

TÁJÉKOZTATÓ FÜZET

A munkaerő-piac helyzete a Szentlőrinci járásban



Az EFOP-1.5.3-16-2017-00085
számú projekt keretében

SZÉCHENYI 2020


MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



Bevezetés

Bevezetesként bátoríthatunk elfogadni olyan alaptételeket, mint-hogy a Dél-Dunántúl munkaerőpiaci szempontból igen kedvezőtlen helyzetben van. Ráadásul bizonyos periférikus térségei a régióhoz képest még jelentősebb leszakadást mutatnak. Ilyen a Szentlőrinci járás is, ahol a kedvezőtlen elhelyezkedésnek, a kedvezőtlen településszerkezetnek és sok más egyéb tényezőnek köszönhetően nagyon rosszak a különböző gazdasági mutatók. Különösen kedvezőtlenek a foglalkoztatásra vonatkozó mutatók, amely azért is tekinthető az emberek szempontjából talán az egyik legfontosabb mutatónak, mert ez az a gazdasági szituáció, amely közvetlenül meghatározza a térség lakóinak mindennapjait, életét.

A kedvezőtlen mutatók, mint például az alacsony foglalkoztatottság, vagy az alacsony egy főre jutó GDP ugyanakkor utat is mutatnak. Utat mutatnak abban a tekintetben, hogy láthatóvá válik, mely területeken van szükség valamilyen célzott beavatkozásra azért, hogy csökkenhessenek az országban a területi különbségek, a leszakadó társadalmi csoportok felzárkózhassanak.

Ilyen céllal valósul meg a Humán szolgáltatások fejlesztése a Szentlőrinci járásban című projekt is, amely során összesen tíz település: Szabadszentkirály, Velény, Zók, Gerde, Királyegyháza, Szentdénes,



Gyöngyfa, Bicsérd, Pécsbagota és Sumony községek egy konzorcium-ba tömörülve törekszenek a fenti célok megvalósítására.

Jelen tájékoztató füzet célja a térség munkaerőpiaci helyzetének javítására irányuló projektelemek eredményeinek bemutatása. A füzet segítségével legelőbb pontos képet kaphatunk a térség munkaerőpiaci és foglalkoztatási helyzetéről, annak hiányosságairól és jellemző problémáiról. Majd megismerhetjük, hogy a projekt keretén belül megvalósult események és programok miként képesek ezek enyhítésére.



Részvevők a bicsérdi Állásinterjúra felkészítő programon



A projektrésztvevő települések munkaerőpiaci bemutatása

Magyarországon a különböző települések és térségek között jelentős területi különbségek figyelhetők meg, melyek kihatással vannak a foglalkoztatás mértékére, a munkabérek színvonalára, a munkába járással kapcsolatos infrastrukturális adottságokra, az oktatás színvonalára, és az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférésre egyaránt. Ezek a különbségek okozta hátrányok együttesen jelennek meg a hátrányos helyzetű településeken. A hátrányos helyzetű települések kialakulásában fokozott szerepe van hazánk településszerkezetének, hiszen a magyarországi települések mintegy 56 százaléka 1000 lakosnál kevesebbet számláló kistelepülés. De rendkívül magas a legfeljebb 500 lelket számláló aprófalvak számaránya is. A kistelepüléseken és az aprófalvakban általában rendkívül korlátozottak a munkalehetőségek és a közszolgáltatásokhoz való hozzáférés is, melyek a lakosság életminőségére nyomják rá a bélyegjüket. A munkaerőpiaci helyzettel kapcsolatos regionális szintű különbségek szemléltetésére remek példa a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2014. évi felmérése, mely alapján a nyilvántartott álláskeresők aránya a munkaképes korú lakossághoz viszonyítva megyénként 2,9 és 19,16 százalék között mozog. A bruttó átlagkereslet területén pedig mintegy másfélszeres eltérés figyelhető meg. Jellemző-



en a kisebb települések rendelkeznek a kedvezőtelenebb mutatókkal. Mindezek értelmében a projekt legfőbb célkitűzése a hátrányos helyzetű kistelepülések társadalmi és gazdasági felzárkóztatása a területi egyenlőtlenségek okozta hátrányok enyhítésével.

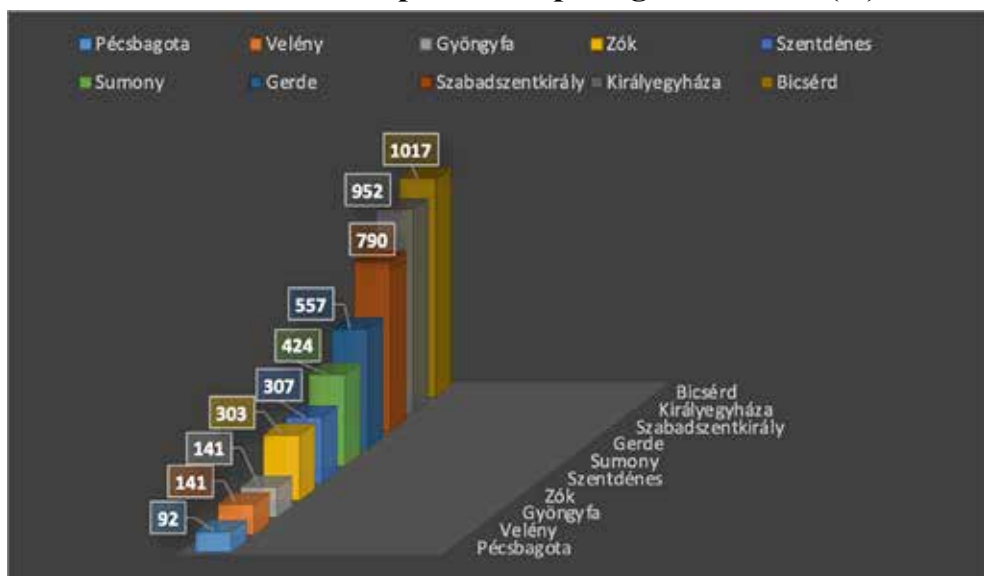
Szabadszentkirály, Gerde, Gyöngyfa, Bicsérd, Pécsbagota, Királyegyháza, Szentdénés, Sumony, Zók és Velény községek egyaránt a Banya megyei Szentlőrinci járásban találhatók. A Szentlőrinci járásra aprófalvas településszerkezet jellemző, mely meghatározza a kistérség problémáit is. A járás 20 községe közül mindössze Bicsérd és Bükkösd községek népességszáma haladja meg az 1000 főt. Emiatt egy olyan torzulás is tapasztalható, hogy a járás lakosságának közel fele a járásszékhelyen, vagyis Szentlőrincen lakik. Mindez leképződik a konzorcium településeinek lélekszámában is, hiszen az együttműködő 10 község közül csupán 4 népességszáma lépi túl az 500 főt.



Résztevők a szentdénési Állásinterjúra felkészítő programon



A konzorciumi települések népességszáma 2016 (fő)



(Forrás: KSH)

A Szentlőrinci járás foglalkoztatási helyzetét alapvetően 3 ágazat befolyásolja: a mezőgazdaság, az építőipar, és a szolgáltatói szektor. Ennek ellenére a térség legtöbb településén igencsak korlátozottak a munkalehetőségek, ez pedig az ingázás szükségességét vonja maga után. A három meghatározó ágazat közül a mezőgazdaság igényli a legnagyobb számú munkavállalót. Azon belül kiemelkedő a térségben a gabonatermelésben foglalkoztatottak száma, de jelentős a mezőgazdasági szolgáltatásokban foglalkoztatottak száma is.

A szolgáltatói szektor a második legtöbb munkavállalót foglalkoztató ágazat a térségben. A szolgáltatói szektor előnye a mezőgazdasággal szemben, hogy nem idényjellegű, ezért tartós foglalkoztatásra is



alkalmas. Hátránya viszont, hogy főként a szakképzettséggel rendelkezőknek jelent elhelyezkedési lehetőséget.

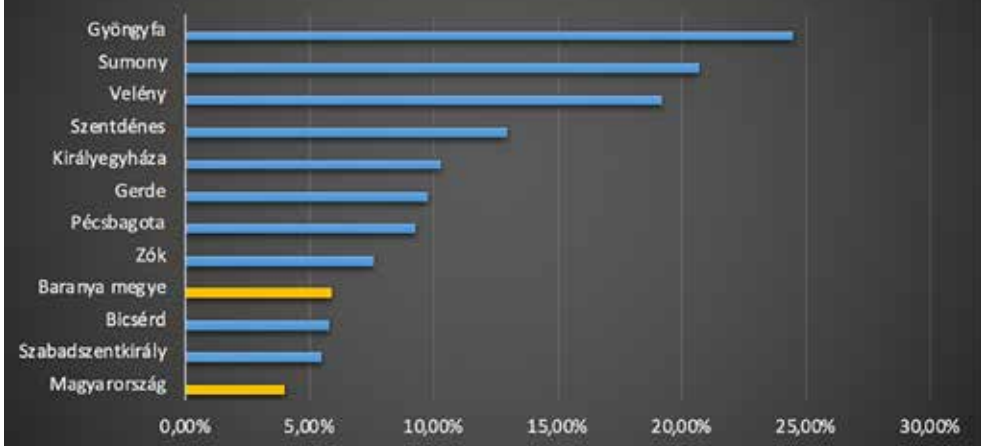
A legkisebb szereppel a helyiek foglalkoztatásában az építőipar bír.

A térséget meghatározó három fő foglalkoztatási ágazat mellett meg kell említeni a közszférát is. A közszféra munkaerő-felvevő képessége a térségben igencsak korlátozott, így a legtöbb esetben csak a szakképzettséssel vagy a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalóknak biztosít elhelyezkedési lehetőséget. Továbbá a közszférán belül csekély mértékű a fluktuáció, amely nehezíti a pályakezdők és az alacsony végzettségűek elhelyezkedését.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatait megvizsgálva elmondható, hogy a hosszú idősoros mutatókat figyelembe véve a 2008-as gazdasági világválságot követően lényegében valamennyi településen javuló tendencia figyelhető meg. A jelenlegi adatok alapján úgy tűnik, hogy a koronavírus-járvány okozta gazdasági regresszió nem okoz hosszútávú visszaesést. Ez alól talán csak Velény és Gyöngyfa jelent kivételt, amely településeken radikálisan megnőtt az álláskeresők aránya. Összességében a konzorciumot alkotó településeken a munkanélküliség így is magas, többnyire az országos átlagot meghaladó.



Munkanélküliek aránya 2020. 2. negyedévében



(Forrás: NFSZ)

A térség munkaerőpiaci jellemzőinek feltérképezése során szükséges kitérni az úgynevezett NEET fiatalok helyzetére, hiszen a Szentlőrinci járás munkanélküli lakosságának jelentős részét alkotják. A NEET fiatalok alatt azokat a 15 és 24 év közötti fiatalokat értjük, akik nem foglalkoztatottak, valamint oktatási intézménnyel sem állnak jogviszonyban. Ők munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetűnek minősülnek, hiszen elhelyezkedésüket számos tényező nehezíti. A munkavállalásuk tekintetében legnagyobb hátrányt jelentő tényező az életkorukból eredő munkatapasztalat hiánya, mivel a munkatapasztalat megléte számos állás betöltésének az alapfeltétele.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján a térségben 2012 és 2016 között 20-ról 23 százalékra nőtt a 25 éven aluliak aránya az álláskereső lakosság körében. A Szentlőrinci járás foglalkoztatá-



si szempontból hátrányos helyzetű NEET fiataljainak nagy aránya két okból jelent kiemelkedő problémát a térség munkaerőpiaci helyzetére. Egyrészt a térség hátrányos helyzetű fiataljainak nagy része nem rendelkezik piacképes iskolai végzettséggel, mely a munkatapasztalataik hiánya mellett döntő mértékben korlátozza elhelyezkedési esélyeiket. Így a 25. életévük betöltését követően is nehézkes marad számukra a munkavállalás. Másrészt pedig térség településein rendkívül korlátozottak a munkalehetőségek, így sokan más településeken, térségekben próbálnak elhelyezkedni, munkát vállalni. Ez a folyamat a fiatalabbakat érinti nagyobb mértékben, mivel életkorukból és családi állapotukból kifolyólag általában kevésbé helyhez kötöttek, mint az idősebbek. Az elvándorlási hajlandóság mértékének növekedésével párhuzamosan csökken a térség, illetve a térség településeinek lakosságmegtartó ereje. Ez hosszabb távon mind gazdasági, mind társadalmi szempontból negatív irányba befolyásolja a térség fejlődését.

A fentiek alapján megállapíthatjuk, hogy a Szentlőrinci járásra – beleértve a konzorciumi településeket is – jellemző munkaerőpiaci és foglalkoztatási helyzet rosszabb az országos átlagnál, melynek legfőbb oka a munkalehetőségek korlátozottsága. A fiatalok számára pedig a térségben történő elhelyezkedés további nehézségeket okoz. A továbbiakban megismerhetjük, hogy a térség munkaerőpiaci fejlesztésére irányuló projektek milyen módon hivatottak ezen problémákon enyhíteni.



Állásinterjúra felkészítő program I.

2018. december 14-én Szabadszentkirály község lakossága egy állásinterjúra történő felkészítő programon vehetett részt, melynek a helyi szociális étkező és tálalókonyha adott otthont. Megtudhattuk, hogy az állásinterjú a kiválasztási procedúra legfontosabb célja a jó személyes benyomás keltése, a személyes kompetencia megfigyelése, a jelentkező motiváltságának feltérképezése, információ gyűjtés a jelöltől, valamint az önéletrajzban feltüntetett adatok ellenőrzése, amíg a jelölt részéről információszerzés az adott munkakörrel. Az előadást nagy figyelemmel követtük végig, melyet együttműködés, aktivitás, egymás mélyebb megismerése, és humor jellemezett.

Az állásinterjú és az arra való felkészülés nem csupán a felvételi beszélgetést foglalja magába. Fel kell készülnünk egyfajta előszűrésre is, mely általában egy telefonbeszélgetés formájában történik. A személyes találkozást megelőző telefonbeszélgetés során bebizonyíthatjuk a jövőbeli munkaadóink számára, hogy megfelelünk az állással szemben támasztott követelményeknek és motivációink is megfelelők. Ennek érdekében a feltett kérdésekre tárgyilagosan és korrekt módon célszerű válaszolni.

Az állásinterjú napja a munkaadóval történő legelső találkozást jelenti. A jó személyes benyomás érdekében számos tényezőre kell



odafigyelnünk. A megfelelő motívációink és szakmai tudásunk bizonyításán túl szükséges pontosan érkezni a megbeszélésre, határozottságot sugallni, és törekedni a megfelelő megjelenésre. A személyes találkozó során a munkaadóban kialakul egy kép a jelentkezőről, melyet a megjelenése is befolyásol. Így kiemelten fontos a megfelelő öltözék kiválasztása. Hölgyek esetében a kosztüm, elegáns nadrág és blúz, férfiak esetében ing és öltöny viselete ajánlott. Természetesen az öltözkékválasztást befolyásolhatja a megpályázott pozíció jellege is.



Részvevők a szabadszentkirályi Állásinterjúra felkészítő programon

Az állásinterjúra való felkészülést nagyban befolyásolja az interjú jellege is. Alapvetően 3 csoportra oszthatjuk az állásinterjüket. Az írásbeli interjúk alatt a különböző írásbeli tesztekert értjük, mint például a szakmai tesztek, idegennyelvi tesztek, vagy a monotónia- és stressztűrő tesztek. A szóbeli interjút általában a cég HR munkatársa vezényli, az általa feltett kérdések általában az adott pozíció jellegétől függenek, de léteznek olyan alapvető interjúkérdések is, melyekkel szinte bármilyen felvételi beszélgetésen találkozhatunk. Az állásinterjúk harmadik kategóriájába a gyakorlati feladatok tartoznak, ide sorolhatók a szituációs feladatok. A gyakorlati feladatoknál általában a munkakörhöz tartozó munkafolyamatból egy-egy részfeladatot végeznek el a jelöltek. Az állásinterjú végezetével kérhetünk visszajelzést, mellyel azt sugalljuk,



hogy fejlődésre nyitott a személyiségünk, és szívesen fogadjuk az építő kritikát is. Majd pedig köszönjük meg a lehetőséget, hogy részt vehetünk az interjún.

A projekt keretében megvalósult programon felkészülhettünk a próbanapra is. Ha próbanapra hívnak be minket, az azt jelenti, hogy bekevertünk a kijelöltek szűk körébe szakértelmünk, motivációink és személyiségjegyeink alapján. A próbanap célja az új munkakörnyezettel és a kollégáinkkal való megismerkedés és rátermettségünk bizonyítása a munkáltató felé.

A program végére a felvételi folyamattal és a munkába állással kapcsolatos alábbi kérdésekre kaphattunk választ:

- Meddig tart és hány lépcsőből áll a kiválasztási folyamat?
- Be kell-e mutatnunk különböző kiegészítő dokumentumokat?
- Számíthatunk-e szakmai, pszichológiai vagy idegennyelvi tesztelésre az interjú során?
- Mik az állásinterjút követő lépések?
- Mikor értesítenek minket a döntésről?
- Milyen feladatokra számíthatunk a sikeres felvételt követően?
- Mikortól esedékes a céghez történő belépés?
- Hogyan viszonyulnak a cégek az alkalmazottjaikhoz?

Az eseményen olyan információk kerültek átadásra, melyek előnyt jelentenek a lakosság számára egy-egy állás megpályázása esetén, és könnyebben lesznek képesek elhelyezkedni a munkaerőpiacon. A program hosszútávú eredménye a helyi lakosság foglalkoztatási helyzetének elősegítése, javítva ezáltal a helyiek életszínvonalát.



Állásinterjúra felkészítő program II.

Bicsérd községében 2019. február 4-én tartottuk meg az állásinterjúra felkészítő programot. A program fő célcsoportja a helyi lakosságon túl a környék közfoglalkoztatottjai voltak. Sokak számára nehézséget jelent az állásinterjún való részvétel, az új munkahelyi környezethez való alkalmazkodás és a megfelelő munkahelyi viselkedésformák elsajátítása.



Előadás Bicséreden az Állásinterjúra felkészítő programon



E probléma megoldásaként az esemény során kooperatív módszerrel segítségével tehetünk szert az álláskereséssel és a munkavállalással kapcsolatos legfontosabb információkra. Ezek az információk a fiatalok mellett az idősebb korosztályokhoz tartozók számára is hasznosnak bizonyultak, mivel számukra is okozhat nehézséget egy önéletrajz vagy egy motivációslevél megfelelő összeállítása. Az idősebb álláskeresők általában kevésbé rugalmasok, mint a fiatalabbak, és esetenként a szövegszerkesztő programok használata is nehézséget okozhat számukra az önéletrajz megírásánál.

Részt vettünk egy interaktív foglalkozáson, melyen mélyrehatóan megismerhettük az önéletrajz és a motivációslevél összeállításának menetét és az állásinterjú tanúsítandó magatartásformákat. A formai követelmények betartása mellett fontos, hogy önéletrajzunkban, illetve motivációslevelünkben kizárólag a valóságnak megfelelő adatok szerepeljenek. A motivációslevél és az önéletrajz összeállításával kapcsolatos információk a legtöbb résztvevő számára nagy segítséget jelentett, mivel sokuk esetében korábban nem volt követelmény a motivációslevél, így szinte semmilyen információval sem rendelkeztek róla. Az eseményen elsajátított ismereteket lehetőségünk nyílt a gyakorlatban is kipróbálni egy szituációs játék során. Eljátszottuk, hogy egy állásinterjú veszünk részt, mint jelentkező, az interjúztatót pedig az esemény előadója alakította. A szituáció eljátszása után közösen megbeszéltük melyek voltak a helyes magatartásformák. Az esemény előadója saját tapasztalatait is megosztotta annak érdekében, hogy minél pontosabb képet kapjunk az állásinterjúval és a munkakereséssel kapcsolatban.



A program sikerességét a résztvevők visszajelzései támasztják alá. Elmondásuk szerint az eseményt követően hasznosítani tudják a megszerzett tudást, a jövőben könnyebben fognak bele az önéletrajz és a motivációslevél elkészítésébe. Továbbá nem okoz nekik gondot az állásinterjúra való felkészülés, mivel újonnan szerzett ismereteiknek köszönhetően tudják, milyen kritériumoknak kell megfelelniük, milyen tényezőkre kell odafigyelniük, hogy az adott cég mellettük döntsön.



Előadás Bicséردen az Állásinterjúra felkészítő programon



Előzetes foglalkozási szocializáció, tréning keretében a munkaszocializáció megszerzésért I.

16

Bicsérd településén 2019. március 8-án egy tréning került megrendezésre a helyi foglalkoztatási helyzet javítása céljából. Mivel a lakosság jelentős része nem rendelkezik megfelelő ismeretekkel a helyi munkaerőpiac sajátosságairól, ezért a program fő célitűzése a munka világával kapcsolatos téves elképzelések eloszlatása, és a naprakész munkaerőpiaci ismeretek átadása volt. A program főleg azoknak a lakosoknak nyújtott előrelépési lehetőséget, akik a közfoglalkoztatás keretén belül dolgoznak vagy alkalmi munkából élnek, és jobb életszínvonal elérésére törekednek. Ugyanis elmondásuk szerint nem ismerik a helyi munkalehetőségeket, és nem rendelkeznek megfelelő kompetenciákkal egy állásinterjún való sikeres részvételhez, vagy a munka világába történő beilleszkedéshez. A program lehetőséget kíván biztosítani számukra ezen kulcskompetenciák elsajátítására. Fontos megemlíteni, hogy a programot annak népszerűsítése érdekében számos fórumon megjelentettük, mint például a község hirdetőtábláin, a település honlapján, illetve minden házhoz szórólapot juttatunk el, törekedve ezáltal a célcsoport minél nagyobb részének megszólítására. Reményeink sze-



rint, melyet a résztvevők visszaigazolásai is megerősítettek, a jövőben alkalmazni tudják az eseményen elsajátított tudást, miszerint belátták a munkatársakhoz való alkalmazkodás és a megfelelő kommunikáció fontosságát a munkavégzés folyamán előforduló különböző szituációkban.

Megtudhattuk, hogy a munka világa azt a közeget jelenti, ahol napjaink jelentős részét töltjük. Ebben a közegben más szereplők is vannak, főnökök és kollégák személyében. Összefoglalva a munka világa a munkavállaló szempontjából magába foglalja a munkahelyét, a közösségét, és a munkahelyi légkört.

A munkahelyi szocializáció minden esetben megköveteli, hogy a munkavállaló alkalmazkodjon a munkahelyi légkörhöz és a munkáltató szervezeti kultúrájához. Megismerkedhettünk a munkahelyi szoci-



Előadás és tréning Bicséreden

alizáció 3 fajtájával, melyek a szervezeti-, a munka- és a foglalkozási szocializáció. A három munkahelyi szocializációs fajtákat különböző gyakorlatokkal szemléltetve is bemutatták a résztvevők számára. A foglalkozási szocializáció a foglalkozásunkhoz tartozó magatartásformákat foglalja magába. A munka szocializáció pedig a munkához való viszonyulásunkat jelenti. A szervezeti szocializáció arra utal, hogy munkavállalóként miként illeszkedünk be a csapatba, és hogyan vagyunk képesek kommunikálni munkatársainkkal. Amennyiben képesek vagyunk



Előadás és tréning Bicsérdén

egy új szervezeti és munkakörnyezetben önmagunkat térben és időben megfelelően elhelyezni, akkor sikeresen tölthetjük be azt a szerepet, mely a munkakörnyezet, illetve saját magunk számára is megfelelő lesz. Ez a szervezeti szocializáció egyik alapelve. A szervezeti szocializáció mélyebb megismerése céljából kommunikációt, és kommunikációs csatornákat erősítő feladatokat kellett megoldani. A feladat során egy tanár került kijelölésre a résztvevők közül, aki egy négyzetekből álló rajzot magyarázott el szóban a résztvevőknek, hogy miként kell lerajzolni, de az eredeti rajzot csak ő láthatta. A feladat végén pedig összehasonlítottuk rajzainkat az eredeti rajzzal, ezáltal képet kaphattunk arról, hogy mennyire sikerült jól kommunikálni számunkra a feladatot. A feladat rávilágított a megfelelő kommunikáció és az alkalmazkodás fontosságára.



Az esemény során egy lapra felírtuk a számunkra 10 legfontosabb dolgot a személyes értékeink és értékrendünk feltérképezése érdekében. Az értékeink magunkban történő tudatosítása önbizalmat, megerősítést és célorientációt ad számunkra. Ugyanis a munkavállalók számára a munkavégzéshez fűződő törekvéseik, elvárásaik, preferenciáik mellett kiemelt jelentőséggel bír személyi potenciáljuk a munkafeladat eredményes elvégzése érdekén, és a munkából adódó fizikai és érzelmi megterhelés kezelésében. A személyes értékeink felsorolása alkalmával megismerhettük a többi résztvevő értékrendjét is. Ha ismerjük a másik értékrendjét, könnyebben elfogadhatjuk és megérthetjük a véleményalkotásának módját és viselkedését. A másik fél személyes értékrendjének elfogadása céljából egy újabb szituációs játékon vettünk részt. A szituáció szerint a résztvevők egyik csoportja egy gyógyszergyártó céget, a másik csoport pedig egy műtrágyagyártó céget alakított. Mindkét cég egy Braziliában őshonos fa fajtát tervezett felvásárolni, természetesen más-más érdekekkel. A gyógyszergyártó cégnek egy új gyógyszer kivitelezéséhez, a műtrágyagyártó cégnek pedig egy környezetkímélő műtrágya előállításához volt szüksége a fában található anyagokra. Ennek értelmében olyan érveket kellett megfogalmaznunk, melyek alkalmasnak bizonyultak a másik fél meggyőzésére. A szituációs játék végezetével azt a közös megoldást találtuk, hogy a két vállalat fele-fele arányba vásárolja fel az árut, hiszen más-más részeit használják fel. Ez a szituációs gyakorlat jelentős mértékben fejlesztette a résztvevők érvelési és kommunikációs készségeit, melyeket a későbbiekben akár a munkaerőpiacon is kamatoztatni tudnak.



Állásinterjúra felkészítő program III.

Szabadszentkirály és Bicsérd községek után Szentdénés településén is megrendeztük az állásinterjúra történő felkészítő programunkat 2019. március 29-én. Az esemény célja a helyi lakosság számára az álláskereséssel és a munkavállalással kapcsolatos legfontosabb ismeretek át-



Előadás a szentdénési programon



adása volt, hiszen a településen élők közül sokan nem rendelkeznek az ezekhez kapcsolódó megfelelő ismeretekkel. Az idősebb generációkhoz tartozók esetében általában az önéletrajz és a motivációslevél összeállítására, a fiatalok körében pedig főként az állásinterjúval való részvétel, az új munkahelyi légkörbe való beilleszkedés és az ehhez kapcsolódó megfelelő viselkedésformák tanúsítása okoz nehézséget. Összefoglalva a program ezekre az álláskereséssel és munkavállalással kapcsolatos problémákra, nehézségekre kívánt megoldást nyújtani.

Egy előadás keretén belül megismerhettük az önéletrajz és a motivációslevél összeállításának kritériumait. Majd az előadó segítségével elkészítettük saját önéletrajzunkat, illetve motivációslevelünket. Megtudhattuk milyen szempontok alapján kell megírni az Europass típusú önéletrajzot és a motivációslevelet, melyekkel növelhetjük esélyeinket egy-egy állás megpályázása esetén. Az Europass önéletrajz segítségével könnyedén tudjuk kommunikálni a potenciális munkaadóink számára végzettségeinket és készségeinket. Bár a motivációslevél leadása nem feltétel minden állás megpályázása esetében, egy alaposan összeállított motivációslevéllel jelentős előnyre tehetünk szert az adott állásajánlat elnyerésével kapcsolatban. A motivációslevél azt tartalmazza, miként vagyunk képesek tapasztalatainkkal, készségeinkkel hozzájárulni a cég sikeréhez, illetve mi okból pályáztuk meg az állást.

Az önéletrajz és a motivációslevél megfelelő összeállítása viszont önmagában nem elegendő az állás elnyeréséhez. A felvételi folyamat egyik legfontosabb eleme az állásinterjú, mely során személyesen kell bebizonyítanunk munkáltatóink számára, hogy megfelelő készségekkel rendelkezünk a pozíció betöltéséhez. Az állásinterjú során számos

kritériumnak kell megfelelni, amely főként a munka világában tapasztalatlanabbak és a hátrányos helyzetűeknek okozhatnak nehézséget. Így a program keretében lehetőségünk nyílt gyakorlatban is megtapasztalni egy állásinterjú menetét. Tájékoztatót kaptunk az interjú alatt tanúsítandó magatartásformákról, illetve a megfelelő megjelenésről, öltözködésről.

Az esemény nagy népszerűségnek örvendett a jelenlévők körében, amely várakozásainkat is felülmúlta. Ez abból fakadhatott, hogy olyan ismeretekre tettek szert a jelenlévők, melyek a későbbiekben segítségükre lesznek egy állás megpályázása esetén, mivel képesek lesznek megfelelő önéletrajzot és motivációs levelet leadni, valamint megismerkedtek az állásinterjún tanúsítandó magatartásformákkal és a megjelenés kritériumaival is.



A program résztvevői feladatokat oldanak meg



Állásinterjúra felkészítő program IV.

Az állásinterjúra való felkészítő programsorozatunk utolsó állomása Királyegyházán került megrendezésre 2019. április 4-én. A program célkitűzése alapvetően megegyezett a korábbi állásinterjúra felkészítő programokéval. Ez esetben is a helyi lakosság álláskereséssel kapcsolatos tudásának bővítése és az ezekhez kapcsolódó gyakran felmerülő problémák megoldása volt a cél. Királyegyháza községében is egyaránt nehézséget jelent a fiatalabb és az idősebb korosztály számára a megfelelő önéletrajz és motivációslevél elkészítése, a személyes felvételi beszélgetésen való eredményes részvétel, az új munkahelyi környezethez történő alkalmazkodás, és az ahhoz kapcsolódó viselkedésformák elsajátítása. A program azért is vállalhat kiemelt szerepet a helyiek foglalkoztatási helyzetének elősegítésében, mivel a résztvevők jelentős része álláskereső volt. A résztvevők elmondása szerint hasznosnak bizonyult számukra a program, sok új ismeretre tettek szert, melyek segítséget nyújtanak a jövőben egy-egy állás megpályázása esetén. A résztvevők érdeklődve hallgatták végig az előadást és szívesen vettek részt a gyakorlati feladatokban is.

A program lehetőséget biztosított egy előadáson való részvételre, amely során megismerhettük az önéletrajz és a motivációs levél helyes összeállításának pillérjeit. Megismerhettük az egyik legszélesebb

körben alkalmazott önéletrajz, az Europass típusú önéletrajz összeállítását. Az Europass önéletrajz alkalmazásával megmutathatjuk a munkáltatónak a kulcskompetenciáinkat, szaktudásunkat, végzettségeinket, tapasztalatainkat és az adott pozíció betöltéséhez előnyt jelentő egyéb készségeinket. Az önéletrajz mellett bemutatásra került a motivációslevél funkciója és megírásának módszerei, hiszen manapság az állás-pályázatok jelentős részénél szükséges a motivációslevél beadása is. A motivációslevél az önéletrajznál sokkalta szubjektívebb műfajt képvisel, lehetőséget ad arra, hogy a pályázó részletezze, hogy milyen indíttatásból jelentkezett az adott pozícióra, és szakértelmével, tapasztalásával miként veheti ki a részét a vállalkozás sikeres működésében. A program során elkészíthettük a saját önéletrajzunkat és motivációslevélünket, melyben segítséget nyújtott az előadó.

A személyes felvételi beszélgetésre való felkészülés jegyében részt vettünk egy próba állásinterjún, melynek alkalmával a felvételi beszélgetés olyan alapvető kritériumait ismerhettük meg, mint a pontos érkezés, a megfelelő öltözet, a helyes magatartásformák, illetve a testbeszéd szerepe. Így lehetőségünk nyílt a jövőbeli állásinterjúkon felmerülő nehézségek kezelésére, illetve a felvételi esélyeink növelésére az átbeszélte szempontok alapján.



Előadás Királyegyházán az Állásinterjúra felkészítő programon



Előzetes és foglalkoztatási szocializáció tréning keretében a munkaszocializáció megszerzéséért II.

A foglalkoztatási szocializáció tréninget Szabadszentkirály községében rendeztük meg 2019. június 6-án, melynek a szabadszentkirályi szociális étkező és tálalókonyha adott otthont. A program központi témáját a munkapszichológia jelentette. A munkapszichológia az alkalmazott lélektan egy olyan fajtája, mely egy, vagy több alaptudományra támaszkodik, a feltárt törvényszerűségek pedig az élet számos különböző területén alkalmazhatók. Bár a résztvevők összetétele életkor és nem szerint nagyban eltért, csoportdinamikájuk mégis a várakozásokat felülmúlóan eredményes lett. A tréning a jelenlévők elmondása alapján sikeresnek bizonyult, nyíltan vállalták véleményüket, és megosztották egymással a témával kapcsolatos tapasztalataikat, ráadásul olyan helyzetkezelési ötleteket is adtak, melyeket a csoport használhatónak tartott. A program alkalmával elsajátított információkat minden egyes résztvevő a saját területén fogja tudni a jövőben leginkább hasznosítani. Viszont a munkahelyen felemerülő szituációk, és a munkával kapcsolatos tényezők tekintetében minden résztvevőnek sikerült szert tennie valamilyen plusz információra, melyet képes alkalmazni a mindennapi munkavégzése során.



Egy előadás során megtanulhattuk a munkapszichológia legfontosabb ismerveit. Annak érdekében, hogy munkavállalóként megértsük, és fel tudjuk dolgozni a munkavégzés során minket ért ingereket, nem szabad figyelmen kívül hagyni bizonyos tényezőket. A munkavégzésünk összetettségéből az következik, hogy a munkateljesítményünket számos egymással összefüggő tényező befolyásolja. A munkapszichológia, mint tudományág ezeknek a tényezőknek a megértésére szolgál. Amennyiben sikerül megértenünk ezeket a tényezőket, tehát a munkaközösségünkben zajló eseményeket és azok kiváltó okát, akkor jobban tudjuk kezelni a munkavégzéssel járó érzelmeinket, mint az örömet, a bánatot vagy akár a stresszt. Azt, hogy munkavállaló mely készségeit alkalmazza a munkavégzése során, az az adott időben rendelkezésre álló fizikai és pszichés feltételektől függ. Ezen feltételek 4 nagyobb kategóriába oszthatók, melyek a szubjektív, az objektív, a szociális és a szervezeti feltételek. Munkavégzésünket nagyban befolyásolja továbbá a munkacsoport összetétele. A munkaközösségek általában vegyes összetételűek korosztály és nemek tekintetében egyaránt. Ebből kifolyólag a munkaközösségen belül gyakran eltérő vélemények születnek, melyek akár feszültséghez vezethetnek, ezért fontos a megértés, amely a minőségi munkavégzés egyik alapeleme.

A program következő előadásának témája a szervezetpszichológia volt. A szervezetpszichológia célja az egyén és a szervezet kapcsolatában lévő tényezők feltárása. Megtudhattuk, hogy az egyéni- és a környezeti tényezők szoros kölcsönhatásban állnak egymással. Ennek értelmében a munkateljesítmény hatékonyságát meghatározza, hogy az egyén és a munkával kapcsolatos külső körülmények milyen mérték-



ben illenek össze. Ugyanis egyes becslések szerint a munkateljesítmény 40-60 százalékáért a külső körülmények, 10-30 százalékáért az egyéni jellemzők felelősek, míg a munkateljesítmény fennmaradó 10-20 százaléka az egyéni jellemzők és a külső tényezők együttes hatásának tulajdonítható. Felhívták figyelmünket azonban, hogy ezen becslések a folyamat összetettsége miatt csupán irányadó jellegűnek tekinthetők. Nem szabad az egyéni jellemzőket vagy a külső hatásokat elszigetelten figyelembe venni, tekintettel kell lenni a munkaminőséget meghatározó szervezetpszichológiai, szociálpszichológiai és pszichológiai tényezők kölcsönhatására. A szervezetpszichológiai tényezők a szervezeti kultúrát és a szervezeti elkötelezettséget foglalják magukba. A szociálpszichológiai tényezők alatt a csoportnormák munkateljesítményre gyakorolt hatását, valamint a konformitást értjük. A pszichológiai tényezők kategóriájába pedig a motiváció témaköre, azon belül is leginkább a teljesítménymotiváció tartozik. Az előadás végezetével mélyrehatóan megismerkedhettünk a stressz témakörével is. Ez a téma azért bír kiemelt fontosságúval, mert a jelenlévők és a munkavállalók többsége élete során már megtapasztalta a munkahelyi stressz hatásait, amely gyakran a munkavégzés minőségének romlását vonja maga után, de sok esetben egészségkárosító hatást is kifejt. A munkahelyi stressz egyik legfőbb okozói a munkakörnyezetben jelenlévő nem megfelelő társas kapcsolatok. Ugyanis a munkavállaló a munkahelyi környezet szerves részét képezi, egy munkaközösséghez tartozik. A munkaközösségben jelenlévő társas kapcsolatok, mint a vezetési stílus, a munkatársakkal való viszony, a munkahelyi légkör, és a csoporthoz való tartozás érzése jelentősen befolyásolja az egyén motivációját és munkavégzésének



Előadás Szabadszentkirályon az Előzetes és foglalkoztatási szocializáció tréning keretében

minőségét. Tehát a minőségi munkavégzés érdekében elengedhetetlen jelentőségűek a munkakörnyezetben jelenlévő csoportnormák.

A csoportnormák és a konformitás széleskörű megismerése céljából egy külön előadást hallgathattunk végig. Megtudhattuk, hogy a történelem során az emberek mindig is csoportokba szerveződtek a feladataik hatékonyabb és gyorsabb megoldása érdekében. A különböző szervezetszichológiai tényezők, mint a vezetési stratégia, a vezetési stílus, az információ áramlás, a kommunikáció minősége, a vállalat mérete, a szervezeti politika, a szervezeti konfliktusok, vagy a centralizáltság mérete közvetlen és közvetett formában is hatást gyakorolnak a munka minőségére. A felsorolt szervezetszichológiai tényezők közül a munkavállaló számára a szervezeti kultúra és a szervezet iránti elkötelezettség bír a legnagyobb jelentőséggel. Bizonyított tény ugyanis, hogy



a munkavállalók motiváltsága és az őket körülvevő szervezeti kultúra között szoros kapcsolat figyelhető meg. Megismerhettük a szervezeti kultúra legfontosabb jellemzőit és történetét. Megtudhattuk, hogy a szervezeti kultúrát már az 1900-as évek elején tanulmányozták, viszont széleskörű népszerűsége az úgynevezett „japán sokk” idején tett szert, amikor a japán termékek elárasztották az elektromos- és az autópiacot az 1970-es és 1980-as évek között. Ebben az időszakban terjedt el a japán menedzsment gyakorlata a nyugati társadalomban. Megnőtt az érdeklődés, hogy mi okozza a japán cégek sikerét, vizsgálatok kezdődtek ennek feltérképezésére. Egy kutatás bebizonyította, hogy a japán vállalatok sikere nem csupán az eredményes struktúrában, és a magas szintű technológiában keresendő, hanem az íratlan szabályok és normák is lényegesen befolyásolják a vállalatok sikeres tevékenységét. Megtudhattuk, hogy a szervezeti kultúrának látható és láthatatlan szintjei léteznek, így egy „jéghegyhez” hasonlítható a felépítése. Az úgynevezett Schein modell alapján a szervezeti kultúra 3 szintre különíthető el. A szervezeti kultúra legmélyebb szintje azokat az alapfeltevéseket tartalmazza, melyek befolyással bírnak a szervezet számára lényeges előfelvetések, normák és értékek kialakulásában, melyek a szervezet számára a természetesnek tekintett világkép alapját alkotják. Fontos, hogy ezeket az alapfeltevéseket a szervezet tagjai elfogadják és alkalmazzák, valamint a szervezetbe újonnan belépő munkavállalók számára is átadják, mint például az elfogadott magatartást, gondolkodásmódot, és a problémák felmerülése esetén követendő mintát. Mindezek azért képzik a szervezeti kultúra legmélyebb szintjét, mivel ezek az alapvető meggyőződések a vállalatok dolgozói és vezetői számára olyannyira természetesek,



hogy sok esetben nem is tudatosulnak bennük. Ez azért van, mert olyan magától értetődő dolgokat tartalmaznak, melyek szokásokon és tapasztalatokon alapulva határozzák meg a szervezet környezetfelfogását és ön-értelmezését. A gyakorlatban ezek a tudattalan meggyőződések általában úgy mutatkoznak meg, hogy egy adott vállalat tagjai mit részesítenek előnyben, miként érik el a sikert, illetve a munkavállalók milyen szerepet vállalnak mindebben. A szervezeti kultúra középső szintjén azok az értékek és normák helyezkednek el, melyek a munkatársak számára általában még nem láthatók és nem tudatosak. Azonban szükség esetén meg lehet őket fogalmazni, így érthetővé és világossá válnak. Ugyanakkor a szervezet tagjai számára kívánatosként jelennek meg, valamint tükrözik a követendő viselkedési formákat. Ilyenek például az együttműködés, a barátságkötések, a versenyszellem, melyek segítséget nyújtanak és útmutatást adnak a munkavégzés során felemerülő helyzetekre, mint az információk kezelésére, a hibák esetén követendő magatartásra, valamint a teljesítményre vonatkozó elvárásokra. A Schein modell felső szintjére a munkavállalók között megfigyelhető viselkedést és munkavégzésük eredményét soroljuk. Ide tartozik többek között a dolgozók kommunikációja és nyelvezete, az egymással való bánásmódja, a munkavégzéssel kapcsolatos ismétlődő szokásai, az öltözködési szokásai és külső megjelenése, valamint az irodaépület külseje, az irodák kinézete és felszereltsége.



Előzetes és foglalkozási szocializáció tréning a munkaszocializáció megszerzésért III.

A harmadik munkaszocializációs foglalkozásra 2019. 10. 07-én került sor Királyegyházán. A programunkat az előző tevékenységeinkben leírt hasonló okokból és célokkal valósítottuk meg most is. Vagyis azért, hogy egy olyan átfogó, tréning jellegű programot valósítsunk meg, ahol közvetlenül hozzásegíthetjük a település hátrányos helyzetű lakóit olyan ismeretek elsajátításához, amelyek támogatják az elhelyezkedésüket és azt követően a munkahelyre történő beilleszkedésüket is.

A tréning jellegű program igyekezett végig haladni azon a folyamaton, amelyet az elhelyezkedésnek nevezhetünk. Így a legelső blokkban a megjelent célcsoporttagok megismerkedhettek azzal, hogy miként kell jó önéletrajzokat és motivációs leveleket készíteni. Az előadó jó példákat hozott belőlük a résztvevőknek, amelyet elemezhetek. Az önéletrajzokban található jó tartalmi elemek kiemelése ugyanis segíti azt, hogy az ezzel kapcsolatos ismeretek jobban elmélyülhessenek. Ezt követően azt beszélte át az előadó a résztvevőkkel, hogy miért is hasznos egy önéletrajz sablon használata, és mely sablonokat tudja javasolni számukra, ezt követően egy ilyen sablon személyre szabott kitöltésére is sor került.



Az önéletrajzok után hasonló szempontok mentén áttekintésre került a megfelelő motivációs levél is. Miután tisztáztuk, hogy milyen tartalmakat kell egy motivációs levélben megjeleníteni, mindenki elkészíthette a saját motivációs levelét, természetesen a megjelent szakember közvetlen segítségével.

32

A program második elemében egy állásinterjú sziituációs játékra került sor, ugyanis a gyakorlás, a sziituáció megismerése lehet a legeredményesebb módja a tanulásnak, mely során megismerhetik a résztvevők, hogyan kell az egyes helyzetekre reagálni egy állásinterjú. Mindamellett egyfajta tapasztalatot is ad a résztvevőknek, és így magabiztosabban vehetnek részt éles sziituációkban. A program során emellett egy háttérismeretet is kaptak, hogy miként kell felkészülni egy állásinterjúra.

Végül a program harmadik elemében kifejezetten munka- és foglalkoztatásszocializációs előadást hallgathattak meg a célcsoporttagok. E során megismerhették a jelenlevők, hogy mik azok a szerepek és az ezekhez kapcsolt elvárások, amelyeket munkavállalóként teljesítenünk kell ahhoz, hogy beilleszkedjünk a munkahelyi közösségbe. Hátrányos helyzetű célcsoporttagokról lévén szó, akiknek komoly szocializációs hátrányokkal kell szembenézniük, egészen alapvető dolgokról is beszélt az előadó, mint például a megfelelő viselkedés, a pontos érkezés, ápoltság megjelenés, stb.



Előzetes és foglalkozási szocializáció tréning, a munkaszocializáció megszerzésért IV.

33

Előzetes és foglalkozási szocializáció tréning a munkaszocializáció megszerzéséért elnevezést viselő programunk negyedik állomá-



*Előadás Gerdén az Előzetes és foglalkoztatási szocializáció
tréning keretében*



sa Gerdén volt 2019. 10. 21-én. A program célja az előzőekben már bemutatottaknak megfelelően alakult, és azokhoz hasonlatos volt, de azokkal nem teljesen megegyező programelemekkel került megvalósításra.

34

A meghívott előadó három előadást, foglalkozást tartott. Az elsőben a korábbi programokhoz hasonlóan az önéletrajz és a motivációs levél helyes összeállításáról esett szó. Előbbihez egy konkrét önéletrajzsablont is kaptak a jelenlevők, amelyet egyes részenként a foglalkozás vezetője a jelenlevőkkel átbeszélt. Ezután a motivációs levél céljáról, tartalmi és formai követelményeiről is egy részletes bemutatás következett.

A program második foglalkozása egy, a viselkedésüket középontba helyező szituációs játék volt. Az előadó legelőször ismertette, hogy milyen felkészültség kell egy állásinterjú történő megjelenéshez. Így ismertette például a helyesen kiválasztott ruházat jelentőségét, a pontosság szerepét stb. A visszajelzések alapján számos információ hatott az újdonság erejével, amelyekről a résztvevők nem tudtak. Ezeket követően pedig lehetőség nyílt arra is, hogy egy konkrét állásinterjú szituációt játszanak el a résztvevők, amelyet aztán a későbbi sikeres interjú érdekében ki is elemeztek.

Végül egy munka- és foglalkozási szocializációról szóló előadással zárult a program, amely elsősorban az új munkahelyre történő beilleszkedés, az új munkahely írott és íratlan szabályainak megtanulásának folyamatával foglalkozott. Ennek relevanciáját szolgáltatta az, hogy a résztvevők közül többeket a nem megfelelő beilleszkedés miatt már a próbaidő lejárta előtt elbocsátottak, mely épp ezeknek a háttérisme-



reteknek a hiányából fakadt. A program eredményeként azt reméljük, hogy ilyen problémával többé nem kell a célcsoporttagoknak szembenézniük.



Munkaerőbázis fejlesztő program Gyöngyfán



Munkaerőbázis fejlesztése- képességfejlesztő programsorozat I.

A programsorozatunk keretében az volt a célunk, hogy a térségben megjelenő szakemberhiányt, illetve munkaerőpiaci hátrányokat olyan módon kezeljük, hogy célzottan megpróbáljuk fejleszteni a bekapcsolódó célcsoporttagok képességeit. Ezzel hozzájárulva, hogy a munkaerőpiac kínálati és keresleti oldala közeledjen egymáshoz, javítva a célcsoporttagok elhelyezkedésének esélyét, ezzel is hozzájárulva az életszínvonaluk emelkedéséhez.

Ezen célok keretében került megtartásra a Munkaerőbázis fejlesztése – közösségfejlesztő programsorozat egy alkalma Gyöngyfán 2019. 10. 22-én. A program során egy meghívott munkaerőpiaci szakember tartott két előadást és egy személyes tanácsadást a fenti célok elérése érdekében.

Az első előadás témája a helyi munkaerőpiac helyzete volt. Az előadó bemutatta, hogy Gyöngyfa térsége nagymértékben küzd magas munkanélküliséggel. A vonatkozó mutatók elmagyarázását követően kitért az ok-okozati összefüggésekre, mint például a környező népesség társadalmi helyzete, beleértve az iskolai végzettséget. Vagy épp a munkaerőpiaci szempontokból versenyképes lakosság elvándorlása, és ezzel párhuzamosan a térségben elérhető szolgáltatások leépülése,



amely egyszerre szüntet meg munkahelyeket és egyszerre veszi el a térség vonzerejét. Ezt követően ismertette azt is, hogy mi jelenthet ebből kiutat: az előadó a szakmai továbbképzésre, az egyéni kompetenciák fejlesztésére hívta fel a megjelentek figyelmét.

Ehhez a témához kapcsolódott a második előadás. Az előadó ismertette, hogy milyen szakmák azok, amelyekre Gyöngyfa térségében, vagy akár a megyeszékhelyen is lenne kereslet, amely szakmák esetében munkaerőhiányról beszélhetünk. Ezt követően fölhívta a figyelmet arra, hogy milyen módon lehet ezeket a szakmákat a legegyszerűbben megszerezni, és milyen segítséget kaphatnak ehhez a Kormányhivaltól a célcsoporttagok.

Végül egy egyéni tanácsadással zárult a program, amely során a résztvevők tájékoztatást kaptak azzal kapcsolatban, hogy saját, konkrét helyzetükben milyen képzésekben lenne érdemes gondolkodniuk, hogyan tudnának a legeredményesebb, legbiztosabb módon javítani saját helyzetükön.



Tervezett fejlesztések

Az imént bemutatott tevékenységek közül valamennyi még a 2019-es esztendőben valósult meg. Sajnos a 2020-as esztendőben kezdődött világjárvány és az ezzel járó lezárások megakadályozták azt, hogy valamennyi tervezett tevékenységünket megvalósítsuk időben. Ez viszont nem jelenti azt, hogy ezekre a közeljövőben nem kerül sor.

A terveink szerint 2021-ben megtartásra kerül majd még a konzorciumvezető településen Szabadszentkirályon egy előzetes és foglalkozási munkaszocializációs tréning a munkaszocializáció megszerzésért elnevezést viselő program. A tervek szerint szeretnénk nagyobb hangsúlyt fektetni arra, hogy megszólítsuk a fiatal, pályakezdő célcsoporttagokat, kifejezetten hozzájuk szóló témákkal. Így az állásinterjúra történő felkészítés és személyre szabott álláskeresési tanácsadás mellett szeretnénk, ha egy mentálhigiénias előadás is megtartásra kerülne. Komoly problémákat jelenthet ugyanis egy új munkahelyre történő beilleszkedés során például a nem megfelelő önbizalom, a magánéleti okokból származó frusztráció, vagy egyéb otthoni problémák. Tapasztalat híján azonban a munkaerőpiac legfiatalabb tagjai ezeket még nem tudják megfelelően kezelni és ebben szeretnénk nekik segítséget nyújtani.

Szeretnénk megtartani Bicsérdén egy kifejezetten az állásinterjúra felkészítő programot is, hogy segítsük a településen élő célcsoportta-



gok, különösen a hátrányos helyzetű lakosság álláskereséssel és munkavállalással kapcsolatos ismereteinek bővülését. Olyan kézzelfogható tudást szeretnénk átadni nekik, amely közvetlenül hozzájárulhat a sikeres elhelyezkedésükhöz, amely sikeressé teheti álláspályázatukat.

Több településre szeretnénk emellett elvinni a 2019-ben Gyöngyfán éppen csak megkezdett Munkaerőbázis fejlesztése, képességfejlesztő programsorozatot. Szeretnénk ennek megfelelően e tevékenységgel megjelenni Bicsérden és Szabadszentkirályon is. A programok során szeretnénk készségfelmérő, készségfejlesztő foglalkozásokat tartani, amelyek során a munkavállalással, munkaerőpiaccal kapcsolatos ismereteik is bővíthetnek a célcsoporttagoknak. Beleérve ebbe, hogy például megismerik a munkaerőpiacon szükséges készségeket, a képzési lehetőségeket, valamint a munkaerőpiac sajátosságait. Ilyen módon is hozzájárulva ahhoz, hogy segítsük az elhelyezkedésüket.



Kiadó: Szabadszentkirály Község Önkormányzata, 2020.