



HÁTTÉR

HÁTTÉR

Pintér Csaba: Back to work

Megváltozott munkaképességű- ek kompetenciafejlesztése tréninggel és coachinggal

Rendhagyó csapatépítést szervezett márciusban a megváltozott munkaképességű dolgozóinak a védett munkahelyeként működő, s több mint, 1400 főt foglalkoztató ERFO Nonprofit Kft. működésének három helyszínén, Budapesten, Pécsen és Szegeden. A rendezvény mind a résztvevők számát, mind pedig módszerét tekintve egyedülálló és újszerű volt. Az Európai Unió pályázati forrásból megvalósított csapatépítés a Momentán Társulat zenés, improvizációra épülő, interaktív előadásán alapult. A módszer sikeresnek és izgalmasnak bizonyult a megváltozott munkaképességű munkavállalók közösségében, olyan munkatársak érdeklődését is felkeltette, akik korábban még nem vettek részt hagyományos tréningjellegű, vagy tematikusan szervezett csoport-foglalkozásokon.

A csapatépítés egy nyitó eseménye volt annak a képzéssorozatnak, amellyel az ERFO Nonprofit Kft. a saját rehabilitációs és munkaerő-piaci reintegrációs eszköztárát alakítja ki

és bővíti. A cég által foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozók márciustól kezdődően folyamatosan szervezett, összesen 480 órás kompetenciafejlesztő képzésen, valamint piacképes tudást adó szakmai képzéseken vesznek részt annak érdekében, hogy a dolgozók megerősödve, a folyamatosan változó munkaerő-piaci környezetben is képesek legyenek sikereket elérni.

Magyarországon a megváltozott munkaképességűeknek nyújtott különböző munkaerő-piaci szolgáltatások kialakítása már majd két évtizedes múltra tekint vissza. Ezt a feladatot jelenleg a munkaügyi központokon túl elsősorban civil szervezetek végzik, tevékenységük célja pedig a munkára való alkalmassá tétel, és célcsoportjuk kivezetése az elsődleges munkaerőpiacra. A civil szervezetek munkája ezen a területen rendkívül fontos, lévén mára már evidencia, hogy a megváltozott munkaképességű és fogyatékos-sággal élő emberek csak személyre szabott, egyénközpontú szolgáltatásokkal segíthetők vissza a munkapiacra. Ezen kívül szervezeti kultúrájuknál, sajátosságaiknál fogva erre inkább képesek, mint az állami, vagy a profitorientált intézmények és szolgáltatások. A célcsoportot a legnagyobb számban foglalkoztató védett szervezetekből ugyan eddig is volt kilépés a nyílt munkaerőpiac irányába, de a funkcionálisan és célirányosan az integráci-



ós folyamat előmozdítására alkalmazható eszköztár, a védett szervezetek „átjárhatóságát” támogató működés kiépítése ez idáig váratott magára. Holott az itt dolgozók – éppen a folyamatos munkavégző tevékenységük okán – már jóval közelebb vannak a nyílt munkaerőpiachoz, mint a munka nélkül lévő népesség.

Napjainkban pedig egyre nagyobb politikai és társadalmi nyomás nehezedik a dolgozni képes megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek csoportjaira, hogy lépéseket tegyenek az elsődleges munkaerő-piac irányába. Az érintettek túlnyomó többsége azonban híján van több készségnek és kompetenciának, amellyel képessé válna arra, hogy önerejéből munkát szerezzen. A munkaerő-piaci részvételüket késlelteti a folyamatosan változó, napjainkban leginkább szűkülő munkaerőpiac: hátráltatják egyrészt a megváltozott munkaképességéből, fogyatékossgából adódó fizikai hátrányok, a környezet és a munkaadók korlátozottan befogadó attitűdje, az akadálymentesítés állapota, s végül, de nem utolsó sorban a tartós munkanélküliségből eredő hátrányok, amelyek a védett szervezeteknél dolgozók körében már sokkal kevésbé, vagy egyáltalán nem érvényesülnek.

Magyarországon az Országos Nyugdíjfolyósító Főigazgatóság állománystatisztikai adatai alapján 2012 szeptemberében 451 600 aktív korú ember kapott egészségkárosodása okán pénzbeli ellátást. Az önbevalláson alapuló Munkaerő-felmérés 2011-es adatai szerint az aktív korú népességben 767 000-en gondolják úgy, hogy valamilyen egészségügyi

problémájuk tartósan korlátozza őket munkavállalásukban. Az érintettek háromnegyede 50 évesnél idősebb, és mindössze 17.8%-uk gazdaságilag aktív. A csoport személyes, társas, társadalmi kapcsolatrendszere rendkívül beszűkült és homogén, átlagosan 2.25 barátjuk van, szemben a teljes népességben mért 6.16 fős adattal, ami elég kedvezőtlen azért is, mert a népesség elsősorban saját kapcsolatrendszerén keresztül keres és talál munkát.

Míg a fogyatékossgal élők körében a túlvédő családi, intézményi és társadalmi környezet jelent kedvezőtlen kiindulópontot, a teljes megváltozott munkaképességű sokaságban a kapcsolatok hiánya, és ezen túl számos olyan készség és kompetenciabeli hiányosság kezelendő, amelyek a tréning és a coaching eszköztárával orvosolhatók. Ilyen például az önértékelés alacsony szintje, kapcsolatkezelés, kommunikációs képesség, konfliktuskezelés, probléma-megoldási stratégiák és még sorolhatnánk. A védett szervezetek belső képzési, készségfejlesztési rendszerének kialakításával képessé válhatnak arra, hogy a munkaerő-piaci szolgáltató civil szervezetekkel közösen egyre több megváltozott munkaképességű embert készítsenek fel a védett környezetből való továbblépésre. Kihívás ugyanakkor, hogy a főleg a középosztályra fókuszáló, felhalmozott eszköz és tudásanyagot hogyan sikerül a csoport sajátosságaihoz eredményesen adaptálni.

Az Európai Unió pályázati forrásból megvalósuló program többszintű, a nagyvállalati körülmények között is alkalmazható képzési rendszer kialakítását célozza. A szervezetnél



dolgozó megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő célcsoport mellett a közép és felsővezetők köre is vezetőképzésen vesz részt annak érdekében, hogy középtávon valódi változást sikerüljön elérni a szervezeti kultúrában a rehabilitációs funkció erősítése érdekében. A projekt megvalósítása jelenleg a feléhez közeledik, így rendkívüli kíváncsiság övezi az érdekelteket, hogy mennyire sikerül a tréning és a coaching eszközeit beágyazni a vállalatok életébe, sikerül-e ezzel az eszközzel

a vidéki telephelyeket is elérni, s hogy vajon sikerül e biztosítani a program eredményeinek hosszú-távú fenntartását.

A projekt a TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-0001 „Rehabilitáció, Érték, Változás (RÉV) – Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesztési modellprogram” keretében valósul meg.

Márton-Koczó Ildikó – Papp Eszter: A személyes márkáról

Mit jelent ez pontosan a cégvezetők szemszögéből az üzleti partnerek és a munkavállalók, ismerősök, barátok felé?

Érzések, benyomások, vélemények rólunk – ahogyan mások látnak bennünket, amit mások gondolnak rólunk. Röviden és nagyon közérthetően így lehetne megfogalmazni, hogy mi is az a személyes márka. Ebben benne van, hogy milyen szakembernek tartanak minket, mit gondolnak rólunk, vajon mennyire vagyunk megbízhatók, mennyire lehet ránk számítani stb.

Gyakran előfordul, hogy amit mi gondolunk magunkról (énkép), az nincs összhangban azokkal, amit mások gondolnak rólunk. Ennek több oka is lehet.

A legrosszabb esetben nem helytálló az énképünk, nem ismerjük magunkat eléggé, jobbat, rosszabbat gondolunk önmagunkról, mint amit mások „levesznek” rólunk. Más esetben nem jól láttatjuk magunkat, vagy nem azt láttatjuk magunkból, ami valóban erősítené a rólunk alkotott képet.

A személyes márka építése nem más, mint-hogy megpróbáljuk hitelesen és következetesen megmutatni az erősségeinket; úgy kommunikálunk, úgy teremtünk kapcsolatokat, hogy látszódjon a szakmaiságunk, hírnévre tegyünk szert, s ezzel piacképesebbé tegyük önmagunkat.