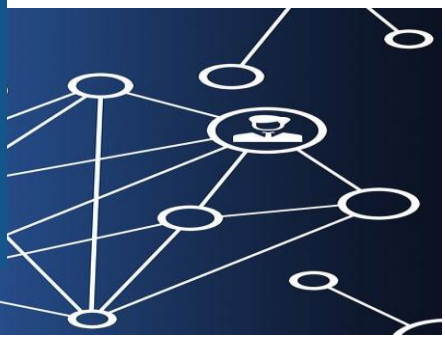
2026. szeptember

# Csongrád-Csanád megyei PAKTUM Hírlevél



## FOLYTATÓDHAT A DEMJÁN SÁNDOR TŐKEPROGRAM

*Folytatódhat a Demján Sándor Tőkeprogram. A Magyar Fejlesztési Bank 2026. augusztus 26-án vállalta, hogy biztosítja a feltételeknek megfelelő vállalkozások hitel- és tőkefinanszírozását, és négy hónappal meghosszabbította a befektetési időszakot. A mintegy 43,9 milliárd forintos forrásrészlet még nem érkezett meg az MKIK Tőkealap-kezelő Zrt.-hez: az MFB a vezetőváltást követően előbb meg kíván győződni az alapkezelő jogszerű működéséről, valamint arról, hogy az új vezetés elkötelezett a bankkal korábban egyeztetett befektetési stratégia következetes végrehajtása mellett. Az MKIK ehhez minden szükséges dokumentumot, információt és garanciát megad.*

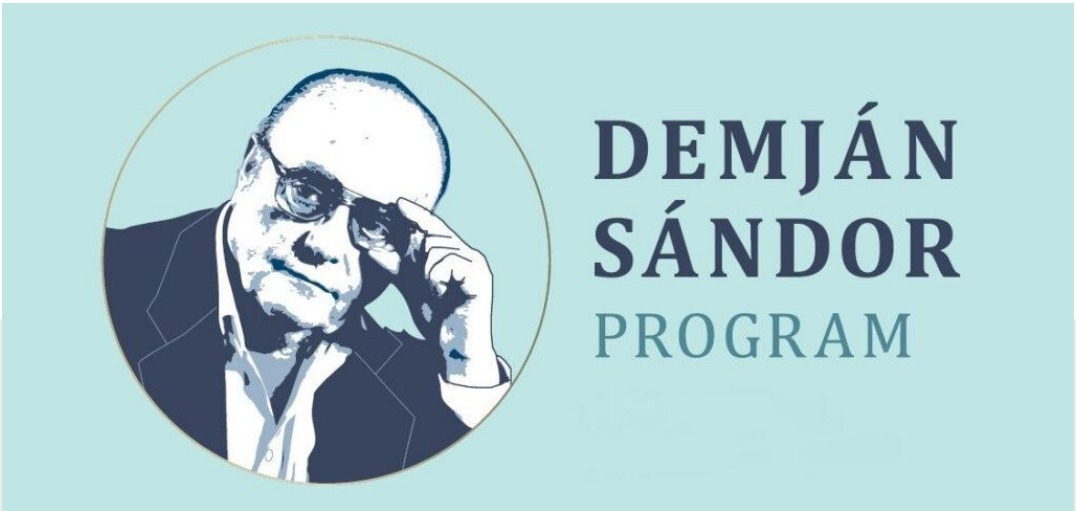
A program kedvezményes hitel- és tőkefinanszírozással segíti a magyar kis- és középvállalkozások beruházásait és növekedését. A forrást az MFB biztosítja, az MKIK tulajdonában álló MKIK Tőkealap-kezelő Zrt. pedig a magántőkealap kezelőjeként felel a befektetések lebonyolításáért, a szerződéskötésekért és a finanszírozás vállalkozásokhoz történő eljuttatásáért.

A program eredetileg bejelentett 150 milliárd forintos keretét három, egyenként 50 milliárd forintos részletben tervezték biztosítani. Az első részletet az MFB már az alap rendelkezésére bocsátotta, ennek terhére valósul meg a program első finanszírozási szakasza.

A mostani döntés a másodikra vonatkozik: az MFB és az alapkezelő 168 pályázó vállalkozást értékelt pénzügyi, gazdasági, működési és üzletbiztonsági szempontból, közülük 145 felelt meg maradéktalanul a feltételeknek, így az eredetileg 50 milliárd forintos részletből 43,9 milliárd forint szolgálhatja a finanszírozásukat. A harmadik, további 50 milliárd forintos részlet nem tárgya az MFB mostani döntésének; rendelkezésre bocsátásáról az MKIK információi szerint jelenleg nincs végleges döntés, ezért a teljes, eredetileg bejelentett keret jelenleg nem áll az alapkezelő rendelkezésére.

A befektetési időszak négy hónapos meghosszabbításával elegendő idő állhat rendelkezésre a szerződéskötések és a finanszírozás lebonyolítására. Ezek tényleges ütemezését a forrás beérkezése és a kötelező ellenőrzések lezárása határozza meg; a teljesen előkészített ügyleteknél ezt követően rövid időn belül sor kerülhet a szerződéskötésre és a folyósításra.

Forrás
https://cskik.hu/folytatodhat-a-demjan-sandor-tokeprogram/





# ÍGY CSINÁLJÁK A LEGJOBB MUNKAHELYI CSAPATOK

*A kiemelkedő teljesítményű csapatok négy területen térnek el az átlagos munkahelyi csoportoktól: közös irányt követnek, építenek a különbözőségekre, ötvözik a pszichológiai biztonságot a felelősségvállalással, valamint rendszeresen értékelik a közös munkát.*

Egy csapat papíron rendkívül meggyőzőnek tűnhet, hiszen minden egyes tagja komoly tapasztalattal rendelkezik, különböző funkciókat és hátteret képvisel, valamint jelentős tudást hoz a közös munkába. A valóságban azonban gyakran előfordul, hogy a megbeszéléseket ugyanazok az arcok uralják, a nehéz kérdések megválaszolatlanul maradnak, a döntéseket pedig folyamatosan újranyitják, mivel a valós aggályokat nem osztották meg időben.

Más esetekben élénk vita és látszólagos egyetértés alakul ki, de a megbeszélés végén minimális a közös felelősségvállalás. Az emberek visszatérnek a saját egyéni prioritásaikhoz, az információk az egyes szakterületeken belül rekednek, a kollektív döntéseket pedig eltérően értelmezik a szervezet különböző pontjain.

Ezek a jelenségek jól mutatják, hogy az egyéni kompetenciák önmagukban nem vezetnek automatikusan kiemelkedő csúcsteljesítményhez.

A sikeres és magas teljesítményű csapatok négy alapvető dologban viselkednek másképp a mindennapokban:

**Közös irány és felelősség:** Bár a vezetői csapatok pénzügyi, operációs, HR-, kockázatkezelési vagy ügyfélélmény-szakértőkből állnak, ha a tagok csupán a saját területüket képviselik, akkor csak egyének laza csoportjaként működnek. Ezzel szemben a legjobb csapatok tagjai felismerik, hogy a siker nemcsak a saját funkciójuk teljesítésén múlik, hanem közös felelősséget vállalnak a közös célok eléréséért.

**Célzott építkezés a különbözőségekre:** A sokszínűség önmagában kevés, ha a tagok nem tudják vagy nem akarják hatékonyan hasznosítani egymás eltérő szemléletmódját és szaktudását a döntéshozatal során.

**Pszichológiai biztonság és elszámoltathatóság ötvözése:** A kiemelkedő közösségekben a tagok bátran feltehetik a nehéz kérdéseket és jelezhetik aggályaikat anélkül, hogy ettől tartaniuk kellene, miközben a teljesítményért és a határidők betartásáért szigorúan felelősséggel tartoznak egymásnak.

**Rendszeres reflexió a saját működésükre:** Nemcsak az elért üzleti eredményeket mérik, hanem rendszeresen időt szánnak annak elemzésére is, hogy miként dolgoznak együtt, és hol lehetnek fejlesztendő területek a csapatdinamikában.

Forrás
https://www.hrportal.hu/c/igy-csinaljak-a-legjobb-munkahelyi-csapatok-20260915.html





# RITKÁBBAN JUTALMAZZÁK A NEM IRODAI MUNKÁT VÉGZŐKET EGY FRISS KUTATÁS SZERINT

*Egy friss felmérés szerint a HR-döntéshozók 62%-a nyilatkozott úgy, hogy szervezete gyakrabban ismeri el és jutalmazza az irodai munkát végzőket, mint a frontvonalban dolgozókat. A Boostworks kutatása rávilágít, hogy a probléma nem szándékos kirekesztésből fakad, hanem abból, hogy a meglévő elismerési rendszereket az irodai munkára tervezték.*

A HR-döntéshozók 62%-a tapasztalja, hogy az irodai dolgozók gyakrabban részesülnek elismerésben és jutalmazásban, mint a nem irodai vagy frontvonalbeli munkatársak - a Boostworks kutatása szerint. Ugyanakkor a válaszadók 79%-a úgy véli, hogy a frontvonalban dolgozóknak is egyenlő esélyük van az elismerési lehetőségekre.

A vizsgálatból kiderült, hogy a telephelyen kívüli munkavállalók számára az elismerés fontosabb, mint maga a jutalom (ezt közel 30%-uk vallotta, szemben az irodai dolgozók 19,5%-ával). A rendszer hátulütője, hogy a nem irodai dolgozókat körülbelül kétharmad olyan gyakran ismerik el a teljesítményükért, mint az irodaiakat, az innovációért járó elismerések aránya pedig a felét sem éri el.

**Nincs valódi kapcsolat a közvetlen vezetővel, hiányzik a láthatóság**

A főbb megállapítások a következők:

- **Teljesítmény és innováció:** Láthatóság hiányában a frontvonalban dolgozók sikereit és innovatív ötleteit nehezebb észrevenni és értékelni.
- **Motivációs különbségek:** Az irodai dolgozókat jobban motiválja teljesítményre az elismerés és a jutalom, mint a frontvonalban dolgozókat (az elismerés esetében 41% vs. 33%, a jutalomnál 47% vs. 30%).
- **Jutalmazás hiánya:** A frontvonalbeli dolgozók több mint negyede (28,5%) egyáltalán nem részesül semmilyen különleges jutalmazásban, ami mintegy 10%-kal magasabb arány a többi csoporthoz képest.
- **Kapcsolat a vezetővel:** A nem irodai dolgozók közel négyszer olyan eséllyel nyilatkoztak úgy, hogy nincs valódi kapcsolatuk a közvetlen vezetőjükkel, mint a hibrid munkavégzésben élők.

A kutatás rávilágít arra is, hogy a frontvonalbeli dolgozók 12,7%-a szerint a vezetőjük soha nem érdeklődik a jólétük vagy a munkatapasztalataik felől, ami duplája az irodai aránynak. Amikor pedig sor kerül ilyen beszélgetésekre, a frontvonalban dolgozók csupán 31%-a ítéli azokat nagyon támogatónak (az irodaiak körében ez az arány 51%).

Forrás
https://www.hrportal.hu/c/ritkabban-jutalmazzak-a-nem-irodai-munkat-vegzoket-egy-friss-kutatas-szerint-20260919.html





# ENSA PROJEKT – EURÓPAI ENERGIATÁROLÁSI INNOVÁCIÓS EGYÜTTMŰKÖDÉS ÉS HAZAI BEKAPCSOLÓDÁSI LEHETŐSÉGEK

***ENSA – European Decentralised Energy Storage Alliance***

*Az ENSA projekt az Európai Unió Interregional Innovation Investments (I3) programjának támogatásával valósul meg. A projekt célja az innovatív energiatárolási technológiák piaci bevezetésének felgyorsítása, valamint a megújulóenergia-ágazatban működő kis- és középvállalkozások innovációs, nemzetközi együttműködési és beruházási lehetőségeinek erősítése.*

*A megújuló energiaforrások gyors térnyerésével egyre nagyobb jelentősége van a megfelelő energiatárolási kapacitások kialakításának, valamint az intelligens, rugalmas és decentralizált villamosenergia-rendszerek fejlesztésének. Az ENSA projekt erre a kihívásra kíván európai szintű, interregionális együttműködésen alapuló megoldásokat kínálni.*

**Főbb célkitűzések és várható eredmények**

A projekt keretében többek között:

- 8 innovatív energiatárolási technológia demonstrációjának és piacra vitelének előkészítése;
- több mint 80 millió euró értékű interregionális innovációs beruházás elősegítése;
- a kis- és középvállalkozások innovációs és üzletfejlesztési képességeinek erősítése;
- az energiatárolási beruházások ösztönzése és a befektetői tudatosság növelése;
- regionális és nemzeti szakpolitikai együttműködések kialakítása;
- nemzetközi energiatárolási és megújulóenergia-értékláncok fejlesztése;
- képzési, mentorálási és üzletfejlesztési lehetőségek biztosítása a megújulóenergia-ágazatban működő vállalkozások számára.

**Nemzetközi konzorcium**

A projekt koordinátora a spanyol AGENEX. A konzorciumban 26 kedvezményezett és további társult partnerek vesznek részt, összesen 11 európai országból: Spanyolországból, Magyarországról, Olaszországból, Görögországból, Romániából, Bulgáriából, Horvátországból, Finnországból, Lengyelországból, Belgiumból és Franciaországból.

A nemzetközi partnerségben kutatóintézetek, egyetemek, klaszterek, innovációs ügynökségek, vállalkozások és energetikai szervezetek működnek együtt.

A magyar partnerszervezet a SolarTech Investment Kft., az ArchEnerg–Metal Klaszter menedzsmentszervezete, amely a projekt teljes jogú kedvezményezettjeként vesz részt a megvalósításban.

**A magyar partner kiemelt feladatai**

A SolarTech Investment Kft. / ArchEnerg–Metal Klaszter a projekt keretében többek között az alábbi tevékenységekben vesz részt:

- a magyar innovációs ökoszisztéma és az érintett szakmai szereplők bevonása;
- energiaközösségek és kapcsolódó kezdeményezések támogatása;
- hazai KKV-k és klasztertagok mobilizálása;
- nemzetközi üzleti és szakmai együttműködések elősegítése;
- beruházás-előkészítési folyamatok támogatása;
- szakpolitikai egyeztetésekben és szakmai együttműködésekben való részvétel;
- kommunikációs és disszeminációs tevékenységek;
- nemzetközi rendezvények, üzleti találkozók és hálózatépítési lehetőségek támogatása.

**A projekt költségvetése**

Az ENSA projekt teljes elszámolható költségvetése 10 016 948 EUR, amelyből az Európai Unió támogatása 7 128 864 EUR.

A SolarTech Investment Kft. részére jóváhagyott projektkeret:

- 441 090,38 EUR elszámolható költség;
- 308 763,27 EUR maximális EU-támogatás.



**Projektidőszak**

Kezdés: 2026. október 1.

Befejezés: 2029. szeptember 30.

Időtartam: 36 hónap

**Mit jelenthet az ENSA a magyarországi Paktum tagjai számára?**

Az ENSA projekt a magyar önkormányzatok, kis- és középvállalkozások, energetikai vállalkozások, innovációs szervezetek, kutatóintézetek és egyéb szakmai szereplők számára is új együttműködési és üzleti lehetőségeket teremthet. A projekt hozzájárulhat többek között:

- az energiatárolási technológiák és energiaközösségek hazai elterjedéséhez;
- a magyar KKV-k nemzetközi innovációs és üzleti kapcsolatainak bővítéséhez;
- új interregionális beruházások előkészítéséhez;
- a megújulóenergia- és energiatárolási értékláncok fejlesztéséhez;
- új technológiai, üzleti és befektetői partnerségek kialakításához;
- a hazai és európai szakpolitikai kapcsolatok erősítéséhez;
- valamint a vállalkozások szakmai fejlődését támogató képzési és mentorálási lehetőségekhez való hozzáféréshez.

Az ArchEnerg–Metal Klaszter nemzetközi kapcsolatrendszerén és európai hálózatán keresztül a projekt lehetőséget teremthet arra, hogy magyar vállalkozások és intézmények bekapcsolódjanak az európai energiatárolási és megújulóenergia-innovációs ökoszisztémába.

A projekt megvalósítása során a Paktum tagjai számára is szeretnénk megosztani a releváns képzési, mentorálási, nemzetközi kapcsolatépítési, üzleti együttműködési és beruházás-előkészítési lehetőségeket, valamint azokat a további programokat, amelyekhez a magyar vállalkozások és intézmények kapcsolódhatnak.

Az ENSA projekt előrehaladásáról és a konkrét bekapcsolódási lehetőségekről a későbbiekben további tájékoztatást biztosítunk.

**Gonda András**
Cluster Manager
**ArchEnerg–Metal Klaszter**





# BUDAPEST LEMARADT: EZT MONDJÁK A BEFEKTETŐK A MAGYAR MUNKAERŐRŐL

*Budapest a világ pénzügyi központjainak rangsorában a 107. helyen végzett, miközben Varsó hét helyet javított, és már a 78. helyen áll. A befektetők szerint a magyar főváros egyik gyenge pontja a pénzügyi szektor számára elérhető tehetségállomány: jól képzett és viszonylag olcsó a munkaerő, de a kínálat Bécshez és Varsóhoz képest sekélyes.*

Az egyik legnagyobb londoni pénzügyi tanácsadó csoport, a Z/Yen Group 40. alkalommal kiadott félévi ranglistája (Global Financial Centres Index, GFCI) összetett, 144 kritériumot és 6147 válaszadó 39 531 értékelését súlyozó mérési módszertannal készült.

A cég 139 várost, térséget és országot vizsgált, és közülük végül 117-et vett fel a 40. GFCI-rangsorba, nullától ezer pontig terjedő értékelési skálát alkalmazva.

A ház idei második, őszi globális listáján az első két helyen álló New Yorkot és Londont Hongkong, Szingapúr és Sanghaj követi a felső ötös mezőnyben.

Az első tíz között szerepel Tokió, Szöul, Sencsen, Dubai és Zürich, az első húszban rajtuk kívül jelen van San Francisco, Genf, Abu Dzabi, Los Angeles, Chicago, Peking, Luxemburg, Boston, Washington és Oszaka.

London - amely a brit EU-tagság csaknem hét évvel ezelőtti megszűnése (Brexit) előtt sokáig vezette a rangsort - az új, őszi listán 757, New York 761 pontot kapott a megszerezhető ezerből.

New York 2018 szeptembere óta áll a Z/Yen félévenkénti pénzügyi szolgáltatási világranglistájának első helyén, de az előző, tavaszi rangsorban már csak egy pontra szűkült az előnye.

Azóta ez a különbség négy pontra nőtt, de London és New York pontszáma egyaránt jelentősen visszaesett fél év alatt: New York értékelési mutatója hat, Londoné kilenc ponttal csökkent.

A Z/Yen kiemeli az őszi rangsor ismertetésében, hogy New York az egyetlen észak-amerikai pénzügyi központ a felső tízes mezőnyben, amelyben ugyanakkor hat ázsiai és csendes-óceáni város szerepel.

Az elemzőház kimutatása szerint 58 pénzügyi központ helyezése javult, kilencé nem változott, 49 vizsgált város és térség ugyanakkor lejjebb csúszott a ranglistán 2026 tavasza óta.

Tizenegy város vagy ország tíz vagy ennél is több hellyel lejjebb került, 16 viszont tíz helyezéssel vagy még nagyobb mértékben javította helyezését.

A legnagyobb javulást Koppenhága és Ho Si Minh-város érte el: a két város az előző rangsorhoz képest 19, illetve 17 helyezéssel jutott feljebb.

Őket követi Oslo és Mexikóváros egyaránt 16 helyezésnyi javulással. Rijád és München 15 helyet lépett előre az őszi GFCI-rangsorban.

Budapest a Z/Yen új listáján megőrizte a tavasszal elért 107. helyét, de a magyar főváros értékelési pontszáma az előző rangsorban szerzett 637-ről 622-re csökkent.

A Z/Yen a felmérésbe bevont egyik intézményi befektetőt idézve azt írta, hogy

"Budapestet jól képzett munkaerő és viszonylag versenyképes munkaköltség jellemzi, de a pénzügyi szolgáltatási szektor számára hozzáférhető tehetségállomány Béccsel és Varsóval összehasonlítva sekélyes."

Varsó a tavaszi 85. helyezés után hét hellyel előrelépve most a 78. helyen áll; minősítési pontszáma 14 ponttal 678 pontra javult.

A közép- és kelet-európai EU-térségen belül Szófia befektetői megítélése a leggyengébb: a bolgár fővárost a felmérésbe bevont piaci szereplők a 115. helyre sorolták, három helyezéssel lejjebb, mint tavasszal. Szófia minősítése 37 ponttal 593 pontra gyengült.

A Z/Yen idei őszi ranglistájának utolsó, 117. helyére - a tavaszi sorrendhez hasonlóan - ismét Buenos Aires került 576 ponttal.

Forrás:
https://www.hrportal.hu/c/budapest-lemaradt-ezt-mondjak-a-befektetok-a-magyar-munkaerorol-20260921.html



# MAGYARORSZÁG A VILÁG ÉLMEZŐNYÉBEN AZ ÚJ AI-FELKÉSZÜLTSÉGI INDEX SZERINT

*A magyar lakosság AI-elfogadottsága megelőzi a világ valamennyi vezető kiszervezési célállomását, ám a munkaerő AI-írástudása jelentősen lemarad emögött.*

Magyarország lakossága elkötelezettebb az mesterséges intelligencia (MI) iránt, mint bármely más vezető kiszervezési célállomásé a világon. A 86 pontos lakossági MI-elfogadottsági eredményével Magyarország megelőzi Indiát, Brazíliát, a Fülöp-szigeteket és a rangsor összes többi célállomását ezen a téren. Ez a legkiemelkedőbb magyar eredmény a globális MI-munkaerőről szóló új adatokban.

A 2026-os Global Outsourcing AI Readiness Index-et, amelyet nemrég publikált az Ataraxis, a világ 25 vezető kiszervezési célállomását rangsorolja a lakossági MI-elfogadottság, a munkaerő MI-írástudása, a vállalati MI-alkalmazás és az MI-oktatási utánpótlás alapján. Magyarország a globális rangsorban a 4. helyen áll, és első Közép- és Kelet-Európában, miközben lakossági MI-elfogadottsági eredménye megelőzi a rangsor összes többi célállomását.

- Magyarország 69,1 pontot ér el 100-ból az MI-felkészültségben, amivel a világ 25 vezető kiszervezési célállomása közül a 4. helyen áll.
- Magyarország megelőzi a Fülöp-szigeteket (69,05), Chilét (68,0), Csehországot (66,9), valamint minden afrikai és latin-amerikai célállomást Brazília (76,10) kivételével.
- Magyarország vezeti az index valamennyi kiszervezési célállomását a lakossági MI-elfogadottság terén, 86 pontos eredményével. Ez 4 ponttal előzi meg Bulgáriát (82), 7 ponttal Brazíliát (79), és 8 ponttal Indiát (78). Egyetlen, a top 25-be tartozó kiszervezési célállomás lakossága sem elkötelezettebb az MI iránt. Magyarország megelőzi mind az öt közép- és kelet-európai célállomást az összesített MI-felkészültségben. Az ország Csehország (66,9), Bulgária (62,8), Lengyelország (61,2) és Románia (59,4) előtt áll.
- Magyarország lakossági MI-elfogadottsága (86) 32 ponttal magasabb, mint munkaerejének MI-írástudása (54) — ez a legnagyobb egy dimenzión belüli különbség a globális top 6 célállomás között. India különbsége 11 pont, Brazíliáé 10, Malajziáé 16. Magyarország MIerőssége a fogyasztói szinten összpontosul, és még nem épült be sem a munkaerő mélyebb MI-írástudásába, sem a széles körű vállalati MI-alkalmazásba.
- Az 54 pontos munkaerő-MI-írástudással Magyarország a 25 célállomás közül a 15. helyen áll ebben a dimenzióban, Románia (63), a Délafrikai Köztársaság (63), Kenya (59), Indonézia (59) és Nigéria (66) mögött. A magyar munkaerő még nem építette ki ugyanazt az MIkompetenciát, amely az ország fogyasztói lakosságát jellemzi.
- Magyarország 67 pontos vállalati MI-alkalmazási eredménye a 25 kiszervezési célállomás közül a 7. helyre elegendő, India (88), Brazília és Malajzia (mindkettő 77), Csehország (75), Chile (74) és a Fülöp-szigetek (71) mögött. A magyar vállalatok gyorsabban vezetik be az MI-t, mint amilyen ütemben a munkaerő MI-írástudása nő, ugyanakkor lassabban, mint ahogyan a lakosság a mindennapi életében használja az MI-t.
- Magyarország 0,05 pontos előnye a Fülöp-szigetekkel szemben (4. hely 69,10 ponttal a Fülöp-szigetek 5. helye és 69,05 pontja ellenében) a legkisebb különbség bármely két egymást követő célállomás között a globális top 10-ben. Bármelyik alindex kismértékű elmozdulása feljebb vagy lejjebb mozdíthatja bármelyik országot a globális rangsorban.

Forrás: https://www.hrportal.hu/c/magyarorszag-a-vilag-elmezonyeben-az-uj-ai-felkeszultsegi-index-szerint-20260908.html




JELENTKEZZ MOST!
Tanulj, fejlődj, lépj előre – velünk lehetséges!
INGYENES Felnőttek szakmai oktatása
karrierváltás - továbbtanulás - stabil munkahely
Mit kínálunk?
Ingyenes szakképzés felnőtteknek – meglévő végzettség sem akadály
Rugalmas tanrend - munka vagy egyetem mellett is végezhető
Gyakorlatorientált képzések – valós vállalati környezetben
Előzetes tudásbeszámítás - rövidebb tanulási idő
Szakképzési munkaszerződés – szakképzési munkabér
25 év alatt választható a nappali tagozatos képzési forma
10 iskola – 21 ágazat – 75 szakma – több mint 300 duális partner
Szegedi Szakképzési Centrum
Tudás, szakma, lehetőség – felnőtteknek is!
További információk:
www.szakkepzesszeged.hu


Tervezd tudatosan a jövőd – tanulj piacképes szakmát!
Pályaválasztás előtt állsz és nem tudod, merre tovább a 8. osztály után?
Mi segítünk eligazodni!
Miért válassz bennünket?
Keresett szakmák, biztos elhelyezkedés
Versenyképes tudás, gyakorlatorientált képzés
Tanulói ösztöndíj + egyszeri pályakezdési juttatás
Nemzetközi tapasztalatszerzés, nyelvtanulás
Felsőoktatási továbbtanulási lehetőség
További információ:
Képzéseinkről, iskoláinkról és a beiskolázás menetéről tájékozódj honlapunkon és iskoláink oldalain!
www.szakkepzesszeged.hu



# BESZÁMOLÓ A TOP_PLUSZ-3.1.1-21-CS1-2022-00001 AZONOSÍTÓSZÁMÚ PROJEKT KERETÉBEN MEGVALÓSULT TÁMOGATÁSOKRÓL

*A munkaerőpiaci program célja a 2021-2027. évi programozási időszakban a 30 év feletti munkát vállalni szándékozó, hátrányos helyzetű személyek és inaktívak foglalkoztatására kínál lehetőséget. A szolgáltatások és támogatások 2023. december 1. napjától elérhetőek.*

A projekt célcsoportjai Csongrád-Csanád megyében

- Inaktív személyek, akik a programba való bevonás előtt nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni
- GYED-ről, GYESE-ről, GYET-ről visszatérők, akik a programba való belépést megelőző 12 hónapon belül a fenti juttatások valamelyikében részesültek, vagy jelenleg is részesülnek, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek.
- 30 év feletti tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett álláskeresők: legalább 6 hónapja regisztrált a megye valamelyik járásában.

Célcsoport részére adható szolgáltatások és támogatások:

A projekt keretében adhatóak különböző szolgáltatások/segítő tevékenységek az ügyfelek/bevont személyek részére, melyek elősegítik a munkaerőpiaci reintegrációt azok számára, akik esetleges elhelyezkedési nehézséggel küzdenek.

A projekt keretében bevont álláskereső és inaktív személyek részére az alábbi szolgáltatások valósultak meg:

Munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása: 609 fő

Mentori szolgáltatás: 454 fő

Munkaközvetítés: 413 fő

Egyéni álláskeresési tanácsadás: 307 fő

Egyéni munka-tanácsadás: 103 fő

Csoportos vállalkozóvá válást elősegítő szolgáltatás: 78 fő

A projekt keretében jelenleg az alábbi támogatások igényelhetőek:

- Legfeljebb 6 havi 50% bértámogatás,
- Legfeljebb 6 havi 50% bértámogatás de minimis
- Munkaerőpiaci alkalmazkodás keretében álláskeresést ösztönző juttatás,
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatáshoz nyújtott szolgáltatás ideje alatt nyújtható álláskeresést ösztönző juttatás

Mobilitási támogatás

2026. augusztus 31-ig megállapított támogatások:

- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi): 324 fő
- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi de minimis): 108 fő
- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi 50%) nem állami: 1 fő
- Munkaerőpiaci alkalmazkodás keretében álláskeresést ösztönző juttatás: 33 fő

Vállalkozóvá válást elősegítő támogatáshoz nyújtott szolgáltatás ideje alatt nyújtható álláskeresést ösztönző juttatás: 78 fő

- 6 havi vállalkozóvá válást elősegítő támogatás: 64 fő
- Mobilitási támogatás: 4 fő

Csongrád-Csanád megyében 2026.08.31-ig teljesült adatok: megyénkben a 7 járási hivatal foglalkoztatási osztályán 2026. augusztus 31-ig 619 fő került bevonásra, melyből 370 fő munkanélküli és 249 fő inaktív célcsoportba tartozó személy.

A projekt célcsoportra fordítható támogatási kerete 1.602.309.316 Ft, melyből a kötelezettségvállalás összege 2026. augusztus 31-én: 629.936.916 Ft.

2026. augusztus 31-ig 437.088.470 Ft támogatás került kifizetésre.

A támogatásban részesült foglalkoztatók tevékenységi köre jellemzően a kereskedelem, szálláshely- szolgáltatás, vendéglátóipar, építőipar, feldolgozóipar, gépjármű-javítás ágazatokat érinti.

A projekt forrását az Európai Szociális Alap Plusz és Magyarország költségvetése társfinanszírozásban biztosítja.

További információk:

https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad

Csongrád-Csanád megyei Kormányhivatal

Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály Munkaerőpiaci Osztály