

# EQUAL: Esélymenedzsment-tanulságokkal

Soltész Anikó  
Zalaegerszeg 2008. május 8.





## A hatásvizsgálat célja

- Egy jövőbeni esélymenedzseri hálózat kiépítéséhez a módszertani alapok kidolgozása,
- Az eredményességet befolyásoló tényezők összesítése
- A megismert tagállami bevált gyakorlatok adaptációja
- A hatástanulmány hivatott összefoglalni és értékelni a szakmai innovációt.



## Keretek

A partnerek valójában három önálló fejlesztéshez nyertek támogatást, amelyek a nők munkavállalásának lehetőségét – kívánták segíteni:

1. pályaorientációval az első munkavállalókat
2. a segítő családtagként dolgozó nők képzésével a vállalkozókat,
3. a nők esélyegyenlősége követelményeinek a tervezésben történő figyelembevételét az esélymenedzserek munkája révén.

## Ki az esélymenedzser?

- *„A vidéki emberek esélytelenek, különösen a nőknek van szükségük segítségre az elhelyezkedéshez, s az esélymenedzser ehhez egy kapocs. A nők a gyermekvállalást követően válnak többnyire munkanélkülivé, s az esélymenedzser emberközelbe hozza a munkaerő-piacot.”*

## A tanultak fontossága

- alapképzés:
    - motiváció 4,83
    - informatika 3,50
  - speciális képzés:
    - esélyegyenlőség 4,71
    - munkaügyi ismeretek 3,71
    - civil ismeretek 4,83
    - pályázatírás 4,83
    - közösségfejlesztés 4,67
    - terület- és vidékfejlesztés 4,17
- Összességében a képzést jónak tartották a résztvevők



## Mit tud, mit kell tudnia ?

- Két munkahelyi vezető nem változtatna a tematikán, öten az alábbiakban felsorolt javaslatokkal éltek:
- több terepmunka, több gyakorlati jellegű felkészítés,
- munkaügyi ismeretek,
- munkanélküliek összetétele, foglalkozás-fejlesztés,
- vállalkozások, vállalatok ismerete,
- államháztartási ismeretek,



## Mit kell tudnia-folytatás

- államigazgatási ismeretek,
- turisztikai ismeretek,
- a fogadó szervezet tevékenységének ismerete.
- Megszívlelendő az a vélemény, amely szerint a befogadó szervezetnél dolgozók felkészítésére is több időt kellene szánni, hiszen ez a körülmény mindkét felet támogatná a sikeres együttműködésben.



seed

## Kiválasztás

- *„Óriási feszültséget jelentett az, hogy 16-ot képeztek ki, és nyolcat foglalkoztattak végül. Magának az egyesületnek is sok lelkiismereti problémát jelentett az, hogy ki legyen az a nyolc*





- Civilek segítése, fejlesztése, kapcsolattartás
- Szervezetek esélyérzékenyítése
- Pályázatírás, -értékelés, -megvalósítás
- A befogadó szervezet munkájának segítése
- vidékfejlesztés
- Hátrányos helyzetűek munkába állását segíteni
- Esélyegyenlőségi programok koordinálása
- Irodai adminisztráció

## Ki a jó?

### Együttműködő vidám

- Munkatapasztalat, szakmai kompetencia
- Jó feladatmegoldó képesség
- Önállóság
- Közösségfejlesztési tapasztalat
- Nyelvtudás
- Kapcsolati tőke
- Vidékfejlesztésben jártas
- Határozott

### Szimpatikus, talpraesett

- Tartós munkavisztonnyal rendelkező
- Felelősségtudat
- Jó problémamegoldó képesség
- Szociális érzékenység
- Jó kapcsolatteremtő
- Jó kommunikációs készség
- Nyitott
- Jó megjelenésű

## Mi a specifikuma?

- Az elvárások alig különböztek a széles spektrumú személyi és közösségi szolgáltatások területén foglalkoztatottaktól elvárttól,
- speciális igények a vidékfejlesztésben szerzett jártasság kivételével előzetesen nem fogalmazódtak meg velük szemben.



## Értékelés

- Vezetők a delegált feladatokról
- Pozitívumként hárman emelték ki a munkatársak érdeklődését, affinitását új munkakörük iránt, mások az újonnan megismert kolléga kiváló elemzőképességét, illetve szorgalmát, nagy munkabírását, vagy széles látókörét tartották említésre

, s volt olyan is, akinek szakmaisága hatott a szervezet valamennyi tagjára: „*tipikus csapatmunkás volt. Más szemléletet képviselt, mint a többiek, és ez jó volt, mert a szempontjai nekünk nem jutottak volna eszünkbe. A gondolkodása behozta a civilséget a szervezetbe.*”  
Az esélymenedzserek foglalkoztatásának előnyeit a munkaszervezet szempontjából a plusz munkaerő, a hadra foghatók számának emelkedése



# Értékelés

- , s volt olyan is, akinek szakmaisága hatott a szervezet valamennyi tagjára: „*tipikus csapatmunkás volt. Más szemléletet képviselt, mint a többiek, és ez jó volt, mert a szempontjai nekünk nem jutottak volna eszünkbe. A gondolkodása behozta a civilséget a szervezetbe.*”
- Az esélymenedzserek foglalkoztatásának előnyeit a **munkaszervezet szempontjából** a plusz munkaerő, a hadra foghatók számának emelkedése jelentette

## Jövő

- *„, ahogy az osztrákoknál csinálják. A munkaügyi szervezetben tartományi szinten van egy főállású gender megbízott, valamint minden kirendeltségen is van egy, aki a heti munkaidejéből néhány órát szán erre, de ezek az emberek beépültek az önkormányzatokba, és mindenfajta döntés előtt, tervezés előtt velük egyeztetni kell.”*

## Jövő

- *Az esélymenedzsertől elvárt, hogy új szemléletet tudjon képviselni, és küzdjön azért, hogy mások is megértsék, hogy miről van szó. Leghatékonyabban akkor tudná a munkáját ellátni, ha olyan helyen/szinten dolgozna, ahol valóban eldőlnek a fejlesztési szempontok, pl. kistérségi szint, kistérségi munkaszervezet.”*



# Mit csináljon?

- *„Ha kistérségi társulás a munkáltató, akkor az esélymenedzser egy önálló munkakör azzal a feladattal, hogy az esélyszempontok egy-egy fejlesztés járulékos részeként, de programszerűen megjelenjenek.”*
- Hárman más-más megfogalmazásban, de hasonló tartalommal úgy vélik, hogy a civil szervezetek erősítése az egyik fontos feladata az esélymenedzsernek





## Ki legyen a célcsoport?

- Miért a gender mainstreaming ?
- Miért nem csak az?
- Mit mond a törvény?
- Mire ösztönöznek a pályázatok?
- Mire lehet jó a nőszempontú költségvetés?

## Szinergia

- *„ új szemléletet tudjon képviselni,*
- *és küzdjön azért, hogy mások is megértsék, hogy miről van szó.*
- *Leghatékonyabb, ha olyan helyen/szinten dolgozna, ahol valóban előlnek a fejlesztési szempontok, pl. kistérségi szint, kistérségi munkaszervezet, vagy ???*
- *Hol az igazi cselekvési lehetőség?*



## SIKEREK ÉS KUDARCOK

- Szervezeti kultúrák találkoztak
- Személyes és szervezeti értékek illeszkedtek és konfrontálódtak
- Sikerkritériumokban lehetett volna több, emberi sorsokról szóló indikátor
- Hozzáférés javult-lefedettség alig-esélyklaszter?
- Fenntartható intézmények nyújthatnak folyamatos segítséget



seed

## Folytatni? Kell!

- Minél több partnerrel
- Szélesebb térségi kiterjesztéssel
- Teljesebb lefedettségre törekedve
- Még több embert érintve
- Még többet érzékenyítve
- Fenntarthatóan, mert még nagyon sok dolgunk van!