

**Kistérségi civil szektor fejlesztés és roma
integrációs stratégia a foglalkoztatás és
munkahelyteremtés érdekében”
(TÁMOP-5.1.1-09/4-2010-0007)
című projekt összefoglaló
zárótanulmánya**

Tartalom

1./ Előzmények – országos szint	3
2./ Előzmények – a kistérség állapota	4
3./ Előzmények – a projekt előkészítése.....	7
4./ Tréningek összefoglalója	11
5./ Roma szervezet és kapacitásfejlesztést célzó képzések, workshopok, megbeszélések	24
6./ Munkaerő – piaci foglalkoztatást előkészítő kerekasztalok.....	28
7./ Kistérségi foglalkoztatást előkészítő workshopok	31
8./ Jó gyakorlatok látogatása.....	41
9./ Összesítő.....	48
10./ Tapasztalatok.....	52
Források	53

**„Kistérségi civil szektor fejlesztés és roma integrációs stratégia a
foglalkoztatás és munkahelyteremtés érdekében”
(TÁMOP-5.1.1-09/4-2010-0007)
című projekt összefoglaló zárótanulmánya**

1./ Előzmények – országos szint

Az elmúlt évtized második felére az egyes kistérségekben növekvő szegénység, a munkanélküliség, a működő vállalkozások és a minőségi közszolgáltatások hiánya, az esélytelenség olyan halmozott problémává nőtte ki magát, amellyel kormányzati stratégiai szinten kellett foglalkozni. A helyzetet súlyosbította, hogy mindennek nyomán a generációról generációra öröklődő társadalmi igazságtalanságok is tovább nőttek egyre inkább nyomasztva e helyzetben leginkább érintett roma lakosságot. A probléma orvoslásának célja markánsan a szociál- és más szakpolitikák fókuszába került. Első lépésként 2007-ben a legfontosabb statisztikai adatok alapján, központi intézkedés nyomán kijelölésre került a 33 leghátrányosabb helyzetű (LHH) kistérség, amelyben az ország lakosságának egytizede élt.

Központi programok mellett 2008-ban több európai uniós pályázat is e kistérségek gazdasági fejlesztését támogatta. A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (NFÜ) korabeli tájékoztatása szerint¹ 2009 és 2013 között közel 100 milliárd forint fordítódik a 33 LHH kistérség fejlesztésére, nagyobb részt beruházásokra, negyedrészen pedig képzési, foglalkoztatási és egészségfejlesztési programokra. A pályázati eljárásrendben kiemelt, alapozó szerep hárult a helyi érintett szervezetekre, közösségekre, vállalkozásokra: ők fogalmazhatták meg, hogy mely programok, beruházások járulhatnak hozzá leginkább a kistérség fejlődéséhez. A tervezési folyamat felelősei a kistérségi munkaszervezetek voltak, munkájukhoz az NFÜ adott támogatást. Az elkészült terveket az Ügynökség értékelte, illetve - az esetleges módosítások nyomán - hagyta jóvá. A fejlesztési elképzeléseket a részletes kidolgozás után az illetékes operatív program közreműködő szervéhez kellett benyújtani. A megfelelően előkészített program megvalósítását ezután lehetett elkezdni.

¹ www.nfu.hu/lhh

2./ Előzmények – a kistérség állapota

A program előkészítésekor jellemző konkrét helyzet ismeretéhez a kistérségi viszonyok rövid ismertetésére van szükség.²

A 11 településből álló Csengeri Többcélú Kistérségi Társulás Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében az ukrán-román-magyar határ találkozási közelében helyezkedik el. Az ország rész sokkal a rendszerváltást követően is - az ipar és a mezőgazdaság leépülése, a munkanélküliség magas és a befektetések alacsony szintje miatt - az országban a negyedik, és a megyében az egyik leghátrányosabb helyzetű térségként volt számon tartott.

A Kistérségben a regisztrált álláskeresők száma 2006-ban 17,4 % volt, ami a régiós átlagnál 7%-kal, az országosnál 11%-kal nagyobb. Ennek a nagy arányú munkanélküliségnek egyik oka a strukturális megfelelés hiánya: a munkaerő kínálata nem találkozik a kistérség munkaerő igényével, tehát egyszerre van jelen a munkanélküliség és a munkaerő hiánya, ami viszont a gazdasági fejlődés akadályát is jelenti. Magas volt az aktív korúakon belül a rendszeres munkajövedelemmel nem rendelkezők aránya, közel 40%. A közlekedési szempontból is izolált elhelyezkedés a munkát keresők mobilitását rontja erősen.

A kistérségben bölcsőde 2008-ban létesült először Csengerben. A tizenegy településből kilencben működő óvodákba és a hét településen található általános iskolába beíratott gyermekek 40%-a származik halmozottan hátrányos helyzetű családból. Rendszeres gyermekvédelmi támogatást pedig a gyermekek 60%-nál igényeltek. Ezek az adatok prognosztizálták a helyi társadalmi feszültség, konfliktusok növekedését.

A korabeli egészségügyi viszonyokat jól jelzi, hogy 2005-ben az egy házi orvosra és házi gyermekorvosra jutó lakosok száma a kistérségben 1762. Ez valamivel jobb a megyei átlagnál (1748), de lényegesen rosszabb a regionális és az országos értéknél is.

A kistérségi roma közösség aránya 20-25% körüli, a Cigány Kisebbségi Önkormányzatok (CKÖ, 2010-től Roma Nemzetiségi Önkormányzatok, RNÖ) információi szerint egyes településeken elérte 35-40%-ot. CKÖ hat településen működött, roma civil szervezet nincs a kistérségben. A roma közösség érdekeinek hatékony, együttműködő képviselője olyan feladatokat jelent, amelyekre a CKÖ-k, különösen civil szervezet hiányában, még nem voltak

² Forrás: a Csengeri Többcélú Kistérségi Társulás (CsTKT) LHH Tervdokumentum és Projektcsomag helyzetelemzése (elfogadva 2009. január); CsTKT honlap kistérségi helyzetelemzése; Csengeri Kistérség, Szabolcs- Szatmár- Bereg megye, Észak-Alföldi régió, Kistérségi helyzetelemzés (MTA Gyermekszegénység elleni program, Programiroda); Kistérségi igényfelmérő megbeszélések (Cigány Kisebbségi Önkormányzatok, vállalkozók, civil szervezetek, szociális szolgáltatók).

felkészülve: a szükséges kommunikációs, forrásfeltáró, projektmenedzsment ismeret, tapasztalat hiányzott, vagy szűkös volt.

Az aktuális népszámlálási adatok alapján Csengerben négy (az 5.231 lakosból 913 lakossal), Porcsalmán pedig egy szegregátum (a 2.753 lakosból 535 lakossal) határolható be. A kisebb településeken is élnek romák telepszerű, lakókörnyezetben, de ezek rendezettek, nem különböznek jelentősen a települések más részeitől.

A fenti adatok alapján a kistérség nagyobb településein összesen 1.448 fő él szegregált településrészen, a kistérség lakosságának (14.504 fő) több mint 10%-a.

A közel 40 regisztrált civil szervezet kapacitását jelzi, hogy közöttük egy képes foglalkoztatásra, a néhány aktív szervezet többnyire önkormányzati támogatással működik. Tevékenységi területük többnyire a helyi óvoda, iskola támogatására terjed ki, továbbá sport, kultúra, hagyományőrzés a fő profiljuk.

Visszatérő probléma volt a kistérségi szemlélet hiánya: stratégiai szintű szektorközi - önkormányzati-civil-vállalkozói, beleértve roma - együttműködés a közelmúltig alig vagy rendszertelenül működött. Az együttműködés szándékával megalakult Kistérségi Fejlesztési Bizottság a hatékony működéshez közösségi támogatásra szorul.

A pályázati projekt lehetőségével élni kívánó kistérségi társadalmat más tényezők is jellemezték.

- *A 2010-ben megtartott települési és kisebbségi önkormányzati választások* személyi változásokat is hoztak a kistérségi települések és a kisebbségi önkormányzatok vezetésében: polgármesterek, RNÖ tagok, vezetők cserélődtek. A települési önkormányzatok képviselő testületeibe bekerültek a radikális jobboldal képviselői is, ami a roma vélemények szerint rontotta a roma megítélést és érdekérvényesítést is, a roma emberek a cigányellenes hangulat erősödését érzékelik.
- *A roma kisebbségi önkormányzatok általános helyzete* a csökkentett normatív állami támogatás miatt is romlott. A szűkített keretek rontották a testület mobilitási lehetőségeit: nehezebben juthatnak el fontos megbeszélésekre, konferenciákra, egyéb, az együttműködések, kapcsolatépítések lehetőségét hordozó programokra.
- Az RNÖ-k között nincs formalizált, intézményesült viszony. Néhány kisebbségi önkormányzat szorosabb kapcsolatot tart egymással, de inkább a centrális szerepet és helyet betöltő csengeri kistérségi önkormányzattal vannak informális vagy feladat alapú, aktuális érdek alapú kapcsolatban.

- Mivel nincs *helyi, kistérségi roma civil szervezet*, a helyi bázissal rendelkező országos (ernyő)szervezeteknek megnő a felelősségük, elsősorban a markánsan jelen levő Lungo Drom-nak.
- A szociális intézmények egy része a *református egyház* kezelésébe került. A valamilyen szociális ellátást várhatóan növekvő mértékben igénylő roma populáció száma miatt a roma integráció vonatkozásában megnőtt a református egyház lehetősége és felelőssége is – akárcsak a RNŐ-ké mind kapcsolatépítésben, mind pedig érdekképviselésben. A helyi *történelmi egyházaknak* informális, nem rendszeres, nem intézményesült kapcsolatuk van a kistérségi roma közösséggel, ez többnyire az alkalmoszerű segélyezésben realizálódik. Viszont az un. kisegyházak közül néhánynak jelentős bázisa van a kistérségi roma közösségben.
- A települési önkormányzatok lehetőségei csökkentek, mozgásterük beszűkült: gyengült a pályázati önerőt biztosítani tudó kapacitásuk, földprogramjaik magalapozásához, vagy fejlesztéséhez nem vagy nehezen jutnak földalaphoz.
- Sajnálatos fordulatot hozott a pályázatkíró döntése, amellyel a *kistérségi roma stratégia összeállításának egy fontos elemét* – több napos, közvetlenül a stratégia megalkotásával foglalkozó workshopot, valamint a civil kapacitásfejlesztést, a képessé tételt segítő mini projektek támogatását - kiiktatta az eredeti pályázati anyagból. Ez majd a stratégia megteremtését, a civil fejlesztést nehézkessé tette, közvetett módszerek alkalmazásához vezetett és az érintettek közvetlen, a saját alkotásban való élményszerű részvételét tette lehetetlenné.
- Végül még egy fontos, országos érvényességű változást kell számba venni, amely mind a kistérségi társulás létével, mind pedig a kistérségi roma stratégia lokális érvényességével kapcsolatban kérdéseket vet fel. A 1299/2011. (IX. 1.) számú kormányhatározat előírja „alsó szintű államigazgatási egység”-ek, *járások létrehozását* a megyei szint és a települési között 2013. január 1-vel. Ez ahhoz a bonyodalomhoz vezetett, hogy a pályázat még kistérségi struktúrában gondolkodott, de a program következményeinek, eredményeinek járási közigazgatási rendszerben kell realizálódni a kistérségi iroda bizonytalan státusával.

A helyi előzmények számbavételénél azt is meg kell vizsgálni, hogy egy olyan kistérségben, ahol nagy számban élnek romák, milyen szempontok, rizikó tényezők játszhatnak szerepet az LHH-s helyzet javulásában, vagy éppen a romlásában – amit a pályázati program is megcélozni, illetve éppen megakadályozni kíván.

Lényegében a kistérségi roma integrációs stratégiában megfogalmazott szempontok – némi pontosítással – itt is helytállóak:

- *lesz-e általános gazdasági fellendülés, amely*
- *a kistérség gazdasági helyzetének javulását eredményezi, vagy éppen*
- *növekszik az általános elszegényedés,*
- *növekszik-e a mélyszegénységben élők szembenállása, szembeállítása,*
- *erősödik-e a szegénységnek, mint állapotnak aszociáliskénti megítélése,*
- *folytatódik-e, erősödik-e a roma társadalom distinkció nélküli meg-, illetve elítélése, a gyakori rasszista viszonyulás,*
- *kialakul-e roma együttműködés helyi, régiós, országos szinten,*
- *kialakulhat-e (a társadalmi, gazdasági helyzet javulása által is) olyan roma önértékelés, önbecsülés és önreflexió, amely nyomán a jövőképek meghatározó szerepe lesz a roma közösségek életében,*
- *sikerül-e az inkluzív iskolai oktatás, nevelés révén olyan új roma és nem roma generációknak kilépniük a helyi közösségekbe, amelyeknek megélt élménye az együttműködés és annak előnyei*
- *a civil társadalom erősödése, a civil szervezetek fejlesztése nyomán meg tudnak-e jelenni e szervezetek munkáltatóként,*
- *erősödik-e, fejlődik-e a helyi szektorközi, társadalmi csoportközi együttműködés,*
- *utoljára, de nem utolsó sorban: kialakul-e egy minden érintettel közösen alkotott, érvényességében kormányzati ciklusokon átnyúló, végrehajtható és végrehajtott roma integrációval foglalkozó program – vagy a Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia a végrehajtás során kiforrja-e magát ilyen alapidokumentummá?*

3./ Előzmények – a projekt előkészítése

A projekt előkészítése a kistérségi koordinátor által bevont, a térségben vagy a megyében már dolgozott civil szervezetekkel, az önkormányzat és a kistérségi iroda munkatársaival, valamint a központi szakértővel kezdődött el. Az alábbi leírás döntően e személyektől kapott információk alapján készült el.

Az előkészítő fórumokon, egyeztetéseken a kistérségből polgármesterek – főleg a csengeri és a porcsalmai – valamint önkormányzatok, szociális intézmények vezetői, munkatársai vettek részt. Első lépésként az eddig lezajlott programok főbb jellemzőit, eredményeit, tapasztalatait kellett számba venni, hiszen egy komplex felzárkóztatási programban lehetett gondolkodni az érintetteknek. A

szubszidiaritás érvényesülése érdekében figyelembe kellett venni az indulásra kész programokat is: hatásukban egymást erősítsék, kiegészítsék a projektek.

Az egyértelművé volt, hogy a komplex programba roma integrációt érintő projektnek indulnia kell, olyan projektnek, amelyik a romák munkaerőpiaci visszatérését is segítik.

A foglalkoztatást érintő programok egy tervezett helyi kutatás eredményeit sajnos nem tudták felhasználni a kutatásra vonatkozó pályázati kiírás késése miatt. Ezt intenzív helyi feltáró kerekasztalokkal, megbeszélésekkel – civil fórum, vállalkozói fórum, kistérségi iroda munkatársaival, a CKÖ képviselőkkel folytatott megbeszélések - lehetett valamelyest pótolni. Egyeztető megbeszélésekre lehetőséget adott a Kistérségi Fejlesztő Bizottság (KFB) fóruma is. A KFB-ben mindhárom szektor, továbbá CKÖ/RNÖ-k és egyházak meghatározott mandátummal vesznek részt és kistérségi szintű programok, fejlesztések során képessé válnak a szereplők érdekeinek összehangolására, kistérség hatékonyságának növelésére.

Az előkészítő civileknek és a pályázat elkészítésében érintetteknek tisztázniuk kellett tehát a kistérség munkaügyi, foglalkoztatási viszonyait: többek között a foglalkoztatottak számát, a foglalkoztató cégek, vállalkozások kapacitását, helyzetét, a munkanélküliség szociális, szakmai strukturálódását, a romák foglalkoztatási viszonyait, az újabb foglalkoztatási lehetőségeket.

A megbeszélések nyomán megfogalmazódhattak az első elképzelések a tervezett projektről. A tervek – a beadott pályázati anyaghoz képest - azt jelzik, hogy a legfontosabb feladatok korán körvonalazódtak:

1. Hátrányos helyzetű roma és nem roma lakosság munkaerő-piaci és oktatási helyzetének javítása:

- Álláskeresés, karriertervezés és mentorálás
- A résztvevők családtagjainak bevonásával családi munkamegosztás tervezés
- Jó gyakorlatok bemutatása, adaptálása

2. Civil szektor fejlesztés – civil aktivitás növelés, forrásteremtő képesség javítása

- Civil fórumok keretében aktivitás növelése
- Civil szervezetek alakításának feltételei, lehetőségei – tanácsadás
- Szervezeti diagnózis – szervezetfejlesztés
- Kompetenciafejlesztés civil szervezetek munkatársai, alapítói számára: stratégiai tervezés, pályázatírás, projektmenedzsment, forrásteremtés, adományszerzés, lobbizás)

3. Kistérségi szektorközi együttműködés fejlesztés

- Együttműködő tervező kerekasztalok során: szükségletfeltárás, roma integrációs stratégia tervezés, akcióterv kidolgozása és megvalósítás
- Miniprojektek kidolgozása, megvalósítása – jó példák adaptálására pilot programok
- Rendszeres párbeszéd – és tapasztalatcsere.

4. A program végrehajtása során jelentkező újabb kisközösségi (pl. készségfejlesztési) igényekre reflektálás és szükség szerinti kielégítése.

A foglalkoztatás feltételeinek vizsgálata során összeállt az a rendszer is, amely a szobjektív és az objektív faktorokat vette számba, segítve ezzel a körülmények jobb megértését is:

Szubjektív

Iskolázottság/képzettség szintje

Ált. iskola

Szakképzettség

Munkaügyi ismeretek szintje

Jogi ismertek

Vállalkozási lehetőségek

Vállalkozói ismeretek

Készségek szintje

Érdekérvényesítési képesség

Konfliktuskezelés, tárgyalási ismeretek

Együttműködési készség

Egyéb feltételek szintje

Családi háttér biztosítása

Mobilizálhatóság

Informálódás (számítógépes ismeretek)

Objektív

Munkáltatói szint

Tőke: munkahely, fejlesztés

Kedvezmények lehetősége

Igények ismerete

Társadalmi környezet szintje

Befogadás, elfogadás

Presztízs, hitelesség

(ezeket segíthetné a roma népismeret oktatás)

Fokozatosan körvonalazódtak az előkészítés további lépései is:

- Csengeri és Porcsalmi önkormányzat együttműködésének előkészítése;

- Pályázati program részletes kidolgozása a pályázati kiírás után;
- Testületi döntés a pályázat beadása előtt (bizonytalan és részben bizalmatlan testületek hezitálása miatt is szükség volt erre);
- A program előkészítésében és megvalósításában résztvevő szakemberek meghatározása szakmai és operatív szinten. Erre azért volt szükség, mert a helyi szakemberek nagyon leterheltek, munkakörükön kívül a nyertes pályázatok projektmenedzsmentjét is megvalósították.

Az előkészítő civil szervezeti megbeszélések a kistérség roma önkormányzataival is folytak, ezek célja az szükségletek felmérésén túl a helyi roma társadalom és képviselője valós helyzetének felmérése volt. Az igények érdekes, ugyanakkor tanulságos listája állt össze a konzultációk nyomán:

- Pályázatfigyelés
- Ösztöndíjak tanulóknak
- Helyi ügyintézés: ügyintéző protokoll/segédlet és/vagy helyi segítő, képző
- Utazás: mobilizálhatósághoz eszköz, segítség
- Önkormányzati bizottsági tagság megszerzése fontos
- „Életmód képzés” anyáknak
- WIFI jelenleg nehezen használható, de szükséges
- Választási kampány tréning
- Tanulmányút (30 fővel számolva)
- Képzések (3-4 havonta 2-2 nap)

A megbeszélésekből az is kiderült, hogy a roma önkormányzatoknak nagyon fontos szerepet szán a többségi közösség, illetve olyan feladatokat is delegálna, amelyek meghaladhatják e szervezetek erejét, kapacitását.

Ezzel az információs és szükségletismereti háttérrel készült és került beadásra a pályázat, amelyből sajnálatos módon a fentebb már említett két fontos elem kiiktatásra került.

Az alábbiakban a program humán erőforrásainak fejlesztése kerül összefoglalásra.

4./ Tréningek összefoglalója

A megvalósított tematikus tréningek típusai

együttműködés
Kommunikáció, tárgyalástechnika
konfliktuskezelés - mediáció
kapcsolatépítés
álláskeresési technikák
forrásteremtés - pályázatírás
projektmenedzsment

A menedzsmentnek és a projekt végrehajtóinak a személyes és közvetett kistérségi tapasztalatai alapján a hatékony, szinergikus munka érdekében a pályázati tevékenységek körültekintő egymásra építése került napirendre 2011-ben.

Meg kellett állapítani, hogy csak akkor érhető el eredmény a projektben, ha a civil szervezetek vezetőinek és a roma vezetőknek a fejlesztése nem külön, szeparáltan történik, hanem – ahol erre lehetőség van - teret kap a kölcsönös megismerés, a bizalom kialakításának lehetősége, ami az együttműködés alapja. Ennek érdekében praktikusabban kell kezelni a kereteket, vagyis inkább közösség fejlesztői tevékenységek sorozatát, mint klasszikus tréning sorozat ajánlott megvalósítani. Az igényfelmérők nyomán felmerült problémák megoldássá formálása révén lehet végigvenni a fejlesztési területeket: kommunikációt, projekttervezést, tárgyalás technikát, együttműködés, kooperatív tervezést, stb. A feszes tematika követése kerülendő, a helyben tapasztalt előrehaladás alapján alakul ki, hogy melyik alkalmon melyik fejlesztési terület legyen a fókuszban. Mindez természetesen megkívánja a pontos nyomonkövetést, a dokumentációt.

A pályázatban és a közbeszerzésben betervezett két tréning sorozatot a fenti megfontolások nem érinthetik

Civil szervezetfejlesztés:

Célcsoport: helyi civil szervezetek vezetői, aktív tagjai, lakosság (RNÖ vezetők is)

Fejlesztés célja: a civilek a helyi ügyekben, döntéshozatalban, előkészítésében részt tudjanak venni, és reagálni tudjanak rá. Együttműködések alakuljanak ki a szervezetek között.

Fejlesztés módszere: problémák és igények mentén tréningelemek felhasználásával tematikus tudások átadása és gyakorlatba történő átültetése (kiválasztott ügyek megoldássá formálása a fejlesztési időszak végére)

RNÖ szervezetfejlesztés: tartalmát tekintve lényegében roma közösség építés.

Célcsoport: célzottan roma vezetők, befolyásos roma egyének: RNÖ vezetők, képviselők, a roma lakosság aktív tagjai, akik érdeklődnek a közügyek iránt, foglalkoztatási lehetőség előtt álló közmunkások.

Célcsoport megszólítása: személyes meghívó levélben, illetve személyesen történik.

Fejlesztés célja: hasonló, mint a civil fejlesztésé, de a célzott roma fejlesztés segít a romáknak, abban, hogy a civil képzési folyamatba jobban be tudjanak kapcsolódni, vagyis a képessé tevésüket segíti ez a programelem.

Fejlesztés módszere: nagyon konkrét, életszerű problémák és igények megoldása helyzetgyakorlatokon keresztül (pl. találkozás a szociális intézmény vezetőivel, tréningelemeken keresztül végigmodellezni tárgyalástechnikai elemmel)

Fontos még, hogy adott pontokon igény szerint a helyi ügyek megoldásában érintett más szereplőket is meg lehet hívni a tréningekre, workshopokra (szükség szerint vállalkozók, önkormányzati és önkormányzati intézmények munkatársai, vezetői).

Mindezek alapján az körvonalazódott, hogy a civil és roma tréningek részben együtt tarthatóak. Viszont mivel a roma vezetők havonta nem tudnak 4 napos fejlesztésen részt venni, ezért a civil fejlesztésbe lehet integrálni a roma fejlesztés egy részét, úgy hogy a civil fejlesztésnek lesznek plenáris és szekciókban folyó részei, vagyis az azonos téma eltérő tematikával fut a kétféle adottsággal rendelkező résztvevői körben. Ennek megfelelően a civil fejlesztés 2. és 3. napon valósul meg a roma fejlesztés pedig az 1. 2. napon, igény szerint 3. napon külön szekcióban valósul meg.

	1. nap	2. nap	3. nap
délelőtt	roma fejlesztő	Civil tréning (szekciós, plenáris)	civil + RNÖ (szekciós, plenáris)
délután	civil konzultáció	RNÖ tréning (szekciós, plenáris)	civil konzultáció

A célcsoport bevonása, hozzáállások

Mivel a tréningesorozaton a résztvevők folyamatosan változtak, illetve aktívan működő civil szervezeti vezetők mellett civil szervezethez nem köthető, de

személyes fejlődésük miatt érdeklődő csapattagok egyszerre voltak jelen, ezért a résztvevők rendkívül eltérő hátterét figyelembe kellett vennünk és a gyakorlatias megközelítést helyeztük előtérbe. Éppen így jártunk el a roma informális, és formális vezetők, RNÖ-holdudvar képzésében is, akiknek tréningjét igyekeztünk átjárhatóvá tenni a civil képzésekkel egyetemben. Fontosnak tartottuk, hogy a hálózatépítés ne csak az RNÖ tagok és az említett holdudvaruk között legyen teljesebb, de a civil nyitottság révén és mentén is történjen együttműködés.

Célcsoport szegmentáció – színes és széles skálájú volt a résztvevők köre: civilek, önkéntesek, segítő foglalkozásúak, munkanélküliek, vállalkozók, RNÖ vezetők, tagok, önkéntesek, közmunkások, oktatási és közművelődési szakemberek voltak megtalálhatók a képzéseken.

Szervezések, módszertan

A tréningeken eleinte az együttműködés kérdéskörét játékos gyakorlatokon keresztül tettük átélhetővé, így a különböző célcsoportok közötti hálózatépítés kezdeti lépése kellő inputot kapott.

Szervezésben a helyi koordinátorok segítettek személyes kapcsolattalrással és írásos meghívók átadásával. Néha még így is voltak fennakadások a tréning célcsoport elérésében, de ahogy haladtunk előre az időben, bejáratódtak a csatornák és nem okozott problémát az információáramlás.

Mindig arra törekedtünk, hogy a jelenlévők ne csak maguknak, hanem az általuk képviselt csoportnak is elvigyék a tréningen közvetített információt, megszerzett tudást, ennek érdekében készítettünk prezentációt és kézikönyvet, amit minden résztvevő megkapott az adott tréning végén. Reményeink szerint ez az írásos dokumentáció, a képviselt csoport hasznára fog válni. A tréningen ugyan nem tudtak sokan részt venni, de az elméleti tudás átadható ilyen formában is, bár tudjuk a gyakorlat nem helyettesíthető könnyen, de a kíváncsiság talán felkelthető a biztos tudás megszerzésére.

Szinte minden alkalommal tapasztalhattuk, hogy mennyire hiányoznak a helyi közösségben - a top vezetőkön kívül – a menedzsmenttudások. Ez a képzéssorozat ezt a hiányt is igyekezett enyhíteni. Ez a típusú kapacitás növelés a térségnek a forrásokhoz való hozzáférését is elősegítheti.

Több téma kapcsán, pl. a pályázatírás során a stratégiai tervezés és a forrásteremtés egymásra épülését hangsúlyoztuk, ezért volt nehéz, ha nem ugyanaz a résztvevő képviselte a szervezetet a tematikusan kapcsolódó tréningeken. Így ezt figyelembe véve gyakran tartottunk ismétlést, hogy mindenki bekapcsolódhasson az aktuális képzésbe, az előzmények ismeretében.

Programismertetésben mindig felvázoltuk a várható témákat, a prezentációs területeket, annak érdekében, hogy a résztvevők biztonságban érezhessék magukat.

A tréning tematikát igyekeztünk úgy összeállítani, hogy mindenki találhasson új információt és ráláthasson fejlesztendő területeire. Ezek mellett fontosnak tartottuk, hogy a csoportban meglévő tudásra építsünk, azt elismerjük, továbbá, hogy áthatóvá tegyük azokat a szakembereket, vagy leendő szakembereket, akiknek a tudása kimagasló, hozzáállásuk előremutató.

A tréning nyitásként bemelegítő témákat vittünk, ami a tréningre és a tematikára segített ráhangolódni.

A tréning blokkok délelőtti és délutáni etapokra osztódtak, amelyet az ebédidő osztott meg. Az ebéd után jégtörő játékokkal „hoztuk vissza” a résztvevőket a közös munkába.

A nap végén igyekeztünk egy-egy kisebb feladattal elősegíteni az aktuális nap egy-egy témájának elmélyítését. A tréningek második napjának záró részében írásos visszajelzést adtak a résztvevők, így kaptunk képet arról, hogy miként érezték magukat, mire lenne szükségük a jövőben.

Gyakori volt, hogy az alapfeladatok megoldásához összehangolt és hatékony kommunikációra volt szükség, így mindig nyílt alkalom arra, hogy az első néhány tréning elméletét átültessék a gyakorlatba, pl. kommunikáció, tárgyalástechnika

A feladatokat sikeresen teljesítők gyakran érezhették, hogy önbecsülésük, ön- és társismeretük is nő.

A közös munkát két fórumon – kiscsoportban és un. plenárison – végeztük. A kiscsoportban folytak a viták, egyeztetések és volt lehetőség az együttműködések kialakítására, a plenárison pedig a csoportos munkák megvitatására kerülhetett sor.

Azoknál a kiscsoportoknál, ahol sikertelen feladatvégzés történt, jó volt látni, hogy elhitték az emberek, hogy helyi szinten is lehet tanulni egymástól, hogy egy-egy feladatot többféleképpen is meg lehet közelíteni, meg lehet oldani.

Pl.: Egy feladat megoldása során a kiscsoportos munkában összegyűjtötték a sikeres együttműködés alapvető ismérveit:

- célok tisztázása
- feladat megoldásának megtervezése
- kommunikációs elvek, szabályok, elvárások (felelősök, sorrend) rögzítése
- pontos végrehajtás
- bizalom (magamban és a másokban)
- a munka értékelése, hatékonyság növelő ötletek megvitatása.

A játékok után mindig igyekeztünk a személyes tapasztalatokat szervezeti és közösségi szintre emelni, vagyis közös tudássá tenni az egyéni vagy kiscsoportos tudást.

Több tréningen is foglalkoztunk a „bizalom” témakörével, a bizalomvesztés után az újraépítés lehetőségével

Olykor direkt, máskor indirekt feladatokon keresztül szerezhettek tapasztalatot a résztvevők.

Pl.: az egyik játékban a résztvevőknek egy személy adott információt arról, hogy mit kell lerajzolniuk. Így valamennyien megtapasztalhatták, hogy milyen vezetettnek lenni és milyen nagy felelősség vezetni. A játékot kétszer játszottuk, szerepcserével, ami jó alkalmat adott arra, hogy teljes körű tapasztalatot szerezzenek a résztvevők az információ átadás kihívásairól. Így nem csak tudást, de érzelmi intelligenciát is lehetett fejleszteni, hiszen a megértés, empátia, tolerancia mind a játékokon keresztül fejleszthető területek.

A vidéki létben is felerősödő pletyka miatt, nagy hangsúlyt kaptak olyan kommunikációs gyakorlatok, amelyek az információáramlás torzulásáról adtak látteleletet. Mind az információt adó, mind az információt vevő és értelmező oldalon jelentkező nehézségekről és kapaszkodót adó technikákról beszámoltak a csoporttagok. A játék kiértékelése során mindenki elmondhatta a személyes élményeit, és azt tapasztaltuk, hogy a résztvevőket jól megmozgatta a feladat. Sikerült a gyakorlaton keresztül megmutatni, hogy milyen fontos szerepe van a közös nyelv kialakításának és a hatékony kommunikációnak.

A volt olyan alkalom is, amikor a tréningen fejlesztési lap sablonnal dolgoztunk. Ez a sablon strukturáltan vezette a csoport résztvevőket végig egy-egy feladaton, pl. a szervezet fejlesztés állomásain. Kiscsoportos munkában konkrétan meg kellett fogalmazni az egyes szervezetekre vonatkozóan a víziót, hosszú távú, rövid távú célokat.

A stratégia tervezés tréningen megismerhették a résztvevők a SWOT analízis elkészítésének módját, illetve hosszabb beszélgetést szenteltünk a szervezet stakeholder elemzésére. A beszélgetés során nagycsoportos formában állítottuk össze az egyik szervezet érintetti térképét a ppt prezentációban ismertetett elemzési módszer lépéseit követve.

Az alábbi összegzésben néhány tréningből emelünk ki mozzanatokat a teljesség igénye nélkül, de a konkrét szituációkba való bepillantás lehetőségét megadva.

Konfliktuskezelés – mediáció

A Partners Hungary Alapítvány egyik speciális tréningjét megelőzte a kommunikációs – és tárgyalástechnika tréning. A résztvevők megismerhették a hatékony kommunikáció jellemzőit, ezen belül a verbális-nonverbális kommunikáció lehetőségeit, valamint a pozicionális és az érdekalapú tárgyalás ismérveit.

A konfliktuskezelés tréningen a tárgyalási stílusok jellegzetességeinek számbavétele ismétlődött, hiszen ennek ismerete előfeltétel a tárgyalásos konfliktuskezelés területén.

A tréning prezentáció során elemeztük a Maslow-piramist, hiszen nem a szociális szektorból érkeztek a résztvevőink, így újdonság volt számukra az emberi szükségletek ilyen jellegű felosztása. A piramis sorai az alapszükségleteket mutatják be, ezáltal nőhet az empátia a különböző ügyfelek igényeinek feltárása során.

Nagycsoportos ötletbörze során összegyűjtöttük, hogy - Mi jut eszükbe a konfliktusról? – többek között az alábbiak:

- szociális helyzet, vita, érdekellentét, egészség, munkahely, család, megértés hiánya
- ügyesség, ravaszság, iskola, férfi, nő, változás.

A résztvevők tehát semleges szavakkal is jellemezték a konfliktust, ami azért jó, mert sokszor csak negatív tartalmak tapadnak a konfliktushoz. A konfliktus lehetőség a változásra, ezt egy idősebb hölgy külön is taglalta, aminek nagyon örültünk, mert a módszertanunkat mi is erre az „üzenetre” alapoztuk. Ha jól tudjuk kezelni a konfliktusokat, akkor minőségi változást lehet elérni. Megállapíthattuk, hogy a résztvevők objektíven tekintettek a konfliktusra. Tematikánkat ezután a konfliktusok okainak tipizálásával kezdtük kibontani. Arra kértük a résztvevőket, hogy gyűjtsék össze, mi okozhat konfliktust.

A feszültség görbe bemutatását követte egy kiscsoportos szerepjáték, ahol maguk a résztvevők demonstrálták egymásnak a 6 fázis jellegzetes megjelenését, ezen az alkalmon nagyon jó összjátékot hozott a csoport. Konfliktuskezelő módok önismeretére is sor került, ami kellő feedback-et adott a résztvevőknek.

Fontosnak tartottuk a továbbiakban a mediáció szakaszainak a bemutatását. Esetleírások mentén szerepjátékokat játszottak a résztvevők, így kipróbálhatták egyezségteremtő készségüket a tanult módszerek alapján. Ezen a tréningen kimondottan a módszerek elsajátítására helyeztük a hangsúlyt, mert eddigi tapasztalataink azt mutatják, hogy a magánélet és a munka világában is hasznos, ha ismerjük az alábbi kommunikációt segítő eszközöket.

- Semlegesbe fordítás
- Összefoglalás
- Kérdezőtechnika
- Parafrázis
- Én –üzenetek
- Szerepcsere

A két napos tréning során váltakozott a rövid prezentáció, szerepjáték, kiscsoportos, nagycsoportos gyakorlatok és megbeszélések sorozata, valamint az önismereti teszt kitöltése.

Sor került egy nagycsoportos facilitált játékra is (XY vagy Rabdilemma), aminek a tanulságai az alábbiakban foglalhatók össze. Meghallgatták egymást a résztvevők, alkalmazták a megbeszélés során a már korábban tanult technikákat. Értő figyelmet és az összefoglalás technikáját gyakorolták. Szinte mindenki szóhoz jutott, minden hozzászóló ötletét meghallgatták, annak ellenére, hogy időnyomás alatt voltak. Hatékonynak tűnt a megbeszélés, bár szükség volt arra, hogy újratervezzék, újragondolják a követendő stratégiát. Mivel az idő a megbeszélésre rövid volt, így a nyomás hatására egyszerre többen is beszéltek, ami nehezítette a megállapodást. De miután megbeszélték az új stratégiát, már könnyebben boldogultak, jobban betartották az együttműködés által megkívánt feltételeket. A tanulságokat az élet több területén is tudják majd alkalmazni a résztvevők.

A tréning végére megállapítható volt, hogy vannak a csoportban olyan személyek, akik személyiségük miatt könnyen integrálhatják a tanultakat, tehát mediációra alkalmas jelöltek. Ők a későbbiekben hozzájárulhatnak a közösségben a békéltetés folyamatához egy-egy konfliktusos helyzetben.

Álláskeresési technikák tréning

Mivel a térségben nagy a munkanélküliség, ezért több új érdeklődő is részt vett a képzésen, akik pályakezdőként civil szervezeti aktivistaként is tevékenykedhetnek a jövőben.

Célcsoport a civil szervezetek munkatársai és érdeklődő munkanélküliek, RNÖ tagok, meghívottak voltak a helyi közösségből.

A szokásos bemutatkozás, alapszabályok rögzítése után, igényfelmérést végeztünk, hogy a résztvevői aktuális igényekkel is megismerkedhessünk. Az új emberek bemutatkozása után a motivációkkal és jelen élethelyzetekkel

ismerkedtünk meg. Első feladatként azt kellett megfogalmazniuk, hogy melyek azok a szakmák, területeket, ahol eddig tevékenykedtek, milyen személyes tapasztalattal rendelkeznek.

Téma volt még, hogy miért érdemes váltani? Hogyan lehet váltani, hiszen az itteni nagy munkanélküliségből a mobilizáció lehet az egyik kiút.

Fontosnak tartottuk az egyéni, személyes erősségek meghatározását, mert ezek pozitívan befolyásolhatják a munkaerőpiacra való belépést! Az egyéni erősségek meghatározása után azt kértük, hogy fogalmazzák meg, hogy mire büszkék? - mert nehéz helyzetekben ez adhat erőt egy-egy élethelyzet túléléséhez. Megkülönböztettünk nyílt és zárt munkaerőpiacot, de a közmunkaprogram esete is felvetődött.

Megnéztük, milyen a helyi munkaerő-piaci valóság, hogyan és honnan lehet értesülni a lehetséges állásokról, ki, mit tehet ennek érdekében. Ezután összegyűjtötték, és leírták azokat az ismerőseiket, akik segíteni tudnak álláskeresésben, esetleg munkát tudnak adni.

A tréning után itt is kiosztásra került egy kézikönyv, ami a fontos tudnivalókat tartalmazta.

Álláshirdetések szövegének értelmezését is tanulhatták a résztvevők kiscsoportban: azt keresték, hogy milyen kompetenciaigény húzódik meg egy-egy hirdetés mögött. Azt vizsgáltuk, hogy mihez, milyen feltételeknek kell megfelelni? Mi van benne nyíltan vagy rejtetten? Ki felelne meg és miért?

Fontosnak tartottuk, hogy egy aktuális pályázat áttekintése is történjen meg kiscsoportban. Beszéltünk arról, hogy hogyan kell értelmezni az álláshirdetéseket – mit rejtenek bizonyos kifejezések. Tisztáztuk a CV kritériumokat, elvárásokat, trendeket a piacon, online lehetőségeket, amelyek hosszú távon segítséget adnak. CV minták bemutatására is sor került, több stílusban, formában is.

Igyekeztünk itt több multimédiás anyagot is használni. Egy hanganyag bejátszása során kiderülhetett, hogy – mi történik az önéletrajzzal egy-egy cégnél. Arra is rátértünk, hogy miként kell egy a motivációs levelet megírni. Bemutattunk egy legújabb generációs formát a - videó - motivációs levél. Kivetítettünk és kiosztottunk több CV-mintát is. A pályakezdők, friss diplomások önéletrajzára külön kitértünk, mivel néhányan voltak ebből a célcsoportból. Törekedtünk arra, hogy mindenki írja meg a saját CV-jét. Az egyéni munkához trénerünk segítséget nyújtottak. Állásinterjú felkészültséget mérő teszt kiosztására került sor, majd egy gyakorlatban felvételi interjúra készülés is megvalósult kiscsoportban, gyűjtöttek kérdéseket, a minták alapján. A motiváció, önismeret, teljesítmény, stressz kezelés – munkabírás, konfliktuskezelés, csapatmunka, szakmai sikerek, kudarcok, jövőkép köré épültek a mintakérdések.

A Teréz anyu c. film részlet egy állásinterjú helyzetet mutatott be, kicsit karikírozva a szituációt. Arra nagyon hasznos volt a film, hogy életszerű szituációban lévő lehetetlen helyzet átfordítását láthatták a résztvevők.

Mi a 3 legrosszabb tulajdonságod? kérdésre már a film megbeszélésének tanulságait beépítve válaszolhattak a jelöltek. Ezután a Jól – lét Alapítvány egy kisfilmjéből játszottunk be részletet, ami már valós folyamatot mutatott. Megbeszélésben kitértünk az – ültetés szerepére. Említettük ezen a tréningen is az (első) benyomás – megjelenés, cég kultúrába illeszkedés, kommunikációs stílus, ruházat – témakörét is nagycsoportos megbeszélés során. Milyen munkakörben, mi az elvárt viselkedés kicsit elbizonytalanított pár embert, mert nem tudták, hogy honnan szerezhetünk elégséges információt.

Fontosnak tartottuk, hogy az álláskeresés folyamatát megismerjék a résztvevők, de azt is, hogy milyen diszkriminatív kérdésekkel találkozhatnak egy-egy éles helyzetben, a munka világában.

Mivel nagyon sok a dohányos ember, ezért a dohányzás szerepe a munkavállalásban című kérdéskört is bejártuk. Akcióterv készítése egyénileg történt, mindenki sablont kapott, amin megtervezhette, hogy mit tesz azért, hogy hatékonyabb legyen az álláskeresésében, hogy hosszú távon munkához jusson, vagy segítsen másoknak ebben a tevékenységben.

Projektmenedzsment tréning

A projektmenedzsment tréning érdekes, emlékezetessé váló képzés volt a sokszínű társaság, a verset szavaló idős nyugdíjas pedagógus, vagy az új ismeretek megszerzésére nyitott egykori iskolaigazgató régi tapasztalatainak újrahasznosíthatósági törekvése miatt. Mivel a térség a leghátrányosabb térségek egyike, így sokkal több forrás elérhető lenne számukra, ha ilyen kompetenciát több ember birtokolna: a civil szervezeti kapacitásnövelés és a térségi munkahelyteremtés mind ezt igényelné. A projekt élet ciklusai, feladatok, szerepkörök téma aktualizálása, szerepjátékos megjelenítése sok örömteli pillanatot adott a tréning keretében.

Itt megint megtapasztalhattuk, hogy a tematikus tréningeknek mindig egy kissé csapatépítő funkciójuk is van.

Feladatként minden kiscsoport egy-egy „projekt álmot” megtervezését kapta, amiben örömmel vettek részt a különböző tapasztalattal rendelkező egyének. A pályázatírásban gyakorlattal rendelkező kultúrházi dolgozók készséggel segítették a kezdő civileket és a nyugdíjas klub képviselőit.

Pályázatírás tréning

A képzés keretében részletesen foglalkoztunk a pályázatok struktúrájával és konkrét, aktuális pályázattal is. megismerhették a résztvevők a kiíró sajátos helyzetét, ebből is fakadó elvárásait. A képzést nagy érdeklődés kísérte azok részéről is, akik ezen a területen már jártassággal bírtak.

A tréning hasznosságára vonatkozóan nagyon pozitív visszajelzések jöttek. Néhány példa az írásos értékelésekből: „Nagyon jó volt a tréning, mert nekem még soha nem volt pályázat a kezemben. Nem is tudtam, hogy így néznek ki...” „Jól megmozgatta az agyam a tréning, és jó volt, hogy olyan pályázattal dolgoztunk, ami épp jó lehet nekünk, az énekkarnak”, „Sok hasznos, praktikát is hallottam.” A téma folytatása, illetve folyamatos ismétlése a további tréningeken egy lehetőség lehet a tudás elmélyítésére.

További a tréning hatásának tekinthető eredmény, hogy

- a civil konzultációkon feltárt szükségletet: pályázatírói szabad kapacitásokat kereső porcsalmi szervezetet és a tréningen jelenlévő, a pályázatírással most megismerkedő és lelkes résztvevőt sikerült a projektstáb közreműködésével egymással összekötni.
- az együttműködés keretében a tréningre hozott, több gyakorlaton keresztül feldolgozott pályázati lehetőséget egy-két civil szervezet a tréning résztvevők segítségével kidolgozta és nyújtotta be pályázati elbírálásra.

A tréning sorozat eredményei

A tréningek kapcsán megtapasztalhattuk, hogy a résztvevők önbecsülése hogyan változott egy-egy feladat sikeres végrehajtása által. Többen a bezártság miatt egyféle beskatulyázott szerepben éltek, de a tréningen új szerepkörben is megmutathatták magukat. Olykor egészen zárkózott emberek nyilvánultak meg, akik olyan új nézőpontot hoztak be a közösségi látásmódba, ami fenekestül felforgatta az addig vallott szemléletet, amivel persze azonosulni nem volt mindig könnyű, de a csoportdinamikára kedvezően hatott.

A csoportokban mindig akadt egy optimista informális „vezér”, aki többnyire azt képviselte, hogy érdemes munkálkodni, sorsközösséget vállalni, szolidaritást mutatni és tenni, hiszen a térség felemelkedése csak így érhető el.

Néhány tréningen szerephez jutottak teljesen marginális szerepben lévő emberek, akik jó képességüket megmutatva talán a jövőben kipróbálhatják magukat egy-egy új feladat közben.

Azt is megtapasztalhattuk, hogy a nagycsoportos prezentációk alatt, nagyon figyeltek az emberek, mintha egészen ki lettek volna éhezve arra a tudásra, amit röviden s leegyszerűsítve menedzsment tudásként foglaltunk össze. Még a

„legnehezebb” csoportban is volt vezetői tapasztalattal rendelkező ember, aki a gyakorlati életből is tudott esetet hozni, és ami segítette a csoport későbbi, közös munkáját, a téma elfogadtatását, közösségivé tételét.

Tartós változásra azonban azt gondoljuk, hogy legjobb terep a szervezetben, vállalatnál történő munkavégzés, hiszen a konkrét feladatok, elvárások mentén történő időstrukturálás, egymáshoz való alkalmazkodás, a legjobb módja annak, hogy fejlődjünk, hogy magasabb színvonalon lássuk el a munkánkat. A munkanélküliség romboló hatását mind pszichés, mind fizikai jelekből láthattuk a tartósan munkanélküliek körében. Ez akkor volt a legszomorúbb, amikor fiatal, teljes letargiában lévő emberekkel találkozhattunk, akik még, vagy már azt sem tudták, hogy merjenek-e elindulni valamilyen úton vagy, hogy mit is érnek valójában.

Közösségfejlesztő- szervezetfejlesztés, civil műhelymunka.

A projektben tervezett szervezetfejlesztői lehetőség keretében a trénerek csoportosan találkozhattak a célcsoporttal.

Mivel a kistérségben működő civil szervezetekkel előzetesen készült már interjú, tudható volt, hogy sok szervezet csak egy-egy tevékenység, szűken értelmezett projekt mentén működött. A tudatosan tervezett együttműködés sem gyakori jellemző, bár akadnak informális segítségek. Néhány nagy szervezet már profi módon pályázik, kész az együttműködésre, rutinnal rendelkezik. Ezeket figyelembe véve, arra jutottunk a 2 napos alkalom tervezésekor, hogy inkább a közösségfejlesztői vonalat erősítjük meg, hogy a kistérségi erősekre, közös aktivitások mentén építhessenek a jövőben.

Mind a készségek, mind a képzettségben megmutatkozó egyéni jellemzők nagyon eltérőek voltak a közösségfejlesztői alkalmon, ami a lehetséges együttműködések jelentősen befolyásolhatja.

Porcsalma civil aktivitása jelentősen megmutatkozott, így példaként tekinthető a kistérségben, erre lehet építeni a jövőben is.

A feltárt elvárások a közösségfejlesztő munkával kapcsolatban az alábbiak voltak:

- Egymás megismerése (szervezetek, vezetők)
- Együttműködés a folyamatban
- Tapasztalatok átadására lehetőség
- Tolerancia megélése
- Tájékoztatás a továbbképzés lehetőségéről
- Forrás lehetőségek – civileknek
- PR tudás gyarapítása

Közös munkánk során összeállt a *kistérség gyengeségeinek* listája, amely az alábbiakban foglalható össze:

- Munkahely hiánya
- Piacra jutás, lobbyzás gyengesége
- Mezőgazdaság = írásbeli szerződés hiánya esetlegessé teszi a az áralkut
- Információáramlás (integrátorok) segítségével valósul meg
- Utak megközelíthetősége gyenge
- Elosztó ipari park hiányzik – Élelmiszer feldolgozás kevésbé jellemző már
- Orvosi ellátás napközben megoldott, de Sürgősségi alig érhető el
- Diplomás fiatalok elmennek
- Intézményvezetők – előítélet jellemzi őket sokszor a közoktatási intézményekben
- Fellendülés, kitörési lehetőség nem látható
- Felnőttképzés, 8, ált. végzettség a jellemző, szükség lenne továbbképzésre
- Piacképes szakképzés kellene, mert az egyebekből már volt elég
- Kommunikáció – település vezetők között ritka
- Telepen közmű, pl.: gázfűtés hiányzik
- Jó példák megosztása nem jellemző
- Szamos- part tisztítása közben gallyak felhasználása fűtésre nem történt meg
- Vállalkozók hiányoznak a térségből

Hasonlóképpen a *kistérség erősségeinek listája* is elkészült, amely nem csak a lehetőségekre utalt, hanem megmutatta a települések által eddig esetleg kihasználatlan utakat, kitörési pontokat is:

- Műemlékek gazdag vidék
- Sokszínűség jellemző
- Iskola, óvoda korszerű, felújított épületben működik
- Infrastruktúra általában jó
- Közbiztonság megfelelő, az RNÖ vezetők szerepe ebben elismert, és elfogadottak a többségi társadalom részéről is
- Felújítások történtek a térségben
- Vendégszeretet (vendéglátás) jellemző
- Sportlehetőség adott
- RNÖ-k közt egyetértés (7 RNÖ)

- Tömegközlekedést megfelelő
- Hazaszeretetet jellemzi az itt élőket
- Politikai kapcsolatok jók
- Összetartás is van, ha erre van szükség
- Romák - nem romák viszonya kielégítő

Négy kiscsoportban tervezői gondolkodásra kértük a résztvevőket, pontosabban arra, hogy próbáljanak a *jövőre fókuszálva keresni a választ* a következő kérdésre: Mire lenne szükség 5 év múlva ahhoz, hogy fellendülhessen a kistérség?

A válaszok az alábbiakban olvashatók:

- Logisztikai központ (vállalkozók, városvezetők szempont váltása, pályázatírás képzett szakemberekkel)
- Sertés, baromfi telepek működése
- Hűtőház - közösen
- Anna bál szervezése
- Falusi turizmus (épített és természeti környezet, konyha: táska leves és más jellegzetes ételek, stb.)
- Oktatási központ létrehozása
- Uszoda megépítése Csengerben
- Felnőtt képzés, ami a munkaerő-piaci igényekre reagál
- Beruházások fellendíthetnék a térséget
- Autópálya épülhetne
- Szórakoztató központ létesülhetne
- Romák vezető beosztásba kerülhetnének
- Élelmiszer-feldolgozó ipar kezdené meg működését, munkahelyteremtés valósulna meg

Ezek a nagy ívű tervek többsége, 5 évre vonatkoztatva, a „de jó lenne” kategóriájába esnek, az 5 év kevés a helyieknek, hogy összefogással, források behozatalával megvalósítsák ezeket a terveket, munkát adva több száz embernek egy jobb jövő reményében. Miután a vállalkozók csak ritkán látogatták a közösségi eseményeket, leginkább a pályázati forrásokat látják reális lehetőségnek a célok megvalósításához.

A *civil konzultációk* megerősítették a kistérség civil szervezeti viszonyairól a felmérések során kialakult képet: forrás és kapacitás hiány, befelé fordulás és ugyanakkor nagy ívű tervek, szép törekvések ellentmondása.

A megbeszélések témája minden esetben a forrásigény, forrásfeltárás volt, ebben kértek segítséget, információt. A konzultációk során az is kiderült, hogy

megfelelő pályázatíró kapacitás és projektmenedzsment ismeretek nélkül az információk kevésnek, felhasználhatatlannak bizonyulnak. Kitörést az együttműködés és a gyakorlaton alapuló képzés jelenthet. Az is kiderült, hogy egy fiatal, gyes-en lévő hölgy tudását és kapacitását fel lehetne használni mind forrásfeltáró, mind pályázatírói területen.

5./ Roma szervezet és kapacitásfejlesztést célzó képzések, workshopok, megbeszélések

A programrész keretében az RNÖ-k képviselői, és holdudvara szervezet- és készségfejlesztő képzéseken, workshopokon vehetett részt, valamint a kistérségi roma integrációs stratégiai kidolgozásának keretében civil aktivizáló fórumokon és munkaerőpiaci foglalkoztatást előkészítő kerekasztalokon is képviselhették közösségüket, a szervezetet. A roma közösség néhány tagja a miniprojektek magvalósításában is részt vállalt.

2011. 11. 06- i megbeszélés apropóját a Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia (NTFS) aktualitása adta, de ennek tükrében lényegében a kistérség ügyei, problémái kerültek terítékre.

Egyöntetűen hiányolták a „terepen” élők véleményének megkérdezését a Stratégia elkészítése előtt. Helyi szinten a többoldalú együttműködést szorgalmazták (RNÖ – önkormányzat - Munkaügyi Központ – vállalkozók) első sorban a roma foglalkoztatás érdekében. Kiemelt jelentőségűnek tartják az oktatást, ebben a roma fiatalok támogatását, valamint azt, hogy az RNÖ-k képzése legyen megoldott – képzett emberek képviseljék a romákat. Szintén a foglalkoztatást segítené elő a használható, hatékony, jó minőségű felnőttképzés, szakmai képzés, olyan amit a vállalkozó is elfogad, amivel el lehet helyezkedni, pénzt lehet keresni – vagyis a piacképes képzés.

Felmerült még CKÖ közfoglalkoztatói státusa, ebben a Területi RNÖ képviselője ígért segítséget a feltételek kialakításában.

Javaslatként hangzott el a közfoglalkoztatás összekapcsolása a felzárkóztatással (8 osztály kötelező befejezése), vagy a mindennapi élettel kapcsolatos ismeretek átadásával.

A 2011. 12 06.i program általános megbeszéléssel kezdődött, ami kiterjedt az aktuális helyi viszonyokra, körülményekre, a projekt előrehaladására, az ezzel kapcsolatos igényekre.

A tréning témája az *együttműködés* volt, amelynek konkrét gyakorlati vonatkozásai más, korábbi megbeszélések gyakori témája volt. A képzés célja a kistérségi roma vezetők együttműködési készségének valamint az erre való képességüknek a fejlesztése, hiszen integrációjuk egyik fontos feltétele a partneri viszonyok, kapcsolatok kiépítése, első sorban az integrációban érintett, érdekelt szervezetekkel, intézményekkel.

A lejátszott gyakorlat megbeszélése során a résztvevők egyértelműen rögzíthették, hogy a kialakult versengő rendszert a hatékony és folyamatos kommunikáció tudta megtörni. Ennek során a szándékok, értelmezések, felfogások megismerése, az igények kifejtése, ütköztetése vezetett el a közös érdekek felismeréséhez és ezek közös képviseléséhez, az együttműködéshez.

A továbbiakban ezt transzformáltuk *a konkrét helyi viszonyokra*. Először a roma-roma viszonylattal foglalkoztunk. A megbeszélés egy már korábban is felvetett igény újra fogalmazásához vezetett: szükség lenne egy, a kistérség RNÖ-it, roma közösségeit összefogó, képviselő roma civil szervezetre. Megalakítását alaposan meg kell vitatni, elő kell készíteni, mert pl. a működtetése (így a rendszeres megbeszélésekre utazás) a jelenlegi anyagi körülmények között nehéz feladat a RNÖ-k képviselői számára.

A kistérségi együttműködési rendszer további szegmensei lehetnek a roma-önkormányzat-romákat foglalkoztatók közötti kooperáció. A megbeszélés során felvetődött egy RNÖ-polgármesterek-Munkaügyi Központ kerekasztal igénye az informálódás, a közös tervezés, együttműködés céljával. Hasonló igény mutatkozott egy vállalkozókkal kibővített fórum iránt. Erre, a megbeszélés hatékonysága érdekében a RNÖ-knek fel kell készülniük mind érdekképviseleti, mind pedig tárgyalás technikai szempontból.

2011. 12. 07-08-án is fontos megbeszélésekre került sor a kistérség polgármestereivel és RNÖ tagjaival, roma emberekkel.

Szamosangyaloson elmondták, hogy fő problémát a hiányzó általános iskolai és szakmai végzettség jelenti. Javasolták, hogy a Munkaügyi Központ indítson szakmunkás tanfolyamokat (ács, kőműves, csőszerelő, vasbetonszerelő), ezekkel a végzettségekkel szerintük van lehetőség munkát találni Magyarországon, esetleg külföldön. Az egyetlen kistérségi település, ahol az RNÖ feladatának tekintette a zenei hagyományőrzést.

Tyukodon is a foglalkoztatás volt a megbeszélés központi témája. A RNÖ tagjai és a megjelent lakosok elmondták, hogy a RNÖ és az önkormányzat között a kapcsolat jó, de a munkalehetőség továbbra is kevés. Jelenleg a konzervgyár nyújt (szezonális) munkalehetőséget és a rövid ideig igénybe vehető közmunka

program (50-60 ember). Pedig szakmával rendelkező romák is vannak a településen, de közülük alig alkalmaznak a beruházásokon a fővállalkozók. Többek között felvetődött még:

- Az RNÖ a legfontosabb feladatának a **helyi romák segítségét** tartja, ehhez pályázatokat szeretnének benyújtani, **földet biztosítani** kukorica (állattartás!), napraforgó, uborka termesztéshez, **ruhaadományokat** szerezni.
- Helyi beruházások esetén elkérni a polgármesternél, hogy a fővállalkozó helyi romákat is alkalmazzon, akár alvállalkozóként, vagy munkásként.
- A Kistérségi Irodával intenzívebbé kell tenni a kapcsolatot (Nóta József).
- Fontos lenne egy találkozó a konzervgyár és a RNÖ vezetése között a jobb információáramlás miatt. Ebbe a porcsalmi RNÖ-t is be kellene vonni, ez a két település érintett leginkább.
- Érdemes lenne helyi, illetve kistérségi roma civil szervezetet létrehozni.
- Szükség van erősebb érdekérvényesítésre annak érdekében, hogy romákat érintő (önkormányzati) pályázatok esetében tényleges roma részvételt lehessen biztosítani.

A polgármester elmondta, hogy az önkormányzat és a roma közösség között jó a kapcsolat, de nagyobb aktivitásra biztatja a RNÖ-t.

A közmunka egy részét az érintettek saját lakóterületükön végzik. Jó szakemberek vannak közöttük, a Hivatal előtti díszter burkolását is ők végezték. (30 fő a hosszú távú programban).

Fő problémának a közüzemi tartozásokat tartja, de ha időben jeleznék ezeket, segítenének megoldást találni.

Porcsalmán a polgármester elmondta, hogy folyamatos a kapcsolat a roma közösséggel, ellentét nem jellemző, de közmunka során előjön. RNÖ - önkormányzat viszonyban lassú haladás várható – sok rábeszélés, ösztönzés szükséges. A RNÖ elnök rendszeres meghívottja a testületi, a polgármester pedig a RNÖ üléseknek. A Községi Ház kevésbé kihasznált.

A helyi RNÖ tagjaival folytatott beszélgetés is a foglalkoztatási problémák és a kapcsolatok témakörben mozgott, legfontosabb feladataikat, tennivalóikat is ezekkel kapcsolatban foglalmazták meg, többek között a következőket:

- bejelentett, szabályos „hosszú távú munka” a romáknak
- a januári foglalkoztatási megbeszélésre meghívni a vállalkozókat is (helyi szintű kooperáció kialakítása érdekében)

- a konzervgyárba több helyit (Palma, Tyukod) alkalmazni, ennek érdekében polgármesterek, konzervgyári vezetés, RNÖ-k megbeszélése szükséges
- lehetne a RNÖ foglalkoztató a közmunka rendszerben és egy érdekes és számukra (is) fontos cél:
- (vegyes roma-nem roma) Tanoda a továbbtanulóknak (számítógép ismeretek és szaktanári segítség).

A **2012. 01. 24-i kistérségi RNÖ** megbeszélésen előljáróban tisztázódott, hogy projektszemlélet alapján a kerekasztal programelemet projektként kell értelmezni és a megbeszélés menetét is ennek figyelembe vételével kell felépíteni. Ezúttal is a foglalkoztatás érdekében szükséges kooperáció volt a megbeszélés központi témája, illetve a foglalkoztatás feltételei.

Végül az is megfogalmazódott, hogy mi a *közvetlen elvárt feladat* a program keretében, amely a résztvevők szerint segíthetné a foglalkoztatási esélyek növelését a kistérségben:

- megbeszélés, kerekasztal a vállalkozókkal
- a másutt bevált, hasznos jó tapasztalatok megtekintése a helyszíneken
- kistérségi megbeszélések a RNÖ-k és a polgármesterek között
- kistérségi RNÖ-k együttműködésének intézményesítése.

A következő napon a *csengeri RNÖ* tagjaival folytatódott a megbeszélés a mezőgazdasági vállalkozók és a roma közösség közötti foglalkoztatás alapú együttműködés lehetőségeiről. Újra megerősítés nyert, hogy ebben a kooperációban meghatározó szerepük van a polgármestereknek, illetve az önkormányzatoknak és Munkaügyi Központoknak.

A *csengerújfalui polgármesterrel* folytatott megbeszélés központjában a kistérség és a falu nehéz helyzete, illetve az abból való kitörés lehetőségeinek számbavétele volt. Több pályázatuk fut ennek érdekében, főként a szociális földprogram nyújtotta lehetőségekben reménykednek. A foglalkoztatási kerekasztalok hasznosságát ő is kiemelte. Az *RNÖ tagjai* teljes kilátástalanságban érzik magukat a körülményeik romlása miatt (csökkentett fizetések és központi támogatás, kiszámíthatatlan jövő).

A *szamostatárfalvai polgármesterasszony* nagyon innovatív tervekkel igyekszik a falu lakóinak helyzetén változtatni: pályázatokkal, vállalkozói kapcsolatokkal, helyi lehetőségek kihasználásával, ebbe az RNÖ-t is igyekeznek bevonni.

A *kistérségi aktivizáló fórumok* célja a helyi roma integrációs stratégia megalkotásának előkészítése az ügyben érintett szervezetek, intézmények,

személyek konzultációi révén. A megbeszéléseken sikerült koherens, de több szempontú képet alkotni a kistérségi roma integrációval, ezen belül különösen a foglalkoztatással kapcsolatos problémákról, feladatokról. Ez a kistérségi roma integrációs stratégiában jól nyomon követhető.

6./ Munkaerő – piaci foglalkoztatást előkészítő kerekasztalok

A munkaerő piaci foglalkoztatást előkészítő kerekasztalok célja

A programelem célja, hogy hidat teremtsen a helyi lakosság és az őket ellátó szervezetek és a nyílt munkaerőpiac között, növelve a célcsoport munkaerő piaci integrációs esélyeit.

Munkaerő piaci foglalkoztatást előkészítő kerekasztalok időpontja, célja és résztvevőinek száma

Kerekasztal időpontja	Kerekasztal célja	Résztvevők száma
2012.02.28	Helyi foglalkoztatási potenciál megismerés / Csenger	20 fő
2012.02.29	Helyi foglalkoztatási potenciál megismerése / Porcsalma, Tyukod	15 fő
2012.03.29	Szatmári Konzervgyár Kft egyeztető megbeszélés	12 fő
2012.06.08	Szociális Szövetkezet létrehozásának lehetősége	17 fő
2012.10.09	Értékelés, áttekintés	12 fő

Az első kerekasztal célja, az volt, hogy feltérképezésre kerüljenek a térségben jelenleg is működő vállalkozások, amelyek a projekt segítségével együttműködést generálva, a térség foglalkoztatóivá is képesek válni rövid és hosszú távon egyaránt.

A megvalósított kerekasztalok rövid összefoglalója és eredményei

A célcsoport bevonása nehéznek bizonyult. Sokszor nem lehetett azonosítani a helyben működő vállalkozásokat, illetve a bizalmatlanság jellemezte őket.

Az első találkozásunk alkalmával a vállalkozók jelenlegi helyzetéről folyt megbeszélés, majd azokról a helyi körülményekről esett szó, amelyek megnehezíti a vállalkozások mindennapi életét.

Az Önkormányzat a Start programban a mezőgazdasági vállalkozókkal való előzetes egyeztetés nélkül, leszerződtette azokat a „munkavállalókat” akiket a vállalkozók szezonban alkalmazni szoktak. A jól bevált emberek, ha kiesnek, akkor felborul a csoport. A Start munkaprogram 100 – 140 főt alkalmaz, a vállalkozóknak jórészt ez a jó munkaerőnek tartott mintegy 150 fő hiányzik. Emiatt a vállalkozók a közeli Romániából hoznak munkásokat, és többek fejében felmerült a székhelyváltás gondolata is.

Mivel a vállalkozások jellegéből (mezőgazdaság) következően a lehetséges alkalmazások szezonálisak, és éppen abban az időben lett volna szükség a jó munkaerőre, amikor a Start program elindult. Az érdekek érthetően ellentétesek, hiszen az önkormányzatnak a Start program sikere, a vállalkozóknak a szezon optimális megszervezése, a Munkaügyi Kirendeltségnek pedig az elsődleges munkapiacra kellene segítenie az érintetteket – miközben a szezonális munka ennek a kitételnek nem felel meg.

Megoldásként több javaslat került megfogalmazásra:

- a Start programban a résztvevők kiválasztása előtt egyeztetés szükséges a vállalkozók és az önkormányzat között, illetve
- magasabb szinten lenen szükség a helyi igényeket is figyelembe vevő jogszabály módosításra.

A vállalkozók szerettek volna egy vállalkozók képviseléből álló testületet felállítani, amelynek feladata lenne rendezni az aktuális problémákat, hosszabb távon pedig biztosítani az optimális együttműködést.

A jelen lévő vállalkozókat többször próbáltuk elhívni a folyamatosság és a hatékonyság érdekében, és hogy elvárásaikat egyeztessék az érintettekkel, azonban nagy százalékukat nem lehetett többet bevonni, nem voltak hajlandóak eljönni a további megbeszélésekre.

A második kerekasztal (2012. február 29.) célja, az előzővel megegyező volt, itt viszont a tyukodi és porcsalmi vállalkozók kerültek fókuszba.

A vállalkozók a nagy és növekvő anyagi terhek miatt végleg vagy időszakosan, felhagytak a vállalkozás néhány területével (uborkatermesztéssel), mely együtt járt a munkaerő felvétel csökkenésével is, így míg korábban a nyári szezonban több személyt tudtak alkalmazni, az új helyzet csökkenti a munkaerőigényt.

A tyukodi konzervgyárat említették többen, amelytől elvárható lenne a helyi háttértermény és munkaerő igénybe vétel. Munkaerő piaci szempontból a konzervgyár frekvenciáltabb, mivel nem csak idénymunkát ad.

A konzervgyárral kapcsolatban arra a következtetésre jutottak a résztvevők, hogy jobb üzleti és foglalkoztatási együttműködést kellene kialakítani a gyárral

és tárgyalásokat kellene kezdeményezni, mind a munkaező mind a felvásárlás ügyében.

Mivel a jelenlévők és a település polgármestere is támogatta az ötletet, így arra a megállapodásra jutottuk, hogy a továbbiakban, megpróbáljuk a Konzervgyárral felvenni a kapcsolatot együttműködés céljából, hiszen potenciális foglalkoztató lehet.

2012 március 1-re sikerült egyeztető megbeszélést szerveznünk a konzervgyár vezetésével, melynek során tájékozódni kívántunk a gyár foglalkoztatási helyzetéről és politikájáról.

A megbeszélésen elhangzottak alapján érdemesnek gondoltuk megfontolni, hogy egyeztetések folytatásával egy olyan mini-projekt jöjjön létre, amely képes reagálni a felszínre került érdekekre és lehetőségekre.

A gyár igazgatóhelyettese elmondta, hogy hiány van szakképzett és megbízható munkaezőből, ezért plusz költségek mellett a konzervgyár kénytelen messzebről utaztatni a munkaezőt. A konzervgyárnak megbízható dolgozókra van szüksége, ehhez, de általában is mentális változásra van szükség: a munka megbecsülése mellett, fontos szempont a jövőtervezés is. Megfelelő garanciák mellett, lát arra lehetőséget a gyár vezetése, hogy erősítse a helyi foglalkoztatást, de csak akkor, ha ez az üzem-menetet nem veszélyezteti.

Porcsalma polgármestere, Kanyó Imre elmondta, hogy a faluban beinduló közmunka, és az abból kimaradó munkanélküliek számára fontos lenne a foglalkoztatás, még akkor is, ha az szezonális jellegű.

A most futó TÁMOP 5.1.1. projektben lehetőség nyílna egy olyan mini-projekt megvalósítására, amely e két fenti érdeket össze tudja egyeztetni.

Ennek lényege, hogy egy toborzási, munkakultúra fejlesztésére irányuló képzési/tréning elemeket és „próbamunkát” vagy gyakorlati lehetőséget tartalmazó szolgáltatás csomaggal a helyi RNÖ-k és véleményformáló roma emberek bevonásával 15-20 ember segítségét kapjon abban, hogy újra, vagy most először a konzervgyárba dolgozhasson, akár már 2012 nyári kampány időszakában.

A munkaező és a konzervgyári vezetés közötti bizalom kialakításához szükséges elvárásokat és garanciákat a felek együtt határoznák meg. A (mentális változáshoz) szükség gyakorlati munkatapasztalat szerzés lehetőségeit is közösen (RNÖ, Önkormányzat, Konzervgyár) lehetne feltárni. pl.: hogy a közmunkaprogram hogyan válhat az elsődleges munkaező-piaci foglalkoztatás „előszobájává” Porcsalmán és a kistérségben, vagy milyen más lehetőségek vannak arra, hogy munkatapasztalat szerzésen keresztül a konzervgyár és a helyi munkavállalók egymásra találjanak.

Potenciális célcsoport jellemzői:

- akik most nem dolgoznak közmunkában

- hajlandóak, motiváltak a munkavégzésre
- esetleg már dolgoztak a konzervgyárban
- volt már tartósan munkahelye, de már régóta nincs
- a közösséget jól tudják „mozgatni” azaz potenciálisan brigád vezetőkké válhatnak
- olyan pozitív példát mutatni tudó roma emberek, aki most is a gyárban dolgoznak.

Az ilyen vegyes összetételű csoportban lehetne tréningelemekkel feldolgozni a munkahelyi konfliktusokat és új mintákat mutatni abban, hogyan lehet tartósan megfelelni az elvárásoknak. Ezt egészítené ki, egy olyan munkatapasztalat-szerző elem, amely alapján a konzervgyár elegendő garanciát kap arra, hogy a jövőbeli dolgozó valóban megbízható munkatárs lesz.

Mivel a térségben, hasonló foglalkoztatási program valósult meg, egyeztetések nyomán, együttműködésben a „Szamos- Tisza- mente” Szatmárért Egyesülettel, (az Új Magyarország Fejlesztési Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program támogatási rendszerén belül a **"Munkaerő-piaci (re)integrációs szolgáltatási rendszer kialakítása a Csengeri Kistérségben"**) megállapodás megkötésére került sor a porcsalmi önkormányzattal, a Szatmári Konzervgyár Kft-vel és az említett Egyesülettel, hogy a pályázatuk keretében felkészítő, munkára előkészítő képzést tartanak a munka iránt érdeklődőknek. A kooperáció sikeres volt: a képzésben 30 fő vett részt. A munkaerő piaci kerekasztal megbeszélések eredményeképpen tehát sikerült elérnünk, hogy a Tyukodi Konzervgyárba mehetett dolgozni 20 porcsalmi felkészített.

A képzési programmal kapcsolatos megbeszélések elvezettek néhány felismerés megfogalmazásáig. A legfontosabb, hogy Porcsalmán nincs olyan mezőgazdasági vállalkozó, aki foglalkoztatni tudná a lakosság érintettjeit, ezért további pályázatokra lenne szükség, használni kell a személyes kapcsolati hálót, illetve a (best practice) tanulmányút tanulságait alkalmazni kell.

7./ Kistérségi foglalkoztatást előkészítő workshopok

Varrás miniprojekt

VARRÁS MINIPROJEKT

Dátum	Részvevők száma
2012.07.30	25 fő

2012.07.31	21 fő
2012.08.29	17 fő
2012.08.30	17 fő
2012.10.08	10fő

A Kistérségi foglalkoztatást előkészítő workshop részeként 2 mini projekt megvalósítására volt lehetőség. Kihívást jelentett, hogy a megvalósításra – az eredeti pályázati anyag módosítása miatt - sajnos forrás nem állt rendelkezésre, ami megnehezítette a tervezett miniprojektek megvalósítását.

Miniprojekt megvalósításának célja

A helyi érintettek, saját maguk önerejével, a csoport konszenzusával egy olyan programot hozzanak létre, ami a későbbiek esetlegesen segítheti a munkapiaci reintegrációjukat, továbbá a program keretében olyan plusz tudásra tegyenek szert, amit eddig nem volt lehetőségük megszerezni.

A varrás – miniprojekt időpontjai és résztvevőinek létszáma:

A varrás miniprojekt rövid ismertetése és eredményei

A korábbi civil tréning résztvevői közül kerültek ki a mini projektet megvalósítani kívánók, valamennyien nők. A tréningek során kiderült, hogy sokan tudnak kézzel varrni, illetve vannak, akik a varrógép használatát is ismerik, így varrás köré épült az első mini projekt.

Kezdetben a vállalkozói ismeretek átadására került sor, ami teljesen új információ volt számukra. Két sikeres női vállalkozó mutatta be saját vállalkozását, majd ezeken keresztül került átadásra a vállalkozói tudás, ennek háttere és formai követelményei.

Miután az ismeretek átadása megtörtént, a projekt sikerességének előfeltételeit gyűjtötték össze.

- Adott volt egy olyan közösségi varrógép, ami működőképes, de rossz. Meg kellett találni azt a személyt, aki



önkéntesként megjavítja a varrógépet.

- Alapanyagok, vászon és hímzők, horgoló készletek
- Helyi fogyasztói keresletről információgyűjtés
- Értékesítési csatornák feltérképezése
- Eladási ár meghatározása
- Almafesztivál utáni eladásban is gondolkodni, de aktuálisan főként erre az eseményre fókuszálva elindítani a termelést, (karácsonyi vásár

Ötletek a varráshoz

- recept füzet borító
- tolltartó
- ékszerek – bőrből, gyöngyből
- táska

Kezdetben a hölgyek visszafogottak voltak, és megijedtek az előttük álló feladattól. Ugyan az ő ötletük volt a varrás miniprojekt megvalósítása, kezdetben sokan vallották magukról, hogy tudnak varrni, mind kézzel mind géppel, de mire a megvalósításra került a sor, sokan nem jöttek el, megijedve az előttük álló feladattól. Azok, akik jelen voltak inkább a kézi varrást preferálták.

A projekt sikere érdekében egy akcióterv készült az elvégzendő feladatokról, annak érdekében, hogy a lehető legmagasabb színvonalon legyenek képesek megvalósítani a programot.

Az első két nap során két közepes táskát varrtak meg mintadarabként, mivel a csoport meghívást kapott a Csengeri Almafesztivál kiállítói közé.

A csoport célja az volt, hogy az elkészült táskák kikerüljenek a helyi utcai árusításba, hogy lássák az emberek, hogy milyen alkotások születhetnek minimális ráfordítással. Az elkészült táskát megkapta két munkatárs, hogy ezzel is népszerűsítsék a kézimunkát, illetve az almafesztiválra gyűjtsenek megrendeléseket. Ezen túl kézzel varrva elkészült még számos apró párna, alma, kitűzők és hűtő mágnesek.

Több olyan asszony is volt, akik most varrtak életükben először, illetve eddig nem tudtak sem kézi, sem gépi varrást.

Forrás hiány miatt anyagok beszerzésére nem volt lehetőség, így a szponzoráció lehetősége került előtérbe. Arra ösztönöztük a nőket, hogy készítsenek egy

„szponzorációs” levelet, melyet el tudnak küldeni bizonyos cégeknek, annak reményében, hogy projektjük támogatást nyerjen. Több ízben hangsúlyoztuk, hogy ne a pénzadományra, hanem a termékre, jelen esetben a szükséges anyagokra fektessék a hangsúlyt.

Az első két nap megterveztük a miniprojekt tartalmát és feladatait, majd a projekt következő állomásaként 2012. augusztus 29–30-án a projekt terv megvalósítása kezdődött.

A tréning két napjának céljaként azt tűztük ki, hogy elinduljon a gyártás, és a második nap végére kész, árusítható termékeink legyenek, majd tervbe vettük az előző alkalommal elkészített mini akcióterv áttekintését: mi az, ami megvalósult, és mi nem.

Üzleti tervezést is tanulhattak a miniprojektben résztvevők. Az üzleti tervezés során, egy olyan dokumentum elkészítésére biztattuk a csoport tagjait, melyben rögzítjük a vállalkozás jövőjére vonatkozó elképzeléseket meghatározva az ezek megvalósításához szükséges teendőket és anyagi eszközöket.

Költségek becslése

Fontosnak tartottuk, hogy a elkészült termékek eladási árának meghatározását maguk a nők végezzék el.

Elsősorban általánosságban ismertettük az árkalkuláció során felmerülő költségeket, számba véve az állandó és a változó költségeket.

a leendő piac megismerése céljával elkezdtünk általánosságban beszélgetni a csoporttal arról, hogy mi a tapasztalatuk a korábbi Almafesztiválokról.

- Láttak azokon ehhez hasonló terméket?
- Mennyiért adták ezeket?
- Milyen minőségű termékek voltak?
- Ők megvették volna?
- Mi vonzotta őket az adott árusító helyre? Számítottak a külsőségek, a stand berendezése?

A kérdések számbavétele után, a csoport közös döntéseként az árkalkulációt szeptember 20-ára halasztjuk az almafesztivál előtti utolsó megbeszélésünkre.

Ennek az volt az oka, hogy akkor még kevés információval rendelkeztek ahhoz, hogy képesek legyenek árakban gondolkodni. Nem tudta még a csoport, milyen minőségben tudják majd gyártani a termékeket, hiszen az első két nap alkalmával, prototípusok legyártása történt, és most érkeztek meg azok az anyagok, amikkel ténylegesen dolgozni tudnak.

Adományozás

A korábbi alkalom során elkészült egy támogatói levél, melynek segítségével két úton próbáltunk meg támogatókat szerezni.

1. Női csoport – helyi szinten próbálnak támogatókat keresni, illetve a közösség tagjait próbálják meg ösztönözni, hogy a rég nem használt, de varrásra alkalmas ruhákat biztosítsák a csoport részére, mert ezekből a tervezett mágneseket, kitűzőket el tudják készíteni.

A női csoport részben teljesítette a korábban megbeszélteket. Megkérdezték a helyieket, de adni senki nem adott. Cégek felkeresésére, bevallásuk szerint, nem rendelkeztek kellő önbizalommal.

2. Partners Hungary Alapítvány

A korábbi alkalom során megbeszéltük, hogy az alapítvány is közreműködik a szponzorációs levél

kiküldésében. Alapítványunk több tucat helyre küldte el a támogatói levelet.

Annak ellenére, hogy nem pénzt, hanem hulladék és maradék anyagokat kértünk a csoport számára, az adományozók felkutatás nem volt egyszerű.

Végül egyetlen egy cég, a K-Deco Textil Kft. támogatta a csoportot maradék anyagokkal.

(Megjegyezzük, hogy ugyan a képessé tevésben hiszünk, és azt gondoljuk nagyon fontos, hogy saját maguk szerezzék meg a



későbbiekben a szükséges eszközöket, de ahhoz, hogy kezdeti sikereikhez hozzájáruljunk, és segítsünk beindítani a vágyaik megvalósítását, úgy gondoltuk, segítünk támogatók felkutatásában.)

Azonban mielőtt ismertettük volna az alapítvány szponzorációval kapcsolatos eredményeit, az adományozásról és adományozói technikákról beszélgettünk a csoport tagjaival.

Többek között arra kértük őket, tippeljék meg hány céget kerestünk fel, hány visszautasítást kaptunk és hány cég adományozott végül.

Elmondtuk tapasztalatunkat, hogy nem szabad a kudarcok miatt meghátrálni, hanem meg kell próbálni más utakat bejárni. Nagy hatással volt rájuk, amikor kolléganőnk saját élménybeszámolóját mesélte, hogy mennyire nehéz volt személy szerint a több tucat visszautasítás, de addig ment előre, amíg legalább egy cég nem támogatta a projektet.

Valószínűleg a saját élmény még nagyobb hatással volt a nőkre, hiszen másnap többen örömmel újságolták nekünk, hogy meg mertek kérdezni vad idegeneket, hogy nem adnának nekik anyagot.

A második nap végén a hölgyek egy köszönő levelet írtak a cégvezető számára, melyben meghívták az almafesztiválra. (A hölgyek által írt köszönőlevél a beszámoló melléklete.)

Mivel a közös munka, megbeszélés során kiderült, hogy inkább a kézzel varrást és hímzést részesítik előnyben, így erre fektettünk nagyobb hangsúlyt.

Kezdetben sablonokat készítettünk, (madár, elefánt, alma, maci, cica) majd munkacsoportokat alkotva kezdődött el a varrás.

Voltak akik folyamatosan szabtak, a többiek különböző öltési technikákkal állították össze és tömték meg a formákat.

Két hölgy varrógéppel táskát készített.

A nap során a hölgyek lelkesek voltak: átlagosan 5-10 terméket gyártottak.

A nap második felében arról beszélgettünk, hogy hogyan tudnak az Almafesztiválig még több terméket előállítani.

Megállapodás:

- többen hazavittek kiszabott formákat, tömőanyagot és otthonukban készítik el a fesztiválra a vállalt termékeket
- Lakatosné Czibere Natália vezetésével, hetente egyszer lehetőség nyílt a közös varrásra, 3 órában.
- Mivel az adomány anyagokat és az összes többi eszközt, egy helyen szeretne volna a csoport tárolni, így ezen a közös napon mindenki vételezhetett az anyagokból, és együtt csoportban készíthették a termékeket a fesztiválra. .

A nap végén tehát a maradék anyagok kiosztásra kerültek, és az aktív nők otthon készítették termékeket, illetve önkéntesen hetente egy alkalommal összegyűltek, és közösen varrták meg a termékeket.

Az önkéntes találkozók a helyi koordinátor támogatásával valósultak meg, 3 alkalommal. Ezzel is igyekeztünk előkészíteni a fokozatos önállósulást, a tudatos civil attitűd kialakulását.

Fontos kérdés lett, hogy, mi legyen a befolyt összeg sorsa?

Szerettük volna, ha „vállalkozókhöz” mérten, a csoport maga döntött volna a befolyt összeg sorsáról.

A csoport a következőket javasolta:

- legyen a beteg gyerekeké
- adjuk egy alapítványnak

- adjuk az iskolának
- adjuk a gyerekeinknek.

Minden lehetőséget egyesével végigbeszéltünk, majd a csoport egyöntetű döntése értelmében, a csoportban dolgozó asszonyok gyermekeire fordítják majd a pénzt. Ez lehet majd egy mikulás csomag, vagy valamilyen közös program.

A témára a mini projekt utolsó értékelő napján visszatértünk még, és konkretizáltuk a befolyt összeg ismeretében.

2012. szeptember 21 – 22-én megrendezésre került csengeri Almafesztiválon, lehetősége nyílt a csoportnak az elkészült áruk értékesítésére.

Az almafesztivál előtti napon találkoztunk a csoporttal, amikor elhozták az elkészült terméket. A vállalkozó nő által bemutatott minta táskák, ötletként szolgáltak az egyik nagyon aktív csoporttag számára. A korábban elkészített szabásmintákat továbbfejlesztve, 24 táskát készített a szponzorációból hozott anyagokból.

Mivel a korábbi alkalmak során kiderült, hogy a csoport kis százaléka rendelkezett előzetes varró tudással, így legnagyobb számban kézzel készített szerencse almákat varrtak.

Az elkészült árukból leltárt készítettünk, majd közösen beáraztuk.

Azt terveztük marketing fogásként, hogy szerencse almaként árusítjuk majd a termékeket.

Ehhez nyomtattunk idézeteket, bölcsességeket és minden alma mellé üveggömbből húzhattak a vásárlók.

A termékek beárazását követően, beszélünk a csoporttal az árusítás hivatalos feltételeiről és formáiról.

Kritériumok,

- csak akkor árusíthatunk, ha előzetesen bejelentettük a helyi önkormányzatnál (természetesen, ezt jeleztük a projekt menedzsere, Szilágyi Mónika felé, valamint a művelődési ház vezetőjének, aki az Almafesztivál hivatalos szervezője)
- csak akkor árusíthatunk, ha az alapítvány tevékenységi körébe ez a tevékenység szerepel (könyvelő által tevékenység bejelentve)
- csak akkor árusíthatunk, ha az árusító személy szakképzettséggel rendelkezik (szerencsénk volt, a csoportban az egyik hölgy rendelkezett eladói végzettséggel)
- csak akkor árusíthatunk, ha nyugtát állítunk ki.

Az árusítás minden jogi lépését végigvettük.

Az első nap, a stand feldíszítése történt meg, majd az áruk kihelyezése. A csoportból öt nő vállalta azt, hogy két napig árulni fogja az elkészült árukat.

Az első nap pozitívan zárult, a csoport a rossz idő ellenére bevételt generált, ami felvillanyozta őket, és pozitívan tekintettek a következő napra.

Második nap, mind az idő, mind pedig a hangulat kedvező volt, azonban kezdetben senki nem vásárolt. Ekkor a csoport taktikát váltott. Emlékeztettük őket, hogy a tréningek során, különböző játékok segítségével, már megfelelő kommunikációs képességekkel rendelkeznek, és próbáljanak meg embereket vásárlásra ösztönözni. Minden egyes alkalommal észrevehető volt, hogy a kommunikációs készségük jelentősen fejlődött. Ennek eredményeként a „promóció” után, nőtt a forgalom.

A nap ismét sikeresen zárult. Ugyan maradtak termékek, de a nők megtapasztalhatták a vállalkozás módját és folyamatát, kockázatait.

Szerettük volna, ha az élmény elmélettel is párosul, így a vállalkozás lépéseit és formai követelményeit is átbeszéltük.

Azt is tisztáztuk, hogy az árusításnak egy nyitó készlettel kell kezdődnie, melyet fel kell jegyezni, illetve egy zárókészlettel kell zárulnia.

A kasszát minden egyes alkalommal le kell számolni, hogy tudják mennyi a napi bevételük (bevétel – váltópénz, nyitópénztár).

Megnéztük azt is, hogyan kell számlát kiállítani, és minden esetben mindenkinek nyugtát kell adni.

Ennek megfelelően játunk el mi is minden egyes nap.

A bevétel után ÁFA megfizetése kötelezi az árusítót, így megnéztük a résztvevőkkel azt is, mit jelent az ÁFA, milyen mértékű ez, és kinek kell befizetnie, illetve milyen szerv számára.

Ez különösen fontos volt számunkra, hogy megértsék, hiszen a korábbi megállapodásunk tükrében a bevételként keletkezett pénzt, a csoport részére adományként adtuk vissza.

A csoport közös döntése alapján tartós élelmiszercsomag került megvásárlásra.

Hogyan tovább?- volt a következő kérdés.

Az *utolsó workshop* során a megvalósulási és tervezési folyamatot értékeltük a jelenlévőkkel.

Azt megtapasztaltuk, hogy a csoport abban az esetben működőképes, ha van egy csoport vezető, aki irányítja a csoport tevékenységét. Jelenleg nem láttunk olyan vezetőt, aki alkalmas lenne tartósan egy ilyen típusú feladat ellátására.

Végül abban állapodtunk meg, hogy a megmaradt termékeket elajándékozzák.

A folyamatot pozitívan értékelték, de nem elég erősek a folytatáshoz, hosszabb távon kellene mentorálni őket. A térség nem rendelkezik fizetőképes

kereslettel, hogy az ilyen típusú, manufaktúrában előállított kézimunkát meg tudják vásárolni méltányos áron. Kitörési lehetőség egy LHH-n túlmutató webshop lehetne az értékesítésre, illetve egy olyan típusú alapítvány létrehozása, amely hosszú távon tudja koordinálni a gyártási és értékesítési folyamatokat.

Szakmai kihívások:

- anyagi források hiányában nagyon nehéz volt a miniprojektek megvalósítása
- a szegénységben élő emberekkel nehéz megértetni azt, hogy egy vállalkozás hosszú távú befektetés, aminek eredményei nem látszanak azonnal
- önbizalom növelése a nők körében, hiszen mihaszna embereknek érzik magukat
- nehéz ilyen felfogással rendelkezők között olyan vezető személyiséget találni, akit el tudnak fogadni
- a csoportos munka során sokszor kellett belső konfliktusokat kezelni

Szakmai eredmények a projekt megvalósítása során:

- sikeresen záródott a projekt
 - a közösség tagjai önszerveződve saját szabadidejükben is összejöttek és készítették el termékeket
 - készek voltak az együttműködésre, a közös gondolkodásra
 - felismerték, hogy ennek alapján van lehetőség a változtatásra, a kitörésre
 - megtapasztalhatták a munka, az alkotás szépségét és eredményességét, kézzelfogható hasznát
- a jövő tervezése elfogadott és művelt feladatukká vált.

Kosárfonásfonás mini projekt

KOSÁRFONÁS MINIPROJEKT

Dátum	Részvevők száma
2012.08.29	11 fő

2012.08.31	12 fő
2012.09.07	9 fő
2012.09.21	11 fő
2012.10.08	8 fő

Székely Zoltán csengeri civil szervezeti vezető és helyi vállalkozó ötlete alapján kezdtünk gondolkodni a mini-projekt tervezésén. Székely Zoltán a helyi közösség megbecsült tagja, aki nagy proaktivitással működik a helyi közéletben. A TÁMOP projekt szervezetfejlesztői fázisában már megmutatkozott az az együttműködési szándéka, ami a roma–nem roma együttélésben, lehetőségek feltárásában mutatkozott meg. Zoltánt nem csak Csengerben, hanem a térségben is jól ismerik, ezért nagyon jól tájékozódik a helyi viszonyrendszerekben is. Élettapasztalatából kifolyólag szinte mindenkit ismer, akire lehet számítani egy-egy munka kapcsán. Így került be a mini projekt kezdeti fázisába egy olyan roma férfi, akit a kosárfonás technikai fogásaira meg lehetett tanítani.

A megbeszélés után elkezdődött a minta kosarak gyártása. A kosárfonás híre lassan elterjed, a helybeliek közül többen jelezték, hogy érdekli őket a tanulás/munka. A földprogram kapcsán Csengerújfalú polgármesterével találkoztunk, aki szívesen biztosítana földet egy vesszőültetvénynek. A megbeszélés alatt kirajzolódott:

- 1, Az önkormányzat földet ad, de a foglalkoztatás vállalkozói formában valósulhat meg.
- 2, Az önkormányzat Start munkaprogramban valósítja meg a programot – földet biztosít, megműveléshez gépet ad, közbenső időben munkát szervez, kosárfonás technikai tudásának elsajátítását/ tanítást szervez.
3. A patak partról összegyűjtött vesszőkből készít prototípusokat 1-2 fő, amit a csengeri Almafesztiválon lehetne tesztelni, hogy miként lehetne értékesíteni.

Helyi szinten Székely Zoltán koordinálta a 2 lehetséges fonást végzővel a betanulást és az alapanyag beszerzést.

Az Almafesztivál előtti napon az elkészült termékek beárazása megtörtént, de a profi konkurencia miatt nem volt sikeres az árusítás, illetve annyira csak az ételek fogyasztására koncentrált a közönség, hogy alig láttunk termékvásárlást. Arra törekedtünk, hogy a helyi készítőik önmaguk is árusíthassák a termékeiket, hogy az arcukhoz kötődjön a termékek előállításuk, abban a reményben, hogy a jövőben többen legyenek lehetséges megrendelők. Ehhez a kosárkészítők

szándékának, hitének komolysága szüksége, hogy a megrendeléseket, határidőre lehessen teljesíteni. Lehetséges hosszú távú, tágabb környezetben lévő értékesítési csatornák felkutatása Budapesti virágárosoknál megtörtént, két üzlettel konkrét tárgyalások történtek.

A termelési és értékesítési folyamat értékelésére is sor került egy kisebb társaságban. Itt az árusítás folyamatáról, a termék határidős szállítási problémájáról egyeztettünk.

A helyi együttműködési lehetőségek kiaknázása a helyi virágáros bevonásával valósult meg.

További termelési és értékesítési csatornák számbavételéről, online csatornákról beszámolót tartottunk, hogy a készítők tudjanak a helyi fazonokon, árapon túli lehetőségekről és igényekről.

A miniprojekt tapasztalatai

Sajnos az idő rövidsége miatt és az évszakváltás miatt a nagyüzemi vesszőtermeléstől elállt a csengerújfalui vezetés, hiszen a Start munkaprogram vagy egyéb közmunka lehetőséggel lehetett volna csak megvalósítani tömeges gyártást.

A két kosárfonónk sajnos határidőre nem tudta teljesíteni a nagyobb számú megrendelést, ami azt igazolja vissza, hogy csak erős támogatással és kis lépésekkel lehet visszajönni a munkaerő piacra, de a vállalkozói ismeretek, törvényi szabályozás ismerete is szükséges. Az őstermelőkre vonatkozó igazolvány kiváltás, adózási szabályok csak nagyon ritkán voltak meg a kosárfonó alkalmi munkásoknál. Ami eredmény, hogy jó szándékú, helyi virágárosok segítik a kosárfonókat helybiztosítással. Néhány helyi lakos és vállalkozó az Almafesztivál óta lelkesebben vásárol a két kosárfonótól, ami időnként plusz bevételt jelent a közmunka vagy segély mellett.

8./ Jó gyakorlatok látogatása

2012.08.24. Berettyóújfalui kistérség: Told és Brettyóújfalu

Az Igazgyöngy Alapítvány elnöke L. Ritók Nóra fogadta a látogatókat a helyi Művelődési Házban, ahol a *SZUNO programról* tájékoztattott.

A Berettyóújfalun működő Igazgyöngy Művészeti Iskolában a diákok jó része mélyszegénységben él, így a hagyományos művészeti nevelés mellett a pedagógusok családsegítést, szociális munkát is végeznek. Az iskolai eredmények önmagukért beszélnek, mégsem ebben méri L. Ritók Nóra a sikert, inkább olyan hétköznapi dolgokban, hogy az igazgyöngyös gyerekek kevesebbet hiányoznak az iskolából, kevésbé agresszívek, szüleiknek sikerül valamilyen munkát vállalniuk, vagy abban, ha egy sajátos nevelési igényű, nyomorgó cigány fiatal jogosítványt, szakiskolai végzettséget szerez. Arra büszke az igazgató, hogy hosszú munka révén a családokban kezd kialakulni a bizalom feléjük, tudnak beszélgetni és a problémák megoldásait közösen keresik. Mint mondta, a tevékenységük eredményét leginkább a következő generáció fogja tapasztalni, akik esetleg már olyan mintát kapnak a szüleiktől, amely alapján nagyobb eséllyel indulnak az oktatásban, a munkaerőpiacon.

Erre a bizalmi alapra építkezve indult be a legújabb „igazgyöngyös” projekt, a „Szuno” (A szuno romani nyelven azt jelenti: álom). Ez egy szociális webshop, aminek termékeit az iskolába járó gyerekek családjai készítik.

A rendszer a következőképpen áll össze: a programban az iskolában elkészített gyerekrajzokat vették alapul. E műveket hímezik meg az erre megtanított asszonyok, s e különleges hímzések végül táskákra, párnákra, falvédőkre kerülnek. A szükséges anyagok, cérnák adományokból és támogatásokból gyűlnek össze.

Az egyes programelemek egymást erősítik: a projektben van iskolai fejlesztés a gyerekeknél a művészeti iskolában, van a szülőknél, akiket rávettek, és megtanítottak a hímzésre, varrásra, és van egy közösségfejlesztő funkció is ugyanis az asszonyoknak össze kell dolgozniuk. Az egész projekt egy nagy összefogás révén jött létre, hiszen munkájukban egy sor segítőszervezet, magánszemély vesz részt.

Mivel a térségben senkinek nincs esélye arra, hogy értelmes munkából bármilyen jövedelmet, vagy segítséget szerezzen, nagyon nagy az érdeklődés, magyarok, cigányok, románok is bekapcsolódtak a munkába. Ma már több környékbeli faluban 40 asszony hímzi változatos öltéstechnikával, egyre gyorsabban és egyre szebben a gyermeke, unokája, rokona gyermekeinek fantázia szülte formáit,

A másik meglátogatott program a *biobrikett gyártás* volt.

A biobrikett száraz mezőgazdasági és faipari hulladékokból, azaz növényi rostokból és papírból előállított környezetbarát tüzelőanyag. A nagyipari gyártással ellentétben, egy kézi-prés segítségével jóval alacsonyabb költséggel, közösségi vagy családi szinten előállítható.

E technológiát egy amerikai szervezet, a [Legacy Foundation](#), fejlesztette ki, és több mint 45 fejlődő ország közösségeiben segített megalapozni a biobrikett gyártást. Ennek a rendszernek előnyei, hogy kis befektetéssel, helyi anyagok hasznosításával és egyszerű, kézi hajtású gépekkel egy közösség saját magának előállíthatja a tüzelőjét, így munkahelyeket teremt, csökkenti a helyiek tüzelőköltségét és megkíméli az erdőket. A felhasználható anyagok palettája nagyon széles, és minden közösség a helyben megtalálható forrásoknak megfelelően alakítja ki saját „receptjét”.

Mivel Toldot 1300 hektár szántó föld veszi körül, és a környéken az állattenyésztés visszaszorult, nagy mennyiségű mezőgazdasági melléktermék áll rendelkezésre. Ezzel szemben a tűzifa beszerzése óriási költségekkel jár a helyi családok jövedelméhez képest, és a TÜZÉP-en kívül csak illegális módon lehet hozzájutni. További problémát okoz, hogy néha a családok olyan anyagokat égetnek el – mint például ruhák, cipők, bútorok, műanyag vagy akár autógumi – melyek füstje mind az egészségre, mind pedig a környezetre nagyon káros.

Berettyóújfalun a *Bihari Önkormányzatok Többcélú Kistérségi Társulásának* munkatársai mutatták be sokágú tevékenységüket és pályázataikat. Munkájukban képzett, tapasztalt munkatársakra, felkészült hálózatra támaszkodhatnak.

2012.08.27. Szirák

Kómán Jánosné Szirák polgármester asszonya fogadta az érdeklődőket és mutatta be a települést a helyi Művelődési Házban.

Szirák a Bér-patak völgyében, a Cserhát lábánál elterülő dombvidéken helyezkedik el, lakossága 1.194 fő. A település 1950-ig járási székhely volt. Bár igazgatási, ellátási és gazdasági szerepe a közigazgatási cím elvesztésével sokat hanyatlott, a település megmaradt városias jellegű központja árulkodik egykori jelentőségéről. A településképet több műemlék határozza meg, legfontosabb

és legismertebb a XVII. század végén épült Teleki Dégenfeld-kastély épülete, amely a felújítást követően a megye egyik legjobb állapotban lévő műemléke. A helyi munkalehetőségek száma csekély, a vállalkozások többsége a kereskedelem és a szolgáltatások területén működik.

A polgármester asszony elmondta, hogy nagyon sok a parlagon maradt föld, régóta nincs használva. Ezt a kedvezőtlen helyzetet fordították jóra: gyógynövényeket ültettek, többek között levendulát, bazsalikomot. A területet közmunka programban résztvevő személyek művelik. Tervezik, hogy a jövőben egyre több fajta gyógynövényt termesztenek. Szerződésben állnak a Herbariával, amely cég felvásárolja a növényeket. A jövőben tervezik még egy szárító, prés és csomagoló ház létrehozását.



2012.08.27. Mátraverebély

Mátraverebélyen Seres Mária polgármester tájékoztatott sikereikről, nehézségeikről.

A településen 2200-an laknak. Az összlakosság közel fele, a közfoglalkoztatásba bevontak mintegy 90 százaléka roma, a munkaképes korú lakosság mintegy 70 százaléka állástalan. Elmondása szerint a közfoglalkoztatásban sok lehetőség rejlik, mégis sok polgármester teherként éli meg, mert jelentős többletmunkát jelent (problémás, hogy mire és kit válasszon ki; aki nem kerül be a programba, az megharagszik, egyidejűleg kérdés, hogy aki bekerül, alkalmas-e a

munkavégzésre). Nem magas a közfoglalkoztatotti bér, de mégis több, mint a segély.

Először nem munkát akartak teremteni, hanem munkakedvet. Olyan dolgokat kellett kitalálni, amelyek megmozgatják a fantáziát, a kreativitást – mint elmondta, kiderült, hogy van az emberekben.

A településen közmunka programban részt vevők *kerámiatáblákat* gyártanak, *kosarat fonnak vagy utcabútorokat* készítenek műanyag palackokból. A Nógrád megyei faluban szerelnek *áramtermelő biciklit* is, de lesz a településen mintakert és szociális mosoda is.

Napelemmel működő aszaló

A polgármester szerint újszerű próbálkozás volt tavaly a faluban a *mézeskalácssütés* is, és így készültek el az önkormányzat reprezentációs ajándékai. A közfoglalkoztatásban döntően iskolázatlanok dolgoznak, akiket 6-8 általánossal nem alkalmaznak a munkaerőpiacon. Ezért úgy kell kialakítani a munkát, hogy abból vállalkozásokat is lehessen fejleszteni.

Kis csoportokat hoznak létre, amelynek tagjai a programok letelte után is együtt tudnak maradni, az önkormányzat pedig a szociális szövetkezet létrehozásában, illetve az egyéni vállalkozóvá, őstermelővé válásban segít. Fontos körülmény, hogy Mátraverebély közigazgatási területén van a *szentkúti kegyhely*, búcsújáró hely, vagyis adott az – eddig ki nem használt – piac.

A tavalyi munkák során kiderült, hogy kikből lehetnek csoportvezetők: ők tréningen vettek részt Berki Juditnak, a helyi Tanoda program vezetőjének az irányításával. Nekik - mivel a közösséget jól ismerték - beleszólásuk volt, hogy kik kerüljenek a február-márciusban induló programok csoportjaiba.

A polgármester is elismeri, hogy a közfoglalkoztatotti bér alacsony, a közfoglalkoztatást véleménye szerint tehát úgy kell kihasználni, hogy a munka során közben tanulni is lehessen, amivel saját értékét növelheti a program résztvevője.

2012-ben 100-120 ember dolgozott a mezőgazdasági programban, a kerámiaüzemben, a hagyományos karbantartói tevékenységben, a kosárfonásban, a belvízelvezetésben, az illegális hulladék felszámolásában és a településen is megindított szociális földmunka programban. A felsorolt területek érdekes tevékenységeket is takarnak. Például gyógynövénytermesztésbe és ezzel párhuzamosan fóliasátras mintakert kialakításába is belevágtak a faluban, ebben külső segítőre támaszkodhatnak. Mások – szintén – szakember támogatásával dinamós biciklik szerelésével és

sérült napelemek javításával, forrasztásával foglalkoznak. Több helyen – például a fóliasátorban – is használják majd a megtermelt áramot, de a mezőgazdasági programban napelemmel működő aszalót hoznak létre. A későbbiekben a közvilágítást is napelemekkel akarják megoldani, 2013-ra már így világítanák meg a Szentkútra vezető utat.

Szép virágos környék

A közfoglalkoztatás keretében lehetőség van a *belvízelvezető* rendszerek karbantartására, ez évek óta meg is történik a faluban, de most az árkok alját betonelemekkel is burkolják, az elemeket pedig nem veszik, hanem helyben gyártja majd egy brigád. Itt is ugyanaz a cél: a program vége után is dolgozhatnak az erre alkalmas emberek egy betonelem üzemben.

A községben alig lehet beazonosítani a házakat, csak a régi épületeken vannak házzámtáblák – innen indult a *kerámia* házzám táblagyártás ötlete. Később főző- és sütőedényeket is készítenek majd egy keramikusmester segítségével, de a munkát házzámtáblákkal kezdik, a falu közössége pedig látni fogja, hogy ebből mindenki profitál. A kifutás a kézműves szövetkezet lesz.

A település leginkább lepusztult részén megy keresztül az az út, amely Szentkútra visz. A házakat nem lehet gyorsan rendbe hozni, de az is jobb benyomást kelt, ha azt látják az érkezők, hogy szép, *virágos a környék*. Ezt szolgálják a faluban font virágkosarak. A településen közel 600 ingatlan van, ebből kiindulva az a cél, hogy három hónap alatt a csoport hat tagja annyi kosarat fonjon meg, hogy minden ház és közintézmény elé jusson belőlük. A bele való növények pedig a szintén működő fóliasátorból kerülnek ki.

Az illegálisan lerakott hulladékok felszámolásába is belekezdtek már. Azután arra gondoltak, hogy a megtisztított területeken pihenőhelyeket alakítanak ki, ez pedig adta az újabb ötletet: *műanyag palackokból* készítik az utcabútorokat. Seres Mária tablón mutatta be a pillekő technológiát: a felfújt, lekupakolt pillepalackokból alakítják ki a formát, bevonják buborékfóliával, majd ásványi anyaggal. Egy napig szárad, azután festhető, ráadásul időálló. A terméknek piaci értéke is lehet, de a falubeli portákra is készülhet így vagy kerítés vagy akár ól is.

Visszaadni az emberek életkedvét

A másik új technika a *szupervályog*. A polgármester közlése szerint egy iráni építész találta ki, hogyan lehet katasztrófa sújtotta területeken nagyon egyszerűen hajlékot biztosítani. Zsákba töltött földhöz kell kötőanyagot keverni, ami idővel kőszilárdságú lesz. A „földhurkákból” bármi építhető, a földház jellegű végeredmény stabil szerkezettel rendelkezik majd. Ilyen építményről szintén nem állapítható meg, hogy zsákokból húzták fel. Az önkormányzat ennek a technikának a megtanulására pályázatot ad be. Hosszabb távon Seres Mária öko-építészeti bemutató területet és képzési központot is tervez.

Mátraverebély szegény falu. Minimális használati díjjal egy régi szolgálati lakásban működik a *mosoda*, ahol kötelezően elrendelt mosás lesz azok számára, akiknél hiányzik az alapvető infrastruktúra, a gyerekek pedig közösségbe járnak. Mindezek révén igyekeznek közösen visszaadni az emberek életkedvét.

2012.08.28. Bátorlyterenye

Berki Judit, a szervezet vezetője mutatta be Bátorlyterenyén a Nógrád Megyei Cigány Kisebbségi Képviselők és Szószólók Szövetségének eredményeit.

Beszélt a szövetség céljáról, mely nem más, mint a megyében élő cigányság képviselete, érdekeinek védelme, konfliktuskezelési, és érdekérvényesítési feladatok végrehajtása.

A *Tanoda programjuk* célja az ide járó gyermekek iskolai sikereinek erősítése, jobb tanulmányi eredményre való törekvés, pozitív minta mutatók az intézményben tanító roma származású pedagógusok által is.

Távolabbi céljuk, hogy az ide járó gyermekek között egyre többen fejezzék be sikeresen az általános iskolát, váljanak jogosulttá ösztöndíj támogatásokra, és érettségit adó középiskolában tanuljanak tovább.

2003-2006 között a Megyei Munkaügyi Központ támogatásával 6 fő érettségizett roma származású fiatal alkalmaztak roma foglalkoztatás-szervezőként. Eredményességüket kutatja, hogy az önkormányzati közfoglalkoztatási programok után a szervezetük helyezte el a legtöbb munkanélkülit, illetve vont be a regisztrációba.

2010-ben az SZMM pályázati felhívásán eredményesen vettek részt, és ennek segítségével 2 roma telepet számoltak fel Bátorlyterenyén: Gyula-akna, és Alsó-Katalin lakosságát helyezték el integrált lakókörnyezetbe.

A telep felszámolási munka folytatásaként tervbe vették egy szociális szövetkezet létrehozását foglalkoztatási céllal.

Biobrikett üzem egy szociális szövetkezet vállalkozásaként indult a „Hulladékból tüzelő” program keretében. Az egyszerű technikára épülő munka során papírhulladékból, az erdőn gyűjtött száraz falevélből biobrikettet készítenek. A város melletti Kányás telepen tavaly ősszel tíz ember, köztük több, a telepprogramban részt vevő roma aprította, préselte, szárította a tüzelőnek valót. A munkának kettős haszna volt: az emberek néhány hónapon át fizetést kaptak, a kevéske bért pedig a saját maguk által előállított tüzelővel egészítették ki. Az érintettek azzal is számolnak, hogy április közepén elindul az idei közmunkaszezon, mert felváltva dolgozhatnak a brikett üzemben, valamint az arra képzettek az erdőn.

9./ Összesítő

A Kistérségi civil szektor fejlesztés és roma integrációs stratégia a foglalkoztatás és munkahelyteremtés érdekében induló TAMOP 5.1.1.-09/4 program, amely a Csengeri Kistérség LHH programcsomagjának integráns részét képezte, Csenger és Porcsalma Önkormányzatának konzorciumi partnerségében, 2011. április 01.-én kezdődött és 2013. január 01.-ig tartott. A program keretében a kistérségi intézmények, szervezetek, roma közösségi kezdeményezések és szerveződések készség- és szervezetfejlesztése, közösségfejlesztési folyamat megvalósítása, valamint együttműködő tervezés során további elsősorban foglalkoztatási programok, munkahelyteremtő beruházások generálása valósult meg. A programot az Új Magyarország Fejlesztési Terv keretében az Európai Unió támogatta.

A programcsomagon belül a civil szektor fejlesztését célzó képzések hozzájárultak a foglalkoztatási kapacitások növekedéséhez, a kistérségen belüli nőtt az aktivitás, ezáltal kiemelten a roma közösség civil szerveződési készsége erősödött. Fókuszba került a települések, közösségek szükségleteinek feltárása – helyi települési és interszektorális konzultációk, Foglalkoztatási kerekasztalok, egyéni fejlődés támogatása során. A közösség, a programokban résztvevő tagjai akár közösen tervezett projektekben a későbbiek során az azonosított problémákra együtt kerestek és találhatnak választ.

Közvetlen cél volt:

- a kistérségi civil szektor fejlesztése azért, hogy képes legyen hatékonyabban bevonni a forrásokat a kistérségbe és hosszútávon foglalkoztatóvá válhasson a munkaerőpiacon
- a Cigány Kisebbségi Önkormányzatok fejlesztése, hogy eredményesebben pályázhassanak és együttműködjenek civil szervezetekkel, önkormányzatokkal és helyi intézményekkel
- további CKÖ-k létrehozásának támogatása

Közvetett cél:

A helyi humán erőforrás fejlesztése, a pályázatírói és projektmenedzseri kapacitások bővítése a megvalósító intézmények munkatársai körében. Ezáltal Európai Uniói társfinanszírozású projektekben alkalmazható (megfelelő végzettséggel és szakmai tapasztalattal) rendelkező munkatársak számának bővítése a Csengeri kistérségben.

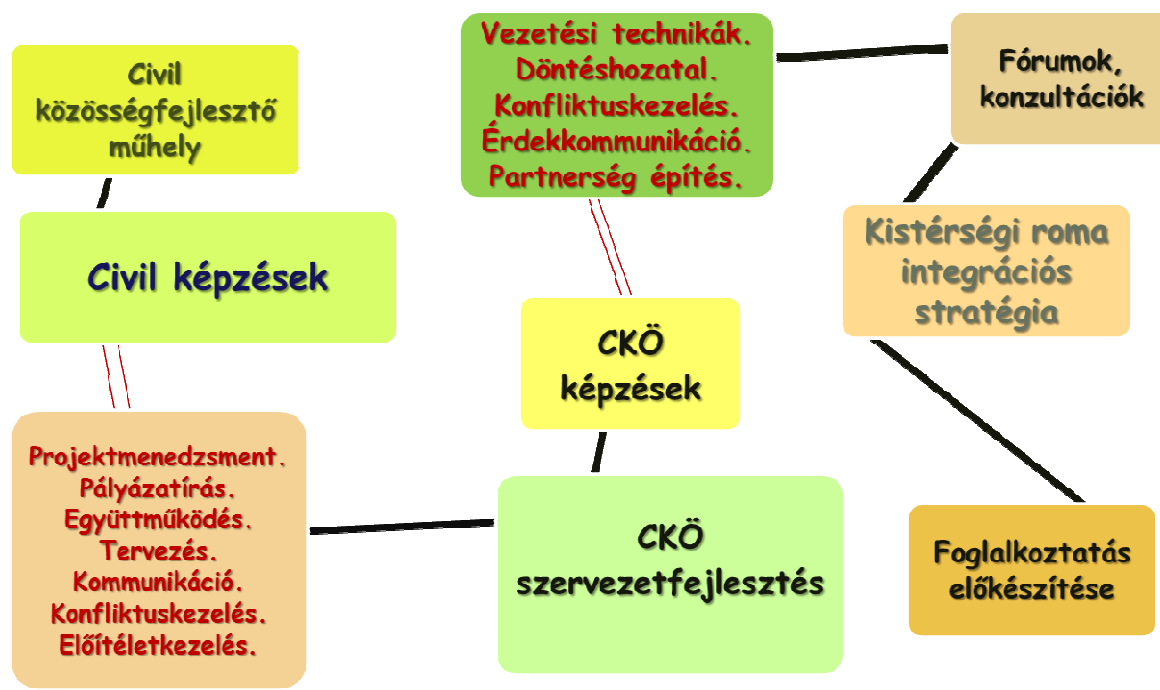
Tervezett tevékenységek:

Civil szervezetfejlesztés tréning és képzések
Cigány Kisebbségi Önkormányzatok számára szervezetfejlesztési tréning és képzések
Készség / képességfejlesztés tréning-sorozat
Civil szervezetek fejlesztésének tervezési konzultációja
Kistérségi roma integrációs stratégia kidolgozás
Kistérségi civil aktivizáló fórumok
Munkaerő-piaci, foglalkoztatást előkészítő kerekasztal
Konferencia, jó gyakorlatok bemutatása
Kistérségi foglalkoztatási projekteket előkészítő workshopok

A kistérség minden szektorának együttműködését kértük a projekt sikeres megvalósítása érdekében és elmondhatjuk, hogy a gazdaság, a civil szektor és a közigazgatás együttműködésével, képviselőik aktív részvételével valósult meg a program.

Programstruktúra

A civil fejlesztés, a CKÖ-k fejlesztése párhuzamosan zajlott. Alkalmanként voltak olyan rendezvények, ahol a párhuzamos fejlesztések egybefonódtak, egymást erősítve, konzultációk, kerekasztal beszélgetések során valósultak meg.



A programelemek részletei:

Projekt szakasz megnevezése
Előkészítés
Civil szervezetek képzés 6 tréning*2nap/alkalom
CKÖ képzés CKÖ szervezetfejlesztés - 2 nap CKÖ készségfejlesztés tréningorozat – 6*2 nap tréning
Civil aktivitás generáló fórumok Kistérségi civil fórumok – 1 nap / alkalom*5 alkalom =5 nap
Civil fejlesztés konzultáció
Jó gyakorlatokat bemutató utazás - civil fejlesztés, CKÖ 2 alkalom
Kistérségi foglalkoztatási projekteket előkészítő workshopok 2 projekt *5 nap
Jó gyakorlatok workshop konferencia, jó gyakorlatok bemutatása -

2 alkalommal
Kistérségi kooperatív tervezés Roma integrációs stratégia kidolgozása: 7 nap
Foglalkoztatási projekteket előkészítő workshopok Munkaerőpiaci, foglalkoztatást előkészítő kerekasztal – 5 nap
Mikroprojektek: mosókonyha létrehozása a közösségi házban
LHH roma programelemek szintetizáló találkozók
Nyilvánosság, disszemináció
Zárás, értékelés

Eredmények

Civil szektor

Részvevők (30 fő) 85 fő

Beadott pályázatok (10 db) 9 db

Nyertes pályázatok (8 db) 9 db

Képviselő a helyi döntési folyamatokban (6 db) 15 db

Létrejött civil szervezetek (1 db) 1 db

Bevont szervezetek száma (10 db) 78 db

Cigány Kisebbségi Önkormányzatok

Bevont CKÖ 15 db

Együttműködési megállapodás 5 db 13 db

Kistérségi és interszektorális részvétel

Települések 12 db

Részvevők 20 fő 41 fő

Roma Integrációs Stratégia 1 db

Más programokkal való találkozók (LHH)

Megbeszélések / konzultációk 4 db

Mikroprojektek száma 30 db

Varrás 90 fő Kosárfonás 51 fő

Disszemináció – Zárókiadvány 1 db

Adaptált jó gyakorlatok száma 3 db

Bevont felnőttek száma 40 fő

360 fő 40% roma!
Pozitív eredményt értek aránya 30%

10./ Tapasztalatok

1./ A kora tervezési időszakról kezdve, folyamatosan érdekeltté kell tenni az RNÖ vezetőket a projektmunkában. Erre azért is szükség van, mert a roma közösséget is érintő programokban a célcsoport bevonása, aktivizálása szempontjából nagy szerepe van a projekt menedzser (roma) tagjának, illetve az RNÖ-nek a *személyes* informálásban, aktivizálásban, bevonásban. Hasznos lenne, ha ehhez előzetesen képessé tevő képzést kapnának az érintettek.

2./ A polgármesterek, önkormányzatok, vállalkozók, érintett intézmények, szervezetek bevonását a projekt kezdetétől intenzív, személyes kapcsolatfelvétellel és folyamatos informálással lehet megvalósítani.

3./ A közvetett forrásbővítő lehetőségek közül ki kell emelni a *jó gyakorlatokat*, azok jelentőségét. A jó gyakorlatokat keresni, majd megismerni kell, ezt követően lehet dönteni, hogy az alkalmazható-e a helyi körülmények figyelembe vételével. A best-practice tapasztalatok beépülése érdekében szükséges van egy akciótervre, ami keretezi, struktúrálja a teendőket, ne a spontán lendületen múljon, hogy meddig jutnak az érintettek a jó gyakorlat adaptálásában.

4./ Az RNÖ-k *kistérségi és/vagy járási szintű együttműködésének* kiépítése, fejlesztése alapvető feladat: enélkül a legjobb szándékok mellett is megroppanhatnak roma integrációs törekvések.

5./ Az RNÖ-k, roma civil szervezetek számára a *legfontosabb együttműködő partnerek* az önkormányzatok és intézményeik, a civil szervezetek, a kistérség és/vagy járás, a vállalkozók és minden olyan szervezet, intézmény, amelyik a roma integrációban érintett vagy érdekelt.

6./ Szükséges kiemelni a *civil szervezetek szerepének fontosságát* is.

A megye civil szerveződés helyzetét elemző tanulmány³ rámutat helyi adatok, felmérések alapján a civilek előtt álló nehézségekre. De a tanulmány, szintén helyi példákra alapozva jelzi az együttműködés révén perspektivikusan

³ Kinyik Margit: Civil érdekérvényesítés kistérségi szinten; Egy megyei szintű helyzetfeltáró kutatás tanulságai. Civil Szemle, 2009/4. 81-110.old.

kibontakozó előnyöket is: a civil szervezetek által betöltött szerepek - érdekérvényesítés, közösségépítés, szolgáltató és adományozó funkció – felerősödését.

7./ Érdemes lenne megfontolni a pályázati programokba, akár ajánlott módon is tapasztalatszerző céllal és önbizalom erősítő szándékkal (mini)projekteket, programelemeket beiktatni a programokban érintettek hatékony részvétele, a pályázati eredmények fenntarthatósága érdekében

8./ A miniprojektek megvalósítása kapcsán az egyéni támogatás helyi szinten csak önkéntesen valósult meg, érdemes lenne ehhez professzionális segítőt biztosítani, rendszeresíteni.

9./ Kistérségi és település szintű, rendszeresen ülésező *kerekasztalok, konzultációs fórumok* létrehozása szükséges az együttműködéssel, a roma integrációval kapcsolatos feladatok, ügyek, problémák feltárására, áttekintésére, kezelésére.

10./ Alapítványunk másfél évtizedes tapasztalata, hogy hatékonyság, a fenntarthatóság biztosításának szándékával egy-egy programnak tényleges munkával legalább 2 évig kell az adott helyszínen működnie.

Források

- *Menedzsment dokumentumok, PEJ-ek*
- *Egyéb projekt dokumentumok*
- *Roma Nemzetiségi Önkormányzatok (RNÖ) képzései, tréningjei*
- *RNÖ workshopok*
- *RNÖ elnökökkel, képviselőkkel folytatott megbeszélések*
- *RNÖ, polgármester megbeszélések*
- *Civil képzések, tréningek*
- *Foglalkoztatási kerekasztalok*
- *Vállalkozói megbeszélések*
- *Mini projektek, azok megbeszélései*
- *Telefonos interjúk*
- *Helyi egyházi vezetőkkel folytatott megbeszélések*
- *Minta projektek (best practeces)megtekintése*
- *Kistérségi Iroda munkavezetőjével folytatott megbeszélés*

- *Kistérségi dokumentumok*
- *Kistérségi pályázatok anyagai*
- *Projekt stáb megbeszélései*
- *Kistérségi Roma Integrációs Stratégia(készült a projekt keretében)*
- *Valamint egyéb, a lábjegyzetekben jelzett anyagok, dokumentumok.*