

CASE STUDY

written by Employment Services
Unit, City of Tampere, Ene Härkönen

Hogyan teremtsünk

egyensúlyt a munka és a

szakmai továbbképzés iránti

igényünk között?

TARTALOMJEGYZÉK

Összefoglaló	2
Bevezetés	2
Előzmények	3
Fiatalkori munkanélküliség a finnországi Tamperében	3
A tamperei Foglalkoztatási Szolgáltató Központ	3
Liisa, a tanácsadó	4
Liisa kliensei	4
A tanfolyam	5
Az aktuális helyzet	5

Összefoglaló

Ez az esettanulmány mentorok, szociális munkások és tanácsadók számára továbbképzési tananyagként készült. Egy tanácsadó napi munkáját írja le, és közben bemutatja, milyen nehéz időt szakítania szakmai ismeretei és készségei továbbfejlesztésére. Emellett háttér-információt nyújt a tamperei Foglalkoztatási Szolgáltató Központ munkájá-

ról és áttekintést ad a tamperei fiatalkori munkanélküliségről.

Kulcsszavak: tanácsadó, munkaügyi szolgáltatások, fiatalkori munkanélküliség, Finnország, szakmai ismeretek és készségek továbbfejlesztése, képzési és oktatóanyagok

Bevezetés

Március 5. van. A tanácsadóként dolgozó Liisa számára ez egy átlagosan mozgalmas munkanap: megbeszélés 2 klienssel, tárgyalás egy potenciális munkáltatóval, aki esetleg gyakornoki pozíciót tud ajánlani az egyik munkanélküli számára, tájékoztató a közvetlen munkatársak részére, rengeteg adminisztráció stb. Hirtelen Liisa e-mailt kap, melyben 2 napos tanfolyamra hívják őt március 15–16. között. Mivel az egyik jelentkező lemondta a részvételét, felszabadult egy hely számára. Liisa még a januári tanfolyamra jelentkezett, de mivel a kurzus nagyon népszerű volt, nem tudtak neki helyet biztosítani. Úgyhogy Liisa most nagyon boldog – úgy érzi magát, mint aki megnyerte a lottóötöst!

A megjelölt két napon viszont teljesen be van táblázva: megbeszélés egy köztisztviselővel, találkozó 4 ügyféllel, tárgyalás egy potenciális munkáltatóval¹ stb. Ráadásul március 16-án van a jelentkezési határidő is az oktatási intézményekben. Ami Liisa számára általában általában a legintenzívebb időszak, mivel ügyfeleinek többsége ilyenkor köteles beadni a jelentkezését valamelyik intézménybe. A fő kérdés tehát az, át tudja-e Liisa szervezni a programját úgy, hogy elmelessen a kétnapos tanfolyamra?

¹ A potenciális munkáltatót érdekelné a lehetőség, hogy egy munkanélkülit foglalkoztasson. Liisa azért fog vele találkozni, hogy bemutassa neki, milyen előnyökkel járhat számára az illető foglalkoztatása (lásd a finnországi ifjúsági garanciaprogramból fakadó előnyöket).

Előzmények

FIATALKORI MUNKANÉLKÜLISÉG A FINNORSZÁGI TAMPERÉBEN

A finn fiatalok helyzete jelenleg igen ellentmondásos: nagyobb a jólét, mint bármikor azelőtt, a munkanélküliség viszont magas. Finnországban az emberek 10%-a munkanélküli, de a fiatalok esetében ez az arány a 20%-ot is eléri. Ennek következtében sok fiatal kénytelen a szüleitől vagy a társadalomtól várni a segítséget. Fennáll a veszélye, hogy egy új szegény társadalmi osztály alakul ki.

Ezért a finn kormány megalkotta az új, ifjúsági garancia-programról szóló törvényt. A program előírja, hogy minden 25 év alatti fiatalnak és 30 év alatti friss diplomásnak – attól kezdve, hogy munkanélküli lett – 3 hónapon belül munkát, gyakornoki állást, illetve valamilyen kutatásban, workshopban való részvételt vagy munkapiaci rehabilitációs lehetőséget kell felajánlani. A garanciaprogram 2013 elején indult el². Az új törvény országszerte komoly gondot okoz a fiatal munkanélküliekkel foglalkozó tanácsadóknak.

Több tanulmány mutat arra rá, hogy Tampere megélhetés szempontjából Finnország legnépszerűbb városa³. Iparának köszönhetően (textil, papír- és gépipar) már a 19. század eleje óta élen jár a finn városok között. Ma pedig Tampere a know-how alapú vállalkozások központja; egyetemi város és kulturális központ; vezető iparváros és az információs társadalom központja.

Tampere lakosainak száma 215 000. A munkanélküliség ráta 13 százalék, ami azt jelenti, 14 500 fő keres munkát. A fiatal (25 év alatti) munkanélküliek száma több mint 2000⁴. Jóllehet nem mindenki veszi igénybe a Foglalkoztatási Szolgáltató Központ által nyújtott szolgáltatásokat.

A TAMPEREI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONT

A Foglalkoztatási Szolgáltató Központot 4 éves kísérleti projekt keretében 2009-ben hozták létre. De mivel a központ eredményes munkát végzett, Tampere város önkormányzata úgy döntött, állandó intézménnyé teszi.

A központnak 50 alkalmazottja van, az ügyfelek száma eléri az évi 3500 főt. A szolgáltatások célja visszavezetni a munkanélkülieket a munkaerőpiacra vagy a szakképzésbe.

A központ az alábbi szolgáltatásokat kínálja:

- › **Rehabilitációs munkatapasztalat-szerzés:** egy ún. aktiválási terv (együttműködés az ügyfél, az önkormányzati szociális munkás és a munkaügyi hivatal tanácsadója között) alapján zajlik. A munkafeladatokat a városi önkormányzat egyes részlegei, valamint a különböző egyesületek, alapítványok szervezik.
- › **Fiatalok számára nyújtott szolgáltatások**
- › **Szakképzés bevándorlók részére** (tanácsadási szolgáltatások és gyakornoki munkakörben való elhelyezés bevándorlók számára)
- › **Fejlesztés és támogatás**
- › **Tampere Város Munkaügyi Központja (LAFOS)**, ahol a szolgáltatásokat három különböző állami hivatal működteti (a Munkaügyi és Gazdasági Fejlesztési Iroda, a helyi önkormányzat és a finn Társadalombiztosítási Intézet.) A LAFOS azoknak kínál szolgáltatásokat, akik nehezen találnak vissza a munkaerőpiacra. A szolgáltatási modell alapja a különböző szakmai szereplők (munkaügyi hivatal tisztviselői, szociális munkások, egészségügyi dolgozói és más partnerek) közötti csapatmunka.

² http://www.tem.fi/files/34273/Youth_guarantee.pdf

³ <http://www.taloustutkimus.fi/ajankohtaista/?x1541726=2486678>

⁴ Pirkanmaan työllisyyskatsaus, elokuva 2012. Tampereen työ- ja elinkeinoimiston tiedote 25.9.2012.

Liisa, a tanácsadó

Liisa 30 éves, kb. 5 éve aktív dolgozó. Az elmúlt két évben a tamperei Foglalkoztatási Szolgáltató Központban dolgozott tanácsadóként. Munkaszerződése 4 évre szól, 2013 decemberében jár le.

Liisa egy olyan projektben dolgozik, ahol az ügyfelek munkanélküli (30 év alatti) fiatalok. Fő feladata, hogy segítsen a fiataloknak munkát vagy gyakornoki pozíciót találni (új munkáltatókat keresni, kapcsolatot tartani a meglévő, hosszú távú munkáltatókkal), potenciális szakmát találni, illetve beadni a jelentkezést valamilyen oktatási intézménybe vagy a megfelelő tanfolyamra. Tanáccsal látja el a fiatalokat azzal kapcsolatban, hogyan jelentkezzenek egy adott munkahelyre (pályázat, önéletrajzírás), illetve hogyan pályázzanak támogatásra. Időnként egynapos (6 órás) csoportos mentori foglalkozásokat szervez a legkülönbözőbb témakörökben (pl. álláskereséshez szükséges készségek, gyakorlati képzés, önismeret, interakciós készségek, oktatási kérdések).

Liisa napi kapcsolattartó munkája során rendszeresen érintkezik az oktatási intézményekkel, a munkáltatókkal (államival és priváttal egyaránt), illetve az oktatásügy és szociális szolgáltatások terén működő állami hivatalokkal. A fenti feladatai mellett olyan adminisztratív teendői is

vannak, mint jelentések készítése, munkáltatókkal kötendő szerződések megírása, statisztikák készítése és a szolgáltató központ által nyújtott szolgáltatások népszerűsítése (pl. szakmai vásárokon).

Liisa munkáját két dolog nehezíti meg. Egyrészt nem köztisztviselő, mivel munkája projektalapon szerveződik és elsősorban az Európai Unió finanszírozza. Ezért aztán ő az, akinek az időbeosztását a legkevésbé veszik figyelembe, amikor időpontot kell egyeztetni valamilyen állami hivattal vagy szociális munkással. Másrészt Liisa nehezen tud hosszú távra és egységesen tervezni a fiatalok foglalkoztatása terén, mert a támogatás csak a projekt végéig szól. Jövője a szolgáltató központnál bizonytalan, mert senki nem tudja, lesznek-e a jövőben fiatal munkanélkülieknek nyújtott szolgáltatások.

Mint ember, Liisa rendkívül kedves teremtés, munkája és kliensei iránt elkötelezett, lelkiismeretes és empátikus. Ambiciózus és nagyon szívesen képezi magát tovább. Mivel már 5 éve dolgozik ezen a területen, vágyik egy kis szakmai felrészülésre! A továbbképzés új módszereket adhatna a kezébe, ami javítaná a munkáját. Ez óriási motivációs tényező lenne Liisa számára!

Liisa kliensei

Ahogy már korábban említettük, Liisa 30 év alatti munkanélküliekkel foglalkozik. Klienseinek többsége (80%-a) 16–25 év közötti, akik átlagosan 6–12 hónapja munkanélküliek. Rendszerint alacsony iskolázottságúak, nem fejezték be a szakiskolát, és nem tudják, mi akarnak kezdeni az életükkel. Ezek a fiatalok gyakran még a rokonaiktól sem kapnak semmilyen támogatást – előfordul, hogy ők már a második munkanélküli-generációt képviselik a családban.

Azon túl, hogy alacsony iskolázottságúak, sokan alkohol- vagy kábítószerfüggők is. Igaz, mire Liisa találkozik velük, elvileg már túl vannak a kezelésein. Ha nem, akkor először szociális munkáshoz küldik őket. Előfordul, hogy egy kliens részegen talál a munkahelyen, ilyen esetekben azonnali intézkedésre van szükség.

Minden dolognak van egy jó és egy rossz oldala. A fiatalok általában megpróbálják elkerülni a közhivatalokkal való találkozást. De mivel Lisa nem közhivatalnok, a fiatalok szívesebben jönnek hozzá. Ha viszont eljönnek, óriási elvárásaik lesznek: azonnali eredményt várnak – adjanak nekik munkát, gyakornoki állást stb. És bár a tényleges intézkedésig (gyakornoki munka kezdete, egynapos csoportos mentori foglalkozás stb.) valamennyit várniuk kell, általában pozitívak a visszajelzéseik. Néhányan úgy érzik: „Életemben először valaki tényleg törődik velem!” Egy-egy ilyen visszajelzés Liisának olyan, mint a „drog”.

A tanfolyam

A tanfolyam témája a Thomas személyiségprofil-elemzés (PPA). A PPA eredetileg Marston (1928, 1931) írásaiból nyerte az ihletet, akinek elmélete szerint az emberi viselkedés két bipoláris dimenzió – egy külső és egy belső – függvénye. Ez a két dimenzió egy mátrixba rendezhető, mely alapján az egyén tipikus viselkedése az emberi interakciókban 4 jellemző tulajdonság mentén írható le: dominancia (D), befolyásolás (I), stabilitás (S) és szabálykövetés (C). Marston elmélete azt feltételezi, hogy a legtöbb ember a különböző helyzetekben a négy mintázat valamelyikét mutatja.⁵

Az elemzés segítségével jó képet kaphatunk arról, ki milyen ember, mi motiválja, melyek a legfőbb erősségei, gyengeségei, illetve miben rejlik a potenciálja.

A kétnapos tanfolyam, amin Liisa részt vehetne, megtanítja a résztvevőknek a PPA rendszer összes elemét. Ismerteti a rendszer hátterét, elméleti oldalát és a használt szakszavakat. Megtanítja a résztvevőknek az olyan gyakorlati

készségeket, mint hogyan értelmezzük a PPA profilelemzés eredményét; hogyan adjunk visszacsatolást a tesztalanyoknak; miben változtassunk a viselkedésünkön, hogy hatékonyabban tudjunk bánni beosztottainkkal; hogyan és mikor alkalmazzuk a rendelkezésre álló értékeléseket és riportokat; illetve hogyan tudna a szervezet, ahol dolgozom, profitálni az alkalmazásából. Minden résztvevő kap egy oktatóanyagot a tanfolyam előtt és egyet a tanfolyam után, s ezzel kapcsolatban egy Thomas-tanácsadó személyesen keresi fel őt az irodájában. Ott elmondja részletesen, hogyan kell használni a PPA rendszert és válaszol a kérdésekre. A tanácsadó rendszeresen is foglalkozik a résztvevőkkel, minden vonatkozásban segít nekik és támogatja őket a PPA gyakorlati alkalmazásában, végigkísérve egy adott alkalmazott teljes életciklusát.

A tanfolyam ára 3000 euró, melynek végén Liisa tanúsítványt kapna. A költségeket munkaadója állná, így Liisa erősen motivált, hogy részt vegyen. Úgy érzi, ez lenne eddigi karrierjének fénypontja!

Az aktuális helyzet

Liisa nagyon túl van terhelve: a gazdasági válság következtében Finnországban jelentősen megnőtt a munkanélküliség, így Liisát is sokkal több ügyfél keresi meg. Programja teljesen tele van azokon a napokon, amikor a tanfolyam lenne, s rá kell jönnie, hogy csak április 9-re tudná átütemezni néhány kliensét. A kliens szempontjából ez elfogadhatatlan: egy hónap egy ember életében nagyon hosszú idő.

Liisa tisztában van vele, milyen következményekkel járna, ha elmenne a tanfolyamra. Egyszerűbb lenne hagyni az egészet és folytatni a munkát. De azt is belátja, hogy ez az utolsó esélye, hogy úgy vegyen részt egy Thomas-tréningen, hogy a költségeit a munkaadója állja. A legközelebbi tanfolyam már túl késő lenne neki – addigra lejár a munkaszerződése.

Itt nem a pénzről van szó – Liisa valóban szeretne úgy lendületet kapni a munkájához, hisz már régen nem volt lehetősége továbbképeznie magát, sem szakmai ismeretek, sem készségek terén. Ráadásul ha meglenne a Thomas PPA-tanúsítványa, jelentősen nagyobb lenne az esélye, hogy meghosszabbítják a szerződését vagy könnyebben találna másik munkát.

⁵ www.thomasinternational.net

KIÁLL A GUIDE!

MÖGÖTT?

A Guide! projektet a MetropolisNet hálózat tagjai valósították meg. A hálózat olyan szervezeteket tömörít, amelyek nagyvárosi környezetben tevékenykednek, a társadalmi integráció, foglalkoztatás és városfejlesztés területén.

MetropolisNet EEIG

www.metropolisnet.eu

GUIDE! MAGYARORSZÁGI KAPCSOLAT

Budapest Esély Nonprofit Kft.

Őr utca 5-7.

H-1084, Budapest

PH +36 1 476 1930

FAX +36 1 476 1931

ügyvezető igazgató

Pirisi Károly

info@pestesely.hu

bővebb információ

Erdélyi Tea

erdelyi@pestesely.hu

A projektet az Európai Bizottság és a Berlini Önkormányzat Munkaügyi, Integrációs és Nőügyi Osztálya támogatta. A kiadvány kizárólag a szerző nézteteit tükrözi, az Európai Bizottság nem tehető felelőssé az anyagban foglalt információk bármilyen felhasználásáért.