



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

TOP-5.1.1-16-K01-2018-00001 „Komárom-Esztergom Megyei Foglalkoztatási Paktum együttműködés megerősítése 2018-2020”

HÍRLEVÉL

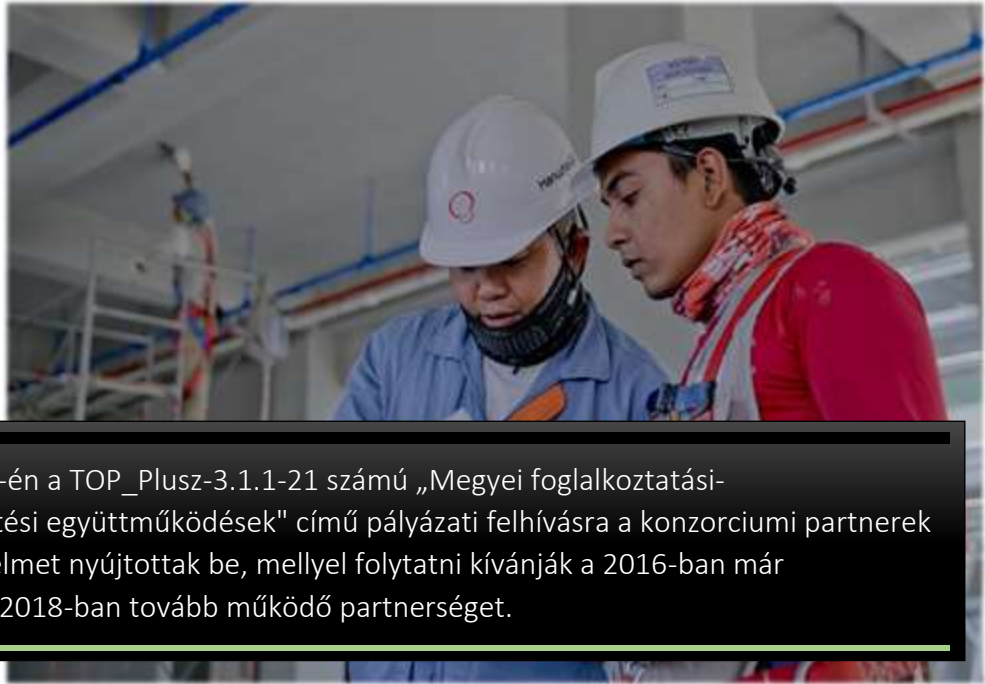
2022. I. félév

Tartalomjegyzék

A TOP Pluszban is szerepet kap a foglalkoztatás	3
Befogadó Társadalomért Egyesület	4
Vali.hu	5
Idén is elismerik az ország legsikeresebb vállalkozásait.....	5
Hírek vállalkozásoknak, civil szervezeteknek.....	7
Már nem félnek a magyarok a koronavírus hatásaitól: visszatért a dolgozók optimizmusa	7
6 trend, ami 2022-ben alakítja a munka világát	8
1. Tehetséges, szakképzett munkaerő rendelkezésre állása	9
2. Zöld átalakulás	10
3. Digitális transzformáció és hibrid munkaszervezés.....	10
4. A munkaerő megtartásának nehézségei világszerte élesednek.....	10
5. Esélyegyenlőség, méltányosság	11
6. Vezetői transzparencia és elszámoltathatóság	12
Paktumiroda elérhetősége	12
Munkatársak.....	12

A TOP Pluszban is szerepet kap a foglalkoztatás

Immáron a harmadik pályázat keretében tervezi megvalósítani foglalkoztatási paktum projektjét a Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat konzorciumban a megyei kormányhivatallal és a megyei területfejlesztési kft-vel.



2022. január 17-én a TOP_Plusz-3.1.1-21 számú „Megyei foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések” című pályázati felhívásra a konzorciumi partnerek támogatási kérelmet nyújtottak be, mellyel folytatni kívánják a 2016-ban már megkezdett, és 2018-ban tovább működő partnerséget.

A projekt célja, hogy továbbra is biztosítsa a paktum-tevékenységeket, illetve támogatásokat nyújtson a célcsoportok (hátrányos helyzetű munkanélküliek, inaktívak és foglalkoztatók) számára, melyek célzottan hozzájárulnak a helyi gazdaságfejlesztéshez is.

A tervek szerint a megyei kormányhivatal biztosítja az egyéni munkaerő-piaci programok támogatási programelemeit, a célcsoport alkalmazkodóképességének javításához, foglalkoztatásához, foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásához kapcsolódó tevékenységeket (pl.: bérköltség, képzési költség, vállalkozóvá válás támogatása, mentorálás) Az Európai Unió forrás 80-90%-át kell ezekre fordítani. A TOP Pluszban már elvárás, hogy közvetlen eszközökkel a megyei önkormányzat is elősegítse a foglalkoztatást, így a fennmaradó forrás terhére tervezi a foglalkoztatók érzékenyítését, az előítéletek csökkentését célzó programokat, a lehetséges munkaadók és a célcsoport közötti kapcsolat erősítését ösztönző tevékenységek ellátását, valamint szükség esetén a célcsoporti kompetenciafejlesztést megalapozó vizsgálatok, elemzések biztosítását. Ezeken felül felméréseket, kutatásokat kíván végezni, melyek munkaerőpiaci irányvonalak, vállalkozásfejlesztési tervek és kapcsolódó munkaerőigények feltérképezésére irányulnak. Együttműködést alakít ki a megyében a szociális célú projektek megvalósítóival, továbbá ellát helyi termék- és szolgáltatásfejlesztési, valamint helyi gazdaságfejlesztési és befektetés-ösztönzési tevékenységeket is. Ennek keretében többek között aktív turisztikai stratégia és a KKV-k fejlesztését megalapozó megyei stratégia is készül.

A **projekt célcsoportja** a korábbiakhoz képest módosul. A 2022 tavaszától számított 5 éves megvalósítási időszak alatt a projekt a **30 év feletti inaktívakra, a 30 év feletti tartós munkanélküliekre, vagy tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett álláskeresőkre, valamint az 50 év feletti álláskeresőkre** fókuszál.

Megpályázott forrás: 2.417 M Ft, **tervezett futamidő:** 2022. április 1. - 2027. március 31.

Működési terület: a megye egész területe, beleértve a fenntartható városfejlesztési körbe sorolt két város, Esztergom és Tatabánya közigazgatási területét is, az itt élők és működő vállalkozások segítségét, támogatását.

Fotó: Anamul Rezwan

Befogadó Társadalomért Egyesület



A Befogadó Társadalomért Egyesület 2009-ben jött létre. Közhasznú szervezetként általános céljaik közül a legalapvetőbbek: az **esélyegyenlőség gyakorlati megvalósítása, szociális segítségnyújtás, az emberi és állampolgári jogok védelme, a gyermek- és fiatalok támogatása.**

Tevékenységük alapja a társadalmi-közösségi elkötelezettség, melyet gondos munkájuk során folyamatosan szem előtt tartanak. Fontos számukra, hogy egyesületüket minél szélesebb körben megismertessék magánszemélyekkel, civil szervezetekkel, intézményekkel annak

érdekében, hogy a szervezet önkéntes bázisa növekedhessen, illetve a későbbiekben nagyobb szerepet tudjanak vállalni a környék önkénteseinek éppen aktuális munkálatokhoz való kiközvetítésében, az Ifjúsági Közösségi Szolgálat megvalósításában.

Az egyesület székhelye:

2509 Esztergom-Kertváros, Pozsonyi u. 20.

Telefonszám: 06/20-508-13-27

Közösségi média oldal:

www.facebook.com/befogadotarsadalomert

E tevékenység mellett társadalmi vállalkozást is működtetnek, melynek fő tevékenysége a roma nők foglalkoztatásával megvalósuló női felsőruházati termékek gyártása és webshopon történő értékesítése. Bővebb információkért [kattintson ide](#), vagy látogasson el [YouTube csatorna](#) oldalukra.

Vali.hu

A személyre szabott vállalkozói információs portál

Tájékozódjon vállalkozása számára elérhető támogatásokról, hitelekéről, képzési és szakértői szolgáltatásokról, aktuális és kiemelt programokról, friss hírekről, információkról.

A vállalkozói információs portál célja a társas vállalkozások gyors, hiteles és személyre szabott tájékoztatása a vállalkozásokat leginkább érdeklő ügyekben. A vállalkozók testre szabott pályázatokat, államilag támogatott hiteleket, képzéseket és megbízható szakértőket találnak cégük fejlesztéséhez. A honlapon a vállalkozó megismerheti cége nyilvánosan elérhető adatait, tájékozódhat vállalata besorolásáról, valamint a legfrissebb gazdasági hírekről. A személyre szabott lehetőségeken felül az oldal tartalmazza az IFKA Nonprofit Kft. programjait és szolgáltatásait is, így például a Magyar Multi Programot, az Evolúció - Megújuló Vállalkozások Programját, valamint a Zöld Nemzeti Bajnokok és a Modern Mintaüzem Programot.

A felület felhasználóbarát, hasznos segítséget nyújt cégvezetőknek, könyvelőknek és pályázatíróknak egyaránt. Az első kattintással megtekinthetők a kiválasztott cég nyilvánosan elérhető adatai, például árbevétele és üzemi-üzleti eredménye az elmúlt 7 évre visszamenően. Megjelennek a vállalkozás számára elvben igénybe vehető, többségében államilag támogatott szolgáltatások méret, földrajzi elhelyezkedés és tevékenységi kör szerint. A böngészéshez az érdeklődőknek nem szükséges regisztrálni, a cégre szabott lehetőségek pedig egy rövid regisztrációt követően válnak megtekinthetővé.

Forrás: ITM

Idén is elismerik az ország legsikeresebb vállalkozásait

Megjelent az Európai Vállalkozásfejlesztési Díj felhívása, amelynek nemzeti fordulójára idén május végéig lehet benyújtani a jelentkezéseket. Magyarország azért csatlakozott az európai kezdeményezéshez, mert a vállalkozásfejlesztésnek a támogatási programok mellett fontos része az is, hogy elismerjük példamutató vállalkozásainkat és hozzájáruljunk a jó gyakorlatok megosztásához – mondta el György László az ITM gazdaságstratégiáért és szabályozásért felelős államtitkára.

A sikeres vállalkozások népszerűsítésére szükség van, mert jó például szolgálhatnak más cégek számára, segíthetik őket többek között a munkavállaló-barát környezet kialakításában. Bízunk abban, hogy ez a díj is hozzájárul ahhoz, hogy a hazai cégek átvesznek már jól működő, sikeres

modelleket, meghonosítanak máshol látott mintákat, ezzel pedig biztos munkahelyeket teremtenek, és így a magyarok a 2020-as évtized nyertesei lehetnek – tette hozzá az államtitkár.

Az Európai Bizottság által először 2006-ban indított verseny a legkreatívabb és legsikeresebb vállalkozásfejlesztési programokat részesíti elismerésben. Célja az olyan kezdeményezések megismertetése az európai közvéleménnyel, amelyek megkönnyítik a vállalkozóvá válást, illetve a vállalkozások mindennapjait, és mintául szolgálhatnak a nemzetközi cégek számára is.



Az Európai Vállalkozásfejlesztési Díjra (EEPA – European Enterprise Promotion Awards) nonprofit szervezetek, önkormányzatok, állami szervek, társadalmi vállalkozások pályázhatnak legalább 15 hónapja működtetett, kifejezetten vállalkozásfejlesztési programokkal 6 kategóriában:

- ✓ a vállalkozói kedv ösztönzése,
- ✓ a vállalkozói ismeretek növelése,
- ✓ az üzleti környezet fejlesztése és digitális átállás támogatása,
- ✓ a vállalkozások külpiacra lépésének elősegítése,
- ✓ a fenntartható átállás ösztönzése, valamint
- ✓ a vállalkozás a társadalmi esélyegyenlőségért.

A díjra nemzeti és európai szinten lehet nevezni. A magyarországi szakmai zsűri az európai fordulóba két projektet juttat tovább. Az Európai Zsűri Fődíját az a pályázat nyeri el, amely Európa legkreatívabb és leginspirálóbb vállalkozásfejlesztési programjának bizonyul.

Az Európai Vállalkozásfejlesztési Díjra 2022. május 31-ig lehet jelentkezni a kkvdij@itm.gov.hu e-mail címen. Az érdeklődők a pályázati részleteiről az [alábbi linken](#) tájékozódhatnak.

Forrás: ITM

Fotó: Andrea Piacquadio

Hírek vállalkozásoknak, civil szervezeteknek

A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal hivatalos honlapján negyedévente megjelenő online hírlevélben tájékozódhatnak vállalkozások és civil szervezetek számára hasznos információkról. A 2021. év IV. száma az [alábbi linken](#) érhető el!

Érdeemes böngészni továbbá az Innovációs és Technológiai Minisztérium, valamint a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat weboldalát is, ahol szintén friss híreket olvashat.

Részletekért keresse fel a honlapokat:

[Innovációs és Technológiai Minisztérium](#)

[Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat](#)

Kitekintés a munkaerőpiaci hírekre, válogatás a frissen megjelent online médiából



Már nem félnek a magyarok a koronavírus hatásaitól: visszatért a dolgozók optimizmusa

A másfél évvel ezelőtti tavaszi-nyári időszak mélypontjához képest már érezhetően kevésbé aggódnak a hazai munkavállalók a mostani állásuk esetleges elvesztése miatt. Emellett az erősödő optimizmust az is alátámasztja, hogy továbbra is rekordmagas pontszámon áll körükben az új elhelyezkedés esélyével kapcsolatos percepció, derül ki a BNP Paribas Cardif Biztosító és a Medián legfrissebb közös kutatásából.

A negyedéves jelentésből kiderül, hogy a megelőző évi adatokkal összevetve némileg optimistábbak a magyar munkavállalók a jelenlegi munkahelyük fennmaradásával kapcsolatban. Továbbra is pozitív

fejleménynek számít, hogy a munkavállalók az előző negyedévhez hasonlóan korábban még sosem bíztak ennyire abban, hogy könnyen találnának maguknak új állást.

A munkavállalók motivációját tekintve a kutatás szerint kisebb azoknak az aránya, akik ugyanannyi pénzért többet is dolgoznának.

Ugyanakkor a vizsgált 1 év időtartamban nem változott azok aránya, akik hajlandóak lennének nehezebb munkát ugyanannyi pénzért is elvégezni, illetve fél órával többet utazni az adott munkahelyre. Érdekes megemlíteni, hogy néhány százalékot nőtt azok köre, akik hajlandóak lennének akár a saját költségükön is továbbképezni magukat.

Az év végi adatok megerősítik a nyáron elindult pozitív irányú tendenciát és az előző évhez képest egy optimistább helyzetképről árulkodik arra vonatkozóan, hogy a dolgozók hogyan ítélik meg a saját helyzetüket.

A felmérés számadataiból megállapítható, hogy a munkavállalók hangulata lassan közeledik a COVID-19 megjelenése előtti szinthez és a járvány negyedik hulláma

érdemben már nem befolyásolta a hozzáállásukat.

A *Portfolio* friss elemzéséből kiderül, hogy a különböző demográfiai jellemzőket is figyelembe véve érdemi eltérések nem tapasztalhatók az előző év hasonló időszakához képest.

- Az iskolai végzettséget figyelembe véve továbbra is a diplomások a legoptimistábbak, megelőzve az érettségivel és szakmunkásvégzettséggel rendelkező dolgozókat.
- A regionális eltéréseket tekintve a Közép-Magyarországon élők minimálisan megelőzik a Nyugat-, illetve a Kelet-Magyarországon élőket.
- Életkori bontás alapján az 50-59 év közöttiek voltak a legoptimistábbak, utánuk következnek a 40-49, majd a 18-29, ill. 30-39 év közöttiek.
- A férfiak és nők körében egyaránt azonos arányt mértek.

Részleteket és számadatokat az alábbi linken olvashat!

Forrás: www.portfolio.hu/gazdasag

Fotó: fauxels

6 trend, ami 2022-ben alakítja a munka világát

A fluktuáció és a munkaerőhiány velünk marad, a megtartáshoz széles eszköztárra lesz szükség, a HR vezetőknek pedig nagy szerepe lesz abban, hogy a szervezetek jövőállók legyenek. A 2022-es évben a munka világát várhatóan jelentősen meghatározzák az elmúlt két évben - a pandémia által elindított vagy felgyorsított – folyamatok és ezek konszolidációja. Nem lehet többé figyelmen kívül hagyni a munkavállalói elvárásokat, a szervezetek nem fognak boldogulni empátia nélkül. Alain Dehaze, az Adecco Csoport vezérigazgatójának gondolatait foglaltuk össze.

A készségfejlesztésbe mindenképpen be kell fektetni, mert ez a megtartást, az elkötelezést, a rendelkezésre álló szakértelmet is meghatározza. Hat uralkodó trendet azonosított a Világgazdasági Fórum oldalán megjelent cikkében az Adecco Csoport vezérigazgatója, Alain Dehaze, amelyeket most összefoglalunk.

1. Tehetséges, szakképzett munkaerő rendelkezésre állása

Ez az egyik legnagyobb rendszerszintű probléma világszerte, melynek az igazgató számos okát látja:

- a digitalizáció, automatizáció terjedését,
- a zöld átalakulást,
- a rossz munkakörülményeket,
- nyomást a felsőfokú végzettség irányába,
- a munkaalapú tréningek helyett, valamint
- az oktatás és a munkaerő-piaci igények közti diszkrepanciát.

A munkaerő mobilitását megnehezítették a járvány miatt életbe léptetett határzárak és egyéb a mozgást korlátozó intézkedések. Sok országban nagyobb tömegek vonultak korai nyugdíjba, valamint a vírus miatt sokan nem akarnak visszatérni hosszabb távon sem az irodákba.

Bár a gazdaság 2021-ben már újra növekedésbe kezdett, **a munkaerőhiány és az ellátási láncok akadozása befolyással lesz az idei növekedési kilátásokra.** Az igazgató szerint a világ leggazdagabb országainak haladéktalanul **be kell fektetniük a munkaerő át- és továbbképzésébe,** különben a munkanélküliség jelentős növekedésével kell számolniuk.

Az OECD adatai szerint 2021. májusában 8 millióval több volt a munkanélküli, mint a krízis előtt. Bár az adatok azóta javultak, a járvány előtti foglalkoztatási szint még nem tért vissza. A munkaerőpiac „visszapattanása” a 2019-es, 2020 eleji szintre időbe fog telni, az előrejelzések szerint akár 2-3 évbe is. Nagyobb az esély arra is, hogy aki elveszíti a munkáját, az hosszabb ideig marad munkanélküli. Különösen az alacsonyabb jövedelmű munkaköröket érintette súlyosan a krízis, hiszen itt csökkent leginkább a ledolgozott órák száma.





2. Zöld átalakulás

A „Zöld átalakulás” már itt van, ugyanakkor azt kevésbé sikerült definiálni, hogy ehhez a munkavállalóknak hogyan kellene alkalmazkodniuk, készségeiket az új igényekhez igazítaniuk. Vagyis a fenntarthatóság kérdését és ennek társadalmi hatásait együtt kellene kezelni (....) A munkaadók részéről ezért fontos lenne a szükséges készségek stratégiai tervezése a következő 2-5 évre.

3. Digitális transzformáció és hibrid munkaszervezés

Egy sikeres transzformációnak két kulcs tényezője van, az egyik, hogy milyen hatással van a szükséges és rendelkezésre álló készségekre, valamint, hogy milyen befolyással van a szervezeti kultúrára. (...)

A HR vezetőknek és a tehetségmenedzsmenttel foglalkozó szakembereknek kulcsszerepük lesz abban, hogy a szervezet jövőállóságát biztosítsák a szükséges készségek definiálásával. (...)

A rugalmas és hibrid munkavégzés a mindennapok része lesz, így bármennyire is kihívást jelent a vezetőknek, alkalmazkodniuk kell ehhez a helyzethez. Ha megfelelően sikerül a rugalmas átállás, az hosszú távon növelni fogja a hatékonyságot, a jobb munka-magánélet arány megteremtését, és az eddig rejtve maradt, tehetséges munkavállalók elérését is eredményezheti.

4. A munkaerő megtartásának nehézségei világszerte élesednek

Radikális átalakuláson megy át a munkáltatók és a munkavállalók viszonya egymáshoz, és úgy néz ki, sok éve először az alkalmazottak kezében van az irányítás. A dolgozók átértékelik, hogy mi is fontos számukra a munkahelyükön, és ez sok helyen jelentős felmondási hullámot eredményezett. A LinkedIn vezető közgazdásza, Karin Kimbrough is úgy látja, hogy a

megnövekedett fluktuáció egyelőre hosszabb távon is velünk marad, gyorsabban és könnyebben váltanak a munkavállalók.

A munkaerőhiány már korábban is problémákat okozott, amihez a munkaerő előregedése, a mobilitás hiánya, a kereslet-kínálat eltérései is hozzájárultak. A helyzet azóta csak súlyosbodott, amin már nem segítenek önmagában a csábító juttatási csomagok. A vezetők és a beosztottak sok esetben eltávolodtak egymástól, és az utóbbiak csalódottnak és kiábrándultnak érzik magukat.

2022-ben éppen ezért a munkáltatóknak a munkavállalók képzését, fejlesztését kell központi feladatként kezelniük, hogy karrierlehetőséget, előrelépési kilátásokat nyújtsanak nekik, mindezt a rugalmas és hibrid munkavégzés keretei között, hogy ne mondjanak fel és ne keressenek más lehetőséget maguknak. Ezzel összhangban fókuszba kerülnek az egészségmegőrzési programok, a munka-magánélet jobb egyensúlya. Ehhez pedig szükséges, hogy a vállalat és a vezetők a munkavállalókkal szemben együttérzővé váljanak, empátiát gyakoroljanak az igényeikkel, szükségleteikkel kapcsolatban.

5. Esélyegyenlőség, méltányosság

A járvány után az egyéni helyzettel szembeni méltányosság, az esélyegyenlőség kérdése az eddigieknél is fontosabbá válik. A vezetőknek a munkavállalók egyedi helyzetéhez kell igazítaniuk a szükséges erőforrásokat, lehetőségeket, az elérni kívánt hasonló eredmények érdekében.

Alain Dehaze szerint az esélyegyenlőségtől még egyet tovább kell lépni a méltányosság irányába, ami azt jelenti, hogy nem mindenki egyformán kap lehetőséget és segítséget, hanem figyelembe kell venni a kiindulási pontot, körülményeket is, ahonnan az egyén elindul. Vagyis, ha valaki valamilyen szempontból hátrányos helyzetből indul, akkor több segítséget, lehetőséget kell adni neki, éppen az esélyegyenlőség biztosítása érdekében. Elég csak például a nők helyzetére gondolni, akiket a járvány és annak munkaerő-piaci hatásai már adatokkal alátámaszthatóan, sokkal súlyosabban érintett, mint a férfiakat, és várhatóan kevesebben is fogják visszazerezni állásaikat. Jelentősek az eltérések az esélyegyenlőséget tekintve nem csak az egyes munkavállalók, társadalmi csoportok, hanem országok és régiók között is.

Ezen túlmenően pedig fontos vezetői és szervezeti kérdés is, hogy hogyan alakulnak majd ezek a tényezők a hibrid és rugalmas munkavégzés esetén. Milyen előnyei, illetve hátrányai lesznek a távmunkában dolgozóknak az irodákban bent lévőkhöz képest és fordítva? Komoly kihívás lesz a csapatok menedzselése is, a rugalmas munkabeosztás keretei között.

A LinkedIn adatai szerint a pandémia előtt 67 amerikai állásból még csak 1 volt távmunka a platformon meghirdetett pozíciókból, míg mára ez 6-ból 1-re változott. Az álláskereső pedig két és félszer nagyobb eséllyel pályázna jelenleg egy remote pozícióra, mint egy helyhez kötött állásra.

6. Vezetői transzparencia és elszámoltathatóság

Elengedhetetlen, hogy a vezetők jobban értsék a munkavállalókat és empátiát tanúsítsanak irányukban. **2022 az elszámoltathatóság éve lesz** nem csak a szervezetek, hanem az országok számára is, hogy hogyan valósítják meg vállalásaikat, akár a fenntarthatóság, akár más társadalmi kérdésekben, írta Alain Dehaze. Miközben a HR vezetők 36%-ának nehézséget okoz, hogy az üzleten számon kérjék a sokszínűséget és nyitottságot (D&I) célzó vállalásokat, márpedig ezt a dolgozók is egyre inkább elvárják.

Forrás: www.hrportal.hu

Fotó: Shukhrat Umarov, Diva Plavalaguna

Paktumiroda elérhetősége

2800 Tatabánya, Fő tér 4. II. emelet 244-es iroda



Munkatársak

Fekete Nikolett

paktumiroda vezető
e-mail: fekete.nikolett@kemoh.hu
tel.: +3620 435 1152

Szokolai Brigitta

paktumkoordinátor
e-mail: szokolai.brigitta@kemoh.hu
tel.: +3620 587 1638

Torma Nikoletta

*paktumkoordinátor,
projektmenedzserasszisztens*
e-mail: torma.nikoletta@kemoh.hu
tel.: +3620 216 4403

Varga Zita

paktumkoordinátor
e-mail: varga.zita@kemoh.hu
tel.: +3630 382 1128