

Felelős kiadó

GAK Oktató Kutató és Innovációs Nonprofit Közhasznú Kft.
Székhely: 2103 Gödöllő, Páter Károly út 1.
Telefon: +36 28 522 940
Telefax: +36 28 430 531

Kapcsolat

Email: diverzitas@gak.hu
Honlap: tdp.gak.hu, godollopaktum.gak.hu

Hogyan válhat előnyvé a hátrányos helyzetűek foglalkoztatása?

BEFOGADÓ MUNKAHELY PROGRAM – 2012



A projekt az Európai Unió
támogatásával valósul meg.

A kiadvány a TÁMOP-2.4.2/B-09/2-2009-0005 számú, „Partnerségben a munkahelyi esélyegyenlőségért – befogadó szervezeti kultúra elterjesztése a Gödöllői kistérségben” című projekt keretében, az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával jött létre.

Az Európai Unió és a Magyar Állam által nyújtott támogatás összege 62.439.040,- Ft.

TISZTELT MEGLÉVŐ ÉS LEENDŐ PARTNERÜNK! TISZTELT MUNKAADÓ!

Ön hány olyan vállalatról tud Magyarországon, amely hátrányos helyzetű személyeket foglalkoztat? A területen dolgozóként örömmel tapasztalom, hogy az utóbbi években egyre többen ismerik fel azokat az előnyöket, amelyekkel ez a típusú foglalkoztatás jár, ezzel egy időben egyre több kérdés, tapasztalatok hiányában egyre több probléma merül fel a szervezetekben. Kiadványunkban bemutatjuk a Befogadó Munkahely Programunkat, amelynek az volt a célja, hogy a hátrányos helyzetű emberek képzése és munkába állítása mellett a munkaadókat is felkészítsük a fogadásukra.

A GAK Nonprofit Közhasznú Kft. 2006 óta nyújt hátrányos helyzetű személyek számára elhelyezkedést segítő lehetőségeket. Már az első projektünk során kiderült számunkra, hogy sikeres foglalkoztatási programot csak széles körű együttműködésben lehet megvalósítani, és a partnerek körébe nélkülözhetetlen a munkaadók bevonása. Ez a programunk olyan szempontból különleges, hogy a foglalkoztató partnereinkkel már a kezdet kezdetén, a pályázat megírásakor együtt gondolkodtunk és terveztünk. Bár a közös munka során megtapasztaltunk nehéz helyzeteket és konfliktusokat, a partnerségi együttműködésben rejlő előnyök következtében egyértelműen megtérült a befektetett energia. A program a résztvevő személyek és intézmények számára számos anyagi és erkölcsi hasznot, hosszú távon is megmaradó eredményt hozott.

Ezúton szeretném megköszönni minden partnerünknek a közreműködést, a nyitottságot és rugalmasságot, amelynek segítségével egy modellértékű, más környezetbe is könnyen átültethető foglalkoztatási programot sikerült megvalósítanunk.



Czompó Anita

Projektmenedzser

*GAK Nonprofit Közhasznú Kft.,
Társadalmi Diverzitás Program*



ISMERJE MEG A BEFOGADÓ MUNKAHELY PROGRAMOT!

Gödöllőn 2010 májusától 2012 április végéig tartott a „Partnerségben a munkahelyi esélyegyenlőségért – befogadó szervezeti kultúra elterjesztése a Gödöllői kistérségben” című projekt, rövid nevén a „Befogadó Munkahely Program”. A program komplex megközelítést alkalmazott, mivel egymással párhuzamosan zajlott a hátrányos helyzetű személyek felkészítése a munkavállalásra, illetve a munkaadók felkészítése hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatására.

Kik vettek részt a programban?

A programba munkanélküli vagy inaktív személyeket vontunk be, akik a következő hátrányos helyzetű csoportok egyikébe tartoztak:

- » GYES-ről, GYET-ről, ápolási díjról visszatérők;
- » alacsony iskolai végzettségűek;
- » ötven év feletti idős munkavállalók;
- » huszonöt év alatti pályakezdők;
- » gyermeküket egyedül nevelők;
- » megváltozott munkaképességűek.

A projekthez olyan foglalkoztató partnerek csatlakoztak, akik hosszú távra kerestek munkavállalókat. Munkaadó partnereink:

- » Művészetek Háza Gödöllő Nonprofit Közhasznú Kft.
- » VÜSZI Városüzemeltető és Szolgáltató Nonprofit Kiemelkedően Közhasznú Kft.
- » PROMPT-H Számítástechnikai Oktatási, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.

EGY IGAZÁN BEFOGADÓ MUNKAHELY



Szabó Krisztina

Részlegvezető

VÜSZI Nonprofit Kiemelkedően

Közhasznú Kft.

A városüzemeltetési feladatokat ellátó gödöllői VÜSZI Nonprofit Kft. hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatását és befogadó munkahelyi kultúra létrehozását vállalta a Befogadó Munkahely Programban. A felkészítő szakasz után a VÜSZI két fő műszaki technikus és két fő recepciós 12 hónapig történő foglalkoztatását vállalta, majd az egy év leteltével mind a négy munkavállaló szerződését meghosszabbította.

A vállalatnál a projektet Szabó Krisztina részlegvezető fogta össze, aki lelkesen nyilatkozott a munkájáról, a szervezetéről, illetve a Befogadó Munkahely Programban részt vevő munkavállalókról. „Mindig nagy hangsúlyt fektetünk a pályázatokra, hiszen szűkülnek a források, ezért is vágtunk bele ebbe a projektbe. A VÜSZI Nonprofit Kft. amúgy is nyitott a foglalkoztatás terén hátránnyal induló munkavállalók alkalmazására. Részt veszünk közcélú munka programokban, tudunk állást adni alacsony iskolai végzettségűeknek, vannak többgyermekes és ötven év feletti kollégáink. A VÜSZI küldetése, hogy segítse a várost, a lakosságot, ez a típusú foglalkoztatás pedig sokat erősít a szervezet pozitív megítélésében. A munkánk visszajelzéseként idén megkaptuk a Gödöllő Városért Díjat.”

A kiválasztás folyamata Krisztina megítélése szerint kulcsfontosságú volt a projekt sikerének érdekében. „Mivel hosszú távú tervekkel vágtunk bele ebbe a programba, ezért nagy hangsúlyt és sok munkát fektetünk abba, hogy megtaláljuk a megfelelő pályázókat. Az interjúk során a motivációt kerestük,

olyan munkatársakat szerettünk volna, akik komolyan veszik a munkájukat. Siker koronázta az erőfeszítéseinket, hiszen a kiválasztott munkavállalókban nem csalódtunk, mind a négyet továbbra is alkalmazzuk.”

Krisztina patrónusként is dolgozott a programban, és bár a projekt sok feladatot adott neki, úgy érzi, hogy a befektetett munka meghozta a gyümölcsét. „Megelégedéssel láttam, hogyan változnak előnyükre a programban résztvevő munkavállalók. Minden vállalatnak azt tudom tanácsolni, hogy merjen belevágni egy ilyen programba, hiszen mint munkáltató sok mindent tud belőle tanulni. A hátrányos helyzetből előnyt kovácsoltunk. A képzésnek, a patrónusoknak és a közös munkának köszönhetően a munkavállalóinkból nyitott, önbizalommal teli emberek váltak, amely minden szervezetnek nagy érték.”

A VÜSZI Nonprofit Kft.-ről:

A VÜSZI Nonprofit Kft. Gödöllő Város Önkormányzatának és a Polgármesteri Hivatal összehangolt együttműködésével látja el Gödöllő városüzemeltetési feladatait. Tevékenységei közé tartozik a közterület, út-híd fenntartás, a parkok, temető fenntartása, a parkolók üzemeltetése. A közel száz főt foglalkoztató szervezet üzemelteti a városi sportpályát, a Zsóry üdülőt, a repülőteret. Közcélú dolgozókat 2009 óta foglalkoztat. A cég célja, hogy hozzájáruljon egy élhetőbb város megteremtéséhez, és részt vegyen a városfejlesztéssel kapcsolatos feladatok elvégzésében, szem előtt tartva elsősorban a lakosság igényeit. A VÜSZI Nonprofit Kft. 2012-ben megkapta a Gödöllő Városért Díjat.

„A SOKSZÍNŰSÉGÜNK HASZNOT JELENT”



Kovács Balázs

Ügyvezető igazgató
Művészetek Háza Gödöllő

Gödöllő város kulturális és konferencia központja igencsak elfoglalt intézmény volt, amikor a Befogadó Munkahely Program megvalósítási szakasza megkezdődött, hiszen a soros Európai Elnökség idején, 2011 első félévében a Művészetek Háza a nemzetközi sajtóközpont szerepét töltötte be. Így az intézményben még a képzés alatt azonnal kipróbálhatták magukat a programban részt vevő jövődöbéli munkavállalók. Kovács Balázs ügyvezető igazgató ezt a kihívást korántsem bánta. Mint elmesélte, maradéktalanul elégedett az új munkatársaival, úgy is, hogy maximalistának tartja magát.

„A Művészetek Házában azért vagyunk, hogy segítsünk, hogy információt szolgáltatassunk, rendezvényeket szervezzünk, közben rugalmasnak és türelmesnek kell lennünk. A munkatársak számára magas a lécz, száz százalék fölött kell teljesíteni, közben pedig a kollégákat folyamatosan küldjük képzésekre. Olyan munkavállalókat kerestünk, akik ezeknek az elvárásoknak meg tudnak felelni.”

Kovács Balázs a kiválasztást komoly feladatnak tartotta, de ebben segítségére volt pszichológus, grafológus és munkaerő-piaci szakember is. Egy művészeti titkárságvezetőt, három recepcióst és egy fény-technikust keresett a pályázat során. „A pályázat kapóra jött, mert amúgy is szerettünk volna új kollégákat felvenni, és úgy gondoltuk, ha már bővítünk, akkor miért ne hátrányos helyzetűekből válasszunk támogatott formában. A program a bérek

50%-át fedezte, ez gazdaságilag sem elhanyagolható, emellett a jövőképünkbe, szervezeti kultúránkba abszolút illeszkedik, hogy olyanokat integráljunk vissza a munka világába, akik korábban dolgoztak már, de most éppen nincs munkájuk.”

A Művészetek Háza vezetője előnyt lát abban, hogy vannak kisgyermekes, pályakezdő, ötven év feletti munkavállalói. „A kulturális terület, egy előadás, egy rendezvény szubjektív megítélés alá esik, ezért fontos a különböző helyzetű munkavállaló véleménye, javaslata, meglátása. Mi sokszínűek vagyunk, a sokszínűségünk miatt mindenki különbözőképpen látja ezt a területet, amely hasznot hoz a működésünk során.”

Kovács Balázs a kötelező foglalkoztatási időszak leteltével ötből négy pályázatos munkavállaló szerződését újította meg. „Nem hiszek abban, hogy ha állandóan cserélgetjük a kollégáinkat, akkor attól jobb lesz. Sokat jelent számomra az, ha emberileg tökéletesen jól működik a munkakapcsolatunk a munkatársakkal. A szakmai tudás önmagában kevés egy csapatmunkához, összefogás, azonos gondolkodás, problémamegoldó készség és közös munka nélkül nem működik egy kiváló szervezet. Úgy érzem, hogy az új munkatársaim ilyen szempontból is beilleszkedtek a szervezetbe, és ez erőt ad a munkához.”

A Művészetek Házáról

A Művészetek Háza Gödöllő a város kulturális, rendezvényszervező alapintézménye, melynek elsődleges célkitűzése, hogy a megújult Művészetek Házában a hagyományokat és a bevált szakmai gyakorlatot megőrizve, az elvárható legmagasabb színvonalon végezze feladatait. Szakmai sikereit és eredményeit jelképezi az az újonnan elnyert megtisztelő cím, melyet az országban csak 17 közművelődési intézmény mondhat magáénak. A Művészetek Háza Gödöllő 2012-ben elnyerte a Minősített Közművelődési Intézmény címet. A Művészetek Háza Gödöllő és a kistérség kulturális és konferencia központja, valamint akkreditált felnőttképzési intézmény.

FELKÉSZÍTÉS ÉS FOGLALKOZTATÁS

Felkészítő program:

A felkészítő programba 22 fő hátrányos helyzetű személyt vontunk be. A program keretében 250 tanórás ECDL képzés szerepelt, amelyet az egyes munkakörökkel kapcsolatos speciális képzés követett (OKJ-s gépíró-szövegszerkesztő, angol nyelv, OKJ-s webmester). A képzési időszak folyamán a képzésben résztvevő személyek megélhetési célú képzési támogatásban részesültek.

A szakmai képzést kiegészítette a személyiségfejlesztő tréning programelem, amely önismeretet, személyiségfejlesztést, kommunikációt és konfliktuskezelést foglalt magába. A program részeként egyéni személyiségfejlesztési tanácsadás, valamint egyéni jogi tanácsadás is igénybe vehető volt. A munka világára történő felkészítés keretében csoportos álláskereső tréninget és egyéni álláskeresési tanácsadást biztosítottunk a célcsoport tagok számára.

A felkészítő szakasz 2010 szeptemberétől 2011 áprilisáig tartott.

A program során mentor kísért végig egyénileg minden célcsoport tagot, aki segítette a felmerülő problémák kezelésében, a tanulási és munkamotiváció fenntartásában.

Nyilván te is úgy gondolod, ha a társadalomra gondolsz, amelyben élsz, hogy méltatlan körülmények közé keveredtél. Ez azonban az igazságnak csak a fele. A másik az, hogy te is éppúgy alakítod a világot és a közösséget, amelybe születél, mint az téged. Ezer módon vagy nemcsak áldozata, de tettese is a világnak.

Müller Péter

Foglalkoztatási program:

A foglalkoztatási program keretében 13 fő 12 hónapig történő foglalkoztatását biztosítottuk, a következő munkakörökben:

- » fény-technikus – világosító (Művészetek Háza 1 fő),
- » grafikai asszisztens (PROMPT-H Kft. 1 fő),
- » művészeti titkár – sajtódokumentáló (Művészetek Háza 1 fő),
- » műszaki referens (VÜSZI Kft. 1 fő),
- » műszaki előkészítő (VÜSZI Kft. 1 fő),
- » programozó asszisztens (PROMPT-H Kft. 2 fő),
- » recepciós (Művészetek Háza 3 fő),
- » ügyfélszolgálati referens (VÜSZI Kft. 1 fő),
- » portás (VÜSZI Kft. 1 fő),
- » tartalom-szerkesztő (PROMPT-H Kft. 1 fő),

A foglalkoztatási szakasz 2011 januárjától 2012 áprilisáig tartott.

Patrónusok:

A sikeres munkavállalás érdekében az újdonsült munkavállalókat munkahelyi patrónusok segítették a beilleszkedésben, a munkahely megtartásában. A patrónusok a befogadó munkahelyeken régóta dolgozó, nagy tapasztalattal bíró szakemberek, akik támogatást adtak a beilleszkedéshez, a felmerülő problémák megoldásához.

Befogadó munkahelyi kultúra létrehozása

A három foglalkoztató konzorciumi partner munkatársai csapatépítő, majd esélyegyenlőségi tréningen vettek részt, valamint elkészült a szervezetek esélyegyenlőségi terve. Ez utóbbi dokumentum olyan vállalati politika és ehhez kapcsolódó intézkedések kidolgozásához ad segítséget, a gyakorlatban jól alkalmazható eszköztárat, amely a hátrányos helyzetű személyek alkalmazását, hatékonyabb munkavégését teszi lehetővé.

EGY SIKERES PROJEKT RÉSZTVEVŐ



Hegyaljai Tímea, projekt résztvevő

*Jelenleg portás a VÜSZI Nonprofit Kft-nél
Hátrányos helyzet a programba bevonáskor:
alacsony iskolai végzettség*

Hegyaljai Tímea kedves, érdeklődő, nyitott személyiség, bár saját elmondása szerint nem volt mindig ilyen.

A tanfolyam kezdetén az életem egy nagyon nehéz szakaszban volt, ellátás nélküli munkanélküliként, alacsony iskolai végzettséggel kellett eltartanom három gyereket, és ettől a tehertől befelé forduló lettem. Nyolc hónapig voltam munka nélkül, próbáltam elhelyezkedni, de szakképzetlenül, érettségi nélkül nem találtam állást.

• **Miért tartottad fontosnak, hogy csatlakozz ehhez a programhoz?**

Szeretek tanulni, ráadásul mindössze általános iskolai végzettségem van, bármilyen képzés nagy előrelépést jelent számomra. Három gyermekem van, a tanulás költségeit munkanélküliként nem tudtam volna fedezni.

• **Milyen elvárásaid voltak a program kapcsán?**

Elvárásaim alapvetően önmagammal szemben voltak, az volt a fontos, hogy végig tudjam csinálni a gyerekek mellett, és bíztam benne, hogy talán még munkát is kaphatok a végén. Nagyon komolyan vettem a tanfolyamot, mert számomra hatalmas lehetőség egy OKJ-s bizonyítványra szert tenni. Diplomás emberekkel ültem egy padban, és kihoztam magamból a maximumot, csoportelsőként végeztem, ami nagyon jót tett az önbecsülésemnek is.

• **Találkoztál-e nehézségekkel a képzés során?**

A közösségbe kezdetben nehezen illeszkedtem be, nagyon nehéz volt idegen emberek előtt megnyílni, őszintének lenni. A képzők sokat segítettek a személyes problémáim megoldásában.

• **Milyen az új munkahelyed?**

Nagyon szeretem azt, amit csinálok. Portárs vagyok a VÜSZI Kft-nél, főként kertimunka, erdőtisztítás, gépkarbantartás feladatokat, és fontosnak tartom, hogy van munkám és van fizetésem. A jelenlegi munkahelyemen a kötelezően vállalt foglalkoztatáson túl továbbfoglalkoztattak, ami azt jelenti számomra, hogy elégedettek a munkámmal.

BEBIZONYOSODOTT: JÓL MŰKÖDIK A PROGRAM



Csapó Beatrix

Szakmai vezető

GAK Nonprofit Közhasznú Kft.

Sikert hozott a Befogadó Munkahely Program, hiszen eddig kilencből nyolc hátrányos helyzetű munkavállalónak hosszabbították meg a foglalkoztatását. Csapó Beatrix, a program szakmai vezetője szerint az értékes tapasztalatok beépíthetők további projektekbe, amelyhez várják munkáltatók jelentkezését.

A GAK Nonprofit Közhasznú Kft-nél számos sikeres munkahelyi reintegrációs projekten vagyunk túl, a Befogadó Munkahely Programunk mégis első abból a szempontból, hogy ezt a TÁMOP pályázatot már munkáltatókkal terveztük és konzorciumi partnerségben velük együtt pályáztunk.

- **Miért volt szükség a munkáltatók ilyen fokú bevonására?**

Korábbi munkaerő-piaci programok végén, amikor felkészítettünk egy csoport álláskeresőt a munka világába való visszailleszkedésre, azzal szembesültünk, hogy nehézségekbe ütköznek a nyílt munkaerőpiacon, problémát okozott, hogy a munkáltatóknál mennyire élnek előítéletek velük szemben. A munkáltatók esélyegyenlőségi felkészítésével, tréningezésével ezeket az akadályokat el tudtuk hárítani.

- **A projekttel kapcsolatban többen említették, hogy a kiválasztás kulcsfontosságú a siker érdekében.**

Ez így van, de a kiválasztást egy eredményes toborzásnak kell megelőznie. A GAK Nonprofit Kft. jól bejáratott módszertannal rendelkezik a toborzás lebonyolítására. A Gödöllői kistérségben működik egy foglalkoztatási paktum, amelynek a menedzsment feladatait a GAK Nonprofit Kft. látja el. A célcsoportunk elérésében nagy segítségünkre voltak a paktum partnerintézményei: a családsegítők, a munkaügyi központ, civil szervezetek, önkormányzatok, másrészt a helyi sajtóval is jó kapcsolatot ápolunk. Így a program meghirdetése jól sikerült, közel 300 fő jelentkezett. Maga a kiválasztás egy hétig tartott, mert körütekintően jártunk el. Grafológus és pszichológus kollégák is a segítségünkre voltak a pályaalakmasság és a motiváció felmérésében, emellett a munkaadók is interjúztattak.

- **Mi történt a kiválasztás után?**

Kezdődhetett a felkészítő program, amelyet korábbi tapasztalataink szerint építettünk fel: a hetinégyszakmai képzésinapotheti egynaptréningnap egészített ki, amelyen személyiségfejlesztést, kommunikációs, problémamegoldó és álláskereső tréninget tartottunk. Újdonságot jelentett, hogy a képzést követően szakmai gyakorlat zajlott. A munkaadók számára ez segítséget nyújtott abban is, hogy ki tudják választani, kiket vesznek alkalmazásba.

- **A program lezárásával milyen tapasztalataitok vannak?**

Eredményes projektnek értékeljük ezt a programunkat, amit alátámasztanak a továbbfoglalkoztatási mutatók. Bebizonyosodott, hogy ez egy jól működő modell, amelyet a legjobb szívvvel ajánlunk más szervezetek számára is.

KINYÍLT AZ ÉLETE



Simon Szilvia

Projekt résztvevő

Jelenleg a VÜSZI Nonprofit Kft.-nél raktáros

Hátrányos helyzet a programba bevonáskor: főállású anyja

Simon Szilviának három gyermeke van. Miközben a legkisebbel volt gyesen, leérettségizett, mert tanulmányait az első baba születésénél abbahagyta. Majd elvégzett egy bér és tb-ügyintéző tanfolyamot, hogy több eséllyel pályázzon a munka világában irodai munkára. A reménytelennek látszó munkakeresés után most főállásban raktárosként dolgozik a VÜSZI Nonprofit Kft.-nél.

Több évig már-már elzártan éltem. Újra megtanultam felnőtt emberekkel beszélni és az ő világukban eligazodni.

Szilvia beszélt arról, hogy milyen nehéz anyaként munkát találni, hiszen sok esetben csak négy vagy hatórás munkaviszonyt tud elvállalni felelősségteljesen egy kisgyermekes anyuka, ami – ahogy ő fogalmaz – nem igazán szimpatikus egy munkáltatónak. Ennek tudja be azt is, hogy sokáig ő sem talált megfelelő állást magának. „Pedig gyorsan tanulok és hajlandó is vagyok új ismereteket elsajátítani, bővíteni a tudásomat” – tette hozzá Szilvia. „Nagyon örülök annak is, hogy itt a képzésen megtanultam tíz ujjal gépelni.”

A képzés mellett a program emberi oldala is meghatározó volt Szilvia számára, hiszen több évig viszonylag szűk körben mozgott, így új emberek megismerésére nem igazán volt lehetősége. „Én több évig már-már elzártan éltem. Újra megtanultam felnőtt emberekkel beszélni és az ő világukban eligazodni, úgy, hogy másfél éves megszakítással majdnem 11 évig otthon voltam valamelyik gyerekkel. Ebben segített, hogy ott volt ez az öt-hat hónap képzés, amikor egy csapatban voltunk. Ez biztos, hogy nem ilyen simán alakul, ha rögtön egy munkahelyre kerülök” – teszi hozzá a most már raktárosként dolgozó anyuka, aki noha nyolc órában dolgozik, még egyszer sem hiányzott a munkahelyéről gyermekei miatt.

„Jobb, hogy dolgozom, mert az életem kinyílt, és nem csak a gyerekek körül forog minden gondolatom. Én motivációt kaptam a programtól és a munkától, és nagyon szeretek dolgozni.”

PÁLYAKEZDŐKÉNT MINDENT MEG KELLETT TANULNIA



Porubjánszki Olívia

Projekt résztvevő

Jelenleg a Művészetek Házában a titkárságon

és a gazdasági irodában asszisztens

Hátrányos helyzet a programba bevonáskor: pályakezdő

Porubjánszki Olívia pályakezdőként került a képzésbe, Gödöllőn talált rá a Befogadó Munkahely Programra. Jelenleg a Művészetek Házában dolgozik és levelező tagozaton a Szent István Egyetem hallgatója.

„Bizalmat kaptam a vezetőség részéről, ami kihívást jelent számomra. A munkám során egyre több területet ismerhetek meg a Művészetek Házában, amely a szakmai tapasztalatom alapját képezi. Pályakezdőként ez a munkahelyen nagy feladat, meg kell tanulni a munkakörrel járó feladatok elsajátítását, a kollégákkal való együttműködést.”

Olívia patrónusával, Tábikné Surman Szilviával már a program elején jó kapcsolatot alakított ki. „Segítségemre volt abban, hogy hogyan kell konfliktusokat kezelni, amelyeket megbeszéltünk és együtt feldolgoztunk. Az első munkahelyemen olyan értékrenddel látott el, amely hosszútávon megállja a helyét és mindig útmutatásul szolgál. Nagyon örülök, hogy a Művészetek Háza csapatának ma is tagja lehetek.”

Olívia szerint ez a program a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűeknek igazán nagy lehetőséget kínál, hogy továbbképezzék magukat, elősegítve ezzel az elhelyezkedésüket. „Én pályakezdőként vettem részt a programban, de akik tényleg nehéz sorsúak, családi támogatást nem élveznek, kilátástalan az életük, azoknak igazán nagy szükségük van arra, hogy felkarolják őket, lehetőséget kapjanak az újrakezdesre. A csoport résztvevőin észrevehető, hogy egy év alatt mennyit változott a látásmódjuk, és mennyit fejlődtek.”

„A PATRÓNUSNAK AZ A FELADATA, MINT EGY JÓ ANYÁNAK”



Tábikné Surman Szilvia

Patrónus

Művészetek Háza

Tábikné Surman Szilvia szerencsésnek tartja magát, hogy Porubjánszki Olíviával találkozhatott, hiszen nem csak egy lelkes, szorgalmas, tanulni kész munkaerőt, hanem egy nagyon jó embert is megismerhetett személyében.

„Egy jó patrónus olyan, mint egy jó anya. A feladata a patronált kollegát felnevelni az adott feladatra, munkakörre, a megfelelő felkészültség után szabadon engedni, és hagyni kiteljesedni. Ez nekünk is egy tanulási folyamat. Nem véletlen, hogy mi patrónusok is kaptunk egy felkészítő képzést, melynek során a programot, mint egy életciklust elemeztük végig.”

Olíviával kapcsolatban Szilvia úgy érzi, hogy nagyon jól sikerült a kiválasztás. „Ő egy olyan ember, akinek van megfelelő alázata a feladatokhoz, a munkához, engedi, hogy segítsék, tanítsák. Mikor pályakezdőként a patronáltam lett, megkért, hogy tanítsak neki meg mindent. Így teljesen az elején kezdtük a közös munkát.”

„A Művészetek Háza sokoldalú tevékenységet lát el, színes a kulturális programok palettája, széles körű a látogatói köre, így a feladatok is sokrétűek. Pozitívumként értékelem, hogy Olívia egyre több feladatot tud önállóan megoldani, ami pályakezdőként sokkal nehezebb, mint tapasztalt munkavállalóként. Az igazi siker az, hogy Olívia a kezdeti félelmeit és a saját korlátait képes volt leküzdeni a projektben részt vevő szakemberek segítségével. A saját személyiségfejlődésének eredménye az, ahova eljutott, én csak a háttértámasz voltam ehhez, aki mindig adott neki egy kis lökést.”

CÉL: A MUNKÁLTATÓ MÁR KÉSZEN KAPJA A MUNKAERŐT



Szabó Dóra
Pszichológus-tréner

Szabó Dóra, a program pszichológusa elmesélte, hogy a programba bekerült emberek megrendült önbizalommal rendelkeztek, a munkarutin hiánya jellemezte őket, legyengült konfliktuskezelő, problémamegoldó és kommunikációs képességgel bírtak.

„Az első lépésünk az volt, hogy egy biztonságos közeget teremtsünk a résztvevőknek, melyben egy csapatá tudnak kovácsolódni, közösségként tudnak működni. Utána jött az együttműködés erősítése, illetve ezzel párhuzamosan jelöltük ki célnak az önbizalmuk javítására vonatkozó irányvonalakat. Ezt követték a kommunikációs stratégiák és a megküzdő képesség felépítésének feladatai. A program során kiemelten kezeltük, hogy a munkáltató már készen kapjon munkaerőt, és ne rá háruljanak ezek a nehézségek.”

A szakember kiemelte, hogy nagyon empatikusak voltak a képzés résztvevői egymással. „Volt bennük egy erős munkamotiváció, nagyon akartak dolgozni, de nagyon féltek a konfliktusoktól, a kudarcoktól. Ugyancsak hasonlóan nagy feladat volt a stigmatizációval megküzdni. Mikor belépnek egy új munkahelyre, akkor ők munkavállalás szempontjából hátrányos helyzetűek. Cél, hogy ne stigmaként éljék meg a saját helyzetüket, tehát ha segítségre van szükségük, akkor ezt természetesen tudják kezelni. Jó érzés volt megfigyelni rajtuk, hogy a negatív szemléletből, hogyan lehet eljutni egy pozitív állapotig, sőt sikertörténetig. A cégektől nagyon jó visszajelzés számomra az, hogy szeretik az új munkavállalóikat, sőt a programon túl is foglalkoztatják őket.”

„A NYELVTANULÁSSAL AZ ÖNBIZALOM IS FEJLŐDIK”



Csósz Ildikó
OktaTárs Nyelvstúdió

Csósz Ildikó, az OktaTárs Nyelvstúdió alapítója több mint tizenöt éve foglalkozik nyelvtanítással. Meggyőződése, hogy a legtöbb nyelvtanulási kudarc oka az, hogy a nyelvtanulók más iskolai tantárgyak tanulásánál használt módszerekkel próbálkoznak, melyek a nyelvtanulás esetén nem működnek. Azt vallja, hogy lehet szómagolás és unalmas nyelvtani feladatok nélkül, könnyedén tanulni angolul. A Befogadó Munkahely Program során is ezzel a módszerrel képezték a csoportot.

„Már évek óta tanítunk angolul pályázatokban résztvevő munkanélkülieket, és minden csoportunknál átadjuk a tanulásról alkotott szemléletünket. Mi azt valljuk, hogy a tanulás folyamata lehet élvezetes. A nyelvtanulás során a nyelvtudásunk mellett sok minden más is fejlődik. A személyiségünk, az időbeosztásunk, az önfegyelmünk. Ezek szükségesek ahhoz, hogy a legfontosabb készségünk kialakuljon, és ez az önbizalom.” Ildikó szerint a munkanélküli tanítványoknak erre a készségre igencsak szükségük van. Az OktaTárs Nyelvstúdió pedagógusai felkészültek a munkanélküliek tanítására, tudatos csapatépítés folyik. Ildikó szerint leginkább egymás elfogadását kell erősíteni. „A nyelvráinkon megtanítjuk nekik, hogy csoportban kell dolgozniuk, és a csoportban mindenkivel együtt kell működniük. Erősségünk a horizontális tanulás, hiszen a csapattagok egymást is tanítják, így maguk is fejlődnek.”

Az angolnyelvválmányenszintű ismerete elengedhetetlen a munkavilágában, Ildikó szerint a nyelvtudás egy fajta szűrő a munkaadók számára. „A nyelvtudás azt jelenti, hogy egy önmagára adó, fejlődő munkavállalóval állunk szemben. A képzéseinkkel tanítványaink önmotiválóak, önmenedzselők lesznek és képessé válnak önállóan tanulni.”

„A MUNKÁM KITÖLTİ A NAPJAIMAT”



Farkasné Boross Márta

Projekt résztvevő

Jelenleg ügyfélszolgálati referens

a VÜSZI Nonprofit Kft.-nél

*Hátrányos helyzet a programba bevonáskor:
50 év feletti.*

Farkasné Boross Márta három évig volt álláskereső. Hiába kereste folyamatosan a lehetőséget, hogy visszakerüljön a munka világába, sehova nem hívták be interjúra a kora miatt.

„Még éveim voltak hátra a nyugdíjig, amikor felmondtak az előző munkahelyemen. A felmondással egy időben ráadásul magánéleti problémáim is adódtak. Éreztem, hogy mindenképpen dolgoznom kell, hogy leküzdjem a depressziómat. Mindig olyan munkám volt, ahol emberekkel foglalkoztam, hiányzott a nyüzsgés, hogy segítsék másoknak. Az otthonlét is rossz hatással volt rám. Amikor jelentkeztem erre a programra nem voltak elvárásaim, a kiválasztás után nem reménykedtem, utolsó pillanatig nem hittem el, hogy engem is beválasztottak a projektbe.”

A VÜSZI Nonprofit Kft. ügyfélszolgálatára vették fel Mártát a képzés végén, a projekt során kötelező foglalkoztatás után Mártát továbbfoglalkoztatta a munkahelye. „Magabiztos lettem, elmúlt a depresszióm is, kitölti a munkám a napjaimat. Azt tapasztalom, hogy nagyon sokan küszködnek hasonló problémával, mint én küzdöttem. Például az ügyfélszolgálatra sokan jönnek be az utcáról, és adnak le önéletrajzokat. Ezért is van nagy szükség az ilyen típusú programokra.”

„AZ EGÉSZ FOLYAMAT SIKERÉLMÉNY VOLT”



Zempléni Tiborné

Patrónus

VÜSZI Nonprofit Kft. ügyfélszolgálat

Zempléni Tiborné, Erika a VÜSZI Kft. ügyfélszolgálatának vezetője, a Befogadó Munkahely program során Farkasné Boros Márta patrónusa volt. A patrónusok a munkahelyekről kerülnek ki, és egyfajta mentori támogatást nyújtanak a projektben résztvevő munkavállalóknak. Erika és Márta a határozott idejű munkaszerződés lejárta óta is együtt dolgoznak a VÜSZI ügyfélszolgálatán.

„Patrónusként első körben az ügyfélszolgálaton lévő munkakörre készítettem fel a jelentkező munkavállalókat. A projekt során három jelentkezőből kellett kiválasztanom, azt az egy főt, aki végül megkapta az állást – patrónusi munkámnak ez volt a legnehezebb része. A választáshoz végül tanácsot kértem a GAK Nonprofit Kft. munkatársaitól, így közösen választottuk ki, hogy ki a legalkalmasabb a feladatra.”

A patrónusok maguk is jártak képzésre, amely Erika szerint a folyamat során valós segítséget jelentett. „A tréningeken felkészítettek a patrónusi munkára, és szupervíziókon osztottuk meg a többi patrónussal és a szakképzett trénekekkel, hogy milyen tapasztalataink vannak. Megtudtuk beszélni, hogy milyen változásokkal találkoztunk a patronáltunkkal kapcsolatban, tanácsokat, tippeket kértünk a felmerülő problémáink megoldására. Mártinál legfőképpen a beilleszkedést kellett elősegíteni, hiszen jó ideje nem volt már munkahelye. Arra bátorítottam, hogy kérdezzen, és legyen kicsit közvetlenebb. Jó volt látni, hogy egy szerény, visszahúzódo személyiség hogyan nyílik ki, és válik kommunikatív, magabiztos emberré.”

SZERVEZÉS, KAPCSOLATTARTÁS, FOLYAMATOS JELENLÉT...



Lattner Ildikó

*Képzési és foglalkoztatási referens
GAK Nonprofit Közhasznú Kft.*

A program meghirdetése, a kiválasztás megszervezése, a projekt teljes szervezési és kapcsolattartási feladatai – ezek azok a munkák, amelyek Lattner Ildikó képzési és foglalkoztatási referens legfontosabb feladatai közé tartoztak.

Tekintettel arra, hogy én a kapcsolattartást végeztem mindenkivel, a legtöbb résztvevővel mély és személyes kapcsolatot alakítottam ki.

• Milyen feladatokat végeztek el a részt vevők keresése során?

A program meghirdetése után a jelentkezők körében végeztünk egy telefonos interjút, melynek lényege az volt, hogy megtudjuk, a jelentkező tényleg akar-e a programban részt venni, valamint megfelel-e a pályázat által kiírt kritériumoknak. A kiválasztás több mint tízszeres túljelentkezéssel zajlott le. Ami nehezítette a folyamatot az az, hogy három konkrét munkáltatóhoz, konkrét munkákra kerestünk embereket, akik képzettségüket, jelenlegi szociális státuszukat, személyes hozzáállásukat tekintve akkor még nem feleltek meg a betöltendő állás feltételeinek. De ez a projekt szépsége, hogy felkészítsük és alkalmassá tegyük őket arra, hogy el tudják látni ezeket a munkaköröket.

• Mi a siker záloga a program kapcsán?

A kiválasztás a siker ötven százalékát jelenti. A jó kiválasztáson múlik, hogy jól mérjük-e fel az adott ember képességeit, motivációit. Nagyon fontosnak tartom még a pszicho-szociális szolgáltatásokat a projekt során. A többi képzési tananyag elsajátítható könnyebben vagy nehezebben, de ezek annyi pluszt adtak a résztvevőknek, amely nélkül nem tudnának sikeres munkavállalók lenni.

• Mit tett a te életedhez hozzá ez a projekt?

Tekintettel arra, hogy én a kapcsolattartást végeztem mindenkivel, a legtöbb résztvevővel mély és személyes kapcsolatot alakítottam ki. Ez amunka tőlem állandó készenlétet kívánt, hiszen minden pillanatban fontos volt, hogy segítsen orvosolni a munkavállalók problémáit, legyen az hétvégén vagy hétköznap, reggel vagy késő este. A velük való élmény beleivódott a mindennapjaimba. Így a munkavállalók személyes sikerélményeit kicsit a saját sikerélményeimnek is tekintem. Megállták a helyüket, ez nekem nagyon fontos.

PROJEKT RÉSZTVEVŐK



Kondor Edit

Jelenleg álláskereső

*Hátrányos helyzet a programba bevonáskor:
50 év feletti*

Kondor Edit a Művészetek Házában kapott lehetőséget a bizonyításra a program során recepciós-ként. Noha költségvetési okok miatt nem tudták a szerződését meghosszabbítani a program lezárultával, mégis nyertesnek érzi magát. „Új ismereteket szereztem és új barátokat is. Számomra az egyik legfontosabb ismeret a számítástechnika volt. Kiemelném még a személyiségfejlesztő részét is a képzésnek, ami úgy érzem nem csak az egyes embernek, résztvevőnek segített, de igazán össze is hozta a csapatot. Azóta is nagyon jóban vagyunk, tudunk egymástól segítséget kérni, ha kell. Nagyon szeretnék dolgozni, sajnálom, hogy nem alkalmaztak tovább, azonban mégis sok tapasztalattal gazdagodtam a Művészetek Házában.”

Mészáros Lilla

Jelenleg programozó asszisztens a PROMPT-H Kft-nél

Hátrányos helyzet a programba bevonáskor: GYES-ről visszatérő

Mészáros Lilla a gyermekei születése után három évig próbált folyamatosan állást keresni. Úgy gondolja, hogy tudásban és új ismeretekben sokat nyert a program alatt. „Tanultam programozást, html oldal szerkesztést, multimédiás ismereteket, dinamikus, statikus weblapok szerkesztését, ez mind nagyon hasznos tudást jelent.” Jelenlegi munkahelyén valószínűleg nem lesz arra mód, hogy továbbfoglalkoztassák. Lilla úgy gondolja, hogy továbbra sem egyszerű munkát találni, de nem adja fel, és aktívan keresi munkahelyét.



Laukó László

Jelenleg az Operaházban kazánfűtő

*Hátrányos helyzet a programba bevonáskor:
50 év feletti*

László a nyílt munkaerőpiacon talált magának állást a tanfolyamot követően, most az Operaházban dolgozik kazánfűtőként. A legfontosabb elemnek a személyiségfejlesztő tréninget tartja a programban. „Az egész ország zárkózott, így mi is azok voltunk. Nagyon sokat segített nekünk abban a tréning, hogy megnyíljunk. Az emberek reakcióit most már jobban tudom értelmezni, ez is a tréning eredménye. Fontos lépést tesz az, aki veszi a fáradságot, hogy hátrányos helyzetben élők hóna alá nyúljon, és kicsit felemelje őket, ez egy nagyon jól eső gesztus. Ilyen programot minden hónapban lehetne indítani csak itt Gödöllőn.”

„Fontos lépést tesz az, aki veszi a fáradságot, hogy hátrányos helyzetben élők hóna alá nyúljon, és kicsit felemelje őket, ez egy nagyon jól eső gesztus. Ilyen programot minden hónapban lehetne indítani csak itt Gödöllőn.”



Rottmayer Barnabás

Jelenleg a PROMPT-H Kft. szerviz részlegén dolgozik

*Hátrányos helyzet a programba bevonáskor:
tartós álláskereső*

Rottmayer Barnabás életében a program az informatikát hozta legfőbb változásként. „Sosem gondoltam, hogy meg tudom tanulni, hogy tud érdekelni az informatika. A másik fajsúlyos változás pedig a szemléletváltás, gondolkodásmódom megváltozása. Régen azt gondoltam, hogy Magyarországon nincs olyan, hogy ha valaki akar, akkor az ne találna magának munkát. A képzés alatt azonban annyiféle sorssal találkoztam, hogy megláttam azt, hogy nem lehet itélkezni. Így ennek hatására részt vettem egy alapítvány létrehozásában és szociális munkásnak is tanulok. Egy sima szakképzéstől, átképzéstől soha nem kaptam volna ennyi energiát és többletet az életemhez.”

PROJEKT RÉSZTVEVŐK



Ágostonné Pádár Katalin

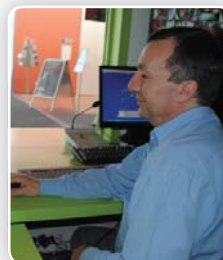
*Jelenleg recepciós a Művészetek Házában
Hátrányos helyzetet a programba bevonáskor:
50 év feletti*

Ágostonné Pádár Katalin úgy érzi, ha nem kapott volna munkát a program során, a képzést akkor is nagyon hasznos találta volna, mivel alapelve az élethosszig tartó tanulás, képzés. Katalin tapasztalatai szerint 50 év felett szinte lehetetlen álláshoz jutni, a képzés előtt egy évig próbált elhelyezkedni, sikertelenül.

„Több mint tíz évig a férjem vállalkozásában dolgoztam adminisztrátorként, de úgy alakult a helyzetünk, hogy már nem tudtuk kitermelni a munkabéremet. A program több szempontból is vonzó volt a számomra: hasznosnak találtam, hogy ECDL vizsgát tehettem, de elsősorban esélyt láttam arra, hogy ötven év felett munkát találhatok, és akár hosszabb távú munkaviszonyt is létesíthetek. Emellett nem volt elhanyagolható az sem, hogy újra emberek közé kerülhettem, hiszen addig otthonról dolgoztam.”

Katalin munkaviszonyát a Művészetek Házában a kötelezően vállalt határozott idejű egy év leteltével meghosszabbították. „Szerintem nagyon nagy szükség van ilyen típusú tanfolyamokra, mert azok, akiknek egyébként semmilyen esélyük nincs a munkaerőpiacon, más módon nem, vagy csak nagyon nehezen találnak állást.”

„JÓ ÉRZÉS, HOGY BEFOGADTAK”



Szelba István

*Projekt résztvevő
Jelenleg a Művészetek Házában recepciós
Hátrányos helyzetet a programba bevonáskor:
50 év feletti*

Szelba István egyéni vállalkozóból lett álláskereső. Főállása megszűnésével volt kénytelen az addig hobbiként működő ezermesterséggel vállalkozóként foglalkozni. Közel tíz éve keres megfelelő állást magának. Gépészként végzett, érettségivel rendelkezik. Egy ismerőse ajánlotta neki a Befogadó Munkahely Programot.

Istvánt a Művészetek Házába vették fel recepciósna, nagyon örül annak, hogy egy jó csapatba került, nagyon szeret bejárni dolgozni. „Befogadtak és ez nagyon jó érzés. Persze szerencsés is vagyok, hiszen nagyrészt hölgyek dolgoznak a házban, és ezt borzasztóan élvezem.”

„Most már mi kezeljük itt az egész fűtési rendszert is, aminek én örültem, hiszen így ismereteket szerezhettem a ház technikai adottságairól is. Igyekszem nélkülözhetetlenné tenni magamat sok mindenben! Mi évről évre kapunk szerződést, úgyhogy ez a hozzáállás számít. És most nagyon jó, hogy van egy fizetésem, amivel fixen tudok számolni.”

Egy remete életmódból visszakerültem az emberek közé. Az élet olyan, mint egy tükör. Ha belenevetsz, visszanevet – én ezt vallom, és így is állnak hozzám mindenben.”

MOSOLYGÁSSAL ÜNNEPLI MINDENNAP A MUNKAHELYÉT



Nádaskai Istvánné

Jelenleg az Invitelnél adatrögzítő

(nyílt munkaerőpiac)

Hátrányos helyzet a programba bevonáskor: rokkant nyugdíjas

Nádaskai Istvánné, Mariann noha még csak idén tölti be a 36. életévét, 1998 óta mozgásszervi problémái miatt rokkant nyugdíjas. Régóta szeretne 4–6 órában dolgozni, de eddig sehova sem vették fel. A program elvégzése után a nyílt munkaerőpiacon az Invitelnél talált magának munkát, adatrögzítőként.

Sokáig úgy tűnt, hogy egy rokkant nyugdíjast nem igazán szeretnek foglalkoztatni a vállalatok. Úgy gondoltam, hogy félnek tőlem, és tartanak attól, hogy többet fogok hiányozni majd, mint más munkavállalók, vagy a betegségem jobban korlátoz, mint hitték, vagy kevésbé vagyok terhelhető. Pedig ez nem igaz, csak meg kell találni a megfelelő munkakört számomra, amit rokkantságom ellenére is el tudok látni. Nyilván ez nem egyszerű feladat, de bízom abban, hogy egy vállalat számára én is értékes lehetek, mint munkavállaló. Ezt a hitemet elég gyorsan letörték, hiszen rengeteg álláshirdetésre jelentkeztem a korábbi években sikertelenül.

• Milyen elvárásokkal indultál neki a Befogadó Munkahely Programnak?

Amikor belevágtam nem gondoltam, hogy ennyit ad majd nekem ez a program. Itt nem csak a képzésekre gondolok, hanem a személyiségfejlesztő tréningekre is, a csoporttársakra, az emberekre, akiket megismerem. Az elején persze nagyon nehéz volt, még megszólalni is. Tele voltam félelemmel, a visszautasítástól való rettegéssel és gátlásokkal, évek óta otthon voltam, szinte alig találkoztam új emberekkel. És most hirtelen sokan lettek körülöttem, foglalkoztak velem, fejleszteni akartak, nem volt egyszerű, de egyre jobban belerázódtam.

• Miben segített a legtöbbet a program számodra?

Nagyon sokat fejlődtem, új dolgokat tanultam, például a gépirást, amit a jelenlegi munkám során is jól tudok használni. Visszakaptam az önbizalmamat is. Ebben nagyon sokat segítettek, sőt kulcsszerepük volt a csoporttársaknak is, hiszen noszogattak, bíztattak, és ez annyi erőt és önbizalmat adott, hogy elhiggyem, én is jó vagyok valamiben.

• Most újra dolgozol, tizennégy év után...

Olyan érzés most, mintha az ember újra szerepet kapott volna a társadalomban, annak működésében. Amúgy is mosolygós típus vagyok, de amióta dolgozom, le se lehet görbíteni a számamat.

Hátrányos helyzetűek foglalkoztatásának előnyei egy munkáltató számára

Számos előnnyel jár egy munkaadó számára, ha hátrányos helyzetű munkavállalókat alkalmaz, például egy befogadó munkahely nagyobb sikerrel tartja meg jó munkatársait, emellett a fluktuáció csökkenésével a toborzás és a betanítás extra költségei csökkenthetők.

Az Európai Bizottság több mint kétszáz vállalatot átfogó vizsgálata során kézzel fogható előnyökről számoltak be a megkérdezettek. Szerintük a munkahelyi esélyegyenlőséget elősegítő intézkedések:

- » növelték a cég megbecsülését (69% szerint),
- » segítségükre voltak a magasan kvalifikált munkaerő toborzásában és motiválásában, ennek kapcsán csökkentek a toborzási költségek,
- » könnyebben integrálhatóak lettek az új munkavállalók (62%),
- » növelték a dolgozók motiváltságát és hatékonyságát,
- » a válsághelyzetek jobban kezelhetőek lettek, (58%),
- » elősegítették az innovációt (57%),
- » növelték a fogyasztói elégedettséget (57%),
- » segítették a munkaerőhiány leküzdését (57%),
- » növelték a team-munka hatékonyságát, ennek kapcsán csökkentek
- » a koordinációra költött összegek,
- » növelték a piaci részesedést, segítettek a szűk piacokra való betörést,
- » segítették a minőségbiztosítási rendszerek hatékony működését.*

*Részlet „The costs and benefits of Diversity” European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relation and Social Affairs, 2003



A GAK NONPROFIT KÖZHASZNÚ KFT. BEMUTATÁSA

Szervezetünk Gödöllői Agrárközpont Közhasznú Társaság néven 1995-ben jött létre a gödöllői Szent István Egyetem kezdeményezésével. Feladatunk többek között az Egyetem szellemi kapacitásának gyakorlati hasznosítása, a kutatási és fejlesztési eredmények elterjesztése; gyakorlati tapasztalataink felhasználásával a helyi és regionális szinten felmerülő problémák, illetve fejlesztési lehetőségek feltárása, kezelése. A GAK Nonprofit Közhasznú Kft. 2006-ban indította útjára Társadalmi Diverzitás Programját, melynek keretében felvállaljuk a térség munkaerő-piaci problémáihoz, a foglalkoztatáshoz, az esélyegyenlőség megvalósításához, valamint képzésekhez kapcsolódó projektek menedzselését, végrehajtását.

Kapcsolattartó:

Csapó Beatrix

Email: csapo.beatrix@gaknet.hu

Telefon: +36 30 349 0299

Honlap: tdp.gak.hu, godollopaktum.gak.hu

A TÁRSADALMI DIVERZITÁS PROGRAM REFERENCIÁI:

- » „Kistérségi együttműködés a helyi gazdasági és foglalkoztatási potenciál erősítésére” című TÁMOP pályázati kiírás keretében foglalkoztatási partnerség létrehozása a Gödöllői kistérségben, helyi kis- közép- és nagyvállalatok, önkormányzatok, képzőintézmények, szociális intézmények és civil szervezetek együttműködésében, 60 szervezet/cég/intézmény bevonása a partnerségbe.
Projekt megvalósítás időszaka: 2010. február 1. – 2011. május 31.
- » „Alternatív munkaerő-piaci programok támogatása” című TÁMOP pályázati kiírás keretében „Családbarát Életpályáért Program” című projekt: a gödöllői és a veresegyházi kistérségben hátrányos helyzetű személyek – tartós munkanélküliek, megváltozott munkaképességűek, kisgyermekes nők – foglalkoztatásának javítása. 30 fő OKJ-s képzése, pszicho-szociális szolgáltatások, egyéni mentorálás, kiegészítő szolgáltatásként gyermekmegőrző játszóház biztosítása.
Projekt megvalósítás időszaka: 2008. július 1. – 2009. december 31.
- » „A munkavállalást gátló családi (magánéleti) kötelezettségek kiváltása és a nők munkaerő-piaci karrierjének elősegítése” című OFA pályázati kiírás keretében „Gyermek nem lehet akadály” című projekt. ECDL illetve angol nyelvi képzés összesen 60 nő számára, pszicho-szociális szolgáltatások, játszóház kiegészítő szolgáltatás biztosítása, esélyegyenlőségi tanácsadás és esélyegyenlőségi terv készítése munkaadók számára.
Projekt megvalósítás időszaka: 2007. december 1. – 2008. november 30.
- » „A társadalmi befogadás elősegítése szociális területen dolgozó szakemberek képzésével” HEFOP pályázati kiírás keretében „Vissza a munka világába – Veresegyházon és környékén élő családok elhelyezkedését célzó program” című projekt. Képzések (munkaerő-piaci ismeretek, számítástechnika) és szupervízió szociális szakemberek és a szociális szférában tevékenykedő civil szervezetek önkéntesei számára, ágazatközi együttműködés kialakítása a térség szociális és munkaügyi szervezetei között.
Projekt megvalósítás időszaka: 2007. január 1. – 2008. január 31.
- » „A nők munkaerőpiacra való visszatérésének ösztönzése” HEFOP pályázati kiírás keretében „Szélessáv a munkavállaláshoz – összefogás a nők munkahelyteremtéséért újszerű kiegészítő szolgáltatás létrehozásával” című projekt. 25 fő GYES-en, GYED-en lévő, illetve 40 év feletti inaktív nő számára ECDL, vállalkozói ismeretek és projektmenedzsment képzés, ill. visszasegítjük a munka világába, 5 fő dajka képzése, kiegészítő szolgáltatás (játszóház) biztosításával.
Projekt megvalósítás időszaka: 2006. július 1. – 2007. december 31.