

# **Tanulmány**

**a**

**Helyi munkaerőpiaci igényekre reagáló képzés és fejlesztés a szabolcsi térségben című, GINOP-5.1.4-17-2017-00008 számú projekt megvalósításáról**

**Készítette:  
Glückmann Pál**

## Tartalomjegyzék

I. A tanulmány elkészítésének tevékenységei .....	3
II. A tranzit foglalkoztatási projekt gazdasági, társadalmi és környezeti aspektusai .....	3
II.1. Gazdasági és társadalmi folyamatok .....	3
II.2. Munkaerőpiaci programok Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 2018-ban .....	7
II.3. Környezeti folyamatok .....	8
III. A fejlesztések célcsoportjai, kiválasztásuk .....	8
IV. A projekt résztvevőinek jellemzői .....	11
V. A projektet megvalósító szervezet bemutatása .....	13
V.1. A szervezet tevékenységi köre a projekttel összefüggésben, kapcsolatrendszere, eddigi tevékenysége .....	13
V.2. A tranzit program gyakorlati helyszíneit biztosító partnerek .....	14
V.3. A projekt megvalósító szervezet feladatai: .....	15
VI. A mentori támogatás .....	19
VI.1. A fejlesztő foglalkozások tematikája .....	21
VI.1.1. Egyéni és közösségi szociális kompetenciafejlesztő tréning .....	21
VI.1.2. Motivációs csoportfoglalkozás .....	22
VI.1.3. Munkavállalói kulcsképeségeket és kulcskompetenciákat fejlesztő csoportfoglalkozás .....	23
VI.2. Mentori tapasztalatok .....	23
VII. Tapasztalatok, értékelés .....	24
VII.1. A megvalósítás, projekt menedzselés tapasztalatai .....	24
VII.2. A célcsoporttal kapcsolatos tapasztalatok: .....	25
VIII. Szakmai értékelés, szervezeti tapasztalatok és tanulságok .....	27
VIII.1. Szakmai tanulságok .....	27
VIII.2. Egyesületi tanulságok, tapasztalatok .....	28
VIII.3. Szakmai háttértámogatás .....	28
Irodalomjegyzék .....	28

## **I. A tanulmány elkészítésének tevékenységei**

- Projekt dokumentáció áttekintése: beszámolók, szerződés módosítások.
- Szakmai dokumentáció áttekintése: szakmai beszámolók, fejlesztési tematikák.
- Interjúk készítése a projekt minden megvalósítójával: pénzügyi vezető és projekt menedzser, szakmai vezető, szakmai asszisztens, mentorok.
- Interjúk készítése a gyakorlati helyszínt biztosító cégekkel.
- Interjú biztosítása a képzésszervezővel.
- Gazdasági statisztika adatok másodelemzése.
- A projekt képzési adatainak áttekintése.

## **II. A tranzit foglalkoztatási projekt gazdasági, társadalmi és környezeti aspektusai**

### **II.1. Gazdasági és társadalmi folyamatok**

A 2016-ban Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében az I. negyedévben 13,5%, a II-ban 12,5%, a III-ban 11,3% és a IV-ben már 9,1%-ra mérséklődött a munkanélküliségi ráta, ami azonban még mindig magasabb volt az országos átlagnál.

*(Forrás: [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qlf027f.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf027f.html))*

Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében élők iskolázottsági szintje nem éri el az országos átlagot, ezért is jellemző a megyében az átlagnál a rosszabb foglalkoztatási ráta.

A különböző szociológiai kutatások megállapították, hogy a rendszerváltás óta a munkaerőpiaci esélyek régió, valamint iskolázottság szerinti eltérései alig változtak. Az Észak-alföldi régió, ezen belül Szabolcs-Szatmár-Bereg megye elmarad az országos átlagtól, illetve a lakosság iskolai végzettsége és foglalkoztatottsági tekintetében is.

2016 utáni években a gazdasági növekedés eredményeként országosan nőtt a foglalkoztatás, egyre nagyobb arányban jelentek meg bizonyos területeken új munkahelyek, a főként a versenyszférában. Az utóbbi két évtizedben felerősödő digitalizáció következtében új munkahelyek és szakmák születtek, de munkahelyek is szűnnek meg, ugyanakkor mesterségek tűntek el a technológiai változások miatt. Az IT iparágak ilyen szintű gazdasági-oktatási-munkaerőpiaci túlértékelése társadalmi perifériára szorította az alacsony

iskolázottságú, alapkompenciákkal nem rendelkező és az elavult ismeretekkel rendelkező (jellemzően tartósan munkanélküli) munkavállalói rétegeket.

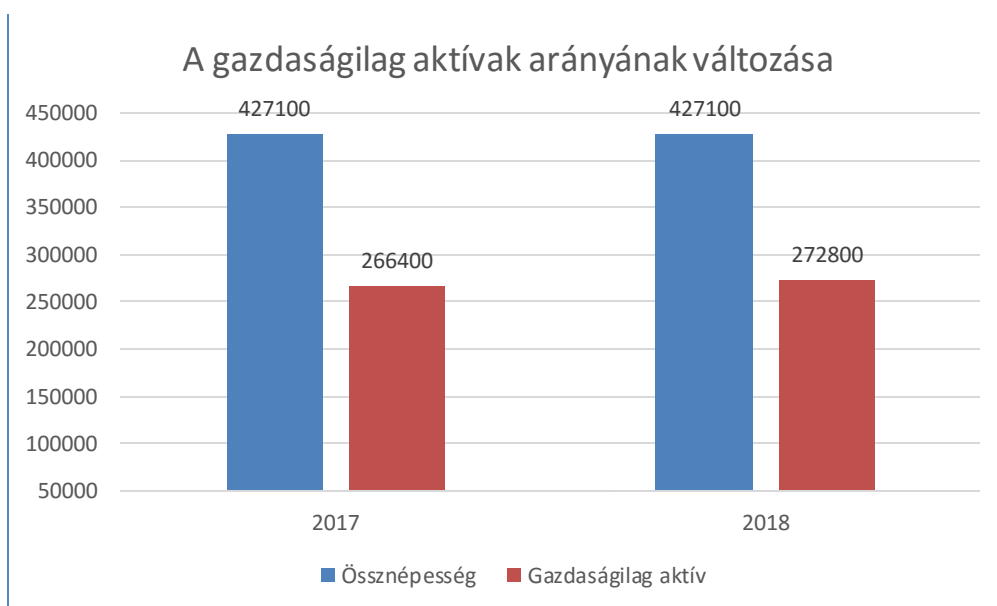
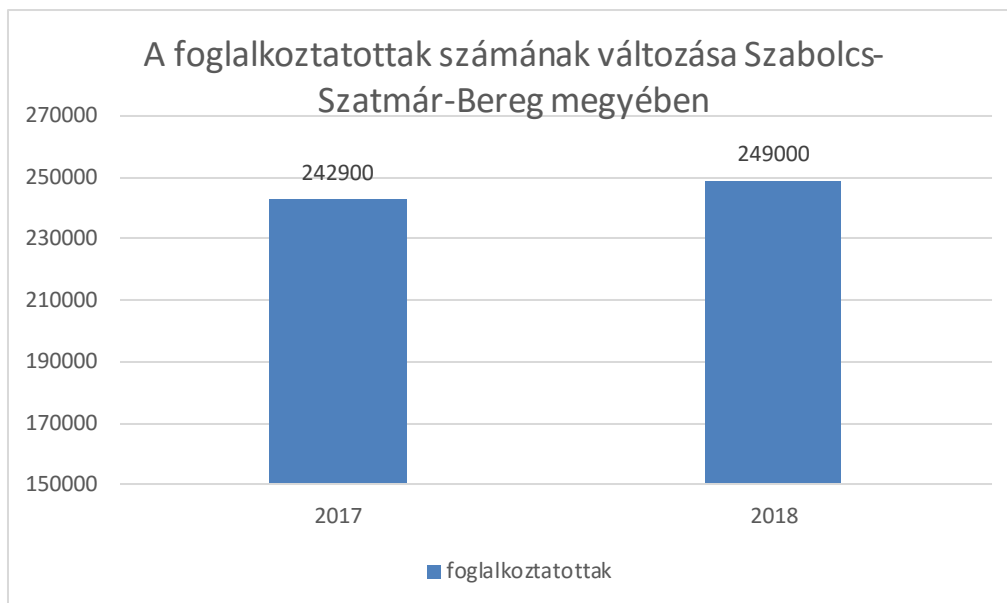
A fejlődés következtében gyorsan változó munkakörülmények miatt az szakképzettség elvárása mellett megjelent a folyamatosan képezhető, fejleszhető, a változásokhoz gyorsan alkalmazkodó, megújulásra képes munkaerő iránti igény is.

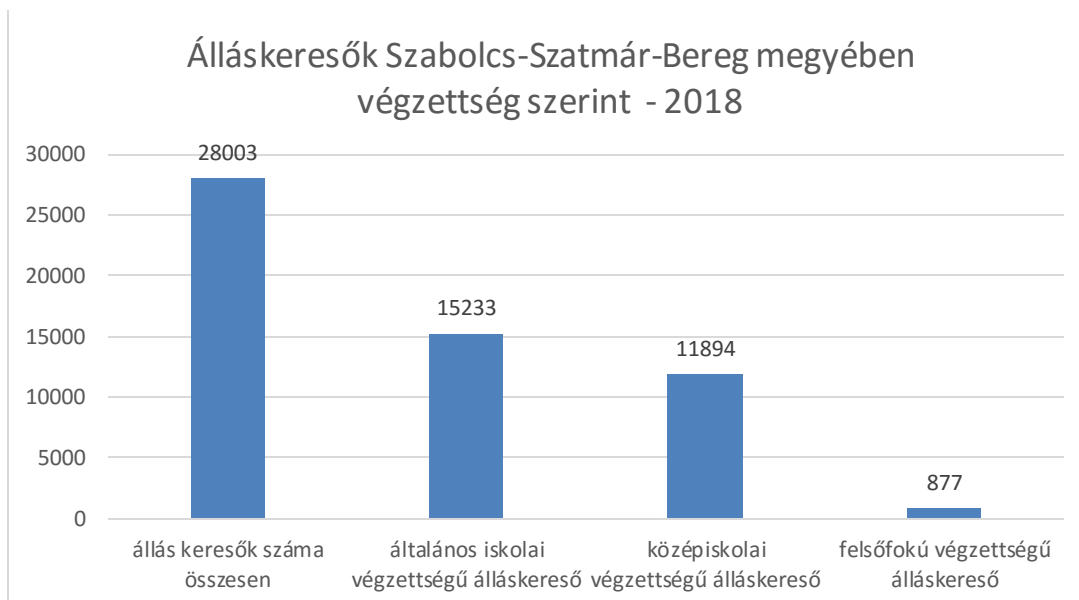
A peremhelyzetű társadalmi csoportok esetében azonban a képzettség megszerzése, a kompetenciák fejlesztése nem egyenes ívű tanulói pálya eredménye, több töréspont, kisebb-nagyobb szünet iktatódik be a karrierbe.

A munkaerő felszívása mellett egyes ágazatokban és munkakörökben ezzel egyidejűleg munkaerőhiány alakult ki, pl. az építőiparban és egyes szolgáltatási ágazatokban. A kormány kiemelt célkitűzése volt az elmúlt 3 évben a feldolgozó ipar és építőipar támogatása. Az eszközbeszerzések mellett új munkahelyek létrehozását célozták meg ezeken a területeken, azonban a szakképzési rendszer nem volt elég rugalmas ennek az igénynek a kielégítésére. A több éves iskolarendszerű szakképzés ugyanis nem tud azonnal reagálni a munkaerőpiaci szükségletre, ezért is indokolt a felnőttképzés, tranzit foglalkoztatás jelenléte a képzési és munkaerőpiacon, mivel a konjunktúrából adódó, gyorsan jelentkező munkaerő szükséglet indokolja az képzési és tranzit projektek megvalósítását.

A tudás, a tanulás, továbbá az oktatás elérhetősége, az oktatás minősége hatással van a régiók versenyképességére, növekedésére. A felnőttképzés biztosítja az iskolarendszerű képzés hiányosságainak korrekcióját, pótolhatja a nem megfelelő tudást, továbbá átképzést, továbbképzést nyújthat. A felnőttképzésbe való bekapcsolódás lehet egyfelől kényszer, másfelől jövőt ígérő lehetőség a peremre sodródott fiatalok, felnőttek számára. A felnőttképzésben tanulók eltérő mintákat követve ítélik meg a képzés esélyteremtő funkcióját, munkaerőpiaci és társadalmi integrációban betöltött szerepét, különböző motivációval indulnak a felnőttképzés felé és választanak képzési formákat.

A végzettségben, képzettségben, képességekben, készségekben lemaradók kirekesztődnek a társadalomból. A felnőttképzés a kirekesztődés ellenszere, a társadalmi befogadás eszköze lehet, ugyanis az eredményes felnőttképzési program nem csak a jóléti, foglalkoztatási mutatókra hathat pozitívan, hanem pl. a szociálisra és az egészségügyire is.





Forrás: EURES

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2775&acro=lni&mode=&recordLang=hu&lang=hu&parentId=&countryId=HU&regionId=HU3>

## II.2. Munkaerőpiaci programok Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 2018-ban

A Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal számos munkaerőpiaci programmal igyekezett reagálni a fellépő munkaerőpiaci problémák megoldására, illetve a munkaerőpiaci igények kielégítésére. Ezek a programok a Kalamáris Egyesület tranzit projektjének megvalósítási időszakában zajlottak.

- "Közfoglalkoztatásból a versenyszférába" központi munkaerőpiaci program, amely a közfoglalkoztatottat ösztönözte a versenyszférában történő elhelyezkedésre. Célja volt a programnak, hogy a munkára kész személyek ne a közfoglalkoztatásban vegyenek részt hosszú távon, hanem lépjenek ki a nyílt munkaerőpiacra. Amennyiben elhelyezkedtek a munkavállalók a versenyszférában, elhelyezkedési juttatást vehettek igénybe.
- Nyári diákmunka elősegítése központi munkaerőpiaci program két területen zajlott: önkormányzati diákmunka, valamint diákmunka a mezőgazdaság és a vendéglátás területén. A diákmunka időtartama két és fél hónap volt.
- A mobilitási támogatás lakhatási támogatást jelentett azoknak, akik nem rendelkeztek lakóingatlanl a munkavégzés helyén.
- Nem állami szervezetek munkaerőpiaci szolgáltatásainak támogatása című GINOP konstrukció keretében egy civil szervezet vezette konzorcium munkaerőpiaci szolgáltatásokat biztosított és biztosít hátrányos helyzetű munkanélküliek számára.
- Az Ifjúsági Garancia projekt szintén GINOP konstrukció, a 25 év alatti nem tanuló, nem dolgozó fiatalokat kívánja támogatni a munkaerőpiacra történő bevonással.
- Út a munkaerőpiacra GINOP konstrukció a 25 év feletti állás keresők és inaktívak, különösen az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztathatóságának javítása a célja.
- Az alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése GINOP projekt című kompetenciafejlesztés is az alacsony iskolai végzettségűek elzárkóztatását szolgálta.
- A TOP keretében több paktum is elkezdte működését a megyében: Nyíregyházán, Baktalórántházán, Csengerben, Mátészalkán, Nyírbogáton és Nagykallóban, Ibrányban, Tiszalökön, Vásárosnaményban és Fehérgyarmaton.

### **II.3. Környezeti folyamatok**

A projekt megvalósítása során két térségre fókuszáltak. Nyíregyháza a megye központja, dinamikusan fejlődő feldolgozó iparral rendelkezik. Központi adminisztrációs funkciói, oktatása, gazdasági súlya meghatározza a megye egészének fejlődését. Munkaerőpiaci szempontból vonzáskörzete a teljes megyére, sőt azon túl is kiterjed. Bár a várost is érinti az elvándorlás, azonban a megyeszékhely a megye többi településén élő számára célpontot jelent letelepedési és ezzel együtt munkaerőpiaci szempontból is. Nyíregyházán és a megyében számos projekt valósult és valósul meg munkaerőpiaci és felnőttképzési területen. A 2013-2020-as fejlesztési ciklusban indult számos tranzitfoglalkoztatási projekt, foglalkoztatási paktum, és számos EFOP-os és TOP-os projektben szerepel felnőttképzés (pl. a szegregált élethelyzetek felszámolására kiírt komplex programokban).

Tiszavasvári Szabolcs-Szatmár-Bereg megyén belül kistérségi centrumpozíciót tölt be, egyértelműen a megye egyik gazdasági, foglalkoztatási, oktatási, kulturális, közigazgatási, közszolgáltatási központja. Tiszavasvári körül kimutatható egy szélesebb körű vonzáskörzet (járási települések: Tiszalök, Tiszadob, Szorgalmatos, Tiszadada, Tiszaeszlár, Hajdúnánás), ahol elsősorban az oktatási, közlekedési, közigazgatási funkciók a meghatározóak. A város szűkebb funkcionális vonzáskörzetét elsősorban a gazdasági, munkaerő-piaci kapcsolatok és a közmű agglomeráció kiterjedése határozza meg, melyen belül a toborzást is végezték.

A projektben kiválasztott települések: Tiszavasvári és vonzáskörzete, kiemelten Tiszalök, Tiszadob, Szorgalmatos, Tiszadada, Tiszaeszlár valamint a megye egésze voltak. A toborzás során azonban tágitottuk a települések lehetőségét, így érkeztek résztvevők Hajdúnánásról, és Hajdúdorogról is, megye települések földrajzilag ugyancsak a kistérség vonzásához tartoznak.

### **III. A fejlesztések célcsoportjai, kiválasztásuk**

A projekt célcsoportja az álláskereső, különösen az alacsony iskolai végzettségűek, illetve a munkanélküliek és inaktívak voltak, akik új szakmai végzettséggel, gyakorlati tapasztalattal (újra) a munkaerő piacra tudnak lépni.

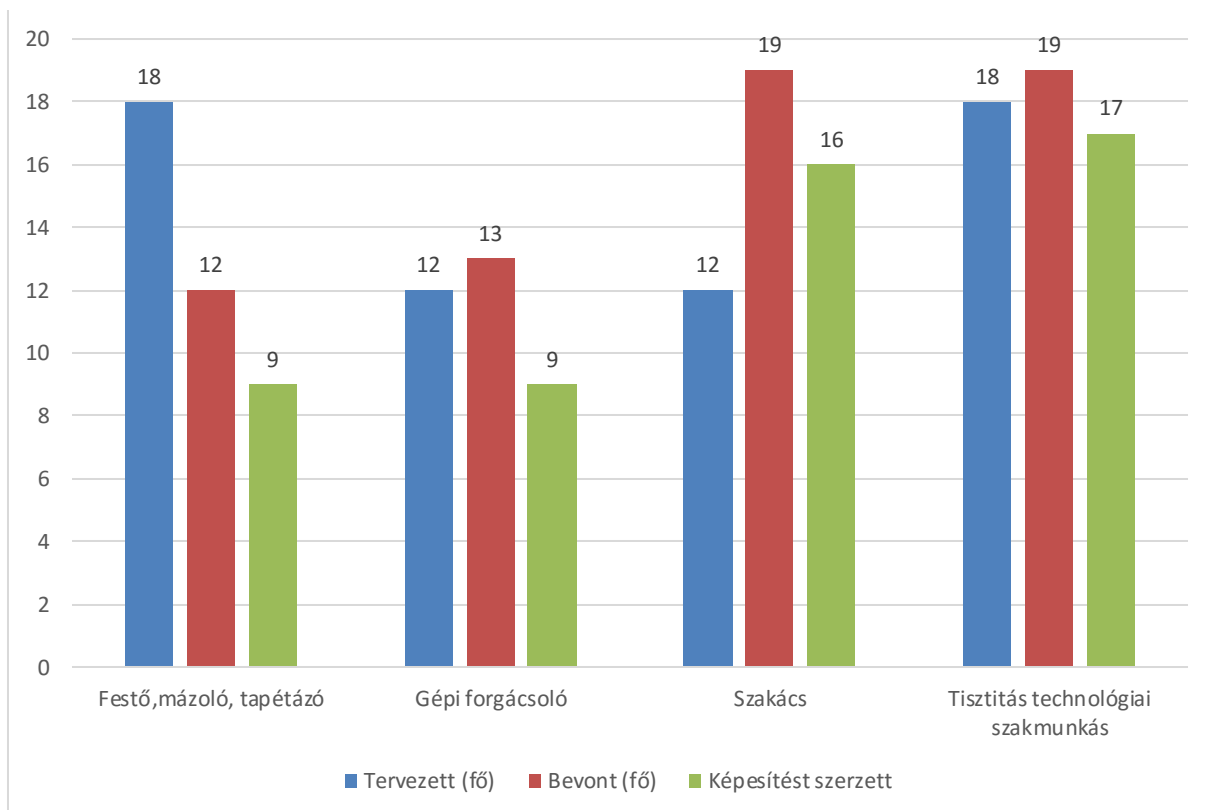


Az érintettek közé tartoztak a:

- legfeljebb alapfokú iskolai végzettségű, legalább hat hónapja munkanélküli, vagy inaktív személyek;
- vagy szakképzettséggel nem rendelkező, legalább 12 hónapja munkanélküli, vagy inaktív személyek;
- vagy a bevonást megelőző 18 hónapban legalább 12 hónapot közfoglalkoztatásban töltő munkanélküliek lehetnek;

A projektben négy szakma került kiválasztásra:

- A festő, mázoló, tapétázó képzést 18 főre tervezték, végül 9 fő szerzett végzettséget.
- A gépi forgácsoló képzést 12 főre tervezték, végül 9 fő szerzett végzettséget.
- A szakács képzést 12 főre tervezték, végül 16 fő szerzett végzettséget.
- A tisztítás technológiai szakmunkás képzést 18 főre tervezték, végül 17 fő szerzett végzettséget.



A kiválasztás alapját az Európai Unió és a magyarországi hiányszakmák, valamint a helyi szükségletek felmérése adta. Az EURES felmérése alapján az Európai Unióban a 2. legkeresettebb szakma technikus és segédmunkás, melyhez minden kiválasztott képzés

kapcsolódik. A magyarországi elemzést nézve a gépi forgácsoló, aszakács, a tisztítás technológiai szakmunkás és a festő, mázó, tapétázó szakma is keresett.

A 317/2016. (X. 25.) Kormányrendelet melléklete megyénként tartalmazza a hiányszakmákat, melyekkel közel azonos eredményt mutatott helyi igényfelmérésük.

Ez alapján a megyében kiemelten fontos a gépi forgácsoló képzés elindítása. Ezt az is igazolta, hogy a gyakorlat helyétől szolgáló cég folyamatos munkaerőhiánnyal küzd. A hiányszakmák betöltéséhez a végzettség és a gyakorlati ismeretek megléte alapvető. Helyi igényekre alapozva tervezték a szakács, a tisztítás technológiai szakmunkás és festő, mázó, tapétázó képzések elindítását.

2018-ban Magyarországon az iskolából korán kimaradók aránya 0,2 százalékponttal kedvezőtlenebb az előző évinél, 11,6%-ra emelkedett. Ezért a tranzit programban történő részvétel a munkanélküliség csökkentésével, példamutatással a korai iskolaelhagyás prevenciója is lehet.

Az Észak-Alföldi régió az országos átlaghoz viszonyítva a 3. legveszélyeztetettebb régió ebben a tekintetben. Kiemelten veszélyeztetettek a férfiak a korai iskolaelhagyás problémájában, a régióban 15% az arányuk.

A régióban ennek eredményeként sok az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkaképes korú lakos.

A fenti országos és régiós problémák és jellemzők a tranzit projektbe jelentkezőkre és a képzésekbe bekapcsolódókra is igaz volt.

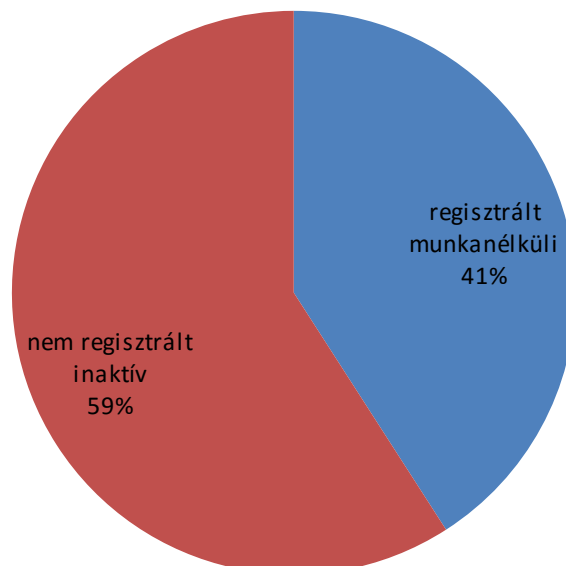
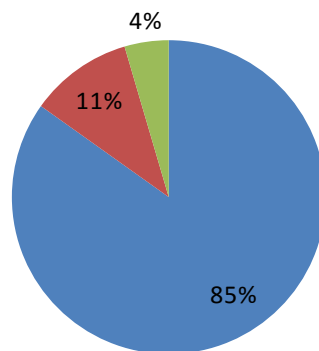
A Kalamáris Egyesület nyíregyházi szervezet, a képzéseik többsége, mégis elsősorban Tiszavasváriban zajlott. Ennek az oka, hogy a felmérések szerint többségében a megyeszékhelyen élnek azok, akik soha nem dolgoztak a felnőttképzésben szerzett végzettséggel, bár a képzésben való részvétel itt sokkal magasabb. Ezt támasztotta alá az a toborzási tapasztalat, miszerint a Nyíregyházán megvalósuló képzésben megyeszékhelyen élő résztvevő nem volt, akik bekapcsolódtak, mindannyian a város vonzaskörzetéből érkeztek. Nyíregyházán jelentős túlkínálat van a felnőttképzésben. A legnagyobb költséggel és a legkevesebb eredménnyel Nyíregyházán hirdetett az egyesület.

A gépi forgácsoló képzés résztvevőit végül a megyeszékhely 30 km-s vonzaskörzetében lévő települések (Napkor, Ibrány, Nagyhalász, Nyírtelek) elérésével sikerült toborozni.

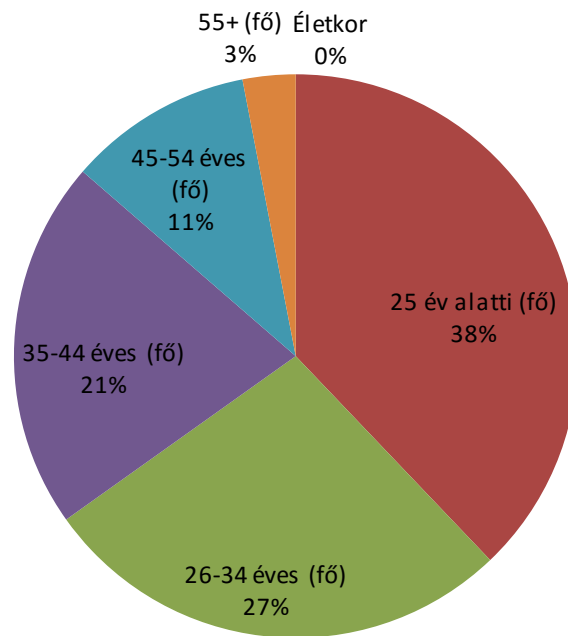
#### IV. A projekt résztvevőinek jellemzői

### Munkanélküli státusz

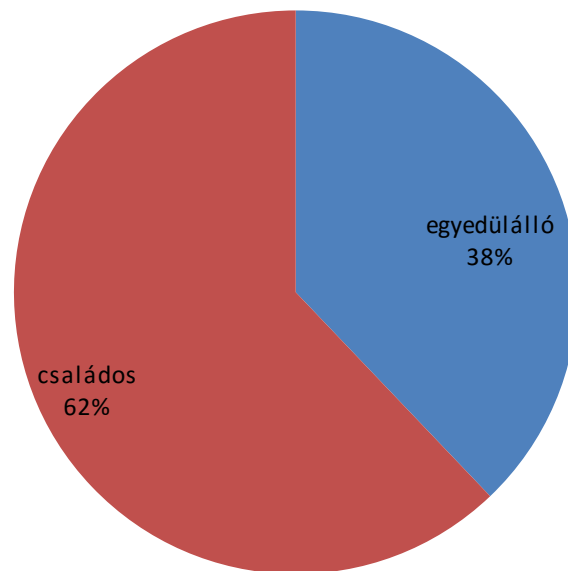
- legfeljebb alapkörű iskolai végzettségű, legalább hat hónapja munkanélküli, vagy inaktív személyek – beleértve azokat, akik a 8. osztályt befejezték, nem tankötelezettek és sem oktatási tevékenységben, sem foglalkoztatásban nem vesznek részt (fő)
- vagy szakképzettséggel nem rendelkező, legalább 12 hónapja munkanélküli, vagy inaktív személyek (fő)
- vagy a bevonást megelőző 18 hónapban legalább 12 hónapot közfoglalkoztatásban töltő munkanélküliek (fő)



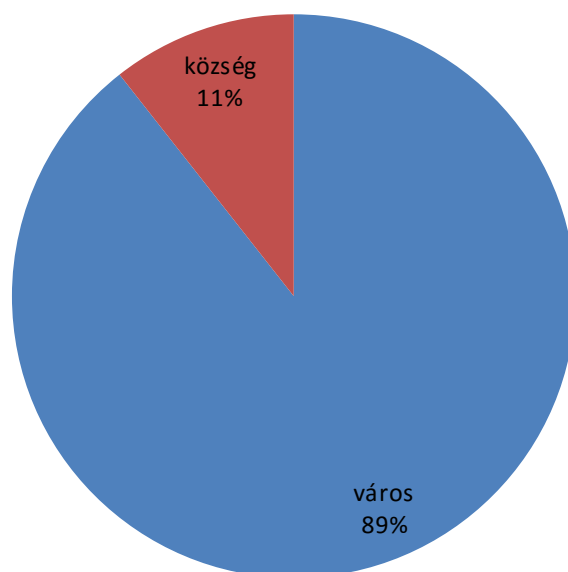
## Életkor szerint



## Családi állapot szerint



## Lakóhely szerint



### V. A projektet megvalósító szervezet bemutatása

#### V.1. A szervezet tevékenységi köre a projekttel összefüggésben, kapcsolatrendszere, eddigi tevékenysége

A Kalamáris Egyesület (adószám: 18790816-1-15, szervezet nyilvántartási száma: 15-02-0001044, bírósági határozat száma: 1600/Pk.60021/1993) nyilvántartásba vétele 1993.03.01-án történt meg. Képviselői: Groska Éva elnök, aki önállóan jogosult a képviselőlet ellátására.

Szervezeti missziója, hogy elősegítse a régióban működő alkotó és civil közösségek munkáját és érdekeinek érvényesülését, illetve, hogy programjaikkal segítsék a hátrányos helyzetű kistéleplések felzárkóztatását.

Az egyesület programjaiban teret biztosít környezet és természetvédelmi, esélyegyenlőségi, foglalkoztatási, ifjúságvédelmi, valamint társadalmi problémákat érintő programoknak, melynek érdekében fejlesztő tréningeket, tanfolyamokat és egyéb fejlesztő programokat szervez, a Kelet-Magyarországon élők életkezdési, elhelyezkedési, továbbtanulási és egyéb életesélyeinek javítása érdekében.

Fejlesztő és mentoráló tevékenységükkel hozzájárulnak közösségek, civil szervezetek létrejöttéhez és működéséhez, népszerűsítik és fejlesztik az önkéntességet, továbbá részt vesznek a vidék fenntartható turizmusának fejlesztésében, a helyi értékek megőrzése érdekében, bevonva a helyi közösségeket.

A Kalamáris Egyesület 2014-2015-ben valósított meg először tranzitfoglalkoztatási programot. A projekt célja: 24 fő Nyíregyháza és térségében élő hátrányos helyzetű munkavállaló munkaerő-piaci részvételének és benntartásának elősegítése volt, munkaviszonyon alapuló tranzitfoglalkoztatási programmal, mely során az így szakképzett munkavállalók segítették és segítik a térség építőiparának fejlődését is. A foglalkoztatással egybekötött képzés megvalósításával 24 fő jutott piacképes, építőipari szakmához (kőműves- és hidegburkoló, valamint szárazépítő képzés). Ezen projekt során az egyesület alkalmazta is a résztvevőket, több építőipari vállalkozás biztosított gyakorlati helyet a projektben résztvevőknek. A képzések egy éves időintervallumban valósultak meg. Két mentor folyamatosan részt vett a pszichoszociális mentori tevékenység megvalósításában. A program munkaerőpiaci környezete kedvezőtlenebb volt, az építőipart ebben az időszakban a dekonjunktúra jellemezte.

## **V.2. A tranzit program gyakorlati helyszíneit biztosító partnerek**

Az mostani tranzit projektben két gyakorlati hely biztosította a gyakorlati tudás megszerzését és volt olyan résztvevő, aki a képzettség megszerzése után a gyakorlati helyen helyezkedett el.

### ***SOTIVA SEED Kft.***

A Tiszavasváriban működő cég az előzetes felmérés alapján 3 fő festő, mázoló, tapétázó, továbbá 2 fő tisztítás-technológiai szakmunkás munkavállalóra tartott igényt. A SOTIVA SEED Kft. a projektben gyakorlati helyszínt biztosított a festő, mázoló, tapétázó és tisztítás-technológiai szakmunkás és a szakács képzésben részt vevők számára. Tevékenységi köre széles, működési ideje alatt folyamatosan bővül. 2015-től általános épülettakarítási tevékenységet kezdett, majd 2017 januárjától lakó- és nem lakó épület építése és festés, üvegezés tevékenységeket is végez. Takarítási szolgáltatást nyújt többek között a Tiszavasvári Strandfürdő Kft.-nek, a Neriva Pharma Kft.-nek, HBVSz Tiszavasvári Üzemigazgatás Zrt.-nek, illetve több kisebb vállalkozásnak is Tiszavasváriban. 2017-ben telephelyet hozott létre Tiszavasvári, Petőfi út 63/a alatt, ahol 3500 m<sup>2</sup> beépített hasznos alapterületű ingatlan áll

rendelkezésre, melynek egy része oktatási célokra lett kialakítva. 3 takarítót alkalmaztak a projekt lezárulta után.

#### **4-S – 2000 Kft Nyíregyháza**

A 4S-2000 Kft. 100%-ban magyar tulajdonú, 90 főt foglalkoztató gépipari cég Nyíregyházán. A közel húszéves múltú visszatekintő közép vállalat 3800 m<sup>2</sup>-en 70 fémforgácsoló géppel dolgozik – köztük a legmodernebb CNC megmunkáló központokkal. A vállalat fő tevékenységi köre a gépalkatrész- és gépgyártás, fémmegmunkálás, gyártóeszköz-tervezés és -gyártás. Nagy pontosságú, bonyolult néhány milliméteres alkatrésztől a három méterszer egy méteres befoglaló méretű gépalkatrészig egyedi és sorozatgyártást valósít meg, emellett komplett gépek gyártását, összeszerelését is végzi. Az elmúlt évek alatt egyre növekvő alapterületen, új épületek létrehozásával folyamatosan fejlődött a géppark. A közelmúlt folyamatos beruházásai teszik lehetővé a magas minőségi szinten gyártott termékek rövid határidőre történő szállítását, jól képzett dolgozói gárdával és modern berendezésekkel a háttérben. A 4S-2000 Kft. által gyártott termékek 95%-a európai uniós országokba kerül közvetlen, vagy közvetett export formájában. A vállalat 1999 óta a TÜV Bayern akkreditáló testület által tanúsított ISO 9001: 2000 minőségirányítási rendszert alkalmazza.

A 4S-2000 Kft. erősségei:

- gyártási és szállítási rugalmasság
- magas fokú precizitás és minőség a legmodernebb eszközökkel
- versenyképes ár
- nyugat-európai színvonalú termelés, kommunikáció és vállalat-irányítás.

A cég két résztvevőt alkalmazott a projektből.

### **V. 3. A projekt megvalósító szervezet feladatai:**

A projekt team felépítésének bemutatása

A projekt megvalósításához a pályázati felhívás kötelező tevékenységként előírta a projektmenedzseri és pénzügyi vezetői feladatokat ellátását.

Projektmenedzser Tóth-Kocsis Henrietta, feladatai voltak:

- A projekt fejlesztési céljának és tevékenységének definiálása.
- A tevékenységek pontos specifikálása, ütemezése,

- Irányította a projekt cselekvési ütemtervében meghatározott feladatok végrehajtását.
- A projektben vállalt indikátorok, eredménymutatók teljesülésének ellenőrzése.
- Menedzselte a projekttevékenységek megvalósítását végzők munkáját.
- Kapcsolattartás a megbízóval, a felhasználóval és az illeszkedő szervezetekkel.
- Döntéshozatal a kritikus pontokon.
- A projekt munkájában résztvevők feladatvégzéséről teljesítésigazolást állított ki.
- Működteti a kommunikációs rendszert.
- A projekthez kapcsolódó beszámolási kötelezettségek, jelentések elkészítése. Szükség esetén hiánypótlások, korrigálások teljesítése.

Pénzügyi vezető, Tóth-Kocsis Henrietta:

- Gondoskodott a pénzügyi feladatok végrehajtásáról: költségvetés nyomon követése, számlák ellenőrzése, beszerelése.
- Kapcsolatot tartott megvalósítását segítő és nyomon követő szakmai és pénzügyi szervezetekkel.
- Közreműködött a Kifizetési kérelmek elkészítésében.
- Közreműködött a projekt zárásához kapcsolódó szakmai és gazdasági elszámolás elkészítésében

A projekt keretében választható a szakmai feladatok ellátását támogató adminisztrációs és szakmai munkatársak alkalmazása.

Szakmai asszisztens, Groska Éva:

- Részt vett a projektek tervezésében, fejlesztésében, megvalósításában.
- Elvégezte a projektcélok gyakorlati projekttevékenységekre bontását.
- Közreműködött a projekttevékenységek kivitelezéséhez szükséges erőforrások biztosításában.
- A projektterv szerint elvégezte a rá háruló tevékenységek kivitelezését, illetve a kommunikációs és adminisztrációs feladatokat.
- Dokumentálta a projektek tervezését, végrehajtását és befejezését.
- Segítette a projekt működéséhez szükséges információáramlást és az információk naprakész kezelését.



- Részt vett a projektekre vonatkozó döntések előkészítésben, a projektszervezést érintő munkafolyamatok szabályozásában és az ügyviteli, illetve dokumentációs rendszer kialakításában, valamint fenntartásában.
- A rá háruló projektfeladatok eredményes megoldásával, az összes érdekelt fél együttműködésének erősítésével hozzájárul a vállalat teljesítményének növeléséhez.

A szakmai megvalósítás esetében elvárás volt a szakmai vezető biztosítása; a képzésszervező biztosítása; a gyakorlati képzést vezető szakoktató, műhelyvezető biztosítása; valamint a mentor (szociálpedagógus, szociális munkás) foglalkoztatása a foglalkoztatást, képzés, elhelyezkedést elősegítő szolgáltatások biztosításához.

Szakmai vezető, Szécsi Szilvia:

- A projekt szakmai feladattervének összeállítása
- Célcsoport meghatározása, résztvevők toborzásának és kiválasztásának koordinálása
- A projektben résztvevő pedagógusok munkájának irányítása, összehangolása, abban való részvétel, megbeszélések vezetése
- Képzések, szakmai programelemek koordinálása
- Szakmai tevékenységnapló vezetése
- Szakmai tevékenység nyomon követése
- Szakmai megvalósítók munkájának ellenőrzése
- Szakmai megvalósítókkal, közreműködő szervezetekkel való kapcsolattartás, kommunikáció biztosítása
- Segítette a programban résztvevők és az együttműködő társintézmények rendszeres tájékoztatását
- A projekt szakmai megvalósításával kapcsolatos eredmények, témák, információk ismertetése, szakmai beszámolók készítése
- Segítette a Kifizetési kérelmek elkészítését.
- A feladat elvégzéséről munkaidő nyilvántartást vezetett, amelyen rögzítette a dátumot, a tevékenység leírását és aláírásával hitelesítette.

Képzésszervező Losonczy Zsuzsanna (A képzés szervező szervezet munkatársa):

- A képzések előkészítése, koordinálása

- Az oktatók munkájának összehangolása
- A képzések meghirdetése, a résztvevők toborzása
- Képzési tanácsadás az érintetteknek
- A felnőttképzési törvényben előírt és az akkreditációs szabályoknak megfelelő dokumentálás
- Közreműködés az akkreditációs eljárás lefolytatásában
- Kapcsolattartás a szakmai vezetővel

Műhelyvezető, Kovács Krisztián:

- Felhasználta a megvalósult bemeneti és kimeneti mérések eredményeit.
- Fejlesztési tervet készített a választott tanulóra az egész képzési időszakot illetően
- Heti rendszerességgel, foglalkozott a tanulóval az egyéni fejlesztési terv alapján
- Együttműködött a tanuló mentorával
- Rendszeresen értékelte a tanuló teljesítményét
- Részt vett a tanulók folyamatos tájékoztatásában.
- A feladat elvégzéséről munkaidő nyilvántartást vezetett, amelyen rögzítette a dátumot, a tevékenység leírását és aláírásával hitelesíti.

Mentorok, Fehér Krisztina, Leskóné Borbély Zsuzsanna:

- Felmérték, hogy mentoráltjaik milyen szinten tudták elsajátítani a tananyagot.
- Felhasználták a megvalósult bemeneti és kimeneti mérések eredményeit.
- Egyéni fejlesztési tervet készítettek a bevont célcsoporttagokra az egész projektidőszakot illetően
- Napi rendszerességgel foglalkoztak a célcsoporttagokkal az egyéni fejlesztési terv alapján
- Mentori naplót vezettek, mely tartalmazta: ahelyzetértékelést, a kiinduló helyzet rögzítését, a célcsoporttagokkal történt egyes találkozások leírását, a felmerülő problémákat, megoldási lehetőségeket.
- A célcsoporttagok előrehaladását havonta értékelte.
- Együttműködtek a szakmai vezetővel
- Kapcsolatot tartottak a műhelyvezetőkkel
- A feladat elvégzéséről munkaidő nyilvántartást vezettek, amelyen rögzítették a dátumot, a tevékenység leírását és aláírásával hitelesítették.

A projekt stáb a fentiekén túl munkáltatói fórumot tartott Tiszavasváriban helyi munkáltatók bevonásával. A fórumon a vendéglátás és az építőipar területén tevékenykedő vállalkozások jelentek meg. A találkozón elsősorban a szakács és a festő képzésünk eredményeiről számoltak be azzal a céllal, hogy elősegítsük a célcsoporttagok elhelyezkedését a nyílt munkaerő-piacon.

## **VI. A mentori támogatás**

A programban alkalmazott mentorok konkrét feladata a programba bevont személyek rekrutációja, a kiválasztási folyamatban való aktív részvétel, valamint az elhelyezkedési szakaszban az résztvevők támogatása a projekt végéig, az egyéni fejlesztési tervek megvalósításán keresztül. A mentor egy rendkívül diffúz feladatkört lát el, sőt élethelyzetek egész során keresztül támogatja a projektben résztvevőt annak érdekében, hogy képes legyen megbirkózni az előtte álló feladatokkal. Eszközeit tekintve segítőként működik, lebontja a célcsoporttag előtt álló, nehezen megoldható, vagy megoldhatatlannak tűnő feladatot kisebb, egyszerűbben végrehajtható lépésekre, egyben megoldási javaslatokat is kínál. A feladat megoldásán túl, foglalkozik a csoporttagok személyes problémáival is.

A mentorok szerepe a projektben összetett volt. Számos funkciót ötvözött:

- segítő
- mediáló
- fejlesztő
- pedagógiai
- adminisztráló

*Segítő:* A projekt elején hétköznapi, praktikus feladatok megoldásában volt szükség a mentorok támogatására: bankszámlanyitás, nyilatkozatok, szükséges papírok beszerzése. Emellett a résztvevő családi háttérében történt események (haláleset, betegség, gyermek születés, válás) feldolgozásában is szükség volt a mentorok segítő attitűdének alkalmazására.

*Mediáló:* A résztvevők egymás közötti konfliktusainak feloldásában volt mediáló szerepe a szerepe a mentoroknak. A tisztítás technológiai szakmunkás és a gépi forgácsoló

csoporthoz merültek fel személyes problémák, amelyek esetében szükség volt a mentor beavatkozására.

*Fejlesztő:* A tranzit foglalkoztatás során talán a legfontosabb funkciónak a fejlesztő szerep bizonyult. A résztvevők és a mentorok a fejlesztő alkalmak során töltöttel el együtt tartalmas időt. Az elméleti képzés mellett a következő fejlesztő foglalkozások valósultak meg.

- Motivációs csoportos foglalkozás,
- Munkavállalói kulcsképeség és kulcskompetencia fejlesztés csoportos foglalkozás,
- Egyéni és közösségi kompetenciák fejlesztése,
- Vállalkozást elősegítő tanácsadás,

A fejlesztő alkalmak megvalósítása során felszínre kerültek azok a témák és területek, amelyek szükségesek a résztvevők szociális és munkakompetenciáinak fejlődéséhez. A foglalkozások megtartását a kompetenciafejlesztésekben tapasztalt külső szakemberek végezték, a mentorok részvételével.

Az adósságkezelési tanácsadás megtartását a fizetési letiltások tették szükségessé, amelyek a változatos tartozások miatt következtek be (adótartozás, közös költség). A bejelentett munkaviszony egyenes következménye lett az, hogy az adósokat utolérték és a határozatokat is megkapta az egyesület, amelyek nyomán bekövetkezett az adósságok kifizetése.

A jobb képességű és vállalkozó szellemű résztvevők a jövőjüket önálló vállalkozóként is elképzelhetőnek tartották. Ahhoz azonban, hogy ebben reálisan gondolkodhassanak, információk szükségesek a vállalkozás beindításáról, az adózásról, és az esetleges pályázati lehetőségekről. Erre a területre tehát több alkalmat és időt szenteltek, mely során a legfontosabb témák az ügyfelek megtalálása, az árajánlat készítés, a pénzforgalom kezelése, az üzleti stratégia tervezés voltak.

A családi élet és munka összehangolása, az életpálya tervezés témák főként a fiatalabb huszoneves résztvevők visszajelzései és reakciói révén kaptak helyet a fejlesztési folyamatban. Házasságkötés, gyermekek születése is történt a projekt időszak alatt, ami jelentősen megváltoztatja egy addig egyedülálló férfi életét, hiszen nő a felelőssége, a másiktól, a másokról történő gondoskodás mértéke. Eközben egy olyan világban élünk, amelyben a korábban évszázadokig hagyományosnak tekinthető férfi és női szerepek változnak, illetve a társadalom is másképp tekint a családok működésére. Ezen okok miatt is

foglalkoztunk a család hatékony működésével, illetve ezen belül az együttműködéssel és a családi kommunikációval.

A tanulás, tanulástechnika témák beépítésének szükségessége a projekt elején bizonyossá vált. Még a legfiatalabbak is már több éve nem ültek az iskolapadban. Az is kiderült, hogy már akkor sem szerettek tanulni, és az eredményeik sem voltak kiválóak. A projekt előtt az volt a legnagyobb félelmük, hogy a tanulással kapcsolatos követelményeket mennyire bírják majd teljesíteni. Etre tehát külön figyelmet fordított a szakmai stáb, még annak ellenére is, hogy a felnőttképzéshez elvileg nem kötődött feladatuk. A tanulástechnika ereje, haszna főként a vizsgák közeledtével erősödött, amikor segíteni próbáltuk az elméleti vizsgakövetelményeket elsajátítását. Az egyéni tanulás segítés mellett a csoportos felzárkóztatást is alkalmazták mind a négy csoportban. A matematikai készségek fejlesztése mellett a verbális kifejezési forma kívánta a legtöbb foglalkozást, felzárkóztatást. A tevékenységük hatékonyságát a sikeres vizsgák bizonyították.

*Pedagógiai:* A mentorálás során számos információt adtak át a mentorok, elsősorban olyanokat, amelyek a résztvevők kompetenciáinak a fejlődését szolgálta, de emellett a személyiségük fejlesztését is szem előtt tartották. Az egyes témáknál a személyes élmények által, a konstruktív viták, beszélgetések során igyekeztek a társadalmi elvárások, szabályok fontosságát hangsúlyozni, és a bennük kialakult negatív előítéleteket csökkenteni pl. az állampolgári jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatosan.

*Adminisztráció:* A mentori feladatok jelentős része volt az projekthez és az egyéni esetkezeléshez kötődő szakmai adminisztráció vezetése, amelyek a következők voltak: A mentorok segítették a tranzitfoglalkoztatásban lévőkhez kapcsolódó adminisztrációs feladatok megvalósulását pl. útiköltség elszámoláshoz szükséges nyilvántartás elkészítése, jelenléti ív vezetésében segítségnyújtás, szabadságok igénybevételevel kapcsolatos adminisztráció.

Ezen túl a mentori tevékenységhez kapcsolódó adminisztráció vezetése történt: diagnózis, egyéni fejlesztési terv, szociális és mentális adatlap, fotódokumentáció készítése.

## **VI.1. A fejlesztő foglalkozások tematikája**

### **VI.1.1. Egyéni és közösségi szociális kompetenciafejlesztő tréning**

- Milyen vagyok (tényleg ilyen vagyok?).
- Személyek észlelése, visszajelzés adása és fogadása.
- Amitől hatékony a kommunikáció. A kommunikáció folyamata, csatornák, torzítások.
- Szóbeli üzenetek és rejtett tartalmaik. Pozitív/negatív hangnem.
- Kommunikációs különbségek, hasonlóságok. Az élethelyzetnek megfelelő viselkedési forma megválasztása, szerepek.
- Szerepekhez tartozó kommunikációs stílus, azok jellemzői. Testbeszéd, fellépés, megjelenés, benyomáskeltés
- Proxemika, első benyomás, öltözet, illatok, kézfogás, testtartás. Láb és kézmozdulatok, illatok, tekintet, stb. Visszajelzés fogadása, hatékony visszajelzések adása.
- Alárendelődő – agresszív – önérvényesítő stílus
- Stresszhelyzet viselkedésmódjai, stressz, én-védelem.
- Versengés és együttműködés. Nyer-nyer helyzet, alkalmazott viselkedési módok következményei.
- Erősségek és gyengeségek leltára.
- Sztereotípiák. Előítéletesség, előítéletes gondolkodás. Rasszizmus.

### **VI.1.2. Motivációs csoportfoglalkozás**

- A csoport létrehozása, szerződéskötés, csoportnormák, szabályok elfogadása, erősségeim, gyengeségeim bemutatása.
- Ki vagyok én? Önismeretet megalapozó helyzetgyakorlatok játszátása, szituációs feladatok révén.
- Motivációk, erőforrások feltárása, elhárítások, copingok az egyéni életútban.
- Reális én-éncép, milyen vagyok, majd én ideál, vágyott éncép, milyen szeretnék lenni? Személyiség típus meghatározása, személyiségteszt által.
- Tudatosulások- racionalizálni a felszínre került információkat, realisabb éncép kialakítása (önismeret javítása, önbecsülés fejlesztése, dicséret, sikerélmény biztosítása).
- Feszültség és stressz kezelése.

- Örömeim, nyereségeim, sikereim a tudatosabb létezésem által: - íj fiktív levelet annak a személynek, aki büszke lenne sikeredre, íj fiktív levelet, annak a személynek, aki nem tartott téged elég jónak, mutasd be csoporttársaidnak azokat a coping mechanizmusokat, amelyek segítettek téged.
- „Mi lennék, ha?”- játék - Családi életciklusok bemutatása, az aktuális életciklus jellemzőinek megfogalmazása, az adott életciklus életfeladatai. Nehézségek, problémák, gondok feltárása, megoldások feltárása. Szükségeink piramisa, Maslow alapján.

### **VI.1.3. Munkavállalói kulcsképeket és kulcskompetenciákat fejlesztő csoportfoglalkozás**

- Az emlékezet, képzelet és kreativitás fejlesztésének lépései.
- A figyelem zavarai és leküzdésének módszerei.
- A résztvevők tanulással kapcsolatos motivációinak megismerése. A tanulás típusai és módszerei.
- Az időgazdálkodás és tervezés jelentősége a tanulásban
- A kommunikáció alapjai: verbális és nonverbális kommunikáció, a kommunikációt befolyásoló elemek, testbeszéd. A munkatársakkal történő együttműködés.
- Empátia, tolerancia.
- A döntési szabadság és következményei szituációkban, folyamatokban a felelősség szerepe a döntések meghozatalában, a következményekkel való számolás a cselekvés megtörténte előtt.
- A munkaidő kihasználása. A feladatütemezés. A hibázás csökkentése.

(Kiegészítés: Azon célcsoporttagok számára, akik sikeres elhelyezkedését a digitális írástudás kompetenciahiány is akadályozta 35 órás felnőttképzési engedéllyel rendelkező tréninget szervezett az egyesület. A tanúsítványt 7 fő szerezte meg. Ez a tréning a projekt hosszabbításában zajlott.)

### **VI.2. Mentori tapasztalatok**

A mentorok a projekt bizonyos időszakában egyedül, majd később párban dolgoztak, a két-két csoporttal külön dolgoztak. Közösén beszélték meg a csoportokon felmerülő problémákat és a szakmai vezetővel kiegészülve közösén kerestek megoldásokat. Így a szakmai stábnak

sikerült szorosabb emberi kapcsolatokat kialakítani a résztvevőkkel, ami szükséges alapnak bizonyult a kliensmunkában. A projekt második felében a személyes, esetleg családi problémákat is megosztották a résztvevők a mentorokkal, amit a bizalom teljes elnyerésének tudunk be. A képzések idejének rövidege nem volt elegendő a mélyebb kapcsolat kiépítésére, bár látszott azt is, hogy akinél szükséges a családi háttér megismerése, esetleg a beavatkozás, azoknál a résztvevőknél nem szabad halogatni ezt, hanem segítő beszélgetésekkel a családi probléma feltárására kell törekedni, amilyen hamar csak lehetséges, akár már a projekt 2.3. hetében. A családi háttér ugyanis befolyásolja a tranzit programban lévő résztvevő motivációját, aktivitását, tanulási hajlandóságát. Ahol a háttér ezen a tényezők tekintetében nem támogató szellemiségű, ott a résztvevő is elveszíti a kedvét, a hozzáállása passzív lesz, ki is kerülhet a programból, elveszítve az előrelépés lehetőségét.

Folyamatos gond volt a projektelvárások teljesítése és a fellépő problémák reális kezelése között feszülő ellentmondás. A vállalt indikátorok Damoklész kardjaként lebegett a megvalósítók felett, vagyis nem mindig lépték meg következetesen és szigorúan, amit kellett, amit szerettek volna. Mivel nem akarták elveszíteni a résztvevőket, így kevesebbszer mondtak nemet, mint ahogy az általunk felállított szabály és keretrendszer megkívánta volna, pl. a hiányzások esetében.

A tranzitfoglalkoztatás során felmerült számos feladat és probléma megoldásának a kulcsa a megfelelő mentori attitűd kialakítása volt. A mentor és résztvevő kapcsolatában a bizalom, az empátia, a partneri minőségű kapcsolat képezték a produktív együttműködés alapjait.

## **VII. Tapasztalatok, értékelés**

### **VII.1 A megvalósítás, projekt menedzselés tapasztalatai**

A program a második tranzit projektje volt az egyesületnek. Bár voltak hasznosítható tapasztalataik az előző projekt kapcsán, mégis számos új problémával, kihívással kellett szembe nézni a szakmai stábnak. Más volt a makró és mikro gazdasági környezet, új városban valósították meg a képzések háromnegyedét, arányaiban kevesebb pályázati támogatással kellett több résztvevőt bevonniuk. Volt "egy mentoros" időszakuk is, amit igyekeztek minél hamarabb módosítani két mentor együttes állandó jelenlétére. A vállalkozókkal (gyakorlati helyekkel) való együttműködés könnyebb volt az előző tranzit programhoz képest, de most is küzdöttek egy-két problémával (a gyakorlati hely folyamatos felkészültségére figyelni



kellett). Likviditási szempontból nagy kihívást jelentett a projekt pénzügyi fenntarthatósága, mivel az elszámolások kifizetései kb félévvel később történtek meg, így most is kölcsönökkel tudta, illetve tudja az egyesület ezeket az időszakokat áthidalni.

- A második tranzit projekt makrogazdaságilag kedvezőbb helyzetben valósult meg. Csökkent a munkanélküliség, jelentősen nőtt a munkahelyek száma. Azonban az alacsony iskolai végzettségűek számára továbbra sem volt érezhető fellendülés, mivel a versenyszférában leginkább a szakmunkások iránt nőtt az igény, mind az építőiparban és a szolgáltatóipar ágazataiban egyaránt. A munkaerőpiaci igényekre tehát a megfelelő képzésekkel lehetett csak pozitívan reagálni.
- Az állam is érzékelte a munkaerőpiac két oldalán található aránytalanságokat, ezért számos, főként európai uniós programmal kívánta a hátrányos helyzetű, alacsony iskolai végzettségű munkanélküli rétegeket fejleszteni, képezni, végzettséghez juttatni.
- A közfoglalkoztatás csökkentése is elindult, de a tervezett radikálisabb csökkentés megállt, és 2018-ban még maradtak sokan a közfoglalkoztatásban, a projekt esetében így volt ez Tiszavasváriban is.
- A projekt pénzügyi támogatási rendszere megváltozott, és bár ezen a kiírás módosításával korrigáltak a Kalamáris Egyesület megvalósításán ez már nem változtatott. Az első változat szerint jóval kevesebb költséget lehetett a képzésbe belépőkre, illetve főként a projekt megvalósítására fordítani.
- A vállalkozók most is, mint gyakorlati helyek kaptak fontos szerepet a projektben. Két céggel alakult ki szoros kapcsolat. A Sotiva SeedKft.biztosította a tiszavasvári projekt gyakorlati képzésének helyszínét, a nyíregyházi gépi forgácsoló képzés esetében a 4S-2000 Kft volt a gyakorlati hely biztosítója. Mindkét céggel megfelelő volt a kapcsolat és az együttműködés.
- A projekt során két alkalommal kellett a likviditási problémákat kölcsönrel kezelni. Első alkalommal 4 millió, a második alkalommal 9 millió forint kölcsönre volt az egyesületnek szüksége a projekt megfelelő elszámolása és lezárása érdekében. Ez utóbbi a záróelszámolás és a kiutalás megtörténteig aktuális adóssága az egyesületnek.

## **VII.2. A célcsoporttal kapcsolatos tapasztalatok**

A program során 63 főt vontak be a képzésekbe. Ebből 50 fő a tiszavasvári képzésekbe nyert felvételt, 13 fő a nyíregyházi gépi forgácsoló képzésbe kapcsolódott be. A toborzás mindkét

esetben hosszabbra sikerült a tervezettnél. A fentiekben felsorolt számos központi felzárkóztató, és képző program, valamint a folyó közmunka program megnehezítette a toborzást. Számos hirdetést, Facebook megjelenést kellett generálni, hogy elérjenek annyi jelentkezőt, amennyi közül biztonsággal ki tudták választani a képzési résztvevőket. A tiszavasvári képzések esetében tágítani is kellett a földrajzi kört, így került be a képbe Hajdúnánás és Hajdúdorog is, ahonnan a szakács képzésbe kapcsolódtak be. A nyíregyházi képzés beindítása is nehezebb volt a vártnál. Ebben az esetben végül csak Nyíregyháza vonzaskörzetéből jöttek a résztvevők, a megyeszékhelyről nem kapcsolódtak be a programba.

A résztvevők bekapcsolódási motivációja és részvételi motivációs szintje eltérő volt. A legnagyobb számú toborzási alkalmon a megjelentek fele csak aláíratni jött a munkaügyi papírját, majd távozott. Ők mindannyian a Kormányhivatal információi alapján mentek el a tájékoztatóra. A későbbiekben a szakmai stábnak módosítani kellett a toborzási módszertant, és a helyi sajtóban és a Facebookon megjelenő felhívások számát nagyban meg kellett növelni. Ez maga után vonta ezen költségek emelkedését, amely bekerült a szerződés módosításba is.

Tiszavasváriban egy helyi segítője is lett az egyesületnek, aki a kisebb tiszavasvári szegregátumban él, és aki személyes támogatásával segített résztvevőket találni, illetve a programban benntartani. Kiss Zsolt korábban is önkéntes szociális segítőként támogatta a telepen élőket.

A négy csoport közül a stábnak legnehezebb dolga a célcsoport részvételi és tanulási motivációját illetően a festő, mázó, tapétázó csoport tagjaival volt. Nagyon sok volt a hiányzás, és a képzés során is számos probléma volt a résztvevők aktivitásával. Ebben a csoportban 2 főt az egyesület ki is léptetett a programból, a megengedett hiányzások mennyiségének átlépése miatt. Ezután a csoport tanulási és részvételi fegyelme is jobb lett.

A legjobb szellemiségű és kohéziójú csoport a szakács csoport volt. Itt nem volt gond a tanulási aktivitással, sem a hiányzással. Egymást támogatva és segítve aktívan vettek részt a képzésen a résztvevők. Egy résztvevő magánéleti gondok miatt kilépett a programból, a vizsgák előtt nem sokkal, így ő már nem tudott vizsgázni.

A tisztítás technológiai szakmunkás képzés résztvevői főként nők voltak, akik a családi kötelezettségeikre hivatkoztak hiányzások esetén. Itt a csoporton belül számos konfliktus adódott, voltak viták, sőt veszekedések is, ami a mentornak kellett mediálni. Szerencsére

rövid volt a képzés, így csak egy résztvevőtől kellett megválni a túl sok hiányzás miatt. A gyakorlati hely a három főt foglalkoztatott a projekt lejárta után.

A gépi forgácsoló képzésen iskolai végzettség szempontjából magasabban kvalifikált résztvevők voltak, de itt is volt olyan résztvevő, aki csak parkoló pályát szeretett volna a képzési részvétellel. Ez a képzés, illetve a gyakorlati követelmények azonban nem tették lehetővé ezt a fajta részvételt, így az ezzel a motivációval rendelkező résztvevők hamar kikerültek a programból. Ez a szakma jelenleg nagyon keresett a munkaerőpiacon, viszont itt teljes mértékben elvárják a munkavállaló megfelelő szakmai felkészültségét. Ebből a csoportból a végzettségüknek megfelelően 4 fő helyezkedett el közvetlenül a program után.

A résztvevők elhelyezkedése, illetve a munkaerőpiacon érzékelhető munkaerőigény nem volt egyensúlyban. A Tiszavasváriban végzetteknek több álláslehetőséget ajánlott fel a szakmai stáb Nyíregyházán, ami 25 km-re van a várostól, és a tömegközlekedés is jónak mondható. Azonban még a lehetőséget sem gondolták meg. Amíg a magyar munkavállalók mobilitása ilyen alacsony marad, addig a munkaerőpiacon jelenlévő egyenlőtlenségek sem változnak.

A végzettség megszerzése után a mentorok kapcsolatban maradtak a résztvevőkkel és folyamatosan jeleztek, jeleznek feléjük, amennyiben álláslehetőséget találnak. A résztvevők kb. 40 %-a maga is aktív álláskeresésben van, de volt több olyan résztvevő is, aki az iránt érdeklődött, mikor lesz a következő képzés, és ő bekapcsolódhat-e?

## **VIII. Szakmai értékelés, szervezeti tapasztalatok és tanulságok**

### **VIII.1. Szakmai tanulságok**

A tranzitfoglalkoztatás és képzés teljes jogú része a munkaerőpiacra történő be, illetve visszavezetésnek. A mentori szolgáltatás és a védett munkavégzés lehetőséget ad azoknak a személyeknek, akik önerőből nehezebben tudnák ezt az akadályt venni. Kétségtelen azonban, hogy ennek a foglalkoztatási formának is megvannak a kihasználói, akik parkoló pályaként használják ezt a lehetőséget.

A tranzit projekteknél a legerősebb programelem a mentori vagy pszichoszociális támogatás, ami egy nagyon erős védőhálót sző a résztvevők köré. A családsegítés ma Magyarországon nem alkalmas arra, hogy bevállaljon egy család vagy egy kliens életében egy szoros segítő folyamatot, aminek az eredménye a család életének megváltozása is lehet.

Emellett a közfoglalkoztatás sem minden esetben töltötte be az eredetileg kitalált tranzit feladatát, emiatt sokan benne ragadtak a közmunka programokban. A közfoglalkoztatásban eltöltött több év ugyanúgy kivette őket a nyílt munkaerőpiac vérkeringéséből. Ezért is bírnak jelentőséggel a valódi tranzit projektek, amely során, egy sikeres folyamat után valóban képesek lesznek a korábban a nyílt munkaerőpiacról kiesett emberek a visszacsatlakozásra.

## **VIII.2. Egyesületi tanulságok, tapasztalatok**

Az egyesület a második tranzit programot valósította meg. Számos tekintetben tudta hasznosítani a korábbi projekt szakmai és projekt menedzsment tapasztalatait. Egy nagyon erős projekt és szakmai team dolgozott együtt, ami a fellépő problémákat azonnal tudta kezelni. Szükség volt ugyanis szakmai és pénzügyi módosításokra, amelyeket a stáb hatékonyan és gyorsan elvégzett. Erre azért is volt szükség, mert eredetileg egy 15 hónapos projektet terveztek 4 képzéssel, amely sikerességének záloga a gyors és azonnali reagálás volt minden kérdéses helyzetben.

Ami megnehezítette a megvalósítást, az a pénzügyi beszámolók elfogadásának elhúzódása volt, így két alkalommal is jelentős mértékű kölcsönt kellett az egyesületnek kérnie, hogy végig tudja vinni a programot. Az egyesület non-profit szervezet, nincs forgatható tőkéje, ezért is nehéz ez a helyzet a szervezet számára.

## **VIII.3. Szakmai háttértámogatás**

A program során az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány munkatársa tartotta a kapcsolatot a szervezettel, illetve emellett többször estek át monitoring látogatáson. Minden szakember meghallgatta az aktuális helyzetről a megvalósítók beszámolóit, illetve nagyon készségesek voltak abban is, hogy főként a beszámolási késedelemből eredő problémákat továbbítsák az irányító hatóság felé. A megvalósítók ezúton is köszönik a konstruktív hozzáállásukat.

## **Irodalomjegyzék**

1. Ábrahám Katalin: A felnőttképzés integrációs szerepe az alacsony képzettségűek körében az Észak-alföldi régióban

<http://real.mtak.hu/33601/1/abraham223.pdf>

2. Dr. Halmos Csaba: A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra - Kutatási zárótanulmány

*Budapest*, <http://mek.oszk.hu/06400/06455/06455.pdf>

3. Eszik Zoltán: 1000 szó a tranzitfoglalkoztatásról 2006

4. A Kalamáris Egyesület által alkalmazott dokumentumok, kérdőívek, fotók

5. Tájékoztató a Megyei Közgyűléshez a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei munkaerőpiaci helyzetről

463/2018/Alt.

6. MEGVALÓSÍTHATÓSÁGI TANULMÁNYGINOP-5.1.4-17, „Tranzitfoglalkoztatási programok támogatása” KALAMÁRIS EGYESÜLET 2017.

7. EURES

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2775&acro=lmi&mode=&recordLang=hu&lang=hu&parentId=&countryId=HU&regionId=HU3>