

Összegző dokumentum

A helyi közsolgáltatásban dolgozók képzettségi és végzettségi szintjének felméréséről

Készült az EFOP-3.9.2-16-2017-00023 Esélyteremtés a gyermekekért -
közsolgáltatások fejlesztése a Makói kistérségben
c. projekt szakmai megvalósítása keretében

Készítette: HBH Stratégia és Fejlesztés Kft.

2018. november

Tartalom

I.	A kérdőíves felmérés módszertana	3
II.	A felmérésben résztvevők általános jellemzői.....	4
III.	Iskolai végzettség, képzettség	5
IV.	Szakmai életúttal, munkahellyel kapcsolatos jellemzők	6
V.	Képzéssel kapcsolatos igények, elvárások	8
VI.	A munkavállalók szakmai jövőképe.....	11
1.	5 éven belüli szakmai jövőkép.....	11
2.	Szakmai jövőkép 5 évnél hosszabb távon.....	13
VII.	A helyi humán erőforrás fejlesztésére vonatkozó javaslatok	16
VIII.	Vezetői összefoglaló a vizsgálat eredményéről	17

I. A kérdőíves felmérés módszertana

Az EFOP-3.9.2-16-2017-00023 „Esélyteremtés a gyermekekért - közszolgáltatások fejlesztése a Makói kistérségben” című projekt szakmai megvalósítása keretében létrejött egy munkavállalói Adatbázis, mely a humán közszolgáltatásban dolgozók általános (személyi, életkori, végzettségi, képzettségi szintjét stb.) jellemzőin túl magában foglal az érintett személyek rövid-közép- és hosszú távú karriercéljaira, valamint szakmai jövőképre, továbbképzési igényeire vonatkozó információkat is.

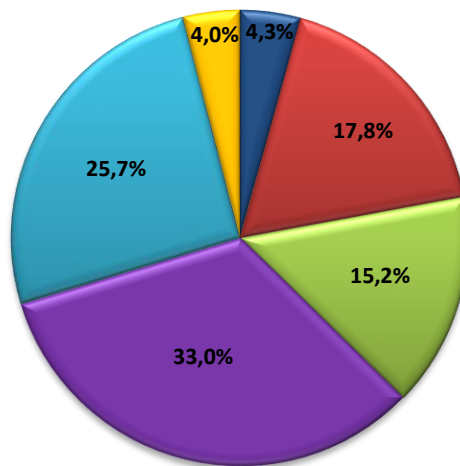
A munkavállalói Adatbázis szakmai megalapozása céljából négy kiscsoportban készült interjú a humán közszolgáltatást végző, oktatási-nevelési, közművelődési és szociális feladatokat ellátó, helyi intézmények vezetőivel a rendelkezésre álló humán erőforrás aktuális helyzetéről, valamint a humán közsféra jövőbeli foglalkoztatási igényeiről és lehetőségeiről, melynek keretében összesen 22 célszemély nyilvánított véleményt a témában.

Továbbá, a kérdőíves felmérés minél átfogóbb szakmai megalapozása céljából összesen öt alkalommal tematikus workshop került megrendezésre. Ezekben a találkozókban az adatgyűjtéshez kapcsolódó mélyebb információk összegyűjtése mellett az előzetesen összeállított kérdőív munkaanyagának a véleményezésére is sor került. Az egyes módosító, kiegészítő javaslatok beépítésével megtörtént a kérdőív szakmai társadalmisítása, mely hozzájárult ahhoz, hogy a helyi adottságokhoz lehetőleg jobban illeszkedő, releváns információk kerüljenek be kérdésként a felmérésbe. A műhelytalálkozók során egységes álláspont alakult ki abban, hogy a kérdőívek kitöltésének név nélkül kell történnie, ezért bizonyos – a személy azonosítására név nélkül is alkalmas - kérdések az anonimitás biztosítása érdekében módosultak vagy kikerültek. A személyiségi jogok védelme, biztosítása érdekében a kérdőív kitöltése önkéntes alapon valósult meg, ezáltal nem került bevonásra a konzorcium valamennyi intézményének összes munkavállalója.

A visszacsatolások nyomán átdolgozott, véglegesített kérdőív elektronikus változata a Google Űrlapok alkalmazás segítségével került kialakításra. Az online önkitöltős kérdőív lehetővé teszi, hogy valamennyi érintetti körnek - a konzorciumban összes tagjának és valamennyi projektben résztvevő intézményének – egyenlő eséllyel, egyszerűen, költséghatékonyan és anonim módon lehetősége legyen válaszolni, véleményt nyilvánítani. Ezen túl ez a megoldás a környezetvédelmi szempontokat is jobban szolgálja. Az elérést biztosító linket (https://docs.google.com/forms/d/1st9Ha6HHrClFs69Y98V2g9qAW_wAtY50dzUV_Tu9x8M/viewform) az intézményvezetők osztották meg a felmérésben résztvevő munkavállalóikkal. A kérdőív kitöltésére mintegy 3 hét állt rendelkezésre, mely idő alatt összesen 303 főtől érkezett válasz, ezzel teljesült a projekt során a konzorcium által vállalt 300 fős indikátorszám.

II. A felmérésben résztvevők általános jellemzői

A kérdőívet kitöltők túlnyomó többsége, több mint 80%-a női munkavállaló volt. A kor szerinti megoszlást vizsgálva, a válaszadók közel 60%-a 41 és 60 közötti, a 26 és 40 év közöttiek a teljes minta mintegy harmadát adták. A 60 év feletti és a 25 év alatti korosztály mindössze 4-4 %-ot tett ki (1. ábra).



■ 25 év alatti ■ 25-35 éves ■ 36-40 éves ■ 41-50 éves ■ 51-60 éves ■ 60 év feletti

1. ábra: A felmérésben résztvevő munkavállalók korösszetétele

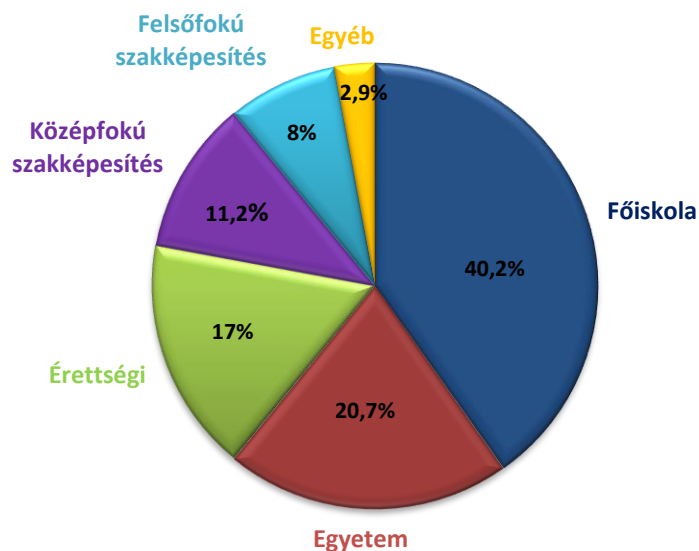
A felmérésben résztvevők családi állapotát vizsgálva megállapítható, hogy legnagyobb részük, közel fele házas. Közel azonos arányban, a kitöltők mintegy ötöde-ötöde egyedülálló, illetve élettársi kapcsolatban él. Az elváltak aránya 8%, az özvegyeké 3% volt.

A kérdőívet kitöltők legnagyobb részének, 35%-ának 2 gyermeke van, ezt követik az egy gyermekesek (28%) és a gyermektelenek (a válaszadók közel negyede). A három gyermekesek aránya meghaladta a 10%-ot, míg azok aránya, akiknek 3-nál több gyermeke van, elenyésző (1,5%). A szülők közel ötöde egyedül nevel gyermeke(i)t.

Az összes válaszadó lakóhelyét közigazgatási jogállás szerint vizsgálva megállapítható, hogy **túlnyomó többsége, négyötöde városban él**. A legkevesebben (4%) nagyközségben élnek, míg közel azonos arányban rendelkeznek lakóhellyel megyei jogú városban (7%) és községben (8%). A városlakók aránya tehát összességében megközelíti a 90%-ot.

III. Iskolai végzettség, képzettség

A kérdőívet kitöltők a legmagasabb iskolai végzettséget tekintve legnagyobb arányban (40%) főiskolai végzettséggel rendelkeznek, ezt követik az egyetemi végzettségűek (21%), az érettségivel (17%), a középfokú szakképesítéssel (11%) és a felsőfokú szakképesítéssel rendelkezők (2. ábra). Összességében a **felmérésben résztvevők 69%-a felsőfokú, 28%-a középfokú, 3%-a egyéb végzettséggel rendelkezik.**



2. ábra: A felmérésben résztvevő munkavállalók legmagasabb iskolai végzettsége

A válaszadók legnagyobb része, mintegy **38%-a pedagógiai végzettséggel rendelkezik, ezen kívül jelentős még a gazdasági (12%), szociális (11%) és az egészségügyi (8%) végzettségűek aránya.** E négy területen szerezte legmagasabb iskolai végzettségét az összes válaszadó több mint kétharmada. Jelentősebb, közel azonos arányt képviselnek a jogi (5%), műszaki és bölcsész (4-4%) végzettséggel rendelkezők. A válaszadók jelentős hányada, 14,5%-a jelölte meg az „egyéb” végzettség válaszlehetőséget.

A kérdőívet kitöltők 80%-a szakmájában dolgozik, azaz a fentebb felsorolt végzettségekhez kötődő szakterületeken dolgozik a túlnyomó többségük.

A megkérdezettek mintegy 16%-a rendelkezik egyéb végzettséggel, melyek legnagyobb részben kapcsolódnak a legmagasabb iskolai végzettséghez. Az egyéb végzettséggel rendelkezők fele pedagógus, akik általában képzettségükhöz kötődő, azt kiegészítő képzést, tanfolyamot végeztek el (pl. szakvizsga, mentorpedagógus, mentálhigiénés szakdiploma, közoktatási vezető, gyógypedagógiai asszisztens stb.), néhány esetben azonban attól teljesen eltérő, közvetlenül nem kötődő végzettséggel

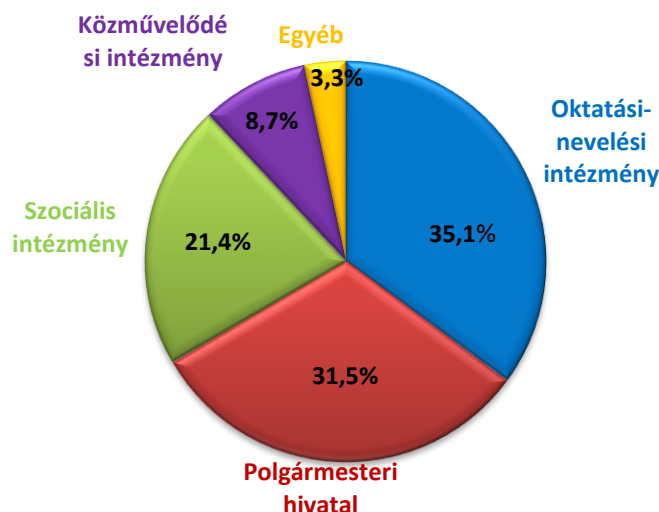
rendelkeznek (pl. informatikai – rendszergazda, szoftver üzemeltető). A többi szakterületen dolgozó is legtöbb esetben szakmájához kötődő egyéb végzettséggel rendelkezik pl. a gazdasági végzettségűek esetében mérlegképes könyvelő, műszaki végzettségűek esetében műszaki ellenőr, energetikus. Általánosságban elmondható, hogy szakmájukhoz nem kötődő egyéb végzettségek között a legelterjedtebbek a különböző típusú számítástechnikai, informatikai képesítések.

A kérdőívet kitöltők mindössze harmada rendelkezik valamilyen szintű nyelvvizsgával. A nyelvvizsgákkal rendelkezők kétharmada angol nyelvből, negyede német nyelvből rendelkezik nyelvvizsgával. Mindkét nyelvből a legtöbben középfokú nyelvvizsgával rendelkeznek. E két nyelven kívül elenyésző számban rendelkeznek nyelvvizsgával szerb, román, francia és roma nyelvből. Az összes nyelvvizsga több mint 60%-a középfokú, 31%-a alacsony és mindössze alig több mint 8%-a felsőfokú. Összességében megállapítható, hogy a felmérésben résztvevő közszolgáltatásban dolgozók mindössze kevesebb mint negyede rendelkezik legalább középfokú nyelvvizsgával, a felsőfokú bizonyítvánnyal rendelkezők aránya pedig alig éri el a 3%-ot.

IV. Szakmai életúttal, munkahellyel kapcsolatos jellemzők

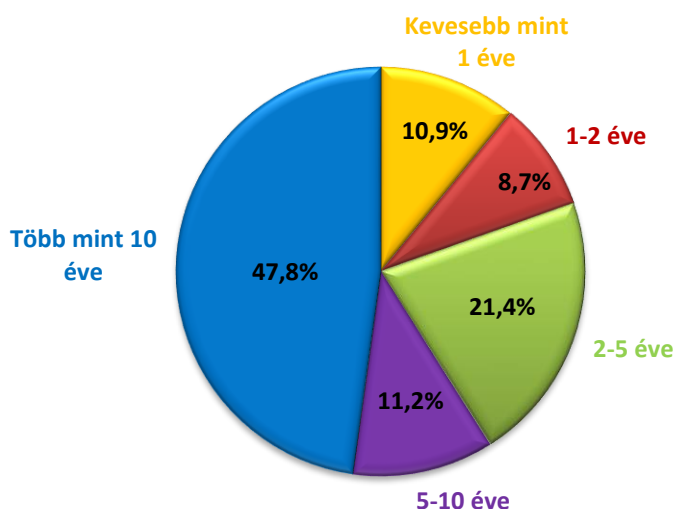
Amint fentebb már bemutatásra került, az összes felmérésben résztvevő négyötöde szakmájában dolgozik. A nem szakmájában dolgozók csoportjának mindössze negyede rendelkezik felsőfokú végzettséggel, a **pályaelhagyás tehát elsősorban a középfokú végzettségűek esetében jellemző**. A felsőfokú végzettséggel rendelkező, nem szakmájában dolgozók fele 26 és 35 év közötti fiatal, legtöbbjük pedagógiai vagy bölcsész diplomával rendelkezik.

A válaszadók közel 90%-a három féle intézményben dolgozik főállásúként: oktatási, nevelési intézmény (35%), polgármesteri hivatal (32%), szociális intézmény (21%). Ezekről jelentősen kisebb arányban, a válaszadók alig 9%-a dolgozik közművelődési intézményben (3. ábra).



3. ábra: A felmérésben résztvevő munkavállalók főállásának intézménytípusa

A felmérésben résztvevők legnagyobb hányada, közel fele 10 évnél hosszabb ideje dolgozik főállású munkahelyén. Ezzel szemben viszonylag alacsony a „friss” (2 évnél rövidebb ideje állományban levő) munkavállalók aránya, mely nem éri el a 20%-ot (4. ábra). Mindez összhangban van a munkavállalók korösszetételével, hiszen mindössze alig több mint ötöde 35 év alatti, míg közel 60%-a 41 és 65 év közötti. Az intézmények munkavállalóinak jelentős része tehát 40 év feletti, akik többsége már régóta, több mint 10 éve jelenlegi munkahelyén dolgozik. A humán erőforrásnak ilyen fajta összetétele stabilitást biztosít az intézmények számára, hosszú távon ugyanakkor felveti az utánpótlás biztosítás nehézségeinek a kérdését is.



4. ábra: A felmérésben résztvevő munkavállalók jelenlegi munkahelyükön eddig eltöltött ideje

A kérdőívet kitöltők kevesebb mint fele (41%) élne rugalmas munkaszervezési lehetőségekkel, legtöbben a rugalmas munkaidőt választanák. A megkérdezettek mintegy harmada azonban úgy vélekedik, hogy jelenlegi munkakörükben a rugalmas munkaszervezés nem megvalósítható. Utóbbiak közel fele oktatási, nevelési intézményben dolgozik, vagyis a válaszok alapján az oktatói munka sajátosságai miatt ebben az intézménytípusban a legkevésbé megvalósíthatók a rugalmas munkaszervezés különböző formái.

A megkérdezettek 20%-a rendelkezik mellékállással, mintegy fele a közszolgáltatási szektoron kívül vállalt mellékállást; 22%-a oktatási, nevelési intézményben, 16%-a polgármesteri hivatalban dolgozik mellékállásban. Korcsoport szerint a legnagyobb arányban 41-50 év közöttiek vállalnak mellékállást (44%), akik szinte valamennyien felsőfokú végzettséggel rendelkező nők, akiknek jellemzően van legalább egy gyermekük. A mellékállást vállalók közül a legtöbben oktatási-nevelési vagy szociális intézményben dolgoznak, ebben a két intézménytípusban dolgozik a mellékállást vállalók 73%-a.

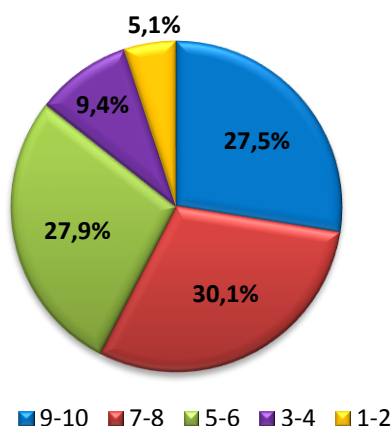
A megkérdezettek négyötöde nem érzi hátrányosnak, hogy nőként vagy férfiként dolgozik a munkahelyén, több mint 17%-a nem tartja saját szempontjából relevánsnak a kérdést, míg csupán 2,5%-a válaszolt úgy, hogy ebből a szempontból hátrányokat tapasztal munkahelyén. Indokként jellemzően a szakmai előrelépés, elismertség hiányát és az alacsony munkabért említették a válaszadók.

V. Képzéssel kapcsolatos igények, elvárások

A válaszadók 17%-a vesz részt egyénileg, munkahelyi kereteken kívül valamilyen típusú képzésen, legtöbben egyetemi, főiskolai képzésen (28%), 40% azonban „egyéb képzést” jelölt meg válaszként.

A munkahelyek képzési, oktatási lehetőségeit a felmérésben résztvevők jelentős többsége legalább közepesnek ítéli meg, mindössze 14% értékelte 5-nél rosszabbra a 10-es skálán. A munkavállalók közel fele ugyanakkor kifejezetten jónak (8-10) értékelte a képzési lehetőségeket (5. ábra).

Mennyire elégedett munkahelye képzési, oktatási lehetőségeivel?



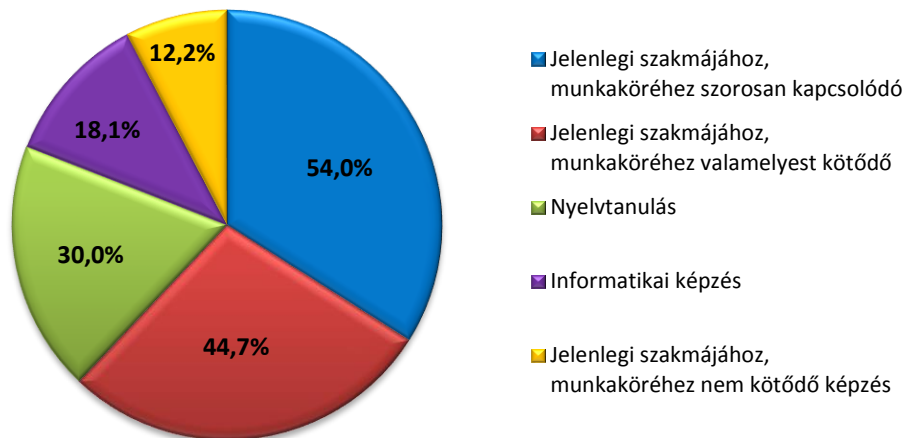
5. ábra: A felmérésben résztvevő munkavállalók munkahelyi képzésekkel kapcsolatos értékelése (adott pontok száma 1-10 skálán)

A megkérdezett közszolgáltatásban dolgozó munkavállalók több mint fele (58%) úgy ítéli meg, hogy készségei körülbelül megfelelnek a jelenlegi munkakörében elvártaknak. 41% szerint képességei kisebb-nagyobb mértékben magasabbak az elvártnál, és mindössze alig 2%-a ítéli meg úgy, hogy képességei alacsonyabbak annál, amire munkája elvégzéséhez szükség lenne.

Szinte valamennyi megkérdezett munkavállaló (98%) legalább megfelelőnek ítéli meg saját képességeit jelenlegi munkahelye, munkaköre szempontjából, ezzel együtt a válaszadók 86%-a hajlandó lenne képzésen részt venni ismereteik és képességeik fejlesztése érdekében. A nemleges választ adók túlnyomó része a 40 év feletti korosztályokból kerülnek ki, mintegy fele oktatási-nevelési intézményben dolgozik. A fiatal, 35 év alatti munkavállalók szinte valamennyien szívesen képeznek magukat. Akik nem vállalnának képzésen való részvételt, a legtöbb esetben az időhiányt (28%) és az anyagi fedezet hiányát (15%) jelölték meg indokként; 44% ugyanakkor nem nevezett meg konkrét indokot.

A képzésen szívesen résztvevő **munkavállalók jelentős többsége jelenlegi szakmájához, munkaköréhez szorosan, vagy legalább valamelyest kötődő, azt kiegészítő képzéseken venne részt szívesen.** Sokan választanának idegen nyelvi (30%) és informatikai képzéseket (18%) is. A válaszadók mindössze 12%-a választana jelenlegi szakmájához, munkaköréhez egyáltalán nem kapcsolódó képzést (6. ábra).

Milyen képzésen venne részt?



6. ábra: A válaszadók képzések tematikájával kapcsolatos preferenciái

A képzési forma tekintetében a beérkezett válaszok megosztottak, a **válaszadók hasonló arányban választanának kombinált (33%), online (27%) és hagyományos tantermi oktatást (26%)**. A legkevésbé népszerű oktatási forma előbbiektől lényegesen elmaradva a távoktatás volt (14%). A megkérdezettek mintegy negyede tehát hagyományos tantermi oktatáson venne részt legszívesebben, mely esetében fontos szempont a helyszín megválasztása. A válaszadók kétharmada a munkahelyén vagy a munkahelye szerinti településen venne részt képzésen.

A képzés időtartamát tekintve a legnépszerűbbek a rövid, 30 órás (1 hetes) képzések, melyet a képzések iránt érdeklődő munkavállalók több mint harmada választana. A válaszok negyede esett a közepes hosszúságú, 120 órás (1 hónapos) képzésekre, míg a rövid, 30 órás és a hosszú, több mint 120 órás képzéseket a felmérésben résztvevők ötöde-ötöde választaná.

A képzések hossza mellett munkavállalói szempontból legalább olyan fontos azok intenzitása. **A megkérdezettek közel fele választana kevésbé intenzív, heti egy alkalommal megtartott képzést**, heti 2-3 alkalommal az összes válaszadó ötöde járna szívesen képzésre. A hétfélig, illetve a nagyon alacsony intenzitású képzések viszonylag kevésbé népszerűek, míg az intenzív, heti 3-nál több alkalommal tartott képzéseket a munkavállalók csupán alig több mint 3%-a választaná.

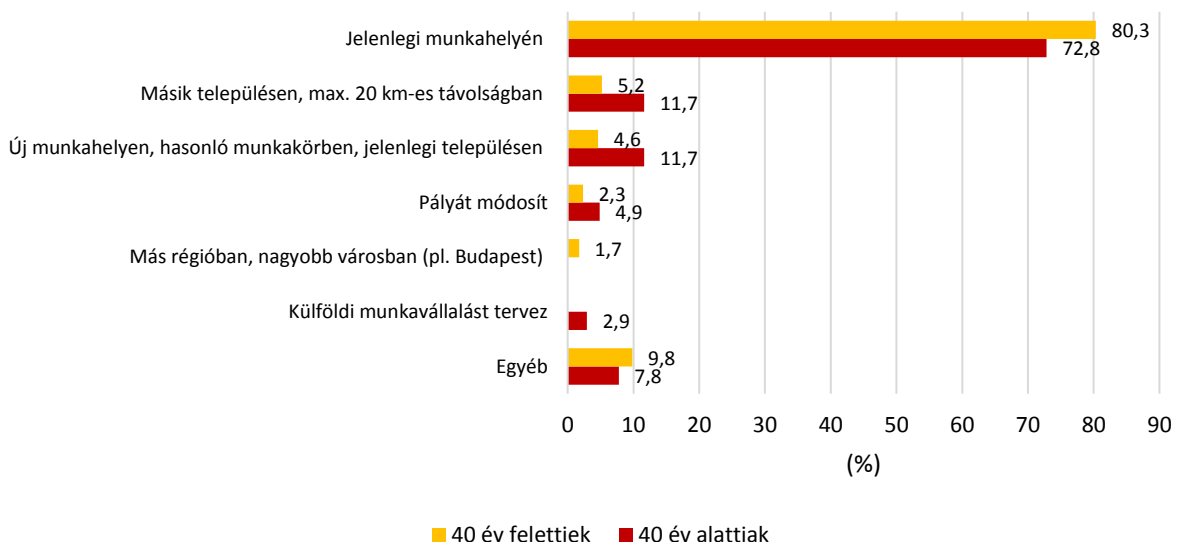
VI. A munkavállalók szakmai jövőképe

A felmérésben kiemelt szerepet kapott a munkavállalók rövid-közép-és hosszútávú karriercéljainak, szakmai terveinek feltérképezése. Ezen adatok feldolgozásával, kiemelésével választ kaphatunk az egyes szakmák, intézménytípusok humán erőforrással kapcsolatos jövőbeli kilátásaira, esetleges kihívásaira, amely fontos szempont lehet a településvezetők, helyi döntéshozók, intézményvezetők számára a jövőbeli tervezhetőség szempontjából helyi, térségi, és intézményi szinten is.

1. 5 éven belüli szakmai jövőkép

Az 5 éven belüli szakmai jövőképre adott válaszok alapján megállapítható, hogy a helyi közszolgáltatást végző intézmények **jelenlegi humán erőforrása ilyen időtávban meglehetősen stabilnak tűnik, a munkavállalók közel háromnegyede jelenlegi munkahelyén képzei el jövőjét**. A válaszadók csupán alig tizede vállalna másik településen munkát, 8% ugyanakkor a térségben maradna, csupán 1-1 % költözne szívesen távolabbi nagyvárosba (pl. Budapestre) vagy külföldre (7. ábra). A munkavállalók karriercéljai tekintetében nincs jelentős különbség nemek szerint, a férfiak és a nők is jelentős többségben jelenlegi munkahelyükön képzei el jövőjüket rövid- ill. középtávon.

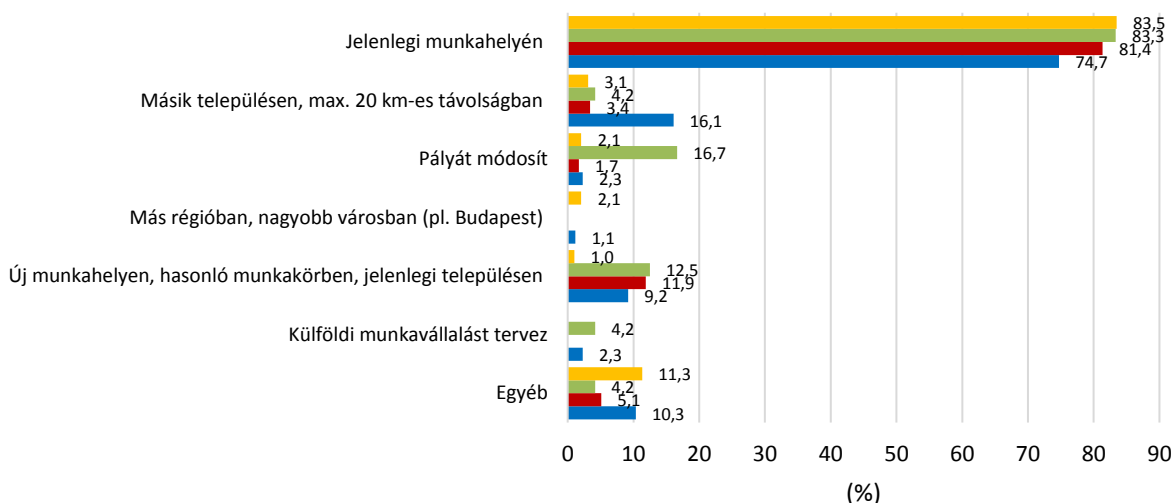
Hol tervezi szakmai jövőjét 5 éven belül?



7. ábra: A válaszadók 5 éven belüli szakmai jövőképe, korcsoportok (40 év alatti és 40 év feletti) szerinti bontásban

A fiatalabb, ill. idősebb korosztályok karriercéljai, szakmai jövőképe tekintetében már jelentősebb különbségek fedezhetők fel. **A 40 év alatti korcsoport esetében alacsonyabb a rövid- ill. középtávon jelenlegi munkahelyükön maradni szándékozók aránya, mely azonban így is jelentős többséget (73%) jelent** (a 40 év felettiek négyötöde válaszolt így). A fiatalabb korcsoportban közel kétszerese azok aránya, akik új munkahelyen, de a jelenlegi településen maradvá vagy másik közeli településen képzelel el jövőjét a következő 5 évben, illetve akik pályát terveznek módosítani. Összességében azonban elmondható, hogy a fiatal, 40 év alatti munkavállalók jelentős többsége az idősebb korosztályokhoz hasonlóan jelenlegi munkahelyén képzelel el jövőjét rövid- ill. középtávon, és csupán elenyésző hányaduk tervezi elhagyni települését, térségét.

Hol tervezi szakmai jövőjét 5 éven belül?



■ oktatás-nevelési intézmény ■ közművelődési intézmény ■ szociális intézmény ■ polgármesteri hivatal

8. ábra: A válaszadók 5 éven belüli szakmai jövőképe, intézménytípusok szerinti bontásban

Valamennyi intézménytípusnál az általánoshoz hasonló trendek figyelhetők meg az 5 éven belüli szakmai jövőképre vonatkozóan, azonban bizonyos eltérések előfordulnak (8. ábra). Az oktatás-nevelési, közművelődési és a szociális intézmények munkavállalóinak több mint négyötöde jelenlegi munkahelyén tervezi szakmai előmenetelét. A polgármesteri hivatalokban dolgozók valamivel kisebb hányada, közel háromnegyede rendelkezik hasonló szakmai jövőképpel. **A polgármesteri hivatalok dolgozóinak a többi intézménytípus dolgozóinál lényegesen nagyobb hányada, 16 %-a vállalna munkát másik, közeli településen** (a többi intézménytípus esetében ez az arány 3% körüli). **Jelentősebb eltérés figyelhető meg a közművelődési intézményekben dolgozók esetében, akiknek 17%-a tervez pályát módosítani**, míg a másik három intézménytípus esetében ez az arány elenyésző, 2% körüli. A közművelődési, szociális szektorokban és polgármesteri hivatalokban a munkavállalók

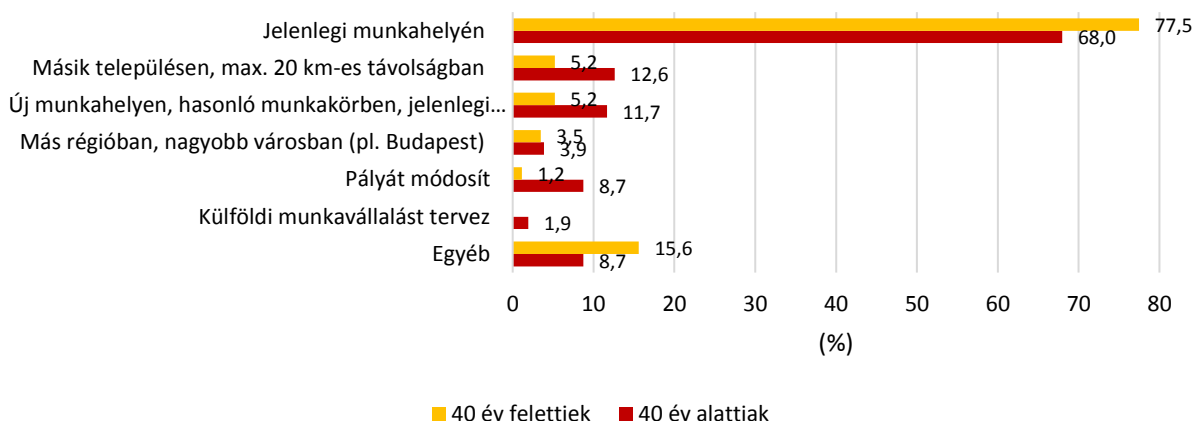
hasonló hányada, mintegy tizede tervez munkahelyet váltani, ugyanakkor hasonló munkakörben és a jelenlegi településen elhelyezkedni. Az oktatás-nevelési intézmények munkavállalóinak csupán 1%-a választaná ezt a lehetőséget.

A válaszadók 14%-a tartja elképzelhetőnek, hogy az elkövetkező 5 évben alkalmazottból vállalkozóvá válik; mintegy fele saját szakterületén, fele pedig más szakterületen indítana vállalkozást.

2. Szakmai jövőkép 5 évnél hosszabb távon

A hosszabb, 5 éven túli szakmai jövőkép a rövidebb távú elképzelésekhez hasonlóan alakulnak: a felmérésben részt vett munkavállalók jelentős többsége a jelenlegi munkahelyén tervezi jövőjét hosszabb távon is (9. ábra). Az idősebb, 40 év feletti korcsoport esetében valamivel magasabb ez az arány, mely ugyanakkor **mindkét korcsoport esetében kis mértékben alacsonyabb az 5 éven belüli jövőképhez képest.** Nem változik számottevően az 5 éven belüli szakmai jövőképhez képest azok aránya, akik munkahelyet váltanának, de szakmájában és a jelenlegi településen maradnának, illetve akik másik, közeli településen vállalnának munkát: mindkettő lehetőséget a fiatalabb korcsoport mintegy kétszer akkora arányban választaná, mint a 40 év feletti korcsoport. **Jelentősebb eltérés a rövidebb távú karriercélokhoz összehasonlítva, hogy a 40 év alatti munkavállalók közel kétszer akkora arányban terveznek pályát módosítani (8,7%), ill. más régióban, nagyvárosban, pl. Budapesten (3,9%) munkát vállalni.** A külföldi munkavállalás elenyésző arányban szerepel a helyi közszolgáltatásban dolgozók tervei között, mindössze a 40 év alattiak alig 2%-a tervez másik országban dolgozni hosszú távon (9. ábra).

Hol tervezi szakmai jövőjét 5 évnél hosszabb távon?

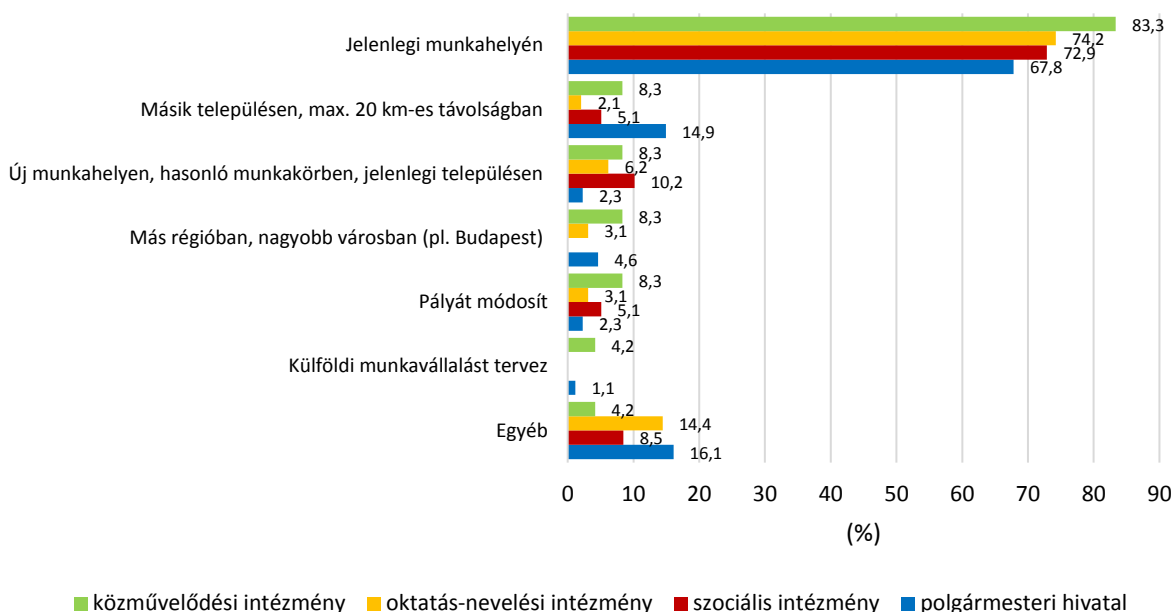


9. ábra: A válaszadók 5 évnél hosszabb távú szakmai jövőképe, korcsoportok (40 év alatti és 40 év feletti) szerinti bontásban

A közszolgáltatásban dolgozók tehát valamelyest kisebb aránya tervez hosszú távon jelenlegi munkahelyén dolgozni, mint 5 évnél rövidebb távon. **A 40 év alatti korcsoportoz tartozó munkavállalók hosszabb távon nagyobb arányban terveznek pályát módosítani vagy más régióban, nagyobb városban munkát vállalni.** Összességében azonban megállapítható, hogy **mind rövid, mind hosszú távon a felmérésben résztvevő munkavállalók túlnyomó többsége nem tervez munkahelyet váltani vagy pályát módosítani,** hanem jelenlegi munkahelyükön tervezik folytatni szakmai pályafutásukat. Utóbbi állítás igaz a fiatalabb és idősebb korosztályokra is, ugyanakkor a 40 év alatti munkavállalók valamivel nagyobb arányban terveznek munkahelyet vállalni, munkavállalás céljából elköltözni, illetve pályát módosítani.

Az egyes intézménytípusokban dolgozók hosszú távú szakmai tervei között jelentősebb eltérések figyelhetők meg, ugyanakkor megállapítható, hogy **valamennyi intézménytípus munkavállalóinak túlnyomó többsége jelenlegi munkahelyén képzei el jövőjét hosszú távon is (10. ábra).** A legnagyobb ez az arány a közművelődési szektorban, ahol a megkérdezettek több mint négyötöde válaszolt így, a legkisebb pedig a polgármesteri hivatalokban, ahol a válaszadók mintegy kétharmada választotta ezt a lehetőséget. Az oktatás-nevelési és a szociális intézményekben közel hasonló ez az arány: a megkérdezettek közel háromnegyede tervezi pályafutását hosszú távon is a jelenlegi munkahelyén ezekben a szektorokban. A további karriercélokban jelentősebb eltérések figyelhetők meg. A polgármesteri hivatalok dolgozóinak jelentősebb hányada, 15%-a tervez hosszú távon másik, közeli településen munkát vállalni, ugyanakkor ez az arány valamivel kisebb, mint az 5 éven belüli tervek esetében (16%). A többi szektorhoz képest viszonylag jelentős a pályát módosítani szándékozók aránya a közművelődési szektorban (8%), mely ugyanakkor feleannyi, mint a rövid távú tervek esetében (17%). A más régióban, nagyobb városban, pl. Budapesten munkát vállalni szándékozók aránya szintén a közművelődési intézményekben a legmagasabb (8%).

Hol tervezi szakmai jövőjét 5 évnél hosszabb távon?



10. ábra: A válaszadók 5 évnél hosszabb távú szakmai jövőképe, intézménytípusok szerinti bontásban

A rövid távú célokkal összehasonlítva elmondható, hogy valamennyi vizsgált közszolgáltatási intézménytípus esetében a munkavállalók többsége hosszú távon is jelenlegi munkahelyükön tervezik szakmai pályafutásukat folytatni. E tekintetben ugyanakkor **a közművelődési szektor kivételével mindenhol kisebb mértékű csökkenés figyelhető meg a rövid távú célokhoz képest.** Hosszabb távon a helyi közszolgáltatásokban dolgozók **nagyobb hányada tervez más régióban, nagyobb városban munkát vállalni** (ez a lehetőség a rövid távú célok között még alig jelent meg), ugyanakkor ez az arány még így sem jelentős, illetve a szociális szektor dolgozói körében meg sem jelenik ez a lehetőség. Általánosságban azonban nagyobb az „egyéb” választ adók aránya, mely a hosszú távval járó nehezebb tervezhetőséggel, bizonytalansággal hozható összefüggésbe.

Összességében a felmérésben résztvevők harmada tervez a közeli vagy távolabbi jövőben munkahelyet váltani és/vagy pályát módosítani, kétharmada egyiket sem tervezi. **A munkahelyváltás, pályamódosítás leggyakoribb oka az alacsony fizetés,** a pályát módosítani és/vagy munkahelyet váltani szándékozók háromnegyede jelölte meg ezt indokként. Lényegesen kisebb arányban szerepelt az okok között az elismerés hiánya (35%), a túlzott felelősség, stressz (27%) és a szakmai előmenetel lehetőségének hiánya (20%).

VII. A helyi humán erőforrás fejlesztésére vonatkozó javaslatok

A helyi közszolgáltatás humán erőforrása a felmérés alapján jól képzett, több mint kétharmada felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Viszonylag alacsony a pályaelhagyók aránya, a munkavállalók 80%-a szakmájában dolgozik. A válaszadók túlnyomó részének saját megítélése szerint képességei megfelelőek vagy magasabbak a munkahelyén elvártál. A megkérdezett munkavállalók többsége minden korosztályban és minden intézménytípusban jelenlegi munkahelyén tervezi szakmai jövőjét. Mindezek alapján kijelenthető, hogy **a helyi közszolgáltatások intézményei magasan kvalifikált, szakképzett és alapvetően elkötelezett humán erőforrással rendelkeznek.**

A felmérés alapján a helyi közszolgáltatások előtt álló legfontosabb kihívás a fiatal munkavállalók bevonása és megtartása. A felmérésben résztvevő munkavállalók mindössze ötöde 35 év alatti, illetve ugyanilyen arányban vannak azok, akik legfeljebb 2 éve dolgoznak jelenlegi munkahelyükön. Mindebből arra lehet következtetni, hogy az intézmények számára nehézséget jelent a fiatal munkavállalók felvétele. Bár a munkavállalók jelentős része minden korosztályban jelenlegi munkahelyén képzeli el szakmai jövőjét, ez az arány a fiatal korosztályok esetében számottevően alacsonyabb. A helyi humán erőforrás e főbb jellemzői alapján kijelenthető, hogy **az intézményeknek a humán erőforrás jövőbeli fejlesztése, tervezése kapcsán elsősorban a fiatal munkavállalók megnyerésére és megtartására kell koncentrálniuk.**

Ahogy a felmérésből kiderült, a munkahelyváltás, pályamódosítás leggyakoribb oka az alacsony fizetés, a bérek rendezése (amely kétségkívül a legfontosabb lenne) azonban túlmutat az intézményi hatáskörön. Számos intézkedéssel azonban intézményi keretek között is elérhető, hogy a fiatalok számára vonzó munkahely jöjjön létre.

A **rugalmas munkavégzés** (rugalmas munkaidő, távmunka, eseti otthoni munkavégzés) elsősorban a fiatal családosok számára tehető vonzóbbá a munkahely. A helyi intézmények dolgozóinak négyötöde nő, így az ilyen típusú kedvezmények különösen fontosak lehetnek. A közszolgáltatás típusától függően ennek gyakorlati megvalósítása akadályokba ütközhet (pl. iskolák), azonban ahogy a helyi interjúkból is kiderült, intézményen belül megfelelő munkaszervezéssel, helyettesítésekkel a legtöbb helyen megvalósítható lehet a rugalmas munkavégzés valamilyen típusa.

A fiatal munkavállalók túlnyomó része szívesen részt venne **képzéseken**, így ennek munkahelyi keretek közötti megvalósítása, támogatása szintén fontos lenne. Anyagi támogatás mellett munkaidő kedvezménnyel, extra szabadsággal segíthető a képzéseken való részvétel, felkészülés.

A helyi intézményvezetőkkel készített interjúkból kiderült, hogy az **anyagi, infrastrukturális adottságok** mellett legalább olyan fontos a **jó munkahelyi légkör megteremtése**, mely szintén fontos lehet az új, fiatal munkaerő megtartásában. Szintén a megtartóerőt növelheti az intézmények közötti szakmai együttműködés erősítése, közös programok szervezése, szakmai tapasztalatsere. A helyi interjúk során többször felmerült a fiatalok körében tapasztalható kisebb **elhivatottág** elsősorban

szociális, oktatás-nevelési területen, mely párosulva az alacsony bérezéssel, sok esetben pályamódosításhoz vezet. Az elhivatottságot a megkérdezett intézményvezetők véleménye alapján növelheti az intézmények összetartó, jó hangulatú légköre, valamint az idősebb kollégák szakmai elhivatottságából fakadó példamutatás.

VIII. Vezetői összefoglaló a vizsgálat eredményéről

- A válaszadók négyötöde női munkavállaló, 60%-a 41-60 év közötti, túlnyomó többségük városban él.
- A felmérésben résztvevők 69%-a felsőfokú, 28%-a középfokú, 3%-a egyéb végzettséggel rendelkezik.
- A válaszadók mintegy 38%-a pedagógiai végzettséggel rendelkezik, ezen kívül jelentős még a gazdasági (12%), szociális (11%) és az egészségügyi (8%) végzettségűek aránya. 80% a végzettségének megfelelő szakmában dolgozik, pályaelhagyás a középfokú végzettségűeknél ennél gyakoribb.
- A megkérdezettek mintegy 16%-a rendelkezik egyéb végzettséggel, melyek legnagyobb részben kapcsolódnak a legmagasabb iskolai végzettséghez.
- A kérdőívet kitöltők mindössze harmada rendelkezik valamilyen szintű nyelvvizsgával.
- A felmérésben résztvevők közel 50%-a 10 évnél hosszabb ideje dolgozik főállású munkahelyén.
- A kérdőívet kitöltők 41% élne rugalmasabb munkaszervezési lehetőségekkel (pl. munkaidővel), ha módjuk lenne rá.
- A megkérdezettek 20%-a rendelkezik mellékállással, melyből közel 50%-uk a közszolgáltatási szektoron kívül vállalt mellékállást.
- A munkahelyek képzési, oktatási lehetőségeit a felmérésben résztvevők jelentős többsége legalább közepesnek, ill. jónak ítéli.
- A megkérdezett munkavállalók döntő többsége (98%) legalább megfelelőnek ítéli meg saját képességeit jelenlegi munkahelye, munkaköre szempontjából; ezzel együtt a válaszadók 86%-a hajlandó lenne képzésen részt venni ismereteik és képességeik fejlesztése érdekében. Jelentős többségük jelenlegi szakmájához, munkaköréhez szorosan, vagy legalább valamelyest kötődő, azt kiegészítő képzéseken venne részt.
- A válaszadók hasonló arányban választanának kombinált (33%), online (27%) és hagyományos tantermi oktatást (26%). A többség rövidebb és kevésbé intenzív képzést választana.



- A közsférebéli intézmények jelenlegi humán erőforrása meglehetősen stabilnak tűnik, a munkavállalók jelentős többsége jelenlegi munkahelyén képzei el jövőjét rövid és hosszabb távon is. A fiatalabb korosztály esetében ugyanakkor ez az arány valamivel alacsonyabb, és nagyobb arányban terveznek munkahelyet váltani, illetve pályát módosítani. A munkahelyváltás, pályamódosítás leggyakoribb oka az alacsony fizetés.
- Az intézményeknek a humán erőforrás jövőbeli fejlesztése, tervezése kapcsán elsősorban a fiatal munkavállalók megnyerésére és megtartására kell koncentrálniuk.

