EMLÉKEZTETŐ

**Készült:** SZMJV Polgármesteri Hivatal Humán Igazgatóság, igazgatói tárgyaló

**Időpont:** 2019.február 15. 8 óra

**Tárgy:** Szolnoki Foglalkoztatási Paktum – Szolnoki Életpálya modell munkacsoport ülés

**Jelen vannak:** jelenléti ív szerint

Dr. Versitz Éva köszönti a résztvevőket. A Neumann János Egyetem képviseletében Dr. Szabó Attila lett Dr. Lakatos Vilmos helyett a munkacsoport tagja, így igazgató asszony röviden összefoglalja a Szolnoki Foglalkoztatási Paktum három munkacsoportjának feladatait, elmondja, hogy a Szolnoki Életpályamodell egy olyan gyűjtőfogalom, amely modell integrálja – minimum – a Szolnok Hazavár, a Szolnokon a Jövőd – gyakornoki program és a helyi pályaorientációs programcsoport elemeit.

Deák Miklósné szakmai vezető kéri, hogy a 2019. január 25-i ICS-n felmerült kkv-ösztöndíjprogrammal kapcsolatos publikus információk kerüljenek megosztásra a munkacsoporttagok között.

Dr. Bischof Zsolt elmondja tapasztalatait: az ötlet jó volt, de sajnos a megvalósítás negatív tapasztalatokat hozott. A Béres Gyógyszergyártó Zrt. kérte a Szolnoki Műszaki Szakképzési Centrumot, hogy toborozzon számukra 10 fő vegyésztechnikus tanulót. A programba lépés (szerződéskötés) minimális feltétele az volt, hogy az érdeklődők vegyenek részt az üzembejáráson, a havi 15.000.- Ft ösztöndíj folyósításának feltétele pedig az, hogy a tanévben a tanulmányi átlag min. 3,5, a magatartás pedig példás legyen és végzés után az első állásinterjúra a Béres Zrt.-hez menjenek el. Az érdeklődők közül sokan alá sem írták a megállapodást, több esetben ezt a szülői „nem támogatás” eredményezte, többen viszont nem vállalták vagy a tanulmányi átlagot, vagy a példás magatartást (pedig visszafizetési kötelezettség nem is volt). Volt olyan tanuló, aki bár kapta az ösztöndíjat, nem ment el az állásinterjúra. A végén 2 tanuló lett munkavállaló, közülük egy személy már el is hagyta a céget. A tapasztalat végkövetkeztetése az volt, hogy a tanulók ÉS a szülők fejében kell rendet tenni, ennek eszköze pedig a megfelelő kommunikáció. Most egy évig szünetel a program, de nem zárkóznak el a folytatástól, a modell kidolgozásának segítésére vállalják a „kísérletezést”, pilotokban való részvételt.

Dr. Versitz Éva elmondja, hogy a Szolnok Hazavár programnak is a felsőfokú végzettségűek számára indított programrésze működik jól és itt is kulcsfontosságú a megfelelő kommunikációs csatornák kiválasztása. A város több fórumot is működtet (diákönkormányzat, VDT), ezzel is próbálva a közéletre nevelni a fiatalokat, de igazság szerint csak kb. 1/3-uk elérhető ezeken a csatornákon keresztül. A szülőket fontos megszólítani, de őket csak az iskolákon keresztül tudjuk elérni, ezért nagyon fontos, hogy őket az iskolák segítségével szólítsuk is meg és a pedagógusokkal (mint célcsoport és mint partner) együtt egyfajta szemléletformálást/attitűdváltást tudjunk elérni. Sajnos megdöbbentő a statisztika: 2019. január elsején Szolnok lakossága már csak 69.961 fő, átlépte a 70 ezres lélektani határt. A közgyűlés kifejezett kérése is az volt a Szolnok Hazavár program 2018-as felülvizsgálata során, hogy meg kell találni a módszereket és eszközöket arra is, hogy nem feltétlenül szolnoki – elsősorban fiatal – lakosokat vonzzunk Szolnokra.

Bakos-Szabó Renáta beszámol néhány tapasztalatról a Szolnokon a Jövőd gyakornoki program első három évéből. Megállapítható, hogy a fiatal munkavállalók körében már erőteljesen jelen van a mobilitási hajlandóság, így az elköteleződés megteremtése egy-egy cég, munkahely mellett nehezebbé vált. A programban résztvevők 85%-a maradt Szolnokon az utánkövetési időszakban, tehát a hatékonyság látszólag jó, de az nem feltétlenül a programnak köszönhető: ha el akar menni, el is fog. A munkaerő toborzása mellett

amit át kell alaposan gondolni az a megtartás problémaköre, azon belül is a céges kommunikáció: más az igényszint, mások az elvárások - a pénz fontos tényező, de nem a legfontosabb, a fiatalok, akik adott cégnél maradtak szinte kivétel nélkül az alábbi indokokat sorolták fel, miért: nevükön nevezték őket, „emberként beszélnek velem”, foglalkoznak velük (emberként és kollégaként is).

Dr. Bischof Zsolt ehhez annyit tesz hozzá, hogy a város célja az, hogy minél több embert tartson itt, vagy vonzzon ide, míg a cég célja ÉS elemi érdeke, hogy biztosítani tudja a megfelelő munkaerőt. Miután a gyerekek maguktól nem fognak megváltozni, a munkáltatóknak kell alkalmazkodniuk annak érdekében, hogy legyen munkavállalójuk.

Megegyezés van a tagok között abban, hogy a pedagógus, a szülő és a munkáltató nyitottsága, hozzáállása elengedhetetlen feltétele a sikeres pályaorientációnak, majd a megfelelő munkaszocializációnak. Mindhárom csoporttal szükséges foglalkozni, az életpályamodell ki kell térjen ezekre az intézkedésekre is.

Dr. Szabó Attila dékán tájékoztatja a tagokat arról, hogy múlt év decemberében megalakult egy olyan nemzetpolitikai munkacsoport, amely 4 megye (a 3 észak-alföldi és Borsod megye) együttműködésére alapozva kitörési pontokat határozott meg a gazdasági-társadalmi fejlődés szempontjából. Ennek központi eleme Debrecen és a Debreceni Egyetem, amely a szabad szolnoki felsőoktatási kapacitást műszaki jellegű (gépészmérnök, közlekedésmérnök, vasúti mérnök) és egészségtudományi képzésekben szeretné kihasználni. Ez az együttműködés a szolnoki felsőoktatásnak olyan újabb lendületet adhat, amellyel a város biztosíthatja azt, hogy komoly bázisa lesz a felsőoktatás a munkavállalói utánpótlásnak. Mindamellett a Debreceni Egyetem már nem tud Debrecenben több külföldi hallgatót gyakorlati helyre elhelyezni, ezért várható, hogy a fenti tudományterületeken a külföldi hallgatók megjelennek majd Szolnokon is (ez évente várhatóan 2-300 fő), ami azt jelenti, hogy a városban a szolgáltatások mennyiségét és minőségét is növelni kell. Fejlesztendő területek: lakhatás/szállás, szórakozási lehetőségek/szabadidős programok. Ezzel a város megtartóereje és vonzereje is növekedni fog.

Egyetért azzal, hogy a pályaorientációnak már az általános iskola alsó tagozatában el kell kezdődnie. Tapasztalatai szerint óriási az információhiány a középiskolákban a felsőfokú továbbtanulás lehetőségeit illetően, ez szinte azonnal orvosolható, átgondolt, céltudatos, jól irányzott kommunikációval.

A tagok egyetértenek abban is, hogy ahhoz, hogy megfelelő számú jelentkező legyen az életpályamodell programjaira és közülük ténylegesen lehessen választani, 1-1 munkáltatóhoz a kompetenciaigények alapján a legmegfelelőbb embereket irányítani, szükséges hosszútávon tervezni. A pedagógusokat és a cégek kulcsembereit körültekintően kell kiválasztani és motiválttá kell tenni: mire az együttműködő partnerek összecsiszolódnak, az nem egy év, hanem több, ez hosszú folyamat, rendszeres – ha megvalósítható napi szintű – kommunikációval, felkészítéssel, megfelelő fórumokkal.

Miután a Béres Zrt felajánlotta, hogy szívesen részt vesz pilotban, az első ilyen projekt lehetne egy pályaorientációt segítő mini-team kommunikációs rendszerének kidolgozása, amelynek résztvevői az iskola (pedagógus), a cég (belső mentor) és a szakértő (munkaerőpiaci szolgáltató). Le kell írni, hogy a team-tagok

milyen kompetenciával/személyiséggel rendelkeznek és az adott feladatra hogyan motiválhatók, az együttműködésük mely pontokon erős vagy erősíthető és a kommunikációban milyen eszköztárat használnak,

majd ennek hatékonyságát meg kell mérni. Ezután a gyakornoki programban résztvevő többi cégnél is hasonló módon érdemes a kulcsembereket felkutatni és minél több (működő!) mini-team-et létrehozni. Eredményes működés esetén további cégek belépését kell ösztönözni.

Dr. Bischof Zsolt azt javasolja, hogy rövid távon már érdemes projektet indítani: amire most a legnagyobb hangsúlyt kell fektetni, hogy hogyan tudjuk hitelesen megszólítani a gyerekeket, tanulókat – már márciusban elő kellene készíteni egy szeptemberben, 9. évfolyamon indítható programot.

Márta Andrásné véleménye szerint ezzel párhuzamosan az általános iskola 7. osztályában már meg kell kezdeni ezt a fajta kommunikációt, mert itt fordul a figyelem igazából a középiskolai továbbtanulásra: sajnos a középiskolai oktatási rendszer nem enged gyors váltást, aki elkezd egy bizonyos szakirányú középiskolai előrehaladást, az nem tud egyszerűen kiszállni, vagy váltani. Ezért már alsó tagozatban játékos, ismeretterjesztő formában, felsőben pedig konkrét, tudatos kommunikációval – de mindkét korosztályban az élménypedagógia módszerével - segíteni kell a pályaorientációt.

Összegezve az elhangzottakat megállapítható, hogy a két kulcsszó a fiatalok (munkavállalói) motiválására az élmény és a kommunikáció. A munkacsoport véleménye szerint mindkettőt nagyban fogja segíteni a szolnoki youtuber csoport és csatorna létrehozására irányuló diákönkormányzati kezdeményezés, ez lehet az a csatorna, amelyen keresztül a közép- és felsőfokú továbbtanulásról, a munka világáról adhatnak és kaphatnak információt korosztályos közvetítéssel a szolnoki fiatalok.

Dr. Versitz Éva tájékoztatja a tagokat, hogy a humán igazgatóság kapott forrást az önkormányzattól ifjúságkutatásra, amelyben fentiek szerint a pályaorientációval kapcsolatos kérdéskört is szeretné, ha a kutatók vizsgálnák: meg kell ismerni a fiatalok gondolkodását, az „ő szemüvegükön keresztül is látni kell a világot” , igazán hiteles csak akkor lehet a feléjük irányuló segítő szándék és épülhet ki a bizalom, ha értjük és megértjük azt, ahogyan ők látják és érzik a munka világát. A cégek munkaerőmegtartó képessége is nagyban függ attól, mennyire képesek és készek alkalmazkodni ehhez a világlátáshoz.

Az életpálya modell, mint intézkedési csomag integrálja a már futó ifjúsági és munkavállalást segítő programokat, egy közgyűlési határozattal deklarálható programjává (és remélhetőleg brandjévé) válik a városnak.

A mini-team pilot előkészítése céljából javasolja, hogy a következő ülésre még márciusban kerüljön sor.

kmf