



eurodesk

euro | guidance



MUTASS UTAT! – Európai hálózatok a fiatalok foglalkoztatásáért

Az Eures - Eurodesk – Euroguidance - Europass hálózatok közös konferenciája

2013. november 28.

Budapest - MOM Kulturális Központ

Részletes program

Az EURES, Eurodesk, Euroguidance és Europass hálózatok közös szervezésében 2013. november 28-án megrendezésre került a „Mutass utat!” című konferencia Budapesten a Mom Park Kulturális Központban. Az esemény a különböző hálózatok révén a témáról a három szektor: a foglalkoztatási, az ifjúsági és az oktatási, képzési területein megjelenő tudást, gyakorlatot kapcsolta össze.

A rendezvény közel 180, a köz- és civilszféra különböző területéről érkező érdeklődő részvételével zajlott. Egyebek mellett képviseltették magukat azok a szakemberek, akik a munkaerőpiacon elhelyezkedni vágyó, tervező fiatalokkal foglalkoznak, elsősorban a hálózatok munkatársai, szakértői, partnerei.

10:00-10:20 Megnyitó

Komáromi Róbert, főigazgató, Nemzeti Munkaügyi Hivatal

A rendezvényt **Komáromi Róbert, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal főigazgatója** nyitotta meg. Megnyitóbeszédében kulcsszavakkal szemléltette a jelenlegi helyzetet. Az első ilyen kulcsszó a „mozaikszavak” kifejezés volt, amellyel a négy hálózat nevére célzott. Hangsúlyozta, hogy az álláskeresők nem a kulcsszavakra, hanem a személyességre kíváncsiak. A főigazgató kiemelte, hogy a bizalom, a személyesség és a tartalom is megvan az EURES, Eurodesk, Euroguidance és Europass hálózat nevei mögött.

A második kulcsszó egy kérdés volt: „Talán az első?” - Komáromi Róbert ezzel a kérdéssel arra utalt, hogy valószínűleg ez az első alkalom, amikor a négy hálózat együtt van ilyen nagyszabású rendezvényen. A közös megbeszélés, a szupervízió, a kis csoportos munka fontosságát is kiemelte. A szakértő szerint a tapasztalatcserére szükség van. Ahhoz, hogy a szakemberek megújult energiát nyerjenek ahhoz, hogy hatékonyan ellássák a feladatokat, hiszen mind a négy hálózat esetében fontos, hogy



megfeleljen az európai uniós követelményeknek, illetve az is, hogy bizonyítani tudja azt, hogy jól működik.

A harmadik kulcsszó egy olyan háromszög képletes bemutatása volt, amelynek csúcsain a munkahely helyezkedik el, a síkidom három oldalán a szakember, középen pedig az ügyfél. Komáromi Róbert ezzel a szimbólummal szemléltette a szakemberek feladatát, amely nem más, mint az, hogy a legkevesebb zökkenővel legyen megoldva az átmenet a munkanélküliség és a munkába állás között.

A negyedik kulcsszó két város neve volt: „Berlin-Párizs”. Ezekben az európai városok idén stratégia fontosságúak abból a szempontból, hogy minden európai kormányfő, államfő egy egész napot töltött azzal, hogy részt vegyen a fiatalok munkaerőpiaci integrációjával foglalkozó fórumon. Ez azért számít unikumnak, mert a korábbi években erre nem volt példa. Kihangsúlyozta, hogy amennyiben a négy hálózat szeretne a döntéshozók elé javaslatokat vinni, ez az alkalom lehetőséget is nyújt számukra is.

A főigazgató végül a hazai ifjúsági programok megvalósításáról beszélt. Mivel az európai uniós források csak néhány régióban teszik lehetővé ezek működtetését, ezért hazai eszköztárakat is be kell majd vetni ahhoz, hogy ez a kihívást legyőzzék. Majd szemléletesen bemutatta azt, hogy a nyugat-európai gyakorlattal ellentétben Magyarországon a négy hálózat ellátottsága sokkal jobb a fővárosban, mint vidéken, ezért úgy kell koncentrálni az erőforrásokat, hogy azok ott legyenek meg, ahol a legnagyobb szükség mutatkozik. Mind a Minisztérium, mind a szakpolitika nyitott arra, hogy bővítsék a hálózatokat. Ennek kapcsán azzal zárta beszédét, miszerint a hálózatok szeretnének aktív részesei lenni ennek a programnak és kifejezte abba vetett bizakodását, hogy ez a nap is a közös munkát, az integrált együttműködést fogja előre vinni.

10:20-10:40 Köszöntés videóüzenetben

Andor László, biztos – foglalkoztatás, szociális ügyekért és társadalmi befogadás, Európai Bizottság

A megnyitó után **Andor László, az Európai Bizottság foglalkoztatásért, szociális ügyekért és társadalmi összetartozásért felelős biztosa** videóüzenetben köszöntötte a résztvevőket. Adatokkal mutatta be az aggasztóan alacsony európai munkanélküliségi rátákat, miszerint ez év októberében közel 26,6 millió férfi és nő volt munkanélküli az Európai Unió országaiban, közülük 5,5 millióan 25 év alattiak. Az ifjúsági munkanélküliség Spanyolországban és Görögországban a legaggasztóbb (55 százalék). Egy 2011-es felmérés szerint Magyarországon 26 százalékos volt a munkanélküli fiatalok aránya. A EU biztos szerint a fiatalok munkanélküliségének jelenlegi szintje elfogadhatatlan, s éppen ezért az indította el az Európai Bizottság a „Több lehetőséget a fiataloknak” kezdeményezést. A programnak köszönhetően 2013 elejére 16 milliárd



eurodesk

euro | guidance



eurót sikerült átcsoportosítani, így több százezer európai fiatalt segítettek munkához. A Bizottság 2012 decemberében további intézkedésekről is döntött: létrehozták az ifjúsági munkavállalói csomagot. A projekt keretében Magyarország feladata a hazai ifjúsági garanciarendszer kiépítése. Többek között a szakmai gyakorlatra vonatkozó keretrendszer kialakítása, a tanulószereződéses gyakorlati képzés támogatása, valamint a mobilitási akadályok elhárítása is a terveik között szerepel. Ez utóbbi megvalósításában az Eures hálózat álláskereső portálja kulcsfontosságú szerepet vállal.

Az ifjúsági garanciarendszer kiépítése az euróvíza tagországaiban körülbelül évi 21 milliárd euróba kerül. Andor László elismerte, hogy ez kétségkívül hatalmas összeg, ám a magyar unió biztos arra is felhívta figyelmet, hogy ez eltörlül ahhoz képest, hogy egyes becslések szerint az unió 7,5 millió fiatal munkanélkülije összesen körülbelül 150 milliárd euró bevételkiesést idéz elő.

10:40-11:00 Helyzetkép – fiatalok a munkaerőpiacon. Hazai és európai trendek

Székely Levente, kutatási igazgató, Kutatópont

Dr. Pillók Péter, kutatásvezető, Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet, Strukturált Párbeszéd Munkacsoport

Az európai kitekintés után a konferencia következő része a hazai helyzetre fókuszált **Székely Levente, a Kutatópont kutatási igazgató és Pillók Péter, a Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet kutatásvezetőjének** előadásában. Székely Levente, a Magyar Ifjúság 2012 vizsgálat kutatásvezetője *Helyzetkép – fiatalok a munkaerőpiacon* című előadását egy friss hírral indította miszerint a konferencia napján megjelent adat szerint Magyarországon majdnem 4 millió a foglalkoztatottak száma. A kutatásvezető szerint az ifjúság tekintetében ez az arány az előző hullámtól (2008) nem különbözik nagyban. A nagymintás, 8000 fős reprezentatív kutatás alapján hangsúlyozta, hogy kevés az a fiatal, aki a tanulás mellett be tud kapcsolódni a munkaerőpiacra. A 2012-es vizsgálat szerint továbbra is a diplomások körében a legrövidebb az első munkába állásig eltelt idő és ők azok, akik biztosabban meg is tartják munkahelyüket.

A vizsgált 15-29 évesek 42 %-a még tanult, 40%-uk dolgozott, 10 %-uk volt munkanélküli és 10 % tartozott az egyéb kategóriába, például olyanok, akik azért nem dolgoztak, mert kisgyermeket neveltek. Mint elmondta, minden negyedik fiatal megtapasztalta a munkanélküliséget, de csupán az ötven százalékuk volt regisztrált munkanélküli. A kutató szerint ez a fiatalok szkepticizmusát mutatja, ugyanis nem bíznak abban, hogy ilyen módon találjanak majd munkát. A szakértő megerősítette, hogy a munkakeresésben a kapcsolati tőke érvényesítésének még mindig jelentős hagyománya van a magyar társadalomban. Székely Levente fontos problémaként emelte ki a fiatalokra



jellemző bizonytalanságot és pesszimizmust, ugyanis a kutatásban azzal kapcsolatban, hogy a megkérdezettek megítélése szerint mennyi idő múlva tudnak majd munkát találni, a munkát kereső fiatalok igen pesszimista, illetve bizonytalan válaszokat adtak.

Pillók Péter a Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet kutatásvezetője előadását interaktív játékkal indította. Az alapfeltevést követő két állításra kellett a közönségnek reagálnia. Sárga papírt tartottak fel, amennyiben egyetértettek az állítással, kéket, ha pedig nem. Az első állítás a következő volt: *Könnyen hozzáférhető a foglalkoztatottsággal kapcsolatos információ a fiatalok számára.* A második állítás szerint *a fiatalok rendelkezésére álló sokféle információ megkönnyíti a karriertervezést.* Ez utóbbi kérdésre érkezett több igen válasz. Az NCCSZI kutatásvezetője a számokat értelmezte a közönség számára, valamint kitért a strukturált párbeszéd rövid ismertetésére, amely segítségével a fiatalok kinyilváníthatják véleményüket az őket érintő kérdésekben és mindazt eljuttathatják az európai uniós döntéshozókhöz. Pillók szerint szerencsés helyzetben vagyunk, mivel Magyarország volt a fiatalok foglalkoztatást tárgyaló trióelnökség lezárója. Majd kihangsúlyozta, hogy a megkérdezett fiatalok számára az álláskeresésénél az internet az elsődleges tájékoztató pont, tehát felmerül egy központi portál létrehozásának lehetősége. Arra is rávilágított, hogy a nem-formális tanulás presztízse nagyobb a munkaadók részéről, mint a tanulók, szülők köreiből, ezért fontosnak tartja, hogy a szülőket is meg kell győzni a nem-formális tanulás szükségéről. A szakértő véleménye szerint fontos támogatni a munka és a magánélet összeegyeztetését, a rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztését, valamint a rugalmas munkaszervezési módok, magánéleti kötelezettségeket figyelembe vevő humánpolitika bevezetését a foglalkoztatóknál.

11:00-11:20 **Fiatalok foglalkoztatásának javítása: mit jelent ez a gyakorlatban?**

Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors, szakmai tanácsadó, Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Borbély-Pecze Tibor Bors a Nemzeti Munkaügyi Hivatal, szakmai tanácsadójának javaslata szerint érdemes hátralepni és történelmi szempontból is megvizsgálni a jelenlegi helyzetet, ugyanis ekkor szembesülhetünk azzal, hogy a jelenlegi problémák önmagában nem új keletűek. A hetvenes évek óta érezhető a gazdasági válság hatása a munkaerőpiacon is, ami a 2008-as hullám óta újra megerősödött. A tanácsadó nyelvújítási javaslatot tett a *NEET (not in education, employment, or training)* szakmai terminológia fordítására. A szakértő szerint a társadalmilag tétlen fiatal definíciót lehetne alkalmazni azokra a fiatalokra, akiknek nincs munkája, és oktatásban sem vesznek részt. Számuk összesen 164 ezer ember, azaz 100-ból 13 fiatalot érint ez a probléma, főként az alacsony iskolai végzettségűeket, munkanélküli és oktatásban vagy szakképzésben részt nem vevő fiatalokat. **Borbély-Pecze Tibor Bors kiemelte, hogy a jelenlévő hálózatok feladata megtanulni ezeket a fiatalokat preventív módon is elérni. A folytatásban fontosnak tartotta, hogy Ifjúsági Garancia Program szakpolitikai hátteréről is ejtsen néhány szót, mivel a hálózatok képviselőinek le kell fordítaniuk a**

szakpolitikai célokat a kliensek saját nyelvére azért, hogy ezt használhassák, ebből profitáljanak. A programban a tagállamok vállalták, hogy a 25 év alatti fiatalok a munkahelyük elvesztését vagy az iskolarendszerű tanulmányaik befejezését követő négy hónapon belül színvonalas állásajánlatot kapnak, vagy tanulószerveződéses gyakorlati képzésben vagy gyakornoki programban való részvételi lehetőséget biztosítanak a számukra. A kezdeményezést 2014 januárjára tervezik működésképpé tenni a vezetők az EU 28 tagállamában. **Az előadó rámutatott az életpálya építési kompetenciák fontosságára, amelynek birtokában az érintett fiatalok hosszútávon is képesek lehetnek - önismereti, oktatási, és munkaerőpiaci információkat szintetizálva – életpálya-terv kialakítására. Előadását egy rövid animációval (korfa-modell) zárta, majd újra kihangsúlyozta, hogy a 170 000 fiatalról nem lehet lemondani, mivel - ahogyan azt a modell is képletesen mutatta - egyre kevesebb embernek kell ugyanis egyre több embert eltartani.**

11:20-11:35 Újdonságok az életpálya-tanácsadás rendszerében

Lukács Fruzsina – Eszközfejlesztési munkacsoport vezető, Nemzeti Munkaügyi Hivatal

A plenáris ülés utolsó előadójaként **Lukács Fruzsina, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Eszközfejlesztési munkacsoportjának vezetője** a jelenleg futó TÁMOP-projektjük kapcsán az életpálya-tanácsadás rendszerében használatos szakmai eszközök fejlesztését taglalta. A prezentáció elején a plenáris rész korábbi szakaszában ismertetett Ifjúság 2012 kutatásra utalva elmondta, hogy annak ellenére, hogy a kutatás szerint a fiatalok mindössze tíz százaléka van tisztában azzal, hogy a szakmai eszközök mennyire hozzáférhetőek számukra, vannak olyanok, akik ezeket az eszközöket rendkívül fontosnak tartják. A munkacsoport vezető beszámolt azokról az új önismereti kérdőívekről, melyeknek célcsoportja az általános és középiskolások, a felnőttek, a fiatal pályakezdők, szüleik és a pedagógusok is. Majd bemutatta az interaktív foglalkozás-bemutató leírásokat. Ismertette a Nemzeti Pályaorientációs Portál többcsatornás, több célcsoportnak szóló verzióját. Ezek közül a szülőknek szóló csatornát emelte ki, amely lehetőséget biztosít arra, hogy a szülők, gyermekükkel egyeztetve tudjanak a témáról gondolkodni. Lehetőség lesz e-portfólió készítésére is: a felhasználók összegyűjthetik azokat az eredményeket, amelyek a kérdőívek kitöltésével születtek, illetve kereséseik eredményeit. A munkacsoport-vezető rávilágított arra, hogy ez nemcsak az álláskereső, hanem a szakemberek számára is segítség lesz, amennyiben a munkakereső engedélyezi számukra az anyag megtekintését.

11:40-12:40

Párhuzamos szekciók I.

A) Megtalál vagy megkeressem? – Y-ok viszonya a munka világhoz – kerekasztal

A beszélgetést vezeti: Gyárfás Dorka

Részvevők:

Filáj Gábor, okleveles business coach és karrier tanácsadó, Umbrella Consulting

Dióssi Eszter, szolgáltatás-fejlesztési szakértő, Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Hajdú Csongor, főszervező, HVG állásbörze, Képzési és Karrier napok

Szűcs István, intézményvezető, senior tanácsadó, tréner, Humánerőforrás Központ

A beszélgetés az Y-generáció munkaerő-piaci elhelyezkedésének lehetőségeiről szól: a résztvevők az álláskeresés nehézségeinek okait kutatták, és megosztották javaslataikat a helyzet javítására. Bár összességében nem annyira sötét a helyzet, mivel a felmérések szerint az Y-ok 80 százaléka dolgozik, vannak olyan általános problémák, amelyekkel foglalkozni kell.

Gyakran előfordul például, hogy a fiatalok nem kutatják aktívan a lehetőségeket, negatívan állnak az álláskeresés kérdéséhez, és alacsony szintű a felelősségvállalásuk. Nincs reális képük arról, hogy mi érdekli őket, és milyen lehetőségeik vannak pontosan.

A moderátor kérdésére, miszerint mi hiányzik a fiatalokból, miért nem tudnak felelősséget vállalni magukért, a kerekasztal résztvevői a következő válaszokat adták: már a szülei generációjában is megjelent ez a probléma, tehát a mostani fiatalok ezt a mintát látták otthon. Emellett nem elég tudatosak, azt gondolják, hogy a munkaerőpiac fair-play játszma, pedig nem: minden eszköz megengedett a kiszemelt állás megszerzése érdekében. Továbbá a megváltozott munkaerő-piaci helyzet miatt új kompetenciákra van szükségük, amelyek a szülei generációjának még nem voltak létfontosságúak. A résztvevők hangsúlyozták, hogy az álláskeresést nem lehet félvállról venni, főállásnak kell tekinteni. Nem csak az internet előtt ülve lehet munka után kutatni, az ismerősi, rokon kapcsolatok is érdemes kihasználni. Az állások mindössze 10 százaléka kerül fel az internetre, ezek is gyakran duplikálva, így böngészés közben könnyen elmegy a fiatalok kedve a hasonló hirdetések láttán. Rádásul nincs is mindenkinek internet-hozzáférése, vagy ha van is, a használók nem tudják kiszűrni a számukra hasznos és káros információkat. Általános probléma még a passzív várakozás (sokan azt hiszik, elegendő, ha néhány helyre beküldik az önéletrajzukat, és várják a telefonhívást), ehelyett proaktivitásra van szükség (nem árt, ha a munkáltató látja, tényleg szeretnének elnyerni az állást). A felvetésre, hogy ha ennyire passzívak a fiatalok, miért olyan vonzó számukra a külföldi munkavállalás, az a válasz született, hogy külföldön sokszor nem a tanult szakmájukban helyezkednek el a fiatalok, ami viszont karriertorzulást okoz. Tegyük fel, hogy valaki 5 év egyetem után egy évet gyakornokoskodik egy marketingcégnél, aztán külföldön pincérnek áll, majd recepciós lesz, aztán úgy dönt, hogy visszaköltözik Magyarországra, és rádöbben, hogy nem tudja folytatni a szakmáját. Karrierterve teljesen elhalványul, egymás után érik a fiatal munkavállalót a kudarcok, esetleg nem reális célállást

tűz maga elé (pl. rögtön felsővezetői pozíciót pályázik meg releváns tapasztalat nélkül). Sokszor a tanulás és munka közötti átmenet biztosítása is probléma, az információátadásban ezért kiemelt szerepe van a fiatalokkal foglalkozó szakembereknek.

A problémákra megoldási lehetőségeket is kínáltak a beszélgetés résztvevői: hasznos lenne például, ha a fiatalok már egyetemistaként részt vennének cégekkel közös rendezvényeken, ahol kialakulhatna bennük egy reális kép a munkaerő-piaci lehetőségekről. Gyakran már ott probléma adódik, hogy a képzések megnevezései nem azonosak a meghirdetett munkakörökkel, és a képzést elvégzettek nem is tudják megnevezni a célállásukat. A siker érdekében ajánlott egy saját swot-analízis elkészítése is az erősségek-gyengeségek, lehetőségek-veszélyek vonalon. Már az általános iskolában, az osztályfőnöki órákon elő kellene kerülnie a karrierkérdésnek (a szülők bevonásával), és az iskolának általában jobban kellene támogatnia a tapasztalatszerzést és felelősségvállalást. Egy féléves külföldi ösztöndíj során külföldön (az Erasmus program keretében) is önállóságot tanulhatnak a diákok, és hasznosak a coaching programok is. A résztvevők a szervező EU-s hálózatoknak azt javasolták, hogy próbáljanak az egyénre figyelni a tanácsadás során, hiszen a motiváció a szolgáltatónál kezdődik, és ahhoz, hogy bizalom alakuljon ki, mindig hitelesnek kell lenni. A foglalkoztatási szolgálatnak valóban szolgáltató intézményként kellene megjelennie. A fiataloknak nagy szüksége van a visszajelzésekre: el kell mondani nekik, miért jók vagy rosszak az álláskeresői stratégiáik, hogyan javíthatnak az önéletrajzukon és a fellépésükön. Ösztönözni kellene őket továbbá az országon belüli mobilitásra. Olyan, hogy pályakezdő állás, nem létezik, csak olyan pozíció, amit pályakezdő is be tud tölteni – hangzott el a beszélgetésen. Ezért különösen fontos, hogy a szakképzésben vagy felsőoktatásban tanulók mielőbb gyakorlatot szerezzenek. Ám az sem mindegy, hogyan: a 4-8 hetes gyakorlatoknak nem sok értelme van, minimum fél év kell ahhoz, hogy valaki érdemben fejlődni tudjon. A felülről, központilag irányított gyakorlati rendszer itthon még gyerekcipőben jár, ezért a hallgatóknak önállóan kell utánajárniuk a lehetőségeknek. Sajnos még mindig kevés hallgató vesz részt a kötelező gyakorlaton kívüli szakmai gyakorlaton, pedig megéri: négyszer nagyobb eséllyel pályázhatnak a kinézett állásokra a diploma megszerzése után. Mindenki tudja, hogy a média nagy szerepet játszik a munkaerőpiacról alkotott kép kialakításában („kevés a munkahely”, „nőként kisebb az esély az elhelyezkedésre”) – a felelősség áthárítására alkalmas üzenetek helyett a sajtóban is inkább a lehetőségeknek, a megoldási javaslatoknak kellene megjelenniük.

B) Benne van a lehetőség? – vállalkozó fiatalok – szekció

***Ormánság Zöldút, Hulladékgyár – ifjúsági kezdeményezésből vállalkozás
Horváth Zoltán, ügyvezető, Fenntartható Ormánság Nonprofit Kft.***

Vállalkozáskeltető – Leonardo projekt

Erdősné Majoros Orsolya, osztályvezető, Békés Megyei Kormányhivatal

TÁMOP 2.3.6. Projekt bemutató

Rutai Gábor, projektvezető, Fiatal Vállalkozók Országos Szövetsége

A **Benne van a lehetőség? – vállalkozó fiatalok – című szekció** első előadója, **Erdősné Majoros Orsolya, a Békés megyei munkaügyi központ** munkatársa a *Vállalkozáskeltető* című Leonardo innováció-transzfer projektet mutatta be. A projekt nemzetközi együttműködés keretében belga, portugál és francia modell hazai adaptációját valósította meg: az inkubátor program révén a különböző szakmákat képviselő érdeklődők kockázatmentesen kipróbálhatták, milyen vállalkozónak lenni. A program azzal biztosította számukra a kockázatmentességet, hogy vállalkozási tevékenységüket nem saját cégalapítással kezdték meg, hanem a munkaügyi központ által megteremtett keretek között - a termelő tevékenységet ugyanakkor maguk végezték. A tizenkét hónapos programra azok az álláskereső jelentkezhettek, akik életképes vállalkozási ötlettel érkeztek, ehhez megfelelő szakképesítésük volt és rendelkeztek az induláshoz szükséges eszközökkel. A program során kommunikációs, könyvelési, jogi, PR/marketing ismeretekkel is gazdagodtak a résztvevők, üzleti tervet készítettek, saját honlapot fejlesztettek, termékeiket vásárokon, bemutatókon értékesítették. Az előadó elmondta, hogy a program végén a vállalkozó-jelöltek eldönthették, hogy életképes-e a vállalkozásuk, akár el is állhatnak a vállalkozóvá válástól. A közönség soraiból felmerülő kérdésre, miszerint más megyékben is alkalmazni lehet-e ezt a projektet, a **Békés Megyei Kormányhivatal képviselője** elmondta, hogy jogszabályi módosításra van szükség ahhoz, hogy a program mindegyik munkaügyi központ aktív eszköze lehessen.

A szekció második részében **Rutai Gábor, a Fiatal Vállalkozók Országos Szövetsége (FIVOSZ) munkatársa** ismertette *A Fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása a konvergencia régiókban* elnevezésű TÁMOP projektet. A projektvezető kiemelte, hogy a **TÁMOP 2.3.6 projekt** céljai összhangban vannak a **FIVOSZ** céljaival: a vállalkozói réteg szakmai támogatása, az új vállalkozói generáció segítése. A pályázat célja a mikrovállalkozások indítását tervező fiatalok segítése. A TÁMOP 2.3.6. program keretében 6 pályázat valósul meg a konvergencia régiókban. A Fiatal Vállalkozók Országos Szövetsége négy régióban nyerte el a projekt megvalósításának lehetőségét. A projektben részt vevő fiatalok vissza nem térítendő támogatásban részesülnek, melynek feltétele egy pályázat benyújtása volt. A pályázat benyújtásához üzleti terv szükséges, melyet megadott szempontrendszer alapján bírál el a támogató szerv. Pályázni 18-35 éves kor között lehetett. A projekt magában foglal egy kompetenciabővítő képzést a vállalkozás indításához szükséges ismeretekről. Az első körben sikeresen pályázók részt vesznek az említett térítésmentes, akkreditált képzésen, amelyről sikeres vizsga esetén tanúsítványt kapnak. Ezután szükséges ismét benyújtani a jóváhagyott üzleti tervet, amellyel 3-6 millió forintba lehet pályázni. A projekt vázlatos bemutatása után a projektvezető teret engedett a kérdéseknek is.

Horváth Zoltán, a Fenntartható Ormánság Nonprofit Kft. ügyvezetője az Ormánság Zöldút példaértékű közösségi kialakításának tapasztalatait osztotta meg a jelenlevőkkel. Horváth Zoltán röviden bemutatta a „Zöldutak” alternatív vidékfejlesztési módszert. A program az Amerikai Egyesült Államokból indult, mára már Európában is népszerűvé

vát, erős közösségfejlesztő hatású kezdeményezés, amely egy-egy térség természeti és kulturális értékeit köti össze olyan útvonalakkal, amelyeket motor nélküli közlekedési eszközökkel lehet bejárni. A kilenc hazai Zöldút közül az *Ormánság Zöldút alternatív vidékfejlesztési programot* a Fenntartható Ormánság Nonprofit Közhasznú Kft. indította el 2009-ben a Kémesi Mikrotérségben, a Duna-Dráva Nemzeti Park déli részén, a projektgazda szülőföldjén. Az ügyvezető olyan, ifjúsági kezdeményezésből kifejlődött társadalmi vállalkozásnak tekinti magukat, amely a halmozottan hátrányos helyzetű helyi közösség direkt bevonására törekszik, ami természetesen nem mindig egyszerű, zökkenőmentes. A kezdeteknél az anyagi forrást többek között a Norvég Civil Támogatási Alaptól elnyert pályázati támogatás nyújtotta, a Zöldút fejlesztéséhez emellett a F fiatalok Lendületben Program támogatásával megvalósuló nemzetközi ifjúsági projektek is hozzájárultak. Szeretnék megőrizni az Ormánság térség természeti és kulturális értékeit a következő generációk számára, felhívni a helyi lakosság figyelmét a környezetükben fellelhető kincsek védelmére. Nagyon büszkék arra, hogy már több mint ezer fő végigbiciklizett *zöld utakon*. Ami a jövőt illeti: egy 120 kilométeres zöld utat terveznek kialakítani horvát partnereikkel közösen, illetve egy új látogatóközpont megnyitása is terveik között szerepel. A szekció zárásaként szintén a **Fenntartható Ormánságtól Kovács Orsolya** a *Hulladékgyár* elnevezésű, a F fiatalok Lendületben Program keretében megvalósult ifjúsági kezdeményezésüket mutatta be. A projekt célja a szemléletformálás és a figyelemfelkeltés mellett a hátrányos helyzetű fiatalok bevonása, egy társadalmi vállalkozás beindítása volt a hulladékból való újrahasznosítás és termelés révén. A fiatalok által műanyagból, gumiból, használt papírból és egyéb háztartási hulladékból készített ékszerekről, kreatív használati tárgyokról készült fotók érdekesek voltak. Bár a műhelymunka véget ért, a résztvevők között élénk társalgás, eszmecsere alakult ki.

12:40-13:40 Ebédszünet

13:40-14:40 Párhuzamos szekciók II. – Módszertani bemutatók

A) Új trendek a szakmabemutatóban – TÁMOP 2.2.2

Gönczfalvi Anita, eszközfejlesztési referens, Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Gönczfalvi Anita, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal eszközfejlesztési referense, a TÁMOP 2.2.2. program keretén belül megvalósuló, a szakmabemutatót érintő fejlesztéseket mutatta be.

A workshop első részében a résztvevők áttekinthették, hogy a Nemzeti Pályaorientációs Portálon (www.eletpalya.munka.hu) jelenleg milyen szakmaismerető mappák és filmek érhetőek el, azok tartalmát milyen módon tervezik fejleszteni. A „Tudástár” menüpont alatt letölthető szakmaismerető mappák száma jelenleg 524, ebből 150 a TÁMOP 2.2.2. program első szakasza alatt készült (FEOR08-as fül alatt). A mappák folyószövegeket tartalmaznak kiemelésekkel és



eurodesk

euro | guidance



felsorolásokkal, amely azt eredményezi, hogy egy-egy szakmaismertetés túl hosszú és nem igazán felhasználóbarát, ezért inkább szakértői anyagnak tekinthetők.

A Támop 2.2.2. program keretén belül 300 új mappa készül majd és ezzel együtt 120 régi mappa megújítását tervezik. A mappák két célcsoporthoz fognak igazodni, a tartalmakat a gyerekek (16 éves korig) és felnőttek (pl. a szakközépiskolából kikerülők vagy pályamódosítók) igényei szerint állítják össze. A mappák az egyre gyorsabban fejlődő technikai igényeket is figyelembe fogják venni, azok okostelefonra letölthetők és táblagépen olvashatók lesznek.

Az NPP portálon jelenleg elérhető filmek 3 fejlesztési időszakban készültek hosszabb-rövidebb verzióban (kb. 8-15 perc), a tartalom felépítése ugyanaz, de az anyagok archív felvételeket tartalmaznak. Az új fejlesztési szakasz során 208 új foglalkozást bemutató film fog készülni lényegesen rövidebb tartalommal (7-8 perc).

A workshopon résztvevő szakemberek és gyakorló tanácsadók egy interaktív ötletbörze során 3-3 fős csoportban véleményt alkothattak, hogy a gyerekeknek és a felnőtteknek szóló mappákban, valamint a filmekben milyen újításokat vagy változtatásokat látnának szívesen.

A visszajelzések alapján a gyerekek részére készülő mappák színesen illusztráltak legyenek, a rövidebb, könnyebben átlátható szövegeket képek, esetleg animációk színesítsék. A szakma népszerűsítését segíti, ha az adott foglalkozást vagy a munkaeszközöket egy-egy példakép vagy híresség mutatja be. Fontos információ lehet a pályaválasztás során, hogy az adott foglalkozással Európa más országaiban milyen elhelyezkedési esélyekre lehet számítani, illetve átgondoltabb döntést eredményezhet, ha az életpálya modell felvázolásával arról is további információ szerezhető, hogy egy esetleges továbbképzés után a diák milyen más foglalkozások és szakmák irányába indulhat el.

A felnőttek számára készülő filmeknél inkább a pontos és naprakész szakképesítési és munkaerő-piaci adatok kaptak hangsúlyt, de a közérthető nyelvezet és a felhasználóbarát megjelenítés a felnőtt felhasználók számára is fontos. A mappák folyamatos frissítést igényelnek valamint igényként merült fel az is, hogy a mappák tartalma a portál többi részével összhangban legyen.

A résztvevők a visszajelzések alapján szívesen látnának célcsoport vagy fókuszcsoportos filmeket, de ez sajnos kivitelezhetetlen. A filmeknél elvárás, hogy színesek, lendületesek legyenek (különböző filmtechnikák ötvözése ajánlott lenne), mutassák be a munkaeszközöket és munkakörülményeket, tájékoztatást adjanak arról, hogy az adott foglalkozáshoz milyen képességek, készségek és előzetes tanulmányok szükségesek, illetve milyen kereseti és elhelyezkedési lehetőségekre lehet számítani. Egy sikeres, ismert interjúalany itt is hozzájárulhatnak az adott foglalkozás népszerűsítéséhez

A workshop résztvevői ezután megtekinthettek egy-egy új szakmaismertető mappa illetve film verziót, és Gönczfalvi Anita arról is beszámolt, hogy a fókuszcsoportos vizsgálatok milyen eredményekkel zárultak. A szakmaismertetők további fejlesztésénél a fókuszcsoportok képviselői és a szeminárium résztvevői által adott visszajelzések meghatározó támpontot jelentenek.



B) Hozd ki belőle a legtöbbet – fiatalok egyéni támogatása coaching technikával

Szuhai Nóra, ügyvezető, coach és mentor, Legjobbvagyonok Tehetségmentoráló Nonprofit Kft.

Szuhai Nóra, a Legjobbvagyonok Tehetségmentoráló Nonprofit Kft. ügyvezetője a fenti címmel olyan képzési, mentorálási módszert mutatott be, amelynek segítségével a szervezet immáron több éve 18-30 éves fiatalokat ösztönöz a pozitív életpálya-modell megteremtésére, egyéni képességeik, tehetségeik kibontakoztatására, az önálló érvényesülésre. Számos önkéntessel és munkatárssal kutatják az Y és a Z generációk problémáit, speciális módszerek gyakorlásán keresztül támogatják a fiatalok önmegvalósítását, tanulási és fejlődési folyamatait, valamint karrierjüket. A módszerekből az előadó a műhelymunka során a résztvevőkkel együtt ki is próbált néhányat, pl. a személyes tapasztalatok, a gyakori tevékenységek, kedvtelések, az egyéni tehetségek és a célok és vágyak mátrixának lerajzolásával mindenki tehetett egy lépést annak irányába, hogy felismerje saját erősségeit. A program során a szervezet munkatársai segítenek feltérképezni az egyénben rejlő lehetőségeket, személyes erősségeket, támogatják az egyéni adottságok felvállalását, az önálló életvezetés optimális lehetőségeinek kihasználását. Kiemelt szerepet kap emellett a közösségért végzett munka is. Az ügyvezető hangsúlyozta a kooperatív csapatmunka szerepét, valamint annak fontosságát, hogy a fiatalok megtanulják, hogyan lépjenek ki saját komfortzónájukból, hogy adottságaikat a mindennapokban is a lehető legjobban kihasználják. A programban részt vevő fiatalok mellett coachok és mentorok dolgoznak, a velük együtt történő folyamatos értékelés és önértékelés mellett a közösség visszacsatolása is szerepet kap. „Fejlődés” - ezzel a szóval zárta gondolatait a Legjobbvagyonok program kidolgozója, ebben összepontosul a program lényege.

C) Hogyan teheti magát eladhatóvá a fiatal a munkaerőpiacon? *Keszthelyi Christian, projektmenedzser, MediaGo Alapítvány* *Tollas Attila, PR szakember*

A világgazdasági válság elmélyülése óta a fiatalok egyre növekvő munkanélkülisége jelent problémát. A "kreatív álláskeresés" segíthet a fiataloknak a munkaerő-piacon való érvényesülésben.

A műhelyen először [Tollas Attila](#) mutatta be, hogy mit is takar ez a fogalom, saját példáján keresztül. Miután hiába várta, hogy a megpályázott cég HR-ese reagáljon a beküldött önéletrajzára, meglepő lépéssel próbálkozott: a Célcsoport Média egyik kisteherautóját kibérelte, és a megcélzott cég bejárata elé állította ki az önéletrajzát, óriásplakát méretben.

A szakember elsősorban az énmarketing fontosságát hangsúlyozta: álláskereséskor termékként kell promotálnunk saját magunkat. Ez a hozzáállás az USA-ban például régóta megszokott: az első önreklámok az 1929-es nagy gazdasági világválság idején jelentek meg.

Nem csak az álláskeresés, hanem az önéletrajz is lehet kreatív: a QR-kód, a google adwords, egy infografika vagy egy hatásos videó-CV is segít kiemelkedni a tömegből. Az ilyen módon elkészített önéletrajz nem csak kreativitásról tesz tanúságot, hanem a pályázó elkötelezettségét is kifejezi. Fontos megjegyezni azonban, hogy az előbb felsoroltak közül bármelyik technika csak addig hatékony, amíg nem válik zavaróvá a különbözőség, hiszen a pályázati anyagok célja, hogy másokkal összehasonlítva kerüljünk kiválasztásra.

Keszthelyi Christian, a MediaGo Alapítvány projektmenedzsere az alapítvány [Kreatív Álláskeresés](#) workshop-sorozatát mutatta be, melynek célja a fiatalok munkaerő-piacra kerülésének elősegítése volt. A 10+1 alkalmas workshop-sorozat során a témában jártas előadók adták át az álláskereséssel kapcsolatos kreatív ötleteiket, rendkívüli megvalósításaikat, tapasztalataikat.

Az alapítvány önkénteseként dolgozó projektmenedzser beszélt a motivációs levél szerepéről, ami minden pályázati anyag kötelező eleme, akkor is, ha nem kéri külön a pályázóktól. Mivel egy-egy álláslehetőségre közel 300-400 pályázat érkezik, fontos kiemelkedni a tömegből. Előny, ha szakmai gyakorlattal rendelkezünk, vagy önkéntes tevékenységet tudunk felmutatni az önéletrajzunkban. Az álláshirdetésben szereplő kulcsszavak felhasználása is segít saját önéletrajzunkra irányítani a HR-esek figyelmét.

Ebben az előadásban is szó esett a személyes márkaépítésről. A saját márka kiépítésének elemei: önismeret, tanulás, stratégia, kapcsolatrendszer, marketing-eszközök.

A műhely harmadik részében az egyik önként jelentkező résztvevő számára készítettek a résztvevők közösen kreatív önéletrajtot, zárásként pedig minden résztvevő elmondta, hogy milyen módszert alkalmazva álláskeresésnél.

D) Hüvelykujj-generáció – Miért kihívás az android és mac generációval végzett munka?

Dr. Kiss István, egyetemi adjunktus, ELTE PPK Pszichológiai Intézet

A műhelymunka első pontjaként az előadó röviden bemutatta az Android és Mac generáció tagjaira jellemző sajátosságokat: ez a generáció egyéni dolgokat próbál keresni, ők az úgynevezett „hüvelykujj” generáció, akik az új eszközök segítségével markukban tartják a világot, mindent nagyon gyorsan csinálnak és, ha valamely információhoz nem jutnak elég gyorsan, lelkesedésük elveszik. A generáció pályaválasztási szokásai nagyban különböznek az eddigiektől, míg régen egy jó iskola elvégzése és egy jó állás megszerzése volt az elsődleges célkitűzés, ma már egyéni terveket alakítanak ki, amelyeket szabadon változtatnak. Ennek a generációnak sokkal nagyobb önismeretre és pontosabb, leszűkítettebb információkra lenne szüksége. A pályatanácsadó számára az ideális jelölt egy olyan fiatal lenne, aki tudatosan tervez, releváns információkkal rendelkezik és vannak alternatívái. Az adatgyűjtésnek megfelelően választja ki a számára megfelelő képzéseket és intézményeket, jól tanul, tanulás közben szakmai gyakorlati tapasztalatot szerez és a munkaerőpiacra való belépés pillanatában teljesen felkészült a feladatra. A valóság, azonban, teljesen más képet mutat: a fiatalok 18-19 éves korukra gyakran kiégnek, középiskolásként sokat tanulnak az egyetemekre való bejutás miatt, ennek érdekében gyakran lemondanak hobbiokról és szabadidejükről. Mégsem igazán tudják, hogy mit szeretnének csinálni, befolyásolhatóak, pályaválasztásuk legtöbbször nem saját döntés. Emiatt válságba kerülhetnek, az iskolából lemorzsolódnak vagy nem kerülnek be időben a munkaerőpiacra.

A munkaerőpiacon az Y generáció tagjai jellemzően kapcsolataik révén igyekeznek érvényesülni, nem eléggé kitartóak, ugyanakkor kreatívak, projektekben gondolkodnak és alkalmasak a multi-taskingra.

Az előadó ezután egy „álmotázásra” invitálta a résztvevőket. Az út a gyerekkortól a jelenig tart és egyben kitekintés a jövőben: lecsukott szemmel kell elképzelni, hogy az ember visszamegy az időben, elképzezi álmait a gyerekkortól kezdve a jövőben munkakörrel bezárólag, elképzezi 10 év múlva hol él és hol dolgozik.

Ezt követően a résztvevők 5 kör „speed date”-t játszottak el, ahol két sorban egymással szemben öt témát érintettek barátok és szabadidő, család, lakóhelye, munka és álmok. Megadott kérdések alapján 2-2 percig 1-1 emberrel lehetett megbeszélni a megadott kérdéseket egy téma megbeszélése után a belső sor továbbhaladt a következő emberhez, végül mindenki lejegyzetelte saját válaszait.

Ezt a fajta módszert max. 16 fő tanácskérővel érdemes használni, célja hogy kiderüljön, hogy amiben a tanácskérők jók, azt szeressék is csinálni állásként. Gondolják át, hogy mai álmai tíz év múlva is álmok lesznek-e még, és hogy az iskolában és azon kívül mit tanulhatnak. Fontos az is,

hogy tudják értékelni és meghatározni, mi az, ami a karriertervezés szempontjából számukra hasznos lehet. Ez a fajta „speed date” alkalmas három tevékenységi kör és érdeklődési terület azonosítására, az azonosítást követően érdeklődési tesztek segítségével lehet pontosítani a részleteket. A fiatalokat rá kellene venni arra, hogy az érdeklődési területükről információkat gyűjtsenek az interneten, kapcsolatokat keressenek, vállaljanak önkéntes munkát és próbálják ki magukat új területeken kellene kipróbálniuk magukat. Karrier-portfólióra van szükségük: ismereteket kell szerezniük saját magukról és listát kell készíteniük a számukra hasznos képzésekről, szakmai gyakorlatokról. Emellett fontosak az interkulturális tapasztalatok is.

14:40-15:00 Kávészünet

15:00-16:00 Párhuzamos szekciók III.

A) HHH fiatalok – Honnan? Hová? Hogyan? Segítsük őket! – Előadások

Let's work! nemzetközi tréning tapasztalatai

Töviskes Imre, tanácsadó, Human-Net Alapítvány

Komplex munkaerőpiaci reintegráció

Molnár Máté, igazgató, Első Magyar-Dán Termelő Iskola

„Válts jegyet az életbe” projekt

Balassa Imre, projektvezető, SavariaRehab Team

A fiatalok foglalkoztathatóságáról beszélve nem mehetünk el azok mellett, akik hátránnyal indulnak az álláskeresés terén is. Nagy az érdeklődés a téma iránt, egyre inkább mainstream.

A szekcióban bemutatott 3 projektben közös a szektorok közötti együttműködés, a nemzetközi vonal, és a modern, előremutató pedagógiai elvek.

- **Töviskes Imre: Honnan? Hová? Hogyan?**

Észak-Magyarországon valósul meg a Let's Work tréning - FLP projekt keretében több ország közreműködésével. Több probléma generálta a létrejöttét, elsősorban az, hogy hiába vannak jó módszerek az ifjúságpolitikában, mégis magas a munkanélküliség, mert az álláskereső fiatalokat más módon kellene megszólítani.

A korcsoport általános problémái, mint a nem megfelelő végzettség, a szakmai gyakorlat hiánya mellett a térségben alapvető nehézséget jelent, hogy a fiatalok nem tudnak megfelelni a változó elvárásoknak, többek között az együttműködési szándék és a nyelvtudás hiánya miatt. Világossá vált, hogy a fiatalokkal meg kell ismertetni az én-márka építést és a

tudatos életpálya-tervezést, az önfoglalkoztatás lehetőségét. Ehhez következő lépésként meg kell osztani egymással a jó gyakorlatokat, innovációra és kreativitásra van szükség.

A megoldást a társadalmi felelősségvállalás tréning jelenti, aminek célja, hogy nem formális pedagógiai eszközöket adjon át formális területen, munkanélküli fiatalokkal dolgozó szakembereknek (szociális munkások, egészségügyi szervezők), egyetemi tanulóknak 2012-13 II. szemeszterében. Folytatásként pedig 2013-14 I. szemeszterében tanulócsoportokat létrehozva a saját tanulási cél, tanulási módszer; eredmények bemutatása következett.

A munkacsoportok nemzetközi légkörben szerveződtek, EVS önkéntesek bevonásával, akik valóban munkanélküli fiatalokkal próbálták ki az elsajátított nem formális eszközöket.

A sikeres programzárás eredményeként a jövőben szeretnének helyi csoportokat, egyetemi kurzusokat szervezni, jó együttműködést kialakítani az Új Nemzedék Kontakt pontokkal.

- **Molnár Máté: A termelőiskolai modell (Dán Temelő Iskola Alapítvány)**

www.termeloiskola.hu

Az iskola vezetője és a program hazai meghonosítója elsőként röviden vázolta az elmúlt 20 év tapasztalatait, amiket a dán modell alkalmazásával értek el. Zalaegerszegen és Pécsen működnek folyamatosan termelőiskolák egyéb helyszíneken, finanszírozás függvényében projektszinten. Az iskolák nem csak képzést nyújtanak, hanem már az első naptól kezdve termelésre ösztönzik a résztvevőket. A célcsoportot nem csak a hátrányos helyzetű munkanélküli fiatalok, hanem mára már a GYED-ről visszatérők és 50 év felettiek is alkotják. A tanárok vallják, hogy a heterogén közeg jobban elősegíti a képzésben résztvevők későbbi integrációját az új munkahelyen, mint ha csak hasonló problémákkal küszködőkkel dolgoznának együtt.

Kizárólag olyan szakmai programokat, foglalkozásokat szerveznek, amelyekkel aztán a térségben valóban boldogulni lehet. A rugalmas, egyénre szabott rendszer előnye, hogy nem csak komplex képzést nyújt, de a program lejártával utógondozással is foglalkozik. Egyes projektek indulásakor személyesen keresik fel a potenciális jelölteket, lejártaik kapcsolataik felhasználásával munkahelyeket szereznek a hátrányos helyzetű fiataloknak, mentorként támogatják őket továbbra is.

Alapvető nehezítő tényezőként jelentkezik a hátrányos helyzetűek elhelyezkedésében, hogy elutasítják a kritikát, hiányoznak a kulcsképeségeik, negatív az életvitelük, magatartási problémáik vannak, és a kitartás hiánya mellett csak rövidtávon képesek gondolkodni.

- **Balassa Imre: Válts jegyet az életbe!**

A program Szombathelyen, Vas megyében működik, elsősorban hajléktalanoknak szól. Mivel új problémaként jelentkezett, hogy egyre több a fiatal hajléktalan, új eszközökre, új forrásokra lett szükség.



eurodesk

euro | guidance



A cél a hajléktalanság kialakulásának megelőzése.

Két csoport képzí a hajléktalan fiatalok körét:

- o legtöbben a gyermekvédelmi rendszerből kerülnek ki; nincs családmintájuk
- o valamint az olyan fiatalok, akik szeretet nem, de pénzt kapnak, így ha valamilyen probléma folytán kikerülnek a családból, az igényeik megmaradnak, forrásokkal viszont már nem rendelkeznek hozzá.

Alapvető nehézségként merül fel, hogy a legegyszerűbb dolgokat nem tudják ellátni, mint a bevásárlás, a csekkbefizetés.

Családi háttér nélkül a már megismert problémák, például a szakképzettség és az együttműködés hiánya, a viselkedési, tanulási problémák egyenesen vezetnek a hajléktalan lét felé!

A projekt célja, hogy a hátrányos helyzetű munkanélküli fiatalok számára munkahelyeket keressen, együttműködve az intézményi ellátó rendszerekkel.

A megvalósuló programok közül kiemelkedő a parkgondozó képzés, amely elsőként fogyatékkal élőknek vált elérhetővé, könnyen elsajátítható volta miatt. Jelenleg azoknak szól, akinek nincs képesítése, a program során 3 különböző cégnél szerezhettek gyakorlatot a résztvevők, lejártakor valamelyiknél el tudnak helyezkedni.

Támogatják az ECDL képesítést és a B kategóriás jogosítvány megszerzését is, utóbbi egyfajta ösztönzőként hat a fiatalokra. Bónuszrendszerben mindenki azonos eséllyel indul a vezetői engedély megszerzéséért, ha hibáznak csökken a lehetőségük az elérésére.

Mind három projektből kiderül, hogy elengedhetetlen a bizalmi kapcsolat a segítő és a fiatal között, a képzőnek felkészültnnek kell lenni, a mentornak folyamatosan a mentoráltak rendelkezésére kell állnia. A magyar pályázati rendszer nem megfelelő, nagyon nehéz helyzetben vannak a képzők. Fontos az érdemi szakma megtanítása a fiataloknak, olyan képzést kell ajánlani nekik, amelyekkel el tudnak helyezkedni! A problémákat bonyolítja, hogy Magyarországra nem jellemző a földrajzi mobilitás. Az idő rövidege miatt sajnos nem volt lehetőség a résztvevők bővebb tapasztalat cseréjére, de mindenképpen lehetőséget látnak a jövőbeni együttműködésre.

B) Mozgásban a munkaerő-piacon

Milyen dokumentumokat készítsünk el a munkavállaláshoz?





eurodesk

euro | guidance



Szabó Csilla, Europass koordinátor, Tempus Közalapítvány

Virtuális Munkaerőpiac

Kovács Tibor, VMP projektmenedzser, Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Biztonságos Külföldi Munkavállalás

Németh Ágnes, rendőr alezredes, Bűnmegelőzési osztályvezető, ORFK

Kalmár András, EURES szakértő, Nemzeti Munkaügyi Hivatal

A kerekasztal résztvevői közül elsőként a magyarországi Europass központ részéről Szabó Csilla arról beszélt, hogy egy fiatalnak milyen dokumentumokra van szüksége az uniós munkavállaláshoz. Az Europass dokumentumcsalád (CV, mobilitási igazolvány, oklevélmelléklet és a készségútlevel megfelelő dokumentumoknak bizonyulnak külföldi munkavállalás tervezése esetén. Az Europass dokumentumok közül az Europass CV a legnépszerűbb dokumentum, amelyet az EU valaha létrehozott. Egy munkáltatók körében végzett felmérés alapján 10-ből 4.2 jelentkező ezt használja, egyszerre pozitívként és negatívként értékelték a munkáltatók a szerkezeti felépítését, részletességét és szerkeszthetségét. Az Europass CV-t a visszajelzések alapján főleg fiatalok használják.

Az Europass honlap www.europas.hu folyamatosan fejlődik, a pályakezdő fiataloknak megfelelő tippeket, jó tanácsokat is tartalmaz, illetve hamarosan felkerül a 22 nyelven elérhető európai képességek szótára, az ESCO.

Második előadóként Kovács Tibor a Nemzeti Munkaügyi Hivatal munkatársa a Virtuális Munkaerőpiac <https://vmp.munka.hu/> portált mutatta be, amely a Nemzeti Munkaügyi Hivatal egyik legfontosabb szolgáltatása. A portál 2013 júniusában indult és folyamatosan új funkciókkal bővül mind az álláskeresők, mind a munkáltatók számára. Portál keresési funkciója egyszerű és összetett keresésre is alkalmas, az itt bejelentett állásajánlatok beépülnek a kirendeltségi állásajánlatba. Jelenleg az oldalon 39 000 önéletrajz és 15 000 álláshirdetés érhető el. Az oldal népszerűsítése és megismertetése terén további fejlődésre van szükség.

Az EURES képviseletében Kalmár András a biztonságos külföldi munkavállalást hangsúlyozta. Jelenleg a megyeközpontokban 35 szakképzett EURES tanácsadó ad felvilágosítást az uniós munkavállalási lehetőségekről, valamint az <http://ec.europa.eu/eures> honlap 1,5-2 millió álláshelyből válogathatnak az álláskeresők. Külföldi munkavállalás esetén kiemelt hangsúlyt kap a megfelelő nyelvtudás, valamint a kiszolgáltatottabb helyzetre való megfelelő felkészülés. A kapcsolati tőke külföldön is elengedhetetlen, de az EURES tanácsadói megfelelő segítséget tudnak nyújtani a felkészülés során.

Hogy a külföldi munka álma ne legyen rémálom, Németh Ágnes rendőr alezredes az ORFK részéről is az előzetes tájékozódás fontosságát emelte ki, a túl szép megfogalmazások nem mindig fedik a valóságot (pl. könnyű erotikus munka nem létezik!). A munkavállalóknak fel kell készülnie arra, hogy esetleg irataik és mobiltelefon nélkül kell kapcsolatot létesítenünk az otthoniakkal. Ajánlott a folyamatos kapcsolattartás, tanácsos megegyezni egy-egy kódban vagy mondatban, amiből az otthon maradtak tudják, hogy a munkavállaló bajba került. Mindig legyen a kiutazónál annyi pénz, amennyiből haza lehet jutni. Az ORFK az EURES-el együtt közös kampányt folytat a fenti tanácsok népszerűsítésére.



C) Mi így csináljuk! – Gyakorlati példák

„Fel a fejfel” – nemformális álláskeresési technikák fiataloktól a fiataloknak Gulyás Barnabás, Gyermek- és Ifjúsági Önkormányzati Társaság

Ifjúságsegítő esetmenedzser képzés – Leonardo projekt

Kazarján Erzsébet, igazgató, Schola Európa Akadémia Szakközépiskola

A szekció első előadója, **Gulyás Barnabás**, a **Gyermek- és Ifjúsági Önkormányzati Társaság** elnöke bemutatta „Fel a fejfel” elnevezésű projektjüket, amely a Fiatalok Lendületben Program keretében fiatalok számára biztosított képzési és konzultációs lehetőséget az álláskeresésről, a munkaerőpiacon való érvényesülésről. Az országos hatókörű szervezet fő célcsoportja a 12-24 évig terjedő korosztály. A projekt kezdeményezői és a rész vevők is ebből a korosztályból kerültek ki. A projekt előzménye az a felismerés, hogy a mai fiatalok bátortalanok magukról beszélni, saját magukat, értékeiket bemutatni, érdekeiket képviselni, nem rendelkeznek kellő kommunikációs készséggel mindehhez. Így a projekt célja hatékony kommunikációs eszközök bemutatása, megismertetése volt a diákokkal a foglalkoztatás témájának körbejárásán keresztül, majd találkozás és tapasztalatcsere kezdeményezése az érintett döntéshozókkal, szakértőkkel. Fontos tehát szem előtt tartani, hogy a projekt során átadott tudás és ismeretek, készségek a fiataloktól érkező, a fiatalok által biztosított fejlesztés saját kortársaiknak. A projekt részeként először egy egy hetes képzés valósult meg 2012. augusztus 23-28. között Martélyon, 33 résztvevővel. A képzés a nemformális tanulás módszereit alkalmazta: csapatépítő gyakorlatok, kommunikációs feladatok, pl. prezentációkészítés, állásinterjú modellezése, munkajogi ismeretek átadása, kerekasztal beszélgetések, közös értékelés váltották egymást. A fiataloknak saját aktuális problémáikról kellett gondolkodniuk és előadniuk, majd miután a kommunikációs tréning során előadói készségeiket fejlesztették, a *“Mi lesz velünk 10 év múlva?”* című regionálisan megrendezett fórumokon ütköztethették véleményüket, feltehetők kérdéseiket a helyi döntéshozóknak és munkaügyi szakembereknek.

A projekt eredményei: egy kézbe adható kiadvány, a fiatalok és a bevont szakemberek elismerő értékelése. Illetve konkrét, egyedi kimenetnek tekinthető, hogy egyes résztvevőknek - elmondásuk szerint - segített a munkaerőpiacon való elhelyezkedésben, azzal, hogy magabiztosabban képesek beszélni, önmagukat bemutatni. A szervezet jövőbeni tervei között szerepel a jelenlegi modul többnapos, élménypedagógiai eszközökkel való bővítése, még több érdeklődő fiatal, illetve a szakemberek nagyobb mértékű bevonása a rendezvény előkészítésében.

A következő prezentáció egy nemzetközi Leonardo projektről, az *Ifjúságsegítő esetmenedzser* képzésről szólt, amelyet **Kazarján Erzsébet**, a **Schola Európa Akadémia Szakközépiskola** igazgatója mutatott be a hallgatóságnak. Az olasz-magyar-bolgár konzorciumban megvalósuló Leonardo projekt keretében egy olasz ‘case manager’ projektet ültettek át a magyarországi viszonyokra. A projekt célja a végzett ifjúságsegítő hallgatók továbbképzése, akik case menedzserként, esetmenedzserként pályakezdő fiataloknak segíthetnek majd a munka világába való belépésbe. Az ifjúságsegítők tehát a



eurodesk

euro | guidance



munkaerő piacra való kijutást segítik elő, azt tanulják meg, hogy egy fiatal esetében hova kell fordulni. A projekt közvetett célcsoportja tehát a lemorzsolódó (oktatásból kikerült fiatalok, munkanélküli) fiatalok: az eseményes profillal az ő számukra nyújtott szolgáltatások spektruma bővül. A Schola Europa szervezésében a Pázmány Péter Katolikus Egyetemen egy kétéves felsőfokú szakképzés valósult meg ifjúságsegítőknél. A projekthez tananyagfejlesztés is társult oktatók, civil szervezetek munkatársainak bevonásával. Az eseményes képzés pilot kurzusként célirányosan gyakorlati módszerek átadására szolgált. A képzésben 14 hallgató végzett, akik ifjúságsegítő eseményesekké váltak. A projekttel kapcsolatban az előadó elmondta, hogy problémát jelent, hogy hiányzik az intézményi háttér az ifjúságsegítő szakmához (finanszírozási hiányosságok, és nehézségek), az ifjúságsegítő eseményes egy évtizede jelent meg a piacon, nincs még megfelelő beágyazottsága, a hagyományos oktatási módszerek (előadások) nem működnek, és nem hatékonyak, nagyon fontos az esettanulmányokon való részvétel, az aktív gyakorlat (terepgyakorlat). Záróként az előadó azt emelte ki, hogy azoknál a fiataloknál a leghatásosabb az előrelépés mindennemű fejlesztésben - legyen az pl. nemzetközi mobilitásban való részvétel, akik kihívásként élik meg a lehetőséget, tehát nem feltétlenül a tanulmányi eredmények alapján kell a jelentkezőket megítélni, sőt!

