

Összegző dokumentum

A helyi közsolgáltatásban dolgozók képzettségi és végzettségi szintjének felméréséről

EFOP-3.9.2-16-2017-00028

„Gyermekeink a jövő – humán közsolgáltatások minőségének fejlesztése
Csongrád megyében”

Készítette: Königsberg Consulting Kft.

2018. december

Tartalom

A Kérdőíves felmérés módszertana.....	3
A felmérésben résztvevők főbb demográfiai jellemzői.....	4
A válaszadók végzettsége.....	6
A nyelvtudás jellemzői.....	7
A felmérésben résztvevők szakmai múltja, pályaképe.....	9
Aktuális szakmai érdeklődés, továbbképzési igények.....	12
Rövid- és középtávú szakmai jövőképe, hosszú távú karriercéljai.....	15
Összefoglaló a kapott számszerű eredményekről.....	17
Összegző javaslatok a helyi humán közszolgáltatásban foglalkoztatottak fejlesztésére.....	18

A Kérdőíves felmérés módszertana

Az EFOP-3.9.2-16-2017-00028 *„Gyermekeink a jövő” - humán szolgáltatások minőségének fejlesztése Csongrád megyében* projekt szakmai megvalósítása során a humán közszolgáltatásban dolgozók képzettségi és végzettségi szintjéről, képzési igényeiről és lehetőségeiről, valamint szakmai céljairól és jövőképéről 2018. október-november folyamán átfogó – általános és specifikus szempontokat egyaránt vizsgáló - Kérdőíves felmérés készült, melynek eredményeként létrejött a jelen elemzés alapját képező Humán Közszolgáltatási Munkavállalói Adatbázis.

A felmérés szakmai megalapozásának céljából összesen 5 alkalommal rendeztek workshopokat: a konzorcium vezetői szintű megbeszélésen Maroslelén az érintettek áttekintették a projekt aktuális állását, meghatározták a feladatmegosztást, feladatok ütemezését és az együttműködés kereteit; ezt követően - a projektben résztvevő helyi és külső szakemberek részvételével – az Adatbázis kialakításának részletes szakmai-módszertani egyeztetésére, valamint a felmérést megalapozó szervezési feladatok meghatározására került sor Maroslelén, az intézmények minél hatékonyabb bevonása érdekében.

Három további alkalommal különböző helyszíneken (Kiszombor, Mártély, Óföldsék) tematikus workshopokat rendeztek a projekt résztvevői a szakmai vezető koordinálásával, ezáltal biztosítva, hogy a konzorcium valamennyi tagja, települési és intézményi szinten közvetlenül is véleményezhesse a tervezett felmérési módszertant, illetve a kitöltendő Kérdőív munkaanyagát. A workshopokon a helyi humán közszolgáltatást végző intézmények vezetői, munkavállalói vettek részt, akiknek a helyi adottságokra vonatkozó ismereteire és szakmai tudására alapozott véleménye, javaslatai becsatornázásra kerültek, hozzájárulva ez által a létrehozandó Kérdőív helyi specifikumoknak való jobb megfeleléséhez, illetve árnyaltabb szakmai megalapozottsághoz.

A műhelytalálkozók során egységes álláspont alakult ki abban, hogy a Kérdőívek kitöltésének teljes mértékben anonim módon kell történnie, ezért bizonyos kérdések a válaszadók esetleges későbbi beazonosíthatóságának megakadályozása érdekében módosításra kerültek. Szintén az anonimitás biztosítása céljából a Kérdőív kitöltése önkéntes alapon valósult meg, vagyis nem került bevonásra a konzorcium valamennyi intézményének összes munkavállalója. A teljes körű felmérés a partnertelepülések kis méretéből következően az érintett szakembergárda limitált létszáma sem tette megoldhatóvá, mivel a humán közfeladatokat ellátó intézményekben a működés folyamatosságának biztosítása prioritás. Minden érintett ágazatban teljes egyetértésvolt abban, hogy online kérdőíves legyen, mely rugalmas, diszkrét, gazdaságos és ráadásul környezetbarát.

A Kérdőíves vizsgálat mélyebb szakmai megalapozását szolgálták a lebonyolított kiscsoportos interjúk, melyekre közvetlenül a workshopok után került sor. Ez a szervezési módszer lehetővé tette, hogy egy szélesebb szakmai kör érdemi bevonását oly módon, hogy az a lehető legkevesebb helyettesítéssel és utazással járjon. Ezek különösen fontos szempontok voltak a konzorciumot alkotó kistélepülések, ill. kisebb intézmények esetében. A kiscsoportos interjúkon összesen 25 helyi döntéshozó, intézményvezető, illetve szakember mondta el véleményét a helyi humán erőforrás aktuális

helyzetéről, erősségeiről és gyengeségeiről, valamint fejlesztési lehetőségeiről, a jövőbeli kilátásokról, az egyes intézmények és szakmák szemszögéből.

A bevont külső szakértők – az összegyűjtött szakmai vélemények, helyi javaslatok beépítésével - átdolgozták, ill. véglegesítették a Kérdőívet. Az online kialakítás a konzorcium valamennyi érintett intézményének munkavállalói számára egyenlő esélyű, könnyű hozzáférést és anonimitást biztosított. A Kérdőív elérését a következő link útján az intézményvezetők osztották meg a munkavállalóikkal, akik önkéntes alapon vállalkoztak a kitöltésre:

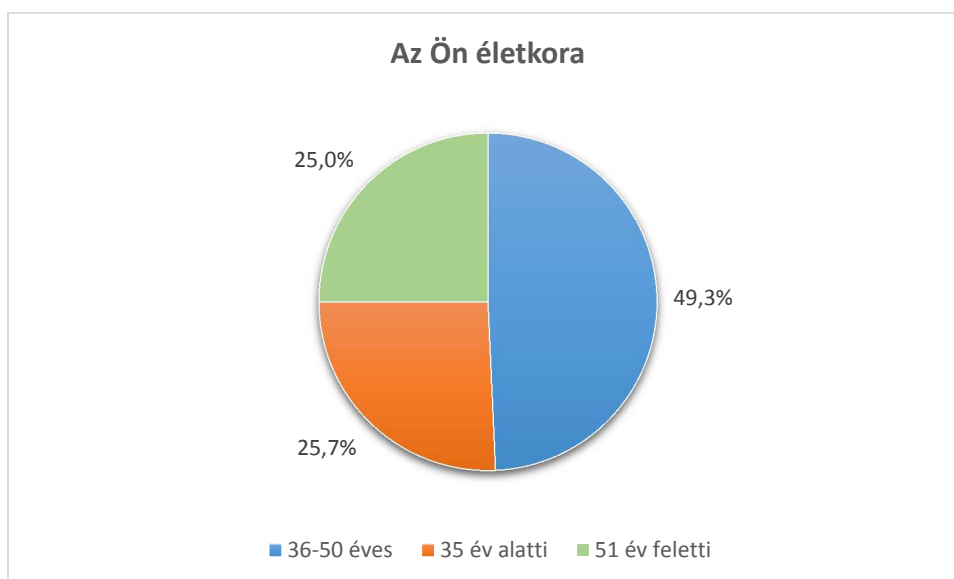
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSefSTbp6Rj7qVOSnef4dhd1L1NkhFu_iJANh51P9C1O9ua1YA/viewform

A Kérdőív kitöltésére 2 hét állt rendelkezésre, mely idő alatt összesen 140 fő munkavállalótól érkezett válasz. Ezzel teljesült a konzorcium által a projekttervezéskor vállalt indikátorszám (min. 100 db).

A felmérésben résztvevők főbb demográfiai jellemzői

A kérdőívet a kilenc településen (Maroslele, Apátfalva, Földeák, Kiszombor, Magyarcsanak, Mártély, Mindszent, Óföldeák, Székkutas) összesen 140-en töltötték ki. A kitöltők közötti nemek szerinti megoszlás meglehetősen egyenlőtlen: **a válaszadók 83,6%-a (117 fő) nő**, 15,7%-a (22 fő) férfi, 1 személy nem kívánta megadni a nemét. A női válaszadók döntő többsége a humán szolgáltatási szektor foglalkoztatási jellegéből adódik, mely általánosan érvényes települési, regionális és országos szinten is.

Az életkori eloszlás egyenletesebb képet mutat, a legnépesebb csoportot – a kitöltők közel felét – a 35-50 év közöttiek adják (49,3%), míg a 35 év alattiak (25,7%) és az 51 év feletti (25,0%) csoportja egyenként a válaszadók közel negyedét reprezentálja.



1. ábra: A megkérdezettek életkori eloszlása

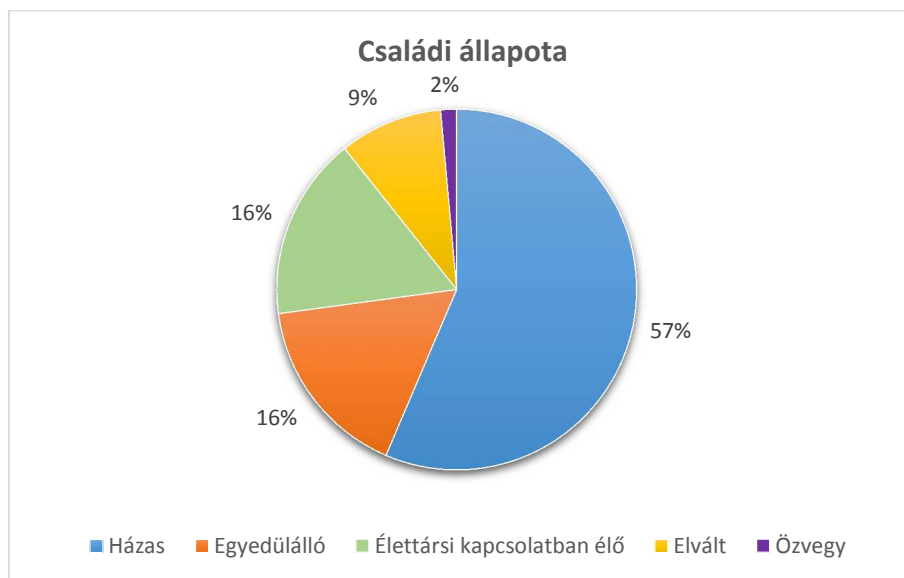
A válaszadók közül 79-en **házasok (56,4%)**, amely az országos viszonyokhoz (35,8% a teljes lakosságon és 41,9% a 15 évesnél idősebb népességben belül) képest magasnak tekinthető. A korcsoportokat

tekintve az 51 év felettek körében a legnagyobb a házasok aránya (68,6%), és hasonlóan magas ez az érték a 36-50 év közöttiek (68,1%) korcsoportjában. Legkisebb arányban a 35 év alattiak házasok (22,2%), mely híven reprezentálja a házasodási kor folyamatos kitolódását.

A kitöltők **16,4%-a egyedülálló**, míg **9,3%-a elvált**, mely az országos viszonyokhoz (12,2% a 15 évesnél idősebb és 10,4% a az összlakosságon belül) képest alacsonyabb érték. Az elváltak csoportján belül a 36-50 évesek aránya a legmagasabb (13%), az 51 év felettek ettől némileg elmaradnak (11,4%), a 35 év alatti munkavállalók körében pedig nem volt elvált.

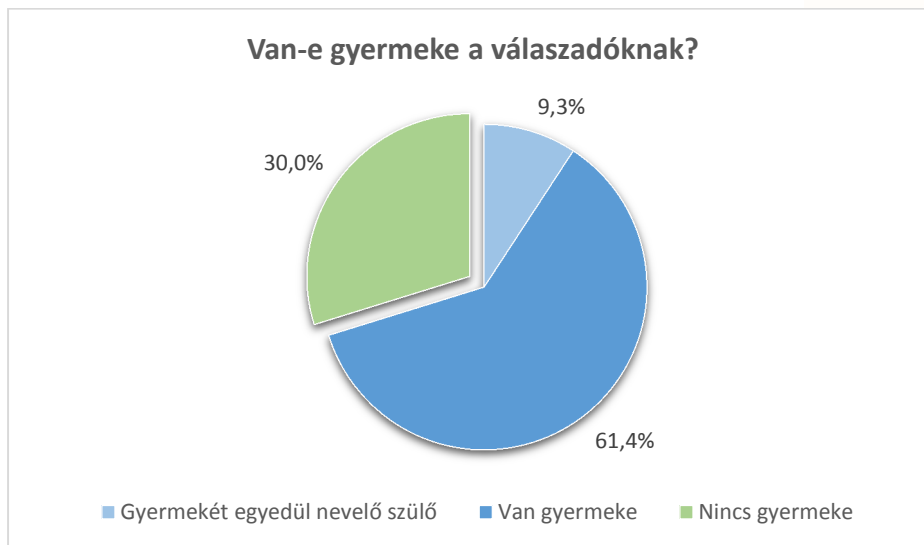
Az özvegyek aránya 1,4% volt, mely összesen két személyt érintett: egy fő a 36-50 év közöttiek és egy fő az 51 év felettek korosztályából.

Élettársi kapcsolatban a válaszadók 16,4%-a élt; korosztályokra vetítve a legnagyobb arányban a 35 év alattiak érintettek (33,3%), őket követi a 36-50 évesek (13%) és az 51 év felettek (5,7%) csoportja.



2. ábra: A válaszadók családi állapota

A kérdőívet kitöltők közül **98 főnek van gyermeke**, amely **70%-os arányt jelent**. Az **átlagos gyerekszám 1,12**, mely még a hazai népesedési viszonyok között is **alacsony** – figyelembe véve, hogy a kitöltők 70%-ának van gyermeke, az alacsony átlagos gyerekszám elsődleges oka valószínűleg az **egykék magas aránya**. Ezzel párhuzamosan a gyermekét egyedül nevelők aránya 9,3%.



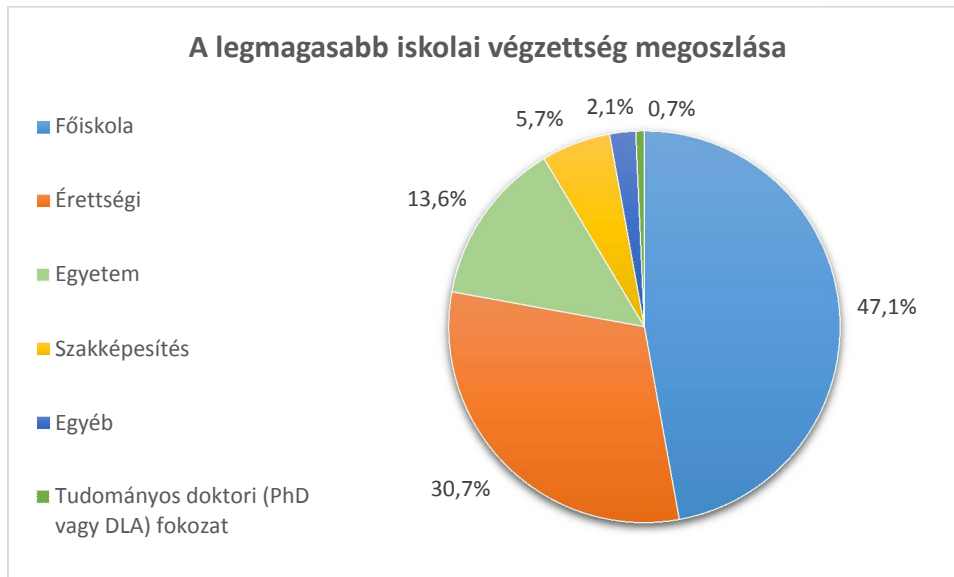
3. ábra: A válaszadók gyermekére vonatkozó adatok

A válaszadók végzettsége

A kérdőívet a konzorciumi települések humán közszolgáltatási alkalmazottai töltötték ki, azonban a viszonylag szűk munkaerőpiaci keresztmetszet ellenére a képzettségre vonatkozó eredmények heterogén képet mutatnak. A válaszadó 140 fő közül **legtöbben (47,1%) főiskolát végzett**, ezt követi az **érettségivel (30,7%) rendelkezők csoportja**. Lényegesen kevesebben vannak azok, akik **egyetemet végeztek (13,6%)**, illetve akik valamilyen **szakképesítéssel (5,7%)** rendelkeznek. A válaszadók közül egy személy rendelkezik tudományos (PhD vagy DLA) fokozattal. **Össességében pedig a kitöltők 61%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel.**

Az egyes korcsoportok legmagasabb végzettsége között jelentősebb különbségek vannak. **A 36-50 év közöttiek mintegy 52,2% végzett főiskolát**, mely arány a legmagasabb az egyes korosztályhoz viszonyítva. Ehhez viszonyítva az 51 év felettek 42,9%-os aránya jelentősen alacsonyabb, míg a legkisebb arányt a 35 év alattiak (41,7%) képviselik. Ez utóbbi háttérben többek között az alacsony életkor állhat, mivel a korosztály tagjainak egy része életkorából fakadóan még nem szerezhettek tudományos, vagy akár egyetemi végzettséget.

Egyetemi végzettséggel a 36-50 év közöttiek rendelkeznek a legnagyobb arányban (15,9%), őket az 51 év felettek követik (11,4%). Legalacsonyabb arányt a 35 év alattiak képviselik, akikre szintén érvényes a főiskolai végzettségnél megemlített életkori sajátosság.



4. ábra: A válaszadók iskolázottsági szintje

A legfeljebb **érettségivel rendelkezők között legnagyobb arányt az 51 év felettek képviselik (40%)**, akiktől jelentősen elmarad a 35 év alattiak (27,8%) és a 36-50 év közöttiek korcsoportja. A korosztály képzettségi jellemzőit vizsgálva figyelembe kell venni az oktatási rendszer változásait: mivel az 51 év felettek többsége a rendszerváltás előtt került ki az állami oktatásból, amely rendszerben még lényegesen kisebb arányban lehetett a felsőoktatásba bekerülni, így természetes állapot, hogy az érettségivel, mint legmagasabb végzettséggel rendelkezők aránya itt a legmagasabb.

A kapott eredmények alapján, **összegezve** elmondható, hogy a humán kapacitások fejlesztése szempontjából elsősorban a **középfokú végzettségűek felsőfokú továbbtanulása**; valamint a **felsőfokú végzettségű 35 év alattiak számára egyetemi diploma, szakképzés vagy tudományos fokozat megszerzése**; illetve **speciális szakirányú rövidebb-hosszabb tanfolyamok, kurzusok elvégzése** jelenthet még mindegyik korcsoportnál képzési-továbbképzési potenciált.

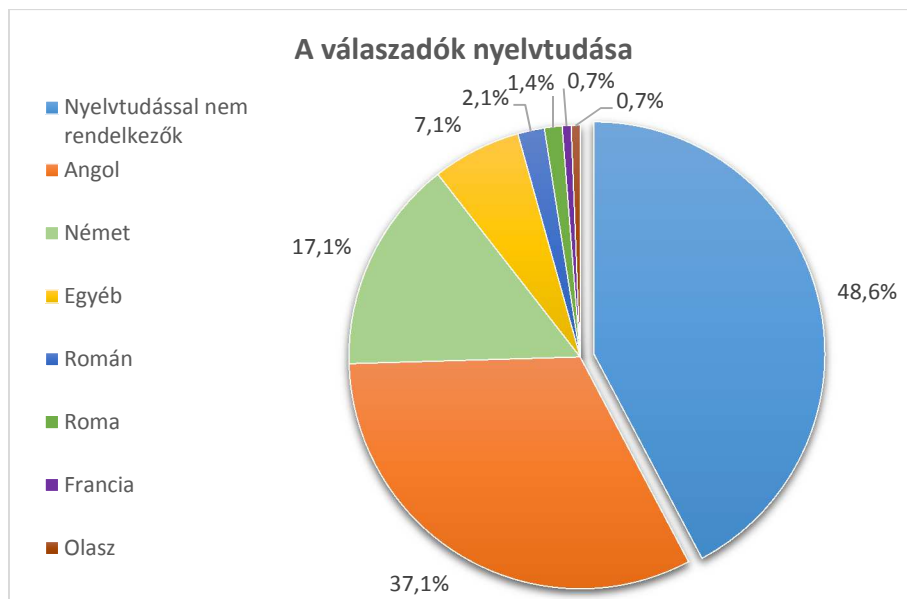
A nyelvtudás jellemzői

A vonatkozó kérdések, tudatosan, **szubjektív** módon, a válaszadó **saját maga által megítélt nyelvtudásának**, gyakorlati idegen nyelvi kompetenciáinak meghatározására adtak lehetőséget, magában rejtve azt a **kockázatot, hogy a kitöltők felül- vagy alul értékelhetik a saját nyelvtudásukat**. Ugyanakkor, köztudott, hogy egy megszerzett nyelvvizsga-bizonyítvány szintje sem feltétlenül azonos a tényleges, gyakorlati nyelvtudással.

Összességében a kérdőívet kitöltők valamivel több mint fele, **51,4%-a beszél valamilyen idegen nyelvet**, amelyen belül a **legnépszerűbb** a jelenlegi, hosszú távú trendnek megfelelően az **angol**: az összes válaszadó 37,1%-a beszél valamilyen szinten, míg a nyelvtudással rendelkezők közül 72,2% beszél angolul. A **második helyen áll a német**, melyet a nyelvtudással rendelkezők 33,3%-a beszél (az összes válaszadó 17,1%-a), mely szintén megfelel napjaink nyelvválasztási trendjeinek, valamint a német nyelv regionális jelentőségét is mutatja. A két preferált nyelv mellett legnagyobb arányban az

„egyéb” kategóriát választották a kitöltők (a nyelvtudással rendelkezők 13,9%-a), melyben nagy valószínűséggel a külön nem szerepeltetett orosz lehet a domináns nyelv (az egyéb kategóriát túlnyomórészt az idősebb korosztályok jelölték meg).

A nyelvtudás szintjét vizsgálva látható, hogy a nyelvtudással rendelkezők jelentős többsége, **69,4%-a alapfokon beszél idegen nyelveket**, míg **48,6%-a középszinten** beszéli, és mindössze 11,1%-a rendelkezik felsőfokú idegen nyelvi kompetenciákkal. Összegezve megállapítható, hogy **a nyelvtudás fejlesztésében még igen jelentős potenciál rejlik**: a jelenlegi, túlnyomórészt alapfokú nyelvismeretet hosszú távon mindenképp fejleszteni szükséges, nem szólva **az idegen nyelvet egyáltalán nem beszélők közel 49%-os, magas arányáról**.



5. ábra: A megkérdezettek nyelvtudása (a több nyelvismeret miatt az együttes eredmény 100% fölötti)

A korcsoportokat tekintve **idegen nyelvtudással leginkább a fiatalabbak rendelkeznek. Legmagasabb arányt a 35 év alattiak érik el (69,4%)**, de szintén magas aránnyal rendelkezik a 36-50 évesek (72%) korosztálya is. Ez összefüggésben áll több tényezővel: pl. a diploma megszerzéséhez kötelező nyelvvizsgálóval, a külföldi utazási és a különböző – állami és magán - nyelvtanulási lehetőségek általános kibővülésével, vagy idegen nyelvű csatornák – filmek, műsorok - széles körű, műholdas vételi lehetőségeivel. Ehhez kapcsolódóan a **legalacsonyabb idegen nyelvismereti arány (22,9%) az 51 év felettieket jellemzi**.

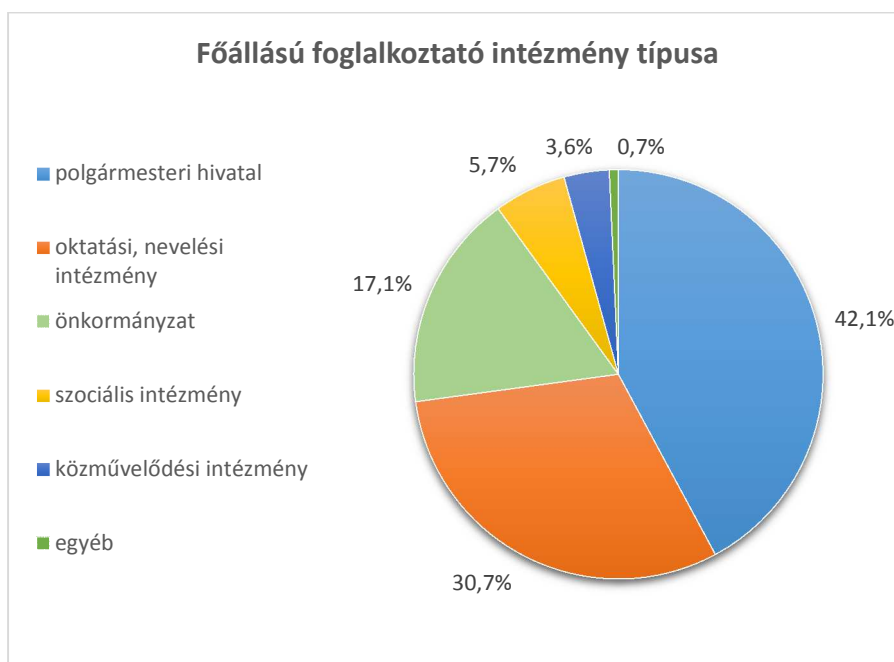
A végzettség szerinti bontás alapján az **egyetemi végzettségűek beszélnek legnagyobb arányban (94,7%) idegen nyelveket**, akikhez képest jelentősen elmarad **(56,1%) a főiskolát végzettek** csoportja. **A legfeljebb érettségivel rendelkezők csak mintegy harmada (32,6%) rendelkezik nyelvtudással, amely a szakképesítéssel rendelkezők esetében 12,5%-ra csökken.**

Ha a nyelvtudás szintjét figyeljük meg, jelentős különbségek tűnhetnek fel a végzettségi fokozatok között. Az érettségizettek 83,3%-a csak alapszinten ismer valamely idegen nyelvet és mindössze 16,7%-a beszél középfokon, felsőfokon pedig senki. A főiskolát végzettek körében a csak alapfokú

nyelvtudással rendelkezők aránya visszaesik 58%-ra, míg a középfokú nyelvtudással rendelkezők már 36%-ot alkotnak, vagyis az érettségizettekhez képest közel kétszer annyian beszélnek legalább középfokon. Körükben már megjelennek a felsőfokú nyelvtudásúak is, de alacsony (6%) arányban. Az egyetemet végzettek körében az alapfokú nyelvismeret aránya 27,3%, míg kétszer annyian (54,5%) beszélnek közülük középfokon. A felsőfokú nyelvtudásúak aránya 18,2%-ot tesz ki, a szakképesítéssel rendelkezők mindössze 12,5%-a beszél idegen nyelvet: egy fő kivételével mindenki csak alapfokon. Mindez megfelel annak az előzetes várakozásnak, miszerint a magasabb iskolai végzettségűek nagyobb arányban rendelkeznek valamilyen idegennyelv-ismerettel. **Összegezve megállapítható, hogy az igen nyelvek ismerete átfogóan, minden kor- és végzettségi csoportban fejlesztendő készség.**

A felmérésben résztvevők szakmai múltja, pályaképe

A 140 válaszadó közül **legtöbben (42,1%) polgármesteri hivatalban dolgoznak**, de jelentős arányt **(30,7%) képviselnek az oktatási, nevelési intézmények is.**



6. ábra: A megkérdezettek főállású munkahelyére vonatkozó válaszok aránya

A válaszadók **77,9%-a (109 fő) életvitelszerűen azon a településen él, ahol dolgozik**, melyen belül a legmagasabb arányt (80%) az 51 év felettek képviselik. A válaszadók **60,7%-a dolgozik ott, ahol felnőtt**, amely eredmények azt mutatják, hogy a válaszadók **mobilitása meglehetősen alacsony**. Ennek indoka többféle lehet, akár együttesen is: pl. a megfelelő munkakörülmények, a kielégítő életszínvonal, a ragaszkodás a megszokott, nyugodt lakókörnyezethez, ingázás elkerülése, óvoda-iskola megfelelősége, közelsége.

A munkavállalók szakmai múltjára vonatkozó kérdések esetében a kapott értékek jelentősen függenek a korosztály életkorától, tehát felfedezhető egy linearitás a pályaképpel kapcsolatban.

A legegységesebb mintázatot az eddigi munkában eltöltött évek számának összesítésekor kapjuk, mivel a főállású munkába állás időszaka nagyjából azonos több generáció óta; és természetesen az életkor is fontos tényező. A válaszolók **relatív többsége (31,4%) 20-30 éve állt munkába**, őket követik a 30-40 éves (24,3%) és a 10-20 éves (20,7%) tapasztalattal rendelkezők csoportjai. Megállapítható tehát, hogy **a kitöltők jelentős része nagy munkatapasztalattal rendelkezik**.

A kérdőívet kitöltők **relatív többsége (44,3%) több mint 10 éve dolgozik jelenlegi munkahelyén**, mely értéknél szerepet játszik az 50+ korosztályok fentebb kimutatott, igen alacsony mértékű változtatási hajlandósága. A 36-50 év közöttiek esetében a válaszolók több mint fele (50,7%) dolgozik a jelenlegi munkahelyén, míg az 51 év felettek esetében ez az arány 74,3%. Ezzel szemben a fiatalabb korcsoportok esetében sokkal kiegyenlítettebb eloszlás tapasztalható: a 35 évesnél fiatalabbak legnagyobb arányban (36,1%) 1-2 éve dolgoznak a mostani munkahelyükön. E korosztályon belül valamivel alacsonyabb arányt képviselnek azok, akik kevesebb mint egy éve dolgoznak a jelenlegi állásukban (22,2%), amely elsősorban életkori sajátosságaik következménye.



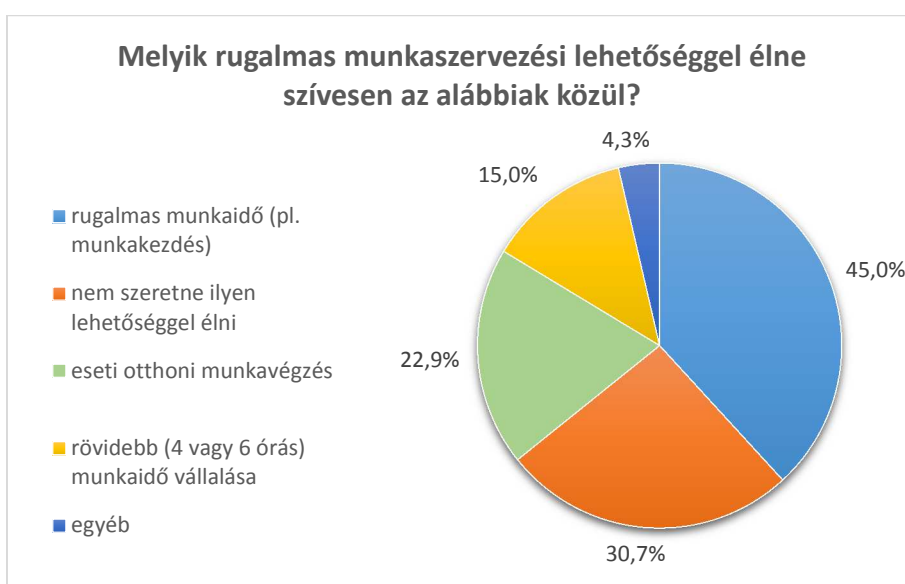
7. ábra: A megkérdezettek jelenlegi munkahelyére vonatkozó adatok

Jelenlegi munkakörében, beosztásában a közszférában dolgozók **37,1%-a több mint 10 éve dolgozik**, mely arány jelentősnek mondható. Ebből az is következik, hogy a válaszadók több mint a harmada nem váltott beosztást, munkahelyi pozíciója statikus. Emellett viszonylag magas, 20%-os azoknak az aránya, akik 2-5 éve nem váltottak pozíciót, míg további 16,4% a legutóbb 5-10 éve beosztást vagy munkakört váltottak aránya. A 35 év alattiak 63,9%-a dolgozik legfeljebb 2 éve jelenlegi beosztásában, melyből 36,1% kevesebb mint 1 éve, amely korrelál a jelenlegi munkahelyükön eltöltött munkaidejükkel (58,3%-a dolgozik legfeljebb 2 éve a jelenlegi munkahelyén), vagyis legtöbbjük nem váltott pozíciót a belépésük óta. A **36-50 évesek** változatosabb képet mutatnak: a csoport **39,1%-a több mint 10 éve dolgozik ugyanabban a pozícióban**, vagyis jelentős részük stabil pozícióba került. Ez azonban többféleképpen értelmezhető: egyrészt úgy, hogy az adott munkahely megfelelő a válaszadó számára; másrészt az is lehetséges, hogy az előrelépés nem volt biztosított. Emellett 23,2% dolgozik 5-10,

valamint 20,3% 2-5 éve jelenlegi munkakörében. Ugyanebben a korosztályban 17,3% volt azok aránya, akik kevesebb mint 2 éve dolgoznak jelenlegi beosztásukban. Az 51 év felettek esetében még nagyobb a több mint 10 éve ugyanabban a munkakörben dolgozók aránya (68,6%), amely érték háttérben állhat az előrelépési lehetőségek hiánya, illetve a közelgő nyugdíjba vonulás miatti stabil pozíció biztosítása és megtartása iránti igény is. Számottevő a 2-5 éve ugyanabban a munkakörben dolgozók aránya is, mely 17,1%.

A rugalmas munkaszervezési lehetőségekre vonatkozó igényt felmérő kérdés esetében a **válaszadók relatív többsége (45%)** a felsorolt lehetőségek közül a **rugalmas munkaidőt (pl. munkakezdés) venné igénybe szívesen** saját munkahelyén, míg a válaszadók **30,7%-a egyáltalán nem szeretne más munkaszervezési lehetőséggel élni**. A differenciált válaszadás háttérben a munkakör jellege állhat: mivel a humán közszolgáltatások meglehetősen sokszínűek, ezért eltérő munkaszervezési lehetőségek érvényesülhetnek (pl. más a napi időbeosztása egy közművelődési és egy köznevelési szakembernek). Fontos figyelembe venni, hogy a válaszadók 30,7%-a oktatási intézményben dolgozik, ahol sokkal kevésbé van lehetőség otthoni munkavégzésre vagy rugalmas munkaidőre, így ezeknek eleve kisebb a népszerűsége.

A korcsoportok közül a 35 év alattiak esetében is a rugalmas munkaidő a legnépszerűbb rugalmas munkaszervezési lehetőség (44,4%), azonban körükben a legmagasabb a korosztályok között azoknak az aránya, akik nem szeretnék ilyen lehetőségekkel élni (38,9%).



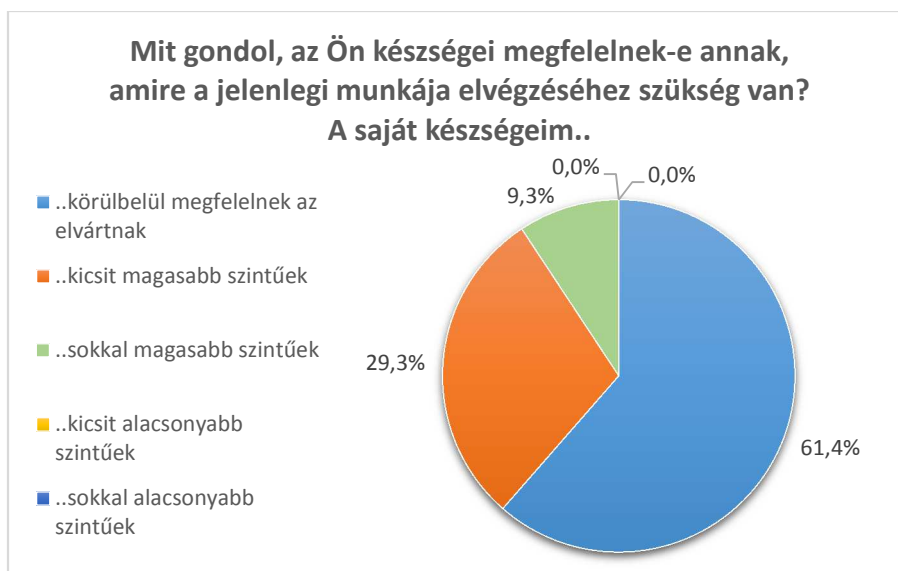
8. ábra: A munkaszervezési lehetőségeket felmérő adatok

A **36-50 év közöttiek** esetében a **legkiegyenlítettebb a különböző típusok közötti megoszlás**: legnépszerűbb a rugalmas munkaidő lehetősége, ezt 44,9% választotta. Emellett 27,5% támogatja az eseti otthoni munkavégzés lehetőségét, melytől nem marad el sokkal (26,1%) azok aránya, akik nem szeretnék különleges munkaszervezési lehetőséggel élni. Az **51 év felettek korcsoportjában a legmagasabb a rugalmas munkaidőt támogatók aránya**, ezt a lehetőséget a válaszadók 45,7%-a választotta. Emellett magas azok aránya is, akik elutasítják a rugalmas munkaszervezési lehetőségeket (31,4%).

A kitöltők túlnyomó többsége (97,1%) nem tartja hátrányosnak, hogy nőként vagy férfiként dolgozik a szakterületén, mely esetünkben javarészt a nők hátrányos megkülönböztetésére vonatkozik, hiszen a válaszadók 83%-a nő. Azok, akik hátrányosnak érzik helyzetüket az elismerés hiányát, az eseti többletmunkát emelték ki.

Aktuális szakmai érdeklődés, továbbképzési igények

A kérdőívet kitöltők többsége (61,4%) szerint a saját készségei körülbelül megfelelnek a jelenlegi munkájának elvégzéséhez; míg 29,3% úgy gondolja, hogy a készségeik valamivel magasabb szintűek, mint ami a munkájukhoz elvárt, további 9,3% sokkal magasabb szintűnek tartja a szakmai kompetenciáit, mint ami a munkavégzéséhez aktuálisan kell. Összességében tehát a válaszadók saját készségeiket **kivétel nélkül elegendőnek vagy jobbnak gondolják**, mint ami szükséges lenne a jelenlegi munkájuk elvégzéséhez. A belső arányokat tekintve megállapítható, hogy minél idősebb volt a válaszadó, annál elégedettebb a saját munkaköri készségeivel.



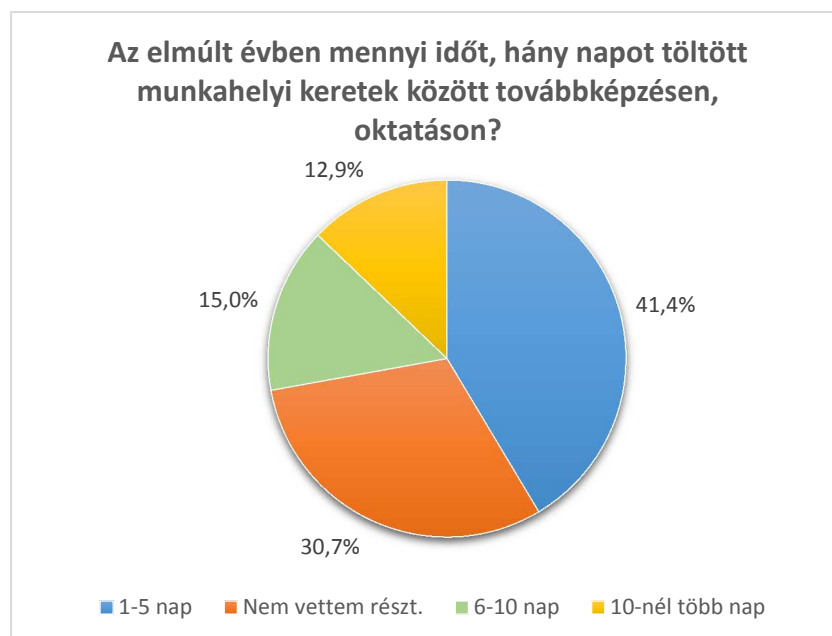
9. ábra: A válaszadók saját képességeikre vonatkozó adatok

Ugyanakkor a kitöltők **döntő többsége (91,4%) hajlandó volna különböző fejlesztő képzéseken részt venni**, melyen belül legnagyobb arányt a 35 év alattiak képviselik, akiknek 97,2%-a támogatja a képzéseken való részvételt. Bár a hajlandóság az idősebb korosztályok esetében csökken, még a legalacsonyabb arányt képviselő 51 év felettek esetében is 85,7%-a szívesen részt venne képzéseken.

A válaszadók **60%-a nem vesz részt, illetve az elmúlt 12 hónap során nem vett részt saját indíttatásból képzésen**, amely viszonylag magas aránynak mondható. A belső arányokat vizsgálva megállapítható, hogy a **35 év alattiak esetében a legalacsonyabb (38,9%) azok aránya, akik nem vettek részt az elmúlt évben képzéseken egyénileg**, egyúttal látható, hogy körükben a legmagasabb, 19,4%-os az egyetemi, főiskolai képzésen résztvevők aránya, mely leginkább azt jelzi, hogy a fiatalabb válaszadók jelentős része egy éven belül szerezte diplomáját vagy másoddiplomáját. A 36-50 év közöttiek esetében még magasabb, 65,2% azok aránya, akik nem vettek részt saját indíttatásból semmilyen képzésen. Emellett azonban körükben a legmagasabb – 26,1%-os – azok aránya, akik

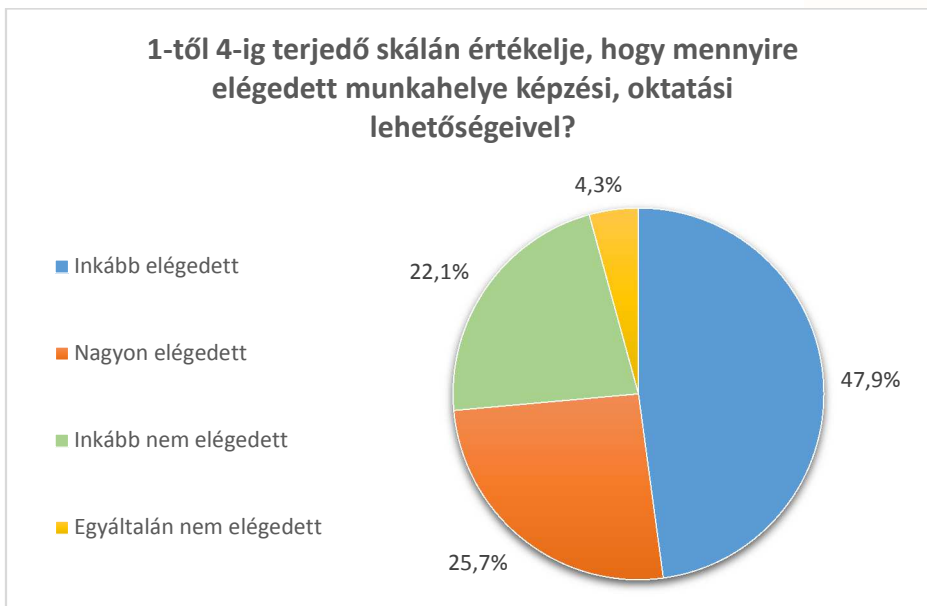
valamilyen egyéb tanfolyamot elvégeztek. Az **51 év feletti**ek esetében **71,4%-os arányt ér el azok csoportja, akik nem indultak saját indíttatásból képzéseken**, tehát az önálló tanulási hajlandóság ebben a korosztályban a legalacsonyabb.

Ezekkel az eredményekkel szoros hasonlóságot mutatnak a munkahelyi továbbképzésen, oktatáson való részvételre vonatkozó kérdésre adott válaszok. A **leggyakoribb (41,4%) válasz szerint a kitöltők 1-5 napot töltöttek továbbképzésen az elmúlt évben**, 30,7% azonban nem vett részt képzésen. A 35 év alattiak esetében a legnagyobb ez az arány, 47,2%, mely összefügghet azzal is, hogy a fiatal munkavállalók egy része egy évnél rövidebb ideje dolgozik jelenlegi munkahelyén. Emellett 27,8%-ot tesz ki azok aránya, akik 1-5 napot töltött munkahelyi továbbképzésen, amely a korosztályokon belül a legalacsonyabb érték. A 36-50 évesek körében a legmagasabb (50,7%) azok aránya, akik 1-5 nap vettek részt továbbképzésen, valamint a legalacsonyabb – 18,8% - azoknak, akik nem vettek részt munkahelyi képzésen. Az 51 év felettiek esetében viszonylag magas, 37,1% a munkahelyi képzéseken részt nem vevők aránya, mellyel azonos azok aránya, akik 1-5 napot vettek részt képzésen.



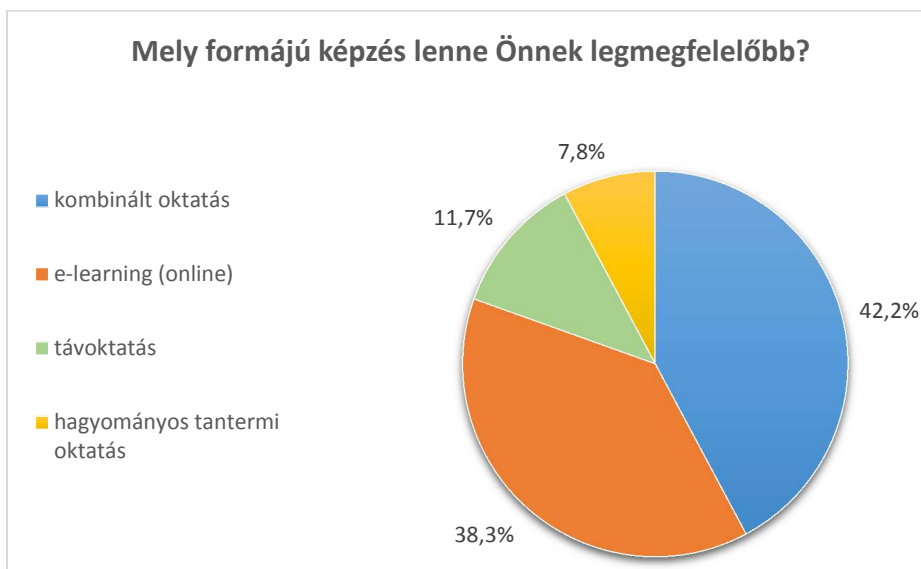
10. ábra: A munkahelyi keretek között létrejött képzéseken való részvétel

A viszonylag alacsony továbbképzésen való részvétel dacára a munkavállalók többsége (összesen 73,6%) inkább elégedett vagy nagyon elégedett a munkahelye képzési, oktatási lehetőségeivel. Ezen belül a válaszadók 47,9%-a inkább elégedett, további 25,7% nagyon elégedett a lehetőségekkel. A válaszadók 22,1%-a azonban nem teljesen elégedett a lehetőségekkel. A kérdőívet kitöltők mindössze 4,3%-a válaszolt úgy, hogy egyáltalán nem elégedett a munkahelyi képzési lehetőségekkel.



11. ábra: A munkahelyeken elérhető képzési lehetőségekkel való elégedettség a válaszadók körében

A megkérdezettek körében **kimagasló a támogatottsága a kötetlenebb, rugalmas oktatási formáknak (együttesen 92,2%)**. Kiemelkedik az online, e-learning alapú képzési forma, amelyet a válaszadók 38,3%-a választott, melyhez képest alacsonynak számít a távoktatás 11,7%-os támogatottsága. Ezzel együtt **a kombinált oktatás a legnépszerűbb forma (42,2%)**.



12. ábra: A megkérdezettek számára legmegfelelőbb képzési formák a válaszadók körében

A továbbképzések témáját tekintve viszonylagos kiegyenlítettség jellemző a népszerűségét illetően. A válaszadók átlagosan 1,55 lehetőséget jelöltek be (mivel több válasz megadása is lehetséges volt), melynek alapján 48,6%-uk a jelenlegi szakmájukhoz legalább részben kötődő témákban lenne igény

képzésre, míg 41,4%-uk a jelenlegi szakmájához szorosan kötődő továbbképzést jelölt meg. Figyelemre méltó, hogy miközben a válaszadók 51,4%-a rendelkezik csak valamilyen szintű – jelentős részben alapfokú – idegennyelv-tudással, **mindössze a kitöltők 35,7%-a érdeklődik munkahelyi nyelvtanulási lehetőségek iránt.** Ezen belül is a legmagasabb (58,3%) arányban a 35 év alattiak érdeklődnek iránta, akik viszonylag nagyobb arányban beszélnek valamilyen idegen nyelvet. Legkevesbé az 51 év felettiak (11,4%) nyitottak ilyen lehetőség iránt, pedig éppen ebben a korcsoportban a legalacsonyabb a nyelvtudással rendelkezők aránya (22,9%). Összességében alacsonynak mondható azon témák iránti érdeklődés, melyek nem kapcsolódnak szorosan a válaszolók jelenlegi munkaköréhez, illetve túlmutatnak a szigorúan vett szakmai kereteken az általánosabb kompetenciafejlesztés irányába.

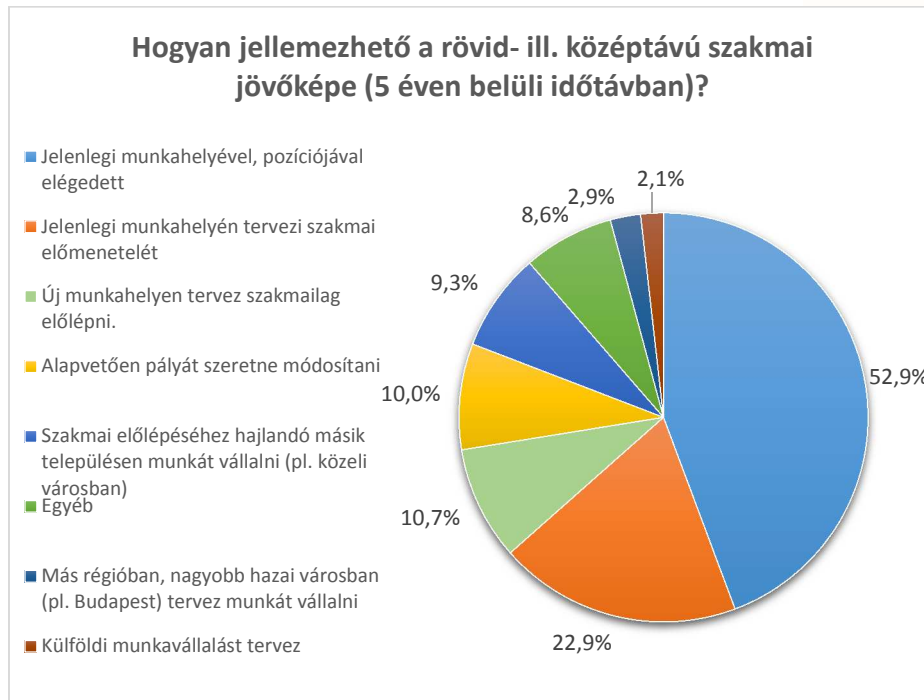
A különböző hosszúságú képzések népszerűsége viszonylag kiegyenlített. A **válaszadók 33,3%-a maximum 30 óra (1 hetes/5 napos) képzésen venne részt,** azonban nem marad el sokkal ettől (25,4%) a maximum 60 óra (2 hetes/10 napos) hosszú képzéseket preferálók csoportja sem. A kitöltők valamivel kevesebb mint negyede venne részt szívesen maximum 120 órás (4 hetes/20 napos) képzéseken, és ennél is alacsonyabb a 120 óránál is hosszabb képzések népszerűsége. A válaszok háttérben a lekötöttségtől való tartózkodás állhat, mivel egy hosszabb képzés jelentős (szabad)időráfordítást (is) igényelhet. **Az eredmények tükrében mindenképp érdemes fontolóra venni a kombinált és az online képzési formák előtérbe helyezését,** mivel azok népszerűsége rendkívül magas volt, általuk pedig növelhető a hosszabb távú képzéseken való részvételi hajlandóság.

Ezt támasztják alá a képzések intenzitására vonatkozó eredmények is. Az „intenzív, heti 3-nál több nap” választ mindössze 2 személy jelölte meg. A heti 2-3 nap már a válaszadók 19,5%-ának felelne meg, de **a legnépszerűbb (49,2%) a heti 1 alkalmas intenzitású képzés lenne,** elsősorban munkanapokon. Egyúttal ez a legoptimálisabb forma is, mivel a hétvégi képzéseket már csupán 16,4% jelölte meg; míg a havi 1 alkalmat csak a kitöltők 10,9%-a találta optimálisnak.

Rövid- és középtávú szakmai jövőképe, hosszú távú karriercéljai

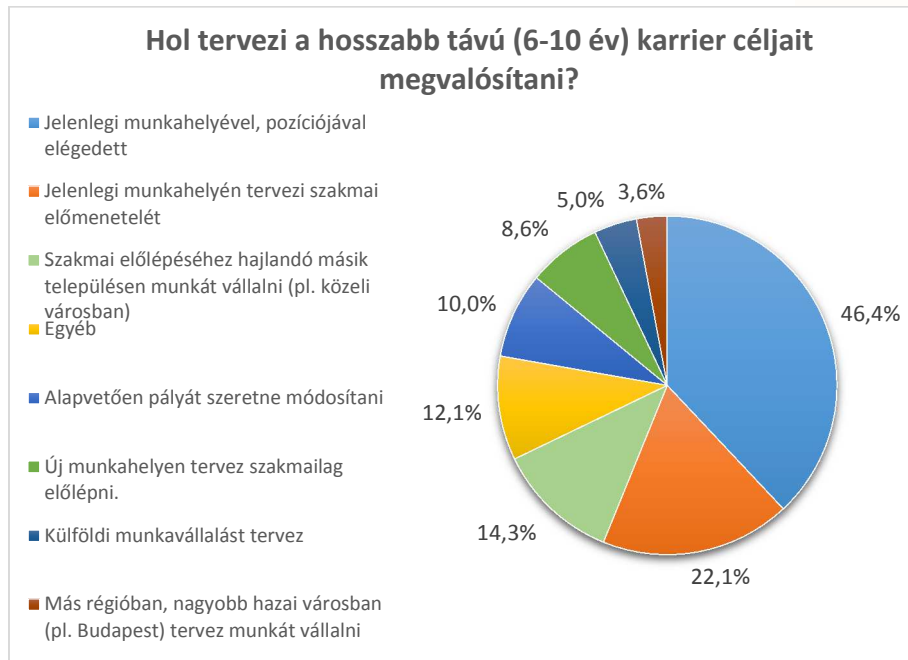
5 éven belüli időtávban a válaszolók 52,9% elégedett a mostani pozíciójával, munkakörével és nem tervez változtatást a szakmai pályafutásában, valamint 22,9% azok aránya, akik szintén a jelenlegi munkahelyükön tervezik szakmai jövőjüket, azonban pozíciójukból előrébb lépnének.

Érdemes megfigyelni, hogy korosztályokra bontva **a legalacsonyabb arányban (36,1%) a 35 év alattiak nem terveznek** semmilyen változtatást szakmai pályafutásában, illetve 38,9% tervezi a szakmai előmenetelét a mostani munkahelyén. Azok aránya, akik hasonló munkakörben, de új munkahelyen szeretnének dolgozni 5 éven belül 27,8%-ot ért el, amely a korcsoportokon belül a legmagasabb. A 36-50 év közöttiek 52,2%-a elégedett a jelenlegi pozíciójával, míg 21,7% a mostani munkahelyén tervezi az előmenetelét. Az 51 év felettiak esetében 71,4% 5 éves viszonylatban a jelenlegi pozíciójában képzelel el magát rövid- és középtávon. Elmondható tehát, hogy **az idősebb korcsoportok esetében nagyobb azoknak az aránya, akik elégedettek a jelenlegi pozíciójukkal és 5 éves távon belül nem terveznek változtatást szakmai előmenetelükben.**



13. ábra: A válaszadók szakmai elképzelései rövid- és középtávon (5 éven belül)

Hosszabb távon az eredmények nagyarányú egyezést mutatnak a rövid- és középtávon bemutatottakkal, azonban valamivel kevesebben terveznek hosszabb távon a jelenlegi munkahelyükön maradni. A válaszadók többsége **6-10 év múlva is jelenlegi munkahelyén tervezi a jövőjét**: 46,4% elégedett a jelenlegi pozíciójával és 22,1% szeretne a mostani helyén előrébb lépni. A korosztályok közül **a 35 év alattiak esetében a legalacsonyabb –25% - azoknak az aránya, akik a jelenlegi munkahelyükön és pozíciójukban terveznek maradni hosszabb távon.** A korcsoportok közül a legmagasabb, 30,6%-os arányt ér el a szakmai előrelépése érdekében másik településre költözni hajlandók aránya, illetve szintén ebben a korosztályban a legmagasabb (22,2%) az alapvetően pályát módosítani szándékozók aránya. Elmondható tehát, hogy ugyan a legtöbben a mostani munkahelyükön képzelik el a szakmai előmenetelüket, a fiatalabbak hosszabb távon már más perspektívát is látnak maguk előtt. Mindazonáltal az idősebb korosztály többsége hosszabb távon is a mostani munkahelyén tervezi a jövőjét; az 51 év feletti korosztályon belül a jelenlegi pozíciójában maradni kívánók aránya 62,9% (esetükben azonban figyelembe veendő, hogy jelentős részük 6-10 éven belül eléri a nyugdíjkorhatárt).



14. ábra: A válaszadók szakmai elképzelései hosszabb időtávon (6-10 év)

A fentieknek megfelelően **a megkérdezettek 54,3%-a nem tervez pályamódosítást**, e tekintetben a legalacsonyabb arányt pedig a 35 év alattiak korosztálya éri el (38,9%). Azonban figyelembe kell venni, hogy amennyiben mégis pályamódosítást terveznek, azt legtöbben (35%) a **jelenlegi munkahelyén lévő alacsony fizetés** miatt tennék. Ez az arány **a 35 év alattiak esetében a legmagasabb, 52,8%**. A válaszadók viszonylag kis része említette az okok között a túlzott felelősséget, stresszt (15,7%) és az elismerés hiányát (15%). A munkavállalók mindössze 7,9%-a érzi úgy, hogy a szakmai előmenetelére nincs biztosítva, ebből a szempontból csak a 35 év alattiak korcsoportja ér el magasabb (16,7%) arányt.

Összefoglaló a kapott számszerű eredményekről

A kérdőívet kitöltők:

- döntő többsége, 84%-a nő, 56% házas és 70%-ának van gyermeke;
- 61%-a rendelkezik felsőfokú, 36%-a középfokú, 2%-a egyéb végzettséggel;
- 51%-a beszél valamilyen idegen nyelvet, közülük 72% az angolt;
- 69%-a alacsony szinten beszél idegen nyelvet, 49% középszinten és mindössze 11% felsőfokon;
- 42%-a polgármesteri hivatalban dolgozik, 31%-a oktatási nevelési intézményben, 17%-a pedig önkormányzatnál.
- 78%-a életvitelszerűen azon a településen él, ahol dolgozik, valamint 61%-a dolgozik ott, ahol felnőtt;
- 31%-a 20-30 év állt munkába, a 30-40 éves tapasztalattal bírók 24%-ot tesznek ki, tehát a válaszadók jelentős munkatapasztalattal rendelkeznek;
- 44%-a több mint 10 éve a jelenlegi munkahelyén dolgozik;
- 37%-a több mint 10 éve nem váltott pozíciót jelenlegi munkahelyén;

- 38%-a látná szívesen a rugalmas munkaidő lehetőségét a munkahelyén, míg 26% nem szeretne különleges munkaszervezési lehetőséggel élni;
- kivétel nélkül mindenki legalább megfelelőnek, vagy jobbnak gondolja saját készségeit a jelenlegi munkájának elvégzéséhez, ugyanakkor 91% hajlandó volna ismereteket és készségeket fejlesztő képzésen részt venni;
- 58%-a nem vesz és az elmúlt 12 hónapban nem vett részt saját indíttatásból képzésen, míg munkahelyi képzésen a megkérdezettek 31%-a nem vett részt. Ezzel együtt a válaszadók 41%-a 1-5 napot töltött továbbképzéssel az elmúlt egy évben;
- 74%-a inkább elégedett vagy nagyon elégedett a munkahelye képzési, oktatási lehetőségeivel;
- együttesen 92%-a támogatja a kötetlenebb, rugalmas oktatási formák bevezetését; legnépszerűbb ezek közül a kombinált oktatási forma (42%);
- 58%-a a jelenlegi szakmájához kötődő témában venne részt továbbképzésen, melyből 31% a jelenlegi szakmájához valamelyest kötődő, 27% a szakmájához szorosan kötődő témákat;
- 33%-a maximum 30 órás, 19%-a akár 120 órát meghaladó hosszúságú képzésen is részt venne; emellett 49% heti egy alkalommal venne részt munkahelyi oktatáson;
- 63%-a 5 éven belüli időtávban a jelenlegi munkahelyén képzeli el jövőjét, míg 6-10 éves viszonylatban a megkérdezettek 56%-a tervezi a jelenlegi munkahelyén maradni. A felmérésben résztvevők 42%-a a közeljövőben nem tervezi pályamódosítást.

Összegző javaslatok a helyi humán közszolgáltatásban foglalkoztatottak fejlesztésére

Képzettségi és végzettségi szint általános növelése

A konzorciumi települések humán közszolgáltatási ágazatában dolgozók alapvetően magasan kvalifikált, szakképzett munkavállalók. Többségük felsőfokú végzettséggel rendelkezik, különösen a fiatalabb korúak. Ezzel együtt **javasolt a foglalkoztató intézményekben dolgozó munkavállalók ösztönzése a továbbtanulásra, a folyamatos önképzésre.** Az eredmények alapján ez **különösen** fontos lehet azon – **elsősorban középkorú – munkavállalók** számára, **akik végzettségi szintje alacsonyabb fiatalabb társaikénál**, mivel életkori okokból (a nyugdíj korhoz közeledve) az ő munkaerőpiaci mobilitási esélyeik egyébként is korlátozottabbak a vonatkozó statisztikák alapján

Igényekhez alkalmazkodó, sokszínű továbbképzési lehetőségek biztosítása

A kapott válaszok alapján viszonylag kismértékű a saját indíttatású részvétel megszervezése valamilyen típusú oktatási formában, ezért a foglalkoztató intézményeknek **javasolt növelni a munkahelyi kereteken belül elérhető továbbképzési lehetőségek számát.** A felmérés eredményei alapján a foglalkoztatottak több mint 90%-a hajlandó volna részt venni valamilyen típusú munkahelyi oktatáson, mely alátámasztja ennek szükségességét. A célcsoport/egyén igényeire testreszabott, azaz megfelelő témájú, hosszúságú és intenzitású **munkahelyi képzések hosszú távon elősegíthetik a közintézmények alkalmazottjainak megtartását.**

Elsősorban a különböző, minél rugalmasabb oktatási formát biztosító képzések bevezetése ajánlott: mivel a különböző képzési formák közül a hagyományos tantervi oktatás a legnépszerűtlenebb, az

online elérhető, a távoktatási és a kombinált formákat célszerű előtérbe

helyezni a munkaadóknak. Mivel a foglalkoztatottak az alacsonyabb napi óraszámú képzéseket preferálják – akkor is, ha hosszabb ideig tartanak -, célszerű ezeket előtérbe helyezni a nagyon intenzív, napi 6-8 órás továbbképzésekkel szemben.

Minél rugalmasabb és kellemesebb munkakörülmények biztosítása

A munkavállalók megtartása érdekében megfontolandó a minél **rugalmasabb** (pl. kombinált: home office-szerű részleges távmunka, 4-6 órás részmunkaidős stb.) **munkaszervezési lehetőségek kipróbálása, bevezetése**. A felmérés eredményei alapján a humán közszolgáltatásban dolgozók közel 75%-a támogatná valamilyen nem-hagyományos munkaszervezési lehetőség – különösen a **rugalmas/abb munkaidő** és az **eseti otthoni munkavégzés** – bevezetését. **A családbarát munkakörülmények jelentős mértékben fokozhatnák az intézmények megtartó erejét, különösen a fiatal és családos munkavállalók körében.**

Lojalitás erősítése stabil munkakörnyezettel

A felmérés eredményei alapján a **konzorciumi települések humán közszolgáltatási feladatait ellátó önkéntes választadói összességében elégedettek jelenlegi munkahelyükkel**. A biztosított **nyugodt munkakörnyezet, képzési és továbbképzési lehetőségek**, valamint a **stabilitás**, olyan fontos szempontok, melyek együttesen erősítik az intézmények megtartó erejét. Ugyanakkor **célszerű rendszeres időközönként felmérni a munkavállalók igényeit**. Különösen a fiatalok megtartása érdekében **fontos a kétoldalú, folyamatos párbeszéd fenntartása munkaadók és munkavállalók között, a visszacsatolás mindenkori lehetőségének biztosításával**.

Hosszabb távon a felmérésben résztvevők valamivel több mint 50%-a tervez a jelenlegi munkahelyén maradni. A potenciális pályaelhagyók – a foglalkoztatottak közel fele - legfőbb indokként a **humán szektorban jellemző alacsony fizetést** jelölte meg indokként. A központi bérszabályozáson, illetve a finanszírozáson a munkaadóknak nincs túl nagy mozgástere rövid időtávon belül változtatni, de a fentebb megfogalmazott javaslatok fokozatos megvalósításával, valamint az adott szakterület munkavállalóinak képviselőivel közösen kidolgozott, **a kiemelkedő teljesítményeket átlátható és igazságos módon premizáló, helyi anyagi ösztönző rendszer/ek kialakításával** lehetőség nyílna a jövőben némi ellensúlyozásra, **a munkakörülmények javítására**, melynek kiemelten fontos eleme a **folyamatos kommunikáció, a felek közötti párbeszéd fenntartása**.