

MÓDSZERTANI KÉZIKÖNYV

ABILITY WORK
EFOP 5.2.4-17-2017-0009

2021

Tartalom

I. SZERZŐI AJÁNLÁS	4
II. A MÓDSZERTAN KIDOLGOZÓI	5
III. AZ ADAPTÁCIÓ ELŐZMÉNYEI	7
PROSPETTIVE CII (Svájc)	7
KID program (Magyarország)	11
A KEY módszer	17
A KID, A PROSPETTIVE Program és a KEY módszer adaptációjához kapcsolódó innováció és know-how	19
IV. AZ ADAPTÁCIÓ INDOKOLTSÁGA	21
Demográfiai trendek Hajdú-Bihar megyében	21
Gazdasági helyzetkép	23
Munkaerőpiaci trendek Hajdú-Bihar megyében	24
V. AZ ADAPTÁCIÓ SAJÁTOSÁGAI, A PROGRAM SORÁN TÖRTÉNT MAKRO-ÖKONÓMIAI VÁLTOZÁSOK	28
Munkaerőpiaci és szociális szolgáltatások elérhetősége az álláskereső ügyfelek számára	28
Az Ability Work program, mint hiánypótló szolgáltatási alternatíva	30
Változások a gazdaságban és a szakképzésben	30
COVID 19 járvány	31
VI. AZ ABILITY WORK ADAPTÁLT FEJLESZTŐPROGRAM BEMUTATÁSA	33
A szolgáltatás célcsoportjai	33
Korai iskolaelhagyó fiatalok	33
25 év alatti, pályakezdő álláskeresők	34
Alacsony iskolai végzettségűek	34
Tartós álláskeresők	34
Gyermekgondozási támogatásban és ápolási segélyben részesülők	35
50 év feletti álláskeresők	35
„Típusos esetek”	35
1. Típus	35
2. Típus	36
3. Típus	36
4. Típus	36
5. Típus	36

A programba lépés feltételei	37
A program során elért célcsoportok, a toborzás sajátosságai	37
A szolgáltatás folyamata	39
A szolgáltatás alapelvei	39
A program felépítése	41
Várható eredmények	46
Az ABILITY WORK bevezetésének alapelvei	48
Kompatibilitás egyéb fejlesztő programokkal	48
Rugalmas alkalmazhatóság	50
Fejlesztő szemlélet – képesség tevés	51
AZ ADAPTÁCIÓ GYAKORLATI LÉPÉSEI	52
A megfelelő szervezeti háttér biztosítása	52
Tanácsadói attitűd	57
Az adaptáció tárgyi és technikai feltételei	61
Műhelyek berendezése, vizualizáció	62
A program IKT szükséglete	63
Munkabiztonság és tűzvédelem	63
Az adaptáció helyi ökoszisztémába való átültetése	64
A szolgáltatás marketingje	65
A SZOLGÁLTATÁSI FOLYAMAT ADAPTÁCIÓJA	67
Toborzás	67
Tájékoztatás	75
Bevonás	77
Első interjú (bemeneti kutatási kérdőív)	89
Munkaerőpiaci kompetenciák azonosítása, fejlesztése (30 órás tréning)	120
Kulcsképeség-fejlesztő műhelyprogram	126
Kilépés a programból, utánkövetés	164
Záró kutatás	170
AZ ADAPTÁCIÓ TERVEZENDŐ KÖLTSÉGEI	186
Menedzsment költségek	186
Képzési költségek	187
Műhelyprogram eszköz és anyag költségei	187
Célcsoport számára biztosított (ajánlott) támogatások költségei	188

A SZOLGÁLTATÁS EREDMÉNYESSÉGÉNEK MÉRÉSE	189
A kutatás célja	189
Kutatási területek	190
Nyomonkövetés	190
Hatékonyság mérés	190
Kutatási módszerek és eszközök	191
Nyomonkövetés	191
Szolgáltatás eredményességének mérése	192
ADAPTÁCIÓT TÁMOGATÓ SZAKMAI TANÁCSADÁSOK	197
Helyszíni szemle és tanácsadás	197
Szervezetfejlesztés	197
Felkészítő képzések szervezése	197
Projektmenedzsment szolgáltatás	197
Megvalósítók mentorálása	197
Kontrolling és konzultáció	198
Eredményesség vizsgálata	198
MELLÉKLETEK	199
Műhelyszabályzat	200
Fotómelléklet	225

I. SZERZŐI AJÁNLÁS

Tisztelt Humánfejlesztő Szakember!

Ez a kézikönyv azért íródott, hogy egy 3 évig tartó innovatív munkavállalásra felkészítő program eredményeit figyelembe véve, javaslatokkal és ötletekkel segítse az Ön szakmai munkáját.

Alkalmazását kifejezetten ajánljuk azoknak a szakembereknek, akik munkájuk mellett nyitottak a fejlődésre, érdeklődéssel kísérik figyelemmel a már kipróbált és bevált integrációs módszereket, know-howkat.

Célunk, hogy a foglalkoztatásra felkészítés, a szociálismunka, az önismeret fejlesztés, felnőttképzés és a kistérségi integráció terén érintettek számára a hazai környezetbe átültetett komplex, integrált és differenciált módszer adaptálásának, elterjesztésének lehetőségeit bemutassuk.

Az Ability Work névre keresztelt munkavállalói kulcsképesség-fejlesztő program az EMMI támogatásával került kidolgozásra és megvalósításra 2018 áprilisa és 2021 júniusa közötti 39 hónap időtartamban, 3 helyszínen összesen 14 fő teljes munkaidős kolléga és számos külső szolgáltató, oktató közreműködésével. A program eredményességét és hatékonyságát közel 150 fő programrésztvevő esetében mértük fel, így látjuk általános bevezetésének lehetőségeit és határait.

Az elért sikerek és szakmai kihívások alapján állítottuk össze ezt a gyakorlati szemléletű kézikönyvet, hogy útmutatást adjon azok számára, akik a helyi szükségletekhez igazodóan esélyt látnak a módszer részben vagy egészben történő alkalmazására, a közösségi műhely tevékenységbe ágyazott munkavállalói kulcsképesség-fejlesztés bevezetésére.

Felhasználásához sok sikert kívánunk!

II. A MÓDSZERTAN KIDOLGOZÓI

A **CSAT Egyesület** szakmai közössége azt a célt tűzte ki, hogy a munkaerőpiaci tekintetben hátrányos helyzetű rétegek tagjainak, illetve a velük foglalkozó szervezeteknek az esélyeit növelje humán szolgáltatásaival. A munkaerőpiaci kompetenciák fejlesztése az egyik kiemelt tevékenysége. Az elmúlt 20 év alatt, több mint 50 pályázaton keresztül uniós finanszírozásnak köszönhetően, közel 15.000 álláskeresővel és 300 munkáltatóval állt kapcsolatban.

Tréningeken, tudásbővítő szakmai képzéseken, workshopokon a középpontban az egyénközpontúság, rugalmasság és a fejlődés orientáltság áll.

Kezdeményezi és megvalósítja innovatív foglalkoztatási programok tervezését, pályázatok készítését és lebonyolítását. Rendszeresen önkéntesek és egyetemi hallgatók gyakorlati képzésében vesz részt, és számukra gyakorlati helyet biztosít.

Önkéntes fogadó szervezetként részt vesz az önkéntesség és az IKSZ szervezésében, a bűnmegelőzés és EQ fejlesztés terén szerepet vállal a pedagógus továbbképzésben, a fiatalok felkészítésében, közösségfejlesztésben.

Az **Országos KID Egyesület** ernyőszervezetként 2005-ben alakult azzal a céllal, hogy a civil szervezetek szerepvállalását erősítse a fiatalok és felnőttek számára nyújtott komplex, integrált és differenciált (KID) programok megvalósításában, ezáltal elősegítse a munkanélküliek, elsősorban a fiatalok munkaerőpiaci helyzetének javítását, társadalmi beilleszkedését. Ezen program módszertanát tagszervezeteinek szakemberei dolgozták ki 2001-2004 között, egy kísérleti program keretében. Ezt a jól bevált eszközrendszert azóta is használják a célcsoportjaik munkaerőpiaci és társadalmi re-integrációjában. Többéves szakmai tapasztalattal rendelkező munkatársaikkal, önkénteseikkel, jó munkahelyi légkörben, korszerű infrastrukturális háttérrel, magas színvonalon valósítják meg tevékenységeiket.

Az Egyesület felnőttképzésben nyilvántartott szervezet. Működési területe országos, számos tagszervezettel, partnerszervezettel, támogató taggal

rendelkezik, hazai és nemzetközi szinten egyaránt. Székhelye Debrecenben található.

Tetétlen Községi Önkormányzat

Tetétlen község az Észak- Alföldi régióban, Hajdú- Bihar megyében, a püspökladányi járásban található kis település. Lakosainak száma 2021.január 1-jén 1356 fő. A településen élők büszkék hagyományaikra, múltjukra, értékeikre és mindent meg is tesznek annak érdekében, hogy ezeket ápolják és átadják a jövő nemzedéke számára.

A településen igen magas volt a 2010-es években a munkanélküliség, 22,58 %-os munkanélküliségi rátával. Napjainkban az előremutató és átfogó komplex programoknak köszönhetően ez a mutató, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat hivatalosan közzétett településsoros statisztikai adatai alapján 2021. február 01-én 6,04 %.

A programok alapjait 2011. évben dolgozták ki és 2012. évtől kezdődően folyamatosan bővítik, fejlesztik.

Jelenleg összesen 9 telephelyen foglalkoztatnak, a mezőgazdaság és könnyűipar területén. Két strucctelepen foglalkoznak a strucctenyészéssel, egészen a tojástermeléstől a keltetésen át a madarak felneveléséig. Folyamatosan bővítik a homoktövis ültetvényeket, és ezzel párhuzamosan az előállított homoktövis termékeket. Egyedülálló módon az országban több mint 50 féle homoktövis termékkel rendelkeznek, melyeket saját maguk állítanak elő és forgalmazznak a *Tetétlen Kincsei* védjeggyel rendelkező márkacsaládon belül. Jelenleg a Gazdaságélénkítő Program keretében van folyamatban egy mintegy 400 m²-es alapterületű, modern homoktövis feldolgozó üzem és bemutatóterem kialakítása a településen. Továbbra is működteti az önkormányzat a varrodát és az asztalosműhelyt, a helyi kis sütödéjét és minden más elindított, és a helyiek foglalkoztatását elősegítő programokat.

A foglalkoztatási kezdeményezésekhez fontos továbblépés, hogy a közmunkából az elsődleges munkaerőpiaci elhelyezkedést, munkaerő fejlesztést, öfenntartást elősegítse. Erre vonatkozóan is jelentős előre lépések történtek 2020. évben.

III. AZ ADAPTÁCIÓ ELŐZMÉNYEI

Az „Ability Work” Svájcban meglátogatott jó gyakorlatokra, illetve a megvalósítók két évtizedes szakmai tapasztalatára alapuló, hiánypótló projekt. Olyan módszer kialakítását tűzte ki célul, amely a munkaerőpiacra támogatással integrálható célcsoportok intenzív, gyakorlat-orientált fejlesztésére irányul.

Az adaptációs fejlesztés alapjaként három program (egy hazai, egy svájci, és egy nemzetközi projekt termékeként létrejött módszer) szolgált, amelyek módszertani tekintetben megfelelően dokumentáltak, több évben is megvalósultak a gesztor szervezeteknél, komplex megközelítéssel segítik az álláskeresők, hátrányos helyzetű célcsoportok munkaerőpiaci integrációját, és magas hatékonysággal alkalmazhatóak. A három program részletes megismerése a CSAT Egyesület, a Revita Alapítvány, az Országos KID Egyesület, illetve a svájci Förderverein Cocomo¹ munkaerőpiaci szolgáltató szervezet közös projektjében² történt meg.

A következőkben e három program kerül alapvető ismérvein keresztül röviden bemutatásra.

PROSPETTIVE CII (Svájc)

A svájci Prospettive CII³ foglalkoztatási program három hónapos szakmai integrációt, nyelvi képzést és a szociális hálózat kiépítését célzó program felnőtt munkanélküli személyeknek.

A program 2012 óta Svájc több tartományában is megvalósult, jelenleg is zajlik.

A program háttere, célja

Svájcban az állami foglalkoztatási szolgálat aktívan együttműködik olyan szervezetekkel, amelyek biztosítani tudják az álláskeresők mihamarabbi munkaerőpiaci integrációját, és e szervezetek működéséhez normatív finanszírozással járul hozzá. A svájci foglalkoztatáspolitikában (az

¹ <https://www.cocomo.ch/>

² A projekt a Svájci – Magyar Együttműködési Program társfinanszírozásával 2012-2013-ban valósult meg.

³ <https://www.stiftung-sag.ch/it/project/prospettive-cii-it/>

évszázadok óta érvényben lévő, munkaalapú társadalmi berendezkedést és hagyományokat követve) az áll, hogy minden álláskereső a lehető leghamarabb képessé váljon munkát vállalni, így adófizető állampolgárrá, a társadalom hasznos tagjává válni. Ennek érdekében az állam hajlandó a magas költséggel járó, intenzív, egyéni fejlesztési programokra költeni, amennyiben (külső minőségbiztosító által, végzett mérésekkel alátámasztott) biztosítékot kap arról, hogy a humánszolgáltatási program valóban hatékony. Az álláskeresők felzárkóztatására költött magasabb összegű támogatás ugyanis már középtávon is megtérül azáltal, hogy a programból kilépve az ügyfél adófizető állampolgárrá válik.

A programban való részvétel tehát kvázi kötelező az álláskereső ügyfelek részére: míg a részvétel ideje alatt a szolgáltatások mellett az állam megélhetési támogatást biztosít számukra, az ügyfelek szerződésben vállalják, hogy a kilépés után munkába állnak. Ennek hiányát az állami foglalkoztatási szolgálat szankcionálja, tehát az álláskereső ügyfél minden támogatástól eszik (ha bevándorló státuszban él, tartózkodási engedélye megszűnik), amennyiben a programból való kilépést követően nem helyezkedik el.

A szolgáltatás humán erőforrása

A program stábjában minden szakterületet felölel, amelyeknek az álláskereső személyek munkaerőpiaci integrációjában szerepe lehet, ideértve a szociális munkát, pszichológiát, pályaorientációt, munkaközvetítést, nyelvoktatást, alapképzetek oktatását stb. A stáb szoros együttműködésben dolgozik az ügyféllel és egymással is, ezzel biztosítva a program hatékonyságát.

A program célcsoportjai

A program elsősorban a Svájcba érkező, tartózkodási engedéllyel érkező bevándorlókat, illetve olyan – elsősorban fiatal, NEET-es álláskeresőket – céloz meg, akik intenzív támogatás segítségével sikeresen helyezhetők el a munkaerőpiacon.

A szolgáltatás lépései

Kapcsolatfelvétel

A regionális munkaközvetítő központok a rendszerükben regisztrált ügyfelekről adataikat és élettörténetüket is rögzítve adatlapot vesznek fel, majd a Prospective foglalkoztatási programhoz irányítják őket. Az együttműködés feltételeit és az ügyfelek kötelező vállalásait már ekkor világosan kommunikálják.

Az igények egyéni (komplex) felmérése

Az egyéni igények felmérését már a Prospective program munkatársai végzik. Ebben a szakaszban a bizalom felépítésén és az egyéni feltételek tisztázásán van a hangsúly. A felmérésnek része az iskolai végzettség, szakmai tapasztalat vizsgálata (a kapcsolódó dokumentáció bekérése), a nyelvismeret, alapvető kompetenciák, illetve a szociális támogató háló felmérése is. A felmérés kimenete a fejlesztés és a munkaerőpiaci integráció következő lépéseinek megtervezése.

Egyéni fejlesztési terv

A résztvevők a mentorukkal közösen kialakított egyéni fejlesztési tervnek megfelelően kapnak szolgáltatásokat a programban. Az egyéni tervezés nagyon fontos része a programnak, de rugalmasan alakítható a résztvevő fejlődésének folyamata során, mivel a cél elérése nemcsak az ügyféltől, hanem egyéb, külső tényezőktől is függ. E tényezők pontos és folyamatorientált kiértékelése javítja a siker és a kudarc kezelését, valamint az ügyfél realitás-érzékének növelését.

A személyes fejlődés mértéke szerint a követelményeket lehet:

- növelni (például egy nagyon jól sikerült munkapróba után konkrét állásokra pályázni);
- csökkenteni (például, ha a nyelvi kommunikáció deficitje miatt a résztvevő nagyon rosszul teljesít a munkapróbákon, akkor ezek számát csökkentik, és a nyelvismeret intenzív fejlesztésére koncentrálnak).

Gyakorlatorientált képzés és fejlesztés

Az ügyfelek – egyéni fejlesztési tervük szerint – a következő szolgáltatásokban részesülhetnek:

- csoportos nyelvi képzés
- alapismeretek / iskolai ismeretek fejlesztése
- kulcskompetencia-fejlesztő tréningek, különös hangsúlyt fektetve a kommunikációra
- belső munkahelyeken történő munkavégzés (gyakorlati oktatás során egy-egy termék elkészítésének elsajátítása, majd termelése)
- külső munkapróbák („stage”), melyek a környező, partneri megállapodás során bevont munkáltatóknál kerülnek megvalósításra.

A „stage” folyamatának időkerete kétszer két hét, melynek során az ügyfelekkel dolgozó, interdiszciplináris csapat egyaránt kíséri és támogatja a résztvevőket és a munkáltatókat.

Szakmai portfólió elkészítése

A résztvevők a belső műhelyekben elsajátított munkafolyamatokról, illetve a külső munkapróbák során megszerzett szakmai készségekről igazolást kapnak, így önéletrajzukban az elsajátított szakmai kompetenciákat már meg tudják jeleníteni. A szakmai portfólió képezi az alapját az álláskeresésnek, illetve a munkaközvetítésnek is.

Utánkövetés

Az állami foglalkoztatási szolgálat a résztvevők utánkövetését már nem finanszírozza, de indokolt esetben a programban való részvételt további három hónappal meg lehet hosszabbítani. Ennek során a résztvevők a következő szolgáltatásokban részesülhetnek:

- coaching
- alapismeretek elsajátítása (matematika, nyelvismeret stb.);
- szakmai támogatás
- személyes mentorálás
- kulcskompetencia-fejlesztő tréningek (motiváció, konfliktus- és stresszkezelés stb.)
- a svájci kultúrába történő beilleszkedés segítése.

KID program (Magyarország)

A program háttere

A KID program az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, illetve Európai Unió programok finanszírozásában, a CSAT Egyesület gondozásában került kidolgozásra, majd országos elterjesztésre, illetve közel egy évtizeden keresztül megvalósításra. A KID módszert adaptáló szervezetek Országos Kid Egyesület néven ernyőszervezetet hoztak létre 2005-ben.

A KID a *komplex*, az *integrált* és a *differenciált* kifejezés mozaik szava, mely azt jelenti, hogy a program:

- komplex, mert a fiatalok problémáit összetett módon kezelte, vagyis minden, a munkaerő-piaci integráció szempontjából fontos szükségletet figyelembe vett;
- integrált, hiszen az adott térségben illetékes, érintett vagy szerepet vállaló önkormányzati és állami intézmények, valamint „non- és for-profit” szervezetek együttműködésén alapult;
- differenciált, vagyis a fiatalok meghatározott csoportjai szükségleteinek kielégítésére törekedett, illetve arra, hogy mindenki számára egyéni megoldási utakat, módokat keressen.

A program humánszolgáltatásának célja(i)

A program kísérletet tett a fiatalok munkaerőpiaci és – ezen keresztül – társadalmi kirekesztődésének megelőzésére. A KID-program horizontális célja volt, hogy a munkanélküliség veszélyének kitett fiatalok munkaerő-piaci és szociális kirekesztődésének prevenciója megtörténjen. A program ennek megfelelően a következő specifikus célokat tűzte ki:

- Növekedjen a szakképzettséggel rendelkezők száma a célcsoport körében. Az elvárások egyik dimenziója a szakképzettséggel való rendelkezés volt. A szakmaválasztás elősegítésével, megfelelő pályaorientációval csökkenthető a jelenleg igen magas középiskolai lemorzsolódási arány.
- Fontos tényező volt a tanulási motiváció, melynek erősítésével elérhető, hogy az érintett fiatalok visszatérjenek az iskolarendszerű szakképzési rendszerbe, vagy iskolarendszeren kívüli szakképzésben vegyenek részt. (A fiatalok motiválása a tanulásra kulcsfontosságú, hiszen nagyon sokan

tanulási motivációk hiányában függesztették fel tanulmányaikat az általános iskolát követően vagy a továbbtanulás során.)

- Sok fiatal beilleszkedési nehézségekkel küzdött; ez okozta lemorzsolódását a képzésből, kiesését a munkaerőpiacról.
- A fiatalok szociális problémáinak csökkentése szintén kulcsfontosságú programelem volt, hiszen a továbbtanulás egyik legfőbb akadálya a célcsoportban az volt, hogy a fiatalok jelentős része ön- vagy családfenntartó. A tanulás sok fiatal esetében csak a biztos megélhetést jelentő munkahely, vagy valamilyen rendszeres segély típusú jövedelem megszerzését követően jöhetett számításba.

A szolgáltatás humán erőforrása

A szolgáltatások folyamán minimum három szakember folyamatosan foglalkozott az ügyféllel, valamint több tréner, oktató és pszichológus is jelen volt annak függvényében, hogy az egyéni fejlesztési tervben milyen lépéseket fektettek le.

A pszichoszociális támogatást nyújtó szakember végezte a programrésztvevők szociális helyzetének felmérését, az egyéni terv elkészítését és nyomon követését, a résztvevők családjával történő kapcsolattartást, mentorálást, egyéni esetkezelést.

A *foglalkoztatás-szervező* felkutatta azokat a munkaadókat, amelyek – különböző támogatási formák igénybevételével – nyitottak voltak a program résztvevőinek alkalmazására, a célcsoporthoz munkáltatókat, munkaközvetítőket hívott meg, hogy közvetítsék az ügyfelek számára a munkáltatók elvárásait. A csoportos és egyéni tanácsadások mellett a partnerintézményekkel történő kapcsolattartás is az ő feladata volt.

A *képzési koordinátor* koordinálta az egyéni képzési-fejlesztési tervek előkészítését, szervezte a képzésre felkészítő előkészítőket, tréningek megtartását. Folyamatosan kapcsolatot tartott a város iskolarendszeren kívüli és iskolarendszerű oktatási intézményeivel, az ügyfelek számára tanácsadást tartott a képzési lehetőségekkel kapcsolatban, ügyintézését végzett továbbtanulásuk érdekében. Rendszeresen elemezte a felzárkóztató tevékenység tapasztalatait, az eredményekről pedig beszámolt a programvezetőnek. Támogatott képzési és foglalkoztatási programokat kutatott

fel és generált az ügyfél sikeres bekerülése érdekében. A programrésztvevők sikeres kilépését követően beilleszkedésüket figyelemmel kísérte, utánkövetést végzett.

A program humánszolgáltatásának célcsoportja(i)

A program célcsoportjába olyan 16–25 év közötti fiatalok tartoztak, akik:

- legfeljebb 11 osztályt végeztek el, de szakmunkás bizonyítvánnyal nem rendelkeznek;
- elavult szakképzettséggel rendelkeztek;
- a program ideje alatt nem jártak iskolába (mert kimaradtak az általános vagy a középiskolából, illetve el sem kezdték azt), és munkanélküliek voltak.

A program humánszolgáltatásainak legfontosabb tartalmi elemei

- felkutatás, bevonás;
- pszicho-szociális állapot-, képesség- és helyzetfelmérés;
- pályaorientáció;
- fejlesztés:
 - képzésre felkészítő módszerek;
 - munkavállalásra felkészítő módszerek;
 - pszicho-szociális fejlesztő tevékenység;
 - alternatív kreatív fejlesztő módszerek;
- kihelyezés (iskolába, munkahelyre);
- nyomon követés, utógondozás.

A szolgáltatási elemek az alábbi **négy alprojekthez** kapcsolódtak, melyekben az annak megfelelő, speciális képzettségű humánerőforrás nyújtotta a csoportos és egyéni szolgáltatásokat. Ezek a modulok kiegészítették egymást, így vált komplexsé a problémák kezelése. A résztvevők egyszerre több alprojekthez kapcsolódó szolgáltatást is igénybe vehettek – egyéni szükségleteiknek megfelelően:

- pszicho-szociális alprojekt (szociális munkás, pszichológus);
- képzésre felkészítő alprojekt (képzési tanácsadó, szaktanárok);

- foglalkoztatásra felkészítő alprojekt (foglalkoztatási, munkaerő-piaci tanácsadó);
- fizikai és mentális/szabadidős jellegű tevékenységek alprojekt (futballedző, számítógépes klubvezető, rajztanár, illetve a klub specialitásához kapcsolódó klubvezető)

A szolgáltatások rugalmas alkalmazása a programban az ún. „KID-menedzser” (mentor/ezetgazda feladatkör) koordinálásával volt biztosított. Ő volt felelős azért, hogy a résztvevőt érintő, 3–4 területen zajló fejlesztő folyamatok mindig egymással összhangban, a fejlesztési tervnek megfelelően történjenek. A résztvevő útvonalát a programban az határozta meg, hogy a helyzet- és állapotfelmérés során milyen szükségletekre derült fény, és milyen célok irányába volt motiválható.

Egyéni fejlesztési terv

Az ajánlott szolgáltatások rendszerének meghatározása személyre szólóan, egyéni fejlesztési terv („pályaterv”) keretében történt meg. Az első interjú az előzetes szakmai ismeretek és tapasztalatok feltérképezését, a szociális háttér felmérését célozta, majd felmérésre került a képesség és tudásszint, a pszichoszociális és mentális állapot, és a motivációs szint. A pályaalakmasság felmérését követően készült el egy provizórikus pályaterv, tartalmazva az ügyfél előzetesen megfogalmazott pályaválasztási elképzeléseit, szakmai érdeklődését. Ennek végleges formája, a „pályaterv tartalmazta a:

- kulcsképesség- és kompetencia-fejlesztési szükségletének területeit;
- képzési tervét (a továbbtanulásra való felkészítés lépéseit);
- álláskeresési tervét (a munkavállalásra való felkészítés lépéseit);
- támogató szociális háttere megerősítésének lépéseit.

Az egyéni szolgáltatási terv változtatása a szolgáltatási folyamat során lehetséges volt: a változtatás igénye megjelenhetett a résztvevő oldaláról, illetve a felülvizsgálat során megszülető javaslatok alapján is.

Pszichoszociális fejlesztés

A munkára kész állapot eléréséért és fenntartásáért nyújtott szolgáltatások között az ügyfél kapcsolataiban bekövetkező változások, a konfliktusok, a

krízispontok észlelésében és kezelésében kiemelt szerepe volt a pszicho-szociális fejlesztő tevékenységnek.

Innovatív fejlesztő szolgáltatások

A „**CÉKLA KID ÚJSÁG**” a szabadidő tartalmas eltöltésének fontos csoportja az újságíró klub, melynek célja a „CÉKLA” újság megjelentetése. A klub feladata, hogy az érdeklődő fiatalok főleg az újságírás iránt érdeklődők motivációját megerősítse, ezzel is erősítve elköteleződésüket a komplex programba.

Az „**ÉJSZAKAI SPORT**” elnevezésű programelemben a fiatalok maguk választották meg, hogy milyen tevékenységet szeretnének folytatni: kosárlabda, csocsó, asztalitenisz, társasjátékok, kártya, sakk, léghoki állt a rendelkezésükre. Az éjszakai sport lehetőséget adott a sportolás mellett kulcsképeségek fejlesztésére is: Együttműködés, alkalmazkodás, konfliktuskezelés, önérvényesítés, kitartás, másság kezelése, kommunikáció stb. Voltak a projektbe bevont fiatalok, akik kortárs segítőként dolgozhattak az utcai szociális munkások mellett.

Az „**ÉRTED KOMPLEX NYÁRI PROGRAM**” célja az volt, hogy a résztvevő fiatalok személyiségfejlődése olyan szintet érjen el, mely az együttműködést a későbbiekben jelentősen megkönnyíti. Az együtt töltött egy hét során, a közösséggé válás mellett fontos, hogy a projektmegvalósító szakemberek és a fiatalok között olyan kölcsönös bizalom alakult ki, hogy személyes problémájukkal már a tanácsadóikhoz fordultak. A tábor csapatépítéssel indul, majd érzékenyítő és kulcskompetencia-fejlesztő tréningek, illetve álláskeresést segítő tréningek, tanácsadások, illetve tanulásmódszertan következnek. A tréningeken való részvétel mellett kiemelt fontosságú a közös élmények feldolgozása, a szabadidő tartalmas és hasznos eltöltése.

A „**KLAVIATÚRA**” 3 hónapos komplex intenzív fejlesztő foglalkozás volt, melyben azok az ügyfelek vettek részt, akiknek élete a hosszan tartó iskola- és munkanélküliség miatt rendszertelenné vált. Védett helyzetben iskolai környezetet alakítottak ki számukra órarenddel, napi tanulással, számítástechnikai és gépírás oktatással, majd vizsgával záruló értékeléssel.

A „**MESTER-KURZUS**” elnevezésű, munkatapasztalat-szerzést lehetővé tevő programelem kéthetes időtartamban zajlott. Ez a programelem lehetőséget

biztosított a munkatapasztalattal nem rendelkező fiatalok számára különböző munkakörök kipróbálására. A munka kipróbálása 5 fős csoportokban, több munkáltatónál, 7 különböző szakmában, munkakörben valósult meg. A projektgazda által megbízott mester feladata a munkafolyamatok betanítása és folyamatos felügyelete, irányítása, a fiatalok szakmai támogatása volt az adott munkakörben. A mentor feladata a koordináció, a kapcsolattartás a civil szervezet és a munkáltató között, a fiatalok beilleszkedésének támogatása és a pszicho-szociális segítségnyújtás volt.

A **„STÍLUSGYAKORLATOK”** tréning egy egynapos, 6 órás foglalkozás volt, melynek célja a személyiségfejlesztés, a munkahelyi szerepek gyakorlása dramatikus eszközökkel. A módszer nem önállóan, hanem időben egy másik – pályaorientációs vagy álláskeresési technikák – tréninghez kapcsolva valósult meg.

A **„SZOCIO-DRÁMA-klub”** folyamatosan zajlott, heti egy-két alkalommal, 2-3 órában. A foglalkozások célja az ügyfelek önértékelésének javítása, segítségnyújtás a reális énkép kialakításában, illetve a résztvevők érdeklődésének felkeltése képességeik megismerésére; motiváló hatású közösség fejlesztése; a kötődés erősítése a munkaerő-piaci programhoz, hiszen a csoporthoz való kötődés kialakulását követően sokkal könnyebben tudnak a munkatársak a résztvevőkkel dolgozni a projekt más segítő szolgáltatásaiban is.

Utánkövetés

A képzésbe vagy munkába helyezkedést követően 6 hónapos utánkövetési szakasz vette kezdetét. A programmunkatársak utógondozták a résztvevőket annak érdekében, hogy az elért eredmények tartósak maradjanak. Az utógondozásért a KID-menedzserek voltak felelősek, akik ebben a szakaszban is koordinálták a szolgáltatások egyéni igényekre reagáló szervezését (korrepetálás, vizsgára való felkészítés, állásmegtartást segítő tanácsadás, pszichológiai vagy szociális munkással történő egyéni foglalkozás stb. formájában).

A KEY módszer

A módszer háttere

A KEY elnevezésű kulcskompetencia-felmérő módszert a CSAT Egyesület, az Országos KID Egyesület, a Revita Alapítvány, valamint a Förderverein COCOMO nevű svájci munkaerőpiaci szolgáltató szervezet közös együttműködésében dolgoztuk ki. A kialakított módszertan Svájcban és Magyarországon egyaránt kipróbálásra került, illetve a partnerszervezetek tovább fejlesztették azt. Az OKIDE egy *KEY Rapid* nevű, rövidebb, egyszerűsített változatot dolgozott ki, a Revita Alapítvány pedig KulcsKép néven az eredeti módszert egészítette ki a kulcskompetenciák felmérésére szolgáló módszertannal.

A KEY módszer célja

A KEY átfogó célja, hogy javítsa a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő emberek munkavállalási esélyeit, elősegítse – egyéni felmérésén és felkészítésén alapuló – foglalkoztatását. A módszerrel közvetlen célunk tehát az, hogy saját kulcskompetenciájukkal kapcsolatban reális kép rajzolódjon ki a résztvevőkben.

A módszer célcsoportja

A KEY módszer célcsoportja az állást kereső, motivált munkavállalók köre: ők azok, akik a kulcsképeségekről szóló információkat hatékonyan fel tudják használni az álláskeresésben és a pályaorientációban. Mivel a felmérés gyakorlatorientált, alkalmas olyan álláskeresők felmérésére is, akik gyenge írás-olvasás készségekkel rendelkeznek, esetleg diszlexiások, diszgráfiások (így a hagyományos, írásbeli tesztek nem tudják kitölteni), illetve arra is, hogy az adott ország nyelvét nem ismerő álláskeresők esetében hatékony eszközül szolgáljon a kulcsképeségek felmérése.

A KEY módszer bemutatása

A KEY módszer azon kulcsképeségek felmérésére fókuszál, amelyek a legtöbb szakma esetén, a legtöbb munkáltató számára fontosak (ha az egyes képeségek súlypontja változó is). A felmérés során e kulcskompetenciák egyes meghatározott elemeit az általunk fejlesztett cselekvéssorokkal standardizált módon, előre meghatározott megfigyelési szempontok beemelésével értékeljük és dokumentáljuk. A módszer a következő kulcskompetenciák felmérése ad lehetőséget:

- felelősségvállalás;
- teljesítőkéesség;
- stresszkezelés;
- kreativitás;
- folyamatlátó képesség;
- konfliktuskezelés,
- kritikai kompetencia;
- kommunikációs képesség;
- alkalmazkodóképesség,
- változások kezelése;
- tanulási képesség;
- együttműködési képesség

A KEY módszer **komplex, meghatározott cselekvéssorozatból álló, öt nap alatt lebonyolítható csoportos módszer.**

A csoportmunka alapjának megteremtését és a kulcskompetenciák beazonosítását célzó első napot követően a résztvevők három napot töltenek gyakorlati munkával. Mindhárom nap egy-egy „koffer”, illetve az abban található elemek, eszközök adják a munkájuk alapját, továbbá az a feladatléírás, amelyet a csoportvezetőtől kapnak.

Mindhárom nap „házépítés” zajlik; a három napon egymástól eltérő a rendelkezésre álló alapanyagok mennyisége és minősége, a házépítéshez kapott utasítások részletessége, illetve az egyéni és csapatmunka aránya. A csoportvezető a házépítési tevékenységben nem vesz részt, a munka során a kulcskompetenciák megfigyelését és azok rögzítését végzi.

Az ötödik napon a tevékenységek feldolgozása, a megfigyelt kulcskompetenciákkal kapcsolatos értékelés és visszajelzés zajlik.

A KID, a PROSPETTIVE program és a KEY módszer adaptációjához kapcsolódó innováció és know-how

Az Ability Work programot a hazai gyakorlatban 10 év alatt kísérleti jelleggel kipróbált KID program, a már korábban kidolgozott KEY módszer, és a svájci nemzetközi felzárkóztatásban alapszolgáltatás formájában elérhető integrációs program ötvözésével hoztuk létre. Ennek köszönhetően magyar vonatkozásban is életképes, komplex szolgáltatásokat nyújtó (differenciált fejlesztést biztosító), munkaerőpiaci integrációt támogató - közösségi tanulást alkalmazó - felzárkóztató programot dolgoztunk ki.

A bemeneti képességfelmérés alapja - a svájci-magyar koprodukciónban kidolgozott - KEY (KulcsKép) módszer, mely már az első alkalommal is gyakorlati szinten, „együttműködés közben” teszi láthatóvá és értékelhetővé a jelentkezők munkához való hozzáállását. Az eredeti KEY módszert, illetve az erre alapuló KEY Rapid és KulcsKép módszereket egyszerűsítettük, egy napos tréningre rövidítettük le, mivel a tapasztalatok szerint a több napon keresztül zajló felmérés fárasztó, esetleg demotiváló volt a résztvevők számára, és egy nap tevékenységeinek strukturált megfigyelésével is birtokunkba jutott az az információ, amely a résztvevők bemeneti kulcskompetenciáinak felméréséhez elegendőnek bizonyult.

A kulcskompetenciák fejlesztésének érdekében mind a Prospettive, mind a KID programból vettünk át elemeket, ezek ötvözésével alakult ki a jelenleg bemutatott módszertan. **A Prospettive módszerből elsősorban a gyakorlati műhelyfoglalkozásokat, illetve a külső munkapróbákat emeltük át az Ability Work programba, míg a KID programból a komplex – integrált – differenciált szemlélet, valamint a tematikus tréningorozatok kerültek áttemelésre.**

Az Ability Work nevű innovatív szemléletű programunk sajátossága, hogy a résztvevők tanulását, önismeretének és munkavállalói kulcsképességeinek fejlesztését kreatív műhelyfoglalkozásba ágyazottan valósítja meg.

Az Ability Work a **felnőttképzési rendszerben** biztosítja a készségszintű önfejlesztést az álláskeresők számára. A munkavállalásra felkészítő műhelyprogram nemtől, életkortól, iskolai végzettségtől és egyéb diszkriminatív megkülönböztetéstől függetlenül alkalmazható.

A műhelyprogram az elméleti és gyakorlati fejlesztés eszközeinek egyedi kombinációja. A képzés heti 3 nap elmélet és 2 nap gyakorlat arányban szervezhető, de a megbontás a résztvevők képességei szerint fordított arányban is tervezhető. Intenzív, napi 6 órás aktív elfoglaltság, mely kis létszámú csoportokban, csoportonként 5-6 fő számára biztosítja a képzési feltételeket és az egyéni figyelmet.

Az elméleti oktatás tréning jellegű foglalkozásain a résztvevők jobban megismerhetik személyiségüket, és a viselkedésüket formáló belső- külső hatásokat. A gyakorlati oktatás tevékenységi köre sokoldalú, hogy a kis-, nagy-, és szenzomotoros képességeket is fejleszteni tudja.

A műhelyfoglalkozások során kipróbált és elsajátított tevékenységek túlmutatnak a kézműves foglalkozásokra jellemző közösségi élményeken. Előszörban munkahelyi szimuláció zajlik, hogy a résztvevők termékgyártás közben a gyakorlatban megtapasztalhassák, mennyire akarnak, és miként tudnak a mennyiségi - minőségi követelményeknek megfelelni. A műhelytevékenység kihívások elé állítja a résztvevőket, mely során felismerések szülehetnek meg arra vonatkozóan, hogy milyen közegben, milyen eszközök alkalmazásával, milyen szabályok mentén, milyen munkamódban tudják kihozni magukból a legjobb teljesítményt.

A műhelyprogram sok résztvevő esetében a komfortzónából való kilépést jelenti, amely során a megélt sikerek és kudarcok mentén megtapasztalhatják teljesítő képességük határait; és felismerhetik a bennük rejlő lehetőségeket.

A fentiek alapján az Ability Work program adaptációját kiemelten ajánljuk azoknak a szakembereknek és szervezeteknek, akik olyan álláskereső személyekkel foglalkoznak, akik pályaválasztás, pályakorrekció, pályamódosítás előtt állnak, illetve akik tartós álláskereső, esetleg közfoglalkoztatott célcsoport számára nyújtanak humánszolgáltatásokat.