



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

CONTRIBUTOS PROJECTO HUNGARO – SWITCHING TO LOCAL

FESETE, Portugal

MACAR PROJESİNİN KATKILARI - YERELE GEÇİŞ

Vásárosnamény bölgesinde bulunan Berwin Giyim Fabrikası Ltd (giyim imalat şirketi) kapandı ve çoğu kadın 540 işçiyi işsiz bıraktı. Şirketin bulunduğu şehirde yaklaşık 35.000 kişi yaşıyor, kasaba Tisza, Szamos ve Kraszna nehirlerinin birleştiği yerde, Nyíregyháza'ya 60 kilometre ve Ukrayna sınırına 20 kilometre uzaklıkta, Borsod-Abaúj-Zemplén İlçesinde bulunuyor. Burası ülkenin en fakir bölgelerinden biri. Son birkaç yıldır bu bölgede yaşayan nüfus işsizlikten mustarip, üstelik Covid-19 salgını durumu daha da kötüleştirdi. 2021 yılının Nisan ayında, Vásárosnamény şehrinde aktif nüfusun %8'i işsizdi. Berwin Giyim Fabrikası Ltd'nin kapanması, çalışanlarını işsiz bıraktı ve bu çalışanlar farklı sektörlerin bir parçası olan yakın kasabalardaki diğer mikro ve küçük şirketlerin kaderine terk edildi.

Şirketin kapanmasıyla sendikanın faaliyetleri ortadan kalktı ve eski işçiler diğer mikro ve küçük şirketlere taşınırken, bu sendika onlarla iletişimini sürdürmek için mücadele etti. Mevcut bağlamda, Sendika ve Yerel Sendika Liderlerinin karşı karşıya olduğu zorluk, işçilerin mesleki durumlarında bir değişiklik durumuyla kolayca karşı karşıya kaldıkları sürekli değişimler bağlamında “Sendika bu işçilerle iletişimi ve takibi nasıl sağlayabilir?” hayat, şirket değiştirmek, mesleki faaliyetlerini değiştirmek ve hatta şehir değiştirmek zorunda kalıyorlar. İşçilerin bu durumlarla karşı karşıya kaldıklarında haklarının bilincinde olması, örgütlenmesi ve dahası sendikanın yakın desteğini kaybetmemesi için sendikalar nasıl hareket etmelidir?



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

Burada sunulan metodoloji önerisinin, sendika ve liderlerini faaliyetlerinin geliştirilmesinde desteklemek için 4 temel temanın, yani Sosyal Diyalog, Müzakere, İletişim ve Rehberlik açısından bir yansıması olması amaçlanmaktadır.

1. ŞİRKETLERLE DEĞERLENDİRME, ÖN TANIMLAMA, SOSYAL DİYALOG VE İKİLİ MÜZAKERE UYGULAMASI VEYA KAMU VE ÖZEL KURUMLARLA ÜÇLÜ MÜZAKERE;

2. İŞ ORTAKLARI VE OLASI İŞ ORTAKLARININ İLETİŞİMİ, BİLGİLENDİRİLMESİ VE İZLENMESİ;

3. ÇALIŞANLARI İŞSİZLİK DURUMUNDA YÖNLENDİRME, EĞİTİM VE YERLEŞTİRME (INSERTATION)

1. ŞİRKETLERLE DEĞERLENDİRME, ÖN TANIMLAMA, SOSYAL DİYALOG VE İKİLİ MÜZAKERE UYGULAMASI VEYA KAMU VE ÖZEL KURULUŞLAR İLE ÜÇLÜ MÜZAKERE UYGULAMASI

Sendikaların günlük olarak hareket etme ve müdahale etme biçimleri, işçilerin çıkarlarının ve haklarının savunulması için belirleyici faktörlerle aynı anda hem savunucu hem de davacı olmalıdır; bu, toplumların gelişme süreçlerine değerli bir katkı sağlar, ancak aynı zamanda bilgilendirme ve işçileri çıkarları için mücadele etmeleri için de hazırlıklı olmalarını sağlar

Sendikaların savunucu eylemi, yalnızca verdiği güvenilirlik nedeniyle değil, aynı zamanda kamusal ve kişisel yetkileri yeniden uyguladığı için de önemlidir.

Sosyal Diyalog'un yanı sıra Sosyal Ortaklıklar ve Müzakere de sendikalı eylemin mücadelesi bağlamında belirlenir. Bu nedenle Sosyal Diyalog ve Ortaklıklar yalnızca barış ve çalışma uyumu ile eşanlamlı olarak yorumlanamaz.



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

İlk olarak, işçilerin ve işverenlerin farklı sosyal çıkarlarının tanınmasını; ikincisi, bu çıkarların kolektif temsilinin karşılıklı olarak kabul edilmesi ve aslında teşvik edilmesi; üçüncüsü, istihdam ilişkilerinin ve işgücü piyasasının düzenlenmesi için etkili bir temel sağlayabileceği arzusu.

Bir sendika kendi başına sadece sendika olarak yeterli değildir. Sendika, işçilerinin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunurken aynı zamanda sosyal gerilemeyi ve eşitsizliğin artmasını engellerse kendini haklı çıkarabilir.

Sendikaların etkin katılımı, istihdam ilişkilerini ve politikalarını etkileyebilmek için ikili veya üçlü müzakereye izin veren, tekliflerin zamanında sunulmasına ve bunların savunulmasına ve müzakere edilmesine izin veren bir müdahale anlamına gelir. Etkili bir kurumsal katılım, sendika özerkliği, bağımsızlığı ve sorumluluğu gibi, ancak işçiler arasında etkili olan güçlü sendika örgütlenmesi ile mümkün olan özellikleri gerektirir.

2. İŞ ORTAKLARI VE OLASI İŞ ORTAKLARININ İLETİŞİMİ, BİLGİLENDİRİLMESİ VE İZLENMESİ

İletişim kurma ve tüketicilerini ürünlerine ve markalarına bağlama biçimlerinde sürekli yenilik yapan büyük şirketlere benzer şekilde, Sendikalar da değişmeye ve uyum sağlamaya devam etmelidir.

Şirketlerin şu anda müşterileriyle iletişim kanallarını açık tutmak için yaptıkları şey, yerel olarak bir mağaza aracılığıyla veya uzaktan bir internet sitesi ve/veya sosyal medya aracılığıyla müşterileri için en uygun platformu seçmelerine izin vermektir. , akıllı telefonlarına yüklenen bir uygulama aracılığıyla ve/veya bir telefon görüşmesi yoluyla. Bu sayede firmalar, müşterilerinin kendilerine bağlı kalmasının önünde engel teşkil edebilecek unsurları ortadan kaldırmaktadır.

Geçmişten gelen arkadaşlıkları bulunan sendika faaliyetleri, normalde sendikalar için daha az karmaşıktır çünkü çok sayıda kişiye kolaylıkla (şirket içinde koşullar garanti edilmese bile,



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

bunu şirketin kapısında yapabilirler) bir basın bülteni veya diğer bilgilendirici materyal verebilirler. işçiler; aynı zamanda çok sayıda işçiyi de saklayabilirler çünkü hepsi tek bir alanda toplanmıştır.

Hal böyle olunca tek bir yere gitmeleri yeterli olduğu için sendika iletişimi için daha karlı, sendika kendilerine gittiği için işçiler açısından daha pratik ve gerekirse tekrar yeni bir temas planlayabilirler.

540 işçinin tek bir yerde yoğunlaşmayı bırakıp, coğrafi olarak daha küçük şirketler ve farklı bölgelere dağıldığı mevcut durumu değerlendirecek olursak, işçilerle aynı iletişim yöntemini kullanmaya devam etmek, Sendikanın bir yere taşınması anlamına geldiği için pratik olmaktan çıkıyor. aynı 540 çalışanla iletişim halinde olmak için soyut 540 veya daha fazla yer.

Bu şekilde, Sendika, fiziksel etkileşiminin değerini düşürmeden, sendika ile iletişimi açık tutmak için her bireyin kendisine en uygun platformu seçmesine izin veren, işçilere açık çeşitli iletişim platformlarına ihtiyaç duyar.

NASIL İLETİŞİM KURULMALIDIR

Yeni teknolojiler, insanların iletişim kurma biçimlerini geliştirdi ve sendikaların, iletişimlerini bugünün çalışanlarının kullandığı kanallar aracılığıyla da yönlendirebilmeleri için bu araçları kullanmaları önemlidir.

Mesaj, e-posta, duyuru veya farklı türde bir belge ile çalışanların Sendikanın varlığını hissetmesi son derece önemlidir. Bu yakınlık, Sendikanın işçilere her an sağlayabileceği desteğe güven oluşturmakta ve daha da önemlisi, bu işçilerin Sendika tarafından geliştirilen işin resmi olmayan mesajını diğer çalışanlara iletmelerine olanak sağlamaktadır.



**Switching
to
Local**



Sürekli bir yapıyı yönetmek önemlidir, ancak iletişim abartılı, taciz edici ve işçinin Sendika ile özdeşleştirdiği bağlarından koptuğunda, Sendika ile bu iletişim kanallarının sona ermesine yol açabileceği unutulmamalıdır. İşçi sendikayı tamamen terk edebilir böyle bir durumda.

İşçiler, posta kutularındaki bilgilendirici broşürler, e-postalardaki reklamlar, telefon uygulamaları, sosyal medya mesajları ve diğerleri aracılığıyla her gün bilgi ve propaganda bombardımanına tutuluyor. Alınan bu kadar bilgi karşısında çalışanın dikkati fazla değildir ve bu nedenle dikkatlerini yöneltmek için giderek artan bir şekilde en kısa mesajları seçerler. Bu nedenle çalışanlara iletilen mesajların objektif, kısa ve öz olması son derece önemlidir.

Önemli bir faktör, Sendika iletişiminin her zaman belirli bir hedefi olması gerektiğidir. Bu hedef, organizasyonu, iletişimin odağını ve özlü ve basit bir dilin kullanımını ihmal etmeden, bu iletişim stratejisinin uygulanması için gerekli araçları ve araçları tanımlamaya yönlendirmelidir.

FİZİKSEL İLETİŞİM

İşçileri ağırlamak için fiziksel bir alanın varlığı ve etkileşim sırasında işçilerin ortaya atılan soru ve sorunlara kesinlik, netlik ve güvenle yanıt almaları gereklidir. Fiziksel bir alanın varlığı, onu kullanan işçilere güvenlik ve güven duygusu verir, çünkü bu onların birisiyle doğrudan ve yüz yüze iletişim kurmasına olanak tanır. Birçok insan için bir yüzün görsel referansı, kurumla bir korelasyona yol açabilir, bu onlara kurumda güven duyguları sağlamada çok önemlidir.

Bu alanın insanları kabul etmek için gerekli araçlara sahip olması ve aynı zamanda zamanında müdahaleyi garanti etmesi çok önemlidir. Yardıma ihtiyacı olan işçilere güvenin iletilmesi ve işçinin sendika binasına gitme çabası varsa, verilen mesajın onların beklentileri ile örtüşmesi, işçinin dile getirdiği konuların eksiksiz bir şekilde anlatılması çok önemlidir. Kendilerini güvende hissetmeleri, motive olmaları ve sendikanın onları karşılama ve sorularını ele alma şeklini diğer işçilerle paylaşmaları, böylece sadakatlerini teşvik etmeleri ve sendikalaşma bilgilerini paylaşarak diğer çalışanları motive etmeleri oldukça önemlidir.



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

UZAKTAN İLETİŞİM – Yeni iletişim teknolojileri: yeni davranışlar

Yeni teknolojiler iletişim ve davranış şeklimizi değiştirdi. İnternetin ve cep telefonu ya da tablet gibi mobil cihazların erişilebilirliği ile iletişim etkileyici bir hızda ilerliyor. Bu araçların kullanımı Sendikalar için son derece önemlidir, bu sayede iletişimlerini günümüz çalışanlarının kullandığı kanallar üzerinden yönlendirebilirler.

Sendikaların bu tür iletişimde güçlü bir şekilde varlık göstermelerini sağlamak zorunludur. Sendikanın amaç ve amaçlarının kolayca iletilip işçi tarafından özümsenebileceği, aynı zamanda bu bilgilerin çalışanlar tarafından yayılmasının kolaylaşacağı, güncel ve basit iletişim unsurlarına sahip bir web sayfasının olması önemlidir.

Bu şekilde işçi, Sendikanın imajını ve iletişimini sendikanın tüm iletişim ağına yaymak için aktif bir aracı olarak da çalışır. Ayrıca bu araç, sendika binasını ziyaret etme imkanı olmayan işçilerin yine de Sendikaya erişmelerine olanak tanır ve aldıkları bilgilerden memnunsalrsa, bunu kolayca daha fazla yayabilirler.

Bu araçlar yalnızca güncel tutulduklarında etkilidir. Bu platformlarda bulunan bilgiler güncellenmezse, çalışanlar hızla platforma olan tüm inançlarını kaybeder, platforma erişmeyi ve ona güvenmeyi bırakır. Bu durum sendikaya verilen imajın ve güvenin azalmasına, işçi hakları ve görevleri gibi konularda yanlış bilgilerin yayılmasına ve doğrudan zarar görmelerine yol açmaktadır.

Birliğin çevrim içi varlığı ile ilgili olarak, web sayfasının tasarımının duyarlı olması ve farklı cihazlara (bilgisayar, tablet veya akıllı telefon gibi) uyum sağlayabilmesi ve dinamik içeriği barındırabilmesi gerekir. Web sayfa ayrıca kullanıcılarının erişimine izin vermeli ve grafikler, belgeler, videolar, dijital belgeler, haber bültenleri ve sık sorulan sorular için bir bölüme de izin vermelidir.

Web sayfasının ayrıca, genel izleyici kitlesine yönelik tanıtıma ayrılmış bir bölümü olmalı ve İngilizce gibi birden çok dil için çeviri araçlarını içermeli ve sendika üyelerine odaklanan ve onlara erişim sağlayan özel bir bölüm olmalıdır.



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

Sendika Üyeleri Ve Potansiyel Üyeler Arasındaki İletişim Konuları:

- Sendikalı olmanın avantajları;
- Çalışanların hakları ve görevleri;
- Sendika kamu faaliyetleri takvimi;
- Şirketler ve sektör hakkında bilgiler;
- Sendika desteğiyle elde edilen sonuçların takdir edilmesi;
- İktidar tarafını ilgilendiren ekonomik, sosyal, çevresel ve diğer önlemlerin bilgili ve eleştirel değerlendirmesi.

Sendika ve Üyeleri Arasındaki İletişim Konuları

- Üyeleri katılabileceği faaliyetlerin Sendika Takvimi;
- Teklif bilgileri (aylık ücretler, ödeme, ödeme yöntemleri);
- Toplu Sözleşme sonuçları, sektör ve şirket;
- Sektörlere göre işçilerin hakları ve görevleri;
- Genel Kanun ve Toplu İş Yönetmeliği Belgelerinden kaynaklanan çalışma hakları;
- Sosyal güvenlik, sağlık, eğitim ve çalışma vergileri alanında sosyal haklar;
- Ebeveynlik hakları;
- İş kazası ve meslek hastalığı hakları;
- İş hukuku davaları, iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında bilgi ve hukuki destek;
- Aktif iş aramayı destekleyecek bilgiler (bir özgeçmişin veya bir sunum mektubunun nasıl hazırlanacağı, iş tekliflerinin nasıl bulunacağı, oryantasyon araçları, eğitim ve yerleştirme, vb.);



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

- Sürekli profesyonel eğitim ve güncel eğitim içeriği;
- İş teklifleri;
- Devlet yükümlülükleri (örn. IRS) hakkında bilgi ve destek;
- İşle ilgili kamu veya özel kuruluşlara faydalı bağlantılar; sigorta, sağlık, kültür, eğlence, turizm,

Bu mevcudiyet, sendika imajının, sendika ile ilgili iletişim ve güncellemelerin yayılmasını mümkün kılacak (içeriğin temalara göre etiketlenmesine izin veren) hashtag'ler kullanılarak sayfanın sosyal medyaya bağlanmasıyla da sağlanmalıdır. Bu durum yürütülmekte olan faaliyetler, müzakere edilen çalışma ve sosyal haklar, sendika tarafından yürütülen çalışmalara daha fazla görünürlük sağlar.

Kullanılabilecek Araçlara Örnekler:

Sendika, Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn gibi sosyal medyayı, üyelerine ve/veya potansiyel üyelerine daha yakın olmak için veya sendika tarafından tanıtılan videoların yanı sıra canlı toplantılara ve diğer etkinliklere katılmaya olanak tanıyan bir Youtube kanalı aracılığıyla kullanabilir. İşçilerin ve diğer çevrimiçi misafirlerin katılımıyla sendika girişimleri yayılabilir.

Önemli bir diğer nokta ise, sendikanın bir mobil uygulamasının geliştirilmesi ve kişilerin cep telefonlarından kolayca ulaşabileceği basit bir şekilde tasarlanmış, içeriklerin hazırlanıp kullanıcılara kolayca erişebileceği bir mobil uygulama olabilir.

HER YERDE İLETİŞİM



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

Vurguladığımız iletişim modelinde, işçinin veya Sendikanın birbirleriyle doğrudan iletişim kurduğu telefonla doğrudan, anında yanıt veren veya işçiden gelen bir mesajla dolaylı üzere yalnızca iki yol vardır.

İlk durumda, telefon görüşmesi yoluyla iletişim, önceden belirlenmiş bir zaman aralığında, normalde sendika çalışma saatleri içinde veya sendika çalışma saatleri dışında, taraflardan birinin acil bir yanıtı ihtiyacı olduğunda, mevcut Bir sendika temsilcisi aracılığıyla gerçekleşir. İşçinin randevu alması gerektiğinde, şirkette meydana gelen bir sorunu dile getirmesi, iş durumu ile ilgili bilgi istemesi veya işçiden bilgi alması gerekiyorsa Sendika tarafından herhangi bir işlemin takibi için işçiden bilgi alınması gerekmektedir.

Bu durumlarda, telefon çağrısını alabilmek için uygunluğu bildirmek ve o anda cevap vermek mümkün değilse, çağrıya geri dönüşü sağlamak gerekir. Telefonda sesli mesaj olmaması durumunda bu özellikte telefona geçilerek, araması cevapsız bırakılan işçiye sendika adına daha sonra ulaşılabilmesi sağlanır. İşçinin Sendika hakkında yarattığı güven ve duyarlı olma imajını bir kez daha güçlendirmek önemlidir.

Kullanılabilecek araçlara örnekler:

Sendika, WhatsApp uygulaması aracılığıyla kurumsal bir iletişim kurabilir ve bunu web sayfalarına dahil edebilir. Whatsapp uygulaması, kullanıcıların, üyelerin veya potansiyel üyelerin anında iletişim kurmasına olanak tanır ve e-posta veya telefon numarası gibi geleneksel kanallar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

İkinci durumda, iletişim otomatik bir yanıt talebi olabilir ama ve buna gerek olmayabilir. Bu iletişim, sendikanın çalışma saatleri dışında gerçekleşebilir ve normalde bir mesaj yoluyla gerçekleşir. Sendika mesai saatleri dışında mesaj göndererek o saatte cevap gerektirmeyen bilgi isteyen işçinin ertesi gün cevap alması beklenebilir. Ya da işçinin Sendika tarafından talep edilen bazı bilgileri doğrulamak için Sendikaya bir mesaj göndermesi ve söz konusu Sendikadan yanıt almayı beklememesi. Bu gibi durumlarda, çalışanların akıllı telefon kullanımına alıştıktan sonra, günün her anında kurumla mesaj paylaşabilecekleri bir iletişim kanalına erişimlerinin olması önemlidir.



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

Mevcut bağlamda, bir mobil uygulamanın kullanımı Sendika için daha ilgi çekici olabilir, çünkü mobil uygulamayı aynı zamanda işçilere yardımcı bilgileri, yeni ücretleri veya Sendika mücadelesine katılımı yaymak için kullanabilir ve bu, kolayca bir bildirimin görünmesine neden olur. çalışanların cep telefonu ekranı ve böylece paylaşılan bilgilere daha fazla görünürlük sağlar. Mobil uygulama olması durumunda e-posta atılmamalıdır. Ancak her iki araç bir arada öneri olarak bulunabilir, böylece çalışanlara tercih ettikleri iletişim yöntemini seçme olanağı verir.

Bu durumda, sendika tarafından e-posta, telefon, mesajlar veya diğer yollarla alınan her türlü iletişimin yanıtlanmasının ve mesajın göndericisine bazı geri bildirimlerin verilmesinin sağlanması önemlidir, Böylece işçiler, sendikanın her zaman onlara değer verdiğini ve sorularının uygun şekilde yanıtlandığını görürler.

3. ÇALIŞANLARI İŞSİZLİK DURUMUNDA YÖNLENDİRME, EĞİTİM VE YERLEŞTİRME (INSERTATION)

Bu metodolojide sunduğumuz çözüm, Equal Community Initiative-Eşit Topluluk Girişimi (Iniciativa Comunitária Equal) (n° 2004/EQUAL/A2/EM/037) tarafından finanse edilen SAPE projesi kapsamında bir dizi denenmiş ve örneklenmiş “kılavuz”un sistematik hale getirilmesidir. , yetkilendirme merkezli, yani alıcıların yeteneklerinin kabul edilmesi ve geliştirilmesi ve onlara dahil olma ve katılma araçları sağlama merkezli bir Oryantasyon, Oluşum ve Yerleştirme (Orientação, Formação e Inserção – OFI) yolunun, nitelikli bir şekilde, mesleki ve yaşam yollarında karar verme ve eyleme geçme süreçlerinde. Yetkilendirme kavramı, farklı düzeylerde (bireysel, toplumsal ve kolektif) ve farklı açılardan (psikolojik, örgütsel, toplumsal, etik, kolektif ve politik) yaklaşımdır.



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

Yetkilendirme kavramı, proje kararlarının ve eylemlerinin sorumluluğunu üstlenmeye yol açan bir stratejiler topluluğu olarak tanımlanabilir. Sorumluluk (belirli bir eylemde yararlananların ve katılımcıların sorumluluğunu artırır), paylaşma (karar alma yetkilerinin ondan etkilenen herkese devredilmesi anlamına gelir) ve aktif ve kapsamlı katılım (doğrudan katılım anlamına gelir) ile doğrudan ilişkilidir.

Eylem aşamaları:

1. **Nihai yararlanıcıların kabulü** – Projede Koçluk uygulaması aracılığıyla yararlanıcıların entegrasyonu. Bu aşama, yararlanıcıları dahil eden Profesyonel ve Sosyal Yeniden Yerleştirme Süreçlerini destekleyen ekip tarafından geliştirilmelidir.
2. **Nihai yararlanıcıların katılımı** – Kayıt Formunu doldurma ve proje ile yararlanıcı arasında bir taahhüt olarak kabul edilen Bağlılık Anlaşmasını imzalamak
3. **Grup Seansları ve Bireysel Seans** - Yetkinlik dengesi içeriğinin toplu bir seansta sunumu ve bireysel seansların her yararlanıcısı ile zamanın ayrılması
4. **Eğitim ve Kişisel ve Sosyal Gelişim (PSD)** – Yararlanıcıların özellikleri (düşük eğitim seviyesi, tekrarlayan faaliyetler, tekrarlayıcı ve herhangi bir Bilgi ve İletişim Teknolojisi bilgisi olmayan) dikkate alınarak, bu faydalanıcılar tarafından organize edilmelidir. BİT tarafından desteklenen gruplar, vatandaşlık, iletişim ve kişilerarası ilişkiler, iş arama teknikleri ve motivasyon kavramlarını, sonunda zorluklara karşı aktif, kararlı ve kendine güvenen bir tavır teşvik eden sağlam bir psikolojik yapı yaratılacak şekilde edinmelidir.
5. **İş ve aile yaşamının uzlaştırılması** – bu aşamanın amacı, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması konusunda bireysel ve grup katılımını teşvik ederek durum ve deneyimlerin yansıtılması ve paylaşılmasıdır. aile, görevlerin dengeli dağılımı, başkalarının takdiri ve kişisel ve aile refahının teşvik edilmesi.
6. **Yaşam Projesi ve Dönüş** (başkaları adına ekleme veya kendi işini yaratma) - Bu aşamanın amacı, yararlanıcılara yaşamlarına, kişisel, mesleki ve sosyal deneyimlerine, gelecek isteklerine ve becerilerine göre vermektir. Başka bir deyişle, teknik destek ile yararlanıcılar, başkaları için iş bularak veya kendi işlerini yaratarak veya becerilerini artırarak işgücü piyasasına (yeniden)

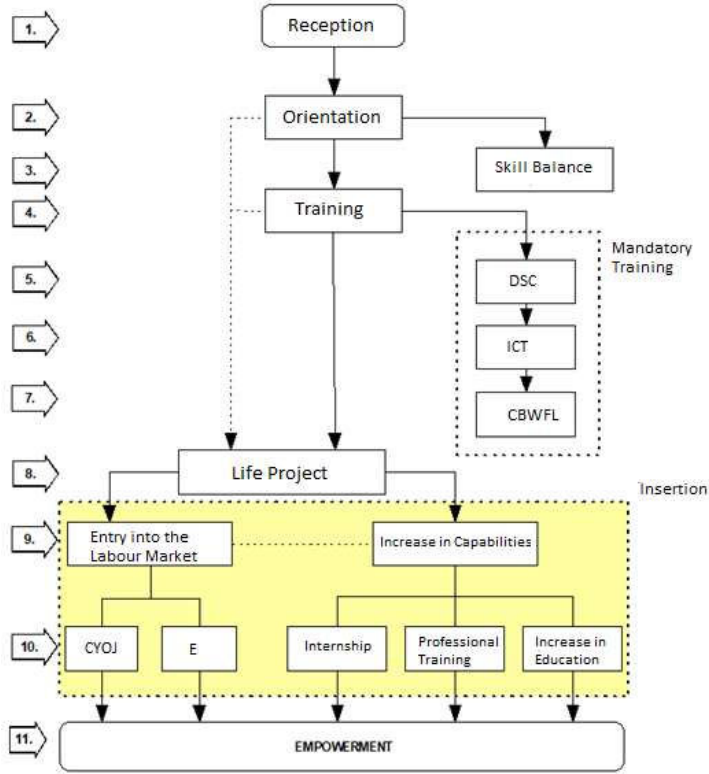


**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

dahil olmaları yoluyla mevcut kaynakları ve olası çözümleri araştırır ve analiz eder, mesleki eğitim, öğretim veya staj yoluyla olsun bir şekilde entegre eder.



PROJENİN AŞAMALARI:

1. Kabul sırasında yararlanıcılara, projenin nihai amacının işsizlerin Güçlendirilmesini teşvik etmek ve onlara kendi yaşam projelerini inşa etmelerine aktif olarak katılma fırsatı vermek olduğu açıklanmalıdır.
2. Nihai yararlanıcıların yaşam projesinin gerçekleştirilmesini desteklemek için çözümlerin tasarlanması ve yapılandırılması.
3. Beceri Dengesi, bilançonun kendisini keşfetmeye yönelik araçlarla desteklenmesi



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

4. Sosyal ve Kişisel Gelişim (SPD), Bilgi ve İletişim Teknolojisi (ICT) ile ilgili yeterliliklerin kazanılması ve ustalaşması; iş ve aile yaşamı arasında uzlaşma (CBWFL)
5. 28 saat süren bu eğitimin amacı vatandaşlık, iletişim ve kişilerarası ilişkilere ilişkin sosyal becerileri (DSC) geliştirmektir.
6. 12 saatlik süre ile internet kullanımına özel önem verilerek yeni teknolojilerin kullanımına büyük ölçüde odaklanılmaktadır. BİT - Bilgi ve İletişim Teknolojisi
7. Oturumlar, eşleriyle birlikte iş ve aile yaşamı arasındaki uzlaşma (CBWFL) hakkında derinlemesine düşünmeye yöneliktir.
8. Bu belge ile nihai yararlanıcı, hayattaki hedeflerini tanımlar ve kendi hedeflerine ulaşmak için izlemeleri gereken yolu daha iyi anlar.
9. Tanımlanan yol, farklı yerleştirme mekanizmalarından geçer ve her zaman bir Yetkinlikler Dengesine odaklanır.
10. Sunulan çıkışlar, aynı nihai yararlanıcıların yaşam projelerini tek veya birden çok olasılıkla, örneğin kişinin kendi işini yaratması için eğitim faaliyetlerine katılımıyla tanımlamasına olanak tanır. CYOJ – Kendi İşini Yaratma (e-çalışan)
11. Nihai yararlanıcıların bu projedeki tüm yolu, Güçlendirme ilkelerine dayanmaktadır. Aslında, Güçlendirme sadece tanımlanmış bir hedef değil, aynı zamanda bir kişisel gerçekleştirme felsefesi, çevreyle etkileşim kurmanın bir yolu, ortaya çıkan zorlukların üstesinden gelmenin bir yoludur. Projenin geliştirilmesinde amaç, güçlendirmeyi kendi içinde ele almak değil, onu yapılandıran ve altında yatan faktörleri bağımsız olarak kullanmaktır.