

There are no translations available.

Az átfogó „Új Esély” projekt (VEKOP 7.1.4-16 -2017-00002) egyik fő fókusza a résztvevők számára szakmai végzettség megszerzésének biztosítása. Ezt egészítette ki a munkaerő-piaci tréning 3 alkalma. A programelem célja a munkaerő-piacon történő elhelyezkedés támogatása, a munkakeresés folyamatának megismertetése, a munkába állási potenciál növelése, az egyéni célok és felelősségek megfogalmazása.

A KÉPZÉSI FOLYAMATRÓL

A 3 alkalom 4 órás időintervallumban került megszervezésre a pályázatban érintettek számára. Az Esély Szociális Szolgálat nagyterme szolgált képzési helyszínként.

A képzési program az alábbi elemekből állt:

Álláskeresés folyamata: milyen részegységekből áll az álláskeresés folyamata, mi a kiinduló élet helyzet, hol keressen a résztvevő nyitott pozíciókat, mi a jelentkezés módja, a felvétel folyamata, a munkába állás folyamata, mi a teendő egy munkaviszony során, betegség esetén, gyermek betegsége esetén. A Munkaügyi Központtal egyeztetve bemutatásra kerültek az aktuálisan hirdető környező vállalatok, a toborzással foglalkozó vállalati kapcsolattartókkal is történt egyeztetés arról, hogy milyen célcsoport jelentkezését várják

Önéletrajzírás: az általam készített egyszerű és átlátható minta kitöltésével készült el a résztvevők egyéni önéletrajza. A dokumentumokat begépelve, digitális formátumban is biztosítottam a résztvevők részére, hogy azt állásra jelentkezve e-mailen rögtön tudják küldeni a munkáltatóknak, illetve kinyomtatva, papír formátumban is megkapták, hogy azt adott munkahelyre személyesen beadva használják, vagy postai úton küldjék.

Álláshirdetésre jelentkezés telefonon: kérdéssort állítottam össze, amely abban támogatja a résztvevőket, hogy egy telefonon történő jelentkezés esetén milyen témákban érdemes kérdéseket feltenni, amelyek segítségével képet kap a jelentkező a munkaköréről és ezen előzetes információk alapján el tudja dönteni, hogy jelen lehetőségeivel azt el tudja-e vállalni vagy sem. Kitértünk a munkafeladatokban való jártasságra, a várható munkarendre,

munkaidőre (8 és 12 órás munkavégzés esetén milyen módon van lehetőségük a családi feladatok szervezésére, gyermekek felügyeletének megoldására), a bruttó és a nettó munkabér különbségére, a jogi feltételekre. A kérdéssort nyomtatott formában kapták meg, illetve digitális formátumban továbbra is rendelkezésre áll a szervező intézményeknél.

Állásinterjú szituáció: interaktív beszélgetések során vettük végig, hogy hogyan történik egy személyes állásinterjú, azon hogy jelenjenek meg, mi a teendő késés vagy az időpont nem megfelelése esetén, személyesen hogyan tegyenek jó benyomást. A telefonos jelentkezés témakörben vázolt témákban hogyan tegyenek fel kérdéseket élőben, a foglalkoztatás jogi keretét hogyan kérdezzék meg egyértelműen, illetve milyen kedvezmények illetik meg a foglalkoztatót, ha álláskeresőként vagy munkaerőpiacra visszatérőként foglalkoztatják őt, illetve milyen lehetőségei vannak erről egyezkedni a munkáltatóval. Erre szintén nyomtatott vázlatot kaptak, illetve az digitális formátumban továbbra is rendelkezésre áll a szervező intézményeknél.

Fontosnak tartottam, hogy mindent, amiről szót ejtettünk ezen alkalmakon, megkapjanak írott formában, közérthető nyelven, hogy azt később is tudják hasznosítani, illetve más családtagjaik is tudják használni munkakeresés során.

A RÉSZTVEVŐK

A résztvevők bevonása a személyes és közvetlen hangnemmel megtörtént, a kapcsolódásokkal, a személyes kapcsolatra, a gyakorlati hasznosíthatóságra helyezve a hangsúlyt. A résztvevők erős összetartásban élnek, hatva egymásra nagymértékű befolyással. A jó példa, gyakorlat kezdetben erős ellenállást szül, de ha az tartósan fennáll, hathat a környezetre. Nagyon nehéz évtizedes gyakorlatokat megtörni a munkához való hozzáállás terén. Tapasztalataim szerint nehézséget jelent a résztvevők számára az elhelyezkedés, közvetlen környezetükben (Tatárszentgyörgyön) kevés a munkalehetőség, a környező településekre hosszabb út során lehet bejárni (Dabas, Újhartyán, Újlengyel, Kecskemét, Táborfalva, Örkény, Lajosmizse), ami egy teljes műszak vállalása esetén már nehezíti a család ellátását, a gyermekek óvodába, iskolába hordását, felügyeletét. Ha ezt sikerül egy családnak megszerveznie, bővül a lehetőségek palettája, mert a nagyobb ipari egységek mind indítanak közvetlen buszjáratokat a bejárás támogatására. Erre eltérő lehetőségekről számoltak be az érintettek. Az állásra jelentkezés visszautasítására több példát tudtak hozni a résztvevők, amikor azzal szembesülnek, hogy nyíltan megmondják nekik, etnikai hovatartozásuk miatt nem veszik fel őket, vagy amikor lakhelyüket említik, bontják velük a telefonvonalat. Ezek a tapasztalatok tovább nehezítik a munkakeresési motiváció továbbélését. A hosszú távú munkaviszony fenntartása nem jellemző, akik munkatapasztalattal rendelkeznek, nehezen

tudják felsorolni állásaikat, mert 2-3 havonta váltották azokat, illetve több hónapos és éves munkanélküli szünetek is adódtak, amelyet nem gyermek ellátása miatt tartottak. A 6-12 hónap közötti munkaviszonyt már minden résztvevő igen hosszúnak ítél meg. Ez is egy olyan terület, ahol szemléletformálás szükséges, a jó példa láttatása és ha mód van rá a személyes támogatás, hogy a több éves munkaviszony gyakorlata mint reális elvárás kerüljön a z érintettek látóköré be. A tájékoztatás t és segítségnyújtást befogadóan vették a megjelentek, azonban egyéni megélésem szerint azok jelentek meg a programon, akik az adott közegből jó eséllyel tudnak elhelyezkedni. Az igazán potenciális résztvevők nem jelennek meg ezen alkalmakon, így számukra más elérési mód lehetne célravezető, például a személyes találkozó a saját otthonukban.

Dabas, 2019.11.19

Urbánné Kántor Lili

Tréner