



## Innováció a munkaerő-piaci tanácsadás területén

A szombathelyi Human Profess Közhasznú Nonprofit Kft. és *lengyel, szlovák, ciprusi és egyesült királyságbeli partnerei az Európai Unió Erasmus+ Programja* által finanszírozott STEP projekt (Skills Training for Effective Practice) megvalósításán dolgoznak több, mint 2 éve.

A projekt célja a partnerországokban dolgozó munkaerő-piaci tanácsadók számára online tréning kidolgozása annak érdekében, hogy hatékonyan tudjanak segítséget nyújtani a hátrányos helyzetű álláskeresőknek az elhelyezkedésben.

A tréning a következőket kínálja a tanácsadóknak:

- Hogy analizáljuk a tanulási szükségleteket?
- A készségfelmérés módszere
- Az ügyfelek szükségleteihez való alkalmazkodás
- A profi karrier tanácsadás módszerei
- A tréning kivitelezése
- A gyengébb képességű álláskeresők támogatása
- Értékelési módszerek
- ICT tanulói platform alkalmazása: [www.skillstep.eu](http://www.skillstep.eu)

**A STEP projektben keretében végzett kutatás nyerte el az Egyesült Királyság Rehabilitációs Szövetségének (VRA) Kutatási és Oktatási Díját 2015-ben.** A díjat a Salford Egyetem kutatási projektjével közösen nyerték el.

Az alábbiakban ezen kutatás eredményeiből készült tanulmányról olvashatnak kedvcsinálót.

## Munkaerő-piaci tanácsadás: hatékony módszerek a hátrányos helyzetű emberek számára - összefoglaló

A Vocational Rehabilitation Consultants Ltd. (VRC, Egyesült Királyság) munkatársai 200, hátrányos helyzetű embereknek szóló munkaerő-piaci tanácsadással kapcsolatos nemzetközi elemzést tekintettek át és készítettek belőle összefoglaló tanulmányt. Az összefoglaló tanulmány taglalja az alkalmazott módszereket és részletes leírást ad a foglalkoztathatóságot elősegítő készségekről és szervezeti megközelítésekről. Emellett rávilágít néhány olyan bevett gyakorlatra, amelyek nem bizonyultak hatékonynak.

### A STEP projekt

A hátrányos munkaerő-piaci helyzet tartós és gyakori probléma minden uniós tagállamban. A hátrányos helyzetű csoportok gazdasági visszaesések idején rosszabbul teljesítenek, mint mások, és tagjaik mindenkor hosszabb ideig maradnak munkanélküliek. A jelenleg használatos munkaerő-piaci eszközök gyakran nem bizonyulnak hatékonyak a rászorulóknak számára. A STEP projekt keretében a VRC munkatársai David Imber és David Booth a világ számos pontján alkalmazott eszközöket és módszereket tekintett át, melyek a hátrányos helyzetű emberek számára a megfelelő pálya kiválasztásához és az azon történő helytálláshoz nyújtanak segítséget. A projekt során továbbá összeállítottak egy –az összefoglaló

tanulmány eredményeit felhasználó- képzési programot, melynek célja olyan foglalkoztatási tanácsadókat és más szakembereket képezni, akik képesek lesznek alkalmazni a kutatások által bizonyítottan hatékony módszereket. A képzési tervet jelenleg öt országban próbálják ki, melynek végeztével elkészül a Pályaválasztási tanácsadói készségek kézikönyve.

A teljes összefoglaló tanulmány ingyenesen hozzáférhető a STEP Projekt alábbi szerzőinél és partnereinél:

- Human Profess Közhasznú Nonprofit Kft. [www.humanprofess.hu](http://www.humanprofess.hu)  
kontakt@humanprofess.hu
- TREXIMA Bratislava, spol. s r.o. [www.trexima.sk](http://www.trexima.sk)  
bratislava@trexima.sk
- Vocational Rehabilitation Consultants Ltd [www.vrconsultuk.com](http://www.vrconsultuk.com)  
contact@vrconsultuk.com
- Spolupracou pre lepsiu buducnost - Velky Meder [www.ozbuducnost.sk](http://www.ozbuducnost.sk)  
ildiko.hanuliakova@gmail.com, info@ozbuducnost.sk
- M.M.C Management Center Limited [www.mmclearningsolutions.com](http://www.mmclearningsolutions.com)  
eu@mmclearningsolutions.com
- Instytut Technologii Eksploatacji-Panstwowy Instytut Badawczy [www.itee.radom.pl](http://www.itee.radom.pl)  
instytut@itee.radom.pl

### Indokolás

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű embereket az átlagnál nagyobb mértékben érinti a munkanélküliség problémája. Bizonyos társadalmi csoportok tagjait (az alacsonyan iskolázott, az etnikai kisebbségekhez tartozó emberek, a migránsok és egyéb csoportok tagjai) szintén magasabb munkanélküliség jellemez és gyakrabban fordul elő a megváltozott munkaképesség ténye. A társadalmi és a személyes hátrányok kis mértékben előre jelzik a foglalkoztatottsági fokot, továbbá mostanra már tudjuk, hogy az orvosi beavatkozások és a társadalmi, szociális támogatás nem elegendő a foglalkoztatási rehabilitációhoz. A tanulmány tényadatokat vizsgál annak megállapítására, hogy hogyan lehet hatékonyan segíteni a hátrányos helyzetű embereket a munkaerő-piaci versenyben.

### Módszer

A több mint 200, világszerte megjelent tanulmány és szakpolitikai dokumentum áttekintése során nagy gondot fordítottunk arra, hogy szétválasszuk a hatékony és a nem hatékony gyakorlatokat. Mivel azt tapasztalatuk, hogy a kedvező hatást a véletlentől csak összehasonlító vizsgálatok segítségével lehet megkülönböztetni. Munkánk során kevés kimagaslóan magas minőségű módszerrel találkoztunk. A dokumentumok nagy részéből az derült ki, hogy az alkalmazott módszerek esetében kevés a hosszú távú eredményekre fókuszáló utókövetés, azaz legtöbbjük a munkaerő-piaci politikák ismétlése tudományos igazolás nélkül. Ezért, hogy a rendelkezésre álló információkat bővíthessük, figyelmünket az interperszonális terápia és tanácsadás felé fordítottuk, melyek terén jelentős mennyiségű releváns kutatást találtunk. A különböző területek kutatási eredményeinek ily módon történő összesítése nem jelent problémát, mivel az eredmények egybevágnak a közvetlen foglalkoztathatósági eredményekkel, azonban az így kapott eredményeket további vizsgálatokkal kell még alátámasztani. A szekunder kutatás során az alábbiakról gyűjtöttünk információt:

- a foglalkoztathatóságot elősegítő tanácsadói magatartás
- a foglalkoztathatóságot támogató vagy nem támogató szervezeti intézkedések
- azon technikák, melyek segítik a tanácsadót szakmája elsajátításában és az ügyfelet új foglalkoztathatósági készségek tanulásában



## Definíció

A hátrányos helyzetet a következő módon definiáljuk: **„bármilyen okból kifolyólag azon képesség hiánya, hogy az egyén a többi pályázó nagy részével szemben tisztességesen versenyezhesen állásokért a munkaerő-piac egy ésszerűen kiválasztott szegmensében”.**

Ez a meghatározás az álláskeresési készségekkel és a munkaerőpiaccal kapcsolatos. A munkavállalásra összpontosít, és nem foglalkozik azon problémákkal, melyeket a kutatási eredmények mutatnak. Nevezetesen hogy egyetlen társadalmi vagy személyes fogyatékoság sem jelzi határozottan előre a foglalkoztathatóságot, továbbá hogy nem lehet határozottan elkülöníteni a foglalkoztatható és a nem foglalkoztatható emberek csoportját.

## Főbb megállapítások

Az alábbiakban kiemeltünk néhányat a tanulmány főbb megállapításaiból. A teljes jelentés részletes magyarázatot tartalmaz és pontosabban definiálja a foglalkoztathatóságot támogató készségeket és tevékenységeket.

Az ügyfél munkavégzés iránti vágya és annak lehetőségességebe vetett hite egyenesen arányos az általa kifejtett erőfeszítéssel és a sikerrel.

Az olyan tanácsadói magatartás, mely alkalmazza a meggyőződés- és viselkedépszichológiából tanultakat, hozzájárul a foglalkoztatási programok hatékonyságához.

A sikeres programok szisztematikusan segítik az ügyfelet

- a megfelelő munka kiválasztásában
- abban, hogy találjon olyan állást, melyet megpályázhat
- abban, hogy másokkal versenyezhesen
- az állás megtartásában.

A sikeres programok az aktív tanulás módszerét használják, az ügyfelet önfelfedezésre, a munkaerő-piac megismerésére és önmenedzselésre ösztönzik. (Az ügyfél kompetenciáját, önhatékonyságát és magabiztosságát növelő módszereket a tanulmány részletesen leírja.)

A sikeres programok fontos eleme a tanácsadó interperszonális kommunikációs készségei. Ezen jól körülírható készségek az értő hallgatás, az exploráció, a megfelelő állás kiválasztása, a döntéshozatal elősegítése, képzés és felkészítés a munkavégzésre és az állás megszerzésére.

A tanácsadó és az ügyfél közötti kapcsolat döntő jelentőségű a siker szempontjából, és azok a magatartások, melyek a kapcsolat minőségét befolyásolják, meghatározhatóak. Az emberi kapcsolatok sokkal fontosabbak a siker szempontjából, mint a különböző eljárásmodok és szervezeti kérdések.

A hatékony tanácsadás és szervezés sok hasonlóságot mutat a különböző csoportok esetében (fogyatékkal élők, korábbi fogvatartottak, migránsok, hajléktalanok stb.). Interdiszciplináris módon kell kapcsolni a közös intézkedéseket és a speciális segítséget (pl. egészségügyi, szociális, stb.) annak érdekében, hogy az ügyfél részt vehessen a foglalkoztatási programokban.

Nincs minden országban előírás arra vonatkozóan, hogy tanácsadó és ügyfél mennyi időt töltsön el egy alkalommal, sem arra, hogy mekkora lehet a tanácsadó ügyforgalma. Azonban a tanácsadónak jogában áll meghatározni, hogy mennyi időt fordít egy adott ügyfélre, de a túl kevés ráfordított idő nem hatékony.



Az ügyfelekkel történő csoportos foglalkozás előnye, hogy a csoporttagok megoszthatják egymással személyes erőforrásaikat, másrészt költségghatékonyabb. A csoportos munkához szükséges kommunikációs és interperszonális készségek leírása a tanulmányban megtalálható.

A csoportos munkának azonban vannak kockázatai is. A tapasztalat azt mutatja, hogy a magas fokú önbizalommal rendelkező ügyfelek álláskeresési eredményeit hátrányosan befolyásolhatja, ha olyan csoportba kerülnek, melynek tagjai alacsony önbizalommal rendelkeznek.

A pszichometriai és egyéb tesztek alkalmazása az ügyfélnek megfelelő állás megtalálása érdekében sem nem javallott, sem nem ellenjavallott. Csak statisztikai eredményességen alapuló és rendeltetésszerűen használt tesztek alkalmazhatóak, ám azok semmilyen esetben sem helyettesíthetik a tanácsadó készségeit.

A támogatásra szoruló ügyfelek esetében a beazonosításra szolgáló profilalkotási technikák használatát problémásnak találtuk, azok helyett más, alternatív megközelítést javasolunk.

A munkavállalási kedv és annak eredményeit ösztönző vagy hátráltató jóléti intézkedések hatása erős.

Az álláslehetőségek felkutatásának leghatékonyabb módja a közvetlen, személyes kapcsolat kiépítése a munkáltatókkal, és ez a legjobb módja annak is, hogy az ügyfelek felkészítéséhez szükséges információkat megkapjuk.

A szervezés és a szolgáltatások irányítása befolyásolhatja az eredményeket. Léteznek követhető mintaprogramok - ilyen például az IPS, melyről a tanulmányban részletesen olvashatnak-.

A magánszektor, a nem kormányzati szervek (NGO-k) és az állam által nyújtott szolgáltatások minőségében eltérés nem tapasztalható.

A tanulmány tartalmaz egy rövid etikai szabályzatot is.

*Amennyiben további információra van szüksége vagy szeretne a teljes tanulmányból egy saját példányt nyomtatható PDF- formátumban, kérjük, lépjen kapcsolatba a STEP projekt szerzőinek vagy partnereinek egyikével. Mindez díjmentes.*

*Copyright © 2015 by David Imber and David Booth. All rights reserved.*

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Distributed, Printed and Bound in the European Union.*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Selected Bibliography

1. Bandura, A. (2012). Self-efficacy The Exercise of Control *W.H. Freeman & Co, New York (2012)*
2. Blonk, R.W.; Brenninkmeijer, V.; Lagerveld, S.E. and Houtman, I.L. (2006). Return to work: A comparison of two cognitive behavioural interventions in cases of work-related psychological complaints among the self-employed. *Work & Stress*. 20, 2 (2006), 129–144.
3. Booth, D.; Birkin R.; O'Malley, J. (2009). Trainer Training Research Principles and Design Guide. *Department for Work and Pensions /TRAVORS*.
4. Caplan, R.D.; Vinokur, A.D. and Price, R.H. (1997). From job loss to reemployment: Field experiments in prevention-focused coping. *Issues In Childrens And Families Lives*. 6, (1997), 341–379.
5. Cook, J.A.; Leff, H.S.; Blyler, C.R; Gold, P.B; Goldberg, R.W.; Mueser, K.T.; Toprac, M.G.; McFarlane, W.R.; Shafer, M.S.; Blankertz, L.E. and others (2005). Results of a multisite randomized trial of supported employment interventions for individuals with severe mental illness. *Archives of general psychiatry*. 62, 5 (2005), 505–512.
6. Drew, P.; Toerien, M.; Irvine, A. and Sainsbury, R. (2010). A study of language and communication between advisers and claimants in Work Focused Interviews. *HMSO*.
7. Eden, D. and Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of applied Psychology*. 78, 3 (1993), 352.
8. Finnegan, L.; Whitehurst, D. and Deaton, S. (2010). Models of mentoring for inclusion and employment. London: *ESF MOMIE and Centre for Economic and Social Inclusion*.  
*Online:*[http://stats.learningandwork.org.uk/MOMIE/Models%20of%20Mentoring%20for%20Inclusion%20and%20Employment\\_%20A%20review%20of%20exisitng%20evidence.pdf](http://stats.learningandwork.org.uk/MOMIE/Models%20of%20Mentoring%20for%20Inclusion%20and%20Employment_%20A%20review%20of%20exisitng%20evidence.pdf) [Accessed 16/02/2017].
9. DWP (2010). Factors That Significantly Assist Employment Advisor Effectiveness. *Department for Work and Pensions Internal Report 2012*.
10. James, R.; Booth, D. (2006). Cognitive Behavioural Techniques (CBT) - their use in Advisory interviews. *Journal Of Occupational Psychology Employment And Disability*. (2006).
11. James, R. (2007). Job-capability Match, Adviser Skills and the Five Self-efficacy Barriers to Employment. *Journal of Occupational Psychology, Employment and Disability*. 9, 1 (2007).
12. Larson, A.B. (2008). The development of work self-efficacy in people with disabilities. *Department Of Special Education, Rehabilitation, And School Psychology, University of Arizona*.
13. Lehman, A.F.; Goldberg, R.; Dixon, L.B.; McNary, S.; Postrado, L.; Hackman, A. and McDonnell, K. (2002). Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses. *Archives of general psychiatry*. 59, 2 (2002), 165–172.
14. Liu, S.; Huang, J.L. and Wang, M. (2014). Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin* (2014).
15. Price, R. H.; Vinokur A. D. (1994). The JOBS Program. *SAMHSA Model Programs*.
16. Proudfoot, J.; Guest, D.; Carson, J.; Dunn, G. and Gray, J. (1997). Effect of cognitive-behavioural training on job-finding among long-term unemployed people. *The Lancet*. 350, 9071 (1997), pp. 96–100.
17. Strauser, D.R.; Ketz, K. and Keim, J. (2002). The relationship between self-efficacy, locus of control and work personality - Self-Efficacy and Locus of Control. *Journal of Rehabilitation*. (2002).
18. van Ryn, M. and Vinokur A.D. (1992). How Did It Work? An Examination of the Mechanisms Through Which an Intervention for the Unemployed Promoted Job-Search Behaviour. *American Journal of Community Psychology, Vol. 20, No. 5, 1992, pp. 577-597*.
19. Vinokur, A.D.; Price, R.H. and Schul, Y. (1995). Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American journal of community psychology*. 23, 1 (1995), pp. 39–74.
20. Vinokur, A.D. and Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed. *Journal of consulting and clinical psychology*. 65, 5 (1997), p. 867.
21. Vuori, J.; Price, R.H.; Mutanen, P. and Malmberg-Heimonen, I. (2005). Effective group training techniques in job-search training. *Journal of occupational health psychology*. 10, 3 (2005), p. 261.
22. Williams, N. and Birkin, R. (2011). Communication style: help or hindrance in facilitating return to work? *Occupational medicine*. 61, 6 (2011), pp. 380–382.

