

Az érték bennünk van!

A RÉV projekt eredménykommunikációs kiadványa



SZÉCHENYI

2020



Az eredménykommunikációs kiadvány megjelenését az Új Széchenyi Terv és az Európai Unió támogatta a TÁMOP-5.3.8-11/A1/2012-0001 kódszámú, „Rehabilitáció – Érték – Változás (RÉV): Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatás-fejlesztési modellprogram” elnevezésű kiemelt projekt keretében.

A projekt 5 konzorciumi partner együttműködésében megvalósuló komplex program, mely a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piacon való elhelyezkedési esélyeinek javítását tűzte ki céljául.

A fentiekén túl főbb stratégiai céljai között szerepel az **Országos szakmai és módszertani központ létrehozása; Országos Munkaerő-piaci Szolgáltató és Támogató Hálózat** felállítása, működtetése, valamint egységes keretrendszerben működő tudásmenedzsment hálózat kialakítása.

A kiadványt a RÉV projektet megvalósító konzorcium szakemberei állították össze.

Kiadó: ERFO Rehabilitációs Foglalkoztató Közhasznú Nonprofit Kft
Felelős kiadó: Becker György, vezérigazgató
Székhely: 1076 Budapest, Dózsa György út 48.
Web: www.erfo.hu
Kiadvány terv: DC-Proper PR Kft.
Nyomda: Prime Rate Kft.

© ERFO Rehabilitációs Foglalkoztató Közhasznú Nonprofit Kft., 2015.

A kiadvány ingyenes, kereskedelmi forgalomba nem hozható. A felhasználás jövedelemszerzés vagy jövedelemfokozás célját nem szolgálhatja! Minden jog fenntartva!

Konzorciumi partnerek:



ELŐSZÓ

Az Új Széchenyi Terv keretében európai uniós támogatással magvalósuló kiemelt projekt-ről 2012-ben döntött a kormány. A program elsődleges célja, hogy növelje a megváltozott munkaképességű munkavállalók esélyeit a nyílt munkaerőpiacon. A kormány döntésének megfelelően első ízben valósult meg hazánkban egy olyan, az egész országra kiterjedő projekt, amely több ezer megváltozott munkaképességű dolgozót vont be alapvető- és szakmai képzésbe.

A sikeres lebonyolítás óriási kihívást jelentett valamennyi résztvevőnek:

- a konzorciumi tagok vezetőinek,
- a munkavállalóknak,
- a képzőknek,
- a kommunikációs szakembereknek,
- a Szakmapolitikai Koordinációs Testületnek,
- a projekt menedzsmentnek.

A dolgozók motiválása és aktív részvétele, a kompetenciamérés, a tananyag összeállítása, a képzési helyszínek kiválasztása, a rendezvények és sajtótájékoztatók megszervezése, a kiadványok szerkesztése, a közvélemény tájékoztatása csak összehangolt és a kitűzött cél iránti elkötelezettséggel valósulhatott meg.

Bár az elmúlt években egyre többször hallunk, olvasunk fogyatékos emberekről, mégis keveset tudunk róluk, alig ismerjük őket. Kik ők? Hol élnek? Hányan vannak? Tudnak tanulni? Képesek dolgozni? Ilyen és ehhez hasonló gondolatok fordulnak meg az emberek

fejében, ha az utcán, közlekedési eszközön, vagy vásárlás közben fogyatékos gyermeket, illetve fogyatékos embert látnak. Akik láthatóan különböznek a többségtől, azoktól félnek és gyakori a velük szembeni előítélet.

Ezen a szemléleten nemcsak lehet, de kell is változtatni. Az előítéletek ellen, az elfogadás érdekében került sor az integrációs sportrendezvényekre fogyatékos és ép középiskolások részvételével. A tanulók különböző sportágakban mérhették össze tudásukat és kipróbálhatták pl. milyen kerekesszékekben kosárlabdázni, vagy vakon asztaliteniszezni. A jó hangulat és a közös élmény hozzájárulhat a másik elfogadásához és megértéséhez.

A projekt egyik legnagyobb eredménye – a szakmai célok megvalósításán túl – az, hogy hatékony kommunikációval sikerült bemutatni azt, hogy a megváltozott munkaképességű emberek is képesek alkotni, és értékes munkát végezni, ha ehhez a megfelelő feltételek rendelkezésre állnak. Azok a termékek, amelyeket nap, mint nap használunk, az ő kezük munkáját dicsérik. Így hát joggal és büszkén mondhatják:

„AZ ÉRTÉK BENNÜNK VAN”

Bernáth Ildikó

Szakmapolitikai Koordinációs Testület elnöke



A PROJEKT ÁLTALÁNOS BEMUTATÁSA

Az Európai Unióban minden hatodik ember fogyatékossgal él; a fogyatékossg az enyhétől a súlyosig terjedhet, és mintegy 80 millió embert érint, akik – gyakran – nem tudnak teljes mértékben részt venni a társadalom és a gazdaság életében a környezet és viselkedésbeli akadályok miatt. A fogyatékos személyek teljes körű gazdasági és társadalmi részvétele azonban alapvetően fontos az Európa 2020 stratégia intelligens, fenntartható és inkluzív növekedésre irányuló céljainak teljesüléséhez.

2010-ben, az EU 2020 stratégiához kapcsolódóan alkotta meg az Európai Bizottság az Európai Fogyatékosügyi Stratégiát szintén a 2010–2020 időszakra vonatkozóan. A stratégia átfogó célkitűzése, hogy erősítse a fogyatékossgal élők pozícióját annak érdekében, hogy teljes mértékben élhessenek jogaikkal, és teljes körűen részt vehessenek a társadalomban és az európai gazdaságban, különösen az egységes piac keretében. A stratégia az akadályok megszüntetésére összpontosít, nyolc fő fellépési területet kijelölve:

- akadálymentesítés,
- részvétel,
- egyenlőség,
- foglalkoztatás,
- oktatás és képzés,
- szociális védelem,
- egészség és
- külső fellépés.

A stratégia a nyílt munkaerő-piaci integráció támogatását a fogyatékos emberek társadalmi integrációja tekintetében kulcs tényezőként definiálja. A megfelelő színvonalú munkahelyek és munkakörök a dokumentum szerint növelik a célcsoport gazdasági függetlenségét, így a legjobb védelmet jelentik az elszegényedés ellen.

Az Európai Bizottság az EU 2020 stratégiában megfogalmazott mutatók (például a 75%-os tagállami foglalkoztatási ráta) elérésének érdekében az Európai Fogyatékosügyi Stratégiában is elsődlegesnek tartja a munkahelyek akadálymentesítését, a munkavállalást elősegítő fejlesztő tréningek támogatását, valamint a védett foglalkoztatásban dolgozó fogyatékos munkavállalók minél nagyobb arányú tranzitját a nyílt piac felé. Mivel a fogyatékos munkavállalók és álláskereső jelentős hányada támogatást igényel az elhelyezkedéshez a munkaerő-piaci szolgáltató szervezetek (állami és civil egyaránt) szerepét a tagállamoknak erősíteni kell.

A RÉV projekt cél- és tevékenységrendszerre szorosan illeszkedik az Európai Fogyatékosügyi Stratégiában megfogalmazott irányelvekhez.



ALAPVETŐ INFORMÁCIÓK**

A projekt megnevezése	Rehabilitáció – Érték – Változás (RÉV): Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesztési modellprogram (kódszám: TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-0001)
A projekt szakterülete	foglalkozási rehabilitáció
A projektet végrehajtó szervezetek	Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. ERFO Rehabilitációs Foglalkoztató Közhasznú Nonprofit Kft. FŐKEFE Rehabilitációs Foglalkoztató Ipari Közhasznú Nonprofit Kft. Kézmű Fővárosi Kézműipari Közhasznú Nonprofit Kft. Társadalomfejlesztési Módszertani és Szolgáltató Központ Nonprofit Kft.
A projekt hosszú távú és stratégiai célja	<p>A projekt hosszú távú célja a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedési esélyeinek javítása.</p> <p>Stratégiai célok: A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci-foglalkoztathatóságának javítása.</p> <p>Országos szakmai és módszertani központ létrehozása, amely a foglalkozási rehabilitáció szereplői között – NRSZH, alternatív munkaerő-piaci szolgáltatók, szakpolitikai döntéshozók - ösztönzi és koordinálja a szakmai párbeszédet, valamint a munkaerő-piaci szolgáltató szervezetek egységes minőségű szolgáltatási színvonalát támogatja.</p> <p>Egységes keretrendszerben működő integrált informatikai rendszer kifejlesztésével egy új platformot biztosító tudásmenedzsment hálózat létrehozása és működtetése.</p>
A projekt indikátorai*	<p>Kiképzett képzők: 351 fő</p> <p>Szakmai, készség- és magatartásalapú kompetencia felmérésen részt vett munkavállalók: 5854 fő</p> <p>Képzésbe bevont munkavállalók: 4305 fő</p> <p>A képzést sikeresen elvégzett munkavállalók: 2883 fő</p> <p>A nyílt munkaerőpiacon működő potenciális munkahelyek kompetencia elemzése: 500 db</p>
A projekt megvalósítási időszaka	2012. május 1. – 2015. október 31.
A projekt összköltsége	4.868.546.081 Ft

*Indikátor: projektben vállalt célérték

**A 2015. június 30-án hatályos Támogatási Szerződés alapján

A PROJEKTET MEGVALÓSÍTÓ KONZORCIUMI TAGOK BEMUTAKOZÁSA

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.



Fogyatékos Személyek
Esélyegyenlőségéért
Közhasznú Nonprofit Kft.

A Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. feladata a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének, társadalmi integrációjának és komplex (re)habilitációjának elősegítése, a komplex rehabilitációban közreműködők tevékenységének

összehangolása. Céljait – mint nagy szakmai tudásbázissal rendelkező módszertani fejlesztéseket generáló, szakmai műhelyeket működtető és felnőttképző intézmény, továbbá mint pályázató szervezet valósítja meg.

Az FSZK Nonprofit Kft., úgy alakította ki szervezeti rendjét, hogy azok lefedjék a fogyatékos emberek érdekében történő fejlesztések területeit és megfeleljenek a hazai és nemzetközi jogszabályokban megfogalmazott elvárásoknak. A Szervezet által koordinált és lebonyolított szakmai fejlesztések pénzügyi kereteit az Új Széchenyi Terv, az Országos Fogytékosságügyi Program, illetve más jogszabályokban nevesített a hazai költségvetésben a feladatokra szánt források biztosítják. Szakmai munkánkat a Fogytékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény, valamint az Európai Fogytékosságügyi Stratégia 2010-2020 alapján szervezzük. Több kiemelt szakmai programot valósítunk meg a foglalkoztathatóság fejlesztése, a munkaerő piacra történő belépés ösztönzése, a minőségi oktatás és általános hozzáférés biztosítása, valamint a társadalmi befogadás és részvétel erősítése érdekében. Hisszük, hogy ezek a szakmai fejlesztések megkönnyítik a fogyatékos emberek életét az óvodákban, iskolákban, munkahelyeken, sportlétesítményekben, a mindennapi élet egyéb területein.

További információ: www.fszk.hu

ERFO Rehabilitációs Foglalkoztató Közhasznú Nonprofit Kft.



Az ERFO Rehabilitációs Foglalkoztató Közhasznú Nonprofit Kft. elsődleges foglalkoztatáspolitikai célja a megváltozott munkaképességű, fogyatékos

személyek – egészségi állapotának, fogytékosságának megfelelő munkahelyi környezetben megvalósuló – foglalkoztatása, valamint a munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű rehabilitációs foglalkoztatás megvalósításának elősegítése – az értéket előállító üzemszerű termelés keretei között.

A társaság központi telephelye Budapesten a VII. kerület Dózsa György u. 48. szám alatt található. A cég ezen kívül Szegeden, Pécsen és térségében is létesített fióktelepet. Dolgozóink **túlnyomó többségét megváltozott munkaképességű személyek alkotják.**

A megváltozott munkaképességű munkavállalók, az általános munkavégzési hátrányokon túl, további munkavégzési hátrányokkal is rendelkeznek, melyek speciális

rehabilitációs intézkedéseket igényelnek: az egészségkárosodás miatt indokolt, az átlagostól eltérő képzési, átképzési szükséglet, illetve az átlagosnál hosszabb ideig tartó, vagy jelentősebb betanítási, felügyeleti igény.

Mivel az üzemegységeinkben végzett tevékenységek többsége nem kötődik iskolai végzettséghez, viszonylag nagy számban foglalkoztatunk olyan dolgozókat, akiknek végzettsége legfeljebb 8 általános, vagy annál alacsonyabb. Ezzel párhuzamosan azonban lehetőséget és munkahelyet biztosítunk a gimnáziumi, illetve felsőfokú végzettséggel rendelkezőknek is és számukra is igyekszünk olyan munkát találni, mely megfelelő szintet biztosít tudásanyaguk alkalmazásához és nem vezet hosszú távon már meglévő készségeik, képességeik romlásához.

További információ: www.erfo.hu

Kézmű Fővárosi Kézműipari Közhasznú Nonprofit Kft.



A Kézmű Fővárosi Kézműipari Közhasznú Nonprofit Kft., Magyarország legnagyobb állami tulajdonú könnyűipari vállalata. 1953 óta szolgálja ki a magyar és nemzetközi konfekció- és bőrdíszműipart, de nagytételben készíti vegyesipari termékeket és sportszereket is hazai, illetve külföldi megrendelésre. Állami vállalatként 98 telephellyel rendelkezünk és több mint 5000 fő

munkavállalót foglalkoztatunk. Társaságunk életében 1980-ban történt jelentős változás, amikor is megkapta a megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztató célszervezeti kijelölést. A rehabilitációs foglalkoztatáspolitikája azóta is meghatározója és jellemzője a társaságunknak. Munkavállalóink 75%-a megváltozott munkaképességű, akik magas színvonalú produktumot állítanak elő. A kis- és nagyszériás gyártást egyaránt modern anyagmozgatás, minőségi csomagolás és kifogástalan raktározás kíséri. Megrendelőinknek teljes szolgáltatást nyújtunk a gyártás számítógépes előkészítésétől a termék befejezéséig minden fázisban.

A Vegyesipari Gyáregységénél fő profilunk az IKEA kiszolgálása, mely tevékenység által a világ közel 100 országában, elsősorban Európa, az Egyesült Királyság, Észak-Amerika és Kanada piacain vannak jelen termékeink.

Bőrdíszműipari üzletágunkban magas szintű szakmai és technikai felkészültséggel rendelkezünk. Ennek köszönhetően gyártunk használati- és divatáru cikkek kis- és nagy mennyiségben, akár logóval ellátott mappákat, kongresszusi táskákat, irattartókat, hátizsákokat, sporttáskákat, orvosi- és nővértáskákat, valamint fegyvertokokat is tudunk

készíteni. Neves világmárkák termékei is üzemeinkben készülnek. Referenciáink a teljesség igénye nélkül: Givenchy, Chloé, Semler cipő.

Konfekcióipari üzletágunkban jelentős munka- és formaruha kollekcióval büszkélkedhetünk. A gyártás teljes vertikumát lefedjük, a termék bemintázását, szabásminta szerkesztését, a gyártás számítógépes előkészítését, szabását, varrását egyaránt. A kis- és nagyszériás gyártást modern anyagmozgatás, minőségi csomagolás és kifogástalan raktározás kíséri. Ügyfeleink nyugat-európai luxus divatcégek: Pollini S.P.A.: Moschino, Dama S.P.A.: Paul & Shark, Indutries S.P.A.: Moncler.

További információ: www.kezmu.hu

FŐKEFE Rehabilitációs Foglalkoztató Ipari Közhasznú Nonprofit Kft.



A száz százalékban állami tulajdonú FŐKEFE Rehabilitációs Foglalkoztató Ipari Közhasznú Nonprofit Kft. az or-

szág egyik legnagyobb munkáltatója. E cég foglalkoztatja a legtöbb megváltozott munkaképességű (mmk) embert hazánkban. A négyezres összlétszámból háromezer-ötszázan mmk-sok. A Társaságnak 69 telephelye van szerte az országban, a munkahelyek jelentős része hátrányos helyzetű térségeken található, nem egy ilyen területen e vállalat számít a legtekintélyesebb munkaadónak, illetve a megváltozott munkaképességű, dolgozni akaró lakosok egyetlen elhelyezkedési lehetőségnek.

Az eredetileg, 1949-ben fővárosi látássérültek foglalkoztatására alakult, párszáz fős cég ma látás-, hallás- és értelmi sérülteket, autista, neurológiai és belgyógyászati betegeket, fogyatékossgal élők egyaránt foglalkoztat. Aktív felnőttképzési intézményként felkészült arra is, hogy újabb-újabb mmk-s embereket rehabilitáljon és vezessen át a nyílt munkaerőpiacra. A cég jelenlegi stratégiai ágazatai: síkötések, lámpák, irodai papíráruk, orvosi infúziószerelék és tisztítóeszközök gyártása, autóvillamossági termékek összeszerelése, csomagolási munkák, valamint zöldségtermesztés és savanyítás (kóser piacra is). A munka- és kereskedelmi megrendelők között számos külföldi partner, multinacionális vállalat, sőt piacvezető világcég található.

A cég az utóbbi években racionalizálta tevékenységi körét, termelési központokba összpontosítja tevékenységeit, alkalmazkodik a megváltozott munkaképességűeket érintő jogszabályi környezet változásaihoz. Egyszerre igyekszik megfelelni a rehabilitációs foglalkoztatás követelményeinek és a piaci normáknak. A FŐKEFE idén megszerezte a Cégbírásnál az új Civil törvény szerinti közhasznú státuszt. Ennek birtokában sorra köti a telephelyileg érintett önkormányzatokkal a közszolgáltatási szerződéseket, melyeket az önkormányzati törvény szociális és egészségügyi szolgáltatásokra kötelez. E közszolgáltatási szerződésekben a FŐKEFE vállalja a rehabilitációs foglalkoztatást, a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi egyenlőségének elősegítését.

További információ: www.fokefe.hu

Társadalomfejlesztési Módszertani és Szolgáltató Központ Nonprofit Kft.



A Társadalomfejlesztési Módszertani

és Szolgáltató Központ küldetése, hogy a legkorszerűbb és leghatékonyabb technológiák, módszerek és modellek magyarországi alkalmazásának segítségével hozzájáruljon a hátrányos helyzetű emberek felzárkózásához, életesélyeinek növeléséhez és életminőségének javításához. Az általunk tervezett és megvalósított programok az alábbi területeken kínálnak konkrét megvalósítható megoldásokat:

Munka: legyen minden dolgozni akaró embernek értelmes, megbecsült munkája.

Egészség: mindenki a lehető legnagyobb mértékben őrizze meg fizikai és mentális egészségét egész élete folyamán.

Tudás, képzés: rendelkezzen korszerű tudással, hogy a tapasztalataiban rejlő értékeket a lehető legjobban ki tudja aknázni az élethosszig tartó tanulás és képzés segítségével.

Társadalmi részvétel, esélyegyenlőség: mindenki aktívan részt vehessen a társadalmi folyamatok alakításában és a döntéshozatalban.

Támogató környezet: a gyakorlati tapasztalatainkból adódó előnyök felhasználását a társadalmi-gazdasági környezet a lehető legjobban támogassa.

Az általunk végrehajtott projektek tervezésekor figyelembe vesszük a fejlett országok gyakorlatát, ötvözve a magyar emberekre jellemző kulturális és társadalmi sajátosságokkal. Legfontosabb szempontunk a hosszú távú fenntarthatóság, hogy ne csak pillanatnyi segítséget tudjunk nyújtani a rászorulóknak.

További információ: www.tmszk.hu

A PROJEKT TEVÉKENYSÉGRENDSZERE

A kitűzött célok elérésének érdekében két főbb megvalósítási terület zajlott a projektben: képzésfejlesztési valamint szolgáltatásfejlesztési tevékenységet folytatott a konzorcium. Elsődleges volt a felnőttképzési rendszer kialakítása és képzések lebonyolítása a három foglalkoztatónál, a szolgáltatásfejlesztést pedig jellemzően az FSZK és a TMSZK végezte. A következőkben részletesen bemutatjuk a projektben megvalósított komplex szakmai innovációt.

Képzésfejlesztési tevékenység

Illeszkedve a hazai és EU-s elvárásokhoz, valamint a gazdasági környezet elvárásaihoz a RÉV projekt célul tűzte ki, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók és a nyílt munkaerőpiacon állást keresők világa közti rés minél kisebbre csökkenjen. Ennek egyik elsődleges eszköze olyan munkahelyi képzések lebonyolítása, melyek az általános, mindennapi eligazodást segítő és megalapozó ismeretanyag átadásán túl szakma-specifikus felkészítés formájában lehetőséget biztosítanak a folyamatos fejlődésre. A legvégső cél persze a rehabilitációs célú foglalkoztatásból való kilépés lehetőségének megteremtése a nyílt munkaerőpiacra. A képzések célcsoportja a három cégnél dolgozó megváltozott munkaképességű munkavállalók köre volt.

A képzések megvalósítását műszaki és szakmai felkészülési szakasz előzte meg. Ennek során kerültek kialakításra a képzési központok: az infrastrukturális beruházások és eszközbeszerzések biztosították a megfelelő és kényelmes oktatási környe-

zetet. A három cégnél összesen 116 oktatási helyszín került kialakításra. Ezek mellett voltak olyan cégen belüli, a felnőttképzési törvény előírásainak megfelelő oktatási helyszínek is, ahol nem történt beruházás, de zajlott oktatási tevékenység (pl. intézeti helyszínek), illetve több szakmai képzés esetében a résztvevő külső helyszínekre is jártak (közoktatási intézménybe, művelődési házba, stb.). Ez tette lehetővé ezidáig 4475 fő megváltozott munkaképességű dolgozó képzését.

Ezzel párhuzamosan zajlott a szakmai felkészülés, melynek főbb területei a következők voltak:

- a megváltozott munkaképességű dolgozók készség- és magatartás alapú, valamint szakmai kompetencia felmérése,
- képzők képzése: trénerok, valamint a közreműködő mentorok, oktatási asszisztensek, szupervízorok felkészítése,
- képzési tananyag kidolgozása,
- képzési és rehabilitációs tevékenység adminisztrációját támogató szoftver kifejlesztése.

A képzésbe való bekerülést komoly előkészítő tevékenység előzte meg. A rehabilitációs csoportok elkészítették a megváltozott munkaképességű dolgozók felmérésére alkalmas kérdőíveket, amelyekkel az általános készségek, illetve a szakmai kompetenciák vizsgálatára nyílt lehetőség.

A három cég 6358 fő bevonásával végezte el a felmérést. Az adatok értékelését követően történt meg a képzésbe bevont hallgatók kiválasztása.

A képzéssorozatok megvalósítása a szervezetek azon belső munkatársainak felkészítésével indult, akik a továbbiakban az alapvető és szakmai képzéseken képzőként vettek részt. A három cégnél összesen 408 fő képző képzése valósult meg. A tapasztalatok alapján a résztvevők oktatói, vezetői készsége sokat fejlődött, a feladat iránti elhivatottságuk nőtt. A megváltozott munkaképességű munkavállalókkal való személyes kapcsolatuk is minőségi változáson ment keresztül. A megvalósuló komplex szervezetfejlesztés hatására egyfajta pozitív irányú kultúraváltozás indult meg a cégen belül, a középvezetői szint aktívabbá vált.

Az akkreditált foglalkoztatóknál a RÉV projekt által generált felnőttképzési tevékenység, továbbá a rehabilitációs munka informatikai eszközzel való támogatását a projektben kifejlesztett KÉREM rehabilitációs és oktatási szoftver segíti. A fenntartó, tulajdonos, szakmai osztályok, csoportok és maguk a megváltozott munkaképességű dolgozók is információt kaphatnak a rendszerből, amely statisztikai kimutatások készítését is lehetővé teszi.

A KÉREM szerepe az oktatásokban:

Szükségletfelmérő kérdőívek, jelentkezési lapok, felnőttképzési szerződések, iskolai végzettségeket igazoló dokumentumok kezelése, naplók, tanmenetek, órarendek

ismertetése, online-vizsgára történő jelentkezés lehetősége. A képzésen részt venni kívánók képzési szükségleteinek, egyéni képzési terveinek összehangolása a képzési kínálattal, minőségbiztosítási tevékenység (tanfolyam-értékelés) támogatása, statisztikák készítése. A rendszer támogatja az életpálya követést: a munkavállalók szervezeten belüli szakmai életútjának nyomon követését; a megszerzett vagy rendelkezésre álló kompetenciák figyelembevételével a szervezetben, vagy azon kívül betölthető pozíciók nyilvántartását. A bérelszámolási folyamatok segítése: kimutatás készítésének lehetősége arról, hogy az adott munkavállaló egy adott hónapban/ időszakban hány órát részesült képzésben. Kapcsolattartási, panasztételi lehetőségek kibővítése, közvetlen on-line tájékoztatás.

A KÉREM szerepe a rehabilitációban: személyes rehabilitációs tervek éves kiértékelése, szükségletek felmérése országos viszonylatban, segítő szolgáltatások tervezésének folyamatai, sikeres rehabilitáció elősegítése, tranzitálási cselekvési tervek rögzítése, tranzitálási folyamatának elősegítése, munkapróbák helyszíneinek, munkaköreinek, tapasztalatainak összegzése.

Alapvető képzések megvalósítása

A képzési koncepció egyik pillére egy általános munkavállalói kulcskompetenciákat fejlesztő képzés megvalósítása volt. A projekt kiváló lehetőséget biztosított arra, hogy a személyi kompetenciák és igények felmérését követően, illetve ezek alapján olyan programot állítsunk össze, amely a

dolgozók speciális igényeire szabva adja meg a megfelelő módszertani háttérrel a képességek fejlesztéséhez. A konzorcium Szakmai Munkacsoportja közösen alakította ki a végleges tananyagot és a módszertani segédleteket.

- **A képzés megnevezése:** „Munkavállaláshoz szükséges képességek fejlesztése”
- **A képzés óraszám:** 480 óra
- **A képzés intenzitása:** 6-12 hónapon keresztül, munkaidőn belül napi 2-4 órában



A képzés célja, hogy a tréningeken résztvevő megváltozott munkaképességű munkavállalókat csoportos foglalkozások keretében mentálisan fejlesszük, felkészítsük az integrált, nyílt munkaerőpiacon történő munkavállalásra, valamint hozzásegítsük a munkahelyi- és a társadalmi beilleszkedést elősegítő készségek, képességek elsajátításához.

A képzés rehabilitációs alapokon nyugvó, a munkavállalást elősegítő, elméleti felkészítést és gyakorlatias egyéni és kiscsoportos interaktív érzékenyítő elemeket tartalmazott, 20 db egymásra épülő, ám ugyanakkor önálló egységet is képező tananyagegységek formájában.



Alapvető képzések tartalma

	Tananyagegység	Tananyagegység leírása
1.	A személyiség kialakulása, fejlődése	Az „ÉN” tudat és a személyiség összefüggései. A személyiség fejlődését veszélyeztető tényezők. A személyiség fejlesztésének lehetőségei a szocializációs folyamat során.
2.	Önismeret, öndefiníció, önértékelés	A megfelelő motivációs töltés elérésének elősegítése. Motiváltság a munkavégzésre, lojalitás a munkáltatóval szemben. Cél a reális önértékelés kialakításának elősegítése, a fogatékossággal, betegséggel való együttélés elfogadása és elfogadtatása. Felelősségtudat, akaraterő.
3.	Érzelmelek és a viselkedés szabályozása	Értelem és érzelem viszonya – a szocializálódás során tanult érzelmek. A betegségekkel, megváltozott munkaképességgel kapcsolatos érzelmi reakciók – a tagadás problémaköre.
4.	A kommunikáció fogalma, formái, szabályszerűségei	A munkahelyi kommunikáció jelentősége, az előítéletek hatása a kommunikációs folyamat során, a kommunikáció stílusa és az eredményesség összefüggései. Társas kapcsolatok létesítésének és fenntartásának törvényszerűségei. Kommunikációs gyakorlatok.
5.	A konfliktus fogalma, okai, elkerülésének lehetőségei	Előítéletek a konfliktuskezelés, konfliktusmegoldás során és azok következményei. A munkahelyi és magánéleti konfliktus helyzetek és kezelésük módjai.
6.	A stressz	Munkahelyi és munkahelyen kívüli stresszhelyzeteket kiváltó okok és körülmények, valamint azok feldolgozásának lehetőségei. „Pozitív stressz” és annak hatásai. Általános stresszkeltő helyzetek és azok feldolgozása.
7.	A krízis	Fogalma, a krízishelyzetek lélektani sajátosságai. Munkahelyi-, munkaerő-piaci-, párkapcsolati-, családi krízishelyzetek és a feloldásuk lehetséges módjai.
8.	A munkahelyi légkör	Fogalma, alakításának lehetőségei. A munkahelyi légkör jelentősége a teljesítmény és minőségi követelmények vonatkozásában.

	Tananyagegység	Tananyagegység leírása
9.	A csoportos munkavégzés alapvető munkahelyi szabályai	Normák, kritériumok, felelősségvállalás. Szimulált körülmények között begyakorolt helyes magatartásformák alkalmazása. Főnök-beosztott viszony kezelése. Csoporton belüli szerepek és viselkedésformák, kapcsolatok kiépítésének módszerei. Alapvető törvényi rendelkezések, általános előírások és szabályok megismerése a tűz-, munka-, baleset- és környezetvédelem területéről; az elsajátított ismeretek munkahelyi alkalmazása.
10.	A társas támogatás keresése.	Az egyéni és csoportos felelősségvállalás. A betegségekkel kapcsolatos érzelmi reakciók – a tagadás, a szorongás, a düh, a levertség és a depresszió.
11.	A munkahelyi kiégés kérdései.	Fáradtság, levertség, depresszió, teljesítménycsökkenés. A munkahelyi kiégés fizikai tünetei [fejfájás, alvászavar, hirtelen kedélyváltozás, érezhető izomfeszülés-, tompa fájdalom, gyengeség érzése] és kezelésének lehetséges módszerei.
12.	Mentálhigiénés foglalkozások	A lelki egészség védelmének és a pszicho-szociális problémák kezelésének, feloldásának technikái.
13.	Egészséges életvitel és elsősegély-nyújtás	Egészségmegőrzés, személyi higiénia, egészséges táplálkozás, egészséges életmód; párválasztás, házasság, család, gyermekvállalás. A szenvedélybetegség kialakulásának lehetőségei, megelőzésének módja; dohányzás, alkohol- és drogfogyasztás; stressz-helyzetek a családban. Elsősegély-nyújtási tanácsok és technikák a mindennapi élethelyzetek megoldásának érdekében.
14.	Társadalmi reintegráció	A megváltozott munkaképességű emberek munkahelyi és társadalmi vissza- és beilleszkedésének problémái, kérdései. A szabadidő eltöltésének, kihasználásának lehetséges formái – sport, szórakozás, egyéb kapcsolódás lehetőségei.
15.	Önálló gondolkodás, szabad akarat	Alapvető állampolgári jogok igénybevétele. A közéletben való aktív részvétel. Napi életvitel szabályai, állampolgári jogok és kötelességek, PTK, BTK, Szociális törvény, Nemzeti Alaptörvény megismertetése. Társadalmi felelősség vállalás fontossága. Általános ügyintézési ismeretek.

	Tananyagegység	Tananyagegység leírása
16.	A szociális és jóléti ellátások	Hazai és EU-s intézményrendszer, alapvető EU ismeretek. Az ellátások igénybevételének lehetőségei. Megváltozott munkaképességből adódó jogok, ellátások, szociális ügyintézés megismertetése az ide vonatkozó törvények és rendeletek tükrében.
17.	A munkahely keresés módjai	Munkahely-keresési technikák, közvetítők igénybevétele, a lehetőségek mérlegelése, a megfelelő munkahely kiválasztása; önéletrajz és motivációs levél, a bemutatkozó beszélgetés technikái. Munkavállaláshoz és munkavégzéshez szükséges jogok, kötelezettségek és a kapcsolódó dokumentumok ismertetése, formanyomtatványok kitöltése.
18.	Az esélyegyenlőség kérdései	A különböző fogyatékosági csoportok társadalmi és munkahelyi hátrányai, a hátrányok leküzdésére tett intézkedések. Az akadálymentesítés kérdései, problémái. A különböző etnikai és nemzetiségi csoportok társadalmi és munkahelyi hátrányai, a hátrányok leküzdésére tett intézkedések. A másság elfogadása, a tolerancia elve. A másságból eredő munkahelyi és társadalmi hátrányok, a hátrányok leküzdésének lehetőségei. Alapvető emberi jogok.
19.	Tanulás, képzés, önfelnevelés	Az alapképzettség fejlesztésének fontossága, íráskészség fejlesztése (digitális eszközök, nyomtatvány minták segítségével), önképzés, ismeretek szinten tartása. Önálló indíttatás a szak- és továbbképző tanfolyamokon, OKJ-s szakmai képzéseken való részvételre. „Élethosszig való tanulás” értelme, filozófiája.
20.	Szabad asszociációs foglalkozások	A csoport által hozott témákból – aktuális helyzetek, problémák megbeszélése a résztvevők minél aktívabb bevonásával, közreműködésével, hozzászólásával.

A tananyagegységek feldolgozása elméleti felkészítést követő szituációs gyakorlatokon keresztül történt. A tréning jellegű tanítási órákat szigorú ütemterv és órabeosztás alapján a rehabilitációs oktatók tartották, az ő munkájukat telephelyi szinten a mentorok és oktatási asszisztensek segítették.

A teljes képzési tananyag, valamint az oktatási segédanyagok elérhetők a projekt honlapján a <http://revprojekt.hu/hu/kepzes/szakmai-anyagok> hivatkozáson.

Szakmai képzések megvalósítása

A projekt során megvalósított szakmai képzések listája a projekt előkészítő szakaszában, a megváltozott munkaképességű munkavállalók körében lebonyolított képzési szükségletfelmérés alapján lett összeállítva. A FŐKEFE rehabilitációs munkacsoportja 3.024 fő munkavállalót kérdezett meg egy személyes interjú keretében arról, hogy milyen szakmát szeretne tanulni, miben látja a további szakmai fejlődésének és esetleges nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésének a lehetőségét. A felmérés eredményeinek kiértékelése után került összeállításra a szakmai képzési lista.

A megvalósított szakmai képzések két csoportba sorolhatók: OKJ-s és támogatott egyéb szakmai képzések.

OKJ-s képzések:

E képzéseink mindegyike 90-230 órás volt, heti 2 alkalommal, napi 5-7 tanítási órában zajlott.

- Kerti munkás
- Parkgondozó
- Tisztítástechnológiai szakmunkás
- „Építő- és anyagmozgató gép kezelője” megnevezésű, „Targoncavezető” szakmai irányú képzés, a szakmai irányhoz tartozó OKJ-vizsga, valamint a szakmaterülethez kapcsolódó „vezetőüléses-”, „vezetőállásos-” és „gyalogkíséretű targonca” gépcsoportokra vonatkozó gépkezelői jogosítvány megszerzésére irányuló hatósági vizsga megszervezése és lebonyolítása

Támogatott egyéb szakmai képzések:

E képzéseink óraszámja 50-300 óra között volt, heti 2 alkalommal, napi 5-7 tanítási órában zajlott.

- Alapvető számítógép-kezelési és internet használati ismeretek

- Betanított finommechanikai összeszerelő
- Betanított frissítőmasszőr
- Betanított papírtermék-készítő (kézi és gépi szakirány)
- Betanított varrómunkás
- Minőségellenőr
- Munkavégzéshez szükséges adatrögzítői programok kezelése (call center ismeretek)
- Piackutató, termékfejlesztési munkatárs Számítógép-kezelő (alapfok és haladó csoport)
- Vagyonőr munkatárs

A szakmai képzés eredményeképpen a munkavégzés hatékonysága növekszik és e tapasztalattal jelentősen nő majd a munkavállalók számára saját munkaerő-piaci értékük.

Bár a képzési koncepció általánosan megegyezett mindhárom cégnél, kisebb nagyobb eltérések adódtak a képzésszervezésben és lebonyolításban. Az egyik ilyen sajátosságot a KÉZMŰ valósította meg a szakmai képzések során.

A Kézmű Mesterlevél egy moduláris rendszerben felépített képzési struktúra, melynek célja, hogy az esetlegesen más szakmából érkező munkavállalókat felkészítse a könnyűiparban végzendő feladatok ellátására, illetve a már szaktudással rendelkező dolgozók készségeit fejlessze annak érdekében, hogy nehezebb, összetettebb műveleteket is el tudjanak végezni, valamint komplexebb gyakorlati tudást szerezzenek.

Az egyes iparágak (ruha-, bőripar, csomagolóstechnológia, raktározás) tananyag-egységei úgy kerültek felépítésre, hogy a legegyszerűbb munkafolyamatoktól (pl. összevarrás, szegés) kiindulva fokozatosan halad az egyre bonyolultabb alkatrészek,

termékek készítésének megismerése felé, így akár szakmai ismerettel nem, vagy csak kevésel rendelkezők is könnyen elsajátíthatják. A tananyagegységek, modulok minimális elméleti, és igen magas gyakorlati óraszámmal kerültek kialakításra, amelynek előnye, hogy akár általános iskolai végzettséggel rendelkezők, vagy a több évtizede iskolapadból kikerültek számára is hatékony tanulási formát kínál. A jelentkezők/munkatársak előzetes szakmai tudásuk alapján tudnak az egyes szakmai modulokhoz bekapcsolódni. A bekapcsolódás feltétele a szint- és kompetencia felmérő kitöltése, a gyakorlati feladatok elvégzése.

A RÉV projektben egy-egy iparág szakmai tudása 20 modulra került felosztásra és ezekből minden bevont megváltozott munkaképességű munkavállaló minimum 5 modulnyi képzésen vett részt, de voltak olyan hallgatók, akik 10 modult is végig tanultak. Egy-egy modul 60 órás, így összességében 300 órányi képzésben részesülhettek azok a megváltozott munkaképességű kollégák, akik az előzetes kompetencia felmérés elvégzése után bevonhatóak voltak a képzésbe és az ott elért eredményük alapján kerültek számukra kiválasztásra az adott témakör egyes moduljai. A képzés területei a következők voltak:

- Alapvető számítógép kezelési és internet használati ismeretek
- Bőr cipő felsőrészek gyártástechnológiája
- Bőr sportszerek gyártástechnológiája
- Bőr tárgyak készítése és javítása
- Bőrdíszműipari termékek gyártástechnológiája

- Bőrruházati termékek gyártástechnológiája
- Egyszerű konfekcióipari termék gyártástechnológiája
- Konyha és lakástextíliák gyártástechnológiája
- Különféle csomagolóanyagok és felhasználási területük
- Munkaügyi, munkajogi ismeretek
- Raktárkezelés, optimalizálás anyagmozgatási ismeretek
- Ruhaipari szabászati technológiák, szabászati folyamatok, szabászati elrendezés optimalizálási lehetőségei
- Szalagvezető képzés
- Szakmai alapképzés

Tapasztalatok, eredmények

A megváltozott munkaképességű munkavállalók részvételével megvalósuló alapvető képzésekkel kapcsolatban mindhárom konzorciumi tag sikerekről, előremutató eredményekről számolhat be.

A képzések gyakorlati megvalósulása kapcsán a szervezetek kiemelték, hogy a résztvevők – a kezdeti nehézségeket legyőzve – pozitív hozzáállást tanúsítottak, nem érezték kötelességnek a részvételt. A foglalkozásokat nagyon várták, az ott elhangzottak sok esetben további beszélgetéseket eredményeztek a résztvevők között. Az egyes tananyagrészek feldolgozása, és az ezekbe épített játékos feladatok során a képzők és a résztvevők egyaránt sokat tanultak, lehetőség nyílt egymás mélyrehatóbb megismerésére.

Az alapvető képzések során a friss tudás és újonnan szerzett tapasztalatok hatására a résztvevők számos területen fejlődtek; néhány kiragadott példa:

Tanulás, mint tevékenység beépülése: A képzések során nem csak új ismeretanyaggal gazdagodtak a résztvevők, de a mindennapjaikba beépült a tanulás, mint régi-új tevékenység, elősegítve ezzel a folyamatos képzés, tudásbővítés igényének kialakítását, mely napjaink egyik legfontosabb nevelési célját, az élethosszig tartó tanulást alapozza meg.

Hétköznapi készségek fejlődése: A képzéseken szerzett tapasztalatok hatására olyan, a mindennapos élethelyzetekhez szükséges készségeik is fejlődtek, mint például a problémamegoldás, egyéni ügyintézés, más emberekkel való bánásmód stb. A résztvevők beszámoltak arról is, hogy új ismereteiket nem csak a munkájuk során, de a magánéletben is hatékonyan tudják kamatoztatni.

Egymás „erősítése”: A képzések során a csoporttársak egymásra is jótékony hatással voltak, és esetükben is érvényesült az integrált oktatás egyik legfontosabb jellemzője, vagyis a jobb képességű résztvevők „felhúzták” a gyengébb képességűek teljesítményét is.

Nyitottság: A résztvevők a képzés kezdetekor sokkal zárkózottabbak, visszahúzóbbak voltak, köszönhetően az életük során tapasztalt negatív hatásoknak. Ez a képzések során a legtöbb embernél pozitív

irányba változott, bátrabbakká, nyitottabbakká váltak, és magabiztosabban vállalják fel véleményüket, tárják mások elé elképzeléseiket, gondolataikat.

Alkalmazkodás, elfogadás, empátia: A különböző képességű kollégákhoz való hozzáállás pozitív irányba változott, ugyanis a képzések óta sokkal könnyebben elfogadják, hogy nem mindenki képes ugyanúgy elvégezni egy feladatot, munkafolyamatot; belátják, hogy az eredmény ettől még épp olyan jó lehet. Mindemellett jobban megismerték egymást, és nyitottabbá váltak egymás iránt az egy munkahelyen dolgozó, de más foglalkozással élő csoportba tartozó munkavállalók, valamint a többi munkatárshoz és a vezetéshez való hozzáállás is sokat javult.

Kommunikáció minőségi változása: A képzéseken résztvevők szókincse a kommunikációs feladatok hatására jelentősen bővült, és az újonnan tanult kifejezéseket a mindennapi beszélgetéseikbe is be tudják építeni. Ebből is látszik, hogy a tananyagokat könnyen megértik, és szívesen tanulják. A résztvevők sokkal bátrabban kommunikálnak nem csak a hétköznapi, informális szituációkban, de a hivatali ügyintézések során is magabiztosabbak lettek. A kommunikációjukban, megnyilvánulásaikban egyre inkább pozitív szemléletmód dominál a panasz, negatív hozzáállás helyett.

Csoportok összetartó erejének növekedése: Javult a csoportok közösségi munkája, a tagok együttműködése. Az egy részlegen dolgozók csoportkoherenciája megerősödött,



valamint érezhető volt a csapatépítés hatása a részlegeken belül és a részlegek között is, ezzel sokat javult a munkahelyi légkör.

Munkaminőség javulása: Érezhetően javult a munkaminőség, valamint a képzéseken kapott pozitív visszajelzések hatására munkavállalók elkezdtek új feladatokat, kihívásokat keresni saját munkakörükben.

Nagy sikerként könyvelendő el, hogy a résztvevő munkavállalók visszajelzéseként egyöntetűen azt a véleményt fogalmazták meg, hogy szívesen részt vennének hasonló profilú képzéseken a jövőben is.

Álljon itt néhány személyes vélemény a képzés résztvevőitől:

„Mindenkire jó hatással volt a képzés. Még azokra is, akik ennek beismerése ellen látványosan tiltakoznak. Nyitottabbak, magabiztosabbak, befogadóbbak, jobban viselik a közösséget, nagyobbak a személyes ambícióik, mint korábban. Sokkal összetartóbbak, odafigyelnek egymásra üzemen belül és kívül is.”
Gergő (képzésen oktató tréner)

„Szerintem a tanfolyam minden témája hasznos. Megváltoztatta az ember tulajdonságát és benső értékét.”

Marika (képzésen résztvevő dolgozó)

„A munkáhozállás változott. Már nem csak az van, hogy az egyik dolgozik, a többi nézi. Csapatmunka folyik, nincs széthúzás.”
Imre (képzésen résztvevő dolgozó)

„Egy tréner szemüvegén keresztül” – gondolatok élményekről, benyomásokról

Milyen nehézségekkel találkozta a képzés során?

Elsőként az önbizalom és a motiváció hiányát emelném ki. Nem mertek megnyílni, sokszor véleményük sem volt egy-egy témáról. Nem motiváltak a tanulásban, a fejlődésben, amiből nehéz volt őket kizökkenteni.

Mennyire tudtak feloldódni a résztvevők, mennyire voltak aktívak?

Elsőként arra kellett törekednem, hogy a komfortzónájukból kicsalogassam őket. Kellett egy kis idő, hogy meg merjenek szólalni, ki tudják magukat fejezni. A képzés során a szókincsüket is fejleszteni kellett, hogy egész mondatokban tudjanak válaszolni, illetve, hogy megértsék az adott témakört. Pl. szegregáció, integráció, asszertív kommunikáció.

Milyen változást tapasztaltál a képzés végén?

Már mernek gondolkodni, és a gondolataikat megosztani másokkal. A képzés során rengeteget fejlődött a kommunikációjuk, a konfliktuskezelésük, illetve kezelni tudják az érzelmeiket. Többen gondolkodnak tovább-tanulásban. Pl. dietetikus szakács, non-profit menedzser, lakatos szakon.

Összességében mennyire látod hatékonynak a képzést?

Megtanít megismerni önmagad, és másokat. Segít megérteni egy szervezet működését, és akár változtatni a rossz munkahelyi légkörön. Megtanít a logikus gondolkodásra, a jövőkép felépítésére. Megtanít a hatékony kommunikációra. Elmondhatom, hogy már a képzés alatt szembetűnő változáson mentek keresztül a résztvevők, így bátran támogatnám a készségfejlesztést minden üzemünkben.

A képzési tevékenység eredményei számokban*

	ERFO	FŐKEFE	KÉZMŰ	Összesen
A kompetenciaméréseken résztvevő munkavállalók száma	904	3024	2430	6 358 fő
Képzési helyszínek száma	14	52	50	116 db
Képzési csoportok száma	39	129	96	264 db
Megvalósult képzési órák száma	15 972	41 322	44 280	101 574 óra
Képzésbe bevont személyek száma összesen	575	1 879	2 021	4 475 fő
ebből alapvető képzésbe bevont személyek száma	446	1 371	998	2 815 fő
ebből szakmai képzésbe bevont személyek száma	129	508	1 023	1 660 fő
Képzést sikeresen elvégzett hallgatók száma	548	1 747	1 284	3 579 fő
A képzők képzésébe bevont hallgatók száma	55	127	182	364

*A fenti adatok a projekt tényleges eredményét mutatják 2015. június 30-i állapot szerint.

Szolgáltatás-fejlesztési tevékenység

A szolgáltatás-fejlesztési tevékenység elsősorban a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat nyújtó szakemberek támogatását célozta. Ők is részei - a cégek-nél dolgozó megváltozott munkaképességű személyek mellett - a projekt közvetlen célcsoportjának. A szolgáltatás-fejlesztés keretében módszertani innováció, hálózatosodás elősegítése, a rehabilitációs szolgáltatást elősegítő informatikai fejlesztések és intézményfejlesztés valósult meg.

Egységes Szolgáltatás-módszertan

Az állami munkaerő-piaci szervezet a kilencvenes évek végén kezdte meg a foglalkozási rehabilitáció szolgáltatási rendszerének kiépítését. Ezzel párhuzamosan a hazai civil szféra lassan ugyan, de reagált a megváltozott munkaképességű személyek fokozott munkavállalási szándékára. Meglévő szolgáltatásaik mellett – amelyek elsősorban szociális szükségletek kielégítésére irányultak – lassan kezdték beindítani foglalkozási rehabilitációs célú munkaerő-piaci szolgáltatásaikat is.

Magyarországon a megváltozott munkaképességű személyek részére öt szolgáltatási modell alakult ki: a Komplex Munkaerő-piaci Program (KMP), a Támogatott Foglalkoztatás (TF) szolgáltatás, a Munkaasszisztensi Program, a 4M program és a Látássérült Személyek Foglalkozási Rehabilitációja (LFR). E modellek mindegyike speciális, többnyire célcsoport-specifikus módszertannal rendelkezett, ám a

tevékenység alapjai azonosak voltak. A cél minden esetben a megváltozott munkaképességű személy tartós, nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésének segítése oly módon, hogy a munkavállalóval párhuzamosan a munkáltató is részesüljön szolgáltatásban.

Az Egységes Szolgáltatás-módszertan kidolgozására a hazánkban már működő modellek elemeinek egységesítésével, a jó gyakorlatok kiemelésével került sor.

A fejlesztés eredményeként elkészült módszertan a megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerő-piaci integrációjának segítésére hét szolgáltatási lépést tartalmaz:

1. kapcsolatfelvétel és tájékoztatás, szolgáltatási szerződés kötése;
2. felmérés;
3. egyéni munkavállalási terv elkészítése;
4. felkészítés a munkavállalásra;
5. munkaközvetítés;
6. betanulás és a munkahelyi beilleszkedés segítése;
7. utókövetés.

A nyílt munkaerő-piaci munkáltatók szolgáltatási folyamatának öt lépése:

1. kapcsolatfelvétel és munkaerő-piaci információ nyújtás;
2. munkáltató általános felmérése;
3. konkrét munkahely ügyfél-specifikus felmérése;
4. konkrét munkahely felkészítése a foglalkoztatásra;
5. rendszeres kapcsolattartás a munkáltatóval, utókövetés.

A kézikönyv és a hozzá tartozó gyakorlatorientált tréningmunkafüzet elérhető a RÉV projekt¹ honlapján.

Átvezetésszolgáltatás-módszertan

A foglalkozási rehabilitáció területén lezajlott szemléletváltás és a kapcsolódó jogszabály-változás hangsúlyeltolódást eredményezett az akkreditált foglalkoztatók rehabilitációs tevékenységében. Hatására az eddigi gyakorlattól eltérően előtérbe került a foglalkoztatottak – közülük is kiemelten a B1 és C1 minősítéssel rendelkezők – nyílt munkaerőpiacra történő kihelyezésének feladata. Erre a helyzetre reagálva, az egységes szolgáltatás módszertant alapul véve, majd pedig a gyakorlati tesztelés tapasztalatait beépítve kidolgozásra került az Átvezetésszolgáltatás-módszertan.

A módszertan célja, hogy segítséget és eszközt nyújtson az akkreditált foglalkoztatóknál tranzitfoglalkoztatásban dolgozó megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerő-piacra történő átvezetéséhez mind a foglalkoztatók, mind a szolgáltatók számára.

A kézikönyv és a hozzá tartozó gyakorlatorientált tréningmunkafüzet elérhető a RÉV projekt honlapján.

Országos Munkaerő-piaci Szolgáltató és Szakmai Támogató Hálózat

A '90-es évek második felétől jelentek meg Magyarországon azok a civil szervezetek, amelyek célul tűzték ki a megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerő-piaci elhelyezésének segítését. A fejlődés lassú volt: csaknem tíz év kellett ahhoz, hogy az addigra kialakult szolgáltatási modellek elterjedjenek az országban. Azonban a szolgáltatóknak országos szinten nem alakult ki működő szakmai hálózatuk, így a helyi innovációk, jó gyakorlatok elszigetelődtek, nem tudtak a főáram részévé válni. Az információáramlás gátolt volt, a szolgáltatások szakemberei nem tudtak együttműködni és együtt gondolkodni.

A RÉV projekt gyökeres változást hozott a területen: Magyarországon egyedülálló, teljes lefedettséggel bíró Országos Munkaerő-piaci Szolgáltató és Szakmai Támogató Hálózat kezdte meg működését, melyben a megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációs célú foglalkoztatását, valamint nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedését segítő szervezetek egyaránt szerepet vállalnak. A csaknem 70 szervezet több mint 15.000 megváltozott munkaképességű személy számára teremti meg a munkaerő-piaci integráció esélyét foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásaival, biztosítva ezzel az egyenlő esélyű hozzáférést és a társadalmi integrációt.

Az Országos Munkaerő-piaci Szolgáltató és Szakmai Támogató Hálózat kialakításának célja, hogy

1. Módszertani kézikönyv: <http://revprojekt.hu/modszertani-kozpont/szakmai-anyagok>

- országos szinten legyen biztosított a foglalkozási rehabilitációs szolgáltató szervezetek közötti tapasztalatcsere, információáramlás, a jó gyakorlatok megosztása és a fejlesztések közössé tétele;
- teremtdjék meg az egységes gondolkodás illetve jöjjön létre az együttműködés szakmai színtere és csatorná;
- a program végére álljon fel a szervezetek érdekein alapuló, aktívan működő Országos Munkaerő-piaci Szolgáltató és Szakmai Támogató Hálózat.

A hálózati tagság a RÉV projekt időszakában bizonyos pályázatok megvalósításához kötött jogosultság. Az ESZA Nonprofit Kft.-vel kötött támogatási szerződések, valamint a RÉV projektet megvalósító FSZK-val kötött együttműködési megállapodások alapján a Hálózat tagjainak tekintendők a következő projekteket megvalósító szervezetek:

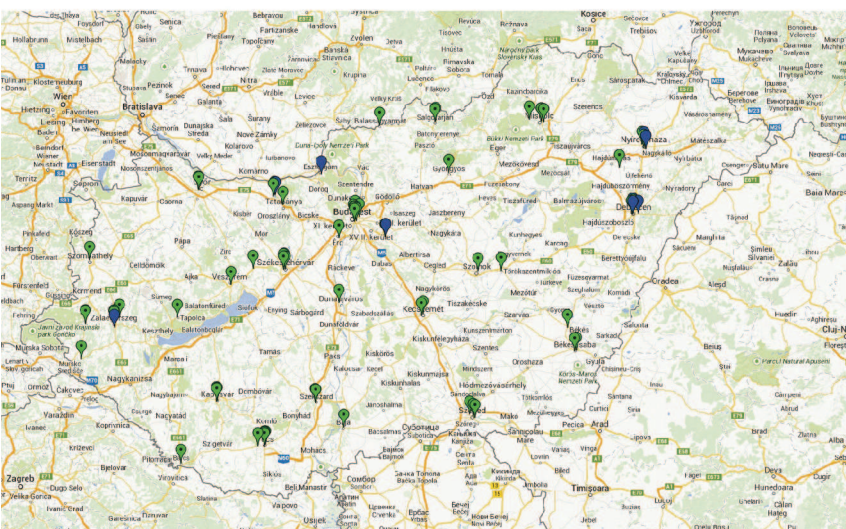
- TÁMOP-5.3.8.A2-12/1,2 kedvezményezettjei [42 szervezet, ugyanennyi projekt és projektmegvalósítási helyszín].

- TÁMOP-5.3.8.A3-12/1,2 kedvezményezettjei [35 szervezet, 42 projekt, projektenként egy megvalósítási helyszín].
- Alternatív Munkaerő-piaci Szolgáltatást – AMSZ-2013 programot megvalósító szervezetek [32 szervezet, 34 projekt és 44 projektmegvalósítási helyszín].

A RÉV projekt és a hozzá kapcsolódó pályázati konstrukciók tették lehetővé, hogy a szolgáltatók mára összesen 74 szolgáltató irodában (telephelyen) nyújtják térítésmentes szolgáltatásaikat – biztosítva ezzel az országos lefedettséget. A szervezetek többsége – többnyire partner szervezetnél, például családsegítő központban – kihelyezett ügyfélfogadást is tart, melynek a pontos helyszínéről és időpontjáról érdemes megkérdezni az adott megyében működő szolgáltató irodákat.

A szolgáltatók mellett úgynevezett akkreditált foglalkoztatók is bekapcsolódtak a hálózati együttműködésbe. E szervezetek kisebb-nagyobb létszámban alkalmaznak megváltozott munkaképességű személyeket. A foglalkoztatás mellett azonban rehabilitációs szolgáltatásokat nyújtanak számukra, illetve az érintett munkavállalók egészségi állapotának figyelembe vétele mellett fejlesztik az egyéni munkavégző képességet. Jelenleg a RÉV projekt 42 akkreditált foglalkoztatóval dolgozik együtt, akik több száz telephelyen foglalkoztatják szerte az országban munkavállalóikat.

A hálózati tagság elérhetősége megtalálható a <http://revprojekt.hu/halozati-tagsag> oldalon.



Országos Foglalkozási Rehabilitációs Módszertani Központ

Az új Országos Foglalkozási Rehabilitációs Programból eredő elvárás, hogy a fogyatékossgal élő valamint a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci esélyeinek növelése érdekében bővíteni és fejleszteni kell a képzések rendszerét, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó szolgáltatások támogatását biztosító hálózatot, továbbá létre kell hozni annak országos módszertani központját.

Az Országos Foglalkozási Rehabilitációs Módszertani Központ (OMK) a foglalkozási rehabilitáció eredményességét komplex módszertani eszközökkel, méréssel és értékeléssel támogató, a szakpolitikai irányítás hatékony csatornájaként – az FSZK intézményén belül – működő szervezeti egység, melynek szakmai munkája nyomon követhető a <http://revprojekt.hu/> oldalon.

ORSZÁGOS FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓS MÓDSZERTANI KÖZPONT	
ALAPTEVÉKENYSÉGEK	KIEGÉSZÍTŐ TEVÉKENYSÉGEK
Monitoring rendszer működtetése	Kutatás
Hálózat működtetése	Innovációs tevékenység
Tudásközpont működtetése	HR fejlesztés (szakemberek)
Kommunikációs tevékenység	Nemzetközi kapcsolatépítés

Az OMK a monitoring tevékenység révén, a folyamatos adatgyűjtéssel és adatelemzéssel információt szolgáltat a szaktárca felé, így az országos adatok támogatják a tervezési folyamatokat, illetve a különféle fejlesztési területek összehangolását (például a foglalkozási rehabilitáció és kiváltási stratégia kapcsolatának stabilizálását, a szociális foglalkoztatás szakszolgáltatás jellegének a csökkentését, az állami és a civil szolgáltatások funkcionális összekapcsolását, az ágazatok közötti közös esetmenedzselés kialakítását).

Integrált Tudásmenedzsment portál és a magatartás-alapú kompetencia mérőeszköz

A TMSZK elsődleges feladata volt a konzorciumi szintű projekt céljaihoz integrált informatikai rendszer és közösségi tér fejlesztése, valamint a védett szervezeteknél foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalókra adaptált magatartás kompetenciamérő eszköz fejlesztésére irányuló kutatási program megvalósítása.

A TMSZK kutatás-fejlesztési programjának keretében kifejlesztett új munkaerő-piaci elemzési módszertan vizsgálati csoportját az állami tulajdonban lévő foglalkoztatási rehabilitációra szakosodott szervezeteknél foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók adták. A szakma és módszertani tartalom szolgáltatás háttérét a hazai jogszabályi környezet az európai uniós „bestpractice” modellek, valamint a szakmai szervezetek által elkészített módszertanok adták.

A portál, ami a <http://www.tovabblepes.hu> címen bárki számára elérhető, olyan módszertani támogatást nyújt a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak, ami növeli a nyílt munkaerő-piaci tranzitálás esélyét. A továbbiakban az elkészült portál és háttérben történt magatartás alapú kompetencia-mérés, mint a projekt eredménytermékeinek fontosabb ismérveit foglaljuk össze.

A TMSZK a projekt megvalósításának érdekében négy szakaszra bontva határozta meg a szükséges tevékenységeket:

Az **előkészítő szakaszban** megtörtént a projektben részt vevő munkatársak kiválasztása, majd komoly projekttervezést követően létrejött a projektszervezet.

A **kompetencia módszertan megvalósítási szakaszban** a szervezeti megállapodások megtörténtek a nyílt munkaerő-piaci szereplőkkel. Az együttműködés kialakításának célja volt a tranzitáláshoz szükséges nyílt munkaerő-piaci integráció közös tudásbázisának kialakítása, a szervezetek szakembereinek bevonása a nyílt munkaerő-piaci szervezetekkel való kapcsolatfelvételbe. Ezt követően történt meg a szakmai mélyinterjúk lefolytatása a védett szervezeteknél dolgozó rehabilitációs, képzési szakemberekkel, majd elindult a magatartásalapú kompetencia módszertani kutatás-fejlesztés folyamata, melynek eredményeképpen jött létre egy magatartásalapú kompetencia mérőeszköz.

A mérőeszköz tulajdonképpen egy önértékelésen alapuló önkitöltős kérdőív, amelyből a munkavállaló felmérheti saját képességeit, készségeit, habitusát olyan kompetencia-dimenziókban, amelyek a munkaerőpiac szempontjából relevánsak.

A modellfejlesztés másik fontos eleme 500 munkakör esetében a munkaköri profilok elkészítése is, amely azt mutatja meg, hogy azokban a dimenziókban, amelyekben a munkavállaló önmagát értékelte, melyek (milyen szintűek) a piaci elvárások. Így a potenciális megváltozott munkaképességű munkavállalók nemcsak arról kapnak visszajelzést, hogy egyes dimenziókban a jelenlegi készségeik milyenek, hogyan értékelhetők – hanem

azonnal össze tudják hasonlítani azzal, hogy bizonyos munkakörök esetén melyek a munkaerőpiac elvárásai.

A védett szervezeteknél dolgozó szakemberekkel közösen kiválasztott 500 megváltozott munkaképességű munkavállaló magatartásalapú kompetencia felmérésének elvégzését követően a magatartásalapú kompetencia felmérések kiértékelése megtörtént. Az eredmények ismeretében finomhangolásra került a mérőeszköz, és megvalósult a kitűzött indikátorérték, az 5000 megváltozott munkaképességű munkavállaló magatartásalapú vizsgálata.

A **tudásmenedzsment hálózat megvalósítási szakaszban** első lépésként a lezajlott pilot felmérés alapján a kiértékelés módszertani kidolgozása és ezzel párhuzamosan a rendszer speciális funkcióinak kialakítása következett.

Ennek eredményeként informatikai megoldásként létrejött algoritmus segítségével nyújt a portál szolgáltatásokat a felhasználó számára. A rendszer a felhasználó által kitöltött kérdőív értékeit az algoritmus segítségével összegzi, strukturálja és egy képet mutat a kitöltő számára hogy képességei és készségei milyen szinten állnak, így megismerheti milyen fejlesztendő, képzendő területei lehetnek.

A Portál a speciális funkciók mellett tudásmenedzsment hálózatként is szerepet vállal. Megjelennek a témával kapcsolatos alapfogalmak, elektronikus tudásanyagok és szakmai tartalmak is egyaránt.

A projektben a szakmai és informatikai képzés is fontos szerepet játszott. TMSZK részéről felvállalt „Trainthetrainer” jellegű feladat volt a konzorciumi partnereknél dolgozó munkatársak módszertani képzése a portál szakértői használatára és a kompetenciateszt lefolytatására és a hálózati tagok oktatása a kompetencia teszt elvégzésére és elemzésére vonatkozóan.

A TMSZK elvégzett tevékenységei a projekt általános fő céljának elérését nagymértékben segítik, ami a munkaerőpiacon erősen alulreprezentált munkaképes korú megváltozott munkaképességűek munkaerőpiacra való visszasegítése, esélyeik javítása a korszerű, hatékony és komplex munkaerő-piaci szolgáltatások igénybevételére.





Új HR és informatikai eszköz a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában

A „Rehabilitáció, Érték, Változás” (IREV) projekt keretében a Társadalomfejlesztési Módszertani és Szolgáltató Központ (TMSZK) munkaerő-piaci portált és kompetenciaalapú mérőeszközt fejleszt.

MAGATARTÁS-ALAPÚ KOMPETENCIA MÉRŐESZKÖZ

A mérőeszköz

- alkalmas a megváltozott munkaképességű munkavállalók felmérésére, az új munkaerő-piaci portálon önállóan vagy segítő igénybevételével ők maguk is használhatják
- 15-20 perc alatt kitölthető
- főleg magatartás alapú kompetenciákat vizsgál
- algoritmus alapján nagy tömegben képes munkavállalói kompetenciák és munkakörü profilok illesztésére, kiértékelésre, ezáltal hatékonyan támogatja a humán erőforrás menedzsment tevékenységeket.

Az eszköz az állami és piaci szektor munkavállalói, a megváltozott munkaképességűek, a munkaügyi ellátórendszerben regisztrált munkanélküliek körében is eredményesen használható az alábbiak szerint:

- fejlesztendő területek meghatározása
- karrierterv, motivációs rendszer és teljesítményértékelési rendszer kialakítása
- toborzási, kiválasztási rendszer kiépítéséhez nyújtott támogatás
- humán és képzési szakvélemény, képzési terv készítése a munkaügyi ellátórendszerben lévő megváltozott munkaképességűek rehabilitációs tervéhez

A mérőeszköz használatával

- az adott munkakörbe felvett munkavállaló „bevándorlói rátája” magasabb, csökkenthető a fluktuáció,
- a munkakörhöz való hosszabb távú illeszkedés költségmegtakarítást eredményez
- csökken a betanításra fordított költség, a kikapcsolásból eredő táblateltelttség,
- hatékonyabb munkaerő tervezési modell építhető fel pénzügyi szempontból is.

KOMMUNIKÁCIÓS KAMPÁNYOK, TÁRSADALMI SZEMLÉLETFORMÁLÓ TEVÉKENYSÉG

A projekt keretében megvalósuló kommunikációs aktivitásnak összetett célrendszerre volt. A célok között kiemelt jelentőséget és figyelmet kapott a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal szemben megnyilvánuló kedvezőtlen társadalmi szemlélet megváltozásának elősegítése.

A fogyatékoság kérdésköre nem egyszerűen megközelíthető téma. Az utca embere sok esetben nem akar tudomást venni arról, hogy különbözőek vagyunk. Megfelelő ismeretek, kölcsönös szociális kapcsolatok nélkül nem csoda, ha a hasonlóságok helyett a különbözőségek érzékelése válik meghatározóvá. Ha olyan társadalomban szeretnénk élni, melyben a befogadás, elfogadás a szociális kultúra egyik alapvető fundamentuma, akkor megkerülhetetlen a népesség hozzáállásának megváltoztatása, a társadalmi tudat formálása. A projekt kommunikációs tevékenységének célja a társadalom széles rétegeinek – kiemelt módon a fiatalok – érzékenyítése a megváltozott munkaképességű, fogyatékos-sággal élő embertársaink iránt.

Az érzékenyítés kiemelt célcsoportja azok köre, akik döntési helyzetben vannak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása terén, hiszen a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációja egyre fontosabb lesz mind társadalmi, mind gazdasági szempontból. A legtöbb munkaadó nem úgy tekint rájuk, mint a munkafolyamatok értékes résztvevőire, pedig e munkavállalók ép kollégáikhoz hasonlóan komoly hozzáadott érték teremtésére képesek. Így a

kommunikáció egyik legfontosabb célkitűzése az lett, hogy ráébressze a munkaadókat a megváltozott munkaképességű személyek által végzett munka értékességére, foglalkoztatásának előnyeire, kihívásaira.

Fontos, hogy saját értékeiknek és társadalmi hasznosságuknak az érintettek is tudatában legyenek, ezért a kommunikációs üzenetek egy része a projektben részt vevő megváltozott munkaképességű személyek énképének javítását, pozitív önképének kialakítását, valamint a közösségformálást szolgálta.

A kommunikáció fontos törekvése volt továbbá, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása a médiában is téma legyen. Ez indokolta a médiában a fizetett hirdetések megjelenését és a nem fizetett megjelenések elősegítését. Az utóbbi érdekében a sajtó folyamatos tájékoztatását, az újságírók megnyerését e nemes ügy számára.

A kommunikáció célcsoportjai

1. Az első és legfontosabb célcsoport a FŐKEFE – az ERFO – valamint a Kézmű Közhasnú Nonprofit Kft. állományában lévő, a projektben részt vevő mintegy **5000 megváltozott munkaképességű munkavállaló**
2. **Civil munkaerő-piaci szolgáltatók**
3. **Lehetséges munkaadók** (CEO, HR és PR menedzserek)
4. **Akkreditált foglalkoztatók**
5. **Szociális és civil szféra**
6. **A 12-18 éves korosztály**
7. **A teljes magyar társadalom**

A projektben alkalmazott kommunikációs eszközök

- Honlap
- Facebook profil létrehozása és működtetése
- Facebook – Fogyatékos Barát Kérdőív
- Vírusfilmgyártás és kampány
- Filmek – TV-spot, riport-kisfilmek, iskolai oktató/érzékenyítő film, werkfilm

A honlap a projekt központi információs felületként működik. E felületen elérhető a tervezéshez, megvalósításhoz kapcsolódó minden nyilvános információ. A látogatók teljes körű információhoz jutnak, megértik a tevékenységek célját, valamint belátják a megváltozott munkaképességű munkavállalók fejlesztésének szükségességét. Az oldalnak összesen több mint 4000 felhasználója van, a visszatérő felhasználók száma is túllépte a 2000 főt. Az oldalmegtekintések száma több mint 31000, a legtöbbet látogatott menüpontok sorrendben a RÉV projekt, a Galéria és a Hálózat.

Kampányoldal született a Facebook-on, itt a téma naprakészen tartása, a folyamatos hírkeltés, a nyilvánított felhasználói egyetértések ösztönzése volt a cél. Eddig összesen több mint 3400 „like-ot” sikerült gyűjteni. Az oldalról híreket megosztók száma több mint 6500 fő. 17189 fő az oldal aktív felhasználóinak száma, ők azok, akik interakcióba léptek az oldallal, kattintásokkal vagy híresemények létrehozásával. A rajongók 80%-a nő és 20%-a férfi, a legtöbb látogató a 35–65 éves korosztályból kerül ki. Több mint 1100 fő Budapesten él. Elmondható, hogy a témát felkapta az internetes társadalom és sajátjaként formálta azt. Végeredményként a fogyatékos embereket mellérendelt módon szemlélő emberek aránya megnövekedett.

A Facebook-oldalon található Fogyatékos Barát teszt (ide mutatott a kampány során használt banner) a kampányüzenet elmélyítését eredményezte a Facebook-látogatók körében. A teszthez kapcsolódóan a kitöltők egy térképen megnézhetik, melyik megyében hány fogyatékos ember él, és láthatják, hogy a tesztet kitöltők közül hányan vannak és hol élnek azok, akik „fogyatékosbarátnak” tartják magukat. A tesztet eddig 311 személy töltötte ki.

Ötletes, érzékenyítő vírusfilmek készültek Facebook-on történő felhasználásra. Az adott időszakban, azaz 2014.07.05 – 2014.08.03. között, az 5 db vírusfilm elérése összesen 70390 volt. 2398 fő osztotta meg a videókat, ezeknek az embereknek a 42%-a megjegyzést is írt a videókhoz, azaz mondható, hogy ezek a filmek vírusként terjedtek a közösségi médiában.

A YouTube-on mint legnagyobb megosztó portálon és a Facebook-on sikert aratott a RÉV-projekt 7 db lírai portré jellegű riport-kisfilmje is, amely közismert és/vagy érdekes fogyatékos személyek (énekes sztártól paralimpikonig) tanulságos történetének, mindennapjainak és gondolatainak bemutatása által munkálja a társadalomban a tolerancia, az elfogadás, a megszokottól eltérő jelenségek iránti megértés növekedését a lakosságban. A kisfilmeket csak a Facebook-on átlagosan 32000 ember látta. Hasonló céllal készült egy fiatalos hangvételű iskolai oktatófilm is, kifejezetten a középiskolás korosztály számára.

A projekt – egyes rendezvényein is bemutatott – werkfilmje a legátfogóbban, legrészletesebben tekinti át a projekt filozófiáját, céljait, feladatrendszerét, a konzorciumi partnerek helyét a működési mechanizmusban. Központjában a dolgozói képzések állnak. Képzési résztvevők, trénerek, szakmai és termelési irányítók vallanak arról, hogy a megváltozott munkaképességűek minőségi termékeket képesek előállítani, illetve hogy a munkahelyi integrációval nagyban csökkenhet az egészségesek és a fogyatékossgal élők közötti szakadék. A társadalmi tudatváltozás szükségességéről tömören, frappánsan megváltozott munkaképességű személyek szóltak közös tv-spotban.

- Nyitórendezvény
- Dolgozói fórum
- Integrációs sportrendezvény
- Munkaadói projektlátogatások
- HR-konferenciákon való részvétel
- Sajtótájékoztatók
- Zárórendezvény

A nyitórendezvényen és az ahhoz kapcsolódó hírverésen keresztül valamennyi célcsoport értesülhetett a projekt indulásáról, annak tartalmáról. Realizálhatták, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak, a fogyatékos személyeknek nyújtott szolgáltatások egy fejlett demokráciában alapvető fontosságúak. Maguk a képzési résztvevők játékos, csapátépítő jellegű programokkal kiegészült dolgozói fórum keretében kaptak tájékoztatást a projekt elindulásáról, céljairól a három cég telephelyein. Így a munkavállalók motiváltabbá válhattak az induló képzésekre, illetve lehetséges jövőképként helyezhették el tudatukban a nyílt munkaerő-piaci részvételt.





A három integrációs sportrendezvény megrendezésének szándéka és eredménye az volt, hogy az egészséges, illetve fogyatékossgal élő diákok saját élményeken keresztül jussanak arra a meggyőződésre, hogy az összetartozás és a szolidaritás közös érték, és hogy a kétféle helyzetű emberek halmaza igenis tud kapcsolódni, lehet egy csapat. A budapesti helyszínen például csaknem félezer résztvevő tapasztalhatta meg a közös játék és a sport örömét.

A védett cégek kommunikációsai által szervezett munkáltatói projektlátogatások révén a munkaadók közvetlen tapasztalatokat is szerezhettek a megváltozott munkaképességű munkavállalók által végzett munkáról. A külső cégek vezetői, HR-menedzserei érdeklődést mutattak a foglalkoztatási együttműködés módozatai iránt.

A projekttől független HR-konferenciákon előadásokkal és kitelepülésekkel vett részt a projekt. A jelenlévő szakemberek a konzorciumi tagok szakmai küldöttjeinek az előadásaiból tájékoztatást kaptak a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával járó társadalmi és anyagi előnyökről.

A projekt során összesen 24 sajtótájékoztató valósult meg – többnyire képzési helyszíneken – szerte az országban, meghívott magas rangú kormánytisztviselők és településvezetők, területileg illetékes parlamenti képviselők részvételével. Ezeken keresztül a közvélemény bőségesen értesülhetett arról, hogy Magyarországon a foglalkoztatás személyek munkaerő-piaci integrációja halaszthatatlan közügy. A társadalom széles tömegei hallhattak-olvashattak arról, hogy hazánkban elsőként zajlik nagyszabású projekt kifejezetten a megváltozott munkaképességű emberek elhelyezkedési esélyeinek növelésére, mindenekelőtt hatékony képzések által, meghozzá országsszerte, és jelentős részben halmozottan hátrányos helyzetű kistérségekben. A tájékoztatók része volt a képzések helyi megvalósulásának az ismertetése, bemutatása. A sajtótájékoztatók egyaránt vonzották az országos és a helyi-regionális írott és elektronikus média képviselőit. A kiadott sajtóközlemények és a Magyar Távirati Iroda gyakori jelenléte okán megsokszorozódott a sajtóeseményről szóló híradás. A záró rendezvény a projekt teljes megvalósításának, a sikereknek és eredményeknek világos és összefüggő disszeminációját szolgálta.

- Sajtóközlemények megírása, kiküldése
- Hírgenerálás
- Szövegírás
- Sajtófigyelés
- Médiafigyelés

A téma folyamatos ébrentartását célzó kommunikációs háttérmunka alapja a folyamatos PR-aktivitás volt. A sajtóval való kapcsolattartás eredményeként több olyan híradás is született, mellyel az adott médium képviselője kreatívan közelített a projekt képzési résztvevőinek világához, függetlenül a sajtótájékoztatóktól és hivatalos közleményektől. A PR eredményeként a szakmai célcsoport is átláthatta, hogy az ügy a szakmai sajtó számára is fontos, ezáltal nőtt az érdeklődésük a projekt szakmai stábja által készített háttéranyagok iránt.

A PR-tevékenység mérését szolgálta a médiafigyelés, ami alkalmas volt arra is, hogy egyfajta médiapiaci barométer legyen, a projekt iránt megnyilvánuló média-attitűd megismerésére. Összesen mintegy 300 híradás történt tévében, rádióban, nyomtatott és online sajtóban.

Elmondható, hogy a sajtó és a média, a közmédiumoktól a politikai napilapokon át a bulvár vagy a HR jellegű portálokig bezárólag partner volt a projekt törekvéseinek fölérősítésében.

- Ifjúsági kiadvány
- Szakmai kiadvány
- HR kiadvány
- Általános szórólap
- Szórólap a konzorciumi tagok képzéseinek népszerűsítésére
- Eredménykommunikációs kiadvány

A fiatal korosztály hangvételéhez és stílusjegyeihez alkalmazkodó, változatos tördelésű ifjúsági kiadvány küldetése: hogy a fogyatékos embereket mellérendelt módon szemlélő fiatalok aránya növekedjék. Terjesztésére az integrált sportrendezvényeken és együttműködő középiskolákban került sor.

A munkaadók, HR-szakemberek számára készült kiadvány jóvoltából ez a célcsoport megérthette a megváltozott munkavállalók alkalmazásában rejlő anyagi, erkölcsi és brandépítésilehetőségeket.

A szakmai kiadvány a munkaerőpiaci szolgáltatók, a rehabilitációs szakma és a fogyatékosok érdekképviselői, egyáltalán a szociális és civilszféra számára tett hozzáférhetővé információkat, összefüggéseket, zsargonmentes szaknyelven.

Az általános szórólap célja volt, hogy tömör, világos, minden célcsoport számára könnyen átlátható módon mutassa be a projektet, annak céljait és eszközeit, valamint a kívánatos jövőképet és érzékenyítse az olvasót a téma iránt. A céges szórólapok felkeltették és táplálták a képzésben résztvevő megváltozott munkaképességű

munkavállaló együttműködési motivációját és erősítették rétegöntudatát. Ennek következtében a legfőbb célcsoport lelkesedése, valamint hite a folyamatban megerősödött, képzéseken való aktivitása, érdekeltsége növekedett.



Ifjúsági kiadvány

Az eredménykommunikációs kiadvány a projekt zárásához kapcsolódó tájékoztatási eszköz. Célja, hogy világosan és érthetően, a logikai egymásra épülés folyamatát tisztázó módon, számadásszerűen mutassa be a teljes projektet annak érdekében, hogy minden azt forgató állampolgárban és szakemberben tudatosodjanak a projekt közérdekű törekvései és eredményei, valamint a cél megvalósítását szolgáló lehetséges jövő.

- Levélkampány munkavállalóknak
- DM levél
- Hírlevelek

A levélkampány mint a képzésben résztvevők számára merőben szokatlan eszköz alkalmazása figyelemfelkeltő hatást eredményezett, fokozta a képzések hatékonyságát.

A DM- és hírlevelek a szakmai célcsoportoknak nyújtottak rendszeres tájékoztatást a projekt előrehaladásáról, annak mérföldkövei kapcsán.



- 360 fokos médiakampány (kreatív tervezés, közterületi, online, nyomtatott, elektronikus médiavásárlás)

Az eddig példa nélkül álló tematikájú hirdetési kampány célkitűzése: egy toleránssabb, befogadóbb, a megszokottól való eltérést elfogadó társadalom megteremtése volt; 2014. január 1 – 31. között zajlott le szerte az országban (plakát- és nyomtatott sajtóbeli megjelenések tekintetében az egyes képzési helyek viszonylagos közelségében). Összesen 905 darab közterületi plakát, 173 darab TV-spot, 90 darab rádióspot, 14 darab banner és 35 darab nyomtatott hirdetés megjelenése valósult meg. A Szonda Ipsos országos kutatása alapján (400 fős tesztcsoport megkérdezésével, amely 95% feletti pontossággal reprezentálja az országot) elmondható, hogy a teljes lakosság 25%-a találkozott a kampánnyal.



- Tájékoztatótáblák („C” és „D” típusú)
- Fotódokumentáció
- Tájékoztatótábla, faliújság a képzések helyszínén
- Munkavállalók szóbeli tájékoztatása
- Plakát kihelyezése a képzések helyszínén
- Promóciós tárgyak

A „C” és „D” típusú tájékoztató táblák a képzési helyszíneken a támogatás tényét és az Európai Unió közreműködő szerepét hivatottak közvetíteni az érintett munkavállalók és a külvilág számára.

Természetesen fotódokumentáció is készült annak érdekében, hogy a projekt eseményeinek, rendezvényeinek jó híre terjedjen. Az eseményekről készült képek elérhetővé váltak többek között a projekt központi honlapján. A tájékoztatótáblák, faliújságok a képzések helyszínén arról informálták a képzésben résztvevő munkavállalókat, hogy mikor, melyik képzés hol, kivel zajlik. Ez azt szolgálta, hogy a képzések zökkenőmentesen történjenek, összehangoltan a termelőmunkával. Fontos volt a munkavállalók szóbeli tájékoztatása is, a projekt gyakorlati tudnivalóiról. A direkt, személyes tájékoztatás legfontosabb üzenete volt, hogy a megváltozott munkaképességű emberek fontosak mindenki számára. A vezetők, oktatási és rehabilitációs irányítók jelenléte, személyes hangvétele növelte az elköteleződést a fő munkavállalókban.

A belső kommunikációt szolgáló plakát a projektet hirdető, népszerűsítő eszköz a képzések helyszínén a dolgozói figyelemfelkeltés érdekében. A munkavállalók rendszeresen találkoztak a projekt kreatívjával, aminek köszönhetően erősödött a projekt ismertsége.



A promóciós tárgyak alapvetően szolgálták a projekt üzeneteinek, élményének és szemléletének emlékeztetést és érzékletessé tételét. A hasznos, kreatív ajándékok minden résztvevő eszébe juttatják: a megváltozott munkaképességű munkavállalók fontos tagjai társadalmunknak!



Az érték bennünk van!

Amit a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésének segítéséről tudni érdemes

Szakmai kiadvány



Az érték bennünk van!

Előnyök és lehetőségek a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásában

HR kiadvány

A projekthez kapcsolódó szerteágazó, folyamatos és az egész társadalmat átható kommunikáció által először vívhatott ki tartós közfigyelmet a megváltozott munkaképességű emberek nehéz helyzete, esélynövelésük a nyílt munkaerőpiaci integrációjuk szükségességének az eszméje Magyarországon.

A kommunikáció kampányműveleteinek eredményességéhez a hathatós anyagi forrásokon túl nagyban járult hozzá az, hogy az ügy, illetve a projekt mellé állt számos híresség és közéleti szereplő, az országos és a helyi sajtó és média pedig pozitív hangnemben, élénken visszhangozta a RÉV eszmei és gyakorlati üzeneteit.

A RÉV kommunikációs erőfeszítései méltó fénybe állították a Magyar Állam és az Európai Unió ama törekvését, hogy hazánkban képzésekkel tegyék lehetővé a megváltozott munkaképességűek nagyobb arányú elhelyezkedését a nyílt munkaerőpiacon. Bőséges információ jutott el a témában a magyar munkaadókhoz, szakmai és érdekképviselői szervezetekhez is. A kommunikáció emellett hatékonyan segítette a képzési résztvevők ezreinek toborzását és motivációjuk fenntartását a tanfolyamok során, ezzel is hozzájárulva ahhoz, hogy piacképes tudást szerezzenek és nagyobb megbecsülést vívhassanak ki a társadalomban.

A programmal kapcsolatos
bővebb információkat a

www.revprojekt.hu

oldalon talál.

AZ ÉRTÉK BENNÜNK VAN!



*„Fantasztikus érzés
a dobogón állni.”*

Pál Zsolt – vízilabdázó
siket olimpikon 1. hely, EB 1. hely



„Élvezem, hogy nő vagyok.”

Oláh-Koppány Andrea
akadálymentesítési
szaktanácsadó



*„Büszke vagyok,
hogy kiállítják a képeimet.”*

Kolonics-Nádasi Szilvia
kormánytisztviselő,
szájjal festő művész



*„Feketeöves vak
aikido mester vagyok.”*
dr. Kátai-Németh Vilmos
jogász



*„80.000 ember előtt
énekeltem a Népstadionban.”*

Deák Bill Gyula
rhythm&blues énekes



*„Én vagyok az első
vak motoros.”*

Karvai Sándor
rádiós műsorvezető