

Szentes Város Polgármesterétől
6600 Szentes, Kossuth tér 6.

Ikt.sz.: U-7441 /2009.
Témafelelős: Mészáros Ágnes

**Tárgy: Szentes Város Közfoglalkoztatási
beszámolója**

**Szentes Város Önkormányzata
Képviselő-testülete**

Helyben

Tisztelt Képviselő-testület!

Szentes Város Önkormányzata Képviselő-testülete 23/2009. (II. 20.) Kt. határozatában fogadta el Szentes Város Közfoglalkoztatási Tervét, mely alapján a teljesítéséről 2009. december hónapban kell jelentést készíteni a Képviselő-testület részére.

Az egyik legnehezebben kezelhető probléma a munkanélküliség. A munka elvesztése együtt jár a családok életének gyökeres megváltozásával, a családi szerepek átrendeződésével. **A munkanélküliség egyértelműen negatívan változtatja meg a személyiséget**, a legstabilabb személyiségű ember is elbizonytalanodik, önértékelése csökken, kevésbé hasznosnak és kevésbé fontosnak érzi magát. Családi és baráti kapcsolatai átalakulnak, életritmusa felbomlik. **A munka mellett, hogy megélhetést biztosít, életkeretet, rendszerességet, közösséget, sikerélményt, teljesítményt, örömet, az egyénnek hasznosság- és fontosságtudatot, önmegvalósítást adhat.** Így a munka elvesztése a személyiség pozitív építőköveinek elvesztését is jelenti. A munkanélküliek értékrendje is megváltozik. A változások nem elszigetelten történnek, kihatással vannak a közvetlen környezetre, elsősorban a családra. Valamilyen szinten minden család szembesül a munkanélküliséggel, ha közvetlenül nem is érintettek, egy rokon, egy barát, egy szomszéd vagy egy kedves ismerős révén láthatják azokat a változásokat, melyek a személyiséget, a családot érintik. A tartós munkanélküliség elszegényedést, a lakhatási körülmények romlását, a szegénység átörökítését idézheti elő, kitörni belőle az idő előrehaladtával egyre nehezebb. Ahhoz, hogy ez a helyzet változzon, **a segélyezési rendszer passzív eszközei helyett az ellátás aktív eszközei váltást tette szükségessé a közfoglalkoztatásban, a munkaerő-piaci programokban és a képzésben.**

Ehhez a szociális ellátórendszernek is változnia kell, mégpedig úgy, hogy a szociális biztonsághoz való jog garantálása mellett az aktivitás megőrzését és az öngondoskodás elvének erősítését, a munkaerőpiacon való elhelyezkedést gátló tényezők felszámolását is biztosítsa. A 1993. évi III. törvény változásával elindulhatott az „**Út a munkához**” program 2009. januárjában, mely e segélyezés helyett a közcélú munkavégzést preferálja és lehetőséget biztosított a munkanélküliek foglalkoztatására.

„**A munka** az, amely fenntartja a társadalmat, amely működőképessé teszi. A munka jelenti az emberek számára a legteljesebb időt, életet”.

A munka központi fontosságú élettevékenység. A megfelelő munkatevékenység örömforrás a személyiség számára. **A munkavégzés által az ember értékeket hoz létre és alakít át**, ezzel együtt változik saját személyisége is. Ebben segít az érintettekkel foglalkozó intézmények aktív együttműködése, a munkaerő-piaci igények összehangolása (képzés-foglalkoztatás) Jelen anyag célja, hogy átfogó képet nyújtson Szentes város közcélú foglalkoztatásának helyzetéről, a Közfoglalkoztatási Terv megvalósításáról, a munkáltatók és a munkavállalók elégedettségéről a programmal kapcsolatosan.

A Szociálpolitikai Osztály, a Munkaügyi Központ és a Családsegítő Központ munkatársai nap, mint nap szembesülnek a munkanélkülivé válás traumájával, az emberek elkeseredettségével, személyiségváltozásával. **A kezdeti aktív munkakeresés lendületének elvesztésével, a helyzethez való hozzászokással, s sajnos sok esetben találkozunk azzal is, hogy a munkanélküliség tartós életformává válik.** Megjelennek, vagy felerősödnek a

szenvedélybetegségek, elsősorban az alkoholizmus. A munkanélküliség kudarcát ki-kí személyisége szerint viseli. Fontos kérdés, **hogyan lehetne megelőzni a krízishelyzeteket**, ki segíthet, milyen módszerekkel lehet megoldani a kialakult élethelyzeteket.

A leghatékonyabb segítség valóban a segélyezési rendszer passzív eszközeiről áttérni az aktív eszközökre, melyet a foglalkoztatás és a képzés jelent. Szentes Város Önkormányzata mindig is kiemelt feladatának tekintette, hogy minél több munkalehetőséget teremtsen, illetve munkát adó pályázati programokat valósítson meg. A közcélú foglalkoztatáson felül 2008-ban két közmunka pályázat is készült, mindkettő megvalósítási ideje áthúzódott 2009. első hónapjaira. Az egyik pályázat **„22 fő halmozottan hátrányos helyzetű nő foglalkoztatása”** volt, 4 hónap időtartamban. A másik pályázat a **„Téli közmunkaprogram”** volt, melyben 40 fő kapott munkát a téli hónapokban., szintén 4 hónapos időtartamban. Mindkét pályázathoz az önkormányzat 10% önrésszel járult hozzá.

A közfoglalkoztatás a leggyorsabb módja annak, hogy valaki újra munkába állhasson. A korábbi években a törvény 30-40 fő közcélú foglalkoztatását tette lehetővé, míg az **„Út a munkához” program** keretében 2009-ben **Szentesen a mai napig 364 fő** dolgozhatott hosszabb-rövidebb ideig.

Szentesen a Munkaügyi Központ tájékoztatója alapján az év folyamán folyamatosan emelkedett a regisztrált munkanélküliek száma, a legutóbbi adatok szerint **1494 fő** regisztrált munkanélküli volt, mely emelkedést mutat a megelőző havi adatokhoz képest, közülük **483 fő pályakezdő, akik munkanélküliként munkatapasztalatot sem tudnak szerezni.** Végzettség szerint, a munkanélküliek 32.8%-a szakmunkás, 20,4%-a szakközépiskolát végzett.

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló, 1993. évi III. törvény értelmében szociális rászorultság esetén a települési önkormányzat jegyzője az e törvényben meghatározott feltételek szerint (álláskeresési ellátás kimerítése, illetve meghatározott időtartamú együttműködés a Munkaügyi Központtal) az aktív korúak ellátására való jogosultságot állapít meg. Amennyiben nem tud a jogosultnak munkát biztosítani részére **rendelkezésre állási támogatást** folyósít. annak az aktív korú személynek, aki nem foglalkoztatott, feltéve, hogy saját maga és családja megélhetése más módon nem biztosított. Nem biztosított a megélhetés, ha a családban az egy fogyasztási egységre jutó havi jövedelem nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 90%-át és vagyona nincs. **A rendelkezésre állási támogatás** havi összege 28.500 Ft. A törvény módosítása után minden aktív korú rendszeres szociális segélyben részesülő személy jogosultsága felülvizsgálatra került. 2009. február 20-ig

Azoknak a személyeknek, akik életkorukból, egészségi állapotukból, sajátos egyéni élethelyzetből adódóan nem tudnak munkát vállalni, nem kell részt venniük a közfoglalkoztatásban, és továbbra is kaphatják a rendszeres szociális segélyt. A felülvizsgálat során **439 fő rendelkezésre állási támogatásra való jogosultsága került megállapításra.**

A jogosultak részére az önkormányzat a **Közfoglalkoztatási Terv alapján** (210 fő részére) közcélú foglalkoztatást szervezett. Szentesen a tervet az április 15. határidő helyett **az országban az elsők között**, 2009. februárjában fogadta el a Képviselő-testület

Kiemelt cél az volt, hogy a **munkára képes, tartósan munkanélküli személyek** – akik 2008. évig egy típusú ellátásban, rendszeres szociális segélyben részesültek – a korábbiaknál **fokozottabb mértékben vegyenek részt valamely közfoglalkoztatási formában, annak érdekében, hogy rendszeres munkajövedelemhez jussanak.** Az alacsony iskolai végzettségű munkavállalók számára ugyanis a nyílt munkaerőpiacra való visszakерülés első lépcsőjét a közfoglalkoztatásban való részvétel jelentheti.

Rendkívül fontos, hogy a szociális ellátórendszerben lévő és bekerülő emberek foglalkoztatása szervezett keretek között történjen. Ezért kiemelt jelentőségű a **közfoglalkoztatás szervezése, a közfoglalkoztatási terv** a településen élők adottságaihoz és a helyi sajátosságokhoz, lehetőségekhez igazodó elkészítése. Ennek kidolgozása a települési önkormányzatok feladata.

A közfoglalkoztatási terv tartalmazza a rendelkezésre állási támogatásra jogosultak képzettség szerinti összetételét, azoknak a közfeladatoknak a megjelölését és ütemezését, amelyeket részben vagy egészben a közfoglalkoztatás révén kívánunk ellátni, továbbá az ellátásukhoz szükséges létszámot és a finanszírozáshoz rendelkezésre álló forrásokat. , akiknek 2 nagy ütemben kínáltunk munkalehetőséget, március és április hónapban. A nem idénymunkát igénylő munkáltatókhoz a közvetítés folyamatos volt. Május hónapban már 237 fő dolgozott, 202 fő pedig segélyen volt. November hónapban ez a szám 273 fő dolgozott és 247 fő volt segélyen.

Ezen irányelvek alapján készült el **Szentes Város Önkormányzata Közfoglalkoztatási Terve 2009. évre. Jelen tanulmány a terv megvalósításáról, eredményeiről ad számot.**

A közfoglalkoztatási terv meghatározta az elvégzendő feladatokat, a várható ütemezést, megjelölve a tervezett foglalkoztatás végzettség szerinti létszámigényét, összehasonlítva a rendelkezésre állási támogatásban részesülők végzettség szerinti létszámával. **Szentesen a közfoglalkoztatást az önkormányzat szervezi**, saját költségvetéséből **19.000.000 Ft**-ot fordítva a segélykeret átütemezésével **a munkabérek 5%-os önrészére**, valamint **38.034.000 Ft**-ot a foglalkoztatás feltételeinek megteremtésére, **a dologi kiadásokra**.

A tervben **25 intézmény csatlakozott** a programhoz, 210 munkahellyel. Év közben bővült a foglalkoztatási igény, a terv módosítására azonban nem került sor, mert a törvény nem határozta meg milyen mértékű változás esetén van szükség a terv újbóli elfogadtatására.

A résztvevő intézményekben kialakított munkaköröket , a tervezett és a megvalósított létszámot, valamint a tervezett és a megvalósított foglalkoztatási hónapot a következő táblázat foglalja össze.

A terv és a megvalósulás:

Intézmény	Munkakör	Tervezett létszám	Valós létszám	Tervezett hónap	Valós hónap
Bölcsőde	gondozó	3	2	36	20
	kisegítő	2	1	24	12
	udvaros	0	1	0	2
összesen		5	4	60	34
Családsegítő Központ	adminisztrátor	1	1	12	12
	informatikus	1	1	12	10
	karbantartó	1	1	12	12
	konyhai kisegítő	0	1	0	8
összesen		3	4	36	42
Gondozási Központ	Szoc.gondozó	3	6	36	61
	karbantartó	2	2	24	23
	adminisztrátor	2	1	24	12
összesen		7	9	84	96
Hajléktalan Segítő Kp.	takarító	3	2	36	25
	adminisztrátor	1	1	12	11
összesen		4	3	48	36
Dr. Sípos F.Parkerdő	segédápoló	2	4	24	42
	ápoló	3	0	36	0
	konyhai kisegítő	1	1	12	10
	takarító	1	4	12	34
	informatikus	0	1	0	9
	fodrász	0	1	0	3
összesen		7	11	84	98
Kertvárosi Óvoda	Dajka	1	2	12	13

	Udvaros	2	2	24	24
	Ped.assziszt	2	2	16	19
	Kerti munkás	2	2	16	15
	takarító	0	1	0	4
összesen		7	8	56	62
Központi Óvoda	takarító	7	6	84	64
	dajka	1	1	12	12
	titkárnő	1	1	12	8
	udvaros	0	3	0	20
	Ped.assziszt	0	1	0	3
összesen		9	12	108	107
Deák F. Ált. Isk.	konyhai kisegítő	1	1	12	10
	hivatalsegéd	1	1	12	12
	Ped.assziszt	0	2	0	6
	udvaros	0	1	0	3
összesen		2	5	24	31
Klauzál G. Ált. Isk.	gyerm.felügyelő	1	1	12	5
	Ped.assziszt	1	2	12	18
	takarító	1	1	12	6
összesen		3	4	36	29
Kosztá J. Ált. Isk.	konyhai kisegítő	1	1	12	9
	takarító	1	1	12	12
	portás	0	1	0	4
	Ped.assziszt	0	1	0	2
összesen		2	4	24	27
Petőfi S. Ált. Isk.	hivatalsegéd	2	2	8	18
	Ped.aszisztens	0	1	0	6
összesen		2	3	8	24
Pedagógiai Szaksz.	Ped.aszisztens	1	2	9	14
	takarító	0	1	0	3
összesen		1	3	9	17
Lajtha L. Műv. Isk.	takarító	1	1	12	10
összesen		1	1	12	10
Terney Béla Koll.	takarító	1	2	3	16
	karbantartó	1	2	3	15
	Ped.assziszt	0	3	0	6
összesen		2	7	6	37
Központi Konyha	konyhalány	9	10	94	91
	szakács	1	0	10	0
összesen		10	10	104	91
Művelődési Központ	Udvaros	1	1	12	12
	Karantartó	1	2	6	17
	Takarító	1	1	8	9
	adminisztrátor	0	1	0	6
összesen		3	5	26	42
Sportközpont	pályamunkás	2	2	16	16
	takarító	1	1	8	10
	karbantartó	0	1	0	3
	adminisztrátor	0	1	0	2
összesen		3	5	24	31
Üdülőközpont	Takarító	2	2	12	11
	Öltözőőr	3	2	21	7
	Kölcsönzős	2	4	12	12
	pénztáros	1	0	2	0

	Csúszdaőr	2	6	12	30
	Szobaasszony	3	3	18	22
	Gondnok ten.p.	2	0	16	0
	pályamunkás	4	7	32	68
	adminisztrátor	0	1	0	9
összesen		19	25	125	159
Rádió Kht.	bemondó	1	1	12	12
	takarító	1	1	12	6
összesen		2	2	24	18
Városi Könyvtár	adatrögzítő	2	3	24	29
	ruhatáros	1	1	8	7
	raktáros	1	1	12	10
	gyermfelügyelő	1	1	12	9
	adminisztrátor	0	1	0	2
összesen		5	7	56	57
Tűzoltóság	raktáros	1	1	12	10
összesen		1	1	12	10
Polgármesteri Hivatal	adminisztrátor	7	16	84	123
összesen		7	16	84	123
VIGI	Gazdasági üi.	1	2	12	21
	takarító	3	1	36	12
	Eü.dolgozó	1	0	12	0
összesen		5	3	60	33
Roma Kisebbs.ÖK.	koordinátor	3	2	21	14
összesen		3	2	21	14
Városi Szolgáltató	segédmunkás	0	4	0	18
	reklámszervező	0	1	0	8
összesen		0	4	0	26
Bartha Szakközépisk. J.	takarító	0	1	0	1
	karbantartó	0	1	0	1
összesen		0	2	0	2
Dr. Bugyi István Kórház	takarító	0	6	0	12
	adminisztrátor	0	1	0	2
	számítóg.kez.	0	2	0	4
összesen		0	9	0	18
Városellátó					
fásítás	Br.vez.	1	1	9	9
	szakmunkás	5	8	45	69
	segédmunkás	5	12	45	45
összesen		11	21	99	124
parkosítás	Br.vez.	1	1	9	9
	Gkocsi vez.	1	1	9	4
	kertész	4	3	36	22
	kaszáló	5	6	45	44
összesen		11	11	99	79
járdaépítés	Br.vezető	1	1	9	9
	szakmunkás	4	2	36	31
	segédmunkás	6	7	54	45
összesen		11	10	99	85
árokszintezés	Br. vezető	3	3	27	29
	segédmunkás	30	36	270	260
összesen		33	39	297	289

köztisztaság	Br. vezető	1	1	8	8
	segédmunkás	10	15	80	75
összesen		11	16	88	83
Karbantartó br.	Br. vezető	1	1	9	9
	szakmunkás	6	15	54	88
	segédmunkás	4	4	36	26
összesen		11	20	99	123
Irodai alkalm	adminisztrátor	2	4	20	149
művezető	Felsőfokú v.	1	1	10	7
összesen		3	5	30	156
mindösszesen		210	292	1942	2213

A táblázat egyértelműen tükrözi, hogy a tervezett **210 munkahely helyett 292 valósult meg** (ahol összesen 364 fő dolgozhatott) a tervezett **1942 foglalkoztatási hónap helyett 2213 hónapig**. Az **átlagos foglalkoztatási időtartam 7,57 hónap/ fő volt**. A leghosszabb időtartam egész éves szerződést jelent. Két nagy létszámot foglalkoztató intézménynél, a Városellátó Intézménynél és az Üdülőközpontnál időnyjellegű, 4-9 hónapos a foglalkoztatás. Rövidebb időtartamú volt a foglalkoztatás, ha a munkavállaló teljesítménye alapján a szerződése nem került meghosszabbításra, vagy a munkavállaló a szerződés lejártá előtt felmondta a munkaviszonyát. Volt olyan szerződő is, aki összesen 3 napot dolgozott.

Azok esetében, akik **a munkát visszautasították (34 fő)**, vagy a **szerződés lejártá előtt felmondták (19 fő)**, illetve a **munkáltató bontotta fel** a szerződést igazolatlan hiányzások vagy ittasság miatt (**17 fő**), az aktív korúak ellátására való jogosultság egy év időtartamra megszüntetésre került. A próbaidő alatti felmondás és a határozott idejű szerződés lejártá esetén a munkanélküli személy újra jogosulttá vált az ellátásra

A tervben meghatározotthoz képest a létszámemelkedés több okra is visszavezethető. Egyrészt, a jól teljesítő közcélú foglalkoztatottak bebizonyították, hogy nagymértékben segítik az intézmények feladatellátását, másrészt, a kezdeti bizalmatlanság után a munkáltatók megtapasztalták, hogy a program finanszírozása révén jelentős megtakarítást érhetnek el. A tervhez képest **3 új intézmény is csatlakozott** a programhoz, a **Városi Szolgáltató Kht.**, a **Dr. Buggy István Kórház** és a **Bartha János Szakközépiskola**.

A Közfoglalkoztatási Terv megvalósításának értékelésénél nem hagyható figyelmen kívül az a szempont, hogy a munkakörök jellegéből adódóan, a munkafeladatok szerint egyes munkavállalók konkrét teljesítménye nem mérhető számszerűen (pl. adminisztráció, pedagógiai asszisztens, betanított szociális gondozó stb), velük kapcsolatosan a munkáltatói elégedettség a mérvadó.

A Városellátó Intézménynél foglalkoztatott brigádok teljesítménye azonban a város lakossága számára is konkrét mérőszámokkal mérhető. A foglalkoztatásban résztvevők **8-12 fős brigádokban** végezték a munkát, **1-1 fő brigádvezető** irányításával. **Három brigád** a nyílt csapadékvíz elvezető csatornák felújítását végezte. Elkészült közel **20.000 fm árok**, a 9 hónapos foglalkoztatás időtartama alatt. Ezekben a brigádokban volt a legnagyobb mértékű a lemorzsolódás. Nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt a tényt, hogy több éve munkanélküli emberekről volt szó, akiknek a munkával kapcsolatosan számtalan dolgot meg kellett tanulni. A kitartást, a pontosságot, az alkalmazkodást, magát azt a tényt, hogy 8 órában jelen kell lenni, sőt ez idő alatt teljesíteni is kell, nemcsak akkor kell munkába menni, amikor kedvük van, hanem minden nap. Míg a korábbi években a közmunka programokban nehéz volt ezt a réteget a munkába bevonni, az idén már akartak dolgozni, már fontos volt, hogy a dolgozók közé kerülhessenek. Az év folyamán azt is meg kellett tapasztalniuk, hogy az ittasság, az igazolatlan hiányzás a szerződés felbontásához vezet. Az is új helyzet volt számukra, hogy gyenge, nem megfelelő munkateljesítmény esetén a 3 hónapos próbaidő leteltével a szerződés nem került meghosszabbításra. Ez számtalan konfliktust okozott, mégis a következetesség a munkafegyelem és a teljesítmény javulásához, a munka presztízsének növekedéséhez vezetett.

A foglalkoztatás kezdetén gyakran érkeztek lakossági észrevételek a nem megfelelő teljesítményről, munkafegyelemről., az év folyamán csökkentek ezek a panaszok. A munkafegyelem erősítését, javítását célozta az a **két program, melyre meghívtuk a foglalkoztatottakat**. Február hónapban részletes tájékoztatást kaptak a lehetőségekről és az elvárásokról, június hónapban, pedig a kezdeti tapasztalatok megbeszélése alapján kaptak értékelést teljesítményükről.

Egy brigád a betonlapos járdák felújítását végezte.. A foglalkoztatás ideje alatt közel **7.500 m² járda** felújítására került sor. Ez a brigád kezdettől fogva jobb teljesítményt és munkafegyelmet mutatott. A szakember igényt nem sikerült kielégíteni, mert nem volt a jogosultak körében elég kőműves szakmunkás, de a brigád szépen beletanult a munkafolyamatba és megfelelő minőségű munkát végzett. Ebben a brigádban a lemorzsolódás is kevesebb volt.

Faültetési feladatokat látott el **egy brigád**, mivel a fák ültetésének ideje március és november hónap volt, a közbenső időben a játszóterek, a liget, a parkok felügyelete, karbantartása volt a feladat. Kiültetésre került mintegy **800 db fa. egy brigád** az egynyári növények kiültetését, gondozását végezte, emellett a közterületek növényeinek ápolása, gondozása, öntözése, metszése volt a feladatuk. Mindkét brigád jó teljesítményével és megfelelő munkafegyelmével hívta fel magára a figyelmet, bár a kezdeti időszakban itt is voltak szerződésbontások.

Az intézmények külső-belső felújítására, karbantartására szerveződött **egy brigád**, építőipari szakemberekből. Ez a brigád a munkáját április hónapban kezdte a közcélú foglalkoztatás keretében, addig a Téli közmunkaprogramban dolgoztak. A brigád létszáma az igények kielégítése érdekében jelentősen emelkedett. Az általuk elvégzett konkrét karbantartási, felújítási munkákat a beszámoló **1. sz. melléklete tartalmazza**. Folyamatosan érkeztek a pozitív visszajelzések a brigád munkájának minőségével kapcsolatosan, több intézményvezető is köszönetét fejezte ki a lehetőségért. Ebben a brigádban is akadtak azonban olyan munkavállalók, akikkel fel kellett bontani a munkaszerződést. A brigád több **pályakezdő** szakmunkás (festő, kőműves) részére biztosította, hogy tapasztalt szakemberek vezetésével szerezhetett gyakorlatot, tanulhatta meg a munkafolyamatokat, vált egyre önállóbbá.

Egy brigád köztisztasági és parkgondozási feladatokat látott el. Folyamatosan, gyomtalanította a közterek, utcák díszburkolatait és tisztán tartotta a járdákat, tereket. Ennél a brigádnál jól együttműködő csapat alakult ki. A kezdeti tartózkodás - **csak az utcára ne küldjön - megváltozott**, olyannyira, hogy a jól teljesítők közül több női munkavállalónak is lehetősége lett volna intézményhez kerülni, de már nem éltek a lehetőséggel, ebben a csapatban akartak maradni.

Az intézményeknél az intézményvezető és a közvetlen munkahelyi vezetők segítették a beilleszkedést. A legnagyobb lemorzsolódás a Parkerdő Otthonban és az Üdülőközpontban volt. Mindkét esetben a munka nehézsége mellett fontos volt az is, hogy a dolgozó hogyan tud bánni az ellátottakkal, illetve a vendégekkel. A Közfoglalkoztatási tervben még nem volt lehetőség arra, hogy az önkormányzat saját költségvetéséből pótlékot fizessen. A Parkerdő Otthonban szükségessé vált a feladatellátás érdekében a műszakpótlékok és az ágy melletti pótlékok kifizetése saját költségvetéséből, 4 fő esetében, melyet a Képviselő-testület engedélyezett. Így sikerült 4 főt többműszakos munkarendben foglalkoztatni.

A program megvalósításában ki kell emelni azt a tényt, hogy nemcsak az alacsony képzettségű segélyezettek jutottak munkához, hanem a főiskolai végzettséggel rendelkezők is. Számítógép-kezelőként, adminisztrátorként, pedagógiai asszisztensként, adatrögzítőként, rádió bemondóként kaptak szerződést. Több intézmény a program keretében tudta megoldani a karbantartói, az udvarosi, a takarítói feladatok ellátását. A Központi Gyermekelelmezési Konyha közcélú foglalkoztatottak segítségével tudja kielégíteni a hétvégi főzés és a diétás étkeztetés iránti igényt, a Gondozási Központ, pedig betanított szociális gondozókkal segíti az idősek jobb ellátását.

A munkák szervezésében, a munkáltatókkal és a munkavállalókkal való napi kapcsolattartásban kiemelt jelentőségű a **két fő közfoglalkoztatás-szervező munkája**. Egyik fő feladatuk a karbantartási munkák igényeinek begyűjtése, az anyagigény meghatározása és a munkafolyamatok ütemezése, a munka minőségének ellenőrzése. A másik feladat a parkosító és fásító brigád feladatainak irányítása. Mindezek mellett kellett a napi szinten felmerülő problémákat kezelniük, a dolgozókat az intézményeknél is rendszeresen felkeresni. Alkalmazásuk **közhasznú foglalkoztatás** keretében, pályázati program segítségével 2010. március 31. napjáig finanszírozott. Mindketten jól terhelhetőek, kimagasló teljesítményt nyújtanak. **Munkájuk a közcélú foglalkoztatás megvalósításában nélkülözhetetlen.**

A közfoglalkoztatási Terv megvalósításának értékeléséhez 2009. október hónapban a programmal kapcsolatos elégedettségvizsgálat készült, kérdőíves módszerrel. A munkáltatók, és a foglalkoztatottak elégedettségének vizsgálata mellett a munkáltatók egyéni teljesítményértékelést is készítettek a foglalkoztatottakról.

- **A munkáltatók programmal való elégedettségének vizsgálata**

A program kiemelt célja a foglalkoztatás mellett az, hogy Szentés város önkormányzati intézményeiben a személyi feltételek biztosításával továbbra is magas színvonalú maradjon a feladatellátás. Nagyon fontos szempont a „Közfoglalkoztatási terv”-ben, hogy a munkáltatók olyan munkavállalókat tudjanak felvenni, akik képesek a beilleszkedésre, akik el tudják sajátítani az intézmény szemléletét és meg tudnak felelni feladatkörüknek. A gyerekeket illetve időseket ellátó intézményekben kiemelt jelentőségű szempont, hogy a felvett közcélú foglalkoztatottakra hosszabb távon lehessen számítani, ne cserélődjenek gyakran a munkavállalók. Ebben a két ellátotti csoportban nehezebben alakulnak ki a személyes kapcsolatok, lassabban épül ki a bizalomra épülő elfogadás, és lelkiileg megviseli, mind a gyerekeket, mind az időseket, ha nem biztosított környezetükben az állandóság a személyes kötődéseikben. Nehéz, de fontos lépés az is, ha valaki nem tud megfelelni az elvárásoknak, akkor újabb, alkalmasabb munkavállalónak kell lehetőséget biztosítani, ezért minden közcélú foglalkoztatott munkaszerződése próbaidővel készült.

- **A foglalkoztatottak programmal való elégedettségének vizsgálata**

A kezdeti öröm után, hogy hosszú munkanélküliség után valaki újra dolgozhat, jöhetnek a hétköznapi nehézségek, a kérdőív ezek feltárását szolgálja. Tény, hogy bármennyire is befogadó a munkahelyi közösség, a közcélú foglalkoztatottak bérben, egyéb juttatásokban, eltérő bánásmódban részesülnek. Feszültség alakulhat ki az állandó dolgozók és a közcélú foglalkoztatottak között. Egyrészt a közcélú munkavállalók is maximális teljesítményt nyújtanak, mégis kevesebb juttatásban részesülnek, másrészt a közszférában több éve dolgozók is minimálbért kapnak. Ez a feszültség befolyásolhatja a beilleszkedést, a közcélú foglalkoztatottak munkahelyi közérzetét.

- **A munkáltatók egyéni teljesítményértékelése a foglalkoztatottakról**

A munka világába való visszavezetés fontos lépcsőfoka a jó teljesítményre ösztönzés. A program nyújtotta lehetőségeken belül ennek egyetlen módja, hogy a munkáltató hosszabb távú szerződést köt azokkal, akik kiemelkedő munkát végeznek. Ennek távlati hatásai jól mérhetők mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről.

A munkáltató részéről:

- Jól teljesítő munkaerővel láthatja el a feladatokat, a feladatellátás színvonala emelkedik
- A munkahelyi közösséget nem terheli azzal, hogy mindig új embert kell befogadnia
- A betanításra nem kell folyamatosan energiát fordítani
- Ha a megüresedett álláshelyre új dolgozó felvételére nyílik lehetőség, a szerződéskötés már nem kockázatos, ha a közcélú foglalkoztatottat veszik fel.

A munkavállaló részéről:

- Élete tervezhetővé válik

- Nagyobb biztonságban érezheti magát a hosszabb munkaszerződés birtokában
- Munkatapasztalatot szerezhet
- A munkahelyi közösség tagjává válhat
- Megmutathatja képességeit, munkavállalói értékeit
- Önbizalma, önértékelése nő, újra hasznosnak érezheti magát.
- Eltartottból eltartóvá válhat.

Az elégedettség vizsgálat kérdőíveit a beszámoló **2. sz. melléklete tartalmazza**, a részletes elemzés pedig a **3. számú mellékletben** található. Összességében megállapítható, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók elégedettek a programmal. Hosszú idő óta olyan lehetőséget kaptak a munkanélküliek, mellyel tartósan vissza tudtak kerülni a munkaerő-piacra. A jogosultak számának növekedése újabb munkalehetőségek feltárását teszik szükségessé, újabb intézményekkel kell együttműködési megállapodást kötni. A tanuló időszak minden buktatója ellenére szép eredményekkel zárhatjuk az évet, legfőképpen azzal, hogy 364 fő munkanélküliből munkavállalóvá, segély helyett bérből, fizetésből élővé vált, közvetve ennyi család életét könnyítette a program, mindamelllett, hogy az intézmények magasabb színvonalon tudták ellátni feladataikat.

...../2009. (XII.17.) Kt.

Tárgy: Beszámoló Szentes Város 2009. évi Közfoglalkoztatási Terve végrehajtásáról

HATÁROZATI JAVASLAT

Szentes Város Önkormányzata Képviselő-testülete megtárgyalta Szentes Város 2009. évi Közfoglalkoztatási Tervének végrehajtásáról szóló beszámolót.

A Képviselő-testület megállapítja, hogy a teljesítés, a megvalósítás a tervnek megfelelően történt, és a beszámolót elfogadja.

A Képviselő-testület a 2010. évre szóló Közfoglalkoztatási Terv elkészítésének határidejét 2010. január 31. napjában határozza meg.

Felelős: polgármester

A határozatról értesítést kapnak:

1. Szentes Város Polgármestere
2. Szentes Város Jegyzője
3. Magyar Államkincstár Dél-alföldi Regionális Igazgatósága
4. Polgármesteri Hivatal Közgazdasági Osztály
5. Polgármesteri Hivatal Szociálpolitikai Osztálya
6. Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Szentesi Kirendeltsége

Szentes, 2009. december 01.

Szirbik Imre

KARBANTARTÁSI FELADATOK ELVÉGZÉSE	
2009.	
TERNEY BÉLA KOLLÉGIUM	
Földszint	Bejárat, előtér, folyosó, társalgó: fetése színátfordítással.
	Átjárók, rácsok, ajtók, ajtófélfák mázolása színátfordítással.
Lépcsőház (fiú / lány)	Fém szerkezet mázolása.
I. szint	Bal oldali folyosó, előtér festése, jobb oldali tároló festése.
	12 db szoba teljes festése, vizesblokk rész olajlábazati mázolása.
	Nevelői tusoló festése, mázolása.
II. szint	Bal oldali folyosó, előtér, tanulószoba festése.
	Wc / vizesblokk tisztasági meszelése.
	9 db szoba teljes festése, vizesblokk rész olajlábazati mázolása.
III. szint	14 db szoba teljes festése, vizesblokk rész olajlábazati mázolása.
	Wc / vizesblokk tisztasági meszelése.
	Ajtók, ajtófélfák mázolása. (11 db)
IV. szint	11 db szoba teljes festése, vizesblokk rész olajlábazati mázolása.
	Tusoló / vizesblokk tisztasági meszelése, fém szerkezet + ajtók mázolása.
EGYSÉGES PEDAGÓGIAI SZAKSZOLGÁLAT	
	Tornaszoba glettelése, diszperzites festése. Radiátor és csövek mázolása.
	Folyosó, előtér diszperzites festése, olajlábazat mázolása, tapétacsík felragasztása. Radiátor és csövek mázolása.
	Wc / vizesblokk tisztasági meszelése.
	Villanszerelési TMK munka elvégzése.
KERTVÁROSI ÓVODA	
Rákóczi Óvoda	Logopédiai szoba lábazati lambériázása.
	Asztalos karbantartási feladatok elvégzése.
	Udvari fa játékok, tárolók, babakész mázolása.
	Felnőtt fürdőszoba / WC tisztasági meszelése.
	Felnőtt öltöző beázásának javítása, festése.
Villanszerelési TMK munka elvégzése.	
Damjanich Óvoda	Udvari fa játékok, tárolók, babakész mázolása.

	Óvodaépület külső homlokzatának javítása, kőporos vakolat felhordása, lábazati rész festése.
	Villanszerelési TMK munka elvégzése.
Mátéffy Óvoda	Udvari fa játékok, tárolók, babakáz, kerítéselemek mázolása. Udvari tusoló lábazati festése.
	Csoportszoba beázás miatti vakolatjavítása, festése. Bejárati belépő meszelése.
	Utcafronti bejárat homlokzat javítása, festése. Tűzfal tetőtéri javítása, festése.
	Villanszerelési TMK munka elvégzése.
	Csoportszoba, öltöző vakolatjavítás, kaparás, festés.
KÖZPONTI ÓVODA	
Vásárhelyi úti Óvoda	Fa kerítéselemek lazúrozása.
	Konyha tisztasági meszelése, csövek mázolása.
Farkas A. Óvoda	Szúnyogháló készítése. Ágybetéttartó készítése.
	Asztalos karbantartási feladatok elvégzése.
Árpád Óvoda	Szúnyogháló készítése. Ágybetéttartó készítése.
	Asztalos karbantartási feladatok elvégzése.
	Udvari front ablakok mázolása.
Bocskai Óvoda	Konyha / előkészítő vakolatjavítása, tisztasági meszelése.
Szent A. Óvoda	Udvari fa és egyéb játékok, padok, tárolók, babakáz festése, mázolása.
Klauzár Óvoda	Konyha, előkészítő, mosogató, tároló helyiségek tisztasági meszelése, csövek, nyílászárók mázolása.
	Csoportszobába laminált padló lerakása. Csoportszobák parkettájának hibajavítása.
	Asztalos karbantartási feladatok elvégzése. Fa gyermekszékek csiszolása, lazúr + lakkozása. Új bútor összerakása.
Kossuth Óvoda	Asztalos karbantartási feladatok elvégzése. Fa gyermekszékek, bútorok csiszolása, lakkozása.
	Összes intézményben villanszerelési TMK munka elvégzése.
DEÁK FERENC ÁLTALÁNOS ISKOLA	
Damjanich Tagiskola	Hátsó utcafront fém kerítés (félgömbvas) teljes mázolása. Udvari korlátok mázolása.

	"Szolg. Ház" külső homlokzat vakolatjavítása, meszelése, téglalábazat helyreállítása.
	"Szolg. Ház" nyílászáróinak mázolása. Wc / vizesblokk, előtér, folyosó tisztasági meszelése.
	Udvari padok, ülőkék, fém szerkezetek mázolása
	"Pártház" tanszoba festése, olajlábazat, nyílászárók mázolása.
	Ebédlő melletti tanszoba festése, olajlábazat, nyílászárók mázolása.
	Utcafront ablakok csiszolása, alapozása, mázolása.
	Villanszerelési TMK munka elvégzése.
Deák Ferenc Iskola	Hátsó nyitott terasz hullámpala cseréje, csőváz szerkezet mázolása.
	Udvari körpad teljes felújítása, mázolása.
	Asztalos karbantartási feladatok ellátása. (ajtók, küszöbök)
	Udvari játékok, fa ülőkék, padok, fa kiskerítés mázolása. Bejárati ajtók festése.
	Külső vakolatjavítás, lábazati rész festése, tornaterem és konyha részen.
	Udvari szertár (külső/belső) festése. Hátsó udvari fal vakolatjavítása, meszelése.
	Betonkerítés meszelése. Biciklitároló járólappal való kikövezése.
	Étkező festése, olajlábazat mázolása, tapétacsík felragasztása. Konyha, mosogató tisztasági meszelése. Nyílászárók, csövek mázolása.
	Földszint tanszoba teljes festése olajlábazat, nyílászárók mázolása.
	Emeleti tanszoba ablakcsere utáni helyreállítása, festése, mázolása.
Földszint folyosó ablakcsere utáni vakolatjavítás, teljeskörű festés, mázolás.	
KOSZTA JÓZSEF ÁLTALÁNOS ISKOLA	
	Könyvtár és szertár közötti befalazás kibontása. Ajtók, ajtófélfák, csövek mázolása.
	12 db tanterem teljes diszperzites festése.
	9 db tanterem lábazati diszperzites festése.
	4 db tantermi tábla festése.
	Földszint, I. szint, II. szint WC / vizesblokk (fiú / lány / nevelői) tisztasági meszelése.
	Öltözők (földszint / fenti / fiú/ lány) diszperzites festése.
	Tantermi belépők (minden szinten) diszperzites festése.
	Villanszerelési TMK munka elvégzése.
	Tornatermi belépő teljes + előtér lábazati diszperzites festése. Tornatermi aula festése.

	Könyvtár előtti folyosórész, BÜFÉ helyiség festése, tisztasági meszelése.
PETŐFI SÁNDOR ÁLTALÁNOS ISKOLA	
	Ebédlő, ebédlő bejárat, előtér festése, olajlábazat mázolása, tapétacsík felragasztása. Konyha (belépővel), mosogató tisztasági meszelése. Csövek mázolása.
	Ajtók csiszolása, alapozása, mázolása az egész épületben.
	Villanszerelési TMK munka elvégzése.
	Wc / vizesblokk tisztasági meszelése.(földszint / emelet / fiú / lány)
	7. számú tanterem teljes festése, mázolása. Táblatartó szekrény + tábla festése, mázolása.
HIVATÁSOS ÖNKORMÁNYZAT TŰZOLTÓSÁG SZENTES	
	Kistanterem / klubszoba gipszkartonozás, telibehálózás, diszperzites festése. Nyílászárók, csövek mázolása. Parketta lakkozása.
	Szolgálati helyiség telibehálózása, diszperzites festése. Nyílászárók, csövek mázolása. Parketta lakkozása.
	Szúnyogháló készítése, asztalos karbantartási feladatok ellátása.
	WC / vizesblokk tisztasági festése, nyílászárók mázolása.
	Irodahelyiség telibehálózása, diszperzites festése. Nyílászárók, csövek mázolása, parketta lakkozása.
	Radiátorok szórópisztolyos festése.
SPORTKÖZPONT	
Sportpálya	Kerítésbontás, javítás folyamatosan. Labdafogó kapuk hegesztése, festése.
	Kispálya melletti védőkorlát helyreállítása.
	Vízvezetékszerelési és lakatos karbantartási munkák elvégzése. (csőtörés, szivattyújavítás stb...)
	Szennyvízelvezetés megoldása: Lapostetős öltöző, Dózsa ház, Sportszálló. (ásással, réteges földvisszahelyezéssel - földmunkánál 5 nap átlag 4 fő segítséggel)
	Lapostetős öltöző külső homlokzat vakolatjavítása, festése "farkasok" emblémával. Cementtejes lábazati festése.
	Asztalos karbantartási feladatok elvégzése. (nyílászárók javítása)
	Lapostetős öltöző jobb oldali belső tisztasági meszelése. (bal oldali rész folyamatban)
Sportcsarnok	Asztalos karbantartási feladatok elvégzése. Öltöző ajtók javítása, alsó rész lemezése.

	Sportszálló hátsó front: vakolat leverése, vakolás, meszelés.
POLGÁRMESTERI HIVATAL	
	Pincerész: Hőközpont, folyosó, dohányzó vakolatjavítás, tisztasági meszelés.
	Pincerész: Hátsó lépcsőház, félkör folyosó javítása, tisztasági meszelése.
	2 db iroda diszperzites festése, vizesblokk rész lábazati mázolása.
	Villanszerelési, vízvezetékszerelési és asztalos karbantartási feladatok elvégzése.
	Alagsor ablakok csiszolása, alapozása, mázolása folyamatosan.
CSÁÓ - Koszta u. 12.	
	3 lakás vakolatjavítása, teljes kaparása, teliglettelés, diszperzites festése. Nyílászárók csiszolása, alapozása, mázolása.
	Fürdőszoba csempejavítás, csempézés.
	3 lakásban linóreum lerakása.
GONDOZÁSI KÖZPONT	
Koszta u.	Raktár / tárolóépület tisztasági meszelése.
Munkás u.	Verébdeszka csiszolása, mázolása.Nyílászárók lazúrozása.
	Külső tároló belső festése, homlokzat vakolatjavítása, meszelése, lábazati festése, nyílászáró mázolása.
	Dohányzó helyiség, társalgó vakolatjavítása, glettelése, festése, mázolása.
	Konyha tisztasági meszelése, csövek mázolása.
	Személyzeti helyiségek festése, mázolása.
BARTHA J. SZKI.	
Külső telep	Tanzobák, tanműhely, iroda, tanyaépület vakolatjavítás, glettelés, festés, mázolás.
	WC / vizesblokk vakolatjavítás, tisztasági meszelés. Ajtójavítás, mázolás.
	Műhelyek vakolatjavítása, meszelése. Nagy bejárati ajtó javítása, mázolása.
Iskolaépület	7, 8-as tanterem vakolatjavítása, glettelése, festése. Olajlábazat illetve nyílászárók mázolása.
	Igazgatói, helyettesi, titkári szobák festése, mázolása.
	WC / vizesblokk átalakítás utáni helyreállítása, festése, mázolása.
	Szertár vakolatjavítása, festése.
VIGI -	

"Havasház"	
Alagsor / pincerész	Ablakok készítése. Ablakcsere illetve régi befalazása.
	Vakolatjavítás, vakolás több helyiségben. Többsoros tisztasági meszelés.
	Ajtók javítása, alapozása, mázolása.
	Villanyszerelési TMK, illetve villanyvezetés (világítás) megoldása.
	3 helyiség kibetonozása.
	Lépcsőkorlát elkészítése, felszerelése.

KÉRDŐÍV INTÉZMÉNYI ELÉGEDETTSÉG MÉRÉSHEZ

(Készült az „Út a munkához” programhoz)

Tisztelt Intézményvezető!

2009. december hónapban beszámolót készítünk Szentés Város Önkormányzata Képviselő-testületének az Út a munkához program tapasztalatairól. A beszámoló alapján készül el a **2010. évre szóló Közfoglalkoztatási Terv**. Ebben a dokumentumban kell megtervezni az egész évre szóló foglalkoztatási programot. Ahhoz, hogy a program a lehető legjobban szolgálja mind a dolgozók, mind a foglalkoztatók érdekeit, igényeit, szükség van az egyéni tapasztalatokra.

A hatékonyabb együttműködés érdekében kérem, szíveskedjen az alábbi kérdőívet kitölteni. A 2010. évben várhatóan **450-500 fő lesz jogosult** a rendelkezésre állási támogatásra, a 2009-es 300 fővel szemben, tehát potenciálisan ennyi ember foglalkoztatásával számolhatunk.

Jelen kérdőívben egy előzetes igényfelmérést is szeretnék végezni, hogy az Önök intézményében hány fő foglalkoztatására lenne szükség, milyen munkakörben, hány hónapon keresztül, a munkakör betöltése milyen iskolai végzettséget igényel, és milyen eszközigénye van.

A foglalkoztatásban továbbra is az a legfőbb alapelvünk, hogy **a munkaköröket a legmegfelelőbb munkavállalókkal töltsük be**, így a korábban jól teljesítő foglalkoztatottak szerződését december hónapban már meghosszabbíthatjuk a következő évre.

Kérem, gondolja át, milyen új feladatköröket láthatnának el a közfoglalkoztatottak. A kérdőívet kitöltés után kérem juttassa el részemre, a Polgármesteri Hivatal 114-es szobájába.

Közreműködését előre is köszönöm!

Mészáros Ágnes
programfelelős

Intézmény neve, címe:.....

Kitöltő neve, beosztása:.....

1. Intézményük szeretne-e részt venni a 2010-es „Út a munkához” programban?

igen

nem

2. Az intézmény „mindennapjait” segítette-e a program?

igen nem

3. Az intézmény vezetőjének jelentett-e plusz terhet a programban való részvétel?

igen nem

ha igen, milyen terhet:.....

4. Az intézmény más dolgozójának jelentett-e plusz terhet a programban való részvétel?

igen nem

ha igen, kinek és milyen terhet:

5. Elégedett volt-e a program nyújtotta lehetőségekkel?

igen nem

ha nem, miért nem:

.....

6. A közfoglalkoztatási tervhez képest módosított-e a foglalkoztatottak létszámán?

- *Igen, több munkavállalót igényeltem*
- *Igen, kevesebb munkavállalót igényeltem*
- *Igen, a foglalkoztatás időtartamát hosszabbítottam*
- *Igen, a foglalkoztatás időtartamát rövidítettem*
- *Nem változtattam a tervhez képest*

7. Elégedett volt-e a programban résztvevők létszámával?

igen nem

ha nem, miért nem:

.....

8. Kérjük pontozza 1-től 5-ig az alábbi kérdéseket!

ahol az 1=nem, 2= kicsit, 3=közepesen, 4=jó (elégedett), 5= nagyon

Válaszát X-szel jelölje!

Az Ön intézményében foglalkoztatottakkal kapcsolatosan:

a.	Mennyire örült intézményük a programban való részvételi lehetőségnek?	1	2	3	4	5
b.	Mennyire sikerült az intézményének megfelelően megtervezni a munkaerőigényt?	1	2	3	4	5
c.	Hogy érzi, munkatársai mennyire örültek a közcélú foglalkoztatottaknak?	1	2	3	4	5
d.	Az eltelt idő tapasztalatai alapján mennyire elégedett a programmal?	1	2	3	4	5
e.	Mennyire elégedett a programot szervező <i>Szociálpolitikai Osztály</i> és az önök intézménye közötti kapcsolattal, kapcsolattartással?	1	2	3	4	5
f.	Mennyire elégedett a <i>programfelelős</i> és az önök közötti kapcsolattal, kapcsolattartással?	1	2	3	4	5
g.	Mennyire elégedett a <i>közfoglalkoztatás-szervező</i> és az Önök közötti kapcsolattal, kapcsolattartással?	1	2	3	4	5
h.	Mennyire elégedett a programban résztvevő közcélú foglalkoztatottak teljesítményével?	1	2	3	4	5
i.	Mennyire elégedett a programban résztvevő közcélú foglalkoztatottak hozzáállásával?	1	2	3	4	5
j.	Mennyire elégedett a program időtartamával?	1	2	3	4	5
k.	Mennyire elégedett az elszámolási rendszerrel?	1	2	3	4	5
l.	Mennyire nehezítette az adminisztrációs feladataikat a közcélú foglalkoztatás?	1	2	3	4	5
m.	Mennyire elégedett a programmal kapcsolatos tájékoztatással?	1	2	3	4	5
n.	Mennyire elégedett a lebonyolításhoz kapott segítséggel?	1	2	3	4	5
o.	Tapasztalt-e feszültséget az állandó dolgozói és a közcélú foglalkoztatottak között?	<ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem 				

Az Ön intézményében a közcélú brigád által végzett felújításokkal kapcsolatosan:

a.	Mennyire örült a lehetőségnek?	1	2	3	4	5
b.	Mennyire sikerült az intézményének megfelelően megtervezni az elvégzendő feladatokat?	1	2	3	4	5
c.	Hogy érzi, munkatársai mennyire örültek a felújításnak?	1	2	3	4	5
d.	Véleménye szerint, kb. mennyi költségmegtakarítást hozott intézményének az, hogy a közcélú foglalkoztatottak végezték el a munkát?	Ft				
e.	Folytatná-e 2010-ben velük a felújítást?	<ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem 				
f.	Mennyire elégedett a felújítási munkák szervezettségével?	1	2	3	4	5
g.	Mennyire elégedett a felújítási munkák ütemezésével?	1	2	3	4	5
h.	Mennyire elégedett a felújítási munkák minőségével?	1	2	3	4	5
i.	Mennyire elégedett a közcélú foglalkoztatottak teljesítményével?	1	2	3	4	5
j.	Amennyiben lehetősége lenne kiválasztani a felújító brigádot, van-e személy szerint olyan munkás, akivel szívesen dolgoztatna?	<ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem 				

KÉRDŐÍV DOLGOZÓI ELÉGEDETTSÉG MÉRÉSHEZ

(Készült: Az „Út a munkához” programhoz)

Tisztelt Munkavállaló!

2009. december hónapban beszámolót készítünk a Képviselő-testületnek az Út a munkához program tapasztalatairól. A beszámoló alapján készül el a **2010. évre szóló Közfoglalkoztatási Terv**. Ebben a dokumentumban kell megtervezni az egész évre szóló foglalkoztatási programot. Ahhoz, hogy a program a lehető legjobban szolgálja mind a dolgozók, mind a foglalkoztatók érdekeit, igényeit szükség van az egyéni tapasztalatokra. Kérem, szíveskedjen az alábbi kérdőívet **névvel ellátva** kitölteni. A kérdőívet kitöltés után a mellékelt borítékban, leragasztva tudja részemre eljuttatni, így biztosíthatom arról, hogy véleménye alapján, ha jelen munkahelye nem felelt meg elvárásainak, a következő évben esetleg mást tudunk az Ön számára keresni. Nagyon fontos, hogy őszintén válaszoljon a kérdésekre, válaszait természetesen rajtam kívül más nem ismeri meg, a feldolgozás során csak statisztikai adatok szerepelnek majd a beszámolóban.

Közreműködését előre is köszönöm!

Mészáros Ágnes
programfelelős

Név:	
Intézmény:	
Foglalkoztatás kezdete:	
Foglalkoztatás vége:	

Pontozza 1-től 5-ig az alábbi kérdéseket! Válaszát X-szel jelölje!

1=nem, 2= kicsit, 3=közepesen, 4=jó (elégedett), 5= nagyon

1.	Mennyire örült a felkínált munkalehetőségnek?	1	2	3	4	5
2.	Mennyire felelt meg elvárásainak a felkínált munkakör?	1	2	3	4	5
3.	Mennyire felelt meg végzettségének a felkínált munkakör?	1	2	3	4	5
4.	Munkatársai mennyire fogadták el a beilleszkedés folyamatában?	1	2	3	4	5
5.	Munkatársai mennyire fogadták el később, miután megismerték? <i>(vagy jelenleg)</i>	1	2	3	4	5
6.	Munkatársai mennyire segítettek a beilleszkedésben?	1	2	3	4	5
7.	Munkahelyi vezetői mennyire segítettek a beilleszkedésben?	1	2	3	4	5

8.	Mennyire elégedett saját teljesítményével?	1	2	3	4	5
9.	Mennyire elégedett munkatársai viselkedésével?	1	2	3	4	5
10.	Mennyire elégedett munkatársaival kialakított viszonyával, kapcsolatával?	1	2	3	4	5
11.	Mennyire elégedett a felkínált munka időtartamával?	1	2	3	4	5
12.	Mennyire örülne, ha az időtartamot <i>(folyamatosan tovább)</i> meghosszabbítanák?	1	2	3	4	5
13.	Mennyire örülne, ha a jelenlegi munkahelye nem változna?	1	2	3	4	5
14.	Mennyire örülne, ha a munkahelye igen, de a munka jellege nem változna?	1	2	3	4	5
15.	Mennyire érezte egyenrangú munkavállalónak magát az állandó dolgozókkal?	1	2	3	4	5
16.	Mennyire örülne, ha a munkahelye nem, de a munka jellege változna?	1	2	3	4	5
17.	Hogy érzi mennyire sikerült visszakerülni <i>(bekerülni)</i> a „munka világába”?	1	2	3	4	5
18.	Hogy érzi mennyire sikerült megoldania a munkabajárását? <i>(családi szempontokat is figyelembevéve)</i>	1	2	3	4	5
19.	Mennyire növelte önbizalmát a közcélú foglalkoztatás?	1	2	3	4	5
20.	Hogy érzi, mennyire növelte kedvét ez a program, hogy újra munkába álljon?	1	2	3	4	5

A következő kérdésekre aláhúzással jelölje a megfelelő választ, egyes kérdéseknél több választ is megjelölhet:

20. Ki segítette leginkább munkába állását?	<ul style="list-style-type: none"> • Közfoglalkoztatás-szervező • Programvezető • Munkahelyi vezető • Munkatárs • Egyéb személy, éspedig
21. Kihez fordulhatott a munkavállalás során jelentkező problémáival?	<ul style="list-style-type: none"> • Közfoglalkoztatás-szervezőhöz • Programvezetőhöz • Munkahelyi vezetőhöz • Munkatárshoz • Egyéb személyhez, éspedig
22. Mi nehezítette a munkavégzését?	<ul style="list-style-type: none"> • Eszközhiány • Feladathiány • Szervezetlenség • Túl sok feladat • Munkaruha hiány • Egyéb, éspedig
23. Hogyan ítéli meg saját teljesítményét az állandó dolgozókhöz viszonyítva?	<ul style="list-style-type: none"> • Sokkal jobb • Jobb • Azonos szintű

	<ul style="list-style-type: none"> • Gyengébb • Sokkal gyengébb
24. Családja megélhetését mennyire segítette a program?	<ul style="list-style-type: none"> • Nagymértékben • A segély és az alkalmi munkák jobban segítettek • Anyagi helyzetünk nem változott

Mit tart a program legfőbb erősségeinek?

.....

.....

.....

.....

Mit tart a program legfőbb gyengeségeinek?

.....

.....

.....

.....

Részt kíván-e venni a 2010. évi foglalkoztatási programban?

igen nem

Milyen javaslatai, észrevételei vannak a 2010. évi foglalkoztatási tervhez?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Köszönöm, hogy kitöltötte a kérdőívet!

MUNKAVÁLLALÓI ÉRTÉKELÉS

(Készült: az „Út a munkához” programhoz)

Kérem, értékelje közcélú foglalkoztatottjait!

Intézmény neve:

Kitöltő neve, beosztása:

Dolgozó neve:

Foglalkoztatás ideje:

Pontozza 1-től 5-ig az alábbi kérdések alapján! Válaszát X-szel jelölje!

1=elégtelen, 2=elégséges, 3=közepes, 4=jó, 5=kiváló

1.	Alkalmazkodó képesség, kapcsolatteremtés:					
a.	Hogyan értékeli a dolgozó alkalmazkodó képességét?	1	2	3	4	5
b.	Ön szerint, mennyire sikerült beilleszkednie?	1	2	3	4	5
c.	Mennyire sikerült jó kapcsolatot kialakítani munkahelyén?	1	2	3	4	5
2.	Önállóság, csapatszellem:					
a.	Mennyire önálló, ha kell, milyen könnyen talál magának új feladatot?	1	2	3	4	5
b.	Hogyan értékeli az egyéni teljesítményét?	1	2	3	4	5
c.	Mennyire csapattag, mennyire tud együtt dolgozni a többiekkel?	1	2	3	4	5
d.	A csoportos munkavégzés során mennyire aktív?	1	2	3	4	5
e.	Hogyan értékeli a csoportos munkavégzés során nyújtott teljesítményét?	1	2	3	4	5
3.	Munkához való hozzáállás, teljesítmény:					
a.	Hogyan értékeli a munkához való hozzáállását?	1	2	3	4	5
b.	Hogyan értékeli a pontosságát?	1	2	3	4	5
c.	Hogyan értékeli a munkában nyújtott precizitását?	1	2	3	4	5
d.	Hogyan értékeli megbízhatóságát?	1	2	3	4	5
e.	Hogyan értékeli munkafegyelmét?	1	2	3	4	5
f.	Hogyan értékeli az összteljesítményét az eltelt időszak alatt?	1	2	3	4	5
g.	Teljesítménye alapján alkalmazná-e munkaszerződéssel, ha lehetősége lenne rá?	<ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem 				
h.	Más intézménynek ajánlaná-e a foglalkoztatását?	<ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem 				
i.	Foglalkoztatná-e 2010-ben?	<ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem 				

Megjegyzés, egyéb észrevétel:

.....

Köszönöm, hogy megtisztelt bizalmával, és kitöltötte a kérdőívet!

„Út a munkához” program elégedettségvizsgálata 2009.

Intézményi elégedettség elemzése

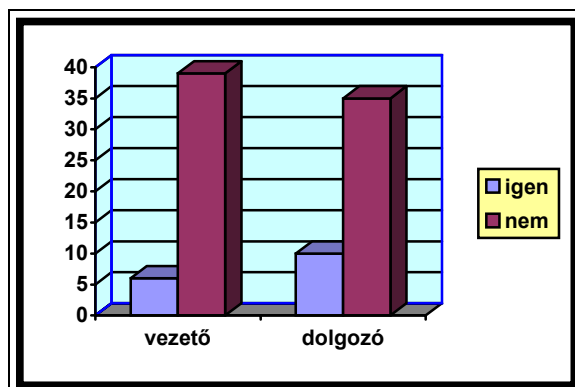
A munkáltatói kérdőíveket az intézményvezetők, tagintézmény-vezetők és a közcélú foglalkoztatottakat közvetlenül irányítók töltötték ki, **45 kérdőívet** küldtek vissza.

1-2.

Valamennyien úgy nyilatkoztak, hogy **az intézmény szeretne részt venni a 2010-es programban is**, mert mindennapjaikat segítette a közcélú foglalkoztatás.

3-4.

Az intézmények **többségénél nem jelentett plusz terhet** a közcélú foglalkoztatás. Néhány munkáltatónál azonban jelentős létszámú munkavállalót alkalmaztak. Ki kell emelni a Városellátó Intézményt, ahol az év során kb. 150 fő munkaszerződését kellett elkészíteni, módosítani, megszüntetni. Havonta 100-110 embernek kellett az elszámolását és a visszaigénylését elkészíteni. **6 intézményben a vezetőknek, 10 munkáltatónál más dolgozónak jelentett plusz terhet** a közfoglalkoztatás. A vezetőknek a jogszabályok megismerése, a folyamatos foglalkozás a dolgozóval, egyes intézményeknél a munkafegyelem betartatása, a hiányzások kezelése jelentett nehézséget. Az egyéb dolgozóknak legfőképpen az adminisztrációs terhek, a dolgozók munkaszerződéseinek elkészítése, a havi elszámolás előkészítése, illetve a betanítás, és a napi szintű irányítás adott plusz feladatot.



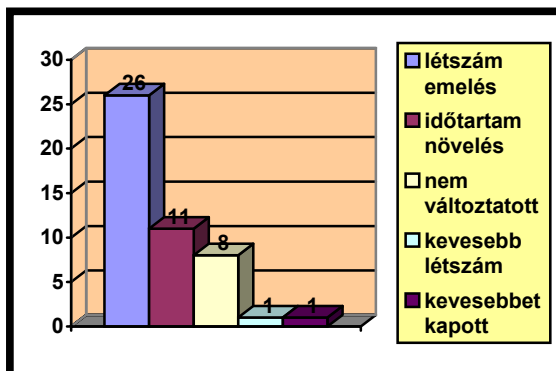
1. ábra: Jelentett-e plusz terhet az intézményvezetőknek, a dolgozóknak?

5.

43 intézményvezető és a közcélúakat irányító elégedett volt az „Út a munkához” program által biztosított lehetőségekkel. Egy vezető nyilatkozott arról, hogy a kiközvetített dolgozó végzettsége nem megfelelő. A közvetítések alkalmával minden foglalkoztató személyesen találkozik a jelölttel, s amennyiben a végzettséget nem találja megfelelőnek, a jelentkezőt elutasíthatja. Szakmai alkalmasságát a próbaidő alatt is felmérheti, s alkalmatlanság esetén a szerződés felbontható. Egy vezető úgy érezte, hogy **nincs** minden közcélú foglalkoztatottnak megfelelő feladata, a teljes kezdők nem tudnak érdemi munkát végezni. A kiválasztásnál szakvégzettségűeket kellene feladathoz juttatni. Mindenképpen meg kell említeni, hogy csak azok a munkanélküliek közvetíthetők közcélú foglalkoztatásra, akik rendelkezésre állási támogatásban részesülnek. Sok pályakezdő a program által tudott életében először munkába állni.

6.

Az intézmények többségében **emelték a közcélú foglalkoztatottak létszámát** az eredeti tervhez képest, csupán 8 munkáltató tartotta az eredeti igényét, 1 intézményben, pedig kevesebb főt alkalmaztak. **11 munkáltató a foglalkoztatás időtartamát is hosszabbította.** A többlet létszámigény, a foglalkoztatási időtartam növelése azt jelenti, hogy a közcélú munkavállalók alkalmazása egyre elfogadottabbá válik, jelentősen segíti a feladatellátást és teljesítményükkel elégedettek a foglalkoztatók.



2. ábra: Módosított-e az eredeti tervhez képest?

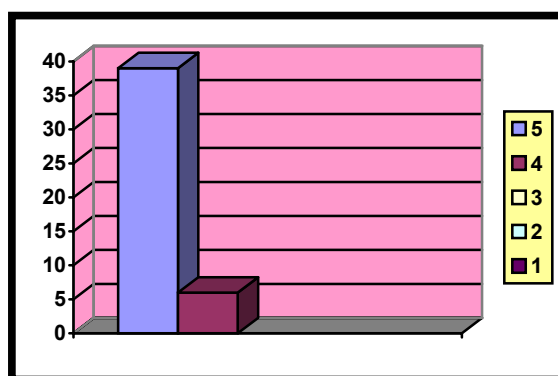
7.

Arra a kérdésre, hogy elégedettek voltak-e a programban résztvevők létszámával, **42 válaszadó jelezte elégedettségét.** Egy esetben több főt szeretne a foglalkoztató (melyre van lehetőség), egy vezető a szakképzettek létszámát kevesellte, és egy vezető véleménye szerint sok a programban a nem fizikai munkát végzők száma.

8.

A következő pontokban az elégedettség mértékét határozhatták meg a válaszadók, melyet **5 fokú skálán jelölhettek.** (Az 5 fokú skála használata mindenki számára egyértelmű, az iskolai osztályozás alapján.)

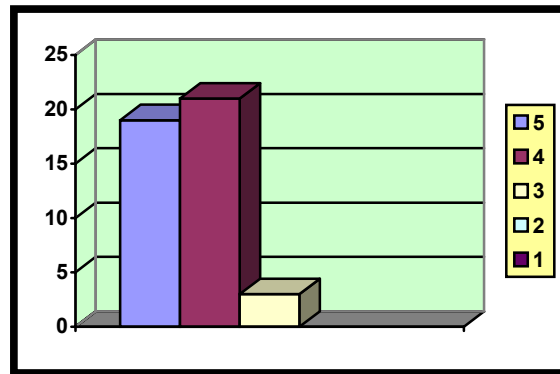
a)



3. ábra: Mennyire örült az intézmény a lehetőségnek?

Az intézmények örültek a lehetőségnek, 39 intézmény teljes mértékben. A korábbi években csak néhány főt lehetett ebben a formában foglalkoztatni. A cél az, hogy valamennyi intézmény teljes mértékben elégedett legyen.

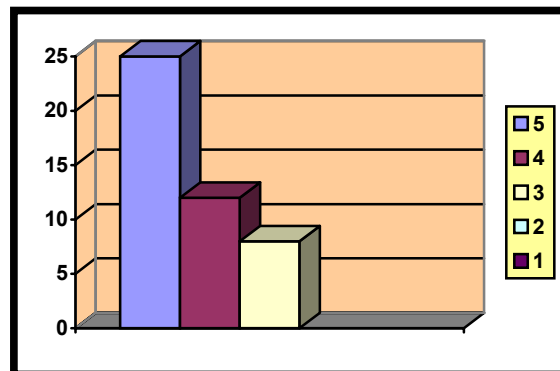
b)



4. ábra: Mennyire sikerült megfelelően megtervezni a munkaerőigényt?

Az intézmények egyre bátrabban nyúltak a közcélú foglalkoztatás lehetőségéhez. Ez köszönhető a korábban programba kerülteknek, akik jó teljesítményükkel alapozták meg a bizalmat. Menet közben ezért nőtt a foglalkoztatottak iránti igény.

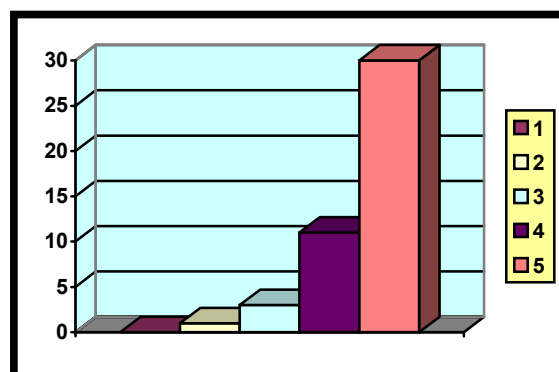
c)



5. ábra: Mennyire örültek munkatársai a közcélú foglalkoztatottnak?

A munkatársak vegyes hozzáállással fogadták a közcélú alkalmazottakat. Több helyről is érkeztek visszajelzések, mely szerint a közcélúak jobb teljesítményt nyújtanak, mint az állandó dolgozók. Ezzel egyrészt arra ösztönzik a „régieket”, hogy javítsanak teljesítményükön, másrészt viszont nehezebbé válik a beilleszkedés, a folyamatos teljesítménykülönbség miatt.

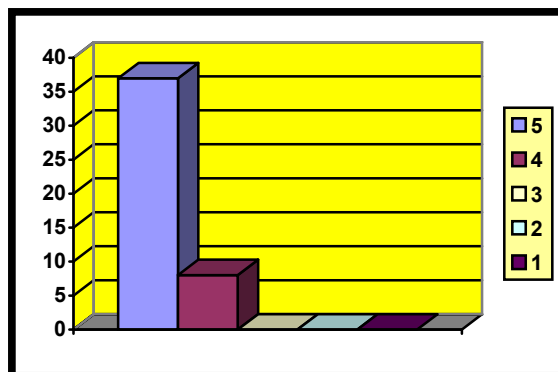
d)



6. ábra: Elégedettség a programmal

A program nyújtotta lehetőségekkel **30** munkáltató **teljes mértékben elégedett**, **11** pedig **elégedett**. 3 intézmény közepesen, 1 pedig kismértékben elégedett. A program adta lehetőségeket a törvény szabályozza, ez alapján igyekszünk kielégíteni a munkáltatók igényeit.

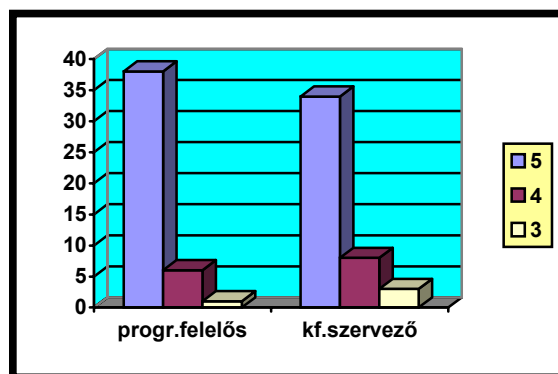
e)



7. ábra: Mennyire elégedett a Szociálpolitikai Osztállyal való kapcsolattartással?

A napi szervezési problémák, a munkavállaló kiválasztása, az elszámolások módja számtalan kérdést vetett fel a program során, ezért az osztállyal való kapcsolattartás minősége befolyásolta a közcélú foglalkoztatás elfogadottságát. **37 vezető teljes mértékben, 8 válaszadó elégedett volt.**

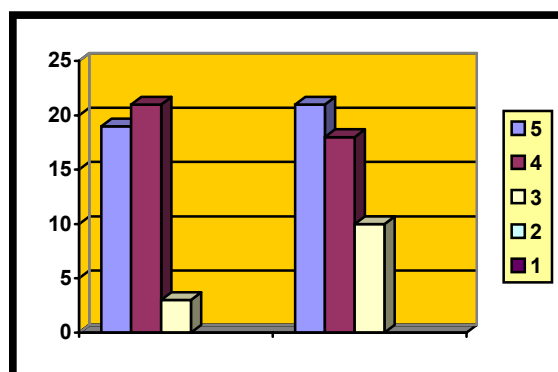
f) –g)



8. ábra: Mennyire elégedett a programfelelőssel és a közfoglalkoztatás-szervezővel való kapcsolattartással?

A programfelelős, a Szociálpolitikai Osztály ügyintézője, aki koordinálja a közcélú foglalkoztatást. Felmérte a foglalkoztatási igényeket, elkészítette a közfoglalkoztatási tervet és bonyolítja a munkaközvetítést. A közfoglalkoztatás-szervező feladata a munkafolyamatok szervezése, irányítása, a napi szintű kapcsolattartás a munkáltatókkal és a munkavállalókkal, a teljesítmények ellenőrzése. Mindkettejük kapcsolattartásával az intézmények többsége (38 ill. 34) teljes mértékben elégedett. Cél, hogy valamennyi intézmény teljesen elégedetté váljon.

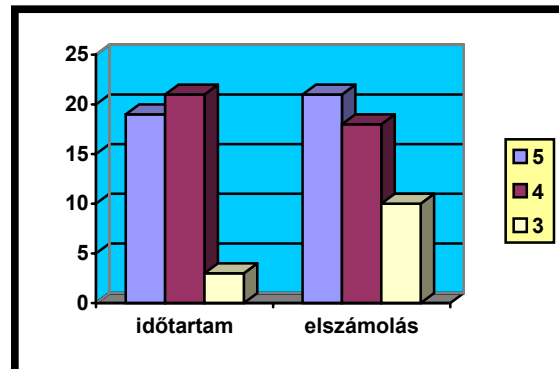
h)-i)



9. ábra: Mennyire elégedett a foglalkoztatottak teljesítményével és a hozzáállásával?

Az intézmények egyre bátrabban nyúltak a közcélú foglalkoztatás lehetőségéhez. Ez köszönhető a korábban programba kerülteknek, akik jó teljesítményükkel alapozták meg a bizalmat. Menet közben ezért változott a foglalkoztatottak iránti igény

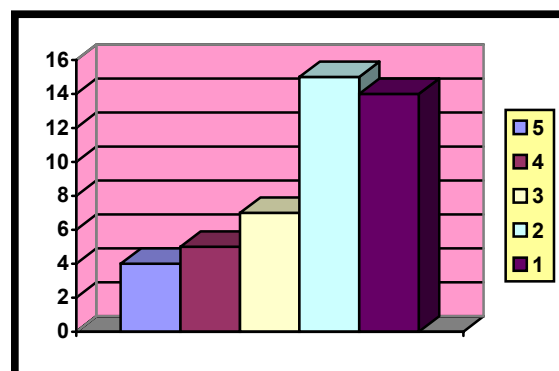
j) – k)



10. ábra: Mennyire elégedett a program időtartamával és az elszámolási rendszerrel?

Sem az időtartammal, sem az elszámolási rendszerrel nem voltak elégedetlenek a foglalkoztatók. A program időtartama néhány esetben múlt az azon, hogy az intézmény által igényelt szakképesítéssel rendelkező személy később került a rendszerbe, mint ahogy szükség lett volna rá. (pl. hírolvasó bemondó, szociális gondozó, speciális végzettségű informatikus, stb) Az elszámolási rendszerrel **29 intézmény teljes mértékben elégedett, 15 pedig nagyon**, egy intézmény igényeinek ez az elszámolási mód csak közepesen felel meg. Az intézmények gyakorolják a munkáltatói jogokat, saját dolgozóikkal együtt fizetik ki a közcélú foglalkoztatottakat, a költséget utólag utalja vissza az önkormányzat (95% a központi költség, 5% önkormányzati hozzájárulás).

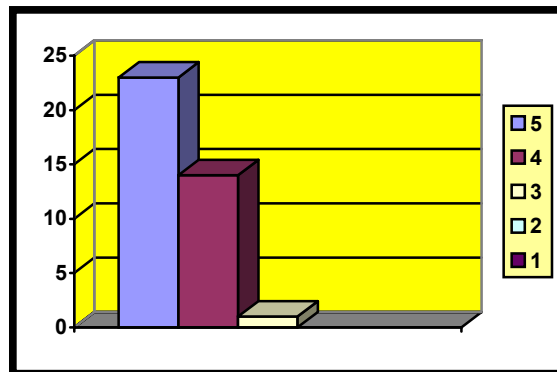
l)



11. ábra: Mennyire nehezítette az adminisztrációs feladatokat a program?

Ennél a kérdésnél az értékelő skála használata fordított, mert az egyáltalán nem válasz az egyes érték, de ez jelenti azt, hogy nem okozott gondot az intézménynek a programmal kapcsolatos adminisztráció. Figyelemmel kell lenni arra a tényre, hogy az intézményekben nagyon változó volt a foglalkoztatottak létszáma. 4-5 fő alkalmazása lényegesen kevesebb adminisztrációt jelent, mint 20-30, vagy a Városellátó esetében több, mint 100 ember szerződéseinek, elszámolásainak a kezelése. (4 intézményben nagymértékben, 5 intézményben jelentősen, 7-ben közepesen növelte a program az adminisztrációs terheket., 15 munkáltatónál nem, 14 pedig egyáltalán nem jelentett nehézséget a plusz feladat).

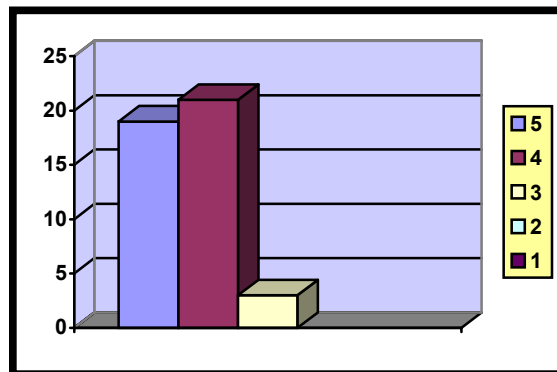
m)



12. ábra: Mennyire elégedett a programmal kapcsolatos tájékoztatással?

A tájékoztatással is elégedettek voltak az intézmények, (23 teljes mértékben, 20 nagyon, 3 közepesen). A következő évben a tapasztalat alapján legalább két alkalommal össze kell hívni a foglalkoztatókat az időszaki kérdések, problémák megbeszélésére, hogy információjuk a programról mindig naprakész legyen.

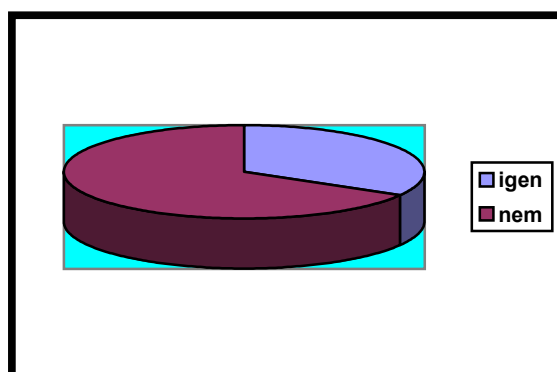
n)



13. ábra: Mennyire elégedett a lebonyolításhoz kapott segítséggel?

30 intézmény teljes mértékben, 14 nagyon és 1 közepesen volt elégedett a kapott segítséggel. A kérdőív alapján közös beszélgetésen kerül tisztázásra az érintett vezetővel, hogy miben igényel nagyobb mértékű segítséget.

m)



14. ábra: Tapasztalt-e feszültséget az állandó dolgozók és a közcélú foglalkoztatottak között?

Az intézmények egyre bátrabban nyúltak a közcélú foglalkoztatás lehetőségéhez. Ez köszönhető a korábban programba kerülteknek, akik jó teljesítményükkel alapozták meg a bizalmat. Menet közben ezért változott a foglalkoztatottak iránti igény. Mindössze 15 vezető tapasztalt feszültséget

az állandó dolgozók és a közcélú foglalkoztatottak között. Egyrészt a fizetések és a juttatások miatt, másrészt a közcélú foglalkoztatottak teljesítménye miatt. A jól teljesítőktől veszélyeztetve látták munkahelyüket, a gyengébben teljesítőkkal szemben elégedetlenek voltak. **30 intézményben** azonban befogadták a dolgozók közcélú munkatársaikat.

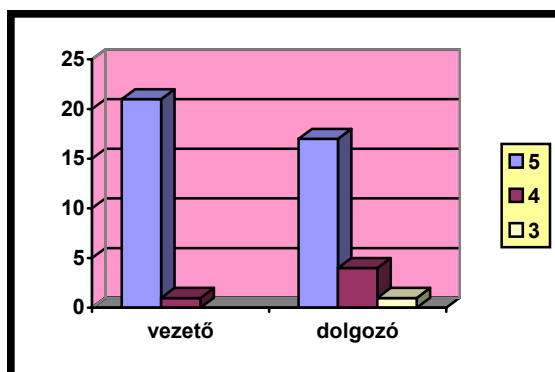
Elégedettség a felújítási munkálatokkal

8.

22 önkormányzati intézményben végeztek a közcélú foglalkoztatottakkal felújítási munkát. (A teljes részletezése az elvégzett feladatoknak az 1. számú mellékletben található) Az ütemezésben próbáltak eleget tenni az intézmények sajátosságainak, igényeinek. Az oktatási intézményeknél elsősorban a nyári szünet idejére szervezték a munkát. A sok igény miatt azonban ésszerű kompromisszumokat kellett kötni, hogy minden feladatot el tudjanak végezni.

A következő pontokban az elégedettség mértékét határozhatták meg a válaszadók, melyet **5 fokú skálán jelölhettek**. (Az 5 fokú skála használata mindenki számára egyértelmű, az iskolai osztályozás alapján.)

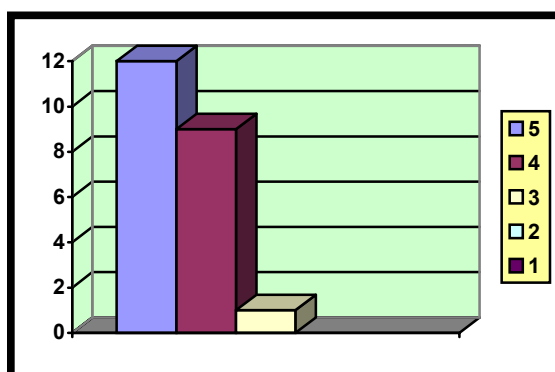
a) –c)



1. ábra: Mennyire örült az intézmény és a dolgozók mennyire örültek a lehetőségeknek?

Az intézmények örültek a lehetőségeknek, 21 intézmény teljes mértékben. Egy nagyon. A dolgozókra a felújítások idején több teher hárult (takarítás, a helységek korlátozott használata), ennek ellenére a többség nagyon örült a lehetőségeknek.

b)



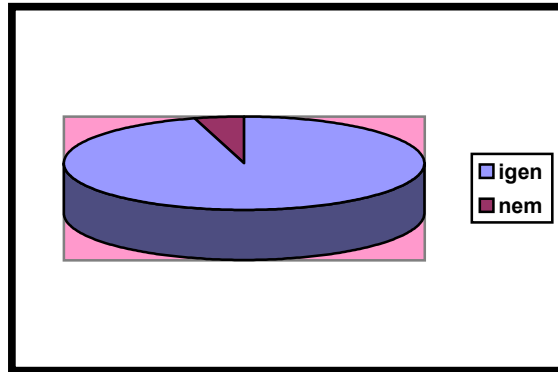
2. ábra: Mennyire sikerült megfelelően megtervezni a feladatokat?

12 intézmény nyilatkozott úgy, hogy teljesen jól tervezte meg a felújítást, **9 pedig nagyon jól**. Egy intézmény közepesen elégedett a saját tervezésével, valószínűleg az anyagvásárlási lehetőségek nem álltak összhangban azzal, amit szerettek volna megvalósítani.

d)

A vezetők által becsült költségmegtakarítás azzal, hogy a felújítást a közcélú foglalkoztatottak végezték mintegy **20 millió forint**.

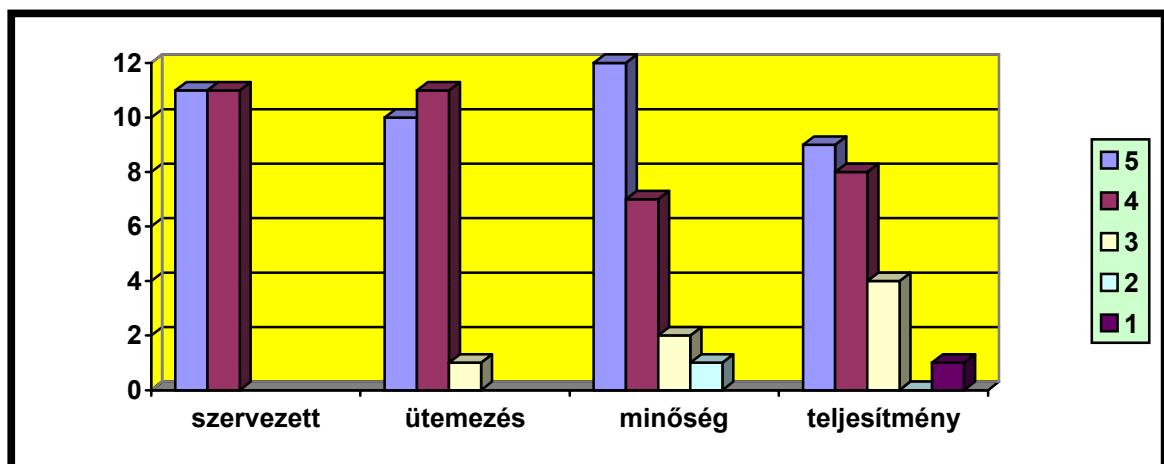
e) –j)



3. ábra: Folytatná-e velük a felújítást?

21 intézmény folytatná a közcélú foglalkoztatottakkal az intézmény felújítását, egy nem. 11 intézmény személy szerint is kérné azokat a brigádtagokat, akik ebben az évben is dolgoztak nála.

f)-g)-h)-i)



4. ábra: Mennyire elégedett a munka szervezethez, ütemezésével, a munka minőségével és a dolgozók teljesítményével?

Vizsgáltuk az elégedettséget a felújítás szervezethez és ütemezésével kapcsolatban. Az eszközhiány ellenére, a több munkacsoport összehangolása, a szakmunkákhoz szükséges szakemberek biztosítása jól sikerült. 11 intézmény teljes egészében, 11 pedig nagyon elégedett volt. A szakemberek sok esetben a **saját szerszámaikkal dolgoznak** (asztalos, villanyszerelő, vízvezeték szerelő), a szállításhoz saját autót használtak. A brigád ismeretségi köre révén szerzett egyes feladatok elvégzéséhez markoló, betonkeverőt. Jellemző erre a brigádra, hogy nem azt nézik mit miért nem lehet megcsinálni, hanem megkeresik a megoldásokat – mindezt minimálbérért, ez **példaértékű hozzáállás**. A szervezethez való elégedettség a közfoglalkoztatás-szervező érdeke, aki folyamatosan igazítja a változásokhoz az időbeosztást,

méri fel a munka anyag – szakember - és munkaóra igényét. Folyamatosan tárgyal, ellenőriz, megoldja a felmerülő problémákat. Az ütemezéssel szintén nagyon elégedettek voltak az intézmények, mindössze egyetlen munkahelynek egyáltalán nem volt nem volt megfelelő, de a munka elkészült. Nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy számtalan esetben menet közben derültek ki a változások, még újabb munkát is kértek, vagy nem tudtak elegendő anyagot vásárolni, ez mind borította az ütemezést. Ilyen esetben a többi intézménnyel is egyeztetni kellett, hogy pár napos csúszás megoldható-e. A szervezettség és az ütemezés sikerének a kulcsa a közfoglalkoztatás-szervező, munkája nélkülözhetetlen.

A munka minőségével **12 intézmény teljes mértékben, 7 nagyon elégedett**, 2 intézmény közepesen elégedett volt. Egyetlen intézmény fejezte ki elégedetlenségét a munka minőségével kapcsolatosan. Nem szabad elfelejteni, hogy néhány tapasztalt szakember mellett pályakezdő szakmunkások és segédmunkások vannak a brigádban. Ennek ellenére a 22 intézményből **19 volt elégedett**, ez nagyon jó eredmény. A teljesítmény az a munkaidő kihasználására, a munkatempóra, a munkafegyelemre vonatkozik. **9 intézményben teljes mértékben, 8 helyen pedig nagyon elégedettek voltak** a teljesítménnyel. 4 munkáltató csak közepes mértékben, egy pedig egyáltalán nem volt elégedett. Le is írta, hogy a festők hamarabb elhagyták a munkaterületet, illetve ittasságot is tapasztalt. A festők munkája függ a felvitt anyag száradási idejétől. Egy-egy helyen, ha felkentek egy réteg festéket, már nem tudtak újabb feladatba kezdeni. Más alkalommal viszont hétvégén is dolgoztak, vagy estig tartott egy munkafázis befejezése. Ez az egyes munkáltatóknál kevésbé látható, összességben azonban kiegyenlítődtek az óraszámok. Akinél pedig ittasságot tapasztaltak, bármennyire is jó szakember volt, el kellett küldeni rendkívüli felmondással és egy évig a segélyezési rendszerbe sem tud visszakerülni.

Az intézményvezetők néhány megjegyzéssel is kiegészítették a kérdőíveket. Tapasztalataik szerint az állandó dolgozók számára nehéz elfogadni, hogy több éves szakmai gyakorlatuk ellenére közalkalmazottként ugyanannyit keresnek, mint a közcélú foglalkoztatottak. Ez nem azt jelenti, hogy a közcélúak sokat keresnek, és ők nem kapnak semmilyen juttatást. Jó lenne nekik is az étkezési utalvány, védőcipő. Sajnálattal vették, hogy anyagihiány miatt kevesebb felújítást tudtak elvégeztetni, mint ami szükséges lett volna.

Több intézményvezető pár mondatban is kifejezte az elégedettségét, köszönetét a programért, a lehetőségért, örömet, hogy vannak közcélú foglalkoztatottak és általuk jobbá vált a feladatellátás. Néhányan kihangsúlyozták, hogy mindenképpen szeretnék a következő évben is a jelenleg náluk dolgozóval folytatni a programot és jelezték, hogy újabb feladatköröket is közcélú munkavállalóval szeretnének betölteni. A közcélú foglalkoztatottak értékteremtő munkájukkal járultak hozzá az önkormányzati feladatokhoz. A 2010. év Közfoglalkoztatási Terve a tapasztalatok és javaslatok felhasználásával készülhet el.

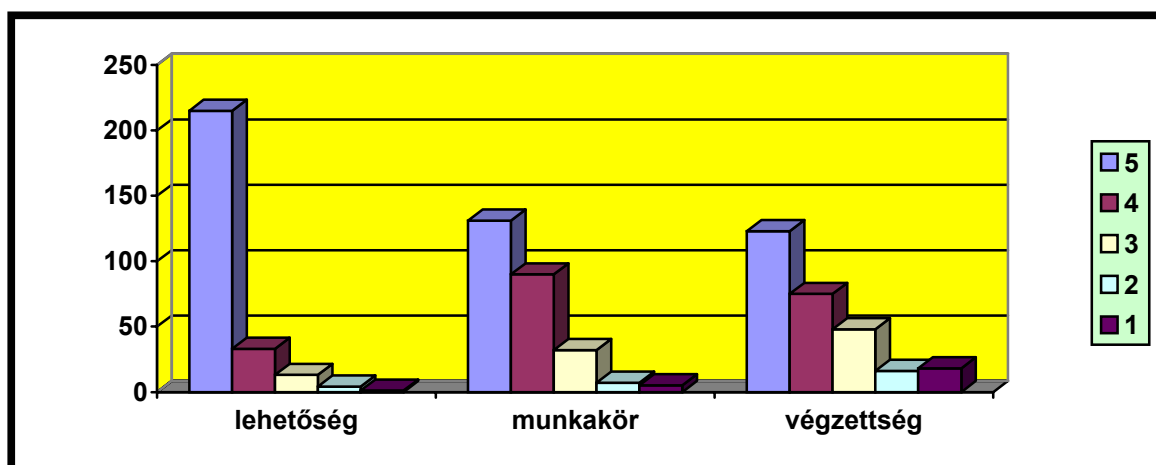
„Út a munkához” program elégedettségvizsgálata 2009.

Dolgozói elégedettség elemzése

A dolgozói kérdőíveket valamennyi foglalkoztatott részére megküldtük, akik részt vettek a programban, a foglalkoztatottak **265 kérdőív érkezett vissza**, olyan munkavállalók is visszaküldték, akiknek a munkaszerződése időközben lejárt. Az elemzéshez csatolva megtalálható az a táblázat, melyben feldolgozásra kerültek a kérdőívek. A táblázat segítségével az egyes intézményekben dolgozók elégedettsége is jól követhető. Az anyagot megkapják az intézményvezetők is, mely alapján megismerhetik az intézményre vonatkozó értékelést is. (A dolgozók nevüket vállalva juttatták vissza a kérdőíveket, de a mellékelt táblázatból a személyiségi jogokat tiszteletben tartva, a neveket töröltük). Az elégedettséget 5 fokú skálán mérhették a kérdőívet kitöltők.

1-2-3.

Az első három kérdés azt vizsgálta, mennyire örült a kérdőívet kitöltő a **felkínált munkalehetőségnek**, a **felkínált munkakörnek**, s hogy a munkakör **mennyire felelt meg végzettségének**.



5. ábra: Mennyire örült a lehetőségnek, a felkínált munkakörnek, mennyire felelt meg végzettségének?

A jogosultak döntő többsége, **214 fő nagyon örült** a munkalehetőségnek. A hosszú ideje munkanélkülieknek a program végre munkaszerződést biztosított. **33 főnek jó volt**, hogy dolgozhat, **13 fő közepes** lelkesedéssel fogadta a közvetítést, **4 fő nem örült**, és **1 fő egyáltalán nem örült** annak, hogy munkához juthatott. A kevésbé elégedettek valószínűleg állandó munkahellyel rendelkeztek, de csak alkalmi munkavállalói könnyvvel alkalmazták őket. Ez az a foglalkoztatási mód, amellyel sajnálatos módon könnyű visszaélni. A jogszabályok szerint ezen a módon folyamatában 5 napig, havonta legfeljebb 15 napig, és évente legfeljebb 90 napig foglalkoztatható így a munkavállaló. A kiskönyvek alapján ez így működik, de a valóság sok esetben folyamatos munkavégzést takar. Érthető tehát, hogy a közfoglalkoztatás miatt kockáztatni kellett ezeket a munkalehetőségeket, ezért nem örültek a közvetítésnek. Azok közül, akik visszautasították a munkát, vállalták a segély megszüntetését, a háttérben ez a helyzet húzódtott.

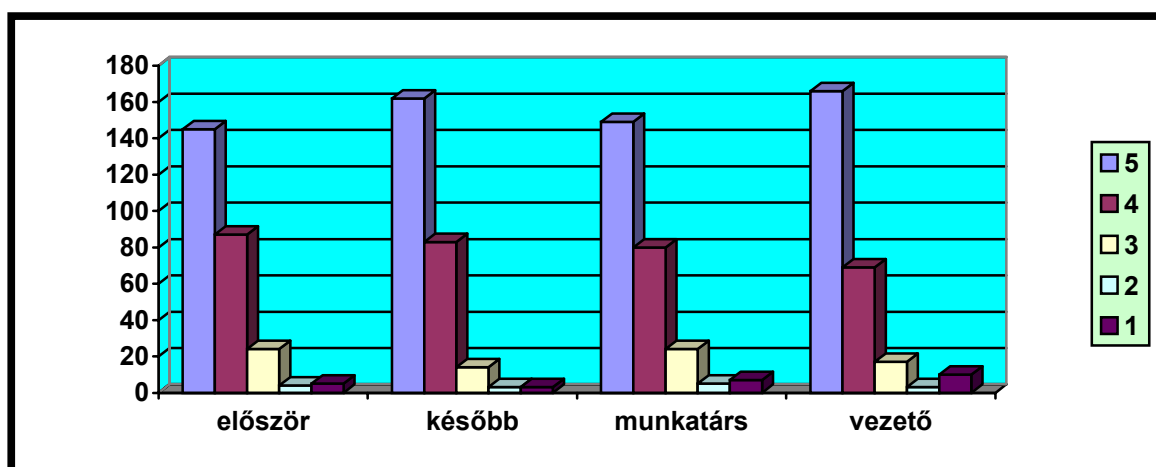
A felajánlott **munkakörrel 131 fő volt teljesen mértékben elégedett**, **90 fő elégedett volt**. **Közepesen** felelt meg a felajánlott lehetőség **32 főnek**, **nem felelt meg 7 főnek**, **egyáltalán nem felelt meg 5 főnek**. Az elemzés során különbséget kellett tenni, hogy valaki annak mennyire örül,

hogy dolgozhat, illetve a felajánlott munkakörrel mennyire elégedett. A segélyezettek jelentős része elégedett volt a lehetséges munkakörrel. Ami inkább meglepetést okozott, hogy néhányan szakmájuk alapján kaptak közvetítést, ennek ellenére nem voltak elégedettek a munkakörrel. Olyanok is akadtak, akik szakképzettség nélkül szerettek volna válogatni.

A **munkakör és a végzettség összehangolásával** voltak legkevésbé elégedettek a segélyezettek. A kérdés, hogy a végzettségnek megfelelő volt-e a felajánlott lehetőség, más jelent közvetítői és más munkavállalói oldalról. A szociális törvény szerint a képzettségnél egy fokkal alacsonyabb képesítést igénylő munkakört is köteles elvállalni a rendelkezésre állási támogatásban részesülő. Ez azt jelenti, hogy a felsőfokú végzettséggel az érettségit igénylő, a középfokú végzettséggel, pedig a 8 általánost igénylő munkakörök felajánlása is megfelelő. Az egyén szempontjából minden olyan munkakör, amely nem a végzettsége szerinti, már nem megfelelő. Ezt a kettős álláspontot tükrözik az eredmények. **108 fő teljes elégedettséggel** fogadta a felajánlott munkakört, **75 fő pedig elégedett volt**. **Közepesen megfelelőnek** ítélte **48 fő, nem találta megfelelőnek 16 munkavállaló**, és a közvetített munkát **egyáltalán nem a képzettségének megfelelőnek** értékelte **18 fő**. Volt olyan kérdőív is, melyben a szakma szerinti munkakör sem felelt meg a válaszadónak.

4-5-6-7.

Ez a kérdéskör a beilleszkedés folyamatát vizsgálta a munkavállalás kezdetén, majd a későbbiekben, illetve azt, hogy a munkatársak, és a munkahelyi vezető milyen mértékben segítettek a dolgozót abban, hogy a közösség tagjává váljon. Az átlag értékelés mellett érdemes megnézni a mellékelt táblázatban is, hogy az egyes munkahelyek, intézmények a dolgozó szemszögéből mennyire voltak segítők. A munkáltatók is készítettek értékelést az egyes dolgozókról, érdekes lehet a két táblázat összevetése.



6. ábra: Mennyire fogadták el a munkatársai a beilleszkedés folyamatában, illetve később? Mennyire segítettek beilleszkedését munkatársai illetve a munkahelyi vezető?

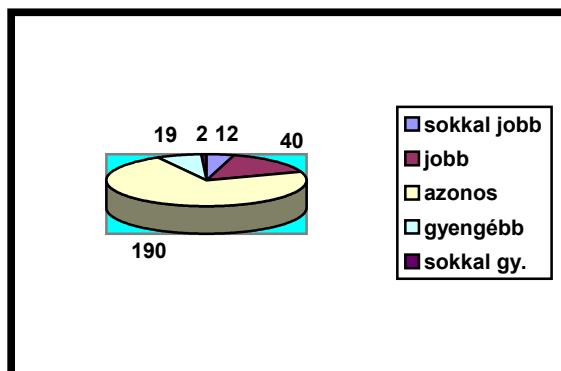
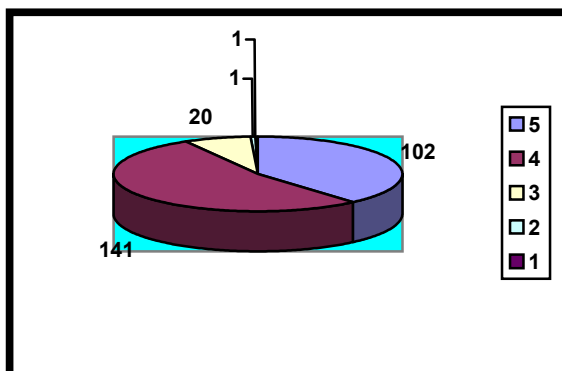
Nagyon szép eredmény, hogy a munkavállalók közül **145 fő** úgy érezte, munkatársai már a kezdetkor **teljes egészében elfogadták**, és **87 fő is jónak ítélte** az elfogadást, a későbbiekben pedig javultak a mérőszámok, **162 fő érezte**, hogy teljesen elfogadták, **83 fő pedig jónak** ítélte. A számok tükrében szépek ezek az adatok, a teljes létszámhoz viszonyítva. Meg kell azonban nézni a másik oldalt is. A munka kezdetén **5 fő azt érezte, hogy egyáltalán nem fogadják el, 4 fő pedig, hogy nem fogadják el**, s bár javultak a mutatók **3-3 fő a mai napi úgy érzi, hogy nincs elfogadva**. Az értékelés nem számadatokról szól, hanem egyes emberekről, akik nap, mint nap olyan munkahelyre indulnak dolgozni, ahol kizsátozottnak érzik magukat. Esetükben (mivel nevüket vállalva adták az értékelést) meg kell vizsgálni a helyzetet, a munkaadó véleményét is és azok részére, akiknél nem javítható a kialakult helyzet, más munkahelyet kell keresni. A beilleszkedéssel az elején 24 fő, jelenleg 14 fő közepesen elégedett, ezért érdemes az ő esetüket

is vizsgálni. Igazán jó teljesítményt ott lehet várni, ahol a dolgozó jól érzi magát.. Ez az érdeke, mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak.

Az egyén szemszögéből vizsgáltuk azt a kérdést is, hogy kik segítették a beilleszkedésben. **149 főt a munkatársai, 166 főt a munkahelyi vezető** segített teljes mértékben. **80 főnek a munkatársak és 69 főnek a vezetők** nyújtottak sok segítséget. **Közepesnek ítélték 24-en a munkatársak, 17-en a vezető segítségét.** A számok azt tükrözik, hogy a vezetők is, a munkatársak is az intézmények többségében nagymértékben segítették a közcélú foglalkoztatott beilleszkedését, a munkafolyamatok megtanulását. Ezzel szemben **5 fő nagyon kevésnek** érezte a **munkatársak** segítségét, **7 fő, pedig egyáltalán nem kapott segítséget** tőlük. A **vezető** segítségét kevesellte **3 fő, és 10-en érezték úgy, hogy egyáltalán nem kaptak segítséget a munkahelyi vezetőtől.** Az elkövetkezendő időszak feladata lesz, hogy a közcélú munkavállalókat foglalkoztató intézményvezetőkkel negyedévente konzultáljunk az eltelt időszak tapasztalatairól, mert nagyon fontos, hogy mind a dolgozó, mind a munkáltató elégedettségére működjön a program. Nehéz meghatározni az optimális időpontot, hogy mennyi idő kell ahhoz, hogy valaki be tudjon illeszkedni, ez egyénekenként nagyon eltérő lehet. Nem tartom ésszerűnek azonban, hogy „humánus” szempontból tartsunk valakit egy adott munkahelyen, akkor is, ha nem találta meg ott a helyét, mert számára is kedvezőbb egy elfogadó környezet, a munkáltatónak is jobb egy alkalmas munkatársra váltás.

8- 23.

Az egyéni teljesítmények értékelése nagyon szubjektív. Két kérdéssel is vizsgáltuk. Az egyik az volt, milyennek értékeli a saját teljesítményét (ezt 5 fokú skálán az iskolai jegyekhez hasonlóan osztályozták), a másik kérdésben azt vizsgáltuk, hogy a közcélú foglalkoztatott munkatársaihoz képest milyennek ítéli teljesítményét (sokkal jobb, jobb, azonos, gyengébb, sokkal gyengébb)



15. ábra: Milyennek értékeli teljesítményét?

16. ábra: Milyennek értékeli teljesítményét az állandó dolgozókhoz viszonyítva?

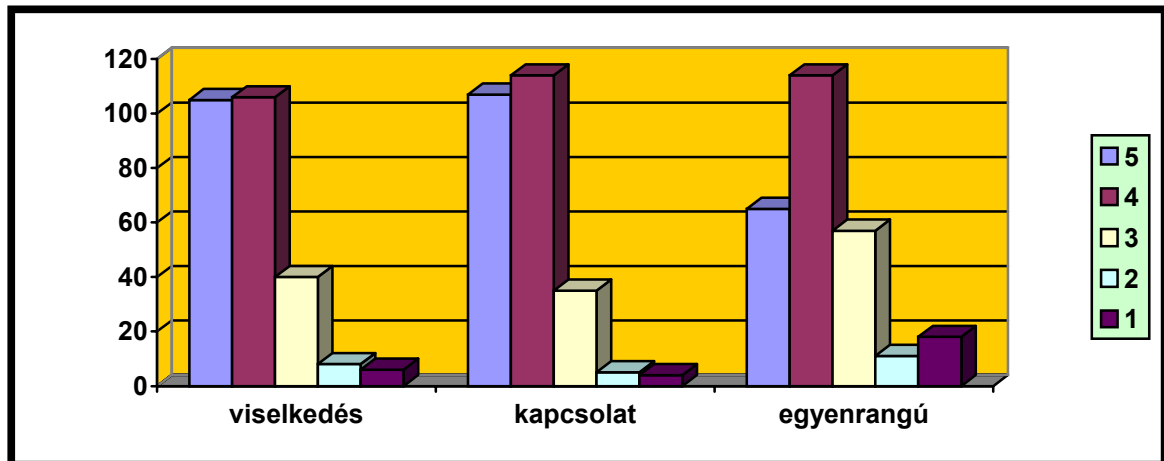
A saját teljesítményét **102 fő** értékelte kiválóan, **141 fő** jónak, **20 fő** közepesnek és **1-1 fő** elégségesnek illetve elégtelennek. Összességében elégedettek saját teljesítményükkel, a gyenge teljesítményértékelést személyre szabottan meg kell vizsgálni. Az elkészült elégedettségvizsgálat nem öncélú, a feltárt helyzetek javításán kell a következő időszakban dolgozni.

Az állandó dolgozókhoz viszonyított teljesítményét **190 fő azonos szintűnek** ítélte meg. **12 fő érezte** saját teljesítményét **sokkal jobbnak, 40 jobbnak.** **19-en** érezték úgy, hogy **gyengébben** teljesítenek, **2 fő** pedig **sokkal gyengébbnek** tartotta saját teljesítményét.

Összességében a két értékelés alapján elmondható, hogy közcélú foglalkoztatottjaink többsége elégedett saját teljesítményével, a gyengébbek segítése, illetve személyiségüknek, képességeiknek jobban megfelelő munka kínálása a feladat.

9-1015.

Ebben a kérdéskörben arra kerestük a választ, mennyire elégedett a foglalkoztatott a munkatársai viselkedésével, a munkatársakkal való kapcsolatával, és mennyire érzi egyenrangúnak velük magát.



17. ábra: mennyire elégedett munkatársai viselkedésével, a velük kialakított kapcsolatával és mennyire érzi velük egyenrangúnak magát?

Új munkahelyre kerülni senkinek sem könnyű. Főleg nem egy hosszabb munkanélküli időszak után, amikor az ember önértékelése sérül, sok kudarcot él át. Ebben a helyzetben érzékenyebben reagál arra, hogyan fogadják. A munkatársak viselkedésében a velük szemben tanúsított viselkedést értékelték. **105 fő értékelte kiválónak, 106 fő jónak.** A közepesnek ítélt viselkedés ebben a helyzetben a közömbös, se nem jó, se nem rossz, ilyennek érezte **40 fő.** Ami odafigyelést igényel az, hogy **8 közcélú elégségesnek, 6 pedig elégtelennek** ítélte munkatársai viselkedését. Ez azt is jelenti, hogy 14 foglalkoztatott úgy érezte, ellenséges a munkatársak viselkedése, ezeket a helyzeteket meg kell vizsgálni részletesebben, mert lehet, hogy más munkahelyet kellene keresni számukra.

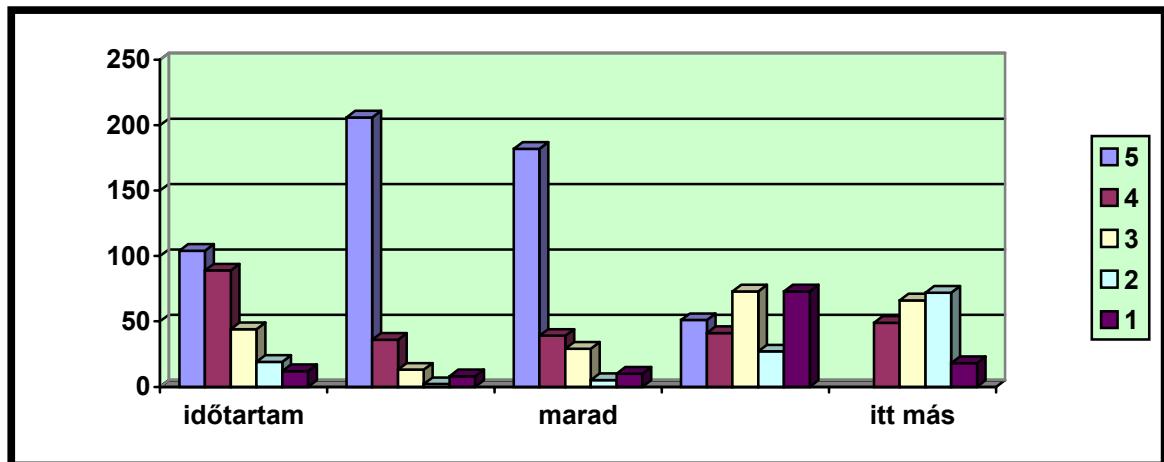
A kapcsolat már kölcsönösséget feltételez, egymáshoz való viszonyulást, melynek kialakításában mindkét fél aktív közreműködő. **107 fő kiválónak, 114 fő pedig jónak** értékelte a munkatársakkal való kapcsolatát, ami alapján megállapítható, hogy a közfoglalkoztatottak nagy része érzi jól magát a munkahelyén. A kapcsolatok építésében azokat kell segíteni, akik **közepesnek (35 fő), elégségesnek (5 fő) vagy elégtelennek (4 fő)** ítélték kapcsolataikat. A megoldást a munkahelyi vezetőkkel közösen kell megtalálnunk. Arra is figyelni kell, hogy a közcélú foglalkoztatott is lehet nehezen alkalmazkodó személyiség, akivel nem könnyű a jó kapcsolat létrehozása, ilyen esetben a munkahelyváltás is lehet jó megoldás. Fontos, hogy az egy munkahelyen dolgozók jó légkörben, egymást elfogadva dolgozhassanak, ez jótékony hatással van a teljesítményre is.

Az egyenrangúság kérdése bonyolult, összetett kérdés. Nemcsak a munkatársak, a vezető hozzáállásán múlik, a közcélú foglalkoztatott érzékenysége is nagymértékben befolyásolja. Bármennyire is igyekszünk őket egyenrangú munkatársként kezelni, a foglalkoztatási mód néhány sajátossága a különbségeket hangsúlyozza az állandó foglalkoztatottak és a közcélú munkavállalók között. Szerződésük határozott időre szól, a hosszabbítás bizonytalan. Egyéb juttatásokban sem részesülnek, nincs lehetőség élelmiszerutalványra, munkaruhára, szabadságukat időarányosan vehetik ki, nincs lehetőség teljesítményük pénzbeli elismerésére. Ilyen helyzetben nehéz egyenrangúnak érezni magukat. Ennek ellenére **65 fő teljes mértékben, 114 fő pedig egyenrangúnak érezte magát. 57 fő közepesen, 11 fő kevésbé egyenrangúnak érezte magát és 18 fő egyáltalán nem érezte egyenrangúnak magát.** Mindenképpen tovább kell

vizsgálni ennek a 29 főnek a helyzetét, hogy mi okozza ezt az érzést, és a helyzetet a vezetővel közösen kell javítani.

11-12-13-14-16.

Ez a kérdéskör a munkahelyhez, a munkakörhöz való viszonyt és a program időtartamával való elégedettséget vizsgálja.



18. ábra: Mennyire elégedett a program időtartamával, mennyire örülne a hosszabbításnak? Mennyire örülne, ha ezen a helyen maradhatna ebben a munkakörben? Mennyire örülne, ha munkaköre nem, de munkahelye változna? Mennyire örülne, ha munkahelye nem, de munkaköre változna?

A többség **teljesen elégedett** a program időtartamával (**104 fő**), **megfelelőnek tartja 86 fő**. **44-en** válaszolták azt, hogy **közepesen elégedettek**. **19 főnek elégséges és 12 fő egyáltalán nem elégedett**. A korábbi, munkanélküli státuszhoz viszonyítva elégedettségre adhat okot a munka, bármennyi időtartamra is. Azonban a beilleszkedés, a feladat megtanulása után már feltámad a biztonság utáni vágy.

206 fő nagyon örülne a hosszabbításnak, **36 munkavállaló szintén örülne**. **13 főnek** közepes elégedettséget adna a hosszabbítás, **2 fő nem örülne**, **8 fő pedig elutasítaná** a munkaszerződés **meghosszabbítását**. Ezeknél az embereknél meg kell vizsgálni az okokat, miért nem szeretnék tovább dolgozni, mi az, ami nem megfelelő számukra, a munkahely, a munkakör, vagy egyéb okaik vannak.

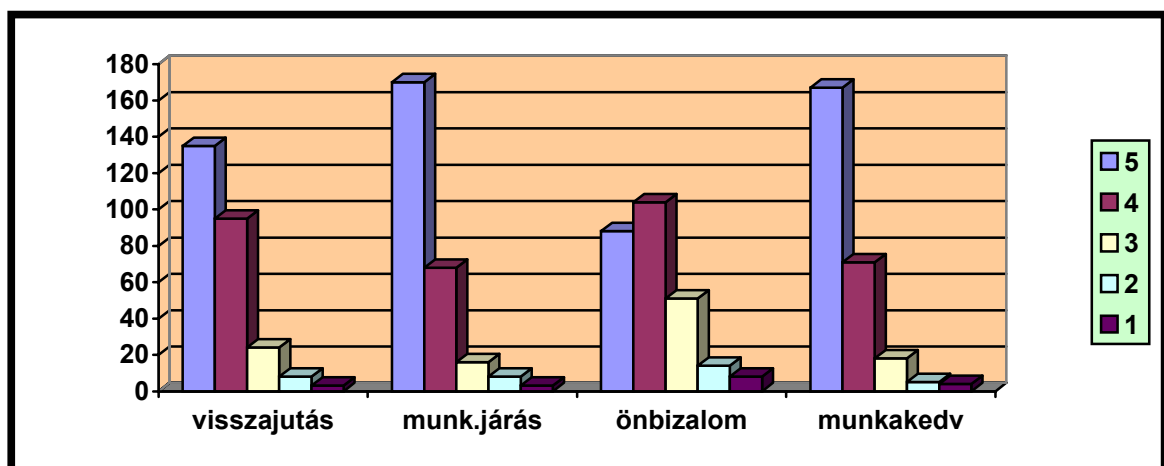
A **jelenlegi munkahelyüket** és munkakörüket szeretnék nagyon folytatni **182-en**. **Szívesen maradna 39 fő**. A közepesen örülne a lehetőségnek azt jelenti, ha maradhat úgy is jó, ha váltania kellene az is jó, ezt válaszolta **29 fő**. **Nem örülne 5 fő**, és **egyáltalán nem örülne 10 fő**, ha a jelenlegi helyen kellene maradni. Náluk meg kell nézni a váltás lehetőségét, valószínűleg a jelenlegi hely és munkakör nem felelt meg elvárásaiknak, nem nekik kell a munkaszerződést meghosszabbítani, hanem új embereknek kell esélyt adni az adott munkakörben.

A munkakört megszerették, de **új helyen szeretnék folytatni 51-en**, **további 41 fő** is inkább másik munkahelyen végezné a jelenlegi tevékenységet. **73-an a középkategóriát választották**, elfogadják azt is, ha maradhatnak, azt is, ha új helyre kerülnek. **27 fő azonban elégedetlen lenne**, ha munkahelyet kellene váltani és **73 fő egyáltalán nem szeretne másik munkahelyre kerülni**. Összesen tehát 100 munkavállalóban már erős kötődés alakult ki jelenlegi munkahelyéhez, be tudott illeszkedni és nem szeretne váltani.

A jelenlegi munkahelyén sem és munkakörén **sem változtatna 60 fő, 18-an elégedetlenek lennének**, ha váltaniuk kellene a munkakörön. **72 főnek közepes elégedettséget hozna**, ha a munkahelye megmaradna, de más munkakört kapna. Jelenlegi munkahelyén örülne a munkakörváltásnak **66 fő, és nagyon szeretne más munkakörben dolgozni 49 fő**. Ez azt is jelenti 115 fő esetében, hogy munkahelyüket ugyan megkedvelték, de a munkakör nem igazán nyerte el tetszésüket.

17-18-19-20.

Ez a kérdéskör a munka hatását vizsgálja az egyén életére, mennyire sikeres a visszakerülése a munka világába, meg tudta-e oldani a munkába járással kapcsolatos problémáit, mennyire növelte önbizalmát a munka és mennyire növelte munkakedvét.



19. ábra: Mennyire sikerült visszakerülni a munka világába? Mennyire tudta megoldani a munkába járást? Mennyire növelte önbizalmát a munka? Mennyire növelte munkakedvét?

135-en sikeresnek, 95-en jónak ítélték visszakerülésüket a munka világába. **24 fő közepesen sikeresnek, 8 fő kevésbé sikeresnek és 3 fő sikertelennek** értékelte azt, hogy visszajusson a munka világába.

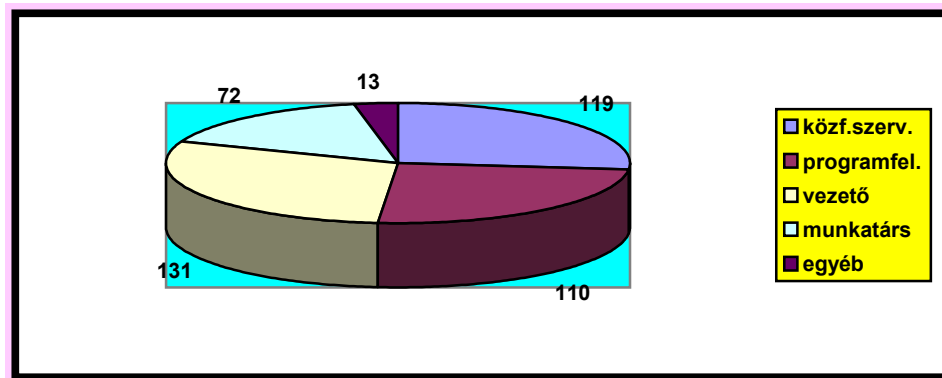
Nem okozott problémát a munkába járás 170 főnek, és alig okozott gondot 68 főnek. Két csoportnak volt nehéz a munkába járás, a kisgyermekes anyáknak és azoknak, akik a tanyavilágból jártak be. A munkanélküli kismamák megszokták, hogy mindig otthon lehetnek a gyermekeikkel, a foglalkoztatás azonban a nyári szünet idején is folyamatos volt, s nem szívesen adták gyermekeiket a nyári napközibe. A bejárás pedig az idő és a költség miatt volt akadályozó tényező. Ezeknek a problémáknak a megoldását **16 fő közepesen nehéznek, 8 fő nehéznek és 3 fő nagyon nehéznek találta.**

A munka jótékony hatása a személyiségre, az önbizalom növekedésére hosszabb idő alatt alakul ki. **88 fő** érezte úgy, hogy önbizalma **nagymértékben, 104 főnek jelentősen nőtt.** **51 fő** önbizalmára **közepes mértékben.** **14** foglalkoztatottra **kismértékben** és **8 fő** önbizalmára **egyáltalán nem hatott** a közcélú foglalkoztatás.

167 munkavállaló munkakedvét nagymértékben, 71 főét jelentősen növelte a munkalehetőség. **18 főre közepesen, 5 főre kismértékben** és **3 fő munkakedvére egyáltalán nem hatott** ez a foglalkoztatási forma.

A közcélú foglalkoztatás szervezése sok ember munkáját igényli. A közvetítések során a munkavállalók több szakemberrel is kapcsolatba kerülnek. A személyes kapcsolat dönti el, hogy a foglalkoztatás során kiből bízhatnak, kitől kérnek segítséget és kihez fordulnak problémáikkal. Egy-egy foglalkoztatott több emberhez is fordulhatott, ezt tükrözik a következő kérdések.

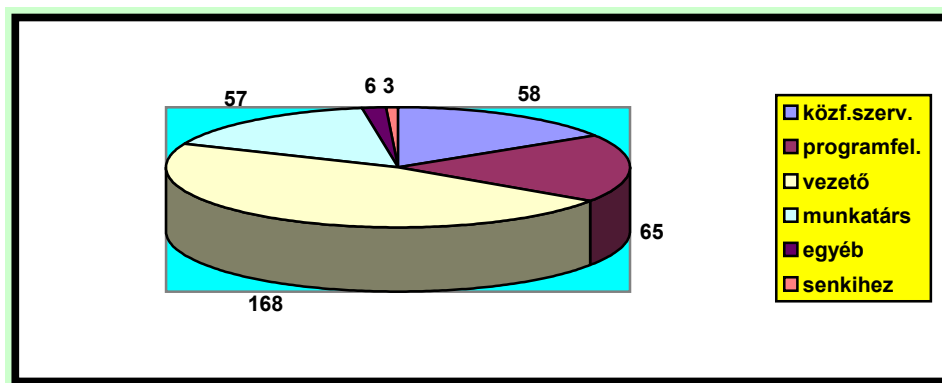
21.



8. ábra Ki segítette leginkább munkába állását?

131 fő a munkahelyi vezetőtől, 119 fő a közfoglalkoztatás-szervezőtől, 110 fő a programfelelőstől és 72 fő a munkatársaktól kapott sok segítséget a munkába álláshoz. Az egyéb kategóriában személyeket neveztek meg, a családot és a munkaügyi központot is megemlítették.

22.

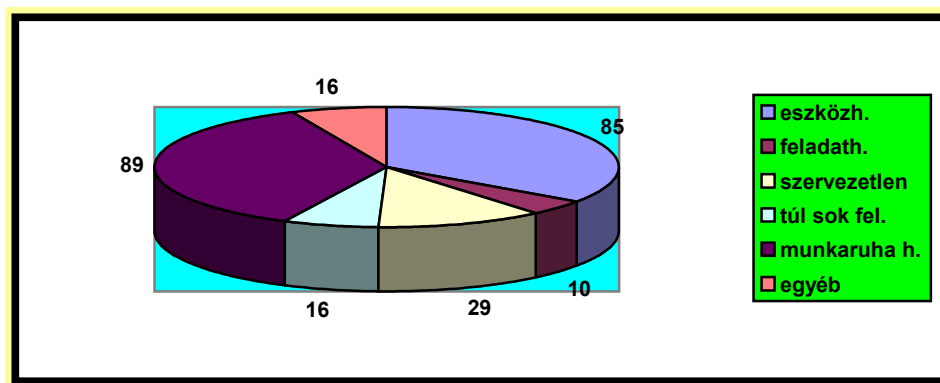


9. ábra Kihez fordulhattak problémáikkal??

168 fő a munkahelyi vezetőhöz, 58 fő a közfoglalkoztatás-szervezőhöz, 65 fő a programfelelőshöz és 57 fő a munkatársaihoz fordulhatott, ha problémája adódott. Ezek a számok azt mutatják, elsősorban a munkahelyeken keresik meg a lehetséges segítséget. Az egyéb kategóriában személyeket neveztek meg, munkahelyet. Ami nagyon szomorú, 3 fő érezte úgy a programban, hogy senkihez nem fordulhatott, ezt a helyzetet mindenképpen meg kell vizsgálni, mikor érezte a foglalkoztatott ennyire magára hagyottnak magát.

23.

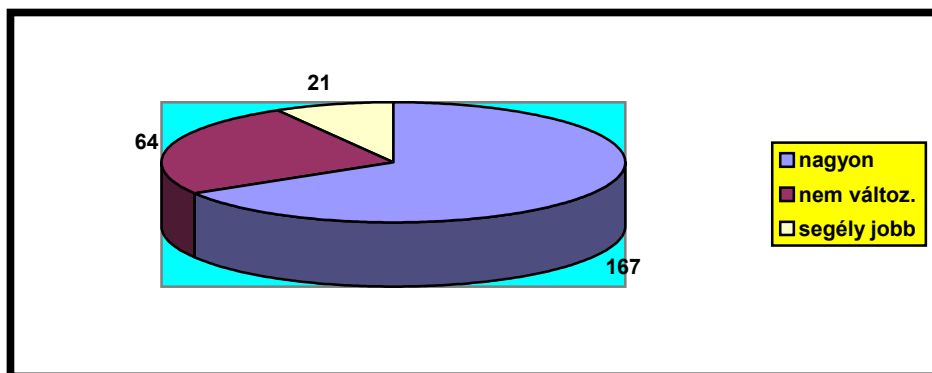
Azt is vizsgáltuk, milyen tényezők nehezítették a munkavégzést. Menet közben is jeleztek több problémát. Ez az év a tanuló év mind a foglalkoztatottak, mind a szervezők számára, ezért nem minden esetben sikerült még ideális munkakörülményeket teremteni, de ezekre a problémákra csak menet közben derült fény.



10. ábra Mi nehezítette a munkavégzést?

Többször jelentett problémát az eszközhány, elsősorban a felújító brigádnál. A brigád létszáma folyamatosan emelkedett, az eszközeik pedig gyakran koptak el. Többször került pótlásra, pályázati programból is, de a jövőben szükséges előrelátóbban tervezni az eszközsükségletet. Meg kell említeni, hogy ebben a brigádban a foglalkoztatottak **nem sajnálták saját szerszámaikat használni, azért, hogy minőségi munkát tudjanak végezni.** A másik jelentősebb nehézséget a munkaruha hiánya okozta. Ahol nem írta elő a törvény kötelezően a védőruhát, ott a munkavállalók saját ruháikban dolgoztak. Szervezetlenséget 29 dolgozó tapasztalt, 10 fő érezte kevésnek, 16 fő túl soknak a feladatot. Az egyéb nehézségek között említették a tiszteletlen viselkedést velük szemben, az időjárási körülményeket (ezen sajnos legjobb szándékaink szerint sem tudunk változtatni), anyagi és magánjellegű problémákat, telefonkártya hiányát, egészségügyi problémát, információhiányt, tapasztalatlanságot és a brigádvezető személyét.

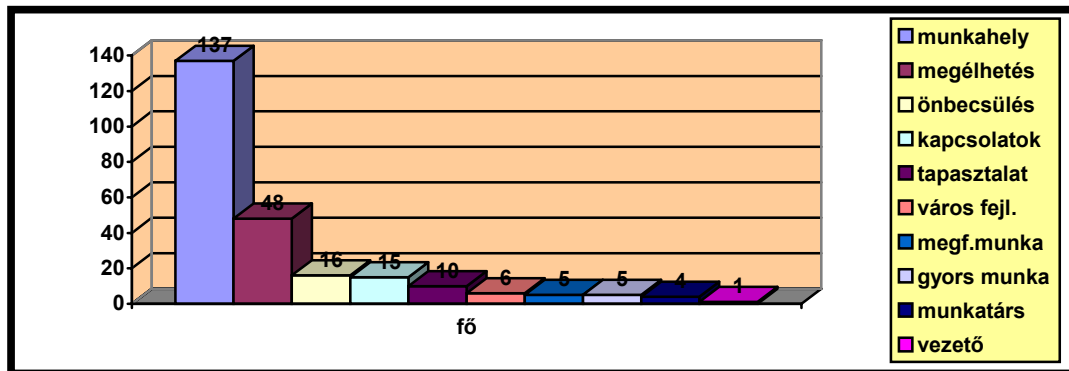
25.



11. ábra Családja megélhetését mennyire segítette a program?

167 fő értékelte úgy, hogy a családja megélhetését **nagymértékben segítette** a program. **64 fő** válaszolta azt, hogy az **anyagi helyzetük nem változott.** Néhányan 2009-ben még a magasabb, nettó minimálbérnek megfelelő segélyösszeget kapták, az „Út a munkához” program keretében a minimálbérért 8 órában dolgozni kellett. Ugyanúgy jogosultak maradtak minden egyéb ellátásra, ezért nem érezték a változást. **21 fő** estében a segély és a mellette vállalt alkalmi munkák jobb munkalehetőséget biztosítottak. Ez abban az esetben valószínű, ha alkalmi munkavállalói kiskönyvvél folyamatosan dolgoztak. Ezeket az eseteket még nem igazán sikerült kiszűrni.

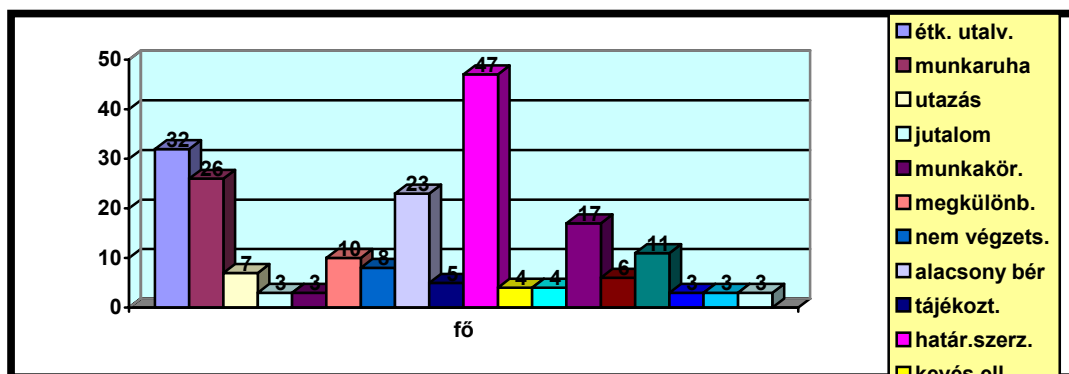
26.



12. ábra A program erősségei

A program **legfőbb erősségei** foglalkoztatottak véleménye alapján a munkahely biztosítása (137 fő), az, hogy segíti a családok megélhetését (48 fő), hogy nő a dolgozók önbecsülése (16 fő) új kapcsolatokat lehet teremteni (15 fő). Megemlítették még a munkatapasztalat szerzést (10 fő), a **város fejlődését (6 fő)**, a végzettségnek megfelelő munkalehetőséget és a gyors munkába állást (5-5 fő), a segítőkész munkatársakat és a közvetlen vezetőket (1 fő).

27.



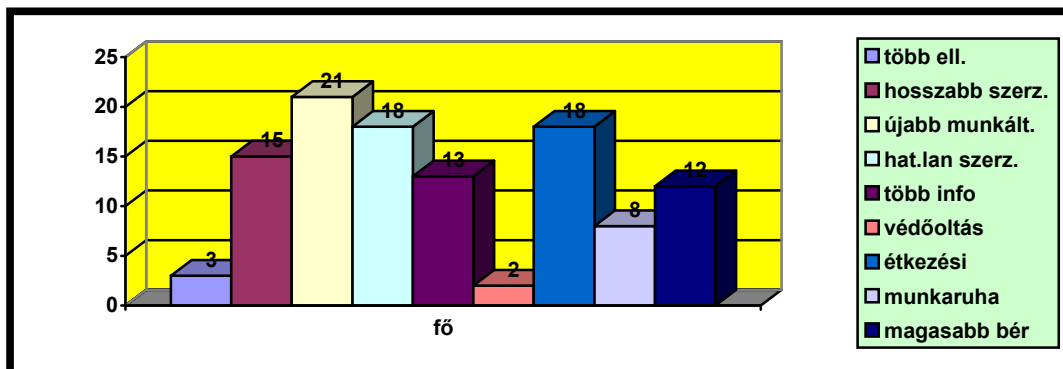
13. ábra A program gyengeségei

A program **gyengeségeit** is megfogalmazták a közcélú munkavállalók. **32 fő** hiányolta az étkezési utalványokat, **26 fő** a munkaruhát, melynek biztosítását a közel 300 dolgozó esetében nem tudta vállalni az önkormányzat. 7 fő szeretett volna utazási támogatást, 3 fő említette a jutalmazás, a béremelés hiányát. 3 fő nem tartotta megfelelőnek a munkakörülményeket, **10 fő érezte azt, hogy megkülönböztetik.** 8 fő kifogásolta, hogy a munkaköre nem a végzettségének megfelelő, **23 fő az alacsony fizetést** tartotta gyengeségnek. 5 fő szerint nem megfelelő a tájékoztatás, **47 fő** a határozott idejű szerződét nem tartja megfelelőnek. 4 fő kevesellte az ellenőrzést, 4 főnek a beilleszkedés volt nehéz. **Az eszközhányt 17 fő** tartotta gyengeségnek, ez a létszám megfelel a karbantartó brigád létszámának, számukra okozta ez a probléma a legtöbb nehézséget. Szervezetlen munkavégzést tapasztalt 6 fő. Bizonytalannak érzi a helyzetét **11 fő**, a határozott idejű munkaszerződések csak a szerződés időtartamára biztosítják a tervezhetőséget, ez okozott gondot néhány dolgozónak. **3-3 fő** kevesellte a szabadságot (ezt a Munkatörvénykönyve szabályozza) hiányolta a téli munkalehetőséget (az elmúlt évben is és az idén is pályázunk „Téli közmunkára”). 3 fő azt fogalmazta meg, hogy nagymértékben romboló hatással voltak egy-egy brigád teljesítményére a nem motivált dolgozók. Ezen jobb brigádszervezéssel, gyakoribb ellenőrzéssel és a nem teljesítő dolgozók munkaszerződésének felbontásával tudunk segíteni.

28.

2010-ben 219 fő szeretné folytatni a programot, **7 fő jelezte**, hogy már nem akar részt venni a programban.

29.



12. ábra Javaslatok 2010-re

3 fő szeretne több ellenőrzést, 15 fő hosszabb, 18, pedig határozatlan idejű munkaszerződést. 21 fő javasolta újabb munkáltatók bevonását a programba (folyamatban van a kapcsolatfelvétel az állami és a megyei fenntartású intézményekkel). 13 fő több információt szeretne a közcélú foglalkoztatásról. (2009-ben 3 alkalommal tartottunk tájékoztatót – induláskor, félévkor és az év végén, lehet, hogy 2 havonta szükség lenne ezekre a találkozókra). 2 fő szeretné a védőoltások költségeit az önkormányzatra terhelni, 18 fő igényelné az étkezési utalványokat. 8-an szeretnének munkaruhát, 12-en, pedig magasabb fizetést.

Összességében a munkavállalóknak örömet, jó lehetőséget nyújtott a program. Valóban néhány juttatásban hátrányosabb helyzetben vannak a közcélú foglalkoztatottak az állandó dolgozókkal szemben. A program neve „Út a munkához”, a fő célja az, hogy minél többen el tudjanak helyezkedni majd a nyílt munkaerő-piacon. Két lépcsőben valósulhat meg a foglalkoztatás. Az első lépcső a programban az volt, hogy akarjanak dolgozni, munkával hozzájárulni a közterhekhez a segélyezettek. Ezért a munka biztosítson magasabb bért, a segély összege minden jogosult számára azonos, fokozatosan megszűntek a minimálbérral megegyező segélyösszegek. A második lépcső pedig az, hogy jobb lehetőségeket biztosítson a nyílt munkaerő-piac, mint a közfoglalkoztatás, tehát érdekében álljon a foglalkoztatottaknak, hogy a közcélú foglalkoztatás mellett se adják fel a folyamatos munkakeresést. A jutalmazásban egyetlen eszközünk, hogy a jól teljesítő munkavállalók szerződése meghosszabbításra kerül, azok helyett pedig, akik nem tudtak megfelelni a követelményeknek, újabb aktív korú jogosultaknak adunk bizonyítási lehetőséget. Az év folyamán a program egyre népszerűbbé vált, számtalan érdeklődő jelentkezett munkára, de a lehetőség csak a rendelkezésre állási támogatásra jogosultak számára biztosít munkát, egyre szélesebb foglalkoztatási skálán, egyre több intézményben.

Dolgozói Kérdőívek Értékelése 2009.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
Bölcsőde																			
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	3	3	5	3	5
5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	1	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	1	5	5	3	5
Átlag:	5	4,5	4,25	4,5	4,75	4,5	4,5	4,75	4,5	3,75	5	5	2,5	3	1,5	4,5	5	3,75	5
Százalék:	100	90	85	90	95	90	90	95	90	75	100	100	50	60	30	90	100	75	100
Családsegítő Központ																			
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	3	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	4	4	3	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	1	5	1	5	5	4	5
Átlag	5	4,8	4,5	5	5	5	4	5	4,8	3,25	5	4,5	2,25	4,75	2,25	4,5	4,5	3,75	4,75
Százalék:	100	90	90	100	100	100	80	100	95	65	100	90	45	95	45	90	90	75	95
Gondozási Központ																			
5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	1	4	4	5	4	4	5
5	3	2	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	1	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5
5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	1	4	3	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	4	2	3	3	3	5

3. számú melléklet

Átlag:	4,9	4,6	4,11	4,56	4,78	4,67	4,56	4,22	4,33	4,44	3,56	4,89	4,89	2,22	3,89	3,44	4,56	4,67	4,11	4,89
Százalék:	98	91	82	91	96	93	91	84	87	89	71	98	98	44	78	69	91	93	82	98
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
Hajléktalan Segítő K.																				
	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5
	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	5
	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
Átlag	5	4,3	4,25	4,5	4,5	4,5	5	4	4,25	4,25	4,5	4,5	4,5	3	3,75	2,5	4,25	4,75	4	4,5
Százalék	100	85	85	90	90	90	100	80	85	85	90	90	90	60	75	50	85	95	80	90
Dr. Sipos Ferenc Otthon																				
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5
	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	5	5	3	3
	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5
	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5	4	5
	5	4	1	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	4	5
	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4
	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5
	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	4
	5	4	2	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5
	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	5	2	3	4	5	4	4	4
Átlag:	4,9	4,2	3,7	4,7	4,6	4,4	4,5	4,2	4,2	4,3	4,3	4,6	4,5	2,6	3,8	3,2	4,7	4,8	3,9	4,5
Százalék:	98	84	74	94	92	88	90	84	84	86	86	92	90	52	76	64	94	96	78	90
Kertvárosi Óvoda																				
	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5
	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	4	1	4	5	3	5
	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	5	2	2	3	3	4	3	5	5
	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4
	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	3	4	4	4	4
	5	5	3	5	5	5	5	4		5	5	5	5	1	4	1	4	5	4	5
	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	2	4	1	5	5	3	4
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.

3. számú melléklet

5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4,8	4,56	4,22	4,56	5	5	4,89	4,11	4,63	4,56	4,22	4,67	4,33	1,78	4,22	2,78	4,33	4,56	3,89	4,56	96	91	84	91	100	100	
96	91	84	91	100	100	98	82	93	91	84	93	87	36	84	56	87	91	78	91	96	91	84	93	87	91	
Központi Óvoda																										
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	4	5	4		4	4	5	5	5	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4,92	4,77	3,92	4,38	4,46	4,77	4,85	4,42	4,42	4,5	4,33	4,58	4,58	2,33	4,25	2,75	4,67	4,33	4,33	4,58	98	95	78	88	89	95	
98	95	78	88	89	95	97	88	88	90	87	92	92	47	85	55	93	87	87	4,58	98	87	92	92	88	92	
Deák Ferenc Ált. Iskola																										
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	3	1	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	
5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4		5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4,4	4	4,8	4,8	4,4	4,6	4,8	4,2	4,4	3,4	4	4	1,8	4,2	2,2	4,6	4,2	4,6	4,8	100	88	80	96	96	96	
100	88	80	96	96	88	92	96	84	88	68	80	80	36	84	44	92	84	92	4,8	100	88	80	96	96	96	
Klauzál Gábor Ált. Isk.																										
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

3. számú melléklet

	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	
	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	1	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2
	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	4	5	3	4	4	4
Átlag:	4,17	3,67	3,17	4	4	3,83	4,17	3,83	4	3,83	4	3,83	3,83	3	3,33	3,17	3,67	4	3,67	4	3,67	4,17	4,17
Százalék:	83	73	63	80	80	77	83	77	80	77	80	77	80	60	67	63	73	80	73	80	73	83	83
Központi Konyha																							
	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	5	5	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4
	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4
	5	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4
	5	4	4	3	3	2	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	3	5	5	5
	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5
	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	4	4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
Átlag:	4,88	4,63	4	3,5	3,88	3,25	4,13	3,75	3,5	3,5	3,88	4,13	4,13	2,88	3,38	2,25	4,25	4,13	3,88	4,5	4,5	4,5	4,5
Százalék:	98	93	80	70	78	65	83	75	70	70	78	83	83	58	68	45	85	83	78	83	78	90	90
Szentesi Műv. Központ																							
	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4		5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4
	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5
	5	5	4	4	5	5																	
Átlag:	5	5	4,4	4,8	5	4,75	5	4,75	4	4,25	5	5	5	3,5	4,25	2,5	4,5	4,75	4,25	4,25	4,75	4,75	4,75
Százalék:	100	100	88	98	100	95	100	95	80	85	100	100	100	70	85	50	90	95	85	95	85	95	95
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.			
Sportközpont																							
	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5

Átlag:	4	3	3	3	4,5	4	3,5	4	4	4	4	4	4,5	1	3	3	4	4,5	3	4
Százalék:	80	60	60	90	4,5	80	70	80	80	80	80	80	90	20	60	60	80	90	60	80
Szentes Városi Szolgáltató Kft.																				
	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	1	4	1	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	2	5
	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		4		4	5	4	5
	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	5	3	4
Átlag:	4,75	4	3,75	4	4,25	4	4	3,75	4,25	4,25	3,5	5	4,67	2	3,75	3	3,75	4,75	3,25	4,5
Százalék:	95	80	75	80	85	80	80	75	85	85	70	100	93	40	75	60	75	95	65	90
Szentes Városi Könyvtár																				
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5
	5	5	5	1	2	2	3	3	2	3	1	5	5	4	1	4	3	5	3	5
	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5
	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	1	1	3	2	4	4	4	4
	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	1	4	1	4	5	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5
Átlag:	5	4,86	4,43	4	4,43	4,14	4,43	4,14	4,14	4,14	4	5	4,43	1,86	3,71	2,57	4,43	4,86	4,43	4,71
Százalék:	100	97	89	80	89	83	89	83	83	83	80	100	89	37	74	51	89	97	89	94
Önk. Tüzoltóság																				
	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5
Átlag:	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5
Százalék:	100	60	60	60	100	60	60	80	80	80	80	80	40	60	100	100	100	100	100	100
Polgármesteri Hivatal																				
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	
	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	3	2	3	5	4	4	
	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5
	5	5	4	4	3	5	4	4	4	2	5	5	1	3	3	5	5	5	4	5
	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5
	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5
	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5
	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5
	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	5
	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5

3. számú melléklet

	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5				
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
	3	3	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.																					
	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	
	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

3. számú melléklet

	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4									5
	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4
	3	2	1	4	4	4	2	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3
	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5
	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4
	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
	5	4	4	5	5	5		3	4	4	5	5		2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	1	4	1	5	5	1	4	1	5	3	4	5	3	4	5	4	5
	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	4	4	4	3	4	5	1	4	1	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
	3	4	2	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	5	3	4	5	5	3	4
	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.							
	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	1	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
	2	2	1	4	4	3	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	5	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3
	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

3. számú melléklet

<i>Átlag:</i>																											
<i>Százalék:</i>																											

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
<i>Átlag összesen:</i>	4,9	4,6	4,1	4,5	4,7	4,4	4,5	4,4	4,3	3,9	4,6	4,5	2,3	3,9	2,6	4,5	4,6	4,1	4,6
<i>Százalék összesen:</i>	97	89	81	89	94	90	85	87	86	79	93	90	45	79	51	89	92	82	91

- **Kiosztott kérdőívek száma: 303**
- **Visszaérkezett kérdőívek száma: 265**

21. Ki segítette leginkább munkába állását?

• Közfoglalkoztatás-szervező: 119
• Programvezető: 110
• Munkahelyi vezető: 131
• Munkatárs: 72
• Egyéb személy, éspedig: 5 Mészáros Ágnes: 5 Munkaügyi Központ: 2 Család: 1

22. Kihez fordulhatott a munkavállalás során jelentkező problémáival?

• Közfoglalkoztatás-szervezőhöz: 58
• Programvezetőhöz: 65
• Munkahelyi vezetőhöz: 168
• Munkatárshoz: 57
• Egyéb személyhez, éspedig: 2 Városellátó Intézmény: 3 Humánpolitikai Vezető: 1 Senkihez: 3

23. Mi nehezítette a munkavégzést?

• Eszközhiány: 85
• Feladathiány: 10
• Szervezetlenség: 29
• Túl sok feladat: 16
• Munkaruha hiány: 89
• Egyéb, éspedig: 2 Tiszteletlen megalázó viselkedés: 1 Időjárás: 5 Telefonkártya hiánya: 1 Magánjellegű problémák: 2 Anyagi helyzet: 1 Egészségügyi problémák: 1 Információhiány: 1 Brigádvezető: 1 Tapasztalatlanság: 1

24. Hogyan ítéli meg a saját teljesítményét?

• Sokkal Jobb: 12
• Jobb: 40
• Azonos szintű: 190
• Gyengébb: 19
• Sokkal gyengébb: 2

25. Családja megélhetését mennyire segítette a program?

• Nagymértékben: 167
• A segély és az alkalmi munkák jobban segítettek: 21
• Anyagi helyzetünk nem változott: 64

26. Mit tart a program legfőbb erősségeinek?

- Közvetlen vezetők: **1**
- Gyors munkába állás: **5**
- Munkahelyet biztosít: **137**
- Tapasztalatszerzés: **10**
- Segíti a családok megélhetését: **48**

- Önbecsülés növelése: **16**
 - Végzettségnek megfelelő munkakör: **5**
 - Kapcsolatteremtés lehetősége: **15**
 - Város fejlődése: **6**
 - Segítőképz munkatársak: **4**
- 27. Mit tart program legfőbb gyengeségeinek?**
- Étkelési utalvány hiánya: **32**
 - Munkaruha hiánya: **26**
 - Utazási támogatás hiánya: **7**
 - Jutalmazás, béremelés hiánya: **3**
 - Munkakörülmények nem megfelelőek: **3**
 - Megkülönböztetés: **10**
 - Nem a végzettségnek megfelelő munkakör: **8**
 - Alacsony fizetés: **23**
 - Tájékoztatás hiánya: **5**
 - Határozott idejű szerződés: **47**
 - Kevés ellenőrzés: **4**
 - Beilleszkedési problémák: **4**
 - Eszközhiány: **17**
 - Szervezetlen munkavégzés: **6**
 - Bizonytalanság: **11**
 - Kevés szabadság: **3**
 - Téli munka hiánya: **3**
 - Nem motivált munkavállalók foglalkoztatása romboló a többiekre: **3**

28. Részt kíván-e venni a 2010. évi foglalkoztatási programban?

• Igen: 219
• Nem: 7

29. Milyen javaslatai észrevételei vannak a 2010. évi foglalkoztatási tervhez?

- Több ellenőrzés: **3**
- Hosszabb munkaszerződés: **15**
- Több munkahely bevonása programba: **21**
- Határozatlan idejű munkaszerződés: **18**
- Több információ a közcélú foglalkoztatásról: **13**
- Védőoltások költségének szabályozása: **2**
- Étkezési utalvány biztosítása: **18**
- Védő, munkaruha biztosítása: **8**
- Magasabb fizetés: **12**
- Egyéni teljesítmények értékelése, jutalmazás: **3**
- Több eszköz: **9**
- Végzettségnek megfelelő munkakör: **5**
- Képzések: **3**

„Út a munkához” program elégedettségvizsgálata 2009.

Munkavállalók értékelése

A munkavállalók egyedi, névre szóló értékelése megtörtént a munkahelyi vezetők által. Az eredményeket a mellékelt táblázatban foglaltuk össze, a nevek törlésével a foglalkoztatottak személyiségi jogainak védelmében.

A táblázat alkalmas arra, hogy az egyes intézmények értékelése, az intézményi átlag és a százalék is nyomon követhető legyen.

Az első kérdéscsoport **1-3-ig**, a dolgozó **alkalmazkodóképességét értékeli**. Az értékelés **5 fokú skálán** történik az iskolai osztályzatokhoz hasonlatosan, ennek a skálának a használata mindenki számára egyértelmű.

Az **önállóság, csapatszellem** került értékelésre 4-8 kérdésekben.

A harmadik szempontsor a **munkához való hozzáállást, a teljesítményt** vizsgálja a 9-14 pontokban.

Az utolsó kérdéskörben azt vizsgáltuk, hogy alkalmazná-e a munkáltató a munkavállalót munkaszerződéssel, amennyiben lehetősége lenne rá. A jó teljesítményt és az elégedettséget mutatja, hogy az értékelt 197 foglalkoztatottból 143 főt munkaszerződéssel alkalmaznának, 168 főt más intézménynek is ajánlanának és 167 főt 2010-ben is szándékoznak foglalkoztatni.

A megjegyzések igen változatosak, azt mutatják, hogy a munkáltatók személyesen ismerik a foglalkoztatottakat, értékelésük precíz és átgondolt. Ezeket az értékeléseket a munkavállalók is megkapják, hogy tudják mely területen kell javítani munkavállalói tulajdonságaikon.

Munkavállalói Értékelés 2009.

(Kérdőívek száma: 197 db.)

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	Megjegyzés
Bölcsőde																	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	Igen	Igen		
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	Igen	Igen		-
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen		-
4	4,3	4,3	4	4,3	4	4,3	4,3	4,3	4,3	3,7	4,3	4	4,3				
80	87	87	80	87	80	87	87	87	87	73	87	80	87				
Családsegítő Központ																	
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	Igen	Igen		-
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen		-
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen		-
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen		jól beilleszkedett
4,75	5	5	4,5	4,75	4,75	4,5	4,75	4,75	4,5	4,5	4,75	4,75	4,75				
95	100	100	90	90	95	90	95	95	90	90	95	95	95				
Gondozási Központ																	
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	Igen	Igen		-
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	Igen	Igen		eléggedettek vele
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	Nem	Igen		-
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen		pozitív vélemény
2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	Nem	Nem		3 szöbéli, 1 írásbeli figyelmeztetés
4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	Igen	Igen		gyakran szorul irányításra

3. számú melléklet

	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	elégedettek vele
	3	4	4	3	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	Nem	Nem	utasításokat
	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	nehezen fogad el
	3,89	4,11	4,11	3,44	3,89	4,00	4,00	4,00	3,67	3,89	4,00	4,00	4,00	3,89	3,89	3,89			megbízható, jól
	78	82	82	69	78	80	80	80	73	78	80	80	80	78	78	78			beilleszkedett
	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	Igen	Igen	-
	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-
	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-
	4,67	4,33	4,33	3,67	4,33	4,00	4,33	4,00	4,67	4,33	4,33	4,67	4,67	4,67	4,33	4,33			
	93	87	87	73	87	80	87	80	93	87	87	93	93	93	87	87			
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	pozitív vélemény
	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	Igen	Igen	összességében
	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	Igen	Nem	elégedettek
																			testalkata miatt
	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	nem tud
	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	érvényesülni
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-
	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	Igen	Igen	munkavégzése
	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	Igen	Igen	sokat fejlődött
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	precíz
																			munkavégzés
	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-
Átlag:	4,70	4,80	4,70	4,10	4,30	4,90	4,90	4,70	4,80	4,40	4,50	4,50	4,40	4,40	4,60	4,60			
Százalék:	94	96	94	82	86	98	98	94	96	88	90	90	88	88	92	92			

Kertvárosi Óvoda																	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	kiváló munkaerő
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	kiváló munkaerő
	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	Igen	-
Átlag:	4,86	5,00	4,86	4,57	4,71	4,86	4,86	4,86	4,57	4,86	4,86	4,86	4,71	4,86	4,71	4,86	
Százalék:	97	100	97	91	94	97	97	97	91	91	97	97	94	97	94	97	
Központi Óvoda																	
	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	Igen	Igen	Igen	a gyerekekkel rendkívül gondoskodó
	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	Igen	Igen	Igen	-
	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	Igen	Igen	Igen	-
	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	ideális udvaros
	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	Igen	Igen	Igen	-
Átlag:	4,42	4,25	4,25	3,83	4,08	4,25	4,25	4,25	4,08	4,25	4,25	4,50	4,08	4,08	4,25	4,25	
Százalék:	88	85	85	77	82	85	85	85	82	85	85	90	82	85	82	85	

Deák Ferenc Ált. Iskola																			
3	2	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	4	2	Nem	Nem				-
Százalék:	60	40	40	20	40	60	40	40	60	80	60	80	40					40	
Klauzál Gábor Ált. Isk.																			
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	Igen	Igen	Igen			-
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen			-
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen			-
Átlag:	5,00	4,67	4,67	4,67	4,67	4,67	4,67	4,67	5,00	5,00	5,00	5,00	4,67					4,67	
Százalék:	100	93	93	93	93	93	93	93	100	100	100	100	93					93	
Kosztai József Ált. Iskola																			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen			-
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	Nem	Igen	Igen			-
Átlag:	4,50	4,00	4,00	4,50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,50	4,50	4,50	4,00					4,00	
Százalék:	90	80	80	80	80	80	80	80	80	90	90	90	80					80	
Petőfi Sándor Ált. Isk.																			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen			nagy segítség az iskolának
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen			elégedettek vele
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen			maradékátalanul elvégzi
Átlag:	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					5	
Százalék:	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100					100	
Pedagógiai Szaksz.																			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen			maximálisan elégedettek

3. számú melléklet

	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	rövid idő, de alatta precíz
	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
Átlag:	4,67	5,00	4,67	4,67	4,67	5,00	4,67	4,67	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00				
Százalék:	93	100	93	93	93	100	100	93	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Lajtha L.Zeneiskola																					
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	július végétől október közepéig betegszabads.
Százalék:	100	100	100	100	100	100	80	100	100	100	100	100	100	80	100	100	100				
Terney Béla Kollégium																					
	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	Igen	Igen	Igen	-
	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	Igen	Igen	Igen	önállóság területén hiány.
	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	Igen	Igen	Igen	önállóság területén hiány.
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	Igen	Igen	Igen	-
Átlag:	4,00	4,25	4,25	3,50	4,25	4,25	4,25	4,25	4,50	4,75	4,50	4,00	4,75	4,00	4,75	4,00	4,00				
Százalék:	80	85	85	70	85	85	85	85	90	95	80	80	95	80	95	80	80				
Központi Konyha																					
	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	-	-	-	augusztus végétől táppénzen van
	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	Igen	Igen	Igen	több alkalommal volt táppénzen
	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	Igen	Igen	Igen	-
	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	Nem	Igen	Igen	-

3. számú melléklet

	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	önálló, beilleszkedett	
	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	Nem	Igen	sok konfliktus, utasításokat megkérdőjelez	
Átlag:	4,78	4,67	4,22	4,33	4,11	4,22	4,00	4,11	4,11	4,11	4,00	4,11	4,00	Igen	Igen	-	
Százalék:	96%	93%	84%	87%	82%	84%	80%	82%	82%	82%	80%	82%	80%				
Szentesi Műv. Központ																	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen		
	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen		
	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen		
	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	Nem	Igen		
	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	Igen	Igen		
Átlag:	4,00	4,00	3,67	3,67	4,00	3,67	3,33	3,33	3,67	4,00	3,33	3,33	3,67				
Százalék:	88	100	84	88	92	92	88	96	88	96	88	96	92				
Sportközpont																	
	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen		
	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	Igen	Igen		
	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	Igen	Igen		
	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	Igen	Igen	hullámzó teljesítménye javult	
Átlag:	4,40	5,00	4,20	4,40	4,60	4,60	4,40	4,60	4,40	4,80	4,40	4,80	4,60				
Százalék:	88	100	84	88	92	92	88	92	88	96	88	96	92				
Üdülőközpont Kft.																	
	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	Igen	Igen	-	
	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	Igen	Nem	-	
	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	Igen	Nem	-	

3. számú melléklet

	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	Igen	Igen	09.05.01-09.11.23-ig
	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	Igen	Igen	-
	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	Nem	Nem	09.06.01-09.08.31-ig
	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	Nem	Igen	Nem	-
	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	Igen	Nem	Igen	-
	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Nem	Igen	Nem	-
Átlag:	4,11	4,44	4,33	3,56	3,89	3,89	3,78	4	3,89	3,78	4	3,89	3,78	4,11	4,33	3,67			
Összesen:	82	89	87	71	78	78	76	80	78	76	80	78	76	82	87	73			
Rádió Szentes N.Kft.																			
	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-
Átlag:	4,00	4,00	4,00	3,50	4,00	3,50	3,50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00			
Százalék:	80	80	80	70	80	70	70	80	80	80	80	80	80	80	80	80			
Szentes Városi Szolgáltató Kft.																			
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-
Átlag:	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Százalék:	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80			

Szentes Városi Könyvtár																				
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-
	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-
	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	Igen	Igen	-	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-	
	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-	
Átlag:	5,00	4,60	4,60	4,80	5,00	4,80	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,80	5,00				
Százalék:	100	92	92	96	100	96	100	100	100	100	100	100	100	100	96	100				
Önk. Tüzoltóság																				
	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-	
Százalék:	100	100	100	80	80	80	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Polgármesteri Hivatal																				
	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	nagyon csendes, visszahúzódó	
	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-	
	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	Igen	Igen	segítséget jelentett a foglalkoztatás	
	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	Igen	Igen	-	
	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	Igen	Igen	-	
	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	ismételten foglalkoztatónak	
	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	Igen	Igen	segítséget jelentett a foglalkoztatás	
	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	Igen	Igen	munkatapasztala t hiánya	
	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	Igen	Igen	-	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-	

3. számú melléklet

	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	tovább kellene képeznie magát, hogy érdemi munkát végezzen
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	-
Átlag:	4,50	4,50	4,25	3,83	4,17	4,33	4,50	4,33	4,42	4,08	4,33	4,33	4,42	4,17	4,33	4,42	4,17			
Százalék:	90	90	85	77	83	87	90	87	88	82	87	87	88	83	87	88	83			
VIGI																				
	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-
	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	Igen	Nem	jószándékú, akar dolgozni, de nem elég precíz
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	Nem	Igen	-
Átlag:	3,67	3,67	3,67	3,33	3,33	3,33	3,33	3,33	4,00	3,67	3,67	4,00	3,67	3,33	4,00	4,00	3,33			
Százalék:	73	73	73	67	67	67	67	67	80	73	73	80	73	67	80	80	67			
Roma Kisebbségi Önkormányzat																				
	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-
	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	
Átlag:	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00			
Százalék:	100	100	100	80	80	100	80	80	100	80	80	80	80	80	100	80	80			
Városellátó Intézmény																				
	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	Nem	Nem	-
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-
	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Nem	Igen	-
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Átlag:	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	Igen	Igen	-
Százalék:	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	Igen	Igen	-

3. számú melléklet

	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	Igen	Igen	-
	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	Igen	Igen	-
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	Igen	Igen	Igen	-
	2	1	3	1	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	Nem	Nem	Nem	-
	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	Nem	Igen	Igen	-
	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	5	4	4	2	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Nem	Igen	Igen	-
	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	Nem	Igen	Igen	-
	3	3	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	Nem	Igen	Igen	-
	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	Nem	Igen	Igen	-
	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	Nem	Nem	Nem	nehezen kezelhető, renitens
	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	Nem	Igen	Nem	-

3. számú melléklet

	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	Nem	Igen	-
	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	Nem	Nem	-
	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	Igen	Igen	-	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-	
	2	2	2	2	3	2	3	3	3	5	3	3	4	3	3	Nem	Nem	agresszív
	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	-	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	teljesítménye kiváló	
	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	Igen	Igen	-	
	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	Igen	Igen	-	
	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Nem	Igen	-	
	4	3	4	2	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	Nem	Nem	-	
	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	Nem	Igen	-	
	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	Igen	Igen	-	
	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	Nem	Igen	-	
	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	Nem	Igen	-	

3. számú melléklet

	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Igen	Igen	Igen	-
	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	Igen	Igen	Igen	-
	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	Nem	Igen	Nem	-
	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	Igen	Igen	Igen	-
	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	Nem	Nem	Igen	-
	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	Igen	Igen	Igen	-
Átlag:	4,11	3,83	3,92	4,08	4,00	4,00	4,25	4,08	4,25	4,33	3,75	3,83	4,17				
Százalék:	82	82	82	74	83	79	81	81	80	82	83	80	83				

Összesen Átlag:	4,42	4,40	4,36	3,94	4,19	4,29	4,24	4,17	4,41	4,38	4,33	4,38	4,37	4,23			
Összesen Százalék:	88%	88%	87%	79%	84%	86%	85%	83%	88%	87%	88%	87%	87%	85%			