

NőTámogató Modell /*egyelőre csak dokumentum alapú esettanulmány/* West Hungary Humán Szolgáltató Közhasznú Társaság

Milyen célt szolgál az esettanulmány?

Bemutatja, hogy egy ígéretes projekt koncepciót csak részben sikerült megvalósítani. A kiválasztott célcsoport képzést követő foglalkoztatása Otthon Szolgáltatóként azonban megvalósult. Közel másfél évig háztartásokban nyújtottak segítő szolgáltatásokat: háztartási munkákat végeztek, idős, beteg családtagok otthoni felügyeletét látták el, valamint gyermekfelügyeletet, tanulássegítést biztosítottak az igénylők családjában.

A NőTámogató Modell végső céljának, a NőTámogató Kártyának a bevezetésére még nem állt készen az adott gazdaság-politikai helyzet.

Miért jó gyakorlat?

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés magyar programja azokat a kísérleti kezdeményezéseket támogatta, amelyek a hátrányos helyzetű emberek etnikai vagy nemi hovatartozással, a fogyatékkal, az életkorral kapcsolatos diszkrimináció, az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya, a befogadó munkahelyi gyakorlatok hiánya, stb. miatt munkát vállalni nem tudók képzését, munkához jutását, foglalkoztatását segítik elő.

A **NőTámogató Modell** programban minden munkaerő-piaci szereplő érintett: állásukeresők, munkavállalók és munkáltatók, foglalkoztatási célú képzőintézmények és munkaügyi szervezetek, szociális intézmények, civil és érdekképviselői szervezetek, helyi és országos döntéshozók.

Szervezetük *szakpolitikai kapcsolatainak kiépítése* végig kísérte a végrehajtási szakaszt, számos országos, színvonalas szakmai rendezvény keretében mutatták meg innovatív kezdeményezésük eredményeit, céljait, a szakpolitika részéről kívánatos támogatási igényüket.

A jó gyakorlat tartalmi leírása

Az évek során felhalmozott szakmai tapasztalatok vitték sikerre a komplex szolgáltatói rendszer, a „NőTámogató Modell” kialakítását célzó EQUAL projektet, amely hazai és nemzetközi partnerségben valósult meg 2005. és 2008. között.

A projekt végső célja a **NőTámogató Kártya** volt, mint munkahelyi ösztönző juttatás és mint szociális juttatás szakpolitikai prezentálása, társadalmi népszerűsítése, pénzügyi és jogszabályi háttérének kidolgozása.

A NőTámogató Kártya angol elnevezése („FeMale Assistance Card”, female=nő, male=férfi) jobban tükrözi azt a sajátosságát, miszerint közvetlenül a nőket, közvetve viszont az egész családot szolgálja. Otthon szolgáltatások vásárlására alkalmas legális fizetendősközzé válásával (az üdülési csekkhez hasonlóan) felhasználható lett volna:

- a munkáltatói ösztönző juttatások, a cafetéria rendszer adó-, és járulégmentes elemeként a munkavállalók számára;

- a szociális ellátórendszer államilag (helyi és központi) finanszírozott juttatásaként a rászorulóknak, inaktívak számára;
- állami támogatással megvalósuló képzési, illetve foglalkoztatási célú projektekben a célcsoport számára nyújtott háttérzolgáltatásokra és
- a szolgáltatási piacon, adókedvezménnyel a fizetőképes magánemberek számára.

A NőTámogató Kártya iránti igény számos hátrány alapján megfogalmazódik: nagycsaládos vagy egyedülálló munkavállaló anyák, többműszakos munkarendben dolgozók, ingázók, beteg családtagról gondoskodók, megváltozott munkaképességű munkavállalók, gyakori kiküldetést teljesítők, letelepedők, gyermekgondozásról visszatérők.

Az Otthon Szolgáltató képzés a hagyományos női szerepeknek szívesen élő, alacsony iskolai végzettségű, idősebb álláskeresők számára munkaerő-piaci perspektívát jelent, számos előnye révén vonzó a célcsoport számára: rövid időtartamú, kompetencia alapú, gyakorlat-orientált, tartós foglalkoztatást, perspektívát ígér, élethosszig alkalmazható elméleti és gyakorlati ismereteket nyújt, kiscsoportos és egyéni munkaformákat tartalmaz, háttérzolgáltatásokat biztosít, csapatszellemű és elkötelezett a nők munkaerő-piaci esélyeinek javítása mellett.

A *West Hungary Humán Szolgáltató Kht.*, mint a partnerség vezetője a hazai és nemzetközi tevékenységek menedzsmentjét, valamint az alábbi fő tevékenységi köröket látta el: az igényelt szolgáltatásokra vonatkozó felmérések összesítése, kiértékelése, a célcsoport kiválasztása, programba vonása, a készségfejlesztő tréning (1 hónap), majd az Otthon Szolgáltató képzés (3 hónap) tematikájának kidolgozása, lebonyolítása, a szolgáltatásokat nyújtó célcsoport foglalkoztatása, munkájuk szervezése, az igénylőkkel szerződés kötés, a szolgáltatók számára rendszeres mentori tanácsadás, projektszintű tapasztalatátadás, kommunikáció biztosítása.

A program *előkészítő szakasza* 2005. januárban kezdődött, 6 hónap időtartam állt rendelkezésre a részletes projekttervek kidolgozására, a hazai és nemzetközi partnerség kiépítésére, a munkatervek és a költségvetés végső kialakítására. A program *végrehajtási szakaszában* (2005. június – 2008. április) sor került a leendő munkavállalók kiválasztására (2005. július), majd *képzésbe* (2005. szeptember - december) helyezésükre, hogy felkészülhessenek a leendő munkájukra. A képzés befejezését követően kezdődött a *foglalkoztatásuk* (2006. január - 2007. június). Otthon Szolgáltatóként a következő feladatokat látták el: idős/beteg felügyelet, gyermekfelügyelet, tanulássegítés, háztartási és házkörüli munkák ellátása.

A foglalkoztatásukkal illetve a szolgáltatások nyújtásával párhuzamosan mérték fel az újabb szolgáltatási igényeket, építették ki a *munkáltatói kapcsolatokat* és vettek részt a *nemzetközi munkában*, mely tapasztalatcserékre, tapasztalatszerzésre adott lehetőséget. A foglalkoztatási szakasz lezárását követően a megvalósítás *tapasztalatainak átadása*, valamint az *esélyegyenlőségi tematikus hálózati tevékenység* (2007. június – 2008. április) valósult meg.

A program időtartama alatt folyamatosan folyt a munkáltató partnerek felkutatása. Azonban ez a terület jelentette a legnagyobb problémát a projekt sikerességének szempontjából. Az előzetes felmérések szerint (a munkáltatói szféra, mint a bevezetésben együttműködő partner) jóval nyitottabb, aktívabb munkáltatói közeg volt várható, a helyzetelemzés megtévesztővé vált. A program során elvi támogatást igen, gyakorlati segítséget nem kaptak: a munkáltatók haszonélvezői és nem tevékeny létrehozói kívántak lenni a cafetéria rendszer új elemmel való bővítésének. A projekttevékenység a romló gazdasági mutatókkal és a civil és gazdasági szféra együttműködésének kezdeti lépéseivel esett egy időbe.

Sajátos, egyedi elemek

Az együttműködésre hívott partnerek - helyi kistérségi társulás és regionális működésű munkaerő-kölcsönző és közvetítő cég - munkaerő-piaci szerepét, szakmai tapasztalatát és kapcsolatrendszerét tekintve nélkülözhetetlennek tűnt a projekt távlati céljainak eléréséhez.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

Az alábbi, a nők és férfiak közötti munkaerő-piaci esélyek kiegyenlítését célzó, támogatható tevékenységek a programnak is meghatározó elemei voltak:

- a családi élet és a munkavégzés összehangolását lehetővé tevő új modellek kialakítása
- a vállalatok humán erőforrás politikájában a nők munkahelyi előmenetelét segítő eszközök kidolgozása és bevezetése;
- a nők munkaerő-piaci helyzetének javítása képzéseken, valamint készségek és kulcsképeségek fejlesztésén keresztül.

A következő célkitűzéseket fogalmazták meg a projekttel kapcsolatban:

- A nemek közötti esélyegyenlőség megalapozása a nők munkaerő- piaci esélyeinek és versenyképességének javítása által.
- A Szombathely és kistérségében élő munkavállalók, jellemzően nők, többes terheinek- család, munka, háztartás – csökkentése érdekében *otthoni segítő szolgáltatások biztosítása*: háztartási és humán, idős hozzátartozók és kisgyermekes körüli teendők ellátása.
- A korábban *hátrányos helyzetű álláskereső* – a szolgáltatók- munkaerő-piaci helyzetének javítása képzéssel, tartós, támogatott foglalkoztatással.
- Az Otthon Szolgáltatásban alkalmazható *képzési és foglalkoztatási modell kialakítása* révén szerzett szakmai gyakorlati tapasztalatok átadása, a rendszer országos kiterjesztése.

A személyes interjúk során a korra, nemre vonatkozó esélyegyenlőségi szempontokat kiemelten figyelembe vették, különösen figyelve az alacsony iskolai végzettségű, 40 év feletti női és a munkaerőpiactól tartósan távol lévő jelentkezőkre. A kiválasztás rendjét, menetét, kiválasztási szempontokat, értékelést – egy vizsgálat alapján - az Egyenlő Bánásmód Hatóság is helytállónak, esélyegyenlőségi szempontból megfelelőnek tartotta.

A programba került 23 fő (15% lemorzsolódással számolva): Nő: 22 fő (96%), Férfi: 1 fő (4%). A programba vontak és az érdeklődők nemek szerint aránya megegyezett: mindössze 5-6 férfi vett részt a tájékoztatókon (összesen 150 fő). A szolgáltatások jellege (idős/betegfelügyelet, háztartási munka, gyermekfelügyelet, tanulássegítés) miatt is a jelentkezők többsége nő volt.