



BEFOGADÓ BUDAPEST

EQUAL project bemutatása

Befogadó munkahelyi gyakorlat mintájának kialakítása
és népszerűsítése fővárosi közszolgáltató szervezetekben



Magyarország célba ér



equalhungary.hu

BEFOGADÓ BUDAPEST

EQUAL projekt bemutatása



Készült: Az FKFSZ Kht. Fővárosi Esélyegyenlőség
Módszertani Irodában
1091. Üllői út 45

2005

Szerkesztő: Koltai Luca programvezető



3.

A partnerség tagjai

		Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat
		Összjáték Család és Kapcsolati Műhely Alapítvány
		Budapesti Közlekedési Rt.
		Fővárosi Állat- és Növénykert
		Fővárosi Jahn Ferenc Délpesti Kórház és Rendelőintézet

4.



A projekt célja:

A "BEFOGADÓ BUDAPEST" a gyakran előítéletes munkáltatói magatartással szemben kíván működképes praxist, kézzel fogható eredményeket felmutatni. Munkahelyi humánpolitikai technikát kíván kidolgozni és bevezetni Budapest nagy szolgáltató cégeinél, a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű emberek befogadására, beilleszkedésük és "karrier-útjuk" segítésére, az esélymegerősítő intézkedések iránti munkáltatói érzékenyítésre.

Az esélyegyenlőségi terv 2003. évi törvénybe foglalása előírta a hazai munkáltatók számára, hogy tervszerűen, programokkal segítségük dolgozók, és az új belépők esélyegyenlőségét. Ma még igen kevés munkáltató ismeri fel annak előnyeit, illetve olyan praxisok hasznosságát, melyek a társadalmi szolidaritás helyi szerepvállalásában, a családok nők, romák, idősebb munkavállalók potenciáljának mozgósításával szerezhető. A "társasági szociális felelősség" (CSR) gondolkodásmódot már több multinacionális cég, egy-egy térségben a helyi önkormányzattal közösen szervezett program során már alkalmaz.

A Fővárosi Önkormányzat 2000 óta, az Esélyegyenlőség 2000, majd a 40+ program elfogadása óta, küzd a hátrányos helyzetű csoportok esélyeinek javításáért.

5.



Az újonnan érkezők befogadása



6.



I. alprogram: a hátrányos helyzetű munkanélküliek munkaerőpiaci helyzetének javítása

Az alprogram során a munkaerőpiacon leinkább hátrányos helyzetben lévőkhöz számára komplex képzéssel, mentori támogatással, referencia foglalkoztatással összekapcsolt projektet valósítottunk meg. A projekt célja egyrészt a benne részt vevő személyek egyéni esélyeinek javítása, másrészt, pedig a foglalkoztatásban munkáltatóként részt vevő szervezetek érdekelté tétele és a továbbfoglalkoztatás előléte. A program során a munkáltatónál jelentkező igények alapján kerülnek kiképzésre a résztvevők, a munkáltatók, pedig támogatott munkavállalóként vehetik fel a hátrányos helyzetű személyeket, akik bebizonyíthatják rátermettségüket, bemutatthatják értékeiket. A programnak nagyon fontos hatása van a munkáltatók attitűdformálásra, és a jó gyakorlatok kialakítására.



7.

Támogató szolgáltatások az I. alprogramban

Mentori Támogatás: A szociális munkás mentor a szociális intézmények közötti eligazodáshoz nyújt segítséget. Ezen kívül a mentor kapcsolatot tart a foglalkoztató intézmény koordinátorával, a munkahelyi patrónusokkal, így bármely beilleszkedési probléma esetén együttesen járnak el a kliens érdekében.

Személyiségfejlesztő tréningek: A hosszabb ideje munkanélküli személyeknek számos nehézséggel kell megküzdeniük munkába lépésük során. Ismét meg kell szokniuk, hogy valamiféle rendszer van az életükben, melyet nem ők szerveznek, hanem a munkahely.

Képzések: A csoportokra alapvetően jellemző a képesítés hiánya, az elavult szakképesítés megléte. A projekt célja, hogy a benne résztvevők olyan képesítéshez jussanak, amely segíti a befogadó szervezeteknél való elhelyezkedésüket, és javítja munkaerőpiaci pozíciójukat.

Szakmai képzések: busz vagy villamosvezető, ápolási asszisztens, kertészeti/könnnyűgépkészítő.

REFERENCIAFOGLALKOZTATÁS: A referencia foglalkoztatás célja, hogy munkatapasztalatot valamint szakmai tapasztalatot adjon. A foglalkoztatás végzetével egy megbízható cég, intézmény referenciájával a kezében léphessen ki az elsődleges munkaerőpiacra.

A referenciafoglalkoztatás a partnerség tagjainál történik a következő munkakörökben: jegyeladó, jegyellenőr, autóbuszvezető, villamosvezető, ápolási asszisztens, mosodai alkalmazott, kertész, könnyűgépkészítő.

8.



A munkahelyi patrónus rendszer

Külföldi tapasztalatok bizonyítják, hogy a munkahelyekre könnyebb a beilleszkedés, ha a már régen ott dolgozó „törzsgárda” egy tagja segíti az újonnan érkezőt. Azokban a szervezetekben, amelyek vállalják a projektben való részvételt és a referenciafoglalkoztatást a támogatással oda-kerülő foglalkoztatottak számától függően munkahelyi patrónus kérünk fel.

A patrónusok a munkaközösség megbecsült tagjai, és elhivatottságot éreznek az újonnan érkezők segítésére. Jól ismerik a vállalat kultúráját, a folyamatokat, jó belső kapcsolatokkal bírnak.

A PATRÓNUS FELADATAI:

- ★ az új munkavállaló segítése, a szervezeti struktúrában való eligazodásban,
- ★ bemutatása a többi dolgozónak, bevezetése a szervezettrend-szerbe,
- ★ a munkahely formális és informális elvárásaival való megismer-tetés,
- ★ a pártfogolt támogatása, megerősítése, konzultáció nyújtása,
- ★ a munkakör minél jobb ellátásának segítése,

A PATRÓNUSOK KÉPZÉSE

A felkészítő tréning célja, hogy a patrónusok tisztában legyenek a segítés legalapvetőbb szabályaival, megfelelő kommunikációs készséggel rendelkezzenek, ami magába foglalja a visszajelzések (kritika is!) tapintatos, de egyértelmű közlésének módját, technikáját. Fontos, hogy tisztában legyenek saját határaikkal, korlátaikkal, ne ők akarják megoldani a munkavállaló problémáit, egyáltalán pontosan érzékeljék a saját szerepüket, helyüket. Fontos, hogy tisztában legyenek a munkahelyi és segítői kapcsolatban kialakuló játsszmákkal, ezek kezelési lehetőségeivel.



9.

Tanulás egy életen át



2. alprogram, A hátrányos helyzetű munkavállalók munkameghelymegtartó képességének javítása

Az alprogram célja a már munkában álló hátrányos helyzetű munkavállalók munkahelymegtartó képességének, az életen át tartó tanulásban való részvételük növelése. A fluktuáció és a leépítések gyakran érintik ezeket az embereket, és számukra legnehezebb az újra elhelyezkedés. Ezért nagyon fontos az ő munkavállalói értékük és alkalmazkodóképességük növelése. Gyakori, hogy a továbbképzésekben, szakmai tapasztalatszeréken ők nem tudnak részt venni, így tudásuk nem tart lépést a változásokkal.

A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOKBA TARTOZÓ MUNKAVÁLLALÓK MUNKAHELYI ELŐRELÉPÉSÉNEK SEGÍTÉSE.

A hátrányos helyzetű csoportok tagjai nem csak hogy nehezebben jutnak be a munkahelyekre, de számukra az előmenetel is nehezebb. Éppen ezért szükséges olyan képzések szervezése, amelyeken a magasabb szakképesítés megszerzésére irányulnak, illetve vezetői képességeket fejlesztenek. Ezzel a csoportok tagjai olyan tudáshoz jutnak, amely előnyt biztosít számukra az előmeneteli rendszerben.

Befogadó munkahelyek



12.



3. alprogram, A befogadó munkahely stratégiájának kialakítása és népszerűsítése

A hátrányos helyzetű csoportok befogadásának ma az egyik legnagyobb akadály a munkáltatói attitűd, és az ismeretek hiánya. Ma már törvény kötelezi a közsfőra legtöbb munkáltatóját az esélyegyenlőség szempontjainak figyelembevételére a humán erőforrás stratégiájuk kialakításában (esélyegyenlőségi terv). Sajnos egy törvényi kötelezettség a megfelelő szakmai háttér, képzések, és nyilvánosság nélkül nem tud hatékony eredményeket elérni.



13.



A 3. alprogram részei

FŐVÁROSI MUNKAHELYI ESÉLYEGYENLŐSÉG FELMÉRÉS

A felmérés célja, hogy átfogó képet alakítson ki a budapesti munkáltatókról és munkahelyekről. Szükséges felmérni mind a Fővárosi Önkormányzat tulajdonában lévő szervezeteket, mind a piaci vállalkozásokat. A hangsúly a munkahelyek minőségére, a szegregáció, és a munkahelyi megkülönböztetés helyzeteire, az esélyegyenlőség elősegítésének példáira, lehetőségeire és akadályaira kerül. A felmérésnek tartalmaznia kell a munkáltatók attitűdvizsgálatát is, hiszen e nélkül nem tervezhető érzékenyítő tevékenység.

MUNKAHELYI ESÉLYEGYENLŐSÉGRE IRÁNYULÓ STRATÉGIÁK/MÓDSZEREK KIALAKÍTÁSA

A befogadó munkahelyi gyakorlatok kidolgozása a foglalkoztatás egyes területein kulcsfontosságú feladat. Ezekből a kidolgozott stratégiákból más szervezetek is tanulhatnak és a partnerség tagjai is saját rendszereiket támogat-hatják. Ezen innovatív módszertan kidolgozását segítik a nemzetközi tevékenységek és az innovációs fórumok tapasztalatai, eredményei.

Kidolgozandó témák:

- ★ Munkáltatói gyakorlatok és stratégiák az esélyegyenlőség elősegítése érdekében
- ★ Hátrányos helyzetű munkavállalók befogadását segítő munkáltató eszközök.
- ★ Az életen át tartó tanulás elősegítése a hátrányos helyzetű munkavállalók körében (képzés/továbbképzés)
- ★ Speciális helyzetben lévő nők, mint teljes értékű munkaerő
- ★ Az esélyegyenlőség elősegítésének lehetőségei a közszférában

14.



MUNKÁLTATÓK TÁJÉKOZTATÁSA, ATTITÜDFORMÁLÁS

A projektnek fontos része a munkáltatók attitűdformálása. Ma a munkáltatók akár a közsférában akár a piaci vállalkozásoknál nem fordítanak figyelmet az esélyegyenlőség, sokszínűség elősegítésére.

A projekthez szorosan kötődik, hogy a munkáltatók figyelmét ráirányítsuk tevékenységünkre és a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára. Ugyancsak fontos, hogy számukra megfelelő eszközöket adjunk az esélyegyenlőség szempontjainak beépítésére a humánerőforrás stratégiába.

A munkáltatók számára célzott kiadványokat és konferenciát tervezünk, amelynek célja a figyelemfelkeltés és a munkáltatók számára információk nyújtása a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítésének lehetőségeiről.

A „BEFOGADÓ MUNKAHELY” DÍJ MEGALAPÍTÁSA:

A munkáltatók és a nyilvánosság számára jelentős figyelemfelkeltő és motiváló hatása van az ilyen jellegű díjnak. Így a köz és piaci szféra munkáltatói számára is lehetőség lenne arra, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében tett erőfeszítéseiket értékeljék, és hirdessék. A díj több kategóriában mindkét szféra számára kiosztásra kerülne.



15.

Az INTERFAIR Nemzetközi hálózat

Az EQUAL program sajátossága, hogy nemzetközi együttműködésben az egyes országokban nyertes programok segítik egymást.

Az INTERFAIR partnerség legfőbb célja a befogadó munkahely gyakorlatának népszerűsítése, támogatása, és modellek, jó gyakorlatok megtalálása kipróbálása.

A partnerség titkárságát a **Dublin Employment Pact** látja el, amely szervezet az ír főváros foglalkoztatáspolitikáért felelős szervezete. 2002 után 2005-ben újra elindították EQUAL projektüket „EQUAL at Work” néven. A projekt legfőbb célja a befogadó munkahely gyakorlatának kidolgozása a közsféra munkáltatói számára. A partnerséghez csatlakozott a **nürnbergi székhelyű „FAIR Plus”** projekt, melynek célja a befogadó munkahelyi technikák kidolgozása a helyi vállalkozások számára. A madridi foglalkoztatási szolgálat által indított **„South of Madrid”** projekt a nők munkahelyi beilleszkedésére koncentrált.

Nagy örömünkre egy másik újonnan csatlakozó országból Lengyelországból a **Szolidaritás** egyik regionális szervezete által vezetett „Equal Chances for All” C. projekt csatlakozott a hálózathoz, amelynek a

Befogadó Budapest projekt kezdetektől tagja.

A munka tematikus munkacsoportokban fog zajlani 1/2 évente más helyszínen megrendezett találkozókkal.

A tematikus csoportok:

- ★ munkáltatói gyakorlatok a sokszínűség, befogadás jegyében
- ★ az életen át tartó tanulás, munkavállalók továbbképzése
- ★ hátrányos helyzetűek munkába helyezése, támogató rendszerek
- ★ idősebb munkavállalók nehézségei, és segítő eszközök

16.



A partnerség vezetője a Közhasznyú Szolgálat

A Fővárosi Közgyűlés 1996-ban alapította a **Fővárosi Közhasznyú Foglalkoztatási Szolgálatot**, melynek alapvető feladata a fővárosi munkanélküliek segítése közfoglalkoztatás szervezésével. A kiemelten közhasznyú szervezet tagja a Non-profit Humán Szolgálatok Országos Szövetségének, aktívan részt vesz a humánszolgáltatási szakmai standardok kidolgozásának programjában.

A Szolgálat célja:

- ★ A Szolgálathoz forduló munkanélküli emberek munkához jutási esélyeinek növelése, illetve élethelyzetének javítása. Ennek érdekében személyre igazított, támogatott munkahelyek és segítő szolgáltatások működtetése.
- ★ A budapesti önkormányzatok számára olyan szolgáltatások szervezése, melyek segítik a szociális és foglalkoztatáspolitikai feladatok személyorientált harmonizálását. Ennek érdekében szakmai koordináló, fejlesztő tanácsadó szolgálat működtetése.
- ★ A Szolgálat külső és belső stabilitásának biztosítása, ennek érdekében üzleti szolgáltatások szervezése.

A Szolgálat tevékenysége

Jelenleg hat terület teljes közhasznyú és közcélú foglalkoztatását szervezi. Illetékességi területe összesen négyszázharmincezer lakosra, terjed ki, mely közül az éves ügyfélforgalom meghaladja a kétezer főt. **Szakképzett mentorok személyes esettanulmányával** és az EU által is támogatott programokkal, foglalkoztatási és szociális eszközökkel segítik a klienseket vissza a munka világába. A Szolgálat keretei közt működő Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda szakmai koordinációt folytat Budapest foglalkoztatási rendszerének fejlesztésében.



17.

A projekt támogatói



Foglalkoztatási és Munkügyi Minisztérium
Humánfejlesztési Operatív Program és EQUAL Irányító Hatóság
1054 Budapest, Alkotmány utca 3.
www.fmm.gov.hu



Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
EQUAL Nemzeti Programiroda
1037, Budapest, Bécsi út 85., I. emelet
www.equalhungary.hu



Budapesti Közlekedési Rt.
1980, Budapest 8, pf. 11
www.bkv.hu



Európai Szociális Alap



Fővárosi Önkormányzat
www.budapest.hu