nagyon sok közöttük a kiábrándult, aki – bár alkalmas lenne rá – nem keres munkát, mert azt gondolja, hogy úgy sem találna. A kiábrándultak aránya az inaktív NEET-ek között a 40%-ot is meghaladja, szemben a 33%-os uniós átlaggal.

Fontos jellemzője a térségnek, hogy az eljáró (ingázó) foglalkoztatottak aránya az országos adathoz képest éppen fordított, 76%, míg országosan csak 30-32%. A mutatószámból látszik, hogy **a foglalkoztatottak jelentős része Pécssett dolgozik**, a saját településükön kevesen találnak munkalehetőséget. Fokozottan igaz ez az 500 fő alatti településekre, ahol a munkanélküliek aránya is jóval meghaladja a nagyobb, Pécs körüli településekéét. Ez a tény mindenesetre felveti a településeken való munkahelyteremtés kérdését, amit a munkaerő az elérhető bevételekhez viszonyított magas költsége, a rugalmasabb foglalkoztatási módok bürokratikus volta nehezít.” *(EFOP-HEEFT-ORFÚ)*

A járás bemutatásában számos **probléma** kiemelésre került, de néhány még jelentős kiemelés:

- a pályakezdők munkanélkülisége
- a vállalkozói kultúra nem alakult ki, kevés az innovatív, atipikus foglalkoztatási megoldás.



## 1.2. Atipikus munkavégzés

Legegyszerűbben úgy írható le az atipikus foglalkoztatás, hogy **eltér a tipikusnak tekintett**, jellemzően nyolc órás, határozatlan idejű, munkahelyen végzett **munkától**.

Ide tartozik:

- az önfoglalkoztatás,
- a részmunkaidőben végzett munka,
- a határozott idejű alkalmazás,
- a szokásos munkahelytől eltérő helyszínen, pl. otthon végzett munka (távmunka).

A munkavállaló életkörülményei, különösen a család és az azzal járó kötelezettségek gyakran lehetetlenné teszik a tipikus munkavállalás és az otthoni feladatok egészséges összehangolását, emellett a vizsgált térségben nem a legszerencsésebb az ingázók helyzete, ezért az **atipikus munka** megoldás lehetne számukra, mint **lokális foglalkoztatás**. Jelenleg sajnos a fejlett országok közt Magyarországon a legalacsonyabb az atipikus munkavállalási lehetőségek aránya.

„A fent részletezett okok következménye, hogy a megye gazdasági fejlődés szempontjából folyamatosan **lemarad más megyékkel való összehasonlításban**, a lemaradás mértéke ráadásul egyre nő. Amennyiben ez a tendencia megmarad, és nem történik valamilyen pozitív változás, úgy behozhatatlan hátrányba fog kerülni, ami tovább rontja az itt élő lakosság lehetőségeit. A népesség csökkenése és elöregedése tovább fog folytatódni a térségben, a lakosság túlnyomó része alacsonyan képzett, munkanélküli emberekből fog állni. A jelenlegi állapot **nem tartalmaz olyan kitörési pontokat**, amelyek elegendően nagy hatással bíró pozitív változás előidézését tennék lehetővé. Vagyis aktív beavatkozás nélkül a negatív tendenciák nem fognak megállni. Egy beavatkozási lehetőség a beruházások növelése lenne, azonban Baranya megyében a beruházások teljesítménye 2011-től 2015-ig 25 százalékkal csökkent. A munkahelyteremtő erőt az új beruházások jelentenék, de erre jelenleg nincs sok esély.

**A közfoglalkoztatási program felvevő képessége nem növelhető tovább**, csak a piacgazdaság ágazatai hozhatnak létre új munkahelyeket. A beruházások teljesítményének növeléséhez a megyében jelenleg meglévő vállalkozások növekedésére és új vállalkozások betelepülésére van szükség az ipari és szolgáltatási ágazatokban.

A mezőgazdasági ágazatban a fejlesztések jellemzően nem a munkaerő számának növelését, hanem ellenkezőleg, az élőkommunka gépesítéssel történő kiváltását célozzák. Az ilyen beruházások tehát nem hoznak létre új munkahelyeket. Hatásuk a mezőgazdaságban foglalkoztatottak képzettség szerinti összetételére van, ugyanis a nagyobb fokú gépesítés magasabb képzettségű munkaerőt igényel. Így az egyébként is kevésbé keresett alapképzettségű munkavállalók esélye a mezőgazdaságban történő elhelyezkedésre csökken. A mezőgazdasági ágazatban azok a fejlesztések lehetnek pozitív hatással a foglalkoztatásra, amelyek jellemzően élőkommunka igényes megoldásokra irányulnak. Ilyenek lehetnek a biotermékek előállítását, állattenyésztési kapacitás bővítését célzó termelési beruházások. Az

mezőgazdasági termékeket feldolgozó ipari beruházások is javíthatnak az agrárium foglalkoztatási mutatóin. Ugyanakkor a tendencia az, hogy **a támogatott élelmiszeripari beruházások inkább a technológiai fejlesztések, mintsem a munkahelyteremtés felé tolódnak el.** Mivel a technológiai fejlesztés magasabban képzett munkavállalók alkalmazásával jár, ismételten megállapítható, hogy az alacsonyabb képzettségű, hátrányos helyzetű népesség esélyei az agrárágazatban sem javulnak a jelenlegi tendenciák mellett.

A megye népességének jelentős arányát teszik ki azok az emberek, akik már hosszabb idő óta munkanélküliek. Egy részük regisztrált álláskereső, de becslések szerint **nagy a nem regisztrált, inaktív munkaképes korúak aránya is** (mivel nem regisztráltak, így jelenleg nem is érhetőek el, nincsenek adatok a tényleges arányukról). Ez az állapot mentálisan megviseli az embereket, csökkenő önbizalom, feleslegesség érzése, motivátlanság a jellemzője. Az ilyen személyek munkaerő-piaci versenyképessége jelentős mértékben csökken, különösen az 50 év feletti korosztály esetében. Köztük gyakoribb az alkohol függőség és a mentális betegségek előfordulási aránya is. Mindez tovább rontja az esélyeiket.

Az elhelyezkedési esélyeket rontja az is, hogy a szakképzett álláskeresők gyakran **elavult tudással rendelkeznek.** Amennyiben szakképesítésüket régen szerezték, annak esélye is csökken, hogy valamilyen továbbképzéssel, átképzéssel piacképes tudásra tehetnek szert. A munkaerő-piacon ezért kicsi az irántuk való kereslet.

A munkaerő kínálat jelen állapotának leírása tehát azt mutatja, hogy növekszik azon álláskeresők aránya, akik képzettségi és/vagy mentális szempontból sem alkalmasak a tartós foglalkoztatásra. Különösen igaz ez a hátrányos helyzetű térségek esetében.

A képzettség kérdése felveti a szakképzés helyzetének értékelését is. A Pécs Paktum projekt indításakor a Pécsi járás vállalkozásai között végzett felmérésből kiderült, hogy a szakképzésben részt vevők szaktudása, a munkaerőpiaci kompetenciáik a vállalkozások igényeinek többnyire nem felelnek meg.

Helyi munkalehetőségek hiányában magas és egyre növekvő a munkavállalás miatt naponta ingázók száma is. A foglalkoztatottak nagy része a lakóhelyétől eltérő településre jár dolgozni.” („Foglalkoztatási Szövetkezés Baranya Felzárkózásáért 2020”)

### 1.3. Sokszínű, befogadó munkahely

Míg a cégek működésének, döntéseinek háttérében profitszemponatok és általában racionális megfontolások állnak, a sokszínűségről és a befogadásról inkább **emberbaráti szempontból** gondolkodunk, ami etikai oldalról ugyan fontos, a cég termelékenység szempontjából azonban nem jelent gyakorlati hasznot.

A valóságban, azonban ha egy vállalat sokszínű, befogadó munkahely, az a működése, hatékonysága szempontjából is érték. Nemzetközi kutatások bizonyítják, hogy a sokszínű munkahelyek versenyelőnyt szereznek más cégekkel szemben, mivel **a sokszínű munkahely vonzza azokat a munkavállalói csoportokat, amelyeket versenytársaink nem igyekeznek megnyerni maguknak, esetleg diszkriminálnak.** A többségi munkavállalók egyre nagyobb

csoportja számára válik vonzóvá az a cég, amely működése során figyelmet szentel a társadalmi fenntarthatóságnak. Az a cég tehát, amelyik képes egy vagy több sérülékeny csoport tagjait megszólítani, illetve hatékonyan kommunikálni a társadalmi fenntarthatóság érdekében tett lépéseit, bővíteni tudja potenciális munkavállalóinak körét, így nagyobb halmazból több, illetve minőségibb munkatársat tud felvenni.

Ha egy foglalkoztatási szempontból hátrányos helyzetű munkavállaló egy vállalatnál befogadó környezetre talál, ez nagyban motiválja arra, hogy az adott munkahelyen hosszabb ideig megmaradjon. Többek között ennek is köszönhető például, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók körében egy hazai nagyvállalatnál 2016-ban 8%-kal alacsonyabb volt a fluktuáció más csoportokhoz képest. Ráadásul, ha egy munkahelyen nem kell rejtőzködni senkinek, és bátran vállalhatja származását, életkorát, családi állapotát, szexuális orientációját stb. az növeli az érintett munkatársak teljesítményét és elkötelezettségét. Az érintett munkatárs rengeteg energiát spórol meg ugyanis azzal, hogy nem kell rejtőzködni, illetve lelkesebben dolgozik egy olyan cégnek, amely tiszteletben tartja az ő sajátosságait. Ez utóbbi szempont a többségi munkavállalóknak is fontos, hiszen ha a cég számára értéket jelentenek a munkatársak és elfogadóbbak velük szemben, jobban elköteleződnek a cég tevékenysége iránt.

Tény, hogy a romák körében a földrajzi és gazdasági hátránnyal bírók, az alacsony iskolázottsággal rendelkezők, illetve a munkanélküliek aránya jóval magasabb a nem romákhoz képest, ezenfelül ez a leginkább kiaknázatlan célcsoport a munkaerőpiac számára. A fent említett hátrányok sokszor egymást erősítik – pl. ha valaki egy hátrányos helyzetű településen lakik, az az iskolázottságra is negatívan hat, míg a képzettség hiánya tovább rontja a munkavállalási lehetőségeket. Továbbá a romák jelentős részét már a lakhatás, az oktatás és később a munka terén is éri diszkrimináció, ami tovább rontja a lehetőségeiket.

(Sokszínű, befogadó munkahelyek romáknak és másoknak - Autonómia Alapítvány)

## 1.4. Célok

A szükséges lépések egyike a **hátrányos helyzetű csoportok integrációjának előmozdítása**, a társadalmon belüli egyenlőtlenségek mérséklése, valamint a helyi fejlesztések ösztönzése. Ennek következtében **nőhet a települések megtartó ereje és mérséklődhet az elvándorlás**, ami a demográfiai és a gazdasági mutatókra is pozitív hatással lehet.

Az innovatív program célja a hátrányos helyzetű, alacsonyabb képzettségű álláskereső munkához jutási lehetőségeinek javítása:

- esélyegyenlőségi programok működtetése,
- a munkanélküli aktív korúak és más hátrányos helyzetű csoportok (pályakezdő, tartósan munkanélküli) munkaerő-piaci esélyeinek javítása,
- a romák iskolai és munkaerő-piaci hátrányainak csökkentése, munkaerő-piaci esélyeinek javítása, a romákkal szembeni diszkrimináció csökkentése a potenciális munkaadóknál,

- fontosnak tartjuk erősíteni a gazdasági élet szereplői között az együttműködést, a vállalkozók inkubációjával, egy működőképes kapcsolati rendszer kiépítésével,
- a munkanélküli nők vállalkozóvá válásának segítése, ösztönzése,
- innovatív foglalkoztatási programokkal, képzésekkel, segítő menedzsmenttel minél több atipikus foglalkoztatási forma jelenhet meg a térségben,
- elő kell segíteni a roma népesség integrációját,
- élethelyzettel kapcsolatos gondok megoldását segítő klubfoglalkozások szervezése a helyi szakemberek vezetésével,
- a projekteket a helyi munkaerő-piaci szereplők, civil szervezetek és önkormányzatok együttműködésével kell megvalósítani.

### 1.5. Célcsoportok

- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, akik nem szereztek középfokú végzettséget vagy szakképesítést
- a gyermekgondozást segítő ellátásról, a gyermekgondozási díjról, a gyermeknevelési támogatásról, ápolási díjról visszatérők,
- a pályakezdő, vagy 25 év alatti életkorú fiatalok,
- az etnikai kisebbséghez tartozó személyek, akiknek szakmai, nyelvi képzésük vagy szakmai tapasztalatuk megerősítésére van szükségük ahhoz, hogy javuljanak munkába állási esélyeik egy biztos munkahelyen,
- hátrányos helyzetű, aktív korú lakosság,
- munkaerő-piaci szempontból elavult vagy nem piacképes végzettségűek,
- munkaerő-piaci szempontból egyéb hátránnyal élők,
- nők

## 2. A tervezett programelemek megvalósítása

A klubok célja olyan gyakorlati ismeretek átadása a résztvevő célcsoportoknak, melyek nélkülözhetetlenek az önálló életvezetéshez, munkaerőpiaci jelenléthez.

Az emberek eltérő módon tudják kihasználni képességeiket. Vannak, akik inkább hajlandóak a tanulásba energiát fektetni, ügyesebbek abban, hogy olyan munkát találjanak, amelyik illik hozzájuk, továbbá állandóan fejlesztik azokat a készségeiket, amelyek fontosak az eredményes munkavégzéshez. Az egész életpálya sikerességét tekintve a jövőorientáltság és stratégiai gondolkodás igen fontos, ezen képességek kialakulását pedig az otthoni közeg, az iskola és a munkahely egyaránt befolyásolja.

Fontos a **személyiség fejlesztése, az önismeret** magasabb szintre emelése. Az önismeret nem egy végleges állapot, hanem az életünk során folyamatosan változik, finomodik azáltal, hogy egyre több területen tudjuk kipróbálni magunkat és egyre több emberrel kerülünk kapcsolatba.

Magas szint önismeret birtokában a személy **sikeresebben oldja meg problémáit**, hatékonyabban kezeli társas kapcsolatait és konfliktusait, képes tudattalan késztetéseit feldolgozni, kudarcok után új célt találni és testi-lelki betegségből kigyógyulni. Önismeret nélkül nem érthetjük meg a körülöttünk lévő világot, ez az alapja embertársaink megismerésének. Az érett személyiség magas fokú önismerettel rendelkezik, ami **segíti önmegvalósítását**. Az önismeret és helyes önértékelés **hozzájárul a boldog és sikeres élet kialakításához**, a lelki egészség megteremtéséhez.

A klubok során fontos a **gyakorlati tapasztalatszerzés, a résztvevők aktivitása**, a pályaorientációs foglalkozásoknál a szakemberek a hivatásokról, pályaválasztásokról beszélnek, válaszolnak az ezzel kapcsolatban felmerülő kérdésekre, a résztvevő célcsoportok tagjai több klub alkalmain is részt vehetnek.

A bekapcsolódó tagok számára a klubfoglalkozások mellett a szervezett és egyéni tanácsadások is segítik az életvezetéshez nélkülözhetetlen ismeretek és gyakorlati tudnivalók átadását. A jogi, pénzügyi és munkaerő-piaci ismeretek segítenek, hogy a résztvevők képesek legyenek a sikeres munkaerőpiaci reintegrációra.

Az **önértékelő eljárások** bevonják a résztvevőt önmaga megismerési folyamatába, ezért aktívabb lesz a tanácsadóval való együttműködésben. Az érdeklődés, képesség, értékek és munkamód általában befolyásolják az életvezetés egészét, és az önismeret kialakulásának centrális részét képezhetik.

Az **önértékelési eljárások** előnye abban van, hogy a tanácskérő szembesül olyan kérdésekkel, amelyeket azelőtt nem tudott vagy nem akart végiggondolni. Amennyiben a felajánlott önértékelési eljárásokkal a tanácskérő nem képes megküzdene, akkor ez nyilvánvalóvá teszi

azt, hogy az önmagáról alkotott képnek olyan jelentős hiányosságai vannak, amelyeknek kiegészítéséhez már tanácsadói segítségre van szükség.

- 1.) Pénzügyi klub
- 2.) Pályaorientáció, pályaalkalmasság klub
- 3.) Női vállalkozások és vállalkozóvá válás elősegítése
- 4.) A helyi vállalkozások, a potenciális munkaadók számára antidiszkriminációs előadások

**Helyszínek:** A járásban valamennyi település rendelkezik közösségi szintérrel, művelődési házzal, faluházzal, közösségi házzal.

## 2.1. Pénzügyi klub

A magyar emberek többsége nem rendelkezik megfelelő pénzügyi, gazdasági ismeretekkel, és ezért nem tudnak előrelátó, felelős döntéseket hozni a saját életüket érintő pénzügyi-gazdasági kérdésekben. Mindennapi életünket átszövik, meghatározzák azok az események tranzakciók, fejlemények, amelyek a pénzhez kötődnek.

A pénzügyi klub a **bankszámlavezetés kérdéseit, a hiteleket, megtakarítási lehetőségeket** mutatja be a résztvevőknek.

*Kiemelt témák:*

- gazdasági alapismeretek
- pénzügyi alapismeretek

A téma feldolgozásának célja, hogy a résztvevők alapvető ismereteket szerezzenek a gazdaság működéséről, lássák a gazdasági tevékenység és a mindennapi élet kapcsolatát, megértsék a termelés és a fogyasztás összefüggéseit. Legyenek ismereteik arról, hogy milyen tényezők befolyásolják az egyes termékek árát. Hétköznapi példákon tapasztalják meg és értsék meg a piac működésének elvét, a kereslet és a kínálat alakulását, illetve ennek hatásait.

Értsék meg, hogy **vásárlásaiknak, kiadásaiknak egyensúlyban kell lennie a bevételeikkel.** Fontos, hogy megalapozzák a pénzzel való felelős gazdálkodást, és helyzetgyakorlatokon keresztül megismerjék a család mint a legkisebb gazdálkodási közösség működésének legfontosabb jellemzőit, vásárlási-fogyasztási szokásaikat. Eltervezzék a nagyobb vásárlásokat, a takarékoskodás szerepét, és azt, hogy miként lehet takarékoskodni.

A résztvevők aktív, konstruktív közreműködésével helyzetgyakorlatok, szituációs játékok, véleményütköztetések, viták is gazdagíthatják a képzést.

Tisztában kell lenniük azzal, hogy mit jelent a kölcsön, a hitel. Ha hitelt vesznek fel, az önmagában nem vezet eladósodáshoz, hogy a gazdaság, a családi vállalkozás működéséhez szükség lehet hitelre. Hogyan kell előre végiggondolni egy hitel felvételét, a visszafizetés módját, az esetleges nehezen tervezhető tényezőket. Tisztázni kell a kamat, a THM fogalmát is.

A megtakarításokra is érdemes kitérni, még ha a célcsoportok tagjai nem is rendelkeznek aktuálisan megtakarításokkal, jobb ha tisztában vannak azzal, hogy ha sikerül egy kis pénzt megtakarítani, akkor azt hogyan forgathatják úgy, hogy hasznot hozzon. Számba kell venni a lehetséges megtakarítási, befektetési lehetőségeket, melyiknek mi az előnye, mi a veszélye.

(Gazdasági-pénzügyi ismeretek kicsiknek és nagyoknak)

*Megvalósítók, bevont szakemberek:*

- programkoordinátor
- közgazdász, könyvelő, pénzügyi tanácsadó

*Tevékenységek, módszerek:*

- frontális előadás, vetítés (prezentáció),
- szituációs játékok

*Időkeret és ütemezés:*

4 alkalom, alkalmanként 2 óra

## 2.2. Pályaorientáció, pályaalkalmasság klub

Az innovatív program célja, hogy felkészítse a helyi fiatalokat a munkaerőpiaci jelenlétre, kiemelt figyelmet fordítva a **szemléletformálására**, valamint **pályaorientációra**. Célunk az aktív korú, hátrányos helyzetű célcsoporttagok foglalkoztathatóságának ösztönzése.

A program célja, hogy segítse a helyi, elsősorban hátrányos helyzetű fiatalokat a képességeik kibontakoztatásában, **személyiségfejlődést eredményezve**, ismeretszerzéssel és kompetenciafejlesztéssel. Szükséges, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok olyan lehetőségeket kapjanak (pl.: tanácsadás) melyekre rossz anyagi helyzetük miatt a projekt nélkül nincs lehetőségük. A program hosszú távon az aktív korú helyi fiatalok foglalkoztathatóságát javítja.

Az egyéni életpálya sikeres és folyamatos alakításához, menedzseléséhez megfelelő tudásra és készségekre van szükség. E készségeket és ismereteket nevezzük összefoglaló szakkifejezéssel **életpálya-építési kompetenciáknak**. Az életpálya-építési kompetenciák megszerzése képessé teszi az egyént arra, hogy összegyűjtsön, értelmezzen és szintetizáljon önismereti, oktatási és munkaerő-piaci információkat, valamint arra, hogy e szintézis alapján pályatervet készítsen, vizsgáljon felül vagy valósítson meg.

A hátrányos helyzetű fiatalok számára nehézséget jelenthet az elhelyezkedés, a munkaerő-piacon való helytállás, ezért elengedhetetlen, hogy önismeretük fejlesztését követően pályaorientációs segítséget is kapjanak, bővíljenek ismereteik, emellett szemléletformálásban is részesülhetnek, így egyre közelebb kerülnek ahhoz, hogy megtalálják a saját személyiségükkel összhangban legmegfelelőbb szakmát.

Valódi pályaválasztási folyamat hiányában, az önismereti munka vagy a pályák és foglalkozások területén végzett tájékozódás elmulasztása esetén a pályaválasztási döntés nehezen valósul meg. A helytelen pályaválasztási döntés eredményeként elsajátított szakma birtokában a későbbi munkanélküliség veszélye hatványozottan érvényesül.

Kiemelt pontok, amit a pályorientáció során elemeznek:

- érdeklődés (mi az, amit az egyén legjobban szeret csinálni)
- képességek számbavétele (milyen tevékenység elvégzése könnyű számára)
- munkamód megismerése (milyen munkakörülmények között dolgozna szívesen)
- értékek (a pályaválasztással, munkavállalással kapcsolatosan melyek azok a tényezők, amelyek fontosak)

Az érdeklődés megismerésének hatékony eszközei lehetnek, mind egyéni mind csoportos formában végzett pályorientációs szolgáltatás esetén, az **önértékelő eljárások**.

Az önértékelő eljárások papír- ceruza és számítógéppel támogatott formában egyaránt elérhetőek. Általában kérdőív formátumúak. Nincsenek elvárt jó és rossz válaszok, a módszer a tanácskérő szubjektumát hivatott feltérképezni. A tanácskérőt ellátjuk az értelmezési kerettel és az értékelési kulccsal is. Előnyük, hogy mivel kiértékelésük nem kötött pszichológus diplomához, a személy önmaga vagy a tanácsadó segítségével ismerheti meg eredményét. Kiváló alapot nyújtanak a **pályorientációs beszélgetés irányának kijelölésére**, illetve a személy önértékelésének gazdagítására. Amennyiben a személy kifejezetten elutasítja az önértékelő eljárásokkal végzett munkát, arra kell gyanakodnunk, hogy önértékelési problémái vannak, valamint esetleg nem érzi kellően biztonságban magát a foglalkozás keretei között és fél az esetleges „megítéltetéstől”.

A résztvevő megismeri a **választott szakma követelményrendszerét, az elhelyezkedési lehetőségeket**, a rokon szakmákat, a **továbbképzési lehetőségeket** a lakókörnyezet, mikro-társág munkaerő-piaci jellemzőinek, feltételeinek tükrében.

Viszonylag ritkának tekinthető az egyenes vonalú **pályafejlődés**, amely egy korai, megalapozott döntés alapján választott, egyenletes karrierépítést jelent. A nehezített körülmények, képzettségi hiányok inkább többirányú próbálkozással jellemezhető karriermintázatokat hoznak létre.

A **pályakorrekció és pályamódosítás témája** is megjelenik a képzésben. A pályaválasztás nem egy életre szóló választás, hanem egy irány, ami érdeklődésüknek, képességüknek jelenleg megfelel, és ami életpályánk alakulása során változhat. Életpályánk során számtalanszor kerülhetünk olyan helyzetbe, hogy akár személyes fejlődésünk, akár a külső körülmények változása miatt változtatni kényszerülünk, esetleg új szakmát kell elsajátítanunk.



#### *Célok:*

- az aktív korú, hátrányos helyzetű célcsoporttagok foglalkoztathatóságának ösztönzése,
- a résztvevők önismeretének támogatása,
- pályaaorientáció, szemlélet formálással munkaerő-piaci helyzetük javítása,
- a fiatalok pályaaalkalmassághoz kapcsolódó készségeinek és képességeinek fejlesztése,

#### *Kiemelt témák:*

- önismeret: erősségek és gyengeségek, önbecsülés növelése, önismeret fejlesztése
- érdeklődéshez, képességhez kapcsolódó szakmacsoport, szakma kiválasztása
- pályaaorientáció, pályaaalkalmasság,
- továbbtanulási lehetőségek, képzési rendszer, feltételek,

#### *Tevékenységek, módszerek:*

- frontális előadás, vetítés (prezentáció),
- gyakorlatok, játékok
- tájékoztató brosrák (szakmai kiadványok) átadása
- szakemberrel folytatott kötetlen beszélgetés,
- tesztek, kérdőívek kitöltése és kiértékelése, elemzése,

#### *Időkeret és ütemezés:*

- a jelentkező számától függően egy vagy több csoportban,
- csoportonként 5 alkalommal, alkalmanként 2 óra
- egyéni pályaválasztási tanácsadás 2 alkalom / 2óra

#### *Megvalósítók, bevont szakemberek:*

- projektkoordinátor,
- pszichológus, mentálhigiénés szakember, szociális munkás,
- munkaügyi központ munkatársa,
- civil szervezet munkatársa

### 2.3. Női vállalkozások és vállalkozóvá válás elősegítése

A program célja a **munkát kereső nők vállalkozóvá válásának elősegítése**, új vállalkozások indításának elősegítése. A vállalkozóvá válást elősegítő kurzus és tanácsadás célja, hogy a képzésben résztvevők tájékozottak legyenek az alapvető jogi, pénzügyi, gazdálkodási, vállalat vezetési, szervezési és irányítási ismereteknek, ismerjék a vállalkozási formák típusait, képesek legyenek önfoglalkoztatóvá, illetve vállalkozóvá válni, tudjanak üzleti tervet készíteni. Fontos, hogy ismerjék a támogatási lehetőségeket, és **képesek legyenek önálló vállalkozást indítani.**

A program eredménye lehet, hogy a munkát keresők között **növekszik** az üzleti tervvel rendelkezők, az **önfoglalkoztatók és vállalkozók száma**.

A női vállalkozók által tapasztalt nehézségek és kihívások különösen indokolttá teszik, hogy a tanfolyam során az ún. puha készségek fejlesztésére, a résztvevők önismeretének, önbizalmának és önértékelésének növelésére is ugyanolyan hangsúlyt kell fordítani, mint a kötelező elemekre.

*A program elemei:*

- jogi, pénzügyi, támogatási tanácsadás,
- menedzsment, marketing és infokommunikációs ismeretek, stratégiaitervezés,
- kompetencia fejlesztés, hogy a résztvevők rendelkeznek egy sikeres vállalkozás irányításához szükséges vezetői készségekkel,
- üzleti terv elkészítésének elősegítése,
- a piaci lehetőségek felkutatásához segítség,
- adott tevékenységekhez szükséges kompetenciák, képzettség, gyakorlati feltételek meghatározásához támogatás

*Megvalósítók:*

- projektkoordinátor,
- munkaügyi központ munkatársa,
- egy-egy női vállalkozó meghívása
- Baranya Megyei Vállalkozói Központ munkatársa
- oktatók
- mentálhigiénés szakember, szociális munkás

*Időkeret és ütemezés:*

90 óra, heti 2x2 óra

## 2.4. A helyi vállalkozások, a potenciális munkaadók számára antidiszkriminációs előadások szervezése

(szemléletformáló, antidiszkriminációs előadások a potenciális munkáltatók körében)

Az előadások célja, hogy a **gazdasági élet szereplői széles körű ismereteket szerezzenek az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség területéről**, fejlesztve az üzleti szféra döntéshozóinak érzékenységét a diszkrimináció elleni küzdelem és az egyenlő bánásmód elvének érvényesítését. A munkáltatók elkötelezettsége a diszkrimináció elleni küzdelemben az esélyegyenlőség megvalósulásának elengedhetetlen feltétele. A hatékony jogérvényesítés, a jogintézmények által biztosított jogvédelem önmagában kevés - **gyökeres szemléletváltásra**,

a diszkriminációt feloldó vállalati humán stratégiák kidolgozására és alkalmazásuk elterjedésére van szükség. (helsinki.hu)

Célunk, hogy a járás foglalkoztatóival megismertessük a sokszínű munkahely lehetőségeit, eloszlassuk a lehetséges félelmeket, aggodalmakat a hátrányos helyzetű és a sérülékeny csoportokról.

A **diszkriminatív gyakorlat** hátterében egyrészt a belénk kódolt előítéletek, sok esetben pedig az információ-hiányból eredő kevéssé tudatos foglalkoztatási gyakorlat forogatókönyvei állnak. Az előadások nemcsak a roma kisebbség elleni kirekesztő mechanizmusok, hanem más védett csoportok különösen a nők, fogyatékosokkal élők, homoszexuálisok társadalmi befogadásával és esélyegyenlőségével kapcsolatos témakörökkel is foglalkoznak. Ezért olyan egyesületeket, alapítványokat lehet meghívni az előadásokra, akik plusz információt tudnak nyújtani a hátrányos helyzetű emberekről, hitelesek és meggyőzőek tudnak lenni a szemléletformálásban:

- Faág Baráti Kör Egyesület
- Khetanipe Egyesület
- MIOK a Hátrányos Helyzetű Emberekért Alapítvány
- Sérülten az Önálló Életért Értelmi Fogyatékosokért Alapítvány
- Termelő Iskola Nonprofit Kft.

*Megvalósítók:*

- projektkoordinátor,
- munkahelyi esélyegyenlőségi tanácsadó

A helyi vállalatok a diszkrimináció témájában való meggyőzéséhez a vezetőket és a humánpolitikai munkatársakat lehet meghívni az előadásokra.

A vállalkozások együttműködésének elmélyítésében a megyei vállalkozásfejlesztési szervezet (Baranya Megyei Vállalkozói Központ) mellett a kereskedelmi és iparkamara, valamint az agrárkamara, de a civil szervezetek és alapítványok is fontos szerepet kell, hogy kapjanak.

*Az előadássorozat várható eredményei*

A tudatos társadalmi szerepvállalás erősítése és a munkahelyi sokszínűség növelése biztosítva lesz a szervezetenél, amely elősegíti a cég pozitív megítélését.

Az intézkedések bevezetése lehetővé teszi nagyobb potenciális munkavállalói csoport elérését a toborzás során, sokszínű munkavállalói kör kialakítását, a hátrányos helyzetű munkavállalók megkülönböztetésének csökkentését, a lojális, céghez hűséges munkavállalói csoport kialakítását, ezáltal a fluktuáció minimalizálását. (mtzitiv dtanacsado.hu)

*Időkeret és ütemezés:*

2 alkalom, 90-120 perc/ alkalom

### 3. Kapcsolódások más helyi programokhoz

#### ***Álláskeresőkké válásának támogatása GINOP-5.1.10-17***

A program célja Magyarország kevésbé fejlett régióinak területén új egyéni, vagy mikro-vállalkozás indítását tervező, vállalkozói szemlélettel rendelkező, 30 év feletti álláskeresőkké felkészítése saját vállalkozásuk indítására, üzleti tervük kialakításához nyújtott ismeret- és készségfejlesztéssel, a jóváhagyott üzleti terv alapján indított vállalkozásuk tőketámogatásával.

A GINOP-5.1.9-17 Álláskeresőkké és fiatalok vállalkozókké válásának ösztönzése – képzés és mentorálás elnevezésű program keretében kerül sor az üzleti készségfejlesztésben tapasztalt és megfelelő referenciákkal rendelkező szolgáltató, képző, mentoráló szervezetek kiválasztására, a támogató háttér kialakítására és a program teljes futamideje alatt történő folyamatos működtetésére.

#### ***Fiatalok vállalkozókké válása - Vállalkozás indítási költségeinek támogatása GINOP-5.2.3-16***

A GINOP-5.2.2-14 felhívás keretében felkészített, jóváhagyott üzleti tervvel rendelkező fiatal által alapított egyéni vagy társas vállalkozás indulási költségeinek támogatása, az önfoglalkoztatókké válás támogatása. A támogatási kérelem az Ifjúsági Garancia Program részeként elsősorban az álláskereső fiatalok vállalkozókké válásához kíván segítséget nyújtani. Jelen felhívás előzményprogramja a TÁMOP-2.3.6 Fiatalok vállalkozókké válása című program, mely szintén a konvergencia régiókban került lebonyolításra. A program célja a Magyarország kevésbé fejlett régióinak területén új egyéni vagy mikro-kis vállalkozás indítását tervező, vállalkozói szemlélettel rendelkező, 18-30 év közötti fiataloknak a GINOP-5.2.214 felhívás keretében való felkészítését követően vissza nem térítendő támogatás juttatása.

#### ***GINOP-5.2.7-17***

A program célja Magyarország kevésbé fejlett régióinak területén új egyéni vagy mikro-vállalkozás indítását tervező, vállalkozói szemlélettel rendelkező, 18-30 év közötti fiatalok felkészítése saját vállalkozásuk indítására, üzleti tervük kialakításához nyújtott ismeret- és készségfejlesztéssel, valamint vissza nem térítendő források támogatásával a jóváhagyott üzleti terv alapján indított vállalkozásuk tőketámogatásához.

A GINOP 5.1.9-17 Álláskeresőkké és fiatalok vállalkozókké válásának ösztönzése – képzés és mentorálás című program keretében kerül sor az üzleti készségfejlesztésben tapasztalt és megfelelő referenciákkal rendelkező szolgáltató, képző, mentoráló szervezetek kiválasztására, a támogató háttér kialakítására és a program teljes futamideje alatt történő folyamatos működtetésére.

#### ***Szegregált élethelyzetek felszámolása komplex programokkal (ESZA) VEKOP-7.1.4-16***

A konstrukció célja a szegregált lakókörnyezetben, mélyszegénységben élő hátrányos helyzetű emberek társadalmi felzárkózásának és integrációjának segítése.

A konstrukció rész céljai közül néhány:

- Növekedjen a bevont személyek képzettségi szintje,
- Növekedjen a célterületen élő személyek közül foglalkoztatásba kerülők száma

A célok elérését szolgáló főbb beavatkozások a következők:

- felnőttképzés,
- foglalkoztatás,
- munkaerő-piaci kompetenciák fejlesztése, munkagyakorlat szerzés támogatása,
- a átrányos megkülönböztetés csökkentésére érzékenyítő tevékenységek

#### 4. Tervezett intézkedési terv: tevékenységek és résztvevők, időbeli ütemezés, valamint a tervezett költségigény megvalósulás esetén

Tevékenység, gyakoriség, időkeret	Résztvevők, megvalósítók	Költségigény	Időbeli ütemezés												
			2017.				2018.				2019.				
			I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.		
<b>Pénzügyi klub</b> 4 alkalom, alkalmanként 2 óra	<b>Résztvevők:</b> szakképzetlen álláskereső, pályakezdők, alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, hátrányos helyzetű, aktív korú lakosság, munkaerő-piaci szempontból elavult vagy nem piacképes végzettségűek, munkaerő-piaci szempontból egyéb hátránnyal élők <b>Megvalósító:</b> a projekt megvalósításában közreműködő programkoordinátor, közgazdász, könyvelő, pénzügyi tanácsadó	350.000 Ft / alkalom (facilitátor díj, catering, szakember, előadó díja)											x	x	x



Tevékenység, gyakoriség, időkeret	Résztevők, megvalósítók	Költségigény	Időbeli ütemezés													
			2017.				2018.				2019.					
			I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.			
<p><b>Női vállalkozások</b></p> <p>90 óra, heti 2x2 óra</p>	<p><b>Résztevők:</b> szakképzetlen álláskereső, pályakezdők, alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, hátrányos helyzetű, aktív korú lakosság, munkaerő-piaci szempontból elavult vagy nem piacképes végzettségűek, munkaerő-piaci szempontból egyéb hátránnyal élők</p> <p><b>Megvalósító:</b> projektkoordinátor, munkaügyi központ munkatársa, egy-egy női vállalkozó meghívása, Baranya Megyei Vállalkozói Központ munkatársa, oktatók, mentálhigiénés szakember, szociális munkás</p>	<p>350.000 Ft / alkalom (facilitátor díj, catering, szakember, előadó díja)</p>												x	x	x





## 5. Felhasznált irodalom:

- EFOP -1.5.2-16 Humán szolgáltatások fejlesztése a Pécsi kistérségben MSB 2017
- „Foglalkoztatási Szövetkezés Baranya Felzárkózásáért 2020” Foglalkoztatási Stratégia és Akcióterv 2017
- Pankász Balázs: Az önismeret szerepe a pályorientációban. Oktatási segédanyag
- mtdtanacsado.hu
- helsinki.hu
- Gazdasági-pénzügyi ismeretek kicsiknek és nagyoknak  
[https://ofi.hu/sites/default/files/attachments/gazdasagi\\_ismeretek\\_kicsiknek\\_es\\_nagyoknak\\_7-10.evf\\_.docx](https://ofi.hu/sites/default/files/attachments/gazdasagi_ismeretek_kicsiknek_es_nagyoknak_7-10.evf_.docx)
- Sokszínű, befogadó munkahelyek romáknak és másoknak - Autonómia Alapítvány
- Munkánélküli nők vállalkozóvá válásának támogatása professzionálisan, intenzíven – MÜE 2015.
- Nők a családban és a munkahelyen EFOP-1.2.9-16
- Esélyegyelőség a mai Magyarországon - PTE BTK NTI Romológia és Nevelésszociológia Tanszék, Pécs 2013