

Projekt azonosító száma:
Projekt címe:

TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-0001
Rehabilitáció - Érték - Változás (RÉV):
Megváltozott munkaképességű személyek
munkaerő-piaci helyzetének elősegítése
érdekében történő rendszerszintű képzési és
szolgáltatásfejlesztési modellprogram

Dokumentum címe:

A SZER adatain alapuló egységes mérési és
adatelemzési módszertan
Budapest Intézet

Készítette:

Dátum:

2014. március 31.

TARTALOMJEGYZÉK

A SZER adatain alapuló egységes mérési és adatelemzési módszertan	3
1. Bevezetés	5
2. A mérési-értékelési rendszer célja és keretei	6
2.1. A mérési-értékelési rendszer célja	6
2.2. A mérési-értékelési rendszer intézményi kontextusa	9
2.3. A SZER adatgyűjtési módszeréből adódó pontosabb mérés lehetősége	11
2.4. A mérési és értékelési rendszer fő elemei	13
3. Az indikátor-monitoring	16
3.1. A rövid távú, egyszerű eredménymutatók	18
3.2. A középtávú és finomabb eredménymutatók	19
3.3. A megtérülési mutatók	24
3.4. A minőségbiztosítás mutatók	27
3.5. Rendszeres eredmény-monitoring a SZER indikátorok alapján	28
3.6. Eseti monitorozás a SZER indikátorok alapján	30
4. A szolgáltatások hatásának pontosabb mérése	34
4.1. A hatásmérés elvi alapjai	34
4.2. Lehetőségek a SZER adatain alapuló eredménymérésre	36
4.3. Javaslat a SZER adatain alapuló eredménymérésre és annak későbbi fejlesztésére ...	39
5. Javaslat a szolgáltató szervezetek súlyozott értékelésére	44
5.1. A súlyozott értékelés célja és keretei	44
5.2. Javaslat a súlyozott értékelés fokozatos bevezetésére	44
6. Lehetőségek a SZER adatokon alapuló mérési-értékelési rendszer rugalmas alakítására ...	48
7. Függelék	49
7.1. Minőségbiztosítási rendszer Angliában és Hollandiában	49
7.2. A 2013. végén készített kismintás adatfelvétel kérdőíve (nyomonkövetési kérdőív) ...	53
7.3. Háttér adatok	62
7.4. Csoport-specifikus elvárt elhelyezési arányok a súlyozott értékeléshez	67
7.5. Példák a SZER adatokon végezhető elemzésekre	69
7.6. Releváns becslési módszerek	71
7.7. A javasolt becslési stratégiák technikai leírása	77
8. A SZER-ben gyűjtendő adatok és a számított indikátorok	81
8.1. Álláskeresőkről gyűjtött adatok	81
8.2. Munkáltatókról gyűjtött adatok	88
8.3. Indikátorok	95
9. Hivatkozások	109

A SZER adatain alapuló egységes mérési és adatelemzési módszertan

Vezetői összefoglaló

A dokumentum arra tesz javaslatot, hogy az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatások országosan egységes mérési és értékelési rendszerének (továbbiakban SZER) adatait hogyan lehet a szolgáltatók tevékenységének értékelésére és eredményességének mérésére, illetve a finanszírozásba épített visszacsatolások megalapozására felhasználni.

A dokumentum tartalmazza a mérési és finanszírozási rendszer fejlesztésének céljait, az értékelési rendszerben gyűjtendő adatok körét, az értékelést segítő mutatókat és indikátorok és ezek számítási módját, a szolgáltató szervezetek teljesítményének összehasonlítására alkalmas, ún súlyozott értékelésének módszerét és végül a részben eredményen alapuló finanszírozás kialakításának feltételrendszerét. A dokumentum azt is felvázolja, hogy a SZER-ben gyűjtött adatok kiegészítésével hogyan lehet kontroll csoportos módszerrel mérni a szolgáltatások hatását az ügyfelek elhelyezkedési esélyére.

A SZER elsődleges funkciója, hogy a szakpolitikai döntéshozók, illetve az Országos Szakmai és Módszertani Központ (OMK) számára folyamatos tájékoztatást adjon az alternatív munkaerő-piaci szolgáltató szervezetek tevékenységéről, országos szinten biztosítsa az elvart szolgáltatási színvonal ellenőrizhetőségét és hosszú távú fenntartását a szolgáltató szervezetek ösztönző támogatása, szakmai fejlesztése mellett.

A SZER egyéni szinten, digitális formában gyűjt részletes adatokat az ügyfelekről, az általuk igénybevett szolgáltatásokról, és a munkapiaci státuszukról. Az adatok lehetővé teszik, hogy egy adott ügyfelet, vagy ügyfelek egy csoportját időben kövessünk, mérjük a számukra nyújtott szolgáltatások mennyiségét és megállapítsuk, hogy a szolgáltatást követően mennyi időn belül helyezkedtek el. Az is megállapítható, hogy egy adott időszakban a szolgáltatásba bevont ügyfelek mekkora hányadát sikerült elhelyezni. Az

elhelyezkedést követő adatgyűjtés a hosszabb távú hatások kimutatására is alkalmassá teszi a rendszert.

A SZER fő elemei különböző szereplők munkáját segítik. Az indikátor-monitoring a finanszírozó és az OMK számára lehetővé teszi, hogy folyamatosan kövesse a szolgáltatók tevékenységét: például az ügyfelek számának és összetételének alakulásából következtethet a szolgáltatói kapacitások kihasználtságára, illetve az elhelyezési arányok alapján az eredményesség nagyjából alakulására. Az eredménymérés finanszírozót és a szaktárcát informálja a költségvetési ráfordítások hasznosulásáról, míg az OMK-t abban segíti, hogy pontosan azonosíthassa az átlag alatt és felett teljesítő szolgáltatókat és ennek megfelelően adjon szakmai segítséget. Az eseti monitorozáshoz során a SZER-ben (és a helyszínen) gyűjtött adatok segítségével tudja az OMK feltárni a jó és rossz teljesítmény mögött meghúzódó okokat és meghatározni a megfelelő visszacsatolást.

A SZER adatai azonban önmagukban csak arra alkalmasak, hogy közelítő képet adjanak az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatások eredményességéről. A SZER-ben kiszámítható indikátorok az eredményességet befolyásoló külső tényezők (elsősorban a helyi munkanélküliség és az ügyfelek összetétele) egy részét ki tudja szűrni. A szolgáltatások hatásának méréséhez további adatfelvételre (megfelelő kontroll csoport kimeneteinek mérésére) és elemzésre van szükség.

A SZER adatain alapul, részben eredményhez kötött finanszírozás úgy működhet, hogy a költségvetési támogatás adott százalékát a szolgáltatók a szolgáltatás megkezdésével egyidőben indított részletekben kapják meg, míg a maradék részletet utólag, az évente számított eredménymutatók és a szerződésben vállalt eredmények összevetésétől függően kapják. Az eredménymutatók kiszámításakor azonban figyelembe kell venni az ügyfelek összetételét is, mind a vállalatok, mind a teljesítés esetében.

1. Bevezetés

Ez a dokumentum arra tesz javaslatot, hogy a SZER adatait hogyan lehet az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatók tevékenységének értékelésére és eredményességének mérésére, illetve a finanszírozásba épített visszacsatolások megalapozására felhasználni. A javaslat kiterjed a különféle eredményességi és hatékonysági mutatók használatára, az ennél finomabb mérési és adatelemzési módszerekre és az ezek alapján kialakítható súlyozott értékelés lehetőségére is.

A dokumentum tartalmazza:

- a mérési és finanszírozási rendszer fejlesztésének rövid, közép és hosszú távú céljait;
- az értékelési rendszerben gyűjtendő adatok körét, az értékelést segítő mutatókat és indikátorok és ezek számítási módját;
- a szolgáltató szervezetek súlyozott értékelésének módszerét;
- a részben eredményen alapuló finanszírozás kialakításának feltételrendszerét;

A dokumentumban meghatározott mérési és értékelési rendszer lehetőséget ad szervezeti szintű és országos adatlekérdezésre, adatelemzésre, és értékelésre, optimalizálja a dokumentációra fordított szolgáltatói kapacitásszükségletet, és végül megalapozza egy részben eredményen alapuló finanszírozás feltételrendszerét. A mérési és értékelési rendszert – különös tekintettel arra, hogy az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások finanszírozási keretei jelenleg is átalakulás alatt állnak – úgy alakítottuk ki, hogy az a változó feltételektől és elvárásoktól függően rugalmasan változtatható legyen.

2. A mérési-értékelési rendszer célja és keretei

2.1. A mérési-értékelési rendszer célja

A mérési-értékelési rendszer távlati célja annak elősegítése, hogy a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedést segítő alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások működtetésében

- az állami ráfordítás megtérüljön a foglalkoztatás bővülésében és a közvetett (egészségügyi, szociális) megtakarításokban
- hatékony legyen a források elosztása (az eredményesebb programoknak jusson több forrás)
- teljesüljön a megváltozott munkaképességű emberek integrációja
- a programok működésében érvényesüljön az esélyegyenlőség és az emberi méltóság tisztelete is.

A hatékonyságot érintő célok részben abból az általános, minden kormányzati kiadásra érvényes elvárásból következnek, hogy a közpénzeket hatékonyan kell felhasználni, azaz olyan módon, hogy adott forrásból a közjó lehető legnagyobb növekedését érjük el, vagy fordítva, a közjó adott mértékű növekedését a lehető legkevesebb ráfordítással érjük el. Az integrációt és az esélyegyenlőséget érintő cél pedig a magyar kormányzatok által is elfogadott nemzetközi és európai normákból vezethető le, amelyek állami feladatként határozzák meg a tartósan beteg vagy fogyatékkal élő népesség társadalmi befogadásának előmozdítását (pl. EC 2010, 2013, UN 2006).¹

Az országosan egységes mérési és értékelési rendszer elsődleges funkciója, hogy a szakpolitikai döntéshozók, illetve az Országos Szakmai és Módszertani Központ (OMK) számára folyamatos tájékoztatást adjon az alternatív munkaerő-piaci szolgáltató szervezetek tevékenységéről, országos szinten biztosítsa az elvárt szolgáltatási színvonal ellenőrizhetőségét és hosszú távú fenntartását a szolgáltató szervezetek ösztönző támogatása, szakmai fejlesztése mellett. Az adatok alapján készíthető naprakész, releváns és megbízható értékelések megfelelő támpontot adnak a fejlesztési

¹ A vonatkozó ENSZ egyezményt Magyarország 2007-ben ratifikálta. Forrás: <http://www.un.org/disabilities/countries.asp?id=166>

irányok, intézkedések meghozatalához, és a szolgáltatások jogszerű működésének, eredményességének, hatékonyságának, minőségének értékeléséhez is.

A mérési értékelési rendszer, illetve az annak keretét biztosító SZER specifikációját a fenti céloknak megfelelően, a nemzetközi jó gyakorlatok alapján készítjük el.²

A megváltozott munkaképességű emberek munkához jutását segítő szolgáltatások eredményességét és minőségét kétféle megközelítésben is lehet biztosítani. Az egyikben a szolgáltatás folyamatát részletesen szabályozza és a végrehajtást ellenőrzi az állam, a másikban a szolgáltatás elvárt eredményét határozza meg, és a finanszírozásban ad ösztönzőket az eredményesség javítására. Mindkét megközelítésben lehetséges a szolgáltatások kiszereződése.

A folyamat-szabályozáson alapuló megközelítésben a minőségbiztosítás része a szolgáltató alkalmasságának előzetes ellenőrzése (akkreditáció), a végrehajtás folyamatának és eredményének monitorozása, és ez eredményesség rendszeres értékelése. A kimeneti szabályozáson alapuló megközelítésben a folyamat minőségbiztosításáért maga a szolgáltató felel, a finanszírozó elsősorban az eredményességet monitorozza és értékeli. Ebben az esetben azonban nem csak a programok, hanem az egyes szolgáltatók eredményességét is mérni kell, mivel ezen alapul az ösztönző-rendszer. Az OECD (2008) ajánlása szerint az eredményen alapuló finanszírozási elemekkel hatásosan lehet ösztönözni a szolgáltatásokat működtető (vagy azokat kiszereződő) szervezeteket, hogy a munkába állást segítő megoldásokat preferálják a számukra általában egyszerűbb (és gyakran olcsóbb) segélyezés vagy nyugdíjazás helyett. Az EU tagországok közül Hollandia, Dánia és az Egyesült Királyság alkalmazza teljes körűen vagy részben az eredmény-alapú finanszírozást (Scharle 2008b).

1. Magyarországon a személyre-szabott foglalkozási rehabilitációt végző non-profit szolgáltatók a megváltozott munkaképességű emberek helyzetének javítása mellett elkötelezett, ezt a célt missziójuknak tekintő szervezetek. A nemzetközi szakirodalom éppen ezzel indokolja a non-profit szervezetek szélesebb bevonását a nehezen

² További részleteket lásd a függelékben, illetve Scharle 2008a és 2008b.

szabványosítható és személyes figyelmet igénylő munkaerő-piaci szolgáltatások működtetésébe (pl. Francois 2003, Makris 2009). Az ilyen szervezetek elkötelezettsége ugyanis nagyobb biztosítékot nyújt az eredményes működésre, mint akár a pénzügyi ösztönzők, akár a hivatali ellenőrzések. Ez lehetőséget ad az adminisztratív előírások és ellenőrzések, és az ezekből fakadó munkaterhelés csökkentésére, a szervezetek és az államigazgatás számára is. Az adminisztratív terhek csökkentése egyfelől kapacitásokat szabadít fel a meglévő szervezeteknél, másfelől csökkenti az új szervezetek létrehozásának költségét is, azaz két irányból is hozzájárulhat a kapacitások bővüléséhez. Az input oldali ellenőrzések helyett az eredményen alapuló finanszírozás szerepének növelése mellett - a non-profit szervezeteknek nyújtott támogatások esetében a költségek részletes elszámolási kötelezettségének megszüntetését és a több éve jól működő szolgáltatók esetében minden pénzügyi elszámolási előírás jelentős egyszerűsítését teszi lehetővé. Mindez azonban feltételezi az eredmények (az elhelyezett ügyfelek arányának, az elhelyezés tartósságának) alaposabb nyomonkövetését és az elhelyezkedés tartósságának vizsgálatára is alkalmas monitoring rendszer kiépítését.

Magyarországon a személyre szabott aktív munkaerő-piaci szolgáltatások területén a szolgáltatások választékát és minőségét, illetve a szolgáltatói kapacitásokat tekintve is jelentősek a hiányok, miközben a tartós munkanélküliség csökkentésében illetve megelőzésében (ami a válság mélyülésével egyre fontosabb) alapvető szerepe lenne ezeknek a szolgáltatásoknak. A szolgáltatók meglévő kapacitásai évi néhány ezer fő ellátását teszik lehetővé, miközben foglalkozási rehabilitációt igénylő új ügyfelek száma évről évre tízezres nagyságrendű. Az egyes ügyfélcsoportokra szakosodott szolgáltatók területi eloszlása sem egyenletes, a főváros kivételével szinte sehol nem áll rendelkezésre egyes minden célcsoportnak megfelelő szolgáltatási választék. Egységes módszertani elvek és minőségbiztosítási rendszer hiányában a szolgáltatások minőségében is jelentősek a különbségek (lásd pl Scharle 2011).

Tekintettel a meglévő szolgáltatási kapacitások szűkösségére,³ a mérési és értékelési rendszer felépítésében egy kevert megoldásra teszünk javaslatot, amely finanszírozási ösztönzőket is tartalmaz, és amelyben a minőséget elsősorban az alapos eredménymérés biztosítja.

Végül, tekintettel arra, hogy a jelenlegi finanszírozási rendszer átalakítására vonatkozó kormányzati stratégia még nem áll rendelkezésre, a finanszírozási ösztönzők bevezetésére egy több lépcsős, fokozatos megoldásra teszünk javaslatot, amelyben a finanszírozás és a minőségbiztosítás kormányzati szerepét több intézmény is elláthatja.

2.2. A mérési-értékelési rendszer intézményi kontextusa

A magyar foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerben az eredményességmérés jelentős szakértői bázisra és gyakorlati tapasztalatokra támaszkodhat, míg az értékelési kapacitás és gyakorlat korlátozottabb. A kormányzati intézményrendszer működtetői (a munkaügyi szolgáltatások hálózata, a 2011-ben létrehozott rehabilitációs szolgáltatások hálózata és szakmai vezetőik) általában szakterületüket alaposan ismerő szakemberek, és elkötelezettek a rendszer hatékonyságának növelése mellett. Törekednek arra, hogy a munkaügyi és szociális intézmények szolgáltatásai jól működjenek, és megvan bennük a nyitottság a releváns kutatási eredmények felhasználására.

A munkaerő-piaci szolgáltatásokról már a szigorú monitoring előírások mellett indított uniós programok előtt is folyamatos adatgyűjtés folyt és ezen alapuló rendszeres elemzések készültek a Nemzeti Munkaügyi Hivatalban (NMH). A gazdag adatbázisokban rejlő lehetőségeket, így különösen a programok hatásának mérését a Hivatal és a szaktárca is korlátozottan használta ki, részben az erre irányuló vezetői megrendelések, részben a megfelelő elemzői szakismeretek hiányában. A Munkaügyi Kutató Intézet elődei és utódai, az NMH, illetve a szakminisztériumok főosztályainak nem volt tartósan olyan munkatársa, aki a korszerű ökonometriai elemző módszerek birtokában volt, és

³ A dolgozni akaró, de aktuálisan inaktív vagy munkanélküli megváltozott munkaképességű munkavállalók száma Scharle (2011) számítása szerint 2008-ban meghaladta a 100 ezer főt, miközben a szolgáltatók évi néhány ezer fő ellátására képesek.

ezeket akár a szakpolitika számára készített tanulmányokban, akár tudományos publikációkban használta volna (Cseres-Gergely és Galasi 2012).

Általában jellemző az elmúlt két évtized kormányzati működésére, hogy a döntések előzetes hatásvizsgálata formális, vagy hiányzik, és a döntések eredményeit utólag nem ellenőrzik (OECD, 2007; Kovács, 2005). Így – eltekintve a rendszeresen közzétett nyers elhelyezkedési mutatóktól -- a foglalkoztatáspolitikai eszközökről sem készül részletes eredménymérés, az eszköztárból nem kerülnek ki a sikertelennek bizonyult programok (Gere-Szellő, 2006). A szórványosan elkészülő mérések és értékelések vagy egyáltalán nem publikusak, vagy elszórtan, különböző intézmények honlapjain vagy más, nehezebben hozzáférhető formában kerülnek nyilvánosságra, ami meggátolja széles körű felhasználásukat.

A megváltozott munkaképességű álláskeresőknél nyújtott új rehabilitációs szolgáltatások és ellátások rendszerére is igaz, hogy az adatgyűjtés szélesebb körű és kidolgozottabb, mint az adatok értékelése és elemzése (Kovács 2013).

A szolgáltatások egységes minőségbiztosítása hiányzik, a minőség és az eredményesség a szolgáltató szervezeteknél foglalkoztatott, eltérő felkészültségű munkatársak személyes és szakmai jellemzőin múlik.⁴ A jelenlegi finanszírozási rendszer abban teszi érdekeltté az alternatív munkaerő-piaci szolgáltató szervezeteket, hogy elérjék a pályázati követelményekben meghatározott egyszerű kimeneti mutatókat (Kovács 2013). Finanszírozásuk bizonytalansága arra készteti őket, hogy elsősorban mennyiségi szempontokat tartsanak szem előtt, így abban érdekeltek, hogy a rövidtávon gyorsan elhelyezhető ügyfelekkel foglalkozzanak („lefölözés”) miáltal a munkaerő- piaci szempontból összetettebb, vagy súlyosabb hátránnyal rendelkező megváltozott munkaképességű álláskeresők kisebb eséllyel férnek hozzá a nyílt munkaerő-piaci elhelyezést elősegítő szolgáltatásokhoz (Kovács 2013).

⁴ A 2008-ban kidolgozott, az alternatív szolgáltatások minőségének javítását célzó monitoring rendszer bevezetésére nem került sor (Kovács 2013).

Az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatók belső minőségbiztosítási gyakorlata is nagy eltéréseket mutat. Míg egyes szolgáltatók formális belső minőségbiztosítási rendszert is kiépítettek, mások informálisan is alig alkalmaznak minőségbiztosítási eszközöket.⁵

2.3. A SZER adatgyűjtési módszeréből adódó pontosabb mérés lehetősége

Az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatók jelenleg eltérő gyakorlatot követnek ügyfolyamataik dokumentálására, és mindegyikük számára jelentős adminisztrációs terhet jelent a költségvetésből vagy uniós forrásból kapott forrásokhoz társított kimutatások előállításának. A TF és a 4M hálózatban működő egyes szolgáltatók saját fejlesztésű szoftvert használnak (kétféleképpen) míg a szolgáltatók többsége Excelben tartja nyilván az ügyfelek adatait illetve készíti el a finanszírozó által kért kimutatásokat. A nyilvántartások mélysége szervezetenként nagyon eltérő. A TF hálózatban a Salva Vita Alapítvány által használt Silva például részletesen dokumentálja az ügyfelekkel végzett feladatokat, míg a munkáltatókkal való kapcsolattartást és az egyéb szakmai feladatokat nem tartalmazza részletesen. Más szolgáltatók az ügyfelek alapvető adatain és a finanszírozó által igényelt kimutatásokon kívül nem rögzítenek elektronikusan adatokat.

A jelenlegi gyakorlatban az eredményesség mérése az adott időszakban képzésbe vagy munkába helyezett ügyfelek számán (esetleg arányán) alapul. A mutatók sem az ügyfelek összetételét, sem a szolgáltató munkaerő-piaci környezetét nem veszik figyelembe. Korábbi kutatások szerint mindkét tényező jelentősen kihat az elhelyezkedési esélyekre, így a szolgáltatók teljesítményét csak ezeknek a hatásoknak a kiszűrése után lehet megállapítani (Scharle 2011, Scharle et al 2013). A magas munkanélküliségű kistérségekben jellemzően rosszabbak, míg a fiatalabb (de valamennyi munkatapasztalattal rendelkező) és iskolázottabb ügyfelek esetében jobbak az elhelyezési arányok.

⁵ A Fogd a Kezem Alapítvány például a TF szolgáltatás minőségbiztosítási rendszerét, az EFQM rendszert vezette be, de egyelőre csak a rendszer néhány elemét használja, a teljes adaptáció folyamatban van (Móricz 2012).

Az alábbi táblázat példaképpen mutatja a helyi munkanélküliség és a munkaképesség csökkenés mértéke szerint csoportosított álláskeresők elhelyezkedési arányait. A táblázat első oszlopa azt mutatja, hogy az adott szolgáltatók környezetében mekkora a munkanélküliségi ráta, míg a többi oszlop a munkaképesség csökkenése szerinti csoportokra osztva mutatja az elhelyezett ügyfelek arányát (első sor) és az összes bevont ügyfél (második sor) számát a mintában.

Ezek az adatok is arra utalnak, hogy a jobb helyzetű kistérségekben lényegesen könnyebben lehet az ügyfeleket elhelyezni: az átlagos elhelyezési arány az alacsony munkanélküliségű térségekben 16,5%, míg a nagy munkanélküliségű térségekben csak 2-7 % volt. A kisebb munkaképesség csökkenéssel viszont nem feltétlenül jár együtt nagyobb elhelyezési arány. A magas munkanélküliségű kistérségekben a 67-100% munkaképesség-csökkenésű álláskeresőket könnyebb elhelyezni (4-8 % szemben a 0-7%al), ami feltehetően a bértámogatásnak, illetve a rehabilitációs hozzájárulás megtakarításának tudható be (1. táblázat).

1. Táblázat Munkába állók aránya a helyi munkanélküliség* és az álláskeresők munkaképesség-csökkenésétől függően, 2011

	0-49%	50-66 %	67-100 %	együtt
4 % alatt	7,2 83	18,0 89	18,1 397	16,5 569
4-8 %	n.a. 3	6,5 77	8,1 124	7,4 204
8 % felett	n.a. 0	0,0 16	3,7 27	2,3 43
Összesen	7,0 86	11,5 182	15,1 548	13,5 816

* településen regisztrált munkanélküliek / aktív korú népesség, felsúlyozva az országos aktivitási rátával (60%).

Megjegyzés: az első sorban a kilépők aránya, a másodikban az elemszám. A kilépők aránya a 2008. augusztus és 2010. január között bevont munkavállalókra vonatkozik. Az adatfelvétel 2011 tavaszán történt.

**Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhazsnú
Nonprofit Kft**

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Forrás: Scharle (2011).

A SZER egyéni szinten, digitális formában gyűjt részletes adatokat az ügyfelekről, az általuk igénybevett szolgáltatásokról, és a munkapiaci státuszukról (lásd 3. fejezet). Az adatok lehetővé teszik, hogy egy adott ügyfelet, vagy ügyfelek egy csoportját időben kövessünk, mérjük a számukra nyújtott szolgáltatások mennyiségét és megállapítsuk, hogy a szolgáltatást követően mennyi időn belül helyezkedtek el. Az is megállapítható, hogy egy adott időszakban a szolgáltatásba bevont ügyfelek mekkora hányadát sikerült elhelyezni. Az elhelyezkedést követő adatgyűjtés a hosszabb távú hatások kimutatására is alkalmassá teszi a rendszert (lásd 3. fejezet).

Az adatgyűjtés megnöveli a szolgáltatók adminisztrációs terheit, de ez megtérül abban, hogy a rendszer támogatja az ügyfélfolyamat egységes dokumentálását, leegyszerűsíti a finanszírozók felé történő elszámolást és végül lehetőséget teremt arra, hogy a korábbinál sokkal pontosabban ki lehessen számolni a szolgáltatók teljesítményét. A SZER információt gyűjt az álláskereső minden olyan tulajdonságáról, amely befolyásolhatja a munkavállalás esélyét (életkor, nem, iskolázottság, munkatapasztalat, egészségi állapot, motiváció, hátrányos helyzet, családi körülmények) és tartalmazza a helyi munkanélküliség adatait is. Ezekre az adatokra támaszkodva a korábbiaknál finomabb indikátorokat lehet használni a szolgáltatók teljesítményének rendszeres nyomonkövetésére, és (további adatokkal kiegészítve) biztosítják a hatás-mérés adatigényét is (lásd 4. fejezet). Végül, az egyéni szintű adatok alapján pontosabban össze lehet vetni az eredményeket a ráfordításokkal.

2.4. A mérési és értékelési rendszer fő elemei

A SZER egységes keretben és egységes tartalommal gyűjt adatokat a szolgáltató szervezetek tevékenységéről, az ügyfelekről (bemeneti adatok) és eredményességéről (kimeneti adatok). Az így előálló adatbázisra épül a szolgáltatók működésének

folyamatos nyomon-követése (indikátor-monitoring), az eredménymérés, az eseti monitorozást igénylő szolgáltatók kiválasztása és a visszacsatolások.⁶

A SZER-ben gyűjtendő adatok teljes listáját a 8. fejezet tartalmazza. Az adatok részben az ügyfélfolyamatok dokumentálását (ezt a listában D-vel jelöltük), részben a mérési-értékelési rendszer adatigényét (ezt a listában M-el jelöltük) szolgálják.

A SZER fő elemei különböző szereplők munkáját segítik. Az indikátor-monitoring a finanszírozó és az OMK számára lehetővé teszi, hogy folyamatosan kövesse a szolgáltatók tevékenységét: például az ügyfelek számának és összetételének alakulásából következtethet a szolgáltatói kapacitások kihasználtságára, illetve az elhelyezési arányok alapján az eredményesség nagyjából alakulására. Az eredménymérés finanszírozót és a szaktárcát informálja a költségvetési ráfordítások hasznosulásáról, míg az OMK-t abban segíti, hogy pontosan azonosíthassa az átlag alatt és felett teljesítő szolgáltatókat és ennek megfelelően adjon szakmai segítséget. Az eseti monitorozáshoz során a SZER-ben (és a helyszínen) gyűjtött adatok segítségével tudja az OMK feltárni a jó és rossz teljesítmény mögött meghúzódó okokat és meghatározni a megfelelő visszacsatolást.

2. táblázat A SZER mérési-értékelési rendszer fő elemei és ezek célja

	Cél	Módszer lényege
Indikátor-monitoring	Folyamatos tájékozódás, kockázatok gyors azonosítása	Egyszerű indikátorok változásának figyelése
Eredménymérés	Eredményesség pontos mérése	Egyéni szintű adatok többváltozós matematikai-statisztikai elemzése
Eseti monitorozás	Jó és rossz gyakorlatok okainak feltárása, jogszerű és szakszerű működés ellenőrzése	Helyszíni monitoring
Visszacsatolások	Jó működés ösztönzése	Teljesítménytől függően adott szakmai segítség illetve pénzbeli jutalom vagy büntetés

⁶ Az adatbázis fentiekén túl a finanszírozás adatigényét is kiszolgálhatja.

Az *indikátor-monitoring* elsődleges szerepe az, hogy a finanszírozó és a szakmai felügyeletet ellátó módszertani központ folyamatosan (negyedévente, félévente) tájékozódhasson a működés szakmai színvonaláról,⁷ eredményességéről és jogszerűségéről, annak érdekében, hogy ha csökken az eredményesség, vagy egyéb kockázati tényezők merülnek fel, időben be tudjon avatkozni. Arra is felhasználható, hogy az országos módszertani központ megtalálja a legjobban teljesítő szolgáltatókat, hogy egy-egy jó gyakorlatot, kiemelkedő fejlesztést azonosítson⁸ és elterjesztését támogassa, mellyel az egész rendszer hatékonyságát, szakmai színvonalának növelését elősegíti.

Az *eredménymérés* célja, hogy az indikátor-monitoringnál pontosabban kimutassa a program hatását – kiszűrve más körülmények hatását a résztvevők munkába állási esélyére. A monitoring rendszeres adatgyűjtése alapján is lehet eredménymutatókat számítani, de ezek két irányban is pontosításra, illetve kiegészítésre szorulnak. Egyrészt, a monitoring mutatók nem csak a szolgáltatás, hanem minden más körülmény (így a helyi munkalehetőségek) hatását is tükrözik – ezeket ki kell szűrni. Másrészt, a kevésbé jól mérhető eredmények és minőségi követelmények (integráció, esélyegyenlőség) felmérése is a monitoringnál részletesebb, a szolgáltatás folyamatára is kiterjedő vizsgálatot igényel.

Az *eseti monitorozás* az eredmények és a folyamatok részletesebb vizsgálatára irányulnak, céljuk a hibák feltárása, illetve a kiemelkedő teljesítményekhez kapcsolódó jó gyakorlatok azonosítása. Nem feltétlenül terjednek ki a rendszer minden elemére: esetenként csak az elvárhatónál sokkal gyengébb, illetve a kiváló eredményt elérő szolgáltatók, vagy egy-egy szolgáltatási elem vizsgálatára kerül sor. Az eseti monitorozás általában helyszíni adatgyűjtést (helyszíni monitoringot) is igényel; ennek módszereit a Szakmai Monitoring műhely dolgozza ki.

⁷ A minőségre utal például a közvetített munkahelyek integráltsága vagy az elhelyezés tartóssága mutató.

⁸ Az indikátorok magát a fejlesztést nem jelzik, az eredmény-mutatók javulása viszont utalhat arra, hogy egy adott szolgáltatónál valamilyen kedvező változás történt a működésben, amit az eseti monitorozás során tud feltárni az OMK.

A *visszacsatolások* célja a szolgáltatás minőségének és eredményességének folyamatos emelése. Tágan értelmezve visszacsatolásnak tekinthető minden olyan lépés, ami a monitoring és eredménymérés során felmerült kérdések megoldását, a javítási lehetőségek kiaknázását szolgálja, az eljárási vagy finanszírozási szabályok módosításától a továbbképzések megszervezéséig. A szakmai jellegű visszacsatolás (például az eseti monitorozás során feltárt hibákra vagy hiányosságokra tehető javaslatok) kidolgozása a Szakmai Monitoring műhely feladata. Itt csak a finanszírozási jellegű visszacsatolásokat (ösztönzőket), ezen belül is a súlyozás eszközét mutatjuk be (lásd 5. fejezet).

A mérési és értékelési rendszer hatékonyságát szolgálja, hogy a szolgáltatási folyamat részletes vizsgálatára csak akkor kerül sor, ha a rendszer valamilyen hibát jelez (vagy különlegesen jó gyakorlatot), illetve évente/programzáráskor. A folyamatosan számított monitoring mutatók csak a nyers eredményeket követik, amelyek relatíve kis költséggel felmérhetők. A RÉV projektben – tekintettel arra, hogy Magyarországon az alternatív szolgáltatások minőségbiztosítása még (legalábbis nemzetközi mércével) kialakulatlan – a helyszíni monitoring alapján minden szolgáltatóról el fog készülni egy monitoring jelentés. Ennek tapasztalatai alapján lehet dönteni arról, hogy szükséges-e a rendszerbe több, a szolgáltatás működtetésének folyamatát közvetlenül ellenőrző mérőpontot (például egy évenkénti helyszíni monitoringot) beépíteni.

3. Az indikátor-monitoring

Az indikátor monitoring⁹ egyszerű, a folyamatos működés során a SZER-ben rögzített adatokból lekérdezhető, a szoftver által kiszámított indikátorokon alapul. Ezek az indikátorok eredmény (outcome) mutatók, amelyek a szolgáltatók tevékenységének közvetett, vagy középtávon megfigyelhető eredményeit mérik. Az eredmény- és bemeneti mutatók összevetésével közelítőleg meg lehet meghatározni a szolgáltatók

⁹ A SZER beépített indikátorai négy fő csoportba sorolhatók: teljesítmény, forrásigény, minőségbiztosítás és belső monitoring. Ebben a fejezetben a teljesítmény-indikátorok felhasználásáról lesz szó. A minőségbiztosítás indikátorai az eseti monitorozás elvégzését segítik.

teljesítményét (például: elhelyezett/bevont ügyfelek, vagy elhelyezett ügyfelek/összes munkaidő-ráfordítás), amit azután a finomabb elemzésen alapuló eredménymérés pontosít. A bemeneti mutatók itt egyrészt az ügyfelek összetételét, másrészt a szolgáltatók ráfordításait mérik.

Az alábbiakban röviden áttekintjük az indikátorok felépítésének általános elveit, majd a fejezet további részeiben bemutatjuk az egyes főbb mutatótípusokat és ezek felhasználását.

A nemzetközi szakirodalomban elterjedt ún SMART kritériumok négy alapvető elvárást fogalmaznak meg a jó indikátorokkal kapcsolatban: valóban azt mérje, amit mérni kívánunk (Specific), legyen elvileg (Measurable) és praktikus (Achievable) is mérhető, legyen releváns (Relevant), abban az értelemben, hogy a beavatkozás (szolgáltatás) céljának elérését segítő információt szolgáltasson, és végül legyen időben konkrétan meghatározott (Time-bound). A 3. táblázat SMART kritériumok kibővített változatát foglalja össze.

3. táblázat Az indikátorok kialakításának általános szempontjai

Szempont	Magyarázat
Koherens	Nincsenek egymást kioltó célértékek.
Költség-hatékony	Fenntartása nem kerül többbe, mint amennyi hasznot hoz.
Arányos	Mennyiségi és minőségi mutatókat megfelelő arányban tartalmaz. Nem dominálnak a könnyen mérhető és értelmezhető mutatók.
Releváns	A szaktárca és a szolgáltatók stratégiai és operatív céljaihoz kapcsolható az indikátor-rendszer. Minden célhoz rendeltek legalább egy indikátort és minden indikátor legalább egy célhoz kötődik.
Egyértelmű	A mutatók világosan definiáltak, értékük változása, az elmozdulás iránya egyértelműen értelmezhető (pl. világos az ok-okozati kapcsolat: beavatkozás - várt hatás).
Differenciált	A stratégiai (átfogó célok elérését mérő) és az operatív (részfeladatokhoz kapcsolódó) indikátorokat világosan megkülönböztetik.
Áttekinthető	A relevanciának még megfelelő lehető legkevesebb mutatót tartalmaz.

Unicef (2011) alapján.

3.1. A rövid távú, egyszerű eredménymutatók

A teljesítményindikátorok lényege, hogy az AMSZ szolgáltatásainak eredményességét mérik. Az eredmény mérésében figyelembe kell venni, hogy az álláskereső tulajdonságai és a helyi munkapiac is sokféle lehet, az egyik álláskereső lényegesen több segítséggel helyezhető el, mint a másik, és ugyanazt az ügyfelet az egyik kistérségben könnyebb elhelyezni, mint a másikban. A jó eredménymutató az, amelyik az álláskereső adottságait és a külső környezeti feltételeket és hatásokat ki tudja szűrni, és tisztán a szervezet erőfeszítéseinek betudható hatást méri.

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Az álláskereső adottságait egyrészt a munkapiaci esélyeik (amit főként az életkor, az iskolázottság és a megmaradt képességek határoznak meg) másrészt munkavállalási készségük (amit főként a pénzübeli ellátásokra való jogosultságuk, a családi kööttségeik és a motiváltságuk határoz meg) tekintetében is figyelembe kell venni.

A külső környezeti hatások tekintetében egyrészt a helyi munkanélküliségi rátát, másrészt a más intézmények által nyújtott szolgáltatásokat kell figyelembe venni.

A szolgáltatások hatása közvetve és közvetlenül is jelentkezhethet és a jó teljesítmény mutató ezeket a hatásokat megfelelő arányban figyelembe tudja venni. Közvetlen hatás, ha az ügyfelet az AMSZ felkészíti a munkavállalásra, sikeresen kiközvetíti egy munkáltatóhoz és az álláskereső munkába áll. Közvetett hatás, ha például az álláskereső a szolgáltatási folyamat feléig jut csak el, de munkavégző képessége ezen idő alatt is javul, és később részben ennek betudhatóan is önállóan el tud helyezkedni (vagy esetleg egy másik AMSZ közreműködésével).

3.2. A középtávú és finomabb eredménymutatók

Az eredmények azonnal és hosszabb távon is jelentkezhethetnek és lehetnek átmenetiek vagy tartósak is. A teljesítménymutatóknak ezeket az időbeli eltéréseket is figyelembe kell venniük, azaz nem elegendő egyetlen időpontban, például a szolgáltatási folyamat végén mérni az eredményeket. Ez a legtöbb esetben alulbecsli a hatásokat: a képzések hatása például gyakran nem azonnal, hanem csak néhány évvel a befejezés után növeli meg a munkába állás esélyét.

Mindezeket figyelembe véve a SZER többféle teljesítménymutatót számít. A mutatókat minden esetben egy konkrét időszakra, illetve az adott időszakban bevont ügyfelekre (vagy azok egy alcsoportjára) kell számítani. Bevont ügyfélnek azt tekintjük, akivel a szolgáltató szerződést kötött.

4. táblázat Teljesítménymutatók a SZER mérési- és értékelési rendszerében

	Mit mér?	Felhasználás
T1. mutató	Az eredmény nagysága és tartóssága	Több szolgáltató teljesítményének összevetését, egy szolgáltató esetében az időbeli változás mérését teszi lehetővé.
T2. mutató	Az eredmény minősége és tartóssága	
T3. mutató	Más szolgáltatók részvétele	A T1 és T2 mutató értelmezését pontosítja.

A T1 mutató az eredmény nagyságát és tartósságát is méri. A T1 mutatót AMSZ és célcsoportok szerinti bontásban számítjuk ki, ahol a célcsoport az álláskeresők azonos munkapiaci esélyekkel rendelkező csoportját jelenti (akiknek tehát a munkavégző képességet vagy a munkavállalási esélyeket meghatározó tulajdonságai hasonlóak). A mutató értékét a hasonló munkanélküliségű kistérségben működő és hasonló célcsoportokat kiszolgáló AMSZ-ek esetében lehet összevetni.

T1 A vizsgált két éves időszak első 6 hónapjában bevont álláskeresők közül a vizsgált időszak alatt lezárt álláskeresők száma és aránya az összes bevont álláskeresőhöz viszonyítva, a lezárás oka szerint. A lezárás oka lehet: munkába állított (bármilyen rövid időre), sikeresen elhelyezett (min. 4 hónapig foglalkoztatott); tartósan elhelyezett (min. 18 hónapig foglalkoztatott); képzésbe helyezett (ha egyúttal lezárták), illetve más (passzív) módon lezárt.

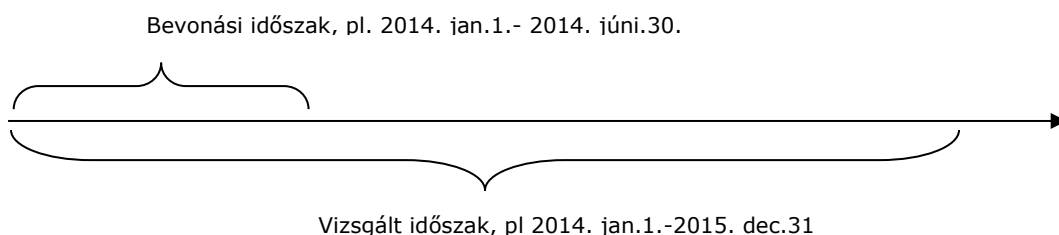
Példa1: A 2014. január 1. és június 30. között bevont ügyfelek (Bev) közül 2014. január 1. és 2015. december 31. között munkába állított ügyfelek (Mun) aránya, vagy képlettel: $T1 = Mun/Bev$.

Példa2: A 2013. január 1. és június 30. között bevont ügyfelek (Bev) közül 2013. január 1. és 2014. december 31. között elhelyezett, és legalább 18 hónapig foglalkoztatott ügyfelek (Tart) aránya, vagy képlettel: $Tart/Be$.

A mutatót akkor érdemes kiszámítani, ha a bevonás óta legalább 6 hónap eltelt, ami azt jelenti, hogy egy adott bevonási időszak (a fenti példában 2014 első féléve, azaz az

az időszak amely során bevont ügyfelekre a mutatót kiszámítjuk) eredményességét legkorábban a befejezését (az időszak vége, a fenti példában 2014. június 30.) követő 6 hónap után lehet megmérni ezzel a mutatóval. A bevonási időszak mindig rövidebb, mint a vizsgált időszak (1. ábra).

1. Ábra



A második példa arra is felhívja a figyelmet, hogy az elhelyezés tartósságának megfigyeléséhez hosszabb időre van szükség. A példában megadott két éves megfigyelési időszak esetében a tartósság mutatója még alacsony értékeket fog jelezni, egyszerűen azért, mert sok esetben még nem telt el 18 hónap az ügyfél elhelyezése óta. A SZER-ben a vizsgált időszak tetszés szerint állítható, és a T1 mutató tartós elhelyezésre vonatkozó verzióját érdemes két évnél hosszabb, például 32 hónapos időszakra nézni.

Példa3: A 2013. január 1. és június 30. között bevont ügyfelek (Bev) közül 2013. január 1. és 2015. június 30. között elhelyezett, és legalább 18 hónapig foglalkoztatott ügyfelek (Tart) aránya, vagy képlettel: $T1 = \text{Tart} / \text{Be}$.

A T2 mutató az eredmény minőségét és tartósságát méri, abból a szempontból, hogy az álláskereső nyílt munkapiaci integrációja milyen mértékben valósult meg. Ezt is AMSZ és célcsoport bontásban kell számítani és a hasonló munkanélküliségű kistérségben működő és hasonló célcsoportokat kiszolgáló AMSZ-ek esetében lehet összevetni.

T2 A vizsgált két éves időszak első 6 hónapjában bevont álláskeresők közül a vizsgált időszak alatt a *nyílt munkaerőpiacon elhelyezett álláskereső aránya* az összes bevont ügyfélhez viszonyítva, az elhelyezés tartóssága szerint. A tartósság lehet: munkába

helyezett (bármilyen rövid időre), sikeresen elhelyezett (min. 4 hónapig foglalkoztatott); vagy tartósan elhelyezett (min. 18 hónapig foglalkoztatott).

Példa4: A 2013. január 1. és június 30. között bevont ügyfelek (Bev) közül 2013. január 1. és 2014. dec 31. között a nyílt munkaerőpiacon elhelyezett ügyfelek (Nyílt) aránya, vagy képlettel: $T2 = \text{Nyílt} / \text{Bev}$

Példa5: A 2013. január 1. és június 30. között bevont ügyfelek (Bev) közül 2013. január 1. és 2014. dec 31. között a nyílt munkaerőpiacon elhelyezett és legalább 4 hónapig foglalkoztatott ügyfelek (NySik) aránya, vagy képlettel: $T2 = \text{NySik} / \text{Bev}$.

Ha a T1 és T2 mutató értékeit csak a hasonló munkapiaci helyzetű AMSZ-ek esetében vetjük össze, akkor a legfontosabb környezeti hatást kiszűrtük.

Példa6. A 2013. január 1. és június 30. között bevont ügyfelek (Bev) közül 2013. január 1. és 2015. júni 30. között a nyílt munkaerőpiacon elhelyezett és legalább 4 hónapig foglalkoztatott ügyfelek (NySik) aránya, szolgáltatónként, csak azokra a szolgáltatókra, ahol a helyi munkanélküliségi ráta az országos átlagnál jobb.

5. táblázat Példa a T2 mutató eredményére (hipotetikus adatok)

Ügyfelek aránya (%)	Motiváció (Budapest)	Soteria	Salva Vita Alapítvány	Más AMSZ
Elhelyezett (összes)	50	40	39	X
Sikeresen elhelyezett	36	38	38	Y
Tartósan elhelyezett	29	30	32	Z

Bevonási időszak: 2013. január 1. és június 30.

Vizsgált időszak: 2013. január 1. és 2015. júni 30.

A további pontosítást szolgálja a T3 mutató, ami azt méri, hogy az adott AMSZ teljesítményét milyen mértékben befolyásolhatta más szolgáltatók munkája.

T3 Külső szolgáltató által nyújtott egészségügyi-, szociális- (nem pénzbeli ellátásban, hanem személyes szolgáltatásban!), vagy munkaügyi szolgáltatásban részesült álláskereső aránya az összes bevont álláskeresőhöz viszonyítva.

Példa7: A 2013. január 1. és június 30. között bevont ügyfelek (Bev) közül külső szolgáltató által nyújtott szolgáltatásban (KSz) is részesülők aránya. Képletben:
 $T3 = Ksz / Bev$.

A T3 mutató önállóan nem, csak a másik két mutató valamelyikével együtt értelmezhető, azokat pontosítja. Az alábbi táblázat hipotetikus értékei például azt mutatják, hogy a Sotéria és a Salva Vita elhelyezési arányai közvetlenül összevethetők, mivel ugyanolyan arányban kaptak az ügyfelek külső szolgáltatótól is segítséget (azaz az elhelyezési mutatók nagyjából ugyanolyan mértékben tulajdoníthatók az AMSZ erőfeszítésének – bár ez csak átlagosan érvényes, az ügyfelek szintjén még így is lehet eltérés.) A Motiváció ügyfelei között kisebb a külső szolgáltatásban is részesülő ügyfelek aránya, ami befolyásolhatta az elhelyezési mutatóit is, így azok nem (vagy csak óvatosan) vethetők össze a példában szereplő másik két AMSZ eredményeivel.

6. táblázat Példa a T2 és T3 mutató eredményére (hipotetikus adatok)

Ügyfelek aránya (%)	Motiváció (Budapest)	Sotéria	Salva Vita Alapítvány	Más AMSZ
Elhelyezett (összes)	50	40	39	X
Sikeresen elhelyezett	36	38	38	Y
Tartósan elhelyezett	29	30	32	Z
Külső szolgáltatásban is részesülők	10	25	25	V

Bevonási időszak: 2013. január 1. és június 30.

Vizsgált időszak: 2013. január 1. és 2015. júni 30.

3.3. A megtérülési mutatók

A megtérülési mutatókat az eredmény és a ráfordítások összevetésével számíthatjuk ki. Első lépésben megállapítjuk az eredményeket, az előző pontban bemutatott módon. Második lépésben megállapítjuk a ráfordításokat, az alábbiak szerint. A megtérülést célcsoport, vagy AMSZ szintjén érdemes nézni, az adott időszakban bevont és elhelyezett ügyfelek számát összevetve az összes (elhelyezett és nem elhelyezett) ügyfélre fordított tanácsadói munkaidő és az egyéb ráfordítások (munkáltatókra és általános tevékenységekre fordított munkaidő és rezsi) költségével.

Az erőforrásigény mutatók azt mérik, hogy a különböző adottságokkal rendelkező álláskereső munkába állításához milyen ráfordításra van szükség. A ráfordítások összetétele (dologi kiadások és a tanácsadók munkaideje) és forintba átszámított költsége is lényeges. A SZER elsősorban a tanácsadók munkaidejéről nyújt pontos adatokat, az egyéb kiadásokról közelítő adatokat szolgáltat. Ez azért indokolt, mert a munkaidő teszi ki a ráfordítások túlnyomó részét (80-90 %-át) és a dologi kiadások részletes rögzítése aránytalanul nagy adminisztrációt igényelne.

Az erőforrásigény feltérképezésének része, hogy a munkába helyezés naptári időben mért teljes időigényét (E1) és az ezen belül szolgáltatások nyújtására fordított időt (E2) is mérjük. A megtérülés kiszámításához csak az utóbbira van szükség.

E2 A szolgáltatásba belépéstől a munkaszerződés megkötéséig; képzésbe kerülésig, vagy más (passzív) lezárásig a *szolgáltatásokra fordított összes munkaidő átlagosan (emberóra) egy álláskeresőre;*

a munkába állított

a sikeresen elhelyezett (min. 4 hónapig foglalkoztatott)

a tartósan elhelyezett (min. 18 hónapig foglalkoztatott)

a képzésbe került, és

a valamint a passzívan lezárt álláskeresőkre,

adott naptári időszakra vonatkozóan.

Példa8: A 2013. január 1. és június 30. között bevont ügyfelek (Bev) közül 2014. december 31.-ig munkába állított összes ügyfélnek 2013. január 1. és 2014. dec.31 között nyújtott szolgáltatás összes munkaidő-ráfordítása (idő). Képletben: $E2 = \text{idő} / \text{Bev}$.

Az E2 mutató a tanácsadók átlagos bérével megszorozva számítható át forintra. Az egy ügyfélre jutó teljes költség kiszámításához a közvetlen szolgáltatások munkaidején túl az ügyfélhez nem közvetlenül kötődő munkaidőt (lásd E3 indikátor) és az egyéb, dologi költségeket is figyelembe kell venni.

E3. A vizsgált időszak alatt a szolgáltatást végző tanácsadók összes munkaidő ráfordításának megoszlása az

Álláskereső ügyfélhez közvetlenül, illetve

Munkáltatóhoz közvetlenül kötődő, valamint

Ügyfélhez nem kötődő

időráfordítások szerint.

Az E3 mutató azt méri, hogy az AMSZ tanácsadók teljes munkaidejük mekkora részét töltik közvetlenül az ügyfelekkel és mekkora részét más, munkakörükbe tartozó, de ügyfélhez (álláskeresőhöz vagy munkáltatóhoz) nem köthető tevékenységgel. Az erőforrások tervezésekor ugyanis ezt az utóbbi munkaidő ráfordítást is figyelembe kell venni, mint az egy álláskereső elhelyezéséhez szükséges közvetett ráfordítás.

Példa9: A 2013. január 1. és június 30. között a tanácsadók összes munkaidő-ráfordításának (Össz) megoszlása aszerint, hogy a tevékenységük mire irányult: Á=álláskeresőnek, vagy M=munkáltatónak nyújtott szolgáltatásra, vagy valamilyen E=egyéb tevékenységre. Képletben: $\text{Á}/\text{Össz}$, $\text{M}/\text{Össz}$, $\text{E}/\text{Össz}$. Ez a mutató három arányszámot eredményez, amelyek összege 1 (vagy százalékban kifejezve, 100%).

A ráfordítások forint összegének pontosabb kiszámítását segíti az E5 és E4 indikátor, amelyek a munkaidő-ráfordítást a tanácsadók bére szerint részletezik.

E5 Az AMSZ tanácsadók álláskeresőhöz kötődő munkaidő ráfordításának megoszlása a tanácsadók bére szerint.

E6 Az AMSZ tanácsadók ügyfélhez nem kötődő munkaidő ráfordításának megoszlása a tanácsadók bére szerint.

Az E6 mutató a munkáltatói kapcsolattartás, a szakmai képzés, az adminisztráció és más, az ügyfelekhez közvetlenül nem köthető, de a szolgáltató sikeres működéséhez elengedhetetlen munkaidő-ráfordítást méri.

Példa10: A 2013. január 1. és június 30. között mért, ügyfélhez nem köthető tevékenységek összes időráfordítása a tanácsadók bére szerinti alcsoportokban.

7. táblázat Példa az E6 mutató eredményére (hipotetikus adatok) (munkaóra)

bérkategóriák	Átlagos havi bruttó bér	munkaórák			
		Egyik AMSZ	Másik AMSZ	Stb.	
Alsó ötöd	110	110	101	X	
2. ötöd	130	78	124	Y	
3. ötöd	141	0	210	U	
4. ötöd	145	89	0	V	
Felső ötöd	162	230	305	Z	

Az egyes bérkategóriákban kimutatott óraszámokat megszorozva a kategória átlagos bérével pontosabban ki tudjuk számítani a bérköltséget. A fenti példából is látható, hogy az ügyfélhez nem kötődő feladatok jelentős részét magasabb bérű alkalmazottak végzik, például szakmai vezetők, ezért hasznos lehet ez a részletesebb számítás.

3.4. A minőségbiztosítás mutatók

A minőségbiztosítás mutatói a fent bemutatott teljesítmény (T1-T3) és erőforrás (E2, E3, E5, E6) mutatókból származtathatók. Ebben az esetben is ügyfélcsoport¹⁰ szerinti bontásban kell megnézni az eredményeket, hiszen az ügyfelek adottságai szerint lehet könnyebb, vagy nehezebb a tanácsadók feladata. Az így számított mutatók szórása jelzi azt, hogy mekkora különbségek vannak a tanácsadók eredményességében, a mutatók minimuma és maximuma azonosítja a legkevesbé és a leginkább eredményes tanácsadókat.

Az Országos Módszertani Központ munkatársai a helyszíni monitorozás alkalmával a SZER adatait AMSZ és tanácsadó szinten is láthatják, így lehetőségük van ezeket az indikátorokat a hasonló ügyfélcsoportot hasonló munkapiaci környezetben ellátó AMSZ tanácsadók eredményességének illetve gyakorlatának összevetésére egy AMSZ szervezetén belül. A kétféle mutató összevetésével meg tudják például állapítani, hogy a hasonló nehézségű feladatokat eredményesebben ellátó tanácsadók mennyi időt fordítanak az egyes tevékenységekre, vagy azt is, hogy egy átlag feletti teljesítményt nyújtó AMSZ milyen mértékben támaszkodik a különböző szakképesítéssel rendelkező tanácsadók munkájára (mennyi munkaidőt használ fel). Ezen kívül az AMSZ saját maga számára végzett belső monitoringjához részletesebb bemeneti mutatók is szükségesek lehetnek.

M1. Szolgáltatás nyújtásához igénybe vett külső kapcsolatok alkalmainak száma egy álláskeresőre számítva, az álláskereső bevonásától számított adott időszakon belül.

Az M1 mutató szolgáltatónként és célcsoportonként számítandó. A hasonló munkapiaci helyzetű AMSZ-ek körében vethető össze.

M2. Adott AMSZ tanácsadóinak létszáma és összetétele iskolai végzettség, szakképesítés és munkatapasztalat szerint, adott napon.

¹⁰ Életkor, iskolázottság, munkavégző képesség, fogyatékoság jellege, stb.

Egy adott AMSZ-re vonatkozó mutató összevethető például az összes AMSZ-re számított országos átlaggal, vagy a teljesítménymutatók alapján azonosított, kiugróan eredményes AMSZ adataival is.

M3. Adott AMSZ-től kilépő tanácsadók aránya a tanácsadók létszámához viszonyítva.

M4. Adott AMSZ-ben a munkáltatókkal való kapcsolatépítésre fordított (konkrét ügyfélhez nem köthető) munkaidő adott időszakban összesen, egy munkáltatóra és egy tanácsadóra átlagosan.

M5. Adott AMSZ-ben a partnerekkel való kapcsolatépítésre fordított (konkrét ügyfélhez nem köthető) munkaidő adott időszakban összesen, egy partnerre és egy tanácsadóra átlagosan.

M6. Adott időszakban az egy álláskeresőre jutó közvetítések száma.

Az M6. mutatót AMSZ, célcsoport és tanácsadó bontásban is érdemes kiszámítani. Az AMSZ szintű mutatók csak a hasonló munkapiaci környezetben és hasonló célcsoportot kiszolgáló AMSZ között vethetők össze.

3.5. Rendszeres eredmény-monitoring a SZER indikátorok alapján

A SZER adatbázisából számított, fent bemutatott T1-T3 teljesítményindikátorokat félévente-évente célszerű kiszámolni és jelentést készíteni ezek alakulásáról, az ezekből megállapítható problémákról illetve sikerekről, illetve javaslatot tenni a szükséges további feltáró munkára. A jelentésben célszerű legalább a megelőző két évre vonatkozó adatokat feltüntetni, és fél éves periódusokra elkészíteni a teljesítménymutatókat. Ez azt jelenti, hogy például a 2016 januárban elkészülő jelentés a 2014. jan-jún, 2014 júl-dec, 2015 jan-jún és 2015 júl-dec időszakokban bevont ügyfelekre számított mutatók alakulását mutatja be, hogy az időbeli tendenciákról is képet adjon. A jelentés a teljesítménymutatók alapján különösen jól illetve rosszul teljesítő szolgáltatókra vonatkozóan azokat a további indikátorokat mutatja be, amelyek érdemben magyarázhatják a jó illetve gyenge teljesítményt. Hogy melyek a releváns indikátorok,

azt a helyszíni monitorozás alkalmával gyűjtött részletesebb információk alapján lehet megállapítani. Az indikátorok alapján elsősorban azt kell meghatározni, hogy

- milyen szinten és mely területen látható a probléma (siker): egy bizonyos szolgáltatás, vagy minden szolgáltatás, illetve egy földrajzi terület vagy egy bizonyos szervezeti egység/szolgáltató esetében rosszabbak (kimagaslóak) az eredménymutatók.
- a problématerület alapján mire lehet következtetni: mivel függhet össze a probléma (külső körülmény, program-felépítési hiba, szervezeti-vezetői hiba, stb.)

A jelentést záró javaslatoknak azt kell tartalmazniuk, hogy

- mely szervezeti egység kompetens a probléma (siker) feltárásában (pl. módszertani központ/külső értékelő)
- mely szervezeti egység képes/felelős a probléma megoldásáért (pl. módszertani központ, szakfőosztály)
- milyen támogatást tud adni az OMK a probléma javításához illetve milyen lépéseket tud tenni a feltárt jó gyakorlat dokumentálása és elterjesztése irányában.

Ha az alulteljesítés néhány szolgáltatót érint, az például nyilvánvalóan arra utal, hogy nem a programmal vagy a munkaerőpiaccal van baj, hanem a szolgáltatóval: a szervezeti felépítéssel, az emberi erőforrásokkal, vagy esetleg a vezetéssel. Ebben az esetben egy lehetséges módja a megoldásnak, ha a szolgáltatót kötelezik, hogy szervezeti átvilágítást / módszertani tanácsot kérjen. Ma nincsen olyan szakmai felügyeletet/tanácsot nyújtó egységes hálózat, amelyhez a hasonló feladatokat ellátó kirendeltségek, családsegítők, non-profit szolgáltatók módszertani tanácsokért fordulhatnak: egy ilyen szolgálat felállítása nélkül nehezen lehet tartós sikereket elérni a szolgáltatási minőség javításában.

Az OMK egyik fő funkciója tehát a tanácsadás és szervezetfejlesztési szolgáltatások (képzések, tréningek) szervezése a kirendeltségek és más szolgáltatók számára, a másik pedig a jó gyakorlatok feltárása, dokumentálása, és esetleg hatásvizsgálatok elvégzése is. Ahhoz, hogy ezt a feladatot megfelelően el tudja látni, biztosítani kell, hogy rendelkezzen olyan tapasztalt szakemberekkel, akik a terepen dolgoztak és dolgoznak. Ennek egyik lehetséges módja, ha a módszertani központ részállásban foglalkoztat

tapasztalt és magasan képzett tanácsadókat és szupervizorokat, akik a saját szervezetük telephelyétől különböző földrajzi régióban működő szervezetek számára nyújtanak módszertani tanácsadást.

Mivel a SZER a rendszeres eredmény-monitoringhoz szükséges mutatók kiszámítását a könnyen használható indikátor-felület segítségével jelentősen lerövidíti, a rendszeres monitoring jelentések elkészítésének időigénye nem nagy. A mutatók előállítása néhány órát vehet igénybe, a mutatók értelmezése és az ehhez szükséges többlet-információk beszerzése (elsősorban: a helyszíni monitorozás eredményeinek áttekintése) további néhány órát igényel. Összességében 1-2 szakértői nap alatt elkészíthető a rendszeres jelentés.

3.6. Eseti monitorozás a SZER indikátorok alapján

Eseti monitorozást általában akkor szükséges indítani, ha a szolgáltató eredményessége

- a megállapodásban rögzített eredménytől és a más szolgáltatók összemérhető eredményétől is 12 hónapon át elmarad,
- a megállapodásban rögzített eredmény és minden más szolgáltató összemérhető eredménye fölé kerül legalább 12 hónapon át, és nem nyilvánvaló, hogy ezt külső körülmények (jobb összetételű ügyfélkör, javuló munkaerőpiaci kilátások, stb) okozták, illetve egyértelműen valamilyen minőségfejlesztési lépés előzte meg.

A bevezetés évében célszerű minden szolgáltatóra elvégezni az eseti monitorozást. Ebben az esetben a vizsgálat célja nem a nyers indikátorok által jelzett probléma feltárása, hanem a szakmai színvonal ellenőrzése, a kockázati tényezők azonosítása. Ezt egy helyszíni monitoring jellegű vizsgálattal célszerű felmérni a féléves adatszolgáltatást és értékelést követően. A vizsgálat egyúttal arra is alkalmas lehet, hogy az adatgyűjtési rendszer helyi működtetését is ellenőrizzük, illetve feltérképezzük a jó gyakorlatokat, helyi fejlesztéseket.

Mikor mit kell vizsgálni

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatalnó Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Az első lépés a gyenge pont behatárolása: az eredménymutatók részletes: program, régió, kirendeltség, szolgáltató szerinti bontásának részletes vizsgálatával lehet megállapítani, hogy a vártnál gyengébb eredmények hova vezethetők vissza. Erre mutat néhány példát az alábbi táblázat:

8. táblázat A vizsgálandó terület behatárolása

	Régió	Kistérség	szolgáltatók
Képzés	Országos szinten minden régióban elmarad a várttól az eredmény: program vizsgálata (finanszírozás, program felépítése, stb.)	Egy kirendeltség minden szolgáltatója alulteljesít, minden programban: kistérségi munkaerőpiacvizsgálata,	Egy szolgáltató egy programban alulteljesít: programért felelős vezető és beosztottak munkamódszereinek vizsgálata
Bértámogatás	Nincs probléma		Nincs probléma
Komplex szolgáltatás	Nincs probléma		Nincs probléma

Szemponatok az eseti monitorozáshoz

- a vizsgált szervezet céljai összhangban vannak az eredmény-mutató jó teljesítésével
- a szervezet céljai világosak
- a szervezet minden munkatársa számára egyértelmű, hogy saját munkájukban mit kell tennie a célok elérése érdekében
- a szervezet megfelelő anyagi és humán erőforrással rendelkezik a céljai eléréséhez
- a vezetésnek megvan a szükséges döntés autonómiája az eredmény befolyásolásához
- a vezetés hatékonyan osztja el a (humán és anyagi) erőforrásokat
- a szervezetben alkalmazott munkafolyamatok alkalmasak a cél elérésére

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
 Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
 Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
 Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

- a vezetés és a munkatársak motiváltak a cél elérésében
- a vezetés és a munkatársak együttműködnek a cél elérése érdekében
- a szervezet képes másokkal is együttműködni a cél elérésében

Az eseti monitorozás eszközei

- részmutatók vizsgálata: erőforrások, ügyfelek, eredmények, külső környezet
- mérés, megfigyelés: műveletek időzítése, folyamatok időigénye, módszerek, stb.¹¹
- interjúk: munkatársak és ügyfelek (álláskereső, munkáltatók) és partnerek elégedettsége, illetve milyen problémákat látnak

Az eseti monitorozás részben a SZER-ben gyűjtött adatokon, részben a helyszíni monitoring során gyűjtött információkon alapul. Utóbbit külön munkacsoport dolgozza ki, így itt csak a SZER-ben gyűjtött adatokra térünk ki. A SZER-ben az ún. minőségbiztosítás mutatói támogatják ezt a funkciót, amelyek a teljesítmény és erőforrás mutatókból származtathatók. Az eredménymutatókat ügyfélcsoport szerinti bontásban kell megnézni, hiszen az ügyfelek adottságai szerint lehet könnyebb, vagy nehezebb a tanácsadók feladata. Az így számított mutatók szórása jelzi azt, hogy mekkora különbségek vannak a tanácsadók eredményességében. A mutatók minimuma és maximuma azonosítja a legkevesbé és a leginkább eredményes tanácsadókat.

A helyszíni monitoring alkalmával a monitorozást végző szakember a SZER adatait AMSZ és tanácsadó szinten is láthatja, így lehetősége van ezeket az indikátorokat a hasonló ügyfélcsoportot hasonló munkapiaci környezetben ellátó AMSZ tanácsadók eredményességének illetve gyakorlatának összevetésére egy AMSZ szervezetén belül és AMSZ-ek között is.¹² A kétféle mutató összevetésével meg tudja például állapítani, hogy a hasonló nehézségű feladatokat eredményesebben ellátó tanácsadók mennyi időt fordítanak az egyes tevékenységekre, vagy azt is, hogy egy átlag feletti teljesítményt nyújtó AMSZ milyen mértékben támaszkodik a különböző szakképesítéssel rendelkező tanácsadók munkájára (mennyi munkaidőt használ fel).

¹¹ A tanácsadók ügyfelekkel kapcsolatos egyes tevékenységeinek időzítése a szolgáltatási folyamaton belül (mikor mit csinálnak), illetve az egyes tevékenységekre fordított idő (mennyi időt szánnak az adott tevékenységre). Ennek megállapítása történhet például az ügyfélnapló áttekintése, résztvevő megfigyelés, vagy beszélgetés alapján is.

¹² A SZER indikátor-számító funkciója lehetőség ad arra, hogy az adott AMSZ és egy másik AMSZ, vagy más AMSZ-ek átlagos eredményeit egyszerre jelenítsük meg.

Ezen kívül az AMSZ saját belső monitoringjához részletesebb bemeneti mutatók is szükségesek lehetnek. Fontos kiemelni, hogy Az AMSZ szintű mutatók csak a hasonló munkapiaci környezetben és hasonló célcsoportot kiszolgáló AMSZ között vethetők össze.

A helyszíni monitoring során használható minőségbiztosítási mutatók:

- M1. Szolgáltatás nyújtásához igénybe vett külső kapcsolatok alkalmainak száma egy álláskeresőre számítva, az álláskereső bevonásától számított adott időszakon belül.
- M2. Adott AMSZ tanácsadóinak létszáma és összetétele iskolai végzettség, szakképesítés és munkatapasztalat szerint, adott napon.
- M3. Adott AMSZ-től kilépő tanácsadók aránya a tanácsadók létszámához viszonyítva.
- M4. Adott AMSZ-ben a munkáltatókkal való kapcsolatépítésre fordított (konkrét ügyfélhez nem köthető) munkaidő adott időszakban összesen, egy munkáltatóra és egy tanácsadóra átlagosan.
- M5. Adott AMSZ-ben a partnerekkel való kapcsolatépítésre fordított (konkrét ügyfélhez nem köthető) munkaidő adott időszakban összesen, egy partnerre és egy tanácsadóra átlagosan.
- M6. Adott időszakban az egy álláskeresőre jutó közvetítések száma.

Az M1 mutató szolgáltatónként és célcsoportonként számítandó. A hasonló munkapiaci helyzetű AMSZ-ek körében vethető össze. Egy adott AMSZ-re vonatkozó mutató összevethető például az összes AMSZ-re számított országos átlaggal, vagy a teljesítménymutatók alapján azonosított, kiugróan eredményes AMSZ adataival is. Az M6. mutatót AMSZ, célcsoport és tanácsadó bontásban is érdemes kiszámítani.

4. A szolgáltatások hatásának pontosabb mérése

4.1. A hatásmérés elvi alapjai

A hatások mérésének sarkalatos pontja, hogy megbízhatóan el tudjuk különíteni a program hatását az egyéb tényezőkétől. Ha például egy finom-motoros mozgásokat fejlesztő rehabilitációs program résztvevői bizonyos mozgásokat jól végre tudnak hajtani a program befejezése után, az önmagában nem bizonyítja a program hatásosságát. A hatás méréséhez azt is tudnunk kellene, hogy hogyan teljesítettek volna, ha nem vesznek részt a programban. A készségeik ugyanis a spontán gyógyulás és a szokásos életvitelükben egyébként is végzett mozgás hatására is javulhattak valamennyit. Ezt az ún. „tényellentétet” állapotot (counterfactual) nyilvánvalóan nem lehet megmérni, hiszen nem történt meg. A különféle hatásvizsgálati módszerek ennek a problémának a feloldására adott különböző válaszok. A legmeggyőzőbb – de gyakran legnehezebben kivitelezhető – hatásvizsgálati módszer a tervezett kísérlet, amelyben a program indulásakor, kívülről irányítottan választják ki a résztvevőket, oly módon, hogy a résztvevők („kezelt”) és a nem résztvevők („kontroll”) csoportjába kerülés teljesen véletlenszerű legyen. Ha a bekerülés valóban véletlenszerű, az már néhány tucat résztvevő esetén is biztosítja a kezelt és a kontroll csoport egyezőségét, legalábbis a program eredményét befolyásoló tulajdonságok tekintetében. A hatásvizsgálat ekkor nagyon egyszerű: a kezelt és a nem kezelt csoport teljesítményének különbsége pontosan méri a program hatását, hiszen minden más, az eredményt befolyásoló külső tényező ugyanolyan valószínűséggel és erővel lép fel a két csoportban.¹³

A munkavégző képességet fejlesztő programok esetében például olyan álláskeresőket választhatunk ki kontroll csoportként, akik olyan, a résztvevők lakóhelyéhez hasonló településen laknak, ahol nem érhető el a program, vagy olyanokat, akik jelentkeztek a programra, de várólistára kerültek. Mindkét esetben azért jó a kiválasztási módszer, mert nem függ az egyén döntésétől. Ez azért fontos, mert a jelentkezés ténye az álláskereső motiváltságát is tükrözheti, ami szintén befolyásolja az elhelyezkedési esélyeit. Így például, ha a programban való részvétel önkéntes és a kontroll csoport a programra nem jelentkezőkből áll, a résztvevők és a nem résztvevők teljesítményét két

¹³ A szociálpolitikai programok hatásvizsgálatának módszereiről rövid összefoglalást ad a 8.1. Függelék, bővebb leírást ad például Shadish et al (2001), Campell (2001), magyar nyelven Kézdi (2004).

tényező is befolyásolja: egyfelől a program, másfelől az álláskereső tájékozottsága és motiváltsága. A két csoport eredményeinek különbségében mindkét hatás benne lesz, és a kettőt csak további adatok és becslések segítségével lehetséges úgy-ahogy szétválasztani.

A programoktól várt hatások nem feltétlenül maradandóak, számos hatásvizsgálatban kimutatták, hogy a program első időszakában mért jelentős hatások idővel elhalványulnak. Különösen érvényes ez a foglalkoztatási hatásra, ahol a gyors elhelyezkedés és a munkahely minősége és tartóssága között átváltás van. Ezért a tényleges hatások megbízható azonosításához ugyanazt a mutatót több alkalommal is fel kell mérni, a program előtt, alatt és a programot követően is.

A hatásvizsgálatok megbízhatósága azon áll, vagy bukik, hogy mennyire tudjuk kiszűrni a programon kívüli hatásokat, illetve az ún. szelekciós torzítást. Programon kívüli hatás lehet például új munkáltató megjelenése a környéken, a résztvevők párhuzamos programokban való részvétele, a közlekedési viszonyok váratlan változása, stb. A szelekciós torzítás a munkaerő-piaci programok esetében általában azt jelenti, hogy a programba bekerülők valamilyen tekintetben eleve jobb munkaerő-piaci helyzetben vannak, mint azok, akik nem kerültek be. Ez a „jobb munkaerő-piaci helyzet” megfigyelhető és nem megfigyelhető elemeket egyaránt tartalmazhat. Megfigyelhető különbség lehet például, ha a résztvevőknek átlagosan több előzetes munkaerő-piaci tapasztalatuk van, vagy magasabban iskolázottak, mint a nem résztvevők. A nem megfigyelhető különbségek közé tartozhat a fent említett motiváció, a kommunikációs készségek, vagy más olyan tulajdonságok, amelyekről adatot nem szokás vagy nem lehet felvenni, de befolyásolják, hogy valaki mennyire könnyen vagy nehezen tud elhelyezkedni. A hatásvizsgálatokban a problémát a programon kívüli hatások és a szelekciós torzítás tekintetében egyaránt a nem mért elemek okozzák, mert ezeket nem tudjuk figyelembe venni, csak sejtjük, hogy vannak.

A programon kívüli hatások és a szelekciós torzítás problémáját két fronton is meg lehet próbálni kezelni: az egyik a program felépítése és az adatgyűjtés, a másik az elemzési módszerek. Az alábbiakban mindkettőre adunk majd konkrét példát. Az első fronton sokkal könnyebb csatát nyerni – egyetlen hátránya, hogy előre kell gondolkodni és forrást biztosítani az adatgyűjtéshez. A második fronton sokkal több a buktató és nehezebb meggyőző eredményekre jutni. A csatasorba állított többváltozós becslési

eljárások korlátai azonban nem a becslési módszerekből, hanem az első fronton megkötött kompromisszumokból, esetleg az ott elkövetett hibákból vagy mulasztásokból erednek. A programon kívüli hatások és a szelekciós torzítás kezelésének leghatékonyabb eszköze a jól megtervezett, a kísérleti helyzethez minél jobban hasonlító program-felépítés és lebonyolítás, illetve a részletes és gondos adatgyűjtés.

A programba való belépés kísérleti helyzethez hasonló lebonyolítása, azaz a potenciális résztvevők véletlenszerű szétosztása a kezelt és a kontroll csoportba úgy kezeli a programon kívüli hatások és a szelekciós torzítás problémáját, hogy a véletlenszerű (random) kiválasztás által biztosítja, hogy a két csoport a nem megfigyelhető tulajdonságok tekintetében is hasonló legyen. Ez nyilvánvalóan nem teljesül, ha például a kezelt csoportba önként lehet jelentkezni, és a kontrollt azok közül választjuk ki, akik nem jelentkeztek, mivel így valószínű, hogy a kezelt csoportba motiváltabb emberek kerülnek. Ha azonban a születési dátum a kiválasztás alapja (például kezelt lesz aki páros napon született és kontroll, aki páratlan napon), akkor kellő méretű minta esetén már biztosak lehetünk benne, hogy a motiváltság és más hasonló tulajdonságok ugyanolyan arányban fordulnak elő a két csoportban.

A lényeg tehát az, hogy a résztvevők és a kontroll személyek minél kevésbé különbözzenek egymástól. Minél körülményesebben választjuk ki a kontroll csoportot, minél több körülmény és összegyűjtött adat bizonyítja, hogy a program indulása előtt nem különböztek a résztvevők csoportjától, és utána sem érték őket más hatások (csak olyanok, amik a résztvevőket is érintették), annál biztosabbak lehetünk a hatásvizsgálat eredményében. A módszer feltételeit és gyakorlati részleteit a következő alfejezetben mutatjuk be.

4.2. Lehetőségek a SZER adatain alapuló eredménymérésre

Az eredménymonitoring összehasonlítás nélkül követi a programban részt vevők elhelyezkedési mutatóit, és önmagában nem alkalmas a beavatkozás hatásának a megállapítására, hiszen kontroll csoport hiányában sosem tudhatjuk, hogy a követett személyek nem tudtak volna-e pont ugyanolyan sikeresen elhelyezkedni a program vagy beavatkozás nélkül is. Az eredménymérés (vagy hatásmérés) és az eredménymonitoring között az az alapvető különbség, hogy előbbi a programban részt vettek elhelyezkedési

esélyeit a kontrollcsoport elhelyezkedési mutatóival, azaz az állapottal veti össze, mintha nem vettek volna részt a programban - ez a tényellentéte állapot.

A szolgáltatások hatásának, azaz eredményességének a mérése a SZER-ben gyűjtött egyéni szintű adatokon alapul. Egyfelől az álláskereső lakóhelyének munkapiaci adottságait, másfelől az álláskereső egyéni tulajdonságait (azokat a SZER-ben rögzített tulajdonságokat, amelyek a munkapiaci esélyeit meghatározzák) is figyelembe véve segít összevethetővé tenni a szolgáltatók teljesítményét. Erre azért van szükség, mert az egyes szolgáltatók különböző ügyfélkörrel dolgoznak: előfordulhat például, hogy egyes szolgáltatóknak iskolázottabbak az ügyfelei és kisebb a környéken a munkanélküliség, azaz kisebb erőfeszítést igényel, hogy elhelyezzék őket, míg más szolgáltatóknak éppen fordítva: nehezebben elhelyezhető ügyfeleket kell egy egyébként is pangó munkapiacon elhelyezniük.

Az eredménymérés tehát egyfelől az álláskereső főbb tulajdonságaira (életkor, iskolázottság, egészségi állapot, korábbi munkatapasztalat, hátrányos helyzet), másfelől a félévente felvett nyomkövetési kérdőív adataira támaszkodik.¹⁴ Azt méri, hogy az egyes szolgáltatók a saját ügyfélkörük összetételének figyelembe vétele mellett milyen eredményességgel tudják az ügyfeleket elhelyezni a szolgáltatást igénybe nem vevő kontrollcsoport elhelyezkedési mutatóihoz képest.

A szolgáltatók teljesítménye akkor mérhető meg pontosan, ha az álláskereső elhelyezkedési rátáit egy olyan csoportéval hasonlítjuk össze, akik személyes adottságaikat tekintve az álláskereső ügyfelekéhez hasonlítanak, de nem kaptak szolgáltatást. Ez az ún. kontroll-csoport. A SZER esetében három lehetőség lenne a kontroll csoport kialakítására. Az egyik, hogy a szolgáltatók várólistáin regisztrált, szolgáltatásban még nem részesült álláskeresőktől is lekérdezzük a nyomkövetési kérdőívet. A másik, hogy azokon a településeken is veszünk fel adatot, ahol jelenleg nem működik a közelben szolgáltató. A harmadik lehetőség előfeltétele, hogy a jelenlegi gyakorlatot felváltsa egy egységes ügyféli irányítási szabály, amelyben egy arra alkalmas kormányzati szerv (pl az NFSZ vagy az RSZSZ kirendeltsége) irányítja az ügyfeleket a szolgáltatókhoz. Ekkor az ügyféli irányító szervezet alakíthat ki úgy kontroll csoportot,

¹⁴ A kérdőív a Melléklet 7.2 pontjában található.

hogy az elvileg arra jogosult ügyfelek közül random módon kiválasztottakat azonnal, míg másokat késleltetve irányít az alternatív szolgáltatókhoz.

Az első, várólistás módszer hátránya, hogy csak a rövidtávú hatásokat tudja mérni, mivel fél-egy év után már sok esetben a várólistás ügyfél is kap valamilyen szolgáltatást. A második módszer átmenetileg jól alkalmazható, de hosszabb távon, a hálózat kiterjedésével egyre kevésbé lesz az, mivel fokozatosan eltűnnek azok a települések, ahol nem hozzáférhető semmilyen alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás.¹⁵

A harmadik, randomizálási lehetőség működhet a várólistás módszerhez hasonlóan. Ekkor az elsőhöz képest előnye, hogy a randomizálás miatt megbízhatóbb (azaz biztosak lehetünk abban, hogy a várólistára került ügyfelek nem különböznek szisztematikusan a szolgáltatásba került ügyfelektől), hátránya pedig ugyanaz: csak a rövidtávú hatás mérhető vele. Kialakítható azonban úgy is, hogy a random módon kiválasztott kontroll ügyfelek az állami szolgáltatóhoz vannak irányítva. Ebben az esetben hosszú távú hatást is lehet mérni, viszont a hatás relatív nagyságát lehet megállapítani. Azaz, nem azt mérjük, hogy mi történt volna, ha az ügyfél semmilyen segítséget nem kap, hanem azt, hogy mi történt volna, ha az AMSZ helyett az RSZSZ vagy a munkaügyi kirendeltségek által működtetett (nem személyre szabott) alapszolgáltatásban részesül. Ez az információ elegendő lehet annak eldöntésére, hogy milyen mértékben érdemes az AMSZ (személyre szabott és intenzív) szolgáltatásait közpénzből finanszírozni, azaz igazolható-e az AMSZ szolgáltatások költsége a gyorsabb és/vagy tartósabb elhelyezési arányokkal.

A randomizált hatásmérés előfeltétele, hogy kiépüljön az egységes ügyfél-irányítási rendszer, ami képes arra, hogy a szolgáltatásra jelentkezőket központosított módon fogadja, majd továbbirányítsa a szolgáltatók felé. A cél az, hogy a központ minden potenciális ügyfélről tudjon, és a központ válassza ki, ki melyik alternatív szolgáltatóhoz kerül Ennek további feltétele, hogy az ügyfélirányítást működtető intézményben legyen elegendő kapacitás és szakértelem az ügyfelek munkába állási esélyének megállapítására (profiling).¹⁶ Mint Kovács (2013) megállapítja, a Nemzeti Foglalkoztatási

¹⁵ Jelenleg például Heves és Vas megyében csak egy alternatív munkaerőpiaci szolgáltató működik (lásd a Függelék 7.3.3. táblázatát).

¹⁶ A profiling olyan statisztikai-modellező eszköz, amelynek segítségével a munkanélküliek bizonyos megfigyelt szociodemográfiai és munkaerő-piaci jellemzőinek birtokában megbecsülhetjük, hogy milyen

Szolgálat, bár foglalkozási rehabilitációs feladatait átvette az RSZSZ, országos hálózata, informatikai rendszere és meglévő tapasztalatai alapján alkalmas lehetne erre a szerepre. A 2014-2020-as tervezési időszakban a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat a szolgáltatások fejlesztése mellett azok hatékonyságát és célzottságát is javítani tervezi, utóbbi érdekében bevezetnék a profiling rendszert is. A profiling általános és kötelező bevezetését az is szükségessé teszi, hogy a kategorizálás (és az egyéni fejlesztési terv) a 2014-2020-as támogatási időszakban ex-ante feltétele lesz a források igénylésének (Kovács 2013). Ezeknek a terveknek a megvalósítása azonban több év óta halasztódik, a profiling tényleges bevezetésének időpontja így bizonytalan.

4.3. Javaslat a SZER adatain alapuló eredménymérésre és annak későbbi fejlesztésére

A tényellentétes hatásvizsgálati módszerekben egy kontrollcsoport teljesítményéhez képest vizsgáljuk az alternatív szolgáltatásokat igénybe vett álláskereső elhelyezkedésének valószínűségét. Azt szeretnénk mérni, hogyan befolyásolta az alternatív szolgáltatások igénybevétele az elhelyezkedés valószínűségét ahhoz képest, mintha a megfigyelt személyek a másik típusú szolgáltatást vettek volna igénybe, vagy egyáltalán nem éltek volna alternatív szolgáltatásokkal (lásd 9. táblázat).

9. táblázat: A hatásvizsgálat lehetséges irányai

Irányok	Időtáv	Minta	Kezelt	Kontroll
1	Hosszútáv	Alternatív szolgáltatásban nem részesültek	NRSZH/NMH szolgáltatásban részesültek	Szolgáltatásban nem részesültek
2	Rövidtáv	NRSZH szolgáltatásban nem részesültek	Alternatív szolgáltatásban részesültek	Szolgáltatásban nem részesültek
3	Rövidtáv	Szolgáltatásban részesültek	Alternatív szolgáltatásban részesültek	NRSZH szolgáltatásban részesültek

munkaerő-piaci esélyekkel bírnak, előre jelezhetjük, milyen valószínűséggel válhatnak tartós munkanélkülivé, illetve milyen aktív eszköz lehet számukra a leghatékonyabb.

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatal

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

A kontrollcsoportot oly módon kell létrehozni, hogy a két csoport valamelyikébe tartozás véletlenszerű legyen. Ennek jelen esetben három (két) módját látjuk:

- a. Az NRSZH ügyfeleinek véletlenszerű továbbküldése alternatív szolgáltatók felé
- b. Az alternatív szolgáltatók földrajzi (és időbeli) heterogenitásának kihasználása
- c. (Az alternatív szolgáltatók várólistás ügyfeleihez való hasonlítás)

M1 Az NRSZH ügyfeleinek véletlenszerű továbbküldése alternatív szolgáltatók felé

Ebben az esetben a véletlenszerűség abból adódik, hogy az NMH/NRSZH az ügyfelei egy részét előre meghatározott random módon alternatív szolgáltatóhoz küldi tovább. A kontrollcsoportot azok jelentik, akiket nem továbbítanak alternatív szolgáltatóhoz, és vagy közvetlenül NMH/NRSZH szolgáltatásokat kapnak, vagy egyáltalán nem kapnak állaskeresési szolgáltatást. A véletlenszerű kezelés miatt a módszerrel torzításmentesen mérhető, hogy az alternatív szolgáltatók tevékenysége hány százalékponttal növeli a megváltozott munkaképességű állaskeresők elhelyezkedésének valószínűségét. A random kiválasztást javasoljuk előre rögzített módon elvégezni (pl. minden hó páratlan napjain születettek). A mérés lebonyolításának időzítése a módszerből adódóan szoros, célszerű minél korábban elkezdni.

A kiválasztást követően az adatfelvétel két módon történhet:

- I. A kiválasztott és a kontrol személyek NRSZH adataihoz egyéb már meglévő adminisztratív adatbázisok (NAV, NMH, OEP) egyéni adatai köthető TAJ-szám alapján, anonim módon. A hatásértékeléshez az alábbi adatokra van szükség:

Egyéni szintű adatok (zárójelben az adatgazda)

2. nem, életkor, iskolázottság, lakóhely (irányítószám és település) (NRSZH?, NMH)
3. egészségügyi állapot/probléma, megváltozott munkaképesség mértéke (NRSZH)
4. milyen szolgáltatást kapott, mikor és mennyi ideig? (NRSZH, SZER)
5. elhelyezkedés és munkatörténet (NAV, 2008-tól a megfigyelési időszak végéig, illetve 2008 előtt: ONYF)

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhazsnú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

6. támogatott állás adatai (NAV)
7. egészségügyi háttértörténet (OEP)
8. munkanélküliség-történet (NMH)

Település-szintű adatok

9. a szolgáltatók településszintű adatai (alternatív szolgáltató/NRSZH iroda/védett munkahely léte, létesítésének időpontja)
10. településszintű munkanélküliségi adatok (T-STAR)

- II. A kiválasztott és a kontroll személyek adatai kérdőívvel is felvehető. Az adatok köre megegyezik az I. pontban leírtakkal. Az adatfelvétel fontos pontja, hogy a kérdőíveket ki veszi fel, és a lehetséges alternatívák számos előnnyel és hátránnyal bírnak (költség versus. minőség) (lásd 7. táblázat).

10.táblázat: A kérdőívek lekérdezésének lehetséges módjai

	Előnyök	Hátrányok	Becsült költség (HUF/kérdőív)
Külső, megbízott lekérdező	1. Objektív, az eredmények egyik irányba történő alakításában sem érdekelt.	1. A speciális célcsoportokkal való kommunikációban kevésbé járatos.	2000
Alternatív szolgáltató (kezeltek)	1. A speciális célcsoportokkal való kommunikációban tapasztalat.	1. Érdekel lehet az eredmények alakításában.	2000
NMH/NRSZH (kontrollok)	1. Alacsony költség, az első kérdőív azonnal a helyszínen felvehető.	1. Heterogén összetétel a speciális célcsoportokkal való kommunikáció terén.	1000
Közei NRSZH/NMH kirendeltség ügyintézői	1. Alacsony költség, az első kérdőív azonnal a helyszínen felvehető.	1. Heterogén összetétel a speciális célcsoportokkal való kommunikáció terén.	1000

A randomizálást és az adatfelvételt követően az adatfelvétel módjától függetlenül az alternatív szolgáltatások elhelyezkedési hatásának mérése úgy történik, hogy összevetjük a szolgáltatást kapott (=kezelt) és nem kapott (=kontroll) személyek elhelyezkedési arányait. Például, ha a véletlenszerű kiválasztást követően a kezelt

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatal

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
 Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
 Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
 Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

személyek 45 és a kontroll személyek 15 százaléka helyezkedett el a szolgáltatást követő 6 hónapon belül, akkor a szolgáltatás rövid távú hatása $45-15=30$ százalékpont, azaz a szolgáltatás ennyivel növeli a munkába állás valószínűségét.

M2. Az alternatív szolgáltatók földrajzi (és időbeli) heterogenitásának kihasználása

A véletlenszerűség adódhat abból is, hogy bizonyos településeken (körzetekben) van, míg más hasonló településeken nincs elérhető alternatív szolgáltató, ha feltesszük, hogy az egyes települési körzetek alternatív szolgáltatóval való ellátottsága csak olyan tényezőkön múlik, amiket meg tudunk figyelni, és ezeken felül random. Ebben a forgatókönyvben két lehetőség van:

1. A már meglévő alternatív szolgáltatók (kb 40) hatásának mérése
2. Az újonnan létrejövő (kb 35) alternatív szolgáltató, azaz a kapacitásbővülés hatásának mérése

A már meglévő alternatív szolgáltatók hatását ezután úgy mérjük, hogy ökonometriai módszerekkel megbecsüljük, milyen hatást gyakorol az alternatív szolgáltatás igénybevétele az egyének elhelyezkedésének valószínűségére.¹⁷ Míg az előző esetben a random kiválasztás következtében maga a hatásmérés egy egyszerű kivonás, itt összetettebb módszerekre van szükség. A becslést az teszi komplikálttá, hogy az a tény, hogy valaki igénybe vett-e alternatív szolgáltatást, önmagában nem független a korábban említett szelekciós tényezőktől és nem független a beavatkozást megelőző munkapiaci esélyektől sem. A szelekciós torzítást úgy kezeljük, hogy véletlenszerűséget keresünk a szolgáltatás igénybevételeiben: feltesszük, hogy az kaphatott nagyobb valószínűséggel alternatív szolgáltatást, akinek a közelében van elérhető alternatív szolgáltató, azaz tulajdonképpen összevetjük az elhelyezkedési arányokat azokban a körzetekben, ahol van szolgáltató, és azokban, ahol nincs (a módszer technikai leírását lásd a Mellékletben). A becslés javítása érdekében a 40 települési körzethez, ahol van alternatív szolgáltató, párosítással választunk további 40 olyan települést, amelyek a

¹⁷ A empirikus modell formális leírását lásd a 8.1. Mellékletben.

megfigyelhető tulajdonságaikban annyira hasonlóak a kiinduló 40-hez, amennyire csak lehet, és a becslést ezen a mintán végezzük el.

A becslés adatigénye megegyezik az 1.1 / I. pontban jelzett adminisztratív adatokkal. Az adatkérést leghamarabb 2015. nyarán érdemes megkezdeni, amikor a SZER-ben dokumentált első ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások nagyobb részben lezárultak és az elhelyezések megtörténtek.¹⁸

Az újonnan létrejövő (60) alternatív szolgáltatók, azaz a kapacitásbővülés hatásának mérését hasonló módon végezzük el, de ebben az esetben azt is kihasználjuk, hogy az új szolgáltatók az egyes településeken nem egyszerre, hanem más-más időpontban jönnek létre. Ebben az esetben két véletlenszerűséget is ki tudunk használni: azt, hogy hol van elérhető szolgáltató, hol nincs, illetve azt is, hogy melyik időponttól kezdve működik. Az előző ponthoz hasonlóan párosítással választunk az újonnan létrejött alternatív szolgáltatók települési körzeteihez megfigyelhető ismérvekben a lehető leghasonlóbb további 60 települést. Ezen a mintán hasonlítjuk össze az elhelyezkedési valószínűségek változását az új kapacitások létrejötte előtt és után a kezelt és a kontroll települési körzetekben.¹⁹ A becslés adatigénye a változók tekintetében az előzőekkel megegyezik, azonban ehhez feltétlenül több egymást követő időszak adatára is szükség van (a módszer technikai leírását lásd a Mellékletben).

¹⁸ A mérés szükség esetén a KTI kapcsolt adatbázisból is elvégezhető a rehabilitációs járadékot kapott személyek mintáján. Miután ez az adatbázis nem tartalmazza, hogy ki milyen szolgáltatást kapott, csak a lakóhely hatását tudjuk mérni, azaz a korábbi instrumentum maga a magyarázó változó is lesz egyben.

¹⁹ Az empirikus modell formális leírását lásd a 7. Mellékletben.

5. Javaslat a szolgáltató szervezetek súlyozott értékelésére

5.1. A súlyozott értékelés célja és keretei

A visszacsatolások egyik legerőteljesebb formája a finanszírozási ösztönzők. A SZER esetében az adhat erős ösztönzést a teljesítmény javítására, ha a szolgáltatásért fizetett állami támogatás a célcsoporttól és az elért eredménytől (elhelyezés minősége és tartóssága) is függ.

A célcsoportokat olyan részletességgel kell meghatározni, hogy azok a munkavégző képesség javításának költsége szempontjából viszonylag homogének legyenek. A tesztév feladata ennek a csoportosításnak a részletes kidolgozása és ellenőrzése a helyszíni monitoring során gyűjtött információk alapján. A következő lépés bázisértékek meghatározása, amelyek megadják a homogén csoportok átlagos elhelyezkedési arányát az elhelyezkedési esélyeket befolyásoló tulajdonságok (iskolázottság, életkor, egészségi állapot) alapján. Ennek és a munkapiaci körülmények figyelembe vételével lehet azután meghatározni az egyes szolgáltatókra és ügyfélcsoportokra érvényes elvárt elhelyezkedési rátákat. A tesztév feladata megállapítani, hogy a szűrés alapján hány kategóriát érdemes kialakítani és hogy az ügyfél egyes tulajdonságai (életkor, iskola, betegség) milyen mértékben befolyásolják az elvárt elhelyezkedési arányt.

5.2. Javaslat a súlyozott értékelés fokozatos bevezetésére

A részben eredmény alapú finanszírozás úgy működhet, hogy a költségvetési támogatás adott százalékát a szolgáltatók a szolgáltatás megkezdésével egyidőben indított részletekben kapják meg. A maradék részletet utólag, a 12 havonta számított eredménymutatók és a szerződésben vállalt eredmények összevetésétől függően kapják. Az ügyfelenként adott díjazás összegét úgy kell megállapítani, hogy a tanácsadók bérén felül módszertani fejlesztésre és jutalmazásra is legyen keret: az elvárt elhelyezkedési mutatókat teljesítő szolgáltatók az utólag megkapott térítésből ezeket tudják finanszírozni, míg a béreket az előre kapott részlet fedezi. A szerződésben rögzíteni kell, hogy ha a kifizetés a finanszírozó hibájából késik, az elvárt eredményeket arányosan csökkenteni vagy a teljesítés határidejét módosítani kell.

11. Javaslat az eredményességtől függő rész fokozatos bevezetésére

	Eredménytől függő rész
Bevezetés éve	10%
Első átfogó monitoringot és a SZER paraméterek kiigazítását követően	15%
Az eredménytől függő finanszírozás ösztönző hatását vizsgáló kutatás lezárulását követően	15-30%

Ez a rendszer nem a szolgáltatót finanszírozza, hanem az ügyfelet, azaz az ügyfélnek nyújtott szolgáltatást. Az ügyfelenként kapott díjazás nem pályázati kifizetés, hanem szolgáltatási díj, amelyet a szolgáltató a pénzügyi szabályokat betartva, szabadon használ fel, saját szakmai döntéseinek megfelelően. A finanszírozó nem állapít meg szabályokat a térítés felhasználására vonatkozóan: a célnak megfelelő felhasználást az elvárt eredménymutatókon keresztül ellenőrzi, a szakmai minőséget pedig a helyszíni monitoring alkalmával.

A súlyozott értékelés kialakítására átmenetileg, amíg a SZER-ben gyűjtött adatok alapján ez kiigazítható, az alábbi egyszerű szabályt javasoljuk.

Az ügyfelek iskolázottsága, életkora, és egészségi állapota, illetve a helyi munkanélküliség szerint megállapított viszonyítási alap és az ugyanezekben az ügyfélcsoportokban mért tényleges elhelyezési arány hányadosát kell a teljesítménytől függő résszel (10%) megszorozni. A viszonyítási alap értékeire az alábbi táblázatban adunk példát, a teljes táblázatot lásd a Függelék 7.4. táblázatában.

A viszonyítási alap meghatározásakor kiválasztottunk egy adott ügyfélcsoportot, a 25-49 éves, 35-50%-os egészségi állapotú, fél-egy éve munkanélküli, csak érettségivel rendelkező ügyfelekét, és a továbbiakban hozzájuk képest határoztuk meg az elvárt elhelyezési ráta eltéréseit. A kiválasztott csoportban a egy átlagos munkanélküliségű kistérségben az elvárt elhelyezési ráta legyen 35%, azaz legyen hasonló a jelenlegi finanszírozási rendszerben elvárt átlagos teljesítményhez. A náluk fiatalabb vagy idősebb, kevésbé iskolázott, vagy nagyobb munkaképesség-csökkenésű ügyfelek

esetében kisebb az elvárt elhelyezkedési ráta, míg az iskolázottabb vagy egészségesebb ügyfelek esetében nagyobb az elvárt elhelyezkedési ráta.

12. Javasolt kiinduló táblázat a viszonyítási alap megállapítására (részlet)

Tartós munka-nélküliség (nap)	Életkor (év)	Iskolázottság	Egészségi állapot (%)		
			51-100	35-50	0-34
			Elhelyezett/ szolgáltatásban részt vett (%)		
1-180 nap	15-24	Nincs érettségi	30	22	14
		Csak érettségi	40	32	24
		Diploma	50	42	34
181-360 nap	15-24	Nincs érettségi	25	17	9
		Csak érettségi	35	27	19
		Diploma	45	37	29
	25-49	Nincs érettségi	33	25	17
		Csak érettségi	43	35	27
		Diploma	53	45	37

A fent meghatározott kiválasztott ügyfélcsoporthoz képest a viszonyítási alapot növeli (%pont):

Iskolázottság	10
Életkor (fiatalabb/idősebb)	8
Munkanélküliség	5
Egészségi állapot	8
Fogyatékoság jellege alapján nehezen elhelyezhető (alap ráta 35 helyett 30%)	5
Helyi munkanélküliség**	0,1* országos átlag/ tényleges

** Ha például az országos átlag 8%, míg a járási munkanélküliségi ráta csak 6%, akkor az elvárt elhelyezkedési arányt $0,1 \cdot 8 / 6$ százalékkal magasabb szinten kell teljesíteni minden alcsoportban.

Középtávon az alternatív szolgáltatók ügyfélspecifikus teljesítményértékelése az előző időszak adatai alapján alakítható ki, az alábbi módszerrel. A szolgáltatóktól származó ügyfélszintű adatokon megbecsüljük, hogy az ügyfelek egyéni jellemzői (pl.

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhazsnú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
 Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
 Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
 Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

iskolázatlanság, a munkaképesség megváltozásának bizonyos mértéke, az életkor, stb.) és a külső munkapiaci tényezők (kistérségi szintű munkanélküliségi ráta) hogyan befolyásolják az elhelyezkedés valószínűségét.²⁰ Ezzel a módszerrel számszerűsíthető például, hogy pontosan mennyivel kisebb valószínűséggel talál állást egy nyolc általános iskolai végzettségű 50 éves nő, mondjuk egy 35 éves középfokú végzettségű férfihez képest (a technikai részleteket lásd a mellékletben).

Az így becsült arányok segítségével minden alternatív szolgáltató minden ügyfele esetére becsülünk egy prediktált elhelyezkedési valószínűséget, ami azt mutatja meg, hogy adott nemű, életkorú, iskolai végzettségű, stb. ember adott településen átlagosan mekkora valószínűséggel tud munkát találni. Ezekből a becsült valószínűségekből a szolgáltatók ügyfélkörének ismeretében szolgáltatónkénti átlagokat számítunk. Ez lesz az adott szolgáltató ügyfélköre és külső körülményei alapján tőle elvárt teljesítmény. Azoknak a szolgáltatóknak, akik például hátrányos helyzetű kistérségekben működnek és az ügyfélkörükbe többségében iskolázatlan ügyfelek tartoznak, ez az elméleti teljesítménymutató kisebb lesz, mint például egy budapesti szolgáltatóé, akinek az ügyfelei nagyrészt középfokú végzettségűek. Ezeket az elméleti elvárásokat ezután összevetjük a szolgáltatók ügyfeleinek tényleges elhelyezkedési arányaival. A kettő aránya a teljesítménymutató, ami

- ha nagyobb, mint 1, a szolgáltató az elvárt felett teljesít, és
- ha kisebb, mint 1, a szolgáltató az elvárt alatt teljesít.

Minél nagyobb a mutató értéke, a szolgáltató teljesítménye annál jobb, illetve minél kisebb, annál rosszabb, és a mutató alapján a szolgáltatók rangsorolhatók. Például, ha egy szolgáltató az ügyfelei tulajdonságai alapján a modellből származó becslések szerint átlagosan az ügyfelek 45 százalékát lenne képes elhelyezni, de ténylegesen a valós ügyfeleinek 55 százaléka helyezkedett el, akkor ez az arány $55/45=1.22$, és a szolgáltató a várakozásokat túlteljesítette.

Az eredményességtől függő rész (10-30%) és a teljesítménymutató szorzataként adódik az eredményességtől függő finanszírozás összege. A finanszírozásba épített ösztönzés mellett a rangsorban elől álló szolgáltatók esetén feltérképezzük a sikeres működés

²⁰ A empirikus modell formális leírását lásd a 8.3. Mellékletben.

mögött álló tényezőket, amelyek alapján a rangsorban hátul álló szolgáltatók módszertani segítséget és mentorálást kaphatnak (lásd eseti monitorozás).

Hosszabb távon, amikor a SZER adatok alapján az elhelyezések tartóssága is mérhető, ez is beépíthető az eredménytől függő finanszírozás rendszerébe. Egy kismintás adatfelvétel eredménye azt jelezte (lásd a 7.2 és 7.5. Függelék), hogy míg a rövidtávú elhelyezési mutatók csak kismértékben függenek az ügyfelek tulajdonságaitól, addig a tartós elhelyezkedési arányokat már szignifikáns mértékben befolyásolja az ügyfél életkora, iskolázottsága és a fogyatékos típusa.

6. Lehetőségek a SZER adatokon alapuló mérési-értékelési rendszer rugalmas alakítására

A SZER adataira épülő mérési és értékelési rendszer alkalmas arra, hogy kezelje a finanszírozó és a módszertani felügyeletet ellátó szervezet változását, a finanszírozási források változását, a finanszírozó által támasztott adatigények változását (a gyűjtött elemi adatok függvényében), és a finanszírozási ösztönzők változását is.

Minderre az ad lehetőséget, hogy egyfelől a változékony tényezőket a SZER módosíthatóan tartalmazza, illetve az, hogy az adatokat egyéni szinten gyűjti, ami igény szerint többféle mutató kiszámítását támogatja.

7. Függelék

7.1. Minőségbiztosítási rendszer Angliában és Hollandiában

A brit rendszer főbb elemei

A brit rendszerben a munkaerőpiaci szolgáltatások egy részét külső szolgáltatók működtetik. Ezek minőségét az alábbi monitoring és értékelési eszközökkel biztosítják (OECD 2007a, Scharle 2007, DWP 2008):

- pályáztatás és a pályázatok vállalt teljesítmény alapú elbírálása
- kiválasztott preferált pályázók akkreditációja (ld. 2. melléklet)
- az adminisztratív adatbázisokra épített folyamatos monitoring
- a szolgáltatók értékelési pontrendszere (ld. 3. melléklet)
- rendszeres külső értékelések.

A brit munkaügyi minisztérium 2008 februárban hozta nyilvánosságra új stratégiáját a szolgáltatók szerződéses megbízásáról (DWP 2008). A stratégia lényege, hogy szorosabb legyen az együttműködés a szerződéses partnerekkel, és erősödjön a minőség ösztönzése. A stratégia része egy teljesítménymodell, ami négy kulcs-területből áll: (1) eredmények (outcomes), (2) ár-érték arány, (3), minőség, és (4) ügyfél elégedettség.

A stratégia részeként pontosítják a szolgáltatókkal szemben támasztott elvárásokat: kevesebb, és az eredményekhez szorosan kapcsolódó célt határoznak meg, de ezeket jobban számonkérlik (ennek egyik eszköze az új pontrendszer: lásd következő bek.). A minőség javításának elősegítése érdekében a minisztérium új információs rendszert fejleszt ki, amit a minisztérium és a szolgáltatók közösen használhatnak az információk megosztására – és ami a papír alapú adattovábbítás egy részét is kiválthatja. A teljesítmény-értékelési rendszer információi a szolgáltatók és az ügyfelek számára is hozzáférhetők, így az egyes szolgáltatók relatív teljesítménye is összemérhető másokéval. A szolgáltatók teljesítményét külső értékelővel is felmérik (DWP 2008).

A pályáztatás és az akkreditáció interneten keresztül történik. A pályázó a szolgáltatás biztonságát és minőségét érintő kérdésekről kell nyilatkozatot tenni, amelyeket általában nem kell hivatalos papírokkal is alátámasztania (kivétel a munkáltatói felelősségbiztosítás). Ez jelentősen csökkenti a pályázók és az elbírálók adminisztrációs költségeit és a pályázás időigényét is. A minőség folyamatos monitorozása érdekében egyszerű, négy-fokozatú pontrendszert vezettek be a szolgáltatók értékelésére, amit a pályázatok elbírálásánál is hasznosítanak. A rendszeres külső értékeléseket a képzési szolgáltatások esetén ágazati törvények is előírják, és a minisztérium belső kutatási stratégiájában is szerepelnek.

A minisztérium kutatási stratégiájának része a programok rendszeres értékelése. A kutatásokat részben belső, részben külső, szerződéses partnerek végzik. A főbb adatforrások:

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

- A minisztérium információs központja által átadott adminisztratív adatok, különösen a munkaügyi és nyugdíjügyi longitudinális adatbázis,
- A statisztikai hivatal rendszeres adatfelvételei, mint a háztartási költségvetési felvétel és a munkaerőfelvétel,
- Eseti adatfelvételek.

A kutatási stratégia három nagy alprogramjának egyike a "Munka, jólét és egyenlőség" stratégia, ami a munkanélküliség, az elmaradott területek, a hátrányos helyzetű csoportok, etnikai kisebbségek, család és gyermekjólét, egészség és rokkantság, megváltozott munkaképességű emberek jogai, szakképzés, munkaerőpiac, munkaügyi kirendeltségek, nyugdíjazás elhalasztása kérdéskörét tartalmazza. Az alprogram működtetéséért a minisztérium megfelelő egységeinek elemző felelősek: a kutatási programot egy közgazdászokból, statisztikusokból, szociális szakértőkből álló munkacsoportban dolgozzák ki, egy közgazdász-főtanácsadó vezetésével. A több területet és érintő kutatási feladatokért a miniszter alá rendelt stratégiai kutatócsoport felelős.²¹

Minőségbiztosítás az eredmény-finanszírozás rendszerében: Hollandia

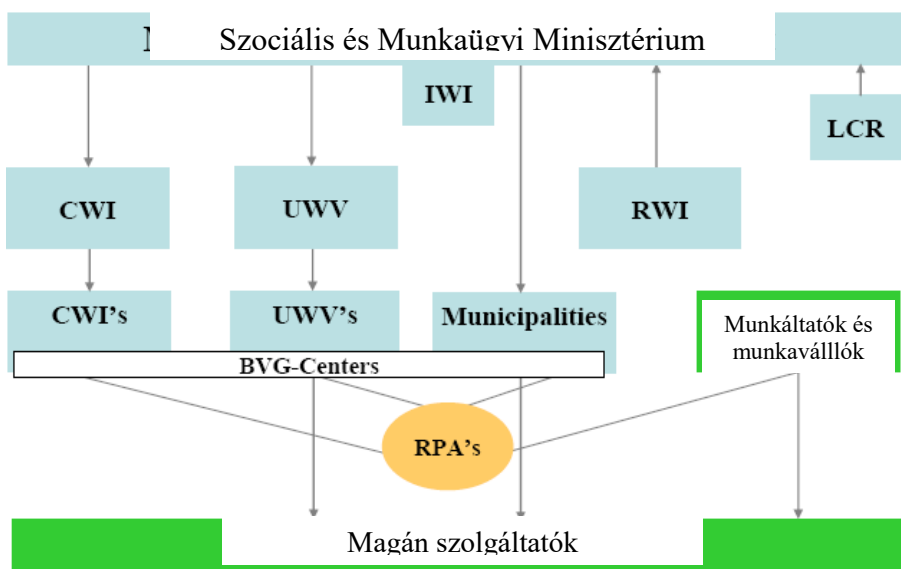
Az 1990-es évekig visszanyúló előzmények után Hollandiában 2002-ben vezették be azt a rendszerben, amelyben a társadalombiztosítási ügynökségek (UWV) és az önkormányzatok²² külső féltől vásárolt szolgáltatásokkal segítik a munkanélküliek visszatérését a munkaerőpiacra. Ebben a rendszerben a szolgáltatók közötti verseny a minőség fő biztosítója (Struyven 2004, Tergeist és Grubb 2006).

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium felügyeli a társadalombiztosítási ügynökség, a társadalom-biztosítási pénztár, és az önkormányzatok munkaerő-piaci és szociális feladatainak ellátását, de nem menedzseli és nem is kontrollálja közvetlenül a megvalósítást. A miniszter évente egyszer ún. májusi levelében megfogalmazza az adott évi célokat és irányelveket, az érintett szervezetek ennek alapján elkészítik saját megvalósítási terveiket, és felelnek az ebben meghatározott eredmények eléréséért. Az eredményeket a minisztérium kéri számon, és a tanulságokat beépíti a következő évi iránymutatásba.

²¹ <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/#strategy> alapján.

²² A kistérségi önkormányzatok (a 16 milliós országnak 486 helyi önkormányzata van) a szociális segélyzettek ellátásáért felelnek, illetve ők foglalkoznak a segélyzettek és az ellátás nélküli munkanélküliek munkához juttatásával is.

1. ábra A munkapiaci integrációért felelős szervezetek kapcsolatrendszere



Forrás: OECD 2007b.

Megjegyzések: CWI= egyablakos ügyfélfogadó iroda, UWV= társadalombiztosítási ügynökség,

RWI=Munka és Jövedelem Tanács: a munkáltatók, munkavállalók és helyi közösségek érdekképviseleti fóruma, amely a kormányzat számára készít javaslatokat; IWI= Munka és Jövedelem Felügyelet: a munkaügyi minisztérium alárendelt szerveként felügyeli a végrehajtást, LCR= Országos Ügyfélképviseleti Tanács: az ügyfelek érdekeinek érvényesülésének biztosítása érdekében konzultál az érintett szervezetekkel és a kormánnyal.

RPA's= Régiós Munkaerőpiaci Fórumok: az önkormányzatok által működtetett érdekegyeztető fórum minden, a foglalkoztatás és jövedelmek területén érintett szervezet számára. BVG-Centers = közös térben működő régiós irodák (nem ügyfélszolgálatok, hanem a háttérfeladatokat végző munkatársak részére).

A megváltozott munkaképességű emberek reintegrációját célzó szolgáltatásokat 2002-ben privatizálták. A magáncégek által nyújtott szolgáltatási csomagot az UWV rendeli meg az ügyfelek számára. A hagyományos szolgáltatás-csomag iskolai oktatást, szakképzést, közvetítési szolgáltatást, stb tartalmazhat (OECD 2007b). 2004-ben vezettek be egy új lehetőséget, amelyben az ügyfél maga állíthatja össze – az UWV esetgazdájának segítségével és jóváhagyásával – a saját „egyéni szolgáltatás-csomagját”.²³ Az egyéni választás lehetősége kiterjed a szolgáltatások időzítésére, típusára (képzés, munkakísérelés, stb), és a szolgáltató cég megválasztására is.²⁴ Az utóbbi lehetőség újabb visszacsatolást jelent és további ösztönzést ad a minőség

²³ Ennek bevezetését a „személyes reintegrációs keret” nevű kísérleti program előzte meg.

²⁴ Az egyéni csomag maximális időtartama két év és maximális költsége 5000 euro (OECD 2007b).

javítására a szolgáltatók piacán.

Érdemben választani könnyen elérhető és összehasonlítható információk birtokában tudnak a megrendelők és az ügyfelek. Ezért a 2002-es reform a munkáltatók, munkavállalók és helyi közösségek képviselőiből felállított Munka és Jövedelem Tanács (RWI) számára előírta egy nyilvános adatbázis (reintegrációs monitor) létrehozását, amely jól áttekinthető formában ad információt a szolgáltatók minőségéről (Tergeist és Grubb 2006). A szolgáltatási szerződések részleteit a megrendelők kötelesek nyilvánosságra hozni. A szolgáltatók érdekvédelmi szervezete (Borea) is foglalkozik minőségbiztosítással: a kamarához önként lehet csatlakozni és a tagok minőségellenőrzési eljárást kérhetnek, melynek végén minősítést kapnak (Magyarországon a nyelviskolák szövetsége nyújt hasonló szolgáltatást).

A szolgáltatókat általában négy szempont alapján választják ki: (1) korábbi tapasztalat a helyi munkaerőpiacon, (2) ár (3) vállalt elhelyezkedési arány (4) vállalt módszer az elhelyezkedés elősegítésére. A többedik alkalommal pályázók esetében a korábbi vállalkozások teljesítését is figyelembe veszik.

Az UWV a program eredményessége alapján fizet a szolgáltatóknak, amit elsősorban az elhelyezkedési arányokkal mérnek. A megváltozott munkaképességű ügyfelek esetében általában 50 %-ot előre fizetnek, és a maradékot akkor, ha az ügyfél legalább 6 hónapig állásban volt. Egyes ügyfél-csoportok esetében az előleg aránya 80% is lehet (OECD 2007b). Ha alulteljesítik a vállalt elhelyezkedési arányt, az eredeti megállapodásnál kisebb díjazást kapnak a szolgáltatók.

Egyes elemzők szerint az ellenőrzési rendszer, bár folyamatosan javul, de még nem kellően fejlett: túl keveset lehet tudni a magán szolgáltatók és a szerződéses megállapodások hatékonyságáról. A piacosítás előnye pedig csak akkor tudnak érvényesülni, ha a megrendelők és az ügyfelek tudják, kitől érdemes vásárolni. Tergeist és Grubb (2006) szerint ezen a téren nagyobb állami szerepvállalásra lenne szükség. Az ügyfelek tulajdonságainak és a helyi munkaerőpiacnak betudható hatások szűrésére is alkalmas részletes adatbázist a meglévő rendszerben is létre lehetne hozni (a ma használt indikátorok csak a nyers elhelyezkedési arányokat mutatják), de azt is biztosítani kell, hogy a szolgáltatók és a megrendelők egységes rendszerben és egységes értelmezést alkalmazza töltsék fel információkkal a rendszert.

Az eredmény-alapú finanszírozás részleges bevezetésére is van példa. Angliában a megváltozott munkaképességű emberek számára külön, erre specializálódott munkaközvetítő (job broker) keres megfelelő állást. A közvetítő szerződéses viszonyban áll a munkaügyi kirendeltséggel és fizetése az előre, közösen megállapított eredményességi mutatók teljesítésétől függ. Dániában a kistérségi önkormányzat felelős a segélyek és a szolgáltatások biztosításáért is. Az önkormányzat nagyobb arányú visszatérítést kap a központi költségvetéstől, ha egy megváltozott munkaképességű ember számára foglalkozási rehabilitációt vagy más aktiváló szolgáltatást nyújt, mint ha pénzügyi ellátást ad. (van Lin 2002). Az OECD (2008) szerint ez az ösztönzési forma működőképes lehet kirendeltségek vagy más állami szervek esetében is.

7.2. A 2013. végén készített kismintás adatfelvétel kérdőíve (nyomonkövetési kérdőív)

A kézzel kiemelt részeket a szolgáltató maga is kitöltheti. A szürkével szedett részek kitöltése opcionális.

sorszám _____

SZOLGÁLTATÓK ÜGYFELEINEK KÉRDŐÍVE A REHABILITÁCIÓ MINŐSÉGE ÉS ÜGYFÉL-ELÉGEDETTSÉG

Minden átadott adatot bizalmasan kezelünk és a kutatási jelentésben kizárólag összesített adatok szerepelnek majd!

Tisztelt Válaszoló!

Ez a kérdőív arról szól, hogy az elmúlt két évben Ön milyen segítséget kapott ahhoz, hogy munkát vállaljon és mennyire elégedett ezzel a segítséggel.

A kérdőív kitöltése 10-15 perc.

A kérdőív kitöltésével hozzájárul ahhoz, hogy a rehabilitáció állami támogatása jobban működjön, több és jobb segítséget kapjanak a megváltozott munkaképességű emberek.

Válaszait a megfelelő szám bekarikázásával illetőleg a szöveg beírásával jelölheti. Ha a kérdőív kitöltése során elakad és segítségre lenne szüksége, szóljon a kérdezést szervező munkatársunknak!

A kitöltött kérdőívet is a kérdezést szervező munkatársunknak adja majd oda.

Köszönjük közreműködését!

Scharle Ágota
Budapest Intézet

I. Személyes adatok

1. **Nevének kezdőbetűi:**

2. **Mikor született?** évben **Hány éves?**

3. **Neme?** 1 – férfi 0 – nő

4. Milyen iskolát végzett?

- | | |
|--|---------------------------|
| 1 – 8 általános vagy kevesebb | 5 – gimnázium |
| 2 – szakiskola, speciális szakiskola | 6 – főiskola |
| 3 – szakmunkás képző vagy technikum érettségi nélkül | 7 – egyetem |
| 4 – szakközépiskola vagy technikum érettségivel | 8 – egyéb, éspedig: |

5. Változott-e a 2010 óta a hivatalosan megállapított egészségi állapota?

1 – igen 0 – nem

6. Ha kapott új minősítést (2011 utáni „egészségi állapot”), akkor az hány %os?

..... százalékos

7. Változott-e 2010 májusa óta a fogyatékosága/egészségkárosodása?

2 – igen, romlott 1 – igen, javult 0 – nem változott

8. Ha változott a fogyatékosága, kérjük jelölje, hogy miben történt a javulás/romlás:

- | | |
|--------------|------------------------------|
| 1 – látás | TÖBB VÁLASZT IS MEGJELÖLHET! |
| 2 – hallás | |
| 3 – mozgás | |
| 4 – értelmi | |
| 5 – autizmus | |

9. Ha változott az egészségkárosodása, kérjük jelölje, hogy miben történt a javulás/romlás!

TÖBB VÁLASZT IS MEGJELÖLHET!

- | | |
|--|--|
| 1 – pszichés és idegrendszeri | 4 – keringési (pl. szív és érrendszeri) |
| 2 – mozgásszervi | 5 – daganat |
| 3 – belgyógyászati (pl. légzőszervi, emésztési, máj, epe, sérv, bőr, nyirok, stb.) | 6 – egyéb (látás, hallás, foglalkozási eredetű betegség, mérgezés) |

II. Rehabilitáció eredménye

10. Dolgozott-e 2009 (v 2010-ben - a Salva kapcs.f. előtt) előtt?

1 – igen 0 – nem

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

11. Ha dolgozott, milyen munkahelyen dolgozott 2009 előtt:

- 1 – védett szervezetben (állami támogatással, megváltozott munkaképességű emberek között), vagy
- 2 – nyílt munkapiaci állásban? (olyan munkahelyen, ahol állami támogatás nélkül, ép/egészséges munkatársak között dolgozott)
- 3 – egyéb, éspedig:

12. Melyik évben kereste fel először a szolgáltatóját?

- 1 – 2009-ben
Melyik hónapban? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
- 2 – 2010-ben
Melyik hónapban? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

13. Még mindig tartja velük a kapcsolatot?

- 1 – igen, rendszeres kapcsolatban van velük **A 17. KÉRDÉSTŐL FOLYTASSA A VÁLASZADÁST!**
- 2 – nem rendszeres a kapcsolatuk, csak ha új probléma merül fel, akkor keresi meg őket
- 3 – nem tartja velük a kapcsolatot

14. Ha nem rendszeres a kapcsolatuk, vagy nem tartja velük a kapcsolatot, akkor mi ennek az oka?

- | | |
|---|---|
| 6 – nyugdíjba ment | 9 – nem keres állást, mert hozzátartozóját ápolja |
| 7 – más ellátásra szerzett jogosultságot (pl. rendszeres szociális járadék) | 10 – nem keres állást mert tartósan beteg |
| 8 – nem keres állást szülés, gyermek-gondozás miatt | 12 – álláskeresés más okból szünetel |
| | 14 – más okból megszakadt a kapcsolata a szolgáltatóval |
| | 15 – lezárult a szolgáltatás, mert elhelyezkedett |

15. Ha nem tartja a kapcsolatot: Mióta nincs rendszeres kapcsolata a szolgáltatóval?

DÁTUM:évhó

16. a. Mit csinált miután megszakadt a kapcsolata a szolgáltatóval / befejeződött a szolgáltatás?

- 1 – nyílt munkapiaci állásba került, vagy vállalkozó lett (nem támogatott állás/munkáltató)
- 2 – támogatott állásba került (Start kártyás, vagy más, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat vagy uniós pályázat által támogatott állás, védett szervezet)
- 3 – máshol dolgozott, de nem tudja, hogy támogatott-e az állás
- 4 – munkát keresett
- 5 – nem dolgozott és nem keresett munkát

16. b. Sikerült-e azóta elhelyezkednie és akár csak egy hétig is dolgoznia?

- 1 – igen 0 – nem

III. Munkavállalás körülményei

HA 2009 (2010 tavasza) ÓTA ELHELYEZKEDETT, AKKOR MOST ERRŐL A MUNKÁJÁRÓL KÉRDEZZÜK. HA AZÓTA NEM DOLGOZOTT, AKKOR A **36. KÉRDÉSSSEL** FOLYTASSA!

17. Mikor kezdett dolgozni ezen a helyen?

DÁTUM:évhó

18. Még most is ennél a cégnél dolgozik?

- 1 – igen HA IGEN, KÉRJÜK, A 20. KÉRDÉSTŐL FOLYTASSA A VÁLASZADÁST!
- 2 – nem lépett ki, de épp nem dolgozik **Mióta szünetel a munkavégzése?**
DÁTUM:évhónap
- 3 – kilépett/elbocsátották **Mikor lépett ki? DÁTUM:**év
.....hónap

19. Ha megszűnt ez a munkaviszonya, akkor most mit csinál?

dolgozik, éspedig:

- 1 – nyílt munkapiaci állásba került, vagy vállalkozó lett (nem támogatott állás/munkáltató)
- 2 – támogatott állásba került (Start kártyás, vagy más, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat vagy uniós pályázat által támogatott állás, védett szervezet)
- 3 – máshol dolgozik, de nem tudja, hogy támogatott-e az állás

nem dolgozik, hanem:

- 4 – munkát keres
- 5 – nem dolgozik és nem keres munkát

20. Ha most dolgozik, mikor kezdett dolgozni ezen a helyen?

DÁTUM:évhó

IV. Munkakörülmények az utolsó munkahelyén

EZEK A KÉRDÉSEK A JELENLEGI, ILLETVE HA MOST NEM DOLGOZIK, DE 2009 ÓTA VOLT ÁLLÁSA, AKKOR ERRE AZ UTOLSÓ MUNKAHELYÉRE VONATKOZNAK.
KÉRJÜK AKKOR IS TÖLTSE KI, HA MÁR NEM DOLGOZIK!

21. Írja le, hogy most mit csinál ezen a munkahelyen (Mit csinált a legutolsó munkahelyén, mielőtt kilépett)!

22. Mennyi a havi bruttó fizetése (Mennyi volt, mielőtt abbahagyta a munkát)?

.....ezer Ft

23. Mennyi a heti munkaideje (Mennyi volt, mielőtt abbahagyta a munkát)?

..... óra/hét

KÉRJÜK AKKOR IS TÖLTSE KI, HA MÁR NEM DOLGOZIK!

24. Többnyire az otthonán kívül vagy otthon (távmunkában) dolgozik?

- 1 – az otthonomon kívül dolgozom / dolgoztam
- 2 – otthon, távmunkában dolgozom / dolgoztam

25. Vannak-e a közvetlen beosztottai/munkatársai között olyan emberek, akik nem megváltozott munkaképességűek?

1 – igen 0 – nem

26. A közvetlen főnöke megváltozott munkaképességű (mmk) ember?

1 – igen 0 – nem

27. Munkája során milyen gyakran találkozik nem megváltozott munkaképességű munkatársakkal (vezető, beosztott, főnök)?

1 – naponta 2 – hetente 3 – ritkábban

28. Munkája során milyen gyakran találkozik nem megváltozott munkaképességű beszállítókkal?

1 – naponta 2 – hetente 3 – ritkábban

29. Kap-e a munkáltatója támogatást az Ön foglalkoztatásával, képzésével kapcsolatban?

0 – nem kap 1 – kap 2 – nem tudja, hogy kap-e

V. Önállóság és elégedettség

EZEK A KÉRDÉSEK A JELENLEGI, ILLETVE HA MOST NEM DOLGOZIK AKKOR A LEGUTOLSÓ MUNKAHELYÉRE VONATKOZNAK.
KÉRJÜK AKKOR IS TÖLTSE KI, HA MÁR NEM DOLGOZIK!

30. Mennyire elégedett a munkájával?

1 – egyáltalán nem 2 – nem nagyon 3 – nagyon

31. Ha nem elégedett, akkor mi ennek az oka?

- 1 – fizetése kevés
 - 2 – munkába járás (utazás) megterhelő
 - 3 – munkában nagyon elfárad
 - 4 – nem érdekes a munkája
 - 5 – munkatársakkal nem jön ki jól
 - 6 – főnökével nem jön ki jól
 - 7 – más ok, éspedig:
- TÖBB VÁLASZT IS MEGJELÖLHET!

32. Az elmúlt három évben egészségi állapota vagy fogyatékosága akadályozta-e Önt tartósan

- | | | | |
|----------------------------------|---------|------------|------------|
| a. az otthoni tevékenységében? | 0 – nem | 1 – kicsit | 2 – nagyon |
| b. a közlekedésben? | 0 – nem | 1 – kicsit | 2 – nagyon |
| c. a munkahelyi tevékenységében? | 0 – nem | 1 – kicsit | 2 – nagyon |

33. Változott-e az akadályozottságának mértéke az elmúlt három évben?

- | | | | |
|----------------------------------|-------------------|------------|-------------|
| a. az otthoni tevékenységében? | 0 – nem változott | 1 – javult | 2 – romlott |
| b. a közlekedésben? | 0 – nem változott | 1 – javult | 2 – romlott |
| c. a munkahelyi tevékenységében? | 0 – nem változott | 1 – javult | 2 – romlott |

34. Az elmúlt három évben hogyan változott az anyagi helyzete?

0 – nem változott 1 – javult 2 – romlott

35. HA VÁLTOZOTT: mi volt a változás fő oka? TÖBB VÁLASZT IS BEJELÖLHET!

- 1 – kiadásai csökkentek
- 2 – kiadásai nőttek
- 3 – jövedelme csökkent
- 4 – jövedelme nőtt

36. Az elmúlt három évben kapott-e segítséget ahhoz, hogy a nyílt munkapiacra tudjon elhelyezkedni? (olyan munkahelyen, ahol állami támogatás nélkül, ép/egészséges munkatársak között dolgozik)

- 0 – nem kapott HA NEM KAPOTT, KÉRJÜK, FOLYTASSA A 39. KÉRDÉSSSEL!
- 1 – kapott

37. Kitől kapott segítséget?

1 – Munkahelyétől **Írja ide** a szervezet nevét, ahonnan segítséget kapott:

.....

2 – rehabilitációs szolgáltatótól **Írja ide** a szervezet nevét, ahonnan segítséget kapott:

.....

- 3 – munkaügyi központtól
- 4 – családtagjától, ismerőstől
- 5 – mástól

38. Milyen formában kapta a segítséget?

- 1 – segítettek megfelelő munkakört találni **TÖBB VÁLASZT IS MEGJELÖLHET!**
- 2 – segítettek állást találni
- 3 – segítettek megoldani a munkába állását akadályozó problémáját
- 4 – felkészítették a munkába állásra
- 5 – más módon segítettek

39. Mennyire volt eredményes, hathatós a segítség?

- 1 – egyáltalán nem
- 2 – nem nagyon
- 3 – nagyon

40. Megkérdezték-e a véleményét arról, hogy hol és mit szeretne dolgozni?

- 0 – nem
- 1 – igen

41. Figyelembe vették-e a véleményét az új munkahely és munkakör kiválasztásában?

- 0 – nem
- 1 – igen

42. Elmondták-e időben a munkába állással kapcsolatos fontos tudnivalókat Önnek?

- 0 – nem, többször is előfordult, hogy nem tudta mi, hogyan lesz
- 1 – legtöbbször igen
- 2 – mindig elmondták, és tudta, hogy mi, hogyan fog történni

43. Volt-e valaki, akinek szólni tudott, ha valami problémája támadt az új munkahelyén vagy a munkába járással?

- 0 – nem volt ilyen személy
- 1 – igen, volt ilyen személy
- 2 – nem tudja
- 3 – nem volt problémája

44. HA VOLT ILYEN SZEMÉLY: Kapott-e tőle segítséget a probléma megoldásához?

- 0 – Nem kért segítséget
- 1 – kért, de nem kapott segítséget, vagy nem kapott elég segítséget
- 2 – kért segítséget és meg is oldották a problémát

45. Van-e valami fontos dolog, amit nem kérdeztünk meg, de el szeretné mondani a kapott segítséggel, vagy az elhelyezkedésével kapcsolatban?

.....

.....

.....

.....

.....

Köszönjük szépen, hogy kitöltötte a kérdőívet!

Kódolási utasítás:

Az utolsó kérdésnél kérjük egy mondatban foglalja össze, hogy mit írt a válaszoló és jelölje, hogy mivel kapcsolatos, amit írt:

- 1 Szolgáltatótól kapott segítség minősége
- 2 rehabilitáció / szolgáltatás időtartama, várakozás
- 3 állás szakmai minősége (fizetés, munkakör)
- 4 állás „emberi” minősége (munkatársak, főnökök)
- 5 saját egészségi állapota
- 6 családi problémája, változás a családjában életében
- 7 egyéb körülmény, probléma

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

7.3. Háttér adatok

7.3.1. Táblázat A fizetett munkát akaró megváltozott munkaképességű emberek nem, kor és iskolázottság szerinti összetétel, 2008 (%)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Total
Férfiak						
8 osztály alatt	11	11	6	4	2	5
8 általános	70	41	44	37	31	39
szakiskola/szakm	6	36	32	44	47	40
érettségi	12	3	2	2	4	3
szakközép	1	5	8	11	13	10
főiskola	0	1	7	2	3	3
egyetem	0	3	1	1	1	1
összesen	100	100	100	100	100	100
nők						
8 osztály alatt	0	7	13	9	4	8
8 általános	41	35	51	43	53	46
szakiskola/szakm	30	33	20	23	19	23
érettségi	3	1	13	7	6	7
szakközép	24	15	3	14	16	12
főiskola	2	4	0	5	2	3
egyetem	0	4	0	1	1	1
összesen	100	100	100	100	100	100

Forrás: Scharle (2011) számítása a KSH 2008 IV. negyedévi Munkaerőfelvétele alapján.

7.3.2. táblázat A fizetett munkát akaró megváltozott munkaképességű emberek nem, kor és iskolázottság szerinti összetétel, 2008 (fő)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Total
Férfiak						
8 osztály alatt	350	866	850	983	340	3389
8 általános	2230	3143	6134	10065	5588	27161
szakiskola/ szakm	196	2704	4555	11925	8511	27891
érettségi	369	243	310	479	653	2054
szakközép	43	368	1146	3061	2303	6921
főiskola	0	77	930	444	633	2084
egyetem	0	200	168	246	175	788
Total	3188	7601	14092	27203	18202	70286
Nők						
8 osztály alatt	0	548	1879	2598	603	5627
8 általános	1096	2596	7551	13133	7915	32292
szakiskola/ szakm	806	2503	2959	6875	2822	15965
érettségi	71	109	1986	2054	857	5077
szakközép	633	1149	449	4130	2449	8809
főiskola	65	294	0	1464	329	2152
egyetem	0	274	0	205	86	566

Forrás: Scharle (2011) számítása a KSH 2008 IV. negyedévi Munkaerőfelvétele alapján

7.3.3. Az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetek régi (AMSZ) és új (A3) tagjai megye szerint

Szervezet neve	Régió	Megye
"Pro-Team" Rehabilitációs Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	Dél-Alföld	Bács-Kiskun
Kék Madár Alapítvány	Dél-Alföld	Bács-Kiskun
NAPRA FORGÓ Rehabilitációs Szolgáltató Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság	Dél-Alföld	Bács-Kiskun
Cigány Kulturális és Közművelődési Egyesület	Dél-Dunántúl	Baranya
Dél-dunántúli Regionális Forrásközpont Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	Dél-Dunántúl	Baranya
FONAVITA Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	Dél-Dunántúl	Baranya
Ki-Látás Alapítvány	Dél-Dunántúl	Baranya
Special Pécs Fogyatékosokért Alapítvány	Dél-Dunántúl	Baranya
Béthel Alapítvány	Dél-Alföld	Békés
Equest Sport Közhasznú Alapítvány	Dél-Alföld	Békés
Mécses Egyesület	Dél-Alföld	Békés
HÍD Kultúrák, Korosztályok, Közösségek Között Egyesület	Észak-Magyarország	Borsod-Abaúj-Zemplén
Kapcsolat - Kihívás Alapítvány	Észak-Magyarország	Borsod-Abaúj-Zemplén
Látássérültek Észak - magyarországi Regionális Elemi és Foglalkozási Rehabilitációs Központja Alapítvány	Észak-Magyarország	Borsod-Abaúj-Zemplén
Önálló Másság Életminőség Fejlesztő Alapítvány	Észak-Magyarország	Borsod-Abaúj-Zemplén
Szikra Alapítvány az Önkéntesek Munkájának Támogatására	Észak-Magyarország	Borsod-Abaúj-Zemplén
Szimbiózis a Harmonikus Együtt- Létért Alapítvány	Észak-Magyarország	Borsod-Abaúj-Zemplén
Az Értelmi Fogyatékosok Fejlődését Szolgáló Magyar DOWN Alapítvány	Közép-Magyarország	Budapest
Kézenfogva Összefogás a Fogyatékosokért Alapítvány	Közép-Magyarország	Budapest
Motiváció Mozgássérülteket Segítő Alapítvány	Közép-Magyarország	Budapest
Salva Vita Alapítvány	Közép-Magyarország	Budapest
Siketvakok Országos Egyesülete	Közép-Magyarország	Budapest
Soteria Alapítvány	Közép-Magyarország	Budapest
Szempont Alapítvány	Közép-Magyarország	Budapest
Szigony Alapítvány a Közösségi Pszichiátriáért	Közép-Magyarország	Budapest
Kreatív Formák Alapítvány	Dél-Alföld	Csongrád
NAPRA FORGÓ Rehabilitációs Szolgáltató Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság	Dél-Alföld	Csongrád
SZITI Kulturális és Mentálhigiénés Egyesület	Dél-Alföld	Csongrád

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

A fény túlsó oldalán...- Látássérültek Regionális Közhasznú Egyesülete	Közép-Dunántúl	Fejér
Alba Caritas Hungarica Alapítvány	Közép-Dunántúl	Fejér
Dunamenti Regionális Népfőiskola Közhasznú Egyesület	Közép-Dunántúl	Fejér
Esélyegyenlőség Alapítvány	Közép-Dunántúl	Fejér
Pszichológiai és Pedagógiai Intézet Közhasznú Alapítvány	Közép-Dunántúl	Fejér
Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület	Nyugat-Dunántúl	Győr-Moson-Sopron
Szt. Cirill és Method Alapítvány	Nyugat-Dunántúl	Győr-Moson-Sopron
Szt. Cirill és Method Alapítvány	Nyugat-Dunántúl	Győr-Moson-Sopron
Fehér Bot Alapítvány	Észak-Alföld	Hajdú-Bihar
Fehér Bot Alapítvány	Észak-Alföld	Hajdú-Bihar
Lépéselőny Közhasznú Egyesület	Észak-Alföld	Hajdú-Bihar
Munkaerőpiacon Maradás Egyesület	Észak-Alföld	Hajdú-Bihar
Gondoskodás Közhasznú Egyesület	Észak-Magyarország	Heves
"IMPULZUS" Pályakezdők Munkaszocializációjával Foglalkozó Szakemberek Egyesülete	Észak-Alföld	Jász-Nagykun-Szolnok
Jász-Nagykun-Szolnok Megye ESÉLY Szociális Közalapítványa Regionális Szellemi Forrásközpont	Észak-Alföld	Jász-Nagykun-Szolnok
Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület	Közép-Dunántúl	Komárom-Esztergom
NAPRA FORGÓ Rehabilitációs Szolgáltató Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság	Közép-Dunántúl	Komárom-Esztergom
Szt. Cirill és Method Alapítvány	Közép-Dunántúl	Komárom-Esztergom
Gondoskodás Közhasznú Egyesület	Észak-Magyarország	Nógrád
Gondoskodás Közhasznú Egyesület	Észak-Magyarország	Nógrád
Karrier Szakmai Diáksegítő Egyesület Új Karrier Iroda	Észak-Magyarország	Nógrád
Civil Érték Egyesület	Közép-Magyarország	Pest
NAPRA FORGÓ Rehabilitációs Szolgáltató Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság	Közép-Magyarország	Pest
BARKA Alapítvány	Dél-Dunántúl	Somogy
Ki-Látás Alapítvány	Dél-Dunántúl	Somogy
Magyar Vöröskereszt Somogy Megyei Szervezete	Dél-Dunántúl	Somogy
Szövetség a Polgárokért Alapítvány Közhasznú Szervezet	Dél-Dunántúl	Somogy
"Pro-Team" Rehabilitációs Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	Észak-Alföld	Szabolcs-Szatmár-Bereg
Fehér Bot Alapítvány	Észak-Alföld	Szabolcs-Szatmár-Bereg
HUMAN-NET Szabolcs-Szatmár- Bereg Megyei Humán Erőforrás Fejlesztési Alapítvány	Észak-Alföld	Szabolcs-Szatmár-Bereg
HUMAN-NET Szabolcs-Szatmár- Bereg Megyei Humán Erőforrás Fejlesztési Alapítvány	Észak-Alföld	Szabolcs-Szatmár-Bereg

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Karrier Szakmai Diáksegítő Egyesület Új Karrier Iroda	Észak-Alföld	Szabolcs-Szatmár-Bereg
FONAVITA Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	Dél-Dunántúl	Tolna
Kék Madár Alapítvány	Dél-Dunántúl	Tolna
Kék Madár Alapítvány	Dél-Dunántúl	Tolna
Ki-Látás Alapítvány	Dél-Dunántúl	Tolna
Újra Dolgozni Tolnában Egyesület	Dél-Dunántúl	Tolna
Regionális Szociális Forrásközpont Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	Nyugat-Dunántúl	Vas
"Pszichológiai és Pedagógiai" Nonprofit Közhasznú Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	Közép-Dunántúl	Veszprém
Életet Segítő Alapítvány	Közép-Dunántúl	Veszprém
Veszprém Megyei Értelmi Fogyatékosok Országos Érdekvédelmi Szövetségének Közhasznú Egyesülete Tapolca	Közép-Dunántúl	Veszprém
„Gondoskodás” Alapítvány	Nyugat-Dunántúl	Zala
„Gondoskodás” Alapítvány	Nyugat-Dunántúl	Zala
„Gondoskodás” Alapítvány	Nyugat-Dunántúl	Zala
Magyar Vöröskereszt Zala Megyei Szervezete	Nyugat-Dunántúl	Zala
Társadalmi Egyesülések Zala Megyei Szövetsége	Nyugat-Dunántúl	Zala

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

7.4. Csoport-specifikus elvárt elhelyezési arányok a súlyozott értékeléshez

Tartós munka-nélküliség (nap)	Életkor (év)	Iskolázottság	Egészségi állapot (%)		
			51-100	35-50	0-34
			Elhelyezett/ szolgáltatásban részt vett (%)		
1-180 nap	15-24	Nincs érettségi	30	22	14
		Csak érettségi	40	32	24
		Diploma	50	42	34
	25-49	Nincs érettségi	38	30	22
		Csak érettségi	48	40	32
		Diploma	58	50	42
	-50	Nincs érettségi	30	22	14
		Csak érettségi	40	32	24
		Diploma	50	42	34
181-360 nap	15-24	Nincs érettségi	25	17	9
		Csak érettségi	35	27	19
		Diploma	45	37	29
	25-49	Nincs érettségi	33	25	17
		Csak érettségi	43	35	27
		Diploma	53	45	37
	-50	Nincs érettségi	25	17	9
		Csak érettségi	35	27	19
		Diploma	45	37	29
361+ nap	15-24	Nincs érettségi	20	12	4
		Csak érettségi	30	22	14
		Diploma	40	32	24
	25-49	Nincs érettségi	28	20	12
		Csak érettségi	38	30	22
		Diploma	48	40	32
	-50	Nincs érettségi	20	12	4
		Csak érettségi	30	22	14
		Diploma	40	32	24

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Viszonyítási alap (benchmark): 25-49 éves, csak érettségi, egészségi állapota 35-50%, fél-1 éve munkanélküli, helyi munkanélküliség az országos átlagnak megfelelő. Ebben a csoportban az elvárt elhelyezési arány 35%.
Eltérések a viszonyítási alaptól (%pont):

Iskolázottság	10
Életkor (fiatalabb/idősebb)	8
Munkanélküliség	5
Egészségi állapot	8
Fogyatékosság jellege alapján nehezen elhelyezhető (alap ráta 35 helyett 30%)	5
Helyi munkanélküliség**	0,1* országos átlag/ tényleges

** Ha például az országos átlag 8%, míg a járási munkanélküliségi ráta csak 6%, akkor az elvárt elhelyezkedési arányt $0,1 \cdot 8 / 6$ százalékkal magasabb szinten kell teljesíteni minden alcsoportban.

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

7.5. Példák a SZER adatokon végezhető elemzésekre

7.5.1 táblázat Elhelyezés valószínűsége az ügyfél egyes tulajdonságainak függvényében

	Együttható	St. hiba	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
kor	0.0489776	.0446457	1.10	0.273	-.0385264	.1364815
<i>iskolázottság</i>						
alsókp	0.7861143	.8568252	0.92	0.359	-.8932323	2.465461
érettségi	-1.001243	1.506032	-0.66	0.506	-3.95301	1.950525
<i>fogyatékoság jellege</i>						
kps.ért.f.	1.017594	1.041084	0.98	0.328	-1.022894	3.058082
aut.	1.478432	1.36912	1.08	0.280	-1.204993	4.161857
részkep	0.3718704	1.383991	0.27	0.788	-2.340702	3.084443
konstans	-2.509529	1.61444	-1.55	0.120	-5.673774	.6547158

Logisztikus regresszió, Number of obs = 46, LR chi2(7) = 5.38 Prob > chi2 = 0.6132, Log likelihood = -28.097173 Pseudo R2 = 0.0874

Salva Vita alapítvány 2009 január és 2010 május között belépett ügyfelei (akik legalább a felmérés szakaszig eljutottak).

A becsléseket a fenti időszakban bevont ügyfelekre vonatkozó, az alapítvány ügyfélkövető rendszerében rögzített adatok, illetve egy 2013 végén felvett interjú (lásd 7.2. melléklet) adatai alapján készítettük. Az interjúkat a Salva vita munkatársa készítette. A mintában azok szerepeltek, akik a fenti időszakban legalább a felmérés szakaszáig eljutottak. A válaszadási arány 30/48 (63%) volt.

7.5.2. A tartós elhelyezkedés (4-5 évvel a bevonás után) valószínűsége az ügyfél tulajdonságainak függvényében

	együttható	Std. hiba	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
férfi	0.3478252	.8681077	0.40	0.689	-1.353635	2.049285
kor	0.094719	.0704082	1.35	0.179	-.0432786	.2327166
mkcs	-0.1364351	.0622679	-2.19	0.028	-.258478	-.0143922
<i>iskolázottság</i>						
also kpf	0.0560285	1.102375	0.05	0.959	-2.104586	2.216643
érettségi	1.501761	1.63969	0.92	0.360	-1.711972	4.715493
elhelyezés*	0.0403554	1.171061	0.03	0.973	-2.254881	2.335592
<i>kilépés szakasza</i>						
csmhgy/közv	-2.26094	1.492204	-1.52	0.130	-5.185605	.6637251
utóköv.	2.215089	1.387444	1.60	0.110	-.5042511	4.934428
<i>fogyatékoság jellege</i>						
kpsértf.	-2.676073	1.510208	-1.77	0.076	-5.636025	.2838802
aut	0.8196785	1.429477	0.57	0.566	-1.982044	3.621401
részkép	-2.341266	1.943202	-1.20	0.228	-6.149871	1.467339
Konstans	2.780803	3.012163	0.92	0.356	-3.122929	8.684534

* az AMSZ segítségével történt sikeres elhelyezés állásban.

Logisztikus regresszió Number of obs = 46 LR chi2(11) = 23.63 Prob > chi2 = 0.0144 Log likelihood = -20.027811 Pseudo R2 = 0.3710

7.6. Releváns becslési módszerek²⁵

A. Tervezett kísérletek

A módszer leírása. A tervezett kísérletekben a program potenciális résztvevőit (egyének, intézmények, térségek) véletlen kiválasztással két csoportba osztják. A „kezelt csoport” tagjai részt vehetnek a programban, a „kontroll csoport” tagjai nem. Ideális esetben így a két csoport összetétele azonos, ezért a kontroll csoport eredményváltozó-eloszlása jól írja le a kezelt csoport tényellentétes eredményeit, vagyis azt, hogy milyen eredményeket értek volna ők el, ha nem vesznek részt a programban. A kezelt és a kontroll csoport átlagos eredményeinek összehasonlítása ezért megfelelő becslése a program átlagos hatásnak.

A módszer legfontosabb elemei:

- a potenciális résztvevők azonosítása
- véletlenszerű kiválasztás kezelt és kontroll csoportokba
- adatfelvételek
- a véletlenszerűség ellenőrzése (a csoportok összehasonlítása háttérváltozók szerint)
- az eredményváltozók átlagainak összehasonlítása

Előnyök és hátrányok. A tervezett kísérlet a természettudományok klasszikus módszere. Elméleti szempontból a legtisztább és leginkább hihető eredményt produkáló hatásvizsgálati módszerek. Pontosságuk mellett fontos előnyük egyszerűségük. Hátrányuk, hogy szociálpolitikai alkalmazhatóságuk korlátozott. A tervezett kísérleteket a beavatkozásokba be kell építeni azok megtervezésekor; utólagos elemzések esetén a módszer nem alkalmazható. Az embereken való kísérletezés pedig nyilvánvaló morális és politikai problémákat jelent, és a társadalmi kísérletek lebonyolítását egy sor praktikus akadály is nehezíti.

B. Diszkontinuitás modellek

²⁵ A módszerek leírása kisebb változtatásokkal Kézdi Gábor összefoglalója, amelyet az IFUA által vezetett értékelési konzorcium Nemzeti Fejlesztési Ügynökségnek benyújtott ajánlatából vettünk át.

A módszer leírása. A diszkontinuitás (regression discontinuity design) modellek egy nem kísérleti elemzési módszert jelölnek. Akkor alkalmazhatók, ha a programba kerülés valamilyen folytonos változóhoz köthető, melynek egy meghatározott küszöbértéke dönti el, hogy az illető részesülhet-e a "kezelésben" vagy nem. A leggyakoribb példák a korhatárhoz kötött programok (pl. 3 év alattiak vehetnek csak részt). A küszöbérték egyik oldalán a részvétel valószínűsége 0, a másik oldalán pozitív. A diszkontinuitás modellek alapvető ötlete az, hogy a határ egyik oldalán található egyének (egy hónap híján 3 évesek) és a határ másik oldalán található egyének (éppen betöltötték a 3. évet) valószínűleg nagyjából ugyanolyan összetételűek minden szempontból. Formálisan: a küszöbértékben folytonos minden tulajdonság, így az eredményváltozó is – feltéve hogy a program nem létezik. A kezelés valószínűsége ezzel szemben diszkontinuus (szakadást mutat) a küszöbértékben. A két csoport eredményváltozói így csak akkor különbözhetnek egymástól, ha a programnak van hatása (hiszen a két csoport gyakorlatilag ugyanolyan minden egyéb tekintetben).

A módszer legfontosabb elemei:

- a szakadási pont azonosítása a beavatkozás sajátosságai alapján
- adatfelvételek
- a szakadási pont empirikus azonosítása (a részvételi valószínűségek meghatározása); a folytonosság ellenőrzése azon változók esetében, amely nem köthető a beavatkozáshoz
- a diszkontinuitási minta kialakítása (a határ két oldalán milyen távolságban húzzuk meg az elemzésbe bevontak körét)
- a hatások becslése az eredményváltozók összehasonlítása alapján (átlagok összehasonlítása; parametrikus lineáris vagy polinomiális regressziók; lokálisan simított nemparametrikus lowess regressziók stb.)

Előnyök és hátrányok. Ideális esetben – azaz, amennyiben megfelelő mennyiségű és minőségű adat áll rendelkezésre, megfelelő mértékű a szakadás a beavatkozási valószínűségben, valamint a programhoz nem köthető változók folytonosak - a diszkontinuitás alapú hatásvizsgálatok megbízhatóan becslik a program hatását (legalábbis a diszkontinuitási pont körül). Legfontosabb hátránya, hogy csak olyan esetekben alkalmazható, ahol a beavatkozás valószínűségének van szakadása. A

programok tervezésénél kell ilyen szakadást beépíteni (pl. scoring rendszer), ugyanakkor utólagos hatásvizsgálatnál ez már nem lehetséges. További hátránya a jelentős adatigény, elsősorban a mintanagyság tekintetében, hiszen sok megfigyelésre van szükség a határ két oldalán levő szűk területen.

C. Párosítási modellek és egyéb propensity score-alapú módszerek

A módszer leírása. A párosítási („matching”) és egyéb propensity score-alapú modellek olyan elemzési módszerek, amelyeket elsősorban statisztikai hatásvizsgálatok során alkalmaznak, nem kísérleti szituációban. A párosítási modellek lényege az, hogy a programban részt vevő valamennyi egyént párosítja egy vagy több nem résztvevővel. A módszer célja az, hogy a létrehozott párok eredményváltozóinak az összehasonlításával minden egyes résztvevőre megbecsülje a program hatását, vagyis a beavatkozás eredményeként elért eredmény és a tényellentétes (a beavatkozás hiányában elért) eredmény különbségét. A párok tagjai közötti különbség akkor tudja pontosan megragadni a program-hatást, ha a párok minden olyan változó tekintetében hasonlóak, amelyek befolyásolják az eredményt akármelyik (kezelt vagy nem kezelt) állapotban. A párosítás általában egy úgynevezett propensity score alapján történik. A propensity score a programban való részvétel becsült valószínűsége, amit a tényleges résztvevőkre és nem résztvevőkre is meg kell becsülni. A résztvevőket hozzájuk hasonló propensity score-al rendelkező nem résztvevőkkel párosítjuk. A párosítás lehet egy az egyhez, egy a többhöz, de akár több az egyhez vagy több a többhöz is. A párosított mintában sokféle módszerrel lehet az eredményváltozókat összehasonlítani: a különbségek egyszerű átlaga mellett a különféle kernel súlyozású átlagokat alkalmazzák a leggyakrabban. Gyakori megoldás, hogy az elemzési minta kialakítása párosítási modell segítségével történik, maga az elemzés pedig más módszereket alkalmaz. A propensity score a párosítás mellett más módon is alkalmazható a hatások becslésére, akár kontrol függvényekben, akár közvetlen módon, a minták átsúlyozása útján. A hazai OOIH-HEFOP 2.1.3. közoktatási integrációs program hatásvizsgálata is propensity score alapú párosított mintán történt (Kézdi és Surányi, 2008).

A módszer legfontosabb elemei:

- adatfelvételek

- a párosított minta kialakítása (propensity score becslés és ez alapján a párosítás elvégzése)
- a párosított mintán az eredmények összehasonlítása, és ezek alapján a hatás becslése (egyszerű és súlyozott átlagolások alapján, pl. kernel súlyok, vagy bonyolultabb regressziós módszerek alapján)

Előnyök és hátrányok. A párosítási modellek nagy előnye, hogy utólagos hatásvizsgálatok esetében a program designtól függetlenül alkalmazhatók. Megfelelő mennyiségű és minőségű adatok esetén, és amikor a tervezett kísérletek vagy a diszkontinuitás modellek nem alkalmazhatók, a párosított mintáknál általában nincs jobb minta-kialakítási módszer hatásvizsgálatokhoz. További előnye, hogy rugalmasan kombinálható regressziós módszerekkel. Hátránya a nagy adatigény, nemcsak mintanagyság, hanem a megfigyelt változók mennyiségének tekintetében is.

D. Regressziós modellek, kontroll függvények, panel és diff-in-diffs modellek

A módszer leírása. A regressziós modellek elemzési módszert jelölnek, amelyeket elsősorban statisztikai hatásvizsgálatok során, nem pedig kísérleti szituációban alkalmaznak. A regressziós modellek közé tartoznak mindazon módszerek, amelyeket egyenlet(ek) formájában lehet felírni, ahol az eredmény az egyenlet(ek) bal oldalán, a beavatkozás ténye (a részvétel) az egyenlet(ek) jobb oldalán szerepel. Az átlagok egyszerű összehasonlítása is felírható regressziós egyenlet formájában, a regressziókat azonban általában akkor használják, ha kontrollálni akarnak egyéb változók hatásaira (ki akarják szűni a program látszólagos hatásából azokat a különbségeket, amelyek nem a program hatása miatt figyelhetők meg, hanem mert a résztvevők szisztematikusan mások, mint a nem résztvevők).

Kontroll függvények esetében a kontroll változók szerepeltetésének a formáját a hatásvizsgálat diktálja (polinomok, interakciók a részvétel dummyval). A különbségek különbsége (difference-in-differences, röviden: diff-in-diffs) modellek esetében a kérdés nem az eredményváltozó szintje, hanem annak változása a program előtti értékhez képest. Szűk értelemben a diff-in-diffs modellek az eredményváltozó változását vizsgálják. Tágabb értelemben a diff-in-diffs azt jelenti, hogy a kontroll változók között szerepel az eredményváltozónak a program előtti értéke is. A panel modellek tekinthetők

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhazsnú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

a diff-in-diffs modellek további általánosításának, ahol nemcsak az eredmények, hanem a többi változó hatását is változásokban specifikáltak (vagy a saját átlagtól való eltérésként, pl. fixed-effects). Lineáris regressziók esetében a függvények lineárisak (a paraméterekben), nemlineáris regressziók esetében nem (pl. probit vagy logit valószínűségi modellek, tobit cenzorálási modellek, vagy időtartam – más néven hazard – modellek).

A módszer legfontosabb elemei:

- az elemzési minta kialakítása
- adatfelvételek
- a becsült modellek specifikációja (a regresszió formája pl. probit, logit, exponenciális hazard; a bevonandó kontroll változók köre; a kontrollfüggvény formája, stb.)
- becslés (OLS, GLS, SUR, nonlinear least squared, Maximum Likelihood, stb.)

Előnyök és hátrányok. A regressziós modelleket elvileg a párosítási modellek alternatívájaként is tekinthetjük (ideális esetben azonos eredményt kell mutatniuk), a gyakorlatban a két módszert inkább egymás kiegészítőiként alkalmazzák. A regressziók alkalmazásának feltételei azonban szigorúbbak, ezért érdemes kombinálni őket a párosított minták módszerével. Megfelelő kombináció esetén előnyei és hátrányai megegyeznek a párosítási módszerek előnyeivel és hátrányaival: utólagos hatásvizsgálatok esetében a program felépítésétől függetlenül alkalmazhatók, de sok adatot igényelnek, nemcsak mintanagyság, hanem a megfigyelt változók mennyiségének tekintetében is.

E. Instrumentális változós módszerek, szelekciós modellek, switching regressziók

A módszer leírása. Az instrumentális, szelekciós és switching modellek elemzési módszert jelölnek, amelyeket elsősorban statisztikai hatásvizsgálatok során alkalmaznak, nem kísérleti szituációban. A regressziós modellek alternatívái. Alapjában regressziós modellekről van szó, a programban való nem véletlenszerű („endogén”)

részvétel miatt. Legfontosabb jellemzőjük egy olyan mechanizmus kihasználása, amely befolyásolja a programban való részvételt, de az eredményekre önmagában nincs hatása. Ezt a mechanizmust ragadja meg az úgynevezett instrumentális változó. A szelekciós és switching modellek tekinthetők az instrumentális modellek speciális eseteinek, ahol a mechanizmusokat leíró egyenletek nem lineárisak.

A módszer legfontosabb elemei:

- az elemzési minta kialakítása
- adatfelvételek
- a becsült modellek specifikációja (a regresszió formája pl. probit, logit, exponenciális hazard; a bevonandó kontroll változók köre; a kontrollfüggvény formája, stb.)
- az instrumentum megtalálása
- becslés (OLS, GLS, SUR, nonlinear least squared, Maximum Likelihood, stb.)

Előnyök és hátrányok. Az instrumentális, szelekciós és switching modellek nagy előnye, hogy direkt módon kezelik a programban való részvétel endogenitását. Hasonlóan a regressziós modellekhez, utólagos hatásvizsgálatok esetében a program designtól függetlenül alkalmazhatók, de sok adatot igényelnek, nemcsak mintanagyság, hanem a megfigyelt változók mennyiségének tekintetében is. Legnagyobb hátrányuk, hogy csak érvényes instrumentum esetén vezetnek az egyszerűbb regressziós modelleknél megbízhatóbb eredményekre, ilyen instrumentumokat azonban ritkán lehet találni.

7.7. A javasolt becslési stratégiák technikai leírása²⁶

Ez a melléklet azt a célt szolgálja, hogy a szövegben a 4.3 és 5.2 pontokban szövegesen leírt becslési stratégiákat formálisan is bemutassa. A formalizált leírás nem ad plusz információt a szöveghez képest, csupán technikai nyelven fogalmazza meg ugyanazt.

A meglévő szolgáltatók, illetve alternatív szolgáltatások az elhelyezkedés valószínűségére kifejtett oksági hatását becslő modellkeret

Identifikációs feltétel: az a tény, hogy valamely településkörzetben van-e alternatív szolgáltató, a települések megfigyelhető tulajdonságaira kontrollálva feltételesen random.

Módszer: párosítással választott mintán intention-to-treat szerkezetben az alternatív kezelés igénybevétele az elérhetőséggel instrumentálva;

Település-körzetek: azok a körzetek, ahol már működik alternatív szolgáltató, illetve hozzájuk párosítással rendelt azonos számú kontroll települések;

Minta: megváltozott munkaképességű álláskereső egyéni szintű mintája.

Az instrumentális becslés második állomása

A modell:

$P(elh_i = 1|X) = \Phi(\alpha_1 + \beta_1 * alt_szolg_i + \gamma X_i)$ és
 $elh_i^* = \alpha_1 + \beta_1 * alt_szolg_i + \gamma X_i + u_i, u_i \sim N(0,1)$, ahol

elh_i az elhelyezkedést mutató kétértékű változó (1, ha az adott személy elhelyezkedett, és 0 egyébként);

elh_i^* az elhelyezkedés mögött álló látens változó, ami az alábbiak szerint ragadja meg az elhelyezkedést:

$$elh_i = \begin{cases} = 1, & \text{ha } elh_i^* > 0 \\ = 0, & \text{ha } elh_i^* \leq 0 \end{cases};$$

alt_szolg_i egy kétértékű változó, ami akkor 1, ha adott személy kapott alternatív szolgáltatást és 0 egyébként;

X_i az adott személyt jellemző egyéni és település-szintű változók vektora (kor, nem, munkaképesség megváltozásának mértéke, iskolai végzettség, korábbi munkaerő-piaci tapasztalat, települési szintű munkanélküliségi ráta, stb.)

²⁶ A technikai leírásban hivatkozott ökonometriai módszerekről bővebb információt lásd pl. Angrist és Pishke, 2009; Imbens és Wooldridge, 2008; Wooldridge, 2002A; Wooldridge, 2002B.

Az instrumentális becslés első állomása

A modell:

$$P(alt_szolg_i = 1|X) = \Phi(\alpha_2 + \beta_2 * van_alt_szolg_i + \delta X_i), \text{ és}$$

$$alt_szolg_i^* = \alpha_2 + \beta_2 * van_alt_szolg_i + \delta X_i + \mu_i, \mu_i \sim N(0,1), \text{ ahol}$$

alt_szolg_i egy kétértékű változó, ami akkor 1, ha adott személy kapott alternatív szolgáltatást és 0 egyébként;

$alt_szolg_i^*$ az elhelyezkedés mögött álló látens változó, ami az alábbiak szerint ragadja meg az elhelyezkedést:

$$alt_szolg_i = \begin{cases} = 1, & \text{ha } alt_szolg_i^* > 0 \\ = 0, & \text{ha } alt_szolg_i^* \leq 0 \end{cases};$$

$van_alt_szolg_i$ egy kétértékű változó, ami akkor 1, ha adott személy körzetében van elérhető alternatív szolgáltató, és 0 egyébként;

X_i az adott személyt jellemző egyéni és település-szintű változók vektora (kor, nem, munkaképesség megváltozásának mértéke, iskolai végzettség, korábbi munkaerő-piaci tapasztalat, települési szintű munkanélküliségi ráta, stb.);

u_i és μ_i egymással korrelálatlan hibatagok.

12.1 Az újonnan létrejött szolgáltatók, illetve alternatív szolgáltatások az elhelyezkedés valószínűségére kifejtett oksági hatását becslő modellkeret

Identifikációs feltétel: az a tény, hogy valamely településkörzetben megjelenik-e, illetve mikor jelenik meg új alternatív szolgáltató, a települések megfigyelhető tulajdonságaira kontrollálva feltételesen random.

Módszer: párosított mintán különbségek különbsége; intention-to-treat szerkezetben az alternatív kezelés igénybevétele a térbeli és időbeli elérhetőséggel instrumentálva;

Település-körzetek: azok a körzetek, ahol valamelyik évben létrejött új alternatív szolgáltató, illetve hozzájuk párosítással rendelt kontroll települések;

Minta: megváltozott munkaképességű álláskereső egyéni szintű mintája (több egymást követő év adata).

Az instrumentális becslés második állomása

A modell:

$$P(elh_{i,t} = 1|X) = \Phi(\alpha_1 + \beta_1 * alt_szolg_{i,t} + \gamma X_{i,t}) \text{ és}$$

$$elh_{i,t}^* = \alpha_1 + \beta_1 * alt_szolg_{i,t} + \gamma X_{i,t} + u_{i,t}, u_{i,t} \sim N(0,1), \text{ ahol}$$

$elh_{i,t}$ az elhelyezkedést mutató kétértékű változó (1, ha az adott személy elhelyezkedett adott időpontban, és 0 egyébként);

$elh_{i,t}^*$ az elhelyezkedés mögött álló látens változó, ami az alábbiak szerint ragadja meg az elhelyezkedést:

$$elh_{i,t} = \begin{cases} = 1, & \text{ha } elh_{i,t}^* > 0 \\ = 0, & \text{ha } elh_{i,t}^* \leq 0 \end{cases};$$

$alt_szolg_{i,t}$ egy kétértékű változó, ami akkor 1, ha adott személy kapott alternatív szolgáltatást adott időpontban és 0 egyébként;

$X_{i,t}$ az adott személyt jellemző egyéni és település-szintű változók mátrixa (kor, nem, munkaképesség megváltozásának mértéke, iskolai végzettség, korábbi munkaerő-piaci tapasztalat, települési szintű munkanélküliségi ráta, stb.)

Az instrumentális becslés első állomása

A modell:

$$P(alt_szolg_{i,t} = 1|X) = \Phi(\alpha_2 + \beta_2 * van_alt_szolg_{i,t} + \delta X_{i,t}), \text{ és}$$

$$alt_szolg_{i,t}^* = \alpha_2 + \beta_2 * van_alt_szolg_{i,t} + \delta X_{i,t} + \mu_{i,t}, \mu_{i,t} \sim N(0,1), \text{ ahol}$$

$alt_szolg_{i,t}$ egy kétértékű változó, ami akkor 1, ha adott személy kapott alternatív szolgáltatást adott időpontban és 0 egyébként;

$alt_szolg_{i,t}^*$ az elhelyezkedés mögött álló látens változó, ami az alábbiak szerint ragadja meg az elhelyezkedést:

$$alt_szolg_{i,t} = \begin{cases} = 1, & \text{ha } alt_szolg_{i,t}^* > 0 \\ = 0, & \text{ha } alt_szolg_{i,t}^* \leq 0 \end{cases};$$

$van_alt_szolg_{i,t}$ egy kétértékű változó, ami akkor 1, ha adott személy körzetében van elérhető alternatív szolgáltató adott időpontban, és 0 egyébként;

$X_{i,t}$ az adott személyt jellemző egyéni és település-szintű változók mátrixa (kor, nem, munkaképesség megváltozásának mértéke, iskolai végzettség, korábbi munkaerő-piaci tapasztalat, települési szintű munkanélküliségi ráta, stb.);

és $u_{i,t}$ és $\mu_{i,t}$ egymással korrelálatlan hibatagok.

Az alternatív szolgáltatók ügyfélspecifikus teljesítményértékelését megalapozó modell

Identifikációs feltétel: az egyéni jellemzők az elhelyezkedés valószínűségére nézve exogének.

Módszer: az elhelyezkedés valószínűségét becslő probit modell. A modellt optimális esetben egyéni szintű panel adatokon kell becsülni, de több éves adatok hiányában keresztmetszetben is megbecsülhető.

Minta: az alternatív szolgáltatást igénybe vett megváltozott munkaképességű álláskeresők egyéni szintű mintája.

$P(elh_{i,t} = 1|X) = \Phi(\alpha + \gamma X_{i,t})$ és
 $elh_{i,t}^* = \alpha + \gamma X_{i,t} + u_{i,t}, u_{i,t} \sim N(0,1)$, ahol

$elh_{i,t}$ az elhelyezkedést mutató kétértékű változó (1, ha az adott személy

elhelyezkedett adott időpontban, és 0 egyébként);

$elh_{i,t}^*$ az elhelyezkedés mögött álló látens változó, ami az alábbiak szerint ragadja meg az elhelyezkedést:

$$elh_{i,t} = \begin{cases} = 1, & \text{ha } elh_{i,t}^* > 0 \\ = 0, & \text{ha } elh_{i,t}^* \leq 0 \end{cases};$$

$X_{i,t}$ az adott személyt jellemző egyéni és település-szintű változók mátrixa, ami az alábbi változókat tartalmazza:

- életkor
- a munkaképesség megváltozásának mértéke
- nem
- iskolai végzettség
- korábbi munkaerő-piaci tapasztalat
- települési szintű munkanélküliségi ráta
- esetlegesen más változók és időbeli trend.

8. A SZER-ben gyűjtendő adatok és a számított indikátorok

8.1. Álláskeresőkről gyűjtött adatok

Adat megnevezése törzsadatok	Típusa (aut=automatiku s) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Azonosító	aut	D
Állandó lakcím irányítószám	igen	D
Állandó lakcím település	aut	M
Megye	aut	M
Járás	aut	M
Jogállás	aut	M
Kistérség	aut	M
Születési dátum	igen	M
Születési hely	igen	D
Neme	igen	M
Vezetéknév	igen	D
Keresztnév	igen	D
Születési vezetéknév	igen	D
Születési keresztnév	igen	D
Anyja neve	igen	D
Titulus	nem	D
Egyszerűsített kezelés	igen	D
TMSZK adatkezelés	igen	D
Adatátvétel engedélyezése másik AMSZ-től	igen	D
Állandó lakcím	igen	M
TAJ szám	igen	D
Tartózkodási hely irányítószám	szükséges	M
Tartózkodási hely település	aut	M
Tartózkodási helycím	szükséges	D
Postacím	nem	D
Telefonszám	nem	D
e-mail	nem	D
Adóazonosító szám	nem	D
A szolgáltatás finanszírozója	igen	M
A finanszírozás forrása	igen	M
Forrás kategória	aut	M
A szolgáltatás finanszírozója/A finanszírozás forrása	aut	M
Közei hozzátartozó neve	nem	D
Közei hozzátartozó telefonszáma	nem	D
Közei hozzátartozó e-mail címe	nem	D
Fizikai hozzáférés	igen	D
Infokommunikációs hozzáférés	igen	D
Megjegyzés	nem	D
Első kapcsolatfelvétel időpontja	igen	D
Első kapcsolatfelvétel helye	igen	D
Szolgáltatási szerződéskötés időpontja	igen	D
Honnan hallott a szolgáltatásról	nem	D
Egészségi állapot/egészségkárosodás mértéke	igen	M

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatal

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Egészségi állapot/egészségkárosodás minősítése	igen	M
Célcsoportba tartozást igazoló dokumentum típusa / Kiállító	igen	M
Egészségkárosodás/fogyatékosság jellege	igen	M
Minősítés dátuma	igen	M
Egészségi állapot	aut	M
Egészségi állapot kategória	aut	M
Következő felülvizsgálat várható dátuma	igen	D
Rehabilitációs szükségletek (minősítés szerint)	igen	D
Jóléti ellátások/Ellátások	igen	M
Ellátásra való jogosultság kezdete	nem	M
Ellátásra való jogosultság vége	nem	M
Jóléti ellátások/Jogosultság kezdete - vége	aut	M
Legmagasabb iskolai végzettség	igen	M
Iskolázottság kategória	aut	M
Megszerzett szakképesítés	igen	D
Tanfolyamon megszerzett szakképzettségek	nem	D
Informális, munkatapasztalattal szerzett ismeret	nem	D
Folyamatban lévő tanulmány/képzés	igen	D
Egyéb jártasságok, ismeretek	nem	D
Beszélt nyelvek	igen	D
Nyelvismeret szintje	igen	D
és pedig	nem	D
Beszélt nyelv/Nyelvismeret szintje	aut	D
Jogosítvány fajtája	igen	D
Munkapiaci státusz a kapcsolatfelvételnél	igen	M
Ha dolgozik, a foglalkoztatás formája?	igen	M
Hátrányos helyzet	félíg aut	M
és pedig	nem	M
Következő egyeztetés időpontja	nem	D
Fogadó szakember neve	nem	D
Státusz	aut.	M
Kimenet	aut.	M
Egyedi azonosító	aut	D
Módosítás dátuma	aut	D
Felhasználó azonosító	aut	D

Felmérés adatai	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Álláskereső által megítélt egészségi állapota	igen	M
Tanácsadó által, az ügyfél megítélt egészségi állapota	igen	M
Munkavégzést érintő akadályoztatás jellege	igen	D
Iskola befejezésének éve	igen	D
Melyik munkaügyi kirendeltségen regisztrált?	igen	D
Melyik RSZSZ-nél regisztrált?	igen	D
Rehabilitációs Tervvel rendelkezik?	igen	D
Gondnokság alatt áll-e?	igen	D
Családi állapot	igen	D

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatalnó Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőtteképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Utolsó munkaviszony vége	igen	M
Eddigi munkaviszonyban ledolgozott évek száma összesen	igen	M
Munkavégzést befolyásoló családi körülmények	igen	D
Miért szeretne dolgozni?	nem	D
Milyen esélyt ad annak, hogy munkát fog találni?	nem	D
Miért/mennyire fontos a munkavégzés?	nem	D
Motiváltság a munkába állásra	igen	M
Milyen munkakörben szeretne elhelyezkedni?	igen	D
Speciális igény a munkába járással kapcsolatban?	igen	D
Milyen munkakörökben dolgozott eddig?	igen	D
Mi az, ami nehézséget okozhat a munkavégzés során?	igen	D
Csak otthoni munkavégzést tud vállalni?	igen	D
Igényel-e segítséget a munkába jutáshoz?	igen	D
Igényel-e segítséget a munkavégzéshez?	igen	D
Milyen munkaidőben szeretne/tudna dolgozni? (heti)	igen	D
Milyen időbeosztásban szeretne/tudna dolgozni?	igen	D
Mekkora a bérigénye? (havi bruttó Ft)	igen	D
Jogosult lehet-e támogatásra/kedvezményre a munkáltatója?	igen	D
Mikortól tudna munkába állni?	igen	D
Megszerezni kívánt képzettség neve	nem	D
Képzés időtartama (hét)	nem	D
Finanszírozó	nem	M
Speciális szükségletek	igen	D
Megjegyzés	igen	D

EMT adatai	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Dátum	Igen	D
Célok	Igen	D
Fejlesztendő terület/megoldandó nehézség a felmért területeken/ foglalkoztatás biztosítását gátló körülmények feltárása	Igen	D
Feladat	Igen	D
Tevékenység leírása	igen	D

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Célcsoport-specifikus szükséglet	igen	D
Lehetséges külső szolgáltatás formája, tartalma	igen	D
Határidő	igen	D
Felelősök, szakember	igen	D

Felkészítés a munkavállalásra adatai	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Képző neve	igen	D
Képzés kezdő dátuma	Igen	D
Képzés befejező dátuma	Igen	D
Képzés jellege	Igen	M
Képzés megnevezése	Igen	D
Képzés finanszírozás forrása	Igen	D
Forrás megnevezése	Igen	D
OKJ szám	Nem	D

Kimenetek adatai	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Kimenet típusa	Igen	M
Egyéb kimenet	Nem	M
Kimenet időpontja	Igen	M
Kimenet dátuma	Igen	M
Foglalkoztatás formája	Nem	M

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatal
Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Foglalkoztatáshoz tartozó támogatás	Nem	M
Heti munkaidő	Nem	D
Határozott/határozatlan szerződés?	Nem	D
Munkáltató azonosítója	Igen	D
Álláshely azonosítója	Igen	D
Kézi passzivalás	Nem	M

Nyomonkövetési kérdőív adatai	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Változott-e az iskolai végzettsége az elmúlt hat hónapban	szükséges	M
Változott-e az elmúlt hat hónapban a hivatalosan megállapított egészségi állapota	szükséges	M
Változott-e az elmúlt hat hónapban a fogyatékosága/egészségkárosodása	szükséges	M
Még mindig tartja a kapcsolatot a tanácsadójával	szükséges	M
Ha nem rendszeres a kapcsolatuk, vagy nem tartja velük a kapcsolatot, akkor mi ennek az oka	szükséges	M
Ha nem tartja a kapcsolatot: Mióta nincs rendszeres kapcsolata a szolgáltatóval	szükséges	M
Mit csinált miután megszakadt a kapcsolata a szolgáltatóval / befejeződött a szolgáltatás	szükséges	M
Sikerült-e az elmúlt hat hónapban elhelyezkednie és akár csak egy hétig is dolgoznia	szükséges	M
Mikor kezdett dolgozni ezen ahelyen	szükséges	M
Még most is ennél a cégnél dolgozik	szükséges	M
Ha kilépett/elbocsátották vagy szünetel a munkavégzése akkor mióta	szükséges	M
Ha megszűnt ez a munkaviszonya, akkor <u>most</u> mit csinál	szükséges	M
Ha <u>most</u> dolgozik, mikor kezdett dolgozni ezen a helyen	szükséges	M
Írja le, hogy most mit csinál ezen a munkahelyen	szükséges	M
Milyen formában foglalkoztatják	szükséges	M
Mennyi a havi bruttó fizetése	szükséges	M
Mennyi a heti munkaideje	szükséges	M

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatal Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Határozott időre szól a munkaszerződése	szükséges	M
Többnyire az otthonán kívül vagy otthon (távmunkában) dolgozik	szükséges	M
Vannak-e a közvetlen beosztottai/munkatársai között olyan emberek, akik nem megváltozott munkaképességűek	szükséges	M
A közvetlen főnöke megváltozott munkaképességű (mmk) ember	szükséges	M
Munkája során milyen gyakran találkozik nem megváltozott munkaképességű munkatársakkal (vezető, beosztott, főnök)	szükséges	M
Munkája során milyen gyakran találkozik nem megváltozott munkaképességű beszállítókkal	szükséges	M
Kap-e a munkáltatója támogatást az Ön foglalkoztatásával, képzésével kapcsolatban	szükséges	M
Mennyire elégedett a munkájával	szükséges	M
Ha nem elégedett, akkor mi ennek az oka	szükséges	M
Változott-e az akadályozottságának mértéke az elmúlt hat hónapban	szükséges	M
Az elmúlt hat hónapban hogyan változott az anyagi helyzete	szükséges	M
HA VÁLTOZOTT: mi volt a változás fő oka	szükséges	M
Az elmúlt hat hónapban kapott-e segítséget ahhoz, hogy a nyílt munkapiacra tudjon elhelyezkedni	szükséges	M
Kitől kapott segítséget	szükséges	M
Milyen formában kapta a segítséget	szükséges	M
Van-e valami fontos dolog, amit nem kérdeztünk meg, de el szeretné mondani a kapott segítséggel, vagy az elhelyezkedésével kapcsolatban	szükséges	M

Eseménynapló adatai	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Szolgáltatási elem	igen	D
Kapcsolódó tevékenység	igen	D
Tevékenység jellege	igen	D
Tevékenység kezdete	igen	M
Tevékenység vége	aut	M
Tevékenység időtartama (óra)	igen	M
Tevékenység időtartama (perc)	igen	M
ebből: utazásra fordított idő (perc)	igen	M
Finanszírozás forrása	igen	M
Forrás kategória	aut	M
Tevékenység jellege	nem	D
Tevékenység nyújtás helyszíne	nem	D

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Szolgáltatásban részesülő személy neve	aut	D
Tevékenységet végző tanácsadó/szakmai megvalósító neve	igen	M
Megvalósító típusa	aut	M
Kapcsolatfelvétel módja	szükséges	D
Tevékenységben közreműködő egyéb személyek neve	nem	D
Szolgáltatás tartalmának, tevékenységének leírása	nem	D
Egyéb információk, megfigyelések rögzítése	nem	D
Kapcsolódó dokumentumok, módszerek, eszközök tesztek	nem	D
Konzulens megjegyzései	nem	D
Tevékenység lezárásának dátuma	nem	D
Tevékenység lezárásának oka	nem	D
Tevékenység eredménye	igen	M
Tárgy	nem	D
Költségek típusa	igen	M
Költségek	igen	M

Eredmények és kimenetek	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Szolgáltatási elem	Igen	M
Eredmény/Kézi beállítás esetek	Igen	M
Státusz	félig aut	M
Kimenet	félig aut	M
Eredmény/Kézi	igen	M

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

8.2. Munkáltatókról gyűjtött adatok

Kapcsolatfelvétel adatai	Típusa (aut= automatikus)	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Azonosító	aut	D
Munkáltató neve	igen	D
Adószám	nem	D
KSH statisztikai számjel	nem	D
Munkáltató típusa	igen	M
Székhely/Telephely	igen	D
Székhely	nem	D
Irányítószám	igen	M
Település	aut	D
Megye	aut	D
Járás	aut	D
Cím	igen	D
Telefonszám	igen	D
Fax	nem	D
e-mail	nem	D
Vezető neve	igen	D
Ágazatcsoport (TEÁOR)	igen	M
Tevékenységek általában(TEÁOR)	nem	M
Telephely tevékenysége	nem	M
Megközelíthetőség	igen	D
Méret	igen	M
Kapcsolattartó neve	igen	D
Kapcsolattartó telefonszáma	nem	D
Kapcsolattartó e-mail címe	nem	D
Kapcsolatfelvétel módja	igen	D
Kapcsolatfelvétel dátuma	igen	D
Foglalkoztatottak száma	igen	M
Foglalkoztatott korábban megváltozott munkaképességű személyeket?	igen	D
Foglalkoztat-e megváltozott munkaképességű személyeket?	igen	M
Megjegyzés	nem	D
Részesül-e valamilyen rehabilitációs célú támogatásban?	igen	D
Rendelkezik akkreditációval?	igen	D
Tranzitfoglalkoztatásban érintett személyek száma	igen	D
Tartós foglalkoztatásban érintett személyek száma	igen	D

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatalnó Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőtteképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Együttműködési megállapodás megkötésének időpontja	nem	D
Együttműködési megállapodás/együttműködés tartalma	nem	D
Kapcsolattartótanácsadó/szakmai megvalósító neve	nem	D
Következő egyeztetés időpontja	nem	D
Fogadó szakember neve	nem	D
Egyedi azonosító	aut	D

Felmérési adatok		Típusa (aut=automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring D=dokumentáció)
A munkahely fizikai környezetének elemzése		Nem	D
A munkahely egyéb szervezeti jellemzői		Nem	D
A munkáltató számára megajánlható egyéb szolgáltatások leírása		Nem	D
Potenciálisan lehetséges munkakörök megnevezése		Nem	D
Székhely/Telephely	Irányítószám	Igen	M
	Település	aut	M
	Megye	aut	M
	Járás	aut	M
	Cím	igen	D
Munkakör megnevezése		igen	D
Munkakör helye a szervezetben		nem	D
Munkakör, munkafolyamat rövid bemutatása		igen	D
Munkakör irányítója, közvetlen felettes		nem	D
Foglalkoztatni kívánt munkavállalók száma		szükséges	D
Még betölthető álláshelyek száma		igen	D
Konkrét célszemély foglalkoztatására irányuló állásajánlat		nem	D
Munkakör jellege		igen	D
Munkatevékenységek főbb jellemzői, ellátandó feladatok és követelmények felsorolása		igen	D
Szükséges minimális iskolai végzettség		igen	D
Munkakör betöltéséhez szükséges képesítések		igen	D
Szükséges munkatapasztalat, gyakorlat		igen	D
Szükséges számítógépes ismeret		igen	D
Beszélt nyelvek		igen	D
Nyelvismeret szintje		igen	D
Beszélt nyelv/Nyelvismeret szintje		aut	D
Szükséges jogosítvány		igen	D
Szükséges képességek és speciális ismeretek		igen	D
Egyéb feltételek		igen	D

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatalom Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
 Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
 Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
 Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Foglalkozás-egészségügyi elvárások	igen	D
Egészségi állapot kategória	igen	D
Munkaviszony formája	igen	D
Munkaidő (heti)	igen	D
Próbaidő	igen	D
Műszakok	igen	D
Időbeosztás	igen	D
Szezonális	igen	D
Távmunka	igen	D
Túlóra	igen	D
Hétvégi munkavégzés	igen	D
Bérezés (havi bruttó Ft)	igen	D
Egyéb juttatások	igen	D
Megközelíthetőség, belső közlekedés	nem	D
Akadálymentesítés foka a munkakörnyezetben	igen	D
Normálistól eltérő munkakörülmények, munkavédelmi, munka-egészségügyi ártalmak, kockázatok, a munkavégzés terhelő hatásai	nem	D
Informális szabályok a munkakörben, munkahelyen	nem	D
A munkakör irányítója	nem	D
A munkakör fontossága a szervezetben belül	nem	D
Teljesítménykövetelmény	nem	D
A munkakörhöz szükséges eszközök, munkaruha, védőruha és annak biztosításának módja	nem	D
Munkavállalás járulékos költségei a munkavállaló számára	nem	D
A munkakörhöz a cégen belül kapcsolódó munkakörök	nem	D
A munkakör szabályozottsága	nem	D
Kapcsolattartási elvek	nem	D
A munkakörrel kapcsolatos jogok és kötelezettségek	nem	D
Egyéb különleges munkaköri sajátosságok	nem	D
Területi, földrajzi igények	nem	D
Bemutató módja	nem	D
A bemutatás határideje	igen	D
Közvetítés határideje	igen	D
Felmérés időpontja	igen	D
Támogatással kíván-e foglalkoztatni?	igen	D
Szükséges/lehetséges átalakítások, beavatkozások	nem	D
Integráció mértéke	igen	M
Milyen érzékenyítésre, tájékoztatásra van szükség a munkatársak, közvetlen vezetők vagy mások körében	igen	D

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatal

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
 Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
 Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
 Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Van-e szükség (illetve lehetőség) foglalkoztatáshoz kapcsolódó támogatást/kedvezményt igénybe venni	igen	D
Az álláshely megnyílásának (mikortól betölthető) dátuma	igen	D
Az álláshely lezárásának dátuma	igen	D
Az álláshely lezárásának oka	igen	D
Álláshely érvényesség	aut	D
Álláshely azonosító	aut	D

8.3. Partnerekről gyűjtött adatok

Címke	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Azonosító	aut	D
Partner neve	igen	D
Partner típusa	igen	M
Irányítószám	igen	D
Település	aut	M
Megye	aut	M
Járás	aut	M
Cím	igen	D
Vezető neve	igen	D
Vezető telefonszáma	igen	D
Vezető e-mail címe	nem	D
Kapcsolattartó neve	igen	D
Kapcsolattartó telefonszáma	nem	D
Kapcsolattartó e-mail címe	nem	D
Kapcsolatfelvétel dátuma	igen	D
Partner által nyújtott szolgáltatások	igen	D
Megjegyzés	nem	D
Van szerződés/megállapodás a partnerrel?	igen	D
Együttműködési megállapodás megkötésének időpontja	szükséges	D
Együttműködési megállapodás tartalma	szükséges	D
Kapcsolattartó tanácsadó/szakmai megvalósító neve	nem	D
Következő egyeztetés időpontja	nem	D
Fogadó szakember neve	nem	D
Státusz	igen	D
Egyedi azonosító	aut	D
Módosítás dátuma	aut	D
Felhasználó azonosító	aut	D

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatal

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
 Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
 Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
 Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

8.4. AMSZ szakemberekről gyűjtött adatok

Címke	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring, D= dokumentáció)
Azonosító	Aut	D
Vezetéknév	Igen	D
Keresztnév	Igen	D
Neme	Nem	M
Születési dátum	szükséges	M
Szakképzettség	szükséges	M
Szakképzettség pontos megnevezése	Nem	D
Beosztás	Szükséges	M
Szakirányú munkatapasztalata	szükséges	M
Szakirányú tapasztalat kategória	aut	M
Munkavégzésre irányuló jogviszony kezdete	szükséges	M
Munkavégzésre irányuló jogviszony vége	igen	M
Munkavégzésre irányuló jogviszony jellege	igen	M
Munkaidő (heti)	szükséges	M
Foglalkoztató szervezet neve	szükséges	D
Legmagasabb nem szakirányú iskolai végzettség	szükséges	M
Nem szakirányú végzettség iskolázottság kategória	aut	M
Legmagasabb szakirányú iskolai végzettség	szükséges	M
Szakirányú végzettség iskolázottság kategória	aut	M
Eseménynapló visszamenőleges módosításának dátuma	nem	M
Bér (havi bruttó Ft)	igen	M
Bér kategória	aut	M
Egyedi azonosító	aut	M
Módosítás dátuma	aut	M
Felhasználó azonosító	aut	M

8.5. AMSZ-ről gyűjtött adatok

Címke	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring D=dokumentáció)
Azonosító	aut	D
Szervezet teljes neve	igen	D
Székhely	Irányítószám	D
	Település	M

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatal Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Telephely	Megye	aut	M
	Járás	aut	M
	Cím	igen	D
	Irányítószám	szükséges	D
	Település	aut	D
	Megye	aut	M
	Járás	aut	M
	Cím	szükséges	D
Honlapcím		nem	D
Vezető neve		igen	D
Telefonszám		igen	D
e-mail		nem	D
Kapcsolattartó neve		igen	D
Kapcsolattartó telefonszáma		igen	D
Kapcsolattartó e-mail címe		igen	D
Szervezeti forma		igen	D
Szervezet alakulásának időpontja		igen	D
Célcsoport		igen	D
Célcsoport részletezve		igen	D
Szervezet által nyújtott szolgáltatások, tevékenységek		igen	D
Szervezetben dolgozók statisztikai létszáma		igen	M
A szervezetnek helyet adó iroda, épület mérete		nem	M
A szolgáltatónak helyt adó irodák, épületek mérete		nem	M
Ügyfélváró és fogadóhelyiségek alapterülete		nem	M
Egyéni interjúk készítéséhez, tanácsadáshoz külön szoba rendelkezésre áll		nem	M
Csoportos foglalkozásokhoz alkalmas helyiség rendelkezésre áll		nem	M
Külső szervezettől helyiséget rendszeresen igénybe vesz		nem	M
A szervezetnek helyet adó iroda, épület használatba vételének joga		nem	M
Akadálymentesség jellege		nem	M
Számítógép/laptop		nem	M
Ügyfélgép		nem	M
Nyomtató		nem	M
Fax		nem	M
Lapolvasó		nem	M
Internet elérés		nem	M
Finanszírozó		igen	M
Finanszírozás forrása		igen	M
Forrás kategória		aut	M
Szerződés dátuma		igen	M
Finanszírozás kezdete		igen	M
Finanszírozás vége		igen	M

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatalmi Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Elszámolási határidő	igen	M
Önrész aránya (%)	igen	M
Szerződés azonosító száma	igen	M
Megjegyzés	nem	D
Szerződés azonosító száma/Finanszírozó/finanszírozás forrása/Szerződés dátuma/Finanszírozás kezdete/Finanszírozás vége		M
Dokumentumtípus	nem	D
Feltöltés dátuma	aut	D
Dokumentumtípus/Feltöltés dátuma (CR3)	nem	D
Egyedi azonosító	aut	M
Módosítás dátuma	aut	M
Felhasználó azonosító	aut	M

8.1. A területi munkanélküliségi ráta

Címke	Típusa (aut= automatikus) igen=kötelező	Elsődleges felhasználása (M=monitoring D= dokumentáció)
Azonosító	aut	M
Település	igen	M
Település KSH kódja	igen	M
Irányítószám	igen	M
Régió	igen	M
Régió kódja	igen	M
Megye	igen	M
Megye kódja	igen	M
Járás	igen	M
Járás kódja	igen	M
Kistérség	igen	M
Kistérség kódja	igen	M
Nyilvántartott állás keresők száma	igen	M
Egy éven túl nyilvántartott állás keresők száma	igen	M
18-59 éves lakosság szám	igen	M
Járási munkanélküli mutató	igen	M
Járási munkanélküli kvintilisek	igen	M
SZER munkanélküliségi mutató	igen	M
SZER tartós munkanélküliségi mutató	igen	M
Dátum (év)	igen	M

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatalnó Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.
 Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235
www.fszk.hu
 Felnőtteképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04
 Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

8.2. Indikátorok

Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
T1 Eredmény nagysága, tartóssága	A bevonási időszakban (b) bevont állás keresők közül a vizsgált időszak (v) alatt • munkába állított (MÁ, bármilyen rövid időre) • sikeresen elhelyezett (SE, min. 4 hónapig foglalkoztatott) • tartósan elhelyezett (TE, min. 18 hónapig foglalkoztatott) • képzésbe helyezett (KH, ha egyúttal lezárták) • más (passzív) módon lezárt (PL) állás keresők száma és aránya az összes bevont állás keresőhöz viszonyítva.	A vizsgált állás keresők száma és aránya az összes bevont állás keresőhöz viszonyítva. PL. (MÁ a v időszakban)/(BEV a b időszakban), ahol MÁ a munkába állított és BEV a bevont ügyfelek száma a megadott időszakban. A szerződés aktív a bevonási időszakban, ha a szerződés lezárási dátuma nagyobb, mint a bevonási időszak kezdő dátuma. (A szerződés lezárási dátuma a szolgáltatás megszűnésének dátumával azonos, automatikusan kerül beállításra.) Megfelelő kimenettel rendelkezik: A 'Kimenet dátuma' a vizsgált időszakba esik	ügyfél státusza (aktív a bevonási időszakban) kimenet a szolgáltatás lezárásakor a lezárás után 4 hónappal feltételezett kimenet a lezárás után 18 hónappal megfigyelt kimenet kimenet a szolgáltatás lezárásakor kimenet a szolgáltatás lezárásakor; bevonási időszak vizsgált időszak a kiválasztott szűrőktől függően: Terület Finanszírozás Célcsoport	• munkába állított (MÁ): 6 hónap • sikeresen elhelyezett (SE): 10 hónap • tartósan elhelyezett (TE): 24 hónap • képzésbe helyezett (KH): 6 hónap • más (passzív) módon lezárt (PL): 3 hónap



Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
T2 Eredmény minősége, tartóssága	A bevonási időszakban bevont állás keresők közül a vizsgált időszak alatt a <u>nyílt munkaerőpiacon</u> • munkába állított (MÁ, bármilyen rövid időre) • sikeresen elhelyezett (SE, min. 4 hónapig foglalkoztatott) • tartósan elhelyezett (TE, min. 18 hónapig foglalkoztatott) • képzésbe helyezett (KH, ha egyúttal lezárták) állás keresők száma és aránya az összes bevont állás keresőhöz viszonyítva.	A vizsgált állás keresők száma és aránya az összes bevont állás keresőhöz viszonyítva. Pl. (MÁ a vizsgált időszakban)/(BEV a vizsgált időszakban), ahol MÁ a munkába állított és BEV a bevont ügyfelek száma a megadott időszakban.	mint T1, illetve a foglalkoztatás formája (nyílt munkaerő-piacon támogatás nélkül)	• munkába állított (MÁ): 6 hónap • sikeresen elhelyezett (SE): 10 hónap • tartósan elhelyezett (TE): 24 hónap • képzésbe helyezett (KH): 6 hónap • más (passzív) módon lezárt (PL): 3 hónap

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával valósul meg.



Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
T3 Eredmény: támogatással elhelyezkedők a támogatás típusa szerint	A bevonási időszakban bevont álláskeresők közül a vizsgált időszak alatt a nyílt munkaerőpiacon támogatással elhelyezett személyek száma és megoszlása • a támogatás típusa • és az elhelyezkedés tartóssága szerint.	a vizsgált álláskeresők száma és aránya a támogatás típusa és az elhelyezkedés tartóssága (MÁ, SE, TE) szerint az összes érintett álláskeresőhöz viszonyítva.	mint T1 Összes bevont álláskereső: • azok az álláskeresők, akiknek a Bevonási időszakban aktív szerződéseik közül a legrégebbi dátumú a Bevonási időszakba esik, • és az Eredmény időszakban a nyílt munkaerőpiacon támogatással elhelyezték. A szerződés aktív a bevonási időszakban: mint T1 Megfelelő kimenettel rendelkezik (Nyílt munkaerőpiacon támogatással elhelyezték): • a 'Kimenet dátuma' az Eredmény időszakba esik • a Kimenet típusa = dolgozik, • a Foglalkozás formája 'nyílt munkapiaci támogatott állás' A támogatást a „Foglalkoztatáshoz tartozó támogatás” mező értéke adja meg, amit a dolgozik kimenet esetén rögzít a tanácsadó. Ez a mező egyszerre több értéket is felvehet. Amennyiben egy álláskeresőhöz több támogatás is tartozik, akkor ezekhez az álláskeresőhöz tartozó értékek egy külön kategóriában ('Többszörös támogatás') kerülnek összegzésre.	• munkába állított (MÁ): 6 hónap • sikeresen elhelyezett (SE): 10 hónap • tartósan elhelyezett (TE): 24 hónap • képzésbe helyezett (KH): 6 hónap • más (passzív) módon lezárt (PL): 3 hónap

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió
támogatásával valósul meg.



Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
T4 Külső szolgáltatásban részesültek aránya	A bevonási időszakban bevont álláskeresőknél a vizsgált időszak alatt külső szolgáltató által nyújtott • egészségügyi szolgáltatásban • szociális szolgáltatásban (nem pénzbeli, hanem személyes szolgáltatásban) • munkaügyi szolgáltatásban részesült álláskeresők aránya az összes bevont álláskeresőhöz viszonyítva. (T1, T2 mutató valamelyikével együtt értelmezhető, azokat pontosítja.)	a vizsgált álláskeresők aránya a 'Partner által nyújtott szolgáltatások' listaértékek (egészségügyi, szociális, munkaügyi szolgáltatás) szerint csoportosítva az összes bevont álláskeresőhöz viszonyítva.	Ügyfél státusza (aktív a bevonási időszakban) Bevonási időszak Vizsgált időszak Partner által nyújtott szolgáltatások	Mint T1

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával valósul meg.



Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
E1 Főbb kimenetek, naptári idő	A bevonási időszakban bevont állás keresőkre a vizsgált időszak alatt a szolgáltatásba belépéstől • a munkaszerződés megkötéséig (MSZ), • vagy képzésbe kerülésig (KH), • vagy a passzív lezárásig (PL) eltelt napok száma átlagosan egy állás keresőre, • a munkába állított (MÁ) • a sikeresen elhelyezett (SE, min. 4 hónapig foglalkoztatott) • a tartósan elhelyezett (TE, min. 18 hónapig foglalkoztatott) • a képzésbe helyezett (KH) • más (passzív) módon lezárt (PL) állás keresőkre.	a vizsgált állás keresők esetén a szolgáltatásba belépéstől • a munkaszerződés megkötéséig (MSZ), • vagy képzésbe kerülésig (KH), • vagy a passzív lezárásig (PL) eltelt napok száma átlagosan egy állás keresőre kimenet típusa (MÁ, SE, TE, KH, PL) szerint csoportosítva.	T1, kimenet a szolgáltatás lezárásakor a lezárás után 4 hónappal feltételezett kimenet a lezárás után 18 hónappal megfigyelt kimenet kimenet a szolgáltatás lezárásakor kimenet a szolgáltatás lezárásakor; a kiválasztott szűrőktől függően: Bevonási időszak Eredmény időszak Terület Finanszírozás Célcsoport (nem, iskolázottság, korcsoport, egészségi állapot, fogyatékos/ség/betegség jellege, hátrányos helyzet, Milyen jóléti ellátásban részesült az időszak kezdetén?) A kimenet eléréséig eltelt napok száma	6 hónap

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával valósul meg.



Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
E2 Főbb kimenetek, munkaidő ráfordítás	A bevonási időszakban bevont álláskeresőkre a vizsgált időszak alatt a szolgáltatásba belépéstől • a munkaszerződés megkötéséig (MSZ), • vagy képzésbe kerülésig (KH), • vagy a passzív lezárásig (PL) a szolgáltatásokra fordított összes munkaidő (emberóra) átlagosan egy álláskeresőre, • a munkába állított (MÁ) • a sikeresen elhelyezett (SE, min. 4 hónapig foglalkoztatott) • a tartósan elhelyezett (TE, min. 18 hónapig foglalkoztatott) • a képzésbe helyezett (KH) • más (passzív) módon lezárt (PL) álláskeresőkre.	a vizsgált álláskeresők esetén a szolgáltatásba belépéstől - o a munkaszerződés megkötéséig (MSZ), - o vagy képzésbe kerülésig (KH), - o vagy a passzív lezárásig (PL) szolgáltatásokra fordított összes munkaidő (emberóra) átlagosan egy álláskeresőre kimenet típusa (MÁ, SE, TE, KH, PL) szerint csoportosítva.	T1, kimenet a szolgáltatás lezárásakor a lezárás után 4 hónappal feltételezett kimenet a lezárás után 18 hónappal megfigyelt kimenet kimenet a szolgáltatás lezárásakor kimenet a szolgáltatás lezárásakor; a kiválasztott szűrőktől függően: Bevonási időszak Eredmény időszak Terület Finanszírozás Célcsoport (nem, iskolázottság, korcsoport, egészségi állapot, fogyatékossg/betegség jellege, hátrányos helyzet, Milyen jóléti ellátásban részesült az időszak kezdetén?) A kimenet eléréséig a szolgáltatásokra szánt összes munkaidő	6 hónap

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió
támogatásával valósul meg.



Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
E3 Tanácsadók munkaidő ráfordításának megoszlása az irányultság szerint	A vizsgált időszak alatt szolgáltatást végző tanácsadók összes munkaidő ráfordításának megoszlása az • ügyfélhez közvetlenül • munkáltatóhoz közvetetten kötődő • ügyfélhez nem kötődő időráfordítások szerint.	a vizsgált tanácsadók összes munkaidő ráfordításának megoszlása (%) az • álláskeresőhöz közvetlenül (ÁK) • munkáltatóhoz kötődő (MK) • egyéb (NK) kategóriák szerint csoportosítva.	időszak (eseménynaplóbejegyzések dátuma), terület (AMSZ irányítószáma), tanácsadó összemunkaideje, tanácsadó álláskeresőre közvetlen, munkáltatóhoz kötődő és egyéb szolgáltatásokra fordított munkaideje	3 hónap

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával valósul meg.

Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
E4 Tanácsadók munkaidő ráfordításának megoszlása az szolgáltatástípus szerinti bontásban	A vizsgált időszak alatt szolgáltatást végző tanácsadók összes munkaidő ráfordításának megoszlása az szolgáltatások típusa • toborzás, • kapcsolatfelvétel, • felmérés, • felkészítés a munkavállalásra, • állásfeltárás, • munkaközvetítés, • munkahelyi felkészítés, • utókövetés szerinti bontásban.	a vizsgálttanácsadók összes munkaidő ráfordításának megoszlása (%) • szolgáltatási elemek • Kapcsolatfelvétel és tájékoztatás, szolgáltatási szerződés kötése • Felmérés • Egyéni Munkavállalási Terv készítése • Felkészítés a munkavállalásra • Munkaközvetítés • Betanulás és a munkahelyi beilleszkedés segítése • Utókövetés • Kimenetek és nyomonkövetés szerint csoportosítva.	időszak Terület Célcsoport (nem, iskolázottság, korcsoport, egészségi állapot, fogyatékossg/betegség jellege, hátrányos helyzet, Milyen jóléti ellátásban részesült az időszak kezdetén?) a tanácsadók összes munkaidejének és az Kapcsolatfelvétel és tájékoztatás, szolgáltatási szerződés kötése Felmérésre Egyéni Munkavállalási Terv készítésére Felkészítés a munkavállalásra Munkaközvetítésre Betanulás és a munkahelyi beilleszkedés segítése Utókövetésre Kimenetek és nyomonkövetésre fordított összes munkaidő aránya	3 hónap



Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
E5 Tanácsadók álláskeresőhöz kötődő munkaidő ráfordításának részletes megoszlása (E2 részletezése)	A vizsgált időszak alatt szolgáltatást végző tanácsadók összes munkaidő ráfordításának megoszlása a tanácsadók • képzettsége, • szakirányú tapasztalata, • bére szerint.	a vizsgált álláskeresők esetén a szolgáltatásba belépéstől • a munkaszerződés megkötéséig (MSZ), • vagy képzésbe kerülésig (KH), • vagy a passzív lezárásig (PL) szolgáltatásokra fordított összes munkaidő (emberóra) megoszlása • a kimenet típusa (MÁ, SE, TE, KH, PL) • és tanácsadók képzettsége vagy szakirányú tapasztalata vagy bére szerint csoportosítva.	Mint E2, tanácsadó képzettsége, szakirányú tapasztalata és bére	6 hónap

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió
támogatásával valósul meg.



Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
E6 Tanácsadók munkaidő ráfordításának részletes megoszlása irányultság szerint (E3 részletezése)	A vizsgált időszak alatt szolgáltatást végző tanácsadók összes munkaidő ráfordításának megoszlása irányultság szerint (ÁK, MK, NK), ill. ebből az adminisztrációra fordított (AD) munkaidő aránya a tanácsadók • képzettsége, • szakirányú tapasztalata, • bére szerint.	a vizsgálttanácsadók összes munkaidő ráfordításának megoszlása (%) az • álláskeresőhöz kötődő (ÁK) • munkáltatóhoz kötődő (MK) • álláskeresőhöz, munkáltatóhoz nem kötődő (NK) • adminisztrációra fordított (AD) kategóriák, azon belül pedig • és tanácsadók képzettsége vagy szakirányú tapasztalata vagy bére szerint.	E2 és T1	3 hónap

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával valósul meg.

Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
7.3.7 E7 Tanácsadók munkáltatókkal kapcsolatos munkaidő ráfordításának megoszlása	A vizsgált időszak alatt szolgáltatást végző tanácsadók összes munkáltatók számára nyújtott szolgáltatásainak munkaidő ráfordításának megoszlása a tanácsadók • képzettsége, • szakirányú tapasztalata, • bére szerint.	a vizsgált tanácsadók megfelelő eseménynapló bejegyzéseihez tartozó összes munkaidő ráfordításának megoszlása (%) a • tanácsadók képzettsége vagy szakirányú tapasztalata vagy bére szerint csoportosítva.	T1, tanácsadók képzettsége, bére, munkáltatóhoz kötődően rögzített tevékenységek időtartama az eseménynaplóban Megfelelő eseménynapló bejegyzések: • az eseménynapló bejegyzésének dátuma az adott Időszakba esik és a bejegyzés munkáltatóhoz kapcsolódik Vizsgált tanácsadó: az adott időszak alatt szolgáltatást végző azon tanácsadók átlaga, akik esetében (attól függően, hogy milyen szinten kérjük az átlagolást) • a tanácsadó AMSZ-ének irányítószáma a Feltétel mezők / Terület mezőnél megadott halmazba esik, • vagy a tanácsadó a Feltétel mezők / Szolgáltató mezőben megadott szolgáltatóhoz tartozik, • van megfelelő eseménynapló bejegyzése	3 hónap

Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
E8 AMSZ kapacitások, kihasználtság uk	Az AMSZ ügyfélforgalmát méri.	Adott időszakban bevont állás keresők száma és adott időszak egy átlagos napján szolgáltatásban részesülő állás keresők száma (az adott időszak munkanapjain mért létszámok átlagolásával kapott érték.)	Időszak, Terület, Célcsoport, Adott időszakbanbevont állás keresők az időszak egy átlagos napján szolgáltatásban részesülő állás keresők száma	3 hónap
M1 Külső kapcsolatok alkalmainak száma	Azt méri, hogy a bevont ügyfelek átlagosan milyen gyakran kaptak más partnertől (is) szolgáltatást a bevonási időszakban.	A bevonási időszakban bevont állás keresőkre a vizsgált időszak alatt a szolgáltatás nyújtásához igénybe vett külső kapcsolatok alkalmainak száma egy állás keresőre számítva.	- A 'Kimenet dátuma' a vizsgált időszakba esik - és 'Megvalósító típusa' = partner	6 hónap
M2 AMSZ tanácsadóiinak létszáma és összetétele	Adott napon, adott terület tanácsadóiinak létszáma és összetétele iskolai végzettség, szakképesítés és munkatapasztalat szerint.	a vizsgált tanácsadók összlétszáma és e létszám megoszlása • szakirányú iskolai végzettség, • vagy nem szakirányú iskolai végzettség, • vagy szakképzettség, • vagy szakirányú tapasztalata szerint.	Vizsgált tanácsadó: azon tanácsadók, akik - adott napon érvényes szerződéssel rendelkeznek - a kiválasztott szinttől függően • a tanácsadó AMSZ-ének irányítószáma a Feltétel mezők / Terület mezőnél megadott halmazba esik, • vagy a tanácsadó a Feltétel mezők / Szolgáltató mezőben megadott szolgáltatóhoz tartozik.	1 hónap

Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
M3 AMSZ-től kilépő tanácsadók aránya	Adott időszakban, adott területhez tartozó kilépő tanácsadók aránya a tanácsadók létszámához viszonyítva.	Adott időszakban kilépő tanácsadók és a Vizsgált tanácsadók aránya	Időszak, Terület, Egy adott időszakban, az adott AMSZ-től kilépő tanácsadók aránya a tanácsadók létszámához viszonyítva	3 hónap
M4 Munkáltatókkal való kapcsolattartásra fordított tanácsadói munkaidőt méri, egy tanácsadóra, vagy egy munkáltatóra, megadott időszakban.	A munkáltatókkal való kapcsolattartásra fordított tanácsadói munkaidőt méri, egy tanácsadóra, vagy egy munkáltatóra, megadott időszakban.	a vizsgált tanácsadónak • a munkáltatókkal való kapcsolatépítésre fordított (konkrét álláskeresőhöz nem köthető) munkaideje összesen, • egy munkáltatóra átlagosan, • egy tanácsadóra átlagosan.	Időszak, Terület, Egy adott időszakban, az adott AMSZ-ben a munkáltatókkal való kapcsolatépítésre fordított (konkrét álláskeresőhöz nem köthető) munkaidő összesen, munkaidő egy munkáltatóra átlagosan, munkaidő egy tanácsadóra átlagosan	3 hónap
M5 Átvezetéssel kapcsolatos együttműködésre fordított munkaidő	Az akkreditált foglalkoztatókkal való együttműködésre fordított tanácsadói munkaidőt méri adott időszakban.	Adott időszakban, adott területhez tartozó tanácsadók, „együttműködés és védett szervezettel (átvezetés)” kategóriára elszámolt munkaidő • összesen, • egy tanácsadóra átlagosan.	Időszak, Terület, Szolgáltató, Egy adott időszakban, az adott AMSZ-ben a partnerekkel való kapcsolatépítésre fordított (konkrét álláskeresőhöz nem köthető) munkaidő összesen, munkaidő egy tanácsadóra átlagosan	3 hónap



Megnevezés	Értelmezés	Számítási módszer	Számításhoz szükséges adatok	Indikátor számításához szükséges minimális időtartam
M6 Egy álláskeresőre jutó közvetítések száma	A közvetítések gyakoriságát méri.	a vizsgált álláskeresőkre jutó közvetítések száma / vizsgált álláskereső száma.	Időszak, Terület, Célcsoport, Adott időszakban az egy álláskeresőre jutó közvetítések száma	6 hónap

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft

Cím: H-1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6.

Telefon: 06 1 450 3230; 06 1 450 3240 • Telefax: 06 1 450 3235

www.fszk.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01-0849-04

Intézményi Akkreditációs Lajstromszám: AL-2057

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió
támogatásával valósul meg.

9. Hivatkozások

Angrist, J. D., Pischke, J-S. (2009): Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist's Companion. Princeton University Press.

Berkowitz, M (ed.) (1988) Measuring the efficiency of public programs. Costs and benefits in rehabilitation. Philadelphia: Temple University Press.

Burns, T., Catty, J., Becker, T. et al (2007): The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. The Lancet, September 2007, Vol. 370

Cimera, R. E. (2008) The cost trends of supported employment versus sheltered employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(1), 15-20.

EC 2006. Indicative guidelines on evaluation methods: Monitoring and evaluation indicators. DG REG Working Document No. 2. , August 2006. http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/working/sf2000_en.htm

EC (2010) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe, COM/2010/0636 final.

EC (2013) Commission Staff Working Document Follow-up on the implementation by the Member States of the 2008 European Commission recommendation on active inclusion of people excluded from the labour market - Towards a social investment approach, Brussels, 20.2.2013 SWD(2013) 39 final.

Finn D. (2007) Contracting Out Welfare to Work in the USA: Delivery Lessons, Research Report No. 466, Department for Work and Pensions, London

Francois, P. (2003), Not-For-Profit Provision Of Public Services. The Economic Journal, 113: C53–C61.

Cseres-Gergely Zsombor és Galasi Péter (2012): A szakpolitika-alkotás információs bázisa, hatásvizsgálatok. Megjelent: Nyugdíj, segély, közmunka.

Gere Ilona (2000): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. Szociális és Családügyi Minisztérium, kézirat.

Gere Ilona –Szellő János (2006): A foglalkoztatási rehabilitáció fejlesztésének iránya és eszközrendszere, II. rész, Munkaügyi szemle, 2006. november. 31–35. o.

Imbens, G. W., and J. M. Wooldridge. (2008): Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation. IZA Discussion Paper 3640. Institute for the Study of Labor (IZA).

Kovács Anikó (2013) A foglalkozási rehabilitáció középtávú stratégiája a nemzeti és közösségi irányelvek mentén, FSZK

Makris, Miltiadis (2009) Incentives for motivated agents under an administrative constraint, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 71, Issue 2, August 2009, Pp 428–440.

OECD (2003) *Transforming Disability into Ability. Policies to promote work and income security for disabled people*. OECD, Paris.

OECD (2010) *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*, OECD, Paris.

Scharle Ágota (2008a) *Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások. Az ellenőrzés, monitorozás, minőségbiztosítás és hatékonyságmérés rendszerei és eszköztára az Európai Unióban*, Budapest Intézet.

Scharle Ágota (2008b) *Eredményesség-, hatékonyság-, minőség-mérési módszerek az Európai Unióban*, Budapest Intézet

Scharle Ágota (2011) *Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon*, Budapest Intézet, 2011 április

Scharle Ágota (2013) *PES approaches for sustainable activation of people with disabilities*. European Commission 2013 augusztus.

Scharle Ágota, Adamecz Anna, Bördös Katalin, et al (2013): *Foglalkoztathatóságot javító beavatkozások célcsoport- és hatásvizsgálata*, Budapest Intézet

Struyven, L. (2004) *Design choices in market competition for employment services for the long term unemployed*. OECD Social, employment and migration working papers, 2004/6

UN convention on rights of person with disability in 2007

Unicef (2011): *Selecting indicators: Criteria. Monitoring and Training evaluation resource*.

Wooldridge, J. M. (2002A): *Introductory Econometrics - A Modern Approach*. 2nd ed. South-Western, 2002.

Wooldridge, J. M (2002B): *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. The MIT Press, 2002.