

# Tematika

Generációk közti érzékenyítő, az idősek és a gyermekek, fiatalok, családok aktivitására épülő fejlesztő komplex innovatív programhoz kapcsolódó

„Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben a Pécsi kistérségben”

EFOP-1.5.2-16-2017-00037

2018.

Készítette:

Megrendelő:

Pécs és Környéke Szociális  
Alapszolgáltatási és Gyermejjóléti  
Alapellátási Központ és Családi  
Bölcsőde Hálózat

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

## Tartalomjegyzék

1. Előzmények, háttér .....	3
2. Helyzetkép, illeszkedés stratégiákhoz és operatív programhoz .....	7
3. Célok .....	8
4. Álláskeresési tréning tematika.....	9
4.1. Álláskereséshez szükséges személyes erőforrások áttekintése.....	9
4.2. Munkalehetőségek számbavétele, információs források, eszközök .....	10
4.3. Önéletrajz, kísérőlevél és motivációs levél készítése .....	10
4.4. Kapcsolatteremtés, személyes kommunikáció és megjelenés, elvárt viselkedés .....	11
4.5. Felvételi beszélgetés, munkáltatói elvárások, egyéni álláskeresési terv készítése .....	12
5. Alkalmazható gyakorlatok, interaktív feladatok .....	13
6. Kapcsolódások, illeszkedés az operatív programokhoz .....	17
7. Felhasznált Irodalom: .....	18

---

## TEMATIKA

### *Álláskeresői kompetencia fejlesztő program hátrányos helyzetű csoportok elsődleges munkaerőpiacra jutásának elősegítése érdekében*

---

A tematika a „Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben, a Pécsi kistérségben” című, EFOP-1.5.2-16-2017-00037 azonosítószámú támogatási kérelem részeként készült el.

## 1. Előzmények, háttér

A foglalkoztatásban jelentős eltérések mutatkozhatnak az egyes társadalmi csoportok elhelyezkedési esélyeit illetően. Az utóbbi években a munkaerő-piaci folyamatok kedvező fordulatáról beszélhetünk, a GDP gyorsabb ütemben kezdett növekedni, a foglalkoztatottság bővülése és a munkanélküliség csökkenése kezdődött el.

A rendszerváltást követően elsősorban az **alacsony végzettségű személyek** szorultak ki a munkaerőpiacról, sokan azóta sem tudtak oda visszatérni. Hazánkban azóta is jelentősen nagyobb az eltérés az egyes iskolai végzettségű csoportok foglalkoztatottságában, mint az Európai Unió egyéb országaiban. Az alacsony végzettségűek foglalkoztatási helyzete a magasabb végzettségűekhez képest lényegesen rosszabb. Ez az uniós viszonylatban igen alacsonynak számító magyar foglalkoztatási ráta mögött meghúzódó egyik leglényegesebb tényező.

A családok szoci ökonómiai státusa továbbra is alapvető tényezőként befolyásolja az életkilátásokat. Az alacsony jövedelmi szint, több gyermek, fogyatékosság a társadalmi érvényesülés ellen ható tényezők. A tudásalapú társadalom felé vezető úton az előbbieken említett csoportok hátrányainak enyhítése a pályázati kiírás feladata.

A magyar alapfokú végzettségűek fele akkora arányban vannak foglalkoztatottként a munkaerőpiacon az EU átlagához viszonyítva, mint más tagállamokban. A különbség jóval kisebb középfokú végzettségűek esetében, míg a felsőfokú végzettségűek esetében a foglalkoztatottság nagyjából megegyezik az EU-ban mért szintekkel.

Ebből adódik, hogy eltérő álláskeresői módszerek, technikák lehetnek sikeresek, hatékonyak a különböző csoportok esetében. A tematika a **hátrányos helyzetű csoportok** elsődleges munkaerőpiacra jutását segítheti elő.

Hátrányos helyzetű álláskeresőnek a következő csoportok tagjait tekinthetjük:

- alacsony iskolai végzettségűek,
- pályakezdők,
- 50 éven felüliek,
- tartósan munkanélküliek,
- nők,

- GYED-ről, GYES-ről visszatérők,
- romák,
- megváltozott munkaképességűek

Az alacsony foglalkoztatási ráta kedvezőtlen gazdasági és társadalmi szempontból is, mivel az egyén szintjén keresztül befolyásolja társadalmi folyamatokat. A munka egyén életében betöltött szerepeit tekintve különböző lehet:

- anyagi javak forrása,
- idő strukturálója,
- örömforrás,
- társas kapcsolatok forrása,
- önérvényesítés lehetősége.

Ezek a szerepek, egymással átfedésben, nem egymástól mereven elkülönülve, hanem sok esetben egymás mellett vannak jelen a személyek életében.

A munkahely elvesztése nem csak az anyagi biztonságot, de a mentális, lelki háttértényezőket is veszélyeztetheti. Az álláskeresésben, elhelyezkedésben, munkahely megtartásában és a munkahelyváltásban nyújtott segítség mind egyéni, mind pedig társadalmi szinten megtérül.

### Munkaerő-piaci ismeretek

A munka világa a társadalmi integráció egyik legfontosabb színtere. A munkával rendelkező ember jövedelemhez jut, és kedvezőbb helyzetbe kerül, mint azon társai, akik csak társadalmi jövedelemből – járadékból, rokkantsági nyugdíjból, családi pótlékból, segélyekből – tudják eltartani önmagukat és családjukat. A hátrányos helyzetben lévő csoportok munkaerő-piaci be- és visszailleszkedése során, több dimenzió egyszerre történő figyelembe vétele szükséges, amely egyúttal azt is jelenti, hogy csak egy **komplex munkaerő-piaci program** képes biztosítani a sajátos élethelyzetben lévő csoportok foglalkoztatottsági szintjének növelését. A foglalkoztatottság elősegítéséhez, a tágabb értelemben vett szociális – és foglalkoztatáspolitikai átgondolása vezethet, amely egyszerre foglalja magában, a szociális támogató rendszert, az egészségügyi rehabilitációt és a munka melletti képzést is. A munkaerőpiacról kiszorult hátrányos helyzetű csoportok, és az inaktív népesség jelentős létszámú csoport az Európai Unión belül. A kirekesztés elleni küzdelem során létrejött a Társadalmi Befogadásról szóló közös Memorandum, mely azt a célt tűzte ki, hogy az uniós tagállamok polgárai számára a foglalkoztatottság növelésén keresztül biztosítani lehessen a szociális biztonságot.

A Memorandumban meghatározták azokat a **legfőbb kockázati tényezőket**, amelyek egy embert, egy családot a társadalomból kirekeszthetnek.

A kockázati tényezők az alábbiak:

- lakhatás hiánya, vagy lakhatási körülmények nem megfelelőek
- munkanélküliség,
- rossz egészségi állapot,
- fogyatékoság,
- etnikai hovatartozás,

- alacsony iskolai végzettség,
- gyermekvállalás (GYES/GYED) utáni időszak,
- bűnözés, devianciák.

A kirekesztés elleni szakpolitikai tevékenységek Magyarországon is felerősödtek az Európai Unióba való belépést követően, a civil szervezetek és a munkaügyi központok is részt vettek a hazai foglalkoztatást támogató szolgáltatások fejlesztésében. A sajátos helyzetű csoportok munkaerő-piaci integrációját támogató kísérleti programok, új szolgáltatások már sokkal inkább az aktív eszközökről szólnak az addigi passzív eszközök helyett. Az alábbi tényezőkre kell figyelmet fordítani, ahhoz hogy egy munkaerőpiac sajátos körülményei között a munkavállaló biztonságban mozogjon:

- a piacképes szaktudás megszerzéséhez való átképzés, képzés
- a munkaerő-piaci szerepvállalásra való felkészítés
- pszichológiai felkészítés,
- foglalkoztatási és szociális egészségügyi rehabilitáció
- munkakereséssel összefüggő kompetenciák fejlesztése
- érdekérvényesítő képesség elsajátítása
- álláskeresési technikák tanulása
- jogi ismeretek fejlesztése
- mentori szolgáltatások biztosítása

A munkahely megtartásához fontos, hogy a munkavállaló rendelkezzen a szükséges kompetenciákkal, hiszen ezek elengedhetetlenek az állandóan változó munkaerő-piaci körülmények között. Erre épül az élethosszig tartó tanulás koncepciója (**life-long learning**) is. Fontos és kiemelt terület kell, hogy legyen a képzés, továbbképzés biztosítása a sajátos helyzetben lévő csoportok csoport részére. Az utóbbi években több olyan foglalkoztatási lehetőséget bővítő program indult, amelyek ezt a célt szolgálják. Vannak olyan sajátos helyzetű csoportok, akiknek egészségi állapota is gyakran gátolja a munkavállalást, pl.: a megváltozott munkaképességű emberek, fogyatékkal élők, GYES-ről visszatérők.

A magyar népesség **egészségi állapotát** az európai átlagpolgár állapotához képest sokkal rosszabbnak mutatják a kutatások eredményei – különös tekintettel a hátrányos helyzetben lévők esetében. Statisztikai adatok tanúsága és a szociális területeken dolgozó szakemberek tapasztalata szerint, a szegénység és inaktivitás beteggé teszi az embert és a munkanélküliség elől az egyik menekülési útként a „leszázalékolás” lehetősége nyílik meg az iparban, bányászatban, mezőgazdaságban dolgozók előtt. Ez a megoldás nem csak a fent említett munkavállalók egyébként is rossz egészségi állapota miatt bizonyul lehetséges megoldásnak, hanem a rendszerváltást követően átalakuló munkaerő-piaci szerkezetváltás miatt is.

Azok a pszichiátriai problémákkal küzdő emberek, akik munkaerő-piaci reintegrációban is részt vesznek a kezelés mellett, sokkal jobban reagálnak a terápiára, mint azok, akik nem. Az önmegevalósítás érzése, a hasznosság, a stabilabb anyagi helyzet, és ezek összekapcsolása a megfelelő egészségügyi rehabilitációval, valóban nagyon sokat javítanak az ember életminőségén. A sajátos helyzetű csoportok esetében különösen fontos a mentálhigiénés rehabilitáció és a **pszichológiai felkészítés**. Ha valaki soha nem dolgozott vagy éveken távol

volt a munkaerőpiactól, akkor teljesen érthető, hogy nehezen találja meg a helyét a nagyfokú önállóságot igénylő körülmények között. Fontos a megküzdési stratégiák elsajátítása, a félelmek pszichés feldolgozása is, amely már inkább a szociális rehabilitáció területe. A szociális szakemberek tevékenységükkel az önállóságra való felkészítésre töreksenek, hogy klienseik az ellátórendszer támogatása nélkül is megállják a helyüket a társadalomban, ez a hátrányos helyzetű emberek esetében kiemelten fontos. A lehetőségek felismerésének és kihasználásának képessége az egyik legalapvetőbb lépés az önmegvalósításhoz.

Tendencia, hogy napjainkban a munkaerőpiacon a konkrét szaktudás, végzettség mellett felértékelődnek azok a személyes tulajdonságok, viselkedési elemek, készségek és képességek, összefoglalóan **kompetenciák**, amelyek a kiválasztási folyamatban is kulcsfontosságúak.

Az általános képzés (közoktatás, köznevelés) az általános kompetenciák kialakítására törekszik, amely részben azokat a jellemzőket tartalmazza, amelyek a hétköznapi életben gyakran előfordulnak, illetve általánosan alkalmaznak (írás, olvasás, számolás), és amelyek megteremtik az alapot ahhoz, hogy a funkcionális kompetenciák kialakíthatók legyenek.

A funkcionális kompetenciák kialakítása alapvetően a középfokú szakképzési rendszerben és a felsőoktatásban, valamint a nem iskolarendszerű képzések keretei között zajlik. A kompetenciák harmadik csoportja, az ún. **kulcskompetenciák**, ezek a kimagasló teljesítményt szolgáló szakmai tudást foglalják magukban.

Ezeket a személyes, egyéni jellemzőket szeretnénk e tematika révén fejleszteni, gyakorlás révén magasabb szintre emelni és a motivációt, hozzáállást pozitív irányba alakítani. A munkaerőpiac azt értékeli, ha a munkavállalók használható és alkalmazható tudással rendelkeznek, melyek a szervezet számára eredményesen felhasználhatóak.

## 2. Helyzetkép, illeszkedés stratégiákhoz és operatív programhoz

„A Pécs város agglomerációs gyűrűjén található járás gazdasága a pécsi folyamatoktól nagymértékben befolyásolt. A vállalkozások szektorális megoszlása az országos arányokat követi, számosságuk nem, de tőkeerejük és foglalkoztatási képességük nagyon alacsony. A mezőgazdaságban a nagyüzemi szántóföldi gazdálkodás a jellemző, alacsony munkaerő igényvel. A munkanélküliségi ráta alacsonyabb az országos átlagnál, csökkenő tendenciájú, részben a közfoglalkoztatásnak köszönhetően. A foglalkoztatottak nagy része ingázó, képzettségi szintjük magasabb az országos átlagnál. A kistelepüléseken hiányoznak a fiatal munkavállalók, egy részük külföldön vállalt munkát. A térség megtermelt javainak, szolgáltatásainak felvevő piaca Pécs, a határmenti fekvés és a nemzetiségek jelenléte külföldi gazdasági kapcsolati potenciál. A vállalkozói kultúra szintje alacsony, kevésbé jellemző a tudatos, előrelátó tervezés, marketingmunka.

2001 és 2008 között Baranyában az álláskeresők száma lassú ütemben emelkedett. Ez volt az időszak, amikor a külföldi érdekeltségű vállalkozások száma lassan csökkent, és a külföldi tőke összege is stagnált. A 2008-2009-es válság idején az álláskeresők száma 18 %-kal növekedett. A munkanélküliségi ráta 2008-tól kezdődő masszív növekedése 2013-ra tudott csak a válságot megelőző szintre kerülni, a 2013-as évben pedig látványos – 39 %-os – javulása következett. A külföldi tőke mozgása egyik változást sem indokolta. Pécsen az Elcoteq 2012-es bezárásával 2.000 fő veszítette el a munkahelyét. Az új munkahelyek létesítése sem azonnal történt meg, és csak néhány száz főt érintett. Az elmúlt években a munkavállalók számának növekedése figyelhető meg. A mutató javulásának nyilvánvalóan más okai is voltak. Ebben az időszakban kezdődött meg a közfoglalkoztatás, ami elsődlegesen a legfeljebb általános iskolai végzettségű álláskeresők számát csökkentette.

A foglalkoztatási adatokat tekintve, a térségben a 15-64 év közöttiek foglalkoztatási aránya 56%, amely az országos érték alatt, de a megyei átlag fölött van, a Pécs közvetlen vonzókörzetében található településeken pedig közel 60%-os. A foglalkoztatottak szektorális megoszlása a dél-dunántúli régióban: a mezőgazdaságban 8,1%-uk, az iparban, építőiparban 31,1%-uk, a szolgáltatásban 60,8%-uk dolgozott. Az iparban – építőiparban dolgozók száma csökkenő, a mezőgazdaságban és a szolgáltatásban dolgozóké jellemzően növekvő tendenciájú.”

*(Helyi emberi erőforrás fejlesztési terv – Orfű)*

Települési szinten nincsenek a fiatalok foglalkoztatását és az oktatásból a munkaerőpiacra való átmenetet segítő programok, de az önkormányzat jelzés esetén segíti az érintetteket abban, hogy a Munkaügyi Központ képzései által piacképes szakmát, képesítést szerezhessenek.

*(Helyi Esélyegyenlőségi terv 2016)*

### 3. Célok

„Cél, hogy a munkát keresők rendelkezzenek **az álláskereséshez szükséges megfelelő ismeretekkel, gyakorlattal, a munkaerőpiacra történő bejutásuk felgyorsuljon.** Továbbá, hogy a résztvevő felkészüljön a számára megfelelő célállás megtalálására, elérésére, és az ehhez szükséges álláskeresési technikákat elsajátítsa. A foglalkoztatást támogató eszközök megismerése fontos, az alapvető munkajogi ismeretek elsajátítása, önálló önéletrajzírás, álláskeresés.

Az álláskeresés tapasztalatai alapján a résztvevő legyen képes mérlegelni az alternatív és/vagy atipikus munkavégzési formák lehetőségét, esélyeit (pl.: a távmunkát, a részmunkaidős foglalkoztatást, az önfoglalkoztatást).”

*(Helyi Emberi erőforrási fejlesztési terv Orfű)*

Orfűn a munkanélküliségi ráta jóval alacsonyabb az országos 11,6 %-os, valamint a megyei 15,6 %-os átlaggal szemben, nemcsak a munkanélküliek összességét, hanem a nemek szerinti arányát tekintve is.

Az utóbbi időszakban a nők voltak többen a munkanélküliek között, ez azonban nem vezethető vissza olyan a település által esetlegesen nyújtott szolgáltatásokra, amely segíti a családi élettel való összeegyeztetést a munkaerő-piaci integrációval összehangolni, mert biztosított a gyermekek napi ellátása intézményrendszerekben. Az önkormányzat legnagyobb foglalkoztató, dolgozóinak többsége nő, és 50 % nő a közmunka programban foglalkoztatottaknak is.

A nem foglalkoztatott nők egy része háztartásbeli, vagy a feketegazdaságban dolgozik, ez állhat a nagyobb aránykülönbség mögött.

„Az önkormányzat a TÁMOP 2.1.2 „támogatott informatikai és idegen nyelvi képzések” program adta lehetőséget kihasználva a településen megszervezte az angol és német nyelvi képzést, segítve általa a munkavállalók szolgáltatási szektorban való elhelyezkedését. Bár a képzés nem csak a nők számára indult, mégis a résztvevők túlnyomó többsége nő.”

*(Helyi Esélyegyenlőségi Program Orfű)*

Az alacsony iskolai végzettségűeket a nyári szezonban működő helyi aquaparkban és vállalkozásoknál, idegenforgalom kiszolgálásával kapcsolatos segédmunkák elvégzésére alkalmazzák, vagy esetleg még az önkormányzatnál közmunkában tudnak elhelyezkedni. Vannak az álláskereső nők között, főiskolai vagy egyetemi diplomával, érettségi bizonyítvánnyal rendelkezők is. Olyan regisztrált munkanélküli nő nincs, akinek nincsen legalább általános iskolai végzettsége.

*(Helyi Esélyegyenlőségi Program Orfű)*



## 4. Álláskeresési tréning tematika

Napjainkban az egyes nemzetgazdasági ágazatok, foglalkozási csoportok tartós munkaerőhiánnyal küzdenek – így azzal a problémával kell szembesülnünk, hogy pályakezdőként, vagy hosszabb munkaviszonnal, de nyugdíjból esetlegesen visszatérve, szakmai tapasztalattal rendelkezve sem könnyű az elhelyezkedés.

Több olyan képzési részmodul támogatja az álláskeresőket, amely segíti a munkanélküliség (és ezzel számos társadalmi és gazdasági folyamat) megelőzését.

A tematika célja, hogy a résztvevők körében segítse azoknak **az álláskereséssel kapcsolatos képességeknek és készségnek az elsajátítását**, amelyek segíthetik a célcsoport munkaerőpiacra való beilleszkedésének esélyeit. A tematika célja az álláskeresést gátló körülmények feltárása, az esetleges akadályozó elemek kezelése, ezekre megoldások keresése (társadalmi, szociális problémák, hátrányok). A modulok mindegyikében jelen van az ismeretátadás és az egyénre szabott álláskeresési gyakorlat kialakítása. A program célja az aktív befogadás előkészítése, többek között az esélyteremtés és az aktív részvétel előmozdítása, valamint a foglalkoztathatóság javítása.

A tematikus program lényege a gyakorlat-orientált, személyes találkozás, az aktív csoportmunka, ahol kevés elmélet mellett szituációs gyakorlatok, esettanulmányok és feladatok segítik a hatékony szemléletformálást és eredményességet.

### 4.1. Álláskereséshez szükséges személyes erőforrások áttekintése

Az egyéni életpálya sikeres és folyamatos alakításához megfelelő tudásra és készségekre van szükség. E készségeket és ismereteket nevezzük összefoglaló kifejezéssel életpálya-építési kompetenciáknak. Az **életpálya-építési kompetenciák** megszerzése képessé teszi az egyént arra, hogy összegyűjtsön, értelmezzen és szintetizáljon önismereti, oktatási és munkaerő-piaci információkat, valamint arra, hogy e szintézis alapján pályatervet készítsen, és valósítson meg. Az életpálya-építési kompetenciák magukban foglalják:

- a szakmai pályák, a **munka világának ismeretét**, az abban való eligazodáshoz, az álláskereséshez és munkahely-megtartáshoz szükséges készségeket;
- az **önismeretet** és a képességet az önismeret és a pályák világának összekötésére, az **öndefiníció** kialakulását és folyamatos felülvizsgálatát, a saját életút megvalósításához szükséges tanulási, képzési lehetőségek ismeretét;
- a képességet a képzési, munkaerőpiaci, társadalmi információk megszerzésére, értelmezésére, a **döntések előkészítésére**, valamint a döntések és a változások következményeinek kezelésére.

**Tanulási célok:** A résztvevők elhelyezkedéséhez szükséges reális énkép kialakítása

**Fejlesztett kompetenciák:** Önismeret, önfejlesztés, együttműködés, lényegkiemelés

**Tanulási módszer:** Egyéni-, páros munka, közös megbeszélés, tréneri közlés, egyéni segítségnyújtás

**Eszközök:** Flipchart tábla, filctoll, feladatlapok, íróeszközök

**Elvart eredmények:** A résztvevő megértse, hogy a tudatosság nagyon lényeges a sikeres álláskeresésében. Legyen képes összegyűjteni a munkavállaláshoz szükséges erősségeit, képességeit. Legyen képes meghatározni azt a munkakört (célállást) ami számára reális és szívesen végezhető.

## 4.2. Munkalehetőségek számbavétele, információs források, eszközök

Nincs biztos recept az eredményes álláskeresésre, minden szervezet más csatornákon keresi munkavállalóit és más módszertani megoldást alkalmaz a gyakorlatban. A modul arra készíti fel a személyeket, általában *mi várható az álláskeresés során*, és felkészítse a résztvevőket a különböző lehetőségekre. **Offline álláskeresés** alatt azok a technikák értendő, melyhez személyes jelenlét szükséges, az álláskeresőknél használni szükséges kapcsolatrendszerüket. Az internet elterjedésével megváltoztak az álláskeresés módszerei és az **online álláskeresői csatornák** is egyre népszerűbbek.

**Tanulási célok:**

- Az álláskeresésben alkalmazható információs lehetőségek áttekintése
- Eddig nem ismert, nem alkalmazott álláskeresői módszer megismerése
- Helyi álláslehetőségek felkutatása
- A munkaerő-piaci szegmensek helyzetértékelése
- Intézményi és személyközi kapcsolatok jelentőségének tudatosítása

**Fejlesztett kompetenciák:** Együttműködés, aktív figyelem, kommunikáció, lényegkiemelés, valamint az információk felkutatásának és összegyűjtésének kompetenciája. A foglalkozások során a módszerek változatossága miatt a résztvevők szövegértése, írásbeli kompetenciája is fejlődik.

**Tanulási módszer:** Közös munka, irányított beszélgetés, tréneri közlés egyéni vagy kiscsoportos feladat, információ gyűjtés, előadás, kerekasztal beszélgetés

**Eszközök:** Flipchart tábla, filc, tréneri segédanyag, feladatlapok, előre elkészített intézménylista

**Elvart eredmények:** A résztvevő értse, hogy az álláskeresőnek több módszere létezik, és ezek kombinációja növeli a hatékonyságot. Legyen képes összegyűjteni az állásinformációs forrásokat, a helyi lehetőségeket. Legyen tisztába a kapcsolati háló szerepével.

## 4.3. Önéletrajz, kísérőlevél és motivációs levél készítése

Hiába ismeri az álláskereső a különböző álláskeresői technikákat, ha nem ismeri a versenyképes önéletrajzírás és kísérőlevél titkait, mivel egy jól összeállított pályázat az első lépés az állás elnyerése felé. Egy jó önéletrajz kiemeli a pályázót a jelentkezők közül, előnyhöz jut a többiekhez képest, ezért is fontos tudni, mire kell odafigyelni. Az **önéletrajz (CV)** elkészítésének szabályai teljesen eltérnek a korábbi években elfogadott hagyományos típusú

önéletrajzoktól, napjainkban már a sematikus, letisztult önéletrajzokat és sablonokat részesítik előnyben a munkáltatók, mert szerkezetük áttekinthetőbb és lényegre törőbb.

**A kísérőlevél és motivációs levél** is fontos elem, mindkettő hivatalos levél, a maga szabályaival és elvárásaival. Szerkesztése, elkészítése formalizált: van címzett, megszólítás, tárgy, tagolás, dátum, aláírás, elköszönés.

**Tanulási célok:** Rávilágítani az álláskereső dokumentumok szükségességére (önéletrajz, kísérőlevél, motivációs levél)

**Fejlesztett kompetenciák:** A következő kulcskompetenciák fejlődése várható: a résztvevők alkalmazzák írott szövegben és szóban a lényegkiemelés és az információk felkutatásának kompetenciáját

**Tanulási módszerek:** Közös beszélgetés, egyéni munka, tréneri közlés, mintasablonok, mintába jegyzetelés

**Eszközök:** Számítógép, internet, nyomtató, önéletrajzsablonok, segédletek

**Elvárt eredmények:** A résztvevő legyen tisztában az önéletrajz kötelező és nem kötelező elemeivel. Készítsen egy önéletrajzot, kísérő és motivációs levelet. Segítséggel képes legyen konkrét álláshoz teljes pályázati anyagot (önéletrajzot, kísérőlevelet) elkészíteni.

#### 4.4. Kapcsolatteremtés, személyes kommunikáció és megjelenés, elvárt viselkedés

A munkáltatók által egyik legfontosabbnak tartott elvárás a jó kommunikációs készség, a **szóbeli és írásbeli kommunikáció megfelelő szintje** és a prezentációs készség. Az álláskereső folyamatban is fontos és lényeges a magabiztos fellépés, a kapcsolat megfelelő kialakítása a leendő munkaadóval. A kiválasztási folyamat során alkalmazhatnak telefonos előszűrést is, ezért érdemes erre is felkészülni. A személyes találkozás alkalmával **elvárt a jó megjelenés, beleértve az öltözéket, ápoltságot és a teljes összképet**. A határozott fellépés gyakran fontosabb az első benyomás kialakításában, mint a tartalmi elemek.

**Tanulási célok:** A résztvevők megismertetése különböző kommunikációs típusokkal, telefonálási technikákkal, a külső megjelenés és a viselkedés fontosságával

**Fejlesztett kompetenciák:** Együttműködés, aktív figyelem, kommunikáció fejlődése várható. Személyes igényesség és izlés formálódik.

**Tanulási módszerek:** játék, közös beszélgetés, kiscsoportos munka, tréneri közlés.

**Eszközök:** Segédanyagok szituációs kártyái, flipchart tábla, táblafilc, képek.

**Elvárt eredmények:** A résztvevő elsajátítja, hogy a sikeres álláskeresőzéshez hatékony verbális és metakommunikációra van szükség. Tudatosan képes lesz öltözködését, megjelenését az állásinterjúhoz igazítani és a telefonálási technikákat gyakorlatban alkalmazni.

## 4.5. Felvételi beszélgetés, munkáltatói elvárások, egyéni álláskeresői terv készítése

A felvételi elbeszélgetés célja az, hogy még több információt szerezzen be a szervezet a jelölről, egy árnyaltabb képet kapjon a szakmai és személyiségbeli tulajdonságairól, össze tudja hasonlítani egymással a jelölteket, majd döntést hozzon a felvételtől.

Bár sokszor nincsenek előre meghatározott kérdések, és inkább egy kötetlen beszélgetésnek tűnhet az interjú, de a tipikusnak mondható interjúkérdésekre érdemes felkészülni. Maga a szóbeli vizsgahelyzet is megterhelő lehet a tapasztalatlan álláskereső számára, ezért a helyzetből adódó feszültség kezelése is a modul tárgya.

**Tanulási célok:** Az állásinterjúra történő felkészülés fontosságának tudatosítása, valamint annak áttekintése, hogy nem elegendő elnyerni egy állást, képesnek kell tartósan megtartani is. (beilleszkedés, rejtett elvárások felismerése).

**Fejlesztett kompetenciák:** Kulcskompetenciák fejlesztése: együttműködés, aktív figyelem, kommunikáció, lényegkiemelés, információgyűjtés.

**Tanulási módszer:** Közös beszélgetés (kérdézz-felelek), szituációs gyakorlat, tréneri közlés, kiscsoportos munka.

**Eszközök:** Kérdések papíron felvágva (kérdézz-felelekhez!), Flipchart, papír, filcek

**Elvárt eredmények:** A résztvevők ismerjék meg a tipikus interjúkérdéseket és legyenek képesek ezek megválaszolására. Tudják kezelni szorongásukat, leküzdeni gátlásaikat. Rendelkezzenek munkajogi tudással (munkaszerződés stb.), hatékony önérvényesítési képességgel. A résztvevők a témával kapcsolatos ismeretei, képességei és attitűdje is jelentős pozitív változáson mehet át.

## 5. Alkalmazható gyakorlatok, interaktív feladatok

### Ismerekedés online álláskeresési platformokkal

A résztvevők 5 fős csoportokban dolgoznak. Minden csoport válasszon magának egy online álláskeresési portált (pl.: HR Portál, Profession, CV Online) és megadott idő alatt tanulmányozza a weboldal tartalmát.

A feladat végén minden csapat előadást tart a saját oldalából, bemutatva annak esetleges negatív és pozitív oldalait. Beszélgetés indulhat a személyes benyomásokról, funkciók meglétéről vagy hiányáról, az oldal felhasználói felületéről, valamint funkcionalitásáról.

### Munkakeresői kompetenciák áttekintése

A résztvevők 5 fős csoportokban dolgoznak. A csoport tagjai összegyűjtik és plakáton feltüntetik azokat a szerintük munkaerő-piacon fontos kulcskompetenciákat, amelyek segíthetik őket az álláskeresésben, illetve amelyek fontosak lehetnek a munkáltatónak. Ezt követően feladatuk a kapott kompetenciákat csoportosítani is.

### Kapcsolati háló

A kapcsolati tőke használata elengedhetetlen az álláskeresés során, mivel elősegítheti egy munka elnyerését. A *networking valójában tudatos kapcsolatépítés*, melyet érdemes felhasználni, ugyanis kutatások alátámasztják, hogy az állások kb. 80 %-a nincs meghirdetve.

A feladatvezető beszélgetést kezdeményez az alábbi kérdések segítségével a kapcsolati háló fontosságáról:

- Mi az a kapcsolati háló? Ki számít kapcsolatnak?
- Miért fontosak a kapcsolatok az álláskeresésben?
- Protekció kontra kapcsolatokon keresztül való elhelyezkedés
- Melyek a kapcsolatok beszűkülésének lehetőségei?
- Hogyan építsünk és tartsunk fenn kapcsolatokat?

Következő lépésként készítsenek egy listát az ismerősökről, barátokról, munkahelyi kapcsolatokról. Majd a csoport közösen áttekinti, hogyan oszthatjuk meg velük, hogy jelenleg álláskeresési helyzetben vagyunk. A megkereséseket akár személyes találkozó is követheti, ezért zárásként forgatókönyveket kell készíteni a személyes találkozásokra vonatkozóan.

### Felkészülés strukturált interjúra

A strukturált interjú (amit kompetencia vagy viselkedés alapúnak hívnak) keretében előre meghatározott kérdéseket alkalmaznak, melyeket egy előre megadott sorrendben tesznek fel. Gyakran ezek a kérdések konkrét múltbéli eseményekre vonatkoznak, és abból indulnak ki, hogy a múltbéli viselkedés alapján lehet következtetni a jövőbeli viselkedésre. A kompetencia alapú interjú azzal a céllal dolgozták ki, hogy csökkentsék az intuíció szerepét a kiválasztásban,

és a lehető legpontosabban, objektív kérdésekkel tudják felmérni a jelöltek szaktudását, tapasztalatát, és személyiségét.

A résztvevők 5 fős csoportokban dolgoznak. A csoport tagjai összegyűjtenek olyan szakmai gyakorlat és/vagy munkaviszony során tapasztalt szituációkat, ahol konkrét eredmény volt kimutatható (szakmai siker, jelentős esemény). Ezt követően feladatuk a személyes, egyéni felkészülés a strukturált interjúra és a tapasztalatok megbeszélése.

## **Értékelő központ**

A szimuláció előnye az interjúval szemben, hogy a vizsgált személynek be kell mutatnia, hogy a feladatot hogyan, milyen minőségben végzi el. Ez alapján meg lehet határozni, hogy rendelkezik-e a feladat elvégzéséhez szükséges kompetenciával, amennyiben igen, akkor milyen szinten van.

Az értékelő központ olyan munkaerő-kiválasztási módszer, amelynek során adott munkakör legfontosabb feladatait modellezik munkapróbák sorozatán keresztül. Az értékelők a jelentkezők egyéni és csoportos feladatmegoldásaiban adott teljesítménye alapján a munkakör sikeres ellátásához szükséges készségek meglétéről kapnak információt.

„NASA - Világűr játék”

A kényszerleszállást végrehajtó űrhajó legénységének közösen és egybehangzóan kell döntenie a túlélés érdekében.

1. Egyéni instrukció a csoport tagjainak:

Az űrhajóval a Holdon kényszerleszállást kellett végrehajtani. Valójában az anyahajóval kellett volna találkozni, amely a Hold világos, napos oldalától 200 mérföldre található. A landolás az űrhajókat teljesen szétverte. Túlélésük ebben a pillanatban attól függ, hogy el tudják-e érni az anyahajót. A felszerelésből mindössze 15 tárgy maradt épségben. A feladatokat ezen tárgyak fontosságának rangsorolása a túlélés szempontjából. Az anyahajóhoz való csatlakozáshoz a legfontosabbnak tartott tárgyat az 1. helyre, a második legfontosabbat a 2. helyre, a legkevésbé fontos tárgyat pedig a 15. helyre sorold! 10 perc áll rendelkezésedre!

A tárgyak listája:

Gyufa, élelmiszer sűrítvény, 50 láb nejlankötél, ejtőernyőselyem, önmagától felfújódó, életmentő tutaj, hordozható fűtőtest, 2 db 0,45-ös kaliberű pisztoly, tejpor, 2x100 font oxigén, csillagtérkép (Hold helyzetképpel), mágneses iránytű, 5 gallon víz, fényjelző golyók, elsősegély-láda injekciós tűkkel, napenergiával működő URH sugárzóvevő

2. A játék második szakaszában a jelentkezők feladata a közös rangsor kialakítása úgy, hogy minden csapattagnak a véleményét figyelembe kell venni a döntés során, és a döntésnek a lehető legeggyhangúbbnak kell lennie.

A vita során a megfigyelők beazonosíthatják a munkacsoportban leginkább képviselt szerepmintákat (praktikus szervező, elnök, feladatelosztó, elemző, csapattag, ötletforrás). Az

értékelők képet kaphatnak arról is, hogyan szerepel csoporthelyzetben a jelentkező, hogyan kezeli a fokozott stresszel járó helyzeteket. Figyelni kell kinek sikerült a leginkább befolyásolni a csoport döntését: az egyéni rangsor és a csoport által meghatározott sorrend különbségeit összeadjuk. Minél kisebb ez az érték, az egyénnek annál inkább sikerült a csoportot döntésében befolyásolnia.”

(Mészáros Aranka: Az osztály csoportszerkezete és hatékonysága)

## **E-learning és online platform létrehozása**

A szakmai képzésekhez, segítő szolgáltatásokhoz, valamint a foglalkoztatási lehetőségekhez való hozzájutás legtöbbször az alacsony mobilitású, megyeszékhelytől (nagyobb várostól) távolabb élő, munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű embereknek jelent nehézséget.

Ezért korlátozottan érik el azokat a korszerű eszközöket, melyek segítenék a munkaerő-piaci vissza- vagy beilleszkedésüket. A Pécsi Tudományegyetemen is elérhető olyan korszerű, alapvetően *e-learning alapú oktatási rendszer*, mely az álláskeresési tematikus képzés alapjául szolgálhat. Vámosi Tamás Munkaerő-piaci ismeretek tematikus segédanyaga moodle platformon is elérhető, ezáltal felhasználható képzési, fejlesztési célokra.

Olyan oktatási rendszerekről van szó (*Learning Content Management System*, LCMS), melyeknek célja a megfelelő minőségű és mennyiségű tananyag létrehozása, elérhetővé tétele. A tananyag jól strukturált, kereshető témakörök, szint és típus szerint; így ezek sorba rendezésével és különféle módon való csoportosításával egyénileg testreszabott tananyagok állíthatók össze. Magyarországon megtalálható több ilyen oktatási rendszer, a legismertebb a Sulinet Digitális Tudásbázis (SDT).

A tanuláskezelő rendszerek (*Learning Management System*, LMS) magukat a tanulókat tudják kezelni. A különféle tananyagokhoz való hozzáférést szabályozzák és biztosítják, hogy így adminisztrálható illetve követhető legyen a diákok egyéni haladása, összhangban az adott, hozzájuk rendelt tananyagokkal.

Az online szolgáltató-rendszer és adatbázis ezen felül tartalmazhat: oktatási/képzési intézményeket és tanfolyamokat; szakmákat, munkáltatókat, vagy álláshirdetéseket; önkéntesmunka-lehetőségeket; és az önálló vállalkozás indításához szükséges információkat. Létrehozhatóak olyan munkaszimulációs példák, amelyek lehetővé teszik a felhasználók számára adott szakmai területek áttekintését kísérleti formában.

Az online eszközök támogatják a felhasználókat az önértékelésben és olyan személyes profil felállításában, amely megfeleltethető munkalehetőségekkel. Hozzáadható szolgáltatásaik az egyszerű önértékelési kérdőívektől egészen a pszichometrikus tesztekig terjedhetnek.

A korszerű alkalmazások segítik a felhasználókat gyakorlati területen is, például akciótervek kidolgozásában, önéletrajzok készítésében, jelentkezési lapok kitöltésében.

Támogatja a kiválasztási interjúkra való felkészülést, további segítséget nyújt a tanulási lehetőségek felkutatásában. A több forrásból érkező információ- és adatáramlást egy egységes

információs rendszerbe integrálja. Ennek az egységes információs rendszernek egy felületen történő elérése is megoldható, ami könnyen hozzáférhető és felhasználóbarát (pl. weboldal).

A virtuális tanulási környezetek (*Virtual Learning Environment*, VLE) valójában oktatási rendszerek, amelyek a klasszikus iskolai környezetet próbálják meg modellezni: találhatóak bennük osztályok, házi feladatok; és a diákok, tanárok tudnak egymással kommunikálni.

Ritkán beszélhetünk élesen elkülönülő rendszerekről, a legtöbb oktatási rendszer komplex, és rendelkezik mind tanuláskezelő, mind tanulási környezetet szimuláló elemekkel.

(Bánhegyesi Zoltán: E-learning keretrendszerek használatának lehetősége az iskolákban)



## 6. Kapcsolódások, illeszkedés az operatív programokhoz

### **Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek GINOP-5.3.5-18**

A felhívás célja a szociális partnerek társadalmi és munkaerő-piaci szerepvállalásának erősítése, képviseleti erejének növelése, kapacitásaik fejlesztése és olyan tevékenységek megvalósításának támogatása, melyek hatékonyan hozzájárulnak a munkavállalók és a munkáltatók, vállalkozások munkaerő-piaci alkalmazkodóképességének fejlesztéséhez, társadalmi felelősségvállalásuk erősítéséhez és szolgáltató szerepének növeléséhez. A felhívás keretében a szociális partnerek egy általuk képviselt nemzetgazdasági ágban/ágazatban/alágazatban/szakágazatban (a továbbiakban együtt: ágazatban) az ágazathoz, vagy egy adott munkavállalói csoporthoz szorosan kapcsolódó, aktuális munkaerő-piaci kihívás kezeléséhez járulhatnak hozzá tematikus/ágazati projektjük megvalósításával. A projektek keretében olyan témák feldolgozására kerülhet sor, amelyek hosszútávon javítják a foglalkoztathatóságot, alkalmazkodóképességet, termelékenységet és a versenyképességet. A projekt keretében az elért eredményeket olyan módon szükséges elérhetővé tenni és bemutatni, hogy azokat a munkaadók és munkavállalók minél szélesebb körben megismerhessék és felhasználhassák. A pályázati felhívás keretében feldolgozott témákhoz kapcsolódóan kísérleti (pilot) projekt megvalósítására is sor kerülhet, melynek során a projekt keretében kidolgozott megoldás gyakorlatba való átültetése érdekében a pályázók olyan tevékenységet valósítanak meg, amely egy komplex probléma megoldása érdekében, kis mintán, illetve szűk, de állandó résztvevői kör bevonásával valósítanak meg. A kísérleti projekt valós feltételek közt, alacsony idő- és költségfordítással, tehát hatékonyan próbálja ki az adott tevékenységet, ugyanolyan szakmai igényességgel, mint egy hasonló, nagyobb léptékű fejlesztés.

### **Szegregált élethelyzetek felszámolása komplex programokkal (ESZA) EFOP-1.6.2-16**

A konstrukció célja a szegregált lakókörnyezetben, mélyszegénységben élő hátrányos helyzetű emberek társadalmi felzárkózásának és integrációjának segítése.

A konstrukció rész céljai a következők:

- Javuljon a telepeken és telepszerű lakókörnyezetben élők szolgáltatásokhoz való hozzáférése (beleértve a szociális, közösségi, oktatási, képzési, egészségügyi és munkaerő-piaci szolgáltatásokat);
- Növekedjen a bevont személyek képzettségi szintje;
- Növekedjen azon személyek száma, akik társadalmi felzárkózást segítő (különösen oktatási, képzési és foglalkoztatási) programokba kapcsolódnak;
- Növekedjen a célterületen élő személyek közül foglalkoztatásba kerülők száma;
- Növekedjen a célcsoport felkészültsége az integrált környezetben való életvitelszerű tartózkodásra;
- Növekedjen az integrált környezetben élők befogadási hajlandósága és kevesebb hátrányos megkülönböztetés érje a telepen élő vagy onnan beköltöző családokat.

## 7. Felhasznált Irodalom:

1. Bánhegyesi Zoltán: E-learning keretrendszerek használatának lehetősége az iskolákban  
[https://www.oktatas.hu/pub\\_bin/dload/kozoktatas/pok/Budapest/szaktanacsadoi\\_anyagok/informatika\\_lms\\_rendszerek.pdf](https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/kozoktatas/pok/Budapest/szaktanacsadoi_anyagok/informatika_lms_rendszerek.pdf)
2. EQUAL - Integrált Munkaerő-piaci szolgáltató rendszer kialakítása  
<http://www.vashvk.hu/index.php/vashvk-projektek/projektek-listazasa/66-equal-integralt-munkaero-piaci-szolgaltato-rendszer-kialakitasa>
3. Lengyel Péter: Kollaboratív e-learning menedzsment rendszerek bevezetése, elemzése az agrárképzésekben és szerepük a humán erőforrás fejlesztésben  
[https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/113382/Lengyel\\_Peter\\_ertekezes.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/113382/Lengyel_Peter_ertekezes.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
4. Nagyné Zölde Mónika, Petróczi Ferenc Sajátos helyzetben - Munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási esélyeinek növelése  
[http://tvk.munka.hu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=de5f8e59-2823-4f3b-8241-bada264dfaca&groupId=65957](http://tvk.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=de5f8e59-2823-4f3b-8241-bada264dfaca&groupId=65957)
5. Fehér Ildikó: Az informális álláskeresés módszerei, a munkából munkába váltás módjai - Tréneri kézikönyv, Hallgatói jegyzet - TÁMOP 2.2.2.  
[http://tvk.munka.hu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=ea572d3e-631c-4767-9bcd-7b93be62b363&groupId=65957](http://tvk.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=ea572d3e-631c-4767-9bcd-7b93be62b363&groupId=65957)  
[http://tvk.munka.hu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=aafe5ecb-62a5-406c-a49a-4bb3aa775ca5&groupId=65957](http://tvk.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=aafe5ecb-62a5-406c-a49a-4bb3aa775ca5&groupId=65957)
6. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar Humán erőforrás Tanszék  
Tóthné Sikora Gizella: Munkaerőpiaci Ismeretek- Oktatási segédlet  
<http://midra.uni-miskolc.hu/document/11768>
7. Abaúj Területfejlesztési Önkormányzati Szövetség - Álláskeresési tanácsadás  
[http://www.atosz.hu/letoltesek/tamop26212/egyen\\_i\\_allaskeresesei\\_tanacsadas.pdf](http://www.atosz.hu/letoltesek/tamop26212/egyen_i_allaskeresesei_tanacsadas.pdf)
8. Változó Világ Szociális Egyesület- Álláskeresési technikák lebonyolítása – Munkautasítás  
[http://valtozoegyesulet.hu/tamop262/wp-content/uploads/2014/09/Allaskereses\\_munkautasitas\\_Valtoz%C3%B3.docx](http://valtozoegyesulet.hu/tamop262/wp-content/uploads/2014/09/Allaskereses_munkautasitas_Valtoz%C3%B3.docx)
9. Vámosi Tamás Munkaerő-piaci ismeretek munkaanyag
10. <https://www.palyazat.gov.hu>

