

3. Megfelelő embert a megfelelő helyre

Tippek és tanácsok a pályakezdő munkavállalók munkahelyi befogadásának elősegítésére



Az Equal programot az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány finanszírozza



Írta: Tóth Annamária

Lektorálta: Kulinyi Márton

A sorozat szerkesztője: Koltai Luca

**Kiadványunk a Budapesti Humán
Erőforrás Fórum és a Befogadó Budapest
projekt keretében jött létre.**

2007

Előszó

Egyre több fiatal kezdi a felnőtt kort, a pályát munkanélkülként. Az ő számukra később is nehéz lesz a jó munkahely megtalálása. Hiba lenne az ő lelkesedésüket, munkaerő-kapacitásukat nem kihasználni.

Vajon mi kerül többre a munkáltatónak? Egy tapasztalt új munkavállaló megszerzése és beillesztése a csapatba, vagy egy pályakezdő betanítása? És hosszútávon ki lesz elkötelezettebb munkavállaló? Vajon a legtehetségesebb fiatal jelentkező, vagy a nálunk kifejlődő pályakezdő munkájára számíthatunk-e hosszabb távon?

Ha Ön, Kedves Olvasó ezen a kérdésen kicsit elgondolkodik, akkor kiadványunk már jó kezekben van.

Hiába a jó szándék, az „ügy iránti érzékenység”, ha nincsenek hasznos eszközök, és főleg kevés az érv a cselekvésre. Hogyan segítse a fiatalok munkahelyi beilleszkedését, az ő sikeres és hatékony munkatárssá válásukat? Közép és nagyvállalatok HR szakembereivel, szociál- és foglalkoztatás-politikusokkal fórumot szerveztünk, hogy összegyűjtsünk számos kérdést és választ, tippet és tanácsot a pályakezdők munkahelyi befogadásának elősegítésére. Számos jó gyakorlatot, bevált eszközt találtunk és mutatunk be.

Érveket gyűjtöttünk arra, hogy miben jobbak a pályakezdők. Kitérőgaltuk a szokásos előítéleteket, sztereotípiákat szembesítettünk tényekkel, lehetséges megoldásokat javasolunk. Kiadványunkat a foglalkoztatást segítő támogatások és szolgáltatások 2006-ban aktuális gyűjteményével zárjuk.

Eszköztárunk sikeres használatához jó munkahelyi légkört kívánok.

Kulinyi Márton

1. Társadalmi háttér

Magyarországon a lakosság 7%-a munkanélküli, ezzel szemben a pályakezdők közt ez az arány 19%. Mintegy 58 500 fiatal munkanélküliként kezdi meg pályáját.

A pályakezdő-munkanélküliség problémája jelen van társadalmunkban. Manapság már szinte ugyanúgy hátrányt jelent, ha valaki frissen végzett, mint az, hogy GYES-ről tért vissza, vagy 40 éves elmúlt.

Miközben egyes szakmákban vagy ágazatokban a munkaerő hiányával küzdenek a munkáltatók, addig más „divatszakmákban” túlképzés van. Ma sokkal nehezebb elhelyezkedni friss közgazdász- vagy jogászdiplomával, mint például épületasztalosként. Az ifjúsági munkanélküliség a felsőfokú végzettségűek közt egyre magasabb, középfokú végzettségű szakemberekből pedig hiány van.

1996 óta a segélyezés szemlélete helyébe a fiatalokat elhelyezkedésre, a munkáltatókat pedig a pályakezdők alkalmazására ösztönző lehetőségek léptek. A pályakezdő fogalma kiszélesedett a nyolc osztályt végzetekkel, és a korhatár a 25. életév, felsőfokú végzettség esetén a 30. életév lett.

A 2005-től a gyakorlati munkatapasztalat-szerzésre, az oktatásból a munkaerőpiacra való átmenet elősegítésére került a hangsúly. 2005 októberétől lépett életbe a Start-program a pályakezdők részére, ami 2007. július 1-től kiegészült a Start-plus és a StartExtra kártyákkal.

Kik is a pályakezdők?

Az állami foglalkoztatási szervnél történő nyilvántartásába vételkor pályakezdő álláskeresőnek minősül az, aki:

- a 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét – nem töltötte be,
- rendelkezik a munkaviszony létesítéshez szükséges feltételekkel.

2. Miért éri meg pályakezdőket foglalkoztatni? (Érvek munkáltatóktól)

- A friss diplomás még jól alakítható, nevelhető, könnyebben kialakul az elköteleződése, ha cégünk az első munka-, vagy gyakorlati helye.
- Újszerű gondolkodásmódjával másféle látásmódot hoz be a munkafolyamatba.
- Jó hatással van a csoportdinamikára, ha a csapatban vannak fiatal és idősebb munkavállalók is.
- Ambíciója felpezsdíti a munkahelyi légkört; a több generációt átfogó műhelyek sokkal kreatívabbak.
- A most végzett fiatalok nagy része beszél legalább egy idegen nyelvet, és teljesen otthonosan mozog a számítógépes programok és az internet világában.
- A mostani fiatalok többsége már hozza magával a jó kommunikációs készséget, a sokoldalúságot, kreativitást, legtöbbjüknek már van valamilyen csapatmunkatapasztalata is.
- A nagymértékű lelkesedése miatt nem riad vissza a sikerrel kevésbé kecsegtető feladatoktól sem. A fiatal generáció sajátossága, hogy nyitott az új készségek, ismeretek elsajátítására.
- A munkatempója legtöbb esetben gyorsabb, mint az idősebb kollégáké.

- Nem utolsó sorban: pályakezdő fiatal foglalkoztatása esetén igénybe vehetünk különféle bér- vagy járulékkedvezményeket.

Soha ne feledkezzünk meg arról, hogy a pályakezdő fiatalok nagyon különbözőek, akárcsak a társadalom tapasztaltabb tagjai! Értékeik megmutatására képesek, ha lehetőséget adunk rá.

HISZEN MINDENKIBEN MÁS AZ ÉRTÉK!

3. Mítoszok és sztereotípiák a pályakezdőkkel szemben

„Nincs gyakorlati tapasztalatuk”

Tény: A konkrét munkakörhöz kötődő munkatapasztalatuk sokszor valóban nincs. Azonban elég sok olyan lehetőség adott egy mai diáknak, pályakezdőnek, ahol kipróbálhatja magát valódi feladathelyzetben akár gyakornokként, önkéntesként, akár a hobbija révén. Sok fiatal megy olyan helyre gyakorlatra, ahol később szeretne elhelyezkedni. Így egyre több fiatalnak van már tapasztalata feladatok felelős ellátásában.

Megoldás: Felvételnél érdemes rákérdezni, milyen alkalmi, nyári, szervezői, önkéntes munkákat végzett a fiatal, milyen nagyobb feladatai voltak tanulmányai során. Mindkét félnek kedvező megoldás a diákok foglalkoztatása, gyakorlati idejük alatt mentori/patrónusi támogatásuk.

„Nincs kapcsolatrendszerük”

Tény: Kiépült szakmai kapcsolatrendszere még a középkorú társának sem biztos, hogy van. Azonban a fiatalok nyitottsága, és az információs technika magas szintű fejlettsége elősegíti a pályakezdők széles ismerősi hálójának gyors kiépítését.

Megoldás: Adjunk lehetőséget, hogy a saját ismerősi hálóját behozhassa a munkába, illetve tegyük próbára kapcsolatteremtési készségét, építsünk a nyitottságára. Ha szükségünk van rá, fejlesszük kapcsolatteremtő képességét tréningeken.

„A magasan kvalifikált pályakezdőknek magas a bérigénye”

Tény: A mai fogyasztói társadalomban az egyik legfontosabb „mérce” a fizetés nagysága, a fiatalok körében is. Megszerzett tudásuknak nagy árat szabnak/szabnának. Sokszor ez alapján választják ki a szakmát, vagy munkahelyet.

Megoldás: Próbáljunk olyan jövőképet adni, melyben elérhető a kitűzött fizetésigény, illetve mindkét fél

számára egy win-win (nyertes-nyertes) helyzetet eredményez. A béren túl alkalmazzuk a cafetéria rendszerét, vagy vegyünk igénybe járulékkedvezményt. Tekintsük befektetésnek az esetleges magasabb bérrel felvett pályakezdőt.

„Irreális elvárásaik vannak...”

Tény: Az iskolapadból kikerülve sok fiatalnak van olyan elképzelése, hogy rögtön jól fizető, kényelmes állást kap, fontos pozíciót fog betölteni. Azonban a legtöbb diák már rendelkezik alapvető munkaerő-piaci ismeretekkel, volt már gyakorlaton, állásbörzéken, így az első néhány éles állásinterjú után elvárásai közelítenek a realitáshoz.

Megoldás: Mutassuk meg a lehetséges előrelépési utakat. Olyan reális képet fessünk, ami motiváló hatású. Beszéljük át a munkakört, a feladatokat, mutassunk rá, hogy milyen kompetenciák megszerzésére, fejlesztésére adnak ezek lehetőséget.

„Konfliktustűrésük alacsony”

Tény: Életkoruk, éshossztávú munkatapasztalatukhiánya miatt nem jártasak annyira az éles konfliktushelyzetek kezelésében. Az „ide nekem az oroszánt is” attitűd valóban lehet sok csalódás forrása.

Megoldás: A felvételi tesztek során vizsgáljuk adottságait, készségeit, adjunk lehetőséget neki a csoportmunkában, fejlesszük – akár tréninggel, akár tapasztalt kolléga segítségével – a konfliktuskezelési készségét.

„Ahogy kapnak egy jobb állásajánlatot, továbblépnek”

Tény: A munkahely-váltás „könnyebben megy” a fiatalabbaknak, azonban ha kialakul az elköteleződés, találkoznak a saját egyéni és a vállalat céljai, akkor legalább annyira megtarthatóak, mint más kollégák.

Megoldás: Az „Építsd a karriered, építsd a céget” elv érvényesítése, azaz fejlődési, előrelépési lehetőség biztosítása, folyamatos visszajelzés a teljesítményről; közös karriertervezés, tehetségmenedzsment.

4. Tippek, lehetőségek munkáltatóknak

Diákok szakmai gyakorlata

Munkahelyi tapasztalatokkal rendelkező végzős diákokat foglalkoztatva, már a gyakorlati idejük alatt betanulhatnak, beilleszkedhetnek. Így alakítható ki legkönnyebben a vállalathoz való elköteleződés.

Jogi szempontból alapvetően háromféle módon lehet foglalkoztatni a hallgatókat:

1. Megbízási szerződés

A megbízási jogviszonyt a Polgári Törvénykönyv szabályozza, amely alapján a munkáltató egy bizonyos feladatkör elvégzésével bízza meg a hallgatót. Az oktatási intézménynek ebben a kapcsolatban sem közvetlen szerepe, sem joga és kötelezettsége nincs. Jól teljesítés esetén célszerű kiegészíteni a megbízási szerződést díjazással is. Amennyiben nem áll módunkban fizetni a diáknak, akkor gyakorlati ideje alatt a feladatok ellátása történhet ingyenesen is, persze ez csak igen meggyőző karrierperspektíva esetén ajánlott.

2. Határozott idejű munkaszerződés megkötésekor ugyanazok a jogok és kötelezettségek illetik meg a diákot, mint a többi munkavállalót, a munkaviszony általában fél éves vagy éves időtartamra jön létre. A foglalkoztatás kereteit a Munka törvénykönyve szabályozza, a hallgatók szabadságolását, a vizsganapokat és/vagy iskolai kötelezettség miatti hiányzásokat célszerű írásba foglalni.

3. Az oktatási intézménnyel kötünk szakmai gyakorlatra vonatkozó megállapodást, melyben gyakorlati helyet biztosítunk a diák(ok) számára. Ez a megoldás a legjobb a hosszú távú együttműködésekkel, illetve így tudjuk a szakképzett munkaerőt a legkönnyebben kiválasztani és saját „igényünkre igazítani”. Ezzel egyidejűleg az iskola is a piaci igényeknek megfelelőbb, színvonalas oktatást tud nyújtani, a hallgatónak pedig van módja gyakorlatot szervezni.

Az ún. orientációs programoknak az eleme a szakmai gyakorlat, hasonlóan az üzemlátogatásokhoz vagy a szakmai kiállításokhoz. A szakmai gyakorlat, illetve az iskolai képzésben való részvétel melletti munkavégzés nemcsak a diákoknak előnyös. Egyrészt ők betekintést nyernek a munka világába, zsebpénz-kiegészítéshez jutnak. A szakmai gyakorlat biztosítása számos előnyt jelent a

foglalkoztatónak is. A munkaerő-utánpótlását megkönnyíti, így már az iskolában elkezdheti a tehetséges diákok kinevelését. Értékes az is, hogy a fiatalok korai éveiben formálja felelősségérzetüket és motiváltságukat, továbbá megalapozza a munkához való hozzáállásukat.

„ÖTLET Program”

Magyarországon második körben hirdették meg az ÖTLET Programot, melynek keretében a hosszú távú önkéntes szolgálat jó lehetőséget nyújt a fiatalok gyakorlati tudásának, tapasztalatszerzésének támogatására. Korábban, ha nálunk egy fiatal hosszú távú önkéntes programban kívánt részt venni csak az Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) adta lehetőségek álltak a rendelkezésére. Az ÖTLET arra tett kísérletet, hogy – a nyugati országokban már évtizedek óta működő programokhoz hasonlóan – megteremtse a hazai hosszú távú önkéntes szolgálat kereteit, feltételeit, és kísérleti jelleggel integrálja azt a pályakezdő fiatalok tapasztalatszerzését támogató egyéb programok közé.

A program célja, hogy a 18 és 30 év közötti munkanélküli fiatalok munkaerő-piaci esélyeit javítsa a hosszú távú önkéntes szolgálat során megszerzhető tapasztalati tudással, készségek fejlesztésével és munkahelyi gyakorlat megszerzésével. A programban lehetőség nyílik arra, hogy a fiatalok védett körülmények között tapasztalhassák meg, milyen egy munkahelyi közösség tagjaként, a munka világának szabályai szerint működni, milyen csapatban és ezzel egy időben mégis önállóan dolgozni, felelősséget vállalni saját magukért és másokért. A fogadó szervezeteknek pedig növeli a kapacitását egy-egy önkéntes munkaerő, akit akár a program után alkalmazhat is. A fiatalok minimum 6, maximum 10 hónapon át végeznek önkéntes tevékenységet civil és állami intézményeknél. Az önkénteseket ebben a programban is mentor támogatja.

További információ: www.otletprogram.hu

5. Jó példák

Magyar Telekom Nyrt.

Mind az újonnan érkező munkavállalók, mind a pályakezdők számára működtet különféle segítő tevékenységeket, programokat.

Az új munkatársak számára készült egy orientációs program, amely az Iránytű elnevezést kapta.

Az Iránytű program több részből áll. Az új munkavállalók a belépéshez és a belépéskor szükséges tennivalókról mind a személyzeti támogató munkatársaktól, mind a munkaügyi területen dolgozó munkatársaktól megkapják a megfelelő tájékoztatást.

Az Emberi Erőforrás szervezet belső intranetes honlapján pedig készült számukra egy külön oldal, az Iránytű honlap, amely összegyűjti egy helyen mindazokat az információkat, amelyek hasznosak lehetnek egy új munkavállaló számára. Ezek az alábbi témák szerint kerültek összeállításra: cégcsoport; stratégia; márka és társadalmi szerepvállalás; belső kommunikáció; vállalati kultúra; emberi erőforrás; érdekképviselet.

A munkatársak személyes részvételét igénylő Iránytű tréning, pedig minden hónapban megrendezésre kerül. Ez egy kétnapos program, amely a cégcsoport céljaival, felépítésével, működésével és folyamataival ismerteti meg az újoncokat munkájuk kezdetén. Az előadásokat a program gazdái igyekeztek úgy összeállítani, hogy komplex és átfogó képet nyújtsanak a vállalati irányokról, stratégiáról, márkaismeretről, marketing területről, társadalmi szerepvállalásról, a munkatársakat érintő fontos kérdésekről, a vállalat belső kommunikációjáról és egyéb hasznos tudnivalókról, például a juttatásokról, illetve arról, kihez milyen témában lehet információért fordulni.

Ez a tréning nemcsak időben hosszabb, mint elődei, de jóval komplexebb ismeretanyagot is biztosít a résztvevők számára. Az új munkatársak számára a részvétel ajánlott, de a cégnél régebben dolgozó munkatársak is jelentkezhetnek, illetve meghívót kapnak a hosszabb távollét után visszatérő kollégák is.

A Rajtkő gyakornoki programot 1995-től működteti a társaság, az új tudás behozatalának és a pályakezdő fiatalok foglalkoztatásának érdekében. Ennek keretében évről évre 20 frissdiplomás munkatársat vesznek fel.

A program révén a végzős közgazdászok és mérnökök bepillantást nyerhetnek a Magyar Telekom Nyrt. egészében folyó szakmai munkába, majd a megismert szakterületek közül egyet kiválasztva aktív szerepet vállalhatnak egy ágazat munkájában.

A Rajtkő gyakornoki program remek előrelépési, fejlődési és kapcsolatépítési lehetőséget jelent számukra.

A program első két hónapjában, szeptemberben és októberben a gyakornokok megismerik a Magyar Telekom Nyrt.-t és komplex fejlesztést kapnak: tréningeken, tanfolyamokon, előadásokon, prezentációkon, valamint gyakorlatokon vesznek részt, és ezután egyéni feladatokat oldanak meg és projektmunkákban tevékenykednek.

A munkatapasztalaton keresztül megvalósuló munkatársi fejlesztéshez a szervezeti egységeknél eltöltött 5 hónapos tanulási szakaszával járul hozzá a kezdeményezés, hiszen a gyakornokok novembertől márciusig megismerik a kiválasztott szakmai területet, és áttanulmányoznak egy-egy szakmai feladatot.

Magyar Posta Zrt.

A társasági „asszimilációs” folyamat során az újonnan belépők, pályakezdők a „Postanévjegy” oktatás keretében részletesebben megismerhetik a Posta működését, vállalati sajátosságait. További információforrást jelent a vállalati újság, illetve az intranet, a postaweb. A szervezet helyi sajátosságait a munkavállaló a közvetlen helyi vezető segítségével ismerheti meg. Előfordul, hogy ez a fajta megismerési folyamat néhány munkatárs számára „feleslegessé” válik, hiszen a nyári gyakorlatukat, illetve a diplomamunkájukat író diákok tanulmányaik befejezése után a Postán vállalnak munkát.

6. Támogatások munkáltatóknak

Start Kártya Program

A Program bevezetésével új, a korábbiaknál nagyobb járulékkedvezmény igénybevételére van lehetőség. Az állam rugalmasabban, két évre megnövelt ideig támogatja és ösztönzi a pályakezdő fiatalok elhelyezkedését.

Az így foglalkoztatott pályakezdők után meghatározott keresethatárig a foglalkoztatás első évében a bruttó kereset 15%-át, míg a második évben a 25%-át kell havonta megfizetni közteherként. A START-kártyán lehet két éven át követni a fiatal útját, a két évből még felhasználható időt, továbbá ez szolgál ellenőrzés alapjául is. A kiváltására jogosult minden 25 éven aluli, diplomások esetében 30 éven aluli fiatal, aki első alkalommal helyezkedik el (ide értve az ösztöndíjas foglalkoztatást is).

A fiatalok munkabérének nincs felső határa, azonban a kedvezményt 25 éves korig csak a minimálbér másfélszeresének, felsőfokú végzettségűek foglalkoztatásánál pedig 30 éves korig a minimálbér kétszeresének megfelelő összeghatárig lehet érvényesíteni.

Egy pályakezdő fiatal egy időben történő több foglalkoztatásra irányuló jogviszonya esetén csak egy munkáltató érvényesítheti a járulékkedvezményt.

2006. június végéig még párhuzamosan működik a START Programmal a 2005. év elejétől bevezetett pályakezdő kedvezmény-rendszer is, amelynek keretében a 9 hónapos foglalkoztatás leteltét követően megfizetett társadalombiztosítási járulék felét lehet visszaigényelni. A 9 hónapos foglalkoztatás befejezését követően mind a fiatalnak, mind a munkáltatónak lehetősége nyílik a START-kártyához fűzőző kedvezmények érvényesítésére.

2005-től 50%-os TB-járulékkedvezmény kapnak/kaptak 9 hónapig azok a munkáltatók, akik

- 25 éven aluli pályakezdőket;
- a gyermekgondozásból (Gyes, Gyed, Gyet, ápolási díj után) munkába visszatérőket;
- 30 éven alul diplomásokat – ösztöndíjasként – foglalkoztatnak.

Az 50 év feletti munkanélkülieket foglalkoztatók pedig akár 100%-os járulékkedvezményt kaphatnak legfeljebb 1 évig.

Figyelem! Ha a fiatal foglalkoztatási jogviszonya (beleértve az ösztöndíjas jogviszonyt is) 2005. október 1-jét megelőzően kezdődött, az átmeneti szabályokat kell alkalmazni!

A 2005. évi LXXIII. törvény az átmeneti szabályaival lehetőséget biztosít arra is, hogy 2006. június végéig párhuzamosan működjön a két kedvezményrendszer. A 2004. évi CXXIII. törvény szabályai szerint megkezdett 9 hónapos egybefüggő foglalkoztatás befejezését követően – amennyiben erre a START Program hatálybalépéskor, 2005. október 1-jén, vagy ezt követően került sor – van lehetőség "átváltani" az új rendszerre. Ebben az esetben a fiatal a két évből még hátralévő időre kiválthatja a START-kártyát. A munkáltató a 9 hónapos egybefüggő foglalkoztatás után támogatásként visszaigényelheti a társadalombiztosítási járulék 50%-át, azonban a kötelezően előírt három hónapos továbbfoglalkoztatási kötelezettségét már a módosított, új kedvezmény szabályai szerint teljesítheti, vagyis a START-kártya alapján érvényesítheti a járulékkedvezményt. Az ösztöndíjas jogviszony megszűnését követően – ha erre a START Program hatálybalépésekor, vagy ezt követően került sor – a diplomás pályakezdő is kiválthatja a Start-kártyát, ugyanakkor ösztöndíjas jogviszonyt ismételten már nem létesíthet, de a fennmaradó időben akár annál a munkáltatónál is tovább foglalkoztatható, ahol ösztöndíjasként volt alkalmazásban, vagy más munkáltatónál vállalhat munkát.

2007. július 1-től azon foglalkoztatottak köre, akik után a munkáltatók kedvezményben részesülhetnek, kibővül a tartós álláskeresőkkel, illetve a munkaerőpiacon halmozottan hátrányos helyzetben lévő álláskeresőkkel (azötvenéves feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresőkkel). A járulékkedvezményt akkor érvényesíthetjük, ha a munkavállaló rendelkezik érvényes START PLUSZ vagy START EXTRA kártyával.

Ösztöndíjas foglalkoztatás

Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt az ösztöndíjas foglalkoztatott a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal legalább 9 hónapig, legfeljebb 1 évig terjedő határozott időre létesíthet.

Az ösztöndíjas foglalkoztatás – írásba foglalt – szerződéssel jön létre a munkáltató és az ösztöndíjas közt, mely tartalmazza:

- a felek nevét, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony szempontjából lényeges adatait,
- a keletkezés és a megszűnés napját,
- az ösztöndíjat, a kifizetés időpontját, módját,
- a munkavégzés helyét, feltételeit,
- a munkatapasztalat-szerzés egyéni programját,
- a munkatapasztalat-szerzést segítő, az alkalmazottak közül kijelölt szakmai segítő megjelölését,
- valamint az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő jogokat és kötelezettségeket.

Az ösztöndíjas foglalkoztatott önálló munkakör ellátásával nem bízható meg, csak olyan feladatokat láthat el, amelyek a munkatapasztalat-szerzést szolgálják, s amelyek közvetlenül kapcsolódnak az egyéni programjában foglaltakhoz. A foglalkoztatási ösztöndíj mértéke havonta nem lehet kevesebb a mindenkori legkisebb munkabéternél.

Állami Foglalkoztatási Szolgálat – új nevén: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

A megfelelő munkaerő megtalálásán túl a munkáltató törvényi kötelezettségeinek betartását elősegítő információk is rendelkezésre állnak az AFSZ honlapján. A portálon olyan információk és szolgáltatások is megtalálhatók, melyek a leépítésekkel, átképzésekkel, munkaközvetítéssel vagy az elszámolható kiadásokkal, illetve támogatásokkal foglalkoznak. Ilyen többek között a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása, vagy a pályakezdők foglalkoztatási támogatása.

Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

1089 Budapest, Kálvária tér 7.

Tel.: 06-1-303-9300

Fax.: 06-1-210-4255

E-mail: fh@lab.hu

www.afsz.hu

7. Humán Stúdió Program, Szolgáltatások munkáltatóknak, vállalkozásoknak

A Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda 2003 óta foglalkozik munkáltatóknak és vállalkozásoknak nyújtott szolgáltatásokkal annak érdekében, hogy segítse a hátrányos helyzetű csoportok beilleszkedését a munkaerőpiacra és a befogadó munkahelyi szemlélet elterjedését és megvalósítását. A munkáltatóknak nyújtott szolgáltatásaink egyszerre segítik a vállalkozások gazdasági hatékonyságát, társadalmi elkötelezettségük (CSR) bővítését és a társadalmi összetartozás előmozdítását. A társaságunk kiemelten közhasznú szervezet. Szolgáltatásaink széles skálája for-profit vállalkozások és költségvetési intézmények, kis, közepes és nagy munkáltatók számára egyaránt hasznosak.

Esélyegyenlőségi terv/stratégia kialakítása

- tanácsadás a terv elkészítéséhez
- esélyegyenlőségi belső audit, felmérések
- stakeholder- (érintett-) kapcsolatok, fórumok szervezése
- stratégiatervezés
- esélyegyenlőségi terv elkészítése, megújítása
- családbarát intézkedések tervezése
- CSR tanácsadás

Foglalkoztatási tanácsadás

- segítség a foglalkoztatáshoz kötődő támogatások,
- adó- és járulékkedvezmények felhasználásához támogatási optimum stratégia kidolgozása

Foglalkoztatási projektek

- foglalkoztatás bővítését szolgáló speciális projektek tervezése, menedzselése
- munkanélküliek toborzása, előszűrése, felkészítése a munkába állásra
- munkanélküliek számára képzési projektek szervezése
komplex foglalkoztatási projektek tervezése, menedzselése
- az új munkaerő beilleszkedését segítő patrónusrendszer tervezése, előkészítése

Képzések/tréningek

- szakmai továbbképzés jellegű képzések a munkahelyi esélyegyenlőség, társadalmi felelősségvállalás témájában
- antidiszkriminációs tréningek, szervezeten belüli érzékenységet növelő tréningek

Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda
www.humanstudio.egalnet.hu



A projekt finanszírozói

Európai Szociális Alap



Magyar Kormány



A Befogadó Budapest partnerségi tagjai

A partnerség vezetője a tájékoztatásért felelős tag
Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.

1091 Budapest, Üllői út 45.

tel: (1)-216-08-09

www.pestesely.hu

Programvezető: Koltai Luca

koltai@pestesely.hu



Fővárosi Állat- és Növénykert
1146 Budapest, Állatkerti krt. 6-12.

Összjáték Családi- és Kapcsolati
Műhely Alapítvány
1119 Budapest, Náday Ferenc u. 3

Fővárosi Önkormányzat
Jahn Ferenc Délpesti Kórház
1204 Budapest, Köves út 1.

Budapesti Közlekedési Zrt.
1980 Budapest, 8. Pf. 11

Programszintű partnerek

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség Humán Erőforrás Programok Irányító
Hatósága
1133 Budapest, Pozsonyi út 56.
www.egualhungary.hu

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
EQUAL Nemzeti Programiroda
1037 Budapest Lajos utca 80.
www.ofa.hu



Újrafelhasznált papír

Design: Nagy Julianna

