



Nemzeti
Munkaügyi
Hivatal



Nemzeti Munkaügyi Hivatal Nemzeti Pályainformációs Központ

Jóváhagyom:

ÚTIBESZÁMOLÓ

Határmenti Együttműködés Szeminárium
Zágráb, Horvátország
2014. június 9-10.



Készítette: Cserkúti Ágnes, Czenke Olga & Csúri Dolly
Szeged, 2014. június

A szeminárium résztvevői:

Dr. Lukács Fruzsina Éva (eszközfejlesztési munkacsoport vezető), Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Czenke Olga, (TÁMOP 1.1.2. szakmai megvalósító), Csongrád Megyei Kormányhivatal Munkaügy Központja

Cserkúti Ágnes (nemzetközi információs tanácsadó), Nemzeti Pályainformációs Központ

Csúri Dolly (nemzetközi információs tanácsadó), Nemzeti Pályainformációs Központ

A szeminárium finanszírozása:

A hálózati értekezlet költségeit az Európai Unió ERASMUS+ programján belül a Nemzeti Pályainformációs Központ, valamint a Nemzeti Munkaügyi Hivatal térítette meg.

Határmenti Együtműködés Szeminárium

Tanácsadási módszerek a fiatalok munkanélküliségének leküzdésére

Zágráb, 2014. június 9 – 10.

9.00. – 10.30.

A szemináriumot Antonija Gladovic, a horvátországi Európai Unió Mobilitási Programok Ügynökségének (Mobilnost) vezetője nyitotta meg, aki röviden felvázolta a Határmenti Szemináriumok 2005 óta tartó történetét. 2014-ben már 11 ország vesz részt az együttműködésben, 2014-ben Szerbia csatlakozott új országgént. Az idei év szemináriumának témája az egész Európát érintő problémára, a fiatalkorúak nagyarányú munkanélküliségére kíván reflektálni.

A nyitóbeszédet Loredana Maravic tartotta a Tudományos, Oktatási és Sport Minisztériumból, aki hangsúlyozta, hogy Horvátországban még hiányzik a pályatanácsadás, amely az oktatás minden időszakában elérhető a fiatalok számára. Ezt a problémát le kell küzdeniük és komoly erőfeszítéseket kell tenniük a fiatalok foglalkoztatása érdekében.

A pályatanácsadóknak kiemelkedően fontos szerepe van a pályaválasztás megkönnyítésében, a képességek feltárásában és az ifjúsági munkanélküliség kezelésében, Horvátország is részt vesz az Ifjúsági Garancia Programban, amelynek megvalósításában a pályatanácsadóknak kiemelten fontos szerep jut. Az oktatásban lezajlott jogi reformok most már lehetővé teszik az országban a nem-formális és

informális tanulásban szerzett készségek és tapasztalatok elismerését, amely nagy lépés a foglalkoztatás elősegítésében.

Ezután Sanja Crnkovic Pozaic, a Munkaügyi és Nyugdíjügyi Minisztérium munkatársa tartott előadást az aktuális munkaerőpiaci trendekről.

- A jövőben megnyíló munkahelyek 2/3-ának esetében nem képzésre, hanem munkatapasztalat során elsajátított képességekre lesz szükség.
- A legtöbb fiatal olyan munkára vágyik, ami jelenleg nem is létezik.
- Előtérbe kerülnek az erős alapvető kompetenciák: alkalmazkodás, innovatív készségek, tanulás.
- Rövidebb idő egy munkahelyen.
- Üzleti munkamodellek.
- Inkább a kompetenciák hiánya adja valaki foglalkoztathatóságának hiányát, mintsem a képzés hiánya.
- A képzés inkább egyfajta bizonyíték arra, hogy valaki képes egy bizonyos fokú tudás elsajátítására.

Ezek a tényezők a pályatanácsadók szerepét is alapvetően megváltoztatják.

- Egyforma figyelmet szentelnek az egyéni érdekek és potenciál megértésének, mint a munkaerőpiaci igényeknek.
- Figyelmet szentelnek az egyes szektorok készség-igényeinek, az ipar specifikus igényeknek, valamint az egész életen át tartó tanulási kompetenciáknak és a foglalkoztathatóságnak.
- Fontos, hogy a tanácsadó képes legyen tanácsot adni mind a keresleti, mind a kínálati oldal szempontjából.

A munkaügyi szervezetnek és a HR cégeknek szorosan együtt kell működniük és fontos a jól működő, komplex IT rendszerek kiépítése is.

A horvát munkaügyi szektorban igyekeznek pontosan elemezni az információkat és ezek alapján válaszolni a felmerülő igényekre:

- Szektoriális profilok
- Munkahelyi kompetencia felmérések
- Szakértői munkacsoportok az eredmények elemzésére
- Online eszköz a képzési és szakmai standardok rögzítésére
- Szektori tanácsok a javaslatok értékelésére
- Az érintett szektorok bevonása folyamatokba.

A Horvát Képzési Keretrendszer egy olyan mechanizmus, amely próbálja a jelenlegi és jövőbeni képesség igényeket meghatározni és ezeket releváns képzési kimenetekké alakítani. A szektorokon átívelő célok megvalósítására integrált szakpolitikai megoldásokra van szükség.

A karrier-tanácsadásnak ebben a szakmai környezetben egyre fontosabb a szerepe, a tanácsadók jelentik a fő segítséget az átmeneti időszakokban.

A plenáris rész utolsó előadását Mirjana Zecievic, a Horvát Foglalkoztatási Szolgálat vezetője tartotta a horvát munkaügyi szervezetben folyó tanácsadásról. Mind a 22 regionális irodában zajlik tanácsadás 1994 óta, a központokban tanácsadók és

pszichológusok dolgoznak. 2013-ban kezdetek el működtetni Egész életen át tartó tanácsadás Központokat, amelyek helyileg nem a munkaügyi központokban vannak, ezek mellett két ifjúsági központot is létrehoztak, ezek számát idővel tízre fogják emelni, mivel a korai intervenciónak nagyon fontos szerepe van az iskolaelhagyásban és Horvátország élenjár az EU-ban az alacsony iskola elhagyási arányban.

Az Egész életen át tartó tanácsadási Központokban (CISOK) képzési és egyéni akcióterveket állítanak össze az ügyfelek számára, lehetőség van egyéni és csoportos tanácsadásra is. A csoportos tanácsadás elsődleges célja a munkahely keresési aktivitás növelése, az egyes workshopok célja pedig főként a megfelelő képzés vagy munkahely kiválasztása. A központokban széleskörű IKT háttér is az ügyfelek rendelkezésére áll.

Idén hozták létre a horvát Nemzeti Pályatanácsadási Tanácsot, amely az egyes területek képviselőit, döntéshozóit, szakpolitikusait hozza össze

Horvátországban jelenleg a 15-24 év közöttiek munkanélküliségi aránya 18,3%, ami az EU-s átlag alatt van. Az Ifjúsági Garancia Program megvalósítását 2013. július 1-én kezdték meg, melynek intézkedései a 30 év alatti fiatalokra irányulnak. Az intézkedések megvalósításában kiemelten fontos az intézmények hatékony együttműködése.

10.45. – 12.45.

„A változás négy szobája” workshop – Rajka Markovic (pszichológus és coach) & Zvezdana Dragojevic (tréner)

Az elmélet Claes Janssen svéd pszichológustól származik. A szeminárium első felében a résztvevőknek hét eldöntendő kérdésre kellett válaszolni az étellel kapcsolatosan:

1. Szokta néha, teljesen ok nélkül, hatalmába keríteni a valóságérzékelés érzése?
2. A bölcs emberek az alkalmazkodás helyett tiltakoznak a társadalom ellen. Egyetért?
3. Érti úgy néha, hogy álarcot visel, szerepet játszik és nem az az ember, akinek adja megát?
4. Érti úgy néha, hogy a társadalomban az átlagember szerepe valójában abszurd?
5. Kívülállónak érzi magát?
6. Gyakran emlékszik az álmaira?
7. Ha megkérdeznék, hogy miről szól az élete, mi a legerősebb hajtóerő benne, tudna erre válaszolni például így, az igazság, a szabadság keresése?

Ezután a résztvevők kiscsoportokban megbeszélték a válaszokat, majd egy négy részre osztott tengely mentén jellemeztek negatív és pozitív tulajdonságokkal egy olyan feltételezett embert, aki az adott kérdésekre zömében csak igennel vagy csak nemmel válaszolt volna. A tengely egyes részei így kiadták a változás négy szobáját, amelyek:

- „elégedettség”
- „tagadás”
- „zavarodottság”
- „inspiráció”

Ezek adják az ember életében a természetes változás egyes időszakait, elkerülhetetlen, hogy mindegyikben valamennyi időt eltöltsünk. Amennyiben valaki a tagadás vagy a zavarodottság időszakában van a tanácsadónak szerepe lehet abban, hogy átsegítse az adott időszakon és segítsen neki eljutni az ún. zéró pontra („kishalál”), ahol már képes feladni azokat a dolgokat, amelyeket már fel kellene adnia, vagy fel kellene adnia továbblépés érdekében.

www.fourrooms.com

10. 45- 12.45.

*Mentorálás, mint lehetséges módszer: idősebb gyermekek és fiatalok mentorálása
Barbara Halírová, Csehország*

A cseh előadó Prágában szociális munkásként dolgozik, felváltva teljesít szolgálatot kint az utcán vagy az irodában és tanácsadással is foglalkozik. Előadásában a „People in need” c. programot mutatta be, amely egy humanitárius szervezet az emberi jogok védelméért és az oktatás támogatásáért. A szervezet Csehországban és Szlovákiában 60 városban működik közel 200 alkalmazottal, akik nagyrészt szociális munkások, tanácsadók, oktatási konzulensek, koordinátorok. A központok munkáját 200 fő önkéntes is támogatja. Az ügyfelek általában 12 és 20 év közötti fiatalok, nagyrészt roma kisebbségiek és máshonnan nem nagyon részesülnek anyagi támogatásban. A prágai központ heti két órában nyújt a fiataloknak otthoni mentorálást (főként önkéntes egyetemi hallgatók segítségével), különböző bankok támogatásával évente 12 000 ösztöndíjat ítélnék oda 250 diák részére, valamint pályorientációs tanácsadást is nyújtanak és szabadidős programokat szerveznek a fiataloknak. A nyár minden évben egy táborral kezdődik, amelyben a 6-19 éves gyerekek egy elképzelt város lakói, a város szolgáltatásaiért játékpénzzel fizetnek, így rávezetik őket a pénzhasználat alapjaira. A mentorálás definíciója az előadó szerint attól függ, hogy miért, hol és kik alkalmazzák, bármilyen segítő tevékenység átalakulhat mentorálássá, így az nem formális keretek között is megvalósul. Főbb jellemzői: önkéntes, segíti és irányt mutat a mentorált személyiségének fejlesztésében, az önkéntes vagy a tanácsadó pozitív hatással van a mentoráltra, a mentor eszköze az aktív hallgatás. Tapasztalatai alapján a fiatalok nem szeretik, ha erőltetik őket a komfortzónájuk elhagyására, viszont igénylik, hogy reális, de magas elvárásokat támasszanak feléjük. Tapasztalatok alapján a mentorált fiatalok nagyobb eséllyel jelentkeznek majd a jövőben valamilyen felsőoktatási programba. A mentor mindig hiteles kell, hogy maradjon a fiatalok számára, nem ítélik és perspektívákat nyit a fiatalok felé. A prágai központ gyakran kér fel hírességeket a központban végzendő önkéntes munkára, pl. Tomas Simon rapper és táncos szívesen látogatja meg a gyerekeket és beszél életútjáról, amely az utcáról indult. A szervezet

szoros kapcsolatot tart fenn iskolákkal, szülőkkel, de gyakran az utcán is megkeresnek gyerekeket és felajánlják nekik a központ szolgáltatásait (pl. iskola előkészítő klub, iskolai eredmények javítása szabadidős tevékenységek). A központ Csehország szerte szervez pedagógiai tréningeket pedagógusoknak, amelyek során tanítási módszerekkel ismertetik a képzésben résztvevőket. A szervezet fő célja a családok támogatása, a társadalmi kirekesztődés negatív hatásainak csökkentése, amelyek főleg a lakhatási problémákkal, tartós munkanélküliséggel vagy felhalmozott adóssággal hozhatók összefüggésbe. A workshopon a résztvevők fényképes élménybeszámoló kereté belül ismerhették meg a szervezet munkáját valamint egy feladat erejéig kipróbálhatták, milyen nehéz is belehelyezkedni a mai fiatalok gondolatvilágába (tinédzser vagy, válassz magadnak példaképet, indokold meg, hogy miért). A szervezet munkájáról bővebb információ itt olvasható: www.clovekvtsni.cz/en

14.30. – 16.30.

***„Esetmenedzsment: egyéni megközelítés a magas munkanélküliségi ráták ellenére is”
Hildegard Matsch & Kai Harting (ÖSB Consulting GmbH)***

A szemináriumot tartó tanácsadók célcsoportja a 15-21 közötti korosztály. Ausztriában az EU átlaghoz képest alacsonyabb a fiatal munkanélküliek aránya, viszont a munkanélküli fiatalok száma ettől függetlenül növekszik (2014-ben 3,9%-al a tavalyi évhez képest). Jelenleg Ausztriában közel 5000 fiatal keres szakmai gyakorlati lehetőséget, a munkaerőpiac viszont csak kb. 3000 azonnal betölthető helyet kínál.

Az ÖSB Consulting Európa egyik vezető cége a foglalkoztatás területén, szakpolitikusokat, vállaltokat és egyéneket támogat a munkaerő-piacon. Az ÖSB Consulting-nak egész Ausztriában vannak irodái, Bécsben jelenleg három nagy projektjük van:

- ***Step2job4youth: esetmenedzsment fiatal felnőttek számára***
- ***Youth-coaching: 15-19 éves fiatalok iskolaelhagyásának csökkentése***
- ***c'mon app: esetmenedzsment szakmai gyakorlatot kereső 15-18 éves fiatalok számára***

Célkitűzésük a fiatalok prioritásainak integrálása, valamint a szakpolitikai és munkaügyi szervezetek célkitűzéseinek összehangolása.

Esetmenedzsmentre komplex esetekben van szükség, amikor a beavatkozási időszak korlátozott és különböző szolgáltatásokat ölel fel. A cég tanácsadási filozófiája szerint az esetmenedzsment a fiatalok tiszteletére és egyéniségük figyelembe vételére épül, a fiatalok saját maguk választhatják ki a tanácsadót, akivel dolgozni szeretnének. A munkafolyamat során egy bizalomra épülő, de ugyanakkor a szakmaiságot szem előtt tartó kapcsolat kialakítása a cél. A folyamat az ügyfél erősségeire épít, cél-orientált és holisztikus megközelítést alkalmaz. A cég által nyújtott szolgáltatások egyik fajtája a különböző szociális és egészségügyi szolgáltatásokra épülő ún. általános esetmenedzsment, amelynek elsődleges célja az

ügyfél szociális problémájának megoldása. Egy másik típusú szolgáltatás az un. álláskeresésre fókuszáló eseménymenedzsment, amely az oktatási rendszer szereplőinek, a foglalkoztatási hivatal és a képző intézmények közötti együttműködésen alapul és célja a sikeres elhelyezkedés.

Ezután az előadók egy konkrét ügyfél esetén keresztül mutatták be az alkalmazott módszert:

Julia, 17 éves, gyakornoki helyet keresett fodrászként vagy eladóként, két testvére van, vidéken él, onnan jött Bécsbe, az egyik nagypája meghalt.

Először az eseménymenedzsmentet végző tanácsadó adatlapot készít a kliensről, ezután az ügyfélnek igyekeznek betekintést nyújtani a kiválasztott foglalkozásba: „munkatapasztalat dobozok”(a diákok által a 12 leggyakrabban választott foglalkozás). A tanácsadó megismeri az ügyfél családi és szociális hátterét és forrásait, valamint tényleges tudását és ismereteit. Ezután kezdi el elkészíteni a jelentkezési dokumentumait, valamint megvitatja vele az eredményeket és a következő lépéseket.

Julia teszteredményei alapján jó eredményeket szerzett az iskolai tudásanyagban, de már nem szeretne iskolába járni. Az orvostudomány nem érdekli, de az ápolás igen. Szeret összetevő listákat olvasni, gyorsan gondolkodik, szociálisan érzékeny és felelős, szeret másoknak segíteni és tanácsot adni, jó a feladatmegoldásban, kitartó és szeret tanácsot adni másoknak. A tanácsadója a gyógyszertári asszisztens munkát ajánlotta neki. A tanácsadási folyamat egyszer hosszabb időre családi okok miatt megszakadt, de a tanácsadó kitartó keresésére Julia visszatért a programba. Az eseménymenedzsmenten kívül egy unokatestvért is bevontak a folyamatba. Julia meglehetősen introvertált, ezért különböző tréning workshopokon is részt vehet, ahol megtanulhatja, például, hogyan kell viselkedni egy interjúban.

Ami Ausztriában is problémát jelent, hogy mindössze a cégek 8%-a fogad gyakornokokat, noha 80% tehetné meg.

<http://www.oesb.at/>

Természetből vett metaforák – mint lehetséges út a fiatal ügyfelek támogatására a karrierút tervezésében - Lucie Ciskova, Csehország

A munkacsoportban 16 fő vett részt.

Az animátor elsősorban fiataloknak és hátrányos helyzetű, tartós álláskeresőknek tart csoportos – 5 hetes kurzusokon tanácsadást.

Saját bemutatkozását rövid frissítő torna keretében tette meg, melyre a tagokat is felkérte, így rendkívül oldott, barátságos hangulatban indította a munkát.

Kérte, hogy a jelenlévők úgy mutatkozzanak be, hogy az előre kikészített fotókból (természetből vett képek – gyümölcsök, növények, ásványok, kövek, stb.) válasszanak egyet és mondják el, hogy az számukra mit jelent a fiatalokkal való foglalkozás kapcsán.

A metaforák, szimbólumok mindenütt jelen vannak az életünkben, egy-egy kép, forma, cselekedet, jelenség különböző jelentéssel bírnak – a kultúrák, egyéni tapasztalatok, tanultak, személyes attitűdök tükrében. A fiatalokkal való foglalkozást, együttműködést nagyban segíti ezek ismerete, figyelembevétele, mert őszintébb megnyilvánulásokat eredményeznek.

Ajánlott olvasmány: Carol Vecchio, *The Time Between Dreams: How to Navigate Uncertainty in Your Life and Work*

http://www2.bookstore.washington.edu/events/events_cal.taf?evmonth=05&evyear=2013&eventid=2013042616044400

1. közös feladat – SOAR analízis (SWOT analízisből kiindulva)
(strengths, opportunities, active resilience, root and resources)

- 4 fős kiscsoportokba rendeződtünk, a csoport kapott egy fát szimbolizáló lapot. A SOAR szerinti felosztásban kérdéseket kellett egymásnak feltenni, így feltérképezni az „ügyfél” kompetenciáit. Ezt követően a kis munkacsoportok a nagy közös értékelésen számoltak be.
- Szintén kiscsoportban – egy négylevelű lóhere rajzon elhelyeztük azokat a kompetenciákat, amelyeket az előző körben a beszélgető partnerről feltérképeztünk.

2. egyéni kültéri feladat

- a szálló elő téren egyénileg sétáltunk és közben figyeltünk arra, hogy milyen érzéseket váltanak ki az elhaladó idegenek, hogyan tudunk kapcsolódni hozzájuk (meleg, hideg, feszültség, nyitottság zártság, stb.)
- a szállóhoz közeli átjáróban egy kiválasztott csoporttárrsal beszélgetve, kérdezve – őt megismerni, mozgatórugóit, motivációt felfedezni – kapcsolódási lehetőségek felderítése.

3. közös kültéri feladat

- út kereszteződésben két csoportba rendeződve – átjutni az átlós oldalra.
- A feladat végén értékelés: volt, aki kivárta melyik irányban vált hamarabb zöldre a lámpa, vagy elindult piroson maga mögött hagyva a társait, versenynek értelmezve a feladatot.
- Konklúzió: fiatalokkal való foglalkozás során fontos a szabálytartó, példamutató magatartás, a csapattagokat nem hagyjuk magunk mögött. A feladat nem volt verseny, a cél az átjutás volt.

4. kültéri feladat

- a parkban leülve választottunk egy magot (kisebb, nagyobb méretű, különböző féle) – ebből kiindulva beszélgetés, a munkacsoportban szerzett élmények kifejezése.

2014. június 10.

9.00. - 11.00.

Egész életen át tartó tanácsadás Horvátországban (CISOK)

Sandra Kacunic

Egész életen át tartó tanácsadás (CISOK) központok jelenleg Horvátország 8 városában vannak, a horvát Foglalkoztatási Szolgálat részeként működnek és részben EU-s támogatásból valósultak meg. Egy olyan fajta új szolgáltatást hoztak létre, amelynek célja, hogy a foglalkoztatási szolgálatot közelebb hozza az állampolgárokhoz. A szolgáltatásokat központilag szervezik meg és a társadalom minden rétege számára kínálnak szolgáltatásokat ingyenesen. A tanácsadók segítenek az ügyfeleknek a pályatervezésben, információs anyagokat állítanak össze, proaktivitásra ösztönöznek, információt szolgáltatnak, valamint népszerűsítik és elősegítik az egész életen át tartó tanulás és tanácsadás fenntarthatóságát.

Tapasztalataik szerint a hagyományos tanácsadás nem tud megbirkózni azzal a növekvő számú réteggel, akik egyre gyakrabban lépnek ki és be az oktatásba, illetve a munkaerőpiacra. Célcsoportjuk bárki, aki pályatanácsadásnak szükségét érzi. 2013 óta 3200 általános és középiskolás, valamint 2500 munkanélküli és álláskereső vette igénybe a szolgáltatásaikat. A célcsoportba tartoznak a szülők, a diákok, a tanácsadók, az iskolák és felsőoktatási intézmények, valamint a munkaadók.

A CISOK központokban megtalálhatóak különböző információs anyagok az oktatás, szakképzés, munkaerőpiac, ösztöndíjak területéről, valamint az EURES-ről. Ezek mellett az ügyfelek használhatják a MY CHOICE karrierprogramot, kérdőíveket tölthetnek ki, prezentációkon és workshopokon vehetnek részt, valamint mód van egyéni és csoportos tanácsadásra is.

A diákok és szülők között népszerűsítik a központokat, rendszeresen tartanak értekezleteket az iskolai tanácsadóknak és szerveznek iskolai látogatásokat, vesznek részt pályaválasztási kiállításokon és állásbörzéken.

Fontosnak tartják a korai beavatkozást a megfelelő pályaválasztás érdekében, és igyekeznek megelőzni az iskolaelhagyást, a társadalmi kirekesztődést és a munkanélküliséget.

A felsőoktatásban való részvételt választók számára workshopokat rendeznek, amelyek célja, hogy a résztvevők jobban megismerjék önmagukat és ezáltal a megfelelő pályát válasszák. A workshopok témái: az értékek, érdeklődés, képességek, tulajdonságok, munkaerőpiaci trendek és információk.

A CISOK központokban számos IKT eszközt alkalmaznak a munkaerőpiaci trendek meghatározására.

Ezután a szeminárium résztvevői az értékekre, intelligenciákra és érdeklődésre vonatkozó kérdőíveket töltötték ki, amelyek eredményeit kiscsoportokban megbeszéltek. Ezek azok a kérdőívek, amelyeket a CISOK központokban is kitöltetnek az érdeklődőkkel.

<http://www.cisok.hr/>

A tanácsadás mint szolgáltatás – eszköz a fiatalok munkanélküliségének legyőzésében - Regina Korte, Németország

Az előadó röviden ismertette:

A németországi oktatási rendszert.

- Elemi szektor, óvoda 6 éves korig,
- általános iskola 10 éves korig,
- középiskola 1. szakasz 16 éves korig,
- középiskola 2. szakasz 19 éves korig (duális szakképzés, szakképző iskolák, középiskola 2. szint). Az úgynevezett
- tercier szakasz: továbbképzési intézmények illetve felsőfokú oktatási intézmények.

A Föderális Foglalkoztatási Hivatal rövid bemutatása

- Központi Hivatal Nürnbergben,
- 10 Regionális Igazgatóság,
- 176 Foglalkoztatási iroda (Employment Agencies) ,
- 610 Kirendeltségi Iroda (Branch Offices)

A tanácsadói feladatoknak, szolgáltatásnak nagy jelentőséget tulajdonított:

- Tájékoztatás (osztályfőnöki órák, szülőértekezlet, családi rendezvények, pályaválasztási központok ahol nyugodt környezetben találkoznak a fiatalokkal - BIZ, pályaválasztási kiállítások, kiadványok),
- Pályaválasztási tanácsadás iskolákban, helyi irodákban előre egyeztetett időpontokban,
- Közvetítés – szoros együttműködés a munkáltatókkal, igények, elvárások egyeztetése,
- Támogatások – pénzügyi támogatások, költségek átvállalása (pld. bizonyos munkaköröknél vezetői jogosítvány, megélhetési hozzájárulás, felkészítő tréningek költsége), speciális szükségletű fiatalok képzése.

Az egyes országokból érkező résztvevők ismertették a saját rendszerüket, lehetőségeiket, tapasztalataikat, jó gyakorlataikat. Magyarországra vonatkozóan röviden a duális szakképzés (Mercedes), első munkahely garancia, közvetítés, képzések, szegedi szolgáltatásokkal (nagyon hasonló a német gyakorlathoz) kapcsolatos tapasztalatokat osztottam meg.

11.30. -13.30.

Készen vagyunk az Y Generációra?

Mirjana Savic, Szlovénia

A szeminárium elején az előadó három csoportra osztotta a résztvevőket, akik azt a feladatot kapták, hogy rajzolják fel a Baby Boom, az X generáció és az Y generáció egy tagját, majd ezután együttesen beszéltek meg az egyes generációk legjellemzőbb tulajdonságait.

Baby Boom generáció (1944-1960):

- keményen dolgozik
- hosszú ideig marad egy álláshelyen
- nem ismeri a technológiát
- biztonságra törekszik, hagyományos értékrendet követi
- családközpontú

X generáció (1961-1980):

- független és alkalmazkodó
- vállalkozó kedvű
- azért dolgozik, hogy éljen
- nyitott a változásra
- kevésbé családközpontú, több válás

Y generáció (1981-2001):

- kreatív és produktív
- teljesítmény orientált
- több feladatra képesek figyelni
- technológiai képességeik meghaladják az átlagost

Ezután az előadó levetített két Youtube videót az Y generációról. (*How to better understand Generation Y? & How to motivate and engage Generation Y?*) Majd minden résztvevő elhelyezte magát, hogy feltételezése szerint, melyik generáció jellemzői adottak rá leginkább. Ezt követően mindenki kitöltött egy tesztet, amelynek segítségével meg lehetett határozni, hogy valóban melyik generáció jegyei a legjellemzőbbek.

A tanácsadás során fontos figyelembe venni az Y generáció sajátosságait. Ez a generáció úgy nőtt fel, hogy megszokta a folyamatos visszajelzést, ezért ezt gyakorlatilag minden élethelyzetben igénylik is. Fontos számukra a dicséret (a „like-ok”), nem tudnak létezni dicsérő szavak nélkül és feladják, ha nem kapnak pozitív visszajelzést. Szinte minden helyzetben meg kell magyarázni számukra, hogy mi az, ami nekik egy adott szituációban hasznos lehet, mit tudnak belőle profitálni.

Fejleszd a foglalkoztathatóságod! - Lukács Fruzsina, Magyarország

A szemináriumot a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Támop 2.2.2. programjának eszközfejlesztési referense tartotta, amelynek során először röviden áttekintettük a magyar fiatalok helyzetét illetve a foglalkoztathatóság fogalmát, majd a résztvevők több feladatot próbálhattak ki a foglalkoztathatósági kompetenciák megismerésére, illetve a Nemzeti Munkaügyi Hivatal jelenleg fejlesztés alatt álló foglalkoztathatóságot mérő kérdőívét csinálták végig.

Magyarországon jelenleg, ugyanúgy, ahogy egész Európában, a fiatalok munkanélküliségének csökkentése kiemelkedő feladat. A 15-22 éves kor közötti magyar fiatalok munkanélküliségének aránya jóval az EU érték felett van, 27,4% az európai 23%-os átlaghoz képest. Országunk a fiatalok foglalkoztatását tekintve az egyik legrosszabb helyen áll a többi EU-s ország adatait tekintve (20,7 % az EU-s 33,4%-hoz viszonyítva). Szintén problémát jelent a fiatalok alacsony képzettségi szintje, Magyarország többek között a fenti problémák megoldásáért csatlakozott az Ifjúsági Garancia Programhoz. A fiatal munkanélküliek számos problémával vagy rizikótényezővel szembesülnek, többek között, hogy tudásukat, képességeiket nem megfelelő szinten használják, egészségi állapotuk nem megfelelő, kevesebbet keresnek és fenyegeti őket a társadalmi kirekesztődés. A workshop során egy rövid feladattal képet kaphattunk arról, hogy nagy általánosságban a társadalom milyen csoportokat, testületeket tart felelősnek a fiatalok munkanélküliségéért. A válaszadók a fiatalok elhelyezkedési problémáiért többek között a minisztériumokat (oktatás, munkaügy), a gazdasági helyzetet, az oktatási rendszert és a foglalkoztatási szolgálatokat hibáztatták (ez nem csak a csoporton belül adott válaszokra jellemző, hanem nagy általánosságban is igaz), pedig számos kutatás kimutatta (pl. Ronald Sultana), hogy azok a fiatalok boldogulnak jobban a munkaerőpiacon, akik saját magukat is felelősnek tartják a kialakult helyzetért. Ezek a fiatalok jobban érzik a kontrollt saját életük felett, megértik a munkanélküliségükhöz vezető okokat, akarnak tenni és tesznek is saját foglalkoztathatóságuk fejlesztéséért. A foglalkoztathatóság olyan jellemzők, képességek és készségek összessége, amely lehetővé teszi, hogy valaki munkát szerezzen, azt megtartsa és munkahelyén hatékonyan helytálljon. Szintén kutatások eredményei alapján a munkaadók is a foglalkoztathatóságot tartják elsődleges szempontnak az új munkaerő kiválasztásánál. A magyar modell szerint a foglalkoztathatóság az alábbiakat foglalja magába: tanulási készségek, karrier-menedzsment készségek, álláskeresési készségek, az állás megtartásához szükséges készségek valamint a társadalom támogatásának megszerzése. A workshop résztvevői ezután kipróbálhatták a jelenleg fejlesztés alatt álló magyar kérdőívet, amely a 16 és 30 év közötti fiatalok foglalkoztathatóságát méri. A kérdőív, amelyet eddig 341 emberen teszteltek, 10 állítást tartalmaz, amelyeket egy 5 fokú skálán kell értékelni. A kérdőív kitöltésének eredményeként a kitöltő a magyar kompetenciamodell területein elért eredményeket egy 10 fokozatú skálán értékelheti és így láthatóvá válik, melyik kompetenciaterületek szorulnak fejlesztésre. A tanácsadók a workshop során számos más feladatot is kipróbálhattak, amelyet akár saját tanácsadási alkalmakon is használni tudnak.

Hogyan válassz pályát – interaktív workshop a fiatal munkanélküliség megelőzéséről

Molnár Krisztina Szlovákia

Tandem rendszer ismertetése – a nem-formális oktatás kiemelése. A Tandem játékos, interaktív módszerek összessége, mely megtanítja a fiatalot kérdezni, álmodni, beszélni, együttműködni, alkalmazkodni.

A változásban lévő világ megváltozott magatartást követel. Régebben a szülők kevesebb mozgásnak voltak kitéve: diploma után család és stabil, egy helyen végzett munka. Jelenleg viszont a média, a környezet az állandó mozgásra biztat, így a fiatalok konfliktushelyzetben érzik magukat. Nehezen azonosítják be, hogy mi az igazán fontos számukra.

Az előadó elsősorban a felsőfokú oktatásban résztvevő, vagy végzett fiatalokra fókuszált.

Proaktív technikák ismertetése:

- foglalkoztathatósági eszköztár: CV, első interjúra felkészítés,
- személyre szabott, egyéni tanácsadás 3 szakaszban: ismerkedés, tervek, gyakorlati álláskeresői módszerek megtanítása,
- csoportfoglalkozások, tréningek – játékos kompetenciafejlesztés.

Kis munkacsoportos feladatok:

- rajzoljuk meg a saját karrier utunkat – vasúti pálya modell szerint,
- írunk listát azokról a személyekről, akik befolyásoló hatással bírnak a döntéseinkre,
- egy kiválasztott személy (stakeholder) gondolatai, látásmódja, mit hall, mond és tesz bizonyos helyzetekben,
- interjú egy erős élményről (special experience) – kapcsolatfelvétel, nyílt kommunikáció megteremtése, együttműködés az ügyféllel – minél több információ begyűjtése.

A tandemmódszerről több info: www.tandemno.sk; www.whatchado.com

15.00.-16.30.

A szeminárium lezárása az elhangzott workshopok tartalmának rövid összefoglalása volt. A szeminárium értékelése a továbbiak megbeszélésére augusztusban a prágai közös Határmenti Együttműködés és Munkacsoport találkozón kerül sor.