

**A komplex munkaerő - piaci szolgáltatás
egy éve**

2007 - 2008

A projekt	4
A projekt tevékenységei	5
Munkáltatók	8
Ügyfelek.....	10
Nemek szerinti megoszlás	14
A tapasztalatok összegzése.....	15
Hálózat.....	17

A komplex munkaerő - piaci szolgáltatás 1 éve

Beszámoló az OFA/KM/2007 projekt

2007 – 2008 közötti időszakáról

Írta:

Csapó Gábor

Projektvezető

A program támogatója



ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZALAPÍTVÁNY

2007 augusztus 1-én indult a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerő-piaci reintegrációja érdekében a „Komplex munkaközvetítő és tanácsadó szolgáltatási program megvalósítása”, OFA KM/2007 7114/10 a Motiváció Alapítvány munkaerő-piaci programja. A projektben azt vállaltuk, hogy 80 fő fogyatékossgal, vagy megváltozott munkaképességgel élő embert vonunk be, akik közül 40 főt elhelyezünk. Ezen kívül célunk volt a KM programokat megvalósító szervezetek hálózati munkájának koordinálása is.

Most így egy év eltelte után úgy látjuk, hogy programunkat minden szempontból sikeresnek tekinthetjük. Az eltelt időszakban 6 szervezet valósított meg komplex munkaerő-piaci programot. Több mint 250 ember jutott munkához, vagy került képzésbe.

Jelen tanulmányunkban ezt az utóbbi egy évet kívánjuk elemezni, és bemutatni.

A projekt

A Komplex munkaerő-piaci szolgáltatás a Motiváció Alapítvány szakemberei által került kidolgozásra több évvel ez előtt. A program sikereire való tekintettel az OFA/REFO támogatási konstrukció keretében került telepítésre több szervezethez. A 2007-2008-as időszakban ezek a szervezetek kerültek meghívásra jelen pályázati program keretében, hogy tevékenységüket tovább folytassák és a hálózati program keretében együttműködésüket, megerősítsék.

A programban a hálózati koordinátori szerepet a Motiváció Alapítvány kapta meg.

Az elejétől kezdve arra készültünk, hogy 2008 közepéig tovább fejlesszük a KM szolgáltatásokat. Az ugyanis az elejétől kezdve látható volt, hogy az eddigiekhez képest a piaci környezet gyökeresen átalakult. Megszűntek az úgynevezett célvállalatok, amelyek feladta a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása volt, és helyére lépet egy új fajta támogatási rendszer az akkreditált foglalkoztatás. Arra számítottunk, hogy ez a lépés egy nyitást fog jelenteni a célcsoport foglalkoztatásának irányába. Ez a nyitás be is következett. 2007. július 1-től, már csak ebben a rendszerben adható támogatás az ilyen irányú foglalkoztatásra.

Amellett, hogy a cégek egyre több állásajánlatot juttattak el hozzánk, új szolgáltatási igényekkel is előálltak. Ezek egyike volt az akkreditációs ügyintézésben történő szakértői

tanácsadás. A rendszer első látásra, tényleg bonyolultnak tűnhet, de a gyakorlat azt mutatja, hogy hosszútávon, talán javíthat a foglalkoztatási arányokon.

A projekt előkészítése során figyelembe kellett vennünk a piaci változásokat is.

A projekt tevékenységei

Munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása: a foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye, valamint a kistérség munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerő-kereslet és -kínálat helyi jellemzőire vonatkozó információk nyújtását, a foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátásokra vonatkozó lehetőségek ismertetését, továbbá a foglalkoztatással összefüggő, jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatást és az azokról szóló ismertető átadását tartalmazza

Munkatanácsadás: célja az azt igénybe vevő személy elhelyezkedését akadályozó körülmények feltárása, valamint az azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása.

Pályatanácsadás: célja, az azt igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, és számára érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása.

Pszichológiai tanácsadás: A pszichológiai tanácsadás segít feltárni a munkanélküliek számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, elhelyezkedést akadályozó körülményeket.

Álláskeresési tanácsadás: célja azok elhelyezkedésének elősegítése, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel.

Munkaközvetítés; állásfeltárás: A kliensek számára a felmérés során megállapított készségekre és képességekre építve a számukra leginkább megfelelő álláshely feltárása, vagy azokra történő felkészítése. A leendő munkavállaló és munkáltató kapcsolatfelvételének elősegítése.

Munkajogi tanácsadás: Az ügyfél munkavállalással kapcsolatos jogi kérdéseiben nyújtott tanácsadás. Jogsérelem esetén a megfelelő szervezetekhez irányítás, szükséges iratok beszerzése, iratanyagok előkészítése.

Utókísérés: A tanácsadók által munkába segített ügyfelek munkahelyi beilleszkedésének, és a munkahely megtartásának segítése. Fontos feladat a munkáltatókkal való kapcsolattartás is. A munkáltató számára egyfajta garanciát biztosít, a felmerülő problémák megfelelő kezelésére.

Probléma megoldás az asszertív kommunikáció használatával a munkaerőpiacon

Időtartam: 10 alkalom (30 óra)

Célja: Az eddigi tapasztalatok áttekintése. A munkaerő-piaci elképzelések, reális célkitűzésekké alakításához szükséges technikák elsajátítása. Megfelelő kommunikációs stratégia elsajátítása annak érdekében, hogy a leendő munkavállaló megfelelően tudja a piacon érdekeit érvényesíteni és konfliktusait kezelni.

Módszertan: T-csoport módszer. Lényege, hogy a csoport közös munkájára épít. Fontos, hogy a csoporttagok mindegyike aktívan vegyen részt a folyamatban.

Részletes tematika:

1. alkalom: Elképzelések a megvalósítandó munkaerő-piaci célokról. Eddigi próbálkozások tapasztalatok. Sikerek, kudarcok
2. alkalom: Az elképzelések megvalósításához szükséges készségek képességek. A vágy és lehetőség között. A realitás és a vágyak összeegyeztetésének lehetőségei.
3. alkalom: Kommunikáció I. A kommunikáció látens és manifeszt tartalmai. Mi jelenik meg, és mi marad rejtve? Miért fontos a pontos kommunikáció? Kommunikációs gátak és elkerülésük.
4. alkalom: Kommunikáció II. Konfliktuskezelés, véleménynyilvánítás. Pozitív – negatív kommunikáció különbségei.

5. alkalom: Önérvényesítés I: Hogyan fejezzük ki hatékonyan szükségleteinket? Hogyan juttassuk érvényre jogainkat?
6. alkalom: Önérvényesítés II.: Az önérvényesítő közlés technikái és gyakorlata.
7. alkalom: Önérvényesítés III.: A játszmák! A játszma lényege. Nyertes és vesztes játszmák. Hogyan kerüljük el a játszmákat.
8. alkalom: Probléma megoldás folyamata: A probléma észlelésétől a megoldásig
9. alkalom: Probléma megoldás csoportban: A csapatmunka pozitívumai negatívumai. Hogyan legyek hatékony a csoportban?
10. alkalom: Összegzés. A tanultak áttekintése. Visszajelzések

Indoklás: A mai munkaerő-piaci körülmények között a szabad verseny az állások megszerzésénél is tetten érhető. Fontos, hogy az álláskereső felkészüljön a munkavilágában adódó helyzetek hatékony, célirányos kezelésére.

Értékelés: A tréning végén a tréner értékeli a csoport teljesítményét. A csoport anonim kérdőívek segítségével értékeli a tréner munkáját, amelyek eredményeit közösen megbeszélik.

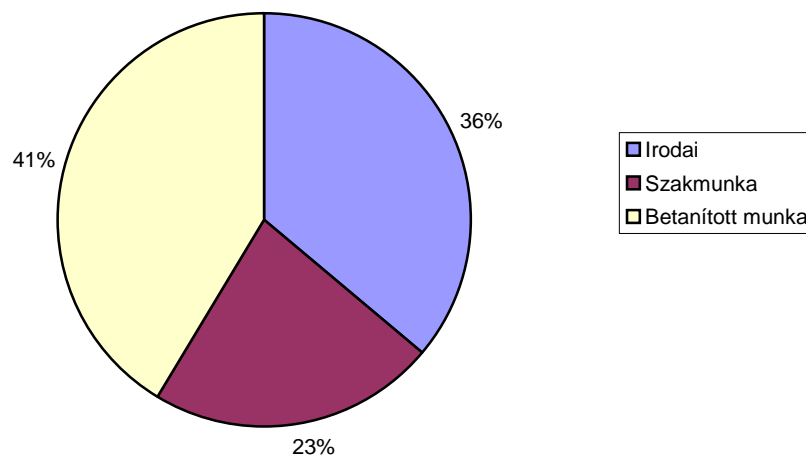
Lemorzsolódás csökkentése: A tréning során a résztvevők nem elszenvedői, hanem aktív résztvevői és alakítói a folyamatnak. Ezzel a módszerrel érdekeltté válik a folyamatban.

Normák szabályok: A csoporton belüli kommunikáció szabályait a csoport közösen alakítja ki. Fő szabály, hogy a tagok biztonságérzetének fenntartása érdekében senki nem beszélhet az ott történt eseményekről kívül állóknak. A csoport azonban teret enged az esetleges problémák és konfliktusok kibeszéléséhez.

Munkáltatók

A Közép-magyarországi Régió munkaerő-piaci szerkezete az elmúlt egy – két évben jelentősen átalakult. Ez a szolgáltatók életére is kihatással volt. A hozzánk beérkezett munkaaajánlatok megoszlása jól mutatja, hogy az irodai munkák és a szakmunkák együttesen

Munkáltatók által kiadott munkaaajánlatok megoszlása

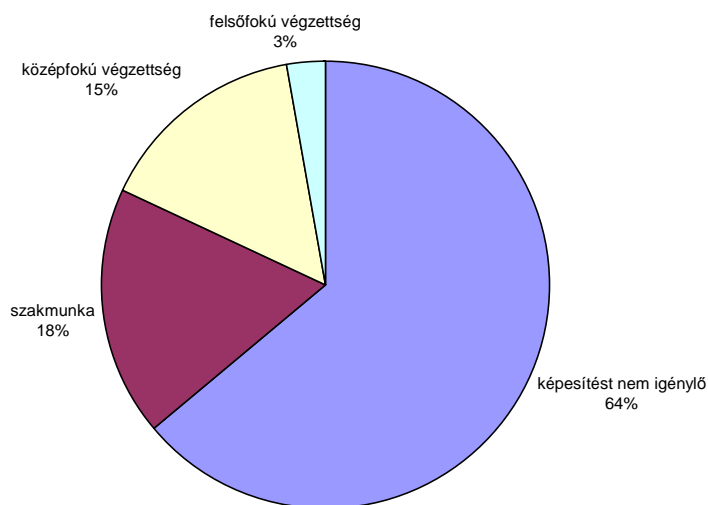


az állások 59%-át adják, míg az ügyfeleink által keresett egyszerű betanított munka 41%. Azt is meg kell jegyeznünk, hogy az ajánlatok nagy része ezen belül is a szolgáltató szektorból érkezik, amely azt is jelenti egyúttal, hogy más kulcskompetenciákra van szükség a piacon, mint eddig. Ezek a kompetenciák a következők:

- Megfelelő iskolai végzettség (általában minimum OKJ-s szakma)
- Nyelvtudás (sok esetben több is)
- Irodai gépek kezelésének ismerete
- Stabil számítástechnikai ismeretek
- Önálló munkavégző képesség

Ügyfeleink sok esetben ezeknek az elvárásoknak egyáltalán nem felelnek meg. Mint az alábbi ábrából is látható ők inkább betanított munkát keresnek maguknak, amelyre viszont a piacon egyre csökkenő a kereslet.

Ügyfelek által keresett munkakörhöz szükséges iskolai végzettségek megoszlása



A célcsoportunk 64%-a úgy látja, hogy ő nem tudna megfelelni ezeknek az elvárásoknak, ezért inkább olyan munkát szeretne magának, amely nem igényel komolyabb szakképesítést.

A manuális betanított munkák száma azonban drasztikusan lecsökkent, ami azt is jelenti, hogy az ügyfeleket fel kell tudnunk készíteni az új kihívásokra.

Az egy éves projektünk tapasztalata az, hogy a munkáltatók a társadalmi felelősségvállalás keretében egyre elkötelezettebbek az esélyegyenlőség iránt, aminek az egyik okát a megfelelően képzett és felkészített munkaerő hiányában látjuk.

Fontosnak tartjuk, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatók és a for-profit szektor többet kommunikáljon és egyeztessen ezekről a kérdésekről. A munkáltatók gyakran ugyanis nincsenek tisztában azokkal a feltételekkel, amelyek között a célcsoport tagjait alkalmazni lehet. Az viszont látható, hogy nyitottak a problémák megismerésére, és tesznek is lépéseket azok megoldása felé.

A folyamat leginkább a nagyvállalatoknál erősödött fel az utóbbi időben. Valószínűleg ez annak is köszönhető, hogy a jelen helyzetben a foglalkoztatás bővítésre leginkább nekik van lehetőségük. Ehhez a tényhez azonban hozzátartozik az is, hogy azok a hazai középvállalkozások, amelyek a jelenleg prosperáló iparágakban tevékenykednek szintén rendszeresen visszatérő ügyfeleink. A probléma azonban általában az ő esetükben is fennáll, miszerint a kereslet és a kínálat elég kevés esetben találkozik.

A következőkben közelebbről bemutatnánk a klienseinkre jellemző adatokat.

Ügyfelek

A munkaerő-piaci szolgáltatások indulásakor, még 2003-ban is az volt a jellemző, hogy az iskolai végzettségek között első helyen a középfokú végzettség szerepelt, azon belül a szakmával rendelkezők, majd őket a felsőfokú végzettségűek követték és utolsó helyen a 8 általános és az annál alacsonyabb végzettségek voltak jelen.

Mára elmondható, hogy hosszútávon változás állt be. 2006 – ban már érzékelhetőek voltak a változások, de a 2007 – 2008-as időszakban az alábbi ábrából jól látható, hogy felsőfokú

Ügyfelek megoszlása iskolai végzettség szerint



végzettségűek aránya drasztikusan csökkent, míg a nyolc általánossal és szakiskolával rendelkező aránya nőtt. Ez a változás pont abban az időpillanatban következett be, amikor az úgynevezett „betanított munka” a szolgáltatóiparra tevődött át, ahol is az érettségi, a nyelvtudás és a számítástechnikai ismeret már alapkövetelmény.

A bejövő ügyfelek tanulási hajlandósága a tanácsadók tapasztalatai szerint nagyon alacsony. A projekt keretében mindössze 10 főt tudtunk képzésbe irányítani, aminek nem az volt az oka, hogy nem volt elég lehetőség.

Az ügyfeleink indoka általában az, hogy a megélhetésükhöz nekik minél előbb munkára van szükségük. Ez érthető is, hiszen szociális helyzetük sok esetben valóban katasztrofális. Nem

ritka, hogy valaki havi 25 – 30 000 Ft-os jövedelemből él és csak a rezsije 40 – 50 000 Ft. Ebből látható, hogy több képzéssel egybekötött foglalkoztatási programot kell indítani, és a munkaerő-piaci szolgáltatások egyik fontos tevékenysége kell legyen a képzés.

Egy másik komoly probléma, amire az ügyfelek esetében felfigyeltünk az a felelősséggel való megküzdés hiánya.

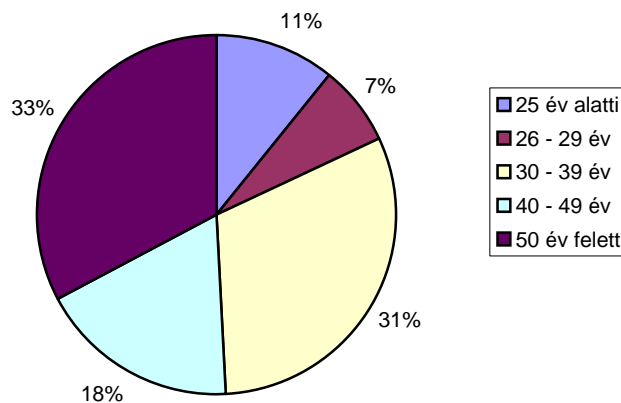
Ennek a problémának több magyarázata is lehet, de úgy látjuk, hogy érdemes lenne egy kutatást készíteni ebben a témában, mivel hosszútávon a munkába állást is akadályozza ez a fajta megküzdési stratégia.

A projekt során felvetődött bennünk, hogy az álláskeresési technikák képzésébe a tranzakció analízis eszközeit is alkalmazni kellene, és a tréningeket sokkal tematikusabban kellene szervezni.

A munkába helyezésnél ma Magyarországon kikerülhetetlen kérdés az életkor szerinti megoszlás. Azt tapasztaltuk ugyanis, hogy az idősebb korosztályba tartozó fogyatékossgal, vagy megváltozott munkaképességgel élő emberek hiába rendelkeznek szakmai képesítéssel mivel ezek már általában elavultak.

A következő ábra az ügyfeleink életkor szerinti megoszlását mutatja.

Ügyfelek életkor szerinti megoszlása



Jól látható, hogy a munkaerőpiacon a legjobb eséllyel induló korcsoport ügyfeleink mindössze 38%-a. Majdnem ugyanennyi az 50 év felettek aránya, 33%. Az utóbbi esetben már igaz az, hogy óriási szükség lenne átképzésre, bár fontos arra is figyelniük, hogy az ő esetükben az egészségi állapot is rosszabb az átlagosnál. Az ebbe a korcsoportba tartozókat leginkább rehabilitációs munkahelyen sikerül elhelyeznünk.

A 25 év alatti korcsoportban pedig a munkatapasztalat teljes hiánya és a családban gyakran betöltött gyerekszerep okozza a problémát. Ők az esetek többségében eltartotti státuszban vannak és a munkavégzés iránti igény ebből kifolyólag, vagy a szülőktől érkező nyomás hatása, vagy inkább csak egy zsebpénzszerző tevékenységként tudatosul bennük. Ebben a korosztályban érhető leginkább tetten az előbb említett tranzakció analitikus probléma.

Ennél a pontnál az a javaslat fogalmazódott meg bennünk, hogy a munkaerő-piaci felkészítést nem a végzettség megszerzése után, hanem még jóval előtte meg kell kezdeni. Véleményünk szerint az utolsó iskolai évben már karrier tanácsadást és felkészítő tréningeket kellene szervezni. Sőt a cégek részéről megfogalmazódott az a javaslat, hogy ők szívesen járnának osztályfőnöki órákra, azért, hogy elmondják, hogy milyen lehetőségek és esélyek várják a fiatalokat a piacon. Talán érdemes lenne a több kapacitást investálni a pályaválasztási tanácsadásba is, oly módon, hogy a fiatalok meg is nézhessék, hogy mit jelent a gyakorlatban egy-két munkakör.

Egy másik fontos kérdés célcsoportunk tekintetében, hogy ki milyen mértékben képes a munkavégzésre. A 2008. január elsejei változások bizakodóvá tettek minket abban az értelemben, hogy a jövőben valóban azt állapítják meg egy-egy vizsgálaton, hogy ki mire képes és nem azt, hogy mire nem.

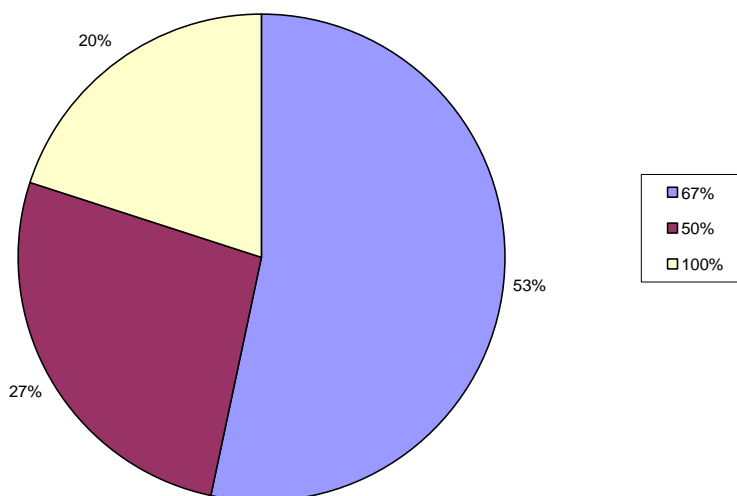
Sajnos azonban ebben a projektidőszakban még csak olyan eredmények alapján dolgozhattunk, hogy ki hány százalékban vesztette el munkaképességét.

A következő ábra ezt mutatja be ügyfeleink tekintetében.

Ebből jól látszik, hogy klienseink több mint fele (53%) 67%-ban vesztette el munkaképességét. Ez az adat azonban nem sokat mond arról, hogy egy-egy ember mire képes. Igazából ez csak abból a szempontból lényeges, hogy a munkáltatók gyakran veszik figyelembe a felvételinél ezeket, az adatokat. Ebből a nézőpontból örvendetes lehetne, hogy 27% azoknak az aránya, akik „csak” 50%-ban vesztették el munkavégző képességüket.

Ez azonban pont fordítva van. A munkáltatók egy jó része sokkal inkább foglalkoztat olyanokat, akik 67 vagy 100%-ra vannak „leszállékolva, mint olyanokat, akik 50-re. Sőt Az 50% inkább egy óriási hátrány az álláshoz jutásban. Egészséges munkaerőként nem alkalmazták, de igazából megváltozott munkaképességüként sem.

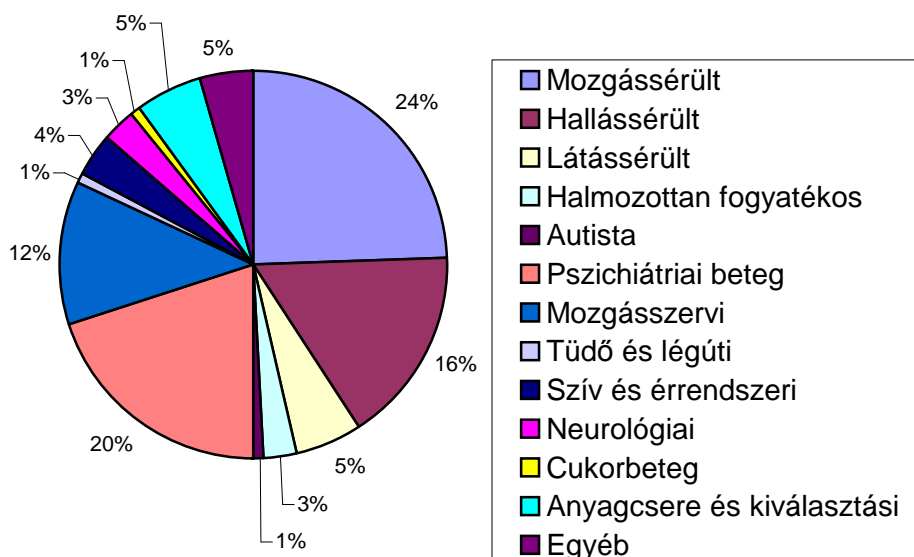
Ügyfelek leszázalékolás mértéke szerinti megoszlása



Ennek pontos okai több dimenzióból tevődnek össze, de mivel erre pontos adataink nincsenek ezért nem térünk ki erre.

A munkavállalás tekintetében az is fontos kérdés, hogy valaki miért, „fogyatékos”, vagy „megváltozott munkaképességű”.

Ügyfelek fogyatékoság vagy egészségkárosodás szerinti megoszlása



A tapasztalataink azt mutatják, hogy a munkáltatók, amikor megkeresnek minket azzal, hogy megváltozott munkaképességű embereket kívánnak alkalmazni, legtöbbször mozgássérültekre

gondolnak, azon belül is kerekesszékekkel élő emberekre. Ez leginkább az információ hiányát mutatja és éppen ezért a munkaerő-piaci és foglalkozási információnyújtás gyakran szemléletformálás.

Ennek egyik fontos része az egyenlő hozzáférést biztosító környezettel kapcsolatos tanácsadás. Az is egyértelművé vált számunkra, hogy az akadálymentesítést biztosító technológiák egy része az informatikai iparban nem mindenütt használhatók kompatibilisen. Ez egy elég komoly probléma, hiszen az SAP rendszerek használata a szolgáltató iparban elterjedt, viszont a beszélő program ezzel nem kompatibilis.

Az akadálymentesítés egy másik problematikája, hogy bár az újonnan épített irodaházak megközelíthetősége, és a belső kialakítás is megfelel az elvárásoknak, az odáig vezető út teljesítése szinte lehetetlen szállítószoftverek igénybe vétele nélkül.

Lényeges kérdés az is, hogy a munkáltató a cégen belül, hogyan alakítja ki azokat a feltételeket, amelyek a fizikai és technológiai akadálymentesítésen kívül teremti meg a feltételeket. De melyek ezek a feltételek:

- A munkakörök struktúrája
- A munkaidő beosztása
- A kollégák felkészítése

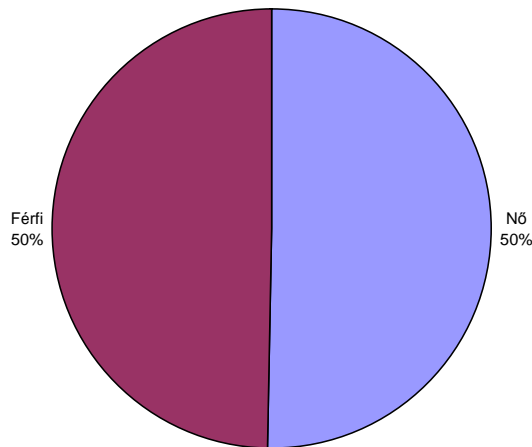
Az elmúlt egy évben, főleg a multinacionális vállalatokkal sikerült előrelépéseket elérnünk. Szeptemberben megtörténik az első céges képzés, ahol is egy nagyvállalat HR munkatársainak fogunk képzést tartani. Amiben fontos tartunk még fejlesztést tenni az, hogy magukat az érintetteket is bevonjuk ezekbe a munkákba.

Nemek szerinti megoszlás

Az eddigi eredmények szerint a nemi megoszlás az, ami célcsoportunk esetében semmilyen formában nem befolyásolta ebben az időszakban az elhelyezkedést. Valószínűleg ennek oka abban is keresendő, hogy ez egy 50-50%-os megoszlás volt. Ebből az eredményből sajnos azt nem lehet megmondani, hogy mi lenne abban az esetben, hogy ha a jelentkezők között nem lenne ennyire kiegyenlített a megoszlás. Bár az igazsághoz hozzátartozik az is, hogy az elmúlt években is hasonló volt a tapasztalat.

Az is fontos ehhez a kérdéshez, hogy gyakran kapunk olyan munkajánlatokat, amelyeket kifejezetten a nők és gyakran olyanokat, amelyeket kifejezetten a férfiak keresnek. Tehát az állásajánlatokban jelenlévő kiegyenlítődé is okozhatja ezt az eredményt.

Ügyfelek nemek szerinti megoszlása



A tapasztalatok összegzése

A tanulmány során már több tapasztalatot említettünk, azok közül, amelyeket a munkasorán leszártunk. Ebben a részben szeretnénk kiemelni a fontosabbakat.

A munkáltatókkal kapcsolatban a következő eredményekre jutottunk:

- Megváltozott a piaci struktúra a Közép – magyarországi Régióban. A hangsúlyok a szolgáltató szektor irányába tolódtak
- Egyre nagyobb az érdeklődés Budapesten a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására.
- A vidéki településeken még mindig nagy energiát kell tenni a munkáltatók felkutatásába
- Egyre kevesebb a kliensek által keresett manuális betanított munka
- Változnak a munkakörök betöltéséhez szükséges kulcskompetenciák
- Az egyenlő hozzáférést biztosító környezet feltételei javulnak.

- Többször veszik igénybe a CSR politika kialakítása során a munkaerő-piaci szolgáltatókat

Az ügyfelekkel kapcsolatos tapasztalatok:

- Hiányoznak az új kihívásokhoz szükséges kulcskompetenciák
- Nehezen mozdíthatók a képzések irányába, amely leginkább a rossz szociális helyzet miatt van.
- A jobb pozíciók jobb fizetést is jelentenek a számukra
- Az ez évi és a jövő évi változások bizonytalanságot okoz a számukra, amely negatív irányba befolyásolja a munkavállalással kapcsolatos motivációt
- Rossz megküzdési stratégiák tapasztalhatóak a felelősség vállalás tekintetében. Úgy érzik nem készültek fel erre eléggé
- A tágabb környezett akadálymentességének óriási hiányai miatt nem tudnak eléggé mobilak lenni, amely a mai piaci feltételek között lényeges

A munkaerő-piaci szolgáltatókra vonatkozó tapasztalatok:

- Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a cégeknek nyújtott egyéb szolgáltatásokra (egyenlő hozzáférést biztosító környezeti tanácsadás, esélyegyenlőségi tanácsadás, stb.)
- Komolyabb erőfeszítéseket kell tenni a képzésbe irányításra
- A támogatási programok tervezésénél figyelembe kell venni a területi, regionális különbségeket.
- A programok továbbfejlesztése kapcsán párbeszédet kell kezdeni a piac különböző szereplőivel.
- Folyamatos továbbképzéseket kell szervezni a terepen dolgozó szakembereknek.
- Az elvárásokat a piaci lehetőségekhez kell igazítani.

Hálózat

A projekt egyik fontos része volt a részt vevő szervezetek közötti hálózati együttműködés fejlesztése.

Mivel a munkában tevékenykedő szolgáltatók eddig csak a konkrét telepítésben vettek részt az ezt megelőző REFO programokban, ezért először is azzal kezdtük a munkát, hogy felmértük a partnerek szakmai kapacitását. Egy-két kivételtől eltekintve az derült ki, hogy a támogatás nélküli időszakokban is a szervezetek megőrizték az eddig elért eredményeket, sőt tovább is fejlesztették a Know How-t.

Az első szakaszban azt terveztük, hogy képzést nyújtunk a frissen belépett kollégák részére, de mint említettem a tevékenységet végzők – Soteria Alapítvány, Szigony Alapítvány, Békéscsabai Civil Szervezetek Szövetsége, SZITI Szeged, Szövetség a Polgárokért Alapítvány Kaposvárról – valamennyien tapasztalt kollégákkal vágtak neki a programnak. Ezért az elejétől kezdve arra használtuk a hálózati munkát, hogy az új ötletekkel és a projekt tapasztalataival összehangoljuk tevékenységeinket.

Az egy év végére kiderült, hogy minden szervezetnél vannak elképzelések a jövőbeli folytatásra, de a munkáltatói kapcsolattartás a folyamat során végig problémát jelentett a partnereknek. A projekt utolsó negyedében azonban mindenkinél beindult a folyamat és szép eredményeket sikerült teljesíteni.

A hat szervezet összesített vállalása az volt, hogy az időszak végéig 240 embert juttatunk munkához. Az eddigi adatok szerint ezt a számot sikerült összességében túl teljesíteni.

A tapasztalatok a következők voltak:

- A jövőben szakmai műhelyként fogunk működni, amelynek feladata, hogy fejlessze a szolgáltatások hatékonyságát, és javaslatokat fogalmazzon meg a döntéshozók számára
- Összehangolja a munkáltatókkal való kommunikációt, melynek eredményeként elkészült egy kommunikációs kézikönyv és minden szervezetről egy spot
- Bővíteni a szolgáltatási repertoárt az új kihívásoknak megfelelően
- Felméréseket végezni a bejövő kliensek körében annak érdekében, hogy választ adhassunk azokra a kérdésekre, amelyekre e tanulmányban nem tudtunk.

Összességében az mondható, hogy sikeres egy évet zártunk, és a KM programok tekintetében látható egy olyan tovább fejlődési potenciál, amely képes reagálni a jelenleg zajló piaci struktúra változásokra, és az ellátó rendszer átalakulására.