

SZÉCHENYI 2020



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERIUMA

GYÖNGYÖSI CSALÁD ÉS KARRIERPONT

SZAKMAI TERV

Pályázati konstrukció:

„Nők a családban és a munkahelyen”

A Felhívás kódszáma:

EFOP-1.2.9-17



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Strukturális
és Beruházási Alapok



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

A TÁMOGATÁST IGÉNYLŐ KONZORCIUM.....	7
1.1. A támogatást igénylő bemutatása a fejlesztés szempontjából.....	8
1.1.1. Gyöngyösi Kolping Család	9
1.1.2. Konzorciumi partner: Heves Megyei Térségfejlesztési Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	12
1.1.3. Konzorciumi partner: Gyöngyösi Oktatásért és Kultúráért Alapítvány	10
1.1.4. Együttműködési háló	12
1.2. A projektmenedzsment és projekt szakmai megvalósításában résztvevők bemutatása	
.....	16
A PROJEKT MEGALAPOZÁSA, CÉLJA ÉS BEAVATKOZÁSI PONTJAI	19
2.1. A tervezett fejlesztés céljai.....	19
2.1.1. Járási Esélyteremtő Programtervben azonosított problémák a munkavállalással kapcsolatban	23
a.) Szociális ellátás.....	23
b.) Gondozási hálózat (kisgyermek).....	24
2.1.2. Interjúk, fókuszcsoportos beszélgetések.....	24
2.1.3. Összegzés – A helyi szükségletek kapcsolódása a felhívás céljaihoz	26
2.2. A fejlesztések célcsoportjai	
.....	30
2.2.1. A projekt társadalmi környezete	34
a.) Foglalkoztatottak, munkanélküliek, tartós munkanélküliek száma, aránya	35
2.1.1. A célcsoport különböző korosztályai elérésének és bevonásának módja!	38
TEVÉKENYSÉGEK, SZOLGÁLTATÁSOK KIALAKÍTÁSA, BEMUTATÁSA	40
3.1. Kommunikációs aktivitások, szemléletformáló tevékenységek	
.....	41
Kommunikációs tevékenységekhez kapcsolódó fejlesztések	44
3.2. Formális és nem-formális képzések, fejlesztések, felkészítések lebonyolítása	
.....	45
3.2.1. A-Gyöngyösi Család és KarrierPONT(Család és KarrierPONT) létrehozása és működtetése	45
3.2.2. Formális és nem-formális képzések, fejlesztések, felkészítések lebonyolítása	46
3.2.3. Helyi szakemberek részvételének biztosítása az EFOP-1.2.6 kiemelt konstrukció megvalósítója által szervezett képzéseken, fejlesztéseken, felkészítéseken.....	52

3.2.4. Az EFOP-1.2.6 kiemelt konstrukció megvalósítója által kidolgozott sztemderdek, képzési programok és tananyagok átvétele, szükség szerint a helyi adottságok szerinti adaptálása az alábbi témakörökben.....	52
3.3.1. Segítő szolgáltatások a célcsoportnak és családjaiknak	53
3.3.2. Állásajánlatok összegyűjtése, kategóriarendszerek létrehozása, információs források azonosítása.....	54
3.3.3. Szívességbank	55
3.3.4. Család és KarrierPONTeszközbeszerzései.....	56
4.1. Indikátorok, műszaki-szakmai tartalomhoz és a mérföldkövekhez kapcsolódó mutatók	
.....	57
4.1.1. Indikátorok	57
4.1.2. Mérföldkövek	58
2.) Mérföldkö megnevezése: kommunikációs és szemléletformáló tevékenységek, helyi munkaadók elérése, bevonás a munkaerő-piaci integráló programokba	58
4.2. A projekt pénzügyi megvalósítása	
.....	59
4.2.1. Likviditási terv.....	60
A PROJEKT HATÁSMECHANIZMUSA	
.....	61
5.1. Kockázatelemzés	
.....	61
5.1.1. Pénzügyi kockázatok	62
5.2. Horizontális (esélyegyenlőségi és fenntarthatósági) szempontok érvényesülése	
.....	63
5.2.1. A projekt környezeti fenntarthatósági szempontjai, érvényesülnek esetei:	63
5.2.2. Esélyegyenlőségi szempontok.....	64
5.3. A projekt fenntartása, hatásai	
.....	64
5.4. Előnyt jelentő szempontok	
.....	65
MELLÉKLETEK	
.....	67
2. sz. MELLÉKLET: Fotók a megvalósított programokról	68
3. sz. MELLÉKLET: Gantt diagram	70
4. sz. MELLÉKLET: Kommunikációs és szemléletformáló tevékenységek ütemezés	70
5.sz. MELLÉKLET: Eszközlista	73

A Nők a családban és a munkahelyen EFOP-1.2.9-17 kódszámú felhívás keretében benyújtásra kerülő pályázat a **Gyöngyösi Kolping Család a Heves Megyei Térségfejlesztési Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság** és a **Gyöngyösi Oktatásért és Kultúráért Alapítvány** konzorciumában valósul meg 2018.03.01 - 2021.04.14 között.

A konzorcium a megvalósítás során együttműködik települési önkormányzatokkal, civil szervezetekkel és a térségben jelentős szerepet betöltő munkáltatókkal.

A megvalósítás helyszíne munkanélküliségi trendjeit illetően az ország leghátrányosabb területei között szerepel, ennek megfelelően speciális foglalkoztatási igényekkel és lehetőségekkel rendelkezik.

A projekt felhívásának, és a helyi igényeknek eleget téve, a nők élethelyzetét tolerálva kiemelten kezeljük az ún. atipikus foglalkoztatási, illetve képzési formákat, amelyek segítségével a nők családon belüli, és társadalmi szerepvállalása is jobban érvényesülhet.

Természetesen ehhez igazítjuk a projektvezetés foglalkoztatását is, hogy minél inkább azonosulni tudjon a projektben résztvevők elvárásaihoz, és a megfelelő releváns, koherens szintézis megvalósuljon.

Konzorciumi partnereinkkel, Gyöngyös település lakosságának és a település környékén élőknek biztosítunk szolgáltatásokat, fejlesztéseket, képzéseket a munka-család összeegyeztethetőségének céljából, a női munkaerő-piaci helyzet javítása érdekében.

A felhívás keretében Család és KarrierPONTokat hozunk létre Gyöngyösön. Szolgáltatásokkal és képzésekkel erősítjük a Gyöngyösön és környékén élő családokat, szélesítjük a nők munkaerő-piaci lehetőségeit az atipikus foglalkoztatás terén, mely beavatkozásokkal növeljük a családtervezéshez szükséges szociális és érzelmi biztonságot, jól-létet, ami pozitívan befolyásolja a gyermekvállalási hajlandóságot.

A helyi igények feltárására konzorciumi partnereinkkel igényfelmérést készítettünk, valamint felhasználtuk a TOP 5.1.5 program, és a Járási Esélyteremtő Program keretein belül készült elemzéseket, és konzorciumi partnereink helyi munkaerő-piaccal kapcsolatos több évtizedes tapasztalatát. Méréseink eredményei és a Heves Megyei Gazdaság- és Foglalkoztatásfejlesztési Program eredményeinek másodelemzése alapján probléma- és szükséglettérképet határoztunk meg a humán szolgáltatások kialakítására. Az így kialakított mérési rendszerrel, adatszolgáltatásunkkal is kapcsolódunk az EFOP-1.2.6 kiemelt projekt felhívásához és céljaihoz.

A program megvalósítása során példaként szeretnénk bemutatni a helyi jelentős ágazatok kiemelkedő női vezetőit, munkatársait. Kommunikációs és szemléletformáló tevékenységeink során kiemelt feladatunknak tekintjük a munkavállalók és munkáltatók helyi szintű együttműködésének segítségét, az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítését, olyan munkáltatókat érintő támogató szolgáltatások biztosítását, melyek segítik a projekt célját jelentő foglalkoztatási eredmény elérését. Emellett tevékenységünk során 10 sikeres nő 10 sikeres életpálya motivációs előadássorozatot szervezünk, melyekkel inspiráljuk, segítjük az érdeklődő nőket, családokat.

A megvalósítás helyszínén munkáltatói igényfelmérések állnak rendelkezésünkre, mely alapján a - GINOP 5.3.2 felhívás megvalósítóival együttműködve - az atipikus foglalkoztatási formákkal, női munkavállalással kapcsolatos szemléletformálásra és érzékenyítésre workshopokat, foglalkoztatási kerekasztalokat hozunk létre. Feldolgozzuk az atipikus foglalkoztatás megítélését vezetőként, a Gyöngyös környékén működő hazai és multinacionális cégek jó példáit, módszertani ajánlásokkal segítjük a célcsoport és munkáltató együttműködését. Munkánk során közvetítjük a munkáltatók állásajánlatait és állásinformációt a kisgyermekes anyák, álláskereső nők felé.

A felhívás céljaival összhangban, a megvalósítás során azokat a szakmai fejlesztési alapelveket követjük, melyek a női életpályákra hatással vannak, és segítik a folyamatelv megvalósulását a humán szolgáltatásban azon belül a pályatanácsadásban. A nők életpálya-

tervezését egyéni és csoportos tanácsadások szervezésével segítjük elő, melyet a kisgyermekes anyák gyermekfelügyelettel egybekötve vehetnek igénybe. Ezt a szolgáltatást egészíti ki az önkéntes szolgáltatáson alapuló, a közösségi munka módszertanából jól ismert szívességbank létrehozása. A szolgáltatással segítjük a családok háztartáshoz kapcsolódó tevékenységeinek csökkentését, a családi élet egyensúlyának elősegítését.

A projekt megvalósítása során az EFOP 1.2.6 kiemelt projekt 5 (a célcsoport, és a munkáltatók, együttműködő partnerek igényeihez alkalmazkodó) képzését adaptáljuk a helyi viszonyoknak megfelelően, a képzéseken való részvételt biztosítjuk a célcsoport számára.

A szolgáltatások magas színvonalát a gyöngyösi Család és KarrierPONT állandó munkatársai (1 fő szakmai vezető, 1 fő szakmai koordinátor, 1 fő munkavállalási tanácsadó, 1 fő HR tanácsadó, 1 fő kommunikációs szakember, 1 fő szakmai asszisztens, 1 fő Mentálhigiénés tanácsadó, 1 fő gyermekfelügyelő, 1 fő alprojektvezető) és projektmenedzsmenete biztosítják, akik saját élményen keresztül tanulhatják meg az atipikus foglalkoztatási formák előnyeit. Részükre a szakmai protokollnak megfelelően esetmegbeszélő mentálhigiénés szolgáltatást biztosítunk.

A konstrukció az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program Együttműködő társadalom 1. prioritási tengelyén belül az EFOP 1.2.9 A nők munkaerő-piaci helyzetének, és a család- munka összeegyeztethetőségének javítását hivatott szolgálni.

A szakmai terv a pályázati célokkal összhangban készült Gyöngyös és környéke társadalmi, szociális helyzetére, szükségletfelmérésére alapozottan, a helyi adottságok figyelembevételével, elsődlegesen a család és munka egyensúlyának megteremtésére, a nők munkaerő-piaci lehetőségeinek javítására helyben elérhető szolgáltatásokon és képzéseken keresztül.

Az intézkedés célja összhangban van a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2016-ban készült jelentésével, mely ugyanúgy fontosnak tartja a kisgyermekes anyák társadalmi megítélésének növelését a család és munka összeegyeztethetőségét, melynek előfeltétele a munkaerő-piaci lehetőségek szélesítése.

A projekt megvalósítói		
Gyöngyösi Kolping Család	3200 Gyöngyös, Török Ignác utca 1	konzorciumvezető
Gyöngyösi Oktatásért és Kultúráért Alapítvány	3200 Gyöngyös, Kisfaludy út 6..	konzorciumi tag
Heves Megyei Térségfejlesztési Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	3300 Eger, Kossuth Lajos utca 9	konzorciumi tag

A TÁMOGATÁST IGÉNYLŐ KONZORCIUM

A Gyöngyösi Család és KarrierPONT megvalósításának fő helyszíne a konzorciumvezető székhelyén és a Gyöngyösi Oktatásért és Kultúráért Alapítvány telephelyén lévő általa birtokolt és használt helyiségek. A megvalósítási helyszín indokoltságát alátámasztja:

- Gyöngyös regionális szerepe. Regionális szintű **oktatási, kulturális és ipari központban történik a beavatkozás**, ahol a demográfiai mutatók az országos átlagnak megfelelő tendenciákat mutatnak. Az 1980-as összeírásakor a város lakosainak száma 36 828 fő volt. 1990-ben a lakónépesség száma 37 304 fő. 2006-ra ez a szám 32 775 főre csökkent. Gyöngyös népessége viszonylag előregedettnek tekinthető, hiszen itt az időskorúak aránya magasabb, mint az országos átlag. 2013. év végén a város állandó népessége 30 667 fő, lakónépessége 30 763 fő volt, 2014. évben pedig lakónépessége 31 230 fő volt. A demográfiai folyamatokra jellemző, hogy 2008-tól folyamatosan minden évben kevesebb a születések, mint a halálozások száma, így a város lakosságának természetes fogyása figyelhető meg.¹ A női foglalkoztatás és a termelékenységi ráta összefüggése ismert tény. (Pl.: a skandináv országokban, ahol hagyománya van az atipikus foglalkoztatási formának, sokkal magasabb születésszámot figyelhetünk meg.²) Minden olyan beavatkozás, amely a születésszám növekedését implikálja.

A projekt elérhetőségét a földrajzi elhelyezkedése és a közlekedésstruktúra szavatolja. Közúton az M3-as autópályán, a 3-as főúton, illetve a 24-es országúton, vasúton pedig a MÁV 85-ös számú (Vámosgyörk–Gyöngyös) vasútvonalán közelíthető meg. **Az infrastrukturális feltételek adottak:** a Család és KarrierPONT minden olyan szolgáltatását biztosítani tudja, amelyet a projektben terveztünk. Alkalmasságot egyeztetések, workshopok, kisebb képzések rendezésére, rendelkezünk fogadótérrel a szolgáltatásokat igénybe vevők fogadására, a tanácsadásokat megfelelően elválasztott térben lehet végezni. A termék bútorzata és technikai feltételei adottak a projekt megvalósításához és fenntartásához.³ A közreműködő szakmai megvalósítók, adminisztratív munkatársak projekt tapasztalata kiemelkedő.

- **A lehetséges célcsoport részvételi szándéka a projektben kiemelkedően magas.** Az előzetes igényfelmérésünk alapján felfokozott fogadókészség előzi meg a program indulását. A pályázó által – 2017 májusában bonyolított felmérés kérdőívének kiértékelése alapján egyértelműen megállapítható, hogy a lehetséges célcsoport részvételi szándéka igen magas (93%). A célcsoport bevonása – a megfelelő tájékoztatás után – nem okozhat gondot a pályázat lebonyolítójának. Az igénybevétel módjának, feltételeinek protokollját a program megkezdésekor – a támogatási feltételek maradéktalan betartásával (a későbbiekben ismertetett módon) közzétesszük.

A társadalmi környezet mutatói; az infrastrukturális és humán feltételek minősége és mennyisége, valamint a célcsoport részvételi szándéka egy sikeres projekt ígéretét kínálja.

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

¹ Járásai Esélyteremtő Programterv a Heves Megyei Kormányhivatal Gyöngyösi Járás Hivatala illetékességi területéhez tartozó települések települési önkormányzatai vonatkozásában, 2015

² Szántó P: Család és munka: a női foglalkoztatás összehasonlító elemzése, .in. <http://polgariszemle.hu/archivum/101-2015-december-11-evfolyam-4-6-szam/gazdasagpolitika-jegybankpolitika-allami-ellenorzes/718-csalad-es-munka-a-noi-foglalkoztatasi-osszehasonlito-elemzese>

³ Lásd: a GyKCs eddigi programjait.

Megváltozott a mezőkód

1.1. A támogatást igénylő bemutatása a fejlesztés szempontjából

A főpályázó Gyöngyös település kulturális és közösségi életében több mint 25 éve aktív résztvevő, a településen élők közösségi kulturális hagyományainak, értékeinek ápolásában tölt be nélkülözhetetlen szerepet. Befogadja a helyi civil rendezvényeket, kezdeményezéseket, programokon, rendezvényeken kapcsolódik a felhívás célcsoportjával. A Heves Megyei Térségfejlesztési Nonprofit Kft. egész megyére kiterjedt munkáltatói kapcsolatokkal és a foglalkoztatásban szerzett tapasztalatával segíti a projekt megvalósulását. A konzorcium harmadik partnere, a Gyöngyösi Oktatásért és Kultúráért Alapítvány, oktatásban és képzésben, fejlesztésben való jártassága szorosan kapcsolódik a felhívás fejlesztési céljaihoz.

A „GYÖNGYÖSI OKTATÁSÉRT ÉS KULTÚRÁÉRT Alapítvány”

Formázott: magyar

- Támogatják: a gyöngyösi, illetve a környékbeli települések oktatási intézményeit, a tehetség felismerését,
- eredményes oktatását célzó személyi, módszertani és tárgyi feltételek biztosítása, az oktatás színvonalának folyamatos emelése érdekében,
- a kiemelkedő tanulmányi eredményekkel rendelkező hallgatók tanulmányainak támogatása,
- a hallgatói öntevékeny közösségek és azok rendezvényeinek támogatása és kivitelezése, valamint,
- közhasznú céljai megvalósítása érdekében egy tudományos és kulturális központ (tudásközpont) létrehozása és működtetése, továbbá kiemelt színvonalú oktatás szervezése és kivitelezése,
- e-Magyarország pont üzemeltetése,
- Tehetségpont üzemeltetése.

A „GYÖNGYÖSI OKTATÁSÉRT ÉS KULTÚRÁÉRT” Alapítvány nemcsak a tehetségek felfedezéséről, gondozásáról, irányításáról, hanem a szponzorok, szakemberek felkutatásáról és a közös munkába való bevonásáról is gondoskodik.

A tervezett hatókör: Gyöngyös és a környező települések, különös tekintettel kívánjuk kihasználni a Mátra nyújtotta lehetőségeket, adottságokat. Mivel Gyöngyösön rendelkezünk irodákkal, oktatási termekkel, ezért itt kerül kialakításra a központ, amely majd koordinálja mind a városban, mind pedig a vidéken tevékenykedő oktatók, mentorok és szponzorok tevékenységét. Mivel jelentős kapcsolati tőkével rendelkezünk, viszonylag könnyen tudunk nagyobb tömegeket megmozgatni egy adott cél elérése érdekében. Jó kapcsolatokat ápolunk a régió nagyobb cégeivel, vállalatokkal is (pl. Bosch, Lear Corp., Bott Hungária Kft.) így adott esetben tőlük is számíthatunk támogatásra, együttműködésre. Eddigi tapasztalataink az együttműködésekkel kapcsolatban pozitívak, s ez egyfajta biztosítékot jelent számunkra a jövőt illetően is.

A Tehetségpont specifikus és konkrét programjai:

Szakkörök, diákkörök, versenyek és táborok szervezése. Kialakításuknál, szervezésükénél főként az alábbi területeket vesszük figyelembe:

Tehetségkompetencia fejlesztő foglalkozás

(Pl. a kiemelkedő matematikai logikai képességek fejlesztése játékos logikai feladványokkal, rejtvények megoldásával)

Képzés (e-learning), tréning

Tevékenység közbeni tanulás

Személyközi kapcsolatok, kapcsolati hálók (pl. Tehetségpont hálózat, virtuális hálózati közösségek) létrehozása, igénybe vétele

Kommunikációs készség fejlesztése idegen nyelvismeret bevonásával

Sport tevékenység, mozgáskultúra fejlesztés

Képzőművészet

1.1.1. Gyöngyösi Kolping Család

A Gyöngyösi Kolping Család a Magyar Kolping Szövetség tagja (mely „illetékességi területe” Heves megye, Gyöngyös központtal)⁴. A Kolping-mozgalom alapját a Kolping-családok képezik. Az egyes Kolping-családok jellegzetességei a következők: családszerű, nemzedékeket átfogó, katolikus, demokratikus, továbbképző, tettekre kész, kedélyes. A Kolping-család életére jellemző a vidám társas együttlét. A kedélyes összejövetelhez hozzátartoznak az egyesületi élethez. A szociális problémákat felismerve a közösség keresztény felelősségtudatból indítva, erejéhez mérten tevékenyen bekapcsolódik a szükséges feladat végrehajtásába. A Kolping-család önképző közösségnek tekinti magát. Igyekszik olyan továbbképzési lehetőséget biztosítani, mely a tagok személyes boldogulása szempontjából hasznos, különösen a vallás és világnézet, a házasság és család, a munka és hivatás, és nem utolsósorban a társadalom és politika tárgykörében. Az utóbbi téma célja a tagok felkészítése, hogy aktívan be tudjanak kapcsolódni, főleg a területi önkormányzatok szintjén a társadalom átalakításába. A tagok maguk választják meg vezetőségüket, felelősséggel végzik a vállalt feladatokat, és egyéni lehetőségeiket a közösség javára bontakoztatják ki. Az egész Kolping-mozgalom és a helyi Kolping-család az egyház részének tartja magát, vállalja a katolikus társadalmi tanítás útmutatása szerinti apostolságot a társadalmi életben. A különböző generációk koruknak megfelelően járulnak hozzá a közösség életének kiteljesedéséhez, a Kolping-családban minden korosztály megtalálhatja a helyét. A fiatalok kezdeményezőkedvét és lendületét az idősebbek megfontoltsága és élettapasztalata előnyösen egészíti ki.

A Gyöngyösi Kolping Család alapvető célja, a hitélet elmélyítésén túl a karitatív munkában való részvétel, nemzetközi segélyszervezetekkel való kapcsolattartás. 2017 tavaszától a jogi folytonosságot nem tarthattuk meg korábbi (Gyöngyösi Kolping Család) szervezeti formánkon belül, azonban a szervezet eszméjét meghatározó értékek, cselekvések és kapcsolatok folytonossága megmaradt. Tevékenységeinket és programjainkat a megszokott rend szerint tartjuk, szakmai munkánkat nem befolyásolja a változás.

Kolping Családunk életének fontos része az a székhely (Kolping Ház), mely fizikailag is meghatározza a szervezethez való helyi viszonyulást, kapcsolódási lehetőségeket. Az eredetileg Katolikus Legényegylet számára épített házat az egyházi tulajdon rendezése keretében a Római Katolikus Egyház tulajdonba kapta, majd a működtetés jogát a Gyöngyösi Kolping Családra ruházta. A Gyöngyös Város Képviselőtestületével kötött közművelődési megállapodás alapján támogatja a közösségi kulturális hagyományokat, közösségek szerveződését, egyesületek, civil szervezetek működéséhez biztosít támogatást. Szervezetünk által szervezett programok bárki által, ingyenesen látogathatók.

Adolph Kolping (1813-1865) már a XIX. században kidolgozta máig is érvényben lévő szabályait, alapelveit a fiatalok számára. Hármast fogalmazott meg:

Legyenek jó családanyák, családapák, **mert a család a társadalom lelki megújulásának alapja.** Váljanak szakmájuk mestereivé, akik tanultak, műveltek és készek az állandó önképzésre. Szeressék és becsülettel végezzék a munkájukat. Váljanak igazi polgárokká, szerezzenek polgári erényeket, amelyek a hazához és a néphez köti őket. Természetesen e célokat áthatják a vallásosság, a tiszta keresztényi élet, a szeretet eszméi. Az épület a Kolping tulajdona már az 1860-as évek óta. Korábban a gyöngyösi Katolikus Legényegylet működött benne majdnem 100 évig.

Oktatási és közművelődési tevékenységet egyaránt elláttak, ez volt a város kulturális központja. A vallásos egyesületek feloszlásakor, 1948-ban az épületet államosították, s ez lett a Városi Művelődési Ház, később pedig az Úttörőháznak adott helyet. A rendszerváltás után az egyház visszakapta az épületet, s azóta újra eredeti funkciójának megfelelően

működik. Az épületet közösen használta az iskola és a Kolping, ez utóbbi főként a város és környéke általános iskolás korosztályának szervez kulturális programokat. A '90-es évek elején az épületet az egyház és a Kolping Nemzetközi Szervezete felújította, ekkor került sor az iskola tantermeinek és egyéb helyiségeinek kialakítására is.

Hiszen ők megértették, hogy hosszú távon nem az olcsó, hanem a képzett munkaerő a jövő!

Ezért tűztük ki célunkat: A projekt családokért történő megvalósítását!

⁴ <http://www.kolping.hu/kolping/gyongyos.php>

Megváltozott a mezőkód

A Gyöngyösi Kolping Család hitvallása:

Munkánk során olyan eseményeket hozunk létre, ahol ismeretterjesztő és hitélethez kapcsolódó előadások keretében érdekes információkhoz juthatnak az érdeklődő emberek, családok. A hangversenyek szervezésétől, népdalkörök országos találkozásán át az emlékünnepekig sok olyan eseményt és alkalmat találunk, ahol a Gyöngyösön és környékén élők kapcsolatba kerülhetnek a Gyöngyösi Kolping Családdal. A székhelyünkön lévő épület a település életében fontos közösségi szolgáltatást nyújt. A Kolping Házban évente több száz eseményt, rendezvényt tartunk és több ezer különböző érdeklődésű, különböző társadalmi helyzetű nő és férfi fordul meg. A gyöngyösiek számára a Kolping Házban szervezett események a települési élet természetes velejárói, örömmel veszik igénybe az itt szervezett szolgáltatásokat, programlehetőségeket.

Ennek bemutatására összefoglaltuk, hogy mely közösségek veszik rendszeresen igénybe a Kolping Házat.

- Angol nyelv klub: Heti egy alkalommal tartanak foglalkozást, szinten tartás céljából
- Aerobic Tibivel: Mozgástermünk új „lakói” Heti két alkalommal, erőnléti edzés
- Berze Nagy János Gimnáziumi táncsoportjai: A gimnáziumi csoportok a kora délutáni időszakban tartják próbáikat hetente 2 alkalommal. Ennek keretében a szalagavatóra, egyéb rendezvényekre tanulnak be táncokat.
- Attitude Táncműhely: Kisiskolások csoportjainak balett oktatása.
- Come Prima énekegyüttes: A Pro Civitate díjas Come Prima énekegyüttes csütörtöki napokon tartja felkészülési próbáit. Rendszeresen részt vesznek városi rendezvényeken, jótékonyági hangversenyeken, kórusminősítő találkozók: Jelenleg „Hangverseny Kórus” minősítéssel rendelkeznek.
- Erős Pista rock zenekar: heti 3-4 alkalommal töltik meg a Kolping Ház falait jó hangulattal. Eredményesen szerepelnek határon innen és túl.
- Hastánc: Mindkét hastánc vezető, már működő csoportokat hozott mozgástermünkbe, remélve, hogy a nagyobb területű teremben bővíthetik a tagságot.
- GyITI – Ifjúsági iroda
- Jobb Agyféltekés rajztanfolyam: Az egyszerű gyakorlatok segítségével az ötnapos tanfolyam eredményeként a rajzkészségben ugrásszerű fejlődés áll be.
- Jóga: Egészséges életmód, tudatos jelen-lét a jóga segítségével.
- Kékes Turista Egyesület: Heti rendszerességgel tartják összejöveteleiket, melyen megbeszélik aktuális feladataikat. pl. túráztatások, turistautak karbantartása, turista jelzések festése, szemétszedés a Mátrában, stb.
- Nyári napközis táborok
- Oktatási tanfolyamok: Elsősegélynyújtó, Lovári nyelvtanfolyam, Takarító tanfolyam, Betegápoló tanfolyam, Eszperantó nyelvoktatás, Diabetikus főzőtanfolyam
- Salsa Klub: Nyáron hetente egyszer tart táncoktatást.
- Társas Tánc Klub: Heti rendszerességgel kezdő és haladó csoportoknak tanítják a különböző klasszikus táncokat
- Vöröskereszt: területi képviselője innen látja el a véradások szervezését, a KRESZ vizsgához csatlakozó elsősegélynyújtó vizsgát, a rászorulókat megsegítését.

- Zumba klub: táncsoport, melyet nagy létszámú közönség látogat hetente 2 foglalkozás.
- Gyöngyösi Kolping Család: minden hétfőn összejövetelt tart, ismeretterjesztő előadásokkal. Bekapcsolódik Gyöngyös város kulturális, közművelődési eseményeinek szervezésébe. Részt vesz a Magyar Kolping Szövetség munkájában. Nemzetközi Kolping kapcsolatot ápol.

A fenti felsorolásból jól látszik, hogy mennyire sokszínű a Kolpingban igénybe vehető programok és szolgáltatások köre. Ebből következik, hogy korosztályonként, nemenként és érdeklődéstípusonként is nagyon heterogén csoportokat képes megszólítani a Gyöngyösi Kolping Család. A helyi kapcsolatok és közösségi beágyazottság bemutatására azokat a programokat említhetjük, melyek a Gyöngyösi Kolping Család életét naponta kapcsolatokkal töltik meg: az elmúlt évben 105 különböző programot valósított meg, melyből 32 többalkalmas rendezvény volt.⁵

1.1.2. Konzorciumi partner: Heves Megyei Térségfejlesztési Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

A pályázati felhívás rendszerszemléletű megközelítése és a kiemelt projekthez való szoros kapcsolódása arra ösztönzött bennünket, hogy a célcsoport elérésben és felhívás céljainak megvalósításában a jól-lét, a család és munka, generációk közti kapcsolat fontosságára kiemelt figyelmet fordítsunk. A projekt céljait – ezen alapelvek mentén – a Heves Megyei Térségfejlesztési Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társasággal (továbbiakban HMTNKFT) közösen valósítjuk meg.

A Heves Megyei Térségfejlesztési Nonprofit Kft. alapításáról a Heves Megyei Közgyűlés 237/2015. (X.16.) számú határozatával döntött. A Heves Megyei Térségfejlesztési Nonprofit Kft tulajdonosa 100%-ban a Heves Megyei Önkormányzat. A társaságunk elsődlegesen a 2014-2020-as Európai Unió programozási időszak Terület- és Településfejlesztési Operatív

⁵

Kolping Ház rendezvényei, programjai az elmúlt évben: Alsóvárosi plébánia gyermekfarsang; Nyugállományú katonatisztek közgyűlése; Társastáncest, Dr. Lovász Terézia – Időskor megpróbáltatásai c. ea. Angol nyelvi klub, Társastánc est, Zumba, Válaszút Alapítvány klubfoglalkozás, Come Prima énekkar, Menő Manó Egyesület- gyermek szülinap , Dr. Csókai András e.a., Katona úti ovi farsangja, Menő Manó Egyesület gyerekfarsangja, Keresztény Farsangi bál, Dr. Pócs Alfréd főorvos előadása, Vass Albert Maratoni felolvasó nap, Szent Erzsébet kiállítás, Angol nyelv klub, Come Prima énekkar, Társastánc est, Válaszút Alapítvány klubfoglalkozás , Társastánc tanfolyam, Ifjúsági Iroda csapatépítő estje, Ezoterikusok klubja –előadás, Hegyközségi gyűlés, Húsvéti előkészületek , Apró Lépések Alapítvány előadása, Vöröskereszt vetélkedő, Társastánc est, Lakásszövetkezet Lakógyűlése, „Ügyes vagy!” Fogyatékkal élők sportvetélkedője, Angol nyelvi klub , Eszperantó nyelv , Come Prima énekkar, Társastánc tanfolyam , Tóth Vilmos gimnáziumi történelem tanár Március -i megemlékezés, Nőnap megünneplése, Dr. Tóth Katalin reumatológus előadása, Dr. Gögh Edit reumatológus előadása, Vöröskereszt elsősegélynyújtó vetélkedő, Társastánc est, Visontai Horgászegyesület közgyűlése, Angol nyelvi klub, Eszperantó nyelv, Társastánc tanfolyam, Lakásszövetkezet gyűlés , Kolping Anyák napi ünnepség, K.T.E. Pünkösdi éjszakai túrája Rajt-Cél, Napfénykör klub előadása, Come Prima énekkar nyárköszöntő hangversenye, Angol nyelvi klub , Eszperantó nyelv , Come Prima énekkar , Társastánc tanfolyam , Társastánc est , Kolping Családi Nap, Vöröskereszt összejövetel, Betti néni Napközis tábora, Vöröskereszt tanfolyam, Bertalan Barátai tábor, Angol nyelvi klub, Eszperantó nyelv , Társastánc est , Zumba táncklub , Salsa táncklub , , Come Prima énekkar , Anita hastánc Gála, Betti néni tábora, Erdőbirtokosok közgyűlése, Katonai Toborzás, Anett néni tábora, Almavirág Szoc. Szöv. tábora, Anonim Alkoholisták klubja, Nyugdíjas Bányász Szakszervezet Bányásznap ünnepsége, Anonim Alkoholisták klubja, Jobb agyféltekés rajzolás, Apró Lépések Alapítvány előadása, Cantus Corvinus vegyeskar koncertjei, Lovári nyelvoktatás, Vöröskereszt – Elsősegély bemutató előadás, Gimnáziumi táncklub szalagavató táncpróbái , Step aerobic , Koszorúzási ünnepség a Török Ignác emléktáblánál, Tóth Vilmos Gimnáziumi tanár történelmi előadása okt.-ról, Márta nyugdíjas Egylet Jubileumi közgyűlése, Városi Véralás, Elsősegély nyújtó előadás, Roma Kulturális Nap, Megemlékezés elhunyt Kolping egyesületi tagjainkra, Gyöngyösi Játékszín Jubileumi előadása, Gimnáziumi táncklub szalagavató táncpróbái, Tóth Vilmos tanár előadása, Mátra Nyugdíjas Egylet –Népdalkörök Találkozója, Városgondozási Zrt Évzáró Ünnepsége, Elsősegélynyújtó előadás, Kolping Ház évértékelő ünnepsége, Apró Lépések Egyesület előadása, Vöröskereszt- Drogprevenció vetélkedő, Autista Segítő Központ Karácsonyi ünnepsége, Adventi lelki estek, Mozgássérült Egyesület Karácsonyi ünnepsége, Hérics Turista Egyesület Díjátadó Ünnepsége, Come Prima Énekegyüttes Karácsonyi koncertje, Galambkiállítás, Mátra Borok kiállítása

Programjának (TOP) pályázati felhívásai keretében projektek előkészítésében és végrehajtásában működik közre. A társaságunk fő célja, hogy a területfejlesztési elképzelések – főként a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) pályázatok keretében történő – megvalósításának szakmai támogatásával hozzájáruljon Heves megye társadalmi, gazdasági növekedéséhez.

A HMTNKFT, a tulajdonos Heves Megyei Önkormányzattal kötött Közfeladat Ellátási Megállapodás fő- és egyéb tevékenységi köreinek keretében rendszeresen végzett, nonprofit jellegű gazdasági tevékenységével elsődlegesen, de nem kizárólagosan az alapító Heves Megyei Önkormányzat részére jogszabályban meghatározott területfejlesztési, vidékfejlesztési, területrendezési, valamint koordinációs, projektmenedzsmenti, projektelőkészítési és -megvalósítási közfeladat ellátásban működik közre. A Megállapodás Keretében a fő tevékenységeink az alábbi területen konkretizálódnak. A Közfeladat Ellátási Megállapodás alapján a pályázati forrásból megvalósuló támogatások települési önkormányzatok általi megszerzésére irányuló pályázatok előkészítését megelőző folyamatokban, majd ezen fejlesztési projektek előkészítésében, valamint a projektek fejlesztésében és megvalósításában működünk közre az alábbiak szerint:

- A települési önkormányzatok és a megyei önkormányzat között létrejött Együttműködési megállapodások és egyéb – a feladatellátásra létrejövő – szerződések keretében Európai Uniós, illetve a hazai forrásból megvalósuló támogatások megszerzésére irányuló pályázatainak előkészítését megelőző feladatainak ellátása, ezen fejlesztési projektek előkészítése.
- Nyertes pályázatok esetén projektmenedzsmenti feladatok ellátása, a pályázati dokumentációban foglalt tevékenységek megvalósulási rendszerének kialakítása, előkészítése és a megvalósítás irányítása. A kritikus pontok kivédése mellett az indikátor célértékek elérésének elősegítése és a projekt zökkenőmentes lebonyolítása. Teljes körű kapcsolatot tart a projektgazdákkal, valamint a projektek megvalósulását ellenőrző és támogatást kifizető hatóságokkal. Munkatársaink rendelkeznek az EU által társfinanszírozott projektek lebonyolításában szerzett tapasztalatokkal, kompetenciákkal.
- Továbbá: közreműködik a kötelező nyilvánossággal, tájékoztatással kapcsolatos feladatok ellátásában, a projektek megvalósítására vonatkozó esetlegesen felmerülő további feladatok ellátásában, a projekt fenntartási időszakában felmerülő további feladatok ellátásában.

A Társaság nem csupán projektmenedzsment feladatokat látott el a TOP pályázatok keretében, hanem konzorciumi partnerként része a „Heves Megyei Foglalkoztatási Paktum a megyei foglalkoztatás fellendítésére” című, TOP-5.1.1-15-HE1-2016-00001 sz. pályázatban. Ennek keretében a Paktum Szervezet munkaszervezetét, azaz a paktumirodát is működtette. Ugyancsak a Közfeladat Ellátási Megállapodás keretében – részt vállalt a KEHOP-1.2.3 „Klímastratégiák kidolgozásához kapcsolódó módszertan- és kapacitásfejlesztés, valamint szemléletformálás” című kiírásra vonatkozó pályázat előkészítésében.

Projektmegvalósítási tapasztalatát, humánerejét és kapcsolat rendszerét a HMTNKFT jelen program sikeres megvalósítása érdekében aktivizálja.

A projekt megvalósítása során kialakított stratégia mentén a konzorciumi partnerek bevonásával képzési és foglalkoztatási programokat valósítanak meg. A projekt célja egy olyan működő, megyei szintű foglalkoztatási együttműködés létrehozása, melynek segítségével a munkaerő-piaci igényeket figyelembe véve, Heves megye foglalkoztatási helyzete ténylegesen javulhat. A 2014-2020-as fejlesztéspolitikai időszakban a projekt keretében kialakítandó paktumok, így jelen projekt keretében létrejövő paktum célja elsősorban a Heves megyében meglévő vállalkozói, foglalkoztatói igények, azaz a kereslet kielégítése. A projekt megvalósításával közvetlen céljuk nők, családanyák képzése és / vagy

Formázott: Betűtípus: (Alapérték)
Times New Roman, 12 pt, magyar

foglalkoztatása, míg hosszú távon célunk a megye munkanélküliségének csökkentése, a lehető legmagasabb foglalkoztatási szint elérése, a valós vállalkozói és foglalkoztatói igények kielégítése révén. A projekt számszerűsíthető eredményeként a megyei paktum keretében a munkaerő-piaci programokban résztvevők száma – Heves megye ITP-jében meghatározott forrásarányos célérték figyelembe vételével- várhatóan eléri az indikátorokban meghatározott adatokat.

⁶ <http://hevesmegye-tfkft.hu/>

1.1.3. Konzorciumi partner: Gyöngyösi Oktatásért és Kultúráért Alapítvány

A Gyöngyösi Oktatásért és Kultúráért Alapítvány székhelye Gyöngyösön található⁷. Az alapítvány célja olyan anyagi és tudományos alap megteremtése, amely lehetővé teszi:

- a gyöngyösi, illetve a környékbeli települések oktatási intézményeinek támogatását, a tehetség felismerését,
- eredményes oktatását célzó személyi, módszertani és tárgyi feltételek biztosítását, az oktatás színvonalának folyamatos emelése érdekében
- a kiemelkedő tanulmányi eredményekkel rendelkező hallgatók tanulmányainak támogatását,
- a hallgatói öntevékeny közösségek és azok rendezvényeinek támogatását és kivitelezését, valamint
- közhasznú céljai megvalósítása érdekében egy tudományos és kulturális központ (tudásközpont) létrehozását és működtetését, továbbá kiemelt színvonalú oktatás szervezését és kivitelezését.

Az alapítvány óvodás és kisiskolás korosztály számára játékos felzárkóztató és tehetséggondozó készség, kompetenciafejlesztő játszóházi foglalkozásokat szervez fejlesztő pedagógusok közreműködésével. A játékos, vidám hangulatú foglalkozásokkal céljuk a tehetségek időbeni felismerése, felkarolása és gondozása, illetve a megkésett fejlődésű, részképesség-zavarral küzdő kisgyermekek fejlesztése, segítése.

A Gyöngyösi Oktatásért és Kultúráért Alapítvány nagy tapasztalattal rendelkező, sokoldalúan képzett pedagógusai, fejlesztői a modern és már bevált pedagógiai módszerek alkalmazásával különféle játékos formában fejlesztik a gyermekeket. Ezen belül kognitív (észlelés, figyelem, gondolkodás, emlékezet), szociális és érzelmi funkcióit, mozgáskoordinációját (nagy- és finommotorika, mozgáskoordináció, laterálisitás), kommunikációs (szókincs, kifejezőképesség, helyes ejtés) és tanulási készségeit, képességeit. A foglalkozásokat folyamatosan, délutáni elfoglaltságként szervezik, igény szerint egyaránt lehetőséget biztosítanak a rendszeres és az alkalmi részvételre is.

A Gyöngyösi Oktatásért és Kultúráért Alapítvány nemcsak a tehetségek felfedezéséről, gondozásáról, irányításáról, hanem a szponzorok, szakemberek felkutatásáról és a közös munkába való bevonásáról is gondoskodik. Gyöngyösön és a környező településeken, különös tekintettel használják a Mátra nyújtotta lehetőségeket, adottságokat. Mivel Gyöngyösön rendelkeznek irodákkal, oktatási termekkel, ezért itt kerül kialakításra a központ, amely koordinálja mind a városban, mind a vidéken tevékenykedő oktatók, mentorok és szponzorok tevékenységét. Mivel jelentős kapcsolati tőkével rendelkeznek, könnyen tudnak nagyobb tömegeket megmozgatni egy adott cél elérése érdekében. Jó kapcsolatokat ápolunk a nagy cégekkel, vállalatokkal is (pl. Bosch, Lear Corp., Bott Hungária Kft.) így adott esetben tőlük is számíthatnak segítségre, együttműködésre.

A Tehetségpont specifikus és konkrét programjai:

- Szakkörök, diákkörök, versenyek és táborok szervezése. Kialakításuknál, szervezésükénél főként az alábbi területeket vesszük figyelembe:
- Tehetségkompetencia fejlesztő foglalkozás (Pl. a kiemelkedő matematikai logikai képességek fejlesztése játékos logikai feladványokkal, rejtvények megoldásával)
- Képzés (e-learning), tréning
- Tevékenység közbeni tanulás

⁷ <http://gyoka.hu/>

- Személyközi kapcsolatok, kapcsolati hálók (pl. Tehetségpont hálózat, virtuális hálózati közösségek) létrehozása, igénybe vétele
- Kommunikációs készség fejlesztése idegen nyelvismeret bevonásával
- Sport tevékenység, mozgáskultúra fejlesztés
- Képzőművészet.

A tehetség felismerését/vélelmezését követően a Tehetségpont mentorai és szakemberei a tehetség jellegének megfelelően, valamint az életkori és környezeti sajátosságokat figyelembe véve irányítják a tehetséges gyermeket/fiatalt a tehetség kipróbálásának, gondozásának adekvát közegébe. A szabad fejlődési lehetőséget úgy biztosítja a Tehetségpont, hogy közben nem szakad ki a tehetség a hagyományos közegéből: a családból és az iskolából. A tehetséges fiatal kielégítheti tudásvágyát, ugyanakkor szabadjára engedheti alkotókedvét is. A személyre szabott kibontakozást a Tehetségpont közösségében könnyen megtalálhatja a számára legmegfelelőbb csoportot, és a hasonló képességű társai között nem különönek érzi magát, hanem teljes elfogadásban részesül.

Összegzésként kiemelhető, hogy konzorciumi partnerünk jelentős tudástőkével és kapcsolati tőkével rendelkezik a felhívás céljaihoz kapcsolódóan. Sok éves tapasztalatra tekint vissza képzések szervezésében, a célcsoport toborzásában és kapcsolattartásban. Ugyancsak kiemelendő helyük a kapcsolati hálózatban, a kísérőszolgáltatások szakmai igényű megszervezésében, a család rendszerszintű megközelítésében.

Nyelvi tehetséggondozó műhely, amely a project keretében releváns elem: A nyelvi- és kommunikációs készség fejlesztése kis létszámú csoportokban, illetve egyénileg! Legyen szó készségfejlesztésről vagy tehetséggondozásról, nyelvi műhelyünkbe mindenkit szeretettel várunk, hogy életkorának, tudásszintjének megfelelően haladhasson, fejlődhesen tovább.

Formázott: Betűtípus: (Alapérték)
Times New Roman, 12 pt, magyar

Formázott: magyar

A nyári szünetben megvalósult nyelvi tehetséggondozó műhely elsődleges célja a képességek felmérése és fejlesztése, a kommunikációs készség javítása. Olyan praktikus nyelvi ismeretekkel ismerkedtek meg a gyerekek, melyek a leggyakrabban felmerülő aktivitásokhoz, érzelm kifejezéséhez kötődnek, kiegészítve a hagyományosan oktatott tananyagot. Ezek elsajátítása érdekében **beszéd-centrikus**, életkornak és előzetes tanulmányoknak, megszerzett tudásszintnek megfelelő kis létszámú csoportokban történt és zajlik a nyelvi készség fejlesztése.

Mivel differenciált fejlesztés keretében zajlanak a foglalkozások, esélyt jelentenek a szoci-kulturális helyzetüket tekintve hátrányos gyermekek esélyegyenlőségének megvalósításához is.

A **spontán és élményszerű tanulás** módszerére épült a tematika, ennek az „élménypedagógiai” módszernek köszönhetően könnyedén, észrevétlenül fejleszthetőek a készségek. Az apróbb sikerek lendületet adnak a folyamatos tanuláshoz, melyek a **jobb iskolai teljesítmény** képében adnak kézzelfogható, mérhető eredményt.

A gyerekkorban elkezdett nyelvtanulás és **stabil alapozás** lehetőséget ad arra, hogy a gyermek anyanyelvi szinten sajátítsa el azt, és később nyitott legyen más idegen nyelv befogadására is.

A program során a tanulók a szülők és a tanárok folyamatos visszajelzést kapnak a tanulók teljesítményéről, meglévő és megszerzett képességeikben történt változásokról, mely információk a tehetséggondozás menetében, továbblépésben alapvető szerepet játszanak.

1.1.4. Együttműködési háló

Az együttműködési kezdeményezéseknek minden esetben a helyi körülményekhez és a feltételekhez kell igazodniuk, ezért széleskörű együttműködési hálót alakítottunk ki. A mélyreható változásokhoz egy széleskörű kooperációra van szükség az üzleti szféra, az állami és egyházi szervek és a társadalmi szervezetek között. Az együttműködések horizontját az önkormányzati, civil, önkéntes, munkáltatók, érdekvédelmi szervezetek, intézmények, helyi és regionális médiumok partnerségei alkotják.

- a.) **Együttműködés az EFOP-1.2.6-VEKOP-17 projekt keretében létrejövő regionális bázisközpontokkal.** A projekt megvalósítása során főpályázóként együttműködünk az EFOP 1.2.6. Családbarát ország című kiemelt projekt megvalósítójával.
- Az együttműködés során a Központ létrehozásához kidolgozott eljárásrend alapján kialakítjuk a Család és KarrierPONTot, melyet az EFOP 1.2.6. Családbarát ország című kiemelt projekt megvalósítója jóváhagy, igazoló dokumentumot állít ki róla.
 - Alkalmazzuk a kiemelt projektben kidolgozott módszertani ajánlásokat, standardokat és képzési, fejlesztési, felkészítési anyagokat.
 - A projekt delegált képviselői részt vesznek a kiemelt projekt keretében szervezett, a projekt megvalósításához kapcsolódó szakmai eseményeken, képzéseken, fejlesztéseken, felkészítéseken. Havi rendszerességgel beszámolunk a projekt előrehaladásáról.
- b.) Együttműködünk az **Európai Unió vagy hazai költségvetési forrásból finanszírozott egyéb pályázatok nyerteseivel**, amelyek elősegíthetik a kiírás céljainak megvalósítását.
- Együttműködési partner lehet: az EFOP-1.2.1-15 „Védőháló a családokért” című konstrukció kedvezményezettjei; a GINOP-5.3.2-16 „A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a konvergencia régiókban - Rugalmas, családbarát foglalkoztatási módszerek bevezetése a munkáltatóknál” nyertesei; a Családbarát Munkahely címet elnyert foglalkoztatók, a GINOP 5.3.8 „Munkahelyi bölcsődék létrehozásának támogatása” nyertesei; TOP-5.1.2-15 Helyi foglalkoztatási együttműködések, TOP-5.1.1-15 Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések; TOP-6.8.2-15 Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében kiírások támogatott megvalósítói.
- c.) **Együttműködés a helyi és országos helyi média képviselőivel.** A média katalizáló hatása igen sokrétű, ekkora volumenű projekt számára nélkülözhetetlen. A helyi média feladata a „támogató magatartások” kialakítása, a tájékoztatás, a projekt hatásmechanizmusának erősítése, a jó gyakorlatok sokszínűségének a bemutatása.
- A Kolping Család partnerséget ápol a projekt területén műsorszolgáltatást végző helyi TV-vel, az online és hagyományos felületen dolgozó tartalomszolgáltatókkal,
- d.) **Együttműködés a helyi vagy régiós segítő, támogató szolgáltatásokat nyújtó intézményekkel, civil és egyházi szervezetekkel.** Eddigi eredmények, szolgáltatások fenntartása mellett, a projekt módszertani fejlesztésével lokalizáltabb és koncentráltabb, többszereplős rendszer jöhet létre, amelynek hatékonysága növekedhet:
- közreműködünk segítő szolgáltatásokat nyújtó intézményekkel: házi segítségnyújtást nyújtó önkormányzati, civil és egyházi szervezetek; családsegítő szolgálatok; nevelési tanácsadók; a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Észak-Magyarországi Regionális Központja; a Magyar Vöröskereszt Területi szervezetével; az időskori ellátás intézményeivel; a fogyatékkal élők segítségét végző szervezetekkel; a Védőnői és Családsegítő Szolgálatokkal.

Megváltozott a mezőkód

- e.) A *közreműködő önkormányzatok és intézményeik, kisebbségi roma önkormányzatok* tagjai, valamint a helyi döntéshozók a társadalmi szempontok megfelelő képviselését szavatolják a projektbe.
- Helyi önkormányzatok, kisebbségi önkormányzatok közreműködését beépítjük a programba.
- f.) *Helyi foglalkoztatók minél szélesebb körét* (lehetőleg képviselve a for-profit és non-profit szektort, költségvetési szerveket) szólítjuk meg.
- helyi foglalkoztatók képviselői az együttműködő partnereink közé tartoznak.
- g.) A konzorciumban *együttműködő szakmai szervezetek, szakértők, egyéb együttműködő partnerek*: a projekt eredményessége érdekében megszólított intézmények, szervezetek, akikkel együttműködést kötünk.
- Együttműködő szervezeteket, akiknek közreműködési szándékáról együttműködési nyilatkozatokat csatoltunk⁸

Az együttműködési háló – a résztvevők tevékenységi területeit tekintve hármass rétegződést mutat: A gyerekek, családok, önkéntesek, bizonyos helyi közösségek megszólítását a konzorciumvezető végzi. A munkáltatók, érdekvédelmi szervezetek bevonását a HMTKFT, míg a célcsoportét, a családokét, nőket a médiáét a GYOKA végzi.

⁸ Lásd: Együttműködő szándéknyilatkozatok.

EGYÜTTMŰKÖDÉSIHÁLÓ

Szervezet	Projektben betöltött szerepe
Gyöngyösi Kolping Család	gyerekek, családok, önkéntesek, bizonyos helyi közösségek,
HMTKFT	munkáltatók, érdekvédelmi szervezetek
GYOKA	célcsoport, családok, gyerekek, média

A pályázati dokumentáció részét képező Együttműködési nyilatkozatokkal bevont partnerek és a projekt megvalósításban vállalt feladatuk:

EGYÜTTMŰKÖDŐ PARTNEREK		
Együttműködő szervezet neve	Megnevezés	Projekt megvalósításában betöltött szerep
Gyöngyöspata Város Önkormányzata	önkormányzat	Segítséget nyújt a toborzásban, kiválasztásban./Szakmai támogatást biztosít/Közzvetíti az állásajánlatokat/Eléri a nagycsaládosokat/Eléri a speciális igényekkel rendelkező célcsoportot/Segít a programok, szolgáltatások közvetítésében Közreműködik a jó gyakorlatok felkutatásában
Gyöngyöstarján Község Önkormányzata	önkormányzat	Közreműködik a jó gyakorlatok felkutatásában. Segítséget nyújt a toborzásban, kiválasztásban./Szakmai támogatást biztosít/Közzvetíti az állásajánlatokat/Eléri a nagycsaládosokat/Eléri a speciális igényekkel rendelkező célcsoportot/Segít a programok, szolgáltatások közvetítésében
Domoszló Községi Önkormányzat	önkormányzat	Közreműködik a jó gyakorlatok felkutatásában. Segítséget nyújt a toborzásban, kiválasztásban. Szakmai támogatást biztosít/Közzvetíti az állásajánlatokat Eléri a nagycsaládosokat, a speciális igényekkel rendelkező célcsoportot, segít a programok, szolgáltatások közvetítésében.
Abasár Község Önkormányzata	önkormányzat	Közreműködik a jó gyakorlatok felkutatásában. Segítséget nyújt a toborzásban, kiválasztásban./Szakmai támogatást biztosít/Közzvetíti az állásajánlatokat/Eléri a nagycsaládosokat/Eléri a speciális igényekkel rendelkező célcsoportot/Segít a programok, szolgáltatások közvetítésében
Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara	érdekképviselő	Közzvetíti az állásajánlatokat. Részt vállal a társadalmi együttműködés előmozdításában, a projekt eredményeinek népszerűsítésében. Hozzájárul az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítéséhez és elterjesztéséhez; a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szervezetek és a velük együttműködő közösségek működési feltételeinek megteremtéséhez
HE-DO Kft.	munkáltató	Hozzájárul az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítéséhez és elterjesztéséhez; a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szervezetek és a velük együttműködő közösségek működési feltételeinek megteremtéséhez
Gyöngyösi Járási Hivatal	érdekképviselő	Közzvetíti az állásajánlatokat. Részt vállal a társadalmi együttműködés előmozdításában, a projekt eredményeinek népszerűsítésében. Hozzájárul az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítéséhez és elterjesztéséhez; a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szervezetek és a velük együttműködő közösségek

		működési feltételeinek megteremtéséhez
Gyöngyösi Együtt a Szebb Jövőért Roma-Magyar Egyesület	civil szervezet	Segítséget nyújt a toborzásban, kiválasztásban./ /Közvetíti az állásajánlatokat/Eléri a nagycsaládosokat/Eléri a speciális igényekkel rendelkező célcsoportot/Segít a programok, szolgáltatások közvetítésében/Közreműködik a jó gyakorlatok felkutatásában
Forti Pectore Egyesület	civil szervezet	Segítséget nyújt a toborzásban, kiválasztásban./Szakmai támogatást biztosít/Közvetíti az állásajánlatokat/Eléri a nagycsaládosokat/Eléri a speciális igényekkel rendelkező célcsoportot/Segít a programok, szolgáltatások közvetítésében/Közreműködik a jó gyakorlatok felkutatásában
Gyöngyösi Ferences Műemlékekért Alapítvány	civil szervezet	Részt vállal a társadalmi együttműködés előmozdításában, a projekt eredményeinek népszerűsítésében. Hozzájárul az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítéséhez és elterjesztéséhez; a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szervezetek és a velük együttműködő közösségek működési feltételeinek megteremtéséhez
Mátraaljai Munkaadók Egyesülete	civil szervezet	Részt vállal a társadalmi együttműködés előmozdításában, a projekt eredményeinek népszerűsítésében. Hozzájárul az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítéséhez és elterjesztéséhez; a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szervezetek és a velük együttműködő közösségek működési feltételeinek megteremtéséhez
Gyöngyösi Együtt a Szebb Jövőért Roma-Magyar Egyesület	civil szervezet	Részt vállal a társadalmi együttműködés előmozdításában, a projekt eredményeinek népszerűsítésében. Hozzájárul az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítéséhez és elterjesztéséhez; a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szervezetek és a velük együttműködő közösségek működési feltételeinek megteremtéséhez
Forti Pectore Egyesület	civil szervezet	Részt vállal a társadalmi együttműködés előmozdításában, a projekt eredményeinek népszerűsítésében. Hozzájárul az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítéséhez és elterjesztéséhez; a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szervezetek és a velük együttműködő közösségek működési feltételeinek megteremtéséhez
Gyöngyösi Ferences Műemlékekért Alapítvány	civil szervezet	Részt vállal a társadalmi együttműködés előmozdításában, a projekt eredményeinek népszerűsítésében. Hozzájárul az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítéséhez és elterjesztéséhez; a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szervezetek és a velük együttműködő közösségek működési feltételeinek megteremtéséhez
Mátraaljai Munkaadók Egyesülete	civil szervezet	Részt vállal a társadalmi együttműködés előmozdításában, a projekt eredményeinek népszerűsítésében. Hozzájárul az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítéséhez és elterjesztéséhez; a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szervezetek és a velük

		együttműködő közösségek működési feltételeinek megteremtéséhez
Mátra trafik bt.	munkáltató	Hozzájárul az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítéséhez és elterjesztéséhez; a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szervezetek és a velük együttműködő közösségek működési feltételeinek megteremtéséhez

A projekt céljainak megvalósítása érdekében, már a pályázat megírásakor vállaltuk egy tanácsadó testület létrehozását, melynek kiemelt feladatot tulajdonítunk a projekt sikereinek elérésében. A meghívott tagok az együttműködés révén tapasztalataikkal, tudásukkal, kapcsolatrendszereikkel segítik a Gyöngyösi Család és KarrierPONT szakmai tevékenységét. A korábban tanácsadó testületbe tagként megjelölt szervezetek feladatvállalása a tapasztalt célcsoporti nehézségek miatt ártértékelést kívánt a konzorcium részéről. Egyöntetű döntés született arra vonatkozóan, hogy szükséges a testület strukturális újragondolása. A megkezdett tevékenység során felmerült kérdések alapján szükségesnek láttuk a tanácsadó testületbe különböző foglalkoztatási szektorok meghívását, így kialakítva egy olyan szakmai supportív hálót, mely az atipikus foglalkoztatás elterjedését, a női munkavállalók és családjaik helyzetének javulását tűzte ki célul. A projekt megvalósításával új módszerek és hatékonyabb együttműködés alakul ki a különböző szereplők – munkáltatók, önkormányzat, intézmények, civilek – között.

1.2. A projektmenedzsment és projekt szakmai megvalósításában résztvevők bemutatása

A projektgazda részéről a megvalósítás időszakában biztosított a projekt megfelelő színvonalú és szakértelmű menedzselése. A projektmenedzsment ellátására a projektben önálló, megfelelő döntési és kötelezettségvállalási jogkörrel rendelkező menedzsment szervezetet hozunk létre. A menedzsment szervezet feladatait, részfeladatait, úgy határoztuk meg, hogy a feladatokért és részfeladatokért vállalt felelősség és átláthatóság ne sérüljön. A projektmenedzsment 3 főből áll. 1 fő projektmenedzser, 1 fő pénzügyi vezető és 1 fő szakmai vezető. A projektszervezet projekt mátrixban dolgozik. A projektvégrehajtásáért a projektmenedzser felel. A menedzsment szervezetet a főpályázó adja és a főpályázó finanszírozza. A szakmai megvalósításért a szakmai vezető felel. A szakmai megvalósítók munkáját a szakmai vezető koordinálja.

A projektmenedzsment tagjainak kiválasztásakor a megfelelő szakmai tapasztalat számított értékelési szempontnak: a projektmenedzsment és pénzügyi vezető tapasztalatát és alkalmasságát a csatolt önéletrajzok bizonyítják:

- Veres Krisztián projektmenedzser: felsőfokú közgazdász és mérlegképes könyvelői végzettséggel rendelkezik. 7 éves pályázatok elszámolásában, projektmenedzsment feladatok ellátásában szerzett tapasztalata jelentős.
- Sikoráné László Otília pénzügyi vezető: okleveles közgazdász végzettséggel és kontrolleri, könyvelési munkatapasztalattal rendelkezik.

PROJEKTMENEDZSMENT				
Név	Projektben	Végzettség,	Releváns	Alkalmazás módja

	betöltött munkaköre	szakmai tapasztalat	szakmai tapaszt.	
Veres Krisztián	projektmenedzser	közgazdász	7 év	Heti 20 órás megbízási jogviszony
Sikoráné László Otília	pénzügyi vezető	közgazdász	16 év	Heti 20 órás megbízási jogviszony

A szakmai megvalósítás vezetője, Csernyiné Tóth Éva (szakmai vezető), aki rendelkezik (három éves releváns szociális területen szerzett) szakmai tapasztalattal és végzettséggel.

Széleskörű pedagógiai, pszichológiai, és felnőttképzésben szerzett munkássága garancia a projekt sikerének.

A projekt szakmai feladatainak gördülékeny ellátása érdekében a következő szakemberek alkalmazására kerül sor:

SZAKMAI MEGVALÓSÍTÓK			
Projektben betöltött munkakör	Alkalmazás módja	Heti óraszám	Projektben betöltött szerepe
1 fő szakmai vezető, Család és KarrierPont vezető	munkaviszony/nyugdíjas szervezet tag	40	A projekt szakmai vezetése, a szakmai megvalósítás igazgatása.
1 fő kommunikációs szakember	munkaszerződés	40	Kapcsolattartás a közreműködő vállalat képviselőivel; a toborzás a vállalati ügyfelek körében; részt vesz a teljesítmény értékelésben, a projekt kommunikációjának felelőse.
1 fő munkavállalási tanácsadó	munka szerződés	20	A szakterületi képzési, szolgáltatási és követelmények áttekintése és elemzése, tipikus problémák feltárása és leírása, javítási lehetőségekre vonatkozó ajánlás kidolgozása. A projekt módszertanának felügyelete. Részt vesz a beszállítók, szakmai megvalósítók kiválasztásában.
1 fő HR szakember	munkaszerződés	40	A szakmai munka segítője. Segíti a munkacsoportok munkáját, a munkaerőpiaci reintegrációt. Szükség esetén támogatást nyújt a szakmai önéletrajz összeállításában és elkészítésében, segít felkészülni az állásinterjúra, Tájékoztatja az ügyfeleket az atipikus foglalkoztatási formákról, lehetőségekről és népszerűsíti ezeket, Érzékenyíti a helyi munkaerőpiac szereplőit, segíti a nők és az atipikus foglalkoztatás szempontjainak elfogadását,
1 fő alprojektvezető	munkaszerződés	40	Koordinálja a helyi munkaadók és a szakmai szervezetek tájékoztatását, érzékenyítését, együttműködések kialakítását a projekt céljaival összhangban. Szakmai felügyeletet lát el a munkáltatói oldalhoz kapcsolódó események, rendezvények szervezésével koordinálásával kapcsolatban, munkájával népszerűsíti a Család és KarrierPONT által kínált képzéseket, eseményeket
1 fő szakmai koordinátor	munkaszerződés	40	Az IH és CSBO által szervezett eseményeken képviseli a CSAK Pontot. Kidolgozza az SZMSZ-t. Önkénteseket toboroz és tevékenységük szervezését segíti, továbbá a gyermekfelügyelő

			munkáját kordinálja. A Kolping Házban zajló előadások, családokat segítő programok előkészítésében, lebonyolításában aktívan részt vesz.
1 fő szakmai asszisztens	munkaszerződés	20	A munkavállalók és munkáltatók kapcsolattartását segíti. Folyamatos információt nyújt a résztvevőknek.
1 fő gyermekfelügyelő	munkaszerződés	2 havi 112 óra	A projekt megvalósításához kapcsolódó gyerekfelügyeletet a szerződött munkaidőkerete mértékéig ellátja.

Mentálhigiénikus szakember bevonása a projektbe: ~~Dr. Varga Györgyné Jakabóczy Anna szakvizsgázott mesterpedagógus~~ Fülöp Bertalanné mentálhigiénés szakember.

~~35-27 évig főiskolai gyakorlatvezetőként, és oktatóként dolgozott, majd a Kossuth Zsuzsa egészségügyi gimnáziumban kamatoztatta pszichológiai pedagógiai egészségvédő-mentálhigiénés munkásságát~~ dolgozott az idősellátásban, azon belül is a nappali ellátásban, mint vezető.

Magas szinten szociálisan érzékeny, empátikus, toleráns, kiváló kompetenciákkal rendelkező munkatárs.

A szükséges szakembereket a konzorcium tagjai biztosítják. Kiválasztásuknál elsődleges szempont a szükséges kompetenciák megléte, amelyek a szakértelemhez járulva biztosítják a feladat megfelelő végrehajtását: legalább 5 éves szakmai tapasztalat az adott területen, jó kommunikációs készség, szociális érzékenység, alkalmazkodó készség, kreativitás, problémaérzékenység, proaktivitás, projekttapasztalat.

A Család és KarrierPONT megvalósításának fő helyszíne a Kolping által birtokolt Kolping Ház.

Megjegyzés [SZK1]: OTÍLIA

A PROJEKT MEGALAPOZÁSA, CÉLJA ÉS BEAVATKOZÁSI PONTJAI

A helyi **Család és KarrierPONTok feladata, célja** a térségben élő nők családi, társadalmi és munkaerő- piaci szerepeinek összeegyeztetését, a nők foglalkoztathatóságát, atipikus munkavégzését segítse, könnyítse meg közvetlen és közvetett segítségnyújtással, a munkáltatók és munkavállalók közötti együttműködés elősegítésével, a család és a munka összeegyeztethetőségének javításával. Mivel a projekt a nők helyzetének javításán keresztül a családok működését célozza meg, így a tevékenységek során a nők elérése során az egész család (apák, gyermekek, idősebb generáció/nagyszülők) bevonása fontos értéknövelő szempont.

A nők munkaerő-piaci helyzetének javítása, a család és munka összeegyeztethetőségének előmozdítása helyi megoldások és együttműködések kialakításával a következő részcélok mentén történik:

- A nők atipikus foglalkoztathatóságának javítása
- A munkáltatók és a munkavállalók helyi szintű együttműködésének javítása a család és a munka összeegyeztethetőségének érdekében
- A magánélet és a munka összehangolását segítő önkéntesek, támogató szolgáltatásokat nyújtó közösségek felkutatása, összekapcsolása a családdal.
- Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése, elterjesztése a részmunkán és a távmunkán kívül az önfoglalkoztatás, a bedolgozás, az egyszerűsített vagy alkalmi munka, a job sharing és a munkaerő-kölcsönzés formák, az új típusú munkaidő modellek népszerűsítésével és a bevezetés lehetőségének ismertté tételével mind a munkavállalók, mind pedig a munkaadók körében
- Az atipikus munkavállalás előnyei:
- A tapasztalat azt mutatja, hogy a munkaadóknak a leírtaknál több hasznuk is van. Az így alkalmazott munkavállaló általában tisztában van azzal, hogy meg kell mutatnia azt, hogy az atipikus foglalkoztatási forma ellenére is ér annyit, tesz annyit, mint mások. Lehet, hogy éjszaka válaszol az e-mailekre, készíti el a táblázatot – de akkor is mindent megtesz annak érdekében, hogy határidőre és precízen végezze el a munkáját. Lehet, hogy csak hat órán keresztül van a munkahelyén, de igyekszik ez idő alatt túlteljesíteni annak érdekében, hogy ne veszítse el a lehetőséget. Emellett kevesebb stressz éri otthon – mivel rugalmasabb időbeosztást követhet –, és így kiegyensúlyozottabban, vagyis hatékonyabban tud dolgozni.
- Ez a megoldás szinte csak előnyökkel jár – természetesen azokban a munkakörökben, ahol ez a foglalkoztatási forma megvalósítható.
- A nőkkel szembeni társadalmi és gazdasági sztereotípiák lebontása helyi szemléletformáló eszközökkel.
- A Sajátos Nevelési Igényű és/vagy a fogyatékkal élő gyermekeket nevelő nők és családanyák integrációja.

2.1. A tervezett fejlesztés céljai

A szolgáltatások helyi szintű igényeinek meghatározásához különböző felméréseket készítettünk. Támaszkodtunk a Járási Esélyteremtő Programterv és a Heves Megyei Gazdaságfejlesztés és Foglalkoztatás Fejlesztési Együttműködés problémafeltárására, valamint a Központi Statisztikai Hivatal adataira a felhívás szempontjából releváns változóknál.

A nők munkaerő-piaci helyzetének leírását az előző években fókuszcsoporthoz beszélgetésekben kezdeményezte a Gyöngyösi Önkormányzat a Helyi Esélyegyenlőségi Program helyzetfeltáráshoz kapcsolódóan, olyan szereplők részvételével, akik napi szintű

kapcsolatban vannak a célcsoporttal. Ugyancsak a helyzet- és igényfelmérést segítik a 2013-ban a Heves megyében készült családjinterjúk. A problémafeltárásban használt adatforrások és mérőeszközök bemutatása:

- Járási Esélyteremtő Programterv adatainak másodelemzése
- Heves Megyei Gazdaságfejlesztés és Foglalkoztatás fejlesztési Együttműködés (TOP-5.1.1, TOP-5.1.2 és TOP-6.8.2. projektek részeként elkészülő stratégiák vonatkozására közös, irányadó szakmai módszertani dokumentum)
- KSH adatsorok (gyermekek száma, foglalkoztatottság, gondozási hálózat), TEIR adatok
- Családjinterjúk (Témakörök: családi rendszerek, családi erőforrások, életpályaminták a női munkavállalásról)
- Fókuszcsoportos beszélgetések (szolgáltatások tervezése, igényfelmérésekhez kapcsolódó problémafeltárás)

Az alábbi ábrán azokat az alapváltozókat és kategóriarendszereket mutatjuk be, melyek a helyzetfeltárást alakították. Az operacionalizálás során egyes kategóriákat összevontunk, és más mérőeszközhöz rendeltünk.

**KATEGÓRIARENDSZEREK A PROBLÉMATÉRKÉP
MEGALKOTÁSÁHOZ ÉS SZÜKSÉGLETEK
FELMÉRÉSÉHEZ**



A női foglalkoztatottsággal és a helyi közösségekkel kapcsolatos adatok olyan igényeket formálnak, melyek a gondozási hálózattal és infrastruktúrával összekapcsolódva leírják a munkáltatói és munkavállalói elvárásokat.

A munkához való viszony fenntartásában, a jövedelmi csatornák diverzitásának biztosításában a helyi foglalkoztatási kezdeményezéseknek az egész Földön meghatározó szerep jut. A helyi foglalkoztatási kezdeményezésekben a helyi önkormányzatok, a civil szervezetek és ezeknek a vállalkozói szférával való partneri együttműködési játszanak főszerepet.

Formázott: Betűtípus: (Alapérték)
Times New Roman, 12 pt, magyar

Formázott: magyar

Az egyes szereplők a helyi foglalkoztatásban más-más előnyökkel és hátrányokkal rendelkeznek, és ezen belül léteznek területi alapú, ill. településnagyságtól függő különbségek is. Ezekre a kategóriarendszerekre épülnek és erős kölcsönhatásban állnak azok a változók, melyek a női életpályákhoz (Szilágyi 2006) és a leginkább nőket jellemző munkavállaláshoz kötődnek. Ahogy az ábrán is látható a kategóriarendszer fontos eleme az egyes kategóriacsoportok összekapcsoltsága, ezek egymás kölcsönhatásában értelmezhetők.

Az ábráról továbbá leolvashatók a jelenlegi aktív kapcsolódási pontok, ezek mérésére a kiinduló állapot szintén rögzített mérési szempontja, a hálózat tagjainak jelenlegi kapcsolódási indexe. A kapcsolati index segít súlyozni azokat a magas kapcsolati eloszlásokat, melyek a Család és KarrierPONT számára fontos együttműködési pontok a megvalósítás és hálózat bővítése során.

A helyzet- és igényfelméréshez érdemes országos kitekintést tennünk a 15-64 év közötti foglalkoztatottsági arány országos és helyi szintű összehasonlítására. Ez 2016-ban férfiak esetén, országos szinten 76,9 százalék, nőknél 63 százalék volt. Ha a megvalósítás területén vizsgáljuk meg ezeket az adatokat, azt látjuk, hogy férfiaknál magasabb a foglalkoztatottság, mint az országos átlag, míg a nőknél valamivel elmarad a helyi aktivitás.

A felhívás céljainak megvalósításában fontos azoknak a lehetőségeknek a megteremtése, melyek az atipikus foglalkoztatás elterjedését elősegítik. Ha megvizsgáljuk az atipikus foglalkoztatás egyik típusának – a részmunkaidős munkavállalásnak – a régiós sajátosságait, azt találjuk, hogy az országban itt a második legrosszabb a nők részmunkaidős munkavállalása. Érdemes megvizsgálunk a településen és környékén rendelkezésre álló munkáltatók számát, a gazdasági helyzetet. Utóbbi hatással van a projekt megvalósításával kapcsolatos igényekre és szükségletekre is.

Heves Megyei Gazdaságfejlesztés és Foglalkoztatás Fejlesztési Együttműködés (TOP-5.1.1, TOP-5.1.2 és TOP-6.8.2. projektek részeként elkészülő stratégiák vonatkozására közös, irányadó szakmai módszertani dokumentum) kutatásai alapján szembetűnő adat, hogy 2016. szeptemberében Heves megye munkáltatói a megye hat járási hivatalának foglalkoztatási osztályaira bejelentett munkaerőigénye több mint: 20 000 álláshely. Míg 2016. szeptemberében Heves megyében a hátrányos helyzetű álláskereső száma: 11 810 fő.

Heves megye foglalkoztatási helyzete kettős képet mutat. Míg a vállalkozások nagy része már képtelen kielégíteni a saját munkaerő igényét és a megyén túlról, sőt, akár országhatáron túlról is kénytelen munkaerőt „kölcsonőzni”, addig a Heves megye északi és leginkább déli járásaiban a munkanélküliségi mutatók jóval a megyeit meghaladó szinten vannak. Illetve a megyét az országos helyzethez hasonló funkcionális munkanélküliség jellemzi, azaz a munkaerő-piaci igények és a kínálat nem találkozik, holott a pusztán számok- a hiányzó foglalkoztatottak és a munkanélküliek száma- mást mutatnak.

A térség fő húzóágazatai továbbra is az energiatermelés, a gépipar és a feldolgozóipar maradtak. A nagy cégeknek kulcsszerepet kell játszaniuk az innovációs együttműködésekben és törekedniük kell a helyi kis- és középvállalkozások innovációs tevékenységének beindítására, vagy a már meglévő továbbfejlesztésére. Az innovációs törekvésekhez megfelelő táptalajt biztosít a megyében és a „gazdasági tengely” területén elhelyezkedő Eszterházy Károly Egyetem egri és gyöngyösi kampusza, valamint a helyi vállalkozók és a K+F szolgáltatók. A Hatvan-Gyöngyös- Eger tengely logisztikai és ipari parkjaiban

iparterületein már ma is számos vállalkozás talált otthonra, ám a gazdasági vonzóerő fokozása érdekében az elkövetkezendő években dinamikus korszerűsítésre és bővítésre szorulnak a már meglévő telephelyek, illetve a potenciális helyszínek.

A megyei székhelyű gazdasági szervezetek beruházási kedve 2010-től vizsgálva egyszeri kisebb visszaeséssel ugyan, de folyamatosan nőtt, azonban 2016 első feléig az országos átlag alatt maradt. 2010-ben 59,5 milliárd forintot, 2011-ben 62,9 milliárd forintot, 2012-ben 58,5 milliárd forintot, 2013-ban 72,9 milliárd forintot, 2014-ben 108 milliárd forintot 2015-ben 118,4 milliárd forintot fordítottak a Heves megyei székhelyű gazdasági szervezetek eszközök beszerzésére és különböző fejlesztésekre. A legfrissebb kimutatások szerint 2016. I. félévében a Heves megyei székhelyű gazdasági szervezetek beruházásainak értéke 49 milliárd forint volt, összehasonlítva áron 16%-kal nagyobb mint az előző év első hat hónapjában. A szinte töretlen növekedést mutató beruházási kedv ellenére Heves megye 2016 I. félévéig az országos átlag alatt maradt, ezzel kapcsolatosan elég, ha csak az utóbbi évek adataira hivatkozunk. 2013-ban Heves megyében az egy lakosra jutó beruházási összeg 239 000 forint, a hazai átlag 368 000 forint, 2014-ben az egy lakosra jutó teljesítményérték 358 000 forint, a hazai átlag 446 818 forint, 2015-ben egy főre 395 000 forint teljesítményértékkel szemben az országos átlag 485 000 forint volt. A 2016 I. félévében mért adatok pozitív irányba mutatnak, a KSH a Heves megyei beruházási összeget 164 000 forint/főben, az országos átlagot pedig 152 000/főben állapította meg.

A 2016 I. negyedéves Heves megyei fejlesztések 53%-a a feldolgozóiparba, 17%-a az energiaiparba, 6,8%-a a mezőgazdaságba került. A feldolgozóiparban 0,5%-kal csökkent, az energiaiparban és a mezőgazdaságban nőtt a beruházások nagysága, előbbiben 103, utóbbiban 9,3%-kal. A fejlesztésekre szánt összeg a kis részarányt képviselő bányászatban nőtt legnagyobb mértékben (négyeszeresére). A beruházások 19%-a épületek és egyéb építmények építése, 80%-a gépek, berendezések, járművek beszerzése volt. Építésekre 47%-kal kevesebb összeget investáltak, mint 2015. január–márciusban. A gépek, berendezések, járművek beszerzésének 63%-a import volt, ami 25%-kal csökkent, a belföldi vásárlás 26%-kal nőtt.

A legnagyobb munkaerőigény Heves megye gazdasági tengelyét érinti. Az összes támogatás nélküli álláshely 35,9%-a a hatvani térségben, 27-27%-ban pedig a Gyöngyösi és Egri területeken. A nem támogatott álláshelyek az összeszerelő munkára fókuszálnak, összesen 1417 dolgozót kerestek Heves megye 4 járásában - Egri, Gyöngyösi, Hatvani, Hevesi járás. - lévő multinacionális és hazai cégek.

A megyét érintő álláskeresői portálokon a hatvani Johnson Electric Kft. gyártósori elektronikai termékek, összeszerelésére, a lőrinci Sidem Kft. és a hatvani Robert Bosch Kft. mechanikai gépek összeszerelésére keres munkaerőt, három illetve a termelési igénynek megfelelően négyműszakos munkarend vállalása mellett. Az alacsony iskolai végzettség mellé hosszú távú munkalehetőséget kínálnak. Az állás csupán a szakiskolai, szakközépiskolai vagy szakmunkás végzettséget követeli az álláskeresőktől.

Előnyt jelent a hasonló munkakörben szerzett gyakorlat. A munkáltatók cserébe versenyképes bérezést, cafeteriát, valamint munkába járást segítő céges buszjáratokat ajánlanak. A támogatás nélküli alkalmazás terén a szakképzettséget nem igénylő ipari, építőipari és mezőgazdasági segédmunkára is magas igény érkezett. Hatvanban 244 főt, Gyöngyösön 185 főt Egerben pedig 170 főt vártak. Mindezek ellenére sem jelentkezik annyi álláskereső, amennyivel az üres álláshelyeket be tudják tölteni.

Gyöngyös városban jelenleg több mint 2000 különböző cég rendelkezik telephellyel, melyek közül legalább 10 cég 200 főnél több alkalmazottat foglalkoztat. Gyöngyös fejlett felsőoktatási és oktatási hálózattal rendelkezik, elsősorban a számítástechnika, gépipar, textilipar, építőipar, turisztika, kereskedelem, pénzügy, közigazdaság és a mezőgazdaság területein, mely segíti a gazdaság szakképzett munkaerőigényét.

2.1.1. Járási Esélyteremtő Programtervben azonosított problémák a munkavállalással kapcsolatban

A nők között is kiemelten hátrányos helyzetben vannak - a 45 év feletti nők a változó képzettségi követelmények, a pályakezdők a szakmai tapasztalat hiánya, a gyesek, illetve a kisgyermekes anyukák a munkából való kiesés miatt. A nők esetében a GYES-ről visszatérők foglalkoztatása jelent problémát. De hátrányt jelent a törvények nem megfelelő alkotása, és a rossz szabályozás. A nők szívesen vállalnának bedolgozást, de egyelőre nincs ilyen vállalkozás. Valószínű a Szociális Szövetkezetek újbóli megjelenése lenne a megoldás. Sok esetben a közlekedés gátat jelent a munkavállalásban. Mátrafüredről sokan Budapestre járnak dolgozni, de akik helyben tudnának elhelyezkedni szembesülniük gyakran szembesülnék a közlekedés szervezetlenségével. Pl.: nincs összehangolva a munkaidő kezdésével a közlekedés Abasárra, Gyöngyössolymosra. A fiatal pályakezdőknél mind gyakrabban találkozunk azzal az esettel, hogy az iskolai végzettségük (egyetem, főiskola, szakiskola) ellenére sem tudnak elhelyezkedni, mert sok helyen elvárás a szakmai tapasztalat. Nem kapnak segítséget pályájuk tervezésében, például egy állásinterjúnál milyen kérdésekre számíthatnak, mit illik tudni esetleg az adott munkáltatóról, munkahelyről, ahová pályáznak. Utóbbi már a karrier tanácsadás és pályaaorientáció lehetőségét veti fel. Egy-két év sikertelen munkakeresés után kénytelenek segédmunkát elfogadni a család megélhetése miatt. Ha erre sincs lehetőség, lassan munkára képtelenné válnak, szükség van megfelelő szakemberekre, akik tanácsaikkal tudnák segíteni az érintetteket. A roma nők, a kisgyermekes nevelő, a sokgyermekes, vagy gyermeküket egyedül nevelő anyák valamint a 45 év feletti nők különösen, többszörösen is hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon.

Ennek oka egyebek között a magyar társadalom hagyományos családmódeljében keresendő: még ma is sokan vallják, hogy a nők helye a ház körül, a családban van, nem a munkaerőpiacon. Ezt a szemléletet tovább súlyosbítják a nőkkel kapcsolatos negatív sztereotípiák.

A demográfiai mozgások ellenére egyetlen adatsort vizsgálva sem mondható ki szignifikánsan azon állítás, hogy a jövedelem-megoszlás és a foglalkoztatottság szempontjából Magyarországon "1 nő 2 férfit tart" el, ugyanakkor a nők munkaerő-piaci aktivitása beleszámítva azt, hogy munkaképes koruk alatt gyermeket vállalnak és családtagjaik eltartásához is nagymértékben, vagy kizárólagosan hozzájárulnak, biztosítja a nők számára a kiemelt és tiszteletre méltó szerepet a munkaerőpiacon.

A nők munkaerő-piaci esélyeit, megítélését illetően bőven lenne hova előrelépniük.

Ami ráadásul nemcsak, sőt, nem elsősorban a hölgyek érdeke lenne, hanem mindannyiunké!

a.) Szociális ellátás

A szociális ellátás meghatározó intézménye a Kistérségi Humán Szolgáltató Központ, mely a következő alapszolgáltatásokat nyújtja: szociális étkeztetés, házi segítségnyújtás, időskorúak, fogyatékkal élők, pszichiátriai és szenvedélybetegek nappali ellátása, támogató szolgáltatás, közösségi ellátások, jelzőrendszeres házi segítségnyújtás, családsegítés, hajléktalanok ellátása, gyermekjóléti feladatok megszervezése.

A GYED extra példamutatóan mindenképpen fontos és üdvözlendő intézkedés, és valós igényre válaszol.

Az, hogy valaki igénybe veszi-e, attól is függ, hogy mennyire nyitott a munkáltatója a rugalmas- és részmunkaidős foglalkoztatás és a home office, illetve az atipikus foglalkoztatási formák iránt.

Formázott: Betűtípus: (Alapérték)
Times New Roman, 12 pt, magyar

Formázott: Betűtípus: (Alapérték)
Times New Roman, 12 pt, magyar

Formázott: magyar

Formázott: Betűtípus: (Alapérték)
Times New Roman, 12 pt, magyar

Formázott: Betűtípus: (Alapérték)
Times New Roman, 12 pt, magyar

Formázott: magyar

Formázott: Betűtípus: (Alapérték)
Times New Roman, 12 pt, magyar

Formázott: magyar

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma intézkedése minden típusú családnak megpróbálja a számukra legmegfelelőbb lehetőséget megtalálni. A GYED extra intézkedéscsomaggal egy korábbi, kedvezőtlenebb helyzetet szüntettek meg, addig ugyanis a három év alatti gyermeket nevelő édesanyák csak úgy térhettek vissza a munkaerőpiacra, ha lemondtak a gyermekek után járó családtámogatásokról. A minisztérium szerint az édesanyák szívesen élnek az új szabályozás által bevezetett előnyökkel, és egyre növekvő számban veszik igénybe ezt a lehetőséget.

b.) Gondozási hálózat (kisgyermek)

GYÖNGYÖSÖN 2013-BAN MŰKÖDŐ BÖLCSŐDEI ELLÁTÁSOK ADATAI	
Működő bölcsődei férőhelyek száma (db)	192
Bölcsődébe beírt gyermekek száma (fő)	180
Bölcsődék férőhelyek kihasználtsága (%)	94%
Bölcsődék száma (db)	3
Családi napköziben engedélyezett férőhelyek száma (db)	50
Családi napközik száma (db)	8

A bölcsődei ellátás két intézményben és egy telephelyen működő bölcsődében történik.

GYÖNGYÖSÖN 2013-BAN MŰKÖDŐ ÓVODAI ELLÁTÁSOK ADATAI	
Óvodai feladat ellátási helyek száma (gyógyypedagógiai neveléssel együtt) (db)	11
Óvodai férőhelyek száma (gyógyypedagógiai neveléssel együtt) (fő)	1198
Óvodába beírt gyermekek száma (gyógyypedagógiai neveléssel együtt) (fő)	1043
Óvodák férőhelyek kihasználtsága (%)	87

2.1.2. Interjúk, fókuszcsoporthoz beszélgetések

c.) Fókuszcsoporthoz beszélgetések

A megvalósítás ideje alatt és a fenntartási időszakban olyan **hálózatot** hozunk létre a településen és környékén, ahol a családok, nők, munkáltatók, helyi mintaadó és véleményformálók kapcsolódási pontokat találnak a Család és KarrierPONTtal. A Család és KarrierPONT projektmenedzsmenete és szakmai megvalósítói a helyzetfelmérésben már bekapcsolódott szereplők számát folyamatosan növeli és tevékenységei révén állandó lehetőséget biztosít a hálózat tagjainak bemutatkozására, a kapcsolódási pontok megtalálására. Ennek érdekében **adatbázist vezet** a szereplők munkájáról, elérhetőségeiről. A Család és KarrierPONT szakmai megvalósítói **facilitálják a kapcsolatfelvételeket a hálózat tagjai között, továbbá kapcsolatot tartanak a hálózat tagjaival** (rendezvények, szolgáltatások feltérképezése és közvetítése a célcsoport számára, információnyújtás a Család és KarrierPONT tevékenységeiről).

A felhívás és megvalósítás környezete (kapcsolódások az EFOP 1.2.6 és GINOP 5.3.2 pályázatokkal) továbbá a jogszabályi lehetőségek lehetővé teszik a felhívás céljainak rendszerszerű megközelítését. Ennek előfeltétele, hogy azok a szereplők, akik tevékenységük során kapcsolódnak a helyi családokhoz, nőkhöz, munkavállaláshoz és munkájukkal elősegíthetik a társadalmi szemléletformálását – egymással kapcsolatba kerüljenek, hálózatot hozzanak létre.

d.) Családinterjúk (N=45; Heves megye)

A családinterjúk 2015 és 2017 között készültek önkéntes szociálpedagógus hallgatók

által. Az interjúk felvételének célja a családi életciklusok, családi szerepek megfigyelése volt. Az interjúk eredményei hozzájárulnak a helyi családi jellemzők felméréséhez, problémahelyzetek meghatározásához.

A projekt felhívás tartalma alapján a munka-család egyensúlyával kapcsolatos interjúrészeket, valamint az anyák életszerepeinek kapcsolódását ismertetjük.

A családterápiában az egyik legfontosabb alapelv a transzgenerációs szemlélet. Ez azt jelenti, hogy egy családban generációról generációra öröklődnek minták, szokások, szabályok, elképzelések, és ezek nagyon erősen befolyásolják az életünket. **A mintáink adottak, de lehetőségünk van megváltoztatni azokat!**

Formázott: Betűtípus: (Alapérték)
Times New Roman, 12 pt, magyar

Magyarország az egyik, ha nem is a legkonzervatívabb ország Európában a munkahely és család prioritásának tekintetében, így nem meglepő, hogy a nők és a férfiak karrieraspirációi lényegesen különböznek.

Ez az eltérés ráadásul azt is jelenti, hogy a nők karrier esélyei jóval szerényebbek, mint a férfiaké. A hazánkban végzett ezirányú kutatások alapvető tanulságaként elmondható, hogy a nők egy része igenis választani kényszerül a munkahelyi karrier és családi karrier között /Koncz, 2008./.

Az egyes karrieralternatívákat Koncz Katalin három csoportba sorolja:

1. **„Munkaerőpiactól távolmaradók, azaz a „családkarrier-orientált nők” /„family career women”**/. Ide tartoznak azok a nők, akik a család gondozását, a háztartás ellátását tekintik életcéljuknak.
2. **Munkaerő-piaci karrier elsődlegességét preferálók /„career-primary women”**/. Ezt az életpálya típust azok a nők követik, akik a kereső munkát helyezik életpályájuk középpontjába.
3. **Munkaerő-piaci karriert a családi kötelezettségekkel megosztók /„career and family women”** /Koncz, 2008./. A harmadik csoport tagjai megkísérlik mindkét területen kibontakoztatni tehetségüket, s megvalósítani életcéljaikat.

Az elemzés során Szilágyi Klára (2006) által bemutatott női életpályaminták alapján kategorizáltuk az interjúkból kirajzolódó információkat. Ez alapján a legjellemzőbb életpályaminta nők esetén a háztartáscentrikus életpálya, melyet a megszakított életpálya követ. Mindkét életpályaminta arra a társadalmi felfogásra épít, mely a háztartási és gyermekgondozási feladatokat a nők kizárólagos feladatának tartja és a munkavállalás is csak a gyermek 2-3 éves korát követően lehetséges. Ez összecseng azokkal az időmérleg kutatásokkal, melyek nemzetközi viszonylatokban is a legtöbb háztartási munkát vállalkók között sorolja fel a magyar nőket, még akkor is, ha 8 órás állásban dolgoznak.

Az interjúkból jól látszott, hogy életpálya szempontjából minden válaszadónál volt olyan élethelyzet, amikor hosszabb vagy rövidebb idejű gondozási feladatok miatt távolmaradt a munkájától. A párok kapcsolatának kezdetétől a felnőtt gyermek önállósodásáig többször kerülnek a családok olyan élethelyzetbe, szerepekbe, amikor beteg, fiatal vagy idős hozzátartozót kell ápolniuk. Ezeknek a helyzeteknek a megoldása, különböző megküzdési stratégiákat eredményez, általában a nők szabadidejének rovására.

„Amikor az édesanyám beteg lett, a testvérem nem segített az ápolásában, legalábbis anyagiakon kívül. Ő férfi, természetes, hogy nem fogja ápolni az anyánkat. Én ott hagytam a munkámat, mert az ellátása már több időt igényelt, mint amennyit hiányozhattam a munkámban.” (Mária, 47 éves)

„Már a házvásárlásnál is szempont volt, hogy tudjuk majd gondozni az anyósomékat.”

(Katalin, 38 éves)

Az interjúk egy részében felbukkant a férjek tanácsstalansága is a gyermekneveléssel kapcsolatban. Kevés mintát és azonosulási lehetőséget látnak a házimunkába, vagy ápolási és gondozási teendők körüli bevonódásába.

„Fogalmam sem volt, hogy mit kezdjek a feleségemmel és a kisfiunkkal, mikor hazajöttek a kórházból. A nagyszülők sajnos már nem élnek, így ők nem tudták megmutatni hogyan kell gondozni, vagy besegítenem a kicsi körüli feladatokba. Nehéz időszak volt nagyon számunkra az a néhány hónap.” (Attila, 28 éves)

„Mikor elváltunk, szinte teljesen megszakadt a kapcsolatom a gyerekekkel. Láttam, hogy a volt nejem vállal mindent, de nem is hagyta, hogy segítsek. Két állásban dolgozott, a gyerekekre meg alig maradt ideje. Én nem tehetek róla (...) Utalom nekik a gyerektartást. Ha nagyobbak lesznek, remélem, hogy többet lehetek majd velük.” (István, 43 éves)

„Nem igazán értem mit kellene még tennem. 10-12 órát dolgozok egy nap. Nekem otthon már nincs energiám mosogatni, meg a gyerekekkel játszani.” (András, 32 éves)

A munka és család témakörében, azokat az elmaradt rituálékat is megemlítték a családok, melyeket a munkaszervezés miatt nem tudnak megvalósítani.

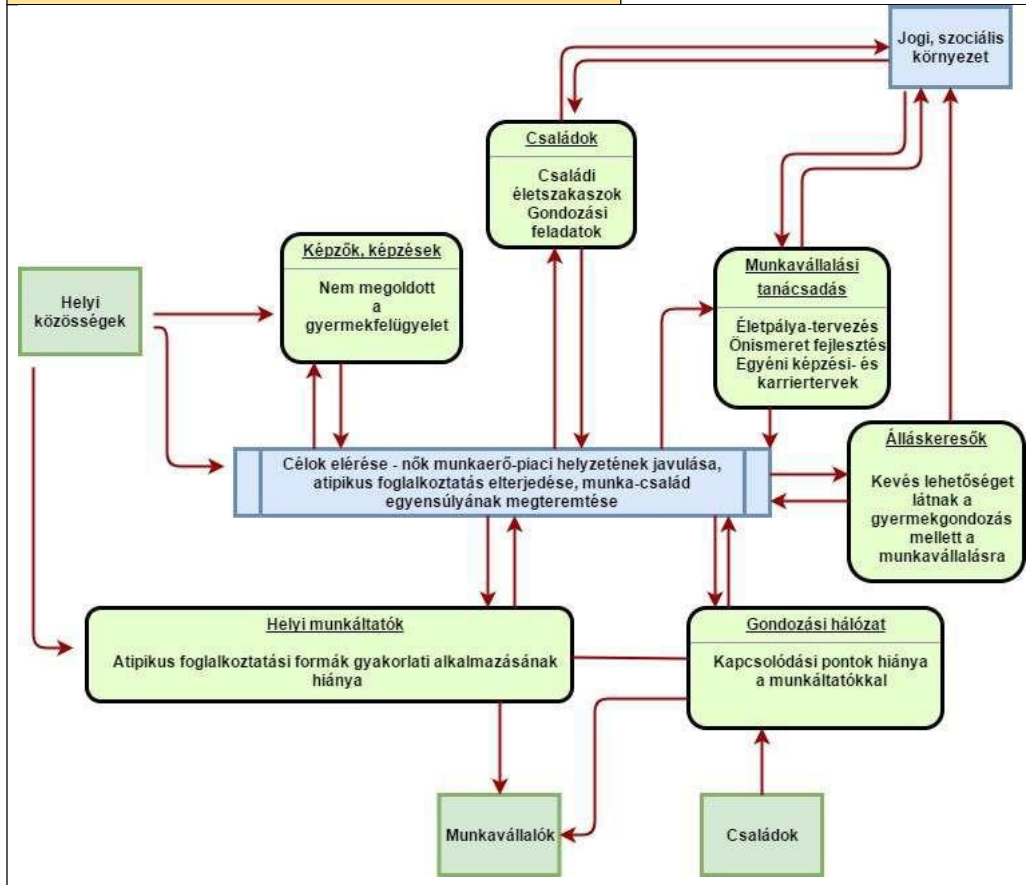
„A feleségem és én is egészségügyben dolgozunk. Sokáig könyörögtünk, hogy legalább váltásban legyenek a műszakjaink. Ez mára megoldódott, úgy, hogy az anyósom hajnal 4 és 6 között vigyáz a gyerekekre, amíg a párommal váltjuk egymást, ő oda-vissza 60 km-t utazik ezért. A közös karácsonyok, születnapok a gyerekek megszületése óta az ünnep előtt vagy után van nálunk. Igyekszünk megünnepelni, de szinte alig találkozunk.” (Ferenc, 35 éves)

A beszélgetések eredményei és a család mint rendszer működésének szakirodalmi ismerete is felhívja a figyelmünket a nők nagyobb arányú foglalkoztatásának pozitív következményeire. A munkaerő-piaci lehetőségek szélesítése a munka és magánélet jobb összehangolásához vezetne, ami a férfi-női és családi kapcsolatokra is kedvező hatást gyakorol. Azonban a férjek, férfiak magánéleti szerepvállalása sem lehetséges kedvezőbb foglalkoztatási feltételek nélkül, ezt az interjúalanyok többször megerősítették a beszélgetések során.

2.1.3. Összegzés – A helyi szükségletek kapcsolódása a felhívás céljaihoz

A fent bemutatott mérőeszközök eredményei, a Heves Megyei Gazdaságfejlesztés és Foglalkoztatás Fejlesztési Együtműködés (TOP-5.1.1, TOP-5.1.2 és TOP-6.8.2. projektek részeként elkészülő stratégiák vonatkozására közös, irányadó szakmai módszertani dokumentum) és a Járási Esélyteremtő Programterv adatai alapján a következő problématerkép és szükségletek valamint kapcsolódások rajzolódtak ki.

PROBLÉMATÉRKÉP KAPCSOLÓDÁSAI A
SZÜKSÉGLETFELMÉRÉS ALAPJÁN



A tágabb szociális háló, a szülők, férfiak bevonása nélkül nem valósulhat meg a fejlesztés célja. Ez a problématérkép egyik nagyon fontos eleme és meghatározza a kialakítandó szolgáltatások, tanácsadás fókuszpontjait.

Tevékenységeink és főként munkatevékenységeink meghatározzák, társadalmi sikerességünket, melynek fontos eleme a pályaválasztás, pályaválasztási döntés meghozása. Életünk során többször ismétlődik (Répáczki 2009), de általánosan megfogalmazható, hogy normatív módon, az iskolaválasztáshoz, munkakereséshez kötődően jelentkeznek először ezek a kérdések. A gyöngyösi másodelemzések és mérések is megerősítették, hogy hiányzik az a személyre szabott munkavállalással, tanácsadással kapcsolatos humán szolgáltatás, mely ezekhez a döntésekhez nyújtana segítséget.

A nők munkaerő-piaci hátrányos helyzete az otthoni feladatok egyenlőtlen elosztásával is összefügg, és ez a mára már a férfiaknál átlagosan jobban képzett, felkészültebb női munkaerő elpazarolását eredményezi. Világosan látszik a munkáltatói oldal munkaerő-hiánya a képzettség hiánya, és a toborzási források kimerülése a településen és környékén.

A magyar nők, különösen az édesanyák helyzete kedvezőtlen a magyar munkaerőpiacon - ez a probléma ugyanakkor sokkal komplexebb a diszkrimináció

Formázott: Betűtípus: (Alapérték)
Times New Roman, 12 pt, magyar

kérdéskörénél.

BEAZONOSÍTOTT PROBLÉMÁK, A PROJEKT KAPCSOLÓDÁSA A FELHÍVÁS CÉLJAIHOZ		
Problématérkép	Helyi igény	Kapcsolódás a felhívás céljaihoz
Nincs előzménye az atipikus foglalkoztatásnak	Szükséges lenne helyi munkáltatókon keresztül bemutatni az atipikus lehetőséget	Munkaerő-piaci helyzet javítása
Férfiak magánéleti bevonódása alacsony	Több lehetőség a férfiak foglalkoztatásában is, szakmai segítség a szülői szerepek elsajátításában	Munkaerő-piaci helyzet javítása, Család és munka összeegyeztethetősége
Nincs humán szolgáltatás a karriertervezéshez	Munkavállalási tanácsadás, coaching, karriertervezés biztosítása	Munkaerő-piaci helyzet javítása
Egyáltalán nem tudnak helyi, járási személyre szabott és ingyen igénybe vehető szolgáltatásról	Kommunikációs aktivitásokon keresztül informálni a célcsoportot	Munkaerő-piaci helyzet javítása
A szolgáltatást nyújtók, tanácsadók, napközbeni ellátást végzőknek nincs kapcsolódási pontja a munkáltatókkal	Szükséges lenne egy szakértő által vezetett helyi fórum, ahol szervezett módon találkoznak a munkáltatók és munkavállaláshoz kapcsolódó szereplők	Munkaerő-piaci helyzet javítása
Szűk körű álláskeresési stratégiával rendelkeznek az álláskereső a településen	Álláscélok megfogalmazása, pályaismeret növelése, álláskeresési stratégiák elsajátítása	Munkaerő-piaci helyzet javítása
A munkáltató tart attól, ha kisgyermekes anyát foglalkoztat, sokszor kell megoldania a szabadságot a gyermek beszoktatása, betegsége miatt	Szükséges lenne tanácsadás, mentorálás (kapcsolódás a GINOP 5.3.2 projekthez)	Munkaerő-piaci helyzet javítása
Nem érik el a köznevelési, gyermekjóléti intézmények	A munkáltatók kínáljanak alkalmazkodási lehetőséget az iskolai szünetek, óvodai kezdés	Család és munka
nyitvatartási idejét, gondozási idejét	időpontjaihoz	összeegyeztethetősége
A családi szerepek tanulásában kevés támogatást kapnak a fiatal családok	Legyen olyan minta, ahol a fiatal párok segítséget kapnak a gyermeknevelési későbbi munkavállalási kérdésekkel. Megoszthatják egymással a tapasztalataikat.	Család és munka összeegyeztethetősége
Nyári szünetben az apa és az anya egymás között osztják fel a gyermekfelügyeletet, a család közösen nem tölt időt	Nyári napközis lehetőségek összegyűjtése	Család és munka összeegyeztethetősége
Váltott műszak összehangolása az egy munkahelyen dolgozó szülőknél	Alternatívák és jogi szabályozás bemutatása a munkáltatóknak	Család és munka összeegyeztethetősége, Atipikus foglalkoztathatóság javítása
A gyermekgondozás miatt távol maradnak a munkaerő- piactól, úgy érzik, hogy csökken a tudásuk, képességeik	Önismeret, személyiségtámogatás, karriertervezéssel kapcsolatos tudás gyarapítása	Család és munka összeegyeztethetősége

Otthoni munkavégzéshez szükséges feltételek ismerete, kialakítása	Információk nyújtás, jó példák bemutatása (munkakörülmények kialakítása otthon)	Család és munka összeegyeztethetősége
A munkáltatók által nem ismert az atipikus munka jogszabályi, munkaügyi keretrendszere	Szükséges lenne tanácsadás, mentorálás (kapcsolódás a GINOP 5.3.2 projekthez)	Atipikus foglalkoztathatóság javítása
A munkáltatónál erősen él a „jelenlét kultúrája”	Teljesítményértékelésen alapuló munkatevékenységek kialakítása (kapcsolódás a GINOP 5.3.2 projekthez)	Atipikus foglalkoztathatóság javítása
Az anyák többsége nem lát lehetőséget olyan munka megtalálására, amit szívesen végez	Karrier tanácsadásra lenne szükség a tudatosabb tervezéshez, a munkáltatói igények összekapcsolódásához	Munkáltatók és munkavállalók helyi együttműködésének javítása
A munkaerő-piaci igények megváltoztak, más típusú humán szolgáltatás szükséges az álláskeresés során, mint évekkel ezelőtt. Kevés a munkaerő-piaci hátránnyal küzdők számára meghirdetett program	A nők speciális szükségleteire fókuszáló humán szolgáltatás kialakítása (megfelelő szolgáltató tér, gyermekfelügyelet)	Támogató szolgáltatások, együttműködések megteremtése
A nők többsége a gyermekgondozás ideje alatt teljesen kiesik a munkáltatója kapcsolatrendszeréből, nincs szervezett módja a kapcsolattartásnak	Azok a nők, akik kapcsolatot tartanak a munkáltatóval (pl.: meghívást kapnak a rendezvényekre, kapnak hírlevelet) nagyobb motivációval állnak újra munkába, így fontos lenne támogatni a kapcsolattartás megszervezését	Munkáltatók és munkavállalók helyi együttműködésének javítása
A munkáltatók nehezen találhatnak munkaerőt, úgy látják, hogy a helyi lehetőségeket kihasználják	Hiányszakmákra vonatkozó képzési igény azonosítása, képzés indítása	Helyi hiányszakmák azonosítása
Kevés kapcsolódási pont van a helyi munkaerőpiac és szolgáltatók között	A gyermeket nevelő anyák a későbbi karriertervezés szempontjából fontos pályaismereti információkhoz juthatnak az egyes cégek tevékenységének megismerésével	Munkáltatók és munkavállalók helyi együttműködésének javítása
Az anyák keveset tudnak a gondozási infrastruktúráról, a beszoktatás módjáról, jó példáiról	A helyi óvodával, bölcsődével együttműködve beszoktatást népszerűsítő programok biztosítása	Támogató szolgáltatások, együttműködések megteremtése
Az aktív korú nők jelentős része úgy gondolja, hogy az ő kizárólagos feladatuk megoldani a háztartási feladatokat, vagy úgy gondolja, hogy ehhez nem tudna kintől segítséget kérni	Olyan szívességbank létrehozása, ahol a résztvevők támogatják egymást, cserealapon segítenek a háztartási, gondozási feladatok ellátásban	Támogató szolgáltatások, együttműködések megteremtése
Nem érhető el olyan gondozási szolgáltatás, ahol csak 1-2 órára vehetnék igénybe a gyermekfelügyeletet a családok	Gyermekfelügyelet kialakítása	Támogató szolgáltatások, együttműködések megteremtése
Félelem attól, hogy a leendő kollégák nem fogadják el a távolról dolgozó kollégákat	A helyi munkáltatók munkavállalói is értesüljenek a cégen belüli tevékenységekről, az atipikus munkaformák előnyeiről	Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése
Kevés információ van a munkáltatóknál az atipikus foglalkozási formák gyakorlati megvalósulásával kapcsolatban	A helyi munkáltatók munkavállalói is értesüljenek a cégen belüli tevékenységekről, az atipikus munkaformák előnyeiről	Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése
Az anyák kizárólagos feladata a	Szemléletformálás, a GINOP 5.3.2	Nőkkel szembeni

gyermeknevelés, hozzátartozó ápolása, nem látnak a környezetükben ettől eltérő példát helyben (a fővároson kívül nehezen tudnak atipikus foglalkoztatást elképzelni)	eredményeinek, jó gyakorlatainak bemutatása. Minél több olyan életpályaminta bemutatása, ahol sikeresen oldották meg a család és munka harmóniáját	társadalmi és gazdasági sztereotípiák
Az aktív korú nők keveset tudnak azokról a szociálpolitikai támogató eszközökről, melyek a gyermekvállalás idején igénybe vehetők	Információk nyújtása a támogatásokról, társadalmi támogatottság növelése	Nőkkel szembeni társadalmi és gazdasági sztereotípiák
A dolgozó anyák megítélése negatív, településhierarchiában feljebb haladva lazul ez a megítélés	Fontos a helyi lehetőségek és munkavállalók összekapcsolása, az azonosulási lehetőséget biztosító közvetlen minta bemutatása (pl.: a gyerekek óvodai csoportjába járó anyák között sikeres példák bemutatása)	Nőkkel szembeni társadalmi és gazdasági sztereotípiák

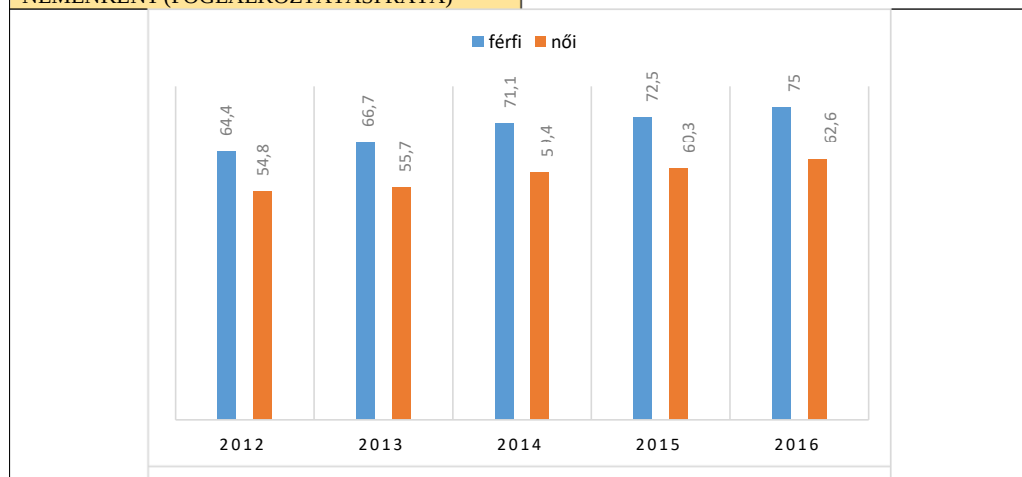
2.2. A fejlesztések célcsoportjai

A projekt felhívásában három csoportot különíthetünk el (aktív korú női munkavállalók, munkaadók és szakmai szervezetek, a munka és a család egyensúlyát megteremtő és fenntartó csoportok), melyeket a következőkben részletesen bemutatunk. A felhívásban megjelölt célok csak úgy valósulhatnak meg, ha arra a szociális mezőre fókuszálunk, melyben a fejlesztés megvalósul. Jelen esetben a családok minden tagjára – gyermekekre, apákra, idősebb generációkra/nagyszülőkre.

- **ELSŐDLEGES CÉLCSOPORT: Aktív korú női munkavállalók**, akiknek nehézséget okoz a munka és a magánélet összehangolása, különös tekintettel a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűekre (pl.: pályakezdő fiatal, kisgyermekes, fogyatékos gyermeket nevelő vagy fogyatékossgal élő, gyermekét egyedül nevelő, nagycsaládos, idős hozzátartozót gondozó, stb.).
- **TOVÁBBI CÉLCSOPORT: munkaadók és szakmai szervezeteik, munka és magánélet összehangolását segítő egyéb társadalmi csoportok**

A munkavállalás egyik legjellemzőbb szociológiai változója a foglalkoztatási ráta. Országos adatsorokat vizsgálva, az elmúlt évek megoszlása a következő képet mutatja a nemek tekintetében.

**A MUNKAVÁLLALÁSI KORÚ NÉPESSÉG
GAZDASÁGI AKTIVITÁSA
NEMENKÉNT (FOGLALKOZTATÁSI RÁTA)⁹**



A táblázatból láthatjuk, hogy a férfiak foglalkoztatottsága 10-12 százalékponttal magasabb, mint a női munkavállalóké. Ez a különbség a megfigyelt években végig megmaradt, a foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb, 2012-es évben is. A női foglalkoztatottsággal kapcsolatban a család és gyermekvállalás kérdése a statisztikai változók fontos része.

⁹ Forrás: KSH (http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014.html)

A 25–49 ÉVES NŐK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA A HÁZTARTÁSBAN ÉLŐ GYERMEKEK SZÁMA SZERINT ¹⁰	
Összesen	75,3
1	73,6
2	69,6
3 vagy több	48,8
Nem él gyermek a háztartásban	86,3

A táblázatból láthatjuk, hogy az egy háztartásban élő gyermekek számának növekedésével, csökken a nők foglalkoztatási rátája. Ahol 3 vagy annál több gyermek él, mindössze 48,8 százalék a foglalkoztatási ráta. Fontos adat, hogy már egy gyermek a háztartásban több mint 13 százalékpontos változást jelent a foglalkoztatási mutatóban. Ez mindenképp jelzésértékű hatás a foglalkoztatás körülményeire, lehetőségeire vonatkozóan, melyet a 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia is meghatároz.

„A gyermekek számának növekedése a nőket megbízhatatlan, míg a férfiakat megbízható munkaerőnek tünteti fel a munkaadók szemében, mivel a nők feladatának tartják a gyermeknevelést, s ezért csak „másodlagos” munkaerőnek tartja őket a munkaerő-piac, s gyakran ezeket a sztereotípiákat a nők is elfogadják. A gyermekgondozási feladatok mellett és a háztartáson kívül a beteg- és idősgondozás feladatai is általában a nőkre hárulnak. A gondozói szakmában dolgozók is szinte kivétel nélkül nők. A gondozási feladatok aránytalan elosztását az Európai Unió női civil és szakmai szervezetei is kifogásolják.”¹¹

A problémafeltárásban bemutatott interjúk alapján körvonalazódott, hogy a gyermekek száma és életkora valamint a köztük lévő korkülönbség a későbbi munkavállalás meghatározója.

A 25–49 ÉVES NŐK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA A HÁZTARTÁSBAN ÉLŐ LEGFIATALABB GYERMEK ÉLETKORA SZERINT ¹²	
Összesen	75,3
0-2 éves	14,2
3-5 éves	71,9
6-16 éves	84,4
17-24 éves	88,3

A legfiatalabb gyermek 2 éves koráig a nők jelentős többsége nem dolgozik. A 3 és 5 év közötti gyereket nevelőknél nagy ugrást láthatunk a foglalkoztatásban, ugyanakkor a gyermek életkorának előrehaladásával korcsoportonként nem kiegyenlített a foglalkoztatási mutató növekedése. A felhívásban is megfogalmazott gondolat miszerint a magyarországi nők szülés után az európai átlagnál lényegesen később térnek vissza a munkaerőpiacra szorosan kapcsolódik ehhez az adathoz.

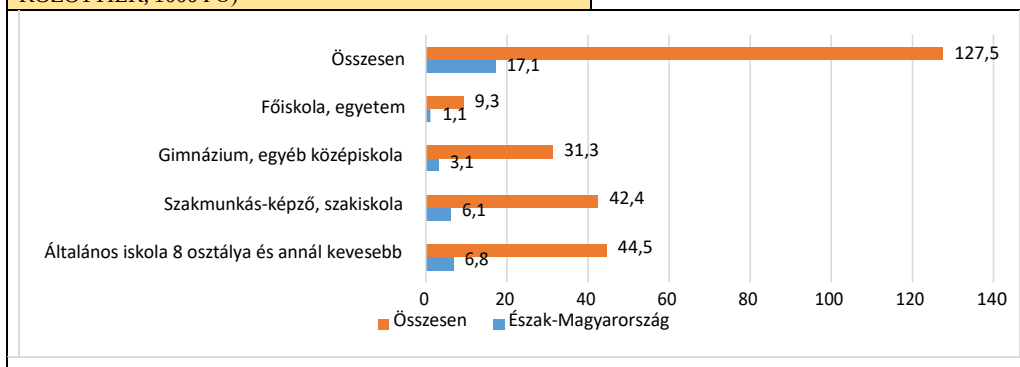
A foglalkoztatás, munkanélküliség kutatásában fontos szerepet kap a munkanélküliek szociológiai háttérváltozóinak leírása a csoport sajátosságainak pontos meghatározásához. A következő táblázatban az álláskeresők számát és iskolai végzettség összehasonlítását láthatjuk Észak-Magyarországon és országos átlag tekintetében.

¹⁰ Forrás: KSH, 2016

¹¹ 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozat, Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia

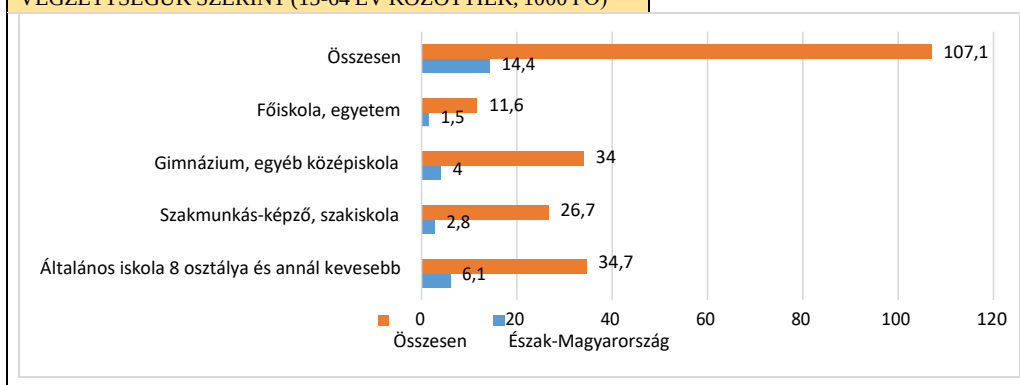
¹² Forrás: KSH, 2016

FÉRFI ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGÜK SZERINT (15-64 ÉV KÖZÖTTIEK, 1000 FŐ)¹³



A célcsoport minél pontosabb meghatározásához fontos, hogy lássuk a férfi és női álláskeresőik iskolázottsági háttérét, így ezeket a mutatókat kiegészítettük a nemek dichotóm változójával. A fenti táblázatból látszik, hogy az országos átlagtól némiképp eltérő arányban, Észak-Magyarországon a szaktanácsképzőben vagy szakiskolában végzettek elhelyezkedési aránya hasonló, mint általános iskolát végzetteké.

NŐI ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGÜK SZERINT (15-64 ÉV KÖZÖTTIEK, 1000 FŐ)¹⁴



Ha ugyanezeket a változókat a nőkre vonatkoztatva vizsgáljuk, jelentős eltérést találunk az általános iskolai és szaktanácsképző között. A gimnáziumot vagy egyéb középiskolát végzettek között a legmagasabb az álláskereső aránya.

¹³ Forrás: KSH, 2016

¹⁴ Forrás: Uo.

2.2.1. A projekt társadalmi környezete

A helyi foglalkoztatási együttműködések című **TOP 5.1.2** projekt keretében készült helyzetelemzésben pontos adatokat találunk a járásban illetve a járásban, és Gyöngyösön élő lakosokra vonatkozóan.

Gyöngyös város Heves megyében, a Mátra hegység déli lábánál található. Közel 31 000 lakosával a megye második legnagyobb városát a Mátra kapujának is nevezik. Közigazgatásilag a településhez tartozik Mátrafüred, Sástó, Mátraháza és Kékestető is. Idegenforgalmi szempontból nagy jelentőségű a Gyöngyösről induló Mátrai kisvasút, mely erdei kisvasútként viszi a kirándulókat Mátrafüredre valamint Gyöngyössolymoson át Lajosháza. Gyöngyös múltja okán hagyományosan „a szőlő és a bor városa”, jelenlegi húzóágazatai alapján Heves megyében Eger után a második legjelentősebb gazdasági központ (energiaipar, vegyipar, gépipar, kereskedelem, elektronika, logisztika, turizmus, gyümölcstermesztés), amely a meglevő ágazatok versenyképességének javítása mellett kitörési pontként a diverzifikált turizmus, az innovatív iparágak meghonosítását jelöli meg. A foglalkoztatottak száma a villamosenergia-termelés ágazatában a legnagyobb, több mint 2000 fő, de a gépipar és a kereskedelem súlya is kiemelkedő. A mezőgazdaságban jelentős a szőlő és a gyümölcstermesztés. Gyöngyös fejlett oktatási hálózattal is rendelkezik a Eszterházy Károly Egyetem Gyöngyösi Campusa által.

GYÖNGYÖSI JÁRÁS TELEPÜLÉSEI ÉS ALAPADATAI				
Település	Rang (2013. július 15.)	Kistérség (2013. január 1.)	Népesség (2012. január 1.)	Terület (km²)
Gyöngyös	járásszékhely város	Gyöngyösi	32 385	55,31
Gyöngyőspata	város	Gyöngyösi	2 472	60,75
Abasár	község	Gyöngyösi	2 498	20,82
Adács	község	Gyöngyösi	2 690	37,94
Atkár	község	Gyöngyösi	1 695	33,76
Detk	község	Gyöngyösi	1 158	28,08
Domoszló	község	Gyöngyösi	1 988	40,22
Gyöngyőshalász	község	Gyöngyösi	2 531	27,13
Gyöngyösoroszi	község	Gyöngyösi	1 518	21,39
Gyöngyössolymos	község	Gyöngyösi	2 972	64,85
Gyöngyöstarján	község	Gyöngyösi	2 460	46,39
Halmajugra	község	Gyöngyösi	1 196	21,68
Karácsond	község	Gyöngyösi	3 045	31,60
Kisnána	község	Gyöngyösi	993	22,60
Ludas	község	Gyöngyösi	809	10,79
Markaz	község	Gyöngyösi	1 748	25,61
Mátraszentimre	község	Gyöngyösi	465	21,29
Nagyfüged	község	Gyöngyösi	1 877	27,51
Nagyréde	község	Gyöngyösi	3 091	34,34
Pálosvörösmart	község	Gyöngyösi	675	5,84
Szücsi	község	Gyöngyösi	1 563	17,38
Vámosgyörk	község	Gyöngyösi	1 991	21,82
Vécs	község	Gyöngyösi	578	25,66
Visonta	község	Gyöngyösi	1 127	25,29

Visznek	község	Gyöngyösi	1 082	22,73
---------	--------	-----------	-------	-------

A Gyöngyösi járás, székhelye Gyöngyös, területe 750,78 km², népessége 74 607 fő, népsűrűsége 99 fő/km² volt a 2012. évi adatok szerint. Két város (Gyöngyös és Gyöngyöspata) és 23 község tartozik hozzá. Gyöngyös demográfiai folyamatait áttekintve a következő szembetűnő adatokra kell felhívni a figyelmet. Az 1980-as összeíráskor a város lakosainak száma 36 828 fő volt. 1990-ben a lakónépesség száma 37 304 fő. 2006-ra ez a szám 32 775 főre csökkent. Gyöngyös népessége viszonylag elöregedettnek tekinthető, hiszen itt az időskorúak aránya magasabb, mint az országos átlag. 2013. év végén a város állandó népessége 30 667 fő, lakónépessége 30 763 fő volt, 2014. évben pedig lakónépessége 31 230 fő volt. A demográfiai folyamatokra jellemző, hogy 2008-tól folyamatosan minden évben kevesebb a születések, mint a halálozások száma, így a város lakosságának természetes fogyása figyelhető meg.

A Gyöngyösi járás a járások 1983-as megszüntetése előtt is mindvégig létezett, és székhelye az állandó járási székhelyek kijelölése (1886) óta végig Gyöngyös volt.

A Gyöngyösi Járáshoz tartozó településeken kiépített a települési ügysegédi rendszer. A települési ügysegédek az adott települések lakosságszámához igazodva és a 2013. január 2-án, majd azt követően 2015. március 1-jétől a Gyöngyösi Járáshoz átkerült ügyek számára figyelemmel rendszeresen a településeken helyben, a polgármesteri hivatalok épületeiben működnek. A lakosság számára ezzel biztosított a lakhelyen történő ügyintézéshez való hozzáférés.

A városban jelenleg több mint 2000 különböző cég rendelkezik telephellyel, melyek közül legalább 10 cég 200 főnél több alkalmazottat foglalkoztat. Gyöngyös fejlett felsőoktatási és oktatási hálózattal rendelkezik, elsősorban a számítástechnika, gépípar, textilipar, építőipar, turisztika, kereskedelem, pénzügy, közgazdaság és a mezőgazdaság területein, mely segíti a gazdaság szakképzett munkaerőigényét.

a.) Foglalkoztatottak, munkanélküliek, tartós munkanélküliek száma, aránya

A város lakossága a környező községekkel együtt jelentős munkaerőalapot képez. Gyöngyös város foglalkoztatottsági helyzete az országos átlaghoz hasonlóan negatív tendenciát mutatott. 2010-ben volt a nyilvántartott álláskeresők száma a legnagyobb 1 628 fő, 2013-ra azonban drasztikus csökkenés mutatkozik, hiszen a nyilvántartott álláskeresők száma mind-össze 876 fő volt. Gyöngyös város az álláskeresők gazdaságilag aktív népességéhez viszonyított arányát, álláskeresők összetételét tekintve a megye fejlettebb, kedvezőbb munkaerő-piaci helyzetű járásai közé tartozik. A csökkenő tendenciához a közmunkaprogram lehetősége is jelentősen mértékben járult hozzá.

A járásban jelen lévő vállalkozásokról megállapítható, hogy összesen 3695 darab regisztrált vállalkozás van a járásban. Ebből 835, tehát kiugró hányaduk foglalkozik kereskedelemmel és gépjárműjavítással, 448 szakmai, tudományos és műszaki tevékenységekkel. Kiemelkedik még a feldolgozó és az építőipar, mindkét ágban több mint 300 vállalkozás van regisztrálva. Ezek természetesen csak a bizonyos ágazatokban regisztrált vállalkozások száma, nem pedig az adott ágazatban foglalkoztatottak száma. Azonban mivel ezen ágazatokban regisztrálták a legtöbb vállalkozást, mennyiségükből kiindulva feltételezhetjük, hogy e foglalkozási ágak lesznek a legmeghatározóbbak a térség

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

foglalkoztatása szempontjából.

- **KÖZVETLEN CÉLCSOPORT: A munkaadók és szakmai szervezeteik,** akik különféle tevékenységek révén tájékozódnak a munka és család összeegyeztetésének fontosságáról, a nők atipikus foglalkoztatásának lehetőségeiről, annak előnyeiről és alkalmazzák a megismert módszereket

Bevonási pontok: a projekt felhívás alapján létrejövő Tanácsadó testületen keresztül, a projekt megvalósítása során működő hálózat, Rendezvények (foglalkoztatási kerekasztal, workshopok, munkáltatói tájékoztató), GINOP 5.3.2, TOP

A dolgozói létszám szempontjából legnagyobb heves megyei munkáltatókat a következő táblázatban mutatjuk be:

LEGTÖBB EMBERT FOGLALKOZTATÓ HEVES MEGYEI MUNKÁLTATÓK ¹⁵	
Cég neve	Átlag dolgozói létszám (fő)
Mátrai Erőmű Zrt.	2122
Robert Bosch Elektronikai Gyártó Kft.	3500
ZF Hungária Ipari és Kereskedelmi Rt	840
Aventics Hungary Kft.	437
Horváth Rudolf Intertransport Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	530
VAMAV Vasúti Berendezések Kft.	195
Johnson Electric Hungary Elektromechanikai Termékek Kft.	320
LKH Leoni Kábelgyár Hungaria Kft.	nincs adat
HE-DO Útépítő, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	nincs adat
Heves Megyei Vízmű Zrt.	643
Mátrametal Fém Csomagolóeszköz Gyártó és Értékesítő Kft.	334

Heves megye gazdaságilag legdinamikusabban fejlődő területi egysége az úgynevezett Hatvan- Gyöngyös-Eger „gazdasági tengely”. Itt telepedtek le az exportképes multinacionális és hazai cégek (pl. ZF Hungária Kft., Robert Bosch Kft., SBS Szerelő Javító és Szolgáltató Kft., Sanatmetal Kft., Detki Keksz Kft., HESI Kft stb.).

2013-ban legkevesebb regisztrált vállalkozás a villamos energia-, gáz, gőzellátás, légkondicionálás területen található, összesen 2 vállalkozás, míg legtöbb a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat területen, itt mindösszesen 1 232 a regisztrált vállalkozás volt. Turizmus Heves megyében alapvetően 3 nagy turisztikai terület alakult ki: Gyöngyös-Mátra, Eger-Bükk, Tisza-tó. A Mátravidék, mint hazánk legnagyobb összefüggő zöld területe és legmagasabb hegysége, természeti értékeivel is kiemelt jelentőséggel bír a megye turizmusán belül. Gyöngyös város nagytérégi környezetét a Mátravidék jelenti. Gyöngyös település Heves megye turizmusának egyik meghatározó egysége. Gyöngyös a környező falvakkal együtt képezi a Mátrai történelmi borvidéket. A Mátrai Történelmi Borvidék az ország 22 borvidéke közül területi nagysága alapján a második legnagyobb, a hegyvidékiek között pedig a legnagyobb a mintegy 7 815 hektárnyi nyilvántartott szőlő ültetvényével. A borvidék a Mátra hegység déli lejtőin, kelet-nyugat irányban a Tarna és a Zagyva folyók által határolt

¹⁵ Forrás:NAV

területen, mintegy 15–20 km széles sávban helyezkedik el. A területen ősi hagyományai vannak a szőlészeti-borászati tevékenységnek. A Mátrai Borvidék adja az ország szőlő-bor exportjának jelentős részét. A borvidékhez tartozó települések nemcsak a szüreti napok alkalmával nyújtanak turisztikai, idegenforgalmi látványosságot, hanem az év teljes egészében. A Mátra közelsége adta turisztikai lehetőségeket jól kiegészíti a települések műemlékeinek, emlékhelyeinek sokasága is. A város turizmusának jelenlegi szervezeti rendszerében közösségi, önkormányzati, nonbusiness és vállalkozói szereplőket találunk. A közösségi szervezetek közül regionális szinten az Észak magyarországi Regionális Marketing Igazgatóság - mint a közösségi marketing felelőse, megyei szinten a Megyei Önkormányzat szervezete tevékenykedik. A turisztikai vállalkozások a városban valamennyi turisztikai szolgáltatási rendszert (szálláshely, utazásértékesítés, vendéglátás, attrakció, stb.) képviselnek. A turisztikai vállalkozások szakmai szervezetei inkább lobbizási, érdekvédő funkciót, mint piaci koordinációt, kooperációt szervezőként lépnek fel. A kamarák mellett működik a „Zöld Utak” Turisztikai- és Vendéglátási Innovációs Klaszter, melynek fő célkitűzése a turizmus és vendéglátás szolgáltatás-, és tevékenységrendszerének tudományos igényű feltárása, innovatív fejlesztése, összehangolt, koordinált működtetése, az ágazat hatékonyságának és eredményességének növelése. A Gyöngyös-Mátra Turisztikai Desztinációs menedzsment feladata helyi szinten, Gyöngyösön és környékén a fent említett feladatok ellátása. Ezen kívül egyesületek (Borút), turistaegyesületek, kerékpáros egyesületek azok, akik a non-business szférát képezik és képviselik, a Mátra turizmusának fejlesztéséből országszerte vállalnak, elsősorban a térség lakosságának integrálásával. Az állandó mezőgazdasági gépkiallítás a magyar és a helyi mezőgazdaság történetének bemutatását célozza a régen és ma használt mezőgazdasági gépeken keresztül. Az agrár profilú főiskola jelenléte önmagában is indokol egy ilyen jellegű kiállítást, amihez szerencsésen társítható az a magángyűjtemény, mely önmagában jelentős korszakot ölel fel. A Gyöngyösi tó és környéke pihenő centrum kialakítása az idegenforgalmi vonzerő fontos eleme lehetne, a tó néhány éve megújult, a leülepedett iszapot eltávolították, a partot rendezték. A Sástón megvalósult önkormányzati beruházások (revitalizáció, látogató központ, tanösvény) vonzzák a turistákat, csakúgy, mint a magán beruházásban elkészült sástói kemping. Az Adrenalin-park folyamatosan bővül, a Sástói kemping magas színvonalú szolgáltatással várja vendégeit. A tulajdonos tervezi a két létesítmény között libegő létesítését. A Mátrában van hazánk egyetlen magaslati klímájú gyógyhelye, ami a 2014-2020-as támogatási időszakban kiemelt jelentőségű fejlesztési célterület a GINOP programban, ami lehetőséget teremt a turisztikai térképen való egységes Mátra megjelenésére, együttműködve a parádi térséggel, amely szintén gyógyhely minősítéssel bíró terület.

- **KÖZVETLEN CÉLCSOPORT:** A magánélet és a munka összehangolását segítő **egyéb társadalmi csoportok** (időskorúak, apák, stb.) tagjai és támogató szolgáltatásokat nyújtó szolgáltatók

A településen tevékenykedő közösségek száma és szerveződése jól mutatja egy település társadalmi aktivitását. Ezeken a közösségeken keresztül megszólíthatók azok a társadalmi csoportok, melyek nem közvetlenül tartoznak a Család és KarrierPONT célcsoportjához, azonban aktivitásukkal és bevonásukkal rendszerszinten hatnak a célok teljesülésére.

A rendszerszemlélet segítségével könnyebben megérthetőek családi rendszerek, azok működése és kölcsönhatása a többi rendszerrel. Értelmezhetőbbé válnak az esetleges problémák, megoldásuk is más irányt vehet, ha egymás kölcsönhatásában vizsgáljuk a

közösségeket.

A felhívás megvalósulását segítő egyéb formális és informális társadalmi csoportok száma több mint félszáz a megvalósítás helyszínén. Ezek közül kiemelendő az időskorúakkal, vagy jellemzően férfiakkal, apákkal, családokkal foglalkozó szervezetek. (Gyöngyösi Otthon Segítünk Alapítvány, "Menő Manó" Közhasznú Gyermekebarát Egyesület, Gyöngyösért Szövetség Egyesület, Mátra Lions Club Alapítvány, MÁTRA Nyugdíjas Egylet, ÖKO-LAND Szövetség Közhasznú Egyesület, Szakszervezetek Területi Szövetsége - Gyöngyös, Ifjúság az Erdőért - Gyöngyös Alapítvány, Mátrai Polgári Körök Szövetsége és Egyesülete, Ördögszekér Hagyományörző Alapítvány, Autisták Egyenlő Esélyeiért Alapítvány, Gyöngyösi Micimackó Alapítvány, Gyöngyös Város és Vonzáskörzete Ifjúság és Iskola Testi és Lelki Egészségvédelméért Alapítvány, Gyöngyösi "Jó tett helyébe" Óvoda Segítő Alapítvány)

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

Megváltozott a mezőkód

2.1.1. A célcsoport különböző korosztályai elérésének és bevonásának módja!

A célcsoport elérésére és bevonására vonatkozó adatokat a következő táblázatban foglaltuk össze:

A CÉLCSOPORT ELÉRÉSÉRE ÉS BEVONÁSÁNAK MÓDJA		
Korosztály, korcsoport leírása	Elérés módja	Bevonás módszertana
Pályakezdő lányok (16-24 éves) - pályakezdő fiatal nők a településen és környékén - Gyöngyösön TEIR adatok alapján N=1104 fő	Képzőintézményeken (középiskola, szakképző intézmény) keresztül Felsőoktatási intézményen keresztül Célcsoport által látogatott helyi terek (pl.: könyvtár, mozi, szórakozóhelyek, Gyöngyösi Ifjúsági Tanácsadó Iroda – Kolping házban tart üléseket) Közösségi média (Facebook, Instagram)	Az információ biztosítása, eljuttatása a célcsoporthoz a Köz- Pont szolgáltatásairól Pályakezdők számára indított pályaaorientációs csoporton való részvétel Eszközök: szórólap, youtube videó, instagram, facebook oldal
Kisgyermekes édesanyák (20-35 éves) - gyermekét egyedül nevelő nő - nagycsaládos - fogyatékkal élő anya - Gyöngyösön TEIR adatok alapján N=1764 fő	GYOKA gyermekek számára készült programjai, szolgáltatásai Bölcsőde, Óvoda, Általános Iskola Védőnő Célcsoport által látogatott terek információs felületei (pl.: játszótér, szabadidős terek, gyermekorvosi rendelő) Informálisan szerveződő csoportokon keresztül (Pl.: gyöngyösi kisgyermekes anyukák facebook csoport) Önkormányzati szociális irodán keresztül Családsegítőn keresztül Közösségi média Helyi újság, TV	Személyes és csoportos tájékoztatás (szolgáltatások, képzések, információs anyagok) Bevonás Család és KarrierPONT rendezvényén Helyi rendezvények Gyermekekhez kapcsolódó helyi rendezvények (pl.: Városi gyermeknap, Baba-Mama börze) Az elérés módjában említett szolgáltatókon keresztül Eszközök: szórólap, instagram, facebook oldal

Fogyatékos gyermeket nevelő édesanyák (20-65 éves)	Családsegítőn keresztül A gyermek fejlesztése során elért szolgáltatók felületein Célcsoport által látogatott terek információs felületei (pl.: játszótér, szabadidős terek, gyermekorvosi rendelő, könyvtár) Informálisan szerveződő csoportokon keresztül (Pl.: gyöngyösi kisgyermekes anyukák facebook csoport) Helyi szervezet: Fogyatékkal Élők Klubja Autista Segítő Központ Gyöngyös Helyi újság, TV	Személyes és csoportos tájékoztatás (szolgáltatások, képzések, információs anyagok) Bevonás Család és KarrierPONT rendezvényén Helyi rendezvények Gyerekekhez kapcsolódó helyi rendezvények (pl.: Városi gyermeknap, Baba-Mama börze) Az elérés módjában említett szolgáltatókon keresztül Eszközök: szórólap, instagram, facebook oldal
Álláskereső nők (18-65 éves) - Gyöngyösön TEIR adatok alapján regisztrált munkanélküli nők száma 2016. 4. negyedév N=364 fő	Munkaügyi Hivatal Munkáltatók Munkáltatók személyzeti kollégái Információs felületek a városban (pl.: hirdetőtáblák) Képzőintézményeken keresztül Helyi újság, TV	Személyes és csoportos tájékoztatás Online felületek – Önkormányzat honlapja, Munkáltatók hirdetményei Álláshirdetések közötti tartalommal Eszközök: szórólap, instagram, facebook oldal, hirdetés
Fogyatékos, idős hozzátartozót ápoló nők (25-75 éves)	EFI iroda programjain keresztül Házi segítségnyújtást igénybevevők Önkormányzati szociális irodán keresztül Családsegítőn keresztül Információs felületek a városban (pl.: hirdetőtáblák) Gyógyellátáshoz kapcsolódó terek, felületek (pl.: gyógyszertár, terápiás helyszínek) Idősek klubja, idősek napközije Helyi újság, TV	Személyes és csoportos tájékoztatás Bevonás Család és KarrierPONT rendezvényén Helyi rendezvények Eszközök: szórólap, facebook oldal, facebook csoport, intézményi hirdetői felületek
Munkáltatók - helyi munkáltatók - Atipikus foglalkoztatásban dolgozó munkavállalók - helyi intézmények - foglalkoztatáshoz kapcsolódó szervezetek	Foglalkoztatási Kerekasztal A projekt felhívása alapján működtetett Hálózaton keresztül Munkaügyi Központ Az igényfelmérés során kialakított Tanácsadó Testület Cégek, szervezetek vezetői Helyi újság, TV	Szakmai körök tájékoztatása (személyes és csoportos tájékoztatók szervezése) Munkáltatók személyzeti ügyekkel foglalkozó kollégái Bevonás Család és KarrierPONT rendezvényén Helyi rendezvények (Pl.: Megyenap) A munkába ingázók által

	Ingyenes hirdetési újságok, szórólapok	használt közlekedési eszközök információs felületei Eszközök: szórólap, facebook oldal, facebook csoport, intézményi hirdetői felületek, önkormányzati hirdető
Családok - apák - nagyszülők - családtagok	GYOKA kapcsolati tőkéje, Gyöngyösi Kolping Család kapcsolatrendszere Helyi családok rendezvények (kulturális események) Helyi közösségek (Pl.: szabadidős egyesületek elsősorban a férfiakat, időseket megmozgató szervezetek, egyesületek – polgárőrök, önkéntes tűzoltók) Információs felületek a városban (pl.: hirdetőablak) Idősek klubja (Pl.: Nyugdíjas Pedagógus Kör) Helyi újság, TV	Személyes és csoportos tájékoztatás Bevonás Család és KarrierPONT rendezvényén Helyi rendezvények Eszközök: szórólap, facebook oldal, facebook csoport, intézményi hirdetői felületek

A toborzást támogatja a projekt jelentős mértékű kommunikációs tevékenysége. Ehhez a tevékenységi körhöz tartozó cselekvések a célcsoport elérésében és igényébredésben jelentős hozammal rendelkeznek.

A toborzást támogatja a projekt során készülő honlap, közösségi oldal, rádiós spot valamint azok a kommunikációs anyagok, kiadványok, melyek a Család és KarrierPONT szolgáltatásait mutatják be. A megszólítani kívánt személyek különböző korosztályainak bemutatásánál figyelembe vettük médiahasználati szokásaikat, így a kommunikációs terv részeként olyan csatornán juttathatjuk el az információkat, melyek a csoport által leginkább használatosak. Pl.: Facebook csoport kisgyermekes anyukák.

TEVÉKENYSÉGEK, SZOLGÁLTATÁSOK KIALAKÍTÁSA, BEMUTATÁSA

A szakmai tartalom meghatározásánál a helyzetfeltáró fejezetekben foglaltakat vettük figyelembe. Az OP-ban, a felhívásban meghatározott célhoz/célokhoz, illetve a kapcsolódó jogszabályok adta keretekhez igazodva a következő szakmai tartalmat dolgoztuk ki:

- Kommunikációs szemléletformáló tevékenységek
- Képzések és fejlesztések lebonyolítása
- Szolgáltatás, tanácsadás nyújtása (Család és KarrierPont működtetése)

3.1. Kommunikációs aktivitások, szemléletformáló tevékenységek

A hálózatépítés, a tapasztalatok, a jó gyakorlatok megosztása érdekében az információk átadása, cseréje miatt végzett: kommunikációs aktivitások, szemléletformáló tevékenységek köre.

A Gyöngyösi Család és KarrierPONT tevékenysége megteremti a hálózati tagok új kapcsolatrendszerét, elvégzi a hálózati tagok érzékenyítését, kialakítja az együttműködés fenntartható gyakorlatait. A hálózat fennmaradását és működését a jövőben az újonnan kialakult, a kapcsolódó és egyesített célokra épülő együttműködés szavatolja.

Formázott: magyar

A pályázati felhívásban megfogalmazott altevékenységnek megfelelően kerülnek megvalósításra eseményeink. A hálózatépítés, a tapasztalatok, a jó gyakorlatok megosztása érdekében évente több alkalommal szervezünk mind a munkáltatók mind a munkavállalókat megszólító rendezvényeket, programokat. Az egyes események műfaja főként: szemléletformáló műhely, foglalkoztatási kerekasztal, munkáltatói börze.

Ezen események az adott konkrét téma, az eseményen tárgyalt probléma, a meghívott személyi kör, a program címzettje köré alapján sorolhatóak be a Felhívásban meghatározott altevékenységekbe. Ebből kifolyólag a Felhívásban meghatározott egyes altevékenységek keretében előfordulhatnak az esemény műfaja megnevezésében azonos típusok, azonban a rendezvény tartalma alapján különíthetők el, hogy melyik alprogramba tartozik a konkrét esemény.

A kommunikációs aktivitásaink során a pályázati kiírásban megfogalmazott, 5 altevékenységnek megfelelően szervezzük találkozóinkat, rendezvényeinket évente legalább 4 alkalommal úgy, hogy ezek mindegyike évente legalább egyszer szerepel a tematikájában.

A kommunikációs és szemléletformáló tevékenységek részletes programja a mellékletben szerepel.

1.1.Helyi munkaadók és szakmai szervezeteik tájékoztatása, érzékenyítése, együttműködések kialakítása a projektcélokkal összhangban (pl. munkáltatói fórumok, workshopok, állásbörzék szervezése, a Családbarát Munkahely díjat elnyert helyi vállalatok, valamint a GINOP 5.3.2 konstrukciók jó gyakorlatának, stratégiájának ismertetése, nemzetközi jó példák, irányzatok és modellek bemutatása.)

Az események résztvevőknek együttműködési lehetőséget nyújtunk a Gyöngyösi Család és KARrierPONT-tal közös feladatokban (álláshelyek közvetítése, információnyújtás álláskeresőknél, hálózat munkájában való részvétel)

A tevékenység célcsoportja a munkáltatói oldal, szervezetek, alapítványok, vállalkozások képviselői.

Szemléletformáló műhely:

A célunk a tevékenység kapcsán utat nyitni a családbarát folyamatszervezés, családközpontú foglalkoztatás, nők foglalkoztatási lehetőségeinek megteremtésére. Együttműködések kialakítását kívánunk kialakítani a megjelenő vállalkozásokkal, érzékenyíteni, gondolkodásukat megnyitni a témakörök felé.

Foglalkoztatási kerekasztal:

A tevékenységünk során kialakított együttműködések lehetőséget adnak a vállalkozásokat érintő egyéni beszélgetésekre, ahol felszínre kerültek olyan témakörök, problémák és szükségletek, melyeket megvitatása több vállalkozás és szervezet meghívásával egy néhány szereplős kerekasztal beszélgetés során válhat izgalmassá. A foglalkoztatási kerekasztal célja a helyi munkáltatók képviselőinek tájékoztatása, kapcsolatépítés, tájékozódás, módszertani anyagok és eszközök megosztása a kerekasztal tagjainak munkájáról. A helyi munkaadók tájékoztatása során információt kívánunk nyújtani az aktuális munkaerő-piaci helyzetről, támogatási lehetőségekről.

Állásbörze:

Egy alkalommal, 2021-ben tervezett rendezvény, ahol a munkaerő kereslet és kínálat találkozik. Minden helyi érintett meghívásával, együttműködő partnerekkel, kiállítókkal, célcsoporttal, disszeminatív céllal.

- 1.2. Szakmai helyi rendezvények, találkozók szervezése a célcsoport számára a női foglalkoztatásban kiemelt szereppel bíró helyi szervezetekkel, szakmai kamarákkal, vállalkozói szervezetekkel: foglalkoztatási kerekasztalok szervezése a helyi munkaadók, vállalkozások, szakképző helyek, szociális és civil partnerek, Családbarát Munkahely díjat elnyert cégek, munkáltatók, valamint a jelen EFOP-1.2.9. Nők a családban és a munkahelyen standard felhívás és a GINOP 5.3.2. A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a konvergencia régiókban pályázat megyei nyerteseinek bevonásával a női foglalkoztatást elősegítő helyi lehetőségek feltárása érdekében.
- A tevékenység célcsoportja a munkáltatói oldal, szervezetek, alapítványok, vállalkozások képviselői.

Munkáltatói börze megszervezését tervezzük az egyes ágazatok megszólításával.

A tevékenységünk során elsődlegesnek tekintjük, hogy a megszólított vállalkozások, szervezetek, munkavállalókat tömörítő csoportok, érintett civil szervezetei tagjai be tudják mutatni a női foglalkoztatás, a családbarát megoldások terén elért eredményeiket, gyakorlataikat, melyek irányt mutatnak az alkalmazásuk során. Lehetőséget teremtünk a párbeszédre a keresleti és a kínálati oldal között. Gyakorlati eszközök és foglalkoztatáshoz kapcsolódó módszertanok megismerése az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban.

- 1.3. Atipikus foglalkoztatási formák és rugalmas munkaszervezési módok helyben való elterjesztésének ösztönzése, elfogadottságának erősítése (pl. jó példák bemutatásával, munkáltatókat és munkavállalókat megszólító rendezvények keretében, fórumokon, állásbörzéken, atipikus modellben dolgozó nők tapasztalatainak megosztásával, a munkaadók és női munkavállalók közti eszmecserével stb.).

Szemléletformáló műhelyek szervezésével kívánjuk a célcsoportot tájékoztatni, segíteni, hogy vállalható atipikus eszközöket találjanak a foglalkoztatási kihívásokra. Terveink között szerepel, olyan atipikus foglalkoztatásban dolgozó nőket középpontba állítani, akik személyes életútjukon, megküzdési stratégiáikon keresztül azonosulási lehetőséget kínálnak a célcsoport számára, ötleteket adhatnak a munkáltatók képviselőinek.

A tevékenység célcsoportja a munkáltatói oldal, szervezetek, alapítványok, vállalkozások képviselői, viszont a jó példák bemutatása kiemelten munkavállalói oldalról kerül megvilágításra, ezért mind a keresleti mind pedig a munkáltatói oldal célcsoportnak tekinthető.

Munkáltatói börze: a célcsoport bevonásával kívánjuk bemutatni a térségben elérhető atipikus foglalkoztatási formák és rugalmas munkaszervezési módok lehetőségeit. Lehetőséget teremtünk a párbeszédre a keresleti és a kínálati oldal között.

- 1.4. Nők társadalmi és gazdasági szerepvállalásában rejlő lehetőségek és előnyök helyi bemutatása, valamint a társadalmi sztereotípiák lebontása, a nők és férfiak változó szerepeinek tudatosítása érdekében tájékoztató napok és/vagy előadások, és/vagy kampányok, események, akciók szervezése, online tartalmak készítése, helyben mintaként szolgáló nők és férfiak példájának közzétételével, a helyi és a közösségi média használatával (pl. figyelemfelhívó akciók, események jeles napokon, így Nők, Anyák, Nagyszülők Napján vagy a Láthatatlan Munka Napján) továbbá a nők szélesebb körű részvételének ösztönzése érdekében végzett kommunikációs aktivitás (pl. tudományban, gazdaságban, közéletben, helyi és országos politikai életben, a civil szervezetekben vidékfejlesztésben tevékenykedő és sikeres helyi nők példáinak bemutatása, motivációs rendezvények a nők közéleti szerepvállalásának ösztönzésére, gazdasági és közéleti témájú események szervezése, stb.).

Motivációs előadássorozat:

A tervezett tevékenységünk egy motivációs előadássorozat szervezése, 10 alkalommal, melynek célja a híres, ismert nők általi mintanyújtás, példák bemutatása a sikeres női életpályákon keresztül, a nők társadalmi és gazdasági szerepvállalásának hangsúlyozása, a jó példák bemutatásával való ösztönzés a munkaerő-piaci részvételre. Az előadássorozat 10 alkalomból áll, amelyek keretében a női sikerek 10 különböző aspektusból kerülnek megközelítésre. Célunk sikeres nők és életútjuk bemutatása, jó gyakorlatok megismertetése, közéleti szerepvállalások bemutatása, mely ösztönzőleg hat a célcsoportra.

Minden előadáson 1 fő moderátor koordinálja az előadásokat, továbbá egy közismert, nagyszámú érdeklődőt bevonzó hölgy előadó is részt vesz az eseményen és előadásával elősegíti az alkalom sikerességét.

A tevékenység célcsoportja minden magánszemély, akit érdekel egy jó hangulatú előadás, beszélgetés, mely inspirál, gondolatokat ébreszt vagy csak szórakoztat.

Foglalkoztatási kerekasztal:

A motivációs előadássorozat mellett természetesen a munkáltatók is megszólításra kerülnek egy külön rendezvényen, ahol a női foglalkoztatás kérdéseinek megvitatása, társadalmi sztereotípiák lebontása, a foglalkoztatási helyzet elemzése a tervezett téma.

A tevékenység célcsoportja a munkáltatói oldal, szervezetek, alapítványok, vállalkozások képviselői.

Online tartalmak

A tevékenységek kiegészítéseként hirdettük meg három kategóriában pályázatunkat, melyre Gyöngyösről, és környékéről jelentkezhetnek a pályázók. Leginkább inspirálni, ösztönözni szeretnénk ezzel a családokat arra, hogy mutassák be, saját magukat, az édesanyikat, így igyekezve a társadalmi és gazdasági sztereotípiák lebontását.

- Anyu dolgozik blog/vlog
- "Az én anyukám" selfie verseny
- A mi családukból a munka fotópályázat

Célcsoportja a pályázatnak a család, azon belül is leginkább a gyermekek, fiatalok jelentkezésére számítunk.

1.5.A nők vidékfejlesztésben, térségfejlesztésben, gazdaságfejlesztésben betölthető szerepének, új ill. hagyományos ágazatokban és szakterületeken (pl. zöld gazdaság, környezetvédelem, fenntartható fejlődés, információ technológia, sajátos szakmák, helyi hagyományokat felélesztő vállalkozások, helyi adottságokra alapuló növénytermesztés, kisipari tevékenység és új szolgáltatási formák stb.)

Motivációs előadássorozat:

A tervezett tevékenységünk egy motivációs előadássorozat szervezése, 10 alkalommal, melynek célja a híres, ismert nők általi mintanyújtás, példák bemutatása a sikeres női életpályákon keresztül, a nők társadalmi és gazdasági szerepvállalásának hangsúlyozása, a jó példák bemutatásával való ösztönzés a munkaerő-piaci részvételre. Az előadássorozat 10 alkalomból áll, amelyek keretében a női sikerek 10 különböző aspektusból kerülnek megközelítésre. Célunk sikeres nők és életútjuk bemutatása, jó gyakorlatok megismertetése, közéleti szerepvállalások bemutatása, mely ösztönzőleg hat a célcsoportra.

Szemléletformáló műhely:

Itt tervezzük az agrár-, és élelmiszeripari vállalkozások képviselőit megszólítani, és felhívni a figyelmet a foglalkoztatási lehetőségekre, a folyamatosan változó és átalakuló termelési struktúrák tekintetében. Tervezett témánk például a női szerepek és munkalehetőségek a vidékfejlesztésben.

Kommunikációs tevékenységekhez kapcsolódó fejlesztések

A projekt megvalósítása során 2 db kiadványt készítünk (1000 és 500 példány), álláskeresés és atipikus foglalkoztatás témákban. A célcsoport informálását továbbá rádiós hirdetésen, valamint nyomtatott kommunikációs anyagokon, a Család és KarrierPONT saját honlapján keresztül valósítjuk meg.

Az álláskereséssel kapcsolatos kiadvány a munkaerőpiaci (re)integráció elősegítése érdekében a munkavállalók, munkakeresők számára egy gyakorlati útmutatónak tekinthető. Az álláskeresési kisokos az önéletrajz vagy motivációs levél elkészítésével kapcsolatos legfontosabb tudnivalókat, álláskeresési technikákat vagy akár az álláskeresők részére nyújtható támogatásokat szeretnénk, hogy tartalmazza, figyelemmel a kiadvány közérthetőségének fontosságára.

Az atipikus foglalkoztatás témakörét érintő kiadvány részletesen mutatja be az egyes atipikus foglalkoztatási formák bevezetésének előnyeit, hátrányait, illetve a családbarát munkahelyek kialakításának lehetőségeit. Az atipikus foglalkoztatási formák bemutatását célzó kiadvány fő célcsoportja a projekt által lefedett célterületen működő kis-közép és nagyvállalatok. A kiadvány célja, hogy segítse a rugalmas foglalkoztatás vállalati szinten történő terjesztését, bevezetésének elősegítését.

A célcsoport informálását továbbá rádiós hirdetésen, valamint nyomtatott kommunikációs anyagokon, a Család és KarrierPONT saját honlapján és a Facebook oldalán, valamint közösségi Média csatornáin keresztül valósítjuk meg.

3.2. Formális és nem-formális képzések, fejlesztések, felkészítések lebonyolítása

Az EFOP-1.2.6 Családbarát ország kiemelt felhívás megvalósítójával együttműködve a Család és KarrierPONT(Család és KarrierPONT) létrehozása és működtetése, formális és nem-formális képzések, fejlesztések, felkészítések lebonyolítása a célcsoport számára az EFOP-1.2.6 kiemelt konstrukció megvalósítója által kidolgozott képzési, oktatási segédanyagok és azok adaptálása alapján.

3.2.1. A-Gyöngyösi Család és KarrierPONT(Család és KarrierPONT) létrehozása és működtetése

3.2.1.1. CSALÁD ÉS KARRIERPONT MŰKÖDTETÉSE	
Tevékenység megnevezése	Család és KarrierPONT létrehozása
Tevékenység szakmai kifejtése	A helyiség, az informatikai háttér és mobilitás biztosítása, személyi feltételek biztosítása A Család és KarrierPONT kialakításával kapcsolatos eszközök beszerzése Az EFOP-1.2.6 kiemelt konstrukció megvalósítója által kifejlesztett képzésekhez, fejlesztésekhez, felkészítésekhez szükséges formális és non-formális oktatást segítő (Online tudásmegosztó) új informatikai szolgáltatás ingyenes használatához szükséges informatikai háttér megteremtése.
Kapcsolódó mutatók	2 db Központ létrehozása Gyöngyösön belül
Igazolás módja	Az EFOP 1.2.6 projektgazda által kiadott igazoló dokumentum

A Család és KarrierPONT létrehozásához szorosan kapcsolódó feladat annak a Hálózatnak a létrehozása, mely a helyi igények feltárásában, szükségletfelmérésben, valamint a helyi erőforrások felmérésében és igényébredésben segíti a célcsoport minél szélesebb körű bevonását. A Hálózat tagjai a szakmai terv elkészítéséhez szükséges igényfelmérés során már körvonalazódott szervezetek, partnerek mellett a GINOP 5.3.2 és a Családbarát Hely címmel rendelkező intézmények. A Hálózat működését a Család és KarrierPONT munkatársai koordinálják, facilitálják a tagok felkeresését és belépését a közös célok megvalósítása érdekében: a nők munkaerő-piaci helyzetének javítását és a család-munka egyensúlyának megteremtését. A Hálózat tagjai negyedévente találkoznak a Család és KarrierPONTban, a kapcsolattartás módja a közös hírlevél és levelezőcsoport, melyet a Család és KarrierPONT munkatársa kezel. A Hálózatot a Család és KarrierPONT munkatársai folyamatosan bővítik a minél szélesebb körű elérés érdekében.

A Család és KarrierPONT létrehozását megelőző igényfelmérés kialakította azokat a mérési eszközöket és kategóriaváltozókat, melyek a Család és KarrierPONT későbbi munkája során segítik a célok megvalósulásának folyamatos nyomon követését. Az évente megismételt mérések eredményei és mutatói kapcsolódhatnak az EFOP 1.2.6 és a GINOP 5.3.2. projekt eredményességi mutatóihoz. Lehetőséget teremthetnek longitudinális vizsgálatok tervezéséhez.

A Család és KarrierPONT működése során kapcsolatot tart a munkáltatókkal, erre

vonatközoan adatokat gyűjt (pl.: fluktuációs mutatók, tanácsadói tevékenység igénylése, társadalmi felelősségvállalás széleskörű elterjesztése, jó gyakorlatok feltérképezése) valamint állásajánlatokat közvetít a célcsoport felé. A munkáltatókkal való kapcsolattartás során együttműködik a GINOP 5.3.2 projekt munkatársaival, továbbítja a jó gyakorlatokról, tanácsadási igényekről meglévő információkat, illetve a GINOP 5.3.2 projekt megvalósítása során keletkezett eredményeket közvetíti a célcsoport felé.

3.2.2. Formális és nem-formális képzések, fejlesztések, felkészítések lebonyolítása

A projekt által megvalósítani kívánt 500 fő műszaki-szakmai eredmény elérését az alábbi képzések, fejlesztések és felkészítések lebonyolításával érjük el:

Formázott: magyar

3.2.2.1. MUNKAVÁLLALÁSI TANÁCSADÁS	
Tevékenység megnevezése	Munkavállalási tanácsadás (egyéni tanácsadás)
Tevékenység szakmai kifejtése	A munka- és pályatanácsadás során a tanácskérő önismeretét (saját képességek, munkaértékek, munkaérdeklődés, munkamód) valamint munkáról, pályáról való ismereteit (foglalkozások, álláslehetőségek, állásinformációk, pályák és képzések, különböző munkatevékenységek, munkakörülmények, munkáltatók ismerete) bővítjük, elemezzük. A tanácsadás alatt a tanácskérő saját céljai, problémája megfogalmazásán keresztül egy ötlépcsős problémamegoldó folyamatot tanul meg, mely életével kapcsolatos egyéb döntési helyzeteiben is támogatást nyújthat. Tanácsadói tevékenységet képzett munkavállalási tanácsadó végezhet. A tanácsadás során a tanácskérő igényei alapján a következő témák csoportosíthatók: - Álláskeresési tanácsadás - Rehabilitációs tanácsadás - Integráló tanácsadás - Kulcskompetenciák tanácsadás - Állásban tartás, mentorálás - Pályázói portfólió készítés - Önértékelési eljárások használata - Információs tanácsadás (pl.: felnőttképzés, munkavállalás, foglalkozási információk mappák helyben használata, keresetkalkulátor) - Pályakezdekők pályaaorientációs tanácsadása
Módszertani megvalósítás	A tanácsadások igazodnak a tanácskérő igényeihez. A szakmai, módszertani elvek alapján min. 5 alkalomra (egy alkalom 45 perc) tervezzük a tanácsadást min. 50 fő Résztvevők: aktív korú nők, valamint munkaerő-

	piaci szempontból hátrányos helyzetű nők: fogyatékos gyermeket nevelő nők, idős hozzátartozót ápoló nők, kisgyermekes édesanyák, gyermeküket egyedül nevelő nők
Kapcsolódás a Család és KarrierPONT egyéb szolgáltatásához, rendezvényéhez	Foglalkoztatási kerekasztal Workshopok A Család és KarrierPONT szabadidős és motivációs rendezvényei A Család és KarrierPONT képzései
Kapcsolódó mutatók	Egyéni felkészítésen résztvevők
Igazolás módja	A tanácsadás szakmai protokollja szerint készülő tanácsadó napló, jelenléti ív
Kapcsolódás a projekt felhívásához	A nőkkel szembeni társadalmi és gazdasági sztereotípiák lebontása helyi szemléletformáló eszközökkel A nők atipikus foglalkoztathatóságának javítása

3.2.2.2. ÁLLÁSKERESÉSI TANÁCSADÁS	
Tevékenység megnevezése	Álláskereső tanácsadás (Csoportos tanácsadás)
Tevékenység szakmai kifejtése	A csoportos álláskereső tanácsadás során a tanácskerők önismertetét (saját képességek, munkaértékek, munkaérdeklődés, munkamód) valamint munkáról, pályákról való ismereteit (foglalkozások, álláslehetőségek, állásinformációk, pályák és képzések, különböző munkatevékenységek, munkakörülmények, munkáltatók ismerete) bővítjük, elemizzük. A tanácsadás során a tanácskerő igényei alapján a következő témák csoportosíthatók: - Céllás megfogalmazása - Munkaérdeklődés, képességek, munkaértékek elemzése - Pályák világa (pályaismeret, szakmacsoportok) - Továbbtanulás és képzési lehetőségek - Pályázói portfólió készítés - Önértékelési eljárások használata - Pályakezdők csoportos felkészítése - Állásinterjú felkészítés - Saját szociális háló elemzése, állásinformációk felkutatása
Módszertani megvalósítás	Álláskereső csoport kiscsoportos foglalkozás maximum 12 fő / csoport 7 alkalmas, egy ülés 4*45 perc (minimum 10 csoport) Résztevők: aktív korú nők, valamint munkaerő- piaci szempontból hátrányos helyzetű nők: fogyatékos gyermeket nevelő nők, idős hozzátartozót ápoló nők, kisgyermekes édesanyák, gyermeküket egyedül nevelő nők
Kapcsolódás a Család és KarrierPONT egyéb szolgáltatásához, rendezvényéhez	Foglalkoztatási kerekasztal Workshopok A Család és KarrierPONT szabadidős és motivációs rendezvényei A Család és KarrierPONT képzései
Kapcsolódó mutatók	Képzéseken, fejlesztéseken, felkészítéseken résztvevők
Igazolás módja	Jelenléti ív
Kapcsolódás a projekt felhívásához	A nőkkel szembeni társadalmi és gazdasági sztereotípiák lebontása helyi szemléletformáló eszközökkel

	A nők atipikus foglalkoztathatóságának javítása
--	---

3.2.2.3. CSALÁDTERVEZÉS TANÁCSADÁS	
Tevékenység megnevezése	Családtervezés képzés
Tevékenység szakmai kifejtése	Résztvevők: aktív korú nők, valamint munkaerő- piaci szempontból hátrányos helyzetű nők: fogyatékos gyermeket nevelő nők, idős hozzátartozót ápoló nők, kisgyermekes édesanyák, gyermeküket egyedül nevelő nők
Módszertani megvalósítás	Családtervezés egyéni coaching személyenként 7 alkalom 40 fő
Kapcsolódás a Család és KarrierPONT egyéb szolgáltatásához, rendezvényéhez	Foglalkoztatási kerekasztal Workshopok A Család és KarrierPONT szabadidős és motivációs rendezvényei A Család és KarrierPONT képzései
Kapcsolódó mutatók	Képzéseken, fejlesztéseken, felkészítéseken résztvevők száma
Igazolás módja	A képzés dokumentációja (jelenléti ív, fotódokumentáció)
Kapcsolódás a projekt felhívásához	A család és munka összeegyeztethetőségének előmozdítása helyi megoldásokkal és együttműködésekkel

3.2.2.4. HIÁNYSZAKMÁHOZ KAPCSOLÓDÓ KÉPZÉS	
Tevékenység megnevezése	Digitális alapkompentencia képzés
Tevékenység szakmai kifejtése	Az atipikus foglalkoztatási formák gyakori kapcsolattartási módja az online kommunikáció. Az online segédanyagok, videók, levelezőrendszerek és felhőalapú megosztási rendszerek az alap felhasználói szinten túlmutató jártasságot igényelnek. A képzés ezeket a digitális alapkompenciákat fejleszti.
Módszertani megvalósítás	131 fő részére,
Kapcsolódás a Család és KarrierPONT egyéb szolgáltatásához, rendezvényéhez	- Foglalkoztatási kerekasztal - Workshopok - A Család és KarrierPONT szabadidős és motivációs rendezvényei - A Család és KarrierPONT képzései
Kapcsolódó mutatók	Képzéseken, fejlesztéseken, felkészítéseken résztvevők száma
Igazolás módja	A képzés dokumentációja (jelenléti ív, fotódokumentáció)
Kapcsolódás a projekt felhívásához	A nők atipikus foglalkoztathatóságának javítása, különös tekintettel a helyben beazonosítható hiányszakmákra

3.2.2.5. SZÜLŐI TANÁCSADÁS	
Tevékenység megnevezése	Szülői tanácsadás
Tevékenység szakmai kifejtése	A tanácsadások igazodnak a tanácskérő igényeihez. A tanácsadások által valósulhat meg „az egyén képességeinek és szélesebb értelemben vett társadalmi céljainak magasabb szintű integrációja”.
Módszertani megvalósítás	Szülő tanácsadás az egyéni célcsoporttagok részére 5*20 órában és utána 2*10 órában tematikus műhelymunka 15 fő részvételével
Kapcsolódás a Család és KarrierPONT	- Foglalkoztatási kerekasztal

egyéb szolgáltatásához, rendezvényéhez	- Workshopok - A Család és KarrierPONT szabadidős és motivációs rendezvényei - A Család és KarrierPONT képzései
Kapcsolódó mutatók	Tanácsadásokon, fejlesztéseken, felkészítéseken résztvevők száma
Igazolás módja	A képzés dokumentációja (jelenléti ív, fotódokumentáció)
Kapcsolódás a projekt felhívásához	A nők atipikus foglalkoztathatóságának javítása A nőkkel szembeni társadalmi és gazdasági sztereotípiák lebontása Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése

3.2.2.6. ESETMEGBESZÉLÉSEK	
Tevékenység megnevezése	Esetmegbeszélő a Család és KarrierPONT munkatársai részére
Tevékenység szakmai kifejtése	A humán szolgáltatást nyújtó szakemberek lelki egészségének védelmében és professziójuk minél kiemelkedőbb ellátására fontos a megfelelő mentálhigiénés támogatás biztosítása. Ennek érdekében a Család és KarrierPONT munkatársai esetmegbeszélő üléseken vesznek részt, ahol a tanácsadás, célcsoporttal végzett munka szakmai kérdéseit, fejlődési lehetőségeit elemzik. Tanácsadás területén az esetmegbeszélés biztosítása a szakmai protokoll része.
Módszertani megvalósítás	Esetmegbeszélés 7 főnek, ,) 4 sorozat *6 alkalom= 24 Résztevők: A Család és KarrierPONT munkatársai
Igazolás módja	Jelenléti ív

3.2.2.7. COACHING	
Tevékenység megnevezése	Coaching a Család és KarrierPONT munkatársai részére
Tevékenység szakmai kifejtése	A humán szolgáltatást nyújtó szakemberek lelki egészségének védelmében és professziójuk minél kiemelkedőbb ellátására fontos a megfelelő mentálhigiénés támogatás biztosítása. Ennek érdekében a Család és KarrierPONT munkatársai <u>egyéni-csoportos</u> coaching üléseken vesznek részt. Sajátélményen keresztül sajátíthatják el a munka-család egyensúly fontosságát, professzió tudatos megélését az egyéni támogató beszélgetéseken.
Módszertani megvalósítás	7 fő 10 alkalom Résztevők: A Család és KarrierPONT munkatársai
Igazolás módja	Jelenléti ív

3.2.2.8. CSBO Implementált képzések megvalósítása	
Tevékenység megnevezése	CSBO Implementált képzések megvalósítása
Tevékenység szakmai kifejtése	Belső képzés – Hatékony munkavégzés a Nőközpontokban Munka és Magánélet összehangolása képzés Munkaerőpiaci reintegrációs képzés Munkáltatók képzése Társadalmi partnerképzés
Módszertani megvalósítás	5 képzés képzésenként 20 óra időintervallumban
Igazolás módja	A képzés dokumentációja (jelenléti ív, fotódokumentáció)

3.2.2.9. Angol nyelvtanfolyam	
Tevékenység megnevezése	Angol nyelvi kompetenciákat fejlesztő képzések és tréningek megvalósítása a célcsoport tagjai számára
Tevékenység szakmai kifejtése	Angol nyelvi kompetenciákat fejlesztő képzések és tréningek megvalósítása a célcsoport tagjai számára
Módszertani megvalósítás	Angol nyelvi kompetenciákat fejlesztő képzések és tréningek megvalósítása a célcsoport tagjai számára, 60 órás 36 fő részére minimum 2 csoportban
Igazolás módja	A képzés dokumentációja (jelenléti ív, fotódokumentáció)számára

3.2.2.10. Német nyelvtanfolyam	
Tevékenység megnevezése	Német nyelvi kompetenciákat fejlesztő képzések és tréningek megvalósítása a célcsoport tagjai számára
Tevékenység szakmai kifejtése	Német nyelvi kompetenciákat fejlesztő képzések és tréningek megvalósítása a célcsoport tagjai számára
Módszertani megvalósítás	Német nyelvi kompetenciákat fejlesztő képzések és tréningek megvalósítása a célcsoport tagjai számára, 60 órás 36 fő részére minimum 2 csoportban
Igazolás módja	A képzés dokumentációja (jelenléti ív, fotódokumentáció)

3.2.2.11. Személyes tanácsadás, mentorálás	
Tevékenység megnevezése	Személyes tanácsadás, mentorálás A szolgáltatás biztosítása mindenki számára elérhető a megvalósítás során.
Tevékenység szakmai kifejtése	A munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű célcsoport Karrierpontunkban való megjelenése nem volt számottevő, ezért munkánk során fel kellett kutatnunk azon településeket, ahol a lakosság befogadó a kínált szolgáltatásokra, képzésekre. Ebben nagy segítségünkre voltak a települések önkormányzatai. A tapasztalatunk az volt, hogy azon társadalmi rétegek, akiket programjainkkal megszólítottunk nincsenek olyan alapvető ismeretek birtokában melyek az általunk kínált képzések, fejlesztések és felkészítések során alkalmazhatóak. A személyes tanácsadásaink így olyan témakörök köré épültek, melyek az egyén személyiségjellemzőire adott adekvát koncepciót, a pályaaorientációban, munkaszocializációban. A személyes tanácsadáson megjelentek pozitív megerősítéssel, önbizalom és önértékelés növelésével kapnak olyan kompetenciákat, melyek az elhelyezkedést elősegítik, vagy akár az előrelépési lehetőségeket növelik. Emellett információkat adunk az atipikus foglalkoztatásról, azok gyakorlati alkalmazhatóságáról, a partnerintézmények elérhetőségeiről, képzési és fejlesztési lehetőségekről. Összességében személyes tanácsadásaink során felvértük az egyént olyan tudással, mellyel megnyílik előttük azon képességek és készségek fejlesztése, melyet képzeinkkel, felkészítéseinkkel kínálni tudunk.
Módszertani megvalósítás	Egyéni tanácsadás
Igazolás módja	Tanácsadási lap, jelenléti ív

3.2.3. Helyi szakemberek részvételének biztosítása az EFOP-1.2.6 kiemelt konstrukció megvalósítója által szervezett képzéseken, fejlesztéseken, felkészítéseken

A Család és KarrierPONTot működtető szakemberek részt vesznek az EFOP-1.2.6-VEKOP-17 projekt felkészítő tréningjein a régióközpontokban. A felkészítés során megismerik és elsajátítják az EFOP 1.2.6 projekt által meghatározott működési protokoll végrehajtását, együttműködés módját az EFOP 1.2.6-VEKOP-17 projekttel, a kommunikációs eszközök és egységes arculat használatát. A képzéseken, fejlesztéseken szakmai iránymutatásokat kapnak a szolgáltatások nyújtásához, az adatgyűjtés, jelentések elkészítéséhez. Felkészítik őket a központi tudásmegosztó rendszer és adatbázis használatára, a képzések tartalmára, végrehajtására vonatkozó információkat kapnak. Továbbá tájékoztatják őket a fenntarthatóság szempontjairól, eszközeiről a hálózatépítés és igényfelmérés módjairól, lehetőségeiről.

3.2.4. Az EFOP-1.2.6 kiemelt konstrukció megvalósítója által kidolgozott sztenderdek, képzési programok és tananyagok átvétele, szükség szerint a helyi adottságok szerinti adaptálása az alábbi témakörökben

3.2.4.1. KÉPZÉSI PROGRAMO K ADAPTÁCI ÓJA	
Tevékenység megnevezése	A megvalósítás során öt képzési program helyi szintű adaptálása történik meg, melyeket a helyi igényeknek megfelelően alakítunk a célcsoporthoz. A képzési programok adaptálását a Család és KarrierPONT a konzorciumi partner, a GYOKA szeszződéses partnere végzi.
Tevékenység szakmai kifejtése	Az EFOP 1.2.6 által kidolgozott témákban - <i>munkáltatók, vezetők képzése, érzékenyítése (atipikus foglalkoztatási lehetőségek, jó gyakorlatok, jogi ismeretek, negatív sztereotípiák lebontása),</i> - <i>munkaerő-piaci reintegrációs tréningek, azt segítő képzések</i> - <i>munka és magánélet összehangolást segítő témájú képzési programok úgy, mint az önismeret, a személyiségfejlesztés, a korosztályok együttműködése, az időgazdálkodás, a stresszkezelés, a lelki egészség megőrzése és fejlesztése, a párkapcsolat, a kommunikációs és a konfliktus kezelő készség fejlesztése, a szülői szerep erősítése)</i> - <i>hálózati, társadalmi partnerképzés, fenntarthatóság (partnerek bevonása, jó gyakorlatok bemutatása, értékelése)</i>

	- <i>gyermekek és más családtagok ellátásához kapcsolódó, valamint munkamagánélet összehangolását, szervezését elősegítő gyermekfelügyeleti és egyéb háztartást segítő szolgáltatások nyújtása</i> a helyi igények alapján adaptált képzéseket.
Módszertani megvalósítás	A helyi igényfelmérésnek, szükségleteknek megfelelően a Család és KarrierPONT munkatársai az EFOP 1.2.6 projekt munkatársaival együttműködve adaptálják a képzéseket
Kapcsolódás a Család és KarrierPONT egyéb szolgáltatásához, rendezvényéhez	- egyéni karriertanácsadás - munkáltatói felkészítések
Kapcsolódó mutatók	A projekt során megvalósított adaptált képzés, fejlesztési és felkészítési programok száma: 5 db
Igazolás módja	Adaptált képzési, fejlesztési és felkészítési program dokumentációja (képzési program, engedélyező határozat)
Kapcsolódás a projekt felhívásához	A nők atipikus foglalkoztathatóságának javítása A nőkkel szembeni társadalmi és gazdasági sztereotípiák lebontása Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése

3.3. Gyöngyösi Család és KarrierPONT: szolgáltatásszervezés és menedzsment

Formázott: magyar

3.3.1. Segítő szolgáltatások a célcsoportnak és családjaiknak

A célcsoport igényeit figyelembe véve olyan kísérőszolgáltatásokat alakítunk ki, melyek növelik a minél szélesebb körű bevonást, valamint elősegítik a munka-magánélet összeegyeztethetőségét. Ennek érdekében Gyermekfelügyeleti szolgáltatást nyújtó személyt alkalmazunk a projekt megvalósítása során, továbbá önkénteseket toborozunk a segítő szolgáltatások lebonyolításához

3.3.1.1. SEGÍTŐ SZOLGÁLTATÁSOK	
Tevékenység megnevezése	Gyerekfelügyelet, és egyéb segítő szolgáltatás a családoknak
Tevékenység szakmai kifejtése	<u>A gyermekek felügyelete a célcsoport munkavállalása érdekében történő tevékenység alatt (pl. állásinterjú, célcsoport tanulmányi fejlesztése alatt, idegennyelvi vagy egyéb különórás elfoglaltsága során, a már meglévő munkaviszonyának megtartása érdekében, vagy egyéb munkavállalást segítő időtöltése alatt). Igény esetén egyéb segítő szolgáltatásokat is szervezünk és bonyolítunk le, melyhez önkénteseket is toborozunk és bekapcsolunk a folyamatba. Hosszabb távú segítő kapcsolatokat igyekszünk kialakítani. A célcsoport gyermekfelügyelet, és egyéb segítő szolgáltatás alatti tevékenysége egyértelműen a nők munkavállalásának segítését célozza meg. Hetente egy alkalommal baba-mama klub működtetésével vesszük fel a kapcsolatot a kisgyermekes anyukákkal, mely során gyermekfoglalkoztatást szervezünk önkéntes bekapcsolásával, majd az édesanyák felkészülését a munka világába való visszatérésre szemléletformáló, érzékenyítő beszélgetésekkel segítjük. Ismertetjük az atipikus foglalkoztatási formákat, jelen szerepüket és elfogadottságukat a gazdaságban. Propagáljuk az adatbázisunkban szereplő állások gyűjteményét, és a Csak Pontban szerveződő képzéseket, aktuális lehetőségeket. Mindeközben felmérjük a mindennapokban felmerülő valós</u>

Formázott: Betűtípus: Félkövér

	<u>szolgáltatási szükségleteiket, hogy minél hatékonyabban tudjuk megvalósítani a Család és Karrierpont valódi küldetését. A beszélgetések és a klub ideje alatt gyermekfelügyeletet biztosítunk, programok szervezése, gyerekeknek és családjaiknak a CSAK Pontban, egyéb segítő szolgáltatások szervezés és bonyolítása, önkéntesek bekapcsolása a folyamatba)</u>
Módszertani megvalósítás	A helyi igényfelmérésnek, szükségleteknek megfelelően alakítjuk ki a segítő szolgáltatások körét. Tapszataltra építve elsősorban gyermekfelügyeletet látunk el, mely a Család és KarrierPONT épületében történik „, de szükség esetén akár a család otthonában is, vagy a gyermeket A-pontból B-be kísérve/szállítva külön órára, stb. Igény felmerülése estén bevásárlásban vagy egyéb ügyek intézésében (posta, ebéd házhoz vitele, stb) is igyekszünk segíteni. Önkénteseket is bekapcsolunk a segítő szolgáltatások nyújtásánál. Esetenként programokat szervezünk a gyerekeknek és családjaiknak a CSAK Pontban és beszélgetésekkel segítjük a családi szerepek változásának minél szélesebb körű elfogadását és tudatosítjuk az édesanya gazdasági életbe való bekapcsolódásának előnyeit a tényleges érintetteket (apa, anya, nagyszülő) megszólítva. Feltérképezzük a mindennapi problémáikat és a családban felmerülő akadályokat az édesanyák munkavállalásával kapcsolatban, hogy szolgáltatásink körét a tényleges szükségleteikhez igazíthassuk.
Kapcsolódás a Család és KarrierPONT egyéb szolgáltatásához, rendezvényéhez	- képzések - egyéni és csoportos tanácsadások - egyéb rendezvények, szervezett programok - egyéni vagy érzékenyítő beszélgetéshez
Kapcsolódó mutatók	2 havonta 30 főnek segítő szolgáltatás nyújtása (elsősorban gyermekfelügyelet) szolgáltatási naplóval alátámasztva
Igazolás módja	szolgáltatási napló
Kapcsolódás a projekt felhívásához	A nők atipikus foglalkoztathatóságának javítása Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése Családi szerepek változásának tudatosítása, társadalmi elfogadottságának segítése

Formázott: Betűtípus: Félkövér

Formázott: Behúzás: Bal: 0 cm

A gyermekek felügyelete elsősorban a Család és KarrierPONT épületében történik, a gyerekek igényeinek megfelelően kialakított helyen. Ehhez szükséges eszközök beszerzésében szakmai segítséget biztosítottak az óvodában dolgozó kollégák.

3.3.2 Állásajánlatok összegyűjtése, kategóriarendszerek létrehozása, információs források azonosítása

A Család és KarrierPONT fontos feladata, hogy a munkáltatók állásajánlatait összegyűjtse és közvetítse a célcsoport számára. Az egyéni és csoportos tanácsadás során az egyéni tanácsadási tervek megfelelően a tanácsadó és tanácskérők feldolgozzák az egyes álláslehetőségeket.

A gyűjtés során az adatbázis a szükséges munkatapasztalat, kompetenciák, munkavégzési formák alapján kategorizálja a beérkezett ajánlatokat. Ehhez szükséges informatikai fejlesztés:

3.3.2.1. ADATBÁZIS RENDSZER	
Tevékenység megnevezése	Adatbázisrendszer működtetése
Tevékenység szakmai kifejtése	Információnyújtás az aktuális állásajánlatokról
Módszertani megvalósítás	A helyi igényfelmérésnek, szükségleteknek megfelelően a Család és KarrierPONT munkatársai végzik az adatbázis kezelését
Kapcsolódás a Család és KarrierPONT egyéb szolgáltatásához, rendezvényéhez	- információs szolgáltatás biztosítása - szolgáltatásokról, a Hálózat működtetése közben szerzett információkat összegyűjtik és a célcsoport rendelkezésére bocsájtják - összegyűjti a távmunkában végezhető állásajánlatokat, ha szükséges további információt kér a munkáltatótól - szükséges munkatapasztalat, kompetenciák, munkavégzési formák alapján kategorizálja a beérkezett ajánlatokat) egyéni tanácsadási tervek készítése-
Kapcsolódó mutatók	folyamatosan
Igazolás módja	honlap, excel-táblázat
Kapcsolódás a projekt felhívásához	A nők atipikus foglalkoztathatóságának javítása Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése

3.3.3. Szívességbank

A szívességbank lényege az, hogy egy helyi közösség tagjai „szívességeket” cserélnek egymás között, azaz munkát végeznek, szolgáltatnak, adnak és kapnak, mindezt egy értékmérő segítségével számolják el.

A rendszer azon az elgondoláson alapszik, hogy mindenki rendelkezik olyan tudással, képességekkel, amelyek segítséget jelenthetnek mások számára. Az egyén által adott és kapott szívességeknek hosszú távon ki kell egyensúlyozniuk egymást, ám nem két ember viszonylatában, hanem a közösség szintjén.

A szívességbankok rendszerint külön erre a célra létrejött helyi közösségek. Ám nincs feltétlenül akadálya annak sem, hogy egy másféle ügyekben is együttműködő helyi kisközösség működtessen cserekört.

3.3.3.1. SZÍVESSÉGBANK MŰKÖDTETÉSE	
Tevékenység megnevezése	Szívességbank működtetése
Tevékenység szakmai kifejtése	Szívességbank
Módszertani megvalósítás	Szívességbank működtetése közösség erőforrásainak mozgósítása, A szívességbank egyéni regisztráció alapján működik. események facilitálása
Kapcsolódás a Család és KarrierPONT egyéb szolgáltatásához, rendezvényéhez	- információs szolgáltatás biztosítása - szolgáltatásokról, - összegyűjti a szívességbank ajánlatait, regisztráció vezetése, menedzselése.-
Kapcsolódó mutatók	folyamatosan
Igazolás módja	Egyéni értékmérő (beszámoló), szándéknyilatkozat.
Kapcsolódás a projekt felhívásához	A nők atipikus foglalkoztathatóságának javítása Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése

A szívességbank a közösségfejlesztés eszköztárából ismert munkamódszer. A közösség erőforrásait mozgósítja, egyéni szinten erősíti a kapcsolatokat és a szociális hálót valamint segít az egyén képességei és kompetenciája megélésében, kiteljesítésében.

A szívességbank egyéni regisztráció alapján működik. ~~Háztartáshoz, gyermekfelügyelethez kapcsolódó szívességeket lehet felajánlani, és kérni.~~ Az igények és felajánlások találkozását a Család és KarrierPONT munkatársa facilitálja és tájékoztatja a szívességbankban regisztráló személyeket a bank működésének alapelveiről.

3.3.4. Család és KarrierPONT eszközbeszerzései

A szolgáltatások során indokolt a mobil tanácsadáshoz szükséges feltételek megteremtése. A Család és KarrierPONT munkatársai számára laptopok biztosítása – munkáltatókkal való találkozókra, rendezvények szervezéséhez, kitelepülésekkel megvalósított tanácsadásokhoz. Az EFOP-1.2.6 kiemelt konstrukció megvalósítója által kifejlesztett képzésekhez, fejlesztésekhez, felkészítésekhez szükséges formális és non-formális oktatást segítő (Online tudásmegosztó) új informatikai szolgáltatás ingyenes használatához szükséges informatikai háttér kialakításához, számítógépek, internetes kapcsolat, szoftverek beszerzése.

A Család és KarrierPONT kialakításával kapcsolatos eszközök beszerzése a gyermekfelügyelethez szükséges speciális bútorzat, játékok beszerzése valamint az iroda ~~mindennapi~~ ügyviteléhez kapcsolódó irodai eszközök beszerzése.

4.1. Indikátorok, műszaki-szakmai tartalomhoz és a mérőföldkövekhez kapcsolódó mutatók

4.1.1. Indikátorok

A pályázati felhívásban rögzített indikátorok, szakmai elvárások alapján a projekt képzéseibe, szolgáltatásaiba bevonandók tervezett számát a következő táblázatban foglaltuk össze.

SZÁMSZERŰSÍTETT SZAKMAI MUTATÓK				
Számszerűsített szakmai célok megnevezése	Az eredmény leírása	célérték	Mért.	Igazolás módja
Kialakított Női Információs és Szolgáltató Központ	A projekt keretében létrejött Család és KarrierPONT száma	1	db	Az EFOP 1.2.6 projektgazda által kiadott igazoló dokumentum (részletesen lásd 3.4.1.1.Szakmai elvárások 1.a részben)
Képzéseken, fejlesztéseken, felkészítéseken résztvevők száma	A projekt keretében szervezett képzésekben, fejlesztésekben, felkészítéseken részesülők száma.	500	fő	Jelenléti ív
Segítő szolgáltatások nyújtása	A projekt keretében <u>nyújtott - a segítő -szolgáltatásokat igénybe vevő személyek száma</u> <u>okat igénybe vevő-nők száma</u>	500	fő	Szolgáltatási napló
Megvalósított, adaptált képzések, fejlesztési és felkészítési programok	A projekt során megvalósított adaptált képzés, fejlesztési és felkészítési programok száma	5	db	Adaptált képzési, fejlesztési és felkészítési program dokumentációja (jelenléti ív, haladási napló)
Kommunikációs és szemléletformáló tevékenységek	Kommunikációs és szemléletformáló tevékenységek során személyesen és közvetlenül elért személyek száma	1000	fő	Rendezvények jelenléti ívei
A helyi munkaadók elérése, bevonása a projekt céljainak elérése érdekében	Kialakított együttműködések száma	20	db	Együttműködési megállapodások
A munka és a család összeegyeztetésének elősegítése egyéni segítők, valamint szolgáltatást nyújtók által.	Gyermekefelügyeleti és egyéb háztartást segítő szolgáltatást nyújtó személyek száma	50	fő	szolgáltatási napló
A munkaerő-piaci integráló programokba bevont hátrányos helyzetű személyek száma ¹⁶	Az integráló programok résztvevőinek száma	200	fő	szolgáltatási napló
A program elhagyását követően a munkaerő-piacra, vagy munkaerő-piaci programba belépők száma ¹⁷	A program elhagyását követően elhelyezkedők száma	20	fő	szolgáltatási napló

4.1.2. Mérföldkövek

A projekt megvalósítása három mérföldkő köré épül.

1.) Mérföldkő megnevezése: Női Információs és Szolgáltatási Központ létrehozása és működtetése

Mérföldkő elérésének tervezett dátuma: 2018. október 31.

Megvalósítani tervezett eredmények leírása

- 1 db Család és KarrierPONT létrehozása, melyről az EFOP 1.2.6 kiemelt projekt igazoló dokumentumot állít ki.
- Biztosítjuk a Család és KarrierPONT megteremtéséhez szükséges humán erőforrást, szakmai csapatot (1 fő munkavállalási tanácsadó, 1 fő HR szakember, 1 fő kommunikációs szakember, 1 fő mentálhigiénés szakember) és projektmenedzsmentet (1 fő pénzügyi vezető, 1 fő szakmai vezető, 1 fő projektmenedzser, 1 fő szakmai koordinátor, 1 fő szakmai asszisztens).
- Biztosítjuk a tevékenységek, szolgáltatások működtetéséhez kapcsolódó tárgyi és technikai feltételeket (bútorzat, informatikai -eszközök hálózata).
- Igényfelmérést és helyzetelemzést aktualizálunk.
- Projektszinten az összes elszámolható költség legalább 5%-áról kifizetési igénylést nyújtunk be.

2.) Mérföldkő megnevezése: kommunikációs és szemléletformáló tevékenységek, helyi munkaadók elérése, bevonás a munkaerő-piaci integráló programokba

Mérföldkő elérésének tervezett dátuma: 2019. február 28.

Megvalósítani tervezett eredmények leírása

- Projektszinten az összes elszámolható költség legalább 20%-áról kifizetési igénylést nyújtunk be.
- A munkaerő-piaci integráló programokba bevont hátrányos helyzetű személyek száma eléri a 150 főt.

¹⁶ Azon személyek száma összesítve, akik a bevonást követően megkötött együttműködési megállapodás alapján részt vesznek az ESZA rendelet 3. cikk (1) b) i.) alpontjában meghatározott beruházási prioritáshoz kapcsolódó intézkedések keretében megvalósuló munkaerőpiaci integráló programokon. Az együttműködési megállapodás megkötése az első fejlesztő tevékenység megkezdése előtt történik.

¹⁷ Azok a személyek, akik ESZA támogatásban részesültek az ESZA rendelet 3. cikk (1) b) ii.) alpontjában meghatározott beruházási prioritáshoz kapcsolódó intézkedések keretében megvalósuló programokban, és az ESZA programból való kilépéskor álláskeresővé vagy foglalkoztatottá válnak. A "program elhagyását követően" az egyén kilépésének dátumától értendő.

3.) Mérföldkő megnevezése: **a felhívásban előírt összes kötelező tevékenység megvalósítása**

Mérföldkő elérésének tervezett dátuma: 2021. április 14.

Megvalósítani tervezett eredmények leírása:

- A munkáltatókkal kötött együttműködési megállapodásaink száma legalább 20 db.
- Önkéntesek által A gyermekfelügyeleti és egyéb háztartást segítő szolgáltatást nyújtó személyek száma 50 fő.
- A projekt fizikai befejezésére összesen a munkaerő-piacra, vagy munkaerő-piaci programba belépők száma eléri a 20 főt, a munkaerő-piaci integráló programokba bevont hátrányos helyzetű személyek száma a 200 főt.
- A képzéseken, fejlesztéseken, felkészítéseken résztvevők száma eléri az 500 főt.
- A kommunikációs és szemléletformáló tevékenységekkel személyesen és közvetlenül elért személyek száma legalább 1000 fő a projekt fizikai befejezésére.
- Legalább 500 személyre veszi igénybe a projekt keretében nyújtott segítő szolgáltatásainkat.
- Projektszinten az összes elszámolható költség legalább 95 %-áról kifizetési igénylést nyújtunk be.

MÉRFÖLDKÖVEK			
Mérföldkő	Mérföldkő dátuma	Indikátor	Elszámolásra benyújtott összeg
1.	2018. október 31. (a projekt megkezdésétől számított 8. hónap utolsó napjáig)	létrehozzuk a Női Információs és Szolgáltatási Központot	Projektszinten az összes elszámolható költség legalább 5%-áról kifizetési igénylést nyújtunk be
	2018. december 31.	A munkaerő-piaci integráló programokba bevont hátrányos helyzetű személyek száma eléri az indikátorban vállaltakat	
2.	2019. február 28. (A projekt megkezdésétől számított 12. hónap utolsó napja)		projektszinten az összes elszámolható költség legalább 20%-áról kifizetési igénylést nyújtunk be
3.	2021. április 14. (Fizikai befejezés dátuma)	a projekt fizikai befejezésére a felhívásban előírt összes kötelező tevékenység és a támogatási kérelemben vállalt összes tevékenység megvalósult,	Projektszinten az összes elszámolható költség legalább 90 %-áról kifizetési igénylést nyújtunk be

Formázott: Betűtípus: (Alapérték) Times New Roman, 10 pt

Formázott: Betűtípus: (Nemzetközi) Times New Roman

Formázott: Betűtípus: 10 pt

Formázott: Betűtípus: (Nemzetközi) Times New Roman

Formázott: Betűtípus: 10 pt, (Nemzetközi) Times New Roman

Formázott: Betűtípus: (Nemzetközi) Times New Roman

Formázott: Betűtípus: 10 pt, (Nemzetközi) Times New Roman

Formázott: Betűtípus: 10 pt

Formázott: Betűtípus: (Nemzetközi) Times New Roman

Formázott: Betűtípus: 10 pt, (Nemzetközi) Times New Roman

Formázott: Betűtípus: 10 pt

4.2. A projekt pénzügyi megvalósítása

A vizsgálat időhorizontját a projekt megvalósítási időszaka, valamint a pályázat fizikai befejezését követő pénzügyi zárást érintő három hónap képezi.

Az igényelt támogatás mértéke:

- Az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program (EFOP) 2014-2020-as akcióterve szerint a jelen pályázatra vonatkoztatott támogatási intenzitás 100%-os lehet. Ennek megfelelően a pályázati kiírás szerint is a projekt elszámolható

összes költségének legfeljebb 100%-a lehet az igényelt támogatás mértéke. Ezen lehetőséggel élve az általunk igényelt támogatás mértéke a projekt összes elszámolható költségének 100%-a. Az igényelt támogatás formája pedig működési támogatásnak nem minősülő, visszafizetési kötelezettség nélküli végleges juttatás.

A felhívás szerint igényelt támogatás összege:

- Igényelt támogatás teljes összege: 195 804 988 Ft Saját forrás finanszírozásának módja (önerő)

- Tekintettel arra, hogy a pályázat támogatása 100%-os intenzitású, ezért a projekt megvalósítása nem kíván meg önerőt, azaz jelen esetben nem releváns.

Amortizáció kezelésének módja:

- A projektkeretében beszerzésre kerülő eszközök illetve megvalósuló beruházás értékcsökkenési leírásának mértéke a mindenkor hatályos Számviteli Törvény szerint történik.

ÁFA kezelése:

- A Konzorciumi Tagokbruttó elszámolók, vagyis a pályázat költségeit bruttó költségben számoljuk el.

Infláció kezelése:

- A projekt tervezése során a piaci árak alapján kerültek az árak meghatározásra. A projekt megvalósítása során felmerülő inflációt a lehetőségek által engedett költségátcsoportosítás révén kívánjuk kezelni.
- Az MNB által várt középtávú inflációs cél 3% és ez az inflációs mérték jelentősen nem befolyásolja az egyes időszakokban felmerülő kiadások nagyságát.
- A pénzbevételeket és pénzkidadásokat azonos mértékben érinti az infláció, így nem volt akadálya annak, hogy ezen esetekben folyóáras értékekkel számoljunk.
- A személyi jellegű kiadások területén arra számítunk, hogy 2018. január 1-től ismét csökkenni fog a munkabérek után fizetendő szociális hozzájárulási adó.

A beruházási költségek az érvényes árajánlatok alapján kerültek meghatározásra, továbbá a szakmai megvalósításban közvetlenül közreműködő ágazat specifikus szakemberek vonatkozásában a bérköltség tervezése a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján elérhető „Foglalkozásonkénti alapbér- és kereset átlagok korcsoportonként, a nemzetgazdaságban” kimutatásban szereplő havi kereset figyelembevételével történt.

4.2.1. Likviditási terv

A projektmegvalósítás legelején igénybe kívánjuk venni a jelen konstrukció által biztosított előlegigénylés lehetőségét a teljes összeg erejéig. Az összeg tervezésekor figyelembe vettük a 272/2014. (XI.5.) Korm. rendelet 116. § (2) bekezdésében előírt mértéket. Ennek megfelelően az utófinanszírozásból eredő likviditási nehézségeket áthidaljuk. A projekt likviditási tervét a támogatási kérelemhez csatoltuk. A táblázat alapján, a projekt megvalósulásának likviditása biztos.

A PROJEKT HATÁSMECHANIZMUSA

5.1. Kockázatelemzés

A megvalósítás nehézségeit egy kockázatelemzés eljárás során összegeztük. A lehetséges kockázatok azonosítását, csoportosítását és értékelését egy Swot analízissel azonosítottuk. Az elemzés a lehetséges kockázatsökkentő intézkedéscsomag kidolgozásával zárult. Mivel bizonyos kockázatok bekövetkezési valószínűsége a projektmegvalósítás időtartama alatt is folyamatosan változhat, ennek folyamatos felülbírálatra lesz szükség. Tudatos változásmenedzsment alkalmazásával permanensen a kihívásokhoz igazítjuk a projekt kockázatkezelési stratégiáját.

Megváltozott a mezőkód

KOCKÁZATKEZELÉS		
Akadályok és kockázati tényezők	Valószínűség, hatás	Tervezett beavatkozások
A projekt adminisztrációs követelményei	Nagy, magas	A pályázati felhívásban rögzített szakmai elvárások és indikátorok teljesülésének dokumentált nyomon követése, valamint a projektben résztvevő személyekre vonatkozó adatgyűjtések lefolytatása, nyilvántartás vezetése fontos feladat a megvalósítás során. Bizonytalan esetekben állásfoglalás kérése a megfelelő hatóságtól és a koordinációs, asszisztens feladatokat ellátó kollégák tájékoztatása a megvalósítás része
A bevonásra kerülő hálózat tagjainak koordinálása	Nagy, magas	A hálózat működésére irányadó elvek kidolgozása, folyamatos monitoringja Jól körülhatárolt tevékenységrendszer, a bevonáshoz kapcsolódó előnyök bemutatása, a hálózat tagjainak folytonos kommunikációja, megfelelő kommunikációs csatornák biztosítása
Munkáltatók aktivitásának fenntartása	Közepes	A munkáltatók bevonására és aktivitásának fenntartására több munkaforma és ismeretbővítő eszköz áll rendelkezésre Fontos a munkáltatói előnyök tiszta kommunikációja a női foglalkoztatással kapcsolatban Együttműködés a GINOP-5.3.2 projekt megvalósítóival, tapasztalataik megosztása
A célcsoport tagjainak bizalmatlansága a gyermekfelügyelettel kapcsolatban	Nagy, magas	A szolgáltatás igénybevételéhez is szükséges a szakmai elvek betartása. A bizalmi kapcsolat kialakítása az anya és a gyermeket felügyelő szakember között
A célcsoport számára folytonos kapcsolódási lehetőség biztosítása a képzésen, tanácsadáson való részvételén túl	Közepes	A Köz-Pont szolgáltatásainak kialakítása során széles képzési, fejlesztési lehetőséget kínáló paletta
Tanácsadók érzelmi terheltsége	Nagy, magas	Emberekkel végzett munka során a tanácsadó vagy mentálhigiénés munkatárs saját személyiségével dolgozik Gyakran olyan projekciók érik, melyek sértik saját integritását, ennek feloldására a kidolgozott szakmai protokollok alapján esetmegbeszélőt biztosítunk a munkatársaknak
A célcsoport képzésekre, fejlesztésekre való eljutása	Közepes	Kísérőszolgáltatás a célcsoporttagok utazásának szervezése
Az édesanyák tréningen való részvételének családi megítélése,	Közepes	A tanácsadások szakmai elveinek betartása a releváns szociális mező feltérképezése, támogató személyek

támogatottsága		azonosítása, szükség esetén támogatóközösség szervezése
A célcsoport pályaismerete szűk, kevés munkatapasztalatuk van	Közepes	A célcsoport heterogén összetételű, mely sokféle munkatapasztalatot, munkaélményt feltételez. A munkáltatói együttműködések széles köre lehetővé teszi a pályaismeretet bővítő ismeretek bevonását (Pl.: nyílt nap szervezése, szakmacsoportok megismerése)
A célcsoport tagjai számára nem mindig megoldható a személyes jelenlét a felkészítésen	Nagy, magas	Az iroda informatikai hátterének segítségével digitalizálhatók az egyes előadások, felkészítések Online információs tanácsadás folyamatos biztosítása
A célcsoport tagjai számára ismeretlen a munkavállaláshoz kapcsolódó humán szolgáltatás, a tanácsadás kifejezés használatából, direkt tanácsok megosztására következtetnek	Közepes	A tanácsadó szakmai felkészültsége, a tanácsadás során használt protokollok betartása A célcsoport bevonása során a kifejezések egységesítése, magyarázata
Bevonni kívánt célcsoport képzésben tartása	Nagy, magas	A projekt szolgáltatásai, a folyamatos kapcsolattartás és kísérszolgáltatások támogatják a képzésben tartást. Szakmához kapcsolódó képzések esetén a képzést megelőző karriertanácsadás is segíti a képzés sikeres elvégzését

5.1.1. Pénzügyi kockázatok

A projekt megvalósítása során felmerülhetnek előre nem kiszámítható pénzügyi kockázatok, melyek megfelelő kockázatkezeléssel kiküszöbölhetőek, ezáltal nem kerül veszélybe a program hatékony megvalósulása. A sikeres kockázatkezelési stratégia kidolgozása projektmenedzsmenti ülések keretében valósul meg, negyedévente, mely során minimálisra kell csökkenteni a rizikófaktorok bekövetkezését.

PÉNZÜGYI KOCKÁZATOK		
Akadályok és kockázati tényezők	Valószínűség, hatás	Tervezett beavatkozások
Likviditási kockázat	Finanszírozás időbeli csúszása miatti likviditási problémák a projekt megvalósításában	Pontos, megfelelően kontrollált elszámolások készítése, hatékony likviditástervezés.
Előre nem látható költségek	A projekt megvalósítása során olyan költségek merülhetnek fel, amelyekkel nem kalkuláltunk.	Szerződés módosítás, vagy változás bejelentés az IH felé, költségátcsoporthoz
Pénzügyi ütemterv csúszása	Pénzügyi kifizetések ütemezésének csúszása.	Pénzügyi ütemezés újratervezése, a pályázat tevékenységeihez való igazítása.
Késik az elszámolásra benyújtott számlák kiegyenlítése	Hiánypótlás, ill. az ellenőrzési időszak elhúzódása miatt késve érkeznek meg a felhasznált költségekhez kapcsolódó források.	A hiányzó pénzügyi forrásokat a tankerület költségvetéséből lehetőségünk van átmenetileg pótolni.

5.2. Horizontális (esélyegyenlőségi és fenntarthatósági) szempontok érvényesülése

A projektre vonatkozó környezetvédelmi és esélyegyenlőségi jogszabályokat a maradéktalanul betartjuk, a projekt által érintett területen nem sérül – erősödik a védett természeti és kulturális értékeket megőrzésének mechanizmusa, a fennálló vagy a beruházás során – esetlegesen keletkezett környezeti kárt megszüntetjük; megelőzzük az esélyegyenlőség szempontjából jogszabályba– valamint az európai normákba ütköző eseteket.

Figyelembe vesszük, és érvényesítjük a közlekedési kapcsolatok, a térhasználat és a létesítmények tervezésekor a nők és a családanyák igényeit, az idősek, a fogyatékosok és a gyermekek igényeit (egyetemes tervezés elveit).

Az érintett célcsoport számára a fejlesztés eredményéhez hozzáférést a fejlesztő vagy partnere aktívan, és az esélyegyenlőségi célcsoport(ok) képviselőivel egyeztetett módon segíti.

5.2.1. A projekt környezeti fenntarthatósági szempontjai, érvényesülnek esetei:

A projekt tervezése és megvalósítása során figyelembe vesszük, hogy a projektben létrehozott eredményeknek meg kell felelniük az alábbi elvárásoknak is:

A tudásmegosztás (képzések, műhelyek, konferenciák, megbeszélések stb.) választott körülményei környezettudatosságot tükröznek a projekt megvalósítása során.

Környezeti szempontokat alkalmazunk az eszközök, termékek, alapanyagok, szolgáltatások beszerzésénél.

Helyszínválasztáskor környezetbarát közlekedés (elérhetőségi) szempontok érvényesítése.

Működési területünkön a kulturált, tiszta környezett fenntartásának segítése!

- A vonatkozó környezetvédelmi jogszabályokat maradéktalanul betartjuk. A képzés részét képezi (Életmód és jogi tanácsadás) a védett természeti és kulturális értékeket megőrzésének etikai elvei, követelmény a környezeti kár okozásának jogszabályba ütköző magatartás tilalma.
- Metodikánk, célunk: „Az ember a lényeg. Mindig. Mindenütt.”
- Ezért vontunk be a projekt elvárásai alapján mentálhigiénikus szakembert (is) a megvalósításba,
- A mentálhigiénés tanácsadás olyan szakember által végzett tevékenység, melynek célja az egészséges lelki élet kialakítása és megtartása. Arra törekszik, hogy az egyén saját problémájának megoldására képessé váljon, erőforrásait, lehetőségeit jobban ki tudja használni. Ehhez szükség van a probléma feltárására, megoldási tervek kidolgozására, a kivitelezés segítésére, nyomon követésére. Akár bizonyos készségek, „skillek” fejlesztésével, akár direkt tanácsadással, és/vagy a segítő beszélgetés erejének kiaknázásával, beindítja az asszisztált változást. Lehet hosszabb-rövidebb folyamat, de mindenképpen egy olyan egyént eredményez, aki a saját életében otthon

van, az élete dolgaival sikeresen boldogul, akinek van önbizalma és büszke magára, mert mindezért saját maga dolgozott meg.

- A fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, kommunikációinkban és viselkedésünkben környezettudatosságot fejezünk ki:
- A beruházásainknál, valamint a projekt eseményeinek lebonyolítása során – eddigi gyakorlatunkhoz híven – a lehető legnagyobb mértékben érvényesítjük a fenntartható fejlődés szempontjait. (Környezetkímélő, újrahasznosított anyagok használata; károsanyag kibocsátás mérséklése; energiatakarékosság.)

5.2.2. Esélyegyenlőségi szempontok

A projekt tervezése és megvalósítása során létrehozott eredményeknek minden esetben megfelelnek az alábbi elvárásoknak:

- A fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, kommunikációinkban és viselkedésünkben a esélytudatosságot fejezünk ki: nem közvetítünk szegregációt, csökkentjük a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket.
- A projekt beavatkozások hozzájárulnak az előítéletesség, illetve hátrányos megkülönböztetés mérsékléséhez, az identitás megőrzéséhez, a társadalmi és közösségi szerepvállalás ösztönzéséhez.
- Az infokommunikációs akadálymentesítést minden beruházás esetén kötelezőnek tekintjük.
- Rugalmas munkaidő szervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetőségének biztosítása végigkíséri projektünk megvalósítását, ahogy eddig is bevett gyakorlat volt a szervezetnél, férfiak és nők számára egyaránt.
- Munkaidő-kedvezmény biztosítunk a dolgozók továbbképzéséhez.
- Rendelkezésre fognak állni a GYES-en, GYED-en levő munkatársakkal való szervezett kapcsolattartás dokumentumai.
- A projekt célrendszere szerint egy esélyteremtő beavatkozás. Deklarált célja: a nőkkel szembeni társadalmi és gazdasági sztereotípiák lebontása. A projekt célcsoportjának tagjai: hátránnyal küzdők; etnikai kisebbségek, munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetben élők.

Az előírt esélyegyenlőségi intézkedések eredményét a beszámolóban rendszeresen bemutatjuk.

5.3. A projekt fenntartása, hatásai

A projekt eredményeinek fenntarthatóságát a következő tevékenységek szavatolják:

- A szakmai elvek érvényesülésével, a tanácsadáson résztvevők utánkövetését tervezzük: visszacsatolás az egyéni életpályákról, kapcsolódási lehetőségek megtartását is jelenti későbbi programokhoz. Az utánkövetés folyamata, a tanácsadáson keresztül szakmailag elvárt feltétel a tanácsadás során a tanácsadó és tanácskérő megállapodnak a kapcsolattartás módjában attól függően, hogy a tanácsadási folyamatban milyen kommunikációs csatornákat részesítettek előnyben a kapcsolattartásra (telefon, e-mail, személyes találkozó) és ezek gyakoriságáról is. Ezt a tanácsadó naplóban rögzíti a tanácsadó
- A partnerségi együttműködések jellemzően nem a projektek idejére szólnak, hanem a projekt fenntarthatóságát célozták meg a projekt utáni időszakban is. Ezt szolgálja a tanácsadó testület, és az a szakmai háló, mely az atipikus foglalkoztatás elterjedését, a

női munkavállalók és családjaik helyzetének javulását tűzte ki célul.

- A projekt megvalósításával új módszerek és hatékonyabb együttműködés alakul ki a különböző szereplők – munkáltatók, önkormányzat, intézmények, civilek - között, mely megvalósítók által nyújtott szolgáltatások a saját forrásaikon keresztül továbbra is fennmaradnak. A megvalósítás során alkalmazott módszereket továbbra is alkalmazhatják valamint fenntartható a szakmaközi együttműködés, további külön forrás bevonása nélkül is. A létrejött kapcsolati háló és a szolgáltatásnyújtás során kumulálódott kapcsolati tőke biztosítja az alapot a projekt fenntartása utáni tervezéshez.
- A projekt tervezésétől folyamatosan mért szükségleti mutatókból és kapcsolati indexekből levonható következtetések lehetővé teszik a hosszú távú célok monitorozását, szükség esetén újratervezésüket. A megvalósítás során összesen több ezer találkozás biztosított a kisgyermekes anyák, munkaügyi szakemberek, munkavállalási tanácsadók, állami szereplők között, melyek a későbbi együttműködés alapját képezik. A pályázati felhívás szellemisége a folyamatelvre épít, mely feltételezi, hogy az egyéni és családi életciklusok változása, a különböző életpálya-szerepek előtérbe helyeződése vagy távolodása a célcsoport és a közvetett célcsoport elérése során valódi bevonódást, és elköteleződést jelent. A projekt több színterén és a szerepekből adódóan több élethelyzetben válik érintetté a munkaadó, munkatársak, a női munkavállalók, anyák és apák, a család egésze valamint a fejlesztés helyszíne, Gyöngyös és környezete.
- Ezen célok teljesítése érdekében a projekt befejezésével a projektgazda vállalja, hogy negyedévente működteti a foglalkoztatási kerekasztalt, a kapcsolat fenntartása érdekében hírlevelet és levelezőlistát tart fenn. Tájékoztatja a résztvevőket az aktuális jogi környezetről, szabályozókról és atipikus foglalkoztatással kapcsolatos újdonságokról. Továbbá a megvalósítás során elsajátított technikák, önkéntesek bevonásának módszertana, önkéntesség beépítése az egyéni életpályába lehetővé teszi, hogy a téma iránt elhivatott személyek továbbra is népszerűsítsék a női foglalkoztatás előnyeit, atipikus foglalkoztatási formákat, a család-munka egyensúlyát Gyöngyös város rendezvényein és helyi programjain.

Az életpálya-tanácsadás és munkavállalási tanácsadás szakmai protokollja alapján további kapcsolódási pont a tanácsadáson résztvevő személyek után követése, mely visszacsatolást nyújt a tanácsadás hosszú távú eredményeiről. Továbbá kapcsolódási lehetőség későbbi programokon való részvételhez, bevonás támogatásához.

5.4. Előnyt jelentő szempontok

A Tartalmi értékelési szempontoknál szereplő előnyt jelentő szempontokkal kapcsolatos adatok, tevékenységek:

- A támogatást igénylő vállalja, hogy a projekt keretében a képzéseket, fejlesztéseket, felkészítéseket és/vagy a segítő szolgáltatásokat igénybevevő nők legalább 10%-a roma származású lesz.
- A támogatást igénylő és konzorciumi partnere(i)nek székhelyei egy megyében található

A projekt megvalósítói		
Megvalósító szervezet	Székhely megval.	Projekt betöltött szerepe
Gyöngyösi Kolping Család	3200 Gyöngyös, Török Ignác utca 1	konzorciumvezető
Gyöngyösi Oktatásért és Kultúráért	3200 Gyöngyös, Kisfaludy út 6..	konzorciumi tag

Alapítvány		
Heves Megyei Térségfejlesztési Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	3300 Eger, Kossuth Lajos utca 9	konzorciumi tag

- Támogatást igénylő rendelkezik lebonyolított hazai vagy uniós finanszírozású képzési, fejlesztési, munkaerő-piaci, felkészítési, szolgáltatási tapasztalatokkal.
 - A projekt széleskörű együttműködésen nyugszik.¹⁸
 - Hiányszakmákhoz kapcsolódó ismeretek növelése. A támogatást igénylő a humán közszolgáltatások körében hiányszakma fejlesztését célzó tevékenységet kíván megvalósítani. A képzések szakmai tartalma olyan kompetenciákat és készségeket fejleszt, melyek a humán közszolgáltatások képességfedezetéhez szorosan kapcsolódnak. (Szülői tanácsadó képzés)
 - Atipikus foglalkoztatás a támogatást igénylőnél. A nők munkavállalásával kapcsolatban a hazai és nemzetközi jelentések, stratégiák egyaránt fontosnak tartják az atipikus foglalkoztatási formák elterjedését. A hagyományostól eltérő munkaszervezési módok tervezhetővé és kiszámíthatóbbá teszik a gyermekvállalást, a visszatérést a munka világába, új megoldást kínálva a gyermeknevelés és munka egyensúlyának megteremtésére. Az atipikus foglalkoztatás elterjedésére pozitív hatással van a saját élmény megszerzése, közvetítése. Így felmértük, hogy saját szervezetünkben és konzorciumi partnerünk esetén mely foglalkoztatási formák dominálnak, és ezekből milyen tapasztalatokat hasznosíthatunk a projekt megvalósítása során.
 - Atipikus foglalkoztatási formák, amelyeket a projektben a célcsoport igényei alapján alkalmazunk:
 - 1. Egyéni munka
 - 2. Tapasztalati tanulás
 - 3. Saját élményű tanulás
 - 4. Gyakorlati tanulás
 - 5. Szabad vagy független tanulás
 - 6. Külső tanulás
 - **Az egyéni munkaforma keretében a célcsoport tagjai az új anyag feldolgozását a saját munkatempójuknak megfelelően végzik.**

Az e formában a tanuló személyében nincs teljesen magára hagyva; közte és a „tanító” szerepét betöltő személy között ugyanis rendszeres kétirányú kommunikációs kapcsolat van, ami révén a kiválasztott ismeretek meglehetősen individualizált formában jutnak el a befogadóhoz.

¹⁸ 1.1.4. Együttműködési háló c. alfejezetet.

MELLÉKLETEK

1. sz. MELLÉKLET: Felhasznált irodalom

- 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről
- 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia - Irányok és Célok 2010-2021
- Járási Esélyteremtő Programterv
- Heves Megyei Gazdaságfejlesztés és Foglalkoztatásfejlesztési Együttműködés
- Sajtos László, Mitev Ariel (2007): SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv. Budapest. Alinea Kiadó.
- Szilágyi Klára (2006): A munka- pályatanácsadás mint professzió. Kollégium Kiadó. Budapest.
- Szilágyi Klára (2006): Tanácsadási elméletek. Gödöllő. GATE, GTK, Tanárképző Intézet.
- Szilágyi Klára (2012): Karrier- és pályatervezés. Budapest. Kollégium Kft.
- Répáczki Rita (2009): Mi is az életpálya-tanácsadás? In.: Életpálya-tanácsadás. 2009. I. évfolyam I-II. szám.
- Las mujeres en el trabajo – Tendencias de 2016 (letöltés ideje 2017. május 12.)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf

2. sz. MELLÉKLET: Fotók a megvalósított programokról

Sportrendezvény rajt-célja



Rendezvény a Kolping Házban



Mátrai túrák éves díjátadója



Előadás a Kolping Házban



Keresztény bál



Túrarendezés a Kolping Házban



Önkéntesek



Köszöntő a Kolping Házban



Az Egészséges Gyöngyös Program (GYOKA)



3. sz. MELLÉKLET: Gantt diagram

4. sz MELLÉKLET: Kommunikációs és szemléletformáló tevékenységek ütemezés

Kommunikációs és szemléletformáló tevékenységek

Formázott: magyar

A projekt keretében megvalósítani kívánt kommunikációs és szemléletformáló tevékenységek tervezett programja az alábbi táblázatban rögzített éves lebontásban:

Program /altevékenység	Program megnevezése	Program tervezett száma/év	Program tervezett létszám	Célcsoport
Helyi munkaadók, szakmai szervezeteik tájékoztatása, érzékenyítése, együttműködések kialakítása a projektcélokkal összhangban	Foglalkoztatási kerekasztal	2021. év: min. 1 db	25 fő	munkáltatói
	Szemléletformáló műhely	2018. év: min. 1 db 2019. év: min. 1 db 2020. év: min. 1 db	25 fő 25 fő 25 fő	munkáltatói
	Állásbörze	2021. év 1 db	80 fő	munkáltatói illetve munkavállalói oldal
Szakmai rendezvények, találkozók szervezése a célcsoport számára a női foglalkoztatásban kiemelt szereppel bíró helyi szervezetekkel	Szemléletformáló műhely	2018. év: min. 1 db 2020. év: min. 1 db 2021. év: min. 1 db	25 fő 25 fő 25 fő	munkáltatói illetve munkavállalói oldal
	CSR típusú munkáltatói börze	2019. év: min. 1 db	60 fő	munkáltató, munkavállaló
Atipikus foglalkoztatási formák és rugalmas munkaszervezési módok helyben való elterjesztésének ösztönzése, elfogadottságának erősítése	Szemléletformáló műhely	2018. év: min. 1 db 2019. év: min. 1 db	25 fő 25 fő	munkáltatói
	Munkáltatói börze	2020. év: min. 1 db	60 fő	munkáltatói

Formázott: német (németországi)

Formázott: német (németországi)

Formázott: német (németországi)

Nők társadalmi és gazdasági szerepvállalásában rejlő lehetőségek és előnyök helyi bemutatása, a társadalmi sztereotípiák lebontása, a nők és férfiak változó szerepeinek tudatosítása	Foglalkoztatási kerekasztal	2018. év: min. 1 db 2019. év: min. 1 db 2020. év: min. 1 db	25 fő 25 fő 25 fő	munkáltatói
	Motivációs előadás	2018. év: min. 1 db 2019. év: min. 3 db 2020. év: min. 5 db 2021. év: min 1 db	50 fő 150 fő 300 fő 60 fő	munkavállalók, munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok,
A nők vidékfejlesztésében, térségfejlesztésében, gazdaságfejlesztésben betölthető szerepének, új ill. hagyományos ágazatokban és szakterületeken kínálgzó lehetőségek bemutatása, terjesztése	Szemléletformáló műhely	2018. év: min. 1 db 2019. év: min. 1 db 2020. év: min. 1 db	25 fő 25 fő 25 fő	munkáltatói
	Motivációs előadás	2021. év: min. 1 db	30 fő	munkavállalók, munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok

Formázott: német (németországi)

Formázott: német (németországi)

Formázott: német (németországi)

1165 fő

5.sz. MELLÉKLET: Eszközlista

	Megnevezés	Mennyiség	Mennyiségi egység
Bútorbeszerzés			
1	Irattároló szekrénysor, ajtós, belül polcos, zárható kivitel 3800*2200*500mm	1	garnitúra
2	Tárolószekrény garnitúra polcos-zárható ajtós, fiókkal 3300*2400*480mm	1	garnitúra
3	Tárolószekrény garnitúra polcos-zárható ajtós, fiókkal 2700*2400*500 mm	1	garnitúra
4	Irattároló szekrény 2500*2200*500 mm tolóajtós 1900mm + polcos 900 mm hosszban	1	garnitúra
5	Irattároló szekrény zárható 1500*2200*500 mm	1	garnitúra
6	Teakonyha mosogatóval 800*2100*600/300 mm	1	garnitúra
7	Nyomtató tartó szekrény 600*600*800 mm	1	garnitúra
8	Fali irattároló szekrény 1000*400*300mm	2	darab
9	Irodai forgószek karfás	8	darab
10	Kárpitos szék	150	darab
11	Tanári asztal	2	darab
12	Fiókos konténer, zárható írószertartóval	4	darab
13	Íróasztal vastagított tetővel fém lábakkal 1800*600 mm	4	darab
14	Kétszemélyes tanuló asztal	27	darab
15	WC szekrény mosdóval, csapteleppel 800*800*450 mm	2	garnitúra

16	Tanuló szék	54	darab
17	Kézszáritó 2 KW	2	darab
18	Tükör csap fölé 800*1200*3 mm	2	darab
19	Fali szappanadagoló	2	darab
20	3+2+1 férőhelyes ülőgarnitúra lemondható szövetrel	3	garnitúra
21	Álló fogas	1	darab
22	Dohányzó asztal 850*850*400 mm	1	darab
23	Gyerek bútor garnitúra: szekrény 1800*2400*400 mm Pelenkázó komód: 720*600*900 mm Pelenkázó 1 db2 Akasztós szekrény: 500*400*1500 mm Cipőtároló: 500*400*700 mm Gyerek kuckó ajtóval, ablakkal: 2000*750*2000 mm Kerek gyerek asztal: 1000mm átmérő GYerek szék 4 db Játszó szőnyeg: 1 db szoptatós lábtartós szék: 1 db	1	garnitúra

Informatikai eszközbeszerzés

24	Microsoft Windows Server 2019 Operációs rendszer	1	darab-
25	DELL R szerverkonfiguráció	1	darab-
26	Laptop DELL Vostro 3578	3	darab
27	Projektor Vivitech	1	darab
28	Projektor Epson	1	darab
29	Legmaster Interaktív tábla	1	darab

Megjegyzés [fh2]: Ez nem Vivitek helyesen?

30	Victoria motoros vászon	1	darab
31	Kyocera nyomtató m6530	1	darab
32	Sony fényképezőgép 6000L	1	darab
33	Kávéfőző	1	darab
34	Vízadagoló	1	darab
35	Genius 2550 Íratmegsemmisítő	1	darab
36	HDR KAMERA Kamera	1	darab
37	Legmaster fali tábla 100*200	1	darab
38	Ntech Vetítővászon	1	darab
39	TPC Hangosító készlet	1	darab
40	PLS24/PG58 mikrofon	1	darab
41	Asus X542 laptop	1	darab
42	Asus X556W laptop ²	1	darab
43	Asus U5950 laptop ²	1	darab
44	Asus PN4540 laptop ²	1	darab