

| Szerzők: Hegyesiné Orsós Éva, Sütő Magdolna, Szűcs István |
| Szerkesztette: Hegyesiné Orsós Éva |

ÚT A PIACI MUNKA VILÁGÁBA

Módszertani füzet 1.

A tartós munkanélküliek
munkaerőpiacra történő visszavezetését
segítő eszközök, módszerek



Kézirat lezárása: 2014. február
Készült az „Út a piaci munka világába”
TÁMOP-1.4.3-10/1-2f-2011-0003 projekt keretében
az ESÉLY LABOR EGYESÜLET gondozásában



SZÉCHENYI TERV

Tartalomjegyzék

1	AZ ÜGYFELEK PROFILJA	7
1.1	Miért szükséges a profilalkotás?	7
1.2	Hogyan kezdjünk hozzá? (Diagnózis készítése)	7
1.3	A közfoglalkoztatottak profilja	6
1.4	A projektrésztvevők profiljának elkészítése	10
2	PSZICHOLÓGIAI TÁMOGATÁS	12
2.1	Miért kell minél gyorsabban beavatkozni, támogatást adni?	12
2.2	A tartós munkanélküliség személyes fázisai	12
2.3	Különböző eszközök a különböző fázisokban lévőknek	13
2.4	Melyek a fejlesztendő területek?	13
2.5	Melyek a legsikeresebb/leggyakrabban alkalmazott technikák?	14
3	MENTORÁLÁS	14
3.1	A mentor(ok) kiválasztásának szempontjai	14
3.2	Melyek a mentor feladatai?	15
3.3	A mentor munkáját segítő dokumentumok	15
4	PATRÓNUSRENDSZER	16
4.1	Ki a patrónus?	16
4.2	Kinek az érdekében jár el a patrónus?	17
4.3	Melyek a patrónus feladatai?	17
4.4	Milyen előnyökkel jár a patrónus munkája?	17
4.5	Ki készíti fel a patrónust feladata ellátására?	18
5	NONPROFIT MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS	18
5.1	Hasznos információk	18
5.2	Ygen Humánerőforrás Központ - egy jó gyakorlat ismertetése	19
5.3	Az Ygen javaslatai a szereplők hatékonyabb együttműködéséhez	21

Szerzők:
Hegyesiné Orsós Éva,
Sütő Magdolna,
Szűcs István

Szerkesztette:
Hegyesiné Orsós Éva
Lektorálta:
Kulinyi Márton

Tartalomjegyzék

6	ELMÉLET ÉS VALÓSÁG	23
6.1	Kockázati tényezők	23
3.2	Számonkérhetőség tervezése	29
6.2	Két hangsúlyos ajánlás	23
7	FÜGGELÉK	24
8	FELHASZNÁLT IRODALOM	25

Miben segít Önnek ez a füzet?

A munkanélküli lét nem csak az anyagi elszegényedéshez vezet, de ez az út a közösi elszigetelődés, a reményvesztettség útja is. „Olyannak látom a világot, hogy tiszta fekete” mondta egy kutatás interjú alanya a külvilágról. Egy másik tartósan munkanélküli személy önképét pedig a következő mondata tükrözi személetesen: „Nincs olyan pontod, ahonnan fel tudnál egy kicsikét állni”¹ A tartós munkanélküliek munkaerőpiacra történő visszavezetését számos körülmény nehezíti. Ők a népesség átlagánál jóval nagyobb arányban szembesülnek az anyagi deprivációval, szegénységben élnek. Másfajta beavatkozást igényel az a helyzet, amikor valaki azért nem jelenik meg egy állásinterjún, mert szégyelli, hogy nincsen megfelelő ruházata, vagy a közlekedését az anyagi helyzete akadályozza, mint az, amikor önbizalma nincsen. A munkanélküliek átlagos időtartalma évek óta 70-75 hét (1,4 év), a tartós munkanélküliek aránya, 50% körül mozog². Sokan vannak, akiknek nincs munkájuk, de nem is regisztrálják magukat a munkaügyi központban, hiszen tudják, hogy ellátás nem illeti meg őket, s állásra sem számítanak onnan. A regisztrált álláskeresőknél több mint a fele jelenleg nem kap semmilyen ellátást, és már kevesebb, mint 10%-uk kap álláskeresői járadékot. A tartós munkanélküliek munkaerőpiacra történő visszavezetését számos körülmény nehezíti. A szegénységen túl ők igen sok egyéb problémával szembesülnek, ami nehezíti a munkakeresésüket, a munkavállalásukat, a helyük megtalálását a munka világában.

Egyre hatalmasodó az a fal, amit a tartósan munka nélkül élő embernek és az őt segíteni akaróknak el kell bontania, amelynek a romjain el kell indulnia a munka világába.

Az **„Út a piaci munka világába” projektünk** küldetése a közfoglalkoztatás munkaerő-piaci funkciójának erősítése. Projektünkben komplex módon és újszerűen közelítettük meg az idő közben folyamatosan változó hazai közfoglalkoztatásból a kivezető lehetőségeket. Magunk is felállítottunk és „próba üzembe” helyeztünk egy munkáltató-orientált foglalkoztatás fejlesztő rendszert. Ennek tapasztalatait, tanulságait ajánlásait tartalmazza ezen „Út a piaci munka világába” című, **1. számú módszertani kiadványunk**. A konkrét terepi munkával párhuzamosan, Közfoglalkoztatási Módszertani Központot állítottunk fel és működtetünk. A Központ, körülmények között vizsgálta a korábbi, és országos szinten kutatta, elemezte a most futó, 2011-2013. évi közfoglalkoztatást. „A közfoglalkoztatás szervezők értékei” tárgyú kutatásban az ország 900 szervezetének tapasztalatát dolgoztuk fel tematikusan. Továbbá háromszáz dolgozó strukturált interjú sorozatával vizsgáltuk a közfoglalkoztatottak helyzetét, attitűdjeit, majd annak változásait belépéskor, 1/2 és 1 év után. A projekt szakmai megalapozottságát országos megbecsülésnek örvendő kutatók, oktatók, gyakorlati szakemberek és államigazgatási szereplőkből álló szakmai munkacsoport és külső tanácsadók segítették. A három tematikus szakmai konferencián

¹ Bigazzi-Bokrétás (2012).

² Munkaerőpiaci tükrő, 2012.

és kerekasztal beszélgetéseken további negyven szakember segítette a téma megalapozott, komplex megközelítéséhez. A „**közfoglalkoztatás hatékonyan**” címet viselő második módszertani füzetünk stratégiai és taktikai ajánlásokat kíván adni a közfoglalkoztatás munkaerő-piaci hatásainak erősítéséhez. Harmadik füzetünk pedig már a **szociális vállalkozások útja** felé segíti az olvasókat.

Ebben a füzetben néhány bevált eszközt, módszert, jó gyakorlatot mutatunk be, amelyekkel bontani lehet azt a falat, mely a tartós munkanélkülieket elválasztja a munka világtól. Az első fejezet abban segít, hogy az ügyfeleink korlátjainak és lehetőségeinek diagnózisát, azaz profilját fel tudjuk tární. A második, harmadik és negyedik fejezet a segítők szaktudásához, praktikus eszköztárához ad muníciókat. Gyakorlatias megközelítésben mutatja be a pszichológiai támogatás, a mentor és a patrónus feladatait. Hozzá több, a gyakorlatban is bevált segédletet, adatlapot kínál a függelék. Az ötödik fejezet pedig már a nyílt munka világába kalauzolja a felhasználót, a nonprofit munkaerő kölcsönzés és közvetítés egy-egy jó gyakorlatának bemutatásával. Végezetül pedig a hatodik fejezet összefoglalja az Út a piaci munka világába projekt munkaerő-fejlesztő „próbaüzeme” során megtapasztalt aktuális korlátokat, és tesz általános és gyakorlati ajánlásokat. Az ajánlásra kerülő eszközök, módszerek, nem ismeretlenek sem a HR szakmában, sem a munkaerő-piaci, sem pedig a szociális munkában. Projektünk keretei között azt tapasztaltuk, hogy ezek következetes és együttes alkalmazása elengedhetetlen volt a tartós munkanélküliekkel való sikeres együttműködéshez.

Természetesen a legnagyobb sikernek azt tekintjük, ha a tartós munkanélküli partnerünkkel való együttműködés hatására, ő hosszútávon megtalálja a helyét a munka világában. Nem szabad azonban lebecsülnünk azt az eredményt sem, ha nagyobb önbizalom, több információ, erősebb készségek birtokában, képessé tettük az önálló elhelyezkedésre. Sikernek tekinthető az is, ha átmenetileg talál munkát, és ideiglenesen beilleszkedik egy munkahelyi közösségbe. Aki dolgozott tartós munkanélkülikle, azt is tudja, sikernek kell tekinteni, ha az együttműködés alatt vagy azt követően, annak a hatására, sikerül egy-egy akadályt elgörgetni a munkavállalás elől. Ilyen lehet akár egy családi probléma, a tartós munkanélküli ember betegsége, tájékozatlansága az egészségügy rendszerében, a családtag betegsége stb.

Reméljük, hogy e kiadvánnyal is hozzá tudunk járulni ahhoz, hogy az Önök által szervezett foglalkoztatásfejlesztés a résztvevők számára eredményesebb legyen, a finanszírozók számára nagyobb elégedettséget nyújtson, a szervező munkatársak számára biztonságosabb és konfliktusmentesebb legyen. Reméljük tehát, hogy a mélyebb és szélesebb bázisú tudás megnövelheti az Önök erőfeszítéseinek hatását, megalapozhatja a munkájuk sikerességét.

2014. március 31.

Kulinyi Márton

szerkesztő

Elnök, Esély Labor Egyesület

1 ■ Az ügyfelek profilja

1.1 Miért szükséges a profilalkotás?

- Jó, ha tudjuk, kivel dolgozunk!
- Sok kudarcot elkerülhetünk, ha tudjuk, milyen nehézségekkel küszködnek a velünk együttműködő tartós munkanélküliek.
- A problémák, élethelyeztek biztosabb ismerete birtokában sikeresebben dönthetünk a támogatás eszközeiről, módszereiről.

1.2 Hogyan kezdünk hozzá? (Diagnózis készítése)

A közös munka első lépése a megállapodás megkötése az ügyféllel arra vonatkozóan, hogy a diagnózis készítésének idején együttműködik a segítő szervezettel (projektgazda, munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezet stb.), illetve annak munkatársával. Részletes „kapcsolatfelvételi adatlap” mintát talál az 1. számú függelékben.

A diagnóziskészítés elemei:

- alapvető adatok, információk gyűjtése az egyénről: személyi adatok rögzítése (neme, születési dátuma, telefonszáma, családi állapota; gyermekek száma és kora, legmagasabb iskolai végzettség stb.);
- szociális helyzet leírása (családi kapcsolatai, megélhetési viszonyok, életkörülmények feltárása);
- a fizikai állapot felmérése (a munkavállalást befolyásoló tényezők részletes feltérképezése);
- a pszichológiai állapot felmérése (lelki egészség és mentális jellemzők feltérképezése);
- az egyén képzettségeinek, képzéseinek, munkatapasztalatainak feltárása;
- a megszerzett képzettségek, képzések dokumentálható felsorolása;
- a munkaerő-piaci előélet, pályafutás számbavétele (a munka világában megtett út, munkatapasztalatok, elképzelések, próbálkozások, tervek);
- az egyén készségeinek, képességeinek, érdeklődésének, szükségleteinek, foglalkoztatási nehézségeinek, motivációjának feltárása;
- az élettapasztalat által megszerzett készségek, képességek felderítése;
- az egyén munkavégző képességének jellemzői (vizsgálati eredményekre támaszkodva);
- munkavégzéshez kapcsolódó motiváció (értékek feltárása, érdeklődés megismerése, attitűd vizsgálat);
- a támogató és hátráltató közvetlen környezeti tényezők feltárása, megismerése;
- formális kapcsolatrendszer - szociális intézmények szakemberei és segítői, egyéb szervezetek képviselői;



- informális kapcsolatrendszer – családtagok, barátok, munkatársak, orvosok, önkéntesek;
- fizikai környezet megismerése (fizikai környezet alatt az egyén mindennapi életéhez tartozó, számára fontos helyeket értjük);
- hogyan közelíti meg ezeket a helyeket (gyalog és/vagy valamilyen közlekedési eszközzel);
- hogyan használja a megközelítésre szolgáló eszközöket (egyedül vagy segítséggel);
- egyéni életút térkép elkészítése: munkaerő-piaci előélet, tapasztalatok, előző munkahelyek, a munkaviszony megszűnésének esetei és okai a munkavállalói pályán;
- problématerkép elkészítése: a felmérés egyes területein kirajzolódott problémák összegzése, súlyozása a beavatkozási szükséglet szerint;
- erőforrásterkép elkészítése (a beavatkozás ezekre támaszkodik): a felmérés egyes területein kirajzolódott erőforrások **összegzése**, súlyozása a beavatkozási szükségletek szerint.

A diagnózis készítése során az információk széles köréhez jutunk. A feltárt információkból az egyénnel közösen kiválasztjuk és összefoglaljuk azon információkat, amelyek a foglalkoztathatósága szempontjából fontosak.

1.3 A közfoglalkoztatottak profilja

Az **Út a piaci munka világába** c. projekt lehetőséget adott arra, hogy tartós munkanélkülieket toborozunk, majd kiválasszuk azokat, akik azután a képzésekben szakmát szerezhettek, illetve azokat, akik munkaerő-piaci tréningen vehettek részt. A nonprofit munkaerő-kölcsönző támogatott bérrel helyezte el a tartós munkanélküli projekt résztvevőket a piaci munka világában. A munkaerőpiacra történő visszatérésüket akadályozó problémák megismerését szolgálta, többek között, **a projekt keretei között zajló kutatás és a szakmai team projekt résztvevőkre vonatkozó, diagnózist készítő munkája.** Az alábbiakban a „Közfoglalkoztatottak jellemzői” 2013. évi célcsoport kutatás, Koltai Luca által készített tanulmányból idézünk³.

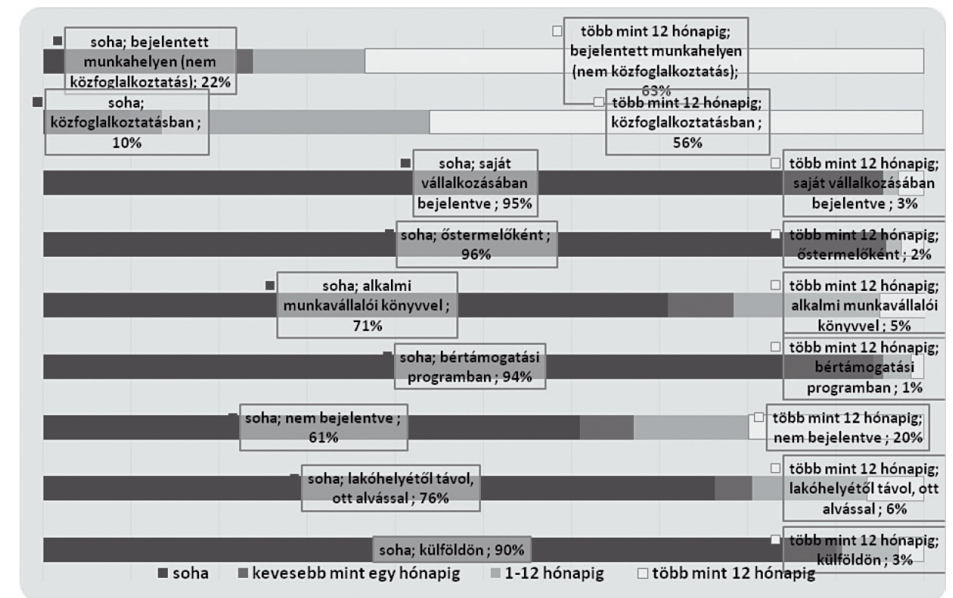
Szakértők szerint akár 200-300 ezer lehet azoknak a száma, akik tartósan távol maradnak a munkaerőpiactól. Az elmúlt években igen nagy tömegeket mozgatott meg a közfoglalkoztatás. A létszám első fellendülése az „Út a munkához” program kapcsán indult meg, de ez a tendencia tovább növekedett a 2011-2012. évek során is. Míg 2005-ben 150 ezer ember került bevonásra különböző közfoglalkoztatási formákba, addig 2010-ben 186 ezer, 2011-ben 251 ezer, 2012-ben pedig 261 ezer, 2013-ban 300 ezer embernél is többen fordult meg ebben a formában.⁴ Az inaktívak olyan tömegeit sikerült így megmozgatni, mint korábban soha. Így a tartósan munkanélküliek szinte mind kapcsolatba kerülnek a közmunkával. A Budapest Esély Nonprofit Kft. és az Esély Labor Egyesület országos kutatása, több mint 300 közfoglalkoztatottat von be egy 12 hónapon keresztül végzett panelvizsgálatba. A projekt keretében végzett kutatás teret adott arra, hogy egy-egy tartós munkanélküli ember problémáit tágabb társadalmi, gazdasági keretek közé helyezzük. Az országos szintű kutatás során kvalitatív és kvantitatív módszerekre is alapoztuk munkánkat. A panelkutatás során öt kiválasztott kistérségben, három alkalommal töltötték ki kérdőívet szakembereink a közfoglalkoztatásra felvett személyekkel. Először a közfoglalkoztatás megkezdésekor (2013 márciusában és áprilisában), majd a közfoglalkoztatás befejezésekor, harmadik alkalommal pedig, a befejezést követően (lehetőleg 3-6 hónappal). Minden alkalommal kérdezőbiztos tölti ki a kérdőívet a kutatásba bekerülőkkel.

E kutatás első hullámának eredményeiből idézzük a közfoglalkoztatottak alább bemutatott jellemzőit. A kutatás megállapításai folyamatosan lehetőséget adtak a projektbe bekerült 60 fő helyzetének, problémáinak értelmezéséhez is, hiszen ez által világosabbá váltak a személyes- és családtörténetek mögött meghúzódó társadalmi és gazdasági jelenségek.

• Korábbi munkaviszonyok

A közfoglalkoztatottak 24%-a volt pályakezdőnek tekinthető (24 éves vagy annál fiatalabb), ugyancsak 24%-uk 25-34 év közötti, illetve 45-54 év közötti, 27%-uk 35-44 éves, és csak 1%-uk volt 55 év feletti (a jogszabályi előírásokból következően). **Jóval több fiatal jelenik meg körükben, mint a regisztrált álláskeresőök közti arányuk.**

A jelenleg tartósan munkanélküliek **munkaerő-piaci történetét többségében korábbi tartós munkaviszonyok jellemezték.** (63%-uknak volt olyan munkahelye, ahol több mint 12 hónapig dolgozott.) Többségük, 37%-uk az állami/önkormányzati szektorban dolgozott leghosszabb ideig, 27%-uk vállalkozásokban, de ugyanennyien (28%) mondhatták el magukról, hogy a közfoglalkoztatás volt a legállandóbb munkaviszony az életükben. A fiatalok körében viszont egyre többen vannak, akiknek soha nem volt bejelentett munkája.



1. ábra. Az első munkahelye óta mennyi ideig dolgozott az alábbi formákban?

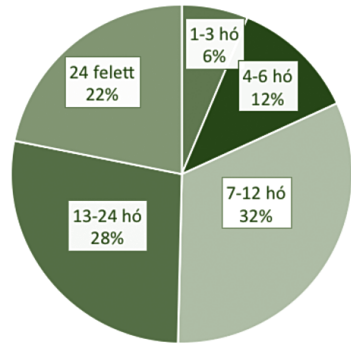
Forrás: FOKA 2012

A képzetlen munkaerő foglalkoztatása Magyarországon (és egész Közép-Kelet Európában) jóval alacsonyabb az átlagosnál. A szocializmusban a nagy gyártási sorozatok és az alacsony minőségi követelmények megengedték az iskolázatlan munkaerő tömeges alkalmazását a szakmunkák egész sorában.

³ Bigazzi–Bokréta (2012).

⁴ KSH gyorsjelentés 2013/110: Keresetek 2013. január–május.

A rendszerváltást követően ez a helyzet megváltozott, legnagyobb részben szakmunkás végzettségűek foglalták el az általános iskolát végzettek helyét szinte minden foglalkozásban, a kisegítő jellegűekben is.⁵

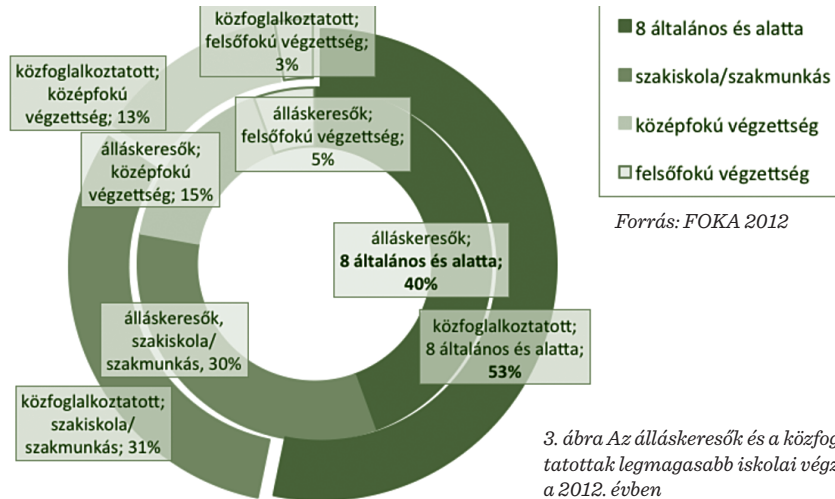


2. ábra Mennyi (volt) az a leghosszabb időszak, amikor munkanélküli volt?

A válaszokból egyértelműen kiderült az is, hogy a vizsgált közmunkások legnagyobb része többször volt már munka nélkül, és többségük hosszabb időszakokat töltött el így. 27%-uk több mint egy évig, 23%-uk több mint két évig volt munkanélküli. Az összes álláskereső között az egy éven túl nyilvántartottak aránya 25,7% volt 2012-ben, míg az 50 év felettiük esetében ez az arány 39% volt, közmunkásaink körében ez az arány 50%.⁶

• Iskolai végzettség

Ami a közfoglalkoztatottak iskolai végzettségét illeti, elmondhatjuk, hogy a közfoglalkoztatásban résztvevőknek nem csak az iskolai végzettsége nagyon alacsony, hanem többségében, sem szakmával, sem más, a munkavállalásnál előnyt jelentő tudással nem rendelkeznek.



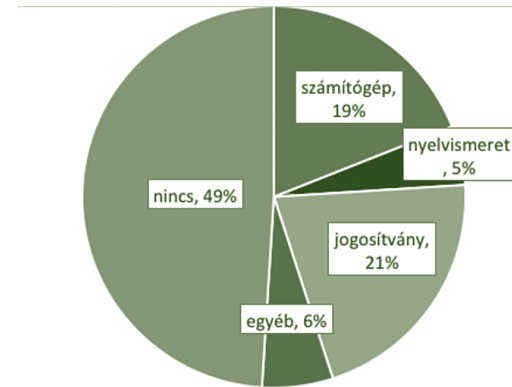
3. ábra Az álláskereső és a közfoglalkoztatottak legmagasabb iskolai végzettsége a 2012. évben

Forrás: FOKA 2012

Bizonyítványukat legnagyobb részben iskolarendszerű képzésben (55%) szereztek, kisebb mértékben (28%) tanfolyamon, csak 16%-uk vett részt valaha munkanélkülieknek szervezett képzéseken, és 2%-uk önkéntesként szerzett szakmát. A szakmával rendelkezők többnyire tudták is hasznosítani képzettségüket, 44%-uk hosszabb távon dolgozott a tanult szakmában, 18%-uk alkalmanként. Viszont majd 40%-uk soha nem dolgozott a tanult szakmában. Azoknak, akik munkanélkülieknek szervezett képzésen vettek részt képzésben harmada soha nem tudta ezt a képzést felhasználni. Vélhetően a munkatapasztalat hiánya illetve az adott szakma helyi keresleti viszonyai akadályozták őket.

• Egyéb hasznos tudás

A közfoglalkoztatottaknak saját elmondásuk szerint is meglehetősen kevés olyan további tudásuk, képzettségük van, ami a munkaerő-piaci esélyeiket növelné. Többségük úgy nyilatkozott, hogy ilyen tudása nincsen (49%), 21%-uknak volt jogosítványa, 19%-uknak felhasználói szintű számítógépes ismerete, 5%-uknak valamilyen szintű nyelvismerete.



4. ábra Van valamilyen egyéb, a munkavállalásnál Ön szerint értékes tudása, képzetése?

Összességében tehát elmondhatjuk, hogy az általunk vizsgált közfoglalkoztatásban résztvevőknek nem csak az iskolai végzettsége nagyon alacsony, hanem többségében sem szakmával sem más a munkavállalásnál előnyt jelentő tudással sem rendelkeznek.

• Szociális helyzet

A közfoglalkoztatottak és a tartósan munkanélküliek az átlagnépességnél jóval nagyobb arányban szembesülnek az anyagi deprivációval, szegénységben élnek. Jellemzően alacsony a jövedelmük, és nehézségeik gyakran vezetnek különböző megszorításokhoz. Csökkenteniük kell a kiadásukat, nem tudnak orvoshoz menni, gyógyszert kiváltani, és komoly problémát jelent számukra a lakhatási költségek megfizetése is.

Többségük kért kölcsönt az elmúlt 12 hónapban, jellemzően családtagtól, ismerőstől, több mint ötödük azonban idegeneknek tartozik (uzsorás, boltos). A hagyományos banki hiteles családok aránya a közmunkások körében rendkívül alacsony, csak 6%-uknak van lakhatáshoz kapcsolódó hitele, 3-3%-uknak gépkocsi- vagy áruhitel. A közmunka programokba bekerülők legnagyobb része vélhetően korábban is alacsony jövedelemmel rendelkezett, így nem volt hitelképes. Érdekes viszont hogy 41%-uknak van valami-

⁵ Köllő János (2009).
⁶ NFSZ 2013.

lyen egyéb, nem teljesen megfogható, hogy milyen, tartozása, ez sokszor uzoratartozás, vagy családon és/vagy ismeretségi körön belüli tartozás. A közmunkások 81%-ának nem volt autója. Ez a tény befolyásolja a munkahelyi mobilitást is, hiszen nehezen tudnak távolabbi munkát elvállalni. Drasztikus a lakhatási szegénységet jellemző helyzet is a körükben, majd 45%-uk nem engedhette meg magának, hogy megfelelően fűtse otthonát, 37%-uk nem tudott valamilyen rezsiköltséget befizetni, 23%-uknál pedig kikapcsoltak valamilyen közműszolgáltatást.

A tartósan munkanélküliek jellemzően összetett munkaerő-piaci hátrányokkal rendelkeznek, ahogy az korábban is részletezésre került, alacsony képzettségük, elavult tudásuk és a hosszú munkanélküliség akadályozza az elhelyezkedést.

A legjellemzőbb, elhelyezkedést nehezítő tényezők:

- alacsony iskolai végzettség, alulképzettség
- szakképzettség hiánya vagy elavult képzettség,
- életkori sajátosságok,
- csökkent munkaképesség, tartós betegség, gyenge fizikai állapot,
- családi kapcsolatok rendezetlensége,
- alacsony jövedelem, lakhatási problémák,
- feketegazdaságban való részvétel,
- szocializációs hiányosságok, kommunikációs nehézségek

1.4 A projektrésztvevők profiljának elkészítése

A projektben résztvevők sikerének a meghatározása összetett feladat. Természetesen, minden projektnek van jól meghatározott, rögzített célja, s az is rögzített, mikor tekinthető sikeresnek (indikátorok). A tartós munkanélkülieknek a piaci munka világába utat kereső, utat mutató projekt sikere, ha a résztvevők tartósan állást találnak maguknak. Ehhez elengedhetetlen a jó diagnózis felállítása a projektrésztvevőről, és a közösen kitűzött cél. Az egyéni élethelyetek ismerte szükséges ahhoz is, hogy közös sikernek tekinthessük, ha valaki képes új szakmai végzettséget szerezni; s azt is, ha ideiglenesen elhelyezkedik. Eredmény az is, ha a képzések, tréningek, a pszichológiai tanácsadás, a mentorokkal való együttműködés hatására képes lesz magabiztosabban, önállóan állást keresni és találni magának. Sőt, egy-egy esetben eredmény az is, ha felismeri saját korlátait, megismeri saját képességeit, dönt családi problémái megoldása érdekében.

Az esetmunka sikere érdekében elengedhetetlen a **projektrésztvevők megismerése**. A diagnózis felállítása mindig az ügyfelekkel közösen történik.

A 2. számú függelék „egyéni fejlesztési terv” adatlap mutat példát a részletes diagnóziskészítéshez.

Diagnóziskészítést segítő eszközök, módszerek például:

- egyéni kérdőívek;
- pszichológiai tesztek, képességfelmérők, melyek vizsgálják azt is, alkalmas-e az egyén egy-egy képzésben való részvételre, szakterületen való megfelelésre;

- megfigyelések csoporthelyzetben (pl.: az együttműködési készség megfigyelése);
- problémafeltáró beszélgetés, interjú, mélyinterjú (pl.: egyéni élethelyzet a motiváció megismerése érdekében);
- exploráció (kikérdezés);
- a pszichológiai tanácsadás tapasztalatainak elemzése;
- állásinterjú modellezése;
- megfigyelések informális helyzetben (közösségi programok, pl.: kirándulás, színházlátogatás közben);
- időszakonkénti segítő beszélgetések.

Nem minden projektben adatik meg az, hogy a résztvevők egyéni helyzete közvetlenül is összehasonlítható az országos mintával. Az **Út a piaci munka világába** c. projektünk esetében az eseti munkát jól szolgálta, hogy az egyéni élethelyzetek értelmezését a társadalmi-gazdasági folyamatok hatásának megismerése is támogatta. A projektrésztvevők problémái, azok összetettsége és természete nagy hasonlóságot mutatott a kutatás eredményeivel.

A projektrésztvevők leglényegesebb problémái, amelyek a munkavállalást nehezítették:

- egészségügyi problémák – rákbetegség, szív- és érrendszeri betegség, fizikai gyengeség, mozgásszervi megbetegedés, öngyilkossági kísérlet stb. (6 fő)
- büntetett előélet – erkölcsi bizonyítvány (2 fő)
- egyéni élethelyzetek nehézségei – hajléktalanság, szegénység, megfelelő ruházat hiánya, kikapcsolt közművek, beteg hozzátartozó ápolása stb. (10 fő)
- önértékelési problémák - alulértékel, felülértékel (3 fő)
- burokhelyzet – gyermeki létben tartás, függőség (3 fő)
- mókuserék – „csökkentett üzemmód”, közmunka-segély (7 fő)
- alkalmi munka, feketemunka – „szabadság”, jobban fizetett (3 fő)

Az egyéni profilok (élettörténetek, élethelyzetek, magatartás stb.) megismerése segítette a megfelelő eszközök, módszerek, a kapcsolódó szolgáltatások kiválasztását az akadályok elhárításában. Másfajta beavatkozást igényel az a helyzet, amikor valaki azért nem jelenik meg egy állásinterjún, mert szegyélli, hogy nincsen megfelelő ruházata, vagy a közlekedését az anyagi helyzete akadályozza, mint az, amikor önbizalma nincsen.

2 ■ Pszichológiai támogatás

A munkanélküli szerep elszigetel szociálisan, kulturálisan, gazdaságilag, anyagilag egyaránt. Beszűkíti az életteret, a gondolkodást, az ismereteket, a mozgásteret. A tartósan munkanélküliek körében fokozottan tapasztalható, hogy mindennapi mozgásterük korlátozott; viselkedési normáik rugalmatlanná válnak, fellazulnak; a keret- és szabálytartás szét-esik. A velük kapcsolatos munka lényege röviden úgy fogalmazható meg, hogy újratanítás és újratanulás.

A pszichológiai tanácsadás célja, hogy alkalmassá tegye a tartós munkanélküli személyt a feladat elvégzésére azáltal, hogy megpróbálja tudatosítani a résztvevőkben a választás lehetőségét. Alternatívák felállítására készíti őket, segít dönteni, és cselekvésre, aktivitásra sarkallja az embereket. A folyamatban elengedhetetlen az elért legkisebb eredmény rendszeres visszatükrözése, mert a tartósan frusztrált állapot – az intenzív érzelmi érintettség miatt – rontja a lényeglátást, az objektivitást.

Az új munkahelyre való beilleszkedés segítéséhez a munkáltatók befogadó attitűdjét is érdemes erősíteni. Itt a pszichológiai tanácsadás célja az empátia, a toleranciaszint megváltoztatása, erősítése, növelése.



2.1 Miért kell minél gyorsabban beavatkozni, támogatást adni?

- A szociális, a szakmai készségek sérülnek;
- torzul az idő érzékelése;
- megjelennek a vélt vagy valós betegségek.

Fontos, hogy a **szociális, szakmai készségek** ne csökevényesedjenek el, mint a kéz mozgása az írás során, ha hosszabb ideig nem kényszerülünk tollat használni. Az írás akkor görcsös, csúnya lesz. Így „csúszik szét” a munka terén akár a legjobb szakember, ha éveken át nincsen lehetősége dolgozni. Az is, ami korábban gyorsan, pontosan ment, megkérdőjeleződik: „egyáltalában, valaha tudtam-e?”

A hosszabb ideje munkából kiesők **időérzéke is torzulhat**. Ez főleg az egyedül élőket veszélyezteti, akik napi rendszerességgel nem kényszerülnek valamilyen tevékenységre, felelősségvállalásra. Erőfeszítést igényel később, hogy tartsák az időkeretet, jól beosszák a napot, objektíven felmérjék a feladat elvégzéséhez szükséges időt.

A **betegségek megjelenése** is igen gyakori következmény. A beteg státusz előnye, hogy „alibit” ad, legalizálja az otthon tartózkodást, hiszen az illető nem tud dolgozni. Másrészt idővel a pszichés állapot következménye a szomatikus állapot romlása. A beteg státusz tovább gyengíti az anyagi helyzetet, ezek hatása összeadódik.

2.2 A tartós munkanélküliség személyes fázisai

A fázisok, melyen keresztül lehet a munkanélküli:

- Átmeneti, mindenkivel megtörténhet, mindenki mással, velem nem! Jó, most egy kis „szabadság”, holnap megoldódik biztosan!
- Tényleg? Lehet, hogy... A feszültség nő, keresgélés, érdeklődés.
- Nem hiszem el! Jaj, ne...! Kapkodás, növekvő szorongás.
- Úristen! Pánik, kétségbeesés.
- Elkeseredettség.
- Depresszió.
- Beletörődés.
- Feladás. Reménytelenség, hiábavalóság érzése.

2.3 Különböző eszközök a különböző fázisokban lévőeknek

Fontos megállapítani, ki melyik szakaszban tart, ez határozza meg a támogatás formáját, jellegét. A várható hatás a személy én-erején, személyiségén túl nagyban függ attól, hogy melyik fázisnál tart az illető, és mióta van abban.

Az 1-2. szakaszban még van optimizmus, működő kapcsolatrendszer, aktív érintkezés a „külvilággal”. Könnyebb a visszaállítás, megerősítés, némi bátorítás, új információ, új mozgáster segít a változtatásban.

A 3-4. szakaszban csökken az én-erő és a bizalom a világ felé, saját magában, nő a bizonytalanság. Ebben a szakaszban nagyobb figyelmet kell fordítani a támogatásra, az erőforrások feltárására, az aktivitás megtartására, a napi „munkarend”, a célok, feladatok kijelölésére, az elvégzett napi tevékenységek értékelésére.

Az 5. szakaszban erősebb motiválás szükséges a munkaerőpiacon történő keresgélésre, álláskeresőre, pályázásra, segítségkérésre.

A 6. szakaszban már felmerül az orvosi, esetleg gyógyszeres támogatás szükségessége.

Az 1-2-3-4. szakaszok még inkább életvezetési tanácsadást, támogatást, a munkapiacra történő tájékozódást, a nem használt, de ismert erőforrások, készségek mozgósítását, alkalmazását igénylik (krízishelyzet - változáskezelés).

Az 5-6-7-8. szakasz már az önismereti munkán túl, akár gyógyító beavatkozást, gyógyszeres kezelést is feltételezhet (gyógyítás).

Ha sikerül megőrizni a támogató szociális hálót – ami tágabb, mint a családi környezet –, és a napirendhez igazodó aktív tevékenységet, még ha nincs is jövedelme az illetőnek, a feladat, a hasznosság tudata megvédi az önértékelés csökkenésétől.

Az 5-6-7-8. szakaszban már gyakran fellelhető a szegény érzése, ami tovább rontja az önbecsülést.



2.4 Melyek a fejlesztendő területek?

- motiváció,
- én-erő,
- döntéskészség,
- együttműködési,
- kockázatvállalási,
- helyzetértékelési készség fejlesztése,
- stressztűrés,
- kudarc elviselésének fejlesztése.

2.5 Melyek a legsikeresebb/leggyakrabban alkalmazott technikák?

Egyéni technika:

Beszélgetés, egyéni tanácsadás, a személyes problémák kibeszélése a kritikus állapotban lévő személyeknél. Akiknek az önbizalma nagyon meggyengült, képtelenek konfrontálódni másokkal, felvállalni gyengeségüket, az ilyen egyének csak később tudnak bekapcsolódni a csoportos formába.

Csoportos technikák:

- Out-door feladatok, ahol praktikus, problémamegoldó készségek alkalmazása történik, nem direkt szakmai kompetenciák tesztelése a cél. Könnyebbé, oldottabbá teszik a légkört.
- Csoportos problémamegoldó készségre irányuló helyzetek: az imitált szituációban együttműködés szükséges a megoldáshoz, itt a szerepek differenciálódása a munkavállalás szempontjából diagnosztikai értékű.
- Pszichodramatikus csoport: a szituációs gyakorlatok, kijátszott szerepek, élethelyzetek a viselkedési készségeket, a konfliktusmegoldó készséget fejlesztik, a játékok után kapott visszajelzésekkel megerősítve.

3 ■ Mentorálás

A tartós munkanélküliek körében az a tapasztalat, hogy a munkahely megtalálását és a beilleszkedést nehezítő akadályok leküzdése szinte lehetetlen szakember (mentor) segítségével nélkül. A mentor az a (jellemzően szociális) szakember, aki folyamatosan személyes támogatást ad a mentorálynak (projektrésztevő, ügyfél) a munkába lépését és a beilleszkedését akadályozó problémái elhárítása érdekében.



3.1 A mentor(ok) kiválasztásának szempontjai

A tartósan munka nélkül élők számos személyes, egyedi, szubjektív és objektív akadályllyal küzdenek. Ezek többségének lebontása speciális szaktudást és tapasztalatot igényel. Egy-egy mentor a legritkább esetben képes jolly jokerként minden probléma személyre szabott megoldására. A mentorok kiválasztását befolyásolja, hogy azok, akiknek a személyes segítséget fogják adni, milyen típusú és minőségű problémákkal érkeznek. Mindez a résztvevők részletes megismerése előtt, jól megalapozott (kutatások, korábbi tapasztalatok hasonló helyzetben stb.) feltételezésen alapszik. Projektünkben lehetőségünk volt olyan mentorokat választani, akik a következő területeken szereztek tapasztalatokat:

- családsegítőkből szerzett tapasztalat,
- munkaügyi kirendeltségeken szerzett gyakorlat,
- jártasság a szociális igazgatás munkaterületén,
- a hajléktalanellátás rendszerének ismerete,
- a piaci szektor elvárásainak ismerete.

A projekt szakmai teamjének esetmegbeszélései folyamatosan pontosítják a személyes akadályokat, azok okait, valamint döntenek az alkalmazásra kerülő eszközökről, módszerekről, illetve azok korrekciójáról. A projektrésztevők problémáinak mélyebb megismerése szükségessé teszi a társszakmák által nyújtott szolgáltatások bevonását, esetleg a mentorok összetételének megváltoztatását.

Az Út a piaci munka világába c. projektben is specifikus kihívásokkal szembesült a szakmai team, ezért döntés született arról, hogy a team tagjai felveszik más szakterületek képviselőivel a kapcsolatot. Így

- a pszichológus kapcsolatot épített ki a pszichiátrával,
- a mentorok felvették a kapcsolatot a szenvedélybetegek (alkohol és drog) segítőszervezeteivel;
- belgyógyász egy-egy esethez kapcsolódóan konzultációt biztosított.

Végezetül, a problémák súlya miatt, alkalmazásra került egy olyan mentor, aki a szenvedélybetegekkel való munka szakértője.

3.2 Melyek a mentor feladatai?

Az alábbiakban bemutatunk egy palettát a mentor lehetséges feladataiból a feladatok csoportosításával. Aki azonban mentori feladatokat lát el, az pontosan tudja, hogy ez a lista folyamatosan kiegészítésre szorul.

Az egyéni élethelyzetekkel összefüggő konkrét akadályok csökkentése

- az ügyfél erőforrásainak mozgósítása: folyamatos támogatás, információval, tanácsokkal történő ellátás stb.,
- kapcsolatépítés, az ügyintézés támogatása.

Szakmai teamek kezdeményezése

- konzultáció kérése, esetmegbeszélő csoport kezdeményezése azoknak a problémáknak a megoldása érdekében, amelyek a mentori kompetencia határán túliak.

Egyéni képviselőként való eljárás

Képviseli az ügyfelet, támogatja a részvételét a kliens–patrónus – munkaerő–kölcsönző (munkaügyi feladatok, munkáltatói kapcsolattartó) – kapcsolatrendszerében

- személyes látogatások a képző intézményben, a munkahelyen;
- az egyéni élethelyzet mint akadály bemutatása;
- a megtett út értékelése és ennek bemutatása a munkaerőpiac szereplői körében.

3.3 A mentor munkáját segítő dokumentumok

A projekt résztvevővel való együttműködést megkönnyíti, ha annak folyamatát korrekt módon dokumentáljuk. Ez a dokumentálás biztosítja a folyamat követhetőségét, az eredmény monitorozását is, így ez minden projekt követelménye is egyben. A projekt szakmai teamjében a mentornak kulcsszerepe van, hiszen ő az, aki folyamatosan tartja a kapcsolatot az ügyféllel és azokkal a kulcsszereplőkkel, akik szintén azon dolgoznak, hogy az ügyfél munkahelyet találjon, illetve ott beilleszkedjen. A mentornak mindig tudnia kell, mi történik az ügyfelével, például a projekt team más tagjaival való munkában. A projekt teamnek is vannak olyan tagjai, akik a döntéseikhez folyamatosan igénylik az információt az ügyfélről. A dokumentálást ma megkönnyíti az internet használata is. Így gyakran ugyanabba a dokumentumba rögzítheti a történéseket a mentor, a patrónus, a pszichológus és a team többi tagja.

A függelékben bemutatjuk a projektben jól bevált néhány mentorok számára kidolgozott adatlapot, tersvablont, naplómintát:

- Kapcsolatfelvétel adatlapja (1. sz. függelék),
- Egyéni fejlesztési terv (2. sz. függelék),
- Mentori kapcsolattartás naplója (3. sz. függelék).

4 ■ Patrónusrendszer

A munkahelyeken könnyebb a beilleszkedés, ha a már régen ott dolgozó „törzsgárda” egy tagja segíti az újonnan érkezőt. A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők körében nagyon nagy a fluktuáció, támogatás nélkül könnyen és gyorsan kiesnek a munkahelyükről. Mindez csak a kudarcélményüket erősíti. A patrónus működése, a patrónusrendszer kiépítése nemcsak a hátrányos helyzetű munkavállalót segíti közvetlenül. A munkáltatót, a munkahelyen dolgozókat is segíti a hátrányos helyzetű munkavállaló helyzetének jobb megértésében, az esélyegyenlőség érvényesítésében.



4.1 Ki a patrónus?

Röviden azt mondhatjuk, a patrónus a befogadó munkahelyen régóta dolgozó és/vagy nagy tapasztalattal rendelkező munkatárs, akinek a feladata **az új munkavállaló beilleszkedésének, beillesztésének a támogatása.**

A patrónus az a személy, aki jól ismeri az adott munkáltató szervezeti kultúráját, a belső folyamatokat és kapcsolatokat, az adott munkahelyet és munkakört, segíti az újonnan érkezőt a beilleszkedésben, a munkahely megtartásában, mindeközben saját munkahelymegtartó képessége is növekszik, a munkaközösség elismert és megbecsült tagjává válik. A munkáltató számára ez előnyös, mert a jó beilleszkedés miatt a fluktuáció csökken, s így a betanítási költségek is.

Sok munkahely HR programjai között – gyakran protokollban rögzítve – megtaláljuk az új munkavállaló beillesztését szolgáló programot, és a program kulcsszereplőjét, a patrónust. A munkahelyek felismerték, hogy a beillesztést szolgáló program protokolljának elkészítése, a patrónusrendszer kialakítása rövidíti az új munkavállaló beillesztésének idejét. Mindez az új **munkavállaló beillesztésének költségeit csökkenti.** A tartós munkanélküliek beillesztése különösen jól működik ott, ahol a patrónus szerepe, a patrónusrendszer működése gyakorlattá vált az új munkavállalók beillesztésének megkönnyítésére.

4.2 Kinek az érdekében jár el a patrónus?

Míg a mentor elsősorban az ügyfél, jelen esetben a tartós munkanélküli érdekét képviseli, a patrónus mindenekeelőtt a munkáltató érdekében jár el.

4.3 Melyek a patrónus feladatai?

- Az új munkavállaló segítése a szervezeti struktúrában való eligazodásban;
- bevezetése a szervezetbe, bemutatása a többi kollégának;
- a munkahely formális és informális elvárásainak megismertetése;
- az új munkavállaló támogatása, megerősítése, konzultáció biztosítása;
- a munkakör, a munkafeladat minél jobb ellátásának segítése;
- részvétel a felkészítő tréningen, majd a szupervíziós, esetmegbeszélő csoportokban;
- a munkahelyi problémák idejekorán való észlelése, értelmezése, jelzése a munkahelyi kapcsolattartónak, a mentornak;
- rendszeres, de legalább heti, majd havi egy alkalommal a tapasztalatok megbeszélése az új munkavállalóval.

4.3 Melyek a patrónus feladatai?

A munkahely számára:

- a patronáltak közül kevesebben lépnek ki, az alacsonyabb fluktuáció csökkenti a betanítási költségeket, a kieső időt;
- a munkavállalók jobban teljesítenek;
- a patrónus képes a korai korrigálásra;
- a patrónus megbízatás egyben a munkahely megbecsülését fejezi ki, a hosszabb szolgálat, a nagyobb tudás elismerése.

A projekt szempontjából:

- a projektteam tagjainak az adott vállalati kultúra megértésében segít;
- szövetséges a projektcélok közvetítésében;
- a projektrésztvevők sikeres beilleszkedésének kulcsszereplője.

4.5 Ki készíti fel a patrónust feladata ellátására?

Ma már egyre több munkahely fordít gondot – folyamatleírás, új beállók kézikönyve, protokollok stb. – az új beállók beillesztésének támogatására. Ugyancsak sok munkahely a munka egyik elismerésének tekinti a patrónusok felkérését az új munkavállaló beillesztésére. Ezek a munkahelyek képzéssel, tréningekkel is segítik a patrónusok munkáját.

A patrónusképzések tematikái az ismeretek nyújtása mellett nagy gondot fordítanak a készségfejlesztésre és a szituációk gyakorlására. Így e tematikák például a következő programelemeket tartalmazzák:

- az empátia és a tolerancia fejlesztése;
- konfliktuskezelés és problémamegoldás;
- asszertív és szuggesztív kommunikációs készségek fejlesztése;
- coaching készségek;
- a munkahelyi esélyegyenlőség módszereinek és eszközeinek megismerése (a törvény ismertetése és értelmezése, esélyegyenlőségi terv készítése stb.).

A tartós munkanélküliek problémái sok esetben a munkaadók számára ismeretlenek. A folyamatos terhelésük miatt megértésük, megélésük sem egyszerű. A patrónusképzésben kihagyhatatlan a pszichodramatikus elemeket alkalmazó szituációs játék, ahol szerepcserében átélhetik a másik oldalról az egyes helyzeteket, problémákat.

5 ■ Nonprofit munkaerő-kölcsönzés

Az **Út a piaci munka világába** projekt keretei között felállításra került a nonprofit munkaerő-kölcsönző, amely munkáját a projektben résztvevők kölcsönzésével indította el.



5.1 Hasznos információk

Egy nonprofit munkaerő-kölcsönző létrehozásához számos dologra van szükség. Itt az adminisztratív elemekhez nyújtunk néhány hasznos információt.

Jogszabályi háttér

- Munkaerő-kölcsönzési tevékenység nyilvántartásba vétele 118/2001. (VI.30.) Korm. rendelet (a székhely szerinti munkaügyi központnál);
- Munkaerő-kölcsönzés különös szabályai. A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény XVI. fejezet;
- 118/2001. (VI.30.) Korm. rendelet 6.§ (kétfélmillió forint összeget letétbe kell helyezni külön bankszámlán).

Alapdokumentumok, segédanyagok, amelyek a kölcsönző munkáját segítik (kötelező és ajánlott anyagok)

A projektrésztvevővel való együttműködést, a projektben részt vevő szakemberek tájékozottságát megkönnyíti, ha a munkavállalóval való együttműködés részleteit folyamatosan dokumentáljuk. Ez részben persze a munkaügyi folyamatok kötelező követelménye is. Így természetes, hogy a munkaviszony létesítése során elkészül a munkaszerződés, a munkaköri leírás stb. A projektteamnek vannak olyan tagjai, akik nem dolgoznak közvetlenül a munkaügyi folyamatokban.

Közöttük például az egyik legfontosabb szereplő a mentor. Döntéseire, támogató lépései megtervezéséhez folyamatosan igényli az információt az ügyfélről. A Függelékben található a projektünkben jól bevált néhány adatlapot, tervsablon, naplómintát, amelyek a kölcsönzését készítik elő, illetve a munkaerő- kölcsönzésben részt vevő ügyfél útjának követését könnyítik meg:

- „Kérelem a munkaerő-kölcsönző, illetve a közhasznú kölcsönző nyilvántartásba vételéhez” (a www.munka.hu oldalán letölthető a hatályos jogszabályoknak megfelelő dokumentum);
- Kölcsönbe adó és a kölcsönbe vevő közötti keretszerződés (minden esetben az adott projektfeltételekhez, a felek igényeihez igazodva, a hatályos Munka törvénykönyvében foglaltaknak megfelelően elkészítendő);
- Adatlap, amely a munkavállalást készíti elő (4. sz. függelék);
- Munkaerő-igénylő lap, melyet a foglalkoztató tölt ki (5. sz. függelék);
- Beutaló munkaköri alkalmassági vizsgálatához;
- Munkavállaló felvételéhez szükséges dokumentumok (munkaszerződés; munkaköri leírás; tájékoztató, amely tartalmazza a kölcsönbe adó adatait, a munkavállaló nevét, lakcímét, a bérkifizetés napját, a megállapított szabadságos napok számát, a kölcsön vevő adatait, a béren kívüli juttatásokat);
- Kapcsolati adatlap a kapcsolattartás segítésére (6. sz. függelék);
- A foglalkoztatás kapcsolattartásának a naplója (7. sz. függelék);
- Bérszámfejtéshez szükséges nyomtatvány (jelenléti ív);
- Kilépési nyomtatványok.

5.2 Ygen Humánerőforrás Központ – egy jó gyakorlat ismertetése

Az „**Út a piaci munka világába**” projekt keretei között felállításra került munkaerő kölcsönző iroda munkájának megtervezési időszakában jól építettünk a hasonló feladatot ellátó intézmények tapasztalataira. A jó gyakorlatok között az egyik, hasonló területen működő partner filozófiájának, elméleti és gyakorlati tapasztalatainak bemutatására kerül sor. A bemutatásra kerülő jó gyakorlat olyan tapasztalatokat összegez, amelyekkel a hasonló területen kezdeményezést fontolgató, illetve már dolgozó nonprofit szervezetek találkozhatnak vagy találkozhatnak. Az intézményt vezető Szűcs István, tapasztalatait, **„Nonprofit munkaerő kölcsönzés, avagy civil szervezetek szerepe és lehetőségei az együttműködésre az üzleti szférával”** címmel összegzi.

Mikor és hogyan jött létre az Ygen Humánerőforrás Központ?

Az Ökumenikus Segélyszervezet 2009-ben hozta létre az Ygen Humánerőforrás Központot, egyrészt azzal a céllal, hogy valós megoldásokat kínáljon a **fiatalok munkanélküliségének** problémájára, másrészt azzal a küldetéssel, hogy olyan rendszert

hozzon létre, amelyben megvalósulnak az álmak, az üzleti és civil szektor tényleges együttműködése a munkaerőpiac területén. Az utóbbi 5 évben több mint 600 álláskeresőnek nyújtott szolgáltatást az intézmény, az álláskereső 70%-a elhelyezkedett a nyílt munkaerőpiacon, és 40 munkáltatói partnerrel (kkv, nagyvállalt, multinacionális cég) folyamatos az együttműködése.



Hogyan találkoznak az akadályokkal, elakadásokkal a civilek az üzleti szférában?

Az EU-s vagy az állami forrásból megvalósuló munkaerő-piaci projektben általános elvárás a munkáltatói oldallal történő együttműködés. Ez az elvárás mint projektelelem vagy indikátor fogalmazódik meg. A tapasztalatok ugyanakkor azt mutatják, hogy nem könnyű ezeket a kapcsolatokat felvenni, s abban az esetben, ha megtörténik a kapcsolatfelvétel – egy-két, esetenként akár egy tucat munkáltatóval –, a megbeszélés azzal végződik, hogy „Majd keressük egymást!”. Ezt követően nagyon gyakran nem történik semmi. Ott, ahol a projektköltségvetés engedi, megszervezésre kerül a munkáltatói fórum, amelyen nem kevés szervezéssel, nagy nehézségek árán, megjelenik ugyan néhány munkáltató, de a legtöbb esetben ezt sem követi valós együttműködés.

A tapasztalatok szerint jól körülhatárolható okai vannak annak, hogy a civil szervezetek nehezen tudnak hatékony együttműködést létrehozni az üzleti szféra szereplőivel, a munkáltatóikkal.

Melyek a nehézségek mélyebb okai?

- Különböző szervezeti célok;
- eltérő küldetés;
- a különbözőségekkkel összefüggésben eltérő eszközök használata;
- előítéletek egymással szemben.

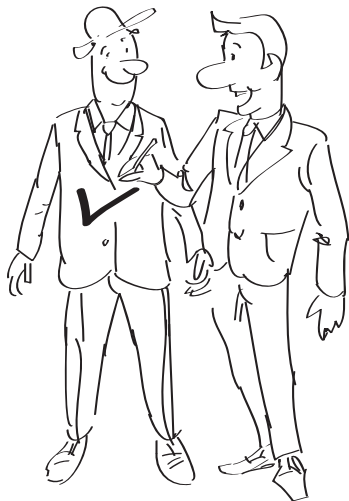
A civil szervezetek és a piaci szektor együttműködése nehéz terep. A valós együttműködés elérése a forprofit munkáltatóval már az alapoktól nehéz. A munkáltatói oldal érdeke, hogy minél kevesebb munkavállalóval minél több munkát végezzen el, így minél több profitot termeljen. Ennek a célnak a megvalósítása nagymértékben más hozzáállást kíván a munkavállalóktól a cég működésének minden területén, legyen az a termelés, a pénzügy vagy a HR. A civil szervezeteknél a középpontban az ember és a szervezet küldetése áll. Az eltérő érdekek, eltérő hozzáállások megmutatkoznak a nyelvzetben, a másfajta szervezeti kultúrában is. Elnézetek tapasztalhatók egy megbeszélésen, egy tárgyalás során, ha az a civil szférában zajlik, vagy ha az üzleti szereplőnél. Tovább nehezíti a nonprofit oldal dolgát az is, hogy sokszor megfigyelhető előítélet a cégvezetőknél, ami abból a feltételezésből indul ki, hogy egy alapítványnál nem feltétlenül hozzáértő emberek dolgoznak, a nonprofit szféra intézményei szervezetlenül, alacsony hatékonysággal működnek.

Melyek azok a helyzetek, amelyeket érdemes elkerülni?

- A munkaerő-piaci programokban dolgozó civil szereplő szemlélete, önértékelése mint akadály;
- a felkészületlenség, a szakmai magabiztosság hiánya mint elbizonytalanító tényező;
- az ingyen nyújtott szolgáltatások előítéleteket erősítő hatása.

A civil szervezet által megvalósított munkaerő-piaci projektben dolgozó szakemberek gyakran olyan szemlélettel indítják el a kapcsolatfelvételt a munkaadói oldallal, ami erősíti azt a látszatot, hogy ők segítséget kérnek. Az a meggyőződésük, hogy már az is nagy szó, ha egy cégvezető 30 percet rájuk szán. Ennek a hozzáállásnak sokszor az a következménye, hogy a tárgyalási szituációban is alacsony önbizalommal lesznek jelen. Hagyják, hogy a másik fél irányítson.

A tárgyalási pozíciójukat gyengíti, ha nehezen tudják strukturálni a mondanivalójukat; nem határozzák meg a konkrét célt, amit szeretnének elérni; nem tudják megfogalmazni pontosan, milyen együttműködésre gondolnak; az együttműködés milyen lépésekből áll; egyáltalán, mit kérnek konkrétan



a cégtől. Mindez persze már a civil szereplő felkészültségével van összefüggésben. Az ilyen tárgyalási élmény az üzleti szférára működési stílusához szokott vezetőt inkább elriasztja az együttműködéstől, semmint hogy azt csábítóvá tenné.

Általános jelenség, hogy a projektek elején már akkor elindul a kapcsolatfelvétel a munkáltatókkal, amikor még nem állt teljesen össze a szakmai rendszer, és nem került bevonásra a célcsoport. Ilyenkor – sok esetben – erős a bizonytalanság a projektben dolgozóknak, hogy egyáltalán sikerül-e megvalósítani a programot, elérni a kitűzött indikátorokat. Ebben a szakaszban, ebben a szakmai és lelki felkészültségi állapotban nagyon kockázatos megkeresni a munkáltatót. Sok olyan kérdés merülhet fel a felkeresett cég vezetői, munkatársai részéről, amire még nincsenek válaszok. Az Ygen Humánérőforrás Központ korábbi, rossz tapasztalatai alapján ilyen kérdések merültek fel:

- „Pontosan kikből áll a célcsoport? Mi jellemzi őket?”
- „A projektben résztvevők milyen szolgáltatásokat fognak kapni?”
- „Milyen fejlődés várható a szolgáltatások hatására?”
- „A szolgáltatások mennyiben járulnak majd hozzá a munkavállaló beilleszkedéséhez, a hatékony munkavégzéshez?”
- „Mit nyerek az együttműködéssel én mint munkáltató?”

Ezekre a kérdésekre a válaszok folyamatosan születnek meg. A felállított diagnózis (munkavállalói profil) is kiegészül a tartós munkanélküli projektrésztvevővel, pályakezdő fiatalal való együttműködésben, és ez határozza majd meg a szolgáltatások gyakoriságát, illetve tartalmát.

A korán elindított tárgyalások olyan helyzeteket teremthetnek, amelyek a szakmai önbizalmat csökkenthetik, hiszen nagy biztonsággal érzékelhetővé válik a vezetők bizalmatlansága.

Ugyancsak az előítéleteket, a bizalmatlanságot erősíti, amikor a civil szervezetek ingyen kínálják az együttműködésüket. Ez nagyon furcsa az üzleti szférában szocializálódott munkáltatónak. Gyakran úgy ítélik meg, ami ingyen van, az alacsony színvonalú, nem megbízható, ha valamiért nem fizetnek, nem is várhatják el a szolgáltatást, a jó minőséget.

5.3 Az Ygen javaslatai a szereplők hatékonyabb együttműködéséhez

- Egymás érdekeinek, működésének jobb megismerése;
- a civil szereplő mint egyenrangú partner;
- az önbizalom-erősítés eszközei, módszerei (mindent a megfelelő időben, szakmai kompetenciák megerősítése);
- a bizalom elnyerése.

Az együttműködéseket legtöbbször a civil oldal kezdeményezi, mivel a projekt ezt kötelezővé teszi számára. Már önmagában ezért a civil szervezetek képviselőinek érdemes mélyebben megismerkedniük a piaci szereplők szempontjaival, működési módjával, az üzleti szféra alapvetéseivel. Ez a sikeres együttműködés kiindulópontja, ennek hiányában kevés az esély a jó együttműködésre.

A tapasztalatok azt mutatják, ennek megfelelően kell felkészíteni a civil szereplőt, alakítani a hozzáállását a munkáltatói oldallal való hatékony együttműködés érdekében.

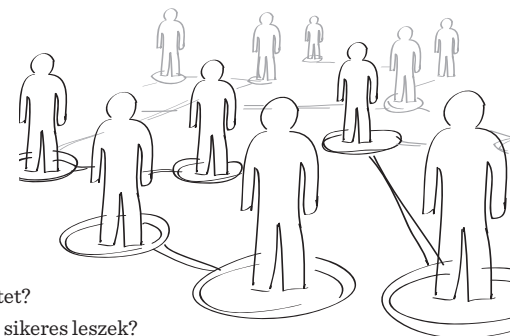
Az egyenrangú partneri kapcsolat kiépítését a kapcsolatfelvétel átgondolt lépései segítik. Vagyis mindent a megfelelő időben kell megtenni.

Elsődleges feladat, hogy a civil oldal munkaező-piaci szakemberei felkészültek legyenek a projekt hiteles képviselésére. Ennek érdekében meg kell válaszolniuk a következő kérdéseket:

- Ismerem-e kellő részletességgel a projektet?
- Elhiszem-e magamról, hogy a projektben sikeres leszek?
- Hiszek-e a projektben?
- Meggyőződésem-e, hogy a projektben dolgozó szakemberek együttműködése képes az álláskereső számára olyan fejlődési környezetet létrehozni, amely támogatja, hogy a munkáltatók számára hatékonyan dolgozó, vonzó munkavállaló váljék belőlük?

Egy szakember akkor tud ezekre a kérdésekre igennel válaszolni, ha már felállt a teljes szakmai team, megtörtént a célcsoport bevonása. A civil szakemberek felkészülését, a projektben való kompetens részvételét, a projekt hiteles képviselését számos eszköz, módszer támogatja. A megerősítést, amely folyamatosan zajlik, végső soron a működő rendszer támogatja leginkább (pl.: a már megvalósult tréningek és ezek tapasztalatai; a folyamatosan zajló tanácsadások; a világos feladatmegosztások, amelyek egyértelműsítik a munkatársak feladatait; a teammunkák stb.). A tapasztalatok, a saját élmények azt mutatják, az önbizalom akkor kezd igazán erősödni, amikor megtörténnek az első munkába állások, elhelyezkedések.

Ha a civil szervezet felkészült a projekt vezetésére – ha az alapok rendben vannak –, elkezdődhet **a piaci szereplő érdekeire, működésére is figyelő kapcsolatépítés**. Ennek első lépése olyan együttműködés ajánlása, amelyben konkrétan megfogalmazásra kerül a projektben részt vevő partnerek – a piaci szereplő és a civil szervezet – nyeresége (Win – win or no business). A leghatékonyabb lépés ehhez, ha konkrét szolgáltatási termékek kerülnek fejlesztésre. Olyan csomagokról van szó, amelyeknek van nevük; ismert és konkrétan követhető a működésük folyamata; pontosan meg lehet nevezni a munkaező-piaci projekt által hozzáadott értéket és a munkáltató nyereségét. Például, ha a projektben az álláskeresőket különböző fejlesztő szolgáltatásokkal felkészítik a munkavállalói létre, akkor érdemes kiszámolni, hogy a piacon mennyibe kerülnének ugyanezek a szolgáltatások (a tréningek és más szakemberek megbízási díjai, a biztosított tanácsadási alkalmak stb.). A szolgáltatások piaci árának, értékének megfogalmazása segít a szakembereknek az önbizalmuk erősítésében. Ugyanakkor láthatóvá teszi a munkáltatói partnernek is, hogy a szolgáltatás, amit ő térítésmentesen



megkaphat, értéket képvisel, költségmegtakarítást eredményez. A példánál maradva, azt is érdemes megfogalmazni, hogy a programban részt vett álláskereső jobb munkavállaló lesz, mint egy az „utcaról” felvett munkanélküli. (A tréningek hatására önállóbb, a problémákat megoldani képes, döntésekre kész ember lesz.) Ha kész a termék, amivel meg akarjuk keresni a cég vezetőjét vagy a HR vezetőt, akkor a következő lépés annak átgondolása, hogyan történjen meg a kapcsolatfelvétel. Ahhoz, hogy elnyerjük a munkáltató bizalmát, felkeltsük az érdeklődését, szakmailag magas színvonalon összeállított, megszerkesztett, „színes-szagos” prospektusok, prezentációk szükségesek. Ennek a költségén kockázatos spórolni. A személyes találkozást hitelessé teszi, az együttműködést megalapozza az ilyen minőségű megjelenés.

A valós együttműködés csak akkor jön létre, ha a **partner megbízik** bennünk. A bizalmat azonban nem elég megszerezni. Folyamatosan magas szakmai színvonalú munkát kell végezni mind az álláskeresők, mind a munkáltatók irányába. A munkánk során a partner érdekeit legalább annyira figyelembe kell venni, mint a sajátunkat. Ezt jól szolgálja a **rendszerbe beépített minőségbiztosítás**. Ha a munkaerő-piaci projekt szolgáltatása az, hogy álláskeresőt közvetítsünk a munkáltatónak, akkor nem irányíthatunk oda alkalmatlan személyt. Még akkor sem, ha éppen a projekt indikátorai ezt igényelnék. Amennyiben a fogadó munkáltató partnerünk, akár csak egyszer is nehéz helyzetbe kerül a civil szervezet magatartása miatt, akkor erősen csökkenhet a bizalma, ami gyorsan az együttműködés végéhez vezet.

6 ■ Elmélet és valóság

6.1 Kockázati tényezők

Az alábbiakban felsorolunk néhány olyan tipikus kockázati tényezőt, melyeket érdemes számításba venni a tartós munkanélküliek munkakészségeinek fejlesztésével foglalkozóknak.

- A projekt résztvevőknél tapasztalt környezeti (családi, lakhatási, adóssági, egészségügyi) problémák mélysége és szélessége mindig kihívást jelent a szakmai teamnek. Nem egy esetben emberi, **családi drámák** jelentették a munkavégzés előtti akadályokat.
- A **kedvezőtlen gazdasági** környezet, a munkáltatók előtti kihívások sem kedveznek a tartós munkanélküliek a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezésének. A munkáltató a legjobb munkaerő megtartásában érdekelt, a munkavállaló pedig munkahelye megtartása érdekében akár többletfeladatokat is elvállal. Az erős anyagi motiváltság sem könnyíti meg minden esetben, hogy új munkavállalót alkalmazzanak.
- A tartós munkanélküliséggel töltött idő leépítő hatása az egyén **változtatni akarására, motivációjára**. Minél hosszabb időt tölt a munkavállaló távol a szervezett munkavégéstől, annál inkább választja az alacsonyabb szintű biztonságot, mint akár csak a határozott időre szóló, sok erőfeszítést igénylő jobb munka- és fizetési feltételeket.
- A munkáltató esetenként érdekelt a **fekete- és „félfekete” foglalkoztatásban**.
- A tartós munkanélküliek munkavégését nehezítő összetett problémák megoldásához, a sikeres munkavállaláshoz nélkülözhetetlen a megfelelően összeállított szakmai team, mentorok, pszichológus és patrónusok alkalmazása. Ugyanakkor többek között – rövid távon (!) – **ez teszi drágává a programot**.
- A munkahely – összefüggésben a munkaerő feszített kihasználásával – nem feltétlenül engedheti meg, hogy patrónust bízjon meg a tartós munkanélküli munkavállaló hatékonyabb beillesztése érdekében. Ha megteszi, nem biztos, hogy – hasonló okok miatt – vállalni tudja a helyettesítését a képzés, illetve az esetmegbeszélések idejére.



6.2 Két hangsúlyos ajánlás

Az **Út a piaci munka világába** c. projektben dolgozó szakembereknek, a módszertani útmutató szerzőinek meggyőződésük, hogy az akadályok csökkenthetőek, a **korlátok** lebonthatók. Ez akkor is így van, ha az akadályok között vannak olyan társadalmi, gazdasági eredetűek, amelyek túlmutatnak egy szakmai team kompetenciáján.

E füzet fejezetei számos ajánlást adnak a munka világától távoli (tartósan munkanélküli) személyek visszavezetésének segítéséhez. E pontban a projekt két leglényegesebb, továbbfejlesztésre alkalmas munkatapasztalatát összegezzük. Első pontunk azon szociális szakembereknek is szólunk, akik más területeken dolgoznak tartós munkanélküliekkel, a mélyszegénységben élő, nehéz helyzetű embereknek nyújtanak segítséget. Ők azok, akik rendszeresen találkoznak azokkal a problémákkal, amelyekre nagyon nehéz rendszerszerű megoldásokat találni. Ugyanakkor ezek azok a problémák, amelyek megoldása ösvényeket, néha kapukat képes megnyitni. Második ajánlásunk pedig inkább a rendszer szinten is gondolkodó, tervező szintnek szólunk, de e fejlesztés is csak a „terepi” szakemberek együttműködésével lehet hatásos.

- **Műhelymunka a problémák katalogizálására,** elemzésére. A tartós munkanélküliek munkavégzését egyre gyakrabban akadályozzák azok a problémák, amelyek megoldása első látásra lehetetlennek látszik, és csak sok személyes erőforrást mozgósítva oldhatók meg. Ilyenek például, amikor a munkára jelentkezést megakadályozza, hogy a tartós munkanélküli személynek nincsen megfelelő ruházata; nincsen pénze fodrászra; hiányos a fogazata, ami rontja a róla kialakuló képet. A munkavállalást nehezítő összetett és mély problémák összegyűjtése, illetve elemzése során azonosíthatók azok, amelyek a szociális szakembereknek is megoldhatatlanok, illetve megoldásuk jelentős személyes erőforrást igény tőlük. Így például ismertek olyan esetek, amikor a szociális szakember a saját rokonságában keres orvost az ügyfelének, vagy kifizeti a fodrászt.
- **Szolgáltatások szerződéses hálózata.** A tartós munkanélküliek munkába állítását ellehetetlenítő akadályok leküzdését, a szociális szakemberek munkáját támogatná az országosan elérhető, szerződéses szolgáltatások hálózata. A szerződéses hálózat szolgáltatásainak meghatározása, a rendszer finanszírozásának kidolgozása, a hálózathoz való csatlakozás feltételeinek kimunkálása, a nyilvánosság megszervezésének kérdései ugyancsak a szakmai műhely munkáját igénylik. Így például egy honlapon bármely település szociális szakembere látná, hol van a legközelebb elérhető fodrász, aki havonta két alkalommal önkéntes munkát ajánlva megmossa, levágja és beszárítja az ügyfél haját. Látná azt is, ha egy másik kollégája azt a két alkalmat már igénybe vette az adott hónapban.

7 ■ Függelék

1. KAPCSOLATFELVÉTEL ADATLAPJA

Kapcsolatfelvétel ideje, módja <i>A program munkatársa tölti ki!</i>		
NÉV		

Születési hely, idő			
Anyja neve			
Lakcím			
Elérhetősége (telefon, e-mail)			
Mióta álláskereső?			
Melyik munkaügyi kirendeltségen regisztrált?			
Részesül-e foglalkoztatást helyettesítő támogatásban?	<input type="checkbox"/> igen	<input type="checkbox"/> nem	
Dolgozott-e valaha közfoglalkoztatás keretében?	<input type="checkbox"/> igen	<input type="checkbox"/> nem	<input type="checkbox"/> jelenleg is így dolgozom
Ha igen, mettől-meddig?			
Milyen munkakörben?			
Munkatapasztalat (A korábbi munkaviszonnyal kapcsolatos adatok – legutóbbi három, amennyiben releváns, a szakterület, munkakör, tevékenység és időintervallum feltüntetésével)	Szakterület:		
	Munkakör:		
	Időintervallum:		
	Szakterület:		
	Munkakör:		
	Időintervallum:		

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

	Szakterület:	
	Munkakör:	
	Időintervallum:	
Legmagasabb iskolai végzettség, szakképesítése (i)		
Tanfolyamok		
Nyelvismeret (nyelv megnevezése + szintje)		
Jogosítvány		
Számítógépes ismeretek (program neve + szint)		
Milyen munkakörben dolgozna szívesen?		
Vállalna-e munkát munkaerő kölcsönzésen keresztül?	<input type="checkbox"/> igen <input type="checkbox"/> nem <input type="checkbox"/> még nem tudom, több információra lenne szükségem	
Egyéb információ	<input type="checkbox"/> Fogyatékkal élők <input type="checkbox"/> Megváltozott munkaképességű (fok megjelöléssel) <input type="checkbox"/> GYES-,GYET, GYED-ről visszatérő <input type="checkbox"/> Hozzá tartozóját otthon ápoló, ápolási díjban részesülő <input type="checkbox"/> Etnikai hovatartozás, ha igen, milyen kisebbség tagja (válaszadás önkéntes)	
Honnan szerzett tudomást a projekt indulásáról?		
A teljes projekt érdekel:	A projektnek csak a képzési eleme érdekel: <input type="checkbox"/>	A projektnek csak a nonprofit munkaerő kölcsönző eleme érdekel: <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> hegesztő <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ételmiszer- és vegyi áru eladó + targonca <input type="checkbox"/>

Kijelentem, hogy a fenti adatok a valóságnak megfelelnek, valamint hozzájárulok ahhoz, hogy azokat a Budapest Esély Nonprofit Kft. állásközvetítés és személyes szolgáltatás céljából nyilvántartásba vegye, kezelje és a támogató számára átadja a hatályos adatvédelmi törvényeknek megfelelően.

Budapest, 201 hó nap.

.....
alíírás

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

2. EGYÉNI FEJLESZTÉSI TERV

1.	A projektben résztvevő családi állapota:	
	1. egyedülálló	
	2. házas / élettársal él	
	3. özvegy	
	4. elvált / külön él	
2.	A résztvevő háztartásában élők száma összesen (fő)	
3.	A résztvevő háztartásának összetétele gazdasági aktivitás szerint:	
	1. foglalkoztatottak száma (fő)	
	2. munkanélküliek száma (fő)	
	3. inaktív keresők száma (fő)	
	4. eltartottak száma 0 – 3 évesig (fő)	
	5. eltartottak száma 3 – 18 évesig (fő)	
	6. eltartottak száma 18 év feletti (fő)	
4.	A résztvevő jelenlegi lakhelyén	
	1. bérlő	
	2. tulajdonos	
	3. Egyéb, éspedig:	
5.	A lakás komfortfokozata	
	1. összkomfortos	
	2. komfortos	
	3. félkomfortos	
	4. komfort nélküli	
6.	A résztvevő lakóhelye	
	1. főváros	
	2. megyei jogú város	
	3. egyéb város	
	4. község	
	5. tanya	
7.	A résztvevő lakóhelye elmaradott településnek tekinthető-e: (A 240/2006.(XI. 30), Kormányrendelet alapján!)	
	1. igen	
	2. nem	

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

8.	A résztvevő jövedelem viszonyai (Több válasz is jelölhető - jelölje x-szel)	
	1. kereset	
	2. rendszeres szociális segély	
	3. jövedelempótló támogatás	
	4. nincs	
	5. nyugdíj, éspedig	
	6. járadék, éspedig	
7. egyéb, éspedig		

9.	A résztvevő munkaerő piaci státuszával kapcsolatos adatok	
	1. Regisztrált munkanélküli – közfoglalkoztatott (munkaszerződés)	
	2. Regisztrált munkanélküli – foglalkoztatást helyettesítő támogatás (jegyzői határozat)	

10.	Ha fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű, milyen egészségi problémája van? (Ez akadályozza-e a későbbi munkavégzést?)	
11.	Hány %-os a hivatalosan megállapított munkaképesség csökkenése? Esetlegesen folyamatban van-e ilyen jellegű kérelme? Következő felülvizsgálat várható időpontja:	

12.	Mely szociális, illetve egyéb intézményekkel tart kapcsolatot (gyermekjólét, családsegítő stb.):	

13.	Egyéb a munkavállalást befolyásoló tényezők (gyermekgondozás, egyéb családtag ellátása, beutazási nehézségek stb.):	

14.	A résztvevő motivációs forrásai:	

15.	A résztvevő támogató rendszerei (család, barátok mennyiben támogatják a projektben való részvételét):	

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

16.	A résztvevő mit tart erősségeinek, milyen erőforrásokkal rendelkezik:

17.	A résztvevő mit tart gátló tényezőknak:

18.	Milyen fejlesztő, felkészítő programban tervezik részvételét?

19.	Milyen képzésben vesz majd részt?

20.	Milyen foglalkoztatást segítő szolgáltatás(oka)t terveznek számára a pályázatukban felsoroltak közül?

21.	A résztvevő tervezett munkaköre:

Mentor problémájának megfogalmazása:

Közösen megfogalmazott probléma:

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

Együttműködés céljai

1. Az együttműködés rövid távú céljai

(A projekt keretein belül.)

2. Az együttműködés hosszú távú céljai:

(Jövőbeni tervek, a projekt lezárását követően.)
--

Dátum:	Projekt résztvevő aláírása:	Mentor aláírása:
--------	-----------------------------	------------------

3. MENTORI KAPCSOLATTARTÁS NAPLÓJA

Dátum	Találkozás rövid összefoglalása	Találkozás eredménye

Budapest, 201 hó nap.

.....
aláírás

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

4. ADATLAP

Név: Leánykori név:	Születési hely:
Bejelentett lakcím:	Születési idő:
Elérhetőség:	Anyja neve:
Adószám:	TAJ SZÁM:
Gyermekek száma:	Telefonszám:
Családi állapota:	Email cím:
Önéletrajza van? igen nem	Erkölcsei bizonyítványt ki tud váltani? igen nem
Személyi igazolvány száma:	

Nincs munkahely, a következő ellátásban részesül álláskeresői segély	Melyik munkaügyi kirendeltségnél
foglalkoztatást helyettesítő támogatás /Fht/	
nincs támogatás	

Legmagasabb befejezett iskolai végzettség	Szakképzettség (bizonyítvánnyal)
Általános iskola	
Szakiskola	
Szaktanulmányozó iskola	
Középiskola	
Gimnázium	
Főiskola, egyetem	
Tanfolyam és egyéb végzettség:	

A következő munkakörökben van gyakorlat:

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

Munkaerő kölcsönzés foglalkoztatásánál milyen munkakörben helyezkedne el:

Nyelvismeret: van - nincs	nyelv:	szint:
Jogosítvány: van - nincs	kategória:	
Számítógépes ismeret:	szint:	
Területileg hol vállalna munkát?		
Budapest egy részén (írja be melyik terület)		
Budapest		
Budapest vonzáskörzetében:		

Van-e a munkába járással kapcsolatos elvárása?
1 műszak
2 műszak
3 műszak
folyamatos

Van-e egészségügyi problémája?
nincsen:
van: (kérem indokolja meg)

Családi környezetben,vagy szociális háttérben van-e olyan tényező, mely befolyásolja munkavégzését:

Budapest, 201 hó nap.

.....
alíírás

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

5. MUNKAERŐ IGÉNYLŐ LAP

*CÉGNÉV:

Adószám: – –

***ELÉRHETŐSÉG**

Cím:

Honlap:

Kapcsolattartó neve, beosztása:

Telefon: E-mail:

***IGÉNYELT SZOLGÁLTATÁS:**

Munkaerő kölcsönzés Munkaerő közvetítés

***MUNKAKÖR MEGNEVEZÉSE:**

Munkakör jellege: *A megfelelő jelleg aláhúzendő!*

fizikai (segédmunka, betanított munka, szakmunka)
szellemi (ügyviteli alkalmazott, ügyintéző, irányító, vezető, felső vezető)

*Munkaidő jellege: 8 óra / 6 óra / 4 óra / egyműszakos / többműszakos /
kötetlen / távmunka / alkalmi / hétfégi / szezonális / egyéb:

*Munkaviszony jellege: határozatlan / határozott idejű: hó

*Munkavégzés helye: Budapest / Pest megye:

*Munkakörben alkalmazni kívánt létszám: fő

*Munkakör betöltésének tervezett kezdete: év/hó/nap vége: év/hó/nap

*Elvárt iskolai végzettség: 8 általános alatt / 8 ált. iskola / szakiskola /
szakmunkásképző / szakközép / gimnázium / technikum /
főiskola / egyetem / doktori

Elvárt szakképesítés:

Elvárt gyakorlati idő: év nincs

Jogosítvány: nincs

Számítógépes ismeret: word / excel / Internet / egyéb:

Nyelvismeret: alapfok / középfok / felsőfok

Megváltozott munkaképességű:

*Elvégzendő konkrét feladatok ismertetése, kötelező jogszabályi előírásoknak való megfelelés:

Munkavégzéssel kapcsolatos egyéb elvárás, megjegyzés, csatolandó dokumentumok:

MUNKAERŐ KÖLCSÖNZÉSI DÍJ KISZÁMÍTÁSA:

1. Munkavégzéssel kapcsolatos díjak (Ft/hó)

*Havi bruttó alaplábér:	<input type="text"/>
*Munkáltatói adók és járulékok:	<input type="text"/>
*Munkába járás költségtérítése, adó- és járulékai:	<input type="text"/>
*Egyéb juttatások, adó- és járulékai:	<input type="text"/>
*Kölcsönzési jutalék (alaplábér 12-18%-a**):	<input type="text"/>
Munkavégzéssel kapcsolatos díjak (Ft/hó) összesen:	<input type="text"/>

2. Egyszeri költség (kölcsönzés első hónapjában fizetendő)

*Munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díja (Ft):	<input type="text"/>
*Képzési költség (Ft):	<input type="text"/>
Egyszeri költség összesen (Ft)	<input type="text"/>

A kölcsönzési díjat +27% ÁFA terheli.

Elfogadom, hogy az adatlap leadása megrendelésnek minősül.

Dátum:

Aláírás:

A *-gal jelölt mezők kitöltése kötelező.

** egyedi megállapodás alapján

A megrendelést elfogadom:

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

6. KAPCSOLATI ADATLAP

MUNKAPOCS Nonprofit Munkaerő Kölcsönző- és Közvetítő Iroda KÖLCSÖNZÉS IDŐTARTAMA: 2013.

KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓ

Név:
Telefonszám:
E-mail cím:

FOGLALKOZTATÓ (KÖLCSÖNBE VEVŐ)

Foglalkoztató neve (munkavégzés helye):
Kapcsolattartó neve (patrónus):
Telefonszám:
E-mail cím:

MUNKÁLTATÓ (KÖLCSÖNBE ADÓ – munkaügyi kérdésekben)

Név: Budapest Esély Nonprofit Kft.
Kapcsolattartó neve:
Telefonszám:
E-mail cím:

MENTOR (munkavállalóval kapcsolatos egyéb ügyekben)

Név:
Telefonszám:
E-mail cím:
Munkaidő után hétvégén hívható telefonszám: 06/.....
mentor:

A megadott adatok a kölcsönzéses foglalkoztatás gördülékenységét segítik. Amennyiben a foglalkoztatás során bármilyen probléma adódik, a kapcsolattartó személyeket kell értesíteni azonnal.

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

7. FOGLALKOZTATÁS KAPCSOLATTARTÁSÁNAK NAPLÓJA

Foglalkoztató cég neve:	Telephely:	Telefonszám:
Kapcsolattartó / Patrónus neve:	K / P közvetlen telefonszáma:	Foglalkoztatás kezdete:
Foglalkoztatás formája:	Munkakör megnevezése:	

Dátum	Kapcsolatot kezdeményező	Kapcsolat módja	Eset / probléma meghatározása, leírása	Találkozás eredménye	Béjegyzést készítette

Projekt száma: TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003	Projekt címe: Út a piaci munka világába	Település: Budapest
Főkezdvezményezett neve: Budapest Esély Nonprofit Kft.		

8 ■ Felhasznált irodalom

Bigazzi S.–Bokrétás I. (2012): A szociális segély csökkentésének hatásai a vidéki Magyarországon, 2012. Szociálpszichológiai tanulmány, Pro Cserehát Egyesület. http://www.pillangokutatas.bffd.hu/kutatas_pdf/szociálpszichologiai_tanulmany-bigazzi-sara-bokretas-ildiko.pdf

NFSZ (2013): Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján, 2012. Budapest.

Köllő J. (2009): A pálya szélén. Osiris Kiadó, Budapest.

Koltai L. (2013): A közfoglalkoztatottak jellemzői. Esély Labor Egyesület, Budapest.

Szerzők:
Hegyesiné Orsós Éva,
Sütő Magdolna,
Szűcs István

Szerkesztette:
Hegyesiné Orsós Éva
Lektorálta:
Kulinyi Márton

2014. március
Készült az „Út a piaci munka világába”
TÁMOP-1.4.3-10/1-2f-2011-0003
projekt keretében
az ESÉLY LABOR EGYESÜLET gondozásában

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



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projektek az Európai Unió
támogatásával valósulnak meg.