

# Projekttervek

## Szolnok Megyei Jogú Város foglalkoztatási stratégiájának megvalósításához



*Készült:*

*TOP-6.8.2-15-SL1-2016-00001 azonosító számú projektben*

*Szolnoki Foglalkoztatási Paktum- Együttműködés*

*Szolnok gazdaságának fejlesztéséért és a szolnoki munkahelyekért*

**Készítette:**



Szolnok, 2017. március 20.

**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



**Európai Unió**  
Európai Strukturális  
és Beruházási Alapok



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## TARTALOMJEGYZÉK

1.	A foglalkoztatási stratégiában megfogalmazott jövőkép és célok	3
2.1	<i>Jövőkép</i>	3
2.2	<i>Átfogó célok</i>	3
2.3	<i>Specifikus célok</i>	3
2.	A foglalkoztatási stratégia céljainak megvalósítását támogató projekttervek bemutatása	5
3.1	<i>Munkavállalásra képessé tevő, komplex kompetencia-fejlesztő program</i>	5
3.2	<i>Gazdasági infrastruktúra-fejlesztések humán erőforrás igényeinek támogatása</i>	14
3.3	<i>Szolnoki Életpálya Modell</i>	20

## 1. A foglalkoztatási stratégiában megfogalmazott jövőkép és célok

### 2.1 Jövőkép

#### „Együttműködő helyi társadalom és megerősödő gazdaság Szolnokon, a Tisza fővárosában”

Szolnok a Tisza fővárosához méltóan őrzi értékeit és gazdagítja azokat. A helyi társadalom és gazdaság szereplőinek együttműködésével a város a helyben boldogulás, munkavállalás és vállalkozás lehetőségét biztosítja képzett, aktív, cselekvőképes polgárai számára. Mindeközben lehetőséget teremt azoknak is, akiknek a helyzete sérülékenyebb: a romák, a kevésbé tanult emberek, a sérültséggel vagy egészségügyi problémával küzdő, a családi segítség nélkül nehezebben boldoguló emberek is támogatást kapnak, hogy magukra büszke és gondoskodni képes tagjaivá váljanak a helyi társadalomnak. A gazdaság széles körű tevékenységeivel, jó minőségű szolgáltatásaival és modern iparával képes egyre nagyobb értéket teremteni. Ezt a megerősödő kis- és középvállalkozások hálózatával megtámogatott helyi nagyobb cégekre épülő, a jelen kor kihívásaihoz rugalmasan alkalmazkodó, fejlett technológiákat alkalmazó vállalkozások biztosítják alapvetően. A városban az önkormányzat, a piaci cégek, a közszféra intézményei és a civil társadalom szereplői együttműködő, egymás szempontjai tiszteletben tartó és mérlegelő partnerségben dolgoznak. A képző és fejlesztő szervezetek a helyi társadalom és helyi gazdaság igényeit szakszerű és korszerű módon elégítik ki.

### 2.2 Átfogó célok

A helyi gazdaság és társadalom szereplői gyümölcsöző együttműködéseiknek köszönhetően erőssé, rugalmassá és alkalmazkodó képessé váljanak. A képzett és aktív emberek helyben maradjanak, dolgozzanak, vállalkozzanak, és a nehezebben boldogulók számára is nyújtson lehetőségeket a város. A sokféleséget Szolnok városa előnyére fordítsa, erősödjének meg a kisebb és nagyobb vállalkozások.

### 2.3 Specifikus célok

#### Erős, sokrétű és alkalmazkodó képes helyi gazdaság

- kihasznált és bővülő ipari parkok
- komplex és összehangolt eszközrendszert alkalmazó helyi vállalkozásfejlesztési és életpálya modellek megvalósítását támogató szolgáltatások
- pezsgő, megerősödő és KKV-vá váló mikro vállalkozások
- a szolgáltató szektor mellett sokrétű ipari vállalkozások

### **Együttműködések hálózata az élő helyi gazdaság- és társadalomfejlesztésért**

- folyamatos kapcsolat, kommunikáció és együttműködés a piaci, önkormányzati és civil szereplők között
- paktum partnerség megvalósítása, gazdasági és munkaerő-piaci információáramlás életben tartása
- foglalkoztatáspolitikai célokra rendelkezésre álló források felhasználásának összehangolása
- helyi társadalom, helyi gazdaság és helyi képző szervezetek tripartit egyeztetéseinek és megállapodásain alapuló képzésfejlesztés a helyi gazdaság fejlődésének elősegítése érdekében

### **Helyi társadalom tagjainak helyi munkavállalását elősegítő rendszer**

- meglévő tudások, képzettségek értékének megőrzését és használatát segítő fejlesztések, kölcsönös tolerancia növelése a különböző szereplők részéről
- foglalkoztatás elősegítését szolgáló támogatások, munkaerő-piaci szolgáltatások biztosítása
- a munkába állást és munkavállalást, munkában maradást segítő szolgáltatások és támogatások

## 2. A foglalkoztatási stratégia céljainak megvalósítását támogató projektervek bemutatása

### 3.1 Munkavállalásra képessé tevő, komplex kompetencia-fejlesztő program

#### a) Indokoltság

A paktum projektek megvalósításának egyik legnagyobb nehézségét okozza, hogy a **jelenlegi munkaügyi regisztrációban** megjelenő álláskeresőök egy része nem rendelkezik

- sem a megfelelő végzettséggel,
- sem kompetenciával,
- sem motivációval a felkínált álláslehetőségek vonatkozásában.

**Emellett jelentős azok aránya, akik a munkaügyi regisztrációtól valamilyen, az ő szempontjukból fontosnak ítélt ellátást, szolgáltatást remélnek, ennek hiányában lehetséges, hogy nem lépnek kapcsolatba a rendszer szereplőivel.** Amennyiben ilyet mégis kapnak, bevonhatóak, regisztrálhatóak, kiközvetíthetőek lesznek. Másként fogalmazva: ha sikerül elérni azokat az embereket, akik jelenleg nem jelennek meg a munkaügyi regisztrációban, pedig nem rendelkeznek munkaviszonnyal, de regisztráltatnák magukat, ha ennek eredményeként hozzájutnak olyan szolgáltatáshoz vagy segítséghez, amit ők maguk is szükségesnek és hasznosnak tartanak. E szolgáltatások egy meglehetősen jól lehatárolható körét alkotják azok, amelyek segítik az érintetteket bizonyos kulcskompetenciáik felismerésében, a munkavállalás szempontjából fontos készségeik fejlesztésében, és olyan, személyes változásaik elérésében, amelyek segítségével stabilabb, vonzóbb munkalehetőségeket találhatnak.

Fenti megközelítéssel tekintve a helyi álláskeresőök és potenciális álláskeresőök körére, láthatóvá válik, hogy bár első ránézésre nyilvánvalóan az alacsonyan iskolázott, sok esetben a képzettségi hátrányok mellett egyéb szocializációs, egészségügyi, mentálhigiénés problémák, sőt szenvedélybetegségek és életvezetési gondok is nehezítik, hogy többen munkába álljanak és stabilan elhelyezkedjenek. Azonban nem csak róluk van szó, bár nyilvánvalóan már a fent leírt csoportok tagjai is jelentős létszámban lehetnek érintettek Szolnokon. Az iskolai oktatás kevésbé készíti fel a fiatalokat a közös munkára, a megfelelő kommunikációs és konfliktuskezelési módok elsajátítására, és a digitális írástudás terén is komoly elmaradások vannak. Az önismeret, a csoportdinamikák megismerése és megfelelő kezelése terén is vannak komoly hiányosságok. Ezek nélkül a munkatársakkal és felettesekkel való együttműködés, a hatékony munkavégzés is nehéz.

A paktum előkészítésének folyamatában a munkáltatók és jelenlegi álláskeresőök és munkavállalók körében készült felmérések eredményei alátámasztják, hogy a legalapvetőbb önismereti, kommunikációs és konfliktuskezelési, együttműködési készségekre vonatkozóan elvárások fogalmazódnak meg valamennyi szereplők részéről. A munkáltatók olyan munkatársakat keresnek, akikkel szót értenek, és akikkel együtt tudnak dolgozni. Ez a fejlesztési csomag azt szolgálja, hogy minél több érintettet sikerüljön ilyen, munkavállalásra kész állapotba hozni.

**Intenzív két hetes (10 munkanapos, napi 8 órás), komplex, a fejlesztési folyamatba integrált felkészítésre van szükség:**

- Komplex szolgáltatás-csomagra azért van szükség, hogy azok is képessé tehetőek legyenek a munkavállalásra, akik jelen állapotukban erre vagy nem alkalmasak, vagy nem kellően motiváltak.
- A komplex szolgáltatáscsomag részeként egy intenzív, két hetes fejlesztési folyamatra azért van szükség, mert egy-egy alkalmas, vagy pl. hetente egy fél napos klubjellegű programon folyamatosan nem vesznek részt jellemzően az érintettek.
- A 10 munkanapos időintervallum elegendő érzékelhető eredmények elérésére, a mentorálási folyamat érdemi indítására és támogatására, a projekt iránti elköteleződés kialakítására. Emellett a legalább 5 napos szolgáltatásban való részvétel esetén lehetőség nyílik a résztvevők pénzügyi ellátásban részesítésére, ami további motivációt jelent számukra, és motiváció nélkül egy ilyen fejlesztési folyamat hatásossága kérdéses. Természetesen sokak számára elegendő motiváció a távlati várható eredményes álláskeresés is, azonban éppen az a lényege a jelenlegi fejlesztési csomagnak, hogy minél többeket juttassunk el egy ilyen állapotba.
- A 10 napos folyamat lehetőséget kínál motivációk és alapvető működésmódok, a leendő munkavállalók erősségeinek feltárására és megtámogatására, ami elősegíti, hogy a számukra leginkább megfelelő munkahelyre, munkakörbe kerülhessen majd kiközvetítésre.
- Az intenzív fejlesztési program folytatásaként elengedhetetlenül fontos a mentorálás biztosítása, amely így képes szinten tartani az elért eredményeket, illetve az intenzív diagnosztizáló és fejlesztési folyamat során megszerzett ismeretek, az egyes emberek konkrét helyzete és a szükségesnek látszó támogatási intenzitás jól behatárolható, ami a mentorálási folyamat és a mentorok, valamint a szolgáltatásokat nyújtó szervezet erőforrásainak minél hatékonyabb és hatásosabb használatát is segíti.
- A munkába állást célzó, a kompetenciafejlesztésre fókuszáló felkészítés egy olyan támogatási folyamatba illeszkedik, amelyet részletesen mutat be a következő akcióterv, amelynek célja a beruházások munkaerőigényének kielégítésének elősegítése.

#### *b) Stratégiai illeszkedés*

A stratégia 3. prioritásának (Helyi társadalom tagjainak helyi munkavállalását elősegítő rendszer) több intézkedéséhez is kapcsolódik jelen projekt. Közvetlenül a 3.3. intézkedés - Sérülékeny társadalmi csoportok tagjainak képessé tétele a munkavállalásra intézkedés megvalósítását szolgálja.

Ugyanakkor megalapozza a következőket:

3.1. intézkedés – Munkaerő-piaci szolgáltatások és támogatások biztosítását azáltal, hogy a jelenleg nem regisztrált álláskereső elérését és regisztrálásba való bevonását támogatja

3.2. intézkedés – Álláskereső képzése, fejlesztése pontot, illetve annak megvalósításában is részben megjelenik.

### *c) Célok*

- A munkavállalók foglalkoztathatóságát és alkalmazkodóképességét javító szolgáltatások biztosítása személyre szabott szolgáltatásokkal
- Az álláskeresők motivációinak erősítése a regisztráció és a képzésekben való részvétel, valamint munkavállalás iránt
- Az álláskeresők kompetenciáiban mutatkozó azon hiányosságok pótlása, amelyek akadályozzák foglalkoztatásukat
- A foglalkoztatók és a munkavállalók tartós egymásra találásának elősegítése

### *d) Célcsoportok*

- Alacsony iskolai végzettségűek
- 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskeresők
- 50 év feletti
- GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek
- Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők
- Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek (a munkanélküliségben töltött időtartamba az álláskeresés és a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartama is beszámítható)
- Megváltozott munkaképességű személyek
- Roma nemzetiséghez tartozó személyek”

Továbbá:

- Közfoglalkoztatottak, valamint
- egyéb munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű lakossági csoportok tagjai, mint
- elavult szakmával rendelkező emberek
- inaktívak
- stb.

### *e) Tevékenységterv*

A jelenleg regisztrált álláskeresők között jelen lévő, munkavállalásra kevésbé alkalmas állapotban lévő, illetve a regisztrációba a paktum tevékenységek eredményeként belépő, és kifejezetten az abban elérhető személyes fejlesztő szolgáltatások iránt érdeklődő résztvevők számára intenzív, számukra érzékelhető eredményeket hozó fejlesztési folyamatot szükséges megvalósítani. Annak érdekében, hogy a fejlesztésekben bent tarthatóak legyenek, szükséges az intenzív képzések és fejlesztő programok idejére ellátást biztosítani, hogy megélhetésük támogatása megoldott legyen.

A fejlesztési folyamat szakmai szolgáltatási keretét csoportos, valamint egyéni fejlesztés és tanácsadás, tréningek biztosítják. Ez az intenzív, munkavállalásra képessé tevő fejlesztés kiegészítő szolgáltatást nyújt a paktumban végzett, munkába jutáshoz kapcsolódó tanácsadási és mentorálási folyamat támogatásához, az aktivizálható potenciális és jelenlegi álláskeresőkre irányulóan, a megfelelő foglalkoztatási lehetőségek és munkakörök megtalálása érdekében.

A paktum projektben dolgozó munkatársak feladataiból következően meghatározhatóak azok a pontok, ahol a mentorok mellé indokolt további (tanácsadói, fejlesztői, tréneri, coach, pszichológus, stb.) szakértelem bevonása, ahol és amelyekben szakmai segítséget nyújtanak a szakértők.



	<b>Mentorok, Civil munkaerő-piaci szolgáltató, Kormányhivatal szakmai megvalósítói</b>	<b>Fejlesztő szakemberek</b>
Nem regisztrált, de a TOP projekt célcsoportjaiba tartozó, állástalan emberek elérése, bevonása a helyi munkaerőtartalék körének bővítésére	Személyes megkeresés az életkori, illetve élethelyzetnek megfelelő elérési helyszíneken és körökben Személyes tájékoztatás nyújtása a megkapható szolgáltatásokról, ellátásokról, lehetőségekről	Segítség a mentoroknak adekvát módszerek megismerésében és alkalmazásában A bevonandók számára vonzó kínálat biztosítása
Személyre szabott segítség nyújtása a regisztrációba sikeresen bevonásra került álláskereső számára	Támogatás nyújtása, munkavállalási folyamat "kísérése" Ügyintézés segítése Elakadásoknál megoldás elősegítése (pl. más szolgáltatásokhoz juttatás, amit a partnerségi együttműködés is megkönnyít)	Egyén felmérése a megfelelő munkalehetőség és személyre szabott támogatás meghatározásához Szakmai segítségnyújtás és konzultációs lehetőség biztosítása a mentor számára
Képessé tétel, a foglalkoztathatóság javítása érdekében		Egyéni és csoportos kompetenciák fejlesztése a sikeres foglalkoztatás érdekében (a minimális eredmények elérése legalább 2 hetes folyamatot igényel)
Egyéni tanácsadás	Egyéni tanácsadás a mentor kompetenciájába tartozó kérdésekben	Egyéni tanácsadás az álláskereső részére, a mentor bevonásával, annak érdekében, hogy a támogatási folyamat részévé váljon a célzott egyéni tanácsadás, és összehangoltta a speciális tanácsadó és a mentor munkája

A potenciális és jelenlegi álláskereső elérése, projektbe vonása és benntartása azt igényli, hogy intenzív, az érintetteket többféle módon is motiváló módszerek kerüljenek alkalmazásra. Ennek érdekében Intenzív két hetes (10 munkanapos, napi 8 órás) komplex munkavállalásra képessé tevő folyamat valósul meg, amely magában foglalja a diagnosztizáló, a fejlesztő és a tanácsadási elemeket is, amelyek a mentorálási folyamatot is megalapozzák. A két fejlesztési folyamat egymásba kapcsolódik, tehát a paktum projekt során bevonásra került emberek "kezét nem engedi el" a szolgáltatást nyújtó szervezet a (potenciális) álláskeresővel való kapcsolatba kerüléstől a munkába állás, sőt, szükség esetén a munkában tartás segítésének időszakában sem.



A választott módszertan **egy komplex**, alapvetően az álláskereső személyes és szakmai profiljának, adottságainak, kompetenciáinak, tapasztalatainak, motivációinak és szükségleteinek megismerésén alapuló tanácsadás és ehhez kapcsolódó mentorálás összekapcsolásával létrejövő **intenzív folyamatot** eredményez. Többféle módszertani elem jelenik meg a megvalósítás során, ezek közül a legjellemzőbbeket említjük, betűrendben:

- akvárium-gyakorlatok
- csoportmunka
- egyéni munka
- élmény alapú tanulás
- feladatlap
- kérdőív
- készségek gyakorlása
- kiscsoportos munka
- megfigyelés
- oktató beszélgetés
- rövid előadás
- szerepjáték
- tanácsadás (egyéni és csoportos)
- stb.

A munkavállalásra képessé tevő, intenzív kompetencia-fejlesztés folyamatának fő lépései

A folyamat fázisa, célja	Fő feladatok	Várható eredmények
<p>Bevonás</p> <p>Bekapcsolódás</p> <p>Bemelegítés</p>	<p>A program megismerése</p> <p>Ismerkedés</p> <p>Bevonódás</p> <p>Egyéni célok, elvárások tisztázása</p>	<p>Felelősségvállalás, tájékozódás megkezdődik</p> <p>Saját motivációk felismerése elindul</p> <p>Elköteleződés</p>
<p>Személyiségfejlesztés</p> <p>A munkavállalást elősegítő kompetenciák fejlesztése</p>	<p>Reális gondolkodást elősegítő gyakorlatok</p> <p>Kompetenciák fejlesztése</p> <p>Asszertív viselkedés, kommunikáció és adekvát konfliktuskezelési módok megismerése, alkalmazása</p> <p>Együttműködési készségek erősítése</p>	<p>Önreflexió fejlődése</p> <p>Reális énkép kialakulása</p> <p>Önbizalom növekedése, ami az együttműködési készség alapfeltétele</p> <p>Saját élet iránti felelősségvállalás fokozódása</p>
<p>Egyéni és csoportos fejlesztés és tanácsadás, a mentorok bevonásával</p>	<p>Egyéni és szakmai adottságok, készségek és motivációk felmérése</p> <p>Saját élethelyzet szakember által segített, támogatott felmérése és értékelése</p> <p>Reális elhelyezkedési és karriercélok megfogalmazása</p> <p>Elhelyezkedési terv kidolgozása a mentor bevonásával</p> <p>Várható további támogatási lehetőségek és korlátaik tisztázása</p>	<p>Személyre szabott munka- és pályaterv kialakítása</p> <p>Álláskeresés realitásának növekedése</p> <p>Sikeres elhelyezkedés növekvő esélye</p> <p>A fejlesztési folyamat komplexitása jegyében a mentorral további együttműködés lehetősége biztosított</p> <p>A helyi munkáltatók által elvárt felkészültségű, megfelelően kompetens és motivált munkavállalók kerülnek kiközvetítésre</p>

Fent leírt módszertan biztosítja, hogy

- a regisztrációt eddig nem vállaló emberek egy része is álláskeresőként regisztráltatja magát
- a regisztrációt is vállaló álláskeresők saját motivációiktól hajtva vesznek részt a fejlesztő folyamatban
- a mentorok segítséget kapnak abban, hogy minél több embert elérjenek és bevonjanak a felkínált szolgáltatásokba, és együttműködve a kormányhivatallal, állásba kerüljenek, munkát vállaljanak
- az álláskeresők felkészültebben és motiváltabban állnak munkába
- a munkáltatók elvárásaihoz jobban illő jelöltek közül tudják kiválasztani leendő munkatársaikat
- a foglalkoztathatóságukat javító szolgáltatáscsomagban részesült álláskeresők nagyobb eséllyel maradnak állásban

A lent számba vett célcsoportok kapcsán különös figyelmet érdemes fordítani a következőkre:

- Azok a zömében fiatal, pályakezdő vagy kisgyermek gondozásról a munkaerő piacra való visszatérést remélő emberek, akik a jelenlegi, Szolnokon elérhető munkaerőpiaci szolgáltatási kínálattól eltérő támogatásokat, segítséget keresnek, és a megfelelő módszerek alkalmazása esetén bevonhatóak lesznek a projektbe.
- A módszertan alkalmazható más célcsoportok esetén is, de más arányokra és hangsúlyokra van szükség például 50+ álláskeresők esetén, és nagyobb érzékenységre és fokozottabb egyéni figyelemre például megváltozott munkaképességű vagy egészségkárosodott emberek esetében.

#### *f) Partnerség*

##### *Felelős:*

- Civil munkaerő-piaci szolgáltató partner

##### *Együttműködő partnerek:*

- Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal
- Paktumiroda
- Képző- és fejlesztő szervezetek
- Családsegítő szolgálat
- Védőnők
- stb.

g) A megvalósítás időtartama, ütemezése

2017. július 1- 2020. június 30.

Negyedév/Tevékenység	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Előkészítés (Impulzus Egyesület munkatársainak felkészítése)												
Részvevők felkutatása és bevonása												
Intenzív kompetenciafejlesztő programok lebonyolítása												
Mentorálási folyamat biztosítása a munkába állásig, illetve szükség esetén annak követése												
Eredmények kiértékelése és szolgáltatások fejlesztése, ha szükséges												

h) Költségvetés

	Költség megnevezése	Összege (HUF)	Szöveges kifejtés
<b>1</b>	<b>Előkészítési költségek</b>	<b>900.000</b>	
	1.1 Technikai tervek		
	1.2 Tanulmányok, statisztikák, adatbázisok, kutatások		
	1.3 Engedélyek költsége		
	1.4 Projekt találkozók és utazási költségek		
	1.5 Egyéb előkészítési költségek (szervezeti kapacitások feltárása, szakmai program leírása és szakmai felkészítő tanácsadás, tréning)	900.000	Az Impulzus egyesület munkakörelemzése, munkatársak felmérése és fentiek alapján megvalósítás szakmai támogatása és felkészítés
<b>2</b>	<b>Személyzeti költség</b>		
	2.1 Munkabér (közvetlen projekt menedzsmen)		
	2.2 Munkabér (a projektben résztvevő egyéb személyzet munkabére)		Mentorok alkalmazása (a 2. projektben már szerepelnek a költségek, ezért ezeket itt nem tüntettük fel)
	2.3 Ösztöndíjak		
<b>3</b>	<b>Utazás és szállás</b>		
	3.1 A projekt személyzet utazási költségei		
	3.2 Szállásköltségek		

<b>4</b>	<b>Szolgáltatások</b>		
	4.1 Technikai tervek		
	4.2. Tanulmányok, statisztikák, adatbázisok, kutatások		
	4.3 Képzés, tréning, tanácsadás - előadó, oktató, szakértő, tanácsadó díja		
	4.4 Konferenciák, szemináriumok, képzések szervezési költségei		
	4.5 Projektmenedzsmenthez kapcsolódó szolgáltatások (ha külső szolgáltatót vesz igénybe)		
	4.6 Beszerzési eljárások végrehajtásának ktg-ei (közbeszerzési szakértő, közzétételi díjak, stb.)		
	4.7 Jogi szolgáltatások költségei		
	4.8 Műszaki ellenőr költségei		
	4.9 Audit költségek		
	4.10 Nyilvánosság, promócióhoz, kommunikációhoz kapcsolódó költségek		
	4.11 egyéb		
<b>5</b>	<b>Eszközök, berendezések</b>		
	5.1 Új eszközök vásárlása		
	5.2 Eszközök bérlése		
<b>6</b>	<b>Építési, felújítási költségek</b>		
	6.1 Épületek, építmények, infrastruktúrák építése		
	6. 2 Terület vásárlása		
	6.3 Rekonstrukció, épületek építmények, infrastruktúrák renoválása,		
<b>7</b>	<b>Adminisztratív költségek</b>	<b>100.000</b>	
	7.1 Hatósági, eljárási díjak költségei		
	7.2 A projekt bankszámla költségei		
	7.3 Rezsiköltség		
	7.4 Engedélyek költségei	100.000	Amennyiben tréning (képzés, annak érdekében, hogy keresetpótló juttatás adható legyen a résztvevők számára) formájában kerül megvalósításra engedélyeztetés
	7.5 Egyéb adminisztratív költségek		
<b>TEJES KÖLTSÉG (saját hozzájárulással együtt)</b>		<b>1.000.000</b>	

### 3.2 Gazdasági infrastruktúra-fejlesztések humán erőforrás igényeinek támogatása

#### a) Indokoltság

A befektetési döntésnél a motivációk között az élen szerepel a politikai és gazdasági stabilitás, a jogrendszer transzparenciája és stabilitása, a megfelelő mennyiségben rendelkezésre álló munkaerő képzettsége és rugalmassága. Nagyon fontosnak számítanak a piacra jutási lehetőségek. A fenti tényezők ráadásul összefüggésükben érvényesülnek. Vagyis ott kell megfelelő mennyiségben, képzettségben és áron rendelkezésre állnia a munkaerőnek, ahol az infrastruktúra is fejlett, és a kiválasztott telephely logisztikai helyzete is megfelelő. Az elmúlt években a vállalkozások fejlődésének **egyik legnagyobb gátjává vált a megfelelő felkészültségű és motivált munkaerő hiánya**. Ez globális jelenség, amely Szolnokon is érezteti hatását. A paktum stratégia készítése során felmért munkaerőigények alapján kb. 1 500 fős létszámbővítés valósulhat meg a helyi vállalkozásoknál a következő években, és jelenleg a kereslet és a kínálat (álláskeresők) nincs összhangban. Ezen fejlesztések egy részét EU-s és kormányzati forrásokból is támogatják, míg mások jelentős magántőke bevonásával zajlanak.

A Kormány 1366/2012. (IX. 14.) sz. kormányhatározata alapján a Szolnoki Ipari Parkban **citromsav gyár** jön létre, amely évente kb. 60 ezer tonna citromsav előállítását végzi majd. A várható foglalkoztatási létszám: 300-400 fő. A gyártáshoz szükséges évi kb. 100 ezer tonna kukorica termesztése lehetőséget nyújt a térség mezőgazdaságának is.

Az **Eagle Ottawa Hungary Kft.** tevékenységét az elmúlt időszakban folyamatosan fejlesztette. Ennek következményeként jelentősen bővült az ott dolgozók létszáma. A teljes beüzemelésig újabb 50-60 fő foglalkoztatása valósul meg.

A svájci vonatgyár, a **Stadler** összességében 10 milliárd forintért épített új gyárat, és további két ütemű fejlesztés (összeszerelő üzem) előkészítése zajlik, amely szintén további 200 fős létszámbővítéssel járhat.

A papírgyártással foglalkozó **Drenik Hungary Kft.** a közeljövőben 22 ezer négyzetméteres új gyártócsarnokot épít, évi 40 ezer tonnára emeli a termelést, három új gépet vásárol, és 150 új munkahelyet létesít. A tervezett beruházással a késztermékgyártás feltételei is megteremtődnek.

A projektben a Tudásaudit Kft. által idén év elején elvégzett kérdőíves felmérés alapján a **közeljövőben 361 helyi, főleg mikro- és kisvállalkozás 560 fős létszámbővítést tervez, és 104 fős meglévő munkaerőhiányt is jeleztek.**

A Szolnoki Ipari Park tervezett bővítésével újabb cégek telepedhetnek le a városban, illetve a meglévő cégek is végrehajthatnak új fejlesztéseket.

**A paktum kiemelt feladata lesz 2020-ig a vállalkozásfejlesztési projektek humán erőforrás oldali támogatása** (toborzással, képzésekkel, támogatott foglalkoztatással). A paktum projekt keretében álláshoz jutók száma a terv szerint minimum 521 fő 2020.06.30-ig. A célcsoport egy része a felkészítő szakaszt követően a fejlesztéseket megvalósító cégeknél helyezkedik el.

### *b) Stratégiai illeszkedés*

A tervezett projekt az alábbi intézkedések megvalósulásához járul hozzá:

- 1.1. intézkedés – Paktum inkubátor szolgáltatások, komplex vállalkozásfejlesztés
- 1.2. intézkedés - Gazdasági diverzifikációs és gazdaságélénkítő fejlesztések
- 1.3. intézkedés - Szolnoki életpálya modell

valamint a teljes 3. prioritás: Helyi társadalom tagjainak helyi munkavállalását elősegítő rendszer

- 3.1. intézkedés – Munkaerő-piaci szolgáltatások és támogatások biztosítása
- 3.2. intézkedés – Álláskeresők képzése, fejlesztése
- 3.3. intézkedés - Sérülékeny társadalmi csoportok tagjainak képessé tétele a munkavállalásra
- 3.4. intézkedés - Munkába állást, munkavállalást és maradást segítő szolgáltatások

### *c) Célok*

Elsődleges cél a városban beruházást megvalósító vállalkozások további sikeres működéséhez szükséges képzett, kompetens, tapasztalt, motivált munkaerő rendelkezésre bocsátása. További cél a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci esélyeinek növelése. Képességeik, motivációjuk, mentális állapotuk olyan fejlesztése, amely lehetővé teszi végső célként az elsődleges munkaerőpiacon történő elhelyezkedésüket.

### *d) Célcsoportok*

- A projekt valamennyi célcsoportja, hátrányos helyzetű álláskeresők, valamint közfoglalkoztatottak és inaktívak.
- Beruházást tervező és megvalósító vállalkozások

### *e) Tevékenységterv*

A projekt keretében össze kell kapcsolni a különböző készségfejlesztő, életvezetési, szociális, oktatási, képzési és foglalkoztatási szolgáltatásokat. Az érintett szolgáltatók együttműködésében (felnőttképzők, Kormányhivatal, szociális, gyermekjóléti és civil szolgáltatók stb.) egyéni fejlesztési terveket készíteni és végrehajtani, amelyek kiinduló pontja, hogy hova szeretne eljutni az egyén, illetve milyen reális célok tűzhetőek ki. A konkrét munkalehetőségekből kell kiindulni, és ezek kihasználása érdekében kell felvonultatni a rendelkezésre álló eszköztárat. A fejlesztési tervek kidolgozását ideális esetben a leendő munkáltató bevonásával és jóváhagyásával kell elkészíteni. A munkaerőpiacon hátrányos helyzetű emberek, csoportok számára fontos státuszuk pontos meghatározása, állapotuk szakszerű rögzítése. Ezt követően kerülhet sor a velük egyetértésben az egyénre szabott kivezető út megtervezésére, speciális támogató, fejlesztő eszközök, programok igénybevételével. A humán szolgáltatások segítségével fel kell térképezni munkavállalásukat eddig akadályozó tényezőit (szociális helyzet, családi problémák stb.) és meg kell határozni a számukra megfelelő, érdeklődésüket felkeltő kitörési pontokat, tennivalókat. Az ezekre alapozó fejlesztési programok komplexitása abban rejlik, hogy egyrészt átfogja az egyén személyiségének fejlesztését, valamint a támogató eszközök akár egyidejű alkalmazását is.



A munkavégzés keretén belül történő kompetenciafejlesztés (pl.: pontosság, együttműködő készség, kulturált viselkedés, kommunikáció stb.) a tapasztalatok alapján sikeres módszerek bizonyult. Ebben a folyamatban nagyon fontos a munkavállaló számára az elsajátítandó szakma megismerése és megszerettetése. Ez a fejlesztő folyamat szolgáltat kellő alapot az egyén számára a képzés útján elsajátítható tudás megszerzésére. A cél a munkaerő-piaci szempontból releváns szakképzettség megszerzése, vagy elavult szakmai tudás felfrissítése. Az előzőekben ismertetett fejlesztési folyamat sikeres megtörténte után az egyén jó eséllyel közvetíthetővé válik az elsődleges munkaerőpiacra, elhelyezkedési esélyei jelentősen növelhetők. Tovább növelhetők az esélyek a sikeres elhelyezkedést szolgáló, különböző álláskereső technikák elsajátításával is. A komplex fejlesztési program tartalmazhat olyan szolgáltatásokat, amelyek segítik az egyén beilleszkedését az adott munkahelyen.

#### Tervezett tevékenységek:

- A munkaerőigénnyel jelentkező beruházások azonosítása a városban, majd a kapcsolatfelvételt követően a munkaerőigények felmérése (tervezett létszám, szakmák szerinti bontás, munkakörök, kompetencia igények, egyéb munkaadói elvárások)
- Meglévő, kielégítetlen munkaerőigények feltérképezése (tervezett létszám, szakmák szerinti bontás, munkakörök, kompetencia igények, egyéb munkaadói elvárások)
- Toborzás, előzetes kiválasztás a megismert munkaadói elvárások alapján
- Elsődleges diagnózis, az egyén élethelyzetének tényszerű felmérése
- Motivációs tréning (csoportos)
- Teljes körű diagnózis készítése egyénenként (munkapálya tanácsadás keretében az illető kompetencia-készletet, szociális, mentális munkaerő-piaci szükségletet).
- Szükség esetén kapcsolódó szolgáltatások biztosítása (pl.: életvezetési, pszichológiai, rehabilitációs és szociális tanácsadás, családtagok részére nyújtott szolgáltatások)
- Az egyénre szóló lehetséges fejlesztési alternatívák meghatározása a munkaerő-piaci realitások függvényében. Kapcsolódó szolgáltatások alkalmazása szükség esetén (pl.: pszichológiai alkalmassági vizsgálatok, szociális szolgáltatások igénybevétele.)
- Egyéni cselekvési terv elkészítése a leendő munkáltatók bevonásával, igényeik figyelembevételével
- Kompetenciafejlesztés (1. sz. projektterv szerint)
- Gyakorlatorientált képzések, és foglalkoztatás biztosítása mentori kíséréssel lehetőleg a leendő munkáltatónál
- Igény esetén álláskereső tanácsadás (egyéni vagy csoportos)
- Elhelyezkedés segítése (közvetítés, mentori kísérés, munkába járás megtervezése a Kormányhivatal, a munkaadók és önkormányzat együttműködésével stb.)
- Beilleszkedést és munkában maradáást segítő mentori kísérés.

f) *Partnerség*

*Felelős:*

- Civil munkaerő-piaci szolgáltató partner

*Együttműködő partnerek:*

- Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal
- Szolnok Megyei Jogú Város Önkormányzata
- paktum iroda
- felnőttképzők
- civil szervezetek
- szociális szolgáltatók

g) *A megvalósítás időtartama, ütemezése*

2017. július 1- 2020. június 30.

Negyedév/Tevékenység	1	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Egyéni fejlesztési tervek készítése												
Munkaerőigények felmérése (tervezett létszám, szakmák szerinti bontás, munkakörök, kompetencia igények, egyéb munkaadói elvárások)												
Városi és térségi meglévő, kielégítetlen munkaerőigények feltérképezése												
Toborzás, előzetes kiválasztás												
Motivációs tréning												
Teljes körű diagnózis egyénenként												
Kapcsolódó szociális szolgáltatások biztosítása												
Kompetenciafejlesztés												
Gyakorlatorientált képzések és foglalkoztatás biztosítása mentori kíséréssel												
Álláskeresési tanácsadás												
Beilleszkedést segítő mentori kísérés												

h) *Költségvetés*

*A projekt költségvetésébe a civil munkaerő-piaci partner számára rendelkezésre álló forrásokat, valamint a Kormányhivatal támogatási eszközeit vettük figyelembe.*

	<b>Költség megnevezése</b>	<b>Összege (HUF)</b>	<b>Szöveges kifejtés</b>
<b>1</b>	<b>Előkészítési költségek</b>	<b>0.00</b>	
	1.1 Technikai tervek		
	1.2 Tanulmányok, statisztikák, adatbázisok, kutatások		
	1.3 Engedélyek költsége		
	1.4 Projekt találkozók és utazási költségek		
	1.5 Egyéb előkészítési költségek		
<b>2</b>	<b>Személyzeti költség</b>	<b>103.234.176</b>	
	2.1 Munkabér (közvetlen projekt menedzsment)		
	2.2 Munkabér (a projektben résztvevő egyéb személyzet munkabére)	103.234.176	A munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásához szükséges személyzeti költségek (bérek, megbízási díjak és járulékok)
	2.3. Ösztöndíjak		
<b>3</b>	<b>Utazás és szállás</b>		
	3.1 A projekt személyzet utazási költségei		
	3.2 Szállásköltségek		
<b>4</b>	<b>Szolgáltatások</b>	<b>832.366.008</b>	
	4.1 Technikai tervek		
	4.2. Tanulmányok, statisztikák, adatbázisok, kutatások		
	4.3 Konferenciák, szemináriumok - előadó, oktató, szakértő díja		
	4.4 Konferenciák, szemináriumok, képzések szervezési költségei		
	4.5 Projektmenedzsmenthez kapcsolódó szolgáltatások (ha külső szolgáltatót vesz igénybe)		
	4.6 Beszerzési eljárások végrehajtásának ktg-ei (közbeszerzési szakértő, közzétételi díjak, stb.)		
	4.7 Jogi szolgáltatások költségei		
	4.8 Műszaki ellenőr költségei		
	4.9 Audit költségek		
	4.10 Nyilvánossághoz, promócióhoz, kommunikációhoz kapcsolódó költségek		
	4.11 Egyéb	832.366.008	Bértámogatások, bérköltség támogatások, munkatapasztalat-szerzés, önfoglalkoztatás támogatása: 567 406 008 Ft Képzés költségei: 264 960 000

<b>5</b>	<b>Eszközök, berendezések</b>		
	5.1 Új eszközök vásárlása		
	5.2 Eszközök bérlése		
<b>6</b>	<b>Építési, felújítási költségek</b>		
	6.1 Épületek, építmények, infrastruktúrák építése		
	6. 2 Terület vásárlása		
	6.3 Rekonstrukció, épületek építmények, infrastruktúrák renoválása,		
<b>7</b>	<b>Adminisztratív költségek</b>		
	7.1 Hatósági, eljárási díjak költségei		
	7.2 A projekt bankszámla költségei		
	7.3 Rezsiköltség		
	7.4 Engedélyek költségei		
	7.5 Egyéb adminisztratív költségek		
<b>TELJES KÖLTSÉG (saját hozzájárulással együtt)</b>		<b>935.600.184</b>	

### 3.3 Szolnoki Életpálya Modell

#### a) Indokoltság

Szolnok városa fiatalodó és más hasonló adottságú városoknál iskolázottabb népességgel bír. Ez egy olyan érték, amelynek megőrzése és tovább erősítése nagy érték a város társadalma számára. A helyi gazdaság szereplőinek megerősödését is szolgálja, ha minél több képzett fiatal kapcsolódik be a város és gazdaságának vérkeringésébe, ha minél többeket sikerül segíteni abban, hogy megfelelő képzettségeket szerezzenek, tanuljanak, majd helyben letelepedve tovább erősítsék településüket.

A városban eddig is erőn felüli erőfeszítéseket tett az önkormányzat annak érdekében, hogy a tanulást segítse és fiataljait megtartsa, hazavonzza. A tehetséges, képzett emberek, különös tekintettel a fiatal szakemberek, diplomások megtartása a városban összehangolt cselekvéseket igényel, amelyek egy komplex csomaggá állnak össze. Négy fő pillére van az így létrejövő Szolnoki Életpálya Modellnek:

- tanulási lehetőségek, tanulás- és tehetségtámogatás
- munka- és vállalkozási lehetőségek biztosítása és segítése
- méltó és kielégítő lakhatási és életkörülmények nyújtása
- az igényeikhez igazodó közszolgáltatások, szolgáltatások biztosítása

Mindegyik kapcsán vannak előzmények, amelyekre építeni lehet. A Szolnoki Életpálya Modell lényege, hogy egy egységes, komplex, jól kommunikálható és megvalósítható, a helyi gazdasági és társadalmi szereplőkkel együttműködésben megvalósítható programmá építve hatása megsokszorozható.

Jelenleg a város és néhány cég együttműködésével biztosított a középiskolások gyakornoki programja, amely kiegészíthető további képző intézményekre irányuló támogatásokkal, a megfelelő cégek bevonására. Erre nyitottságot mutatnak a helyi vállalkozások. Ezeket az elemeket szükséges és indokolt egy programmá szervezni és megfelelő módon a helyi nyilvánossággal megvitatni, láthatóvá, beszédtemává tenni.

#### b) Stratégiai illeszkedés

A projekt kifejezett célja az 1.3. intézkedés - Szolnoki életpálya modell megvalósítása.

#### c) Célok

- Szolnok város emberkincsének megőrzése érdekében a fiatal tehetségek, képzett emberek megtartása, megbecsülése és számukra fontos támogatások biztosítása
- A fiatalok városon kívüli (különösen fővárosi) munkavállalásának alternatíváit kínálni Szolnokon

#### *d) Célcsoportok*

Közvetlen:

- Közép- és felsőfokú intézményekben tanuló, valamint végzős diákok, hallgatók
- Pályakezdő fiatalok

Közvetett:

- Középfokú és felsőfokú oktatási intézmények
- Helyi vállalkozások, cégek, szervezetek

#### *e) Tevékenységterv*

A tehetséges, képzett emberek, különös tekintettel a fiatal szakemberek, diplomások megtartása a városban összehangolt cselekvéseket igényel, amelyek egy komplex csomaggá állnak össze. Négy fő pillére van az így létrejövő Szolnoki Életpálya Modellnek:

- tanulási lehetőségek, tanulás- és tehetségtámogatás
- munka- és vállalkozási lehetőségek
- méltó és kielégítő lakhatási és életkörülmények
- az igényeikhez igazodó közszolgáltatások, szolgáltatások biztosítása

A meglévő városi erőfeszítésekre (Szolnok Város Középiskolai Ösztöndíja, Szolnok Hazavár program stb.) építő, azokat továbbfejlesztő eszköztár tekintettel van a következőkre:

- Szolnok város emberkincse értékes, az iskolázott társadalmi csoportok megbecsülése és helyben boldogulásuk elősegítése a város egészségének érdeke.
- A nehéz helyzetből induló gyerekek, fiatalok és felnőttek tehetségének kibontakoztatásához a paktum partnerek közreműködésére is szükség van.

#### **Keretek, előkészítés és az erőfeszítések „láthatóvá tétele”:**

Kidolgozásra kerül a Szolnoki Életpálya Modell, amely illeszkedik jelen paktum illetve a mindenkori szolnoki gazdaságfejlesztési irányokhoz. Integrálja azokat az eszközöket, amelyek rendelkezésre állnak a városban, illetve továbbfejleszti azokat olyan módon, hogy kellően vonzóak és az érintett tehetséges, iskolázott, innovatív és életképes vállalkozásokat indító, valamint a város gazdasága számára szükséges szakértelemmel, tudásokkal, esetleg tapasztalatokkal rendelkező (főként fiatalok) megtarthatóságát, hazavonzását elősegítse.

Ennek keretében:

- Indokolt áttekinteni a jelenlegi támogatásokat, helyi ösztöndíjakat, városi és helyi cégek között zajló együttműködések, szakmai vetélkedők, stb. megjelenési formáit annak érdekében, hogy minél sokrétűbb megjelenési és támogatási lehetőségek álljanak rendelkezésre
- Indokolt és szükséges áttekinteni és fejlesztési alternatívákat vázolni fel a városi lakáskonceptióhoz kapcsolódóan annak érdekében, hogy a város lakásgazdálkodásához a helyi cégek kapcsolódhassanak, és minél több lakhatási jellegű támogatás álljon rendelkezésre, amelyekből megfelelő palettát kínálhassanak a hazavonzani tervezett fiatalok számára

- A helyi cégek és képző intézmények együttműködésével meghatározhatóak azok a képzési területek, amelyekbe szükséges lehet fiatalok vonzása, a helyi gazdaság munkaerőigényének támogatására. Ezt ösztöndíjak és tanulmányi versenyek, gyakornoki programok, stb. integrálásával az életpálya modellbe további motivációs elemek alakíthatóak ki. A Szolnoki Életpálya Modell kidolgozása során a helyi szakképzési és felsőoktatási lehetőségek számbavétele és a jelen paktumban zajló képzésfejlesztésekkel való összhang megteremtése is annak érdekében, hogy minél több fiatal számára lehessen helyben megfelelő és vonzó tanulási alternatívákat kínálni, amelyek eredménye nagy eséllyel lehet a helyi munkavállalás vagy vállalkozás indítása.
- Szoros együttműködést kell kialakítani a paktum inkubátor szolgáltatásaival, és szükség esetén kifejezetten az érintettekre irányuló karrierfejlesztési szolgáltatáscsomagokat megvalósítani. A vállalkozási környezet biztosítása során mind a város ipari parkjában, mind egyéb módon rendelkezésre álló eszközökkel segíteni szükséges a képzett fiatalok vállalkozásindításait, illetve lehetőség szerint növekedni képes startupok vonzását is. Hogy az erőfeszítések és kezdeményezések láthatóvá váljanak, az online térben zajló, a közösségi média interaktivitási lehetőségeit kínáló kampányt szükséges megvalósítani.

### **Konkrét fejlesztések és az Életpálya Modell eszköztárának elemei:**

#### **1. Tanulási lehetőségek biztosítása, tanulás- és tehetségtámogatás:**

- Ösztöndíjak helyi rendszerének áttekintése és kiterjesztése, a városi hiányszakmák körére valamint a támogatni kívánt gazdasági irányokat érintő területekre egyaránt
- Újszerű tanulástámogató megoldások bevezetése, mint például a hosszú távú tanulói szerződések, munkatapasztalat-szerzések nyitott módjai, mint például a szak- és diplomamunkák készítésének támogatása helyi cégeknél, szervezeteknél, valamint a konkrét szakismereteken túlmutató, jelenleg a képzésekből erősen hiányzó, de a munkáltatók által preferált tapasztalatok megszerzésének (mint például projektmenedzsment, pályázatírás stb.) biztosítása és hasonló, a helyi lehetőségekhez illeszkedő megoldások kidolgozásával
- Díjak, kitüntetések adományozása Szolnok Város Megbecsült Diákja, Ifjú Kutatója és hasonló címek adományozásával középiskolai és felsőoktatási tanulmányokat nem csak helyben folytató, de helyi szülöttek megbecsülése érdekében

#### **2. Munka- és vállalkozási lehetőségek biztosítása:**

- Karriertanácsadás, fejlesztés, karrierfejlesztési szolgáltatások
- Vállalkozási tanácsadás (a paktum inkubátor szolgáltatásainak és komplex vállalkozásfejlesztési szolgáltatásainak teljes spektruma az érintett fiatalok rendelkezésére áll)
- Előnyben részesítés ipari park igénybevételénél, vagy bármilyen más, gazdaságfejlesztési eszköz, a város szabályozási és támogatási eszközeinek alkalmazásával



### 3. Méltó és kielégítő lakhatási és életkörülmények nyújtása:

- Szolnok Hazavár Program kiterjesztése, forrásainak bővítése és helyi vállalkozásokkal való együttműködésben a helyi bérlakás állomány bővítésének és szakemberek városban tartása érdekében való hasznosíthatóságára irányuló együttműködések, fejlesztések meghatározása.
- A város tulajdonában álló bérlakások bérleti jogcímének bővítése a pályakezdő fiatalok városba vonzása, illetve tartása érdekében, lehetőség szerint helyi cégekkel együttműködésben, amely kifejezetten a nehéz helyzetű, alacsony jövedelemmel rendelkező, pályakezdő, illetve nagycsaládos fiatalokra irányul.

### 4. Igényeikhez igazodó közszolgáltatások, szolgáltatások biztosítása:

- Korszerű (speciális igényeket is kielégítő) gyermekintézmények létrehozása, fejlesztése vagy a már meglévők - szükség szerint létszámbővítéssel járó - kapacitásfejlesztése
- a nem állami vagy önkormányzati fenntartók szolgáltatásbiztosítása lehetőségének támogatása a városban
- Családbarát intézkedések

#### f) *Partnerség*

##### *Felelős:*

- Szolnok Megyei Jogú Város Önkormányzata

##### *Együttműködő partnerek:*

- Paktumiroda
- Civil munkaerő-piaci szolgáltató partner
- Coop Szolnok Zrt.
- Hetényi Géza Kórház és Rendelőintézet
- Béres Gyógyszergyár Zrt.
- F. Segura Hungaria Kft.
- Szollak Vagyonkezelő Kft.
- további bekapcsolódó céges partnerek
- Kereskedelmi és Iparkamara
- szolnoki lakóhelyű hallgatókat oktató felsőoktatási intézmények
- szolnoki középfokú oktatási intézmények, szakképzési centrumok
- szolnoki felsőfokú oktatási intézmények
- Szolnok Hazavár Program munkatársai
- Paktum iroda és munkaerő-piaci szolgáltató iroda munkatársai
- Paktum partnerségbe bekapcsolódó cégek, vállalkozások, piaci és nonprofit szervezetek

g) A megvalósítás időtartama, ütemezése

2017. július 1-2020. június 30.

Negyedév/Tevékenység	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. A Szolnoki Életpálya Modell konstrukciójának kidolgozása												
2. Az életpályamodell szervezeti hátterének megteremtése												
3. Irányítás és koordináció												
4. Tájékoztatás és nyilvánosság												
5. Szolnoki Életpálya Modell működtetése (kipróbálás, monitorozás és fejlesztés)												

h) Költségvetés

	Költség megnevezése	Összege (HUF)	Szöveges kifejtés
<b>1</b>	<b>Előkészítési költségek</b>		
	1.1 Technikai tervek		
	1.2 Tanulmányok, statisztikák, adatbázisok, kutatások		
	1.3 Engedélyek költsége		
	1.4 Projekt találkozók és utazási költségek		
	1.5 Egyéb előkészítési költségek		
<b>2</b>	<b>Személyzeti költség</b>	<b>150.000.000</b>	
	2.1 Munkabér (közvetlen projekt menedzsment)	a TOP projektben biztosított	Projektmenedzseri és projekt asszisztensi feladatok ellátása (36 hó)
	2.2 Munkabér (a projektben résztvevő egyéb személyzet munkabére)	a TOP projektben biztosított	Szakmai vezetői feladatok ellátása (36 hó)
	2.3. Ösztöndíjak	150.000.000	Hiányszakmákhoz kapcsolódó szakképzési ösztöndíj 20 m Ft/év Felsőoktatási (mérnöki) ösztöndíj 20 m Ft/év Vállalati ösztöndíjak 10 m Ft/év
<b>3</b>	<b>Utazás és szállás</b>		
	3.1 A projekt személyzet utazási költségei		
	3.2 Szállásköltségek		

<b>4</b>	<b>Szolgáltatások</b>	<b>10.000.000</b>	
	4.1 Technikai tervek		
	4.2. Tanulmányok, statisztikák, adatbázisok, kutatások	2.000.000	Szolnoki Életpályamodell részletes koncepciójának kidolgozása
	4.3 Konferenciák, szemináriumok - előadó, oktató, szakértő díja	1.000.000	Szakmai konferencia
	4.4 Konferenciák, szemináriumok, képzések szervezési költségei	2.000.000	Partnerség-építő rendezvények
	4.5 Projektmenedzsmenhez kapcsolódó szolgáltatások (ha külső szolgáltatót vesz igénybe)		
	4.6 Beszerzési eljárások végrehajtásának ktg-ei (közbeszerzési szakértő, közzétételi díjak, stb.)		
	4.7 Jogi szolgáltatások költségei		
	4.8 Műszaki ellenőr költségei		
	4.9 Audit költségek		
	4.10 Nyilvánosság, promócióhoz, kommunikációhoz kapcsolódó költségek	5.000.000	Tájékoztató táblák elkészítése és kihelyezése. Sajtcikkek megjelentetése a projekt előrehaladásáról nyomtatott és elektronikus médiában. A résztvevők részére szórólap készítése összesen 1000 példányban. Nyitó és zárórendezvény megszervezése. A tevékenység keretében 5000 pld-ban és elektronikus verzióban is elkészül a műszaki életpályamodell bemutató kiadvány. Sajtcikkek, hirdetések jelennek meg (Facebook, helyi sajtó), Gyűjtőportál létrehozása
	4.11 egyéb		
<b>5</b>	<b>Eszközök, berendezések</b>		
	5.1 Új eszközök vásárlása		
	5.2 Eszközök bérlése		
<b>6</b>	<b>Építési, felújítási költségek</b>		
	6.1 Épületek, építmények, infrastruktúrák építése		
	6. 2 Terület vásárlása		
	6.3 Rekonstrukció, épületek építmények, infrastruktúrák renoválása,		
<b>7</b>	<b>Adminisztratív költségek</b>		
	7.1 Hatósági, eljárási díjak költségei		
	7.2 A projekt bankszámla költségei		
	7.3 Rezsiköltség		
	7.4 Engedélyek költségei		
	7.5 Egyéb adminisztratív költségek		
<b>TELJES KÖLTSÉG (saját hozzájárulással együtt)</b>		<b>160.000.000</b>	