



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



OKTATÁS KETTŐS MARGINALITÁSBAN

Kézikönyv



Projektszám: 2018-1-IT02-KA204-048285



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

A közösségi tanulás kézikönyve

OKTATÁS

KETTŐS MARGINALITÁSBAN



EDUCATION
IN SQUARE
MARGINALITY

Készítette az Oktatás a kettős marginalitásban projekt (EM2) konzorciuma

Szerkesztette: Trebag KFT

A dokument felhasználhatósága: [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



EZT A PROJEKTET AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG TÁMOGATTA. EZ AZ ÍRÁS CSAK A SZERZŐK NÉZETEIT TÜKRÖZI, ÉS A BIZOTTSÁG NEM TEHETŐ FELELŐSSÉ AZ ABBAN FOGLALT INFORMÁCIÓK BÁRMILYEN FELHASZNÁLÁSÁÉRT.

PROJEKTSZÁM: 2018-1-IT02-KA204-048285

Tartalom

1.	BEVEZETÉS	5
2.	A PROJEKTRŐL	7
2.1	A projekt indokoltsága.....	7
2.2	Miért EM2.....	7
2.3	Célok	8
3.	A KÖZÖSSÉGI TANULÁS KÉZIKÖNYVE	10
3.1	Célok és célcsoportok	10
3.2	Hogyan használjuk a kézikönyvet?	10
4.	A FOLYAMAT	12
4.1	Közösségek bevonása	14
4.3	Hogyan lehet kedvezményezetteket bevonni	28
4.5	Céglátogatások	42
4.6	Tanulási megállapodások és képzések	48
5.	ÁTADHATÓSÁG ÉS FENNTARTHATÓSÁG	58
6.	KÖVETKEZTETÉSEK.....	62



BEVEZETÉS

1. BEVEZETÉS

Az EM2 projekt célja, hogy a kompetenciák feltérképezése és az önreflexió révén hozzájáruljon az alacsony képzettségű vagy alacsony iskolázottságú felnőttek és a marginális helyzetben élő fiatalok motivációjának erősítéséhez és a munkalehetőségek javításához, a társadalmi felelősségvállalás segítségével, amely magában foglalja a helyi közösség, a vállalkozások és oktatási központok együttműködését. A projekt a kettős marginalitás feltételére utal, ami azt jelenti, hogy néhány ember egyfelől elmaradottabb vidéken él, a városi központoktól távol, melyeket gazdasági, demográfiai és foglalkoztatásbeli hátrányok sújtanak, másfelől személyes gondokkal küzd, melyek megjelenhetnek fizikai, pszichológiai és egyéb jellemzőkben.

Az EM2 projekt célja az is, hogy a kedvezményezettek támogatására létrehozott közösségi hálózatok segítségével ráébressze a társadalmat a munkahely-orientáció hasznosságára. A projekt hatékony tájékoztatást és útmutatást kínál a projekt kedvezményezettjeinek, és számos eszköz segítségével feltérképezi attitűdjüket, amely alapul szolgál az egyéni tanulási útjuk meghatározásához, amelyet a projekt keretében az "Egyéni tanulási szerződésben" formálisan is aláírnak.

A projekt céljának eléréséhez gondosan felépített eljárás szükséges a célcsoport különböző igényeinek és elvárásainak kielégítése, a munkaadók megszólítása és bevonása, a közösségi segítség igénybevétele, valamint a szükséges foglalkoztatási területnek megfelelő oktatási lehetőségek megtalálása és kihasználása érdekében. Ez a kézikönyv az Útmutatóval (Közös Községi Tanulási Paktum Útmutatója) együtt lépésről lépésre kínál eligazítást arról, hogyan lehet felépíteni és kezelni a perifériára szorult emberek munkaerő-piaci visszailleszkedéséhez vezető folyamatot.



A PROJEKTRŐL

2. A PROJEKTRŐL

2.1 A projekt indokoltsága

Az EU területének mintegy felét marginális vidéki területek alkotják. A lakosság 23% -a ezeken a területeken él, további 35% -a pedig "köztes", azaz túlnyomórészt nem városi területeken. Ezeken a marginális területeken alacsony a foglalkoztathatóság és magas a munkanélküliség aránya, ideértve a fiatalok jelentős számát, akik sem nem dolgoznak, sem nem vesznek részt oktatásban, vagy képzésben (NEET). A városi környezettel összehasonlítva ezeknek a területeknek a többsége nem rendelkezik gazdasági növekedéssel, és kevesebb lehetőséget kínál a tanulásra és a munkára, ami kihat a foglalkoztathatóság alacsonyabb arányára, az életminőség csökkenésére és a társadalmi problémákra.

Ezeken a területeken nagy szükség van új képzési módszerek alkalmazására, hogy munkalehetőségeket teremtsenek a marginalizálódott emberek számára, akik alacsony képzettségűek, alacsony iskolázottságúak, vagy bármilyen más társadalmi, gazdasági vagy földrajzi hátrányban vannak a megfelelő munkahely megtalálásához.

Történelmileg ezeken a marginális területeken, főleg távoli vidékeken vagy hegyekben, a nehéz helyzetben lévő személy számíthatott egy közösségi gondoskodásra, amely valamilyen módon közvetlen és közvetett támogatást nyújtott az egyének életéhez; ez a támogatás Európa számos részén elhalványult, pedig nagy szüksége lenne rá különösen a hátrányos helyzetűnek ítélt személyek életében.

Az EM2 projekt célja ennek a közösségi gondozásnak az újraaktiválása, a közösség felelősségének felélénkítése a tagok támogatásának lehetőségei tekintetében. A közösség segítségével a marginalizálódott emberek újra be tudnak lépni a munkaerőpiacra, és jobban vissza tudnak integrálódni a társadalomba.

2.2 Miért EM2

Az EM2 projekt célja, hogy a kompetenciák feltérképezése és az önreflexió révén hozzájáruljon a perifériára szorult, alacsony képzettségű vagy alacsony iskolázottságú felnőttek és fiatalok motivációjának erősítéséhez és a munkalehetőségek javításához, a társadalmi felelősségvállalás segítségével, a helyi közösség, a vállalkozások és oktatási központok együttműködésével, mely magában foglalja az alábbiakat:

- ❖ A tanulási közösségi hálózatok fejlesztése általános közösségi megállapodások alapján, az oktatási intézmények, egyesületek, önkormányzatok és vállalatok szoros együttműködésével a nehéz helyzetben lévő emberek képzése céljából a célszemélyek bevonása és integrálása céljából.
- ❖ Alacsonyan képzett vagy alacsony iskolázottságú felnőttek képességeinek fejlesztése formális és nem formális oktatás révén, közös közösségi megállapodás segítségével
- ❖ Segítségnyújtás a vállalatoknak, hogy hogyan tudják hatékonyabban megcélozni, kiválasztani, képezni és fenntartani a munkaerőt a vidéki területeken
- ❖ Az általános társadalmi tudatosság növelése a közösségi megállapodás hasznosságáról és a munkaorientáció hatékonyságáról.

2.3 Célok

A projekt partnereinek kiválasztásánál szempont volt, hogy kiegyensúlyozott és erős konzorciumot jöjjön létre, amely 4 partnerországban létrehozott kettős partnerségeken alapul. Ezek: Olaszország, Szlovénia, Lettország és Magyarország. Az oktatási szférát a négy ország négy oktatási intézménye (Dobele, Cramars, LUK, Trebag.), a munka világát pedig a négy kamara képviseli Olaszországban, Szlovéniában, Lettországban és Magyarországon.

A projekt partnerei:

- ❖ Cramars Szociális Szövetkezet (Olaszország)
- ❖ „Kézművesek, kis- és középvállalkozások szövetsége”, Udine (Olaszország)
- ❖ Dobele Képzőközpont (Lettország)
- ❖ Lett Kereskedelmi és Iparkamara (Lettország)
- ❖ Felnőttképzési központ (Szlovénia)
- ❖ Kranj Regionális Kézműves és Kisvállalkozói Kamara (Szlovénia)
- ❖ Trebag Szellemi Tulajdon és Projektmenedzser Kft. (Magyarország)
- ❖ Magyar Növényvédő Mérnöki és Növényorvosi Kamara (Magyarország)



A KÖZÖSSÉGI TANULÁS KÉZIKÖNYVE

3. A KÖZÖSSÉGI TANULÁS KÉZIKÖNYVE

3.1 Célok és célcsoportok

A kézikönyv fő célja, hogy az Európai Bizottság által finanszírozott kezdeményezés keretében elérhetővé tegye a projekt közvetlen tapasztalatából származó módszertant a szélesebb közönség és azon egyéb képzési intézmények vagy közösségek számára, akik a leggyengébb társadalmi beágyazottságú emberek képzéséért és oktatásáért tenni szeretnének.

Ez a kézikönyv ismerteti a módszert és leírja azt a folyamatot, amelyet a projekt fejlesztett ki a helyi szereplők bevonására a közösségi paktum aláírásával, a kedvezményezettek tájékoztatására a programról, és velük együtt kialakítva az orientációs utat, valamint az ezt követő képzést (képzési megállapodás) Ezen felül a kézikönyv leírja annak a folyamatát is, hogyan történjen a kapcsolatok megtervezése a kedvezményezettek befogadására hajlandó társaságokkal azáltal, hogy akár egynapos látogatásra is tanulói központtá alakuljanak.

3.2 Hogyan használjuk a kézikönyvet?

A Kézikönyv (A Közösségi tanulási paktum iránymutatásai), a Tanulási Paktumra vonatkozó iránymutatások kíséretében, lépésről lépésre kínál útmutatást arról, hogyan lehet felépíteni és kezelni a perifériára szorult emberek foglalkoztatásba és oktatásba történő visszailleszkedését eredményező eljárást. A Tanulási Paktum irányelveiben a fő lépéseket röviden ismertettük, melyek tartalmazzák azokat a fő elemeket, amelyekre az adott lépés végrehajtásához szükség van. A kézikönyvben ezeket az elemeket kiegészítjük a partnerek által az eljárás valós életben történő megvalósításával szerzett példáival és tapasztalataival.

A folyamat minden lépésének elején az adott szakasz fő szereplői (Ki), a megvalósítás módjai (Hogyan) és a főbb cselekvések (Mi) a kihívásokkal együtt infografika formájában kerülnek összefoglalásra.

Ez biztosítja a fejezet tartalmának gyors áttekintését és segít eldönteni, hogy az olvasó számára szükséges további információk szerepelnek-e az adott fejezetben. A fejezeteken belül a lépéseket gazdagítják azok a tapasztalatok és kihívások, amelyeket a projektpartnerek a folyamat során a résztvevő négy országban: Olaszországban, Szlovéniában, Lettországon és Magyarországon szereztek. A fejezetek a Tanulási Paktumra vonatkozó irányelvek fő felépítését követik, hogy az olvasó összekapcsolhassa a két tartalmat. A lépéseket KI/ HOGYAN / MI szakaszokra osztjuk, amelyek részletesen bemutatják az ezekhez a témákhoz tartozó főbb jellemzőket. A fejezetekben az alábbi részek is megtalálhatók:

- ❖ Kihívások - amelyekkel a partnerek szembesültek, és amelyek tapasztalatai hasznosak lehetnek az új felhasználók számára
- ❖ Következtetések / ajánlások - tippek és ajánlások a lehetséges akadályokkal szembeni felkészítéshez a zökkenőmentes megvalósítás reményében.
- ❖ Önértékelési kérdések - a felhasználók számára, hogy teszteljék, mennyire felkészültek a szakasz megvalósítására



A FOLYAMAT

4. A FOLYAMAT

Ez a Kézikönyv az Útmutatóval (a Közösségi Tanulási Paktum irányelvei) együtt lépésről lépésre kínál útmutatást arról, hogyan lehet felépíteni és kezelni a marginalizálódott emberek munkaerő-piaci visszailleszkedését elősegítő eljárást. Az Útmutatóban a fő lépéseket röviden ismertetjük, minden lépés tartalmazza azokat a fő elemeket, amelyekre az adott lépés végrehajtásához szükség van. A Kézikönyvben ezeket az elemeket nem ismételjük meg, hanem infografika formájában összegezzük. A lépéseket gazdagítják a jelen könyv szerzőinek, a projekt partnereinek tapasztalatai és kihívásai, akik az egész folyamatot a résztvevő négy országban: Olaszországban, Szlovéniában, Lettországból és Magyarországon hajtották végre. A fejezetek követik a Közösségi Paktumra vonatkozó iránymutatások főbb felépítését, hogy az olvasó összekapcsolhassa a két tartalmat. A lépéseket KI/ HOGYAN / MI szakaszokra osztjuk, amelyek részletesen bemutatják az ezekhez a témákhoz tartozó főbb jellemzőket. A fejezetben a legfontosabb kihívásokat is összegyűjtjük, hogy az új felhasználók felkészülhessenek bármelyikükre. A következtetések / ajánlások fejezetben tippek és ajánlások találhatók a lehetséges akadályok megvalósítóinak felkészítésére a zökkenőmentes megvalósítás reményében.

A közösségek bevonása – A Közösségi Paktum aláírása

KI

Lehetséges érintettek köre:

- önkormányzatok,
- közösségi aktivisták,
- cégek,
- civil szervezetek,
- munkáltatói szolgáltatók

🔍 *Kit hívna meg együttműködő partnerként a közösség képviselőjében?*

HOGYAN

- Az érintettek megszólítása
- Az érintettek bevonása a projektbe és folyamataiba
- A szükségletek feltérképezése
- Azon szereplők (pl. oktatási intézmények, vállalatok) bevonása, akik aláírnák a megállapodást
- A közösségen keresztül egyéni résztvevők megkeresése
- A paktum tartalmának meghatározása
- A Közösségi paktum aláírására esemény szervezése

MI

- Közösségek feltérképezése
- A nyilvánosság és az érdekelt felek tájékoztatása és érdeklődésük felkeltése
- A résztvevők számára közvetlen vagy közvetett előnyök meghatározása
- A közösségi paktum aláírása
- Rendezvények, találkozók stb. szervezése

TAPASZTALATOK

A projekt első fázisa azoknak a közösségeknek a feltérképezése és megszólítása, amelyek aktív közreműködői lehetnek a közösségépítésnek, társadalmi felelősségvállalást tanúsítva a résztvevők és vállalatok megtalálásában és értékelésében. A partnerek különféle stratégiákat alkalmaztak e cél elérése érdekében kapcsolati hálójuktól, erőforrásaiktól, és lehetőségeiktől függően. A fő záró szakasz ebben a folyamatlemben a közösségi paktum aláírása volt. Az alábbi fejezet összefoglalja az ehhez a részhez kapcsolódó összes fő információt. Tartalmazza a lehetséges közreműködők leírását, valamint a felkutatásuk és bevonásuk módszertanát. Kihívások és ajánlások is szerepelnek a leírásban.



KIHÍVÁSOK

- ✓ Az érintettek rábírása az együttműködésre
- ✓ Időzítés
- ✓ Megfelelő résztvevők megtalálása
- ✓ Források keresése

**Lehetséges
akadályok**

A fejezettel kapcsolatos információkért kérjük tekintse át a Közösségi Paktum Útmutatóját

4.1 Közösségek bevonása

BEVEZETÉS

A projekt első fázisa azoknak a közösségeknek a feltérképezése és megszólítása, amelyek aktív közreműködői lehetnek a közösségépítésnek, társadalmi felelősségvállalást tanúsítva a résztvevők és vállalatok megtalálásában és értékelésében. A partnerek különféle stratégiákat alkalmaztak e cél elérés érdekében kapcsolati hálójuktól, erőforrásaiktól és lehetőségeiktől függően. A fő záró szakasz ebben a folyamatlemben a közösségi paktum aláírása volt. Az alábbi fejezet összefoglalja az ehhez a részhez kapcsolódó összes fő információt. Tartalmazza a lehetséges közreműködők leírását, valamint a felkutatásuk és bevonásuk módszertanát. Kihívások és ajánlások is szerepelnek a leírásban.

KIK



Milyen típusú érdekelt felek a célcsoport tagjai?

A közösség bevonása volt a projekt első lépése, melynek célja olyan alanyok megszólítása volt, akik ismerik a területet, a főbb szereplőket és azok szükségleteit formális és informális kapcsolataikon keresztül, mindezt annak érdekében, hogy összefogásban hajtsanak végre tetteket, valamint, hogy az adott területen javuljon az életminőség és a társadalmi összefogás. Ez a fázis tartalmazta a legelső lépéseket, magába foglalva a potenciális érdekelt felek feltérképezését, azok tájékoztatását a projektről, valamint egy közös stratégia kidolgozásának tervét a végrehajtásra vonatkozóan, valamint egy Közösségi Paktum aláírását, ami egy elköteleződés vállalása írásos formában az aláírók részéről.

A partnerek az igények és lehetőségek alapján a következő érdekelt célcsoportokat szólították meg;

- ❖ Önkormányzatok
- ❖ Társadalmi egyesületek
- ❖ NGOk
- ❖ Közösségi hálózatok
- ❖ Vállalatok
- ❖ Helyi közösségek (pl. klubok, plébániák)
- ❖ Szociális szervezetek
- ❖ Oktatási intézmények
- ❖ Helyi aktivisták
- ❖ Vállalatok egyesületei, vagy vállalatok Képviselői
- ❖ Helyi munkaügyi központok

A megszólított érdekelt felek száma nagy mértékben eltért a partnerektől függően. Kezdve 29 önkormányzattal és számos más egyesülettel való kapcsolat felvételtől, a csak pár érdekelt fél bevonásáig, ez a partnerek hálózatától függött, valamint attól, hogy milyen zökkenőmentesen találtak pozitív visszajelzésre.

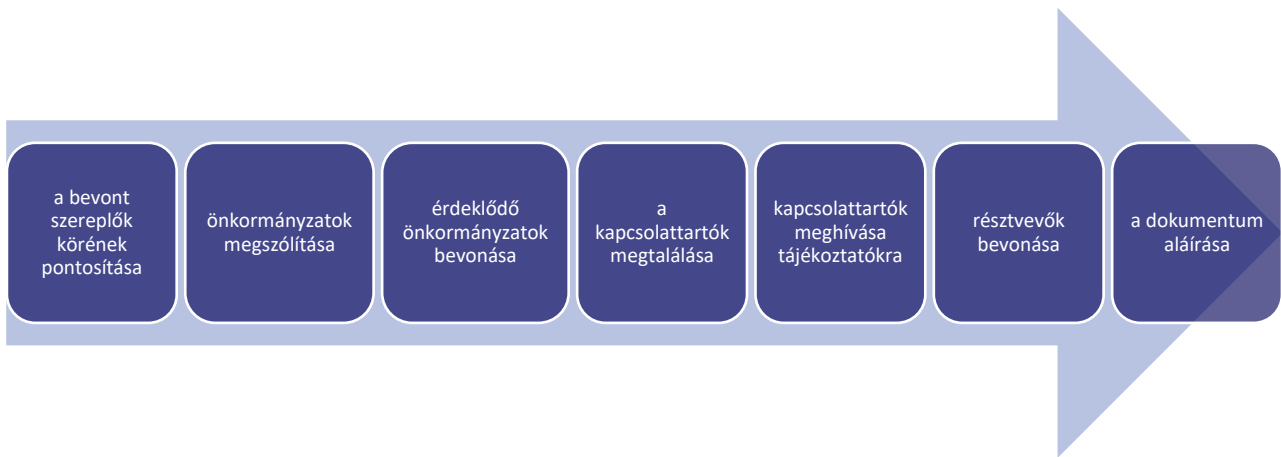
HOGYAN



Közösségek megszólításának és velük való együttműködésnek módjai

Számos módja van annak, hogy hogyan kezdjünk el, majd haladjunk közösségek megszólításával. Az alábbi diagramban található a legáltalánosabban alkalmazott metódusok.

Olasz modell



Szlovén modell



Lett modell





MI



Információ és együttműködés

A megfelelő érdekelt felek megszólításához elengedhetetlen megfelelő információs csomagok előkészítése. A program azon elemeket emeli ki, amelyeket minden érdekelt fél hasznosnak tekint.

- ❖ Munkavállalási lehetőségek
- ❖ Felnőttoktatási lehetőségek
- ❖ Közösség kiépítése, bevonása
- ❖ Helyi fejlesztés
- ❖ Szociális innováció

A partnerek, eltérő hangsúlyokkal, a fenti elemekre fókuszáltak, figyelembe véve a helyi adottságokat, és célcsoportokat. Volt, hogy a különböző közösségek és kedvezményezettek a környék vállalatainak igényeihez voltak igazítva. Volt, hogy a környékbeliek igényeit vették elsődleges szempontként, és azokra próbáltak megoldást találni. Volt, ahol az oktatás fontossága került kiemelésre, volt, ahol a közösség építéséhez való hozzájárulás, míg másutt a gazdaságnak prioritása volt a fő szempont. Attól függően, hogy a szükségletek a gazdasági, szociális, oktatási, vagy ezek kombinációjának marginalizálódásából ered, valamint, hogy a hozzájáruló érdekelt feleknek milyen lehetőségeik vannak (pl. megfelelő programok, anyagi hozzájárulás stb.) attól függően különböző módjai lehetnek a fő szempont megválasztásának.

KÖZÖSSÉGI PAKTUM

Ahhoz, hogy a közösséggel egyezség szülessék annak a célnak az elérése érdekében, hogy a kedvezményezetteket visszavezessék a munkavállalói piacra, továbbképző partnerek, valamint vállalatok bevonásával, ehhez egy közösségi paktum megformálása javasolt.

Egy olyan közösségi paktum megtervezése és összeállítása szükséges a projekt partnerei részéről, amely illeszkedik a céljainkhoz. Annak ellenére, hogy léteznek közösségi paktumok, melyeket különböző célokkal hoztak létre, különböző célcsoportok részére, a konzorcium egy új paktum létrehozása mellett döntött, amely a projekt speciális céljait szolgálja. Ennek érdekében a következőket tettük:

- ❖ feltérképeztük a már létező közösségi paktumokat
- ❖ kivettünk elemeket, amelyek hasznosak
- ❖ szükségleteinkhez alakítottunk és társítottunk elemeket
- ❖ egy új paktum modellt hoztunk létre
- ❖ számos értékelési csatornán keresztül vizsgáltuk felül
- ❖ végső formát és tartalmat hoztunk létre

Ebben a fázisban számtalan kihívás akadt: az online elérhető közösségi paktumok száma igen szerény. Ezek a paktumok általában egy vagy több fél között jöttek létre, írásos szerződésként, papír alapon. Általában szükségtelen publikálni őket. Főként olyan modelleket találtunk, ahol ezek a közösségi szerződések vagy egy stratégia részei voltak, ahol a stratégia elemei voltak felsorolva, vagy projektek részei voltak, ahol a szerződés publikációja a terjesztés részeként kötelező volt. Mindezek mellett, a paktumok általában politikai irányultságot is tartalmaztak, amelyeket vagy nem tettek közzé, vagy máshová terelte a hangsúlyt, mint szeretnénk volna.

Örömmel vettük volna, ha találunk módszertani leírást a szerződéshez vezető útra vonatkozóan, de nemigen találtunk. Emiatt úgy gondoljuk, hogy az itt (lásd melléklet) megjelenített modell és a hozzá társított módszertan ezen a területen meglévő ürt tölt be, és számos olyan érdekelt fél tudja majd alkalmazni, akik a marginalizált területeken élő embereknek és munkaadóknak szeretnének segíteni.

A paktumok aláírása:

A paktum aláírásához javasoljuk, hogy legyenek meghívottak, és egy kisebb ceremónia keretében kapjon az esemény fontossága hangsúlyt.

Olaszország

Felvettük a kapcsolatot azokkal, akik azon a listán szerepeltek, akik kifejezték szándékukat a paktum aláírását illetően, hogy részt vegyenek az eseményen, és a Covid 19 korlátozások miatt, ezek szabadtéren, esti eseményként kerültek megrendezésre. Cramars, a résztvevő önkormányzatokkal együtt szervezte a kis étkezéssel tarkított eseményt, amely keretében újra megfogalmazták a projekt alapelveit, céljait, felolvasták a közösségi paktum dokumentumát, a közönség esetleges kérdéseire válaszoltak, majd végül aláírták a paktumot. Mindezek után minden résztvevőt meghívtunk a végső eseményre, amely úgy volt, hogy Olaszországban lesz megrendezve, és amelyen a projekt eredményeivel kapcsolatos információk lesznek bemutatva.

Szlovénia

Először is megszólítottuk a környék vállalatait, helyi szervezeteket, önkormányzatokat, és más, az adatbázisunkban szereplő érdekelt szervezeteket, és bemutattuk nekik a projektet. Ezek után meghívtuk őket, hogy a közösségi paktum aláírásával fejezzék ki a projektre vonatkozó támogatásukat. A közösségi paktum aláírásának keretében egy eseményt szerveztünk, melyre az összes korábban említett szervezeteket meghívtuk. Emellett személyes kapcsolatainkat, valamint az OOO Kranj helyi vállalatokkal, szervezetekkel meglévő kapcsolatait is hasznosítottuk.

Lettország

A 30 felmért kedvezményezettből csak harmada (10 érdekelt) volt képes egy olyan közös megoldást találni, ami mind a három felet kielégítette: a kedvezményezettet, a vállalkozót és az oktatási intézményt. A 10 kedvezményezettből 4 gondozói, 6 vevőszolgálati munkát végzett. A vállalkozók több alkalmazottat szerettek volna, ám azon kedvezményezettek száma, akik hajlandóak voltak képzésben részt venni, jóval alacsonyabb volt. Először, egyeztetéseket követően, a három fél (kedvezményezettek, oktatási intézmény, vállalat) a szerződést írta alá, amelyben mindegyik fél érdekei és szükségletei le vannak fektetve. A szerződést az oktatási intézmény aláírta. A képzés

során a vállalatok elvárásait figyelembe vették, annak érdekében, hogy a munkaadónál történt képzés rögtön tudjon folytatódni.

Magyarország

A magyar partnerek, különösen a Kamara, egy kiterjedt hálózattal rendelkezik, elsősorban az agrár szektorban, amely vállalatok érdekelt feleit, szervezeteket és önkormányzatokat foglalja magába. Számos összejövetelt tartottunk annak érdekében, hogy tisztázzuk a célokat, célcsoportokat, valamint ötleteltünk a helyi erőforrások lehetséges bevonásaira vonatkozóan is. Felkerestük Kunbaracs önkormányzatát, akikkel már előtte is kapcsolatban voltunk, és akikről tudtuk, hogy léteznek hátrányos helyzetűekre vonatkozó programjaik. Ők lettek a legfőbb partnereink egyben, így a Közösségi Paktum aláírásának helyszíne is Kunbaracs lett.

KIHÍVÁSOK



A következőket találták a partnerek nehéznek:

- ❖ rávenni az érdekelt feleket a hozzájárulásra
- ❖ időzítés
- ❖ megfelelő résztvevők felkutatása
- ❖ erőforrások felkutatása

Olaszország

A fő kihívást az önkormányzatok bevonása jelentette, és ebből adódóan a szervezetek, és vállalatok. A jövő trendjei, valamint a jelenlegi közösségek között megosztott adatok lehetővé tették a projekten túl is a közös együttműködést. Az események ezen résztvevői megértették, hogy a közösség bevonása nélkül ezek a kiszorult területek meghalnak, és legfőbb ideje tenni valamit a túlélésük érdekében. Mindezek mellett, az esemény megszervezését jóban megnehezítette az ebben az időben tartott Választások.

Szlovénia

A legnagyobb kihívást az jelentette, hogy megértessük a közösségek képviselőivel, hogy miért fontos aláírni a Közösségi Paktumot. Ezt úgy oldottuk meg, hogy elmagyaráztuk nekik a közösség projektben, oktatásban betöltött szerepét, valamint az egyén és szervezetek szerepét is.

Lettország

Ezen régiók termelési fejlődése, valamint a munkaerőhiány miatt, nagy kihívást jelentett megfelelő képességekkel rendelkező tanulókat találni és rávenni őket, hogy dolgozzanak. Az önkormányzatok szociális munkásai rendkívül fogékonyak voltak, és gyakran segédkeztek a közös cél elérésében: motiválni a tanulót és családját ingyenes képzési lehetőségek felajánlásával.

Magyarország

A kihívást számunkra az ugyanerre az időszakra eső magyarországi helyi választások jelentették. Mivel voltak helyi érdekelt feleink a politikai szférából, a jó időzítésre fókuszáltunk, hogy a választások legkevésbé befolyásolják az eseményeket és programot, valamint, hogy képesek legyünk a hátrányos helyzetűeket a lehetséges legtöbb előnyhöz juttatni.



Olaszország

- ❖ Jól meg kell fontolni, hogy ki, és hogyan vonja be a közönséget mielőtt a folyamat elkezdődik, annak érdekében, hogy időt spóroljunk. A lehetőségekről listát kell készíteni, és azt megosztani a munkacsoporttal;
- ❖ Az érdekelt felekkel kezdve a bevonást, hasznos információt kell beszerezni, arra vonatkozóan, hogy kivel is lépünk kapcsolatba, valamint hasznos javaslatokat;
- ❖ Az érdekelt felekkel és fő kontaktokkal egyetemben meg kell határozni egy módszert és teendő lépéseket ahhoz, hogy beazonosítsuk a közönséget és a kedvezményezetteket;
- ❖ A közönség bevonásával javasolt jól ismerni a területet és számokat, valamint szembesíteni a "közönséget" az általános problémákkal annak érdekében, hogy aktívabbnak érezzék magukat a tájékoztató eseményeken, összejöveteleken;
- ❖ Alkalmazni kell területi megfigyelőket (fiatalokat, akik jól ismerik a környéket és lakóit), hogy bevonjanak résztvevőket;
- ❖ Elérhetővé kell tenni a közösség számára a bevonási folyamatban azokat az adatokat, amelyek rávilágítanak a marginalizált emberek problémáira, valamint számos javaslatot a megoldási lehetőségekre;
- ❖ Értékelőlapot kell használni, amelyen a résztvevők megoszthatják belső információikat, és visszajelzést kell adni a közösség elkötelezettségével kapcsolatban.

Szlovénia

A közösség bevonása segíti a helyi érdekelt felek és döntéshozók bevonását, hogy például járjanak elől. Szintén fontos, hogy a régió igényei, valamint az összes bevont érdekelt felek legyenek megszólítva, és legyen felajánlva megoldás a problémáikra,

Ötletek lehetséges felhasználók részére:

- ❖ Közvetlenül kell megszólítani az érdekelt feleket.
- ❖ El kell számukra magyarázni szerepüket a közösségben
- ❖ Meg kell mutatni nekik a közösség oktatásba, foglalkoztatásba való bevonásának milyen haszna van

Lettország

- ❖ Kell egy személy, aki népszerűsíti a társadalom különböző szereplői közötti aktív együttműködést (önkormányzatok, szervezetek, NGO-k, közösségi kontaktok, vállalatok stb.). A legjobb lenne delegálni ezt a feladatot az egyik önkormányzati csapatnak, akik ismerik a környéket és szükségleteit, annak érdekében, hogy közösen legyenek tevékenységek végrehajtva, valamint, életminőség, és társadalmi gyakorlatok javítása érdekében.
- ❖ Az önkormányzat egy sikeres mediátor az ország átfogó fejlődésében, beleértve a vállalkozások fejlődését.
- ❖ Egy szociális szolgálat, amely követi a marginalizált csoportok igényeit fontos szereplője lehet ennek a helyzetnek. Szociális munkások karöltve a helyi közösségek aktivistáival, természetükből adódóan a legfőbb motiváló erői lehetnek az ilyen embereknek.
- ❖ A menedzsereknek és szervezőknek újra kell gondolniuk a szervezeti felépítésüket és tanfolyamaikat a felnőttoktatásban annak érdekében, hogy felismerjék és bevonják a marginalizált csoportokat, mint általános célcsoportot az oktatási tevékenységükbe.

Magyarország

Javaslatként a következőket emelnénk ki

- ❖ a közösségi kapcsolatok és hálózat fontosságát
- ❖ kölcsönös bizalom kiépítése a közösségi vezetőkön keresztül
- ❖ ha megismerjük a kedvezményezettek életstílusát, kapacitását, szükségleteit személyes kapcsolaton keresztül, javítja a hatékonyságot

ÖNÉRTÉKELŐ KÉRDÉSEK



Itt felsorolunk önértékelésre vonatkozó kérdéseket, amelyek segítenek eldönteni mennyire felkészült valaki az eljárás különböző pontjai tekintetében. Ezekre, mint iránymutatókra lehet tekinteni az egész eljárás során. A kérdések megfelelnek a fenti leírás minden egyes részének.

Példa kérdésekre:

1. rész (KI)	2. rész (HOGYAN)	3. rész (MI)
<ul style="list-style-type: none">✓ Mekkora a lefedendő régió?✓ Kik a régió fő szereplői? (pénzügyi, szociális, gazdasági hatás)✓ Milyen kapcsolatok léteznek már?✓ Kik lehetnek mediátorok?	<ul style="list-style-type: none">✓ Milyen sorrendben legyenek a kedvezményezettek megszólítva?✓ Melyek a leghatékonyabb kommunikációs csatornák?✓ Hány találkozót lehet előre látni, finanszírozni, megengedni anyagilag?	<ul style="list-style-type: none">✓ Eldőlt-e, hogy melyek a célok?✓ Az érdekelt feleket milyen módon lehet motiválni?✓ Mit kívánatos előnyként kiemelni?



Vállalatok bevonása

KIK

- Kereskedelmi ügynökségek/kamarák – vállalatok bevonása
- Oktatási Központok – a pályaorientációs tanácsadó – eredmények gyűjtése a szükséges munkaköri profil meghatározásához
- Vállalatok – a szükséges profilok kitöltéséhez

HOGYAN

- Cégek megszólítása
- Információs napok szervezése
- Vállalatok látogatása, találkozás az érdekelt felekkel
- Telefonhívások
- Online tér
- Kapcsolatfelvétel hálózatokon keresztül
- A szükséges munkaköri profilok elkészítése kérdőívek segítségével

🔍 Milyen módszerekkel toborozna és szólítana meg vállalatokat?

MI

- Cégek megszólítása
- A szükséges feladatprofilok elkészítése
- Információs csomagok használata

Tekintse meg a valós példákban használt információkat a modulban

TAPASZTALATOK

A projekt sarkalatos pontja a vállalatok bevonása. Kisebb, nagyobb vállalatok megszólítása és érdekeltté tétele a kedvezményezettek fogadásában a siker kulcsa ebben a fázisban. A fejezet a projekt azon részét taglalja, amely leírja a vállalatok megszólításának és bevonásának első lépéseit, kihívásait, megoldásait, lehetőségeit, valamint azt, hogy hogy ment végbe mindez a négy országban. Egy későbbi fejezetben bővebben lehet olvasni a vállalatok és potenciális alkalmazottak igényeinek egyeztetéséről, látogatásokról és kihelyezett továbbképzésekről.



KIHÍVÁSOK

- ✓ vállalatok motiválása
- ✓ jogi korlátozások
- ✓ erőforrások keresése
- ✓ mentorok keresése cégeknél

Megoldandó

Ehhez a fejezethez az Útmutató 3.1. fejezetében talál további információt

BEVEZETÉS

A projekt sarkalatos pontja a vállalatok bevonása. Kisebb, nagyobb vállalatok megszólítása és érdekeltté tétele a kedvezményezettek fogadásában a siker kulcsa ebben a fázisban. A fejezet a projekt azon részét taglalja, amely leírja a vállalatok megszólításának és bevonásának első lépéseit, kihívásait, megoldásait, lehetőségeit, valamint azt, hogy hogy ment végbe mindez a négy országban. Egy későbbi fejezetben bővebben lehet olvasni a vállalatok és potenciális alkalmazottak igényeinek egyeztetéséről, látogatásokról és kihelyezett továbbképzésekről.

KIK



Mely vállalatok voltak megszólítva?

Ennek a fázisnak főbb szereplői:

- ❖ Szakszervezetek vagy kamarák
- ❖ Oktatási intézmények
- ❖ Vállalatok

A kamarák mediátorok a munkaadók megszólításához, valamint a szükséges megbízások és eszközök előkészítéséhez. Az oktatási intézmények biztosítani tudják a szükséges tanácsadást és oktatási kapcsolatot. A vállalatok, kulcs szereplőkként, ők kedvezményezettek jövőbeli befogadói. Ebben a szakaszban ők töltik be az állásprofilokat, valamint ők állapítják meg milyen feltételekkel tudnak jövőbeli jelölteket alkalmazni, vagy továbbképezni.

A helyi vállalatok megszólítása a projekt legelső fázisában történt. A partnerek eldönthették, hogy előbb a vállalatok megszólításával kezdjenek, vagy tájékoztatásukkal, és igényeik feltérképezésével. Ez a megközelítés megkívánta a kedvezményezettek vállalatokhoz való társítását. A másik megközelítés a kedvezményezettekől indult ki, és megszólításuk és tájékoztatásuk után társították őket a vállalatokkal. Mindkét megközelítésnek vannak előnyei, hátrányai. A partnerek kontaktjaik, adatbázisaik, kapcsolatrendszereik és profiljaik alapján döntötték el melyik utat választják. A kettős partnerkapcsolatban a kamaráknak vállalatokkal voltak több kapcsolataik, míg az oktatási intézményeknek közelebb álltak a kedvezményezettekhez és közösségekhez, így általában mindkét megközelítést alkalmazták. Mivel a projekt legfőképpen a marginalizált területekről szól, elsősorban vidéki területekről, ahol nagyrészt kisebb vállalatok vannak jelen, emiatt a nagyobb vállalatok bevonása kevésbé volt gyakori, mint a kisebb vállalatoké.

A folyamatba bevont vállalatok száma.

	Direkt vagy indirekt kontaktként bevont vállalatok	A Paktumot aláíró vállalatok
MAGYARORSZÁG	16	3
OLASZORSZÁG	31	26
LITVÁNIA	22	10
SZLOVÉNIA	19	32
Összesen	88	71



Hogyan lehet vállalatokat megszólítani és velük együttműködni

Ahogy fentebb már említettük, két módja van a vállalatok megszólításának a közösségek és kedvezményezettek tekintetében. Ha a vállalatok vannak először megszólítva, az ő igényeik lehetnek a fő fókuszban, és így motiváltabbak lehetnek emberek befogadásában, annak reményében, hogy így töltsék be állásaikat. Ha a munkanélküliek vannak megszólítva először, az ő igényeik kerülnek a fő fókuszba, és így segítők közreműködésével kell a számukra megfelelő vállalatokat megtalálni. Ebben az esetben megvan az esély arra, hogy nehéz olyan vállalatot találni, amely rendelkezik a kívánt munkakörrel, vagy, hogy a vállalat nem hajlandó a választott jelöltet fogadni. Mivel a partnerségek különböznek, mindkét módszerre találunk példát.

Jellemző fázisok és lépések, melyeket a segítők tesznek a vállalatok bevonásánál:

1, *Információs napok szervezése*

Mindamellet, hogy több jelenlévőnek lehet egyszerre tájékoztatást nyújtani, ez egy rendkívüli alkalom, hálózati és fókusz csoport beszélgetésekre, ami ösztönzőleg és motiválóan hathat az ügyre.

2, *Vállalatok látogatása, találkozó érdekelt felekkel*

A pandémia miatt a kétoldalú találkozók kivitelezhetőbbek voltak, mint a csoportos összejövetel. Ilyen módon mélyebbrehatóbbak, ámde időigényesebbek voltak a találkozók. Az előnye, hogy föl lehet a jövőbeli munkahelyet térképezni a kedvezményezettek számára, hogy világos legyen mit kommunikáljunk erről feléjük.

3, *Telefonhívások*

A pandémia időszakában a személyes találkozók némely országban szinte lehetetlenné váltak, így a telefonbeszélgetések és skype interjúk voltak előnyben részesítve. Nagyobb szervezetek esetében, ha a vállalat vezetője nem elérhető, érdemes a HR vezetőt hívni.

4, *Online felületek*

Mindamellet, hogy a képviselőkkel online hívó csatornákon keresztül lépünk kapcsolatba, közösségi media és saját weboldalakat is használtunk a programunk népszerűsítésére és a csatlakozásra való lehetőség terjesztésére.

5, *Hálózatokon keresztüli kapcsolatfelvétel*

Partnerségünk tartalmazott olyan kamarákat, amelyek rendelkeznek tagjaik kiterjedt kapcsolati listáival, és ezentúl, nemcsak ismerik a legtöbb vállalat profilját, de azokat a tagjaikat is, akiket meg lehet szólítani. Az oktatási partnerek szintén rendelkeztek kontaktokkal, de ők inkább a kedvezményezettek igényeire koncentráltak, és a kamarák kapcsolataira számítottak.



Információ és együttműködés

A vállalatokat vagy közvetve, vagy közvetlen kutatták fel, függően a korábbi kontakttól. A vállalat megszólításának módja és az információs csomag a fent említett kötődés módjától függött. De általánosságban a partnerek a következőket tartalmazó információs anyagot készítették:

- ❖ Általános információ a projektről
- ❖ Fő célok és szereplők
- ❖ Potenciális előnyök a bevont vállalatok számára
- ❖ Közösségi közreműködés, közösségek ereje
- ❖ Elvárások és segítség

KIHÍVÁSOK



A partnerek a következőket találták nehéznek

- ❖ Vállalatokat a közreműködéshez motiválni
- ❖ Jogi megszorítások
- ❖ Források felkutatása
- ❖ Mentorok felkutatása vállalatokkal

Olaszország

A főbb kihívásokat nem a vállalatok motiválása jelentette arra vonatkozóan, hogy a kedvezményezetteket befogadják vagy, hogy szakértelmüket megosszák velük, mint inkább ennek a jogi háttérének megteremtése. Sőt, marginalizált területeken főképp kisebb, vagy nagyon kicsi vállalatok működnek, vagy vállalkozások, mint farmok, gazdálkodók, kézművesek, élelmiszer, mezőgazdasági termelés, építkezés.

Jogi szempontból, ezek a kis vállalatok biztonsági okokból nem fogadhatnak gyakornokokat, így elérhetőségük arra korlátozódik, hogy tanácsot nyújtsanak a kedvezményezetteknek, és hogy a tanfolyamok alatt megosszák tudásukat.

Egy második fázisban, 2020 március 20. után, némely vállalat, amelyek először elérhetőségüket biztosították, visszavonta jelentkezésüket egyértelműen biztonsági okokra hivatkozva.

Gyakori nehézségként merült fel a vállalatoknak a kedvezményezettekkel való egyeztetés kivitelezése, továbbá, ha a vállalat már ismerte az alanyokat, nehéz volt meghatározni milyen tréningben részesüljenek, amely legjobban felkészíti őket a kiválasztott állásra.

Szlovénia

Azok a vállalatok, amelyek nem működtek együtt, különböző indokokat neveztek meg (a vállalat nem fogad külföldieket, nem alkalmaznak, a kedvezményezettek nem rendelkeznek megfelelő végzettséggel, azonnali megoldásra van szükségük, nincs idejük új munkatárs betanítására, jogi gátak, tapasztalatból kifolyólag nem hiszik, hogy lehetséges lenne ezzel a célcsoporttal együtt dolgozni...). A legnagyobb kihívást a nagyobb vállalatok meggyőzése volt a projektben való részvételre, és megtalálni a megfelelő érvet, miért érdemes időt és pénzt befektetniük. Könnyebb volt a munkaerőhiánnyal küzdő vállalatok és szervezetek meggyőzése – különösen a szolgáltató területen (nyugdíjas otthon, takarítás szolgáltató, gyári munkások...). A vállalatok legtöbbször akkor határozott a részvétel mellett, miután bemutattuk nekik mennyiben támogatják ezzel a helyi közösséget.

Lettország

Bár a vállalkozók nagy mértékben érdekeltek munkavállalók bevonásában, ugyanakkor kételkedők azzal kapcsolatban, hogy a mi általunk kínált potenciális munkavállalók hosszú távon jelentenek-e támogatást a vállalat részére. Gyakran hiányzik a szükséges bizalom vállalat és oktatási intézmény között. Számos vállalat visszautasította, hogy tréninget tartson, annak ellenére, hogy munkaerőhiánnyal küszködnek, arra hivatkozva, hogy rossz tapasztalataik voltak állami munkaügyi ügynökségekkel. Gyakran megesett, hogy a hosszú távú munkanélkülieknek (akik több mint egy éve

vannak állás nélkül) nem sikerült állásba kerülniük. A leggyakoribb fő munkahelyi nehézségek a felelősség és motiváció hiánya. Számos esetben a vállalat képtelen volt a jelölt számára egy kijelölt felügyelőt biztosítani különböző okokra hivatkozva: főképp anyagi, és emberi erőforrás hiánya miatt.

Magyarország

A legnagyobb kihívást a vállalatok meggyőzése jelentette arra vonatkozóan, hogy milyen előnyös számukra a mi olyan kedvezményezettjeinkkel foglalkozniuk, akik főképp képzetlenekből és már egy ideje munkanélküliekből állt. A vállalati vezetők gyanakvással fogadhatják a kapcsolataikon kívülről jövő képzetlen munkaerőket. A kilátás arra, hogy a kedvezményezettek egy hosszú távú szerződést kapjanak nem igazán volt a fő szempont, mivel egyszerűbb volt az első lépésről megegyezni: látogatást és eligazítási lehetőségeket felajánlani a célcsoportnak. Abban bízunk, hogy hosszú távon, ha már a személyes kapcsolatok kiépültek, az utat nyithat hosszabb távú együttműködésre, vagy akár állásszerződésekre.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK



Olaszország:

- ❖ Vállalatok bevonásánál számolnunk kell azzal, hogy ezek magánvállalkozások, és legfőbb céljuk nyereséget termelni a kevés rendelkezésre álló idő alatt;
- ❖ Vállalatok bevonásánál fontos elmagyarázni, hogy milyen előnye származik belőle, valamint, hogy egészében mennyiben támogatja a társadalmat.

Szlovénia:

A vállalatok bevonásánál mindenképpen hasznos volt a regionális kereskedelmi és ipari kamarával együtt dolgozni, amelyeknek erős kapcsolataik vannak az üzleti világgal. Szintén hasznos volt közelebbről megismerni a régió szükségleteit, valamint olyan vállalatokat bevonni, amelyek munkaerőt keresnek, és hajlandók kedvezményezetteket befogadni, támogatni őket a betanulási fázisban, hozzájárulni, majd esetleg alkalmazni őket.

Ötletek lehetséges felhasználóknak:

- ❖ Keményen kéz a kézben kell együtt dolgozni a helyi kereskedelmi és ipari kamarákkal, használni tudásukat és kapcsolataikat.
- ❖ Közvetlen kell a vállalatokat megszólítani.
- ❖ El kell nekik magyarázni az oktatási folyamatban betöltött szerepüket.
- ❖ Meg kell nekik mutatni miért előnyös számukra iskola vállalattá válniuk.

Lettország:

- ❖ Nem kell egy óriási forrással rendelkező nagyvállalatnak lenni ahhoz, hogy támogassák a munkahelyi képzést. A kulcs a vállalat menedzsment politikájában rejlik, függetlenül attól, hogy koncentrálna-e az emberi erőforrások fejlesztésére, és mely akciótervei vannak.
- ❖ A vállalatoknak ki kellene építeniük egy rendszeres információcserét és együttműködést a helyi önkormányzattal és oktatási intézményekkel annak érdekében, hogy megvitassák a vállalat igényeit és az ellátási egyensúlyt.

Magyarország

- ❖ Mivel a vállalatok profitorientált szervezetek, az idő és hatékonyság rendkívül fontos számukra.
- ❖ Motiválni kell őket, hogy lássák, milyen előnnyel jár munkanélküliek befogadása.

- ❖ Legyen minden lépés előre kidolgozva annak érdekében, hogy a vállalatoknak csak a fogadási időszakra kelljen koncentrálniuk, és ne kelljen lényegtelen adminisztratív és más terhekkel foglalkozniuk.

ÖNÉRTÉKELÉSI KÉRDÉSEK



Itt találhatóak önértékelési kérdések, melyek segítségével szolgálhatnak eldönteni, hogy mennyire felkészült valaki a folyamat különböző pontjait tekintve. Ezekre, mint irányadókra lehet tekinteni a folyamat során. A kérdések megfelelnek a leírás minden fent említett részének.

Példakérdések:

1. rész (KIK)	2. rész (HOGYAN)	3. rész (MI)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Milyen profilú vállalatokat kívánatos bevonni? ✓ Mely fő feltételeknek kell a vállalatoknak megfelelniük? ✓ Melyek a jogi lehetőségek/megszorítások? ✓ Állnak-e rendelkezésre adatbázisok, kontaktok, mediátorok a vállalatok eléréséhez? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hogyan legyenek a vállalatok motiválva a bevonáshoz? ✓ Hogyan legyenek információk napok szervezve? <p>Milyen más módszerek állnak rendelkezésre a vállalatok megszólítására?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hány találkozót lehet előre látni/finanszírozni/megengedni anyagilag? ✓ Melyek a leghatékonyabb kommunikációs csatornák? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Melyek az elvárások a vállalatokkal szemben? ✓ Mit kívánatos előnyként kiemelni? ✓ Milyen sablonokat, dokumentumokat kívánatos használni a vállalatok feltérképezéséhez? ✓ Milyen sablonokat, kívánatos használni az elvárt munkaprofil leírására?



A kedvezményezettek bevonása

KI

- A közösség/érintettek/ egyesületek/– a bejelentett és közvetlen lehetséges kedvezményezettek
- Oktatási központok – tájékoztatás és kapcsolattartás a potenciális kedvezményezettekkel
- Potenciális kedvezményezettek – a projektben való aktív részvétel

HOGYAN

- A kedvezményezettek megszólítása és bevonása
 - Információs és ismeretterjesztő rendezvények szervezése
 - A Közösség bevonása a projektbe
 - Közvetlen kapcsolatok az érdekelt felek jelzéseit követően
 - Egymás ajánlása
 - Információk rádiócsatornákon, közösségi médián, újságcikkeken keresztül
- ☐ Van más ötlete is a célcsoport bevonására?

MI

- Tájékoztatás és együttműködés
- Tájékoztatás a projektből származó előnyökről
- Együttműködés a Közösség tagjaival
- Azonosulni az egyes érdekelt felekkel, potenciális kedvezményezettekkel
- Motiválja a részvételt

Tapasztalatok

A folyamat főszereplői a kedvezményezettek voltak, olyan emberek, akik marginális területeken élnek, rendes munkalehetőség nélkül. Ezekhez az emberekhez általában nehezebb eljutni, nem rendelkeznek bizonyos képességekkel, és gyakran nem érznek motivációt a részvételre. Ebből adódóan, a projekt partnereinek körültekintően kellett a tevékenységeiket megtervezni ezzel a célcsoporttal kapcsolatban ahhoz, hogy sikereket érjenek el, és hogy segítsék őket visszatérni a munkaerőpiacra.



Kihívások

- ✓ Részvétel az információs eseményen
- ✓ Elkötelezettség
- ✓ A kedvezményezettek motiválása
- ✓ Részvétel megtartása

Megoldandó

Erről a részből további részletekért kérjük, olvassa el a közösségi paktumról szóló iránymutatásokat.

4.3 Hogyan lehet kedvezményezetteket bevonni

BEVEZETÉS

A projekt alapötlete abból fakadt, hogy szükségessé vált a marginalizált emberek visszavezetése a munkaerőpiacra a közösségük segítségével. A projekt kísérleti jelleggel bírt olyan értelemben, hogy közösségeket, vállalatokat, és kedvezményezetteket szólít meg és von be, valamint a megszerzett tapasztalatokat olyan formába önti, amely átruházhatóvá válhat hasonló környezetben, hasonló feltételek mellett egész Európában. A folyamat főszereplői a kedvezményezettek voltak, olyan emberek, akik marginális területeken élnek, rendes munkalehetőség nélkül. Ezekhez az emberekhez általában nehezebb eljutni, nem rendelkeznek bizonyos képességekkel, és gyakran nem érznek motivációt a részvételre. Ebből adódóan, a projekt partnereinek körültekintően kellett a tevékenységeiket megtervezni ezzel a célcsoporttal kapcsolatban ahhoz, hogy sikereket érjenek el, és hogy segítsék őket visszatalálni a munkaerőpiacra.

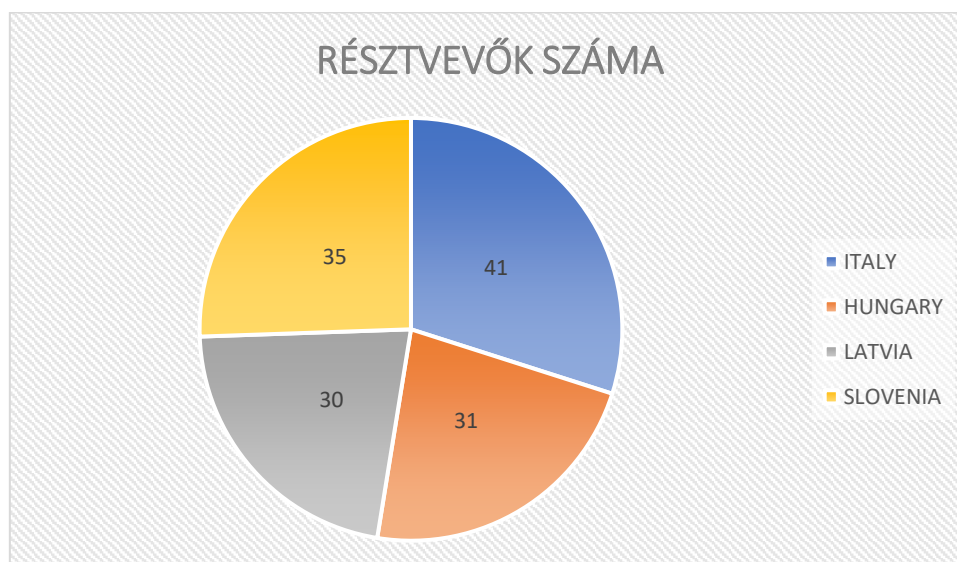
KIK



Kik voltak megszólítva?

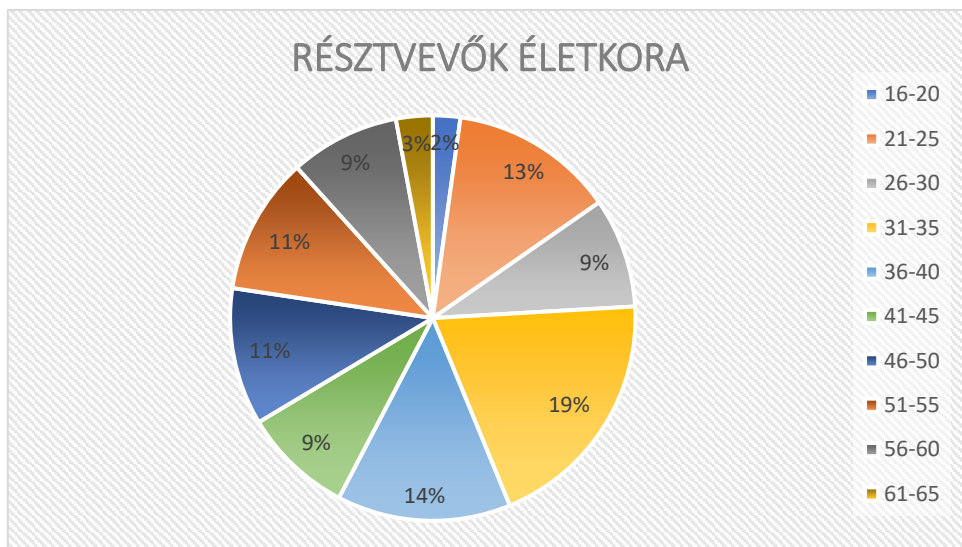
A projekt célcsoportja elég széles, főképp olyan emberek, akik oktatásra, továbbképzésre, gyakorlatra, vagy éppen csak segítségre szorulnak ahhoz, hogy visszakerüljenek a munkaerőpiacra, nemtől, kortól, ágazattól függetlenül stb. Különös hangsúly került a fiatalokra, főképp a NEET-esekre, de minden korosztály képviseltette magát.

A résztvevő országok kedvezményezettjei száma összesen 137 embert tett ki. Az adataik közül néhány az alábbi diagramokban láthatóak.



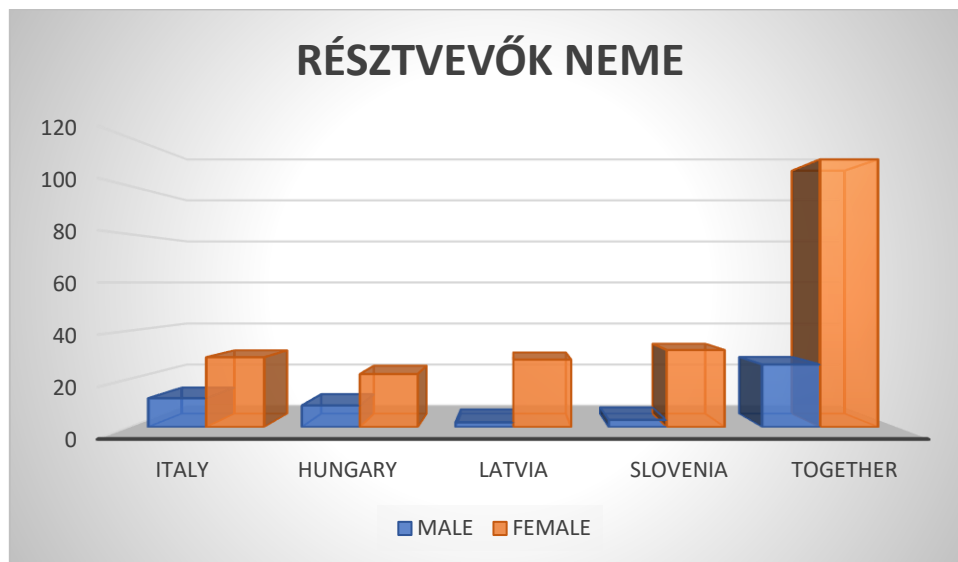
1-ábra - RÉSZTVEVŐK SZÁMA

A kedvezményezettek különböző korcsoportokhoz tartoztak. Legtöbbjük 30 és 40 év közötti volt, legkevesebben a 20 év alattiak és a 60 év felettiak voltak.



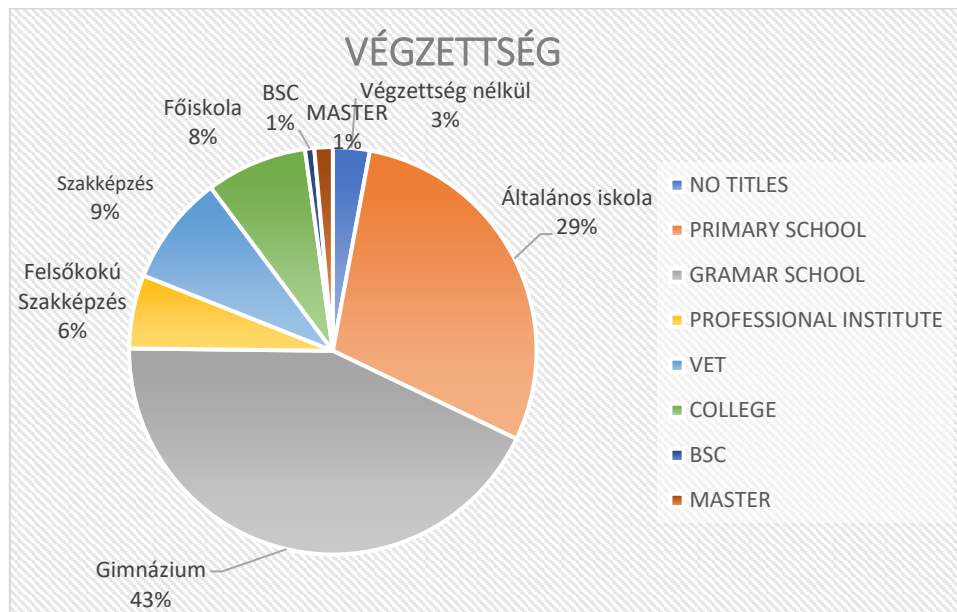
ÁBRA2 - RÉSZTVEVŐK ÉLETKORA

A nemet illetően, mindösszesen négyszer több volt a nő, mint férfi.



3. ábra – Résztvevők neme

A résztvevők iskolázottságát tekintve látható, hogy csak néhány ember nem fejezte be az általános iskolát. A többség gimnáziumi, vagy más középfokú végzettséggel rendelkezik, míg felsőfokú végzettsége néhányuknak volt.



4. ábra – Résztvevők végzettsége

Több módon tudtak az emberek a folyamatba becsatlakozni.

1. Közvetlenül kaptak tájékoztatást a projektről
2. Egy tájékoztató eseményen vettek részt
3. Az interjú fázisban vettek részt
4. Továbbképzésben részesültek
5. Vállalatokhoz mentek
6. A fent említetteket kombinálva

A partnerek fő célkitűzése az volt, hogy legalább 30 embert kérdezzenek ki a háttérükről, motivációjukról, és hogy minimum 10 kiválasztottnak biztosítsanak lehetőséget a további részvételre.



A kedvezményezettek megszólításának és bevonásának módjai

Mint korábban említettük, a projekt célcsoportja a társadalmi vagy regionális értelemben (vagy mindkettő) marginalizálódott emberek, ezért a megszólításuk többnyire kihívást jelentett a partnerek számára. Az emberek megtalálásának és megszólításának fő módjai a következők voltak:

- ❖ ifjúsági információs pult
- ❖ a tájékoztatási / terjesztési események során
- ❖ önkormányzatok útján
- ❖ szociális szolgáltatások útján
- ❖ nem kormányzati szervezeteken keresztül
- ❖ munkaügyi ügynökségeken keresztül
- ❖ érdekelt felek, ideértve a helyi egészségügyi egységet is, amely az azonosított terület lakóinak gazdasági / családi nehézségeiért felel.
- ❖ személyes kapcsolatok útján
- ❖ hógolyó hatásban (a már résztvevők újakat hívtak meg)

Néhány kedvezményezett jelen volt az eseményeken, és közvetlenül kértek találkozót képességeik felmérésére, míg a többi kedvezményezettet az eseményekben részt vevő egyesületek képviselői hozták, akik egyes esetekben elkísérték őket a megbeszélésre, hogy meghatározzák a képesítésüket.



Tájékoztatás és együttműködés

Ebben a szakaszban a kedvezményezetteket megszólítják és tájékoztatják esetleges részvételükről és lehetőségeikről.

A célcsoport elé terjesztett információk elsősorban arról szóltak, hogy miként profitálhatnak a felvételükből. Ez különféle előnyökkel kecsegtetett:

- ❖ A (helyi) közösségekbe (újra) integrálódni
- ❖ Esély megszerzése munkavállaláshoz
- ❖ Meglévő készségek és igények feltérképezése
- ❖ A készségek és a vállalati elvárások összehangolása
- ❖ Betekintés a vállalati munkába
- ❖ Oktatás vagy képzés megszerzése
- ❖ Céges tapasztalatszerzés



A partnereknek az alábbi nehézségekkel kellett szembenézni

- ❖ motiváljon néhány kedvezményezettet a részvételre
- ❖ megtalálni és megszólítani a kedvezményezetteket
- ❖ események szervezése információ / gyűjtés / megbeszélés céljából
- ❖ forrásokat találni
- ❖ mentorokat és segítőket találni
- ❖ bevonni és megtartani a kedvezményezetteket
- ❖ megküzdeni a lehetséges pszichológiai problémákkal

Olaszország

Az első felmerült nehézség az a tény volt, hogy ezeket a kiszolgáltatott kedvezményezetteket nehéz megtalálni vagy bevonni, ezért éltünk a szociális szolgáltatások és a helyi egyesületek segítségével. Ebben a tekintetben nagy segítséget kaptunk a különféle bevont önkormányzatok szociálpolitikai megbízottjaitól.

A fő nehézség az volt, hogy a kedvezményezettek megértsék, miről is van szó, valamint a készségek felmérésének és a kezdeti orientáció fontosságának a megértése is problémát jelentett. Ezért nehéz volt időpontot egyeztetni velük.

A megtalált megoldás az volt, hogy részletesen elmagyaráztuk a projektet és az útmutatás fontosságát a referenseknek, még akkor is, ha nem volt lehetőség további tanfolyamon részt venni.

Szlovénia

A legnagyobb kihívás a kedvezményezettek motiválása volt a programba való bekapcsolódásra. Tehát úgy döntöttünk, hogy lépésről lépésre haladunk, és kezdjük azokkal, akik érdeklődést mutattak az orientációs interjú iránt, vagy pedig akik szerettek volna elhelyezkedni.

A projekt során felmerült két kihívás az oktatási / képzési folyamat finanszírozásának megtalálása és számos jogi akadály leküzdése volt. Az első kihívást megpróbáltuk megoldani más projektek forrásaival és bizonyos oktatási programok különböző finanszírozási forrásaival (főleg a Foglalkoztatási Ügynökség segítségével). Egyes képzéseknél a költségeket maga a cég viselte. A második kihívást csak a közösséggel (az önkormányzat jogi osztálya, az egészségügyi ügynökség, az igazgatási egység, a Kereskedelmi Kamara, az OÖZ Kranj, a Munkaügyi Ügynökség) való együttműködéssel lehetne megoldani, amelyhez főleg tanácsot és magyarázatot kértünk.

Lettország

Feltűnő példa:

Egy fiatal nőnek nehézségei voltak a projekttel, mert családja nem támogatta. Minden nap keményen kellett dolgoznia a családi gazdaságban, hároméves kislányáról kellett gondoskodnia, depressziósnak érezte magát otthon. Férje családtagjai teljesen elutasították. Félt attól, hogy részt vegyen ebben a projektben, mert ez további terhet jelentett. Amikor beszélgetni kezdtünk, a nő fizikailag kimerült volt, és általában a beszélgetés könnyekkel végződött. Súlyos pszichés állapottal, apátiával és depressziós hangulattal kezdett részt venni a projektben, úgy érezve, hogy lemaradt, alkalmatlan az munkára. A projekt kiindulópontot, bátorságot adott a gondolkodáshoz és a befogadáshoz, ahhoz, hogy ne térjen el a szándéktól - a személyes szakmai képzés növelése, a tanulás érdekében.

Magyarország

A kihívások elsősorban a részvétel korlátozott idejétől és az elkötelezettségtől való félelemtől függték. Magyarországon a továbbtanulás egy bizonyos életkor után, különösen vidéken, nagyon szokatlan. Többnyire az 50 év feletti emberek úgy tekintenek az oktatásra, mint amely kizárólag formálisan zajlik az állami iskolákban. A képzés megszerzésének perspektívája egyesek számára félelmetesebb lehet, mint ígéretes. Éppen ezért, amikor bemutattuk a projektet és annak céljait, óvatosnak kellett lennünk az oktatás fogalmának használatával kapcsolatban. Néhány kedvezményezettünk írástudatlan vagy funkcionális írástudatlan volt, és velük szemben egyszerűbben és egyértelműbben kellett kifejeznünk magunkat, hogy motiváljuk őket a részvételre.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK



Olaszország

- ❖ Azok számára, akik ilyen utat szeretnének választani, javasoljuk, hogy szigorúan határozzák meg a bevonandó célpontot, mert a marginalitás és a kiszolgáltatottság összefüggésében a kategóriák nagyon tágak, és fennáll annak a veszélye, hogy olyan hátrányos helyzetű emberekre találunk, akiknek nem átképzésre, hanem valódi pszichológiai, gazdasági, társadalmi jellegű segítségre van szükségük.
- ❖ Mivel az emberek pszichés szempontból is nehézségekkel küzdenek, főleg a hosszú távú munkanélküli csoportok esetében, a tanács az, hogy szánjon időt igényeik meghatározására anélkül, hogy illúziókat teremtenének jövőjükéről. Mivel a kedvezményezettek gyakran magukba vannak zárva, hajlamosak nem konkrét valóságban élni; nagy utat kell bejárniuk ahhoz, hogy visszatérjenek a helyi valósághoz, hogy rájöjjenek, mit kínál a munkaerőpiac, és felkészítsük őket arra, hogy szembenézzenek ezzel.

Szlovénia

Nagy kihívás motiválni a kedvezményezetteket, hogy vegyenek részt a programban. Gyakran motiválatlanok és segítségre szorulnak. A legjobb azokkal kezdeni, akik érdeklődést mutatnak a tájékoztató interjú iránt, vagy akik elhelyezkedni szeretnének. Hasznos a Foglalkoztatási Ügynökséghez és a kedvezményezettekkel dolgozó szervezetekhez is segítséget kérni.

Tipppek a lehetséges felhasználók számára:

1. Ebben a szakaszban hasznos bevonni az érdekelt feleket (egyesületeket, nem kormányzati szervezeteket, munkaügyi ügynökségeket stb.), Akik ismerik a kedvezményezetteket, a területet és annak szükségleteit, és amelyek képesek lehallgatni és jelenteni a lehetséges kedvezményezetteket, vagy tájékoztatni őket a rendelkezésre bocsátott lehetőségekről.
2. A résztvevőkkel folytatott munka intenzív, és képzett tanácsadónak kell végeznie.

Lettország

- ❖ Nagyon fontos szempont volt a csapatban végzett munka, amelybe az önkormányzat szociális munkásai, mentorok tartoztak, máskor pszichológussal kellett konzultálni, valamint a projekt koordinátorának támogatására is szükség volt.
- ❖ A kedvezményezettek képzésben való részvételének javítása érdekében az érdekelteknek képesnek kell lenniük arra, hogy sikeresen használják a közösségi hálózat erejét és a kölcsönös bizalom kiépítésének képességét.

Magyarország

Ajánlások:

- ❖ Számítson a társadalmi kapcsolatok és a hálózat erejére
- ❖ Építsen kölcsönös bizalmat a közösség vezetőin keresztül.
- ❖ A személyes kapcsolattartás során a kedvezményezettek életmódjának, képességeinek és igényeinek vizsgálata javítja a hatékonyságot.

ÖNÉRTÉKELŐ KÉRDÉSEK



A következőkben olyan önértékelő kérdéssorokat találunk, amelyek az eljárás különböző pontjaira való felkészültség mérésének segédeszközei. Iránymutatásként is szolgálhatnak a folyamatfejlesztésben. A kérdések a kézikönyv tartalmi részeinek megfelelően lettek összeállítva.

Példaként említünk néhányat:

1. rész (KIK)	2. rész (HOGYAN)	3. rész (MI)
<ul style="list-style-type: none">✓ Milyen speciális csoportot szeretne bevonni?✓ Melyek lennének a részvétel fő feltételei?✓ Milyen jogi lehetőségek / korlátozások vannak?✓ Van-e adatbázisa, kapcsolattartója, közvetítője a kedvezményezettek eléréséhez?✓ Milyen mediátorokat / mentorokat tervez bevonni?	<ul style="list-style-type: none">✓ Hogyan keresné a kedvezményezetteket?✓ Hogyan motiválná a kedvezményezetteket az első alkalmakon való részvételre?✓ Hogyan motiválná a kedvezményezetteket, hogy maradjanak a programban?✓ Hogyan oldaná meg a lehetséges társadalmi / pénzügyi / pszichológiai problémákat?	<ul style="list-style-type: none">✓ Milyen kihívásokat lát előre?✓ Milyen megoldásokat tervez ezekre a kihívásokra?✓ Milyen szabályokat (kormányzati, jogi, helyi, közösségi alapú) vegyen figyelembe?



Orientáció

KIK

- Oktatási központok – közvetítők – a kedvezményezettek igényeinek és készségeinek meghatározására
- A kedvezményezettek – hátrányos helyzetűek – tájékoztatást kapnak a lehetőségeikről.
- Vállalatok – a szükséges kompetenciák meghatározása

HOGYAN

- Tájékozódás – orientáció
- Egyéni találkozók szervezése
- Információgyűjtés a kedvezményezettektől
- A helyi munkaerő-piaci igények meghatározása
- Az eredmények újragondolása és a vállalatok igényeinek összehangolása

MI

- Készségfelmérés
- Információk a kedvezményezettekről
- Vállalati információ gyűjtés
- Feltárni a rejtett készségeket/tehetségeket
- Használni az ESCO kompetenciakatalógust

? *Hogyan írná le a formálisan nem meghatározott kompetenciákat?*

TAPASZTALATOK

A pályorientációs szakembernek nagyon nehéz szakmája van. Egyszerre információkat kell gyűjteniük és feldolgozniuk, meghallgatniuk a kéréseket, leküzdeniük az akadályokat és elkerülniük az illúziókat.

A projekt olyan megosztott eszközöket biztosít, amelyek lehetővé teszik az e fejezetben leírtak szerint 137 kedvezményezett bevonását.

Az iránymutatások támogatást és útmutatást nyújtanak a kidolgozott eszközökről és azok használatáról.

A felmerült nehézségekről való olvasás segítheti a többi kedvezményezett bevonását a folyamatba.



KIHÍVÁSOK

- ✓ Motiváció
- ✓ Álom és realitás
- ✓ Írástudatlanság
- ✓ Speciális készségek hiánya
- ✓ ESCO leírások és vállalati igények összehangolása

A fejezettel kapcsolatos további részletekért kérjük, olvassa el a tanulási paktumra vonatkozó iránymutatásokat:

3.2 A kedvezményezettek bevonása a projektbe

4.4 Képességek felmérése

BEVEZETÉS

A közösségek, a vállalatok és a kedvezményezettek azonosítását követően az első lépés a kedvezményezettek meginterjúvolása volt, annak érdekében, hogy megismerjük a már meglévő készségeiket és tudásukat, valamint a képzés és a foglalkoztatás terén meglévő törekvéseiket és igényeiket. Ez az orientációs eljárás a segítők bevonásával ment végbe. Többnyire képzett tanácsadók vagy pályaválasztási szakemberek voltak, akik korábban hasonló orientációs interjúkat készítettek. Akiknek nem ez volt a szakmájuk, egy ötnapos műhelymunkán vettek részt a témában Olaszországban. Az orientációs interjúkat a projekt keretében elkészített dokumentumok (lásd: Irányelvek a tanulási paktumhoz) és további anyagok segítségével készítettük. A legtöbb esetben az eredeti sablonokat a kedvezményezettek speciális feltételeinek vagy egyéni igényeinek megfelelően módosítottuk.

KIK



Ebben a szakaszban a résztvevők az oktatási központok segítői, akik segítenek meghatározni a kedvezményezettek igényeit és készségeit, olyan vállalatok, amelyek korábban meghatározták a szükséges kompetenciákat, valamint a kedvezményezettek - hátrányos helyzetű emberek -, akik tájékoztatást kapnak lehetőségeikről, és akik kommunikálják szükségleteiket kívánságait a képzéssel vagy a szükséges pozícióval kapcsolatban, és feltérképezik képességeiket

Összesen 137 kedvezményezett vett részt az orientációs folyamatban a 4 országban. Különböző korcsoportokba tartoztak (többségük 30 és 40 év közötti volt) és különböző végzettségűek voltak (többnyire befejezett középfokú végzettséggel). Több mint négyszer több nő vett részt, mint férfi.

HOGYAN



Az orientáció lépései



A partnerek többnyire személyenként 1-2 órás interjút készítettek, de sokszor későbbi alkalmakra volt szükség a jobb tájékozódás vagy a motivációs szint növelése érdekében.

A készségek azonosításához és összehangolásához az ESCO keretrendszert használták. Az ESCO, a foglalkozások és készségek közös európai keretrendszere, felhasználható a Tanulási Paktumok különböző nemzeti / helyi készség-repertoárjainak összehasonlításához. A besorolás közvetlenül elérhető az EU Bizottságának weboldalán, a következő linken:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/>.

MI



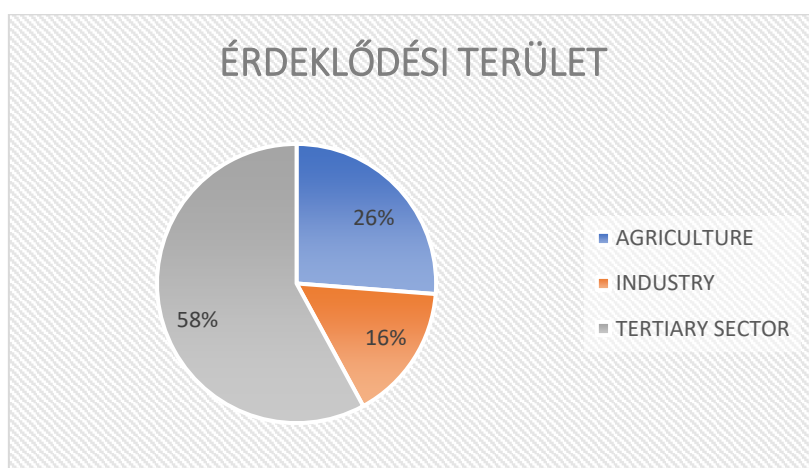
A következő lépésekre került sor a tájékozódási szakaszban

- ❖ Találkozás a kedvezményezettekkel a készségek egyensúlyának meghatározása érdekében
- ❖ Információk gyűjtése a kedvezményezettektől
- ❖ Információk gyűjtése a vállalatoktól
- ❖ A kedvezményezettek konkrét céljainak felmérése
- ❖ Rejtett készségek és tehetségek megtalálása
- ❖ Hivatkozás az ESCO kompetenciákra és szakmákra

Az ESCO besorolása azonosítja és kategorizálja az EU munkaerőpiaca, valamint az oktatás és képzés szempontjából releváns készségeket, kompetenciákat, képesítéseket és foglalkozásokat. Szisztematikusan megmutatja a különböző fogalmak közötti kapcsolatokat, és pontos foglalkozási leírást és készségeket tartalmaz.

Leírásokat tartalmaz 2942 foglalkozásról és az e foglalkozásokhoz kapcsolódó 13.485 készségről. Az ESCO-ban megtalálhatunk egy listát a 9118 hivatalos képesítésről (2019 szeptember), amely lehetővé teszi a formális eredmény által kibocsátott képesítések hasznos összehasonlítását: értékelési és validálási folyamat, amelyet akkor kapunk, amikor egy illetékes testület megállapítja, hogy az egyén az adott szabványoknak megfelelően elsajátította a tanulási eredményeket. Az ESCO az EQF (Európai képesítési keretrendszer) szinteket használja az európai tagállamok által kezelt nemzeti képesítések adatbázisaiból származó képesítések szétválasztására.

Az orientációs interjú során a kedvezményezetteket megkérdezték, melyik szektorban szeretnének munkát találni. Legtöbben a harmadik szektort jelölték meg, 26% -uk mezőgazdasági és 16% -uk ipari szektort. Az eredmények itt láthatók



5.ábra - ÉRDEKLŐDÉSI TERÜLET (MEZŐGAZDASÁG, IPAR, SZOLGÁLTATÓ SEKTOR)



1, a kedvezményezettek motivációja

Noha azokat a kedvezményezetteket interjúvöltük meg, akik érdeklődést mutattak az információs napon vagy a közvetlen megkeresés után, az interjú alkalmával mégis egyesek szkeptikusnak tűntek a program sikerével kapcsolatban. Sok kétség merült fel a pályázó bizalmának és önbecsülésének hiányában.

2, Álmod és valóság

A kiszolgáltatott helyzetben lévő kedvezményezettek gyakran összekeverik a hozzáállást a cselekvési akarattal, a tehetséget pedig a saját elérhetetlen álmaikkal. A legnagyobb nehézséget ezért a résztvevők visszatérése jelentette a helyi szinten elérhető valósághoz és munkához.

3. Írástudatlanság

A másik kihívás az volt, hogy néhány jelentkező írástudatlan vagy funkcionális analfabéta volt. Ez azt jelentette, hogy az egyszerű kérdőívek kitöltése a beszélgetés megkezdése előtt nehéz és frusztráló volt számukra. A tanácsadók, különösen a képzett tanácsadók, kezelni tudták a helyzetet, és a szóbeli beszélgetésekre összpontosítottak.

4, ESCO és vállalati készségek összehangolása

Az EU kompetencia-repertoárjának és a kedvezményezettek sajátos igényeinek való megfelelés nehézségei olyan szakmákban jelentkeztek, amelyek nem léteznek az EU-ban, vagy másként vannak megnevezve / osztályozva, esetleg több különböző szakmára vannak felosztva. A tartalom összehasonlításához sok olvasásra, szakmai normák és szakmai kompetenciák ismeretére volt szükség.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK



Olaszország

- ❖ A kedvezményezettekkel való találkozás előtt érdemes előre megismerni azt a területet, ahol a kedvezményezett él, és felmérni, hogy milyen munkalehetőségek vannak ezen a területen, felmérni a lehetséges közlekedési eszközöket stb.;
- ❖ A kedvezményezettekkel való találkozás előtt ajánlott megismerni és kapcsolatba lépni az összes egyesülettel, állami vagy magán szervvel, amelyeket a kedvezményezetteknek nehézségek esetén fel lehet hívni;
- ❖ A sablonok közös meghatározása a kedvezményezettek készségeinek összegyűjtése érdekében hasznos eszköz, amelyet könnyen meg lehet osztani a partnerség között az eredmények megbeszélése érdekében (partnerségünk meghatározta az eszközöket a rövid távú közös képzési esemény során);
- ❖ A kedvezményezettek, különösen a hátrányos helyzetű emberek esetében az általános dolgok kitöltése mellett teljes képet kell adni a helyzetről, valamint fel kell fogni a nehézségeket és az akadályokat;
- ❖ A tanácsadónak elegendő tapasztalattal kell rendelkeznie az ilyen típusú közönséggel ahhoz, hogy képes legyen azonosítani a "ravaszakat", vagyis azokat az embereket, akiknek valójában nincs szükségük segítségre vagy támogatásra, és akik gyakran csak azért vesznek részt ezekben a beavatkozásokban, hogy lógjanak, vagy rokonaik kedvre tegyenek.

Szlovénia:

A projektben kifejlesztett összes sablon külön-külön használható és igazítható a kedvezményezettek igényeihez. Szükség van az oktatás tartalmával kapcsolatos szoros együttműködésre az oktatóval, tanácsadóval, a kedvezményezettel és a céggel, ami mindenképpen hozzáadott értéket jelent a projekt számára, mivel holisztikusan kezeli a résztvevőt.

Tippek a lehetséges felhasználók számára:

- ❖ A résztvevőkkel folytatott munka intenzív, és képzett tanácsadónak kell végeznie.
- ❖ Időt kell szánni a résztvevőkkel és a vállalatokkal való együttműködésre. Nem érdemes kihagyni a lépéseket.
- ❖ Hasznos az is, ha a tanácsadó ismeri a régiót, a vállalatok és a kedvezményezettek igényeit.

Lettország

- ❖ Az uniós kompetenciák repertoárjának kiegészítése és fejlesztése az egyes kedvezményezett országok sajátos igényeivel összhangban.
- ❖ Nem szükséges, sőt lehetetlen mindhárom fél kívánságát teljes mértékben összehangolni. Fontos a legmagasabb prioritásokat meghatározni mindhárom érintett között.

Magyarország

- ❖ Még akkor is, ha van orientációs mintánk és módszertanunk, ezeket rugalmasan kell kezelni, és hozzá kell igazítani a környezethez és a felhasználók igényeihez.
- ❖ Készüljön fel olyan esetekre, amikor az alanyok írástudatlanok vagy félig írástudatlanok, és különös figyelmet vagy kérdéseket igényelhetnek.



A következőkben olyan önértékelő kérdéssorokat találnak, amelyek az eljárás különböző pontjaira való felkészültség mérésének segédeszközei. Iránymutatásként is szolgálhatnak a folyamatfejlesztésben. A kérdések a kézikönyv tartalmi részeinek megfelelően lettek összeállítva.

Példaként említünk néhányat:

1. rész (KIK)	2. rész (HOGYAN)	3. rész (MI)
<ul style="list-style-type: none">✓ Van kiképzett munkaerő a tájékoztató interjúhoz?✓ Ha nem, hogyan fogja felkészíteni a kérdezőbiztosokat a feladatra?✓ Kik lesznek az interjú alanyai?	<ul style="list-style-type: none">✓ Hol és hogyan fogja megszervezni az interjúkat?✓ Hogyan készíti fel a kérdezőket?✓ Hogyan fogja felkészíteni az interjúalanyokat?✓ Mennyi időt tart szükségesnek arra, hogy az interjúra fordítson?	<ul style="list-style-type: none">✓ Milyen forrásokat szeretne használni / elérhetővé tenni? Milyen helyszínre és forrásokra lenne szüksége az interjú elkészítéséhez? Milyen eszközöket fog használni a készségek feltérképezéséhez és összehangolásához? stb...



Céglátogatások


KIK

- Oktatási Központok – mentor a kedvezményezett látogatásának/képzésének támogatásához és vezetéséhez
- Vállalat – fogalmak meghatározása, fogadása és a kedvezményezettek hiányosságainak meghatározása
- Kedvezményezett – a potenciális munkáltatók felkeresése és a tanulási alkalmasság és lehetőségek elemzése
- Pályaorientációs tanácsadó – a látogatás eredményeinek követése és a hiányosságok megismerése

HOGYAN

- Adatgyűjtés cégektől
- Kedvezményezett adatai
- A vállalatok látogatásának támogatása
-

MI

- Előzetes vállalati előírások és munkaköri profil ismerete
- A kedvezményezetteknek a látogatás előtt bízniuk kell a vállalatban
- A menetrend és a referens meghatározása
- A kedvezményezett mentorálása a cégen belül
- A látogatási eredmények áttekintése és a hiányosságok/tanulási igények meghatározása
-  **Vannak-e legális módszerek egy vállalat meglátogatására, hogy elkerüljük a jogi korlátozását?**

TAPASZTALATOK

Annak érdekében, hogy megnézzük, hogy a kedvezményezett alkalmas-e arra, hogy egy adott vállalatnál dolgozzon, hogy ismeri-e a vállalat által végzett munka típusát, valamint hogy megkönnyítsük a kedvezményezettnek a vállalat igényeivel kapcsolatos hiányosságainak megértését, a partnerek döntöttek, hogy az e fejezetben leírtaknak megfelelően vállalati látogatásokat szerveznek a képző intézmény és a vállalat oktatói /mentorai kíséretében a következő fejezetben ismertetett képzési útvonal meghatározása, valamint a lehetséges vállalati/kedvezményezetti egyezség megerősítése érdekében.



KIHÍVÁSOK

- ✓ A készségek eltérése – hozzáállás
- ✓ Időkorlát
- ✓ Közös naptár keresése
- ✓ Jogi és biztonsági korlátozás

Megoldandó

A fejezettel kapcsolatos további részletekért kérjük, olvassa el a tanulási paktumra vonatkozó iránymutatásokat:

3.6 Munkáltatói látogatások tervezése és 3.7 Vállalatok látogatása

4.5 Céglátogatások

BEVEZETÉS

Ez a lépés a legfontosabb és valószínűleg a legnehezebb az egész folyamatban. A potenciális munkaadók látogatásainak megszervezésére általában a kedvezményezettrel folytatott orientációs interjút követően kerül sor, összehasonlítva a meglévő kereteket és kompetencia-repertoárokat. Ez a lépés szükséges a vállalat és a kedvezményezett közötti lehetséges egyezés megerősítéséhez, annak meghatározásához, hogy összeillenek-e, és hogy találnak-e mindkettőjükre érvényes találkozási pontot. Miután az egyeztetés megtörtént, gondosan megtervezik a vállalat látogatását. A rendelkezésre álló időkeretek, igények és elvárások összehangolására van szükség. A lehetőségek, valamint a személyek és a vállalatok kapacitása miatt az első tájékoztató látogatás több látogatássá bővíthet, vagy rövidebb vagy hosszabb munkahelyi képzéssel kombinálódhat, amely valós munkavégzéssel zárulhat.

KIK



Ebben a szakaszban a két fő szereplő a kedvezményezettek és a vállalatok, de a házon belüli mentor és a tanácsadó nagy segítséget jelenthet. A szereplők:

- ❖ Kedvezményezett - a potenciális munkaadók meglátogatása és a tanuláshoz való alkalmasság és lehetőségek elemzése
- ❖ Útmutató tanácsadó - a látogatás eredményeinek követése és a hiányosságok megismerése
- ❖ Vállalat - a kedvezményezettek fogadása hiányosságaiknak feltárása és meghatározása
- ❖ Mentor - támogatás nyújtása és a kedvezményezett képzésének vezetése a vállalaton belül

Az egész folyamat során összesen 182 vállalat vett részt a négy országban.

Ezeknek a vállalatoknak a többségét a projekt első szakaszában szólítottuk meg és konzultáltunk velük (88). Néhányan aláírták a Paktumot, és érdeklődést mutattak a közösségi alapú együttműködés iránt (71). Végül, amikor a legnehezebb és legigényesebb részről volt szó, 26 vállalat látta vendégül a kedvezményezetteket. Ez a fogadás különböző szinteket érhet el:

- ❖ Látogatások (elsősorban tájékoztató célokra)
- ❖ Rövid munkahelyi képzések
- ❖ Szakmai gyakorlatok

Ebben a szakaszban csak a látogatásokra koncentrálunk, mivel a képzésekkel a következő fejezet foglalkozik. Ami a látogatásokat illeti, lehet egyszeri látogatás vagy ismételt látogatás, amelyet rövidebb vagy hosszabb képzés követ, vagy nem követ. Sajnos a járvány miatt sok tervezett látogatást vagy képzést törölni kellett.

	Direkt vagy indirekt kontaktként bevont vállalatok	A Paktumot aláíró vállalatok	Fogadó szervezetek	Összes bevont cég
MAGYARORSZÁG	16	3	3	19
OLASZORSZÁG	31	26	9	66
LITVÁNIA	22	10	5	37
SZLOVÉNIA	19	32	9	60
Összesen	88	71	26	182

6.ábra. Vállalatok bevonása

Összesen 62 résztvevő vett részt képzések látogatásán a négy ország 26 különböző vállalatában.

HOGYAN



A vállalatok látogatásához vezető főbb lépések

- ❖ Adatok gyűjtése a vállalatoktól
- ❖ Kedvezményezett adatai
- ❖ A vállalatok látogatásának támogatása

Először is, a kedvezményezetteknek részletekbe menően tudniuk kell, mit csinál a befogadó cég, és milyen pozícióban tudnának elhelyezkedni.

A kedvezményezett fogadásához előzetesen tájékozódniuk kell a vállalat egészségvédelmi és biztonsági szabályairól. Főbb szempontok: a cégen belüli biztonság, a biztosítás, a speciális ruhák, cipők, az idő rendelkezésre állása, a vállalat esetleges korlátai a kedvezményezett befogadására.

A vállalatnak rendelkeznie kell egy oktatóval, aki vállalja a kedvezményezett segítségét. A mentornak rendelkeznie kell a megfelelő készségekkel a kedvezményezettek tudásbeli hiányosságainak megértéséhez. Ezenkívül tájékoztatni kell őt a kiválasztott kedvezményezett kompetencia-repertoárjairól.

A képzés tanulási szakaszaként az orientációs tanácsadók felkérlik a kedvezményezettet, hogy ismerkedjen meg a fogadó céggel. Ez a tevékenység fontos lehet a jövőbeni munkában is.

Ezenkívül az orientációs tanácsadónak és a kedvezményezetteknek együtt kell beszélniük szerepeikről, hogy megértsék, megfelelő-e a munka számukra, és tetszik-e nekik a cég és a kiválasztott munkakör. Fontos még beszélni a vállalat jellemzőiről; a cég oktatójáról; és jó, ha megosztunk néhány jó gyakorlatot és tanácsot arról, hogyan viselkedjen majd a munkavállaló a kiválasztott cégnél.

Ezt követően az orientációs tanácsadó, (aki a referenciapont a kedvezményezettek számára, ha nehézségeik vannak a projekt ezen szakaszának megvalósításában,) megadja a látogatás dátumát és utasításokat ad arra vonatkozóan, hogy mikor és hol találkozzanak a munkáltatóval egy első, tájékoztató látogatásra. Munkahelyi képzés is biztosítható ebben a lépésben.



Ennek a szakasznak a célja egy vagy több vállalatnál tett látogatás megvalósítása annak meghatározása érdekében, hogy megvan-e az egyezés a kedvezményezettek és a vállalatok igényei között.

Első lépésként gondos tervezésre van szükség a készségek megfeleltetéséhez, mindkét fél elvárásaihoz és elérhetőségéhez. A látogatás időtartama az igényektől és lehetőségektől függően változhat, amelyet törvényi korlátozások, biztonsági előírások, gazdasági feltételek korlátozhatnak vagy meghatározhatnak. A látogatások 1-2 napos tájékoztató látogatástól egész a hosszabb idejű, produktív munkával kombinált tevékenységekig terjedhetnek.

KIHÍVÁSOK



- ❖ A készségek vagy elvárások különbözősége
- ❖ Nincs közös időpont
- ❖ Nincs összhang a menetrendben, igényekben
- ❖ Nincs elérhető oktató / mentor / tanácsadó
- ❖ Jogi és biztonsági egészségügyi korlátozások, előírások nem teljesíthetők
- ❖ Attitűd kudarcok
- ❖ Korlátozások a járvány miatt

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK



Ez nagyon időigényes szakasz, ezért legyen jól felkészült. Mivel vannak társadalmi és gazdasági szempontok, előfordulhat, hogy a kettő nem esik egybe először, ezért gondos tervezésre van szükség. A vállalatok és a résztvevők közötti sok koordináció mellett a jogi és vállalati előírások betartására is szükség van. Figyelembe kell venni az egészségügyi és biztonsági kérdéseket. Leggyakrabban nem elég, ha csupán a vállalat vezetője irányítja a folyamatot, hanem hasznos, ha egy megbízott személy külön foglalkozik a leendő munkavállalóval. Emellett a hátrányos helyzetű kedvezményezettek egy részének további segítségre lehet szüksége a munkahely megtalálásához (és megtartásához). Egy tanácsadó, vagy ha nincs, egy tapasztalt önkéntes a közösségből, pótolhatja ezt a szakadékat.

Olaszország

- ❖ Ahhoz, hogy teljes képet kapjon a vállalatról, a kedvezményezettek látogatását az egész vállalatnak meg kell címezni annak érdekében, hogy képet kapjon a helyzetről és megértsék a környezetet, ahová esetleg dolgozni mennek;
- ❖ A látogatás során a vállalat dolgozóinak vagy egy részének részleges ismerete olyan eszköz, amely közelebb hozza a kedvezményezettet a vállalathoz;
- ❖ A vállalati képviselők (tulajdonosok vagy vezetők) és a kedvezményezettek találkozái elegendőek vagy sokkal megfelelőbbek lehetnek, mint a vállalat látogatása bizonyos helyzetekben;
- ❖ A tulajdonosoknak vagy a menedzsereknek a képzési szolgáltatóknak fel kell készítenie a találkozó kedvezményezettet, és minden lehetséges választ meg kell adnia az alkalmatlan kérdésekre is.

Szlovénia

Ez a folyamat nagyon időigényes volt. Nagy szükség volt a vállalatok és a résztvevők közötti koordinációra, valamint a jogi és vállalati előírások betartására. Az összes megkeresett vállalat kész volt fogadni a résztvevőket, megmutatni a céget, megmutatni a számukra megfelelő munkát, és megbeszélni velük a lehetséges foglalkoztatást. Bizonyos esetekben sok időbe került a megfelelő igényegyeztetés megtalálása, főleg amiatt, hogy maguk a leendő munkavállalók maguk sem tudták sokszor, mit akarnak, vagy túl bizonytalanok érezték magukat.

Tippek a lehetséges felhasználók számára:

- ❖ A kedvezményezettek számára hasznos, ha a munka megkezdése előtt meglátogatják a vállalatot.
- ❖ A felettesek, a mentorok és a legközelebbi munkatársak ismerete is hasznos, mert segít lebontani az akadályokat.
- ❖ A problémák elkerülése érdekében hasznos összegyűjteni a vállalat egészségvédelmi és biztonsági előírásait

Lettország

- ❖ Sok cégvezető csak gazdasági szempontból, nem pedig társadalmi szempontból tekint a potenciális alkalmazottakra.
- ❖ A vállalatok a lehető legkevesebb időt szeretnék eltölteni látogatásokra és közös megbeszélésekre a kedvezményezettel és az oktatási intézménnyel.
- ❖ A vállalatoknál gyakran nincs megfelelő képzettségű személyzet.
- ❖ A vállalatnak nem mindig van szakmai készségértékelője, ezért a tanácsadónak / mentornak nemcsak támogatnia kell a kedvezményezettet, hanem segítenie kell a céget abban, hogy pontosan meghatározza a munkavállaló készségeit és tudását.

Magyarország

- ❖ A jogi, és biztonsági előírásokat jó előre feltérképezni
- ❖ Az időegyeztetést nehézségeinek átgondolása
- ❖ Segítséget nyújtani a látogatások előkészítéséhez
- ❖ Konkrét célok legyenek a látogatások során, amelyek mentén konzultálhatunk (mind a vállalattal, mind a kedvezményezettel)
- ❖ Kérjünk visszajelzést a látogatásokról (mindkét féltől)



A következőkben olyan önértékelő kérdéssorokat találnak, amelyek az eljárás különböző pontjaira való felkészültség mérésének segédeszközei. Iránymutatásként is szolgálhatnak a folyamatfejlesztésben. A kérdések a kézikönyv tartalmi részeinek megfelelően lettek összeállítva.

Példaként említünk néhányat:

1. rész (KIK)	2. rész (HOGYAN)	3. rész (MI)
<ul style="list-style-type: none">✓ Kik lesznek a cég képviselői, akikkel kapcsolatba lép a tervezés során?✓ Kik lesznek a cég képviselői, akikkel kapcsolatba lép majd a tárhely megvalósításakor?✓ Ki lesz a kapcsolattartó az Ön oldalán?✓ Ki segít a kedvezményezetteknek a látogatások megszervezésében?✓ Ki lesz a felelős a látogatások megszervezéséért / dokumentálásáért?	<p>Hogyan motiválná a vállalatokat a kedvezményezettek befogadására?</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Hogyan készül fel a látogatásokra?✓ Hogyan fogja megteremteni a látogatásokhoz szükséges pénzügyi háttérrel?✓ Hogyan dokumentálja a folyamatot?✓ Hogyan fogja értékelni a folyamatot?✓ Hogyan fog megbirkózni a változtatásokkal / lemondásokkal / lemorzsolódásokkal?st b.	<ul style="list-style-type: none">✓ Milyen szabályokat kell tudnia a látogatás megszervezése előtt?✓ Milyen forrásokra van szüksége?✓ Milyen területek érdekesek a kedvezményezettek számára?✓ Milyen egyéb nehézségekkel (távolságok, nyelv, társadalmi háttér stb.) kell megküzdenie?



Tanulási megállapodások és képzések

KIK

- Az oktatási központ pályaorientációs tanácsadója: a tartalom meghatározása
- A vállalat – a készségek megosztása
- A Kedvezményezett – megállapodni a folyamatról aláírni a paktumot, részt venni a tanulásban
- A Közösség – egyetérteni a tanulási tartalommal
- Az oktatási központ –mindent biztosít a képzéshez

HOGYAN

- megállapodás a tanulási tartalomról
- a tanulási útvonal meghatározása
- felelősséget vállalni a közösséggel a tanulás véglegesítéséért

MI

- Tanulási igények és tartalmak meghatározása a vállalattal összhangban
- Tanulási paktumok aláírása
- A képzési útvonal meghatározása – tananyagok, tanfolyamok, munkahelyi képzések
- A képzés biztosítása/követése
- Tapasztalatai szerint hatékony lehet-e egy tanulási paktum a alulmotivált emberek képzésbe való bevonásában?

TAPASZTALATOK

Ebben a szakaszban a kedvezményezettek tanulási folyamata kerül a fókuszba. A korábban megvalósított lépéseket követve a kedvezményezettek megismerik a lehetséges tanulási módokat, és képzéseken is részt vehetnek annak érdekében, hogy felkészülten kezdhessék a tervezett munkát. Először a felek a tanulási megállapodást körvonalazzák. A fejlesztendő készségeket is itt határozzák meg és egyben a már meglévő, irányadó képzési rendelkezéseket is rögzítik..

KIHÍVÁSOK

- ✓ A képzések finanszírozása
- ✓ Mentori képzések
- ✓ A munkahelyi képzésre vonatkozó szabályok
- ✓ leküzdése
- ✓ A paktum érvényesítése a közösséggel

Megoldandó

A fejezettel kapcsolatos további részletekért kérjük, olvassa el a tanulási paktumra vonatkozó iránymutatásokat:

3.8 A tanulási terv meghatározása és a tanulási paktum aláírása és 3.9 Képzés és továbbképzés

4.6 Tanulási megállapodások és képzések

BEVEZETŐ

Ebben a szakaszban a kedvezményezettek tanulási folyamata kerül a fókuszba. A korábban megvalósított lépéseket követve a kedvezményezettek megismerik a lehetséges tanulási módokat, és akár osztálytermi alapon, akár munkahelyi képzésen is részt vehetnek annak érdekében, hogy felkészülten kezdhessék a tervezett munkát. Először a felek a tanulási megállapodást körvonalazzák a kedvezményezett, az oktatási központ és a vállalat szempontjaira is kiterjedően. A fejlesztendő készségeket is a tanulási megállapodásban határozzák meg és egyben a már meglévő, irányadó képzési rendelkezéseket is rögzítik. A képzés különböző formákban indulhat az igényektől, valamint az emberi és pénzügyi erőforrásoktól függően.

KIK



Kik vesznek részt ebben a fázisban?

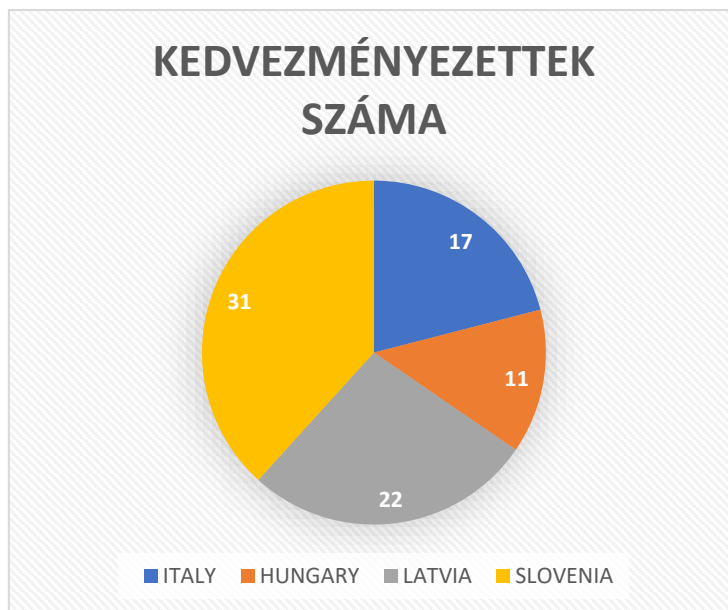
Ebben a szakaszban nagyobb figyelmet fordítunk a tanulás folyamatára, ezért az oktatási szervezetek, a közösség vagy a vállalat nevében eljáró tanácsadó vagy mentor, valamint a segítők hangsúlyos szerephez jutnak.

Ebben a szakaszban a következő szereplők kapnak különös figyelmet:

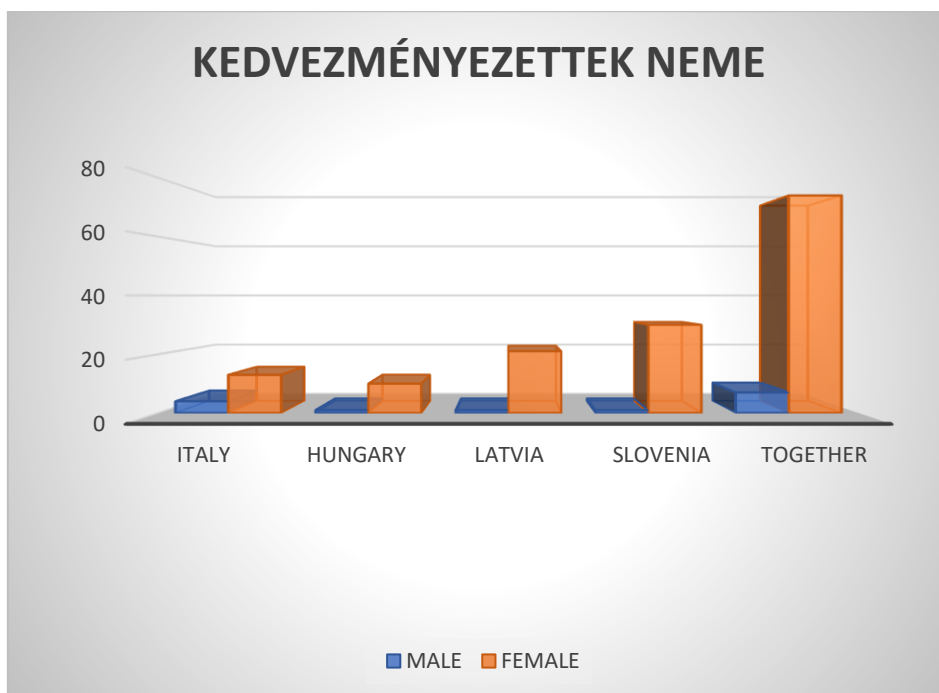
- ❖ A mentor/tanácsadó - a tanulási megállapodás összeállításában és a tanuláshoz nyújtott segítségben vagy annak biztosításában
- ❖ A vállalat – a munkahelyi képzés biztosításában a készségek megosztásával
- ❖ A kedvezményezett – a tanulás irányairól való megállapodásban, a szerződés aláírásában, és a tanulásban/képzésen való részvételben
- ❖ A közösség - a tananyag jóváhagyásában

Valódi tapasztalat a megvalósításban

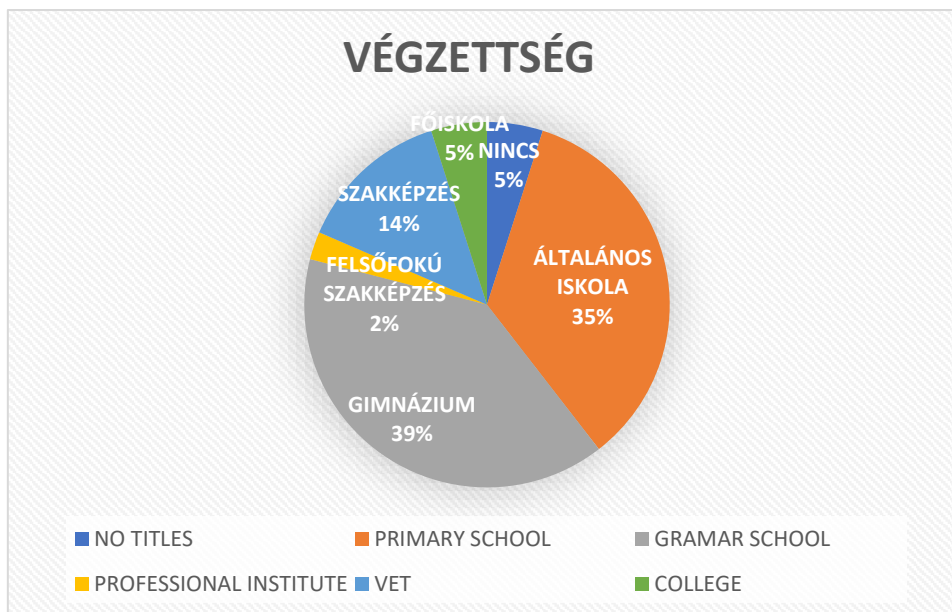
A négy résztvevő országban összesen 62 kedvezményezettet vontunk be a képzésekbe és mindösszesen 26 cég kínált fogadóhely szolgáltatást. A kedvezményezettek főleg nők voltak, és inkább az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők csoportját képviselték.



7. ábra – Kedvezményezettek száma (It, Hu, Lt, SI)



7. ábra – Kedvezményezettek neme (férfiak, nők)



9.ábra - Végzettség

A kedvezményezettek között rövid és hosszú ideje munkanélküliségben élő fiatalokat, kevés munkalehetőséget kínáló vidéki térségekben élőket, a különböző korosztályokhoz tartozó jelentős beilleszkedési nehézségekkel küzdők csoportjait és alacsony képzettségű migránsokat találunk.

HOGYAN



A tanulási megállapodás és a képzés megvalósításának lehetséges módjai

A kedvezményezett, a vállalat és az oktatási szervezet, mint három fél között jön létre a megállapodás a tanulási folyamatról. Emellett a Helyi Közösség képviselői, akik korábban aláírták a Közösségi Megállapodást, ebben a szakaszban is részt vesznek, hiszen ők hagyják jóvá a tanulási megállapodást.

A folyamat facilitátora meghatároz egy lehetséges közös időpontot és helyszínt, ahol a kedvezményezettek és az oktatási központok megoszthatják az Egyéni Tanulási Megállapodásokat a közösséggel, és egyben megszervezi az aláírást is.

Az Egyéni Tanulási Terv elkészülte és aláírása után az oktatási központ meghatározza a képzés megvalósításának helyszínét és megnevezi az irányadó képzési rendelkezéseket.

Ez az a szakasz, amikor az oktatási központoknak létre kell hozniuk a működési kereteket a tanulási igények kielégítésére személyre szabott tanulási lehetőségekkel, és meg kell határozniuk a legmegfelelőbb oktatási és tanulási módszereket a várt eredmények elérése érdekében, ideértve a munkahelyi tanulást is. A szükséges készségek elsajátításának lehetséges módjai:

- ❖ már meglévő képzéshez csatlakozva;
- ❖ online vagy nyílt forráskódú tartalmak használatával;
- ❖ közvetlenül a cégen belüli szakmai képzés szervezésével;
- ❖ munkavégzés helyszínén szervezett, úgynevezett on-the-job tanulás.

Valódi tapasztalat a megvalósításban

A kedvezményezetteknek vagy már meglévő tanfolyamokon való részvételt biztosítottak, vagy a partnerek maguk fejlesztettek megfelelő képzést néhány tanulónak. Mindkét esetben rendelkezésre

állt a szükséges pénzügyi fedezet, amelyet főként a projekt, a helyi és regionális alapok vagy támogatások biztosítottak.



Tanulási megállapodás és képzés

A tanulási megállapodások és képzések az előkészítő tevékenységek eredményei. A tanulási megállapodás tartalmaz minden információt a feltérképezett és elsajátított készségekről, valamint minden, a képzés megvalósításához kapcsolódó egyéb releváns adatot. A képzéseknek jól előkészítetteknek kell lenniük, összhangban kell lenniük a kedvezményezettek igényeivel, és megvalósíthatóknak kell lenniük mind pénzügyi, mind szervezeti szempontokból.

Összefoglalóan, az alábbi lista tartalmazza azokat az adatokat, amelyeket ajánlott felvenni a Tanulási megállapodásba (A tanulási megállapodás sablonja megtalálható a Tanulási megállapodásra vonatkozó irányelvekben).

- ❖ a kedvezményezett személyes adatai;
- ❖ oktatási és munkatapasztalat;
- ❖ készségek és kompetenciák (a meglévő és elvárt készségek és tanulási eredmények elemzése);

- ❖ konkrét okok és a várható eredmények
- ❖ tevékenységek a tanulási projekt támogatására;
- ❖ értékelési módszerek;
- ❖ a képző intézmény/oktatási központ leírása
- ❖ a programba bevont vállalat ismertetése
- ❖ képzési/oktatási tartalom
- ❖ a belső képzés felépítése és módja (a megfelelő módszerek kiválasztása)

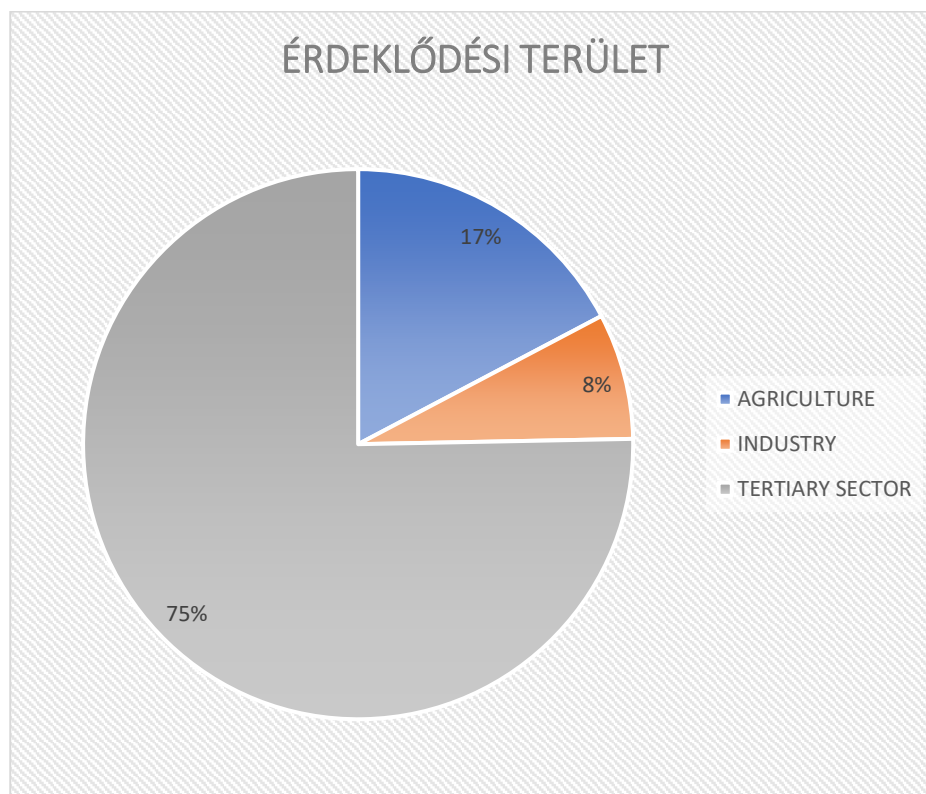
A képzések/oktatási tevékenységek a tanulási megállapodás aláírását követően zajlanak, a megállapodásban meghatározott követelmény- és szempontrendszernek megfelelően. A képzéseknek az adott lehetőségekhez kell igazodniuk, ezért formájukban és időtartamukban is eltérhetnek.

Valódi tapasztalat a megvalósításban

A partnerek 45 tanulási megállapodást írtak alá, és 26 vállalatot vontak be a képzési tevékenységekbe. A résztvevők elsősorban szakmai és életvezetési orientációs képzéseken vettek részt. Néhány példa a képzési tartalmakra:

- ❖ a nyelvi tudásszint fejlesztése
- ❖ digitális készségek
- ❖ műveltség
- ❖ könyvelés
- ❖ számviteli tanfolyam
- ❖ titkársági és adminisztratív munka
- ❖ mezőgazdaság
- ❖ kultúra és múzeumok
- ❖ takarítás
- ❖ bolti asszisztens
- ❖ kutyamenhely

Az ágazatok tekintetében az arány a következő volt



10. ábra – Érdeklődési terület



A partnerek legfontosabb kihívásként az alábbiakat jelölik meg

- ❖ a megállapodás közösség általi aláírásának értelmezése, az egyének magánéletének tiszteletben tartása szempontját is figyelembe véve
- ❖ az oktatás finanszírozásának biztosítása
- ❖ mentorok biztosítása a képzéshez
- ❖ a szabályozással kapcsolatos feladatok ellátása
- ❖ a vállalatok érdeklődésének fenntartása

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK



Olaszország

Tanulási megállapodások

Az LP összeállítását megelőző feladat a vállalat sajátos igényeinek meghatározása és a szükséges készségek úgynevezett kódokká történő fordítása, ez utóbbiakat gyakran nehéz megfeleltetni európai szinten (lásd ESCO);

- ❖ Segíteni a vállalatokat az igények pontosabb meghatározásába és az ESCO által kidolgozott meghatározások és kódok használatában a felek (kedvezményezett és vállalat) közötti hatékony együttműködéshez;
- ❖ Meg kell győződni arról, hogy a vállalat értékeit és a kedvezményezettek elvárásait megosztják és meghatározzák a transzverzális/puha készségeket, amit alapnak tekintenek
- ❖ Célszerű ellenőrizni, hogy a javasolt képzés megvalósítható-e a kedvezményezettel mind tanulmányi, mind gyakorlati oldalról, azaz el tud arra a helyszínre jutni a kezdeményezett, ahol az elméleti képzés és a gyakorlat megvalósul, hogy a társaság által elérhetővé tett ütemterv összeegyeztethető az elvégzett tevékenységekkel és bármilyen tömegközlekedési menetrenddel stb.

Képzések

- ❖ A veszélyeztetett kedvezményezettek tevékenységet folyamatosan nyomon kell követni annak érdekében, hogy motivációjuk magas szinten maradjon, ellenőrizni kell folyamatos jelenlétüket, meg kell győzni őket, hogy előre jelezzék a problémákat, hetente beszélni kell velük a nehézségekről, hogy megtalálják a célravezető megoldásokat;
- ❖ A kurzusok vagy a munkahelyi tréningek során végzett korrepetálás megfelelő eszköz annak biztosítására, hogy a kedvezményezettek helyesen tudják lezárni az adott tanulási szakaszt és optimális egyensúlyt találjanak a vállalatokkal.

Szlovénia

A képzés és a továbbképzés szervezése főként oktatási központokban és munkahelyeken (a vállalatoknál) zajlott. A korábbi tevékenységek során bebizonyosodott, hogy a legtöbb kedvezményezettnél hiányoztak a szakmai ismeretek és az életvezetési készségek (nyelvtudás, digitális készségek és műveltség). Mivel a szlovén oktatási központok felkészültek az ilyen képzésekre, az oktatás és a képzés folyamatában ez nem okozott problémát.

Tippek a lehetséges felhasználók számára:

- ❖ A fejlesztendő alapkészségeket meg kell határozni azért, hogy támogathassák a kedvezményezetteket olyan kompetenciák megszerzésében, amelyek szükségesek a foglalkoztatási szektor által igényelt feladatok hatékony kezeléséhez
- ❖ A tanulási megállapodásokat minden kedvezményezettel külön-külön kell megtervezni az oktatási központot és a vállalatot is bevonva az egyeztetések folyamatába, a korábbi tevékenységek (többek között az orientációs interjú, a vállalat meglévő keretrendszere és kompetenciakészlete, valamint a céglátogatás) eredményei alapján.

Lettország

- ❖ Fontos minden szempont koordinálása és figyelembevétele: nemcsak szakmai, hanem társadalmi aspektusból is (képzési idő, közlekedés, pénzügyi lehetőségek ...)
- ❖ A kiszolgáltatott helyzetben lévő kedvezményezetteket folyamatosan kísélni kell a motiváció magas szinten tartása okán, a folyamatos jelenlétük ellenőrzése, a problémák előrejelzése, a heti rendszerességgel beszélgetések szervezése a nehézségekről és a lehetséges megoldásokról

Magyarország

- ❖ A Tanulási megállapodások időtartamát és tartalmát különösen körültekintéssel kell meghatározni
- ❖ A vállalatok és a kedvezményezettek részéről történő lemondásra fel kell készülni (Hogyan reagálna? Van-e B-terve?)
- ❖ A képzésekhez szükséges forrásokat jóval korábban biztosítani kell

Mentor/tanácsadó rendelkezésre állását biztosítani kell a kedvezményezetteknek

- ❖ a megállapodás közösség általi aláírásának értelmezése, az egyének magánéletének tiszteletben tartása szempontját is figyelembe véve
- ❖ az oktatás finanszírozásának biztosítása
- ❖ mentorok biztosítása a képzéshez
- ❖ a szabályozással kapcsolatos feladatok ellátása
- ❖ a vállalatok érdeklődésének fenntartása

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK



Olaszország

Tanulási megállapodások

Az LP összeállítását megelőző feladat a vállalat sajátos igényeinek meghatározása és a szükséges készségek úgynevezett kódokká történő fordítása, ez utóbbiakat gyakran nehéz megfeleltetni európai szinten (lásd ESCO);

- ❖ Segíteni a vállalatokat az igények pontosabb meghatározásába és az ESCO által kidolgozott meghatározások és kódok használatában a felek (kedvezményezett és vállalat) közötti hatékony együttműködéshez;
- ❖ Meg kell győződni arról, hogy a vállalat értékeit és a kedvezményezettek elvárásait megosszák, hogy meghatározza a transzverzális/puha készségeket, amit alapnak tekintenek
- ❖ Célszerű ellenőrizni, hogy a javasolt képzés megvalósítható-e a kedvezményezettel mind tanulmányi, mind gyakorlati oldalról, azaz el tud arra a helyszínre jutni a kezdeményezett,

ahol az elméleti képzés és a gyakorlat megvalósul, hogy a társaság által elérhetővé tett ütemterv összeegyeztethető az elvégzett tevékenységekkel és bármilyen tömegközlekedési menetrenddel stb.

Képzések

- ❖ A veszélyeztetett kedvezményezetteket folyamatosan nyomon kell követni annak érdekében, hogy motivációjuk magas szinten maradjon, ellenőrizték állandóságukat, előre jelezzék a problémákat, hetente beszéljenek velük a nehézségekről és megtalálják a lehetséges megoldásokat;
- ❖ A kurzusok vagy a munkahelyi tréningek során végzett korrepetálás megfelelő elem annak biztosítására, hogy a kedvezményezettek helyesen tudják lezárni a megtett utat, és optimális egyensúlyt találjanak a vállalatokkal.

Szlovénia

A képzés és a továbbképzés szervezése főként oktatási központokban és munkahelyen (a vállalatnál) zajlott. A korábbi tevékenységek során bebizonyosodott, hogy a legtöbb kedvezményezettnek hiányoztak a szakmai ismeretek és az életvezetési készségek (nyelvtudás, digitális készségek és műveltség). Mivel a szlovén oktatási központok felkészültek az ilyen képzésekben, az oktatás és a képzés folyamatában nem okozott ez problémát.

Tippek a lehetséges felhasználók számára:

- ❖ A fejlesztendő alapkészségeket meg kell határozni azért, hogy támogathassák a kedvezményezetteket olyan kompetenciák megszerzésében, amelyek szükségesek a foglalkoztatási szektor által igényelt feladatok hatékony kezeléséhez.
- ❖ A tanulási megállapodásokat minden kedvezményezettrel külön-külön, és az oktatási központtal és a vállalattal való egyeztetést figyelembe véve kell megtervezni, a korábbi tevékenységek (többek között az orientációs interjú, a vállalat meglévő keretrendszere és kompetenciakészlete, céglátogatás) eredményei alapján.

Lettország

- ❖ Fontos minden szempont koordinálása és figyelembevétele: nemcsak szakmai, hanem társadalmi aspektusból is (képzési idő, közlekedés, pénzügyi lehetőségek ...)
- ❖ A kiszolgáltatott helyzetben lévő kedvezményezetteket folyamatosan kísérni kell a motiváció magas szinten tartása okán. Fontos a jelenlétük folyamatos ellenőrzése, a problémák előrejelzése, a heti rendszerességű beszélgetések szervezése a nehézségekről és a lehetséges megoldásokról

Magyarország

- ❖ A Tanulási megállapodások időtartamát és tartalmát különösen meg kell fontolni
- ❖ A vállalatok és a kedvezményezettek részéről történő lemondásra fel kell készülni (Hogyan reagálna? Van-e B-terve?)
- ❖ A képzésekhez szükséges forrásokat jóval korábban biztosítani kell
- ❖ Mentor/tanácsadó rendelkezésre állása a kedvezményezetteknek



A következőkben olyan önértékelő kérdéssorokat találnak, amelyek az eljárás különböző pontjaira való felkészültség mérésének segédeszközei. Iránymutatásként is szolgálhatnak a folyamatfejlesztésben. A kérdések a kézikönyv tartalmi részeinek megfelelően lettek összeállítva.

Példaként említünk néhányat:

1. rész (KIK)	2. rész (HOGYAN)	3. rész (MI)
<ul style="list-style-type: none">✓ Ki szervezi a tanulási paktum aláírását?✓ Ki lesz jelen a paktum aláírásakor?✓ Kik a kapcsolattartói az oktatási intézményben / a vállalatnál?✓ Ki lesz a felelős a képzések szervezéséért / dokumentálásáért?✓ Kik lehetnek mentorok?	<ul style="list-style-type: none">✓ Hogyan fogják aláírni a tanulási paktumot (hely, emberek, szertartás stb.)?✓ Hogyan vonná be a közösséget a paktum aláírásába?✓ Hogyan készül fel a képzésre?✓ Hogyan fogja megteremteni a tanfolyamokhoz / képzésekhez szükséges pénzügyi háttérrel?✓ Hogyan dokumentálja a folyamatot?✓ Hogyan fogja értékelni a folyamatot?✓ Hogyan harcol a lemorzsolódás ellen?	<ul style="list-style-type: none">✓ Mit fog beilleszteni a tanulási részbe?✓ Milyen forrásokra van szüksége?✓ Mely területek érdekesek a kedvezményezettek számára?✓ Milyen előírásokkal kell megbirkóznia?



ÁTADHATÓSÁG & FENNTARTHATÓSÁG

5. ÁTADHATÓSÁG ÉS FENNTARTHATÓSÁG

A kutatás, a folyamatok, a módszertan, a kiépített kapcsolatrendszer és az elért eredmények mind a projekt szellemi termékei, amelyeket különböző összefüggésekben lehet a későbbiekben alkalmazni, legyen szó egy másik országról vagy más célcsoportról esetleg szektorról.

A projekt keretében kifejlesztett, oktatási források a projekt befejezését (2021. március) követően legalább két évig elérhetőek lesznek a projekt honlapján (<https://www.coopcramars.it/project-em2/>) és a projekt partnerek weboldalain (lásd részletesen a „Partnerek” részben).

Az EM2 dokumentumok a https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects_en Erasmus + projekt platformján érhetőek el, és a Creative Common Attribution-Non-commercial-ShareAlike 4.0 International név alatt engedélyezettek. Ezért harmadik felek szabadon felhasználhatják és alkalmazhatják a tartalmat oktatási és közösségfejlesztési célokra egyaránt.

A leghasznosabb és a nyilvánosság számára leginkább alkalmazható három dokumentum a következő:

1. Útmutató a közösségi megállapodás elkészítéséhez (amely a létező modellek készletét mutatja be a közösségi megállapodás eredményes megvalósításához a legmegfelelőbb formátumok és módszerek meghatározásával)
2. Útmutató a közösségi tanulási megállapodás létrehozásához (amely elmagyarázza a folyamatot, valamint módszert és eszközöket kínál a célcsoportok bevonására és adatainak gyűjtésére)
3. A közösségi tanulás kézikönyve (ez a dokumentum lépésről lépésre ismerteti a perifériára szorult emberek munkaerőpiaci visszatéréséhez vezető eljárás felépítését és irányítását)

A partnerek már feltérképezték és kiaknázták a különféle lehetőségeket, és készek folytatni a jövőben is az eredményekben rejlő potenciált a következők szerint:

Olaszország

Az olasz partnerek az alábbiak szerint kívánják fenntartani a projekteredményeket:

1. Ez a projekt nagyon hatékony volt intézeteink kompetenciáinak folyamatos fejlesztése szempontjából az útmutatással és a szolgáltatással kapcsolatban egyaránt, ezért a jövőben is a projekt során meghatározott mintákat fogjuk használni a kétoldalú tanácsadói értekezleteken hallgatóinkkal és kedvezményezettjeinkkel
2. A Cramars már aláírta a Confartigianato Imprese of Udine project partnerrel a megállapodást a helyi szintű tevékenységek folytatásáról, amely a következőket tartalmazza:
 - ❖ Az EM2-hez hasonló projektek újragondolása a vészhelyzetből való kilábalás tükrében
 - ❖ Együttműködés az önálló vállalkozást célzó projektek kidolgozására
 - ❖ A szövetségi közösségekkel folytatott folyamatos munkában, beleértve a hegyvidéki területek digitális átmenetét magában foglaló tevékenységek
 - ❖ A vállalaton belüli képzések támogatása
 - ❖ Képzési igények ellenőrzése kisipari vállalatoknál
3. Elkötelezettség az aláíró közösségek potenciális kedvezményezettjeivel való együttműködés folytatása mellett
4. Elkötelezettség új oktatási közösségek létrehozása iránt (már kaptunk néhány kérést más önkormányzatoktól és helyi érdekcsoportoktól, amelyek eddig nem tudtak részt venni a projektben)

5. Elkötelezettség azon kedvezményezettek támogatása mellett, akik nem tagjai a projekt által meghatározott célcsoportnak, de a felhasználók körének kiszélesítése érdekében meghatározó szerepük van
6. A Cramars néhány aláíró közösséggel már elindított új projekteket is a tevékenységek folytatására a helyi fejlesztés függvényében (tanfolyamok, találkozók meghatározott érdekelt csoportokkal stb.)
7. A kifejlesztett minták használata a kompetenciák vagy a tanulási megállapodások új egyensúlyának meghatározásához
8. A Cramars, mint project koordinátor, a Facebookon fizetett hirdetéssel terjeszti az információkat a projekt eredményeiről és irányelveiről az összes felnőttképzési szolgáltatónak országszerte, és elérhetőek a project eredményeinek megosztására és tanácsadásra is.

Lettország

Hogyan lehet fenntartani a projektet a lett partnereknél:

1. A projekt során elért eredmények folytatása az együttműködés területén: önkormányzatokkal, civil szervezetekkel és támogató intézményekkel. Különösen hangsúlyos a sikeres együttműködés folytatása az önkormányzati szociális szolgálat munkatársaival, akik ismerik a régió szociális helyzetét.
2. Sikerebben használja ki az Állami Foglalkoztatási Szolgálat pénzügyi lehetőségeit.
3. Országos szinten a civil szervezeteknek eredményesebben kell együttműködniük a hatáskörrel rendelkező minisztériummal (Népjóléti Minisztérium és Oktatási Minisztérium), amelyek felelősek ezen célcsoportok támogatásáért.
4. Hálózati rendezvények szervezése a vállalat képviselői és a célcsoport számára, azok összehangolásának biztosítására (az LCCI a pandémiát megelőzően szervezett ilyen együttműködési eseményeket).
5. Mivel az LCCI szinte minden héten különböző témájú képzéseket szervez, a kedvezményezettek ezeken díjtanul vehetnek részt. Így bővíthetik ismereteiket a konkrét témákban, és talán még abban is segíthetünk nekik, hogy eldöntsék, milyen jövőképet alakítanak ki maguknak.

Szlovénia

1. Mivel a felnőttképzés átszervezése aktuális téma Szlovéniában, és a felnőttképzés szervezője is tanácsadó lesz ebben a folyamatban, a résztvevőkkel mindenképpen a projekt során kidolgozott módszertant és eszközöket fogják használni. Tekintettel arra, hogy szervezetükben nagyon sokat foglalkoznak tanácsadással, a kidolgozott folyamatot és az összes kidolgozott mintát a mindennapi tevékenységben alkalmazhatják. Mivel sokat dolgoznak kiszolgáltató csoportokkal, az alacsony műveltségű és képzettségű emberek felhatalmazásának kifejlesztett folyamata hozzáadott értéket jelent szolgáltatásaik színvonalában.
2. Folytatják a munkát a marginális csoportok potenciális kedvezményezettjeivel és az oktatás és a foglalkoztatás ösztönzésének motivációját.
3. A projekt eredményeinek és a bevált gyakorlatok megosztása más szlovén felnőttképzési szolgáltatókkal.
4. Az oktatási közösségek kiterjesztése más településekre is.
5. Kihhasználva a projekt során megtett első lépéseket, hatékonyabban veszi fel a kapcsolatot a vállalatokkal és elmélyítheti az együttműködést a velük.
6. Folytatják együttműködésüket a Mesterségek Kamarájával a helyi szintű tevékenységek folytatása érdekében, hogy a kedvezményezettek számára lehetőségeket teremtsenek a vállalatoknál tapasztalatszerzésre.

7. A projekt során kifejlesztett know-how átadása más hasonló nemzeti és nemzetközi projekteknek.
8. Új projektek előkészítése az EM2 projektben kidolgozott tevékenységek folytatására.
9. Az oktatási közösségek kiterjesztése más településekre is.
10. A végrehajtott közösségi munka folytatása.

Magyarország

A magyar partnerek a következőképpen tervezik fenntartani a projektet:

1. A Trebag mint felnőttképzéssel foglalkozó vállalat a vállalati szerktorbéli oktatások módszertanába történő integrálás lehetőségeit keresi.
2. A projektben kidolgozott orientációs és készségegyeztetési módszertan jól működik és bőséges kiegészítő anyagokkal kibővített, ezért ezeket mindenképpen használni fogják.
3. A közösség támogatásával megvalósított tanulás és integráció olyan módszer, amelyet készek átadni más célcsoportoknak és szektoroknak.
4. A magyar partnerek nagyon jólműködő hálózatot alakítottak ki egymással, más érdekeltekkel és a nemzetközi csapattal, és szeretnék továbbfejleszteni ezeket.



KÖVETKEZTETÉSEK

6. KÖVETKEZTETÉSEK

A Közösségi tanulás kézikönyve összefoglalja az összes tapasztalatot, amelyet a partnerek szereztek a marginalizált személyek képzéshez, oktatáshoz és munkahelyi tapasztalatokhoz való hozzáféréseinek támogatására vonatkozó eljárás végrehajtása során az oktatási, üzleti és állami szektor együttműködésével. Ezenkívül a kézikönyv gyakorlati útmutatót kínál arra vonatkozóan, hogyan tudnak a hátrányos helyzetű munkavállalóknak segíteni azokat, akik hasonló kezdeményezésbe fognának. Következtetesként a résztvevő partnerek tapasztalatai alapján megfogalmaztuk az ideális úgynevezett „oktató vállalat” és a „tanulói közösség” létrehozásának optimális feltételeit.

Oktató vállalatok

Az a vállalat, amely embereket fogad tapasztalatszerzés, munka vagy képzés céljából, „oktató vállalatnak” nevezhető. Sok esetben ezek a helyek már rendelkeznek szakmai gyakorlattal kapcsolatos tapasztalattal. Ez azt jelenti, hogy már ismerik a jogi korlátozásokat, szabályozásokat és tisztában vannak a lehetséges akadályokkal és előnyökkel. A gyakornoki rendszeren kívüli emberekkel való foglalkozás azonban új kihívásokat vethet fel. Az oktató vállalatnak ismernie kell minden szabályt és előírást, a biztonsági és pénzügyi kérdéseket is. Fontos, hogy rendelkezzen egy tervvel arra vonatkozóan, hogyan lehet az eljárást a készségek egyeztetésétől kezdve, a résztvevők kiválasztásán és a képzési feltételeken át véghezvinni. Fontos, hogy legyen egy mentor, aki mind a cég, mind a gyakornok speciális igényeivel foglalkozik.

A vállalatnak hajlandónak kell lennie arra, hogy tanulási helyeket kínáljon, ebben az esetben az adott célcsoportnak. Fel kell készülniük arra, hogy azáltal, hogy tanulási helyet biztosítanak a kedvezményezettnek, lehetséges, hogy sok időt kell majd áldozni a feladatok, a munka és minden kapcsolódó rész elmagyarázására.

Természetesen, ha a vállalatnak van korábbi tapasztalata ilyen tevékenységben, akkor az nagyon értékes, de erre nincs szükség. A fő szempont a hajlandóság a gyakornoki hely biztosítására és a folyamat során történő tanulásra.

Az oktatói vállalat kritériumai

- ❖ egy oktató vállalatnak meg kell hirdetnie az új képzési pozíciókat
- ❖ egy oktató vállalatnak képzett mentorokkal kell rendelkeznie a munkahelyi képzéshez
- ❖ egy oktató vállalatnak fel kell készülnie arra, hogy bemutassa a céget a potenciális jelölteknek
- ❖ egy oktató vállalatnak együtt kell működnie a környezet oktatási intézményeivel
- ❖ egy oktató vállalatnak szakmai tartalmi képzést kell folytatnia (szakmai gyakorlatok, gyakornoki gyakorlatok...)
- ❖ egy oktató vállalatnak rendelkeznie kell az elkészített munkamódszerek pontos leírásával
- ❖ az oktató vállalatnak rendelkeznie kell a munkával kapcsolatos kompetenciák és az üres álláshelyekhez szükséges készségek pontos leírásával
- ❖ egy oktató vállalatnak együtt kell működnie a helyi közösséggel
- ❖ egy oktató vállalatnak be kell mutatnia tevékenységét a helyi közösségeknek (nem szabad magába zárkozniuk, együtt kell élniük a környezettel, és válaszolniuk kell annak igényeire is)
- ❖ egy oktató vállalatnak karriertanácsadásban kell részesítenie a gyakornokait

A tanulói közösség kritériumai

- ❖ a közösségben részt vevő összes érintettnek fel kell készülnie az együttműködésre, és minden segítséget és támogatást fel kell ajánlania ahhoz, hogy „barátságos” oktatási közösséggé válhasson.
- ❖ meg kell mutatnia, hogy számítanak az érintettek
- ❖ segítséget kell nyújtani azoknak, akik segítségre szorulnak (segítség a megfelelő oktatási programok megtalálásában, foglalkoztatás, finanszírozás, papírmunka ...).
- ❖ olyan személyt kell delegálnia, aki elősegíti a társadalom különböző szereplői (önkormányzatok, egyesületek, nem kormányzati szervezetek, társadalmi kapcsolatok, vállalatok stb.) közötti aktív együttműködést. Legjobb lenne ezt a feladatot az önkormányzat egyik munkatársára bízni, aki ismeri a területet és annak szükségleteit a közös tevékenységek megvalósítása, az életminőség és a társadalmi gyakorlatok javítása érdekében.
- ❖ Jobban be kell vonni a szociális szolgáltatókat, mivel a szociális szolgáltatások figyelemmel kísérik a marginalizált csoportok igényeit. A szociális munkások a helyi közösségi aktivistákkal együtt természetüknél fogva az ilyen emberek legnagyobb motivátorai.
- ❖ A felnőttképzési szervezetek vezetőinek és tervezőinek újra kell gondolniuk szervezeti struktúrájukat és tanfolyamaikat annak érdekében, hogy felismerjék és bekapcsolják a marginális csoportokat oktatási tevékenységeik rendszeres célcsoportjaiként.
- ❖ A sikerhez elengedhetetlen a jól működő hálózat kiépítése az érdekelt felek, az üzleti terület, az oktatás és az állami szektor között.



Ez a kézikönyv az Oktatás kettős marginalitásban
(Education in Square Marginality) projektpartnerei
munkájának és együttműködésének köszönhetően készült



Cramars Social Cooperative (IT)

www.coopcramars.it



Union of Craftsmen and Small and Medium
Enterprises In Udine (IT)

<http://www.confartigianatoudine.com>



Dobele Training Centre (LV)

www.dobelemc.mozello.lv



Latvian Chamber of Commerce and Industry (LV)

www.chamber.lv



Adult Education Centre (SI)

www.luniverza.si



Regional Chamber of Craft and Small Business
of Kranj (SI)

www.oozkranj.com



Trebag Szellemi Tulajdon és Projektmenedzser
Kft (HU)

www.trebag.hu



Magyar Növényvédő Mérnöki és Növényorvosi
Kamara (HU)

www.magyarovenyorvos.hu