

GINOP-5.3.5-18-2020-0021

A KÍSÉRLETI PROJEKT EREDMÉNYEI

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



MODERN IPARI ALAPKÉPZÉSEK

„A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK MEGTEREMTÉSÉT CÉLZÓ
KOMPLEX FOGLALKOZTATÁSI PROGRAMOK A VENDÉGLÁTÓ ÉS SZÁLLODAIPARBAN MUNKÁT VÁLLALÓK
SZÁMÁRA,
ILLETVE EHHEZ KAPCSOLÓDÓ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÓI GYAKORLATOK PILOT PROJEKT KERETÉN BELÜLI
BEMUTATÁSA” CÍMŰ PÁLYÁZAT KERETÉBEN MEGVALÓSÍTOTT KÍSÉRLETI PROJEKT
BEMUTATÁSA / TAPASZTALATAI / EREDMÉNYEI

MEGOLDÁSI JAVASLAT:

FENNTARTHATÓ MUNKAERŐGAZDÁLKODÁS – MIT TEGYÜNK, HA A
GAZDASÁGI / TÁRSADALMI / EGÉSZSÉGÜGYI / ”HÁBORÚS” KÖRNYEZET KIHÍVÁSOK ELÉ ÁLLÍT
MINKET....

2022.09.07.

Tata

KISÉRLETI PROJEKT - ELŐZMÉNYEK I. -

- A VIMOSZ – MVI – EDUTUS konzorcium 2021 februárjában támogatási szerződést kötött a GINOP-5.3.5.-18-2020-00210-as azonosítószámú pályázati program megvalósítására
- A pályázati program szakmai tartalma még a covid idején véglegesedett – egyértelmű célként fogalmazódott meg olyan eszközrendszer kialakítása (megfelelő helyzetelemzés és felmérés után...) melyet az elsődleges munkaerőpiac (munkáltató; munkavállaló; foglalkoztatás politikai intézményi rendszer) minden szereplője ténylegesen és eredményesen tud használni
- A szakmai program alkotói fókuszukba két prioritás tettek:
 - a) munka és magánélet egyensúlya
 - b) atipikus foglalkoztatói gyakorlat
- A szakmai módszertani terv és az előzetes megvalósíthatósági tanulmányban leírt / kialakított pilot-kísérleti program a fenti két fókusz javításához próbál(t) információkat – tapasztalatokat gyűjteni.
- A kísérleti projekt megvalósításához a földrajzi helyszín kiválasztásánál igyekeztünk olyan régióban / területben gondolkodni – **ahol még remélhető VOLT munkaerőpiaci tartalék.**
- A korábbi /HEFOP; TÁMOP; stb./ pályázati programok tapasztalatai alapján a megvalósítók tudatosan el akartak térni a kizárólag képzési súlyozású koncepciótervtől.
- A fenti paraméterek alapján létrejött kísérleti program elemei:
 - Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás)
 - Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása
 - Képzés
 - Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára
 - Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára
 - Szolgáltatásfejlesztés

KISÉRLETI PROJEKT - ELŐZMÉNYEK II. -

- A VIMOSZ – MVI – EDUTUS konzorcium a kísérleti projekt megvalósítását partnerek bevonásával tervezte megvalósítani:
 - Felnőttképzők Szövetsége
 - MIPA /Modern Ipari Alapképzések/
 - Magyar Nemzeti Gasztronómiai Szövetség
 - Work in Európa konzorcium
 - EU-FA Alapítvány
- A kísérleti pilot projekt előkészítése során közel 10 Megyei-Kormányhivatali foglalkoztatási főosztály felé küldtünk megkeresést írásos formában. A megkeresések 70%-a mai napig megválaszolatlan maradt.
- Az információszerzést az alábbi négy kérdéskör jellemezte:
 1. Hogyan változott az atipikus formában foglalkoztatottak (ideértve a részmunkaidős, határozott idejű, alkalmi munkavállalók, kölcsönzött munkaerő, önfoglalkoztatók) száma és aránya a járvány alatt 2019-hez képest?
 2. Milyen arányban éltek a vállalkozások a munkaidő-csökkentés eszközével a járvány alatt az ágazatban és a nemzetgazdaság egészéhez viszonyítva?
 3. Milyen intézkedésekkel segítették a foglalkoztatás rugalmasságának növelését a munkaadóknál és a munkavállalóknál a járvány alatt?
 4. Hányan és milyen arányban igényeltek munkahelyvédelmi vagy munkahelyteremtő bértámogatást a járvány kezdete óta? Hány munkavállaló után és átlagosan mekkora összegben igényeltek támogatást? Mekkora hányadot tett ki ebből a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás ágazat?
- Két megyéből érkezett részletes, használható válasz: Csongrád-Csanád Megye és Szabolcs Szatmár Bereg Megye.
- A válaszok közül a legszembetűnőbbek az alábbiak voltak:
 - A helyi elsődleges munkaerőpiacra jutást támogatni hívatott intézményrendszernek nincsenek valós, tényszerű, naprakész foglalkoztatási adatai.
 - A támogatási rendszer elemei rendelet alapon megvannak – fel is használják őket a munkáltatók –, de igazán egyetlen célt szolgálnak: a meglévő munkáltatói és foglalkoztatási terveket csökkentik, de új munkaerő felvételéhez nem járulnak hozzá.
 - A hivatalvezetőkkel folytatott interjúk során kiderült: a támogatási rendszer foglalkoztatás javítást csak a bértámogatás plusz a munkaerőmegtartási időszakra jelent – amint ez letelik azonnal megszűnik a munkaviszonya az érintett munkavállalónak. Visszakerül munkanélküli státuszba, vagy napi bejelentéssel került tovább-foglalkoztatásra időszakonként... (azt hiszem kijelenthetjük ez a fajta atipikusság semmilyen formában nem szolgálja az ágazat közép és hosszú távú céljait...)

KISÉRLETI PROJEKT

- MEGVALÓSÍTÁS TAPASZTALATAI I. -

- A kísérleti projekt megvalósítása esetében a helyszín választás az ország legnagyobb megyéjére eset:

Szabolcs – Szatmár Bereg Megye.

- A megvalósítás során a 2 diával ezelőtt említett tevékenységek kerültek sora.

A. Célcsoport kiválasztása:

A tevékenység során a Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályával illetve helyi megyei szakemberek illetve munkáltatók bevonásával készítettünk interjút és egyértelművé vált a következő: **AZ ORSZÁG LEGNÉPESEBB MEGYÉJÉBEN NINCS MUNKAERŐPIACI TARTALÉK.** Így maradt a hagyományos módszer: a leghátrányosabb helyzetű célcsoportok (alacsony iskolai végzettségűek, 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdők álláskeresőek; 50 év felettiak; GYED-ről - GYES-ről visszatérők; megváltozott munkaképességűek; roma nemzetiségűek; közfoglalkoztatottak; tartósan legalább 6 hónapja regisztrált állás keresők) közül került kiválasztásra a kísérleti projekt célcsoport szegmense:

- Alacsony iskolai végzettségűek (Szabolcs-Szatmár Bereg Megyei Kormányhivatal által regisztrált állás keresők 73,7%).
- 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskeresőek (Szabolcs – Szatmár Bereg Megyei Kormányhivatal által regisztrált állás keresők 36,6%).
- Tartósan - legalább 6 hónapja regisztrált álláskeresőek (Szabolcs – Szatmár - Bereg Megyei Kormányhivatal által készített felmérés alapján 4346 fő azon regisztrált állás keresők száma legalább 6 hónapja regisztrációval rendelkeznek - de még nem haladta meg a regisztráció időpontja a 9 hónapot).

KISÉRLETI PROJEKT - MEGVALÓSÍTÁS TAPASZTALATAI II. -

B. Toborzás , bevonás:

- Használt toborzási csatornák a kiválasztott célcsoportok tekintetében:
 - Szabolcs – Szatmár Bereg Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztálya által küldött program anyagok és csoportos tájékoztatók
 - **1240 fő írásos megkeresése**
 - 6 alkalommal – 4 helyszínen (Nyíregyháza; Baktalórántháza; Nyírbátor; Mátészalka) **230 fő számára offline személyes tájékoztatás**
 - Hagyományos toborzási csatornánk keresztüli program meghirdetés:
 - 4 alkalommal írott sajtóban – jelentkezők / érdeklődők száma 110 fő
 - Telefonos interjú után a megmaradt érdeklődők száma 20 fő
 - **Személyes tájékoztatón résztvevők száma 16 fő**
 - Online – közösségi média felületen meghirdetett program felhívás (saját recruiter alkalmazás)
 - 820 megtekintés
 - 148 fő tényleges kérdőív kitöltés
 - Telefonos interjú utána a megmaradt érdeklődők száma 53 fő
 - **Személyes tájékoztatón résztvevők száma: 34 fő**
 - Végeredmény:
 - Személyes tájékoztatáson résztvevők száma: 192 fő

C. Célcsoport részletes tájékoztatása szűrése

- A személyes tájékoztatáson részt vettek közül 60 fő lett 4 alkalommal egy vendéglátóipari profilra alakított fizikai kompetencia felmérésre bevonva.
- A kompetencia felmérés időtartalma előkészületekkel együtt 3 óra
- Személyes interjú mellett a kísérleti projektben résztvevő vendéglátó & szállodaipari egységek bemutatása (Hotel Fenyves Baktalórántháza; Napkelte Panzió Napkor; Hotel Hunyor Vásárosnamény; Kakukk étterem Nyírbátor)
- A szűrési tevékenység végeredménye 29 fő – programba tovább vihető érdeklődő. ($29/433 = 6,7$ %-os eredményesség....)

KISÉRLETI PROJEKT

- MEGVALÓSÍTÁS TAPASZTALATAI III. -

D. Munkáltatói tanácsadás

- A kísérleti projekt időtartama alatt (cc hat hónap) összesen 23 vállalkozás részesült személyes tanácsadói szolgáltatásban:
- A tanácsadói tevékenység során szerzett tapasztalatok:
 - **Információ hiány** a munkaerőpiacon zajló folyamatokról
 - **Nincs olyan szervezet / felület**, melyen érdemi segítséghez tudna jutni az adott vállalkozás
 - A megkérdezett vállalkozások **83%-nál semmilyen HR-s funkció** nem létezik külön
 - **Nem lehet kész munkaerőt találni** a helyi elsődleges munkaerőpiacon
 - Több meghirdetett **pozíció legalább 6 hónapja betöltetlen**
 - Gyakorlatilag **ismeretlen/használatlan a klasszikus részmunkaidős foglalkoztatás**
 - Óriási az elszívó ereje „más” ágazatoknak

E. Munkavállalói tanácsadás

- A kísérleti projekt időtartama alatt (cc hat hónap) összesen 192 munkavállaló részesült személyes tanácsadói szolgáltatásban
- A tanácsadói tevékenység során szerzett tapasztalatok:
 - Ágazatról alkotott negatív kép / sztereotípiák – pl. fekete foglalkoztatás jelenléte; hétvégi munkavégzés; alacsony jövedelem; „...csak szakképzetteket keresnek...”; „elhelyezkedtem egy étteremben – de gyakorlatilag semmilyen betanítás nem történt....”
 - Irreális foglalkoztatási elvárások: tudás / tapasztalat nélküli bér elvárás; nem akarok hosszúzni – túlórázni; 22 óra után dolgozni
 - A foglalkoztatás támogatási intézményrendszer gyakorlatilag önmaga zárja ki a bevonhatóságot jelentős mértékben.
 - 192 főből 178 fő részesült már korábban / vett részt korábban képzéssel egybekötött fejlesztési programban
 - A sikeresen elvégzett / megszerzett tudással NEM jutott munkához a megkapott tudást SOHA semmilyen formában nem használta fel.

KISÉRLETI PROJEKT - MEGVALÓSÍTÁS TAPASZTALATAI III. -

G. Szolgáltatás fejlesztés:

A kísérleti projekt alatt a következő szolgáltatási területek lettek azonosítva mint fejlesztendő területek:

- HR tanácsadás
- Bérrendszer kialakítás
- TÉR Teljesítmény Értékelési Rendszer kialakítása és működtetése
- Mentorálás
- Folyamat fejlesztés / hatékonyság növelés
- Toborzás / munkaerőközvetítés támogatott foglalkoztatási formához
- Meglévő munkaerő fejlesztése
- Duális munkaerőkölcsönzés

KISÉRLETI PROJEKT - EREDMÉNYEI I.-

Célcsoport:

A vendéglátás-szállodaipar számára a munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség tekintetében a következő célcsoportba tartozó munkavállalói szegmensek lesznek a jövőben relevánsak:

- Roma nemzetiségűek (cc. 600.000 fő országos relációban)
- Közlekedési infrastruktúra miatt az elsődleges munkaerőpiacról kiszoruló kistelepülésen élők (cc. 300.000 fő országos relációban)
- 25 év alatti fiatalok / munkanélküli - FIGYELEM NEM REGISZTRÁLTAK - középfokú iskolai végzettséggel (cc. 350-400.000 fő országos relációban)
- Részmunkaidős foglalkoztatásba bevonható, jelenleg inaktív munkaerőpiaci szereplők (GYES-ről , GYED-ről visszatérők; felsőfokú oktatásban tanulók; 50 éven felettiiek országos relációban)

Toborzás/bevonás:

A kísérleti pilot projekt eredményeként definiálható, hogy jelenleg a Kormányhivatalok adatbázisában szereplők közül a bevonhatósági ráta rendkívül alacsony – improduktív.

Három olyan területet azonosítottunk, melyen érdemes fokozni az ágazat aktivitását:

- Községi média / online felületek (megjegyzés: itt is csak olyan alkalmazással, mely már bizonyított és érti az online terület minden működését)
- „Retro” road-show szintű „országjárás” kistelepüléseken (megjegyzés: itt a Máltai Szeretetszolgálat jelenleg 300 települést érintő pilot-projektjét ajánljuk)
- Felnőtt pályaaorientációs tematikus offline és online állásbörze (megjegyzés: „Mi a pálya” műszaki pályaválasztási rendezvény struktúra alapján...)

KISÉRLETI PROJEKT - EREDMÉNYEI II.-

Célcsoport tájékoztatása és szűrése:

- Tájékoztatás:
 - A pályázati program során többször visszaigazolódt, hogy az ágazattal szembeni sztereotípiák jelen vannak és jelentősen rontják a munkaerőpiaci versenyképességet.
 - Ez ellen az egyik olyan elem, mely nem igényel nagy befektetést az a minőségi / pontos / hiteles tájékoztatás.
 - Kidolgozásra került egy munkaerőpiaci kommunikációs „kisokos”, mely támogatja a vállalkozások belső és külső HR kommunikációját.
 - A tájékoztatás másik fejleszthető eleme a megfelelő vizualizáció és digitálisan könnyen elérhető tartalmak biztosítása a két munkaerőpiaci „főszereplő” számára.
- Szűrés:
 - Megalkotásra került a Practiwork segítségével az ideális vendéglátóipari munkaerő soft kompetenciákra épülő profil.
 - A profilhoz létrehoztunk és teszteltünk egy ágazat specifikus szűrési programot. (Igyekeztünk lerövidíteni, így 2,5 óra helyett 1,5 óra alatt elvégezhető lett; e mellett kialakításra került egy online verzió, mely nagyban megkönnyíti a toborzási tevékenységet.

Munkáltatói tanácsadás:

- A kísérleti projekt során elkészített munkáltatói / vállalati konzultációk eredményeképpen létrehoztunk egy online felületet és tudástárat, melyen keresztül nagy számú KKV (főleg mikro és kis) részére válik elérhetővé a tanácsadói szolgáltatás kézzel fogható tartalmakkal / eredményekkel.
- Munkáltatók által megfogalmazott egyedi problémakezeléshez kapcsolódó (pl. fluktuáció kezelés) workshop rendszert tesztelünk. Ezen rendszert végleges formában szeretnénk megyei szinten bevezetni és évente 12 alkalommal megtartani. (Megjegyzés: szeptember végére / október elejére például a 3. országbeli munkaerő megfelelő integrálhatósága / használhatósága lesz a téma.)

KISÉRLETI PROJEKT - EREDMÉNYEI III.-

Munkavállalói tanácsadás:

- A kísérleti projekt során elkészített munkavállalói interjúk során szerzett tapasztalatok eredménytermékei:
 - Speciálisan a munka és a magán élet egyensúlyát támogató mentálhigiénés szolgáltatás csomag:
 - Kék galléros munkavállalók számára kifejlesztett 16 órás önismereti alapképzés: „Együtt működünk? Együttműködünk!!!”
 - Független, folyamatosan elérhető munkavállalói tanácsadás „help – desk” formában az EU-FA Alapítvány közreműködésével.
 - Munkavállalói attitűd fejlesztés a MIPA Akadémián elérhető 40+40 órás fejlesztési programmal – melyet akár meglévő munkavállalók számára is ajánlunk.

Képzés:

A pályázati program eredményeként létrejött egy modul rendszerű, szabadon variálható oktatási/képzési keretrendszer – melyből egy 16 órás büfé szintű pultos képzés is megtartható; de létrehozható akár egy 800 órás részsakmát adó (PK-s) oktatási program.

A képzési keret rendszer variálhatósága biztosítja a széles körű felhasználási lehetőséget: pl. vállalatban belüli átképzés multi skill típusú tudás átadással, belépő munkavállalók magas hatékonyságú onboardingját képzése stb.

Szolgáltatás fejlesztés:

A kísérleti projekt és a pályázati megvalósítás során eddig a következő területekhez kapcsolódva született meg „szolgáltatás” prototípus:

- TÉR Teljesítmény Értékelési Rendszer kialakítása és működtetése – módszertan
- Toborzás / munkaerőkövetítés támogatott foglalkoztatási formához - kombinált szolgáltatás
- Meglévő munkaerő fejlesztése - GINOP plusz 3.2.1.-es pályázat alapján – kompetencia alapú, egyénre szabott munkaerőfejlesztési program
- Duális munkaerőkölcsönzés - kombinált szolgáltatás

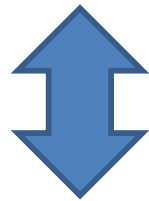
MEGOLDÁSI JAVASLATOK I.

110%?

- A rutin, meg az évek: változatlan körülmények között minden munkavállaló teljesítménye **évente kb. 2%-kal növekszik** => egy 5 éve dolgozó munkavállaló **10%-kal több értéket állít elő, mint egy „új”**
- A tartós munkavállaló ÉRTÉK !
 - ***Többet termel***
 - Tudásfelhalmozás
 - Kapcsolatok
 - ***Nem kell toborozni***, kiválasztani, betanítani
 - Tudja, mi a dolga (***alacsonyabb menedzsment költségek***)
 - ***Kevesebb javítani való hiba***, kevesebb selejt, kevesebb reklamáció => ***elégedettebb ügyfél/vendég***

MEGOLDÁSI JAVASLATOK II. KONKLÚZIÓ

- Megfelelően kialakított bérezési és oktatási rendszer
- Felkészült vezetők
- Jó munkahelyi légkör
- Jó eszközök, jó munkakörülmények



- Alacsony fluktuáció
- Nagyobb hatékonyság

MEGOLDÁSI JAVASLATOK III. „ATÍPIKUS” HR ESZKÖZÖK HASZNÁLATA

- Alacsony kvalifikáltságú munkaerő integrálása;
- Ösztönzés menedzsment eszközök bevezetése;
- Komplex utánpótlás nevelő vállalati program elindítása;
- Folyamatos HR marketing tevékenység – goodwill fenntartása

MEGOLDÁSI JAVASLATOK IV.

„ATIPIKUS” HR ESZKÖZÖK HASZNÁLATA

KOMPLEX UTÁNPÓTLÁS NEVELŐ VÁLLALATI PROGRAM ELINDÍTÁSA

- **Helyzet:**

- Szakképzett munkaerő megtalálására **esély nincs** a jelenlegi környezetben:
- Pl. építőipar:
 - Ács; kőműves osztály **évente egy indul** 16-18 fővel Budapesten
- Pl. vendéglátóipar
 - Szakács; felszolgáló felnőttoktatás keretén belül évente jelentő mennyiségű csoport indul az érintett Szakképzési Centrumok szakgimnáziumaiban (kb. 1000-1200 fő) – **70 % a végzettség megszerzése után azonnal külföldre megy**
- Szakképzési Centrumok rendszerében évi 80-100 milliárd Ft van allokálva duális képzési rendszerre
- Vegyes hatáskör ezen rendszer koordinálása és ellenőrzése – de a hatékonysága jelenleg maximum 20 -30 %-os (lásd duális képzésbe kihelyezésre kerülők tényleges létszáma
- Kormányhivataloknál lévő források felhasználása munkaerőfejlesztési célzattal

MEGOLDÁSI JAVASLATOK V. „ATÍPIKUS” HR ESZKÖZÖK HASZNÁLATA KOMPLEX UTÁNPÓTLÁS NEVELŐ VÁLLALATI PROGRAM ELINDÍTÁSA

- **Megoldás:**
 - Szakképzett munkaerő kinevelésére és megtartására, saját cégre és munkakörre szabott utánpótlás nevelő program (**MIPA modell**):
 - Külső programok
 - Iskola rendszerű szakképzés
 - Felnőttoktatás
 - Felnőttképzés
 - Belső programok:
 - Felnőttoktatás
 - Felnőttképzés
 - Nyelvoktatás
 - E-learning
 - Tanfolyamok
 - Tréningek
 - **A fenti működési modellt választó cégek a saját munkaerő utánpótlásuk 50 %-át tudnák fedezni – ha tudatosan alkalmazzák a módszertan és az elérhető eszköz rendszert.**

MEGOLDÁSI JAVASLATOK VI.

„ATÍPIKUS” HR ESZKÖZÖK HASZNÁLATA

FOLYAMATOS HR MARKETING TEVÉKENYSÉG – GOODWILL FENNTARTÁSA

- Feladatok a belső munkaerőpiacon:
 - **Munkavállalók** munkahellyel kapcsolatos **igényeinek megismerése;**
 - **Ennek közvetítése** a vállalati stratégia felé;
 - A belső piac speciális szegmenseinek feltárása (elit és periféria);
 - Ez alapján „nyitni” vagy „zárni” a belső piacot;
 - „**Márkahűség**” kialakítása a vevőkben (**a dolgozóknban**);
 - Konfliktuskezelés piac-konform módszereinek bevezetése;
 - **Fluktuációs ráta csökkentése;**
 - **Teljesítmény és minőség javítása.**

MEGOLDÁSI JAVASLATOK VII.

„JÓ” GYAKORLATOK/LEHETŐSÉGEK:

SZAKKÉPZÉS MINT MUNKAERŐ UTÁNPÓTLÁS – MEGÉRI...

	szakács - cukrász - 2 éves nappali rendszerű, közismeret nélkül	1 tanuló esetén		12 tanuló esetén	
		13. évfolyam	14. évfolyam	13. évfolyam	14. évfolyam
Adókedvezmény összegének számítása	1. Átlagos képzési költség (költségvetési trv. alapján); Ft/év/fő	1 200 000 Ft		1 200 000 Ft	
	2. Szakma súlyszorzója (Szkr. alapján)	2,42		2,42	
	3. Évfolyamszorók (Szkr. alapján)	1,2	0,8	1,2	0,8
	4. Egy napi adókedvezmény (átlagos képzési költség*szakma súlyszorzója*évfolyamszoró/elszámolható munkanapok száma)	13 720 Ft	9 146 Ft	164 636 Ft	109 757 Ft
	5. Egy havi adókedvezmény (20 munkanapos májussal számolva, ha 4 napot tölt az iskolában)	219 515 Ft	146 343 Ft	2 634 180 Ft	1 756 120 Ft
	6. Egy havi adókedvezmény (20 munkanapos májussal számolva, ha 10 napot tölt az iskolában)	137 197 Ft	91 465 Ft	1 646 362 Ft	1 097 575 Ft
	7. Éves adókedvezmény (napi adókedvezmény*164 nap/196 nap)	2 250 028 Ft	1 792 706 Ft	27 000 340 Ft	21 512 466 Ft
	8. Bizonyítvány megszerzésekor 20% bónusz (13. évf. adókedvezmény+14. évf. adókedvezmény*0,2)		808 547 Ft		9 702 561 Ft
	9. Éves bevételek összesen	4 851 281 Ft		58 215 368 Ft	
Költségek összegének számítása		13. évfolyam	14. évfolyam	13. évfolyam	14. évfolyam
	1. Tanulói munkabérek (szochó mentes) havonta	100 440 Ft	100 440 Ft	1 205 280 Ft	1 205 280 Ft
	2. Tanulói munkabérek (szochó mentes) 13. évf. 7 hónap/14. évf. 10 hónap	703 080 Ft	1 004 400 Ft	8 436 960 Ft	12 052 800 Ft
	3. Egyéb felmerülő költségek (felelősségbiztosítás, étkezés, üzemorvos, eszközök stb.)	300 000 Ft	300 000 Ft	3 600 000 Ft	3 600 000 Ft
	4. Oktatói bérköltség 17 hónapra (800 000Ft/hó; superbruttó: 940 000Ft/hó)	0 Ft	0 Ft	6 580 000 Ft	9 400 000 Ft
	5. Éves kiadások	1 003 080 Ft	1 304 400 Ft	18 616 960 Ft	25 052 800 Ft
	6. Éves kiadások összesen	2 307 480 Ft		43 669 760 Ft	
Összegzés	7. Egy tanulóra jutó éves egyenleg	1 246 948 Ft	1 296 852 Ft	8 383 380 Ft	6 162 227 Ft
	8. Képzés végén egyenleg	2 543 801 Ft		14 545 608 Ft	

MEGOLDÁSI JAVASLATOK VIII.

„Jó” gyakorlatok – minta példa:

VIMOSZ – MVI – EDUTUS munkaerőpiaci alkalmazkodó képességet támogató fejlesztési program – GINOP plusz 3.2.1.

- Célmeghatározás – hogyan látom a cégem 2023 végén?
- Hogyan és mely képzések támogatják ezt?
- Pályázóképes-e a cégem?
- Eredményességi mérés elvárásainak meg tudok-e felelni?
- Mi a projekt terjedelme? Mi lesz a projekt költségvetése?
- Mely képzőkkel fogok dolgozni?
- Pályázat beadása?
- Támogatási szerződés megkötése?
- Projekt megvalósítása?

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE