

NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001

Komplex munkaerőpiaci kutatási program

KOMPLEX MUNKAERŐPIACI KUTATÁSI PROGRAM

Szakértői interjúk a városban működő képző intézmények körében –
Összefoglaló

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

KÉSZÍTETTE:

MEGAKOM Tanácsadó Iroda Kft.

ICG Ex Ante Tanácsadó Iroda Kft.



MEGBÍZÓ:

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata



DÁTUM: 2017.04.28.

A DOKUMENTUM A „NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM” CÍMŰ PROJEKTHEZ KAPCSOLÓDÓAN KERÜLT KIDOLGOZÁSRA.

Az elkészült dokumentum Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzatának tulajdona. Bármely részének felhasználása csak az Önkormányzat előzetes engedélyével lehetséges!

www.megakom.hu
www.icg-exante.hu

SZÉCHENYI 

Tartalomjegyzék

TARTALOMJEGYZÉK	2
TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE.....	3
ÁBRAJEGYZÉK	3
1 BEVEZETÉS	4
1.1 ELŐZMÉNYEK	4
1.2 A VÁROSBAN MŰKÖDŐ KÉPZŐ INTÉZMÉNYEK KÖRÉBEN VÉGZETT SZAKÉRTŐI INTERJÚZÁS CÉLJA ÉS MÓDSZERTANA	6
2 AZ INTERJÚZÁS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA.....	7
2.1 NYÍREGYHÁZA JELENLEGI FOGLALKOZTATÁSI ÉS MUNKAERŐPIACI HELYZETE	7
2.2 A KÉPZÉSI RENDSZER, A (SZAK)KÉPZÉS TAPASZTALATAI	11
2.3 JÓL KÉPZETT FIATALOK MEGTARTÁSA ÉS VONZÁSA.....	15
3 JAVASLATOK A PAKTUMIRODÁNAK.....	18
4 MELLÉKLETEK.....	20
4.1 AZ INTERJÚALANYOK LISTÁJA	20
4.2 INTERJÚVÁZLAT	21

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről⁴

Ábrajegyzék

1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei⁴

2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja⁵

1 Bevezetés

1.1 Előzmények

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata és a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal közösen valósítja meg a „Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum” elnevezésű projektet.

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről

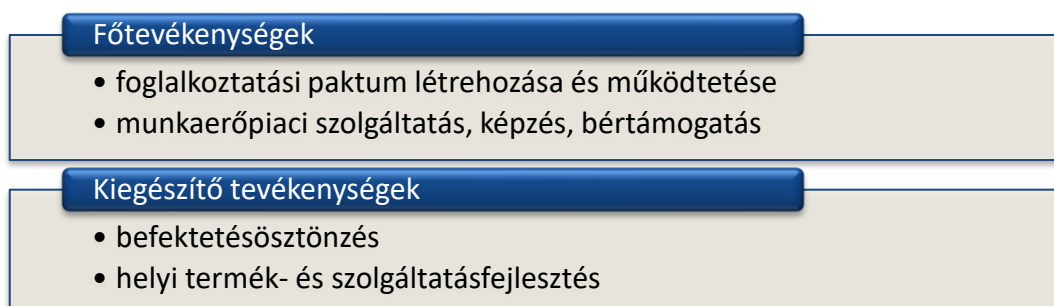
A projekt azonosító száma	TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001
Konzorciumi partnerek	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal
A projekt költségvetése	2 056 000 000 Ft.
A finanszírozás forrása	Európai Szociális Alap és állami társfinanszírozás
A támogatás intenzitása	100%
A megvalósítás időtartama	2016. október 4. – 2021. szeptember 30.

Forrás: Támogatási Szerződés alapján saját szerkesztés

A projekt átfogó céljai a komplex gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a vállalkozói környezet és a versenyképesség javításáért, valamint a hátrányos helyzetű lakosság tartós munkaerőpiaci integrációja. Mindezek a foglalkoztatottság bővülését és a kiegyensúlyozott munkaerőpiac megteremtését szolgálják.

A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum során két fő tevékenységet kell megvalósítani, amelyeket további két választott tevékenység egészít ki.

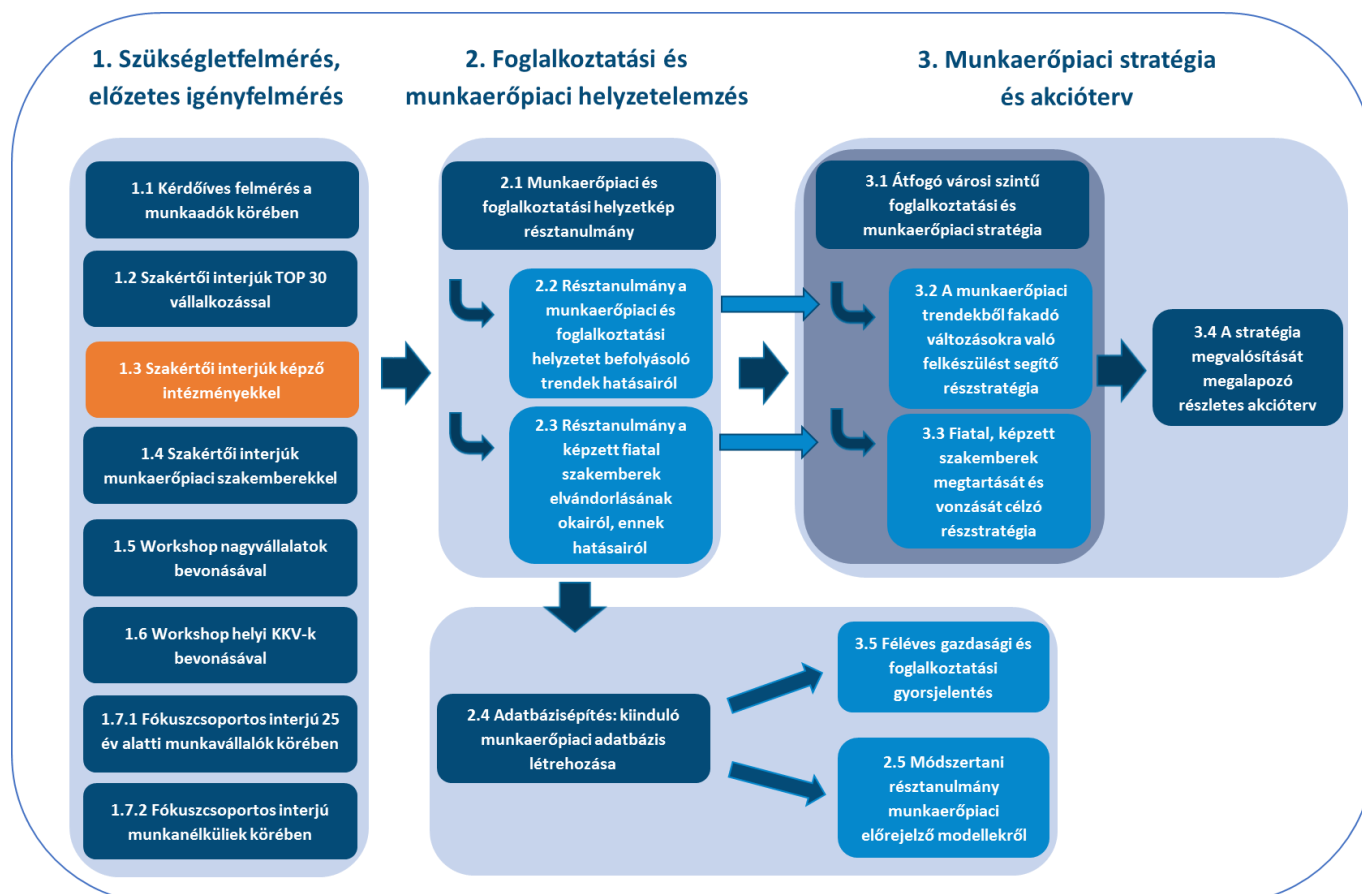
1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei



Forrás: Megvalósíthatósági Tanulmány alapján saját szerkesztés

A projekt keretében komplex munkaerőpiaci kutatási program megvalósítására kerül sor, amelynek célja a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum működésének hosszú távú, stratégiai megalapozása a helyi adottságokra, kihívásokra és szükségletekre építve. A kutatási program felépítéséről és elemeiről az alábbi ábra nyújt áttekintést.

2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja



Forrás: saját szerkesztés

Jelen dokumentum a városban működő képző intézmények körében végzett szakértői interjúzás eredményeinek összefoglaló, amelynek funkcióját és módszertanát a következő alfejezet mutatja be.

1.2 A városban működő képző intézmények körében végzett szakértői interjúzás célja és módszertana

Az információgyűjtés kapcsán a helyi foglalkoztatási stratégiaalkotást segítő képzési, felnőttoktatási információk strukturált áttekintését, valamint konkrét – a szakmai diskurzust megalapozó – javaslatok megfogalmazását tűztük ki célul. Ennek érdekében a helyi szakemberek körében végzett interjú adatfelvétel során több kiemelt témára is fókuszáltunk egyszerre.

Az interjú adatfelvétel szakmai fókuszai

- Nyíregyháza jelenlegi foglalkoztatási és munkaerőpiaci helyzete
- A képzési rendszer, a (szak)képzés tapasztalatai
- Jól képzett fiatalok megtartása és vonzása

2017. április 04. és 25. között 10 félig strukturált interjú¹ készítettünk Nyíregyházán, foglalkoztatási területen jártas kérdező bevonásával. A szakmai dokumentum jellegéhez illeszkedve olyan kutatási módszert választottunk, ami lehetővé tette olyan – az előzetes kérdésfelvetések során feltáratlan részterületekhez kapcsolódó válaszok – megismerését is.

Az interjúalanyok kiválasztásánál fontos szempont volt, hogy a mintába eltérő típusú oktatási intézmények és szolgáltatók munkatársai kerüljenek be. A megkérdezett szakemberek között szerepeltek az alap- és középfokú köznevelési intézmények, a szak- és továbbképző intézmények vezetői, valamint a Nyíregyházi Egyetem rektora is (4.1 Az interjúalanyok listája) Ennek köszönhetően az interjú adatfelvétel során érvényre juthattak a különböző intézményi nézőpontok is. A megkérdezett szakemberek több korosztály – a 13 évestől a felsőoktatásban tanuló diákon át egészen a fiatal felnőttekig – képzési és munkaerőpiaci esélyeire és lehetőségeire is rálátnak munkájuk során, így szélesebb körben juthattunk a témát érintő korosztályos információkhoz.

¹ A félig strukturált interjú a teljesen strukturált és a strukturálatlan (spontán) interjú típus ötvözeteként egyaránt tartalmaz a strukturált, illetve a strukturálatlan interjúkhoz köthető tulajdonságokat. A strukturált interjúkhoz hasonlóan, előzetesen rögzített – meghatározott sorrendben következő – kérdésekre fűzik fel a beszélgetés fonalát, mindazonáltal a strukturálatlan interjúknál megszokott módon lehetőség van az aktuális téma során felmerült fontos témakörök továbbvitelére is.

2 Az interjúzás eredményeinek bemutatása

2.1 Nyíregyháza jelenlegi foglalkoztatási és munkaerőpiaci helyzete

A város foglalkoztatási, munkaerőpiaci helyzetéről a megkérdezett szakembereknek általános, felületes ismeretei vannak. Az interjúalanyok többsége leginkább szülőként, valamint egy tájékozott városi ember szintjén látja a város foglalkoztatási helyzetét. Jobbára nem az adott intézmény vezetőiként (pozíciójukból adódóan, csak a saját munkatársaik felvétele és nyugdíjba menetele kapcsán rendelkeznek közvetlen információval), hanem mint rendszeres helyi médiafogyasztók, a város ügyei kapcsán érdeklődő értelmiségiek követik a helyi foglalkoztatási híreket.

Nyíregyháza foglalkoztatási helyzetét – a helyi munkaerőpiaci területen jártas szakemberek interjúiban elhangzott véleményekhez képest – sokkal derűlátóbban látják a megkérdezett képzési szakemberek (pl. Nyíregyháza vonzó a multinacionális cégek számára). A multinacionális cégek dominanciáját, a LEGO kapcsán kialakult pozitívan formálódó városi foglalkoztatás képét hangsúlyozzák. Nyilatkoznak a hiányszakmákról és a fiatalok nagyarányú elvándorlásáról, de a helyi munkapiacot érintő folyamatokat, akut problémákat csak felületesen vagy egyáltalán nem ismerik. Kapcsolatrendszerük kiépítettsége még kezdeti állapotban van a helyi munkapiaci szereplőkkel (bár az intézmények közötti eltérések igen nagyok).

A legtöbb interjúalany egyetért abban, hogy az iskola zárt világát egyre jobban nyitni kell a külvilág, ezen belül is a munkaadók felé. Az intézmények jó része már meg is tette első lépéseit, főként a szülőkön, sikeres karriert befutott diákokon, informális kapcsolatokon keresztül keresik a kapcsolatokat a cégekkel. Ezeket a formálódó kapcsolatokat szeretnék megerősíteni és intézményesíteni a munkaadókkal. Az információhiány kétoldalú: a munkaerőpiac szereplőinek nincsenek információi a képző intézményekről, a képzőknek pedig nincs kellő mennyiségű és minőségű információjuk a munkaadók konkrét munkaerőpiaci szükségleteiről. Az általános információhiány ellenére minden intézménytípus – jobbára a saját eszközeivel – próbál nyitni a munka világa felé.

A városi gimnáziumok „piacának” felosztása évtizedes hagyományok alapján működik, a beiratkozó diákok már a felvételi eredményének ismeretében tudják, milyen irányba szeretnének tovább tanulni. Így a gimnáziumok legfontosabb feladata, hogy minél nagyobb eséllyel eljuttassa diákjait a korábban kiszemelt felsőoktatási intézményekbe,

minél előkelőbb rangot szerezzen (vagy a megszerzett helyezést megtartsa) az iskolák közötti továbbtanulási versenyben. Mindazonáltal egyre inkább szükségességét látják a gimnáziumok igazgatói, hogy nyissanak a helyi munkaerőpiac gazdasági szereplői felé (vannak közöttük, akik most keresik a lehetőségeket, de akad olyan intézmény is, aki a tehetséggondozási hagyományait továbbgondolva már a pályorientációs projektjein dolgozik²). A gimnáziumokban tanuló diákok jellemzően a felvételtire, az egyetemi évekre (és nem a munkapiacra!) készülnek, minden energiájukat ez köti le. Ugyanakkor nincsenek tisztában azzal, hogy a – főként szülői segítséggel – választott szakma miről is szól az életben: mit csinál egy gépészmérnök, milyen munkakörülmények között dolgoznak a multinacionális cégek fehérgallérosai. Egyelőre a gimnáziumoknak kell kopogtatni a munkaadók felé: a cégek többnyire a szakképző iskolákkal és a felsőoktatási intézményekkel keresik a kapcsolatot. Véleményük szerint visszább kellene nyúlni: az általános iskolák és a gimnáziumok diákjait is meg kellene szólítani.

A szakképző centrumok, nonprofit képző intézmények esetében – intézményi profiljuknak köszönhetően – egy kicsit jobb a helyzet, az ő esetükben a legaktívabb a kapcsolat a munkaadói oldallal a középfokú oktatási intézmények között. A 2015. július 1-jével létrejövő – Nemzetgazdasági Minisztérium által központilag fenntartott – szakképzési centrumok igyekeznek minden csatornán nyitni a gazdasági szereplők felé. A kamarák (munkaadói igényfelmérések a hiányszakmákról) és a Nemzetgazdasági Minisztérium (keretszámok) információit kiegészítve közvetlen – napi szintű – kapcsolatok kiépítésére törekcsenek a cégekkel. Különböző szakmai rendezvényeket szerveznek (pl. kiállítások, Szakmák éjszakája), amelyeken a kamara képviselői is részt vesznek, valamint a gyakorlati oktatásvezetőkön keresztül – akiknek kötelező feladatai közé tartozik a munkáltatói kapcsolattartás – igyekeznek személyesen felmérni partnerüknél a munkáltatói igényeket. Eddigi kezdeményezéseik ellenére úgy érzik, nincsenek egységes, átfogó, a helyi sajátosságokat is érintő munkaerőpiaci információk, nem ér össze a keresleti és a kínálati oldal. Az egykori TISZK-et is

² Az országos rangsorban előkelőbb helyezéssel büszkélkedhető, helyi „elit” gimnáziumok (ide sorolható a művészeti területen működő szakközépiskola is) egyelőre nincsenek rákényszerülve arra, hogy beszálljanak az egyre fogyatkozó diákokért folyó versenybe, őket még mindig a továbbtanulási mutatóik teszik vonzóvá. A kevésbé „rangos” gimnáziumok azonban már most felismerték, hogy a márkaépítésük útjának meghatározó eleme, ha jó – az intézményesülés útját kiépítő (formális, célirányos, projekt alapú) – kapcsolatokat építenek ki a munkaerőpiac szereplőivel.

működtető (a 2012. január elsejével meghirdetett szakképzési rendszer legnagyobb változásairól a következő fejezetben lesz szó) Nyírvidék Képző Központ Közhasznú Nonprofit Kft. hagyományosan jó munkaadói kapcsolatokról számolt be az interjú során. A szakképzési rendszer átalakítása előtt TISZK-et üzemeltető nonprofit cég ugyanakkor szinte teljesen kiszorult az iskolarendszerű szakképzésből (a szakképzési centrumnak adja bérbe jól felszerelt, önkormányzati tulajdonban lévő tanműhelyeit), jelenleg OKJ-s képzéseket, pályaorientációs tevékenységeket és tréningeket tart.³ Az interjúalany véleménye szerint jelenleg nincs olyan szereplő, aki a keresletet és a kínálatot összefogná (pl. Iparkamara), ennek hiányában pedig elég nehéz tervezni a képzési kínálatot, reagálni a munkáltatói szükségletekre.

A helyi képző intézmények közül a legnagyobb nyomás és figyelem, a felnőttképzési piacon helyét kereső, a nagyobb hazai (és egyre inkább külföldi) egyetemi hagyományokkal rendelkező felsőoktatási intézményekkel versenyezni jelenleg még nem képes Nyíregyházi Egyetemen van. A nemrégiben egyetemi rangra emelkedett intézmény javítani akar a megítélésén (a megkérdezett képzési és foglalkoztatási szakértők szinte egybehangzó véleménye szerint erre szükség is van), piacképessé akarja tenni a képzési kínálatát. A korábban jó hagyományokkal rendelkező tanárképzés visszaállításával, új, piacképes, költségtérítéssel szakok beindításával, a duális képzési modell elterjesztésével, ezen belül is innovatív szakirányok indításával kívánnak megújulni.

A helyi oktatási és képző intézmények közül ugyan az egyetemen van a legnagyobb teher, de a helyi multinacionális cégek és a térség nagyobb foglalkoztatói figyelmét ennek az intézménynek a legkönnyebb magára vonni. Ráadásul ezeknek az együttműködéseknek a kialakításában a város is stratégiai partner. A helyi oktatási intézmények közül ide bekopogtatnak a munkáltatók, míg a többi intézménynek be kell

³ A két nagy képző intézmény konkurenciája egymásnak: ugyanazokat a szolgáltatásokat tudják kínálni eltérő finanszírozási feltételekkel. A szakképzési centrumok előnye, hogy ingyenesek a szolgáltatásaik, mert pályázati forrásból vagy kormányzati támogatásból valósulnak meg. A Nyírvidék „fizetős” szolgáltatásokat nyújt. Ezt a piaci cégek – az interjúalany meglátása szerint – saját forrásból ritkán veszik igénybe, csak pályázati forrásból képeznek. Szakképzéseket – a 2012. évi jogszabályi változások miatt – csak közvetetten, a szakképzési centrummal szerződve valósíthatnak meg (a jól felszerelt tanműhelyeket adják bérbe a szakképzési centrumnak). Velük sem konzorciumi partnereként, sem alvállalkozójuként nem pályázhatnak.

kopogtatni cégekhez. Több munkáltatóval, céggel már kapcsolatban állnak, együttműködnek. A szakfelelős és a munkáltató szakmai kapcsolattartójával működik együtt: közösen dolgozzák ki a cég igényeihez és adottságaihoz, lehetőségeihez illeszkedő képzési ajánlatot. A rugalmas munkáltatói együttműködések lassítja, sok esetben gátolja az akkreditációs követelményrendszer. Az akkreditációs eljárás (az akkreditációhoz csatolni kell a munkáltatóval való együttműködés pontos feltételeit) sokkal lassabb folyamat, mint ahogy a munkáltató igényei változnak.

A legsajátosabb helyzetben a Ridens Szakképző Iskola van. Az intézmény és diákjai a munkaerőpiac szempontjából (is) speciális helyzetben vannak, hiszen az intézmény enyhe és középsúlyosan fogyatékos diákok képzésével és szakképzésével foglalkozik. Az önálló életvitelre alkalmas tanulók szakmát tanulnak, a többi tanuló szakmai képzettség nélkül, betanított munkásként tud elhelyezkedni. A multinacionális cégek Nyíregyházán – az intézményvezető tapasztalatai szerint – nem kellőképpen nyitottak a fogyatékossgal élő munkavállaló alkalmazására. Néhány olyan multinacionális cég van helyben és a környező településeken, ahol csekély létszámban, általában alkalmi foglalkoztatás keretében dolgoznak az intézményben végzett fiatalok. (általában szalagmunkát, árufeltöltést, és más hasonló feladatokat látnak el). A hazai KKV-szektor sem nyitott a speciális igényű fiatalok, munkavállalók foglalkoztatására. Vannak üdítő kivételek, néhány cég felismerte a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában rejlő előnyöket és lehetőségeket (Tulipa Kft., Park Szálló). A sajátos nevelési igényű diákok és az oktatott szakmák szempontjából a szociális szektor (családgondozó szakmát tanulók) és a közfoglalkoztatás (elsősorban a parkgondozó szakmát, de a másik két szakmát is tanulók) az a terület, ahol az intézmény tanulói nagyobb arányban el tudnak helyezkedni.

2.2 A képzési rendszer, a (szak)képzés tapasztalatai

Az iskolarendszerű szakképzés 2011-es átalakítása⁴ máig kitapintható nyomokat, a rendszer kiforratlanságából adódó feszültségeket hagyott a nyíregyházi szakképzésen is. Az átalakítást a korábbi rendszer alacsony munkapiaci hatékonyságával magyarázták. A szakpolitika központi szereplői szerint ugyanis a – néhány évet megért – TISZK-rendszer nem növelte az elvárt mértékű hatékonyságot és rugalmasságot. Az átalakítás az első évfolyamtól bevezetett elméleti és gyakorlati oktatást, a duális képzés elterjesztését, a felzárkóztatás erősítését (Hídprogramok), sokféle tanulási út elérhetőségét, a tanulószerveződés újraszabályozását célozta meg. A szerkezeti átalakítás jelentősen kiterjesztette a gazdasági kamara szakmai és hatósági feladatait a szakképzésben, stratégiai elemként jelölte meg a hatékony, központilag szabályozott pályaorientációt, kötelező, valós visszajelzést adó pályakövetési rendszer kialakítását irányozta elő.

Mindezekon felül radikálisan átalakították az OKJ-s képzések rendszerét. Egy átláthatóbb képzési kínálatot, kevesebb szakmát, hosszabb képzési időket, széles alapszakmák bevezetését (elsősorban iskolai rendszerben), moduláris – egymásra épülő – speciális szakmai ismeretek (iskolai rendszeren kívül) elsajátítását helyezték az új rendszer középpontjába.

A központosított (kötelező kerettantervek, tartalmi egységesítés) szakképzési rendszer – a megkérdezett interjúalanyok szerint – nem alkalmas arra, hogy a helyi munkáltatói igényeket rugalmasan kielégítse. A szakképzési centrumok a legfőbb szakképzési szereplők, ugyanakkor ők tudnak a legkevesbé reagálni a munkapiaci igényeire. Gyorsabb, rövidebb képzésekre van szüksége a munkáltatóknak és a munkavállalóknak is. Az átfogó alapképzés mellett kisebb – rövidebb időn belül elsajátítható – modulokra, rugalmas tovább- és átképzésekre van szükség.

⁴ Az átalakításhoz kapcsolódó jogszabályi háttér: a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény (új Szht.), továbbá a 280/2011. (XII. 20.) Korm. r. a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról, valamint a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény.

A képző intézmények az intézményen belüli keretek között igyekeznek egyre több mindent megtenni azért, hogy a munkaerőpiaci elvárásoknak megfeleljenek (pedagógiai program felülvizsgálata, órák újrafelosztása és áttematizálása stb.). Az ehhez szükséges információk összegyűjtésekor magukra hagyatott képző intézmények a „mindennapi életből” gyűjtenek információt ahhoz, mire lenne pontosan szükség, amihez alkalmazkodniuk kellene: többnyire nincsenek közvetlen vagy formális információforrásaik a munkaerőpiac aktuális helyzetéről, a város foglalkoztatási stratégiájáról.

Ha mégis információhoz jutnak, akkor a központosított intézményfenntartás (változtatásokhoz a fenntartóval való egyeztetés szükséges, ami hosszadalmas folyamat) és a – munkaerőpiac számára nem tolerálható – hosszú tervezési ciklusok miatt a szakképzési rendszer nem tudja tartani a lépést a munkaerőpiac szereplőinek gyors reagálást igénylő elvárásaival. Jelenleg nincs olyan szereplő, aki munkaerőpiaci keresletet és a kínálatot összehangolná, ennek hiányában a szakképzésben érintett szereplők nem tudják naprakészen tervezni a képzéseket.

A munkaerőpiaci elvárásoknak való megfelelési kényszer – állandósulni látszó – szakmai nyomása mellett a képzők (főként a szakképzéssel foglalkozó iskolák) kimeneti oldalon feltorlódó problémái mellett, a bemeneti oldalon sincsenek jobb helyzetben. A hozzájuk érkező diákok felkészültsége, általános tájékozatlansága, motivátlansága, kulcskompetenciáik⁵ terén tapasztalt lemaradása előrevetíti a nagymértékű lemorzsolódást, az iskolapadból való kimaradást⁶.

A lemorzsolódás elkerülését, csökkentését a fiatal diákok komplex eszközökkel támogatott pályorientációja segíthetné elő. A 8. és 12. évfolyamban végzett – megkésett, gyakran csak elméleti keretek között zajló, sok esetben egyszeri alkalmakra (két engedélyezett nyílt napra vagy egy pályaválasztási kiállításon való részvételre) korlátozódó – pályorientációs tevékenység nem tölti be eredeti funkcióját: a diákok

⁵ „A kulcskompetencia az ismeretek, készségek és attitűdök transzferábilis, többfunkciós egysége, amellyel mindenkinek rendelkeznie kell ahhoz, hogy személyiségét kiteljesíthesse és fejleszthesse, be tudjon illeszkedni a társadalomba és foglalkoztatható legyen. A kulcskompetenciákat, a kötelező oktatás illetve képzés időszaka alatt kell elsajátítani. A későbbiekben, az egész életen át tartó tanulás során mindenféle tanulás alapját ezek a kompetenciák képezik.” (Forrás: <http://ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>)

⁶ Mindezekkel együtt a bűnmegelőzésre, drogprevencióra is koncentrálniuk kell.

többségének nincs fogalma arról, mit szeretnének tanulni, milyen szakmát, pályát válasszanak. A jelenlegi „gyakorlat” sem a kulcskompetenciák felmérését, sem az egyes területek fejlesztését, sem a gyakorlati lehetőségekkel összekötött tanácsadást nem tartalmazza. A felszínes intézményi pályaaorientációt valamelyest pótolhatja – de semmiképp sem helyettesítheti – a családi hagyományokra vagy divatos szakmákkal kapcsolatos megérzésekre alapozott, jó szándékú szülői pályaaorientáció. Hasonló szülői háttérrel nem rendelkező, a háromgenerációs munkanélküliségben szocializálódott diákok sokszor céltalanul, álmok nélkül bolyonganak a szakképzési vagy az onnan lemorzsolódottak az álláskeresői, közfoglalkoztatási rendszerben.

A helyi elit gimnáziumokban is beszámolnak a pályaaorientáció szükségességéről, érezhető hiányáról. A nemrégiben bevezetett életvitel tantárgy a 12. évfolyamosok számára biztosít lehetőséget⁷ – korlátozott elméleti keretek közé (mind időben, mind tartalmában) szorítva ezzel a diákok valós pályaaorientációját. Mindazonáltal többnyire az adott intézménynek sincs közvetlen kapcsolata a munkaerőpiaccal, így nem képes felkészíteni a diákokat, hallgatókat az ottani elvárásokra, követelményekre. A diákok nem érdeklődőek, nem túlzottan motiváltak, mert az érettségire és a felsőoktatási felvételre készülnek. Ennek köszönhetően a gimnáziumból kikerülő diákoknak még nincs sok információjuk a munkaerőpiacról, annak igényeiről.

Az egyes iskolák, iskolatípusok között ezen a területen is tapasztalhatóak eltérések. A szakképzési centrum diákjai számára egyre több olyan felületet és tartalmat próbál biztosítani, ami a pályaaorientációjuk, pályaképük kialakítása kapcsán segítheti őket a tájékozódásban: a pályaválasztási kiállítások mellett megrendezték a szakmák éjszakája rendezvényt, korábbi diákokat hívnak be az iskolai órákra, hogy megoszthassák munkaerőpiaci tapasztalataikat a tanulókkal, emellett a szakmai karriert befutó szülőket is megkéri arra, hogy segítsék ez irányú munkájukat. A kortárscsoport bevonása (a nyolcadikosokat tájékoztató „diákmenedzserek”) mellett a gyakorlati,

⁷ Ezzel a lehetőséggel sokszor nem élnek. A gimnázium elsődleges feladatáknak a továbbtanulás sikerességére, mintsem a való életre történő felkészítésre koncentrálnak, mivel megítélése jobbára ezen alapszik. Ezért gyakran előfordul, hogy az érettségire, felvételre való felkészülés, a hozzá kapcsolódó tantárgyak megemelt óraszámát bővíti minden lehetséges eszközzel. (Vannak olyan interjúalanyok, akik szerint nem is feladata a gimnáziumnak, hogy a való életre készítse fel diákjait.)

projekt-alapú feladatokkal tudják megszólítani a diákokat (iskolai projekthét) az iskolai kereteken belül.

Példaértékű pályaorientációs tevékenységet folytatnak a vidéki, szülőhelyén maradó értelmiség létrehozásának megalapozását zászlajára tűző Arany János Tehetséggondozó Program keretében. Az „aranyos osztályok” eredményeinek hatására a Zrínyi gimnázium szakmai vezetése komplex szakmai program kidolgozásával segíti a gimnazisták pályaorientációját, pályaválasztását, javítva ezzel végzős diákjai majdani munkaerőpiaci esélyeit. Az életpálya-építés, az életvitel, a tanulásmódszertan és a disszemináció (a tanárokat erre is külön felkészítik) négy pillérére építi módszertani munkáját. A pályaorientációs tevékenységre az Arany János Gimnázium is pályázik⁸, ebből a forrásokból tudják biztosítani a munkaerőpiaci partnerekkel való közös szakmai munkát, az országos rendezvényeken való részvételt és saját programjaikat is.

A megkérdezett szakemberek egyöntetű véleménye szerint a munkaerőpiaci szereplők (ide értve az iskolarendszerű képző intézményeket is) szakmai együttműködésének az intézményesítésében a városnak kiemelkedő szerepe kell, hogy legyen. Alapvetően a munkaerőpiaci információk (kiemelten a keresleti és kínálati oldal) tematikus feldolgozását, ezen információk áramlásának felgyorsítását várják a megkérdezett szereplők. Fontos lenne tudni – a többi között – milyen stratégiai elképzelései vannak a városvezetésnek a betelepülő cégekkel, a Nyíregyházi Egyetemmel kapcsolatban.

A város másik kiemelt feladata lehet, hogy a munkaerőpiaci szereplőket motiválja a helyi szakmai összefogások, együttműködések kialakítására: például a várossal közösen szervezett szakmai események, workshopok, kiállítások, vásárok megrendezésével vagy ezek megvalósításában való aktív részvételével. Támogassa a munkakörülményeit javító cégeket: a többi között népszerűsítse a rugalmas foglalkoztatási feltételeket biztosító vállalatokat, a családbarát, fogyatékosbarát cégeket. Városi díjakkal, kitüntetésekkel hívja fel a figyelmet a helyi szakemberekre, szakmai tanulmányaikat kiválóan végző, tehetséges tanulókra, egyetemi, munkahelyi mentorokra.

⁸ EFOP-3.2.5-17 Pályaorientáció kiemelten az MTMI készségek és kompetenciák fejlesztése a köznevelés rendszerében

Népszerűsítse azokat a foglalkoztatási, szakképzési együttműködések (például a helyi duális képzési megoldásokat), amelyek javítják a város foglalkoztatási helyzetét. Kommunikálja saját csatornáin keresztül a helyi foglalkoztatási ügyeket, együttműködések, mind a lakosság, mind a szakma számára.

2.3 Jól képzett fiatalok megtartása és vonzása

A foglalkoztatási területen jártas szakemberek véleményéhez hasonló megállapításokat tettek a képzési szakemberek is. A jól képzett fiatalok egyre fokozódó, egyelőre megállíthatatlannak tűnő elvándorlása kiemelt terület a város foglalkoztatási helyzetén túlmutató társadalmi, gazdasági és kulturális életében. Az egyre akutabbá váló helyzetet csak súlyosbítja, hogy maguk a képzési szakemberek – akik munkájuk kapcsán jóval közelebb vannak a fiatalokhoz – egyre tanácstalanabbnak és eszköztelenebbnek érzik magukat az iskolapadokban ülő Z generáció⁹ tekintetében¹⁰. A tanácstalanság és az eszköztelenség ugyanúgy felütötte a fejét a szakképző iskolákban, mint az elit gimnáziumokban. Ráadásul a szakképző iskolákban komoly problémát és szakmai kihívást jelent az egyre kriminalizálódó diákság intézményben tartása is. A szakmai oktatás mellett a lemorzsolódás megállítása komplex eszközök és lehetőségek hiányában tovább rontják a szakképzett munkaerő „előállítását”.

Mind a jól képzett fiatal szakemberek, mind a jól kvalifikált diplomások esetén közös, hogy a kiszámítható, tervezhető jövőkép hiánya miatt vándorolnak el a városból. Ezzel együtt a megkérdezett szakemberek szerint az is kijelenthető, hogy többnyire – főként a tanulmányaikat más városban folytató diplomások esetén – nem is térnek vissza többé Nyíregyházára. Olyan térségekbe mennek tanulni, illetve költöznek el, ahol a szülővárosukhoz képest – a magasabb szintű oktatáson, munkabéren és kulturált munkakörülményeken túl – több lehetőség, igazi perspektívák várják őket. A jól képzett

⁹ A Z generáció tagjai az 1996-tól 2007-ig születtek. Tagjai tipikusan különböznek az előző generációk, főleg a közvetlenül megelőző Y generáció tagjaitól. (Forrás: William J. Schroer: [Generations X, Y, Z and the Others](#))

¹⁰ Egyre többen kutatják, keresik a válaszokat arra, hogyan, mivel lehet megszólítani a Z generáció tagjait. (A Z generáció foglalkoztatásával kapcsolatban elérhető HR-portál cikkgyűjtemény: <https://www.hrportal.hu/cimkek/z-generacio.html>.)

fiatalok esetében az elvándorlás már egyre kevésbé pusztán kalandvágy, saját maguk kipróbálása. Ezeknek a fiataloknak (ellentétben a helyben maradókkal, akiknek már sok esetben vágyaik sincsenek) konkrét elképzelésük van a jövőről. Tájékozottak, céljaik és elvárásaik pedig jóval túlmutatnak a munkaerőpiaci céloknál és elvárásoknál.

A megkérdezett interjúalanyok szerint a helyi középiskolákban, gimnáziumokban jól tanuló, felsőoktatási intézményekben továbbtanuló fiatalok számára nem jelent piacképes alternatívát a Nyíregyházi Egyetem, sem a képzési kínálat, sem az oktatás minősége tekintetében. Számukra az egyetemvárosok (leginkább Debrecen és Szeged) és a főváros felnőttképzési intézményei a célállomások, emellett egyre többen kezdik meg tanulmányaikat külföldi egyetemeken. Itt találják meg ugyanis azokat a lehetőségeket, amelyek távlati elképzeléseik megvalósításához jól illeszkednek. A Nyíregyházi Egyetem egyelőre semmilyen tekintetben nem bírja felvenni a versenyt ezekkel az intézményekkel. Jobbára a gyengébben teljesítő, a rosszabb anyagi és / vagy szülői háttérrel rendelkező (kevésbé mobil) diákok számára jelent alternatívát a helyi felsőoktatási intézmény. Azok a diákok, akik több évet töltenek el egy egyetemi városban, Budapesten vagy külföldön, nagy valószínűséggel nem költöznek haza, nem vállalnak munkát szülővárosukban.

A jól képzett, már a szakmai tanulmányok ideje alatt jól teljesítő fiatal, kétkezi szakmunkásoknál (akikből a számukra kiszemelt célállomásokon is hiány van) ugyanezek a szempontok játszanak szerepet, mint az egyetemeken továbbtanuló diákoknál. Mindazonáltal nekik jóval nagyobb motivációt jelent a pénz, a magasabb munkabér, csak ezek után jönnek a kulturált munkakörülmények és a távlati lehetőségek – a megkérdezett szakemberek véleménye szerint ezeknek a tényezőknek a sorrendje fordított. Ők a közelebbi jövőre koncentrálnak, amint munkabér ajánlataik, munkakilátásaik javulnak, lehetőségük van rá, nagyobb valószínűséggel is térnek haza családot alapítani. Részükre már most is nagyobb számban állnak rendelkezésre munkalehetőségek a városban, mint az elvándorló egyetemi hallgatóknak, ha megemelik munkabérüket, és kicsit jobb munka- és életkörülményeket biztosítanak számukra, szívesen visszatérnek.

A jól képzett fiatal szakemberek megtartásának esélyeit párhuzamosan indított, összehangolt cselekvésen alapuló tevékenységekkel lehet javítani. (A célállomások, pezsgő gazdasági, társadalmi, kulturális életét a fiatalok esetében nehéz ellensúlyozni egy kisebb méretű városnak.) A képzésben és oktatásban érintett intézményi

szereplőknek, a munkaadóknak és a városnak egyaránt kell tenni azért, hogy egyre többen maradjanak Nyíregyházán a jól képzett fiatalok közül (is).

Nyíregyházának – a márkaépítés módszereivel és eszközeivel – az alábbi területeken kell együttműködni a helyi képző intézményekkel és a munkaadókkal.

Beavatkozási területek

- Helyi kutatások a jól képzett fiatal szakemberek elvándorlásáról
- Helyi együttműködésen alapuló, rugalmas képzési kínálat kialakítása
- Helyi gyakornoki, mentori programok
- Vonzó lakhatási, közlekedési és intézményi feltételek

Az interjúalanyok többsége jelezte, hogy teljesen tanácstalan a saját diákjaival kapcsolatban (csak megérzései vannak – a többi között – arról, mi tarthatná vissza a jól képzett fiatalokat az elvándorlástól). A Debreceni Egyetem Egészségügyi Karán végzett kutatás (A Nyíregyházán élő fiatalok életkörülményei a „Nyíregyháza Ifjúsága 2015” kutatás adatai alapján¹¹) mintájára, azt továbbgondolva, olyan átfogó kutatásokra van szükség, amely a helyi fiatalok körében válaszokat keres arra, hogyan, milyen módon, milyen eszközökkel és kinek kell tennie azért, hogy a fiatalok elvándorlása csökkenthető legyen.

A városnak – együttműködve a helyi munkaerőpiac szereplőivel – fel kell tárnia és támogatnia kell azokat a munkáltatói képzési igényeket, amelyek a fiatalok helyi identitását erősítik, városban maradásukat segítik elő. A képző intézményeknek a helyi munkáltatói igényekre pontosan reagáló meghatározott munkáltatói igényekkel, a képzési tematika munkaadóval közös kidolgozásával, az adott munkaadó gyakorlati helyének bekapcsolásával megvalósuló képzési kínálatot kell kialakítani.

Ezeket a képzéseket össze kell kapcsolni olyan foglalkoztatási programokkal, ahol ösztöndíjjal, munkáltatói mentorok aktív személyes közreműködésével, városi rendezvényeken – tanulók, munkavállalók és munkaadók számára – átadott díjakkal és

¹¹ Takács, P., Huszti, É.: [A Nyíregyházán élő fiatalok életkörülményei a "Nyíregyháza Ifjúsága 2015" kutatás](#) (2016)

elismerésekkel népszerűsíthet a város. A multinacionális cégek mellett kiemelt figyelmet kell fordítani a helyi KKV-szektor azon szereplőire is, akiknek a gazdasági növekedését a megfelelően szakképzett szakemberek hiánya akadályozza.

A város saját márkáépítésének részeként folyamatosan kommunikálja a helyi kutatási eredményeket. Ezen túl folyamatosan egyeztessen a városban tanuló diákokkal, azok képviselőivel arról, hogyan teheti vonzóvá – az összes interjúalany által hangsúlyozott nagyon jó helyi adottságokkal rendelkező – Nyíregyházát a fiatal generációk számára. Az egyeztetések eredményeit hozza nyilvánosságra, és használja fel, tegyen konkrét lépéseket a helyi és helyközi közlekedés, a lakhatási és intézményi feltételek javítása (önkormányzati és céges bérlakás programok, munkásszállók kialakítása), az elérhető szolgáltatások bővítése, a kulturális és szabadidős kínálat színesítése terén.

3 Javaslatok a Paktumirodának

A megkérdezett szakértők a helyi foglalkoztatási paktum tevékenységét koordináló Paktumiroda számára olyan javaslatokat fogalmaztak meg, amelyek előkészítésével, a további feladatok szakmai és operatív koordinálásával, a feladatok végrehajtásának nyomon követésével kézzelfogható segítséget nyújtanának Nyíregyháza képzési, szakképzési szereplői számára.

A Paktumiroda koordinációjával végezhető szakmai tevékenységek

- Az oktatási és képző intézmények, nonprofit szervezetek tevékenységét népszerűsítő kampányok tervezése, szakmai támogatása
- Munkaerőpiaci barométer kialakítása és működtetése
- A tanulói életutat követő rendszer kialakítása és működtetése

A helyi iskolarendszeren belüli és azon kívüli oktató és képző intézmények és nonprofit szervezetek szakmai kezdeményezéseit, tevékenységeiket, innovatív megoldásaikat népszerűsítő kampányainak tervezésében, kivitelezésében koordináló szerepet tölthet be a helyi Paktumiroda. Szükség szerint vásárolt szolgáltatások (egyéni és csoportos tanácsadások, forrásszerző workshopok, üzleti találkozók stb.) biztosításával szakmailag támogatni kell az erre nyitott helyi szereplőket.

A jelenlegi országos munkaerő-prognózisok pontatlanok, helyi szinten nem segítik hatékonyan a munkaerőpiaci szereplők munkáját. A megkérdezett szakemberek szerint szükség van egy olyan előrejelző rendszerre, ami megfelelő szakmai támpontokat biztosít a városi szintű tervezési folyamatok során. A helyi (városi vagy megyei) munkaerőpiaci barométer módszerének, eszközeinek, ezek működtetésének kialakításában (szorosan együttműködve a Nyíregyházi Egyetem Társadalomtudományi Intézetével), a fejlesztést követő pilot rendszer működtetésében, véglegesítésében koordináló szerepet biztosíthat a helyi Paktumiroda, aki összefogja és menedzseli a rendszer kialakítását és működtetését.

Jelenleg csak a felsőoktatási intézmények követik nyomon az intézményben végzett hallgatók további karrierjét, valamint az általános iskolák kapnak arról információt, kit, hova vettek fel. A Nyíregyházi Egyetem Társadalomtudományi intézetének, diplomás pályakövető rendszerének tapasztalatait felhasználva olyan nyomon követési rendszer kialakítására van szükség, ami a város oktatási intézményeiben tanuló diákok iskolai életútját rögzíti az általános iskolai tanulmányoktól egészen a felsőfokú végzettség(ek) megszerzéséig. Az iskolai életutak nyomon követésével és elemzésével fontos képzési, szakképzési folyamatok rajzolódnak ki. Az iskolai életutak nyomonkövetését tartalmazó adatbázis jól illeszthető az iskolai tanulmányok befejezését követő szakmai életutat követő rendszer adatbázisával. Olyan, a szakmai képzés minőségére és annak munkapiaci értékére vonatkozó információkhoz is hozzá lehet jutni ennek a rendszernek a kiépítésével, amelyek segíthetik a helyi szintű tervezést.

4 Mellékletek

4.1 Az interjúalanyok listája

Szervezet neve	Interjúalany neve	Interjúalany beosztása	Interjú dátuma
Krúdy Gyula Gimnázium	Chriszt Gyula	igazgató	2017.04.07
Nyíregyházi RIDENS Szakgimnázium, Szakközépiskola, Szakiskola, Készségfejlesztő Iskola és Kollégium	Demeterné Fekete Mariann	megbízott intézményvezető	2017.04.07
Arany János Gimnázium és Általános Iskola, Diákotthon és Gyermekek Átmeneti Otthona	Kantár Attila	igazgató	2017.04.11
Nyíregyházi Szakképzési Centrum	Gurbánné Papp Mária	főigazgató	2017.04.12
Nyíregyházi Művészeti Szakgimnázium	Károly Enikő	intézményvezető	2017.04.12
NYÍRVIDÉK Képző Központ Nonprofit Kft.	Kőhegyi Edit	ügyvezető	2017.04.13
Nyíregyházi Egyetem	Dr. Kiss Ferenc	rektor	2017.04.13
Zrínyi Ilona Gimnázium és Kollégium	Huszárné Kádár Ibolya igazgató	igazgató	2017.04.20
Kölcsey Ferenc Gimnázium	Márk Attila Olivér	igazgató	2017.04.20
Vasvári Pál Gimnázium	Kovács Ágnes	igazgató	2017.04.24

4.2 Interjúvázlat

Komplex munkaerőpiaci kutatási program a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum keretében

Félig strukturált interjú a város képző intézményeiben dolgozó szakemberekkel

1. Nyíregyháza város foglalkoztatási, munkaerőpiaci helyzete

1.1 Mi a véleménye a város munkaerőpiaci helyzetéről?

- Milyen folyamatok figyelhetők meg jelenleg a város munkaerőpiacán?
- Melyek a legnagyobb problémák a nyíregyházi munkaerőpiacon? (Mennyiben helyi sajátosságok ezek?)
- Mit gondol, országos viszonylatban hol helyezkedik el a város munkaerőpiaci szempontból?

1.2 Milyen információi vannak a munkaadók / vállalkozások munkaerőpiaci elvárásairól?

- Milyen munkaerőt szeretne Ön szerint egy nyíregyházi munkaadó?
- Képzési szakemberként hogyan szerez információt a munkaadói elvárásokról?
- Milyen eszközök segítik az információ szerzésében?
- Kik segítik abban, hogy információhoz jusson?

1.3 Milyen információi vannak a helyi munkaerőpiac képzési szükségleteiről?

- Milyen képzettségű / végzettségű munkavállalókat keresnek a helyi vállalkozók leginkább? (Miből szakemberből van a legnagyobb hiány?)
- Mennyire könnyű ilyen képzettségű / végzettségű szakembereket találni Nyíregyházán?
- Képzési szakemberként hogyan szerez információt a helyi képzési szükségletekről?
- Milyen eszközök segítik az információ szerzésében?
- Ki(k) segíti(k) abban, hogy információhoz jusson?

1.4 A képző intézmények mennyire kapcsolódnak be a helyi munkaerőpiaci folyamatokba?

- Hogyan kapcsolódnak be?
- Milyen eszközök segítenek abban, hogy bekapcsolódjanak?
- Ki(k) segíti(k) abban, hogy bekapcsolódjanak?

2. A képzési rendszer, a (szak)képzés tapasztalatai

2.1 Hogyan reagál a helyi képzési intézményrendszer a jelenlegi munkaerőpiaci elvárásokra?

- Az Önök intézményében tanuló diákok mennyire vannak tisztában a jelenlegi munkaerőpiaci elvárásokkal?
- Mennyire készítik fel a tanulóikat a jelenlegi munkaerőpiaci elvárásokra?
- Milyen eszközöket használ az Önök intézménye ezen a területen?
- Mennyire hatékonyak ezek az eszközök?

2.2 Milyen területeken vannak a legnagyobb hiányosságok a munkaerő-piaci elvárásoknak való megfelelésben?

- Milyen módon orvosolhatóak ezek a hiányosságok?
- Ki(k)nek kellene orvosolni ezeket a hiányosságokat?
- Milyen eszközökkel?

2.3 Hogyan lehetne erősíteni az intézmény és a helyi munkaerőpiac szereplőinek a kapcsolatait?

- Hogyan lehetne jobban bekapcsolni a képző intézményeket a helyi munkaerőpiaci folyamatokba?
- Hogyan segíthetne ebben a város?
- Milyen pozitív kezdeményezései vannak a helyi képző intézménynek ezen a téren? (Az Önök intézményének?)

3. *Fiatal, jól képzett szakemberek elvándorlása és megtartása*

3.1 Tapasztalata szerint a diákok milyen arányban mennek el más város oktatási intézményeibe továbbtanulni / más városba dolgozni az iskola elvégzése után?

- Milyen arányban térnek vissza az iskolai tanulmányaik után?
- Milyen térségekben helyezkednek el az elvándorló fiatalok?
- Mi teszi vonzóvá a fiatalok számára ezeket a térségeket?
- Milyen forrásokra / konkrét adatokra támaszkodik az Önök intézménye ezen a területen?

3.2 Véleménye szerint milyen okokra vezethető vissza, hogy a jól képzett fiatalok elhagyják a várost, a térséget?

- Hogyan lehetne csökkenteni a képzett fiatalok elvándorlását?
- Milyen eszközökkel lehetne csökkenteni a képzett fiatalok elvándorlását?
- Milyen módon követik az Önök intézményében tanuló diákok majdani munkakarrier útját?

3.3 Tapasztalata szerint milyen elvárásai vannak a jól képzett fiataloknak (jövedelem, munkahelyi körülmények, béren kívüli juttatások)?

- Mi a legfontosabb elvárás egy jól képzett fiatal számára a munkahelykeresés során?
- Mennyire reálisak ezek az elvárások?
- Hogyan tudnak a nyíregyházi munkaadók megfelelni ezeknek az elvárásoknak?

3.4 Mit kellene a városnak, városi intézményeknek tenni a jól képzett fiatal szakemberek megtartása / vonzása érdekében?

- Kinek kellene ezért tenni?
- Milyen módon kellene ezért tenni?
- Milyen konkrét eszközökkel segíthetné a város? Ha az interjúalany nem említi, térjünk ki konkrétan az alábbi területekre:
 - lakhatási lehetőségek javítása (munkásszállások kialakítása, lakbértámogatás, stb.)
 - közlekedési feltételek javítása (munkába járás támogatása, helyi közlekedési lehetőségek bővítése, stb.)
 - szabadidős, rekreációs, kulturális kínálat bővítése (kedvezményes bérletek, széles szolgáltatási kínálat, stb.)
 - egyéb, például