



Switching to Local



Co-funded by the
European Union

Módszertan

Bruno Freitas

FESETE

2022 november

Tartalom

Bevezetés	3
1. AZ ÉRTÉKELÉS, A FELKÉSZÜLÉS, A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÉS A VÁLLALATOKKAL FOLYTATOTT KÉTOLDALÚ VAGY A KÖZ- ÉS MAGÁNINTÉZMÉNYEKKEL FOLYTATOTT HÁROMOLDALÚ TÁRGYALÁSOK GYAKORLATA.	4
2. A SZAKSZERVEZETI TAGOKKAL ÉS A MUNKAVÁLLALÓKKAL FOLYTATOTT KOMMUNIKÁCIÓ, TÁJÉKOZTATÁSUK ÉS NYOMON KÖVETÉSÜK	5
2.1. HOGYAN KELL KOMMUNIKÁLNI	6
2.2. FIZIKAI KOMMUNIKÁCIÓ	7
2.3. Új kommunikációs technológiák: új viselkedési formák	8
3. ORIENTÁCIÓ, KÉPZÉS ÉS BEILLESZKEDÉS A MUNKAVÁLLALÓK MUNKANÉLKÜLSÉGE ESETÉN.	12

Bevezetés

A Vásárosnaményban található Berwin Ruhagyár Kft. bezárt, 540 dolgozót, többségében nőket hagyva munka nélkül. A városban, ahol a cég működött, mintegy 35.000 ember él, a város a Tisza, a Szamos és a Kraszna folyók találkozásánál, Nyíregyházától 60 kilométerre, az ukrán határtól 20 kilométerre, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, az Észak-Alföldön, a Nagy Alföldön található. Ez az ország egyik legszegényebb régiója. Az elmúlt években az itt élő lakosságot munkanélküliség sújtotta, ráadásul a Covid-19 járvány is rontott a helyzeten. Vásárosnaményban 2021 áprilisában az aktív lakosság 8%-a volt munkanélküli. A Berwin Ruhagyár Kft. bezárása miatt a dolgozói munkanélküliek maradtak, akiket más, különböző ágazatokhoz tartozó, a közeli városokban található mikro- és kisvállalkozásoknak kellett felszívniuk.

A vállalat bezárásával a szakszervezet tevékenysége megszűnt, és mivel a korábbi munkavállalók más mikro- és kisvállalkozásokhoz költöztek, a szakszervezet nehezen tudta tartani velük a kapcsolatot. A jelenlegi helyzetben a szakszervezet és a helyi szakszervezeti vezetők előtt álló kihívás a következő: *"Hogyan tudja a szakszervezet fenntartani a kapcsolatot és a nyomon követést ezekkel a munkavállalókkal?"* A folyamatos változások kontextusában, amelyben a munkavállalók könnyen szembesülnek a szakmai életükben bekövetkező változásokkal, kénytelenek vállalatot, szakmai tevékenységet, sőt várost is váltani. Hogyan kellene a szakszervezeteknek eljárniuk, hogy a munkavállalók, amikor ilyen helyzetekkel szembesülnek, tájékoztatást kapjanak a jogaikról, és kollektívan szerveződjenek, sőt, ne veszítsék el a szakszervezet szoros támogatását?

Az itt bemutatott módszertani javaslat 4 alapvető témára kíván reflektálni, hogy támogassa a szakszervezetet és vezetőit tevékenységük fejlesztésében, nevezetesen a társadalmi párbeszéd és a tárgyalás, a kommunikáció és a munkanélküli vagy potenciális munkanélküliséggel küzdő munkatársak irányítása terén:

1. AZ ÉRTÉKELÉS, A FELKÉSZÜLÉS, A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÉS A VÁLLALATOKKAL FOLYTATOTT KÉTOLDALÚ VAGY A KÖZSEKTORBELI ÉS MAGÁNSZEKTORBELI VÁLLALATOKKAL FOLYTATOTT HÁROMOLDALÚ TÁRGYALÁSOK GYAKORLATA;
2. A SZAKSZERVEZETI TAGOKKAL ÉS A MUNKAVÁLLALÓKKAL FOLYTATOTT KOMMUNIKÁCIÓ, TÁJÉKOZTATÁSUK ÉS NYOMON KÖVETÉSÜK;
3. IRÁNYMUTATÁS, KÉPZÉS ÉS A MUNKAVÁLLALÓKKAL VALÓ TEENDŐK MUNKANÉLKÜLIVÉ VÁLÁSUK ESETÉN.

1. AZ ÉRTÉKELÉS, A FELKÉSZÜLÉS, A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÉS A VÁLLALATOKKAL FOLYTATOTT KÉTOLDALÚ VAGY A KÖZ- ÉS MAGÁNINTÉZMÉNYEKKEL FOLYTATOTT HÁROMOLDALÚ TÁRGYALÁSOK GYAKORLATA.

A szakszervezetek mindennapi cselekvési és beavatkozási módjainak egyszerre kell a munkavállalók érdekeinek és jogainak védelmében meghatározó tényezőkkel rendelkező támogatónak és követelőnek lenniük, értékes hozzájárulást kell nyújtaniuk a társadalmak fejlődési folyamataihoz, ugyanakkor képesek kell lenniük a munkavállalók tájékoztatására és mozgósítására is, hogy érdekeikért harcoljanak.

A szakszervezetek JAVASLATTEVŐ, PROAKTÍV tevékenysége az egyik legfontosabb tevékenység, nemcsak a szakszervezeteknek a saját hitelessége miatt, hanem a befolyása miatt is, amelyet a köz- és magánszférára gyakorol.

A szakszervezeti fellépés beavatkozásával összefüggésben fogalmazódik meg a szociális párbeszéd, valamint a szociális partnerségek és a tárgyalás. Fontos azonban felhívunk a figyelmet arra, hogy a *szociális párbeszéd és a partnerség nem értelmezhető a béke és a munkaügyi harmónia szinonimájaként!* Ezek egyrészt a munkavállalók és a munkaadók eltérő társadalmi érdekeinek elismerésével függenek össze; másrészt ezen érdekek kollektív képviselésének kölcsönös elfogadását, sőt ösztönzését jelentik; harmadrészt, azt a törekvést, hogy a szervezet hatékony alapot nyújtson a foglalkoztatási kapcsolatok és a munkaerőpiac szabályozásához.

A szakszervezet nem öncélú. A szakszervezet csak akkor tudja igazolni önmagát, ha hozzájárul a munkavállalók gazdasági, szociális és munkafeltételeinek javításához, ugyanakkor megakadályozza a társadalmi regressziót és az egyenlőtlenségek növekedését. A szakszervezetek hatékony részvétele olyan beavatkozást jelent, amely lehetővé teszi a két- vagy háromoldalú tárgyalásokat, a javaslatok időben történő benyújtását, védelmét és megtárgyalását, a foglalkoztatási viszonyok és politikák befolyásolása érdekében. A hatékony intézményes részvétel megköveteli a szakszervezetek autonómiáját, függetlenségét és felelősségét, olyan tulajdonságokat, amelyek csak erős, a munkavállalók körében befolyásos szakszervezetekkel lehetségesek.

2. A SZAKSZERVEZETI TAGOKKAL ÉS A MUNKAVÁLLALÓKKAL FOLYTATOTT KOMMUNIKÁCIÓ, TÁJÉKOZTATÁSUK ÉS NYOMON KÖVETÉSÜK

A nagyvállalatokhoz hasonlóan, amelyek folyamatosan újítják a kommunikációjukat és a fogyasztóiknak a termékeikkel és a márkájukkal való kapcsolatát, a szakszervezeteknek is folyamatosan változniuk és alkalmazkodniuk kell. Amit a vállalatok jelenleg tesznek annak érdekében, hogy nyitva tartsák a kommunikációs csatornáikat a fogyasztóikkal; például hagyják, hogy ők maguk válasszák ki, hogy melyik platform felel meg a legjobban nekik, legyen az helyben, egy üzletben, távolról, egy internetes weboldalon és/vagy a közösségi médiában, egy okostelefonra telepített alkalmazáson és/vagy telefonhíváson keresztül megvalósuló. Ezáltal a vállalatok kiküszöbölik azokat a tényezőket, amelyek akadályozhatják a kapcsolattartást a velük kapcsolatban álló vásárlókkal.

A nagyvállalatoknál a szakszervezeti tevékenység általában kevésbé bonyolult a szakszervezetek számára, mert könnyen (még ha a feltételek nem is biztosítottak a vállalaton belül) sajtóközleményt vagy más tájékoztató anyagot juttathatnak el nagyszámú munkavállalóhoz, akik mindannyian egy területen koncentrálnak. Így a szakszervezeti kommunikáció számára ez kedvezőbb, a kommunikáció hatékonyabb, mert a szakszervezeti szervezőknek csak egyetlen helyre kell menniük, és a munkavállalók számára is praktikusabb, mert a szakszervezet elmegy hozzájuk, és ha szükséges, akkor a vállalat területén vagy egy más – nyilvános, vagy magánterületen-, illetve a szakszervezet telephelyén tudnak időpontot egyeztetni egy új kapcsolatfelvétellel. Ha értékeljük a jelenlegi (vásárosnaményi) helyzetet, amikor 540 munkavállaló már nem egy helyen koncentrálnak, hanem földrajzilag szétszóródva, kisebb vállalatoknál és különböző régiókban, akkor nem lesz célszerű továbbra is ugyanazt a kommunikációs módszert alkalmazni, mert ez gyakorlatilag azt jelentené, hogy a szakszervezetnek végső soron 540, vagy több helyre kell eljutnia, hogy ugyanezzel az 540 munkavállalóval tartania akarja a kapcsolatot. Így a szakszervezetnek- anélkül, hogy a fizikai érintkezést leértékelné - különböző, a munkavállalók számára elérhető kommunikációs platformokra van szüksége, amelyek lehetővé teszik, hogy minden egyes személy kiválaszthassa a számára legmegfelelőbb platformot a szakszervezettel való kommunikáció fenntartásához.

2.1. HOGYAN KELL KOMMUNIKÁLNI

Az új technológiák javították az emberek kommunikációjának módját, és fontos, hogy a szakszervezetek kihasználják ezeket az eszközöket, hogy kommunikációjukat is olyan csatornákon keresztül irányíthassák, amelyeken a mai munkavállalók keresztül kommunikálnak. Rendkívül fontos, hogy a munkavállalók érezzék a szakszervezet jelenlétét egy üzenet, egy e-mail, egy közlemény vagy egy más típusú dokumentum révén. Ez a közvetlen közelség bizalmat kelt abba az irányba, hogy a dolgozók érezzék, a szakszervezet bármikor nyújthat támogatást a munkavállalóknak, és ami még fontosabb, lehetővé teszi, hogy ezek a munkavállalók továbbadják a többi munkavállalónak a szakszervezet informális üzenetét.

A folyamatos jelenlét fontos, de szem előtt kell tartani, hogy ha a kommunikáció túlzó, sértő, és elhagyja azokat a témákat, amelyekkel a munkavállaló a szakszervezetet azonosítja, ez szakszervezettel való kommunikáció ezen csatornáinak elkerüléséhez, ezzel egy idő után ezek megszűnéséhez vezethet.

A munkavállalókat naponta bombázzák információkkal és propagandával, legyen szó akár a postaládájukban elhelyezett tájékoztató füzetekről, e-mailben küldött hirdetésekről, telefonos alkalmazásokról, közösségi médiaüzenetokről stb. A munkavállaló elérhetősége és figyelme ennyi kapott információ mellett nem sok, ezért egyre inkább a legrövidebb üzeneteket választja, amelyekre figyelmét irányítja. Ezért rendkívül fontos, hogy a munkavállalóknak küldött és az által kapott üzenetek tárgyilagosak, rövidek és tömörek legyenek. Fontos tényező, hogy a szakszervezeti kommunikációnak mindig legyen egy konkrét célja. Ez a cél orientálja a szakszervezetet a kommunikációs stratégia végrehajtásához szükséges eszközök és eszközök meghatározásában, nem elhanyagolva a kommunikáció fókuszát, valamint a tömör és egyszerű nyelvezet használatát.

2.2. FIZIKAI KOMMUNIKÁCIÓ

Szükséges, hogy a szakszervezet a dolgozókat a fizikai térben is fogadni tudja, és az is, hogy az interakció során a dolgozók világosan és magabiztosan megkapják a válaszokat a feltett kérdéseikre és problémáikra. A fizikai tér megléte biztonságot és bizalmat közvetít a munkavállalók felé, mivel lehetővé teszi számukra, hogy közvetlenül, szemtől szembe egy közös térben legyenek. Sok ember számára az arc vizuális referenciája a szervezethez való kapcsolódást eredményezheti, ez nagyon fontos ahhoz, hogy az intézmény biztonságérzetet és biztonságot nyújtson számukra.

Alapvető fontosságú, hogy ez a fizikai tér rendelkezzen az emberek fogadásához szükséges eszközökkel, és ugyanakkor garantálja az időben történő reagálást. Bizalmat kell közvetíteni a segítségre szoruló munkavállalók felé, és ha a munkavállaló vette a fáradságot, hogy a szakszervezet helyiségébe menjen, nagyon fontos, hogy az átadott üzenet megfeleljen az elvárásaiknak, hogy a munkavállaló által felvetett kérdéseket teljes mértékben választ adjanak. Fontos, továbbá, hogy a munkavállaló magabiztosnak és motiváltnak érezze magát, és megossza a többi munkavállalóval azt a módot, ahogyan a szakszervezet fogadta őt és kezelte a kérdéseit, ezzel elősegítve az ő és a többiek esetleges lojalitását. A szakszervezetről szóló információk megosztásán keresztül így motiválják a többi munkavállalót.

2.3. Új kommunikációs technológiák: új viselkedési formák

Az új technológiák megváltoztatták a kommunikáció és a viselkedés módját. Az internet és a mobil eszközök, például a mobiltelefon vagy a táblagép elérhetőségével a kommunikáció lenyűgöző sebességgel terjed. Ezeknek az eszközöknek a használata rendkívül fontos a szakszervezetek számára, hogy kommunikációjukat a mai munkavállalók által használt csatornákon keresztül tudják irányítani.

Feltétlenül biztosítani kell, hogy a szakszervezetek erős jelenléttel rendelkezzenek az ilyen típusú kommunikációban. Fontos, hogy legyen egy frissített és egyszerű kommunikációs elemekkel ellátott weboldal, ahol a szakszervezet céljait és céljait a munkavállalók könnyen elérhetik és megismerhetik, ugyanakkor az is fontos, hogy a munkavállalók is könnyen tudják ezeket az információkat terjeszteni, megosztani, akár a kapcsolataikon keresztül, akár a közösségi médiában.

Ily módon a munkavállaló is aktív ügynökként dolgozik adott szakszervezet arculatának és kommunikációjának terjesztésén a teljes kapcsolati hálózatában. Ezen túlmenően ez az eszköz lehetővé teszi, hogy azok a munkavállalók, akiknek esetleg nincs módjuk ellátogatni a szakszervezet telephelyére, hozzáférjenek a szakszervezethez, és ha elégedettek a kapott információkkal, könnyen tovább tudják terjeszteni azokat.

Ezek az eszközök csak akkor hatékonyak, ha naprakészek. *Ha az ezeken a platformokon található információk nem frissülnek, a munkavállalók gyorsan elveszítik a platformba vetett bizalmukat, nem férnek hozzá és nem bíznak benne.* Ez ahhoz vezet, hogy a szakszervezetről alkotott kép, és a belé vetett bizalom csökken, valamint téves információkat terjesztenek például a munkavállalói jogaikról és kötelezettségeikről.

A szakszervezet online jelenlétével kapcsolatban szükséges, hogy a weboldal kialakítása rezponzív legyen, és képes legyen alkalmazkodni a különböző eszközökhöz (például számítógépekhez, táblagépekhez vagy okostelefonokhoz), valamint hogy képes legyen dinamikus tartalmat tárolni, amely lehetővé teszi a felhasználóval való interakciót. Az oldalnak lehetővé kell tennie a grafikák, dokumentumok, videók, digitális dokumentumok, hírlevelek és a gyakran ismételt kérdéseket tartalmazó rész elhelyezését is.

A weboldalnak rendelkeznie kell egy, a nyilvánosságnak szentelt résszel, amely a nagyközönségnek szól, és több nyelvre, nevezetesen angolra is tartalmaznia kell fordítási eszközöket, valamint egy privát résszel, amely az uniós munkatársakra összpontosít, és hozzáférést biztosít számukra a bizalmas információkhoz.

Az e dokumentumban meghatározott valamennyi témakörnek a tagok vagy jövőbeli tagok számára a kiválasztott csatornák bármelyikén elérhetőnek kell lennie. Vannak azonban olyan témák, amelyek

kizárólagosságot élveznek, olyan témák, amelyek kizárólag a tagok számára hozzáférhetőek, és vannak olyan általánosabb témák, amelyekhez a tagok és a potenciális tagok is hozzáférnek.

A szakszervezet és a jelenlegi és jövőbeli lehetséges tagok közötti kommunikáció témái:

- A szakszervezeti tagság előnyei;
- A tagok jogai és kötelezettségei;
- A szakszervezet nyilvános tevékenységeinek ütemterve;
- Tájékoztatás a vállalatokról és az ágazatról;
- A szakszervezeti beavatkozással elért eredmények értékelése;
- Tájékoztatás és kritikai értékelés a gazdasági, szociális, környezetvédelmi és egyéb, a hatalmi szerveket érdeklő intézkedésekről.

A szakszervezet és a tagok közötti kommunikáció témái

- A szakszervezet azon tevékenységeinek ütemterve, amelyekben a tagok részt vehetnek;
- Információk (havi tagdíj, fizetési módok);
- Kollektív tárgyalások eredményei, ágazat és vállalati szinten;
- A munkavállalók jogai és kötelezettségei ágazatonként;
- A törvényekből és a kollektív munkaügyi szabályozás alapján a munkajogok;
- Szociális jogok a társadalombiztosítás, az egészségügy, az oktatás területén;
- Szülői jogok;
- Munkahelyi balesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos jogok;
- Tájékoztatás és jogi segítségnyújtás a munkaügyi perekkel, munkahelyi balesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatban;
- Az aktív álláskeresőt támogató információk (hogyan kell önéletrajzot vagy bemutatkozó levelet készíteni, hogyan lehet állás ajánlatokat találni, tájékoztatói, képzési és beilleszkedési eszközök stb.);
- Folyamatos szakmai képzés és szakmai átképzés;
- Állásajánlatok;
- Információ és támogatás az állami kötelezettségekkel kapcsolatban;
- Hasznos linkek a munkával kapcsolatos közszektorbeli vagy magánszektorbeli szervezetekhez;
- Partnerség a szolgáltatókkal (többek között biztosítás, egészségügy, kultúra, szabadidő, turizmus).

Ezt a jelenlétet az oldal közösségi médiához való kapcsolódásával is biztosítani kell, hash-tagek használatával (amelyek lehetővé teszik a tartalom témák szerinti címkézését), és amelyek lehetővé teszik a szakszervezetről alkotott kép, a kommunikáció és az elvégzett uniós tevékenységekkel kapcsolatos frissítések terjesztését, a munkaügyi és szociális jogokról folytatott tárgyalásokat, nagyobb láthatóságot biztosítva a szakszervezet által végzett munkának.

Példák a felhasználható eszközökre:

A szakszervezet használhatja a közösségi médiát, például a Facebookot, a Twittert, az Instagramot, a Linkedint, hogy közelebb kerüljön a jelenlegi és/vagy lehetséges jövőbeli tagokhoz, vagy egy Youtube-csatornán keresztül, amely amellelt, hogy a szakszervezet által népszerűsített videókat tartalmaz, lehetővé teszi az élő találkozókra és más szakszervezeti kezdeményezéseken való részvételt, a munkavállalók, valamint más online vendégek részvételével.

Nem kevésbé fontos, hogy amennyiben a szakszervezet rendelkezik ezekkel az eszközökkel, olyan mobilalkalmazást vezessen be, amely lehetővé teszi e tartalmak koncentrálását annak érdekében, hogy az garantálja a kommunikáció címzettjeivel való interakciót olyan egyszerű módon, amely könnyen elérí mindazok mobiltelefonját, akiknek telepítve van az alkalmazás.

2.4. KOMMUNIKÁCIÓ BÁRHOL

Az általunk kiemelt kommunikációs modellben csak két út létezik, egy közvetlen, azonnali választ igénylő, telefonos kapcsolaton keresztül, amelyben a munkavállaló vagy a szakszervezet közvetlenül kommunikál egymással, vagy egy közvetett út, a munkavállaló vagy a szakszervezet üzenete révén, amelyre lehet, hogy válaszolni kell, de lehet, hogy nem.

Az első esetben a telefonhíváson keresztül történő kommunikáció egy előre meghatározott időintervallumon belül történik, általában az uniós munkaidőben vagy az uniós munkaidőn kívül, az Unió rendelkezésre álló képviselőjén keresztül, amikor az egyik félnek azonnali válaszra van szüksége. A munkavállaló részéről, amikor időpontot kell egyeztetnie, fel kell vetnie egy, a vállalatnál felmerült problémát, információt kell kérnie a munkaszerződésével kapcsolatban, vagy a szakszervezet részéről, ha információra van szüksége a munkavállalótól egy folyamatban lévő ügy nyomon követéséhez.

Ezekben a helyzetekben garantálni kell a telefonhívás fogadására való elérhetőséget, és ha az adott pillanatban nem lehet válaszolni, biztosítani kell a visszahívhatóságot. Ha a telefon nem rendelkezik hangpostával, akkor olyan telefont kell használni, amely rendelkezik ezzel a funkcióval, hogy a szakszervezet nevében később kapcsolatba lehessen lépni azzal a munkavállalóval, akinek a hívását nem vették fel. Ismét fontos, hogy megerősítsük a bizalom és a válaszkészség képét, amelyet a munkavállaló a szakszervezetről alkot.

Példák a felhasználható eszközökre:

A szakszervezet létrehozhat egy kapcsolatrendszer a WhatsApp alkalmazáson keresztül, és beépítheti azt a weboldalába. A Whatsapp alkalmazás lehetővé teszi a felhasználók, munkatársak vagy potenciális munkatársak azonnali kommunikációját, és jelentős hatást gyakorol a hagyományos csatornákhöz, például az e-mailhez vagy a telefonszámhoz képest.

A második esetben a kommunikáció nem követel automatikus választ, és lehet, hogy nincs is szükség rá. Ez a kommunikáció a szakszervezet nyitvatartási idején kívül is történhet, és általában üzenetben történik. Abban az esetben, ha a munkavállaló a szakszervezet nyitvatartási idején kívül küldött egy olyan üzenetet, amelyben olyan információt kér, amelyre abban az időpontban nem kell válaszolni, másnapra várhatja a választ. Vagy amikor a munkavállaló üzenetet küldött a szakszervezetnek, hogy megerősítsen valamilyen, a szakszervezet által kért információt, és nem vár választ az említett szakszervezettől. Ezekben a helyzetekben, és miután a munkavállalók megismerkedtek az okostelefon használatával, fontos, hogy olyan kommunikációs csatornához férjenek hozzá, amely lehetővé teszi számukra, hogy a nap bármely pillanatában üzeneteket osszanak meg a szervezettel.

A kommunikáció egy mobilalkalmazáson keresztül is biztosítható, amelyet a munkavállalók letölthetnek a szakszervezet oldaláról és telepíthetnek az okostelefonjukra, vagy egy e-mail fiókon keresztül.

A jelenlegi helyzetben a mobilalkalmazás használata érdekesebb lehet a szakszervezet számára, mert ezzel hasznos információkat, új bérjavaslatokat vagy a szakszervezeti harcban való részvételt is terjesztheti a munkavállalók felé, és ez könnyen elérheti, hogy a munkavállalók mobiltelefonjának képernyőjén megjelenjen egy értesítés, és így jobban láthatóvá válnak a megosztott információk. A mobilalkalmazás megléte esetén az e-mailt sem szabad elvetni. Mindkét eszköz létezhet és léteznie is kell egymás mellett, így a munkavállalóknak lehetőségük van arra, hogy válasszanak, melyik kommunikációs módszert részesítik előnyben.

Minden esetben fontos biztosítani, hogy a szakszervezethez beérkező összes kommunikációs formára - legyen az e-mail, telefon, üzenetek vagy más - válaszoljanak, és adjanak valamilyen visszajelzést az üzenet küldőjének, hogy úgy érezhessék, hogy a szakszervezet mindig jelen van, és kérdéseikre megfelelő választ kapnak.

3. ORIENTÁCIÓ, KÉPZÉS ÉS BEILLESZKEDÉS A MUNKAVÁLLALÓK MUNKANÉLKÜLISÉGE ESETÉN

A megoldás, amelyet ebben a módszertanban bemutatunk, egy sor kipróbált és illusztrált "iránymutatás" rendszerezése, az Equal közösségi kezdeményezés (Iniciativa Comunitária Equal) (nº 2004/EQUAL/A2/EM/037) által finanszírozott SAPE projekt keretében, a tájékoztató, képzés és beilleszkedés (Orientação, Formação e Inserção - OFI) útvonal, amelynek középpontjában az empowerment áll, azaz a kedvezményezettek képességeinek elismerése és fejlesztése, valamint az eszközök biztosítása, amelyekkel bevonhatók és minősített módon részt vehetnek a szakmai és életútjukkal kapcsolatos döntéshozatali folyamatokban és intézkedésekben. Az ún. empowerment fogalmát különböző szinteken (egyéni, társadalmi és kollektív) és különböző nézőpontokból (pszichológiai, szervezeti, társadalmi, etikai, kollektív és politikai) közelítjük meg.

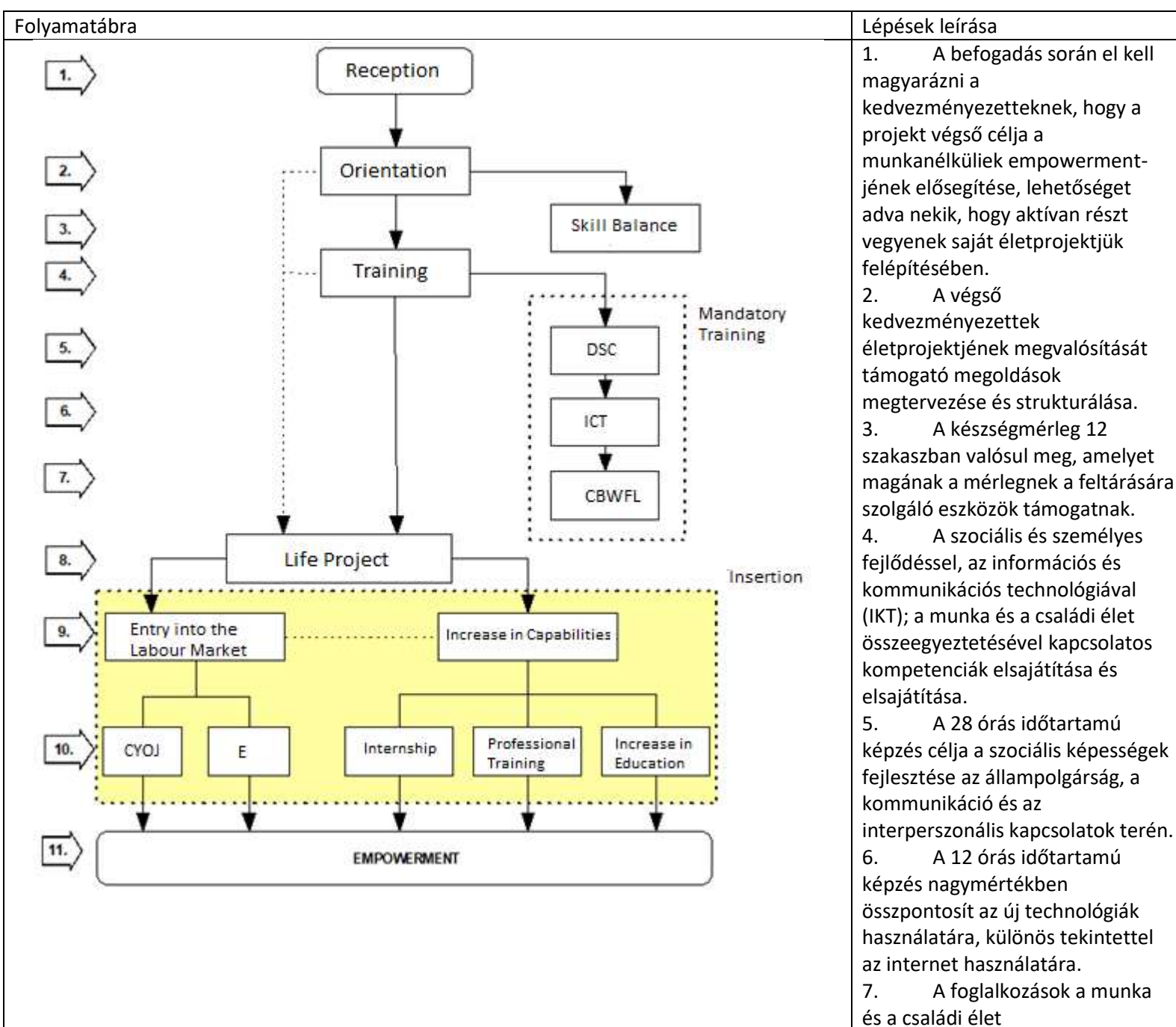
Az empowerment fogalma a projektek valamennyi intézkedésén és beavatkozási területén átívelő, és olyan stratégiák összességéként határozható meg, amelyek egy adott beavatkozó kedvezményezettjei számára a döntések és a cselekvés megerősödését eredményezik. Közvetlenül kapcsolódik a felelősséghez (növeli a kedvezményezettek és az adott intézkedésben résztvevők felelősségét), a megosztáshoz (a döntéshozatali hatáskörök átruházását jelenti mindazokra, akiket ez befolyásol), valamint az aktív és átfogó részvételhez (a kedvezményezettek közvetlen részvételét jelenti az adott beavatkozás minden szakaszában - a szükségletek felismerésétől a tervezésig, a fejlesztésig és az értékelésig).

Beavatkozási fázisok:

1. A kedvezményezettek fogadása - A kedvezményezettek integrációja a projektben való coaching gyakorlaton keresztül. Ezt a fázist a kedvezményezetteket bevonva a szakmai és társadalmi visszailleszkedési folyamatokat támogató csapatnak kell kidolgoznia.
2. A kedvezményezettek beilleszkedése - Pillanat a regisztrációs űrlap kitöltésére és a beilleszkedési megállapodás aláírására, amely a projekt és a kedvezményezett közötti kötelezettségvállalásként tételeződik fel.
3. Csoportos ülések és egyéni ülés - A kompetenciamérleg tartalmának közös ülésen történő bemutatása és az egyéni ülések ütemezése az egyes kedvezményezettekkel.
4. Képzés és személyes és szociális fejlesztés - Figyelembe véve a kedvezményezettek jellemzőit (alacsony iskolai végzettség, ismétlődő tevékenységek, ismétlődő és önállóság nélküli, valamint az információs és kommunikációs technológiák ismerete nélkül), ezt a kedvezményezetteknek csoportosan kell megszervezniük, és az IKT támogatásával kell elsajátítaniuk az állampolgárság, a kommunikáció és az interperszonális kapcsolatok, az álláskeresési technikák és a motiváció fogalmait, oly módon, hogy a végére szilárd pszichológiai struktúra alakuljon ki, amely aktív, határozott és magabiztos hozzáállást indukál a szakmai reintegráció kihívásaihoz.
5. A munka és a családi élet összeegyeztetése - ennek a szakasznak a célja a helyzet és a tapasztalatok átgondolása és megosztása, az egyéni és csoportos részvétel ösztönzése a munka és a családi élet összeegyeztetéséről, a cél a munkahelyi és családi egyenlőség, a feladatok kiegyensúlyozott elosztása, mások megbecsülése, valamint a személyes és családi jólét előmozdítása.

6. Életprojekt és kilépés a munkaerőpiacra (mások nevében történő beilleszkedés vagy saját munkahely létrehozása) - Ennek a szakasznak a célja, hogy a kedvezményezettek életüknek, személyes, szakmai és társadalmi tapasztalatainak, a jövőre vonatkozó kívánságaiknak és a projekt során megszerzett készségeiknek megfelelően. Más szóval, technikai támogatással a kedvezményezettek keresik és elemzik a rendelkezésre álló forrásokat és a lehetséges megoldásokat, a munkaerőpiacra való (vissza)illeszkedésük révén, mások számára történő munkaszerzéssel vagy saját munkahely létrehozásával, illetve a készségek növelésével, legyen az szakmai képzés, oktatás vagy szakmai gyakorlat.

Ezeket a fázisokat az alábbi folyamatábra szerint kell működtetni:



összeegyeztetéséről a házastársakkal együtt történő elmélkedésre irányulnak.

8. Ennek a dokumentumnak a segítségével a végső kedvezményezett meghatározza életcélját, és jobban megérti azt az utat, amelyet saját céljai eléréséhez követnie kell.

9. A meghatározott út különböző beilleszkedési mechanizmusokon keresztül vezet, és mindig a kompetenciák egyensúlyára összpontosít.

10. A bemutatott kilépési lehetőségek lehetővé teszik, hogy ugyanazok a végső kedvezményezettek meghatározzák élettervüket, egy vagy több lehetőséggel, például a saját munkahely megteremtéséhez szükséges képzési intézkedéseken való részvétellel.

11. A végső kedvezményezettek teljes útja ebben a projektben az Empowerment elvein alapul. Valójában az Empowerment nem csak egy meghatározott cél, hanem a személyes aktualizálás filozófiája, a környezettel való interakció módja, a felmerülő nehézségek leküzdésének módja. A projekt fejlesztésében a cél nem az, hogy önmagában kezeljük az Empowerment-et, hanem az, hogy önállóan használjuk azokat a tényezőket, amelyek strukturálják azt, és amelyek az alapját képe

Jelmagyarázat:

CBWFL - conciliation between work and family life – munka és családi élet összehangolása

CYOJ – Creation Your Own Job – Saját munkahely létrehozása

IKT – Info-communication Technology – Infokommunikációs Technológia

SPD - Social and Personal Development – Szociális és személyes fejlődés