

*„Küzdelem a munka világából  
történő kirekesztődés ellen”*

# *ZÁRÓTANULMÁNY*

*Szentes  
2004-2006*

*Európai Szociális Alap által támogatott projekt  
HU 0305-03-01-0017*

## ELŐSZÓ

Valamennyi felelősséggel gondolkodó vezető számára a legfontosabb feladat, hogy minden eszközzel gondoskodjon azokról, akik valamilyen oknál fogva munkával és megélhetéssel nem rendelkeznek, ehhez lehetőségeket feltárjon és biztosítson.

Különösen igaz ez azokra a rétegekre, akik hosszú ideje kikerültek a munka világából, és különböző okokból oda önmaguktól, segítség nélkül visszajutni nem tudnak.

Szentes városa átértéve ezt a felelősséget döntött úgy, hogy az Európai Unió által biztosított lehetőséggel élve, a pályázat adta maximális lehetőségeket kihasználva, segíti a dolgozni akarókat.

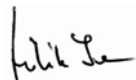


Az elmúlt egy esztendő több mint 50 fő számára biztosította ezt a lehetőséget, s remélem, hogy hosszú távon oldja meg problémáikat.

Köszönetet mondok mindenkinek, aki ebben a munkában bármilyen módon is részt vett, és hozzásegítette a rászorulókat ahhoz, hogy megélhetésük biztosított legyen. A szabadság alapvető foka az, hogy az ember ne legyen kiszolgáltatva mások jóindulatának, eseti segítségének, hanem saját erejéből boldogulva, szabadon dönthessen életfeltételeinek alakításában.

Bízom benne, hogy a program olyan módszereket fejlesztett ki, hogy az elkövetkezendő években is segítséget nyújt a hasonló problémával küzdő emberek számára.

Szentes, 2006. február 24.



Szirbik Imre

## BEVEZETŐ

Szentes Magyarország alföldi részén, Csongrád megye északi felében fekvő, Tisza parti város. Szentes a megye harmadik legnépesebb városa. Szentes népessége 1980-ban volt a legmagasabb 34.613 fő, mely napjainkra 30.620 főre csökkent. A természetes fogyás meghaladja a megyei és az országos átlagot is.

*A demográfiai mutatók ellenére Szentes olyan kisváros, ahol az Önkormányzat kiemelt figyelmet fordít a lakosság életkörülményeinek javítására, a város népességmegtartó erejének növelésére, a fiatalok elvándorlásának csökkentésére.* Azokat az aktív eszközöket részesíti előnyben, melyek nem átmeneti, hanem hosszabbtávú megoldásokat eredményeznek. Nemcsak a helyi vállalkozások bővítését támogatja, hanem a külföldi befektetők számára is kedvező feltételek nyújtásával ösztönzi az új munkahelyek teremtését. A város nyitottságát, dinamizmusát, befogadó gondolkodását jelzi, hogy a helyi vállalkozókön kívül francia, német, olasz, ukrán, dán és izraeli vállalkozók is megtalálják itt számításukat.

A térségben legfejlettebb az Árpád Agrár Rt. termálvíz-fűtésre alapozott kertészete, mely az ország legnagyobb egybefüggő üvegházi és fóliás kertészeteként ismert. A mezőgazdasági termékek feldolgozásának igénye magával hozta az ipari létesítmények kialakulását.

A hagyományokkal bíró baromfitenyésztést és feldolgozást a Hungerit Rt. működteti. Az 1500 főt foglalkoztató cég európai szintű vágóvonallal, két daraboló-vonallal és magas színvonalú feldolgozási technológiával rendelkezik.

A Legrand Rt. a magyar piac vezető villanszerelési anyag gyártó és forgalmazó cége a kisműködésű szerelvények területén. A környék legnagyobb gépipari üzeme, lámpákat, kapcsolókat, egyéb villanszerelési cikket gyárt.

E komoly mezőgazdasági és ipari bázisnak köszönhetően Szentes kiemelkedő munkáltatói háttérrel rendelkezik, ennek ellenére 2004. május hónapban a munkanélküli ráta 10.2%, a Szentesen regisztrált munkanélküliek száma 1.863 fő volt, közülük 40% volt a tartósan, több, mint 12 hónapja munkanélküli. A statisztikákat, elemzéseket figyelembe véve szembevetendő adat, hogy a tartós munkanélküliek visszavezetése a legnehezebb az aktív munkaerő-piacra, főleg, ha többszörösen hátrányos helyzetűek (alacsony iskolai végzettségűek, 45 évnél idősebbek, roma származásúak, elavult szakmával rendelkezők, vagy pályakezdők). Az ember személyiségére nagyon kedvezőtlenül hat, ha tartósan munkanélküli. Sajnálatos módon egy idő után megszokják, hogy alkalmi munkákból, rendszeres elfoglaltság nélkül, létbizonytalanságban éljenek. Az a tapasztalat, hogy hiába sikerül munkát találniuk, gyakran nem tudnak visszatérni az aktív dolgozó életvitelbe és lemorzsolódnak.

*Szentes Város Önkormányzatának egyik fő célkitűzése, hogy javítson a foglalkoztatási mutatókon. Ennek érdekében nemcsak az új munkahelyek létesítését tartja fontosnak, hanem él minden olyan pályázati lehetőséggel, mellyel rövidebb-hosszabb időre tartós munkanélkülieket is tud alkalmazni. a cél elérése érdekében folyamatosan együttműködik a Munkaügyi Központtal, a Családsegítő Központtal.*

Nagyon kedvező pályázati lehetőség volt 2004-ben az Európai Szociális Alap támogatásával meghirdetett **„Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen” című pályázati program.** Szentes Város Képviselő-testülete döntött a pályázat benyújtásáról, partnerségben a Munkaügyi Központtal, a Cigány Kisebbségi Önkormányzattal, s az önkormányzati intézményekkel (Polgármesteri Hivatal, Családsegítő Központ, Városellátó Intézmény, Gondozási Központ, Központi Gyermekelelmezési Konyha). A pályázatot 2004-ben elfogadták, s **439.975.- Euróval támogatták,** melyhez Szentes Város Önkormányzata 9%, a Munkaügyi Központ 1% támogatást biztosított.

A pályázat megírása előtt együttműködő partnereinkkel összegyűjtöttük azokat a munkalehetőségeket, melyek alkalmasak lennének a halmozottan hátrányos helyzetű, tartós munkanélküliek foglalkoztatására. Megkerestük azokat a segítő szakembereket, akik a kiegészítő szolgáltatások végrehajtói lehetnének, s a konstruktív együttgondolkodás eredményeként született meg a pályázat.

Fő célkitűzés: **50 fő tartós munkanélküli (25 fő roma származású) foglalkoztatása 12 hónapon keresztül az Önkormányzat intézményeiben.** Képzéssel, személyre szabott reintegrációs programmal, álláskereső technikák tanításával és személyiségfejlesztéssel a foglalkoztatottak munkaerő-piaci értékének növelése, életkörülményeik javítása. A külterületi lakosság hátrányos helyzetének mérséklése a külterületi szolgáltatásközvetítéssel. **15 fő továbbfoglalkoztatása.**

A projekt összetett célrendszere kiemeli a munkanélküliség problémájának hatékony kezelését, a szociálisan veszélyeztetett társadalmi csoportok ellehetetlenülésének megakadályozását, a külterületi, tanyás térségek leszakadásának korlátozását.

**Az esélyegyenlőség megeremítése a foglalkoztatásban visszaemelheti a munkaerőpiacra a szakképzetlen, roma származású tartós munkanélkülieket is.** A program olyan munkaköröket létesít számukra, melyeket el tudnak látni, ezzel nemcsak életkörülményeik javulnak, de személyiségük, önbecsülésük, önértékelésük is fejlődik.

A pályázat megírásában azok a foglalkoztatási és szociális végzettségű szakemberek vettek részt, akik közvetlenül ismerik a helyi problémákat, a helyi munkanélküliek sajátos helyzetét, a városi roma lakosság speciális gondjait és nem utolsósorban az önkormányzati intézmények foglalkoztatási szükségleteit. Így a programot valamennyi résztvevő a sajátjának érezhette. A pályázat írói egyben a pályázat lebonyolítói is. *Az a lehetőség, hogy a helyi szükségletek és speciális körülmények figyelembevételével íródott pályázatot Szentes Város Önkormányzatának szakemberei valósították meg, a program egyik erőssége lett.*

A projekt indításakor nagyon hosszúnak tűnt az egy éves program, de sajnos nagyon gyorsan véget ért. Valamennyien úgy érezzük, hogy a hasonló pályázatok megvalósítása nem csak a támogató szervezet, hanem az önkormányzat, a partnerek, az intézmények, a menedzsment, a foglalkoztatók, a foglalkoztatottak és a médián keresztül a lakosság szívébe is lett.

## ***PROJEKTSTRUKTÚRA ÉS A MENEDZSMENT***

A tervezés időszakában, jelentős hangsúlyt fektettünk a projekt működését biztosító struktúra kialakítására. *Meghatározó szempontjaink* az alábbiak voltak:

### ***1. A foglalkoztatási projekt elemei feltárt, valós szükségletekre válaszoljanak***

A szükségletelemzés során a célcsoportot, a település szolgáltatási struktúráját és a munkáltatók igényeit egyaránt vizsgáltuk:

Tekintettel arra, hogy a program elsősorban azon halmozottan hátrányos helyzetű, tartós munkanélkülieket célozta meg, akik kiszorultak a különféle ellátásokból és szolgáltatásokból, és támogatás nélkül képtelenek lettek volna a nyílt munkaerőpiac elvárásainak megfelelni, komplex munkaerő-piaci integrációs programot kívántunk biztosítani számukra.

A település szociális szolgáltatásainak elemzése eredményeként a külterületi (tanyasi) lakosságot támogató, új ellátás megteremtését jelöltük meg feladatként.

Végül igyekeztünk kielégíteni a főpályázó fenntartásában lévő intézményekben felmerülő munkaerőigényeket is.

### ***2. A struktúra elemei illeszkedjenek a program prioritásaihoz***

A projekt tervezett és várt sikere jelentős részben azon múlt, hogy a program meghatározott prioritásait milyen hatékonysággal tudjuk megvalósítani. Ezért olyan projektstruktúrát igyekeztünk megteremteni, melynek szerkezete, az előre kidolgozott belső kommunikációja, a függelmi viszonyai, illetve a bevont szakemberek tudása és elismertsége révén képes arra, hogy a projekt prioritásait komplexen kezelve, azokat maradéktalanul megvalósítsa, és egymásra építse. Előre fel tudjon készülni a projekt során felmerülő veszélyhelyzetekre, és gyorsan tudjon reagálni a váratlan problémákra.

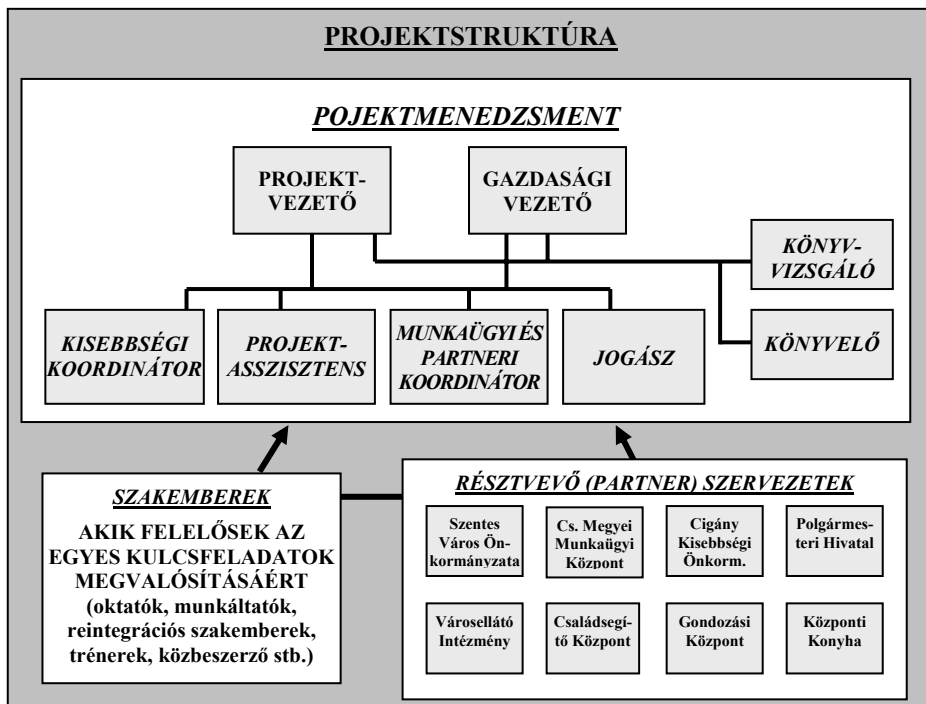
### ***3. A struktúra megfelelő szakmaiság mellett, gazdaságos működtetésű legyen***

A projekt tervezése során felmerült annak a lehetősége, hogy a projektvezető, vagy akár az egész projektmenedzsment feladatainak ellátásával egy külső, e területen nagy tapasztalattal bíró, professzionális szervezetet bízunk meg. A megkért árajánlatok azonban a jelenlegi menedzsmenti költségek sokszorosáról szóltak, mely összeget a célcsoport foglalkoztatásának terhére, a lehetőségeiket csökkentve nem kívántunk felvállalni.

Egyúttal a szakmai szempontokat is megvizsgálva úgy ítéltük meg, hogy a több partnert összefogó, több prioritást tartalmazó és sok helyi szakembert

foglalkoztató projekt vezetése sikeresebb lehet, ha azt a helyben megfogalmazott célok elérése érdekében a belső erőforrásainkat mozgósítva valósítjuk meg. Ennek megfelelően a menedzsment tagjait és a projekthez kapcsolódó egyéb szakembereket is, elsősorban a településen élő, a város intézményeiben tevékenykedő munkatársak közül választottuk ki, előre meghatározott szempontrendszer alapján.

E meghatározó szempontokat figyelembe véve alakítottuk ki az alábbiakban felvázolt projektstruktúrát:



A fenti struktúrát a pályázat elbírálását követően némileg módosítanunk kellett. Tekintettel arra, hogy a tervezettel ellentétben a projekt nem egy szervezethez kötődő központosított, hanem partnerenként külön-külön meghatározott költségvetéssel rendelkezett, a menedzsmentben lévő gazdaságvezetőn és a könyvelőn túl, szükségszerűvé vált minden partner esetében egy-egy könyvelőt alkalmaznunk. Közvetlen irányításukat a gazdaságvezető látta el, az általuk végzett munkát pedig a menedzsment könyvelője összesítette.

A struktúra ezen bővítésének költségeit, az adott partnerek a projektköltségvetésen felül, önerőből biztosították.

**A menedzsment létszámát és tagjait a hatékony irányításhoz szükséges feladatok alapján határoztuk meg:**

**Projektvezető - Gál Antal:** Feladata a projektmenedzsment vezetése, a projekt teljes körű koordinációja, ellenőrzésének és értékelésének irányítása, a közbeszerzési eljárások lebonyolítása, a szakmai jelentések jóváhagyása, szakmai teljesítések igazolása.

**Gazdasági vezető - Krajsóczki Sándorné:** Feladata a projekt költségvetésének összeállítása, a pénzügyek teljes körű irányítása és koordinációja, a felhasználás ütemezésének kidolgozása és ellenőrzése, a pénzügyi jelentések jóváhagyása, a költségvetésekben történő átcsoportosítások levezetése, támogatási összegek igénylése.

**Kisebbségi koordinátor – Szűcs Lajos:** Elsődleges feladata a cigány érdekképviselet a projekt minden szakaszában. Napi kapcsolat tartása a Cigány Kisebbségi Önkormányzattal, a programban résztvevő cigány munkavállalókkal, és a reintegrációs szakemberekkel.

**Munkaügyi és partneri koordinátor – Lencséné Szalontai Mária:** Feladata a munkáltatás és a továbbfoglalkoztatás megszervezése, a partnerszervezetek tevékenységének koordinációja, a munkáltatókkal (mentorokkal) történő napi szintű kapcsolattartás, a munkaügyi nyilvántartások ellenőrzése és a munkavállalók érdekeinek képviselete.

**Projektasszisztens – Mészáros Ágnes:** Feladata a projekt teljes körű szakmai adminisztrációjának vezetése és iktatása, a projekt nyilvánosságának és kifelé történő kommunikációjának biztosítása, a szakmai jelentések előkészítése és a kiegészítő programok szervezése.

**Jogász – Dr. Gaudi Tibor:** Feladata a szerződések, nyilatkozatok és egyéb jogügyletek előkészítése, a projekt jogszerűségének ellenőrzése, továbbá folyamatos jogi tanácsadás biztosítása a menedzsment és a célcsoport tagjai számára.

**Könyvelő – Agócs Irén:** Feladata a projekt teljes könyvelése, a partnerek könyvelésének összesítése, pénzügyi jelentések előkészítése, a PIF rendszer kezelése.

**Könyvvizsgáló – Váriné Kádár Margit:** A projekt futamideje alatt két alkalommal történő könyvvizsgálat.

Megítélésünk szerint a menedzsment a megfelelő kiválasztásnak, a szakmai felkészültségnek és az egymást támogató, felelősségteljes, a helyi sajátosságokat jól ismerő tevékenységének köszönhetően, sikeres és értékes projektet vezényelt le.

## SZAKMAI FEJLESZTÉS

A projekt időtartama alatt szakmai fejlesztéseket két területen terveztünk és valósítottunk meg:

**A menedzsment felkészítése és képzése:** A menedzsment-feladatok hatékony és magas szintű ellátása érdekében a projektvezetésre, a projekt pénzügyi folyamatainak megfelelő kezelésére, az adminisztrációra és a partneri együttműködés koordinálásra a menedzsment tagjait hasonló projektek megvalósításában jártas és ezen a szakterületen komoly tapasztalatokat szerzett szervezet képezte. A résztvevők a képzés alatt olyan új ismeretekre, készségekre tettek szert, melyek hozzásegítették őket a projekt céljainak megvalósításához.

**A külterületi szolgáltatásközvetítés szakmai program kidolgozása és az ellátás megvalósítása.** A projekt ezen célkitűzésének nem titkolt célja az volt, hogy az egy éves foglalkoztatás ideje alatt e tevékenységet olyan szakmai színvonalra emelje, amely lehetővé teszi, hogy a projekt befejezését követően, a szociális törvényben meghatározott kritériumoknak eleget téve, **tanyagondnoki szolgálatként** működhessen tovább. A tanyagondnoki rendszer célja a külterületi, valamint a tanyasi lakott területek ellátásbeli hátrányainak enyhítése, az alapvető szükségletek kielégítését segítő szolgáltatásokhoz, közszolgáltatásokhoz és egyes alapellátásokhoz való hozzájutás biztosítása, az elszigeteltség oldása.

Feladata a különböző szolgáltatások elérhetőségének megjelenítése, a lakosok ezekhez való kapcsolatának javítása, a közösségeken belül működő kapcsolatrendszerek erősítése, ha szükséges működtetése, továbbá az egyéni és közösségi szintű igények kielégítésének biztosítása.

E tevékenység megszervezésének nélkülözhetetlen eleme volt a túlnyomórészt támogatási összegből finanszírozott, a feladatok ellátását segítő három tanyagondnoki gépkocsi beszerzése. Két Land Rover Defender típusú terepjáróval és egy kilenc személyes Opel Vivaro kisbusszal javultak a Családsegítő Központ tárgyi feltételei. A tanyagondnokokat a célcsoport tagjai közül választottuk ki. A sokszempontú kiválasztás sikerét igazolja, hogy a projekt zárását követően mindhárom tanyagondnokot határozatlan idejű közalkalmazotti kinevezéssel továbbfoglalkoztattuk.

A szakmai programot a projekt kezdetekor elkészítettük, a tanyagondnoki szolgálat pedig 2005. júliusban érvényes működési engedélyt kapott, amely biztosítékot jelent a szolgáltatás hosszú távú fenntarthatóságára.

A projekt keretében megvalósított ellátás nemcsak az egyének, családok egyedi élethelyzetét javította a foglalkoztatás eszközén keresztül, hanem a célterületek ellátásbeli kapacitásait is.



## **TOBORZÁS, KIVÁLASZTÁS**

A projekt hosszútávú sikerességének és fenntarthatóságának alapja a sikeres, minden célréteget elérő toborzás és a több szempontú, a különböző foglalkoztatási területek szakmai tartalmához igazodó kiválasztás. Fontosnak tartottuk, hogy a kiválasztást képzett szakemberek végezzék. Ennek érdekében olyan csapatot állítottunk össze, melyben munkavállalási tanácsadó, munkaerő-piaci menedzser, pszichológus, szociális munkás és a leendő munkáltatók látták el a feladatot.

Nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy a célcsoport tagjainak minél szélesebb körét el tudjuk érni, erre több információs csatornát is igénybe vettünk.

- A helyi újságokban, rádiókban többször is megjelentettük hirdetéseinket, valamint reklámriportokkal részletesebb tájékoztatást is adtunk a programról.
- Levélben értesítette a Munkaügyi Központ a regisztrált, tartós munkanélkülieket, illetve a Polgármesteri Hivatal az aktív korú nem foglalkoztatottakat.
- A kisebbségi koordinátor és a Kisebbségi Önkormányzat munkatársai személyesen is felkeresték az érintett roma származású munkanélkülieket.

A programra önéletrajz benyújtásával lehetett jelentkezni, nagyon sok jelentkezőnek az önéletrajz megírásához is segítséget kellett adnunk. Az önéletrajzos jelentkezés abban is segítségünkre volt, hogy megismerhettük a jelentkezők munkavállalási előtörténet, azt, hogy hol, milyen munkakörben, mennyi ideig dolgoztak. Bár a hirdetéseinkben közöltük a jelentkezési feltételeket, mindenkitől elfogadtuk az önéletrajzot, így létrehoztunk egy olyan adatbázist, melyben elérhetővé váltak a munkanélküliek más programok számára is. **308 fő jelentkezett** a projektre. Minden jelentkezőtől megkérdeztük, honnan tudott a programról. Legtöbbször a rádiós reklámot említették, nagyon sokan az újsághirdetéseket. Jó reklámnak bizonyult ez a két csatorna, hisz az emberek egymás figyelmét is felhívták ezek alapján a lehetőségre. Csak néhányan jelentkeztek a kiküldött levelek hatására.

A kiválasztást 3 ütemben végeztük.

### **I. ütem:**

Első lépésként t egy általános tájékoztató megtartására került sor, melyre minden jelentkezőt meghívtunk. Itt újra ismertettük a programba kerülés feltételeit, s minden résztvevő kitöltött egy kérdőívet is. A kérdőívek és az önéletrajzok alapján végeztünk egy előszűrést a Munkaügyi Központ segítségével, s a második ütemben már csak azok kaptak be meghívót, akik valóban tartósan munkanélküliek voltak (legalább 12 hónapja, pályakezdő esetében 6 hónapja). **183 fő** felelt meg a feltételeknek.

## **II. ütem:**

A második ütemben a munkavállalási tanácsadó vezetésével Super-féle munkaérték kérdőívet és egy általunk összeállított kérdőívet töltöttek ki a célcsoport tagjai. Az elemzéseket a menedzsment tagjai készítették, a pszichológus ellenőrzésével. Ebben a szakaszban a jelentkezők motiváltságát és írásbeli képességeit tudtuk feltérképezni. Csak azok estek ki, akik nem tudták egyáltalán, (segítséggel sem) megoldani a feladatot. Ez már kics csoportos találkozás volt a szakemberrel, így azok sem jutottak tovább, akik erősen ittas állapotban jelentek meg.

## **III. ütem:**

Személyes elbeszélgetésre, a szakmai szempontú kiválasztásra **141 főt** hívtunk be. A kiválasztást végző bizottság tagjai: munkavállalási tanácsadó, CKÖ képviselője, kisebbségi koordinátor, munkaügyi koordinátor, reintegrációs szakember és a foglalkoztató intézmények vezetői. Végzettség alapján hívtuk be a jelentkezőket szakmacsoportonként (adminisztrációs munkakör, szociális terület munkakörei, konyhai kisegítői, park és közterület gondozói, intézményi gondnoki munkakörök). Egy-egy csoport meghallgatása után a bizottság kiválasztotta a programba kerülőket, illetve néhány „tartalék” munkavállalót is, akik esetleges lemorzsolódás esetén kerülhetnek a programba. Nagyon kellett figyelnünk arra is, hogy vállalásunk szerint a foglalkoztatottak 50%-a roma származású legyen. Az első ütemben a kérdőíven a jelentkezők már nyilatkoztak arról, hogy roma származásúnak vallják-e magukat, a CKÖ képviselője és a kisebbségi koordinátor személyes ismeretsége alapján erősítette meg a nyilatkozatot.

A 3 ütemű kiválasztás sikeressége a program során beigazolódott, hisz a valóban lemorzsolódott foglalkoztatott összesen 2 fő volt, ők nem helyezkedtek el a programból kikerülés után, de helyükre tudtunk új munkavállalókat felvenni.

## **KÉPZÉS**

Projektünkben a képzésekkel az volt a célunk, hogy a foglalkoztatottak az adott munkaköröket hatékonyan el tudják látni, így a munkatapasztalat, gyakorlat szerzésével nőjön munkaerő-piaci értékük. Ennek érdekében **valamennyi munkakörre 40 órás betanító jellegű képzést** terveztünk. Ezeket a képzéseket a munkahelyi vezetők valósították meg, az adminisztrációs munkakörre a projekt gazdasági vezetője tanította be a résztvevőket. Az elméleti és a gyakorlati foglalkozások pontosították a munkavállalók ismereteit, a munkakör feladatait, elvárásait, a szükséges képességek, készségek követelményrendszerét. A foglalkoztatottak alapvégzettségük és a betanító jellegű képzés során váltak

alkalmassá az adott munkakör ellátására. A munkahelyi vezetők elkészítették a képzési tervet, melyben rögzítették a képzés anyagát és a képzés módszereit.

Fontosnak tartottuk, hogy a betanító képzés mellett **10 órában alapvető munkavállalói jogi és társadalombiztosítási ismereteket** is tanuljanak. Sokan nem tudják, milyen lehetőségeik és jogaik vannak a foglalkoztatás során, a munkaszerződéseknél mire kell figyelni. Itt az előadások után személyes konzultációra biztosított lehetőséget a menedzsment jogásza.

Szintén **10 órában egészségügyi és munkavédelmi képzést** is kaptak a programba kerülők. Ebben a képzésben az **elsősegélynyújtás elméleti és gyakorlati tudnivalóival** ismerkedhettek meg a résztvevők. Általános tapasztalat, hogy veszélyhelyzetekben tehetetlenek vagyunk, bár a segítségnyújtás minden ember alapvető kötelessége. Nincsenek ismereteink arról, hogy mit tegyünk, míg a szakemberek megérkeznek. A képzés során valamennyi résztvevő a gyakorlatban is kipróbálhatta, mit is kellene tenni.

## **MUNKAERŐPIACI ÉRTÉK NÖVELÉSÉRE SZERVEZETT SZOLGÁLTATÁSOK**

### **TRÉNINGEK**

A munka világába történő beilleszkedést, a munkában tartást segítő tréning sorozat, melynek keretein belül **értékfeltáró és álláskeresési stratégiákat kialakító**, valamint **személyiségfejlesztő foglalkozásokon** vehettek részt a munkavállalók. A kiválasztás során tájékoztattuk a jelentkezőket arról, hogy a projektnek a munkaerő-piaci érték növelése érdekében szervezett tréningek, az egyéni támogatórendszer ugyanolyan fontos részei, mint a foglalkoztatás. Azzal is tisztában voltak, hogy a programba kerüléssel kötelezettséget vállaltak a kiegészítő szolgáltatásokban való részvételre. Ennek ellenére a tréningeken való részvétellel szembeni ellenállásukat fejezték ki a résztvevők az első foglalkozásokon. Hiába érezték jól magukat a játékok közben, a foglalkozásokat záró körbeszélgetésekben minden alkalommal megfogalmazták, hogy ők szívesebben dolgoznának, mint itt lennének. Próbáltuk feltárni az ellenállás okait, s két alapvető magyarázatot találtunk. Az egyik az volt, hogy a hosszú munkanélküliség után a programba kerülést komoly sikerként élték meg, s igyekeztek munkahelyeiken beilleszkedni, megfelelni igyekeztek olyanná válni, mint a többi munkatárs. Az a tény azonban, hogy ők tréningekre jártak havonta kétszer, a különbözőség érzetüket erősítette, azt juttatta eszükbe, hogy az ő szerződésük csak 1 évre szól. Az első pillanattól kezdve legfőbb kérdésük az volt, hogy kik lesznek azok a szerencsések, akiket további egy évig fogunk foglalkoztatni. Ellenállást váltott ki a tréningekkel szemben az is, hogy a munkavállalók nem ismerték egymást. Így a foglalkozásokon számukra idegen emberek között kellett önmagukkal szembesülni. Kimondottan kérték, hogy ne

legyenek gyakorlatok, játékok, inkább előadásokat szeretnének hallani. Így a tréningeken az alapozó és ismerkedő játékokkal oldottuk a hangulatot, bár mindvégig jobban kedvelték a tesztek, kérdőíveket és azokat a feladatokat, melyekben nem kellett megszólalni. Lassan, lépésről lépésre oldódtak egy kicsit, s lettek egyre bátrabbak. Az **első, igazi nagy áttörést a májusi nyílt nap szervezése hozta**. Itt mindenki képességei, egyéni adottságai szerint, önként vállalt feladatokat. Mindenkiben tudatosult, hogy ezen a nyílt napon tudjuk bemutatni a város lakóinak a programot, s így mindenki érezte saját felelősségét a rendezvény sikerében. A feladat, a közös cselekvés, a közös élmény összekovácsolta a csapatot. Ezzel a rendezvénnyel nagy lépést tettünk nemcsak a csapatépítésben, de a sikerrel az önbecsülés, önértékelés fejlődésében is. A jó hangulathoz hozzájárult a közös vacsora, az azt követő kötetlen beszélgetés és a roma táncház is, ahol valamennyi foglalkoztató, foglalkoztatott és a menedzsment tagjai együtt táncoltak Szentes város Polgármesterével. Minden résztvevőnek szép élmény maradt a rendezvény, örömmel fedezték fel az újságokban, rádiókban, televízió csatornákon megjelent riportokat, melyeket a következő tréningen közösen is megnéztünk. Ezután már várták a havi találkozót és a foglalkozásokon is egyre aktívabbak lettek. Már nem idegenkedtek a beszélgetős feladatoktól sem, de a játékokat mindig nagyon gondosan kellett összeválogatni, s mindig csak fokozatosan oldódtak a foglalkozások során. Így utólag mégis nagyon hasznosnak ítéljük, hogy a teljes projektidőszak alatt voltak foglalkozások, mert a havi rendszerességű találkozók lehetőséget biztosítottak az aktuális problémák feldolgozására. A program végére így valamennyi foglalkoztatott bizalmát elnyertük, s ez segítette őket abban, hogy a program befejezése után elfogadják segítségünket a munkakeresésben. Az is nagyon fontos eredmény, hogy **a kiesők sem személyes kudarcként élték meg, hogy nem kerülhettek a továbbfoglalkoztatásba**, el tudták fogadni, hogy az Önkormányzat igényei és lehetőségei döntenek el, mely intézményekben finanszírozzák a továbbfoglalkoztatást.

### **Személyiségfejlesztés**

A tréningeket két 25 fős csoportban tartottuk, a csoportokat az iskolai végzettség alapján alakítottuk ki. Az egyikben voltak a képesítés nélküliek és a szakmunkások, a másikban az érettségizettek és a felsőfokú végzettségűek. A személyiségfejlesztő tréninget két csoportvezetővel vezettük, fő cél a foglalkoztatottak önismeretének, kommunikációs készségének és konfliktuskezelési technikáinak fejlesztése volt. A reális önismeret, a hatékony kommunikáció és a problémahelyzetek kezelésének képessége nemcsak a beilleszkedést, de a programban maradást is segíti, illetve a későbbiekben megkönnyíti a munkakeresést. A személyiségfejlesztő tréninget csoportonként havi 6 órában tartottuk. Tematikáját 3 blokkban valósítottuk meg. **24 órában önismerettel** (személyiség- és értékstruktúra, képességek, készségek, erősségek, gyengeségek és a kapcsolatok feltérképezése) foglalkoztunk. **24 órában a hatékony kommunikáció** módszereivel, eszközeivel, gyakorlati alkalmazásával

ismerkedhettek meg a résztvevők. **24 órában pedig a konfliktuskezelést**, a szükségletek ütköztetését, a problémagazda felismerését, a győztes-győztes megoldások alkalmazását gyakorolhatták. A tréning segítségével képessé váltak a realisabb önismeretre, önértékelésre, tisztába jöttek erősségeikkel, gyengeségeikkel. Megtanulták jobban kifejezni magukat, megszokták, hogy a közösség előtt is elmondják gondolataikat. Megismerték a konfliktuskezelés lépéseit, melyet a gyakorlatban is kipróbálhattak. Személyiségük pozitív változása révén nőtt munkaerő-piaci értékük.

## ***Álláskeresői technikák***

Szakképzett munkavállalási tanácsadó vezetésével álláskeresői technikákat tanulhattak a foglalkoztatottak, két csoportban, havonta csoportonként 8 órában. A tréning célja a foglalkoztatásban maradáshoz szükséges készségek fejlesztése, szinten tartása, az álláskeresői technikák megismerése, gyakorlása. A tréning témaköreit két blokkban dolgozták fel a csoportok.

Az első blokkban értékfeltáró foglalkozások keretében a munkanélküliséghez kapcsolódó személyiség,- és értékstruktúra változásokat térképezték fel. A munka elvesztésével a korábbi értékválasztások megváltoznak, ezért új értékstruktúra kialakítására van szükség ahhoz, hogy valaki sikeres legyen a munkakeresési folyamatban. Az értékfeltáró foglalkozások a célcsoport esetében arra is felkészítették a résztvevőket, hogy a program befejezése után jobban megértsék a változásaikat, el tudják azokat fogadni, s ezzel az ismerettel valamint szakembereink segítségével kezdjenek munkát keresni.

A második blokkban álláskeresői technikákat tanultak, álláskeresői stratégiákat ismertek meg. Ezek a foglalkozások technikai segítséget nyújtottak az álláskereső módszereinek elsajátításában, melyeket csoportosan gyakoroltak is. Főbb témakörök voltak:

- ***Az álláskereső információs csatornái:*** megismerhették azokat a forrásokat, ahonnan az álláshelyeket meg lehet találni. A hirdetések, a személyes ismeretségek, a Munkaügyi Központ segítségével túl kevésbé ismerték az Internet nyújtotta lehetőségeket, s teljesen új technikaként ismerték meg a hirdetés nélküli, önálló jelentkezést.
- ***Önéletrajzírás:*** Több foglalkozáson keresztül készítettünk és elemeztünk önéletrajzokat, míg mindenkinek elkészült a szabályos önéletrajza és a motivációs levele.
- ***Kommunikációs technikák:*** összehangolva a személyiségfejlesztő foglalkozások anyagával, kimondottan az önmenedzselés kommunikációs technikáit gyakorolhatták.

- **Állásinterjúra felkészülés, részvétel az első interjún:** Részletesen feldolgoztuk a megjelenés, a viselkedés, a beszélgetés szabályait és foglalkoztunk a testbeszéd jelentőségével.

Ezek a foglalkozások edzést is jelentettek a későbbi munkakereséshez. Több szituációban gyakorolhatták a helyzeteket, s nagyon tanulságos volt, hogy a munkaadó szerepét is kipróbálták a képzeletbeli állásinterjún. Ha az álláskereső a feladataira, a begyakorolt technikákra figyel egy beszélgetés alatt, magabiztosabbá válik és megfelelkezik félelmeiről, így sikeresebben szerepelhet a munkakeresésben.

## EGYÉNI (RE)INTEGRÁCIÓS TÁMOGATÁS

### *Munkaerőpiac helyzetkép a megyében a program megvalósítási időszakában*

Csongrád megyében a regisztrált munkanélküliek havi átlagléttszáma 10%-os növekedést mutatott 2005-ben a 2004-es báziséhoz viszonyítottn. Nemek szerinti bontásban a férfiak esetében 11,4 %-os, míg a nők esetében 8,6 %-os volt a növekedés.

A regisztrált munkanélküliek 76,2 % fizikai állomány volt, többségükben szakmunkás. A fizikai állományú regisztrált munkanélküliek esetében a növekedés 10,7 % volt. Míg a szellemi foglalkoztatottak esetén a növekedés átlag alatti 7,6 %. A regisztrált munkanélküliek korcsoport szerinti megoszlása nem változott a korábbi évhez viszonyítottn, továbbra is legmagasabb arányban a (28,1 %) 26-35 éves korcsoport képviselteti magát, közel azonos arányban vannak a munkanélküliek között a 36-45, és 46-55 éves korcsoportból.

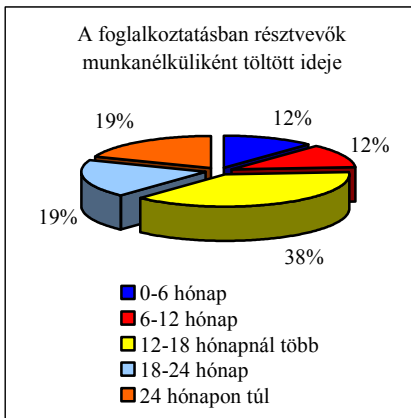
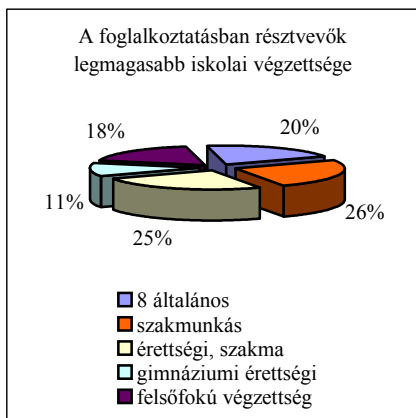
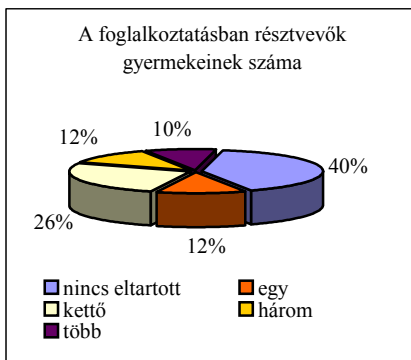
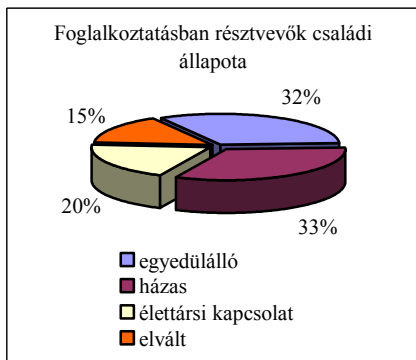
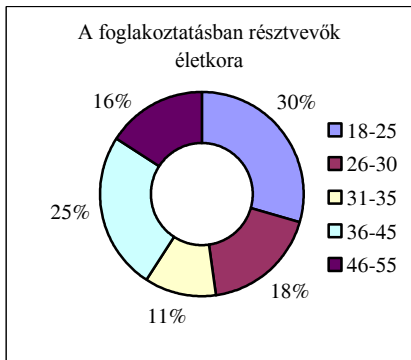
A pályakezdő munkanélküliek esetében 22 %-os növekedést mutatnak a 2005. évi adatok az összes munkanélküliek közötti részarányuk 12 %, ami 1,5% növekedés 2004. évhez viszonyítottn. Legtöbben szakközépiskolai és/vagy technikai végzettségűek, őket a nyolc általános iskolai végzettségűek követik. A tartós munkanélküliek évi átlagos részaránya 21,3 % volt, ami egy százalékpontos növekedést mutat 2004. évhez.

A munkaerőinlát 1,6-szerese a keresletnek, ami nem jelent változást a korábbi évhez képest.

Szentesen 2005-ben a havi regisztrált munkanélküliek átlagléttszáma 1940 fő volt, ez 55 fős (2,9 %) növekedést jelent, amely a **megyében a legkisebb növekedési mutató.**

*A Megyei Munkaügyi Központ adatai alapján megállapítható, hogy a program ideje alatt az elhelyezkedési esélyek nem változtak jelentősen sem a megyében, sem a városban.*

## A program keretében foglalkoztatottakkal kapcsolatos mutatószámok



## ***A reintegráció folyamata, konklúziója:***

A reintegrációs tevékenység célja az, hogy a kliens önálló életvezetési feltételeinek megteremtését segítsük, valamint önálló életvezetésének gyakoroltatása, megtartása, gazdagítása, az ismeretek, készségek fejlesztése kontroll alatt.

A program számunkra nem a reintegrációs feladatokkal kezdődött, így a mi munkánk sem a négy szemközti konzultációval indult. *Az előkészületi munkákban is aktívan részt vállaltunk, és a munkavállalók kiválasztásánál is jelen voltunk.*

Az „állásinterjúk” lebonyolítása zökkenőmentesen zajlott. Igyekezünk a motivációs adatszerzésen túl a személyes konzultáció kapcsán feltérképezni, hogy a munkavállaló milyen szakterületen tudná leginkább érvényesíteni elméleti és gyakorlati ismereteit, tanulmányait.

A programban foglalkoztattak a velük készített interjúk során ***elhelyezkedési nehézségeik okaiként legtöbbször a következőket jelölték meg:*** szakképzettség hiánya, életkoruk (fiatal, idős), nincs a képzettségnek megfelelő munkahely (túlképzett, vagy nincs rá kereslet) munkatapasztalat hiánya, származás miatti megkülönböztetés, a munkaügyi szervek sem megfelelő munkakört, sem megfelelő képzési lehetőségeket nem tudnak felajánlani.

Visszagondolva a kiválasztási folyamatokra, és látva a mai eredményt, úgy hogy közben megismerhettük a segítetteket, a programba bekerült embereket, mára már elmondhatjuk, hogy talán 98%-os sikere volt a kiválasztásnak. Nem volt hiábavaló a sok szakmai munka, a pszichológiai felmérések, kérdőívek, és a munkafolyamatokba beépített tréningek használata sem. A különböző feladatokat különböző adekvát szakemberek látták el, viszont a szoros együttműködésünk, a program ideje alatt hiánytalan volt.

A feladatunkat a munkavállalókkal történő ***négy szemközti konzultációval kezdtük***, mely alkalommal sort kerítettünk az adminisztrációs feladatok megkezdéséhez is. Ezen alkalommal mindenki együttműködéséről biztosított bennünket. Felvázoltuk az általunk követett munkamódot, munkamorált. Ekkor senkinek nem volt ellenvetése a közölt formával.

Később tudomást szereztünk arról, hogy a ***családlátogatással***, mint kapcsolattartási formával, többen nem értenek egyet, melyet konszenzusos formában oldottunk meg. Akinek valóban nem volt ellenvetése, azt otthonában is meglátogattuk. Szeretnénk kihangsúlyozni, hogy a munkavállalók közel egy ötöde már ismert volt a családsegítő intézményében korábbi segítségnyújtás okán, így ezen esetekben a bizalom már korábbi kapcsolatban kialakulhatott.



A munkavállalókkal történt kapcsolatfelvételt követően a **munkáltatókat is felkerestük**. Az intézményvezetők segítették a munkánkat, az információáramlást, a naprakész ügyintézését.

Természetesen az „**első interjúk**” nem egy alkalommal készültek el. Több időnek el kellett telnie ahhoz, hogy egy-egy eset kapcsán tiszta képet kapjunk arról, hogy az életutakban mi az, ami a kliens által megjelölt problémákon túl még gyökere lehetett a munkanélkülivé válásnak. Körvonalazódott, hogy sok esetben nagyon nehezen fogalmazták meg a problémákat, csak a tünetet hozdozták a munkavállalók, a „góc” feltáratlan maradt.

Sajnos több esetben korreláció mutatkozott a családi problémákkal, fel nem dolgozott halálesetekkel. Három esetben nagyon közeli családtag elvesztése, és ami ettől is mélyebb, gyermekhalál feldolgozása, vagy a feldolgozás hiánya is szóba került.

A munka kezdetén elterveztük, hogy a felszínre hozott problémák mellett sikerüljön olyan nexust kialakítani, ami esetleg a már régebről hozott, vagy mélyebb gondokat kezel.

Kiszűrtek azokat az eseteket, ahol az önértékelés szélsőséges pontokon mozgott, de leginkább jellemző volt a negatív, önmagát leértékelő attitűd. Ezekben az esetekben igyekeztünk a négy szemközti beszélgetések alkalmával megerősítést adni, és jeleztünk a csoportfoglalkozásokat lebonyolító szakemberek felé is, hogy a foglalkozások menetébe a problémát kezelő egységeket építsenek be. Természetesen külön kidolgozott programjaik, foglalkozásaik voltak, melyek a reintegráció során kiválóan alkalmazhatók, de a **szoros együttműködésünk** lehetővé tette, hogy az általuk „analizált” dolgok kezelésében mi is, illetve az általunk felismert kezelendő dolgokban ők is segítséget nyújtsanak.

Relatív, de más számára hosszú időt jelenthet az a fél év, ami szükséges volt ahhoz, hogy nagyon **bizalmas és őszinte kapcsolat** alakuljon ki a foglalkoztatottak és a szakemberek között. Egyre gyakoribb volt a megkeresés a foglalkoztatottak felől, az addigi látogatásaink mellett, ahol mi kerestük a munkavállalókat.

A segítségnyújtás folyamán nem akartuk feladatainkat csak a foglalkoztatással kapcsolatos teendőkre kiélezeni, hiszen köztudott, és már említést is tettünk róla, hogy a munkanélküliség sok esetben csak tünete volt a problémáknak. Mivel szakemberként hosszú idő óta a segítő szakma területén tevékenykedünk, így rendelkezünk olyan forrásrendszerekkel, melyek lehetővé tették, hogy a más számára ugyan aprónak tűnő, de a foglalkoztatott szemszögéből kardinális problémák megoldásában is közreműködjünk.

Több esetben fordult elő, hogy **kapcsolódó családtagoknak** nyújtottunk közvetve, vagy közvetlenül segítséget.

Folyamatosan figyelemmel kísértük a pályázati lehetőségeket, támogatási rendszert, így az általunk támogatott 50 főnek esetenként **anyagi, lakhatási problémáit is igyekeztük enyhíteni.**

Felmerültek **gyermekneveléssel, gondozással, képességfejlesztéssel** kapcsolatos kérdések is. A kompetenciánkon túlmutató esetekben a megfelelő intézményhez, szakemberhez irányítottuk az érdeklődőt.

Segítségnyújtásunk között volt **továbbtanulással** kapcsolatos ügyintézés, tanácsadás.

Igyekeztünk a támogatást a módszertani ajánlások, elméleti ismeretek és szakmai hitvallásunk szerint végezni, tehát nem a problémákat megoldani, hanem a klienseket hozzásegíteni ahhoz, hogy saját gondjaikat minél hatékonyabb cooping kapacitással oldják meg.

***A feladatmegoldásokban tematikusan, lépésről lépésre haladtunk, a feladatok elvégzéséhez útmutatót adtunk, az elvégzett feladatokat kontrolláltuk, értékeltük.***

Az a véleményünk, szerencsés egybeesés, hogy a reintegrációban ellátandó feladatokat olyan szakemberként végeztük, akiknek már korábban is kapcsolata volt a segítő szolgálatokkal, intézményekkel, szakemberekkel. Azért hangsúlyos ez, mert ugyan a leválás folyamatát elindítottuk, de ez nem egyforma időt, munkát vesz igénybe a különböző személyeknél. A további segítségkéréshez, -nyújtáshoz lehetőséget tudunk biztosítani azokban az esetekben, akik még bizonytalanabbak, vagy esetleg később merül fel valami problémájuk. Teljesen külsős szakemberként nem tudnánk ehhez megfelelő alapokat, helyet, elérhetőséget teremteni. Kicsit olyan ez, mint amikor a végzett diák visszatér volt iskolájába, volt osztályfőnökéhez.

Összességében úgy érezzük, hogy **a program hatékonyan szolgálta a megvalósítandó célkitűzéseket**, és egyben jó alapokat teremtett a további hasonló tevékenységekhez. Mára ismertebb számunkra, hogy milyen nehézségek merülhetnek fel, hogyan szervezhetjük hatékonyabban munkafolyamatainkat, és természetesen szükség szerint milyen módon támogathatjuk a hozzánk fordulókat. Kezdeti elhivatottságunkhoz további megerősítéseket kaptunk, melyek nem csak a konkrét véleménynyilvánításokban merültek ki, hanem társultak azok az érzések is, melyeket a program lebonyolítása, az abban való részvétel adott számunkra.

## **FOGLALKOZTATÁS, MENTORI TEVÉKENYSÉG**

A projekt meghatározó eleme a foglalkoztatás megszervezése volt. Nagyszerű döntésnek bizonyult, hogy a munkavállalókat az **Önkormányzat** által fenntartott **intézményekben** helyeztük el, s **valamennyi intézmény együttműködő partnerként vett részt a projektben**. Már a pályázat elkészítését megelőzően feltérképeztük az intézmények munkaerő igényeit. Korábbi foglalkoztatási programokban (pl. közmunka program) az alacsony képzettségű munkanélkülieket a Városellátó Intézmény alkalmazta. Tapasztalataik szerint nagy volt a lemorzsolódási arány, mert az emberek megfogalmazták, hogy nem szeretnek az utcán dolgozni. Ezt megalázőnak érezték, mert az ismerősök így megláthatták, hogy „*nincs rendes munkájuk*”. Ebből a tapasztalatból indultunk ki a foglalkoztatás megtervezésénél. Pályázatunkban **50 fő tartós munkanélküli** alkalmazását vállaltuk **12 hónapon keresztül, további 12 hónapra pedig 15 fő továbbfoglalkoztatását**. Minden eszközzel, módszerrel a munkavállalók programban maradását igyekeztünk megalapozni.

- Első lépésként felmértük a partnerek munkaerő szükségleteit, képzettség, végzettség alapján. **20 fő** szakképzetlen, **15 fő** szakmunkás, **10 fő** érettségizett, **5 fő** felsőfokú képesítésű munkaerő igényel adminisztratív munkakörre **4 főt**, szociális gondozói munkakörre **6 főt**, takarítói munkakörre **3 főt**, külterületi szolgáltatásközvetítói munkakörre **3 főt**, konyhai kisegítői munkakörre **4 főt**, park és közterület gondozói munkakörre **20 főt** és intézményi gondnoki munkakörre **10 főt** igényeltek.
- A feladatok ellátásához rendeltük hozzá az eszközvásárlásokat, hogy a munkaköröket maradéktalanul el tudják látni.
- Következő lépésként kidolgoztuk a park gondozói és intézményi gondnoki munkakört ellátó dolgozók elhelyezését. Úgy ítéljük meg, hogy programunk **sikerének egyik kulcsa** ez a lépés volt. Levélben értesítettük valamennyi szentesi oktatási és közművelődési intézmény vezetőjét arról, hogy programunkból, a pályázati támogatás által lehetőség nyílt udvarosi és gondnoki munkakörök betöltésére. Kértük, hogy ez alapján jelezzék munkaerőigényeiket. A Városellátó Intézmény alkalmazásában álló 30 fő foglalkoztatott munkavégzésének helyeként ezeket az intézményeket jelöltük meg. A benyújtott igények alapján a város alpolgármestere döntött arról, hogy hol engedélyezi a foglalkoztatást. Így 3 óvodai körzetben 7 főt, 4 iskolában 4 főt, a könyvtárban 2 főt, a zeneiskolában 1 főt, a Művelődési Központban 1 főt, a Sportközpontban 6 főt, a Kisebbségi Önkormányzatnál 4 főt helyeztünk el, míg 3 fő munkahelyileg is a Városellátónál maradt.

- Megterveztük a foglalkoztatás adminisztrációját, a foglalkoztatottak irányítását, a jelzőrendszer működését. adminisztrációs kötelezettségek a jelenléti ívek a munkában töltött időről, bérek kifizetésének igazolása, ellenőrzések tapasztalatai, mentorok feljegyzései.
- A beilleszkedést, a foglalkoztatottak napi munkáját a **mentorok irányították, segítették**. Ők voltak a jelzőrendszerünk problémagazdái, hisz a dolgozóval ők tartották napi, közvetlen kapcsolatot, ők értesültek először az adódó problémákról. A Városellátó kivételével valamennyi partnerünknel az **intézményvezető látta el a mentori feladatokat**. Így egyben volt vezetője és segítője a foglalkoztatottnak, a kialakult személyes kapcsolat így támogatta leginkább célcsoportunk tagjait. A Városellátó esetében a mentorálást a dolgozók irányításában gyakorlott városi főkertész vállalta. A kihelyezett dolgozókkal rendszeresen tartotta a kapcsolatot, de bármikor elérhető volt számukra. Itt jelzőrendszerünk kibővült az oktatási és közművelődési intézmények vezetőivel, hisz ők voltak napi kapcsolatban a munkavállalókkal. A mentor a vezetőkkel is rendszeresen tartotta a kapcsolatot. A **jelzőrendszerünkben** kiemelkedő szerepet kaptak a reintegrációs és a tréningvezető szakemberek is, hisz sok esetben ők értesültek leghamarabb a problémával. A mentorok minden rendkívüli esetben, egyébként pedig havi rendszerességgel tájékoztatták a menedzsmentet a foglalkoztatottak helyzetéről, megfeleléséről, fejlődéséről, problémáiról.
- Rendszeresen szerveztünk találkozót a programban résztvevő intézmények vezetőinek, a menedzsmentnek és a segítő szakembereknek. Ezekon a találkozókön az adott időszak értékelése és a tapasztalatok cseréje volt a legfontosabb.

A gondos tervezés, az egyedi megoldások nagymértékben hozzájárultak a programunk sikeréhez. Az intézményekben munkavállalóink egy-egy **kisebb munkahelyi közösség egyenrangú** tagjaivá válhattak. Ez nagymértékben segítette beilleszkedésüket, javította önértékelésüket, munkahelyi közérzetüket. Az intézményekben megmutathatták rátermettségüket, sokoldalúságukat. Volt olyan iskola pl., ahol az intézményi gondnokunk komoly pályázatok írásába is bekapcsolódott, más helyen kiadványok grafikai tervezését bízták rá, vagy segített a gyermekfelügyeletben. A Kisebbségi Önkormányzatnál dolgozók 3 nagyszabású felmérésben is részt vettek. Készítettek egy életmód felmérést a roma lakosság életkörülményeiről, anyagi helyzetéről, egészségi állapotáról, családi viszonyairól, iskolázottságáról, majd elemezték és értékelték a kérdőíveket. Így elkészült egy komoly, a szociális térképhez hasonló anyag. Részt vettek egy aláírásgyűjtésben, mellyel a roma lakosság a kilakoltatások ellen tiltakozott. S az Önkormányzat

munkáját is segítette azzal az adatgyűjtéssel, mely a gázvezetéshez kellett. Nagy sikerként könyvelhetjük el, hogy célcsoportunk több tagjára is elmondható, hogy nemcsak teljesítette a programot, hanem eddig nem ismert, kiváló képességeivel hívta fel magára a figyelmet.

Valamennyi résztvevő tudomással bírt az Önkormányzat 15 főre vonatkozó továbbfoglalkoztatási kötelezettségvállalásáról. A projektidő előre haladásával egyre több jelzés érkezett a menedzsment felé, hogy a hozzájuk került munkavállalókra igényt tartanak. Már szeptemberben megkezdtük a továbbfoglalkoztatás előkészítését.

- Első lépésként tájékoztattuk a foglalkoztatókat arról, hogy jelezzék a menedzsment felé írásban továbbfoglalkoztatási igényeiket.
- A benyújtott igényeket a projekt gazdasági vezetője egyeztetette a menedzsmenttel, majd összevetette az intézményi létszámnormákkal, a költségvetési lehetőségekkel. Részletes előterjesztést készített Szentés Város Polgármestere felé a továbbfoglalkoztatás finanszírozási háttéréről a menedzsment egyetértésével.
- Az előterjesztés alapján született meg a döntés a továbbfoglalkoztatásról. A vállalt 15 fővel szemben Szentés Város Önkormányzata **18 fő 12 hónapos továbbfoglalkoztatására kötött munkaszerződést.**

A foglalkoztatási időszak első félévében **2 fő** lépett ki úgy a programból, hogy utána nem helyezkedett el, **1 fő** egészségügyi állapota miatt leszázalékoltak. A projektszabályzat lehetővé tette, hogy mindhármanuk helyére vehettünk fel új munkavállalót. A foglalkoztatási időszak vége előtt, a második félévben **3 fő** talált a nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedési lehetőséget, mindhármanukat **határozatlan idejű szerződéssel alkalmazták** ( 1 fő bolti eladó, 1 fő üzletvezető, 1 fő községi jegyző lett).

### ***A célcsoport jelenlegi foglalkoztatási helyzete:***

Határozatlan idejű szerződéssel alkalmazott önkormányzati intézményben:	<b>8 fő</b>
Határozatlan idejű szerződéssel alkalmazott nyílt munkaerő-piacon:	<b>5 fő</b>
12 hónapos szerződéssel alkalmazott önkormányzati intézményben:	<b>14 fő</b>
12 hónapos szerződéssel alkalmazott nyílt munkaerő-piacon:	<b>1 fő</b>
Rövidebb idejű szerződéssel alkalmazott önkormányzati intézményben:	<b>5 fő</b>
Rövidebb idejű szerződéssel alkalmazott nyílt munkaerő-piacon:	<b>2 fő</b>
Március 1-től lesz alkalmazott nyílt munkaerő-piacon:	<b>3 fő</b>
Április 1-től lesz alkalmazott nyílt munkaerő-piacon:	<b>1 fő</b>
Jelenleg helyettesítőként dolgozik:	<b>2 fő</b>
Nincs még munkaajánlata:	<b>8 fő</b>

Leszállékolt:	<i>1 fő</i>
Gyes –re ment:	<i>1 fő</i>
Lemorzsolódott a program befejezése előtt és nincs munkája:	<i>2 fő</i>
<b>Összesen:</b>	<b><i>53 fő</i></b>

A foglalkoztatási adatok tükrében egyértelműen sikeresnek ítéljük a programot. *50 fő* halmozottan hátrányos helyzetű, tartós munkanélküli *12 hónapos foglalkoztatása* után *13 fő határozatlan idejű szerződéssel, 15 fő újabb 12 hónapos szerződéssel, 9 fő rövidebb idejű vagy próbaidős szerződéssel DOLGOZIK, és 2 fő rendszeres pénzellátásban részesül.* Gyakorlatilag *43 főnek rendszeres jövedelme van.* További *4 főnek van* munkaajánlata 2006. márciustól, illetve áprilistól. *8 főt* nem tudtunk még elhelyezni, de folyamatos tárgyalásban vagyunk a városi munkáltatókkal.

## ***A PROJEKT PÉNZÜGYI TAPASZTALATAI***

A projekt fő célkitűzéseinek megvalósítását nagymértékben befolyásolta a pénzügyi háttér biztosítása.

<b><i>A pályázat szerinti gazdasági háttér összetétele</i></b>		
<b><i>Finanszírozási forrás</i></b>	<b><i>Összeg EU-ban</i></b>	<b><i>Támogatási arány %-ban</i></b>
<i>FHARE támogatás</i>	241.590,27	49,42
<i>Hazai forrás támogatási összege</i>	198.384,73	40,58
<b><i>Támogatás összesen</i></b>	<b><i>439.973.00</i></b>	<b><i>90,00</i></b>
<i>Önkormányzati hozzájárulás</i>	44.392.00	9,08
<i>Munkaügyi Központ támogatása</i>	4.500.00	0,92
<b><i>A projekt teljes költségvetése</i></b>	<b><i>488.867.00</i></b>	<b><i>100,00</i></b>

A program végrehajtását szolgáló költségvetési források szétosztására körültekintően, és a feladatokhoz igazodóan került sor. A kedvezményezettek a kezdetektől fogva pontosan ismerték a rendelkezésükre álló kereteket, a felhasználásra, elszámolásra vonatkozó szabályokat. A rendszeres és a napi munkakapcsolat, továbbá a folyamatos konzultációs lehetőségek biztosításának eredményeként ***a pénzügyi területen problémák nem voltak.***

A 2004. december 22.-én ***kiutalt előleg,*** (mely a támogatási összeg 60%-a volt) és az ehhez kapcsolódó saját forrás biztosította a pályázatban vállalt és jóváhagyott kötelezettségek teljesítésének elindítását. ***A közbenő*** – szigorú szabályok szerinti –

**kifizetések** pedig folyamatosan **megteremtették a feladatok megvalósításának pénzügyi háttérét.**

A program folyamán bekövetkezett jogszabályi változások miatt, illetve a hatékonyabb végrehajtás érdekében szükségessé váló **változtatások engedélyeztetésére volt lehetőség** - az előírt szabályozás szerint – így még inkább elmondható, hogy a keretek felhasználása jól szolgálta a projekt cél megvalósítását.

Összességében megállapítható, hogy **a pénzügyi feltételek és a szakmai elvárások összhangja biztosított volt.** A felhasználás során az ésszerű takarékoság mellett érvényesültek azok a szempontok is, melyek a foglalkoztatottak programban való megtartásában, a továbbfoglalkoztatásban, illetve a projekt befejezése után a nyílt munkaerő-piacon való elhelyezkedésben mutatkoztak meg.

A pályázati **költségvetés teljesítése szigorú szabályokhoz kötötteen, folyamatos ellenőrzés alatt valósult meg.** Az Irányító Hatóság részéről hiányosságra utaló észrevétel nem érkezett. A pontos, szakszerű és az előírásoknak megfelelő elszámolások eredményeként a folyamatos finanszírozás biztosítható volt.

A számviteli előírások betartása mellett a lehetőségek bővültek, mivel a program keretében a **szakszerű és a rendszeres képzések** mellett olyan beszerzésekre is sor kerülhetett, melyek egyaránt szolgálták a programban résztvevők és a kedvezményezett intézményekben dolgozók **munkafeltételeinek javítását**, a megkülönböztetés nélküliség érzetének kialakulását.

## ***A PROGRAM TAPASZTALATAINAK ÖSSZEFOGLALÁSA***

Az utóbbi években megjelenő Uniós források nyújtotta lehetőségek új kihívások elé állította a városvezetést és szakembereit. Fel kellett készülnünk e források lehívására, új szemléletű pályázatok készítésére, uniós követelményeket is kielégítő projektek tervezésére, megvalósítására és vezetésére.

Szentes Város életében a **„Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen” című projekt volt az első sikeres Európai Uniós pályázat**, így tartalmán és célkitűzésein túl, több szempontból is kiemelt szerepe van a város szakmai fejlődése és gazdasági élete tekintetében. Ezek közül csak néhányat emelnénk ki:

- Szentesen évek óta kiemelt szerepet kaptak a munkahelyek teremtésére, és a munkanélküliség különböző technikájú kezelését célzó programok szervezésre irányuló törekvések. Ezt a projektet is ebben a szemléletben, és nagy bizakodással állítottuk össze. A program befejeztével azonban elmondható, hogy minden résztvevő egybehangzó véleménye az, hogy **a vártnál is eredményesebb projektet zárhatunk.**

Elemelve az eltelt időszakot, a sikert a pályázati kiírásban meghatározott prioritások nagyon részletes tervezésével és pontos megvalósításával érhetjük el. A jól megválasztott és egymást támogató menedzsment, a három ütemű kiválasztás, a képzések, a különböző tréningek, a reintegrációs tevékenység és a mentori munka együttesen segítették a program hatékonyságát.

A futamidő alatt alig volt lemorzsolódás, a résztvevők gyorsan beilleszkedtek a munkahelyeken, hasznosnak érezték tevékenységüket, és jelentős százalékuk visszakerült a munka világába. A munkáltatók nagy meglepéssel értékelték a munkavállalók éves tevékenységét, a lehetőségeknél lényegesen nagyobb továbbfoglalkoztatási igényt nyújtottak be. Összességében tehát lényegesen hatékonyabb volt ez a projekt, mint az eddigi közmunka programjaink, melynek során **jelentős, és hasznosítható tapasztalatokat szerezhettünk.**

- A város szociális szolgáltatásai a **tanyagondnoki szolgálat** bevezetésével egy olyan régóta tervezett ellátással bővíthetett, amely nem csak három tartós munkanélküli személy munkavállalási problémáit oldotta meg, hanem 1200 fő külterületen élő lakos számára biztosítja napi rendszerességgel a gyakran nélkülözhetetlen ellátásokhoz való hozzáfutást.
- A program révén az önkormányzati **intézmények** olyan **hiánypótló munkaerőkhöz jutottak**, amelyek biztosítására a saját pénzügyi forrásaik szűkössége miatt egyébként nem nyílt volna lehetőségük.
- A menedzsment kifelé történő kommunikációja számtalan **médiamegjelenést** eredményezett, amely nem csak a projekt, hanem a város ilyen irányú törekvéseit is jól közvetítette a helyi lakosság és a tágabb környezet felé.
- A célcsoport tagjai számára lehetőséget nyújtott a projekt arra, hogy tervezhető életet éljenek, anyagi körülményeik javuljanak, a társadalom aktív tagjaivá váljanak. A munkavállalás révén újra hasznosnak érezhették magukat. Javult önbecsülésük, önértékelésük, családi státuszuk, hisz aktívan, közalkalmazotti bérekkel járultak hozzá a családi költségvetéshez. Egy-egy munkahelyi közösségben megbecsült tagokká válhattak. Új ismereteket, barátságokat kötöttek. Halmozottan hátrányos helyzetükből kilépve a munkaerő-piac értékes szereplőivé váltak. **50 fő munkanélküli** emberből egy éven túl is **43 fő rendszeres jövedelemmel rendelkezik.** Valamennyi munkahelyen jól megállták helyüket, a legjobb képességeik szerint végezték feladataikat. Személyiségük egyértelműen pozitívan változott. Elfogadták segítségünket, feltárták problémáikat s a megoldásban aktívan részt vettek. Az utolsó tréningen, a záró körbeszélgetésben az egyik foglalkoztatottunk így fogalmazott:

*„Szeretném megköszönni ezt a lehetőséget mindenkinek, aki a pályázatot megírta, támogatta és megvalósította. Ilyen programokra lenne szükség a munkanélküliség kezelésére. Egy idézettel fejezném ki, hogy mit jelentett nekem az, hogy részese lehettem a projektnek:*



*Elesettek voltunk és fölemeltetek, idegenek voltunk és befogadtatok, az én atyám megfizeti ezt néktek.”*

Minden szocálisan érzékeny szakember álma az, hogy hatékonyan tudjon segíteni a hátrányos helyzetben élőknek. A fenti kedves szavak meggyőztek minket arról, hogy ez a pályázat valódi segítséget nyújtott úgy, hogy közben a célcsoport tagjai is megőrizhették emberi méltóságukat, hisz segíteni csak így érdemes.

A projektmenedzsmet tagjai nevében szeretnénk megköszönni a részvételt a foglalkoztatottaknak, hisz ezt a programot csak velük tudtuk eredményessé tenni. Kívánunk sok sikert a további munkavállalásban, a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésben és a magánéletben egyaránt!

Szeretnénk köszönetet mondani a pályázat kiíróinak, az Irányító Hatóság, a Dél-alföldi Regionális Fejlesztési Ügynökség minden munkatársának, aki támogatta és segítette munkánkat a pályázat megírásától a program befejezéséig. Szívesen hasznosítanánk tapasztalatainkat hasonló projektek megvalósításában, melyekkel minél több halmozottan hátrányos helyzetű tartós munkanélkülit segíthetnénk vissza a munka világába.

Nem utolsó Szeretnénk köszönetet mondani Szentes Város Polgármesterének, Képviselő-Testületének, együttműködő partnereinknek, az intézmények vezetőinek és dolgozóinak, hogy támogatták a pályázat megírását, megvalósítását, a médiának a nyilvánosság biztosításáért és Szentes Város minden lakójának, aki valamilyen módon segítette ezt a „küzdelmes” programot.

Szentes, 2006. február 28.