



„Adaptation of Transit Model”

HUHR/1001/2.1.2/0004 számú program



Főpályázó:

Humán Innovációs Csoport Nonprofit Kft.

7900 Szigetvár, Szabadság út 2.

Telefon: +36(73)/414-715

Mobil: +36(20)/260-5933

e-mail: humaninnovacio@gmail.com

pernyez.zsuzsa@gmail.com



Előszó

Az elmúlt évek során számos projekt kidolgozásában és megvalósításában vettem részt, melyek a rendszerváltást követő strukturális átalakulást, később hazánk európai uniós csatlakozását kísérték, új típusú szolgáltatások fejlesztésével, kipróbálásával, bevezetésével. Mégis unikum számomra ez a határon átívelő program, melynek leírását, eredményeit, tapasztalatait mutatjuk be ebben a kiadványban.



Az IPA projektek lehetőséget biztosítanak a PHARE keretében megvalósuló, a csatlakozást követően is fenntartható, határmenti regionális együttműködések megvalósítására. Az IPA lehetőséget ad a tapasztalatok átadására, korábbi sikeres projektek, szolgáltatások módszertanának adaptálására. Jelen projekt azért különleges, mert egy olyan módszert tudtunk megismertetni, és gyakorlatban átültetni egy Uniós csatlakozásra készülő országban, melyet hazai körülmények között többször, különböző területeken, különböző célcsoportokkal, és különböző formában próbáltunk már ki sikeresen. Nagy kihívás volt számomra és munkatársaim számára egy a miénktől sok szempontból eltérő társadalmi és gazdasági környezetbe átültetni a speciális, munkaerő-piaci programot, mely Magyarországon „Tranzit Foglalkoztatási Program” néven vált ismerté a szakemberek és a szolgáltatást igénybevevők körében. Az ok, ami miatt erre az eszközre, módszertanra esett a választásunk a projekt tervezésekor az volt, hogy az általunk kipróbált, egyéni szükségletekre reagáló, komplex fejlesztő programok közül ez bizonyult a leghatékonyabbnak a halmozottan hátrányos helyzetű munkanélküliek körében.

Figyelembe véve a fentieket, a projekt eredményes megvalósulásának több, fontos kulcsát emelném ki. Bár a két ország több szempontból eltérő adottságokkal rendelkezik, a határ menti területeken, mind a két

oldalón sok hasonlóságot is felfedezhetünk éppen a projekt szempontjából kiemelt jelentőségű mutatók – úgymint: foglalkoztatottsági ráta, munkanélküliségi ráta, szociális területek, életszínvonal, nemzetgazdasági ágazati jellemzők – tekintetében. Kvázi egy földrajzi egységként kezelhető a terület. Az ebből adódó előnyök és lehetőségek mindenképpen fel fognak erősödni a „határ lebontásával”, a csatlakozást követően. Más nézőpontból kiemelném, hogy a megvalósításra egy kiváló szakmai konzorcium szövetkezett, melyben mind a négy résztvevő (két magyar és két horvát) jól körülhatárolható, és testhez álló feladatokat vállalt, melyeket a kulturális különbségek, és nyelvi nehézségek ellenére következetesen és összehangoltan, egymást segítve vitt végig.

Minden – a projekt megvalósításban résztvevő – kollégának és vezető társaimnak ez úton szeretném kifejezni elismerésemet és köszönetemet. Remélem, amint hozzáférhetővé válnak a csatlakozást követően Horvátországban az európai uniós fejlesztési források, partnereink hatékonyan tudják allokálni azokat a megszerzett tapasztalatok hasznosításával. Ehhez bátorságot, kitartást és sok sikert is kívánok. Ezen zárógondolathoz kapcsolódva, cégünk mottójával búcsúzó:

"Általában az az ember jut a legmesszebb, aki hajlandó merni és csinálni. Egy óvatos hajó soha nem jut messze a parttól."

(Dale Carnegie)

Kutseráré Pernyéz Zsuzsanna, ügyvezető
Humán Innovációs Csoport Nonprofit Kft.

Humán Innovációs Csoport Nonprofit Kft. bemutatása

A **Humán Innovációs Csoport Nonprofit Kft-t** azzal a céllal hoztuk létre, hogy hatékonyan közreműködjön és szakértelmével elősegítse partnerei sikeres tevékenységét, elsősorban a területfejlesztés, vállalkozásfejlesztés, forrásallokáció, humánerőforrás-fejlesztés területein.

Ezt megalapozza kollégáim jelentős tapasztalata, melyre a projektgenerálás, pályázatírás és projektmegvalósítás; fejlesztési koncepciók, szakmai megvalósíthatósági tanulmányok elkészítése és stratégiai tervezés terén, valamint komplex programok megvalósításában tették szert, különféle szakmai területeken (infrastruktúrafejlesztés, komplex telep program, egészségügy, oktatás, humánerőforrás-fejlesztés, településfejlesztés, kulturális területek).

Ezzel a szakmai team-mel (melyben megtalálhatunk közgazdászokat, mérnököket, és humán szakembereket ugyanúgy) veszünk részt jelenleg is a II. Nemzeti Fejlesztési Terv keretében támogatott projektek és programok elkészítésében és szakmai megvalósításában a régióban, továbbá az Új Magyarország Vidékfejlesztési Program szakmai programjaiban.

A minőségi szakmai munkánk alapja továbbá a széles partneri háló, és kiterjedt kapcsolatrendszer. Együtt dolgozunk települési önkormányzatokkal, illetve azok intézményeivel, kistérségi társulásokkal, munkaügyi központokkal, cégekkel, civil szervezetekkel, illetve határon átnyúló együttműködésekét építettünk ki.

Fő profilok:

- Fejlesztési programok készítése.
- Pályázati szakértői tanácsadás.
- Pályázatfigyelés, projektgenerálás, pályázatírás.
- Projekt menedzsment, pénzügyi menedzsment.
- Szakmai megvalósíthatósági tanulmányok készítése.

- Humánerőforrás-fejlesztés: egyéni és csoportos munkavállalási- és pályatanácsadás, tréningek kulcsképeség fejlesztés, tanulásmódszertan, álláskeresés, elhelyezkedés elősegítése, pályaorientáció témakörökben, mentorálás, toborzás, kiválasztás.
- Szervezetfejlesztés, vállalkozásfejlesztés.
- Nyilvánosság, kommunikációs szolgáltatás.

A Szigetvári Kultúr – és Zöld Zóna Egyesület bemutatása

A Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület 1998-ban alakult helyi fiatalokból, főként kulturális, illetve környezetvédelmi céllal. Az Egyesület tevékenységi köre az utóbbi években kibővült, komplex területfejlesztésben gondolkodnak, vagyis céljuk olyan projektek megvalósítása, melyek hatékonyan enyhítik a szigetvári kistérségben felmerülő problémákat, és a térség halmozottan hátrányos helyzetéből fakadó negatív következmények hatásait.

Az egyesület 62 fő munkatársat foglalkoztat, 4 telephelyen. Munkatársaink hatékony munkavégzésének záloga a számukra biztosított kellemes és innovatív környezet. Pártoljuk a folyamatos szakmai fejlődést: konferenciák, tanfolyamok, másoddiplomás képzések keretében képezhetik tovább magukat dolgozóink.

Fő célcsoportjaink/tevékenységi területeink:

Ifjúsági összefogás – fiatalok támogatása:

Egyesületünk 2002 óta működteti Szigetváron az **Ifjúsági Információs Irodát**, ahol információ közvetítési szolgáltatásokat végzünk és internet használati lehetőséget biztosítunk, számos témában nyújtunk a fiataloknak közérdekű információkat és a lakosságnak irodai ügyviteli szolgáltatásokat. 2009 márciusától **EKF információs pontot** alakítottunk ki, csatlakozva a Pécs 2010 EKF projekthez.

2005-ben indítottuk "**Zöld Zóna Tanoda**" programunkat, melynek keretében halmozottan hátrányos helyzetű roma tanulókkal foglalkoztunk.

2006-2008-ban "**Grundsulí a baranyai fiatalokért**" (HEFOP 2.3.2) címmel fejlesztésközpontú alternatív munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó programot indítottunk Baranya megyében, kiemelten szigetvári, pécsi helyszíneken, 16 és 35 év közötti fiatalok képzésének és munkába helyezésének elősegítése céljából.

2002 óta végzünk folyamatosan **foglalkoztatási tanácsadást** a szigetvári kistérségben.

2004-ben kezdtük meg a Baranya Megyei Munkaügyi Központ támogatásával az **első tranzitfoglalkoztatási programunkat**, Somogyapáti mikrotérségben 10 fő tartós munkanélkülit juttattunk szakmunkás végzettséghez és biztosítottuk foglalkoztatásukat a projekt egy éves időtartama alatt.

Az Egyesület szervezésében megvalósuló **„Egyenlő esély a munka világában”** TÁMOP-1.4.1 komplex foglalkoztatási és képzési projekt célja, hogy a 36 fő munkanélküliből álló célcsoport részére a helyi munkaerő-piacon keresett szakmákban OKJ-s szakképesítést adjon és személyre szabott pszichoszociális támogatással, szociális munkával és személyiségfejlesztő tréningek segítségével biztosítsa számukra a munkaerő-piaci reintegrációt.

Felnőttképzés

A **Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület** új utat nyit azok számára, akik- szakmát szeretnének tanulni, váltani, vagy a már meglévő ismereteiket naprakész információkkal bővíteni. Célunk annak elérése, hogy minőségi és a munka világában való elhelyezkedést segítő képzéseket, tréningeket nyújtsunk a nálunk tanulni vágyók részére. A csoportok indítását elsődlegesen pécsi, szigetvári, sásdi képzési helyszínnel tervezzük, de csoportos igény alapján a képzések egyéb helyszíneken is megszervezhetőek.

Közművelődés

Szigetvár Város Önkormányzatával kötött **Közművelődési Megállapodás** értelmében Egyesületünk látja el a **városi közművelődési feladatokat**, a városi rendezvények szervezését, lebonyolítását azok protokolláris feladataival együtt. Több alkalommal főszerzői voltunk a **Zrínyi Napoknak**, mely a város legnagyobb idegenforgalmi és kulturális eseménysorozata.

A városi rendezvények szervezése mellett folyamatosan rendezünk vetélkedőket, elsősorban városismereti és helytörténeti témákban. Évről-évre írunk ki országos rajz és természetfotó pályázatokat. 2008-ban életre hívtuk a **Szigetvári Kistérségi Közkincs Kerekasztalt**, mely a térség kulturális szakembereit, alkotó művészeit és közösségeit, illetve a térségi döntéshozókat tömöríti. Rendszeresen szervezünk konferenciákat, fórumokat közérdekű témákban, illetve helyet adunk más szervezetek rendezvényeinek, programjainak.

VIDRA bemutatása

Vidra- Agencija za regionalni razvoj Virovitičko –podravske županije

VIDRA – Virovitica-Podravina Megye Regionális Fejlesztési Ügynöksége Horvátország pannónvidékének szakmailag elismert és megbízható ügynöksége, melynek értékét és a nyújtott szolgáltatások minőségét a megye és a régió minden egyes szereplője a saját versenyképességének növekedésében követheti nyomon. VIDRA – Virovitica-Podravina Megye Regionális Fejlesztési Ügynökségét (rövidítve: VIDRA Fejlesztési Ügynökség) Virovitica-Podravina Megye közgyűlésén elfogadott határozatban 2008. június 22-én alapították. A VIDRA olyan közintézmény, melynek célja a nemzetközi és regionális együttműködési programokkal kapcsolatos technikai és tanácsadói támogatás, külön figyelmet szentelve az európai uniós alapokra és a gazdasági fejlődés élénkítésére. A VIDRA Fejlesztési Ügynökség összesen húsz alkalmazottat foglalkoztat, akik közül tizen egyetemi diplomával rendelkeznek. A VIDRA Fejlesztési Ügynökség működése és tevékenysége a Virovitica-Podravina megye lakosai életszínvonalának fenntartható növekedését, valamint a pannóniai Horvátország egész területén végbemenő projektekbe való bekapcsolódást célozza meg elsősorban.

Az alapítástól kezdve napjainkig, a VIDRA Fejlesztési Ügynökség IPA CBC HU HR programban sikeresen bonyolított le 3 projektet – D.E.N.S, L.E.C.S.S és CROST II. A D.E.N.S. projektet a 15. Országos Gazdasági és Vállalkozási Tanácsadáson mutatták be 2012 májusában. Ugyanezen a tanácsadáson a VIDRA Fejlesztési Ügynökség az ország legsikeresebb fejlesztési ügynökségnek kijáró díjjal távozhatott a 15-ből 14 elfogadott projektnek köszönhetően az IPA CBC HU HR programon belül (melyből 4 «Lead» projekt), valamint 3 jóváhagyott projekt az IPARD program keretében. Jelenleg a VIDRA Fejlesztési Ügynökség körülbelül 20 projektet bonyolít, ezen kívül mindenki számára elérhető pályázatíró oktatást szervez, valamint tevékenyen dolgozik az IPA III program által felkínált új lehetőségeken.

Grad Slatina bemutatása

Slatina Verőce-Drávamente megye közepén helyezkedik el, a környező sopjai, čadjavicai, voćini és suhopoljei járások középpontjában. A város nagyságát tekintve második a megyei rangsorban, 166 km²-es területen fekszik, ami a megye összterületének kb. 8%-a.

Slatina 15 településrészből áll, melyek a következők: Bakić, Bistrica, Donji Meljani, Golenić, Gornji Miholjac, Ivanbrijeg, Kozice, Lukavac, Markovo, Medinci, Novi Senkovac, Radosavci, Sladojevački Lug, Sladojevci és Slatina. Slatina város és vidéke egymást kiegészítő, az európai munkamegosztásban magas hozzáadott értéket előállító, fenntartható és versenyképes régió, amely tartalmas és színes élet lehetőségét biztosítja az ott élők számára.

Szigetvár és Slatina testvérvárosi együttműködése még a rendszerváltás előtti időszakra nyúlik vissza, több mint három évtizedet ölel fel. Számos kulturális és emberi kapcsolat alakult ki e három évtized folyamán.

Slatina város már két Uniós finanszírozású projektben is részt vett. A PHARE program keretében megvalósított „Construction Continuation of the Trovača Slatina Enterprenurial Zone” című projektben Vezető Kedvezményezettként, míg a „Crossborder E-R-D Strategy” című IPA CBC projektben a Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna valamint a VIDRA partnereként vett részt.

A projekt rövid összefoglalása, célkitűzései:

A projekt célkitűzése, hogy a megvalósulás időszakában (2011. július 1. – 2012. június 30. között) 10 fő munkanélküli részére nyújtson segítséget a munkaerő-piacra történő visszajutásban azáltal, hogy a célcsoporttagoknak lehetőséget biztosít szakképesítés megszerzésére. A programban dolgozó szakemberek komplex fejlesztéssel és egyénre szabott támogatással segítették a kitűzött cél megvalósítását. A projekt konkrét célja a munkanélküliek segítését szolgáló helyi erőforrások növelése, 10 fő személy projektbe történő kiválasztása, a résztvevők képzésbe vonása, a szakképzettség megszerzésének segítése egyéni szükségletekre épülő komplex fejlesztéssel és folyamatos mentorálással.

Továbbá célkitűzés a programban, hogy a magyarországi mintára épülő tranzit modellt (amit a projekt címe is tükröz), szakmailag átadjunk a horvát partnereknek és szakembereken. Módszertani kézikönyv is készült a SZKZZ által, ami a kulcsképesség- fejlesztő tréning, illetve a munkaerő- piaci tréning szakmai anyagát képezi. A programban megvalósult 2 db, kulcsképesség -fejlesztő tréning, és 2 db munkaerő - piaci tréning.

A program célkitűzései közé tartozott, hogy három partneri színhelyen információs pontok valósuljanak meg, melyek havonta 20-20 érdeklődő részére nyújtanak szolgáltatást. A tevékenység helyileg Slatina, Verőce és Szigetvár városát és környékét érinti.

A projekt célcsoportja:

A projekt **célcsoportját** a Slatina térségében élő aktív korú munkanélküliek alkották.

A projekt megvalósítói:

- projektmenedzser 2 fő
- szakmai asszisztens 2 fő
- pénzügyi vezető 1 fő
- „info pontos” tanácsadó helyszínenként 1 fő

A program szakmai követelményeinek maradéktalan megvalósítása és a gyakorlati helyszín biztosítása érdekében partnereinkkel együttműködési szerződést kötöttünk. Segítségükkel teremtettük meg a valós munkahelyi klímát és így a képzéshez szükséges eszközöket sem kellett beszerezni. Valamennyi partner részéről megbízott kapcsolattartó, munkavezető került kinevezésre.

A projekt szerkezete:

Modulok	Tevékenységek
Projekt eredményes működéséhez szükséges feltételek megteremtése	A projektmenedzsmet és a szakmai stáb felállítása: projektütemezés tervezése, eltérések, módosítások összeállítása
	Technikai, tárgyi feltételek megteremtése
	Projektben dolgozók feladatainak, hatáskörének szabályozása
	A projektben dolgozók felkészítése a várható új feladatokra, infó-pontos tanácsadók felkészítése
	Partneri hálózat együttműködésének kidolgozása, beindítása
Toborzás	intézményi felkutatás (egyéb együttműködő partnerek, egészségügyi és szociális intézmények, munkaügyi központ, önkormányzatok)
	Az Egyesület egyéb programjain keresztül történő tájékoztatás
	médiában való jelenlét – sajtóközlemény, plakát, szórólap, rádiós interjú, honlap
Projektbe vonás kiválasztás	Személyes kapcsolat felvétel, csoportos, egyéni tájékoztatás
	Adatfelvétel, előzetes tudásszint-mérés (tesztek)
	Egyéni fejlesztési és szolgáltatási tervek készítése
Szerződéses kapcsolat biztosítása	Együttműködési és felnőttképzési szerződés
	Munka-, tűz- és balesetvédelmi oktatás
Képzéshez szükséges szolgáltatások	Tanulási- és munkamotiváció kialakítása és fenntartása
	szakképesítést nyújtó képzés (elmélet, gyakorlat)
	Kiegészítő gyakorlati oktatás szervezése
	Kulcsképeségek fejlesztése

Elhelyezkedést segítő szolgáltatások	Munkatapasztalat-szerzés – partnereknél
	Álláskeresési technikák, munkaerő-piaci ismeretek elsajátítása – csoportos tréning
Új munkahelyek felkutatása	Tájékoztatók potenciális foglalkoztatóknál, médiában, egyéb szolgáltató szervezeteknél, kamaránál, kiegészítő szolgáltatásként részükre munkaadói tanácsadás nyújtása (Info- pontok feladata)
Munkába helyezés elősegítése	A leendő munkahelyek tájékoztatása a projektről, motiválása a célcsoport alkalmazására
Támogató szolgálat kialakítása	nyomonkövetés, kapcsolattartás, konzultáció az elhelyezkedett projektrészt vevőkkel és a munkáltatókkal, mediáció munkahelyi konfliktusok esetében, szükség esetén új munkahelyre való elhelyezkedés segítése.
Emberi és szervezeti erőforrások fejlesztése	megbeszélő konzultációk
	Stábértekezlet
	Team-fejlesztés
	Együttműködő partnerek (munkamegbeszélés)
Projektműködtetés	Projekt adminisztráció, elszámolás, pénzügyi lebonyolítás
	Infrastruktúra fenntartása
	Esélyegyenlőségi elvek érvényesítése
	Környezeti fenntarthatóság elősegítése
Önértékelés	Elsődleges, másodlagos célcsoport számára Szakmai tevékenységek, partneri tevékenységek

A projekt egyes elemeinek bemutatása:

A projekt indítása:

Az eredményes működéshez szükséges személyi, tárgyi, adminisztrációs feltételek megteremtése, teljes körű szakmai felkészítés, feladatok, hatáskörök, információáramlás módjának szabályozása, a projekthelyszínek biztosítása, partnerekkel történő együttműködés szabályainak rögzítése. Kidolgozásra került a projekt pontos ütemezése, bejelentésre kerültek az eltérések, változások, módosítások. A program megvalósítása között szerepel három Információs pont létrehozása.

A tranzit folyamat bemutatása

Toborzás- a célcsoport felkutatása:

Slatina városában a felkutatás elsődleges eszköze az intézményi felkutatás, mely elsősorban a helyi önkormányzatok, munkaügyi központ, együttműködő partnereink általi delegálást ill. tájékoztatást jelentette.

Projektbe vonás – kiválasztás:

Személyes kapcsolat felvétele, csoportos, ill. egyéni tájékoztatás: tájékoztatás a projektben nyújtott lehetőségekről, szolgáltatásokról, a projekt várható ütemezéséről, az elérni kívánt célról, együttműködő partnerek bemutatása, résztvevőkkel szembeni elvárások felsorolása a pályázati paramétereknek megfelelően, együttműködési megállapodás tartalmi elemeinek felsorolása; mindezek után pedig döntési lehetőség biztosítása a résztvevők számára.

Jelentkezők adatainak felvétele, szükséges nyilatkozatok kitöltése, tudásszint-mérés (szövegértés, matematikai ismeretek-teszt kitöltése). 30 fő jelentkezőből kellett kiválasztani azt a 10 fő munkanélkülit aki, a programba bevonásra kerül. Az állapotfelmérést mentorok és a programban dolgozó szakemberek végezték el.

Szerződéses kapcsolat biztosítása:

A kiválasztott célcsoporttagokkal a bevonást követően aláírásra kerülnek a szükséges szerződések (együttműködési szerződés, felnőttképzési szerződés).

Képzés, fejlesztés

A programban 10 fő könnyűgép-kezelőt képeztünk. A projekt megvalósítói, a képzővel és a programban együttműködő partnerekkel, kidolgoztak egy ütemezést a projekt képzési időszakára vonatkozóan, mely tartalmazta az elméleti és gyakorlati (tanműhelyi, üzemi, kiegészítő) órák számát és időpontjait, valamint az oktatott témaköröket, tréningeket stb. minden olyan szolgáltatást, amit a projekt tartalmaz. Természetesen ez a rendszer nem merev, lehetőség és szükség is volt időnként korrekcióra. A képzés 40 óra elmélet, és 80 óra gyakorlatot biztosított.

A képzés a slatinai Népfőiskola (Pučko Otvoreno Učilište) jóvoltából valósult meg. A képzés során a célcsoport nem csak piacképes szakmát sajátított el, hanem színvonalas tapasztalatra is szert tettek a gyakorlat során.

A népfőiskola Slatina és térségének legkiemeltebb jelentőségű felnőtt képző Intézménye, aki a technikai és személyi feltételek biztosítása mellett több évtizedes tapasztalatával, kialakult kapcsolatrendszerével és a helyi munkaerő-piaci viszonyok alaposan ismeretével is hozzájárult a program sikeres megvalósításához.

Kulcsképeség fejlesztő tréning

A kulcsképeség fejlesztő tréning egyben közösségépítő tréning is. A képzésbe bekerült hallgatók 3 napos kulcsképeség - fejlesztő tréningen vettek részt. A kulcsképeségek azon képességek, amelyek az élet minden területén nélkülözhetetlenek: kommunikáció, csapatban dolgozás, tolerancia, érdekérvényesítés, indulatkezelés, keretek tartása, együttműködés stb. Ezeknek a képességeknek a fejlesztése segíti a résztvevőket a projektben, való haladásban, egymással, a projektszemélyzettel, képzővel, munkáltatóval való együttműködésben stb.

Időtartama: 3 nap, naponta 9.00 – 14.00 óra között

Résztvevők létszáma: 8-15 fő

Célcsoport: hallgatók és a projektbe bevont, csoportos fejlesztést vállalók

A foglalkozások célja:

- motiválás, a fejlesztésekhez szükséges biztonságos légkör kialakítása, amelyben a résztvevők jobban megismerhetik egymást, a programban dolgozó munkatársakat és a munkatársak is sok információt, tapasztalatot gyűjtenek róluk.
- Tanuláshoz, munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségek fejlesztés
- Közösség-építés, fejlesztés
- A deviáns magatartásformák visszaszorítása a célcsoport körében

Tevékenység leírása:

A fejlesztés egyik módszertani eleme. Feladata, hogy a komplex programba belépő résztvevők motivációs bázisát növelje, erősítse azáltal, hogy a résztvevő fiatalok közösséggé formálódnak, a trénernek pedig – megismerve őket az 3 nap alatt – olyan személyekké válnak számukra, akiben meg lehet bízni, akikkel jó együtt dolgozni. A kulcsképeségek fejlesztése a kortársak körében nagyon eredményes és hatásos.

A tréning programja:

A 3 napos tréning során szituációs játékok, tréningfeladatok segítségével fejlesztik a szakemberek a résztvevők motiváltságát és kulcsképeiségeit. (konfliktuskezelés, probléma megoldás, önfegyelem gyakorlása, a hierarchiában történő munka kipróbálása, a hierarchiában elfoglalt szerepek elfogadása, együttműködés, kommunikáció, tolerancia, együttműködés stb.)

A trénerék mindig az adott csoportra alakított tematikával dolgoznak. Több éves tapasztalataink alapján az első nap egy-két feladatából tudják, hogy mely feladatok válnak be nagy valószínűséggel az adott csoportnál.

Indirekt módon fejlődnek az egyéni képességek is, mint pl.: kitartás, alkalmazkodás, bátorság, kreativitás, problémamegoldó képesség stb. A résztvevők közül azok, akik szellemi képességeikkel a hétköznapiak során nem tudnak társaik közül kitűnni, itt elismerésre (értve ezalatt saját önbecsülésük erősödését is) tehetnek szert bátorságuk, kitartásuk, segítőkészségük és más értékes tulajdonságuk révén.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- Irányított beszélgetés
- Vita
- Szerepjáték
- Tréningfeladatok

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők bizalmukba fogadták a program munkatársait és elfogadták őket mintaadó személyként, ez jelentősen megkönnyítette és hatékonyabbá tette az együttműködést a fiatalokkal és segítette a komplex program más – képzési foglalkoztatási integrációt elősegítő – foglalkozásain történő fejlesztő munkát.

- A résztvevők kapcsolatokra tettek szert és egy olyan közösség tagjaivá váltak, amelyben értéket jelentet önmagunk fejlesztése, a tanulás és munka. Ebben a közösségben megjelenik a segítő magatartás is, mint minta.
- A résztvevők tanuláshoz, munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségei fejlődtek.
- A program szakembereinek is összetettebb, személyesebb képe alakult ki a hallgatókról.

A kulcsképeség fejlesztő tréning olyan kompetenciák kialakítását tűzte ki tehát célul, amelyek meglétével a célcsoport tagjai befogadókkal lesznek a többi fejlesztési elemében. Sikeresebbek lesznek a felnőtt képzésben, munkahelyen, de megállják majd a helyüket az élet különböző területein is. (pl.: hivatalokkal való együttműködés) Természetesen erre három nap nem elég maradéktalanul, de a projekt egyéb fejlesztő elemeivel együtt – tapasztalatok szerint -, jelentős fejlődést érünk el. A tréning során közösséget is építünk, amelynek tagjai segítik, „húzzák egymást”.



Munkaerő- piaci tréning

A **munkaerő-piaci tréning** A könnyűgépkézelőként végzett hallgatók munkaerő-piaci tréningen vettek részt.

Tematika:

Ez a csoportfoglalkozás az álláskeresés konkrét lépéseire, álláskeresési technikák megismeréséhez, elsajátításához, a munkaerőpiacon való eligazodáshoz, önmaguk eladásához nyújt segítséget.

A feladatok megoldása során a résztvevők megismerik saját erőforrásaikat, munkával kapcsolatos értékeiket, kommunikációs képességük, önérvényesítő képességük fejlődik.

Elsajátítják a nyílt és rejtett munkaerőpiac bekerülési technikáit, személyre szabott korszerű önéletrajzot, kísérőlevelet készítenek, felkészülnek az állásinterjúra, telefonos beszélgetésre, személyes megjelenésre.

A foglalkozás gyakorlat orientált, az elméleti ismeretek átadása mellett nagy hangsúly van azok gyakorlatban való használatára, olyan életszerű helyzeteket próbálhatnak ki az álláskeresők pl.: próbaintervjú, amelyekben nemsokára részük lesz. A szituációs gyakorlatok elemzésével csökkenteni lehet a hibákat, így sokkal felkészültebben, magabiztosabban jelennek meg egy igazi állásinterjún.

A résztvevők információkat kapnak azokról a munkaerő-piaci szereplőkről, akik hozzájárulhatnak a megfelelő állás megtalálásához: Munkaügyi központ, munkaerő közvetítők, civil szervezetek.

Az álláskeresési technikák elsajátítása mellett az álláskeresőnek végig kell gondolnia, milyen munkát vállalna. Ehhez ismernie kell saját képességeit, erőforrásait, milyen tevékenységeket végezne szívesen, milyen tényezők fontosak számára a munkavállalás során. A tréning során önismerete, motivációja erősödik, képes lesz célállás megfogalmazására, és a célállás eléréséhez szükséges lépések

megtervezésére. Felismeri, melyek azok a külső és belső korlátozó tényezők, amelyek nehezítették korábban az álláskeresést. Megoldási módokat dolgoz ki ezek leküzdésére.

Tudatosítani kell az álláskeresővel, hogy a munkakeresés egy intenzív folyamat, hosszadalmas kitartó munkát igényel. Fel kell készíteni az esetleges visszautasításra, amit ne saját kudarcként éljen meg, hanem átgondolva az esetleges hibákat újra magabiztosan lépjen ki a munkaerőpiacra, jelenjen meg egy állásinterjún, keressen aktívan állást. A tréning egyéni terv készítésével zárul, amely tartalmazza a célállást, célállásokat, korlátokat, erőforrásokat, és a cél eléréséhez szükséges lépéseket.

A munkaerő-piac igényeihez való alkalmazkodás olyan fokú rugalmasságot, tudást, képességeket igényel, melyek a célcsoportnál nincsenek, vagy csak részben vannak meg. Ezen képességek, tudások előhívására, fejlesztésére és a jobb életminőség elérésére adott lehetőséget e szolgáltatás a belső (családi) és külső (társadalmi) kapcsolatrendszer összefüggéseinek figyelembevételével.

A tanulási és munkamotiváció kialakítása, majd fenntartása

Minden eszközzel erősíteni kell a projekthez való kapcsolódást, olyan szokások, normák kialakítását, melyek vonzóvá teszik a projektet, benne a tanulást és a munkát.

A mesternek folyamatosan figyelemmel kell kísérnie a célcsoporttagok tanfolyami előrehaladását.

A **mester** segíti a bevonatknál a munkakultúra kialakítását, a szakma gyakorlati elsajátítását, az elméleti tananyag gyakorlatban való alkalmazását. Segíti, a hallgatókat, hogy olyan környezettel találkozzanak, mint amilyennel a nyílt munkaerőpiacon találkozhatnak majd. Ugyanakkor itt még segít a problémák kiküszöbölésében, motivál, segít, hogy kialakuljanak azok a képességek a hallgatóknál, amelyekkel megállják, majd a helyüket a nyílt munkaerő-piacon pl.

időpontok betartása, utasítások betartása, teljesítése, a feladatkör szerinti munkák elvégzése stb.

A tranzit programban *nyomonkövetés / utógondozás* –is van, ami a hallgatók sikeres vizsgatétele utáni időszakra vonatkozik. A mester feladatkörébe tartozik a hallgatók utánkövetése, ennek időtartama 3 hónap, a képzési idővel együtt hat hónap.

A projekt alatt folyamatosan figyelmet fordítottunk az emberi és szervezeti erőforrások fejlesztésére is, a megvalósítók szervezett keretek között tartottak stábértekezleteket, ahol a projekttel kapcsolatos teendők ütemezése mellett esetmegbeszélő konzultációk is zajlottak, ezen kívül munkaértekezletek tartására is sor került az együttműködő partnerek bevonásával.

A projekt működtetéséhez elengedhetetlenül fontos volt a projektmenedzsment által megvalósított projektadminisztráció, az elszámolások elkészítése ill. a projekt pénzügyi lebonyolítása.



A program számszerűsíthető eredményei

A projekt tervezésekor 10 fő regisztrált munkanélküli ember bevonásával számoltunk, aki bekerül a képzésbe és szerez szakképesítést. A kitűzött célt partnereink és a programban dolgozó szakemberek közreműködésével, valamint a célcsoporttagok együttműködésének köszönhetően – a válság ellenére - sikerült megvalósítanunk: minden bevont célcsoporttag sikeresen elvégezte a képzést, jelenleg 10 fő létesített munkaviszonyt.

A projekt keretében megvalósított munkaerő-piaci és kulcsképesség-fejlesztő tréningeken összesen 25 fő vett részt.

Az egyes info-pontok szolgáltatásait havi 20-20 fő vette igénybe, ami a működésük 9 hónapja során a 3 helyszínen összesen 540 látogatót jelent.



Amiért még érdemes volt megvalósítani ezt a programot...

(Idézetek a célcsoporttól)

„Sokat tanultam mindenből, nyíltabb lettem.”

„jobban megismertem a képességeimet”

„Bátrabban fogok elmenni az állásinterjúra”

„Örültem a sok önismereti feladatnak”

„Végre közösségben lehettem”

„Jól éreztem magam a tréning ideje alatt, mert figyelmet kaptam”

„Most már tudom, hogy az állásinterjún egyes kérdésekre milyen választ adjak”

„Most már tudom milyen fontos meghallgatni a másikat”

„Érdeemes volt itt maradni, mert sok jó, és hasznos dolgot tanultam”

„Szakmához jutottam”

„Egy új szemlélettel találkoztam”