

EFOP-1.5.3-16-2017-00063



SZÉCHENYI 2020

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

EFOP-1.5.3-16-2017-00063

IGÉNYFELMÉRÉS SZAKEMBERHIÁNYRA

2018. szeptember

Készítette: Horváthné Gyánó Bernadett
Kelt: Dombóvár, 2018.09.30.

SZÉCHENYI 

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOM

1. Bevezető.....	5
2. Tolna megye és a dombóvári járás bemutatása, helyzetértékelése	6
2.1. Tolna megye földrajzi elhelyezkedése, települési jellemzői.....	6
2.2. Tolna megye járásai	8
2.3. Dombóvári járás bemutatása	9
2.3.1. Földrajzi elhelyezkedés, demográfia	9
2.3.2. Állandó népesség.....	12
2.3.3. Lakónépesség	13
2.3.4. Természetes szaporodás, fogyás.....	14
2.3.5. Elvándorlás	15
2.3.6. Korösszetétel	17
2.3.7. Szociális helyzet	20
2.3.8. Szociális ellátások a dombóvári járásban	26
2.3.9. Közlekedés	28
2.3.10. Gazdasági jellemzők, hagyományos és jelenlegi tevékenységek	28
2.3.11. Egészségügyi ellátás a dombóvári járásban	29
2.3.12. Nevelés, oktatás helyzete a dombóvári járásban	32
2.3.13. Közművelődés a dombóvári járásban.....	43
3. A projektben résztvevő települések bemutatása	48
3.1. Dombóvár	48
3.2. Döbrököz	49
3.3. Szakcs	50
3.4. Lápafő.....	51
3.5. Várong	51
4. Az igényfelmérés háttere, célja.....	52
5. Az igényfelmérés módszere	52
5.1. Kérdőív.....	53
5.2. Interjúk.....	53
5.3. Forráskutatás, felhasznált források	53
6. Az igényfelmérés célcsoportja, érintettek köre.....	54

7.	Az igényfelmérésben érintett humán közszolgáltató intézmények.....	55
7.1.	Az igényfelmérésben érintett célcsoport kiválasztásának módszertana	55
7.2.	Az igényfelmérésben érintett célcsoport helyzetének bemutatása, szakember/szaktudás hiánya	57
7.2.1.	Önkormányzatok	58
7.2.2.	Közös Önkormányzati Hivatal	64
7.2.3.	Bölcsőde, óvodák	67
7.2.4.	Általános iskolák	72
7.2.5.	Középiskolák	75
7.2.6.	Szociális és gyermekvédelmi intézmények	76
7.2.7.	Egészségügyi intézmények, szolgáltatók:	82
7.2.8.	Kulturális, közművelődési intézmények:	85
8.	Összefoglaló a jelenlegi helyzetről	89
9.	A projekt keretében javasolt célok, lehetőségek, programok	92
9.1.	A tanulmány keretében javasolt célok:	92
9.2.	A tanulmány keretében feltárt lehetőségek, programok:	92

1. BEVEZETŐ

A tanulmány Magyarország Kormányának felhívására kíván választ adni, melynek egyik fő prioritása az „Együttműködő társadalom” megteremtése.

Az EFOP programok keretén belül megvalósuló „Együttműködő társadalom” – 1. prioritási tengelye az alábbi tematikus célokat fedi le:

1. Az aktív befogadás, az esélyteremtés és az aktív részvétel előmozdítása, valamint a foglalkoztathatóság javítása érdekében.
2. A marginalizálódott közösségek (pl. romák) társadalmi-gazdasági integrációja.
3. A megfizethető, fenntartható és minőségi szolgáltatásokhoz való jobb hozzáférés biztosítása, beleértve az egészségügyi szolgáltatásokat és a közérdekű szociális szolgáltatásokat.
4. A foglalkoztatáshoz való hozzáférés érdekében a társadalmi vállalkozói szellem, a társadalmi vállalkozásokba történő szakmai integráció és a szociális és szolidáris gazdaság előmozdítása.
5. Hozzájárulás a közösség vezérelt helyi fejlesztési stratégiák megvalósításához.

Az EFOP-1.5.3. projekt egyik kiemelt célja a helyi esélyegyenlőségi programokhoz kapcsolódva területilegdifferenciált, komplex humán közszolgáltatás-fejlesztés révén a beavatkozások hozzájárulnak a szolgáltatás hiányos térségek számának csökkentéséhez, a valós helyi problémákra reagálva, célzottszolgáltatási eszközök bevezetése útján adnak választ a területi kapacitáshiányokból adódó problémákra. A területi egyenlőtlenségek csökkentésére, így módon a társadalmi felzárkózásfeltételeinek javítására irányuló eszközök, ezen eszközök adott területi problémákhoz igazodó, megfelelő kombinációja, a különböző területi kiegyenlítést szolgáló intézkedések összehangolása segítségével járul hozzá az adott területeken az elmaradott és szolgáltatáshiányos területek felzárkóztatásához.

A konstrukció által megfogalmazott alapvető célok között, mint fő cél szerepel a területi különbségek csökkentése, aminőségi humán közszolgáltatásokhoz való hozzáférés javítása. Ennek érdekében egyik kiemelt részcélként jelenik meg a pályázati programban a humán közszolgáltatások terén jelentkező szakemberhiány enyhítését szolgáló ösztönzőprogramok megvalósítása.

Az alapvető cél szorosan kapcsolódik az ESZA rendelet 3. cikk (1)b.)-iv.) alpontjában meghatározott prioritásokhoz.

A helyzetelemzések, igényfelmérések során feltárt problémák alapján célunk az, hogy a projektben résztvevő településeken megfizethető, fenntartható és minőségi szolgáltatásokhoz (pl.: egészségügyi, szociális) való jobb hozzáférést tudjanak biztosítani azáltal, hogy a települések reális képet kapnak a közszolgáltatásokban (is) folyamatosan változó humánerőforrás helyzetéről, munkaerő-, szakember- és szaktudáshiányról; illetve azon ösztönző, motiváló lehetőségekről, melyek a lehetőségekhez képest egységes módon járulnak hozzá a munkaerő megtartásához és csábítónak teszik a „letelepedés” lehetőségét a vidékről érkező munkavállalóknak, szakembereknek.

Dombóvár Város Önkormányzata, a konzorciumi partnerek és projekt megvalósításába bevont intézmények, szervezetek a projekt ideje alatt mindvégig azon lesznek, hogy széles körű ismereteket kapjanak a munkaerő- és szakemberhiány helyzetéről az érintett intézményeknél, munkáltatóknál. A megoldási javaslatokhoz bevonják az együttműködő partnereket, az ő tapasztalataikat kamatoztatni tudják és az általuk felvetett ötletek beépülnek a később kidolgozásra kerülő munkaerő megtartó stratégiába.

Mindezeket figyelembe véve jelen tanulmány célja, hogy a projektben résztvevő településeken – Dombóvár, Döbrököz, Lápafő, Szakcs és Várong – felmérje a humán közszolgáltatások szakember/szaktudás hiányát, illetve az ebből fakadó problémákat. Ezt követően olyan javaslatokat mutat be, melyet jelen pályázatban, illetve a pályázati programbefejezését követően is hasznosíthatnak az érintett települések a megfizethető, fenntartható és minőségi szolgáltatásokhoz való jobb hozzáférés biztosítása érdekében.

2. TOLNA MEGYE ÉS A DOMBÓVÁRI JÁRÁS BEMUTATÁSA, HELYZETÉRTÉKELÉSE

2.1. Tolna megye földrajzi elhelyezkedése, települési jellemzői

Tolna megye a Dunántúl délkeleti részén található, területének 57%-a dombvidék, 43%-a alföldi jellegű. Területe 3073 km². Északról Fejér megye, keletről a Duna, délről Baranya megye, nyugatról Somogy megye határolja. Keleti részén található Mezőföld, a Kapos és a Sió között emelkedik a Hegyhát, délre a Völgyesség, melyet a Szekszárdi dombság zár le. Délkeleti részén helyezkedik el a Sárköz. Szélső települések égtájak szerint:

- a megye legészakibb települése Dunaföldvár (Paksi járás),
- a megye legdélibb települése Bába (Szekszárdi járás),
- a megye legkeletibb települése Bölcse (Paksi járás),

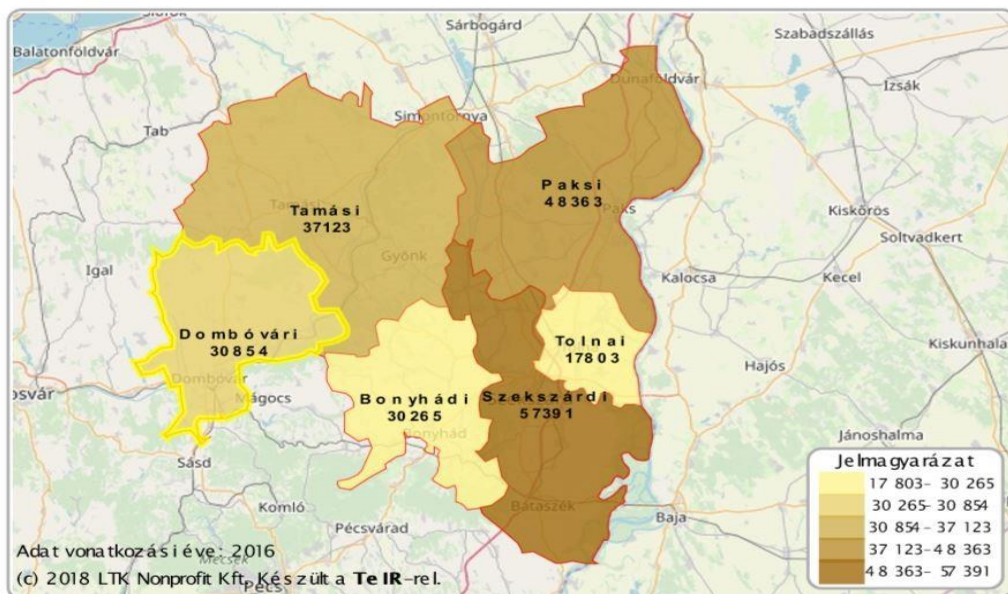
- a megye legnyugatibb települése Várong (Dombóvári járás).

Éghajlata átmenet az Alföld és a Dunántúl jellemző klímája között. Tolna megye az ország második legalacsonyabb lakosságszámmal rendelkező megyéje. A 109 településből 11 városa van. Megyeszékhelye Szekszárd, mely az ország legkisebb megyeszékhelye. Szekszárd és a tíz város (Bátaszék, Bonyhád, Dombóvár, Dunaföldvár, Gyöngyös, Nagymányok, Paks, Simontornya, Tamási, Tolna) mellett további öt nagyközség (Decs, Fadd, Hőgyész, Nagydorog, Pincehely) és 93 község alkotja. A 2013. január 1-jén hatályba lépő közigazgatási reform következtében hat város járási székhellyé vált (Bonyhád, Dombóvár, Paks, Szekszárd, Tamási, Tolna), a fennmaradó öt városi jogállású település: Bátaszék, Dunaföldvár, Gyöngyös, Nagymányok és Simontornya közigazgatási szerepkör nélkül maradt. Lakosságának száma 2015-ben 225 936 fő volt. A megye települései közül 57 népessége nem éri el az 1 000 főt, közülük 31 községé még az 500 főt sem. A legnagyobb népességű község Fadd (4 365 lakos), a legkisebb Murga (74 fő). Tolna megye népessége évről évre az országosnál is nagyobb mértékben fogyatkozik. A lélekszám 2012. január 1-jén 0,8%-kal volt kevesebb az egy évvel korábbinál, de több mint 8%-kal maradt el a 2001. év elejétől. A népesség számának csökkenésén túl komoly problémát jelent annak rohamos előregedése is. Folyamatosan csökken a gyermekek (0-14 évesek) száma és aránya, az időskorúaké (65 éves és idősebbeké) ezzel párhuzamosan egyre növekszik. Az élve születések számának növekedésével és a halálozások számának csökkenésével a természetes népességfogyás üteme mérséklődött.

(Forrás: Tolna megye feladat-ellátási, intézményhálózat-működtetési és köznevelési-fejlesztési terve)

2.2. Tolna megye járásai

1. Tolna megye járásai



1. forrás: TeIR rendszer, 2018.

Tolna megyében hat járás található az első ábra szerint bemutatott bontásban.

2.ábra: Járások településeinek és lakosságának alakulása

Járas megnevezése	Települések száma (db) (2018)	Lakosság (fő) (2016.)
Bonyhádi	25	30.265
Dombóvári	16	30.854
Paksi	15	48.363
Szekszárdi	17	57.391
Tamási	32	37.123
Tolnai	4	17.803
Összesen	109	221.799

2. forrás: TeIR rendszer, 2018.

A Dombóvári járás a többi járáshoz viszonyítva a települések számát és a lakosságszámot figyelembe véve a negyedik járás.

Mindezeket figyelembe véve kell értékelni a Dombóvári járás demográfiai és intézményi adatait.

2.3. Dombóvári járás bemutatása

2.3.1. Földrajzi elhelyezkedés, demográfia

A dombóvári járás a Dél-dunántúli régióban, 3 megye találkozásánál, Tolna megye délnyugati csücskében található. Területe 509,02 km². A járás 16 településből áll, melyek közül négy aprófalu (500 lakosnál kevesebbel), 11 nagyobb falu (500-2 000 fő közötti), és egyetlen városa Dombóvár. Dombóvár közlekedés-földrajzi szempontból kedvező adottságokkal rendelkezik, hiszen kiemelt vasúti csomópont. A vasút a város történelmében és kialakulásában kiemelt jelentőséggel bír. A járás állandó lakóinak a száma 33 160 fő, a lakónépesség száma 28 673 fő (KSH, 2011). A lakónépesség egyenlőtlenül oszlik meg a települések között. Dombóváron él a járás 60%-a (19 494 fő), a 11 nagyobb faluban 35%-a (11 571 fő) és a további 5% a négy kisebb településen. A kistérség népsűrűsége 64,5 fő/km². A lakosság 24%-a 60 éven felüli, ami meghaladja az országos átlagot (22%), a 14 éven aluliak aránya csupán 13,5%. A népesség demográfiai szerkezetére az időskorúak arányának lassú növekedése, a gyereklétszám csökkenése, a lakosság számának egyenletes, lassú fogyása jellemző.

A járásban jelentős – sőt évről évre fokozódik – az elvándorlás: 2012-ben 1 842 fő érkezett a térségbe, miközben 1931 hagyta el. Kaposszekcső kiemelkedik a bevándorlási egyenlegét tekintve (+37 fő), Dombóváron ez a szám – a régiós és a megyei adatokhoz hasonlóan – szintén negatív (940 odavándorló, 1015 elvándorló).

(Forrás: *A Dombóvári Kistérség Fejlesztési Programja 2014-2020.*)

A járási székhely Dombóvár, amely Tolna megye harmadik legnépesebb városa. 2014. január 1-jén a lakónépesség 18 849 fő, amely Tolna megye lakosságának 8,27%-át teszi ki. A város területe 78,48 km², amely a megye területének 2,12%-a. A területéhez képest nagy a lakosság-szám így a város a megye sűrűbben lakott települései közé tartozik, népsűrűsége 240,18 fő/km².

(Forrás: *Járási esélyegyenlőségi program 2015.*)

A Dombóvári járás Tolna megyében, három megye találkozásánál helyezkedik el. Földrajzi elhelyezkedésének sajátossága, hogy Somogy megye székhelyéhez Kaposvárhoz lényegesen közelebb található, mint a saját megyeszékhelyhez, Szekszárdhoz. A járás 2013-ban alakult. Területe 509,02 km², népessége 32 333 fő, népsűrűsége pedig 64 fő/km² volt 2013. elején. 2013. július 15-én egy város (Dombóvár) és 15 községtartozik hozzá.

A Dombóvári járás, a járások általános megszüntetése előtt is létezett. Székhelye az állandó járási székhelyek kijelölésétől (1886) kezdve Tamási volt, 1895-ben viszont a Tamási járáskülönvált, ettől kezdve a Dombóvári járás székhelye Dombóvár volt a megszűnéséig, 1974-ig.

Járas illetékességi területe: Attala, Csibrák, Csikóstóttós, Dalmand, Dombóvár, Döbrököz, Gyulaj, Jágónak, Kapospula, Kaposszekcső, Kocsola, Kurd, Lápafő, Nak, Szakcs, Várong.

A járás legnagyobb települése és egyben egyetlen városa Dombóvár, mintegy 19.000 lakossal, a többi település község, a 150-2 000 fő közötti lakossággal.

Jelen projektben a járás településeiből 5 település vesz részt (Dombóvár, Döbrököz, Lápafő, Szakcs, Várong).

Dombóvári járási statisztika

Járáshoz tartozó települések száma:	16
Terület, km ² :	509
Népsűrűség, fő/km ² :	64.5
Lakónépesség 2010 év végén, fő:	32849
14 év alattiak aránya, %:	13.5
15-64 évesek aránya, %:	68.4
65 év feletti aránya, %:	18.1
Nyilvántartott álláskereső aránya a munkavállalási korú népességből, %:	12.3
Egy adófizetőre jutó személyi jövedelemadó alapot képező jövedelem, ezer Ft:	1487
Nyugdíjban, nyugdíjszerű ellátásban részesülők száma ezer lakosra:	338.4
Rendszeres szociális segélyben részesítettek átlagos száma ezer lakosra:	4.9
Óvodával rendelkező települések aránya, %:	75
Általános iskolával rendelkező települések aránya, %:	62.5
Középiskolával rendelkező települések aránya, %:	6.3
Regisztrált vállalkozások száma ezer lakosra:	137

(Forrás: <http://www.jaras.info.hu/lap/dombovari-jaras>)

A települések lélekszáma, területe

Település	Rang (2013. július 15.)	Népesség (2013. január 1.)	Terület (km ²)
Dombóvár	járáshékhely város	19 067	78,48
Attala	község	837	20,64
Csibrák	község	294	14,62
Csikóstóttós	község	852	17,70
Dalmand	község	1 259	48,77
Döbrököz	község	2 026	43,13
Gyulaj	község	1 048	70,82
Jágónak	község	257	15,40
Kapospula	község	901	19,80
Kaposszekcső	község	1 504	15,62
Kocsola	község	1 303	33,34
Kurd	község	1 182	31,19
Lápfő	község	169	9,31
Nak	község	602	27,78
Szakcs	község	880	55,79
Várong	község	152	6,63

(Forrás: Járási esélyegyenlőségi program 2015.)

A járási székhely Dombóvár Tolna megye harmadik legnépesebb városa. 2014. január 1-én a lakónépesség 18 849 fő, amely Tolna megye lakosságának 8,27%-át teszi ki. A város területe 78,48 km², amely a megye területének 2,12%-a. A területéhez képest nagy lakosságszám így a várost a megye sűrűbben lakott települései közé tartozik, népsűrűsége 240,18 fő/km².

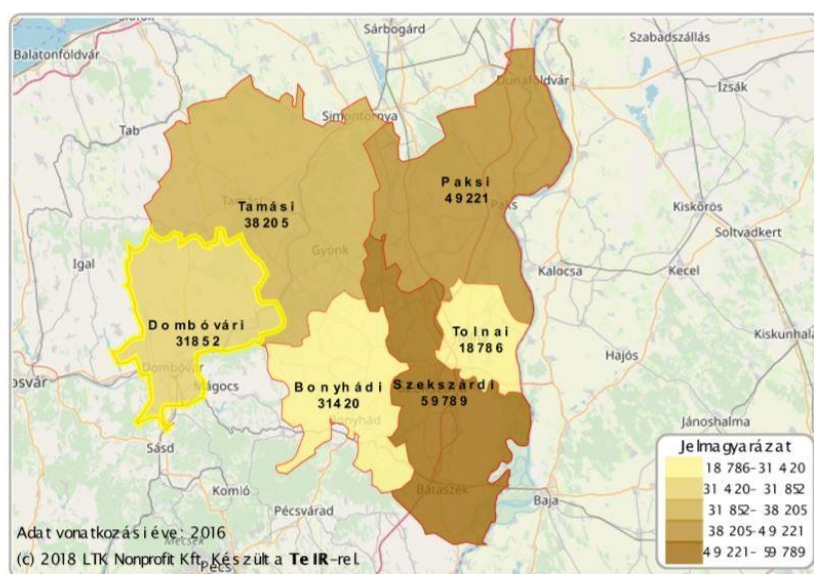
A Dombóvári járás lakónépessége 31 993 fő (KSH, 2014. január). A lakosság egyenlőtlenül oszlik meg a települések között. Dombóváron lakik a járás lakóinak 58,92%-a, 18 849 ember. A 11 nagyobb faluban 38,36% (12 273 fő); a maradék 2,72% pedig a négy kisebb településen él.

Dombóvár népsűrűsége 240,18 fő/km², a járása 62,85 fő/km².

2.3.2. Állandó népesség

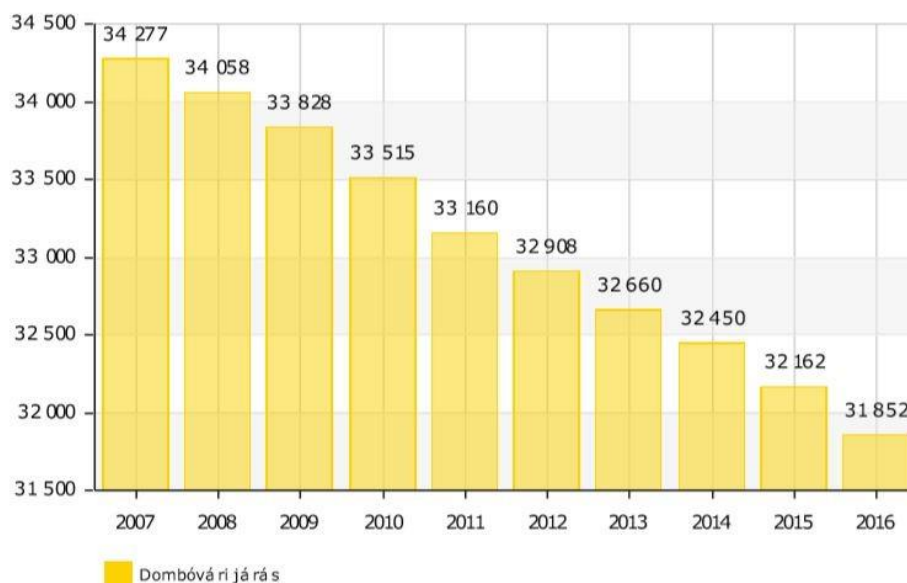
Az állandó népesség az adott területen lakóhellyel rendelkező személyek száma. Két népszámlálás között továbbvezetett adat az évenkénti természetes népmozgalmi (születés, halálozás, házasságkötés, bejegyzett élettársi kapcsolat, válás) és vándorlási (belföldi, nemzetközi) statisztikák adatai alapján a Tolna megyei járások állandó lakosait ábrázolja.

3. ábra: Tolna megyei járások állandó lakosai



3. forrás: TeIR rendszer, 2018.

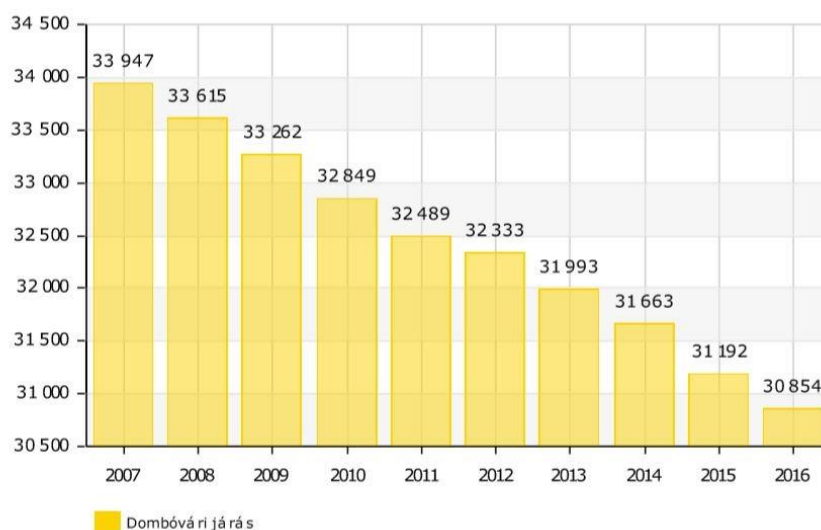
Az alábbi grafikon pedig a Dombóvári járás állandó lakosainak csökkenését ábrázolja 2007 és 2016 között.

4. ábra: Dombóvári járás állandó lakossága 2007 és 2016 között

4. forrás: TeIR rendszer, 2018.

2.3.3. Lakónépesség

A lakónépesség az adott területen lakóhellyel rendelkező és másutt tartózkodási hellyel nem rendelkező személyek, valamint az ugyanezen a területen tartózkodási hellyel rendelkező személyek együttes száma. Az alábbi ábrán a dombóvári járás lakónépességének számát láthatjuk, mely 2007 és 2016 között több mint 3 ezer fővel csökkent.

5. ábra: A Dombóvári járás lakónépessége 2007 és 2016 között

5. forrás: TeIR rendszer, 2018.

A lakónépesség száma (az országos tendenciához hasonlóan) Kaposszekcső kivételével valamennyi településen csökken.

Az ezer főre jutó odavándorlás alakulása Dombóváron és térségében, (fő)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bonyhád	39,16	37,25	46,48	39,35	48,41	49,13	51,05	39,34	31,44	27,04	42,87	49,14
Dombóvár	34,32	32,87	36,31	35,61	41,15	41,88	50,33	37,34	37,19	41,01	43,97	49,30
Paks	36,99	38,82	36,23	34,37	38,01	37,86	41,89	35,65	33,34	30,47	35,75	42,25
Szekszárd	47,67	45,69	49,19	44,70	48,22	57,91	60,02	41,67	41,95	41,99	49,31	52,98
Tamási	33,47	33,40	32,62	37,29	34,17	41,70	46,74	37,71	34,67	30,06	48,41	43,62
Tolna	35,83	40,63	38,55	35,47	34,87	44,05	39,47	33,69	32,38	36,02	47,31	41,62
<i>Tolna megye</i>	<i>42,83</i>	<i>45,00</i>	<i>45,47</i>	<i>42,40</i>	<i>45,44</i>	<i>50,01</i>	<i>51,26</i>	<i>39,05</i>	<i>38,28</i>	<i>38,35</i>	<i>48,04</i>	<i>51,17</i>
<i>Dél-Dunán-túl</i>	<i>45,39</i>	<i>47,51</i>	<i>48,63</i>	<i>45,85</i>	<i>49,37</i>	<i>54,14</i>	<i>56,30</i>	<i>43,32</i>	<i>42,02</i>	<i>42,43</i>	<i>52,02</i>	<i>54,21</i>
<i>Magyarország</i>	<i>39,30</i>	<i>41,38</i>	<i>43,03</i>	<i>41,54</i>	<i>42,99</i>	<i>48,60</i>	<i>51,19</i>	<i>39,59</i>	<i>37,81</i>	<i>38,01</i>	<i>46,40</i>	<i>48,35</i>

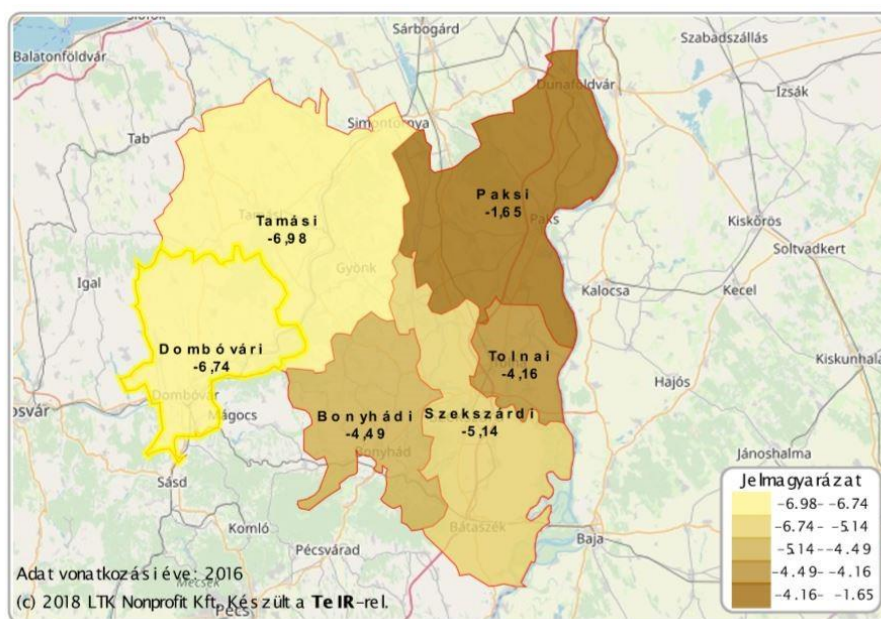
(Forrás: KSH, Tájékoztatási adatbázis, 2013.)

2.3.4. Természetes szaporodás, fogyás

Az élve születések és a halálozások számának különbözete szintén elkeserítő tendenciát mutat.

A 4. ábrából világosan kirajzolódik, hogy a megyén belül csak a Tamási járásban rosszabb ez a mutató.

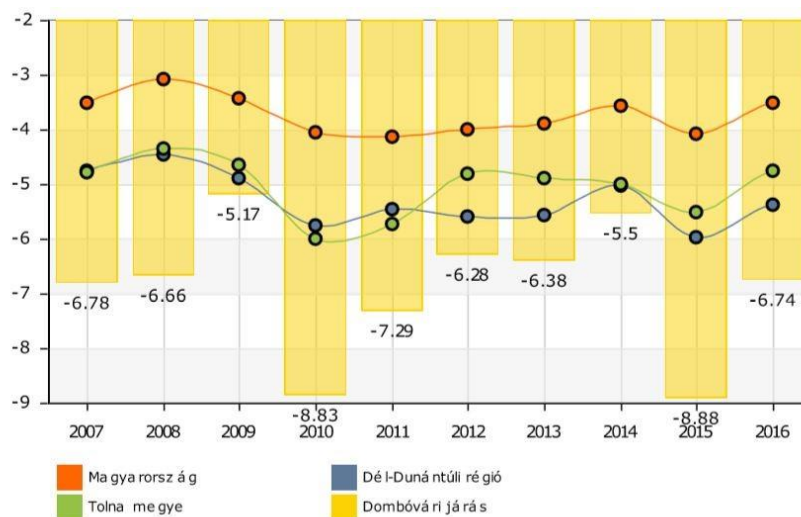
6. ábra: Élve születések és halálozások aránya Tolna megyében



6. forrás: TeIR rendszer, 2018.

Sajnos a dombóvári járás lakosságának természetes fogyása felülmúlja a megyei, a régiós és az országos átlagot is.

7. ábra: Lakosság természetes fogyása 2007 és 2016 között

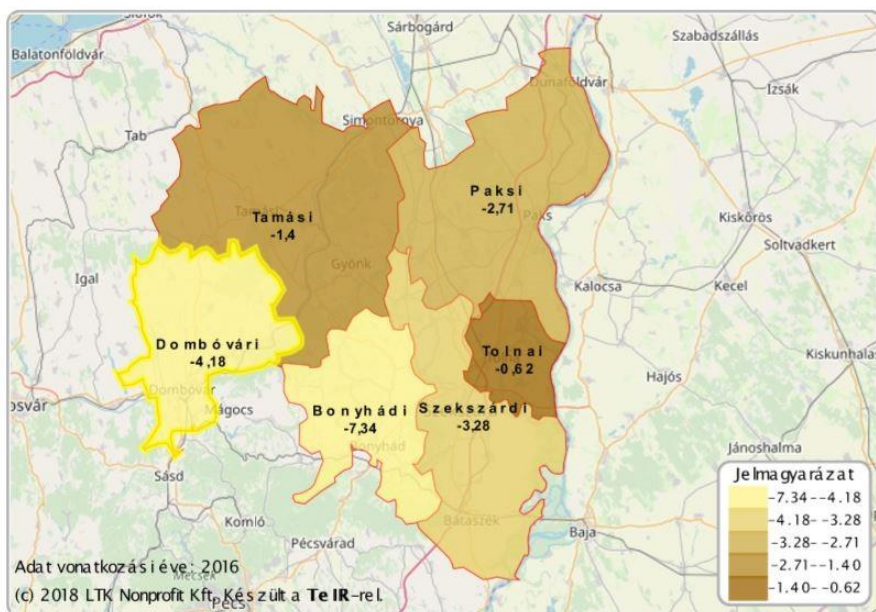


7. forrás: TeIR rendszer, 2018.

2.3.5. Elvándorlás

A vándorlási egyenleg: az adott közigazgatási egységbe állandó vagy ideiglenes jelleggel bejelentkezők és az onnan másik közigazgatási egységbe állandó vagy ideiglenes jelleggel bejelentkezők számának különbözete, ezer lakosra vetítve. Az alábbi ábrán is látható, hogy Tolna megyében csak a bonyhádi járás múlja alul a dombóvári járást az elvándorlásban.

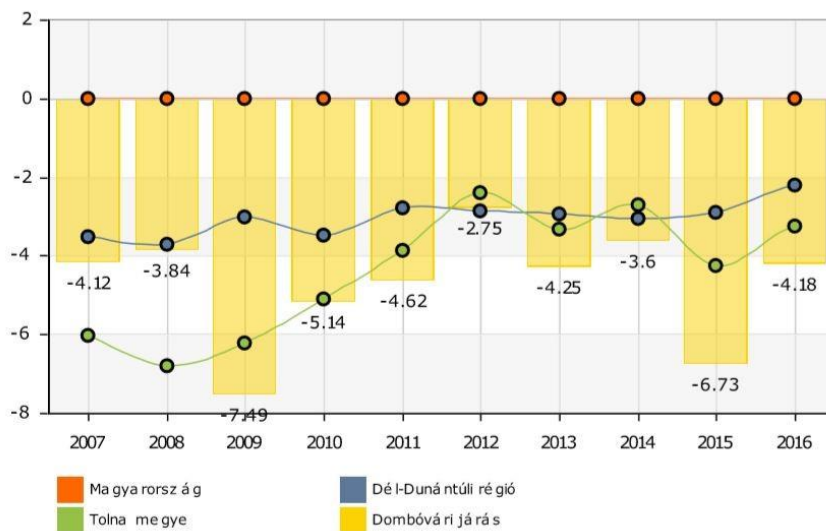
8. ábra: Vándorlási egyenleg alakulása Tolna megyében



8. forrás: TeIR rendszer, 2018.

A megyei, a regionális és az országos arányt tekintve ez még elkésőbb kép mutat a Dombóvári járásban. Ez kiemelkedő jelentőséggel bír jelen tanulmány szempontjából is – rendkívül negatívan hat a közsférában dolgozó szakemberek megtartásában.

9. ábra: Dombóvári járás elvándorlása 2007 és 2016 között



9. forrás: TeIR rendszer, 2018.

Az ezer főre jutó elvándorlás alakulása Dombóváron és térségében, (fő)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bonyhád	52,70	48,46	46,19	38,14	42,58	46,28	54,05	34,75	33,23	28,92	45,76	50,95
Dombóvár	38,88	40,16	40,33	33,72	41,74	49,08	49,29	37,84	41,87	42,79	47,92	53,23
Paks	37,56	38,96	41,56	40,33	44,76	50,58	51,86	40,74	37,70	34,24	39,60	44,71
Szekszárd	49,26	59,65	56,67	53,79	52,32	62,97	64,20	45,69	42,92	44,93	58,92	56,40
Tamási	35,71	36,57	41,35	37,92	42,29	52,71	46,62	40,74	36,90	36,22	51,39	48,05
Tolna	42,64	37,84	34,78	44,85	38,23	45,32	47,08	39,10	38,55	38,73	47,48	46,90
<i>Tolna megye</i>	<i>43,47</i>	<i>46,55</i>	<i>47,72</i>	<i>46,05</i>	<i>49,23</i>	<i>55,10</i>	<i>57,27</i>	<i>45,93</i>	<i>44,38</i>	<i>43,44</i>	<i>51,84</i>	<i>53,69</i>
<i>Dél-Dunán-túl</i>	<i>45,62</i>	<i>47,85</i>	<i>49,87</i>	<i>47,74</i>	<i>51,22</i>	<i>56,50</i>	<i>59,82</i>	<i>47,08</i>	<i>45,00</i>	<i>45,93</i>	<i>54,79</i>	<i>57,13</i>
<i>Magyarország</i>	<i>39,30</i>	<i>41,38</i>	<i>43,03</i>	<i>41,54</i>	<i>42,99</i>	<i>48,60</i>	<i>51,19</i>	<i>39,59</i>	<i>37,81</i>	<i>38,01</i>	<i>46,40</i>	<i>48,35</i>

(Forrás: Forrás: KSH, Tájékoztatási adatbázis, 2013.)

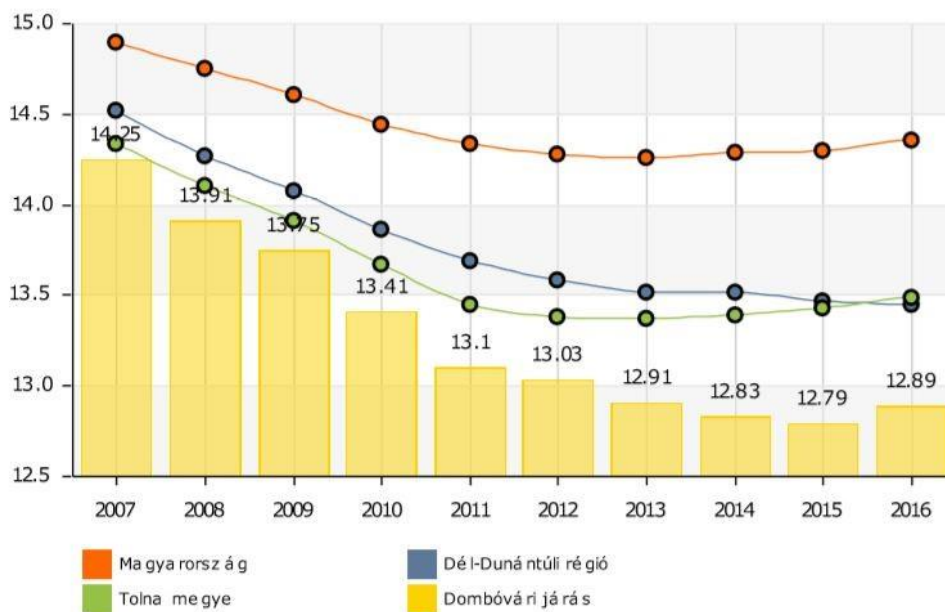
2.3.6. Korösszetétel

A dombóvári járás korösszetétele előregedő tendenciát mutat. A fiatalok nagy számban költöznek a kisebb településekről a városba, illetve a városból a környező egyetemi városokba. Az esetlegesen betelepülők sem javítják a korösszetételt. Az elvándorlás az országos átlagnál magasabb, a fiatalok leginkább Kaposvárra, illetve Szekszárdra költöznek. Szinte nincs olyan család a projekttel érintett településeken, ahonnan a fiatalabb generáció 1-2 vagy több tagja külföldi munkát vállalt, sőt a családalapítást is az általa választott országban tervezi.

(Forrás: Járási esélyegyenlőségi program 2015.)

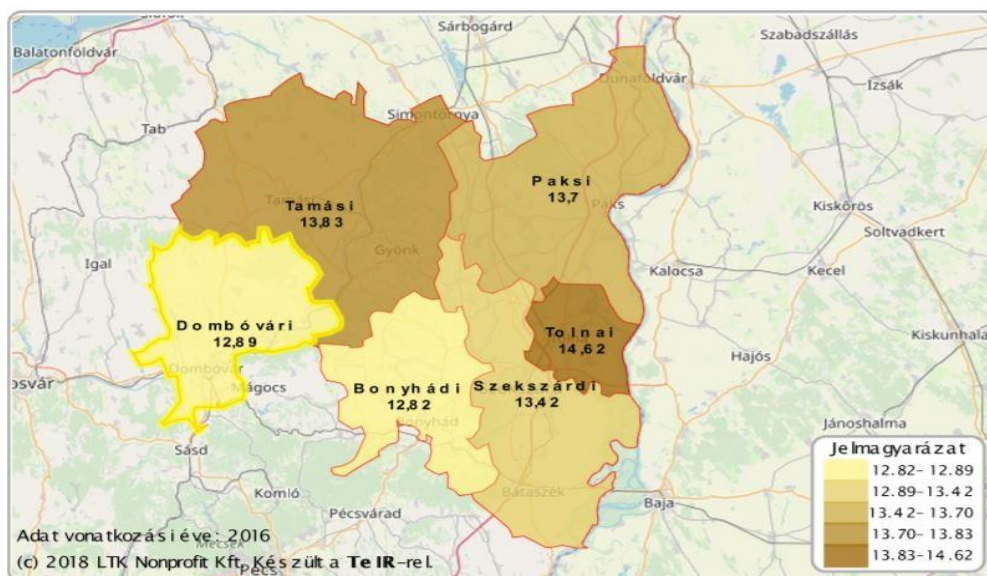
Az alábbi ábrák a Tolna megyei járások 0-14 éves közötti korosztályát hasonlítják össze az állandó lakosok közül, illetve a Dombóvári járás 0-14 éves populációjának alakulását mutatják be. A járás az országos, régiós és megyei átlag alatt kullog e tekintetben is.

10. ábra: 0-14 év közötti korosztály alakulása 2007 és 2016 között



10. forrás: TeIR rendszer, 2018.

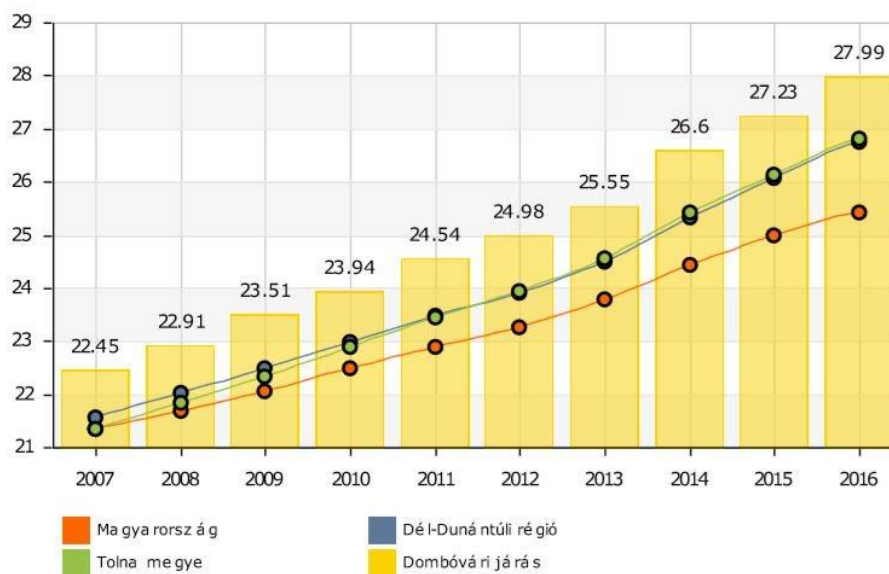
11. ábra: Tolna megyei járások 0-14 év közötti korosztály alakulása



11. forrás: TeIR rendszer, 2018.

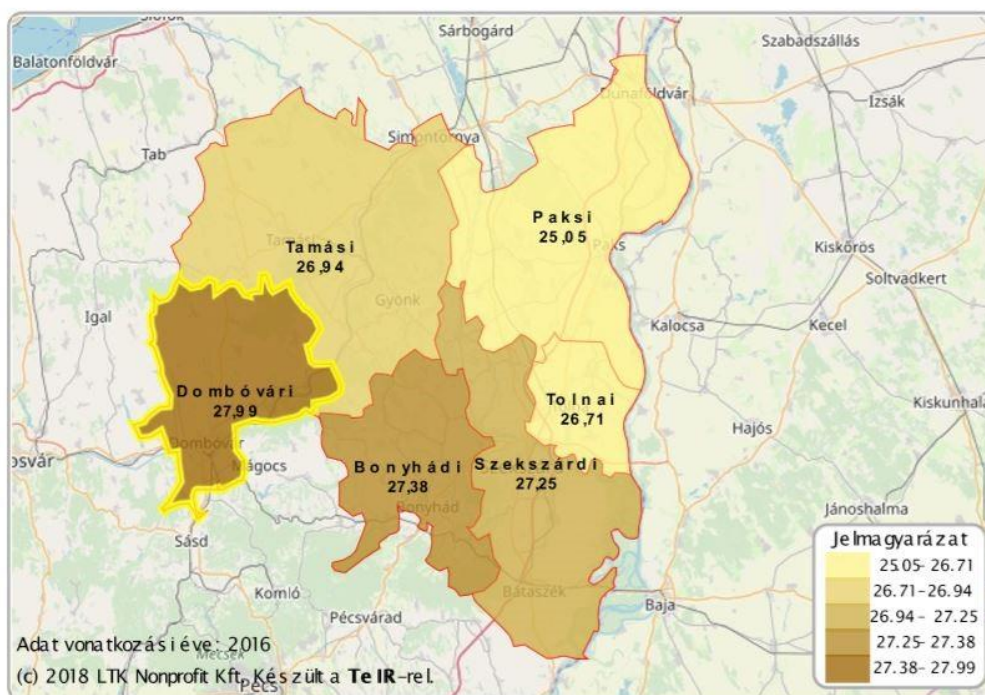
Ezzel ellentétben a 60 év feletti állandó lakosok aránya jóval meghaladja az országos, régiós és megyei átlagot.

12. ábra: A 60 év feletti aránya 2007 és 2016 között



12. forrás: TeIR rendszer, 2018.

13. ábra: 60 év feletti aránya Tolna megyében

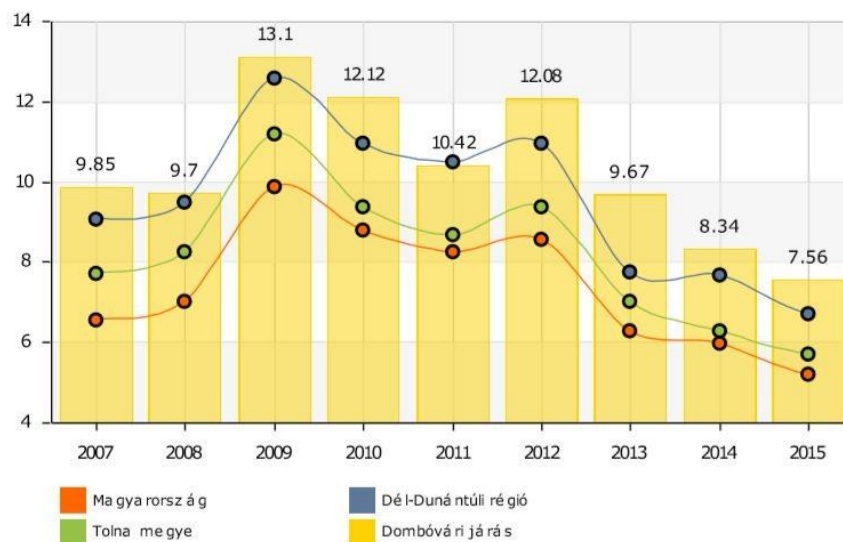


13. forrás: TeIR rendszer, 2018.

A fentiekből jól látszik, hogy megállíthatatlan a járás előregedése, az utolsó mért 10 évben folyamatosan nőtt a 60 év feletti aránya, és az minden egyes évben meghaladta mind Tolna, mind a régió és hazánk hasonló mutatóit.

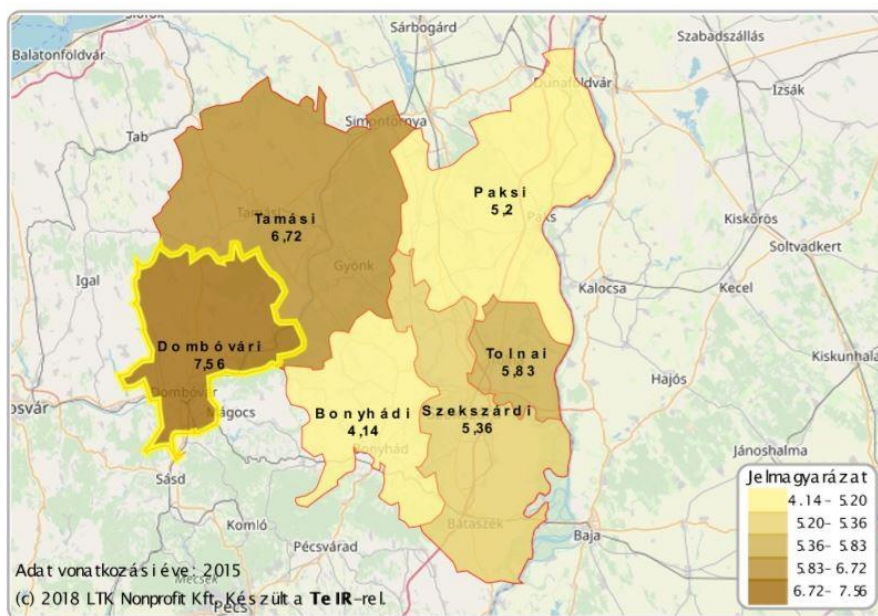
lakosra vetítve. A következő grafikon és térkép adatai szerint ezen a területen a dombóvári az utolsó a megye járásai közül ezen a területen, de a ráta a megyei, a régiós és az országos átlagot is meghaladja.

15. ábra: Munkanélküliségi ráta alakulása



15. forrás: TeIR rendszer, 2018.

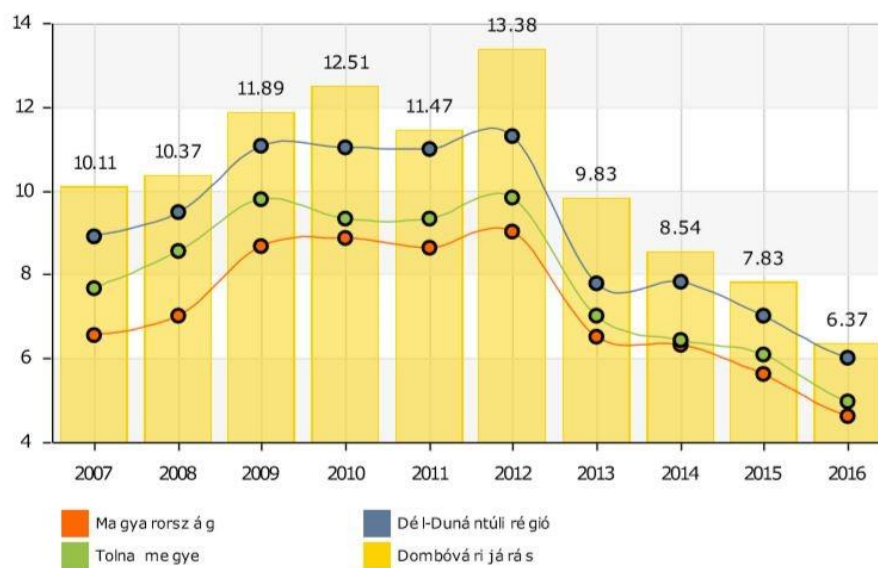
16. ábra: Munkanélküliségi ráta alakulása Tolna megyében



16. forrás: TeIR rendszer, 2018.

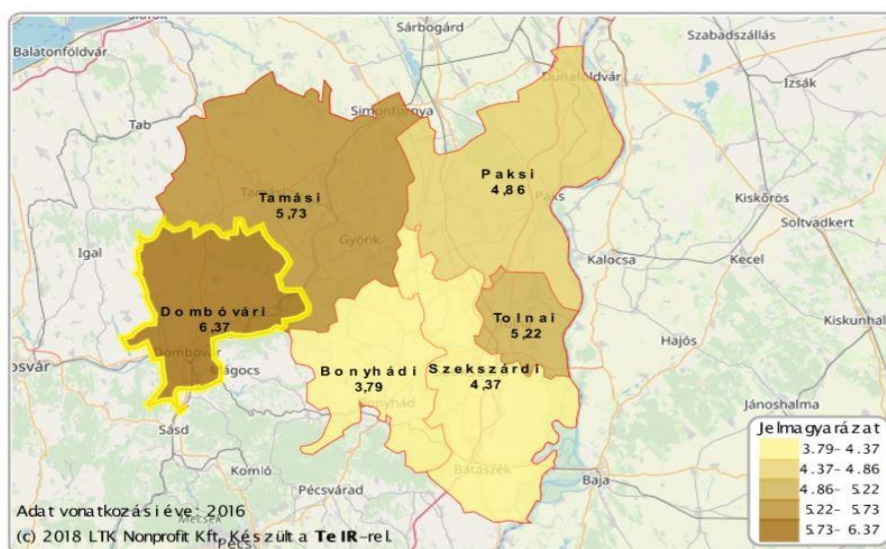
Még inkább szembetűnő a járás hátránya a többi Tolna megyei járással, a megyei, a régiós és az országos átlaggal szemben, ha a nők munkanélküliségi rátáját vizsgáljuk.

17. ábra: A nők munkanélküliségi rátája



17. forrás: TeIR rendszer, 2018.

18. ábra: A nők munkanélküliségi rátája Tolna megyében



18. forrás: TeIR rendszer, 2018.

Munkanélküliségi helyzet a Dombóvári járásban

Település megnevezése	Lakónépesség 2014.	Nyilvántartott álláskereső fő	Foly. nyilv. >365 nap fő	Állás-keresési ellátásban részesülő	Szociális ellátásban részesülő	25 év alatti fő	50 éves és idősebb fő	Pályakezdő fő	Legfeljebb 8 általános fő	Gazdaságilag aktív népesség (becsült) 2015 ¹	Mutató 2015	Munkavállalói korú népesség 2014. (fő)	Relatív mutató ² %	Arány-szám ³
Attala	839	38	16	11	12	9	16	6	13	331	115	584	6,5	1,2
Csibrák	297	28	7	3	15	5	6	3	14	124	12,7	257	10,9	2,1
Csikóstóttós	833	41	9	8	14	8	11	7	10	353	116	604	6,8	1,3
Dalmand	1264	55	25	4	29	15	15	12	21	590	9,3	888	6,2	1,2
Dombóvár	18849	857	342	95	275	144	231	116	276	8638	9,9	13318	6,4	1,2
Döbrököz	1980	175	78	11	99	39	32	38	105	771	12,7	1347	13,0	2,5
Gyulaj	1039	94	42	9	48	19	16	13	70	306	307	645	14,6	2,8
Jágónak	246	26	7	0	11	6	8	4	18	90	288	168	15,5	3,0
Kapospula	890	21	9	4	4	3	9	2	8	385	5,5	593	3,5	0,7
Kaposszekcső	1501	48	8	4	16	11	11	8	13	705	6,8	1045	4,6	0,9
Kocsola	1291	103	42	9	42	20	29	14	53	494	208	876	11,8	2,2
Kurd	1168	59	17	5	18	16	10	14	20	505	117	886	6,7	1,3
Lápafő	171	3	2	1	1	0	1	0	3	63	47	127	2,4	0,5
Nak	593	30	11	3	7	4	7	4	13	200	150	391	7,7	1,5
Szakcs	875	31	11	5	4	7	12	6	17	283	109	618	5,0	1,0
Várong	157	12	2	1	7	1	3	0	11	59	20,3	118	10,2	1,9
Összesen:	31993	1621	628	173	602	307	417	247	665	13899	11,7	22465	7,2	1,4

1) Regisztráltak száma/ a gazdaságilag aktív népesség becsült száma.

2) Nyilvántartott álláskeresők a munkavállalói korú (15-64 éves) népesség %-ában

3) A relatív mutatónak az országos relatív mutatóhoz viszonyított aránya.

(Forrás: Járási esélyegyenlőségi program 2015.)

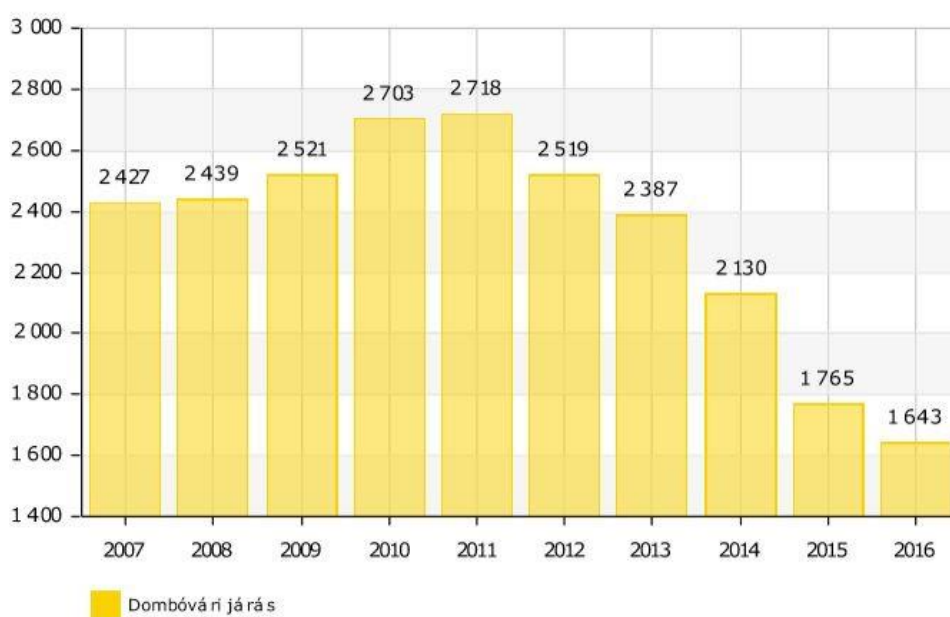
Jelen statisztikát némileg torzítja az a tény, hogy csak a nyilvántartott álláskeresőket tartalmazza. A foglalkoztatási helyzet a járásban a fentieknél ténylegesen rosszabb.

A legnagyobb probléma a kistépüléseken van, mivel több községben az egyedüli foglalkoztató az önkormányzat. Új vállalkozások csak elvétve indulnak. Problémát okoz az a tény, hogy a szakképzett, minőségi munkaerő hiányzik mind a mezőgazdasági, mind az ipari és szolgáltatási ágazatokban – ez jelen igényfelmérésben a későbbiekben visszaköszön.

Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülők száma

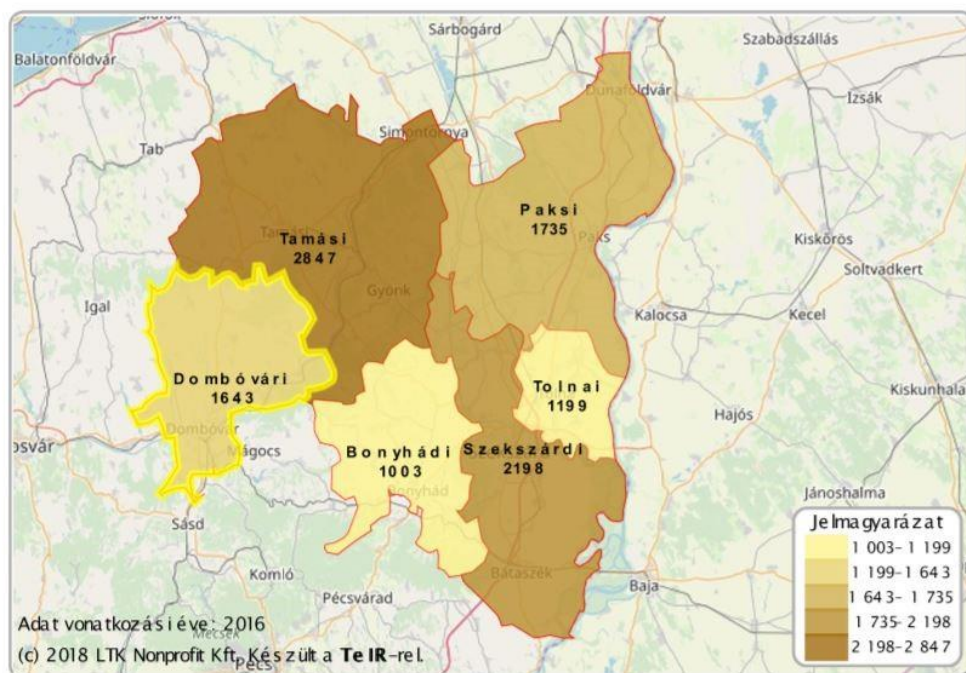
Egy járás/település szociális helyzetét jól láthatóan tükrözi a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülők száma. Az alábbi ábrákon a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesítettek átlagos száma látható a Dombóvári járásban, illetve Tolna megye járásaiban.

19. ábra: Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesítettek átlagos száma a Dombóvári járásban



19. forrás: TeIR rendszer, 2018.

20. ábra: Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesítettek átlagos száma Tolna megyében

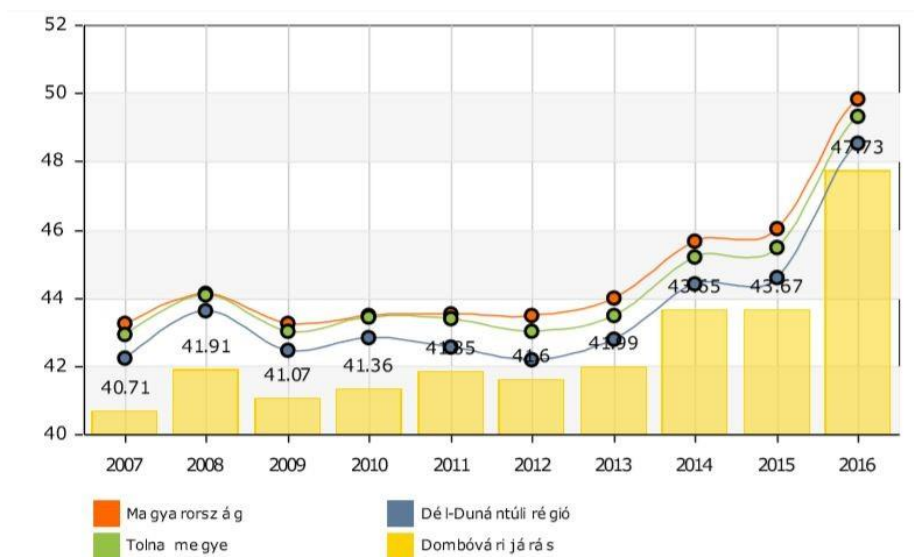


20. forrás: TeIR rendszer, 2018.

Adófizetők aránya a Dombóvári járásban

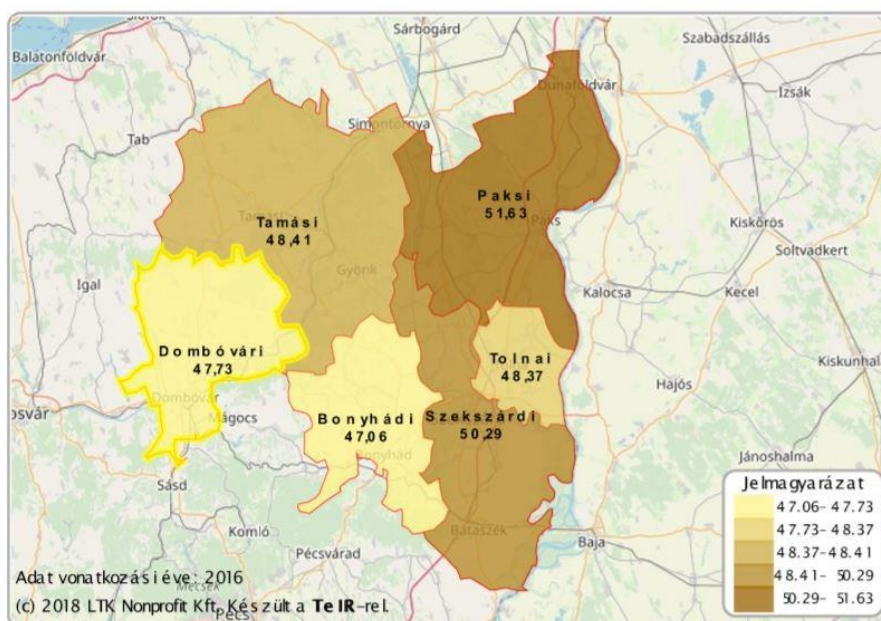
Az alábbi térkép és grafikon a száz lakosra jutó adófizetők arányát mutatja be Dombóvár járásban.

21. ábra: Adófizetők aránya a Dombóvári járásban



21. forrás: TeIR rendszer, 2018.

22. ábra: Adófizetők aránya Tolna megyében



22. forrás: TeIR rendszer, 2018.

Látható, hogy bár az utolsó mért évben ugrásszerűen megnövekedett az adófizetők aránya – köszönhetően a jogszabályi változásoknak és a közmunkaprogram felívelésének –, a valós helyzet nem nevezhető előnyösnek.

A fentieket figyelembe véve elmondható, hogy a munkanélküliséget mérő mutatók többségét tekintve a Dombóvári járás elmarad a megyei, régiós és országos átlagtól, valamint a megye többi járását illetően is jellemzően az utolsó helyen, vagy az utolsók között található.

2.3.8. Szociális ellátások a dombóvári járásban

A dombóvári önkormányzat a személyes gondoskodást nyújtó kötelező és önként vállalt szociális alap- és szakosított ellátásokról, illetve gyermekjóléti alapellátásokról a Dombóvári Szociális és Gyermekjóléti Intézményfenntartó Társulásban való részvétellel és annak költségvetési szervén, a Dombóvári Egyesített Humán Szolgáltató Intézményen (Dombóvári ESZI) keresztül, a Kapos-menti „Segítő kéz” Alapszolgáltató Intézmény valamint a fogyatékosok nappali ellátása tekintetében a Presidium Közhasznú Egyesület révén gondoskodik.

Kötelező szociális és gyermekjóléti alapellátások:

- családsegítés és gyermekjóléti szolgáltatás
- család- és gyermekjóléti központ:
 - kapcsolattartási ügyelet, igény szerint mediációt végző szakember közreműködésével,

- iskolai szociális munka
- kórházi szociális munka
- jogi tanácsadás
- pszichológiai tanácsadás
- családkonzultáció
- szociális étkeztetés
- házi segítségnyújtás
- idősök nappali ellátása (idősök klubja)
- pszichiátriai betegek nappali ellátása
- hajléktalan személyek nappali ellátása (nappali melegedő és népkonyha)

Önként vállalt szakosított szociális ellátások

- idősök átmeneti ellátása (időskorúak gondozóháza)
- idősök tartós bentlakásos ellátása (idősök otthona)

Önként vállalt szociális alapellátások

- tanyagondnoki szolgáltatás
- pszichiátriai betegek közösségi alapellátása
- szenvedélybetegek közösségi alapellátása
- támogató szolgáltatás

Önként vállalt gyermekjóléti alapellátások

- Családok Átmeneti Otthona
- Biztos Kezdet Gyerekház
- helyettes szülői hálózat

A Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatósággal kötött szerződés alapján a Dombóvári Egyesített Humán Szolgáltató Intézmény ellátja a jelzőrendszeres házi segítségnyújtás állami feladatát Dombóvár, Kaposszekcső, Kocsola, Kurd, Lápafő, Szakcs, Dalmand, Attala, Döbrököz, Gyulaj, Kapospula, Csibrák, Várong, Csikóstóttós, Nak és Jágónak településeken.

Egyéb szociális ellátások

Védőnői ellátás

Míg a 2016-os évben 10 védőnői álláshely volt betöltve, a 2017-es évben egy védőnői körzet megszűnt, területe felosztásra került. Jelenleg 9 védőnő végzi tevékenységét Dombóváron, ebből 8 területi védőnő, akik oktatási intézményekben iskola egészségügyi feladatokat is ellátnak, és 1 főállású iskolai védőnő van. *(Forrás: Dombóvár Város Önkormányzata Szociális*

Szolgáltatástervezési Konceptiója 2015.)

A projektben résztvevő többi településen a helyi önkormányzat alkalmazásában álló 1-1 védőnő – kisebb települések esetében több falut is lefedve – végzi a szolgáltatást.

2.3.9. Közlekedés

A járáson belüli tömegközlekedés jellemzően autóbusz járatokkal biztosított, a ritka járatok (különösen a külterületeken pl.: Mászlony, Szilfás, Kiskonda...) azonban sokszor nehézséget okoznak a járásban élő lakosság munkavállalásában. Az úthálózat – ugyan minőségében eltérő módon - minden településre biztosítja a megközelíthetőséget. Az úthálózat nagy része állami és önkormányzati tulajdonban van, de van olyan településrész is pl. Mászlony, ahova egy mezőgazdasági vállalat magán útján keresztül lehet bejutni. A Dombóvár körül elhelyezkedő puszták lakosainak közlekedését és szolgáltatáshoz jutását a Dombóvári Egyesített Humán Szolgáltató Intézmény tanyagondnoki szolgálatának gépjárműve segíti, azonban ez nem jelent megoldást a munkahelyekre való bejutásra.

A településeken – Várong kivételével – falubusz segíti a településen élőket a szolgáltatások igénybevételében.

Vasútforgalom döntően Dombóvárra összpontosul. Döbrököz megközelíthető vasúton keresztül, a többi település azonban elzárt a vasútforgalom elől.

2.3.10. Gazdasági jellemzők, hagyományos és jelenlegi tevékenységek

A megyét hagyományosan alapvetően mezőgazdasági foglalkoztatás jellemezte az utóbbi évtizedekben. A járásban a vállalkozások száma egyenlőtlenül oszlik meg. A járás egyetlen városába, Dombóvárra települt közel háromnegyedük. Kaposszekcső, a területén elhelyezkedő ipari park által másodikként jelenik meg. A vállalkozások száma az elmúlt években kis mértékben csökkent. A mezőgazdasági vállalkozások a legnagyobb részben családi vállalkozások, melyek idénymunkában foglalkoztatnak külsős munkavállalókat.

Új vállalkozások a járás falvaiban nem alakulnak. A vállalkozások döntően kisvállalkozások. Jellemző, hogy a járás két legnagyobb piaci alapon működő foglalkoztatója a Pasha Kft., létszáma 2015-ben 278 fő, és a Viessmann Technika Kft. létszáma 2015-ben 251 fő (forrás HBI.hu)

A szolgáltató szektorban sem mutatható ki fejlődés.

A 2007-2014 évek között két nagyobb foglalkoztató vonult ki a térségből, a Pátria Nyomda és az Uni watt Csavargár.

A rendelkezésre álló munkaerő képzettsége jelenleg nem megfelelő a magas technikai színvonalú, innovatív technológiai gyártók számára. Más városok, illetve vonzáskörzetükhöz képest hátrányt jelent a viszonylag nehézkes megközelíthetőség, az autópálya messzesége.

A Dombóvári Járás területén a gazdasági élénkülés jelei még nem látszanak, ezért gyenge a települések népesség és munkaerő megtartó ereje. A népesség a környékbeli falvakból érkező betelepülők ellenére csökken. Főként a fiatalok mennek el a városból, legnagyobb részük az egyetemi városokban marad, ahol tanultak.

A közfoglalkoztatásban cél a minél szélesebb körű munkalehetőség biztosítása. Jelenleg 100-120 főt foglalkoztatnak. Tavaly összesen 546 fő dolgozott közmunkaprogramban, míg 2013-ban 1.255 fő. A közfoglalkoztatási programok részben elérték céljaikat: a súlyos munkaerőhiány következtében a közfoglalkoztatottak jelentős száma bekerült az elsődleges munkaerőpiacra; a kívül rekedők azonban csak nagyon nehezen, vagy egyáltalán nem integrálhatók, illetve nem tarthatók még a közfoglalkoztatási programokban sem.

Felmérhetetlen a látens munkanélküliek száma, akik a szürke-, illetve feketegazdaságból (helyben illetve külföldön) származó jövedelemből élnek. Közülük sokan a fiatal, pályakezdő generációból kerülnek ki.

A felnőttképzésben, a szakképzés keretében a tavalyi évben ápoló szakmát tanultak többen, valamint néhányan pedagógiai asszisztensképzésben vettek részt.

A pályakezdők esélyegyenlőségi programja még nem valósult meg.

Összesen 231 bérlakása van az önkormányzatnak, melyet ösztönzőként is felajánlanak a munkavállalóknak, helyben maradóknak. Szociális alapon 80 bérlakás adható ki. Nem kívánnak több bérlakást szociális alapon kiadni, mert rendkívül rosszak a tapasztalataik. A lakások néhány év alatt lepusztulnak, a bérlők többsége sem a bérleti díjat, sem a közüzemi költségeket nem fizeti rendszeresen. A fiatalokat a fecskeház programmal segítik, mely jól működik.

Fontos feladat az egész járásban a foglalkoztatási helyzet javítása.

2.3.11. Egészségügyi ellátás a dombóvári járásban

A járás egészségügyi ellátásának két fő alappillére a dombóvári kórház és a településeken is működő házi és gyermekorvosi körzetek megléte.

Dombóvári Szent Lukács Kórház

Az 1969. december 19-én megnyílt kórház közel 70 000 fő járó- és fekvőbeteg-ellátását biztosította és biztosítja a mai napig. Területi kötelezettsége Tolna megyében a dombóvári járás településeire terjed ki, Baranya megyéből pedig további 33 település tartozik ellátási

területéhez.

1996. júliusától (az országban elsőként) közhasznú társaságként működött. 2012. július 1-jétől Szent Lukács Egészségügyi Nonprofit Kft. működtetése állami fenntartás alá került.

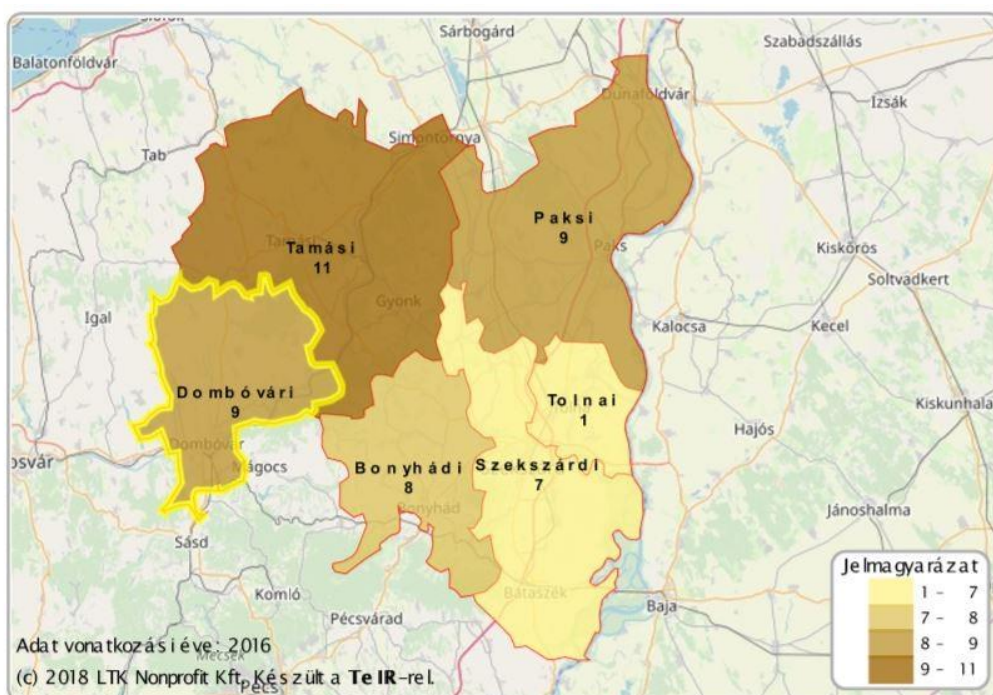
2012. 07. 01-től további struktúra átalakítás következtében a neurológiai és fül-orr-gégészeti fekvőbeteg ellátás megszűnt, a kórház fekvőbeteg kapacitása 380 ágyra csökkent (120 aktív és 260 krónikus ágy kapacitás, mely utóbbi jelentős részét képezi a mozgásszervi és kardiológiai rehabilitáció 198 ágyon). 2014. július 01-től ismét jelentős változás következett be a Kórház szerkezetében. A Tolna Megye Balassa János Kórháza által működtetett Pincehelyi telephely 20 krónikus belgyógyászati ágy kapacitással és járóbeteg szakrendelésekkel a Dombóvári Szent Lukács Kórházhoz került.

A kórház épületével szemben helyezkedik el a járóbeteg szakellátó intézet, mely vonatkozásában a területi ellátási kötelezettség mintegy 90 ezer fő. A rendelőintézet két telephelyen működik, Dombóváron és Tamásiban. *(Forrás: Ivanich-terv, www.szllkorhaz.hu)*

Háziorvosi és házi gyermekorvosi körzetek

Az alábbi ábrán a felnőttek és gyerekek részére szervezett háziorvosi szolgálatok száma látható a Dombóvár járásban és Tolna megye járásaiban. (A háziorvosi szolgálat az adott településen a település önkormányzatának, önkormányzati feladatot ellátó egészségügyi intézményének, egészségügyi vállalkozójának tevékenysége, amely a lakosság egészségének megtartására és helyreállítására, valamint a betegségek megelőzésére irányul).

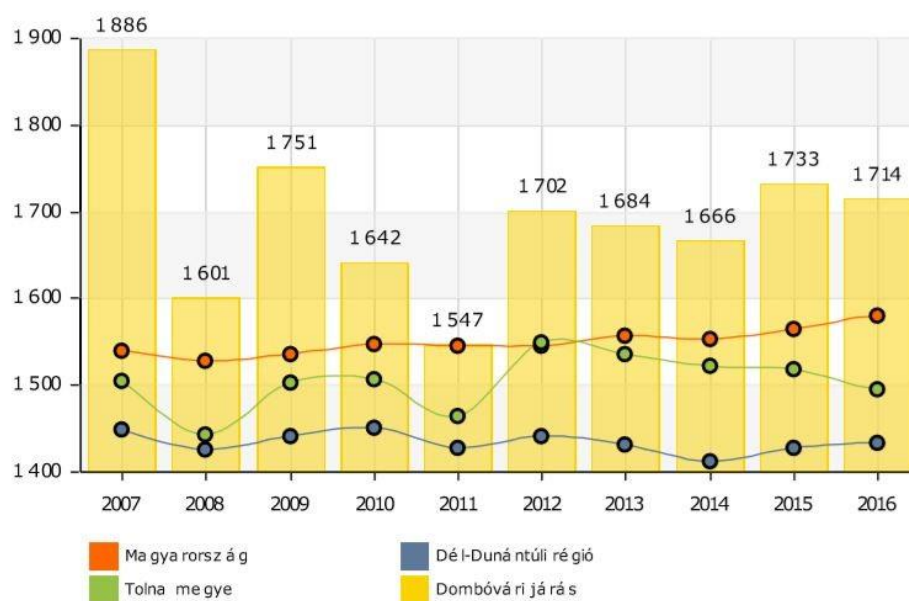
23. ábra: Háziiorvosi szolgáltatások száma Tolna megye járásaiban



23. forrás: TeIR rendszer, 2018.

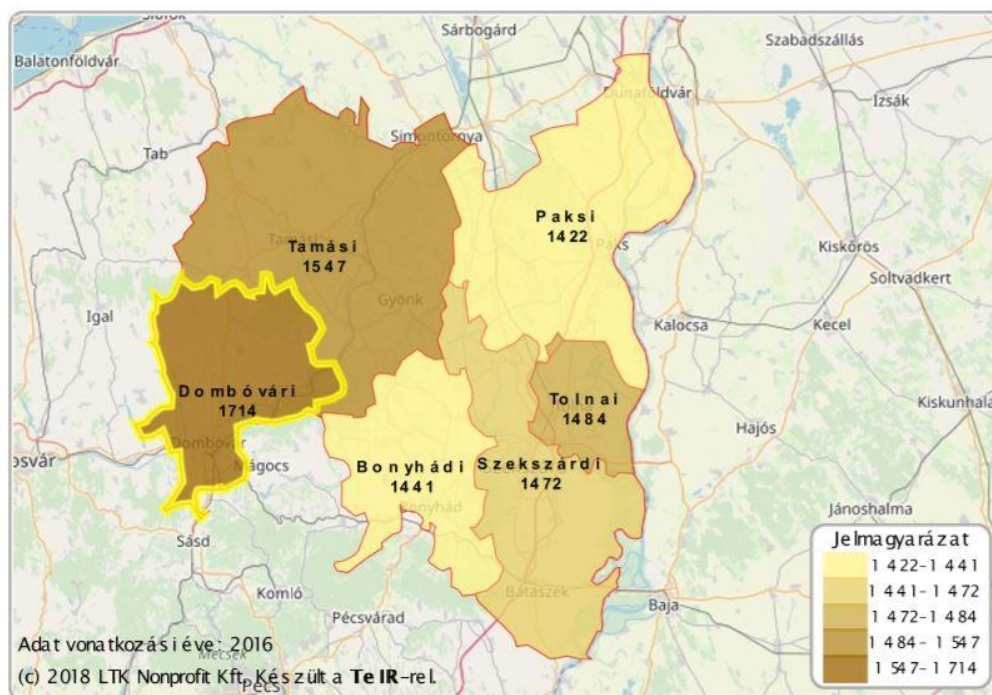
Egy házi- és házi gyermekorvosra jutó lakosok száma (a lakosság száma a házi és házi gyermekorvosok együttes számára vetítve) a Dombóvári járásban, összehasonlítva a megyei, régiós és országos adatokkal, valamint Tolna megye többi járásával.

24. ábra: Az 1 házi- és házi gyermekorvosra jutó lakosok száma a Dombóvári járásban



24. forrás: TeIR rendszer, 2018.

25. ábra: Az 1 házi- és házi gyermekorvosra jutó lakosok száma Tolna megyében



25. forrás: TeIR rendszer, 2018.

Az adatok rávilágítanak, hogy a Dombóvári járásban a megyei, régiós és országos átlaggal, valamint a többi Tolna megyei járással összehasonlítva határozottan nagyobb létszámúak a háziorvosi körzetek, azaz nehezebb az egészségügyi alapszolgáltatáshoz való hozzájutás.

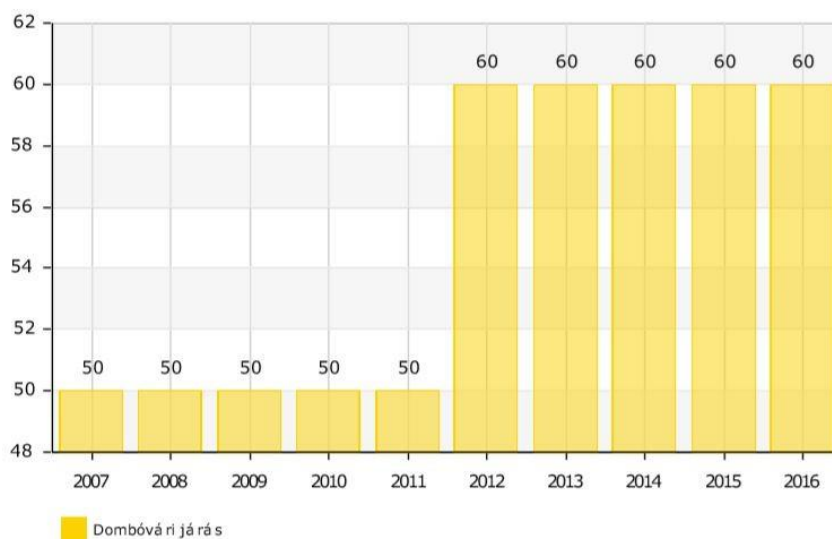
Jelenleg a projektben résztvevő települések minden felnőtt és gyermek háziorvosi körzete betöltött, de mind Dombóváron, mint a kisebb településeken voltak betöltetlen körzetek az elmúlt években, volt, ahol a probléma tartós volt.

2.3.12. Nevelés, oktatás helyzete a dombóvári járásban

Bölcsődei férőhelyek száma

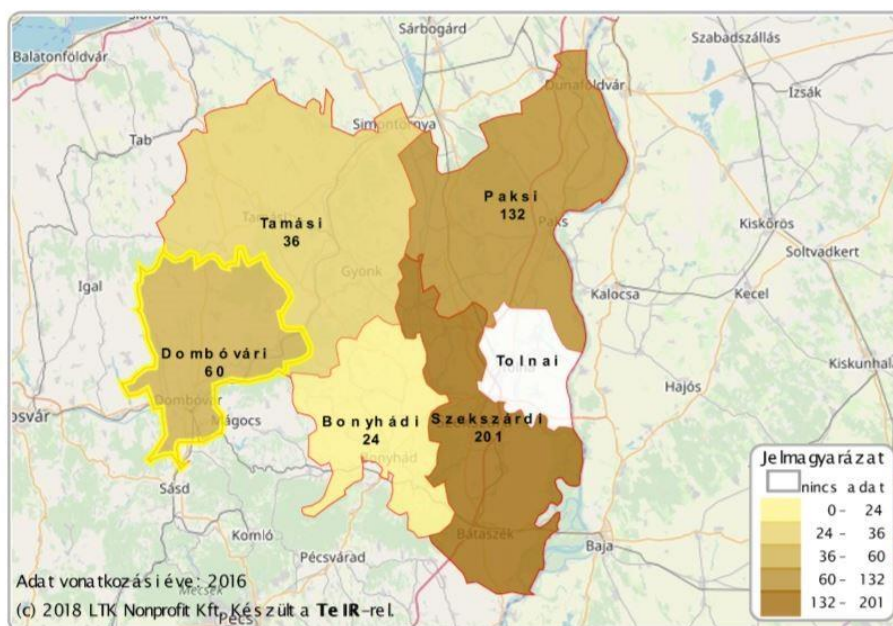
A működő bölcsődei férőhely az engedélyezett férőhelyek közül a ténylegesen működő férőhelyek száma, amely a tartósan szünetelő férőhelyek számát nem tartalmazza. Az alábbi ábrákon a Dombóvári járásban elérhető bölcsődei férőhelyek száma látható és azok összehasonlítása a megye többi járásával.

26. ábra: Dombóvári járásban elérhető bölcsődei férőhelyek száma 2007 és 2016 között



26. forrás: TeIR rendszer, 2018.

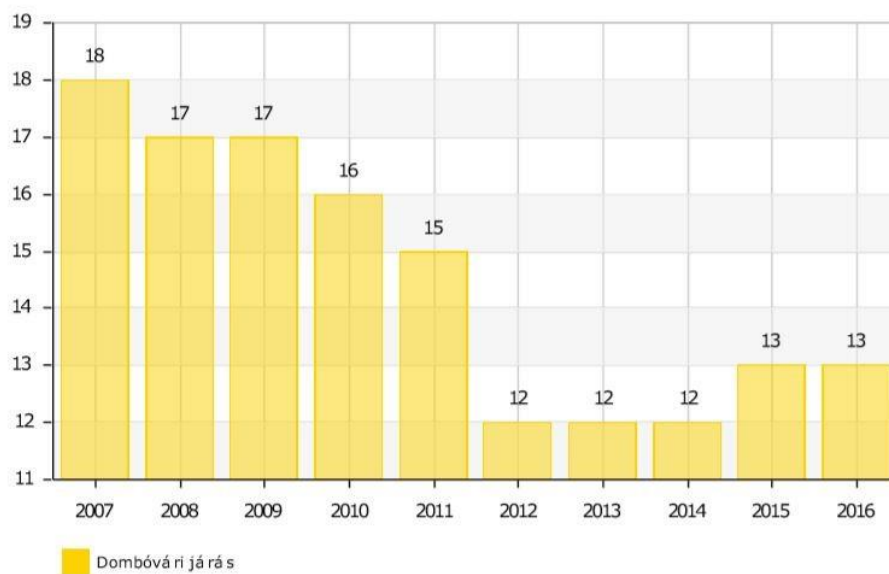
27. ábra: Tolna megye járásaiban elérhető bölcsődei férőhelyek száma



27. forrás: TeIR rendszer, 2018.

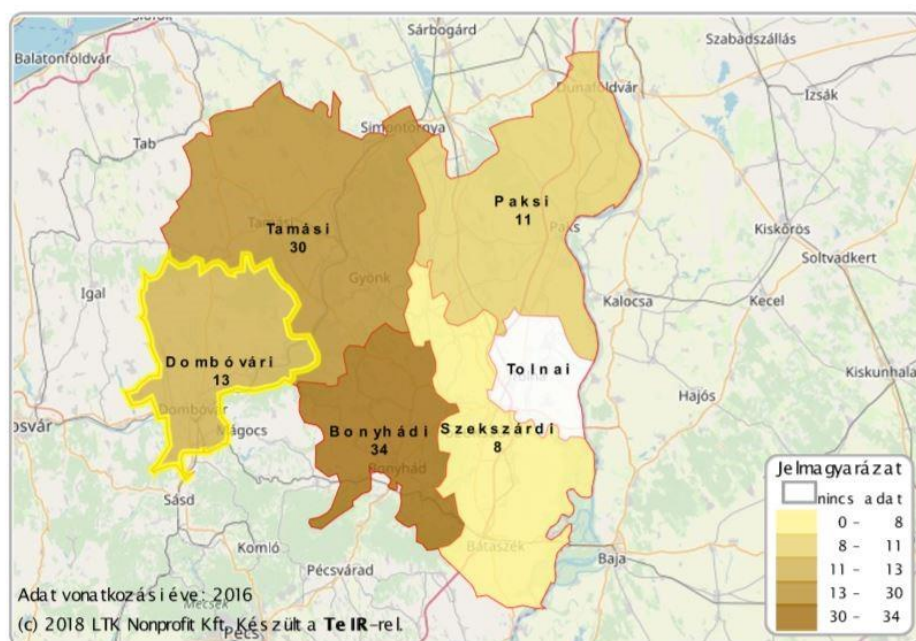
A dombóvári bölcsődében az idei év elején a megnövekedett szükségletekre reagálva plusz egy bölcsődei csoport indulhatott, így jelenleg 6 csoportot működtetnek, ami azonban így is jelentősen elmarad a valós járási szükségletektől.

28. ábra: Dombóvári járásban szükséges bölcsődei férőhelyek



28. forrás: TeIR rendszer, 2018.

29. ábra: Tolna megyében szükséges bölcsődei férőhelyek

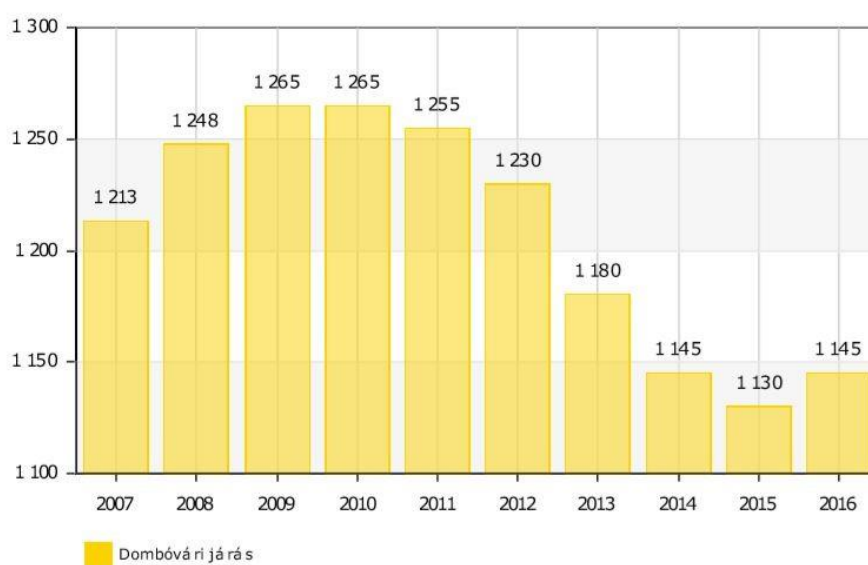


29. forrás: TeIR rendszer, 2018.

Óvodai ellátás a Dombóvári járásban

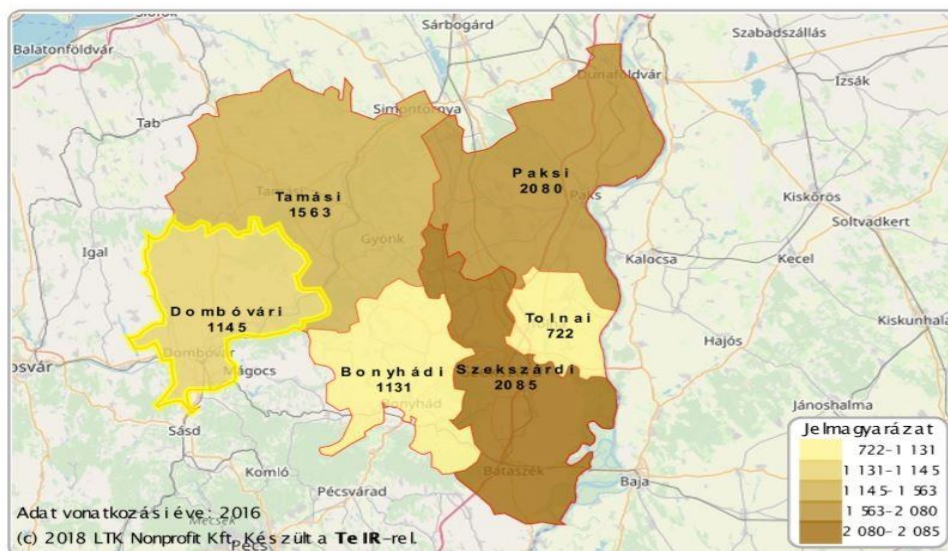
A dombóvári járáshoz tartozó 15 környéki település közül 11 rendelkezik óvodai ellátással. Jágónak, Lápafő, Várong és Csibrák településeken nincs óvodai feladatellátás. A projektben érintett kistelepülések közül Döbröközön és Szakcsen 1-1 intézmény várja a kicsiket. Dombóváron a 2 egyházi intézmény mellett egy önkormányzati fenntartású intézmény működik két telephellyel: Szivárvány Óvoda, mint székhelyóvoda és ennek 2 tagóvodája (Zöld Liget és Szákszorszép Óvoda + Tündérkert Bölcsőde)

30. ábra: Óvodai férőhelyek számának alakulása a Dombóvári járásban



30. forrás: TeIR rendszer, 2018.

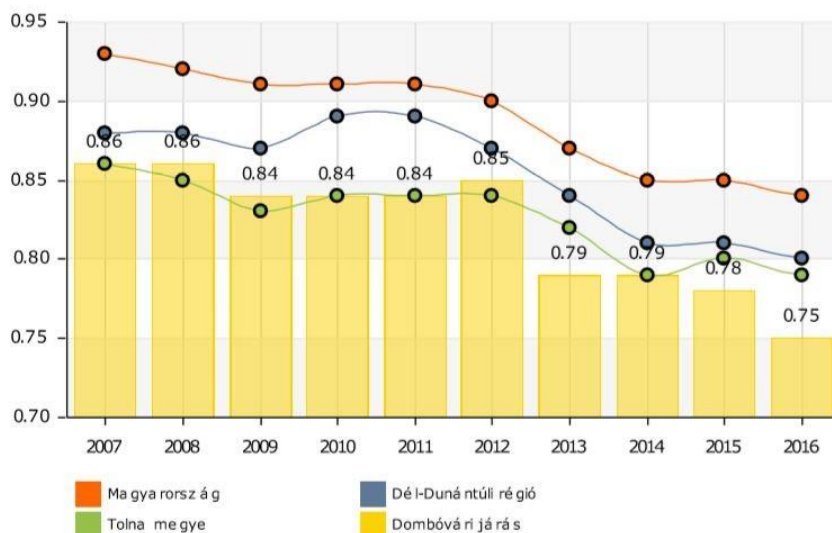
31. ábra: Óvodai férőhelyek számának alakulása Tolna megye járásaiiban



31. forrás: TeIR rendszer, 2018.

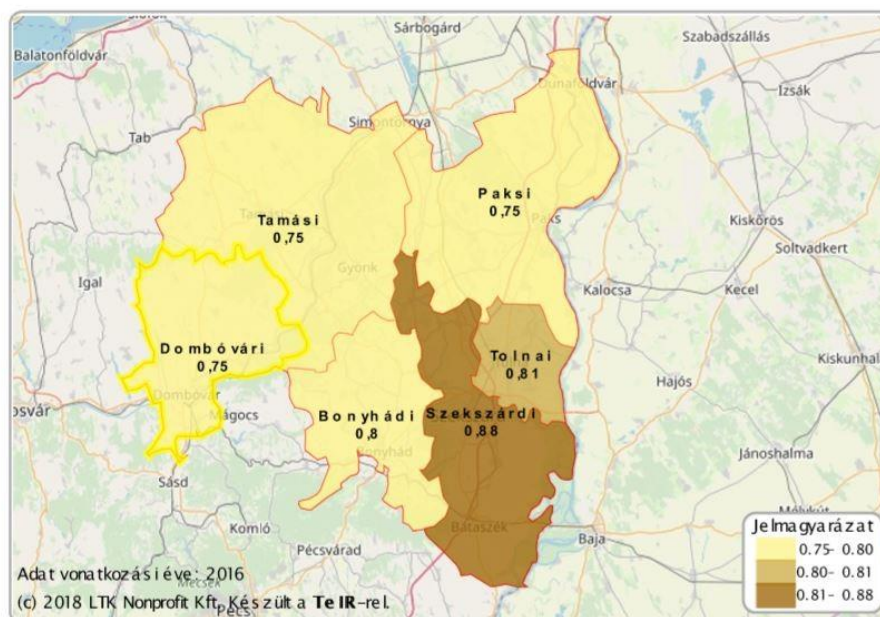
A fentiekben látható az óvodai férőhelyek számának alakulása a Dombóvári járásban, valamint a 2016-as adatok összehasonlítása a megye többi járásával. A következő grafikákon az egy óvodai férőhelyre jutó óvodások száma látható 2007 és 2016 között a Dombóvári járásban, valamint összehasonlítva a megye többi járásával.

32. ábra: Az 1 óvodai férőhelyre jutó óvodások száma 2007 és 2016 között a Dombóvári járásban



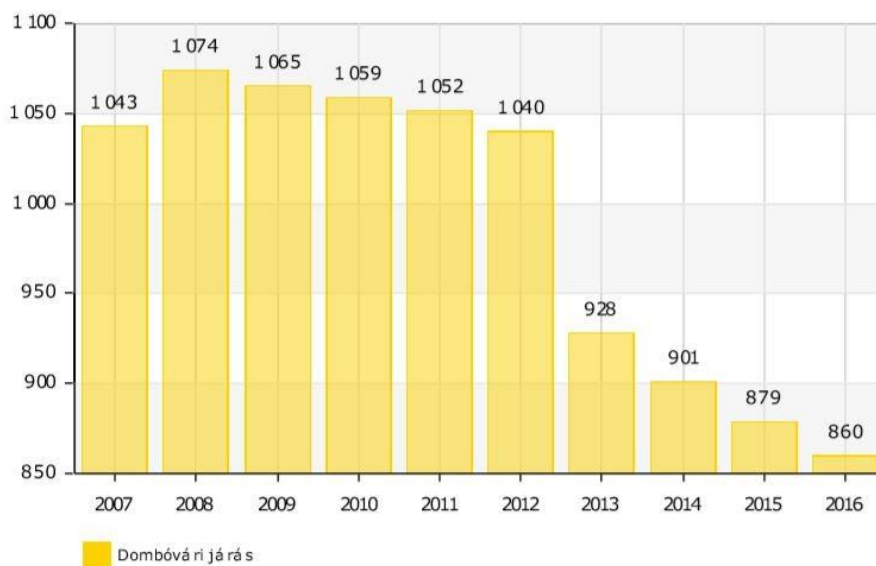
32. forrás: TeIR rendszer, 2018.

33. ábra: Az 1 óvodai férőhelyre jutó óvodások számának alakulása Tolna megyében



33. forrás: TeIR rendszer, 2018.

Az utolsó mért adatok szerint a Dombóvári járásban az óvodai férőhelyek negyede a gyerekszám csökkenése miatt kihasználatlan volt. Az alábbi grafikonból az is kiderül, miért. 2012 és 2013 között látványosan, 2016-ig pedig folyamatosan csökkent az óvodába beíratott gyermekek száma. Az óvodák szerint azonban ez a tendencia kezd megfordulni, miután 2015-ől bevezették a kötelező óvodai nevelésben való részvételt és hozzárendelték a családi pótlék fizetést.

34. ábra: Óvodába beíratottak száma a Dombóvári járásban

34. forrás: TeIR rendszer, 2018.

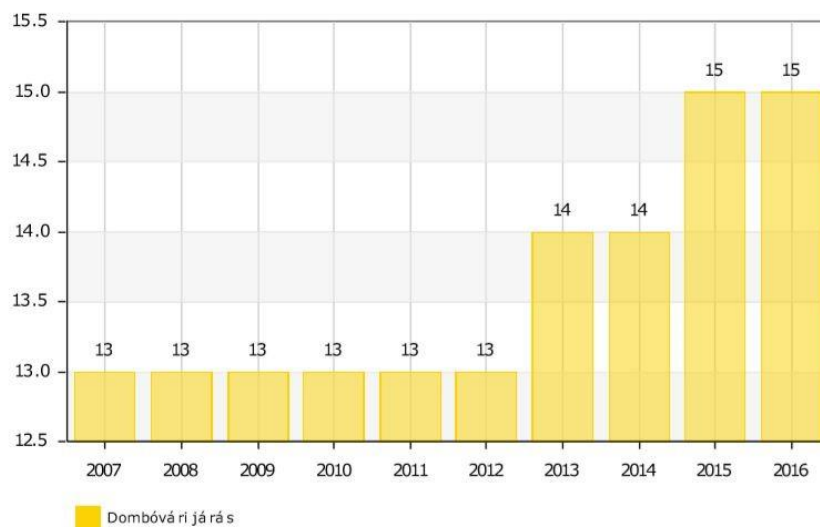
Általános iskolai feladatellátás a Dombóvári járásban

Az általános iskola az általános műveltséget megalapozó, középfokú továbbtanulásra és a pályaválasztásra felkészítő nevelési-oktatási intézmény (szükség szerint gyógypedagógiai oktatással). Feladatellátási hely: a köznevelési intézmény (2012 előtt közoktatási intézmény) igazgatási szervezetén belül a székhelyen vagy más telephelyen működő intézményegység, valamint a székhelyen, illetve az azonos telephelyen, de eltérő nevelési-oktatási feladatokat ellátó intézményegység.

A 2013/2014-es tanévtől a feladatellátási helyek száma az előző évek adataival csak korlátozottan hasonlítható össze. Ennek oka, a szervezeti és fenntartói változások mellett, hogy 2013-tól a köznevelési intézmény székhelyével vagy annak tagintézményével azonos településen, de nem tagintézményként működő telephelyek adatai önállóan, külön feladatellátási helyként szerepelnek.

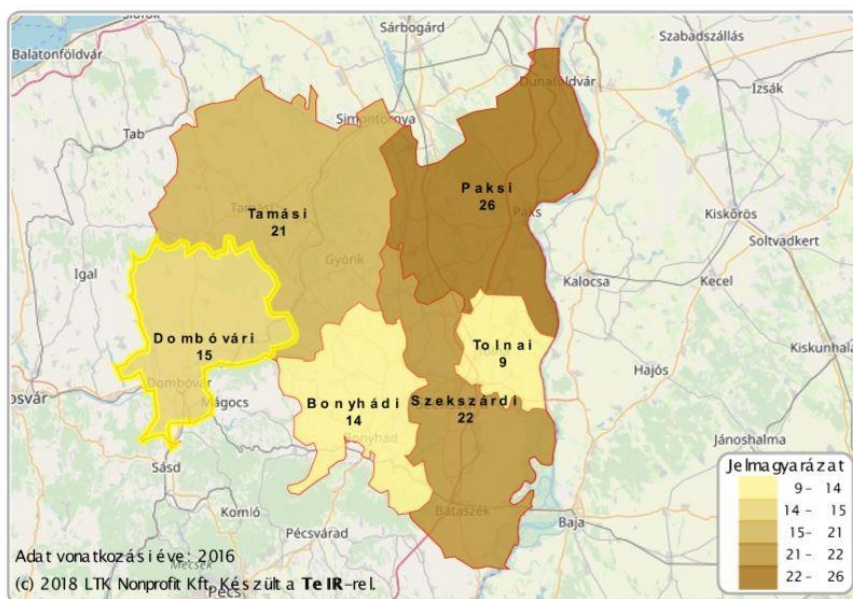
Alábbi táblázatban látható a Dombóvári járás általános iskolai feladatellátási helyeinek alakulása az utolsó mért tíz évben, valamint egy összehasonlító térkép a megye többi járásával.

35. ábra: Dombóvári járás általános iskolai feladatellátási helyeinek alakulása



35. forrás: TeIR rendszer, 2018.

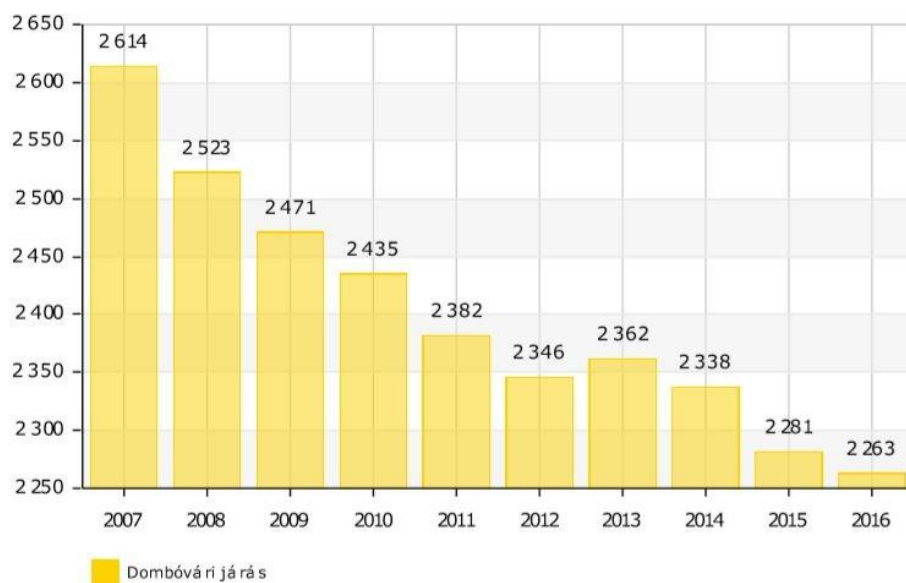
36. ábra: Tolna megye általános iskolai feladatellátási helyeinek alakulása



36. forrás: TeIR rendszer, 2018.

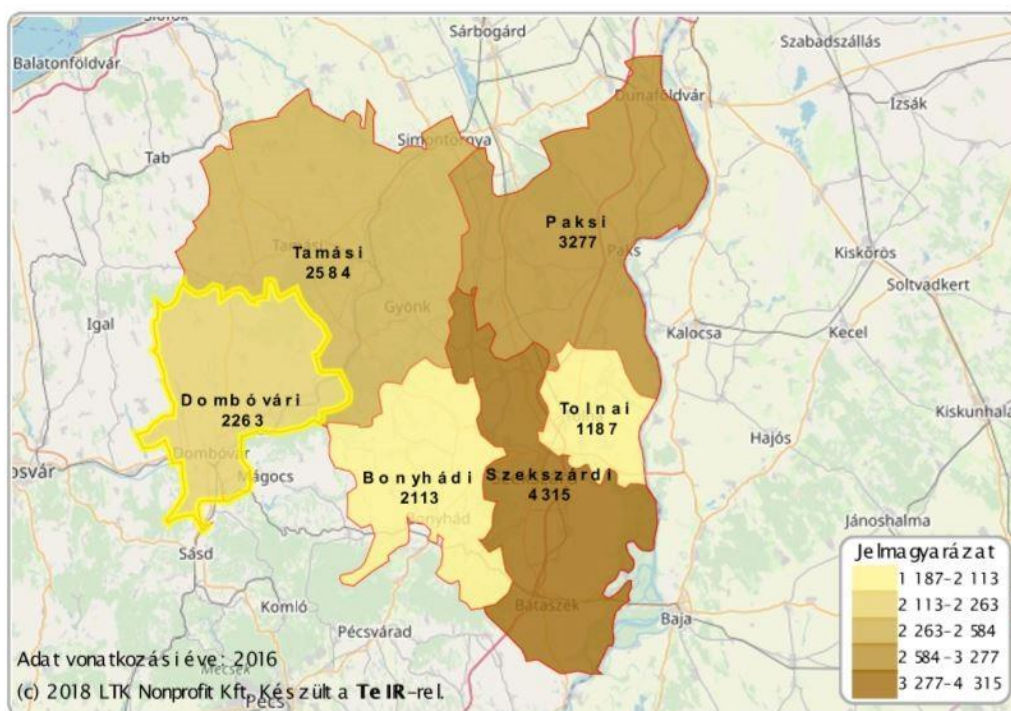
Nem egyenletes, de a 2013-as évet kivéve folyamatos csökkenést mutat a Dombóvári járás általános iskolai tanulóinak száma.

37. ábra: Dombóvári járás általános iskolai tanulójának száma



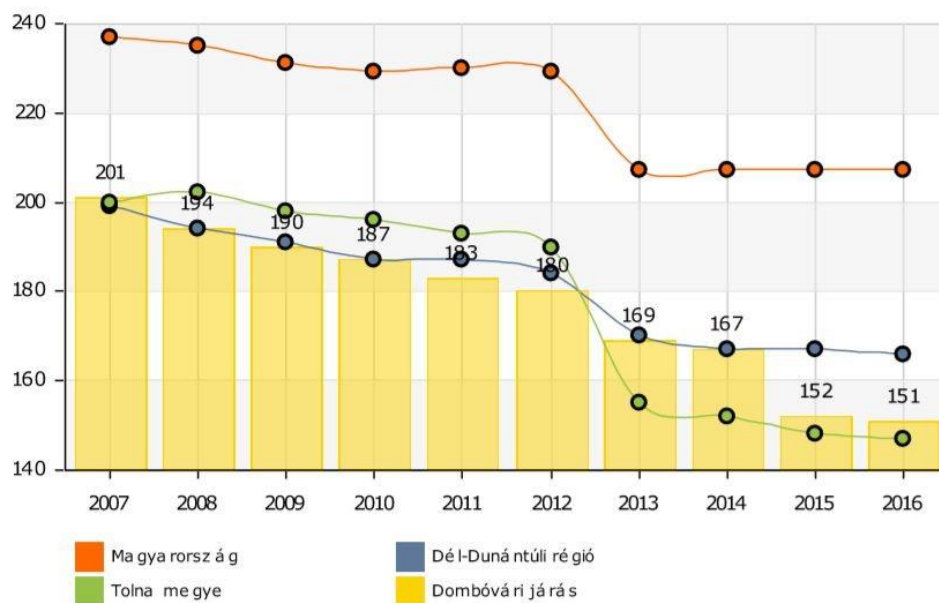
37. forrás: TeIR rendszer, 2018.

38. ábra: Tolna megye általános iskolai tanulójának száma



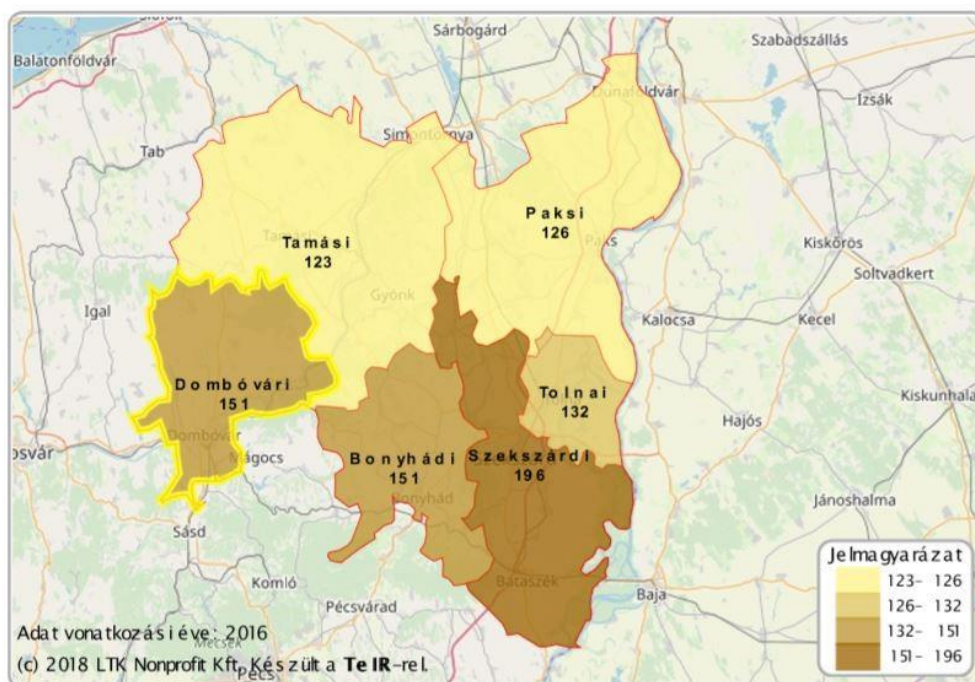
38. forrás: TeIR rendszer, 2018.

39. ábra: Dombóvári járás általános iskolai feladatellátási helyek átlagos létszáma



39. forrás: TeIR rendszer, 2018.

40. ábra: Tolna megye általános iskolai feladatellátási helyek átlagos létszáma



40. forrás: TeIR rendszer, 2018.

Dombóváron négy általános iskola működik:

1. A Szent Orsolya Rendi Gárdonyi Géza Katolikus Ált. Isk., AMI és Kollégium 1996 óta

a Pécsi Egyházmegye fenntartásában működik. Az iskolaközpontoz egy zeneiskola is tartozik.

A Tamási Tankerületi Központ fenntartásában működik:

2. Dombóvári József Attila Általános Iskola és a hozzá tartozó két tagintézménye Dalmandon és Attalában.
3. Dombóvári Belvárosi Általános és Alapfokú Művészeti Iskola, amelynek művészeti iskolája külön telephellyel rendelkezik, a döbröközi iskola telephelyként tartozik hozzá
4. A Tolna Megyei Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény Móra Ferenc Ált. Iskolája 2010-től a TM EGYMI tagintézménye.

A középfokú iskolai nevelés-oktatás helyzete a dombóvári járásban

Dombóváron három középiskola található. Mindhárom a Tamási Tankerületi Központoz tartozik:

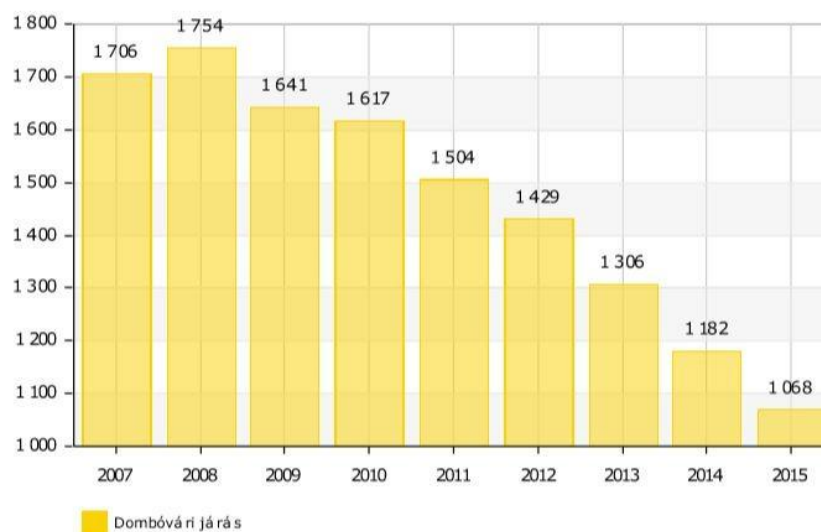
1. Dombóvári Illyés Gyula Gimnázium

A Szekszárdi Szakképzési Centrum (SzC) tagintézményeiként működnek:

2. Szekszárdi SzC Esterházy Miklós Szakképző Iskolája és Kollégiuma
3. Szekszárdi SzC Apáczai Csere János Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuma

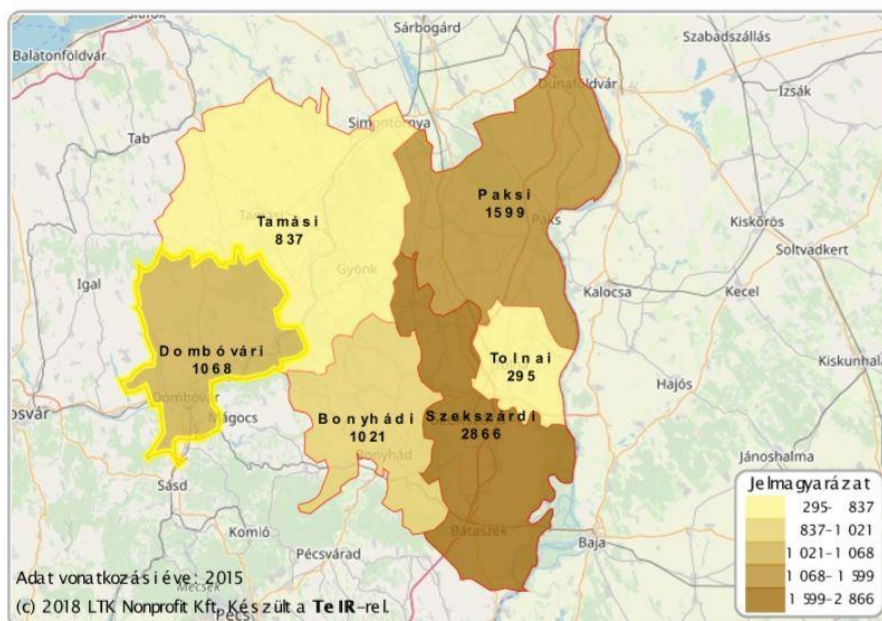
Nappali tagozatos középiskolai tanulók száma, azaz a középiskolába beiratkozott, nappali tagozatos az intézménnyel tanulói jogviszonyban lévő személyek számának alakulása látható az alábbi ábrákon a Dombóvári járásra vonatkozóan összehasonlítva a megyei átlaggal.

41. ábra: Nappali tagozatos középiskolai tanulók száma a Dombóvári járásban



41. forrás: TeIR rendszer, 2018.

42. ábra: Nappali tagozatos középiskolai tanulók száma Tolna megyében



42. forrás: TeIR rendszer, 2018.

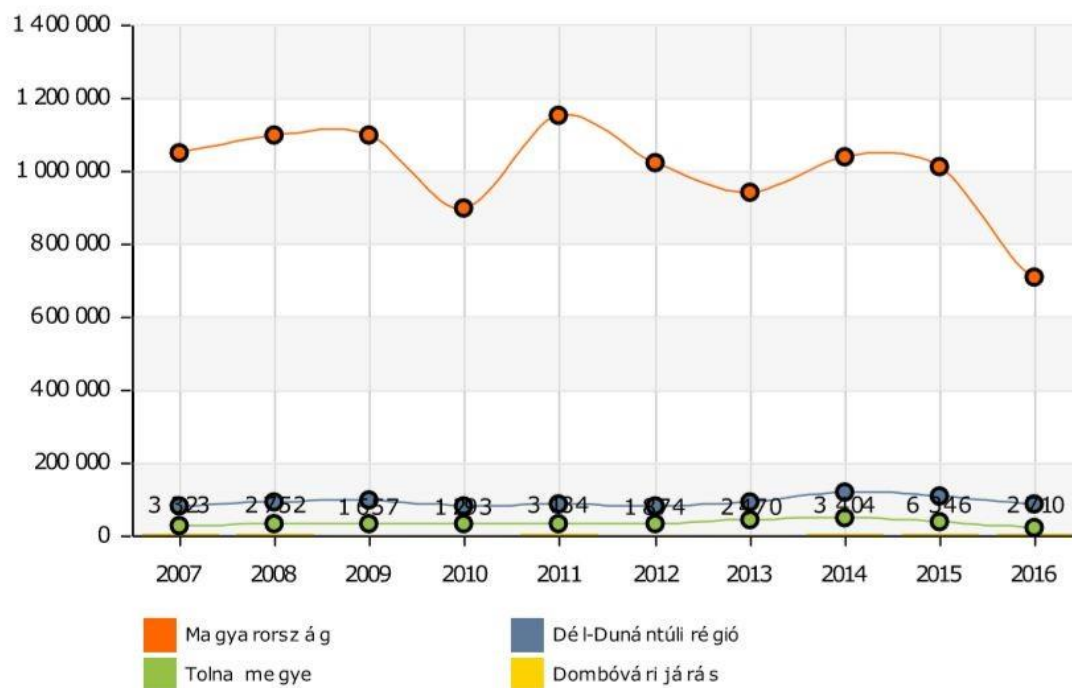
2.3.13. Közművelődés a dombóvári járásban

A közművelődést a járásban elsősorban a településeken működő művelődési házak, könyvtárak, faluházak és IKSZT-k biztosítják. A járásban színház és mozi nem található, az ilyen jellegű igény az említett szervezetek utazó színház és mozgó mozi formájában biztosítják, illetve a térség lakói a közeli megyeszékhelyekre (Kaposvár, Pécs) járnak szórakozni, ahol számtalan színvonalas kulturális programot találnak. A legnagyobb színházteremmel rendelkező és

legnagyobb művelődési ház a járásszékhelyen, Dombóváron található.

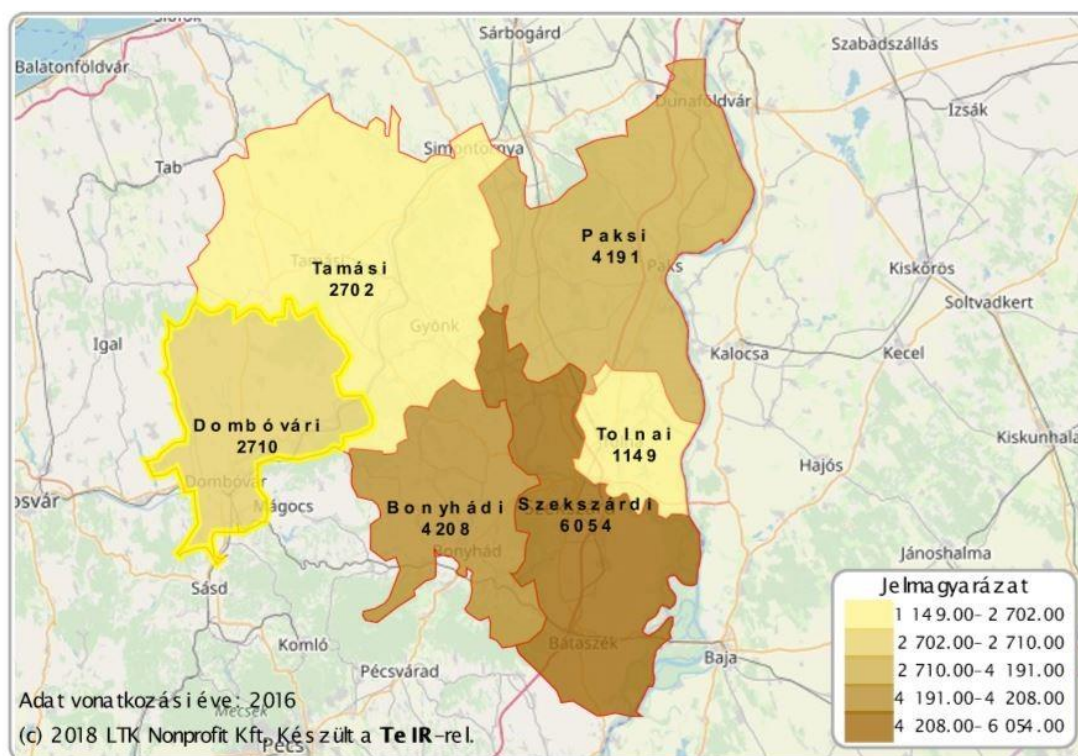
Az alábbi ábrák a rendszeres művelődési formákban résztvevők ezer lakosra vetített számát mutatják be országos, régiós és megyei viszonyításban, valamint a Tolna megyei járásokkal összehasonlítva.

43. ábra: Rendszeres művelődési formákban résztvevők száma (ezer lakosra vetítve)



43. forrás: TeIR rendszer, 2018.

44. ábra: Rendszeres művelődési formákban résztvevők száma (ezer lakosra vetítve) Tolna megyében



44. forrás: TeIR rendszer, 2018.

A pályázat által érintett településeken az alábbi közművelődési szolgáltatások érhetők el:

Földi István Könyvtár és Helytörténeti Gyűjtemény

A könyvtári szolgáltatás 1953-tól működik Dombóváron. 1957-ben létrehozták az első járási könyvtárat. Az évtizedek alatt rendkívüli fejlődésen esett át a könyvtár infrastrukturális, állományi és szolgáltatás szempontjából is. Igazi fordulópontot a számítástechnika és az Internet megjelenése jelentette, mely lehetővé tette az információk gyors megszerzését és közvetítését.

Az önkormányzati intézmény látogatói elsősorban a dombóvári járásban élők, valamint a város vonzáskörzetébe tartozó települések lakói. A könyvtárnak kiemelkedő szerepet vállal Dombóvár oktatási és kulturális életében, hiszen számos oktatás-nevelési intézmény található a településen, akikkel szoros együttműködésben dolgoznak. Évente több alkalommal biztosítanak lehetőséget kihelyezett tanórák megtartására is. A járás településein fokozott mértékben jelentkezett az igény a könyvtárszolgáltatás iránt, így 2005-ben elindult a mozgókönyvtár szolgáltatás is. A következő nagy fordulópont a könyvtár életében 2010 volt, amikor egy uniós pályázat keretében a dombóvári művelődési házzal egyetemben a teljes épület

külső és belső felújítása megtörtént. Az intézmény új helyet, rendezett környezetet kapott és még ebben az évben egy másik uniós forrás segítségével az akadálymentesítés is megtörtént. A könyvtár 1992-ben került az önkormányzat tulajdonába és 2017-ben az intézmény kezelésébe került a Dombóvári Helytörténeti Gyűjtemény is. A Földi István nevet 2018-ban vette fel a könyvtár. (Forrás: Ivanich-terv 2014-2020; www.vkd.hu)

Tinódi Ház Közművelődési Nonprofit Kft.

A járási Művelődési Otthon 1979. április 3-án nyitotta meg kapuit. Az épület akkor modernnek és korszerűnek számított. Környező települések és helyi vállalatok összefogásával készült, hogy otthona legyen a lakosság kulturális igényeit kielégítő Városi Művelődési Központ és Könyvtár komplex intézménynek. A kezdetektől számtalan, alapfeladatán túlmutató, új kezdeményezés és országos hírű esemény fűződik az itt dolgozó szakemberek és a szervezet nevéhez. Dombóvár Város Önkormányzata 70%-os többségi tulajdonosként a Művelődési Ház nonprofit gazdasági társasággá alakítását határozza el 1996-ban. Az országban negyedik Kht-ként 1997. január 1-én megalakul a Dombóvári Művelődési Ház Községi Szolgáltató Közhasznú Társaság, melynek 30%-ban az itt dolgozók is tulajdonosai. 1998-ban munkája alapján kiemelten közhasznú minősítést szerzett, 2009-től a törvény értelmében Nonprofit Kft-ként működik tovább.

2016 óta pedig immár Tinódi Ház Közművelődési Nonprofit Kft. néven bejegyzett jogutód szervezettel látta el a közművelődési, rendezvényszervezési igények kielégítését. A nonprofit kft. által működtetett dombóvári művelődési ház az informálódás, a nem iskolarendszerű ismeretszerzés, a szórakozva művelődés, a művészeti képzés, önképzés, testi, lelki, szellemi rekreáció, a közösségi lét, a civil társadalom otthona, színtere.

Az immár 100 százalékos önkormányzati tulajdonban álló Tinódi Ház Nonprofit Kft. célja a művelődési ház minél színvonalasabb működtetése, a dombóváriak kulturális igényeinek kielégítése.

Több, mint 40 szakkör, klub, művészeti csoport és civil szervezet dolgozik ma a Művelődési Házban, melyek tagjainak összlétszáma megközelíti az 1500 főt. A nonprofit csoportosulásokon kívül helyet ad különböző képző, mozgásos, nyelvi és szakképző tanfolyamoknak is.

A Művelődési Ház programjaiban komplexitásra törekszik, rendezvényeit értékközvetítő és -őrző, hagyományteremtő vagy újratemtő szándékkal szervezi.

Alkalmi, eseti rendezvényeknél nem csak programgazdaként lehet jelen az Nkft., hanem együttműködő, vagy lebonyolító partnerként is. Így lesz otthona a műsoros esteken kívül szakmai

napoknak, szakkiállításoknak, konferenciáknak, termék- vagy nézetbemutatóknak, báloknak, esküvőknek, baráti összejöveteleknek.

1992 óta az amatőr művészeti mozgalmak közül a diákszínjátszás kezd megerősödni városban, mely regionális és országos fesztiválok megrendezésére is érdemesíti a települést: 2004-től kétfévente a Művelődési Ház rendezheti az ODT-t. A rendezési sikerek mellett az infrastruktúra leromlása és a Pécs 2010. EKF programhoz való csatlakozás lehetővé tette az épület teljes rekonstrukcióját azzal a céllal, hogy Nemzetközi Diákszínjátszó Találkozók megrendezésére is alkalmassá váljanak a lebonyolítás külső körülményei is.

Tevékenységeik köre is egyre bővül. A tavaly felavatott Majoros Galéria havonta új kiállítások helyszíne és „GALÉRIA” felirat is el lett helyezve a ház homlokzatán. Az Ifjúsági Klub is egyre népszerűbb. A kávézó melletti kisteremben továbbra is kedveltek a játékkonzolok (Xbox ONE és PS4), ingyenesen használható a Wi-Fi. A helyiségben havonta egyszer koncertet vagy egyéb nagyobb eseményt szervez a ház, nemrégiben pedig egy profi csocsóasztalt is beszerettek. Tavaly nyár óta működik a házban az Éltes kávézó-teázó Klub, amelybe szeretettel várják az idősebbeket is. (Forrás: www.tinodi-haz.hu)

Döbröközi Integrált Közösségi Szolgáltató Tér

Hamisítatlan vidéki „kulturház” – a Döbröközi IKSZT művelődési ház és könyvtár egyben, gazdája a település minden kulturális és hagyományörző programjának. Az IKSZT szervezi a települési szintű megmozdulásokat (majális, szüreti fesztivál), de ugyanúgy tartanak túrákat és egészségnapot, mint borversenyt vagy börzét.

Szakcsi Művelődési Ház

A döbröközi IKSZT-hez hasonlóan igazi vidéki „kulturház”, itt kerülnek megrendezésre a falu jelentősebb kulturális és hagyományörző programjai. A Művelődési Ház szervezi a települési szintű rendezvényeket (majális, szüreti fesztivál), de működik itt hagyományörző egyesület és kézműves szakkör is.

Várongi faluház

Az alig 150 fős Várong faluház a település mértékével mérve rendkívül sokoldalú intézmény, könyvtár és művelődési ház egyben. Egyetlen 4 órában foglalkoztatott alkalmazottja van aki számos önkormányzati teendőt is ellát.

3. A PROJEKTBEN RÉSZTVEVŐ TELEPÜLÉSEK BEMUTATÁSA

3.1. Dombóvár

Dombóvár három megye határán Tolna, Baranya és Somogy megye találkozásánál, Tolna megye délnyugati csücskében helyezkedik el. Déli határai mentén folyik a Kapos folyó. A város és környezete kiváló természeti adottságokkal is rendelkezik, idáig nyúlik a Külső–Somogyi-dombság déli része, a település egyes területei a Kapos-völgyben fekszenek, a Szőlőhegy a zselici dombok alján helyezkedik el, és itt húzódnak kelet felől a Tolnai-Hegyhát és a Völgység dombsorai. Remek éghajlata átmenetet képez a Nyugat-Dunántúl éghajlata és az Alföld éghajlata között, mely kedvező lehetőséget teremt a mezőgazdaságnak.

A település nevét onnan kapta, hogy a honfoglaláskori magyarok a Kapos menti területen kisebb számú szláv népességet találtak, akik a folyó árterében lévő szigeteken éltek, melyeken sok mocsári tölgy volt található. Az említett fafajtát szláv nyelven dobov(o)-nak hívják, innen kaphatta a település a nevének az első tagját.

A település nevének második tagja a mai Szigeterdőben álló várra utal. Az erődítmény a 15. században a Dombai család birtokában volt, akik fontos udvari méltóságokat és megyei tisztségeket töltöttek be. A család férfi ágának kihalása után a várat Werbőczy István országbírói ítélmester szerezte meg.

A település közlekedését tekintve Dél-Dunántúl kiemelt vasúti csomópontja. A Budapest–Pécs és a Budapest–Kaposvár–Gyékényes fővonalak csatlakozási, illetve elágazási pontja. A főváros két órán belül elérhető. A közúti közlekedésben a 61. számú út összeköttetést biztosít Nagykanizsán, Letenyén keresztül Horvátországba, Dunaföldváron keresztül az Alföldre. Tamásinál a 65. számú főútra letérve 1 óra alatt érhető el Siófoknál a Balaton. Alsóbbrendű utakon közelíthető meg Bonyhád, illetve Hőgyészen keresztül a megyeszékhely, Szekszárd.

Közigazgatási területe 78,48 km². A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2014. január 1-jén Dombóvár lakosainak száma 18 849 fő volt. Ezzel a megye második legnépesebb települése a megyeszékhely, Szekszárd után. Városrészei: Belváros, Újdombóvár, Kertváros, Tüske, Perekac, Szuhay-domb, Szőlőhegy, Gunaras, valamint a külterületi városrészek (Máslony, Szarvasd, Szilfás).

A Belvárosban az emeletes házak többsége dominál, a többi városrészben – a régi mezővárosi jellegnek megfelelően – a családi házas övezet a jellemző. Újdombóvárt „vasutas telepként” is emlegetik, hisz létrejöttében meghatározó szerepe volt a vasúti csomópont megjelenésének. A város településszerkezete elsősorban egyalakú családi házas jellegű. Dombóvárt 1970. április 1-jén nyilvánították várossá.

1981-től hivatalosan is üdülőhely Gunaras, amelynek területén a már korábban megkezdett fúrások által alkáli-hidrokarbonátos hévíz került feltárássra, lehetővé téve a termál- és gyógyfürdő kialakítását, ami ma is a legfőbb idegenforgalmi vonzerőt jelenti a város életében.

(Forrás: www.dombovar.hu)

A város lakossága az 1900-as évektől jelentősen emelkedett. 1990-ben 21 812 fő volt, 1990 és 2000 között kisebb ingadozás tapasztalható, majd 2000 és 2005 között drasztikusan csökkent a létszám: 21 123-ról 20 488 főre.

A lakónépesség a Dombóváron lakóhellyel, de másutt tartózkodási hellyel nem rendelkező személyek, illetőleg Dombóváron tartózkodási hellyel rendelkező személyek együttes számát mutatja. A lakónépesség 2012-ben 19 067 fő, 2013-ban 18 849 fő, 2014-ben 18 688 fő, 2015-ben 18 461 fő volt, mely 2016-ra 18 311 főre apadt. Megfigyelhető a folyamatos csökkenés. A lakónépesség változása 2012-2013 között 1%-os, 2013-2014 között 0,9%-os, 2014-2015 között 1,2%-os, 2014-2015 között 0,9%-os, 2015 és 2016 között 0,8 %-os csökkenést mutatott.

Az állandó népességből 2016-ban 9 957 fő nő (53%), 8 894 fő férfi (47%). A korcsoportos megosztás alapján a 0-17 éves korosztályban azonban a férfiak száma a több, 1 331 fő nő és 1 430 fő férfi él a településen. Aztán megfordul az arány. A táblázatból az is látszik, hogy a férfiak várható élettartama – az országos adatokkal egyezően – alacsonyabb a nőkénel.

A KSH népszámlálási adatai alapján a 2011. évben a településen 224 fő 15 éves, 213 fő 16 éves és 216 fő 17 éves gyermek élt.

Az élve születések száma is folyamatos csökkenést mutat. A halálozások száma kisebb megtorpanás után a 2015-ös évben kiugróan magas volt. Dombóvár előregedő típusú város, melyet igazol az egyre kevesebb élve születés szám.

A város lakosságszámát nemcsak a születések és a halálozások befolyásolják, hanem a városba költöző, illetőleg a Dombóvárról elköltöző személyek száma is.

A belföldi vándorlások rendelkezésre álló adataiból megállapítható, hogy városunk vonatkozásában az elvándorlás az 2016-os évben mutatta a legnagyobb számot (468 fő), azonban 2012 óta a városba történő bevándorlás folyamatos emelkedést mutat. Ennek köszönhetően pedig nem csökkent a város lakosságszáma, hiszen többen költöztek a városba (470 fő), mint el (468 fő). Az elvándorlás oka legtöbb esetben a munkalehetőség hiánya, valamint a tanulmányaik miatt elkerült diákok már nem térnek vissza a városba. (Forrás: *Helyi Esélyegyenlőségi Program, 2018*)

3.2. Döbrököz

Dombóvártól 10 km-re északkeletre fekvő, Kapos menti település, Tolna megye délnyugati

részeiben. Már a kőkorban lakott volt, de éltek itt a római korban, mai elhelyezkedését egészen az Árpád-házi királyokig vezetik vissza. Az itteni földvárat vélhetően IV. Béla király idején építették át kővárrá. A település a XIX. század második felében élte virágkorát. Részben a mezőgazdaságnak, részben a községet is érintő Budapest-Pécs vasútvonal megépítésének köszönhetően felvirágzott a falu, melynek lakói továbbra is a mezőgazdaságból éltek, vagy vasutasként dolgoztak Dombóváron. 1885-ben 3 tanterem állt a 3 tanító és a 268 tanuló rendelkezésére, 1890-ben pedig már 4 tanteremben 4 tanítóval 477 gyerek tanulhatott az itteni iskolában. *(Forrás: dobrokoz.hu/Wikipédia)*

A község területe megközelítőleg 4 313 hektár. A település lakossága ijesztő mértékben öregszik el, a lakóházak mintegy harmada lakatlan annak köszönhetően, hogy az idős tulajdonos meghal, az örökösök pedig nem költöznek vissza a községbe.

Döbrököz község 10 km- re található Dombóvártól. 2012-ben a település lélekszáma 2064 fő volt, azonban a lakosság száma folyamatosan csökken. Az aktív korú lakosság száma 2012-ben 807 fő volt. A nyilvántartott álláskereső száma jelenleg 71 fő.

A legnagyobb foglalkoztató és közfoglalkoztató az önkormányzat. Azonban a közfoglalkoztatásra a városi tendenciák érvényesek Döbrököz esetében is.

A községben 8 osztályos általános iskola és óvoda is működik. Az általános iskolát elvégzők legnagyobb része tovább tanul.

Mintegy 50 fő a megváltozott munkaképességű aktív korú lakos a településen. Részükre Dombóváron van egy varrodában állás lehetőség.

3.3. Szakcs

Szakcs Dombóvártól 21 km-re északra fekszik. Határában a mai falutól mintegy hét kilométerre a rómaiak idején már jelentős erőd állt, melyre 2000-ben Bertók Gábor, a Magyar Akadémia Régészeti Intézetének munkatársa bukkant légi felvételek alapján. A falu 1388-ban mezővárosi rangot kapott és a térség legjelentősebb településévé vált. 1563-ban azonban római katolikus templomát a törökök lerombolták és a papját megölték.

Azt követően a község teljesen elnéptelenedett, Tolna megye 1696. évi jegyzékben nem is található. Mezővárosi rangját a 18. század végén kapta vissza. Elnéptelenedése az 1960-as években kezdődött.

Szakcs 1.000 fő alatti település, 20 km távolságra található Dombóvártól.

A romák aránya 20% feletti, van helyi nemzetiségi önkormányzatuk. A munkanélküliség aránya magas. Aki a TSZ megszűnése után földhöz jutott, az megél a gazdálkodásból.

Iskola, Óvoda, Idősek Otthona van a településen, melyek a legnagyobb foglalkoztatók a helyi közszolgáltatásban. Az iskola négy települést lát el, a gyerekek közlekedését iskolabuszsal oldják meg. A munkanélküliek közfoglalkoztatásban dolgoznak a pulykatelepen, zöldség-termesztésben. Szociális szövetkezet nincs.

A munkanélküliek részt vettek szakképzésben, azonban elhelyezkedni nem tudtak.

A helyi kezdeményezések nehezen indulnak be, ennek legfőbb oka a rendelkezésre álló források szűkössége.

3.4. Lápafő

A település a Dunántúli-dombság Somogyi-dombságában, a Lapa-patak mellett fekszik. A település neve is innen ered. A megye nyugati részén, Tolna és Somogy határán található. A megyeszékhely, Szekszárd kb. 75 km-re, a legközelebbi város, Dombóvár kb. 20 km-re fekszik. Első írásos említése 1563-ból származik. Ekkor egy török adóösszeírás szerint a koppányi szandzsák része volt. Később a falu elpusztult és lakatlanná vált. 1734-ben települt újra. Népessége előregedő, 1870 óta folyamatosan csökken, jelenleg 152 fő, a falu területe 9 km².

A helyi szövetkezetben 1-2 fő dolgozik. Magas a munkanélküliség aránya, a lakosság jelentős része elszegényedett. Gond, hogy pont a legszegényebbek nem termelnek semmit. A gyermekek Szakcsra járnak óvodába és általános iskolába. Szállításuk megoldott.

3.5. Várong

Várong Tolna és Somogy megye határán fekszik, a járás legnyugatibb pontján fekszik. Tolna megye harmadik legkisebb népességű települése – lakossága jelenleg 142 fő, területe mindössze 7 km². A község lakóinak száma a 2001-es adatok alapján még 248 fő volt, pedig a XX. század elején az 500-at is elérte. A zsákfalu nehezen elérhető, melyen a Lápafőt Dombóvárral összekötő út felújítása enyhített valamelyest a 2000-es években.

A község Szent István korában fordul elő először írott formában, ebben az időben a falu a királyi testőrség lakhelye. Az 1563-1631-ig ránk maradt török adóösszeírásokból kiderül, hogy a település folyamatosan lakott maradt, ideiglenes elnéptelenedése a kuruc harcok idején történt. A kis falu végleges helyét 1743 és 1767 között nyerte el a települést határoló erdők megtisztításával. 1802-ben a visszaköltöző piarista rend kapta meg az örkanonoki birtokegyűttest.

Fő foglalkoztató az önkormányzat. A volt TSZ Kft-ként működik, azonban kevés munkavállalót alkalmaz. A romák aránya alacsony.

A Várongért Egyesület 2001 óta működik. A faluban van teleház, mely viszonylag nagy forgalmat bonyolít le, főként a fiatalok látogatják.

Az óvodások és az iskolások Szakcsra járnak át.

4. AZ IGÉNYFELMÉRÉS HÁTTERE, CÉLJA

Mint a pályázati kiírásban is szerepel jelen pályázati konstrukció egyik kiemelt célja a humán közszolgáltatások terén jelentkező szakemberhiány enyhítését szolgáló ösztönző programok megvalósítása; a megfizethető, fenntartható és minőségi szolgáltatásokhoz való jobb hozzáférés biztosítása a humán közszolgáltatásokterületén. Ahhoz azonban, hogy az említett cél megvalósulhasson, tisztában kell lenni a jelenlegi helyzettel a szakember/szaktudás hiány területén. Mint a későbbiekben kiderül sok esetben nem is feltétlenül szakember, inkább szaktudás hiányról beszélhetünk.

A pályázat benyújtásakor készült Helyi Emberi Erőforrás Fejlesztési Tervben (HEFT) már készültek felmérések és vizsgálatok a szakemberhiányra vonatkozóan. Azonban már a HEFT elkészültekor látszott, hogy az akkor készült szükségletalapú igényfelmérést a változó szükségletek és a hely fluktuáció miatt célszerű lesz a projekt kezdeti szakaszában felülvizsgálni. A pályázat megkezdésekor a jogszabályi környezet változása következtében már egyértelműen kiderült, hogy nem csak szakember-, hanem a megfelelő szaktudás hiányára is fókuszálnunk kell.

5. AZ IGÉNYFELMÉRÉS MÓDSZERE

A pályázat benyújtásához készült igényfelmérést adatbekérési módszerrel végezték. Ahhoz azonban, hogy egy átfogóbb és teljesebb képet kapjunk a helyi szakember/szaktudás hiányáról az ismételt adatbekérésen túl az alábbi módszereket választottuk:

- kérdőívezés; mint adatgyűjtésre alkalmazott eszköz. A kérdőívet strukturált, előre rögzített kérdéssorok mentén e-mailben küldtük ki. A kérdőívezés során nyitott és zárt (ezen belül alternatív és szelektív) kérdéseket alkalmaztunk.
- elemzés; a begyűjtött kérdőívek és adatok számbavétele, értékelése
- forráskutatás, felhasznált források (*ld.: számú melléklet*)
- személyes interjú a helyi közszolgáltatásban érintett intézmények, önkormányzatok vezetőivel; annak érdekében, hogy a személyes érintettségek és ismeretek mentén minél realisabb képet kaphassunk a valós szükségletekről. A személyes interjúnál a telefonos és megkereséses módszert alkalmaztuk.

5.1. Kérdőív

A tanulmány egyik fő célja a humán közszolgáltatásban dolgozók képzettségi-végzettségi szintjének felmérése, a területen tapasztalható hiányok feltérképezése. Ezt a célt egy kérdőív (*I.sz. melléklet*) kitöltésével és az adatok rendszerezésével, elemzésével értük el. A kérdőívet a tanulmány által érintett településeken a humán közszolgáltatásban érintett minden intézmény megkapta, ideértve a humán közszolgáltatások szereplőit.

A humán közszolgáltatói kérdőív rákérdez arra, hogy hány főállású, hány részmunkaidős munkatársa és mennyi közfoglalkoztatottja van az intézménynek, milyen a szakdolgozók és technikai dolgozók megoszlásának aránya, a dolgozókból hány fő szakképzett, hány fő szakképzetlen.

A kérdőív kitér arra is, hogy van-e szakemberhiány az intézményben, ha igen, akkor milyen végzettségű munkatársat keres, mekkora a fluktuáció és hogy jellemzően mennyi idő alatt talál új dolgozót a távozott alkalmazott helyére. A kérdőív kitért arra a kérdésre is, hogy a megkérdezett a jelenlegi dolgozók végzettségét, szaktudását megfelelőnek tartja-e, ha pedig nem, akkor inkább gyakorlati vagy elméleti képzésre lenne-e szüksége. Feltettük azt a kérdést is, hogy milyen, jelenleg helyben nem elérhető elméleti vagy gyakorlati (szak-, át-, tovább-) képzés segítené abban, hogy a munkatársak maradéktalanul el tudják látni a munkakörüket, valamint azt is, hogy a helyben elérhető, de a megkérdezett szerint nem megfelelő képzés milyen módosítással lenne megfelelőbb. Az adott intézmény milyen munkaerő toborzási és megtartási praktikákat alkalmaz.

5.2. Interjúk

A kérdőív jellegéből adódóan jellemzően személytelen, ezt kiegészítendő a tanulmány készítése során több interjúkészült a jellemző intézménytípusok vezetőivel, illetve a kisebb települések vezetőivel. Az interjúk célja az volt, hogy a saját szakterületükön dolgozók személyes tapasztalatai nagyobb teret kapjanak, a területen jelentkező hiányok, problémák olyan részletei is kiderüljenek, amelyekre a kérdőív jellegéből adódóan nem adott választ. Az interjúk adtak lehetőséget arra is, hogy egy adott intézmény vagy település ellátottságában milyen tendencia tapasztalható vagy van kialakulóban. Az interjúk megalapozzák az esetleges megoldási lehetőségek felvázolását.

5.3. Forráskutatás, felhasznált források

Ahhoz, hogy teljes képet kapjunk a tanulmány elkészítéséhez a projektben érintett települések,

intézmények forrásanyagát fel kellett dolgozni. Dombóvár járásban, és a városban az elmúlt években számos tanulmány, terv, stratégiaszületett, a tanulmány elkészítéséhez szükség volt ezek felkutatására, az esetleges párhuzamok kiszűrése miatt.

6. AZ IGÉNYFELMÉRÉS CÉLCSOPORTJA, ÉRINTETTEK KÖRE

Ahhoz, hogy reális képet kaphassunk az igényfelmérés célcsoportjáról és az érintettek köréről, meg kell vizsgálnunk azt, hogy mit is értünk humán közszolgáltatás alatt.

Közszolgáltatások azok a szolgáltatások, melyeket az adott településre jellemző intézményrendszer és egyéb humán és irányítási jellegű szolgáltatások biztosítanak az ott élő népesség részére.

A helyi közszolgáltatások köre dinamikusan változó, folyamatosan bővül vagy szűkül. A helyi önkormányzatok látják el ezeket a feladatokat, teljes szabadságuk van a szolgáltatások biztosítása formáinak és szervezeti rendszerének kialakításában. A közszolgáltatások rendszerint lokálisan alakulnak ki, és ha szükséges innen szerveződtek országos rendszerekké.

Vannak a közszolgáltatások között jogosultsági alapon járó javak (oktatás, egészségügyi, szociális ellátások), itt azonban keverednek egymással a köz- és magánszféra elemei, képbe kerülnek az egyházak által biztosított közszolgáltatások is. Nincs ez másként Dombóváron sem. *Helyi közszolgáltatások típusai:*

- **Közüzemai szolgáltatások** (világítás, ivóvíz, szennyvíz, gáz, távhő, közutak)
- **Kommunális szolgáltatások** (temetők, hulladék, szennyvízelvezetés, közparkos és zöldterületek, köztisztaság, tömegközlekedés)
- **Lakásgazdálkodás** (szociális bérlakások, lakástámogatási rendszer)
- **Humán szolgáltatások** (bölcsőde, óvoda, alap és középfokú iskola, kollégium, háziorvosok, kórház, szociális ellátás, könyvtár, művelődési intézmények, múzeum)
- **Helyi rendészeti szolgáltatások** (rendőrség, polgárőrség, közegészségügy, tűz és katasztrófavédelem)

A helyi lakosság életminőségét jelentősmértékben meghatározzák az elérhető humán közszolgáltatások, különösen az oktatás, kultúra, sport, egészségügy, szociális ellátások elérhetősége és azok minősége. Mindezt figyelembe véve a projekt által megszólítani kívánt egyik közvetlen célcsoportjába tartoznak az alábbi közszolgáltatásokban dolgozók:

- konzorciumi partner önkormányzatok, önkormányzati hivatalokdolgozói,

- konzorciumi partner önkormányzatok által fenntartott kulturális, közművelődési intézmények dolgozói,
- konzorciumi partner önkormányzatok által működtetett egészségügyi (védőnői) szakfeladat dolgozói;
- konzorciumi partner önkormányzatok által működtetett nevelési intézmények dolgozói,
- Dombóvári Egyesített Humán Szolgáltató Intézmény dolgozói.

Az igényfelmérésben érintettek köre közvetlenül az intézményvezetőkre, munkaügyesekre terjed ki, akik aktívan közreműködtek az igényfelmérés elkészítésében, közvetve azonban a humán közszolgáltatásban dolgozó valamennyi szakember érintett.

7. AZ IGÉNYFELMÉRÉSBEN ÉRINTETT HUMÁN KÖZSZOLGÁLTATÓ INTÉZMÉNYEK

7.1. Az igényfelmérésben érintett célcsoport kiválasztásának módszertana

Már a pályázat előkészítés során megtörtént azon szakmai szereplők bevonása, akik a felhívás alapján meghatározott célok/részcélok területén dolgoznak a dombóvári járásban, azon belül is a pályázat által érintett öt településen. Az előkészítő munkában az alábbi humán közszolgáltatásban dolgozó helyi szakemberek, célcsoport tagok vettek részt:

- önkormányzati alkalmazottak (településenként)
- hivatali alkalmazottak (Közös Önkormányzati Hivatal)
- családsegítők
- védőnők
- óvónők
- pedagógusok
- egészségügyi szolgáltatók
- szociális szolgáltatók

A bevonásuk nyitott egyeztetéseken, csoportmegbeszéléseken keresztül valósult meg. Az általuk felvázolt problémák és a problémákra adott válaszok beépültek a HEEFT-be, s így a végén megszületett a térség és a humán közszolgáltatások fejlesztésére legjobban megoldást adó szakmai tartalom.

A HEEFT benyújtását követően a humán közszolgáltatások területén, a jogszabályi környezetben és a munkaerőpiacon számos változás történt. A jogszabályi környezet változása már a

benyújtás ideje alatt előkészületi szakaszban volt. Ezt előrevetítve a HEEFT-be már belekerült a szakemberhiányra vonatkozó igényfelmérés aktualizálása, módosítása.

Mindezek tükrében a pályázat által lefedett területen (Dombóvár, Döbrököz, Lápafő, Szakcs, Várong) az alábbi intézmények/szervezetek kerültek az igényfelmérés célcsoportjába:

Önkormányzatok:

- Dombóvár Város Önkormányzata
- Döbrököz Község Önkormányzata
- Szakcs Község Önkormányzata
- Lápafő Község Önkormányzata
- Várong Község Önkormányzata

Közös Önkormányzati Hivatal:

- Dombóvári Közös Önkormányzati Hivatal

Kormányhivatal:

- Tolna Megyei Kormányhivatal

Bölcsőde:

- Dombóvári Szivárvány Óvoda Tündérkert Bölcsődéje

Óvodák:

- Szivárvány Óvoda és Bölcsőde Dombóvár
- Tagintézményei: Szivárvány Óvoda (székhelyóvoda)
 - Zöld Liget Tagóvoda
 - Százszorszép Tagóvoda
- Margaréta Református Óvoda
- Dombóvári Árpád-házi Szent Erzsébet Katolikus Óvoda
- Döbröközi Mesevilág Óvoda
- Szakcsi Óvoda és Konyha

Általános iskolák:

- Dombóvári Belvárosi Általános és Alapfokú Művészeti Iskola
- Dombóvári József Attila Általános Iskola
- Szent Orsolya Rendi Gárdonyi Géza Katolikus Általános Iskola, Alapfokú Művészeti Iskola és Kollégium

- Tolna Megyei Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény Móra Ferenc Általános Iskolája
- Szakcsi Általános Iskola

Középiskolák:

- Szekszárdi SZC Apáczai Csere János Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuma
- Szekszárdi SZC Esterházy Miklós Szakképző Iskolája és Kollégiuma
- Dombóvári Illyés Gyula Gimnázium

Szociális és gyermekvédelmi intézmény:

- Dombóvári Egyesített Humán Szolgáltató Intézmény (ESZI)
- Presidium Közhasznú Egyesület
- Védőnői Szolgálat Dombóvár
- Kapos-menti „Segítő kéz” Alapszolgáltató Intézmény

Egészségügyi intézmények, szolgáltatók:

- Dombóvári Szent Lukács Kórház
- Házi- és gyermekorvosi körzetek

Kulturális, közművelődési intézmények:

- Földi István Könyvtár és Helytörténeti Gyűjtemény
- Tinódi Ház Közművelődési Nonprofit Kft.
- Döbröközi Integrált Közösségi Szolgáltató Tér
- Szakcsi Művelődési Ház
- Várangi Faluház

7.2. Az igényfelmérésben érintett célcsoport helyzetének bemutatása, szakember/szaktudás hiánya

A tanulmány ezen szakaszában kerülnek bemutatásra azon humán közszolgáltatásba működő intézmények, melyek választ adhatnak az egyik kiemelt részcélként megjelenő a pályázati programban a humán közszolgáltatások terén jelentkező szakemberhiány enyhítését szolgáló ösztönző programok megvalósítására.

A helyzetelemzések, igényfelmérések során feltárt problémák alapján célunk az, hogy a projektben résztvevő települések reális képet kapjanak a közszolgáltatásokban (is) folyamatosan változó humán erőforrás helyzetéről, munkaerő-, szakember- és szaktudáshiányról; illetve azon

ösztönző, motiváló lehetőségekről, melyek a lehetőségekhez képest egységes módon járulnak hozzá a munkaerő megtartásához.

Itt az igényfelmérésben azonosított célcsoportnál készült kérdőívek, interjúk kerülnek feldolgozásra.

7.2.1. Önkormányzatok

Az igényfelmérésben érintett 5 önkormányzat közül Lápafő és Várong az önkormányzaton belül nem foglalkoztat jelentős létszámban munkavállalókat, csak közfoglalkoztatottakat a polgármesterek látják el az önkormányzatok működtetésével kapcsolatos feladatokat. Dombóvár, Döbrököz és Szakcs településeken az önkormányzatoknál foglalkoztatottak aránya változó képet mutat.

A 2013-as közigazgatási reform új fejezetet nyitott a rendszerváltás óta működő önkormányzatok életében: 2013. január 1-jétől működésbe léptek az új járási hivatalok és kijelölésre kerültek a hozzájuk tartozó illetékességi területek. A fővárosban, mind a 23 kerületben, vidéken pedig 175 helyen alakult járási hivatal, amelyek államigazgatási feladatokat vettek át a jegyzőktől. Az illetékességi területekről 2012. július 25-én döntött a kormány. Az új elképzelések szerint a járási hivatalok elsősorban önkormányzati feladatokat, gyermekvédelmi- és gyámügyeket, valamint egyes szociális, környezet- és természetvédelmi igazgatási ügyek intézését veszik át a településektől. Ezen belül szakigazgatási szervként fog működni a járási gyámhivatal, a járási állategészségügyi és élelmiszer-ellenőrző hivatal, a járási földhivatal és a járási munkaügyi ki- rendeltség egyaránt.

A járási kormányhivatalok felállítását követően tehát az önkormányzatok, a gyámügy, szociális ügyek jelentős része szintén elkerült a települési önkormányzatoktól. A Klebersberg Intézményfenntartó Központ megalakulása után a köznevelési feladatok is elkerültek az önkormányzatoktól.

Mindkét változás jelentősen befolyásolta a humán közszolgáltatásban dolgozók feladatát és lehetőségeit is. A változást követően jelentősen megcsappant, átalakult az önkormányzatoknál foglalkoztatott humán közszolgáltatásban dolgozók aránya is.

A feladatok folyamatos változásával (központi és helyi szintű hozzárendelésével és elvételével) az önkormányzatok humán erőforrás kapacitása folyamatosan változik, a fluktuáció rendkívül magas. Ezt nagymértékben befolyásolja az a tény, hogy az önkormányzatoknál alkalmazott szakdolgozók bére épp, hogy eléri a garantált bérminimumot, előmeneteli rendszerük a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény által garantált, semmilyen plusz, ösztönző támogatásban

nem részesülnek (Döbrököz kivételével, ahol rekreációs lehetőséget biztosítanak a dolgozóknak.)

A vizsgált időszakban (2018.01.01.-2018.09.30.) a vizsgált önkormányzatok hasonló problémákkal küzdöttek, mint pár évvel ezelőtt.

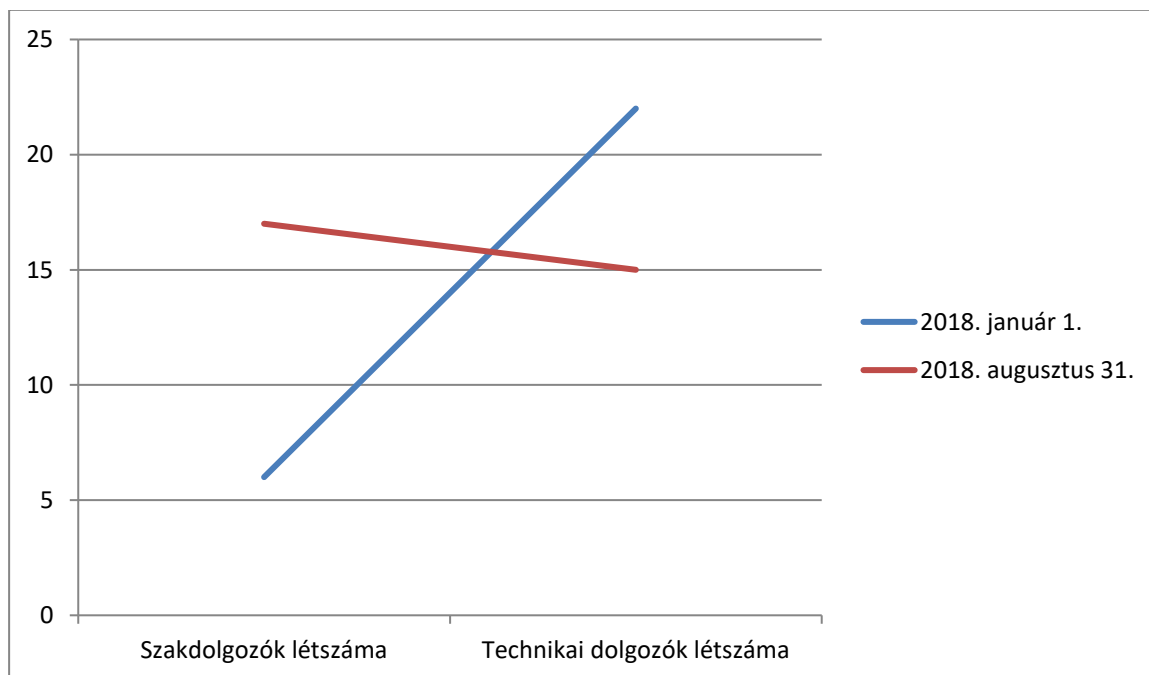
Dombóváron az önkormányzatnál 2018.01.01-jén a szakdolgozói létszám csak 6 fő volt, ami jelen állás szerint 22 főre duzzadt. A szakember létszám felduzzadásának három fő oka, hogy testületi döntés alapján az önkormányzat feladatellátásába került:

- 2018. márciusától a város, mint főpályázó által nyert TOP-os és EFOP-os pályázatokban foglalkoztatott kollégák
- 2018 áprilistól a Dombóvári Város és Lakásgazdálkodási Kft-ből kivált lakásügy
- 2018 májusától az uszodamesterek

A plusz feladatellátáson kívül júniusban sikerült egy betöltetlen álláshelyet feltölteni: 2018. 06.12-től turisztikai ügyintéző alkalmazásával.

A technikai dolgozók száma 17-ről 15 főre csökkent, ezt a hiányt közfoglalkoztatottak bevonásával próbálják orvosolni.

Mindezeket figyelembe véve a szakdolgozói és technikai dolgozói létszám egy viszonylag éles keresztmetszetet mutat, ami a feladatellátás hozzárendeléséből adódik.



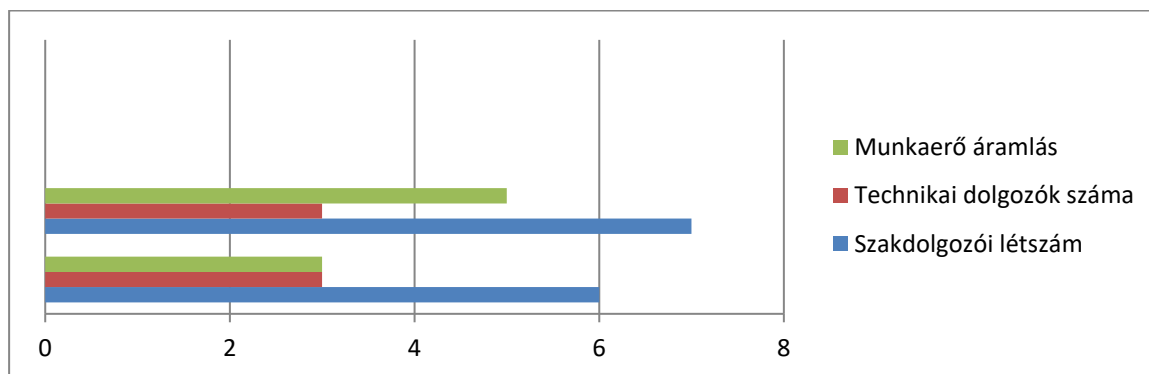
A fluktuáció – annak ellenére, hogy plusz feladatok kerültek az önkormányzathoz – viszonylag magas: 8 fő hagyta el 8 hónapon belül az önkormányzatot. A munkavállalók jellemzően pályaelhagyóként más munkahelyen (pl. kereskedelembe) helyezkedtek el, illetve többen (3 fő) szintén pályaelhagyóként külföldön vállaltak munkát. Az interjú során kiderült, hogy legnagyobb problémát a munkaerő megtartása okozza az önkormányzat számára. Az alacsony bérezés, a béren kívüli juttatások lehetőségének hiánya a szakemberek fokozott elvándorlását eredményezi.

Szaktudás hiánnyal az önkormányzat nem küzdött, hisz minden dolgozó, akiket alkalmaztak megfelelő szakképesítéssel rendelkezett.

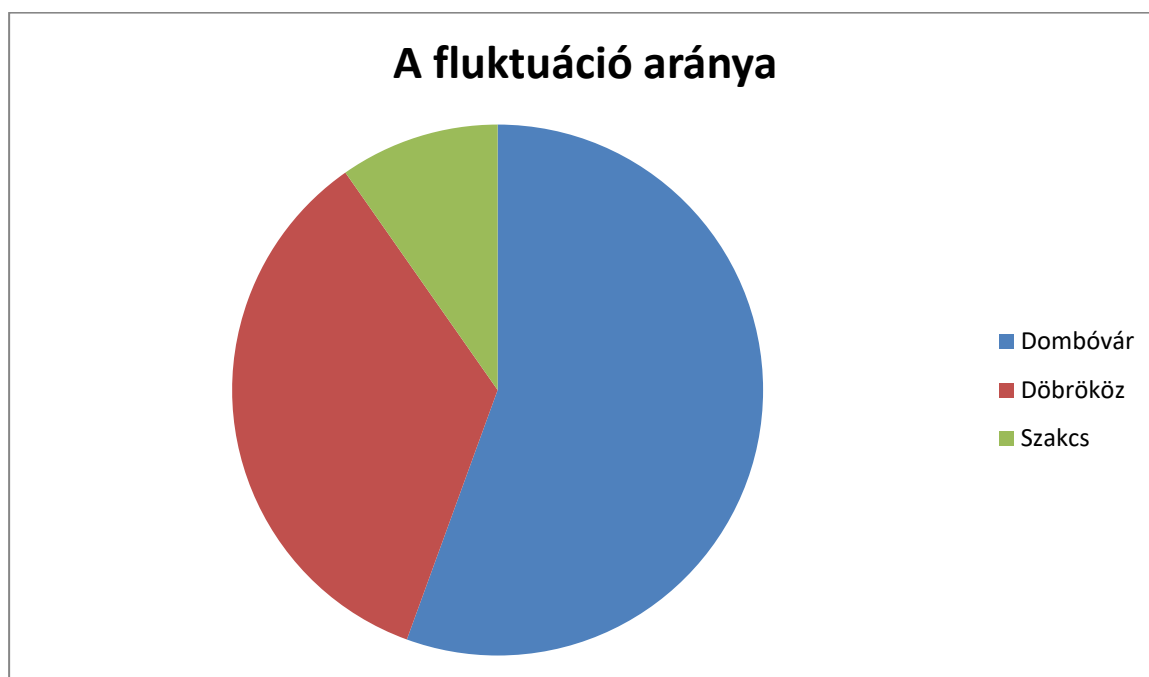
Döbröközön a szakdolgozók és a technikai dolgozók létszáma viszonylagos állandóságot mutatna, ha nem látnánk a mögötte rejlő munkaerő-áramlást. Az önkormányzatnál a jogszabály által előírt minimum létszámfeltételekkel dolgoznak, jogszabályi kötelezettségen felüli státusz nem engedélyezett. A Döbrököz lélekszámahoz igazodó, kisebb méretű önkormányzatnál januárban 6, jelenleg 7 fő szakdolgozót és 3 fő technikai személyzetet alkalmaznak.

A vizsgált időszakban szaktudás hiánnyal az önkormányzat nem küzdött, hisz minden dolgozó, akiket alkalmaztak megfelelő szakképesítéssel rendelkezett.

A fluktuáció azonban annál nagyobb problémát jelentett az önkormányzatnál. 8 hónap alatt 5 fő cserélődött a 10 fős foglalkoztatotti létszámból, így 50%-osra növelve a fluktuáció arányát. Az indokok hasonlóak, mint a dombóvári önkormányzatnál: a kedvezőtlen bérezés és a munkakörülmények nagyban hozzájárultak az elvándorláshoz. Döbrököz esetében azonban nem pályaelhagyóként léptek ki az önkormányzattól. Jellemzően a pénzügyi és jogi szakemberek kerestek más munkalehetőséget, a közigazgatáson kívüli vállalkozói szférában és 2 fő a dombóvári közös önkormányzati hivatalban helyezkedett el.



A munkaerő áramlást tekintve a három önkormányzat a településnagysághoz közel arányos képet mutat.



Mindkét önkormányzat esetében elmondható, hogy a munkaerő áramlás következtében szakember és szaktudás hiányuk jelen pillanatban nincs, az üres álláshelyet szakképzett kollégával tudták betölteni. Munkaerő megtartására és toborzására nincsenek eszközeik, csak cafetériát tudnak biztosítani a dolgozóknak.

A szociális szolgáltatásokat a Kapos Menti „Segítő kéz” Alapszolgáltatások Intézményén keresztül biztosítják, jelzőrendszeres házi segítségnyújtást a Dombóvári ESZI biztosítja.

A helyi IKSZT (Integrált Községi Szolgáltató Tér) vezetője népművelői diplomával rendelkezik. Könyvtár is működik a településen, ott egy nyugdíjas pedagógus dolgozik, bár nincs szakirányú diplomája, de nem szeretnék tovább képezni.

Az itt élők egészségéről egy Dombóváron élő háziorvos gondoskodik a hét minden napján. Az ellátást vállalkozás keretében biztosítja, a helyiséget pedig az önkormányzat adja, egy nemrég 21 millió forintból teljes energetikai felújításon átesett rendelőben fogadja a doktornő a betegeket. Ugyanitt működik az egyszemélyes védőnői szolgálat, akinek munkatársa az önkormányzat saját alkalmazottja. Megbízási szerződéssel foglalkoztat a település Dombóváról gyermekorvost, aki havi rendszerességgel jár ide, ugyanúgy, mint a nőgyógyász szakorvos. A fogorvosi ellátáshoz legközelebb Kurdon jutnak hozzá a döbrököziek.

Gyógyszerért viszont nem kell utazni, magángyógyszertár várja a betegeket helyben. A polgármester szerint az egészségügyi és szociális ellátás nem hagy maga után kívánnivalót, szakember tekintetében sem, még a háziorvos mellett dolgozó asszisztensek is szakképzettek. Nyolcosztályos általános iskola működik a településen. Új tornacsarnokkal és műfüves pályával, informatikai teremmel adták át a KLIK-nek az épületet.

2018 szeptemberében adták át a teljesen felújított óvoda épületet a gyerekeknek. Két csoport is működik. Korábban konyhát is üzemeltetett itt egy vállalkozó, ám a TOP-pályázat beadásakor kiderült, ilyen tevékenység nem folytatható az intézményben. Egy másik pályázaton 21 millió forintot nyertek, ebből viszont új, saját konyhát építenek, már készülnek a tervek, 2019 tavaszára ígérik az átadót. Itt már nem vállalkozó fog főzni, hanem az önkormányzat saját üzemeltetésében fog működni, öt embernek ad majd munkát. Abban a polgármester már nem volt biztos, hogy helyben be tudják tölteni az álláshelyeket, meglehet, hogy máshonnan kell szakembert hozniuk.

A településen működő humán közszolgáltatások közül gyakorlatilag egyedül az óvodában jelentkezik szakemberhiány. Négy éve hirdetik a hiányzó óvónői állást, azonban még szakképzetlen, de a végzettség megszerzését vállaló szakképzetlen dolgozó sem jelentkezett.

A 4 óvónő helyett 2 főállású és négy órában egy nyugdíjas látja el a feladatokat. Hogy győzzék a két csoportot és a szabadságokat is ki lehessen adni, a település teljesen saját büdzséből két pedagógiai asszisztentst alkalmaz.

Döbröközön a közmunkából sokan kerültek vissza a munka világába, többeknek sikerült a környékbeli összeszerelő üzemekben elhelyezkedniük. Jellemzően azok maradtak közmunkások, akik 55-60 évesek, soha nem dolgoztak és fejlesztő programokba, oktatásokba sem lehet már őket bevonni.

Lápfőn a legfőbb problémát nem a humán erőforrás hiánya, hanem a hiányos az infrastruktúra okozza- mondta el a polgármester. A településen a legnagyobb problémát a teljes körűen akadálymentesített orvosi rendelő jelenti (sajnos még mosdó sincs a betegek számára kialakítva). A településre hetente kétszer jár háziorvos, akinek a fenti problémákkal kell megküzdenie. A művelődési ház jelen állapotában nem üzemel önálló intézményként, az ott tartott rendezvényeket – évbúcsúztató, gyermekünnepek, évi 1-2 bál – az önkormányzat munkatársai szervezik. Az idősekről házi segítségnyújtás és jelzőrendszeres házi segítségnyújtás keretében a Dombóvári ESZI gondoskodik. Ez helyben 2-3 családot jelent, de többekhez van vészjelző bekötve, amellyel a gondozót riasztani tudják.

A korfát illetően a polgármester elmondta: van egy jelentős fiatal felnőtt része a lakosságnak,

viszonylag sok gyermekkel, de magas az idősek aránya is. Lápafőn a középkorúak hiányoznak a leginkább.

Szakcsón az Önkormányzatnál dolgozó szakemberek a Dombóvári Közös Önkormányzati Hivatal alkalmazásában állnak. A szakcsi Hivatal kizárólag a védőnőt és a polgármestert, illetve 37 fő közfoglalkoztatottat foglalkoztat.

A polgármesterelmondása szerint az iskolafenntartó társulás központja eredetileg Szakcs volt, az itteninek volt tagintézménye a közeli kocsolai iskola. Kocsola ugyan nagyobb település Szakcsnál, utóbbi előnye azonban, hogy Lápafőről és Várongról is ide jártak és járnak a gyerekek. Ezzel együtt sincs 110 fő a jelenlegi gyermeklétszám. Az iskolákat időközben államosították, de így is régóta megy már a találgatás, hogy a két rivális intézményből melyik veszíti el hamarabb az önállóságát. Szakcs mellett szól, hogy bár kevesebb gyermek jár ide, de több települést lát el, a kocsolai előnye, hogy német nemzetiségi oktatás is folyik és ott több a gyermek. Ha a gyermekek száma tovább csökken a 3 településen a polgármester szerint Szakcson hamarosan általános iskolai osztályokat kell összevonni.

Az óvoda az önkormányzat saját intézménye, két éve össze kellett vonni a helyi konyhával. Korábban mindez az iskolával képezett egységet, ám utóbbi ma már a KLIK fennhatósága alá tartozik. Jelenleg Szakcsi Óvoda és Konyha néven fut az intézmény. A településen hét önkormányzati dolgozó főz az óvodásoknak és az idősek otthonának is.

Az óvoda komoly szakemberhiánnyal küzd. Egyetlen csoport működik, ahova három település gyermekei járnak (Szakcs, Lápafő, Várong). Korábban három óvónő dolgozott itt, de ketten elmentek, egyikük gyermeket vállalt, a másik nyugdíjba vonult. Hiába próbálták a helybéli fiatalokat ösztönözni, hogy legalább néhányan óvodapedagógusnak tanuljanak közülük, senkivel nem jártak sikerrel.

A Szakcsón működő Idősek Otthona a Dombóvári ESZI tagintézménye. Itt szakemberhiánnyal nem küzdenek. Mindenkinnek megvan a megfelelő végzettsége. A településnek saját háziorvosa és gyógyszerháza van, mindkettőt vállalkozó üzemelteti, azonban a háziorvosi praxist évekig nem sikerült betölteni, mostanra stabilizálódott a helyzet. A településen élő védőnő Szakcs mellett Lápafő, Várong és Nak településeken is ellátja a feladatát.

Várongon a humán közszolgáltatások közül az egészségügyi kimerülnek abban, hogy hetente kétszer a településre látogat a háziorvos. Az óvodások, iskolások Szakcsra járnak, az idősekről egy helybéli asszony gondoskodik. Az idősekről házi segítségnyújtás és jelzőrendszeres házi segítségnyújtás keretében a Dombóvári ESZI gondoskodik. A házi segítségnyújtást mintegy tíz helybéli idős veszi igénybe, jellemzően egyedül élő nők.

Meleg ételt a szomszédos Szakcsról hordják minden nap a faluba. Ekkor érkeznek a levelek és más dokumentumok is a Dombóvári Közös Önkormányzati Hivatal ottani kirendeltségéből.

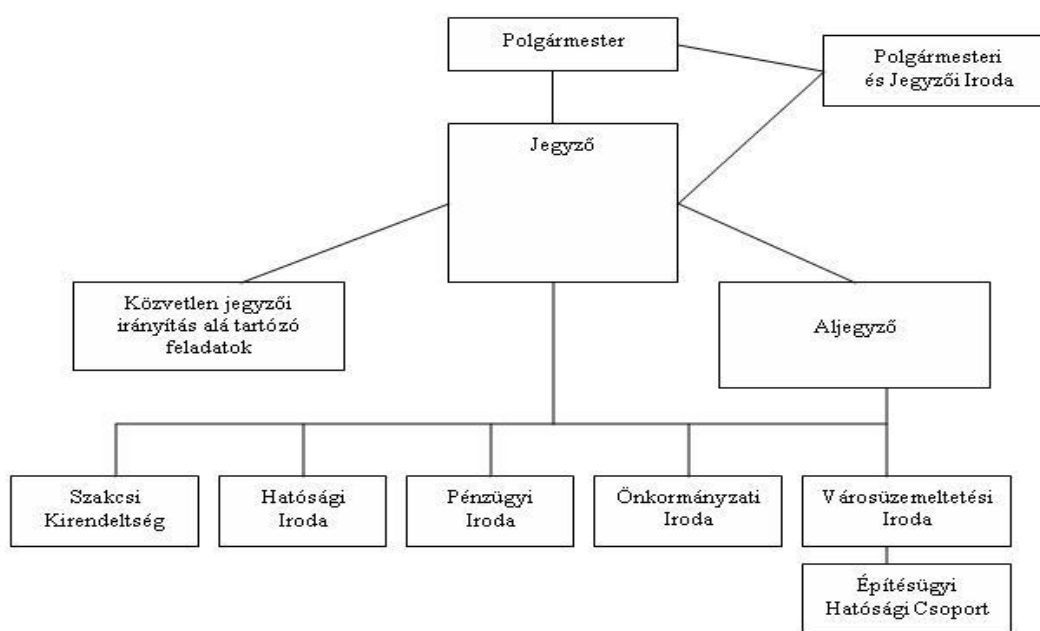
Az alig 160 lelkes településen egy könyvtárral egybeépült faluház működik. Az itteni feladatokat egy helybéli asszony látja el, akit 4 órában foglalkoztatnak. Neki középfokú végzettsége van, amelyet egy tejipari technikumban szerzett.

A polgármester arról számolt be: a szekszárdi megyei könyvtár rendszeresen ellátja őket kulturális rendezvényekkel, de ha valamilyen oktatás iránt merül fel igény, abban is ők segítenek, a szervezőmunkát pedig a Várongért Egyesület végzi. Egyéb tekintetben a polgármester nem tudott olyan területet említeni a humán közszolgáltatások közül, amiben a meglévő igényeket nem fedezné a jelenlegi infrastruktúra.

7.2.2. Közös Önkormányzati Hivatal

A Dombóvári Közös Önkormányzati Hivatal 2013. január 1-jén, a közigazgatási reform következményeként alakult meg. A Dombóvári Közös Önkormányzati Hivatalhoz 4 település: Dombóvár, Lápafő, Szakcs és Várong tartozik, központja a járás székhelye Dombóvár. A központi hivatal Dombóváron van, Szakcson kirendeltség működik, a másik két településen ügyfélfogadást tartanak a Közös Önkormányzati Hivatal dolgozói.

A Dombóvári Közös Önkormányzati Hivatal az alábbi szintek szerint épül fel:



(Forrás: www.dombovar.hu)

Annak érdekében, hogy a Hivatal sikeresen működjön, minden szinthez megfelelő szakképesséssel rendelkező szakemberre van szükség. A Hivatal nagyságából és a feladat összetettségéből következően gyakran küzdenek szakember- vagy szaktudás hiánnyal. Legnagyobb problémát munkaerő váltása okozza.

A Közös Önkormányzati Hivatalnál HEEFT benyújtásakor még a szakember és a szaktudáshiány együttese okozott nehézséget, addig a vizsgált időszakban leginkább a szakember és nem a szaktudás hiány, illetve a fluktuáció, a magas munkaerőváltás okozott nagy problémát. A munkaerőváltások fő nehézsége a betanulási időben rejlik. Hosszú – akár több hónapot is igénybe vehet – az az idő, amíg az új munkatárs az adott munkafolyamatot, feladatokat az elvárható minőségben megtanulja. Különösen nehezíti a betanulás folyamatát az a tényező, amikor az a kolléga is távozik, aki a betanítást végzi. Sok esetben csak az adott kolléga felmentési ideje után találnak új munkatársat.

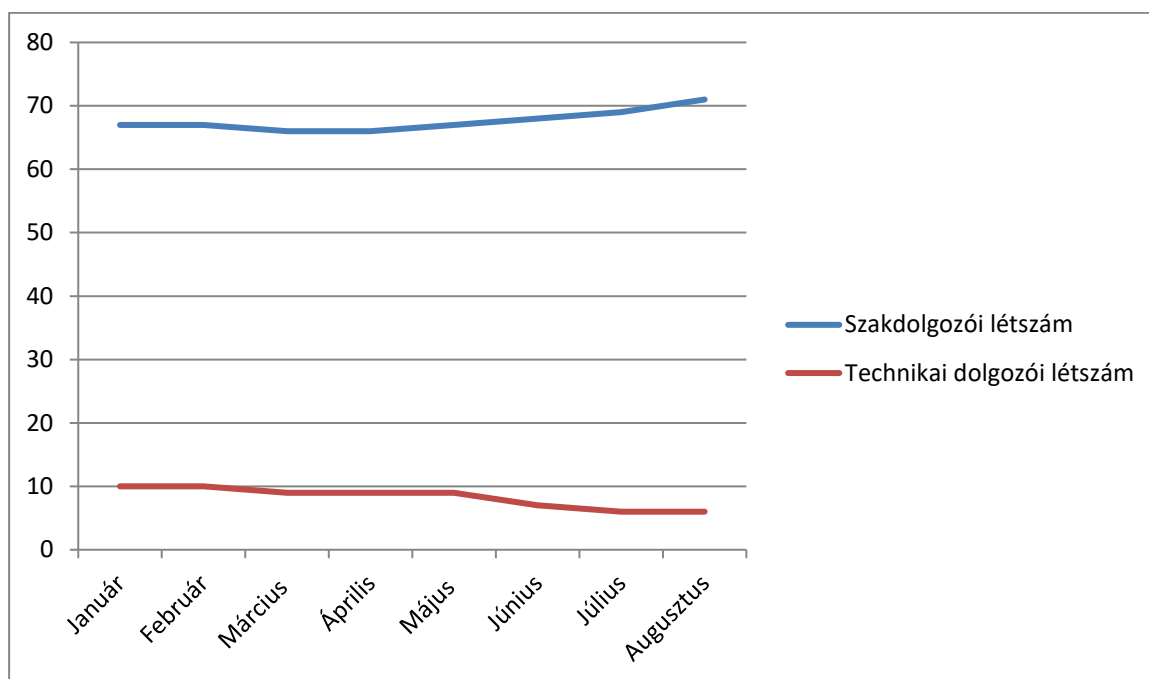
A szakembereket a beérkezett önéletrajzok, hirdetések alapján választják ki az adott munkakörre. Van azonban olyan munkakör is, amit több mint 1 éves hirdetés után vettek le (pl.: építészhatalosági ügyintéző) és tartósan üres álláshelynek minősül.

2018. január 1-jén a Közös Önkormányzati Hivatal szakdolgozói létszáma 67 fő volt, mely 5 fővel kevesebb, mint az engedélyezett szakmai létszám. A betöltetlen, szakemberhiányos álláshelyek az alábbiak voltak:

- aljegyző
- irodavezető
- természetőr
- turisztikai ügyintéző
- sportreferens

Az idő közben történt munkaerőváltás következtében megüresedett álláshelyek:

- projektmenedzser
- közterület felügyelő
- civil és ifjúsági referens



A Dombóvári Közös Önkormányzati Hivatalban az év elejéhez képest a szakdolgozói létszám minimális emelkedést mutat, azonban 2 fő szakember (aljegyző és műszaki szakember) így is hiányzik a hivatal állományából.

A munkaerő-váltás intenzitása 21 %-ot ért el a Közös Önkormányzati Hivatalban. Munkaerő megtartására és toborzására sajnos nem sok eszközük van, az illetményeltérítés és a cafetéria az egyetlen lehetőség a munkaerő megtartására.

A Dombóvári Közös Önkormányzati Hivatalnál 13 fő munkáját elhagyó az alábbi utakat választották a továbbiakban:



7.2.3. Bölcsőde, óvodák

Az igényfelméréssel érintett településeken 5 óvoda működik: 3 Dombóváron, 1 Döbröközön, 1 Szakcsón.

- Szivárvány Óvoda és Bölcsőde: Bölcsőde
 - Szivárvány Óvoda
 - Tanuszoda
 - Százszorszép Óvoda
 - Zöld Liget Óvoda
- Dombóvári Árpád-házi Szent Erzsébet Katolikus Óvoda
- Margaréta Református Óvoda
- Döbröközi Mesevilág Óvoda
- Szakcsi Óvoda és Konyha

Szivárvány Óvoda és Bölcsőde

Az óvodai-bölcsődei intézményrendszer jelenlegi állapota 2016-17-ben alakult ki a három önkormányzati óvoda és egy bölcsőde integrációjával, illetve egy óvoda kiválásával, ami egyházi fenntartásba került. Utóbbival immár a második dombóvári óvoda került egyházi fenntartásba.

Dombóvári Szivárvány Óvoda Tündérkert Bölcsődéje

A Szivárvány Óvoda és Bölcsőde Tündérkert Bölcsődéje a közös igazgatású, többcélú, nevelési - oktatási intézmény telephelye, amely a bölcsődei gondozás, nevelés feladatait látja el a városban. A bölcsőde 1976-ban épült, Újdombóvár családi házas, könnyen megközelíthető zöld övezetében.

Az intézmény jelenleg 72 gyermeket lát el, 6 csoportban.

Összesen 17 fő a szakdolgozói létszámuk, melyből 14 fő kisgyermeknevelő, és 3 fő bölcsődei dajka. Ez utóbbi munkaköröket 2017-től írja elő a jogalkotó számukra. Technikai személyzetüknek 0,5 fő közfoglalkoztatott segíti a karbantartási munkákat. Megbízási jogviszonnyal egy főt alkalmaznak, neki havonta mindössze 4 órás feladata van. A meglévő szakdolgozók szakképzettsége megfelelő, 3 fő dajka képzése van folyamatban (nekik nincs meg a jogszabály szerint előírt végzettségük), azonban a képzés még nem elérhető.

Az intézményvezető elmondása szerint a Fenntartó csak a jogszabályi előírásokban szereplő minimum létszámot engedélyezi, azonban így is 2 fős munkaerőhiánnyal küzdenek: 1 fő kisgyermeknevelő és 1 fő dajka hiányzik a létszámból.

Szivárvány Óvoda (székhelyóvoda), Zöld Liget Tagóvoda, Százszorszép Tagóvoda

A Szivárvány Óvoda a 2016-17-es tanévben alakult újjá. Az újdombóvári Százszorszép Óvoda addig az újdombóvári iskola fenntartásában működött, az Erzsébet Óvodát pedig a katolikus egyház vette fenntartásába.

A három óvoda összesen 425 kisgyermek neveléséről, ellátásáról gondoskodik.

A három intézményben összesen 53 fő szakképzett óvodapedagógus dolgozik, ez 1 fővel kevesebb, mint az engedélyezett szakmai létszám, azonban az ideális munkavégzéshez 2 óvónő hiányzik az intézményvezető elmondása alapján. Nevelés-oktatást segítő személyzet 22 főből áll, akik közül 2 fő most szerzi szakképesítését. A Fenntartó 3 fő rehabilitációs foglalkoztatását engedélyezte pluszban, napi 4 órában, ők a takarítást segítik. Az intézményekben megbízási jogviszonnyal egy főt alkalmaznak azért, mert nincs jelentkező a főállásra. Sajnos az óvónők közül is sokan elérték a nyugdíjas kort, a fiatalok számára pedig nem vonzó a pálya: a bérek jóval elmaradnak a pedagógus bérektől és az életpálya modell sem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Azonban szerencsére több fiatalról is tud, akik jelenleg felsőfokú óvónőképzésben vesznek részt, azonban kérdéses, hogy hányan maradnak a pályán. A pályakezdők esetében jellemző a pályaelhagyás és az elvándorlás. Ez utóbbi különösen jellemző a dombóvári járásban, a kisebb falvak óvónő hiánya miatt nagyon megindult a vándorlás a jobb feltételeket kínáló óvodák felé. 2018. január 1-től az új tanévig 6 szakdolgozó ment el. Közülük ketten új

munkahelyen helyezkedtek el szakmájukban, 1 fő pályaelhagyó, 3 fő pedig sehol nem vállalt munkát. Az intézményvezető szerint, ha pár éven belül nem történik valamilyen jellegű bérrendezés, összeomlik a rendszer. Már a nyugdíjas óvodapedagógusok visszahívásán gondolkodnak.



Az óvodákba egy fő utazó szakember is jár az SNI-s gyermekek, valamint logopédiai, gyógytestnevelési feladatok ellátására.

Az intézményszervezet vezetője kiemelte: egy óvodában egyetlen óvónő hiánya is komoly probléma, hiszen az intézménynek meg kell felelnie a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályoknak a helyettesítések terén is. Ráadásul ebben a korban a gyerekeknek sem mindegy kik és hányan foglalkoznak velük napi szinten.

Szerencsére az intézmény nagyon sok munkaerő toborzási/megtartási praktikát alkalmaz. Ugyan nincs lehetőségük plusz juttatások biztosítására, azonban az alábbi technikák sokat segítenek a szakképzett munkaerő megtartásában:

- dicséret, szóbeli – írásbeli elismerés
- jó munkahelyi légkör kialakítása, fenntartása
- összetartó, egymást segítő kollektíva fenntartása
- színvonalas szakmai munka kialakítása, fenntartása
- eredményes szakmai életpályamodell támogatása

- intézmény jó hírvének fenntartása
- innovatív intézményi háttér
- a dolgozók munkakörülményeinek javítása
- kiszámítható munkarend

A szakember szerint óriási segítség lenne a vidéki óvodáknak, ha akár csak gyakornoki program keretében is, de foglalkoztathatnának óvodai képzésben résztvevő fiatalokat.

Margaréta Református Óvoda

Dombóvár központjában, családi házas környezetben egy általános iskola, egy zeneiskola és egy gimnázium szomszédságában 2003. szeptember 1-től működik a Margaréta Református Óvoda. 100 méteres körzeten belül három felekezet imaháza és temploma található, közöttük a Dombóvári Református Egyházközségé is. Az intézmény fenntartója a Tolnai Református Egyházmegye.

Az óvoda eredetileg polgári háznak épült. Az épületben 1949-től működik óvoda. Családias hangulatát megtartva, többszöri bővítés és átalakítás után nyerte el jelenlegi formáját. Bővítés során tornaszoba, só pince építésére került sor, valamint a csoportszobák és berendezésük, a mosdók teljes felújítása fűtőkorszerűsítés és hőszigetelés is megvalósult. Az óvodában 3 magyar anyanyelvű és 1 német nemzetiségi két tannyelvű csoport működik, vegyes életkorú gyermekekkel.

(Forrás: www.margaretarefovi.hu)

Az intézmény 105 gyermeket lát el 23 főállású és 3 részmunkaidős munkatárssal, közfoglalkoztatott nélkül.

Az intézmény dolgozóinak létszáma 18 fő, csoportokként két óvodapedagógus egy dajka, valamint óvodavezető, pedagógiai asszisztens, óvodatitkár, konyhai dolgozó, udvaros-karbantartó, takarító- gyermekgondozó dolgozik.

A nevelő testületből négyen rendelkeznek pedagógus szakvizsgával, a dajkák mindegyike elvégezte a dajka tanfolyamot, a pedagógiai asszisztens szakképzett.

A többségében kb. húsz éve együtt dolgozó, fiatalabbakkal kiegészült nevelőtestületből mára jó közösség alakult.

Az intézmény nem küzd szakemberhiánnyal, a kollégák képzettségét megfelelőnek tartják, de nyitottak minden új kezdeményezésre ezzel kapcsolatban.

A jó munkahelyi légkört, a pozitív visszajelzéseket, a továbbképzéseket és kapcsolatépítés

lehetőségét emelte ki az intézményvezető, mint munkaerő megtartó praktika.

Dombóvári Árpád-házi Szent Erzsébet Katolikus Óvoda

Az óvoda a tavalyi évben került a katolikus egyház fenntartásába. Az Intézmény 71 gyermeket lát el, 15 főállású munkatárssal és 1 fő részmunkaidős alkalmazottal, közfoglalkoztatott nélkül. Munkaerőhiánnyal nem küzd az óvoda. Megbízási jogviszonnyal 3 főt foglalkoztatnak SNI-s gyerekek ellátására, gyógypedagógus alkalmazására azonban sajnos nincs lehetőségük. Az intézmény vezetője minden kolléga végzettségét megfelelőnek tartja, s úgy mint a református oviban a jó munkahelyi légkört, a pozitív visszajelzéseket, a továbbképzéseken való részvétel lehetőségét és a dolgozók erkölcsi és anyagi megbecsülését emelte ki mint munkaerő megtartó praktika.

Döbröközi Mesevilág Óvoda

A település óvodája 50 gyermeket lát el. 6 főállású dolgozó mellett 1 közfoglalkoztatottat alkalmaznak. A legnagyobb problémát az óvónő hiány okozza. A 6 főből 2 fő szakképzett és 4 fő technikai személyzet dolgozik. Az intézményben 2 óvodapedagógussal kevesebb van, mint a jogszabályi előírás. Az állásokat négy éve hirdetik sikertelenül. Az intézmény munkáját utazó logopédus és gyógypedagógus segíti. A 4 óvónő helyett 2 főállású és négy órában egy nyugdíjas látja el a feladatokat. Hogy győzzék a két csoportot és a szabadságokat is ki lehessen adni, a település teljesen saját költségéből két pedagógiai asszisztentst alkalmaz.

A településen működő humán közszolgáltatások közül gyakorlatilag egyedül az óvodában jelentkezik szakemberhiány, annak ellenére, hogy megfelelő feltételeket biztosítanak a színvonalas munkához és mindent megtesznek a családi jó légkör kialakítására – mondta el a polgármester.

Szakcsi Óvoda és Konyha

Az óvoda és a konyha az önkormányzat saját intézménye. 2016-ban vonták össze a két egységet gazdasági okokból, a KLIKK létrejötte előtt a helyi általános iskolához tartoztak. Jelenleg Szakcsi Óvoda és Konyha néven fut az intézmény. Így a településen hét dolgozó főz az óvodásoknak és az helyi idősek otthonának is.

Az óvoda komoly szakemberhiánnyal küzd. Egyetlen csoport működik, ezt három település gyermekeivel töltik meg (Szakcs, Lápafő, Várong). Korábban három óvónő dolgozott itt, de ketten elmentek, egyikük gyermeket vállalt, a másik nyugdíjba vonult (helyette sikerült felvenni 1 főt). Hiába próbálták a helybéli fiatalokat ösztönözni, hogy legalább néhányan

óvodapedagógusnak tanuljanak közülük, senkivel nem jártak sikerrel. A két óvónő munkáját 2 fő technikai dolgozó segíti.

7.2.4. Általános iskolák

Az érintett településeken öt intézmény működik:

- Dombóvári Belvárosi Általános és Alapfokú Művészeti Iskola
- Dombóvári József Attila Általános Iskola
- Szent Orsolya Rendi Gárdonyi Géza Katolikus Általános Iskola, Alapfokú Művészeti Iskola és Kollégium
- Tolna Megyei Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény Móra Ferenc Általános Iskolája
- Szakcsi Általános Iskola

Dombóvári Belvárosi Általános és Alapfokú Művészeti Iskola

Az 1982-ben létesült intézmény az akkorikori legmodernebb intézményének számított, mely több, mint 600 fő befogadására volt alkalmas. Azóta számos változáson ment keresztül.

Az utóbbi 10 évben megváltozott az oktatás-nevelés struktúrája, mások lettek az oktatáspolitikai elképzelések. A 2013-as oktatási reformot követően alakult ki az iskola jelenlegi formája. Az intézmény (mely székhely intézményként működik) egy nyolc évfolyamos általános iskolát foglal magában, évfolyamonként 3, illetve 4 osztállyal, 5-600 fő között mozgó gyermeklétszámmal. Két feladat ellátási helye van:

- Általános Iskolai Tagintézménye: Dombóvári Belvárosi Általános és Alapfokú Művészeti Iskola Döbröközi Általános Iskolája (nyolc évfolyamos általános iskola)
- Alapfokú Művészeti Iskolai Tagintézménye: Dombóvári Belvárosi Általános és Alapfokú Művészeti Iskola Alapfokú Művészeti Iskolája (zeneiskolai, társastánc, színjátszás-dráma tagozattal)

Jelenleg 532 fős gyermeklétszámmal működik a székhely intézmény, a döbröközi tagintézményben a gyermeklétszám 90 fő.

Az intézményben 75 főállású és 13 részmunkaidős munkatársat foglalkoztatnak, Döbröközön 19 fő szakdolgozójuk van. Megbízási jogviszonnyal 4 főt foglalkoztat és egy gyógytornász szolgáltatását utazó szakemberként veszi igénybe az intézmény.

Az engedélyezett létszámból két fő hiányzik: egy tanító és egy tanár foglalkoztatására lenne még szükség. Minden szakdolgozó és technikai személyzet megfelelő szakképesítéssel

rendelkezik. Nagyobb problémának a szaktudás hiányát látja az intézményvezető: a kis óraszámú tantárgyaknál szembetűnő ez (pl.: matematika, fizika, kémia). Körülbelül három éve még 100 %-os volt itt is a szakképesítési arány, azonban mára csak áttanítással tudják teljesíteni a meghatározott óraszámokat. Ez főként a vidéki települések intézményeire jellemző. Sajnos a pedagógus életpályamodell elavultsága miatt egyre nehezebb megfelelő szakembereket találni és megtartani. A bértáblát befagyasztották, nem követi az inflációt és a garantált bérminimum változását, mely nagyon visszaveti a motivációt a szakemberek körében. Tovább erősödik a negatív fluktuáció: a képzésekben sok esetben nem az elkötelezettek és a tehetségesek kerülnek be, hanem azok, akiket máshova nem vesznek fel. Pályakezdőt nagyon nehéz felvenni és megtartani is.

Az intézmény sajnos nem tud ösztönző juttatásokat biztosítani dolgozóinak, így csak nagyon nehezen tudja felvenni a versenyt a nem állami fenntartású intézményekkel szemben.

Dombóvári József Attila Általános Iskola

Az újdombóvári „vasutas telepen” első iskola – Dombóvár tagiskolájaként – egy osztállyal 1922. szeptember 1-jén nyitotta meg kapuját. Ezt a MÁV fogadta be és adott helyet az attól kezdve egyre növekvő gyermeklétszámú iskolának. 1925-ben már 5 tantermes iskola önálló iskola lett élén igazgatóval. Azóta számos változáson ment keresztül. 2003. augusztus 1-jétől ÁMK-ként működött, majd 2016-ban az óvoda kiválása után nyerte el jelenlegi formáját. Az iskolában jelenleg 534 gyermek tanul.

(Forrás: www.jozsefa-dombovar.hu)

Az intézménynek 83 főállású, 14 részmunkaidős és 2 közfoglalkoztatott munkatársa van, melyből 69 szakképzett pedagógus. Nem küzdenek sem szakember, sem szaktudás hiánnyal, mely az intézményvezető elmondása szerint a jó munkahelyi közösség megtartó erejének köszönhető.

Szent Orsolya Rendi Gárdonyi Géza Katolikus Általános Iskola, Alapfokú Művészeti Iskola és Kollégium

1955-ben Dombóváron a Kölcsey utcában új iskolaépületet avattak fel: az intézmény neve Gárdonyi Géza Általános Fiúiskola lett. Néhány év múlva a község valamennyi tanintézetéhez hasonlóan ez az iskola is koedukált lett. Azóta sok változáson ment keresztül az intézmény, míg 1996. szeptember 1-jén átvette a Szent Orsolya Rend és megalakult a Szent Orsolya Rendi Gárdonyi Géza Általános Iskola, amely három éve Alapfokú Művészeti Iskola és Kollégiumként is működik.

Az iskolának 8 osztálya és 239 tanulója van, közülük 89-en a művészeti iskolai feladatellátásban vesznek részt.

Pedagógusként 24, adminisztratív és technikai munkakörökben 6, valamint 4 főt alkalmaz az intézmény, összesen 4 részmunkaidős kolléga (zeneiskolában) foglalkoztatása mellett. Munkaerőhiánnyal és szaktudáshiánnyal nem küzdenek, mely az intézményvezető szerint a dolgozók erkölcsi és anyagi megbecsülésének és a jó kollektívának köszönhető.

Tolna Megyei Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény Móra Ferenc Általános Iskolája

2013 szeptemberétől jogszabályi változás következtében megalakult a Tolna Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Dombóvári Tagintézménye. Így nem csak jogszabályilag, hanem fizikai értelemben is egy helyre kerültek a szakemberek. 2015-től az Intézmény a Tolna Megyei Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény fenntartása alá került. A dombóvári oktatási intézményben 90 diák tanul.

A feladat ellátását 30 fő szakdolgozó és 17 fő technikai személyzet biztosítja. Az intézmény jelentős szakemberhiánnyal küzd, leginkább a kisegítő munkakörökben lenne 5 főre szükségük: 3 gyógypedagógiai asszisztens, 1 karbantartó és 1 takarító. Legnagyobb gondot ezeknél a munkaköröknél a fluktuáció okozza. Két nyugdíjast is foglalkoztatnak heti 10 órában. Az Intézményben magas az utazó szakemberek bevonása is, 9-en dolgoznak így gyógypedagógus, logopédus, konduktori munkakörökben. A meglévő kollégák közül mindenki végzettsége megfelelő a munkavégzéshez. Problémát nem is a szakképzés hiányában, hanem a ráépülő képzések (pl: értelmileg akadályozottak szak, autizmus, tiflo- és szurdopedagógia) hiányában látja az intézményvezető. Ezek a képzések azonban csak Budapesten érhetők el és sajnos nagyon költségesek.

Szakcsi Általános Iskola

A szakcsi iskolában 96 diák tanul, akik Szakcsról, Lápafőről és Várongról járnak ide.

A dolgozói létszám az alábbiak szerint alakul: 14 főállású (ebből 12 fő pedagógus), 1 részmunkaidős dolgozó és 3 közfoglalkoztatott látja el. Tartósan 1 fő szakember hiánnyal küzdenek, az állást több mint, egy éve nem sikerült betölteniük. Egy főt megbízási jogviszonnyal foglalkoztatnak, az indoklás szerint a végzettség hiánya miatt. Két utazó szakember is jár a településre, egy munkatárs végzettsége pedig az igazgató szerint nem megfelelő, neki főiskolai diplomára lenne szüksége.

7.2.5. Középiskolák

Dombóvári Illyés Gyula Gimnázium

A gimnázium történetének kezdete a század első évtizedére tehető, mikor a 1913 szeptemberében megalakult a „katholikus főgimnázium”, mely 1921-től „Dombóvári Királyi Katholikus Esterházy Miklós főgimnázium” néven működött. Azóta számos változáson ment keresztül az intézmény, jelenlegi intézményi struktúrájában 2013 óta működik.

A gimnáziumban 511 diák tanul, 9-12 évfolyam és 5-12 évfolyamon.

A gimnáziumnak 58 főállású és 2 részmunkaidős dolgozója van, melyből 46 szakdolgozó. Munkaerőhiánnyal nem küzd az intézmény, a tantestület háromnegyede többszakos tanár, mely megkönnyíti az intézményvezető dolgát, hisz rugalmasabb munkaszervezést tesz lehetővé. Szaktudás hiányuk ezáltal nincs.

Szekszárdi SZC Esterházy Miklós Szakképző Iskolája és Kollégiuma

A dombóvári szakképzés az 1884/85-ös tanévben indult meg, jelen formájában az oktatási reform óta (2013.) a Szekszárdi Szakképző Centrum fenntartásában működik. Az intézményben jelenleg 550 diák tanul

Az iskolának 67 főállású és 2 részmunkaidős kollégája van, melyből 56 szakképzett. Megbízási jogviszonnyal 2 főt alkalmaznak. A kollektívában a fluktuáció nem jellemző.

Az intézményben nincs szakember és szaktudás hiány, jelenleg 2 fő technikai munkatársat keresnek.

Szekszárdi SZC Apáczai Csere János Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuma

Az iskola 1915-től működik, ekkor alakult meg a Szent Orsolya Rend polgári leányiskolája. 2013-tól az iskola a Szekszárdi Szakképző Centrum fenntartásában működik. A szakközépiskolában 556 diák tanul 6 szakmacsoportban.

65 főállású és 4 részmunkaidős munkavállaló dolgozik az intézményben, ahol nagy munkaerőhiánnyal küzdenek 10 fő szakképzett pedagógust tudnának alkalmazni, ha minden szakot elindítanának, ami engedélyezett. A pedagógushiány kiküszöbölése érdekében megbízási jogviszonnyal 17 főt foglalkoztatnak, őket 3 utazó szakember egészíti ki. Szaktudás hiány a meglévő állományi létszámnál nem tapasztalható – erősíti meg az intézményvezető-helyettes. A fluktuációt átlagosnak tekinti, évi 10-15 % körül van mozgás az intézményben.

7.2.6. Szociális és gyermekvédelmi intézmények

Az érintett településeken három szociális és gyermekvédelemmel foglalkozó intézmény működik:

- Dombóvári Egyesített Humán Szolgáltató Intézmény
- Kapos-menti „Segítő kéz” Alapszolgáltató Intézmény
- Presidium Közhasznú Egyesület
- Védőnői Szolgálat

Dombóvári Egyesített Humán Szolgáltató Intézmény

Az Intézmény jelen formájában 2016.01.01-jén jött létre, fenntartója a négy település (Dombóvár, Lápafő, Szakcs Várong) által létrejött Dombóvári Szociális és Gyermekjóléti Intézmény-fenntartó Társulás. A járás legnagyobb szociális és gyermekvédelmi szolgáltatója. Dombóváron és Szakcsen összesen 8 telephelyet tart fenn az általa ellátott 29 szakfeladatnak. Szolgáltatásaik „Bölcsőtől a sírig” minden korosztály számára lehetőséget nyújtanak a szociális ellátások igénybevételére. Alap és szakosított ellátásokat egyaránt biztosítanak.

Alapellátások:

- Szociális étkeztetés (Társulási szinten)
- Házi segítségnyújtás
- Jelzőrendszeres házi segítségnyújtás
- Idősek és demensek nappali ellátása
- Pszichiátriai betegek nappali ellátása
- Tanyagondnoki szolgálat
- Család- és gyermekjóléti szolgálat
- Család- és gyermekjóléti központ (iskolai-, kórházi szociális munka, jogi tanácsadás, pszichológiai tanácsadás, kapcsolatügyelet, családkonzultáció)
- Támogató Szolgálat
- Szenvedélybetegek közösségi ellátása
- Községi pszichiátriai ellátás
- Biztos Kezdet Gyerekház
- Családok átmeneti otthona

Szakosított ellátások:

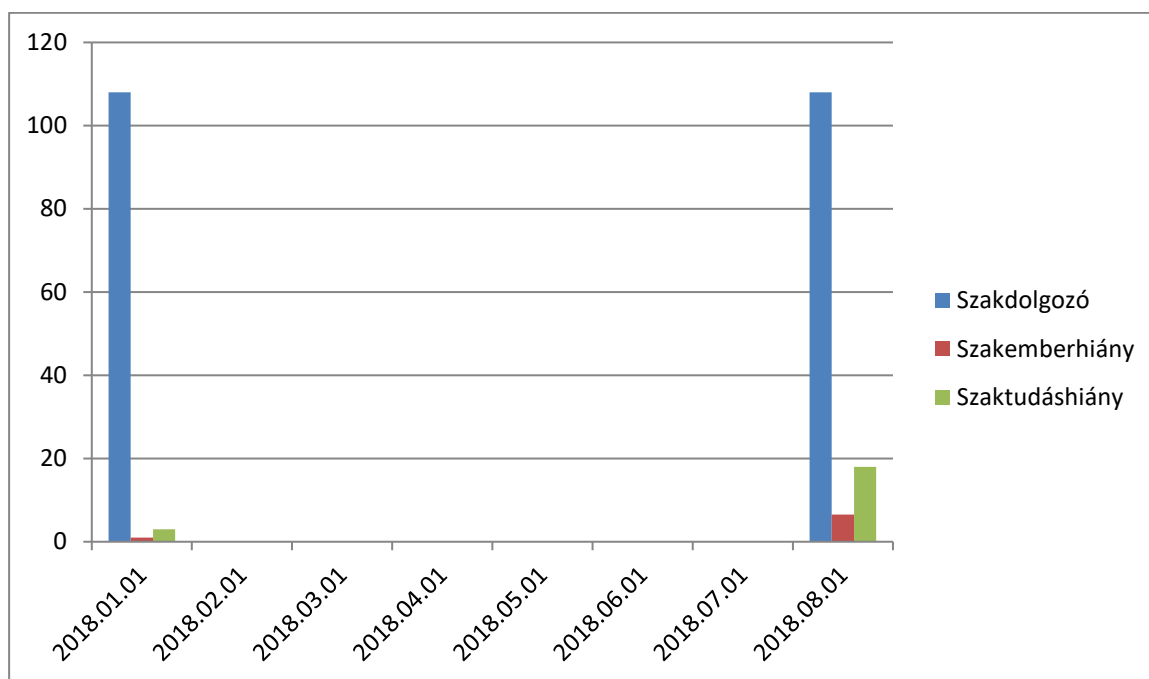
- Időskorúak gondozóháza (10 fh.)

- Idősek otthona (2 dombóvári telephelyen összesen 110 fh., 1 szakcsi telephelyen összesen 28 fh.)

Az intézményvezetői interjú során kiderült, Dombóvári ESZI a sokszínű ellátásaival a szociális területen a legnagyobb foglalkoztatónak számít 140 fős dolgozói létszámával. A Társulási fenntartásban működő intézmény kizárólag a szakmai minimumfeltételekkel dolgozhat, pluszfinanszírozást nem kap a szakmailag elvárható színvonalú és minőségű munkafeltételek megteremtéséhez.

A HEEFT elkészültekor a munkaerőhiány okozta a legnagyobb problémát, mely leginkább a szakdolgozói létszám és szakképzettség hiányában (szociális gondozó és ápoló, szakápoló és szociális munkás) mutatkozott meg. Nagy problémát okoz a viszonylag magas fluktuáció. 8 hónap (2018.01.01.-2018.08.31. között) alatt 11 fő cserélődött. Az esetek többségében az idősellátás területéről vándoroltak és a helyi kórházhoz, illetve külföldre mentek a kollégák dolgozni. A helyi kórház egy nyertes pályázat kapcsán ismételten meg tudott nyitni egy passzív osztályt, ahova jelentős számú szakképzett munkaerő kellett. A dolgozók számára (főként a szakápolóknak) csábító volt a tavalyi és idei évben megvalósult egészségügyi bérrendezés is, mely nagymértékben hozzájárult a szakképzett munkaerő vándorlásához.

A jogszabályi környezet változása, szintén nehézséget ró tsz intézmény humán kapacitására. 2018 augusztusára ugyan a szakképesítési arány elérte a 98%-ot, azonban az 1/2000 (I.7.) SzCsM rendelet előírta, hogy minden demens ellátottat gondozó intézményben műszakonként min. 1 fő demencia gondozót kell alkalmazni. Ez az intézmény esetében ahhoz, hogy minden műszakban legalább 1 főt alkalmazzon, minimum 15 fő demencia gondozó alkalmazását jelenti. Az intézménynél dolgozóknak ugyan megvolt a szakképesítése, azonban a speciális ráképzéssel egy dolgozó sem rendelkezett. Így már a pályázat kezdetekor látható volt, hogy az idősgondozás területén nem a szakember hiány, hanem a szakképesítés hiánya lesz a legnagyobb kihívás. A ráépülő képzések díját sem a viszonylag szerény fizetésből élő munkavállaló, sem a költségvetési intézményként működő munkáltató nem tudta magára vállalni.



A jogszabályi környezetet változása azonban nem csak az idősellátás területén okozott fejtörést. A család- és gyermekjóléti szolgálat már az induláskor (2016.01.01.) azért kapott határozott idejű működési engedélyt, mert nem tudták a megfelelő szakmai létszámot (2 fő hiányzik) biztosítani. A jogszabály alapján családsegítőként csak felsőfokú végzettséggel rendelkező szociális munkás, szociálpedagógus...stb. dolgozhat, a környezetben azonban nagyon kevés a megfelelő végzettséggel rendelkező szakember. Ennek két oka van:

- egyrészt megszűntek, vagy csak nagyon korlátozott számban elérhetőek a környéken az ilyen jellegű felsőfokú képzések. A nagy múltú intézmények, mint pl. a PTE Ilyés Gyula Főiskola szociális tanszéke érdeklődés hiányában nem indított képzést az utóbbi években.
- a környezetben több olyan EU-s pályázat fut (az intézménynél is), ami elviszi a meglévő humán erőforrás kapacitást.

Foglalkoztatási szempontból szintén nagy problémát jelent, hogy a jogszabályok 2018.09.01-től kötelező jelleggel bevezették az iskolai szociális munkát, melyet a család- és gyermekjóléti központokhoz delegált, így járási szintűvé téve az ellátást. Minden Központnak 1 000 fő gyermekként 1 fő óvodai és iskolai szociális segítő tevékenységet folytató szakembert kell alkalmazni, mely az Intézmény esetében további 4,5 fő alkalmazását jelenti. A felvételi eljárás most zajlik, de már látható, hogy nagyon nehezen tudják tartani a kötelezően előírt szakmai minimum feltételeket.

Az év elején nagy problémát jelentett az intézménynek a szakács státusz betöltése is, illetve az, hogy nem volt diétás szakács (melynek meglétét a Népegészségügyi Osztály hiányolta), csak dietetikus. A mai napig megoldandó problémaként jelentkezik a diétás szakács alkalmazása. A szakácshiány országos tendenciát mutat; nem csak az intézményre, hanem a környékbeli vendéglátóhelyekre is jellemző. Ennek két fő oka van:

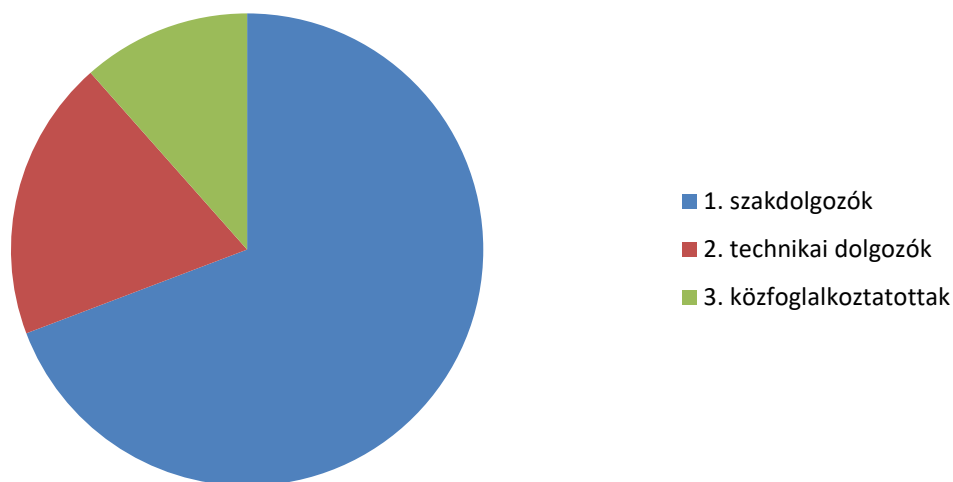
- munkaerő-áramlás (munkahelyek között)
- külföldi munkavállalás

2018 júniusára az Intézmény szakács problémája megoldódott, azonban diétás szakácsot a mai napig nem találtak, illetve nem tudtak átképezni.

Az Intézményben viszonylag magas (18 fő) a közfoglalkoztatottak aránya, akiket jellemzően a technikai, kisegítő munkakörökben alkalmaznak.

Munkaerő megtartására és toborzására sajnos nem sok eszközük van, azonban az intézményvezető elmondása szerint mindent megtesznek annak érdekében, hogy vonzó munkahelyet, élhető körülményeket teremtsenek dolgozóik számára és a lehető leghatékonyabb „családbarát” módon biztosítsák a munka-magánélet kényes egyensúlyát. Az intézményben a dolgozók hosszú távú megtartása szempontjából kiemelt jelentőséggel bír a beillesztési folyamat. A beillesztés fő célja, hogy minél gyorsabban integráljuk az új dolgozókat annak érdekében, hogy az intézmény hasznos tagjává válhassanak. Ez előnyös mind a munkaadó, mind a munkavállaló részéről. A munkaadónak érdeke az, hogy az új dolgozó mihamarabb megtalálja helyét az intézményben és bekapcsolódjon a mindennapokba. Jól teljesíteni ugyanis csak azok a dolgozók tudnak, akik jól érzik magukat, megtalálják saját helyüket és érzik hasznosságukat. Béren felüli juttatásként csak a számlavezetési díj elszámolását és munkaruhát tudnak biztosítani. Nagy hangsúlyt fektetnek azonban az erkölcsi megbecsülésre: az intézmény alapítványával közösen a szociális munka napja alkalmából pénzbeli jutalommal járó és erkölcsi (oklevél, ajándék) elismeréseket adnak át dolgozóiknak. A dicséret, szóbeli elismerés és visszajelzés a mindennapokban bevett gyakorlat, mely hozzájárul a jó munkahelyi légkör kialakításához és fenntartásához. Pályázati úton szupervíziót és továbbképzéseket, szakmai napokat szerveznek a dolgozóknak.

Szakmai, technikai dolgozók és közfoglalkoztatottak aránya az Intézményben



Kapos-menti „Segítő kéz” Alapszolgáltató Intézmény

Az Intézmény jelen formájában 2016.01.01-jén jött létre. Fenntartója 12 település (Attala, Csibrák, Csikóstóttós, Dalmand, Döbrököz, Gyulaj, Jágónak, Kaposszekcső, Kapospula, Kocsola, Kurd, Nak) által létrejött Kapos-menti Terület és Vidékfejlesztési Társulás. A társulásban lévő településeken – így a jelen felmérésben érintett Döbröközön is – az Intézmény két alapellátási formát működtet:

- házi segítségnyújtás
- család- és gyermekjóléti szolgálat

Az intézményvezetői interjú során kiderült, hogy feladataik ellátására 14 főt tudnak alkalmazni. A Társulási fenntartásban működő intézmény kizárólag a szakmai minimumfeltételekkel dolgozhat, pluszfinanszírozást nem kap a szakmailag elvárható színvonalú és minőségű munkafeltételek megteremtéséhez. Munkaerő megtartására és toborzására sajnos nem sok eszközük van. Amennyiben lehetősége van az intézménynek, pályázatok útján szupervíziót biztosít a szakdolgozók számára.

A 14 főből:

- 1 fő vezető gondozó
- 10 fő gondozó, 3 fő családsegítő

Közfoglalkoztatottakat az intézmény nem alkalmaz. A 14 főből 1 fő szakképzetlen (beiskolázása folyamatban), szakember hiány jelenleg nincs. A vizsgált időszakban 2 fő szakdolgozó új munkahelyen helyezkedett el szakmájában, helyük azonban betöltésre került.

Presidium Közhaszni Egyesület

A 2001 szeptemberében létrejött intézmény 2007 novemberétől egy minden igényt kielégítő, felújított, 800 négyzetméter alapterületű épület részben működik, melynek alaptevékenysége a fogyatékos gyermekek és fiatalok napközbeni ellátása és foglalkoztatása, korai fejlesztése és gondozása, valamint fejlesztő felkészítése.

A nappali ellátás mellett kiemelt feladata a fiatalok és felnőttek képzése és foglalkoztatása. Olyan komplex szolgáltatások biztosítása, amely lehetőséget teremt az önálló életvezetés kialakítására és társadalmi integrációjukra. Az ellátást egyéni gondozási, fejlesztési és foglalkoztatási terv alapján végzi az intézmény, mely magában foglalja az egészségügyi, mentálhigiénés, oktatási, képzési, szociális és foglalkoztatási rehabilitációt.

Jelenleg 70 fiatal és 30 gyermek ellátására van lehetőség, akadálymentes épületben. A fiatalok Dombóvárról és a környező falvakból napi rendszerességgel járnak a közösségbe.

Képzésüket és átképzésüket a Pécsi Regionális Képző Központ segítségével végzik. Az elmúlt három évben több tanfolyamot és képzést szerveztek számukra. A mézeskalács-készítő, a fajték készítő, a számítógép-kezelő és használó Okj-s végzettség mellett házibeteg-ápoló és csuhé, szalma dísztagykészítő betanító képzésen vettek részt a fiatalok.

Az intézményben magasan szakképzett terápiás munkatársak és gondozók mellett technikai személyzet nem dolgozik, a takarítási és konyhai munkákat a fiatalokkal együtt végzik. A szakképzett dolgozók száma 9 fő. Szakember hiánnyal jelenleg nem küzd az Intézmény, azonban pszichológus és gyógypedagógus szakképesítéssel rendelkező munkatársat a mai napig nem találnak.

Kiemelt szolgáltatásuk a nappali ellátás mellett az intézményi foglalkoztatás: a munka- rehabilitáció és fejlesztő felkészítés.

Az intézményben kiemelt figyelmet fordítanak a munkaerő megtartására. Dolgozóik számára rekreációs lehetőségeket (pl.: tibeti hangtál kezelés, relaxációs szoba, flabelos...) és nyaralási lehetőséget biztosítanak.

Védőnői Szolgálat

A Védőnői Szolgálat a pályázattal érintett településeken 3,5- 4 ezer főt lát el.

A védőnői ellátás az egészségügyi alapellátás része, mindenki számára ingyenes szolgáltatás. A

védőnő személyes és közösségi ellátást nyújt az egészségi állapot megőrzése, a betegségek megelőzése, korai felismerése, valamint az egészségfejlesztés céljából a várandós anyák, a 19. életévet be nem töltött személyek, valamint a családtervezés időszakában lévő személyek számára.

Dombóváron 8 területi védőnői körzet található, és minden nevelési oktatási intézményben jelen vannak.

A területi védőnő feladatát az ellátási területén lakcímmel rendelkező személyek gondozásán túl köteles a védőnői gondozás lehetőségét felajánlani a körzetében életvitelszerűen tartózkodó azon személynek is, akiről tudomást szerez, és ellátása védőnői kompetenciájába tartozik. A területi védőnő nem választható, tevékenységét az önkormányzat által meghatározott körzetben végzi.

Az iskolavédőnő feladata a 6-18 éves korosztály, valamint a 18 év feletti, középfokú nappali rendszerű iskolai oktatásban résztvevők megelőző jellegű, az egészségügyi alapellátás keretében szervezett iskola-egészségügyi ellátása. A dombóvári önkormányzat két főállású iskolavédőnőt alkalmaz, de az iskolavédőnői feladatok ellátásában a területi védőnők is közreműködnek.

A Védőnői Szolgálatnál összesen 9 fő dolgozik. Valamennyien megfelelő szakképesítéssel rendelkeznek (főiskolai végzettséggel). A Szolgálatnál jelenleg nem probléma a szakember- és szaktudáshiány – erősítette meg Susoczky Márta vezető védőnő.

7.2.7. Egészségügyi intézmények, szolgáltatók:

A járás egészségügyi ellátásának két fő alappillére a dombóvári kórház és a településeken is működő házi és gyermekorvosi körzetek megléte.

Dombóvári Szent Lukács Kórház

Az 1969. december 19-én megnyílt kórház közel 70 000 fő járó- és fekvőbeteg-ellátását biztosította és biztosítja a mai napig. Területi kötelezettsége Tolna megyében a dombóvári járás településeire terjed ki, Baranya megyéből pedig további 33 település tartozik ellátási területéhez.

1996. júliusától (az országban elsőként) közhasznú társaságként működött. 2012. július 1-jétől Szent Lukács Egészségügyi Nonprofit Kft. működtetése állami fenntartás alá került.

2012. 07. 01-től további struktúraátalakítás következtében a neurológiai és fül-orr-gégészeti fekvőbeteg ellátás megszűnt, a kórház fekvőbeteg kapacitása 380 ágyra csökkent (120 aktív és 260 krónikus ágy kapacitás, mely utóbbi jelentős részét képezi a mozgásszervi és kardiológiai

rehabilitáció 198 ágyon). 2014. július 01-től ismét jelentős változás következett be a Kórház szerkezetében. A Tolna Megye Balassa János Kórháza által működtetett Pincehelyi telephely 20 krónikus belgyógyászati ágy kapacitással és járóbeteg szakrendelésekkel a Dombóvári Szent Lukács Kórházhoz került.

A kórház épületével szemben helyezkedik el a járóbeteg szakellátó intézet, mely vonatkozásában a területi ellátási kötelezettség mintegy 90 ezer fő. A rendelőintézet két telephelyen működik, Dombóváron és Tamásiban. *(Forrás: Ivanich-terv, www.szllkorhaz.hu)*

A kórház a Dombóvári járásban a legtöbb embert ellátó, egyben legtöbb munkavállalót foglalkoztató intézmény a humán közszolgáltatások terén. Összesen mintegy 80 ezer fő ellátásában működnek közre. 2017-ben 10 958 fekvőbeteget és 330 312 járóbeteget láttak el.

A kórház 611 főállású munkatársa mellett 71 részmunkaidős dolgozó és 19 közfoglalkoztatott látja el a feladatokat. Megbízási jogviszonnyal 25 főt foglalkoztatnak, nekik máshol van főállásuk. A meglévő dolgozók mindegyike megfelelő végzettséggel rendelkezik.

A kórházban ugyanúgy, mint az országban egészségügyi szakemberhiánnyal küzdenek. Vannak olyan szakterületek, ahol kimondottan kritikusa helyzet: a tüdőgyógyászat, a traumatológia, a gyermekgyógyászat és az aneszteziológia tipikusan ilyen terület.

Az intézményben 6 fő hiányzik az ideális munkavégzéshez: 3 felsőfokú szakképzett, egy főiskolai és 2 egyetemi diplomás hiányzik a fent említett területeken. Nagy problémát okoz, hogy az orvostársadalom elöregedett, a fiatal utánpótlás pedig inkább külföldön próbál szerencsét. Sok esetben a nővérhiány is problémát okoz, azonban itt könnyebb feltölteni a szakmai létszámot, mint az orvosoknál.

A kórház szakember és szaktudáshiányának enyhítésére remek lehetőséget kapott: a tavalyi évben az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program „Az alapellátás és népegészségügy rendszerének átfogó fejlesztése – népegészségügy helyi kapacitás fejlesztése” tárgyú EFOP-1.8.19-17 kódszámú pályázati felhíváson a DOMBÓVÁRI SZENT LUKÁCS KÓRHÁZ 89,9 Millió Ft 100 %-os támogatást nyert (EFOP-1.8.19-17-2017-00014).

A népegészségügyi szervezetrendszer egyik alapját képező Egészségfejlesztési Irodák hálózatahoz kapcsolódva Dombóváron is kialakításra került a dombóvári járási feladatokat ellátó Egészségfejlesztési Iroda, amely létrehozásának alapvető célja a szív- és érrendszeri, daganatos, mentális és egyéb korunkat sújtó megbetegedések, dohányzás, alkohol- és drogproblémák prevenciójának támogatása, a korai és elkerülhető halálozások csökkentése, az egészséget meghatározó életmód, illetve az egészségmagatartást befolyásoló szokások, attitűdök javítása, a lakosság egészségtudatosságának növelése.

A projekt keretében partnerségi munkacsoportok kerültek kialakításra. A helyi partnerhálózat kialakítása és működtetése érdekében a szervezetek képviselőinek bevonásával legalább negyedéves rendszerességgel az Egészségfejlesztési Iroda partnerhálózati találkozót szervez, ahol előzetes napirend alapján megbeszélésre kerülnek a résztvevő szervezetek közötti együttműködési lehetőségek, az előző találkozó óta eltelt időben megvalósuló tevékenységek, valamint a következő negyedév tervezett egészségfejlesztési tevékenységei.

Iskolai Egészségfejlesztés keretében a járás alap és középfokú oktatási intézményeiben már meglévő iskolai programokhoz való kapcsolódásként az iskolai védőnői szolgálattal szoros együttműködésben az Egészségfejlesztési Iroda munkatársai részt vesznek az iskolákban folyó egészségfejlesztési munkában. A járás területén működő gazdasági társaságok, önkormányzatok, egészségügyi szolgáltatók, oktatási és kulturális intézményeiben dolgozó munkavállalók részére munkahelyi egészségfejlesztési programok kerülnek megvalósításra a projekt keretében.

A projekt megvalósítása alatt az Egészségfejlesztési Irodával kapcsolatba kerülő klienseket az iroda munkatársai életmódváltást támogató programokba irányítják, valamint a programokba való részvétel eredményességét nyomon követik.

Első lépésként az EFI szakmai szervezeti kialakítása és működtetése, szakemberállomány biztosítása valósul meg. Ennek eredményeként 20 fő szakembert tudtak felvenni (orvos, szakápoló, gyógytornász, dietetikus, szociális munkás) és 20 dolgozó esetében tudják biztosítani a képzés, illetve ráképzés támogatását (szakápoló, műtős, intenzív szakápoló). A fejlesztés eredményeként egy kórházi osztályt újra sikerült megnyitni.

Ugyan a pályázat rendkívül pozitív módon befolyásolta a kórház humánkapacitását, azonban a fentebb említett szakember hiánnyal mind a mai napig küzdenek- mondta el Bogdán Lászlóné a kórház minőségirányítási vezetője.

Házi- és gyermekorvosi körzetek

A dombóvári nyolc felnőtt háziorvosi és négy gyermekorvosi körzet működik:

1. számú háziorvosi körzet Dr. Pulai Éva (szülész-nőgyógyász)
2. számú háziorvosi körzet Dr. Janocskó Szilvia (belgyógyász)
3. számú háziorvosi körzet Dr. Jóházi Erika (belgyógyász)
4. számú háziorvosi körzet Dr. Pucsi Erzsébet (belgyógyász, üzemorvos)
5. számú háziorvosi körzet Dr. Haszonics József (belgyógyász, üzemorvos)
6. számú háziorvosi körzet Dr. Nagy Miklós Gábor (belgyógyász)
7. számú háziorvosi körzet Dr. Szántó Mónika Veronika (üzemorvos)

8. számú háziiorvosi körzet Dr. Boros Katalin (belgyógyász)

1. számú házi gyermekorvosi körzet Niklainé Dr. Bátoriné Beáta

2. számú házi gyermekorvosi körzet Dr. Keller Tamás

3. számú házi gyermekorvosi körzet Dr. Belt Éva

4. számú házi gyermekorvosi körzet Dr. Alacsony Mária

A felnőtt háziiorvosi körzetekben – a kórházhoz hasonlóan – az idősödő orvostársadalom problémája okozza a legnagyobb fejtörést. Vannak, akik nyugdíjasként viszik tovább a praxist. A háziiorvostan nem a legnépszerűbb szak a hallgatók körében. Jelenleg szakember és szaktudás-hiány nincs a területen.

Hasonló problémával küzd a gyermekorvoslás is. Az egyik gyermekorvos halálát követően praxisa több mint 1 évig betöltetlen volt, helyettesítésekkel tudták csak a problémát orvosolni. 2018 júliusától azonban sikerült betölteni a praxist.

7.2.8. Kulturális, közművelődési intézmények:

Földi István Könyvtár és Helytörténeti Gyűjtemény

A könyvtári szolgáltatás 1953-tól működik Dombóváron. 1957-ben létrehozták az első járási könyvtárat. Az évtizedek alatt rendkívüli fejlődésen ment keresztül a infrastrukturális, állományi és szolgáltatás minőség javításának szempontjából is. Igazi fordulópontot a számítástechnika és az Internet megjelenése jelentette, mely lehetővé tette az információk gyors megszerzését és közvetítését.

Az önkormányzati intézmény látogatói elsősorban a dombóvári járásban élők, valamint a város vonzáskörzetébe tartozó települések lakói. A könyvtárnak kiemelkedő szerepet vállal Dombóvár oktatási és kulturális életében, hiszen számos oktatás-nevelési intézmény található a településen, akikkel szoros együttműködésben dolgoznak. Évente több alkalommal biztosítanak lehetőséget kihelyezett tanórák megtartására is. A járás településein fokozott mértékben jelentkezett az igény a könyvtárszolgáltatás iránt, így 2005-ben elindult a mozgókönyvtár szolgáltatás is. A következő nagy fordulópont a könyvtár életében 2010 volt, amikor egy uniós pályázat keretében a dombóvári művelődési házzal egyetemben a teljes épület külső és belső felújítása megtörtént. Az intézmény új helyet, rendezett környezetet kapott és még ebben az évben egy másik uniós forrás segítségével az akadálymentesítés is megtörtént. A könyvtár 1992-ben került az önkormányzat tulajdonába és 2017-ben az intézmény kezelésébe került a Dombóvári Helytörténeti Gyűjtemény is. A Földi István nevet 2018-ban vette fel a könyvtár. (Forrás: Ivanich-terv 2014-2020; www.vkd.hu)

A vonzáskörzettel együtt mintegy 25-30 ezer fő könyvtári ellátásáról gondoskodik az intézmény.

A szakdolgozókat tekintve 5 főállású és egy részmunkaidős dolgozója van az Intézménynek. Munkájukat 3 hosszú távú és 4 kulturális közfoglalkoztatott egészíti ki. A főállású és részmunkaidős dolgozók közül 1 nyolc általánost, 1 középiskolát, 2 főiskolát és 2 egyetemet végzett. A közfoglalkoztatottak közül 4-nek érettségije, kettőnek felsőfokú szakképesítése, egynek főiskolai diplomája van.

Az intézmény 1 fős munkaerőhiánnyal küzd, főiskolai diplomás könyvtárosra lenne szükség, azonban hónapok óta nem találtak megfelelő szakembert.

A könyvtár megbízási jogviszonnyal egy nyugdíjast foglalkoztat. Az intézményvezető elmondása szerint a nagyobb problémát nem a szakember, hanem a szaktudás hiánya okozza. Már a HEFT igényfelmérések is jelezték, hogy két-két kollégájukat kellene tovább képezni ahhoz, hogy újszerű, minőségi szolgáltatást tudjanak a jövőben biztosítani. Ezért az Intézmény továbbra is 2 fő kulturális rendezvényszervező és 2 fő minőségirányítás a könyvtárban szakirányok szeretné a pályázat keretében kollégáit tovább képezni.

Fontos mindez azért, mert egyre inkább funkcionál közösségi térként, rendezvények helyszínéül is a könyvtár, ami kicsit művelődési ház jelleget kölcsönöz az intézménynek. A másik vonulat, hogy a fenntartó az elmúlt időszakban számos alkalommal kérte őket helytörténeti kutatások, adatgyűjtések elvégzésére is.

Az intézményvezető szerencsésnek tartaná, ha kommunikációs, konfliktuskezelő tréningen vehetnének részt az állandó stáb munkatársai, ez elsősorban a megváltozott igények miatt lenne fontos.

A könyvtárban közfoglalkoztatottak is dolgoznak, de náluk már hiányzik a motiváció. Más állást sem keresnek, mert egy kényelmes, szerethető munkahely az övék, így nem is akarnak innen továbblépni. A közfoglalkoztatottak adatrögzítőként, portásként és adminisztrátorként dolgoznak az Intézményben.

A könyvtár alá betagozott múzeum egy szuverén intézmény. Egyetlen fiatal főállású munkatársa van, aki több helytörténeti kutatásban is részt vett már. Három közfoglalkoztatott segíti a feladatok ellátásában.

Tinódi Ház Közművelődési Nonprofit Kft.

A Járasi Művelődési Otthon 1979. április 3-án nyitotta meg kapuit. Az épület akkor modernnek és korszerűnek számított. A kezdetektől számtalan, alapfeladatán túlmutató, új kezdeményezés

és országos hírű esemény fűződik az itt dolgozó szakemberek és a szervezet nevéhez. Dombóvár Város Önkormányzata 70%-os többségi tulajdonosként a Művelődési Ház nonprofit gazdasági társasággá alakítását határozza el 1996-ban. Az országban negyedik Kht-ként 1997. január 1-én megalakul a Dombóvári Művelődési Ház Közösségi Szolgáltató Közhasznú Társaság, melynek 30%-ban az itt dolgozók is tulajdonosai. 1998-ban munkája alapján kiemelten közhasznú minősítést szerzett, 2009-től a törvény értelmében Nonprofit Kft-ként működik tovább.

2016 óta pedig immár Tinódi Ház Közművelődési Nonprofit Kft. néven bejegyzett jogutód szervezettel látta el a közművelődési, rendezvényszervezési igények kielégítését. A nonprofit kft. által működtetett dombóvári művelődési ház az informálódás, a nem iskolarendszerű ismeretszerzés, a szórakozva művelődés, a művészeti képzés, önképzés, testi, lelki, szellemi rekreáció, a közösségi lét, a civil társadalom otthona, színtere.

Tinódi Ház Nonprofit Kft. célja a művelődési ház minél színvonalasabb működtetése, a dombóváriak kulturális igényeinek kielégítése.

Több, mint 40 szakkör, klub, művészeti csoport és civil szervezet dolgozik ma a Művelődési Házban, melyek tagjainak összlétszáma megközelíti az 1500 főt. A nonprofit csoportosulásokon kívül helyet ad különböző képző, mozgásos, nyelvi és szakképző tanfolyamoknak is.

A Művelődési Ház programjaiban komplexitásra törekszik, rendezvényeit értékközvetítő és -őrző, hagyományteremtő vagy újratemtő szándékkal szervezi.

Alkalmi, eseti rendezvényeknél nem csak programgazdaként lehet jelen az Nkft., hanem együttműködő, vagy lebonyolító partnerként is. Így lesz otthona a műsoros esteken kívül szakmai napoknak, szakkiallításoknak, konferenciáknak, termék- vagy nézetbemutatóknak, báloknak, esküvőknek, baráti összejöveteleknek.

Tevékenységeik köre is egyre bővül. A tavaly felavatott Majoros Galéria havonta új kiállítások helyszíne és „GALÉRIA” felirat is el lett helyezve a ház homlokzatán. Az Ifjúsági Klub is egyre népszerűbb. A kávézó melletti kisteremben továbbra is kedveltek a játékkonzolok (Xbox ONE és PS4), ingyenesen használható a Wi-Fi. A helyiségben havonta egyszer koncertet vagy egyéb nagyobb eseményt szervez a ház, nemrégiben pedig egy profi csocsóasztalt is beszerettek. Tavaly nyár óta működik a házban az Éltes kávézó-teázó Klub, amelybe szeretettel várják az idősebbeket is. (Forrás: www.tinodi-haz.hu)

A járás legnagyobb kulturális intézménye nem csak a Dombóváron élőkét, a környékbeli települések lakosságát is kiszolgálja. A művelődési házat működtető cégnek 11 főállású és 1 részmunkaidős alkalmazottja van, munkájukat 8 közfoglalkoztatott segíti. A főállású és

részmunkaidős dolgozók közül 8-nak érettségije, 3-nak főiskolai, 1-nek egyetemi diplomája van. A közfoglalkoztatottak közül egy 8 általánost végzett, heten érettségiztek, egy fő OKJ-s bizonyítványt szerzett.

A cég vezetője szerint 4 fő szakemberhiánnyal küzdenek évek óta. A Kft. pénzügyi asszisztenst, hangtechnikust, rendezvényszervezőt és kulturális szakembert keres. Megbízási jogviszony keretében évente 2-3 főt foglalkoztatnak, havonta 3-4 fő erejéig és igénybe veszik utazó szakember szolgáltatásait is, ilyen a cég ügyvezetője. A szakember hiány mellett komoly gondot okoz a szaktudás hiánya is 3 főnek nem elégséges a szaktudása a munkaköre betöltéséhez. Kettőnek elméleti, egynek gyakorlati képzésre lenne szüksége. Két főnek közművelődési szakemberképzésre, egynek pedig PR/marketing és/vagy informatikai képzésre lenne szüksége. Az ügyvezető elmondása szerint nagyon nehéz munkaerőt toborozni. Ennek okát a „túl rugalmas” sokszor a hétvégéket és estéket feláldozó munkavégzésben látja. Munkaerő megtartására a képzési lehetőségeket és a jó munkahelyi légkört említi.

Döbröközi Integrált Közösségi Szolgáltató Tér

A Döbröközi IKSZT művelődési ház és könyvtár egyben. A település minden kulturális és hagyományörző programját itt szervezik: majális, szüreti fesztivál, túrák, egészségnap, borverseny, börze, egyéb kulturális rendezvények.

Szakember, illetve szaktudás hiányuk nincs. A helyi IKSZT-nek 1 főállású alkalmazottja van és 2 kulturális közfoglalkoztatottja. Vezetője népművelői diplomával rendelkezik. Könyvtár is az IKSZT keretein belül működik, ott egy nyugdíjas pedagógus dolgozik, bár nincs szakirányú diplomája, de a polgármester asszony véleménye szerint tökéletesen ellátja a feladatot. Nagyon jó a kapcsolata a településnek a megyei könyvtárral. Sok programot hoznak a településre, a könyvbemutatóktól egészen a közelmúltban tartott Szélkiáltó koncertig.

Szakcsi Művelődési Ház

A döbröközi IKSZT-hez hasonlóan igazi vidéki „kultúrház”, itt kerülnek megrendezésre a falu jelentősebb kulturális és hagyományörző programjai. A Művelődési Ház szervezi a települési szintű rendezvényeiket (majális, szüreti fesztivál), de működik itt hagyományörző egyesület és kézműves szakkör is. Külön alkalmazottja nincs, és a polgármester szerint nincs is szükség rá. Közfoglalkoztatottak és kulturális közfoglalkoztatottak látják el a feladatokat.

Várongi Faluház

Az alig 150 fős Várongon a faluház a település méretéhez képest rendkívül sokoldalú

intézmény, könyvtár és művelődési ház egyben. Egyetlen 4 órában foglalkoztatott szakképzett alkalmazottja van, aki számos önkormányzati teendőt is ellát. Szakember, illetve szaktudás hiányuk nincs.

8. ÖSSZEFOGLALÓ A JELENLEGI HELYZETRŐL

A dombóvári járás területén és azon belül a pályázattal érintett öt településen a gazdasági élénkülés jelei még nem látszanak, ennek következtében gyenge a települések népességmegtartó ereje. Akár az üzleti szférát és vállalkozásokat, akár a humán közszolgáltatásokat vizsgáljuk, a népességmegtartó erő gyengesége negatív hatással van a területen élő humánerőforrásra is. Mindezt alátámasztották a humán közszolgáltatások intézményvezetőivel és HR-eseivel készített interjúk is.

Demográfiai értelemben hátrányos helyzetű térségről beszélünk; a járás egészére jellemző az elöregedő népesség és az elvándorlás, mely szintén jelentős problémaforrás az adott terület vizsgálatakor. Az országos negatív tendenciák a járás humánerőforrását sem kerülték el: az orvos, az egészségügyi és szociális szakdolgozó, a tanár és az óvodapedagógus ugyan olyan hiányként mutatkozik, mint az ország többi területén. Ezek azok a területek, melyeken a legnagyobb az elvándorlás. A fejlettebb, nyugati államok még mindig számtalan lehetőséget kínálnak a helyi munkaerőhöz képest viszonylag olcsó, de szakképzett munkaerő számára.

A HEFT-ek elkészültét követően az intézményi fluktuáció, a jogszabályi környezet megváltozása és az egyéb pályázatok adta lehetőségek következtében az érintett humán közszolgáltatók szakember és szaktudás hiány átrendeződött és más prioritások kerültek előtérbe. Szerencsére a pályázatoknak köszönhetően jelentősen csökkent a szakemberhiány, azonban fontos számba venni/számon tartani, hogy milyen lehetőségei lesznek az intézményeknek a pályázati programok lejártát követően.

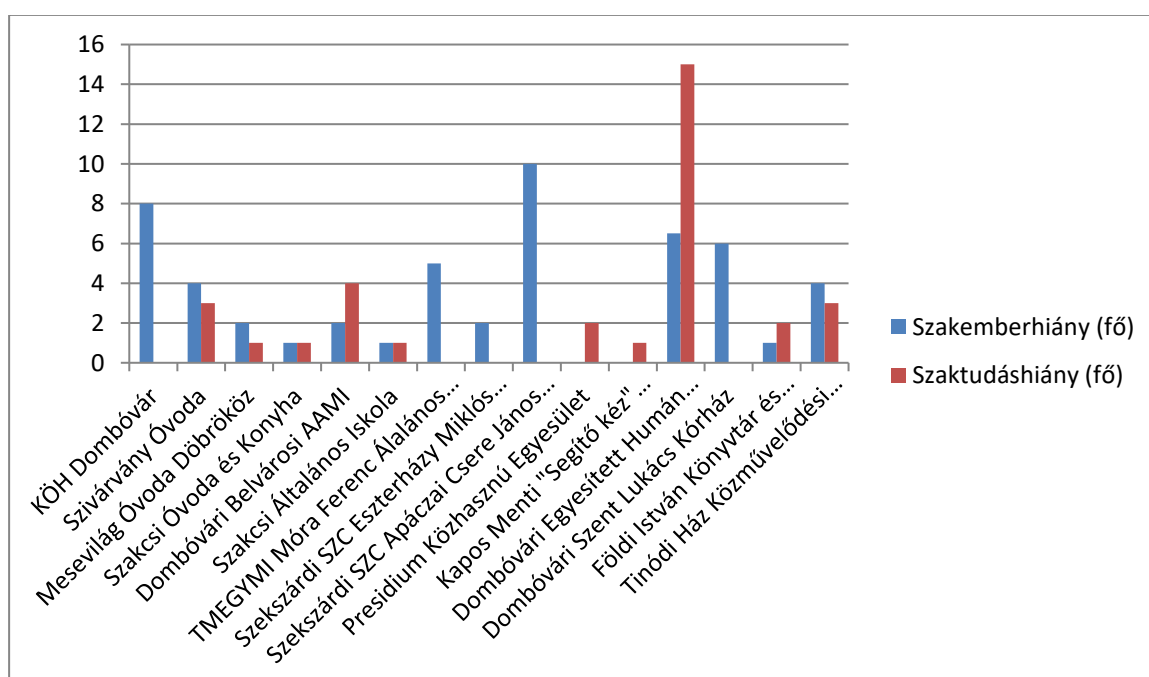
Az alábbi SWOT analízisen keresztül szeretnénk szemléltetni, hogy mindez milyen lehetőségeket és veszélyeket rejt, mi az, amit erősíteni kell és mi az, amit okvetlen meg kell őrizni, ahhoz, hogy a településeken minőségi és elérhető közszolgáltatásokat tudjanak biztosítani a település lakosságának:

Erősségek	Lehetőségek
<ul style="list-style-type: none"> • jó együttműködés a humán közszolgáltatató intézmények között • jól működő intézményfenntartó társulások • fizikailag könnyen elérhető közszolgáltatások • sokrétű közszolgáltatások megléte • rugalmas, a szükségletekre reagáló intézmények és intézményvezetők • képzett és önmagát tovább képezni akaró humán erőforrás • helyben elérhető szakképző helyek • szabad munkaerő kapacitás • működő közmunkaprogramok • intézmények erkölcsi megtartó ereje • innovatív kísérletek a munkaerő toborzására, megtartására 	<ul style="list-style-type: none"> • helyi vállalkozások létrejöttének segítése • a humán közszolgáltatások lehetőséget teremtenek a közfoglalkoztatottak elsődleges munkaerőpiacra jutásában • a helyben lévő szakképzés rugalmas válaszokat adhat a szakemberhiányra • az egyre több szférában (szociális, oktatási) megjelenő egyházi szervezetek új perspektívát, minőségibb közszolgáltatást biztosíthatnak • sor kerülhet személyre szabott szolgáltatások kialakítására • új, innovatív ötleteket vesznek át egymástól az intézmények a munkaerő toborzására, megtartására • szakképzett munkaerő helyben tartása, „idecsábítása” • folyamatos szervezetfejlesztés • szervezetfejlesztési munkacsoport megalakulása, fenntartása • letelepedést ösztönző programok bevezetése • jó gyakorlatok megosztása
Gyengeségek	Veszélyek
<ul style="list-style-type: none"> • földrajzi adottságok: aprófalvas települések, zsákfalvak • a szabad munkaerő kapacitás kényszerűen • hátrányos demográfiai és foglalkoztatottsági mutatók • magas népvándorlás és előregedés • az elvándorlás leginkább a képzett, magasan kvalifikált rétegre jellemző • a tartós álláskereső képzettsége nem megfelelő, motivációs szintje alacsony • szakember és szaktudáshiány az oktatási, szociális és egészségügyi szférában 	<ul style="list-style-type: none"> • változó jogszabályi háttér bizonytalansága tovább mélyíti az elvándorlást • az előregedés egyre nagyobb demográfiai torzulásokat okoz • a kialakult demográfiai, foglalkoztatási és szociális hátrányokat nem képes kompenzálni a szociális szféra • csak a teljesen motiválhatatlan álláskeresők maradnak a településeken • kiüresedik a közfoglalkoztatás, már csak a teljesen szakképzetlen, hátrányos helyzetű emberek kerülnek be, akik viszont nem tudnak belépni az elsődleges munkaerőpiacra

<ul style="list-style-type: none"> • az állami és önkormányzati humán közszolgáltatások megtartó ereje alacsony 	<ul style="list-style-type: none"> • a szakemberhiány ellehetetleníti egyes szolgáltatások működését, fokozott többlet terhet ró a még munkában lévőkre
--	--

Az érintett településeken a szakember és a szaktudáshiány szorosan összefügg a humán közszolgáltatásoknál. Általánosságban elmondható, hogy az egyházak által fenntartott és működtetett humán közszolgáltatások munkaerő megtartó erejüknel fogva nem küzdenek olyan szintű problémával, mint az állami és önkormányzati intézmények. A fluktuáció ezen intézményeknél elenyésző. A vizsgált időszakban a három egyházi fenntartású intézmény (2 óvoda, 1 általános iskola) egyikénél sem jelentkezett szakember vagy szaktudáshiány, fluktuáció; míg ugyan ilyen jellegű állami fenntartók esetében 13 fő szakembert kerestek és 7 fő esetében volt szükséges az alapképzettség megszerzése, a fluktuáció átlagosan 20 % körül mozgott.

Az érintett humán közszolgáltatások szakember és szaktudáshiánya a vizsgált időszakban az alábbi képet mutatja:



A vizsgált harminc humán közszolgáltató közül 16 küzd szakember/szaktudáshiánnyal. A HEFT elkészültéhez képest a Dombóvári Egyesített Humán Szolgáltató Intézmény arányának megfordulása jelenti a legnagyobb változást: míg 2016-ban 11 fő szakemberhiánnyal küzdött az intézmény, azóta az álláshelyek többségét sikerült betölteni; a jogszabályi változások következtében azonban új szakképesítési kihívással kell szembe nézniük, ami jelenleg 15 főt érint. Általánosságban azonban elmondható, hogy többségében a szakemberhiány okozza a

legnagyobb hiányt; a szakképzés hiányossága szinte minden intézménynél a speciális, jogszabály által előírt alapképzettségen felüli szakképesítés hiányát jelenti.

9. A PROJEKT KERETÉBEN JAVASOLT CÉLOK, LEHETŐSÉGEK, PROGRAMOK

9.1. A tanulmány keretében javasolt célok:

- Dombóvár, Döbrököz, Szakcs, Lápafő és Várong humán közszolgáltatásai szakember/szaktudás kapacitásának felmérését követő fejlesztése
- megfizethető, fenntartható és minőségi szolgáltatásokhoz való jobb hozzáférés biztosítása az adott településeken
- humán közszolgáltatások rövid és hosszú távú szervezetfejlesztése
- szervezetfejlesztési munkacsoport fenntartása
- hozzájárulás a foglalkoztathatóság szempontjából nélkülözhetetlen alapkészségek elsajátításához
- személyiség és kompetenciafejlesztő tevékenységek a humán közszolgáltatásban dolgozók részére
- személyiség és kompetenciafejlesztő tevékenységek az álláskeresőik részére
- humán közszolgáltatásokban dolgozók továbbképzése, specializálódás lehetőségének megteremtése

9.2. A tanulmány keretében feltárt lehetőségek, programok:

- szervezetfejlesztési intézkedések: jelen projekt remek lehetőséget biztosít a humán közszolgáltatásban dolgozók szervezett keretek között történő, tudatos szervezetfejlesztésére. A program során az érintett intézmények (Dombóvári ESZI, Földi István Könyvtár, Tinódi Ház, Szivárvány Óvoda, IKSZT Döbrököz) képviselői és munkatársai szervezetfejlesztő képzésen és tapasztalatcserén vesznek részt. Az itt szerzett ismereteket és készségeket más intézményekkel történő további együttműködések keretében viszik tovább.
- szervezetfejlesztő munkacsoport: A projektgazdánál szervezetfejlesztő munkacsoport alakul, mely a fejlesztések további fenntartásáért, tovább működtetéséért felelős. A munkacsoport feladata, hogy feltárja a humán közszolgáltatásokban jelentkező szervezetfejlesztési hiányosságokat, segítsen az intézményeknek a hatékony szervezetfejlesztés kivitelezésében.
- jó gyakorlatok megosztása: a humán közszolgáltatásokra különösen igaz, hogy számos területen (legyen ez oktatás, egészségügy, szociális ellátás stb.) innovatív, újszerű

ötletekkel, szolgáltatásokkal minőségibb és fenntarthatóbb szolgáltatásokat tudnak biztosítani a hozzájuk forduló lakosságnak. Azonban a saját jó gyakorlatok megosztása sok esetben csak szűk szakmai berkeken belül realizálódik. Egy általánosabb, mindenkit érintő kérdés, mint pl. a humán erőforrás hatékony toborzási és megtartási kérdés jó gyakorlatának széles körű ismertetése segíthetné a humán közszolgáltatásban megjelenő szakember és szaktudáshiányt.

- szakemberek helyben tartását, letelepedését célzó programok, ösztönzők bevezetése: elsősorban az önkormányzatok kezében van ennek a kulcsa. Fontos lenne, hogy a jövőben minden településen ki kidolgozásra kerülnének olyan ösztönző programok, melyek hozzájárulnak a szakemberek helyben maradásához és a településre csábításához. Egyik ilyen lehet Dombóváron pl.: a bérlakásokhoz való hozzájutásban nagyobb pontértéket kapjon az, aki humán közszolgáltatásban dolgozik, vagy helyezkedik el. A vidéki kistépüléseken az elhagyott portákat lehetne minimális áron meghirdetni, azzal a kitéttel, hogy hiányzó szakmák képviselői kapnák meg jelképes összegért a „birtokot”. További ösztönző lehet akár egy ösztöndíj rendszer a felnőtt első szakmájukat megszerzőknek vagy azoknak, akik hiányszakmákban szereznek szakképesítést. A településeknek lehetőségük szerint a helyi közsférában dolgozók részére kedvezményeket biztosíthatnak pl.: kedvezményes belépőjegyek, vásárlási kedvezmények, melyek szintén vonzóvá teszik a közsférában való elhelyezkedést.
- Utazó szakemberek, szolgáltatások biztosítása: annak ellenére, hogy több intézményben is foglalkoztatnak utazó szakembereket bizonyos területeken kihasználatlan ez a lehetőség. Az ilyen jellegű szakemberek alkalmazásával és szolgáltatások biztosításával magasabb szintű, gazdaságosabb és jobban fenntartható szolgáltatásokat tudnának az intézmények biztosítani.
- Folyamatos nyitott kommunikáció: egy munkakör betöltésénél sok esetben az is problémát okoz, hogy az adott célcsoport, akit munkavégzésre várunk nem is értesül a munkalehetőségről. Az intézmények többségénél még ma is ismeretség, „szájreklám” és a közígállás hirdetésén keresztül veszik fel az új kollégákat. Fontos lenne, hogy a lehető legtöbb nyitott csatornán keresztül válasszanak, hisz így nagyobb lesz a merítési lehetőség és a nagyobb merítésből történő személyes interjúk során csökkenteni lehet a fluktuáció mértékét is az intézményeknél. Szerencsés lehet egy térségi adatbázis létrehozása is, mely szakterületenként tartalmazza az elérhető szakembereket és szaktudásokat a járásban.

- Hírek az intézményekről: ahhoz, hogy egy intézményhez szívesen csatlakozzanak új munkavállalók és szívesen maradjanak ott, ismerniük kell az intézményt. Számtalan csatorna van, mely már a humán közszolgáltatásban is elérhető és ezen keresztül pozitív képet tudunk mutatni intézményünkről, vonzóvá téve azt a munkavállalók számára. Jelentős hangsúllyal bírnak az intézményi honlapok, közösségi oldalak, a helyi médiában való megjelenés. Fontos, hogy rendszeresen adjanak hírt magukról az intézmények, mert így nagyobb lehetőséggel kapnak pozitív képet a munkavállalók.
- Folyamatos képzés, továbbképzés, szupervízió biztosítása: az intézmények vezetőitől valós igény fogalmazódik meg a képzések, továbbképzések iránt. Fontosnak tartják a tudás folyamatos fejlesztését a minőségi szolgáltatások biztosítása érdekében. A képzések és továbbképzések sok esetben saját igényből fakadnak (lásd: pl. könyvtár), vannak azonban olyan esetek, amikor a jogszabályi környezet változása miatt kényszerülnek az intézmények a továbbképzésekre (lásd: pl. demenciagondozó), melyek szintén a minőségi ellátás biztosításához járulnak hozzá. Másik nagyon hangsúlyos programként a folyamatos szupervízió biztosítása jelenik meg annak érdekében, hogy a kollégák ne égjenek ki, minél tovább tudjanak színvonalas munkát végezni. Mindezek hozzájárulnak ahhoz, hogy a humán közszolgáltatásokban csökkenthető legyen a szaktudáshiány.

MELLÉKLETEK:

1. sz. melléklet_Ábrajegyzék

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Tolna megye járásai	8.
2. ábra: Járások településeinek és lakosságszámának alakulása	8.
3. ábra: Tolna megyei járások állandó lakosai	12.
4. ábra: Dombóvári járás állandó lakossága 2007 és 2016 között	13.
5. ábra: A Dombóvári járás lakónépessége 2007 és 2016 között	13.
6. ábra: Élve születések és halálozások aránya Tolna megyében	15.
7. ábra: Lakosság természetes fogyása 2007 és 2016 között	15.
8. ábra: Vándorlási egyenleg alakulása Tolna megyében	16.
9. ábra: Dombóvári járás elvándorlása 2007 és 2016 között	16.
10. ábra: 0-14 év közötti korosztály alakulása 2007 és 2016 között	18.
11. ábra: Tolna megyei járások 0-14 év közötti korosztály alakulása	18.
12. ábra: A 60 év felettiek aránya 2007 és 2016 között	19.
13. ábra: 60 év felettiek aránya Tolna megyében	19.
14. ábra: Regisztrált munkanélküliek aránya Tolna megyében	20.
15. ábra: Munkanélküliségi ráta alakulása	21.
16. ábra: Munkanélküliségi ráta alakulása Tolna megyében	21.
17. ábra: A nők munkanélküliségi rátája	22.
18. ábra: A nők munkanélküliségi rátája Tolna megyében	22.
19. ábra: Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesítettek átlagos száma a Dombóvári járásban	24.
20. ábra: Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesítettek átlagos száma Tolna megyében	25.
21. ábra: Adófizetők aránya a Dombóvári járásban	25.
22. ábra: Adófizetők aránya Tolna megyében	26.
23. ábra: Háziorvosi szolgáltatások száma Tolna megye járásaiiban	31.
24. ábra: Az 1 házi- és házi gyermekorvosra jutó lakosok száma a Dombóvári járásban	32.
25. ábra: Az 1 házi- és házi gyermekorvosra jutó lakosok száma Tolna megyében	32.
26. ábra: Dombóvári járásban elérhető bölcsődei férőhelyek száma 2007 és 2016 között	33.

27. ábra: Tolna megye járásaiban elérhető bölcsődei férőhelyek száma	33.
28. ábra: Dombóvári járásban szükséges bölcsődei férőhelyek	34.
29. ábra: Tolna megyében szükséges bölcsődei férőhelyek	34.
30. ábra: Óvodai férőhelyek számának alakulása a Dombóvári járásban	35.
31. ábra: Óvodai férőhelyek számának alakulása Tolna megye járásaiban	35.
32. ábra: Az 1 óvodai férőhelyre jutó óvodások száma 2007 és 2016 között a Dombóvári járásban	36.
33. ábra: Az 1 óvodai férőhelyre jutó óvodások számának alakulása Tolna megyében	37.
34. ábra: Óvodába beíratottak száma a Dombóvári járásban	38.
35. ábra: Dombóvári járás általános iskolai feladatellátási helyeinek alakulása	39.
36. ábra: Tolna megye általános iskolai feladatellátási helyeinek alakulása	39.
37. ábra: Dombóvári járás általános iskolai tanulóinak száma	40.
38. ábra: Tolna megye általános iskolai tanulóinak száma	40.
39. ábra: Dombóvári járás általános iskolai feladatellátási helyek átlagos létszáma	41.
40. ábra: Tolna megye általános iskolai feladatellátási helyek átlagos létszáma	41.
41. ábra: Nappali tagozatos középiskolai tanulók száma a Dombóvári járásban	43.
42. ábra: Nappali tagozatos középiskolai tanulók száma Tolna megyében	43.
43. ábra: Rendszeres művelődési formákban résztvevők száma (ezer lakosra vetítve)	44.
44. ábra: Rendszeres művelődési formákban résztvevők száma (ezer lakosra vetítve) Tolna megyében	45.

KÉRDŐÍV

az EFOP 1.5.3-16-2017-00063

„Humán szolgáltatások fejlesztése a Dombóvári járásba” című projekt

Igényfelmérés szakemberhiányra című tanulmányához

1. Az intézmény neve: _____

2. Település: _____

3. 2018.01.01. napján hány fő volt a szakdolgozók létszáma az Önök intézményében?

_____ fő

4. 2018.01.01. napján hány fő volt a technikai dolgozók létszáma az Önök intézményében?

_____ fő

5. Jelenlegi szakdolgozói létszám az Önök intézményében?

_____ fő

6. Jelenlegi technikai dolgozói létszám az Önök intézményében?

_____ fő

7. Fenntartója által engedélyezett-e a jogszabályi kötelezettségen felüli létszám az Önök intézményében?

igen: _____ fő

nem

8. A jelenlegi szakdolgozói létszámból:

- | | |
|--|----------|
| ➤ hány fő szakképzett? | _____ fő |
| ➤ hány fő vesz részt jelenleg képzésben? | _____ fő |
| ➤ hány fő szakképzetlen? | _____ fő |

9. Mekkora volt az adott időszakban (2018.01.01.-mai napig) intézményükben a fluktuáció?

_____ fő

10. Van-e tudomása arról, hogy azok a dolgozók, akik elhagyták munkahelyüket merre mentek tovább?

igen

nem

igen válasz esetén:

- | | |
|---|----------|
| ➤ új munkahelyen helyezkedett el szakmájában | _____ fő |
| ➤ új munkahelyen helyezkedett el pályaelhagyóként | _____ fő |
| ➤ munkanélküli, háztartásbeli | _____ fő |
| ➤ külföldön vállalt munkát | _____ fő |

11. Az Önök munkahelyén van-e jelenleg szakemberhiány?

igen: _____ **fő** **nem**

12. Az Önök munkahelyén van-e jelenleg szaktudáshiány?

igen: _____ **fő** **nem**

13. Van-e olyan munkakör, melyet szakember vagy szaktudás hiány miatt nem tud betölteni:

igen: _____ **nem**

14. Az Önök intézménye milyen munkahely megtartási/toborzási praktikákat alkalmaz?

[illegible]