



ADD TOVÁBB!

- Jó gyakorlatok a munkaerőpiaci integráció szolgálatában

Mentorprogramok és Önkéntes programok

A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Regionális Fejlesztési Alap
társfinanszírozásával valósult meg.



**ÚMFT infovonal:
06 40 638 638**
nfu@meh.hu • www.nfu.hu

Befektetés a jövőbe

**Új Magyarország
FEJLESZTÉSI TERV**

**ÚMFT infovonal:
06 40 638 638**
nfu@meh.hu • www.nfu.hu

Szerzők:
Koppány Judit, Nagy Gabriella,
Németh Andrea, Szántó Diana

Lektor:
Makádi Zsófia

Grafika, tördelés:
Kiss Maja

Kiadó:
Artemisszió Alapítvány
Levelezési cím: 1445 Budapest Pf. 355.
Iroda: 1085 Budapest, Rökk Szilárd u. 11.
Tel./Fax: 06 1 413 6517
e-mail: artemisz@artemisszio.hu, info@artemisszio.hu
www.artemisszio.hu

Felelős kiadó: Szántó Diana

Budapest, 2009.

ADD TOVÁBB!

Jó gyakorlatok a munkaerő-piaci (re)integráció szolgálatában

Mentorprogramok és Önkéntes programok

Kedves Olvasó,

Ez a kiadvány az „Add Tovább” című projektünkhöz kapcsolódó tájékoztató füzet kiegészítésül szolgál. A füzetben a Mentorprogramokról és az Önkéntes programokról kapnak bővebb tájékoztatást azok, akiket ezen programelemek részletesebben is érdekelnek. A kiadvány elkészítésével kettős célunk van. Egyrészt szeretnénk az „Add Tovább” projekt által nyújtott lehetőségeket a munkaerő-piaci integrációval foglalkozó szervezetek és intézmények minél szélesebb köréhez eljuttatni, másrészt szeretnénk növelni a módszer ismertségét a területen működő szervezetek, intézmények és szakemberek körében.

A keretprogram: Add tovább! – Jó gyakorlatok a munkaerő-piaci integráció szolgálatában!

Módszerek

Digitális Életpálya Térkép (DÉT) képzés és gyakorlat

Kompetencia-feltérképezés és személyes fejlesztési terv készítése

Digitális Életpálya Térkép – szakértői képzés

A DÉT egy egyéni kompetenciafeltérképező és személyes fejlesztési terv készítését szolgáló eszköz. A képzés keretében a résztvevők elmélyítik ismereteiket a kompetencia és elemei meghatározásában, elsajátítják a DÉT- felmérés során alkalmazott interjútechnikákat és területeket, illetve a DÉT során használt szoftver alkalmazását.

DÉT-felmérés – választható szakmai gyakorlat

Alapítványunk a projekt során 10 fő regisztrált álláskereső részére készít DÉT - felmérést. A felmérések szakmai gyakorlati lehetőséget biztosítanak a képzésen résztvevő szociális szakemberek számára.

Mentorprogramok, mentori tevékenység

Mentorprogramok és mentori tevékenység a szociális szférában

Mentorképzés

A képzés átfogó képet és gyakorlati ismereteket ad a mentorprogramok működéséről, felépítéséről, működésének feltételeiről, alkalmazási lehetőségeiről, a mentori tevékenységhez szükséges alapvető kompetenciákról. Ily módon az 5 napos (3+2 nap) képzés egyaránt hasznos a mentorprogramok megvalósítói és a mentori munkát jelenleg vagy jövőben művelni szándékozó szakemberek, leendő szakemberek számára is.

Önkéntesség, mint integrációs eszköz

Az önkéntesség és önkéntes programok működtetése

Önkéntesség, mint integrációs eszköz képzés

A 3 napos képzés során a résztvevők ismereteket és gyakorlati tapasztalatot szerezhetnek az önkéntes tevékenységről és az önkéntesek elhelyezéséről. A képzést elsősorban azon szervezetek, intézmények számára ajánljuk, akik jelenleg, illetve a jövőben önkéntes programokat szeretnének működtetni.



Kiknek szól?

A projekt a Közép-magyarországi régióban kerül megvalósításra. A módszerek terjesztését az alábbi intézmények és szervezetek körében tervezzük megvalósítani:

- Közép-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
- Munkaügyi kirendeltségek
- Együttműködő szervezetek (civil, állami, for-profit)
- Valamely munkaerő-piaci integrációt célzó programot folytató, közeljövőben folytatni kívánó szervezet

A módszerekről szóló ismereteket ezen intézmények munkatársai, velük együttműködő szakemberek számára, képzések, illetve szakmai gyakorlati lehetőség biztosításával tervezzük átadni.

Célok

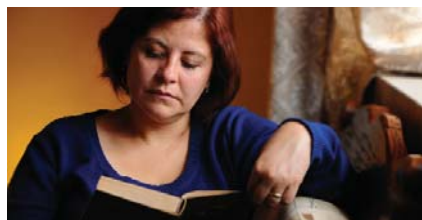
A program célja kettős:

- A szolgáltatást végző szervezetek számára: működő programokhoz új szemlélet, eszköz, módszertan átadása képzések segítségével;
- A szolgáltatásokat megrendelők/ellenőrzők számára: gyakorlati ismeretek a szolgáltatásokról, megvalósítási eszközeiről

Mentorprogramok Magyarországon

A mentori tevékenység hazánkban egyes területeken (pl. for-profit szektor) még viszonylag új, más alkalmazási területeken (pl. oktatás terület) már széles körben elterjedt gyakorlat, melyről általánosan elmondható, hogy jelenleg és várhatóan a jövőben is folyamatosan továbbterjed és továbbfejlődik. A mentorprogramokat olykor önállóan, de gyakrabban egy nagyobb keretprogram részeszközeként alkalmazzák. A szociális területen működő és különböző, munkaerőpiaci integrációt, reintegrációt célzó tevékenységekhez kötődő szervezetekben és az itt megvalósított programokban kiugróan megnőtt a mentorprogramok, a mentori szereplők száma.

Ezek a programok változatos célcsoporttal és célkitűzéssel működnek. A célcsoportok körében fiatalok és idősebbek, szociálisan szempontból hátrányos helyzetűek, etnikai kisebbségek, fogyatékkal élők egyaránt megtalálhatóak. A célok között megtalálhatjuk a munkaerőpiaci (re)integrációt, az iskolai teljesítmény növelését, a kulturális beilleszkedés elősegítését. A munkaerő-piaci integrációs programok gyakran egybemosódnak a különböző szociális célzatú programokkal.



Nyugat-Európában és Észak-Amerikában gyakran találkozhatunk olyan (mintaértékűnek tekinthető) programmal, ahol a számtalan szociális célzattal bevezetett eszköz mellett mentori rendszer bevezetésével igyekeznek a hátrányos helyzetű csoportok felzárkózását, integrációját elősegíteni. Ma már Magyarországon is számos példával találkozhatunk. Ezek a mentorprogramok különböző okból hátrányos helyzetűnek számító csoportokhoz kötődnek,¹ oktatási-, képzési-, munkahelyteremtő-, munkaerőpiaci (re)integrációs- programokhoz kapcsolódnak, eltérő ideje működnek,² és leginkább különböző Európai Unió, illetve állami támogatásból valósulnak meg.

¹ Lakóhely szerinti, nem-, szociális-, iskolázottsági-, foglalkoztatási-, identitásbeli-, nemzeti-, etnikai-, egészségügyi, korosztály szerinti (pl. idősebbek), stb. szempontok alapján.

² 1-2 éves, néhol 3 éves programok. A program működésének ideje nem egyenlő a program keretében az egyéni, hivatalos mentor-mentorált kapcsolat idejével.

A mentori tevékenység legegyszerűbben a „személyes segítségnyújtás” kifejezéssel írható le. A kifejezést gyakran hallhatjuk, alkalmazzuk a hétköznapi életben is, amikor valamely segítőt, pártfogót nevesítjük. Személyes pártfogónk, mentorunk az életünk valamely területén³ talán nekünk is volt, van vagy éppen lesz. Ezen pártfogói kapcsolatok jellemzően spontán módon, önkéntes alapon, baráti vagy rokonszenvi kapcsolatból születnek, nincsenek formai és intézményi keretei, nem hálózati szinten működnek. Ezzel szemben a formálisan működtetett mentorprogramok szervezett, formális keretek között és jellemzően hálózati szinten valósulnak meg.

A mentorprogramok célja mindig valamely környezetbe/intézménybe/szervezetbe való beilleszkedés elősegítése és az ottani teljesítmény növelése. A célok ezen mentorprogramokban jellemzően „külső célok” maradnak, hiszen a mentoráltak személyes tulajdonságainak fejlesztése nem feladata ezen programokban a mentornak⁴. A személyes segítségnyújtás a következőképpen értelmezhető: a személyes jelleg magában hordozza az egyedi, rugalmas, interaktív, sokszínű kapcsolatot, a segítségnyújtás pedig a szakmai és személyes tapasztalaton alapuló (ideális esetben) professzionálisan alkalmazott útmutatást, „irányvezetést” a különböző szituációk, illetve problémás helyzetek kezelésének módját. Arra vonatkozólag, hogy a mentori munka során a személyes segítségnyújtás pontosan mely tevékenységeket foglalja magában, és ezáltal milyen tudást és kompetenciákat követel, nem találhatunk egységes, deklarált álláspontot, definíciót. Ez minden esetben a működtető vagy finanszírozó szervezet által kerül meghatározásra, majd az egyéni, a mentor és a mentorált közötti megállapodás során kerül pontosításra.

Mentorképzés

Az 5 (3+2) napos, akkreditált mentorképzés során a résztvevők megismerik a hazai, kiemelten a munkaerőpiaci integrációt célzó mentorprogramokat, betekinhetnek a mentorprogramhoz kapcsolódó menedzsmenti feladatokba (toborzás, kiválasztás, képzés, működtetés, stb.), illetve, fejleszthetik képességeiket, melyek a mentori tevékenység elvégzéséhez szükségesek.

A képzés bentlakásos formában valósul meg, 2009. folyamán két alkalommal.

³ Talán leginkább az oktatás vagy karrier területén, de lehet az a magánéletünk bármely más pontja is (pl. családalapítás, gyermeknevelés, párkapcsolat, stb.).

⁴ A valamely személyes tulajdonságunk, kompetenciánk fejlesztése speciális szakember hatáskörébe tartozó feladat kell, hogy legyen: pl. pszichológus, coach, képző vagy tréner, stb.

Önkéntes program

Önkéntesség Magyarországon

Bár a hazai önkéntes szektor méretében és jelentőségében elmarad számos nyugat-európai társától, a rendszerváltás óta a hazai önkéntes szektorban igen nagymértékben megnövekedett az önkéntes tevékenységet vállalók száma. Czike Klára és Kuti Éva (2006)⁵ kimutatása alapján a lakosság, mintegy 80 százaléka, azaz 7 millió ember segített embertársainak önkéntesen. Ez az adat magába foglalja az önkéntes tevékenység minden formáját. Más kimutatások szerint, amelyek csupán a civil szervezetek körében végzett önkéntességet veszik számba, a magyarországi önkéntes szektor a benne található mintegy 700.000 civil szervezettel és 100.000 fizetett alkalmazottal hozzávetőlegesen 600.000 önkéntest foglalkoztat.⁶ Ezekből az adatokból is látszik, hogy ahhoz, hogy pontosan feltérképezzük a hazai önkéntes szektort egy egységes és elfogadott önkéntes fogalmat kell kialakítanunk.

Az önkéntességnek a legtöbb szakirodalom szerint három alapvető kritériuma van:

- önkéntes tevékenységet elsősorban nem anyagi ellenszolgáltatásért végeznek, de a kiadások megtérítése vagy valami jelképes fizetség megengedhető.
- Mindenképpen egyéni döntésen kell alapulnia, azaz önkéntesnek kell lennie.
- Más személyek vagy egy közösség (társadalom) javát kell szolgálnia.

Ezen belül mindenképp meg kell különböztetnünk a formális és nemformális önkéntességet (Czike-Kuti 2006). Míg a formális önkéntesség szervezett kereteken belül zajlik, addig az informális önkéntesség kategóriája magába foglalja az önkéntes segítségnyújtás minden (szervezeten kívüli) formáját a pénzadományoktól, a baráti segítségig. Ha csupán a formális önkéntességet vizsgáljuk, hazánk eredményei elmaradnak a nyugat-európai átlagtól. Ezzel szemben az informális segítségnyújtás meghatározóbb, mint a nyugat-európai átlag. „Azaz, igaz ugyan, hogy a formális önkéntesség alacsonyabb arányú, ugyanakkor a segítségnyújtás sok esetben baráti és családi szinten spontán módon jobban működik, ezért a nyugat-európai mértékű szolgáltatás-szervezésre nincs igazán igény.” (Czike-Kuti 2006: 26).

⁵ Czike Klára-Kuti Éva (2006): Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció rövidített verzió: http://www.onkentes.hu/formanyom/NP_kuticzikekonyv.pdf (letöltve: 2008. február 14.).

⁶ Csizmár Gábor (államtitkár, Szociális és Munkügyi Minisztérium) előadása, Önkéntesség, mint eszköz az esélyegyenlőség fejlesztésére - Nemzetközi Konferencia, Európai Önkéntes Központ (CEV) - Önkéntes Központ Alapítvány (ÖKA), 2007. szeptember 28. Budapest

Önkéntesség és munkaerő-piaci integráció

Az önkéntesség mind az önkéntes, mind a fogadó szervezet számára számos előnnyel, „haszonnal” jár. Az önkéntes egy közösség fontos tagjává válik, kapcsolati hálóját építheti, személyes és szakmai készségeit fejlesztheti, védett közegben munkatapasztalatokat és referenciát szerezhet, valamint a segítségnyújtás örömét átélve önbecsülését növeli. A fogadó szervezet pedig szolgáltatásait kevesebb forrásból, költséghatékonyabban tudja megvalósítani, valamint programjainak színvonala növekedhet, hiszen az önkéntesek új energiákat, új nézőpontokat és kreativitást hoznak a szervezetbe.

Az önkéntes tevékenység az önkéntesre gyakorolt pozitív hatásai, fentebb említett hozadécai miatt számos hátrányos helyzetű egyén számára az integráció eszköze lehet – tehát egy önkéntes programot működtető fogadó szervezet, amennyiben hátrányos helyzetű önkénteseket is fogad, nemcsak saját szolgáltatásainak hatékonyságát növeli, hanem egyszerűen a társadalom számára is hasznos tevékenységet végez.



Erre a felismerésre épül az ÖTLET Program. A program célja, hogy az önkéntes munka rangjának emelése mellett, „a 18 és 30 év közötti munkanélküli fiatalok munka-erőpiaci esélyeit javítsa a hosszú távú önkéntes szolgálat során megszerzhető tapasztalati tudással, készségek fejlesztésével és munkahelyi gyakorlat megszerzésével. A programban lehetőség nyílik arra, hogy a fiatalok védett körülmények között tapasztalhassák meg milyen egy munkahelyi közösség tagjaként, a munka világának szabályai szerint működni, milyen csapatban és ezzel egy időben mégis önállóan dolgozni, felelősséget vállalni saját magukért és másokért.”⁷ A 2005-ös program során mintegy 500 fiatal pályakezdőt helyeztek el önkéntesként 6-10 hónapra egy-egy civil vagy állami intézménynél. A program befejezése után 60%-uk után továbbtanult vagy álláshoz jutott.

⁷ Ötlet program, <http://www.otletprogram.hu/alap.php>

Törvényi keretek

A közhasznú önkéntesség kereteit az önkéntes törvény szabja meg, amelyet 2005-ben fogadott el a magyar parlament. Az önkéntes törvény a közérdekű önkéntes tevékenység számos aspektusát meghatározza. Egy szervezet a törvény hatályán kívül is foglalkoztathat önkénteseket, ekkor azonban nem élhet a törvényben megszabott kedvezményekkel (pl. adómentes juttatások biztosítása). Ha a szervezet, úgy dönt, hogy közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. Törvény (Köt.) hatálya alatt fogad önkénteseket, akkor a törvényben meghatározott feltételeknek teljesülnie kell. Mielőtt önkéntest fogadnánk érdemes alaposan megismerkedni a törvény által kínált lehetőségekkel és az általa támasztott kötelezettségekkel. De ez még csak az első lépés...

Mi kell ahhoz, hogy az Önök szervezete önkéntest fogadhasson?

Bár a „recept” egyszerűnek tűnik, az önkéntes programok beindítása és működtetése rengeteg buktatót rejt magában. Ha önkénteseket szeretnének fogadni, mindenképpen át kell gondolni a szervezet erre való motivációját, hogy pontosan milyen feladatokat bíznanak az önkéntesre és ehhez milyen kompetenciákkal rendelkező önkéntesre van szükségük, hogy hogyan tudják motiválni önkénteseiket, milyen tanulási lehetőséget és támogatást tudnak számukra biztosítani és ehhez milyen emberi erőforrások állnak rendelkezésükre, valamint hogy hogyan épül majd fel a program, milyen szakaszai vannak, kinek milyen feladata lesz vele, milyen dokumentumokra lesz szükség, stb. Az önkéntes program működtetéséhez tehát önkéntes menedzsmentre van szükség.

Az Önkéntes menedzsment folyamat alapvetően 10 elemből áll. Ezek az alábbiak:

1. Tervezés
2. Önkéntes tevékenység meghatározása
3. Önkéntesek toborzása
4. Kiválasztás
5. Az önkéntesek bevezetése a szervezetbe
6. Képzés
7. Koordináció
8. Támogatás és ellenőrzés
9. Értékelés
10. Elismerés, köszönetnyilvánítás



A sikeres önkéntes menedzsment kulcsa, hogy a folyamat egymásra épülő elemeit a megfelelő sorrendben valósítsuk meg, a toborzást meg kell, hogy előzze a feladatok megtervezése, ugyanígy mielőtt az önkéntes megkezdene a munkát, be kell őt vezetni a szervezetbe és megfelelő képzésben kell részesíteni. Ha ezeket a lépéseket felcseréljük vagy az egyes lépéseket kihagyjuk, az mind az önkéntes, mind a szervezet számára nehézséget okozhat. Az önkéntes tevékenységet, mint minden más tevékenységet, ami szervezett keretek között zajlik, pontosan és gondosan meg kell határozni, tervezni.



Mit kínálunk mi?

Az Artemisszió Alapítvány megalakulása óta, több mint egy évtizede foglalkozik önkéntes programokkal. Az önkéntességről szerzett gyakorlati tapasztalatainkra alapozva képzést hoztunk létre önkéntes programot működtető, illetve létrehozni kívánó szervezetek részére. A 3 napos képzés során gyakorlati példákon, interaktív módszerekkel vizsgáljuk meg az önkéntes menedzsment legfőbb kérdéseit.