

dr. Borbély Szilvia

Hét régió: csaknem két és félszáz pályainformációs tanácsadó a rajtnál!

2009. június 22.

Tartalom

Start!	3
Célok és modulok.....	3
Az oktatók	3
Kik az új pályainformációs tanácsadóink?	4
Mentorok és toborzás	4
Szerencsés mix	4
Kompetenciák és fejlesztésük	4
Hogyan tovább?.....	5
A Hálózat és a www.palyatanacsadok.hu	5
Milyen tanulságok szűrhetők le? Szükség van-e az ilyen típusú képzésre?	5

Start!

Az MSZOSZ Ipari-energiaipari Szakszervezetek Szövetsége kezdeményezésére és az Szakszervezetek Gazdaság és Társadalomkutató Intézete (SZGTI), mint projektgazda megvalósításában a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprésze által finanszírozott projekt éppen akkor – 2009 elején - indult, amikor a legnagyobb szükség kezdett mutatkozni a projekt során kiképzett munkahelyi pályainformációs tanácsadók iránt. A projekt lényegi része, a sajátos – kimondottan a projekt számára kialakított tananyag elkészítése, akkreditálása, és maga az 54 órás (kétszer három napos) - mind a hét régióban külön-külön megtartott – képzés. Ez 2009. júniusára meg is valósult, a legutolsó képzési napra 2009. június 12-én került sor Kaposváron. A legtöbb régióban az eredeti 35-35 fős tervet meghaladó létszámban végezték el hallgatónk a képzést, kaptak erről tanúsítványt, és állnak készen a pályainformációs tevékenységük megkezdésére!

Célok és modulok

A projekt alapcélja az volt, hogy megfelelő muníciót kapjanak a vállalatoknál ügyködő szakszervezeti tisztségviselők feladataik ellátásához két szempontból is. Az egyik – a klasszikus – szempont az „outplacement” elősegítése, azaz az, hogy miként lehet "átvezetni a munka elvesztéséből a munka megtalálásának világába" – mégpedig a lehető legkevesebb fájdalommal - az ebben érintetteket. A tananyag hat moduljából négy ezzel foglalkozik: hogyan lehet feldolgozni a munka elvesztéséből fakadó fájdalmat, hogyan lehet feltárni valakinek a belső és külső lehetőségeit, kialakítani az új célokat és utakat, milyen gyakorlati eszközök állnak rendelkezésre az újrakezdéshez, hogyan kell munkát keresni (egyebek mellett az internetes jobportálokon hogy kell eligazodni), hogyan kell önéletrajzot írni, hogyan kell viselkedni a felvételi interjúkon.

A képzés másik célja, - s ez egyúttal a többi klasszikus pályaorientációs képzéssel szemben a különlegessége is – az, hogy a szakszervezet tisztségviselői megfelelő muníciót kapjanak a munkaadóval történő konzultációhoz, sőt – csoportos létszámleépítés esetén – egy esetleges megállapodás kötéséhez, ha erre kerülne a sor. A jogi, érdekképviseleti és munkaerőpiaci modulok olyan ismeretanyaggal is igyekeznek felvértezni a szakszervezeti tisztségviselőket, hogy munkahelyeiken képesek legyenek megelőzni a „bajt”, vagy, ha már olyan nagy a gond, hogy szóba kerülhet a létszámleépítés is, tanácsadóink képesek legyenek arra, hogy alternatív – egyéb költségcsökkentő, hatékonyságnövelő, stb. - megoldásokat javasoljanak a munkaadóiknak. Ehhez nem árt az sem, ha a tanácsadóink tudják, hogyan és hol kell a külső forrásokat (pályázatokat) felkutatni.

Az oktatók

A munkaerőpiaci és érdekvédelmi ismereteket és az ezekhez tartozó gyakorlatokat (pl. kollektív elbocsátásról szóló megállapodás kötésének szituációs játékát) **dr. Borbély Szilvia** (Szakszervezetek Gazdaság és Társadalomkutató Intézete, SZGTI) és **Stanitz Károly** (Bányászszakszervezet) tartotta. Az önismeret, stressz-oldás és a gyakorlati álláskeresés fortélyaira a Lege Artis Tanácsadó és Oktató Felnőttképzési Intézmény szakképzett és gyakorlott gárdája, **Lépes Gyula**, **Lovas Zsuzsa**, **Novák Kata**, **Vargha Flóra** vezette be a résztvevőket, a jogi ismereteket **Rózsáné dr. Lupkovics Marianna** oktatta.

Kik az új pályainformációs tanácsadóink?

Mentorok és toborzás

A toborzás a régiókban működő mentoraink feladata volt. Ők azok, akik – az MSZOSZ, illetve tagszervezetei helyi képviselői, akik kiválóan ismerik a helyi vállalatokat és szükségleteket, akik tudták, hogy merre kell keresni a leendő pályainformációs tanácsadókat ahhoz, hogy azok a megszerzett tudást azután maximálisan hasznosítani tudják. Nem volt egyszerű a feladatuk, hiszen egyrészt az információt kellett eljuttatni az érdekeltekhez, felkelteni érdeklődésüket. Másrészt nem egy régióban ütköztek abba a problémába, hogy nagyobb volt az érdeklődés, mint amire a projekt lehetőséget nyújthatott. Több helyen az „utcáról” is bejelentkeztek.

Szerencsés mix

Bár a projekt főleg a szakszervezeti aktivisták részvételére számított, a „civiléken” túlmenően befogadta a munkaadói oldalról érkező érdeklődőket is, pl. HR vezetőket. De ott voltak hallgatónk között OKISZ, sőt munkaügyi központok képviselői is. A munkaadói oldal részvételét nemcsak az indokolta, hogy magát a projektet a munkaadói szervezetek is jóváhagyták, hanem az is, hogy színesítették, és életszerűbbé tették a gyakorlati feladatmegoldásokat, szituációs játékokat. Azaz nemcsak a munkavállalói, hanem a munkaadói oldal is megjelent és képviselve volt a tréningen. Mindez olyan szempontból sem volt haszontalan, hogy – amikor pl. az egyik érdekvédelmi szituációs játék során az asztal két oldalán ült a két tárgyalófél csapata – igyekeztünk tudatosan felcserélni a szerepeket: azaz a munkaadókat, HR-eseket a munkavállalói tárgyalócsoporthoz ültettük. A vezetőséget képviselő tárgyalócsoporthoz pedig természetesen a munkavállalók képviselői ültek. Ez a felállás lehetőséget nyújtott az empatikus magatartásformák erősítéséhez is. Hasonlóképpen igyekeztünk a szerepeket felcserélni pl. annál a (több csoportban végzett) feladatnál, amikor a munkáltatók csoportjának meg kellett oldania azt a helyzetet, hogy a termelés beindításához a helyi munkaerőpiacon nem áll rendelkezésre kellő mennyiségű és minőségű munkaerő; a munkát keresők csoportjának pedig ki kellett kerülnie egy olyan helyzetből, hogy a helyi munkaerőpiacon nem talált szakképzettségének megfelelő munkahelyet.

Kompetenciák és fejlesztésük

A toborzást követően a leendő pályainformációs tanácsadóink egy olyan – a Lege Artis pszichológusai által e célra kifejlesztett - tesztet töltöttek ki, amely segítségével felmértük a jelentkezők tanácsadói kompetenciáit, s ezzel megítélhetővé váltak a tréning során figyelembe veendő, s az e tevékenységgel kapcsolatos erősségeik és a fejlesztendő készségeik. A kompetenciák között olyanokat vizsgáltunk, mint a másokra való ráhangolódás képessége, az érzelmi kontroll, a lelkesítés, a meggyőző képesség, a kapcsolatteremtés, a közvetlenség, a kitartás, a lelkiismeretesség. A 7 régióból 242 pályainformációs tanácsadónak jelentkező személy által kitöltött kérdőívet vizsgáltunk. A vizsgált csoport adatai azt jelzik, hogy erősségük a fegyelmezett, kontrollált viselkedés, a helyesen értelmezett lojalitás és a lelkiismeretesség. A legkevésbé jó eredményt a leendő pályainformációs tanácsadók a kitartást illetően mutatták. Ez a képzők számára azt az üzenetet jelentette, hogy az „emberséges elbocsátás” tréning során szerzett ismereteknek olyanoknak kell lenniük, hogy azok mintegy „felvértezzék”, biztosságot adjanak az abban résztvevőknek, növelve önértéküket. Az is kiderült, hogy a tréning során erősíteni és tudatosítani kell, hogy nem kell

idegenkedni a külső segítség kérésétől sem. A meggyőzőképesség, mint kompetencia megléte a felmérteknél az utolsó előtti helyre sorolódott. Sok jelentkező a meggyőzésen azt értette, hogy neki kell kitalálnia, hogy mit tegyen a munkáját elvesztett ember, és erről a saját véleményéről kell őt meggyőzni. Ez a képzők számára azt jelentette, hogy hangsúlyt kell fektetni arra, hogy a résztvevők gyakorlatot szerezzenek a másik ember szándékainak, lehetőségeinek feltárására, hiszen a meggyőzésnek csak ezután a feltáró munka után van létjogosultsága. A harmadik legkevesebb pontértéket kapott kompetencia a – a pályatanácsadás során nagyon fontos elem, – a másokra való ráhangolódás képessége volt, ami az empátia gyakorlati fejlesztésének szükségességét jelezte. A tananyag gyakorlati részének kialakítása és maga a tréning e fejlesztendő kompetenciák figyelembevételével valósult meg.

Hogyan tovább?

A Hálózat és a www.palyatanacsadok.hu

A pályainformációs tanácsadókat arra képezzük ki, hogy a képzést követően segíteni tudják a munkahely elvesztése miatti veszteség feldolgozását, az álláskeresést, az újrakezdést, összekötő szerepet tudnak játszani a munkájukat elvesztők és olyan intézmények között, mint a munkaügyi központok, a leendő Jogpontok, stb.. A projekt egy további eleme az, hogy egymással hálózatba szerveződve első kézből kapnak lényeges információkat nemcsak a saját, hanem más magyarországi régiók munkaerőpiaci aktualitásait, új pályázati lehetőségeket, stb. illetően is. A kiképzett pályainformációs tanácsadónk hálózatának alapja a honlap (www.palyatanacsadok.hu), és ezen belül is a Vállalati Pályatanácsadók Fóruma, amelyre bejelentkezve, a kiképzett tanácsadók egymással és a projektmentorokkal tartják a kapcsolatot, s tájékoztathatják egymást pl. olyan eseményekről is, ha pl. tudomást szereznek vállalatuknál, vagy akár régiójukban új munkahelyek létesítéséről. Példaként megemlíthető az egyik pályainformációs tanácsadó által a Fórumon nyitott új topik „Mi a helyzet az országban”, amit azért nyitott, hogy „nagyjából képen legyünk, hogyan állnak a munkahelyek itthon”. A Pályatanácsadók honlap nyilvános oldalán keresztül bárki – nemcsak adott vállalatoknál dolgozók – mentoraikon keresztül elérhetik a tanácsadókat. Először a regionális mentornál kell jelezni az érdeklődést, s ő – a hozzá tartozó pályainformációs tanácsadók helyzetének, lehetőségeinek ismeretében – javasolja, hogy kihez lehet fordulni. Szükség esetén a mentorok az országos szintű megvalósítókhoz is irányíthatja az érdeklődőket, és lehetőség van a térítésmentes jogi tanácsadást nyújtó Jogpont szolgáltatások igénybevételére is.

Készül a munkájukat elvesztők, új pályát keresők informálását szolgáló – nyomtatásban is megjelenő- pároldalas útmutató, amit a pályainformációs tanácsadók szükség szerint fognak odaadni az arra rászorulóknak.

Milyen tanulságok szűrhetők le? Szükség van-e az ilyen típusú képzésre?

A képzések tapasztalatai alapján egyértelműen elmondható, hogy a projekt hiánypótló. Egy olyan „piaci” rést fedett le a felnőttképzésben, amire nagy szükség van, jelentős igény mutatkozik. Egy olyan réteget céltzott meg egy olyan témakörrel (vállalati érdekvédők pályaaorientációs és – kollektív - válságkezelő képzése) és olyan átfogó megközelítésből (pszichológiai, jogi, közgazdasági, érdekképviseleti, álláskereső elméleti és gyakorlati ismeretek), ami egyedülálló a hazai felnőttképzési palettán. A projekt lehetőségeit meghaladó nagyszámú jelentkező mellett a képzésen tanúsított érdeklődést jelzi az is, hogy több régióban is elhangzott, milyen jó lenne, ha a képzés folytatódna. S végezetül magától beszél a

következő köszönőlevél részlet is: „Hivatkozva az általatok jelzett törvényekre, a munkáltató elismerte, hogy nekünk "van igazunk", így beleszámítja most már a felmondási időt a munkaviszonyba, és azok a munkavállalók, akiknek csak pár nap vagy hónap hiányzik a magasabb végkielégítéshez, meg fogják kapni.”