



WorkAbility

" MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK (PR1): A SZEMÉLYKÖZI KAPCSOLATOK FELTÉRKÉPEZÉSE A MUNKAHELY MEGTALÁLÁSA ÉS MEGTARTÁSA ÉRDEKÉBEN - EGY ERŐFORRÁS " (PR1)

Fókuszcsoportos jelentés (A3)

A projekt száma: 2021-1-FR01-KA220-ADU-000026

Résztevők

Fókuszcsoportok/Helyszín	<p>Afeji (FR): IME Jean Lombard 95 rue Lutun 59116 HOUPLINES IME Louis Christiaens route de Beaubourg 59820 GRAVELINES Fejlesztési Osztály - Általános Igazgatóság - 199/201 rue Colbert 59000 LILLE</p> <p>Aproximar (PT): Online, Teams - Portugália</p> <p>ASSOC (RO): Baia Mare</p> <p>EASI (RO): Online, Zoom- Románia</p> <p>A Kézefogva Alapítvány (HU): Budapest</p> <p>A XENIOS POLIS (GR): Online, Google Meet Portugal</p>
Dátum:	<p>Afeji (FR): Több lépcsőben 2022 júniusa és decembere között</p> <p>Aproximar (PT): 2022.09.28</p> <p>ASSOC (RO): 2022.09.06</p> <p>EASI (RO): 2022.08.03</p> <p>A Kézefogva Alapítvány (HU): 2022.07.11</p>

	<p align="center">A XENIOS POLIS (GR): 2022.08.03</p>
<p align="center">A segítő és/vagy a megfigyelő neve:</p>	<p align="center">Afafi (FR): Cyndi SEVILLANO SANCHEZ Myriam BOUILLAUD ALOEGNINOU Aurélie DELLYS</p> <p align="center">Aproximar (PT): Patricia Aquino (segítő) João Correia (megfigyelő)</p> <p align="center">ASSOC (RO) esetében: Fancsali Fiameta-Alexandra-Petronela (segítő) Mureşan Terezia-Rita (megfigyelő)</p> <p align="center">EASI (RO): Ana-Maria Despoiu (segítő) Elena Balan (megfigyelő)</p> <p align="center">A Kézenfogva Alapítvány (HU): Pordán Ákos (segítő) Pordán Ákos (megfigyelő)</p> <p align="center">A XENIOS POLIS (GR): Vassilis Bokolas (segítő) Katerina Charokopou (megfigyelő)</p>
<p align="center">A résztvevők száma:</p>	<p align="center">Afafi (FR): 7</p> <p align="center">Aproximar (PT): 7</p> <p align="center">ASSOC (RO): 7</p> <p align="center">EASI (RO): 6</p> <p align="center">A Kézenfogva Alapítvány (HU): 9</p> <p align="center">XENIOS POLIS (GR): 7</p>

Fókuszcsoport profil:

Afeji (FR):

Technikai oktató – 1 Férfi
Szakképzett oktató: - 2 Férfi/ 2 Nő
Szakmai fejlesztő – 1 Női
Főosztályvezető (korábban QWL
projektmenedzser) -1 Nő

Aproximar (PT):

Nemek: 4 férfi, 3 nő
1 résztvevő: Humán erőforrás
1 résztvevő: Fogyatékossgal élő, felsőfokú
végzettséggel rendelkező személy
2 résztvevő: Fogyatékossgal élő,
munkatapasztalattal rendelkező személy
1 résztvevő: Oktató:
1 résztvevő: az OED - Operação de Emprego
para Pessoas com Deficiência (Operatív
foglalkoztatás fogyatékossgal élő személyek
számára) képviselője.
1 résztvevő: Szociális asszisztens

ASSOC (RO):

(korosztály, nem, háttér)
Nemek: 1 férfi, 6 nő
Korcsoport: 23-50
2 résztvevő: 2 munkáltató képviselője
2 résztvevő: szakmai tanácsadók és szociális
munkások
2 résztvevő: pszichológusok
1 résztvevő: a Nagybányai Egyetem szociális
munka képviselője

EASI (RO):

37-50 évesek (átlagosan 46 évesek)
2 férfi és 4 nő.
A résztvevők szinte mindegyike bukaresti
szervezeteket képviselt, mind a köz-, mind a
magánszektorból. Szerepük a következő volt:
civil szervezetek alelnöke (és fogyatékossgal
élő személyek), főtitkár, közösségi vezető,
pszichológus, vezető tanácsadó...

A Kézenfogva Alapítvány (HU) számára:

(korosztály, nem, háttér)
nem: 2 férfi, 7 nő
korcsoport: 26 - 52
2 résztvevő: fogyatékossgal élő munkavállaló
5 résztvevő: a szolgáltató tagja
1 résztvevő: munkáltató képviselője
1 résztvevő: egy speciális iskola képviselője,
képzési szakértő

A XENIOS POLIS (GR):

1 résztvevő: fogyatékossggal élő munkavállaló
a közoktatási ágazatban

1 résztvevő: az Általános Iskolai Igazgatóság
igazgatója (Nyugat-Szaloniki)

1 résztvevő: az általános iskolai magániskola
igazgatóhelyettese

1 résztvevő: ápolónő, a görög közegészségügyi
ágazat képviselője

1 résztvevő: egy nem kormányzati szervezet
képviselője

1 résztvevő: magán oktatási intézmények
képviselője (középfokú oktatás)

1 résztvevő: ápoló, a görög speciális iskolák
képviselője

Téma:	Főbb pontok	Példák (egy kulcsfontosságú idézet a beszélgetésből)
Téma #1: SZEMÉLYKÖZI KAPCSOLATI KÉSZSÉGEK		

<p><i>AFEJI</i></p>	<p>- A "munkahelyi motiváció" személyközi kapcsolati készséggel kapcsolatos attitűdök:</p> <p>A testtartás Az ábrázolás A kitűzött célok, a perspektívák A közvetlen/közvetett haszon A hozzáadott érték, a felértékelődés A megvilágítás, hasznosság érzése szakemberek, a család, a kortársak elismerése, az összetartozás érzése A közös pont, az alap, - Közös értékek Szocializáció, interakció másokkal Képzeld magad egy munkahelyi helyzetbe Normálisnak lenni, úgy "csinálni", mint a többiek Befogadás, együttélés, állampolgárság Személyes elégedettség, siker A kérdésfeltevés, biztonságos környezetben, Bizalom másokban.</p>	<p><i>Az AFEJI intézményközi fókuszcsoportjának meghatározása:</i></p> <p><i>A "munkamotiváció" személyközi kapcsolati készség az a képesség, hogy valaki értelmet tudjon adni a munkájának. Egyedülálló és egyéni szinten mérhető, belső értéként. Az intézmény szintjén is mérhető a szakember motiváltságában és motiváló képességében. A motiváció fogalma egy személyes fejlődésre utal.</i></p>
----------------------------	--	---

- Az AFEJI intézményeiben a személyközi kapcsolati készségek önértékelését alkalmazzuk: a (szakmai és szakképzett) oktatókkal közösen végzett értékelés az újonnan elsajátított és/vagy megerősített/fejlesztendő személyközi kapcsolati készségek értékelésére, a fiatalok projektjeinek megfelelően meghatározott célkitűzésekkel, minden egyes munkaszituáció után.

Végül, kapcsolódhat az egyén környezetéhez. Intézményeken belül a személyközi kapcsolati készségek önértékelése: értékelés a pedagógusokkal (technikai és speciális) az újonnan elsajátított és/vagy megerősített/fejlesztendő személyközi kapcsolati készségek értékelése érdekében, a fiatalok projektjei alapján meghatározott célkitűzésekkel.

"Gyermekként mi javasoljuk nekik, felnőttként nekik kell vállalniuk és hajlandónak kell lenniük rá."

"A munka értékének leértékelése, motiválatlanság figyelhető meg"

"Vonjuk be a családot a fiatalok projektjébe, hagyjuk, hogy részt vegyenek benne, és szüntessük meg az esetleges félelmeket.

"Személyi védőfelszerelés: konkrét felszerelés, amely rögzíti a fiatalot a szituációban, segít felkészülni a szakmai gyakorlatra, egy "komolyabb" szakmai

		<p>helyzetben, "státusszal", megfontolással és elismeréssel"</p> <p>"A legfontosabb dolog az autonómia"</p> <p>"Sport: a kódok hallgatólagos és szelíd módon történő elsajátítása megtanulva a szabályokat és a frusztráció elviselését.</p>
--	--	--

APROXIMAR

Személyközi kapcsolati készségek:

- Alapvető készségeknek kellene nevezni, mivel a személyközi kapcsolati készségek alapvető fontosságúak a munkavállaló számára mind a szakmai, mind a személyes képességek tekintetében.
- A személyközi kapcsolati készségek meghatározzák a jellemet és a kompetenciákat.
- A személyközi kapcsolati készségek viselkedési, érzelmi készségek, amelyek egy része elsajátítható, más részük a személyiségben rejlik, a többségük pedig fejleszthető.

Jelentősége:

- Az önismeret nagyon fontos a személyközi kapcsolati készségek fejlesztéséhez.
- A kiválasztási folyamat során a személyközi kapcsolati készségeket a megjelenés és a szakmai-technikai készségek előtt kell vizsgálni.
- A személyközi kapcsolati készségek empátiát teremtenek, és lehetővé teszik számunkra, hogy megértsük, mi történik a másik emberrel.
 - A személyközi kapcsolati készségek fejlesztése a foglalkoztathatóság kezdőlökése.
- A fogyatékossgal élő személyek maguk is elősegíthetik és fokozhatják a munkahelyen dolgozó többi munkavállaló "személyközi kapcsolati" készségeinek fejlesztését.
 - Lényeges, hogy önismerettel dolgozzunk.

Példák:

"A személyközi kapcsolati készségek azok, amelyek személyiségként építenek bennünket, ez mindannyiunk lényege."
"Szervezett, empatikus, együttműködő emberré válni, ez többek között szintén tanulható"

"Nem tanítanak meg arra, hogy rugalmas legyél, kitartó, pozitív és magabiztos."

"Megpróbáljuk megtanítani őket arra, hogy tudják, hogyan kell meghallani a negatív visszajelzést, hogy a demotiváció ne vegye el a kedvüket, és sikerüljön pozitívnak maradniuk." (a fogyatékossgal élők képzésével és munkába állásuk segítésével kapcsolatban)

"A fogyatékossgal élőkkel kapcsolatban nagyon negatív üzenetet közvetítenek a személyközi kapcsolati készségek tekintetében"

	<p style="text-align: center;">Kihívások:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A személyközi kapcsolati készségek is tanulhatók, azonban a legtöbb fogyatékossgal élő embert nem tanítják és képzik erre (Példa: empátikus, kommunikatív stb. embernek lenni szintén tanulható). - A munkáltatók az utóbbi években nagyra értékelik a szakmai-technikai készségeket. - Szervezeti gondolkodásmód-változás, a vállalatok nagyon is az eredményekre (pénzre) összpontosítanak, és nem értik meg, hogy az emberek mozgatják az üzletet. Valamint, amikor konkrétan a személyközi kapcsolati készségekről beszélünk, mennyire fontos, hogy a sokféleségen és a differenciáltságon dolgozzunk, hogy kihasználjuk az egyes munkavállalók erősségeit. - Szükség van a mentalitás megváltoztatására, hogy a vállalatok felismerjék a személyközi kapcsolati készségek fontosságát. 	<p>"Ne kövessük el azt a hibát, hogy a fogyatékossgal élőket a külsőségek és nem a belső értékek szerint ítéljük meg. A személyközi kapcsolati készségek fejlesztésében akadályok leküzdése önmagában is nagy halmazt képez."</p> <p>"A szociális szervezetek túlságosan a feladatra (a magvetésre/mérésre/stb. tanításra) és kevésbé az önbecsülésük és a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésére összpontosítanak. Ez gyenge viselkedési/ magatartási szinthez vezet.</p> <p>"A rendszer nem segíti a fogyatékossgal élők ilyen típusú készségeinek megbecslését."</p> <p>" Nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy tudják, hogyan kell csinálni, és amikor fogyatékossgal élő emberekkel beszélnek, olyan akadályokat látnak attitűdjükben és viselkedésükben, amelyeken fontos dolgozni azért, hogy egyezés legyen aközött, amit tudok csinálni, és aközött, amit szeretnék csinálni."</p>
--	---	---

EASI

A személyközi kapcsolati készségek ("*competențe transversale*") alatt olyan készségeket értünk, amelyek nem specifikusak egy adott területre vagy munkakörre, és amelyek a kritikai és analitikus gondolkodással, a döntéshozatallal, a vállalkozói készséggel, a szociális és személyes tulajdonságokkal, a gondolkodás rugalmasságával kapcsolatosak - ezek olyan készségek, amelyek értékesebbé teszik a munkavállalót a munkahelyén.

A szakmai készségek ("*competențe profesionale*") alatt az adott munkakörhöz vagy szakmához kapcsolódó, a munka elvégzéséhez szükséges készségeket értjük.

A résztvevők a szükséges készségek és a jelöltek készségei közötti általános eltérésekről beszéltek, és ezt a különbséget a munkaerőpiacon zajló átrendeződéssel magyarázták. A személyközi kapcsolati készségeket különösen a (nehezen fellelhető, kihívást jelentő) készségeknek tekintik.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott embereket a román társadalomban elszigeteltnek (nem integrálnak, nem láthatónak) tartják, ami az érzelmi és szociális készségek hiányával jár együtt, mint például az affiliációs készségek hiánya, a csapatba való beilleszkedési nehézségek, az együttműködési és tárgyalási készségek hiánya stb.

"A személyközi kapcsolati készségek utalhatnak a tanulási és tanítási képességre egyaránt. Úgy vélem, hogy a személyközi kapcsolati készségek kifejezés inkább általános készségekre utal, nem pedig munkakör-specifikus készségekre" (F, 37 éves, Bukarest, közszféra).

"A munkakör követelményei és a megvalósításukhoz szükséges képességek között" (F, 49 éves, Bukarest, közszféra).

"Normalitás" - a fogyatékossgal élő személy a munkahelyi integrációval kapcsolatos saját tapasztalatai révén fejlesztheti ezeket a személyközi kapcsolati készségeket. A fogyatékossg kompenzál - nagyon kompetensek abban, amit tudnak, csúcsteljesítményt érnek el. Én személy szerint itt tanultam meg, hogyan kell másképp megoldani a problémákat. A problémamegoldás a munkahelyen, a legfontosabb készség, amivel rendelkezni kell." (F, 46 éves, Bukarest, magánszektor)

A megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberekkel szerzett tapasztalataik alapján azonban a résztvevők egyetértettek abban, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberek általában jó vagy nagyon jó problémamegoldó és kritikai gondolkodási képességgel rendelkeznek (kereteken kívül), és képesek alternatív megoldásokban gondolkodni.

"Ők a kereteken kívül gondolkodnak. Mindenki igyekszik kreatív gondolkodásra törekedni. A megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott embereknek megvan ez a "kereteken kívüli" gondolkodásmódja." (F, 46 éves, Bukarest, magánszektor)

*"Az elkötelezettek megtartási aránya nagyon magas, sikeresen integrálódtak".
(F, 46 éves, Bukarest, magánszektor)*

<p>ASSOC</p>	<p>Személyközi kapcsolati készségek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - személyes készségek - egyénileg nyilvánulnak meg, és szoros kapcsolatban állnak a személlyel. - nem minden ember képes ugyanazokat a személyközi kapcsolati készségeket fejleszteni: egyesek például erősen hajlamosak a csapatmunkára, míg mások nagyon ügyesek az önszerveződésben. - úgy tűnik, hogy ezek nem az iskolában vagy a főiskolán tanult készségek, hanem inkább otthonról hozott, és az idő múlásával kialakult készségek. - a fókuszcsoportban részt vevők által említett egyéb példák a személyközi kapcsolati készségekre: ambíció, önbecsülés, proaktivitás, kitartás, önhatékonyság, hovatartozás, részvétel, felelősségvállalás. <p>Szakmai készségek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - technikai készségek - A szakmai készségek azok a technikai készségek, amelyekre szükség van bizonyos feladatok elvégzéséhez. - a szakmai készségeket formális oktatás és képzési programok révén sajátítják el, míg a személyközi kapcsolati készségek olyan személyiségjegyek, amelyek hatással vannak a személyközi interakciókra. 	<p>"Ez a koncepció jól ismert számomra. Könnyen beazonosíthatom azokat a személyközi kapcsolati készségeket, amelyek az általam felvett fogyatékosággal élők foglalkozási megközelítése szempontjából alapvető fontosságúak lennének, anélkül, hogy tudnám, hogy ezeket személyközi kapcsolati készségeknek nevezik, és hogy ez egy használt fogalom. Olyan készségek, amelyek szerintem ebbe a kategóriába tartoznának: csapatmunka, kommunikációs készségek, vezetői képességek, érzelmi intelligencia, motiváció".</p> <p>"Soha nem hallottam még erről a kifejezésről, de arra utalva, hogy mit jelent, úgy tekinthetem, hogy mindenhol beleütközöm ezekbe a személyközi kapcsolati készségekbe és abba, amit képviselnek."</p> <p>"Meglépetésemre rájöttem, hogy a főiskolán gyakran hangsúlyozzák ezeket a személyközi kapcsolati készségeket, de anélkül, hogy személyközi kapcsolati készségeknek neveznék őket. Inkább tanítanak róluk, a fontosságukról, arról, hogyan járulhatnak hozzá a kiszolgáltatót"</p>
---------------------	--	--

		<p>emberek jó beilleszkedéséhez a társadalomban. Ez egy lehetőség arra, hogy ezeket a készségeket egy konceptióba illesszük."</p>
--	--	---

	<p>Különbségek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a szakmai készségek mérhetőek vagy értékelhetőek, míg a személyközi kapcsolati készségek nehezen értékelhetőek. - a felvételi eljárás során nem tesztelik a személyközi kapcsolati készségeket - a munkavállalók a szakmai készségeket az oktatás és a munkahelyi gyakorlat révén fejlesztik, míg a személyközi kapcsolati készségeket a különböző, egész életen át tartó szakmai és személyes tapasztalatok révén fejlesztik. - a "soft skills" a személyes készségek, a "hard skills" a szakmai készségek. <p>A személyközi kapcsolati készségekkel kapcsolatos kihívások a vállalatoknál:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nem sok információval rendelkeznek arról, hogy hogyan lehet őket fejleszteni/kiaknázni/értékelni. - a munkáltató gyakran inkább a szakmai-technikai készségek fejlesztésére összpontosít annak érdekében, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberek helyesen végezzék a feladatokat, mint a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésére. - egyes szervezetekben a személyközi kapcsolati készségek fejlesztése a technikai készségekkel egy időben történik, azonban nincs olyan eljárás, amely a "személyközi kapcsolati készségek" koncepcióját önmagában alkalmazza (azaz a szakmai készségek nélkül). 	<p>"A szakmai készségeket technikai készségeknek tekintem, amelyek az adott személy munkájához kapcsolódnak. A mi esetünkben például megtanítjuk az új munkatársakat arra, hogyan csomagolják a terméket, miután elkészült. Így elsajátítják a csomagolási készségeket. Az igazság az, hogy amikor új munkatársakat veszünk fel, az első dolog, amire a figyelmünket összpontosítjuk, hogy megtanítsuk őket arra, hogyan végezzék helyesen a munkájukat technikai szempontból. Figyelembe véve, hogy szellemi fogyatékosággal élő emberekkel is dolgozunk, az utasításoknak világosnak, egyszerűnek és gyakran ellenőrizhetőnek kell lenniük. Míg a fizikai készségek tekintetében könnyű felmérni, hogy egy személy milyen szinten dolgozik, addig a személyközi kapcsolati készségekkel kapcsolatban még nem tudom, hogyan lehet ezt megtenni, vagy hogy lehetséges-e egyáltalán."</p> <p>" Úgy gondolom, hogy a munkáltatók inkább a szakmai készségekre és túl kevésbé a személyközi kapcsolati készségekre összpontosítanak, különösen a munkaerő-felvétel során. Szeretném</p>
--	--	--

	-	<p>például, ha lenne egy sor olyan teszt, amely felméri a felvenni kívánt személyben rejlő lehetőségeket, például a csapatmunkára való képességeket, az empátiát, az előre lépésre való törekvést vagy bármely más képességet."</p> <p>"A munkahelyi sikerhez mind a szakmai, mind a személyközi kapcsolati készségek fontosak. Minden munkakörben szükség van a szakmai és a személyközi kapcsolati készségek keverékére."</p>
--	---	---

	<ul style="list-style-type: none">- amikor a fogyatékossgal élő foglalkoztatott emberekről beszélünk, a hangsúlyt inkább a támogatásukra helyezzük, mint a személyes képzésükre és fejlődésükre, de a fogyatékossgal élő embereknek többre van szükségük, mint támogatásra: Ők maguk is képesek fejlődni.- a munkahelyi instabilitás megnehezíti a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésére irányuló eljárás hatékony végrehajtását. <p>Mit lehet tenni a személyközi kapcsolati készségek kezelése érdekében egyéni, szervezeti vagy közösségi szinten:</p> <ul style="list-style-type: none">- nyilvános tájékoztatás- online tájékoztató kampányok <ul style="list-style-type: none">- a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésének előnyeinek kiemelése a saját környezetünkben	<p>"Egy másik kihívás a mi vállalatunknál és valószínűleg sok más nagyvállalatnál is a munkahelyek cserélődése. Gyakran előfordul, hogy a fogyatékossgal élőket felveszik, majd távoznak, máshol több lehetőséget remélve, és rövid idő után visszatérnek, és újra előlről kell kezdeniük a munkamódszerek elsajátítását, valószínűleg más részlegeken. Kevesebb idő marad az értékelésre és arra, hogy megpróbálják fejleszteni a személyközi kapcsolati készségeiket".</p>
--	--	--

<p>KÉZENFOGVA</p>	<p>Személyközi kapcsolati készségek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hogyan jöjjenek ki egy másik emberrel, hogyan fogadjam el őket és hogyan fogadjam el magamat. - ez egyfajta adottság, de javítható, bár nehezen, de javítható <ul style="list-style-type: none"> - az emberi kapcsolatok tudománya - A képességek felett a kulcskompetenciák: kommunikációs készségek, kreativitás, konfliktuskezelés, a másik emberrel való kapcsolatteremtéshez szükséges összes készség. - az új kompetenciák a tanulás, a rugalmasság, a változásokhoz való alkalmazkodóképesség. <ul style="list-style-type: none"> - Erről még sosem hallottam. - Emberi tényező. Ez magában foglalja azt, hogy hogyan teremtek kapcsolatokat, az önismeretemet, az életről és a munkáról alkotott felfogásomat. A munkámmal szemben támasztott követelményeket. - Több mint személyközi kapcsolat. Nem tudom, hogy az önismeret mennyire számít kompetenciának. <p>Rugalmasság, együttműködési készség, szociális kompetenciák általában</p>	<p>„Ezt a fogalmat soha nem hallottam, de az emberi tényező kifejezést igen. Sok éve dolgozom, mert nekem a tanulás nehezen ment. Ha fogyatékos emberekkel dolgozom együtt, sokkal nehezebben értetem meg magam... ahol egészséges emberek vannak, azt tapasztalom, hogy sokkal jobban be- és elfogadnak engem. A munkahelyemen úgy bánnak velem, mintha családtag lennék. ... Sokszor megtapasztaltam, hogy az emberek nem fogadják el, hogy más vagyok. Itt megtapasztaltam, hogy nem azt nézik, hogyan járok, vagy hogy megrándul a kezem, itt megismertek, és úgy bánnak velem, mint egy egészséges, normális emberrel.”</p> <p>„Ahol most dolgozom, nagyon jól működik a kapcsolat, arról szól a dolog, hogy ki milyen személyiség.”</p> <p>„Tud az ember olyan visszaigazolást kapni, hogy jól csinálod a munkád és mindezeket a főnök azért is mondja, hogy tanuljunk is belőle. Nagyon jó tapasztalatokat is lehet belőle szerezni.”</p> <p>„Volt egy svájci módszer, amit személyközi kapcsolatok fejlesztésre dolgoztak ki, 2002-ben tanultam az egyetemen és most is tudom használni. Történtek ugyan változások, ugyanakkor ma is ugyanazt kell fejleszteni: egymásra figyelmet, konfliktuskezelést, kommunikációt. Ezt nem</p>
--------------------------	---	---

		<p>tanulják meg a gyerekek se, ugyanott tartunk, ahol 20 éve.”</p>
--	--	--

	<p>Különbségek:</p> <p>Szakmai készség: képzettség, megtanulható, mérhető, megszerezhető.</p> <p>Személyközi kapcsolati készségek: részben adottság, részben fejleszthető</p> <p>A fizikai munkakörökben kevés hangsúlyt fektetnek a személyközi kapcsolati készségekre, sokkal inkább arról van szó, hogy a munkavállaló mit tud, és mit tud fizikailag. Egy képzett diplomás munkakörben inkább a személyközi kapcsolati készségeket szokták vizsgálni.</p> <p>A kiválasztási folyamat során nem tesztelik, de amikor a munkavállalót felveszik, az a benyomás alakul ki, hogy elvárják, hogy rendelkezzen személyközi kapcsolati készségekkel.</p> <p>Kihívások: e készségek felmérése és megismerése szintén nehéz. Tesztekkel is nehéz mérni, de egy személyes munkára felkészítő program nagyon jó módja annak, hogy megállapítsuk, miben kell fejlődnie a munkavállalónak.</p> <p>Az első 20 év tapasztalatai, a családból származó minták és az iskoláztatás során szerzett tapasztalatok alapvetőek. Az iskola szinte kizárólag a kemény készségekre összpontosít, és a szülők hajlamosak ez alapján megítélni gyermekeiket (mire lesznek képesek?).</p> <p>Fontos, hogy milyen visszajelzéseket kaptál, hogyan tanítottak meg kezelni és szabályozni az érzelmeidet, megengedték-e, hogy segítséget kérj, kaptál-e segítséget stb. Mindezek állnak az összes személyközi kapcsolati készség mögött.</p> <p>A központi kérdés az, hogy felismerjük-e, hogy ezek a készségek fontosak, és beszélünk-e róluk.</p>	<p>„Folyamatosan, a gyakorlatban kell végezni a fejlesztést, most pl. a fiatalok is ezt gyakorolják, hogyan kell a kollégákkal beszélni, egymással bánni.”</p> <p>„Ezeket a készségeket otthonról is hozzuk magunkkal: a képzettsége mellett az is fontos, otthon hogyan kezelnek konfliktusokat, mennyire bátorították az illetőt, hogy önmaga végezzen el dolgokat, mennyire tudott nőni az énhatékonysága. Ezek mélyen beivódott sémák. Itt válik fontossá az önismeret és az önreflexió készség. Hogy én, mint munkavállaló, egyénileg akarok-e fejlődni - ez döntés kérdése is.”</p> <p>„Van, akinél mindig probléma marad, ha valaki utal arra, hogy nem tökéletes a munkája - csalódottság, büntudat jelenik meg benne. Egy autista embernél csak egy bizonyos szintig elérhető, hogy tartson szemkontaktust. Vagy van, aki egy egyszerű kérdéstől leblokkol, mert vizsgaszituációban érzi magát. Ha nem oldod fel a zavarát, ő nem tud tovább menni. Aggódom, mi lesz a fiatalokkal, ha olyan helyre kerülnek, ahol senkit nem érdekel ez.”</p>
--	--	---

XENIOS POLIS

Az **első résztvevő rámutatott**, hogy az iskolákban a személyközi kapcsolati készségek a zökkenőmentes együttélés alapján alakulnak ki, például a hatékony kommunikáció révén, ami hatással van az emberi menedzsmentre (itt az emberi menedzsment az alkalmazkodóképességre vonatkozik, amely konzultatív jellegű beavatkozásokon keresztül valósul meg. A **második** hozzátette, hogy a személyközi kapcsolati készségek az emberi viselkedésre irányulnak. A fogyatékoság területét illetően megemlítik, hogy fontos a megfelelő emberi menedzsment és a kollégák közötti tiszteletteljes kapcsolat. Mindazonáltal a munkahelyeken gyakran megfigyelhető a kevesebb empátia és a nem hatékony időgazdálkodás. A **harmadik résztvevő** a nemek és a személyközi kapcsolati készségek közötti összefüggésre mutatott rá, aki konkrétan megemlítette, hogy főként a nők nem ismerik a személyközi kapcsolati készségek szükségességét, vagy az ismeretek hiánya miatt, vagy a családi környezetük által gyakorolt nyomás miatt, azért, hogy egy bizonyos szakmában helyezkedjenek el. Emellett megemlítette, hogy az európai projekteket multikulturális alapon fejlesztik ki, ahol a személyközi kapcsolati készségekre szükség van, a nők jobban rá vannak hangolódva a személyközi kapcsolati készségekre. Végül, az európai projektek tiszteletben tartják a nemi dimenziót.

A **negyedik résztvevő** megemlítette, hogy a személyközi kapcsolati készségek elsősorban a kommunikációs és szociális készségekre, azaz az önismeretre vonatkoznak. Különösen, ami az iskolai környezetet illeti, megfigyelhető, hogy a tanárok és a diákok közötti, valamint a tanárok és a kollégáik közötti kapcsolat tekintetében a jó viselkedésen alapuló együttműködés van. Az **ötödik résztvevő** megemlítette, hogy egy tanárnak és/vagy egy professzornak őszintének és hitelesnek kell lennie a diákokkal való hatékony együttműködéshez. A **hatodik** azt állítja, hogy a személyközi kapcsolati készségek a munkahelyen szerzett szokásokon és tulajdonságokon alapulnak. Egy ápolónak rendelkeznie kell titoktartással, bizalommal, empátiával, szervezőkészséggel és időgazdálkodással, miközben a kommunikáció javításának figyelembevételével kell dolgoznia. Az **utolsó résztvevő rámutatott**, hogy egy ápolónak, aki bármilyen fogyatékossgal élő gyermekekkel dolgozik, valamint a kórházi személyzetnek türelemmel, kedvességgel,

	<p>empátiával és elfogadással kell rendelkeznie, ami e csoportok társadalomba való beilleszkedését eredményezi.</p>	
--	---	--

Téma:	Főbb pontok	Példák (egy kulcsfontosságú idézet a beszélgetésből)
Téma #2: Szervezeti irányelvek/eljárások a szervezeteken belül		

<p>AFEJI</p>	<p>Az osztályon a vezetők ezt az útmutatót olyan kérdésekkel egészítették ki, amelyek közvetlenül vagy közvetve a személyközi kapcsolati készségeket firtatják.</p> <p>Az AFEJI egyesület minden alkalmazottját évente egyszer fogadja a vezetője, hogy megbeszéljék az elmúlt évet. Ez a megbeszélés egy olyan útmutató segítségével történik, amely lehetővé teszi a know-how és a személyközi készségek értékelését.</p> <p>Ugyanakkor az AFEJI egy gyakorlati útmutatót dolgozott ki a munkavállalók és a vezetők számára, hogy felkészülhessenek erre a találkozóra, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy megjegyezze és értékelje a személyközi kapcsolati készségeit, és hogy fejlessze azokat és/vagy dolgozzon rajtuk. E jó gyakorlat során a nem szakmai készségeket ugyanúgy figyelembe veszik, mint a szakmai készségeket.</p> <p>Egyéni és csoportos interjúk révén javaslatokat tenni a munkacsoporton belüli párbeszéd és eszmecsere tereire a munkakörnyezetet alkotó különböző nézőpontokból az erőforrások azonosítása és a jobb együttműködés érdekében.</p>	<p>"Kétirányú befogadás; a többségi társadalomból származó emberek bevonása az EMI-be"</p> <p>"Küzdelem a másik elutasítása ellen"</p>
---------------------	--	--

	<p>- Az AFEJI egyesület részt vesz a Duo DAY-ban is (2017 óta országos kezdeményezés). Egy nap alatt egy szakemberből és egy fogyatékossgal élő személyből álló új duók alakulnak, hogy a szakmáról, a küldetésről és a munkakörnyezetről cseréljenek eszmét.</p> <p>- Az AFEJI rendelkezik egy munkahelyi életminőségi osztállyal is, amelynek minden intézményben van egy referense. 2022-ben az e szolgálatért felelős személyek létrehoztak egy METEOR nevű projektet a hosszú betegszabadságról visszatérő munkavállalók és/vagy idősek számára.</p> <p>Ez egy tudományos módszereken alapuló megközelítés: metakogníció (saját kognitív működése feletti hatalom visszaszerzése, autonómiájának, önbecsülésének és visszacsatolási képességének növelése).</p>	
--	--	--

<p>APROXIMAR</p>	<p>Kérdések:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Néhány, a sokszínűségeen való munkálkodásban gondolkodó vállalat nem kizárólag a fogyatékosággal élők számára alkalmaz pozitív állásajánlatokat/portfóliókat (olyan állásajánlatokat, amelyek előnyben részesítik a társadalom hagyományosan hátrányos helyzetű csoportjait). - Legyen szó akár a képzésről, akár a személyközi kapcsolati készségekkel kapcsolatos politikáról, a vállalatoknak még mindig sok tennivalójuk van a fogyatékosággal élőkkel kapcsolatban, nem gondolnak az adott személy fejlődésére (nem gondolnak a karrierépítésre). - A résztvevők nem tudnak olyan vállalatokról, amelyek kifejezetten a fogyatékosággal élők számára tartanak képzéseket, de a vállalatok minden munkavállaló számára tartanak rendezvényeket és képzést a személyközi kapcsolati készségek elsajátítására (ami a fogyatékosággal élőköt is érintheti, ha a vállalatnak vannak fogyatékosággal élő munkavállalói). - Biztosítson lehetőséget és teret a gyakorlatok kialakítására, hogy az emberek a dinamikájuk középpontjában érezzék magukat, és megosszák tapasztalataikat a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésére irányuló irányelvek és képzések kidolgozása során. 	<p><i>"A vállalatok kötelesek képezni a munkavállalókat, a legtöbb vállalat csak a szakmai készségek képzésével foglalkozik, a vállalatok számára kötelező képzéseken belül nincs módszertan a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésére."</i></p> <p><i>"A pozitív állásajánlatok olyan intézkedések, amelyek segítenek, de azt látom, hogy kevés vállalat internalizálja ezt ténylegesen annak érdekében, hogy az érintettek számára hozzáadott értéket teremtsen. Segítenek... de az elvárásoknak akarnak megfelelni".</i></p> <p><i>"A lehető legjobb gyakorlat, amelyet el kell fogadni, hogy teret adjunk az egyénnek, hogy ragyoghasson, hogy hozzájárulhasson, hogy beszélhessen arról, hogy ki ő, mi hajtja, mi a célja, a küldetése, a víziója. Amikor teret adunk, sikerül olyan módszert létrehozunk, amelyben mindenki a dinamika középpontjában érzi magát, és szabadon megoszthatja a tudását. Teret adunk a résztvevőknek, hogy felfedjék magukat, hogy kifejezzék egyedi hozzájárulásukat, azzal a céllal, hogy a személyközi kapcsolati készség képzés emberközelibbé"</i></p>
-------------------------	--	---

		<p><i>váljon. Az igazi átalakulás mindig belülről jön."</i></p>
--	--	---

	<p style="text-align: center;">Kihívások:</p> <p>Akár a képzésről, akár irányelvekről van szó, a vállalatoknak még mindig sok tennivalójuk van a fogyatékossgal élő munkavállalókkal kapcsolatban. Nem gondolnak az illető fejlődésére, karrierjére. A résztvevők nem látják a humánerőforrás és a vezetőség bevonását.</p>	<p><i>"Ismerek néhány vállalatot, de nem sok olyan céget, amelyik „személyközi kapcsolatok készség” képzést tart."</i></p> <p><i>„Segítenünk kell őket, hogy fejlődjenek, a személyközi kapcsolati készségek számomra nem sokat jelentenek, nem adnak semmit senkinek, ez egy olyan potenciál szabályozása, ami már benne van az emberben, de hinniük kell és dolgoznunk kell...ennek a megtervezése legyen számomra egy jó gyakorlat “</i></p> <p><i>"Az OED dolgozik ezeken a kérdéseken."</i></p> <p><i>"Vannak olyan vállalatok is, amelyek foglalkoznak ezekkel a kérdésekkel: az El Corte Inglés például egy játékos akcióval hangsúlyozza az empátia és a sokszínűség fontosságát. Ez nem automatikus, de az emberek beszélnek és gondolkodnak róla".</i></p> <p><i>" Az Oeste Prismában is megvan a sok éves csapatmunka és kölcsönös segítségnyújtás gyakorlat – azokon a napokon jelnyelvi tolmács segíti azt akciók lebonyolítását.</i></p>
--	--	--

ASSOC

Vannak olyan vállalatok, amelyeknek nincs irányelvük a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésére, bár valahogy - anélkül, hogy tudatában lennének ennek - foglalkoznak ezzel a szemponttal, de nem egy konkrét eljárás alapján.

Az ASSOC éttermében az eljárások hatékonyabbá tételére egy szoftvert alkalmaznak. Ez jó példa lehet arra, hogy odafigyelünk a dolgozók személyközi kapcsolati készségeire: segít a személyes csapatmunkára való készségek, a hatékonyság fejlesztésében, és emellett - mivel intuitív program, amely visszajelzést ad - magabiztosságot ad a munkavállalóknak, hogy a munkahelyükön is megállják a helyüket.

Nemcsak szervezeti szinten van szükség irányelvekre a fogyatékossgal élők személyközi kapcsolati készségeinek fejlesztése érdekében, hanem eljárásokra is szükség van a szervezeten belüli olyan vezetők fejlesztése érdekében, akik képesek foglalkozni ezzel a kérdéssel.

"Vállalatunknál nincs a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésére vonatkozó irányelv."

"Szakmai tanácsadóként szerzett tapasztalataim során nem igazán találok olyan munkáltatókkal, akik a felvenni kívánt fogyatékossgal élő személy személyközi kapcsolati készségeiről kérdeztek volna. Arról azonban mindig megkérdeztek, hogy az illető milyen temperamentumú, milyen hamar adja fel/kedvetlenedik el, hogyan dolgozik csapatban, ezek olyan szempontok, amelyeket a munkaadók valószínűleg a teljes foglalkoztatási folyamat során figyelemmel kísérnek."

"Az étteremben dolgozó összes alkalmazottal egyformán bánunk. A fogyatékossgal élők hamar észreveszik, ha másként bánnak velük, és ez nem tetszik nekik. Ugyanakkor igyekszünk különös figyelmet fordítani azokra a kivételes helyzetekre, amelyek felmerülhetnek, és amelyek megzavarhatják a fogyatékossgal élők munkaritmusát, így próbálunk kellemes környezetet teremteni, amelyben úgy érzik, hogy egy csapat tagjai."

--	--	--

	<p>Amikor a vállalatok a társadalmi felelősségvállalásról beszélnek, és arról, hogy megpróbálnak vállalati kultúrát teremteni, akkor egy oktatási kultúrát is felvázolnak abban az értelemben, hogy azonos értékekkel rendelkező emberek jönnek a munkahelyre, elsajátítják azokat az értékeket, amelyeket a cégnél hirdetnek. Ezért a hovatartozást sok vállalatnál személyközi kapcsolati készségként támogatják.</p> <p>Mit kell tartalmaznia egy ideális programnak: a személyközi kapcsolati készségek felmérése (ha lehetséges) már a foglalkoztatás kezdetén; egyes munkáltatók a felvételi eljárás során szeretnék tudni, hogy a jelöltek rendelkeznek-e bizonyos készségekkel, mint például: stresszállóság, önbizalom,</p>	<p>"Nekünk, szociális munkásoknak vagy szakmai tanácsadóknak nehéz rávenni a munkáltatókat, hogy erre figyeljenek. Fel kellene ismerniük, hogy ez mekkora segít a munkavállalók megtartásában és a vállalat fejlődésében. Ezt a kérdést jobban ki kellene emelni és meg kellene vitatni."</p>
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none">- csapatmunkára való képességek, IQ, személyiségzavarokra való hajlam- a meglévő készségek fejlesztésére irányuló eljárás, amely megfelel a munkakörnek <p>a személyzet rendszeres értékelése. Ezt a személyközi kapcsolati készségek fejlesztése szempontjából kell elvégezni, és hasznos lenne a dolgozók véleményének felmérése is (pl. tetszik-e nekik a program, úgy érzik-e, hogy segít nekik).</p>	
--	--	--

<p>EASI</p>	<p>A megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberek munkahelyi problémáit közös felelősségnek tekintik, mivel a vállalatok/munkavállalók úgy vélik, hogy felelősek azért, hogy hogyan segítik a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberek integrációját - gyakran úgy vélik, hogy tájékozatlanok és összezavartak, abban, hogy mit tegyenek, hogyan viselkedjenek - így a vállalatok és a munkáltatók részéről is hiányoznak a személyközi kapcsolati készségek.</p> <p>A résztvevők úgy érzik, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberek egyéni és gyakorlati igényei sem egyértelműek, ezért gyakoribb és személyközi kommunikációra van szükség a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberek és a munkáltatóik, illetve kollégáik között.</p> <p>Szóba került egy olyan helyzet, amely a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberek számára nehézséget jelent: ha lejár a szerződésük, és nem találnak másik állást nehézségekbe ütközik, hogy az államtól megkapják a rokkantsági nyugdíjat,</p> <p>A résztvevők úgy vélik, hogy a vállalatokat nem ösztönzik eléggé a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberek alkalmazására, mivel inkább bírságot fizetnek</p>	<p><i>24 órán belül felszereltetett egy tartórudat. Néhány dolog minimális beavatkozással megoldható. Ez egy nagyon egyszerű dolog. "Néma gyerekeknek, anyja sem érti a szavát" (M, 50 éves, Teleorman, magánszektor)</i></p> <p><i>" A pénzügyi támogatás nem elég. Integrációra van szükség, nem támogatásra. Minden a mentalitáson múlik. Azon, hogy normális emberként tekintsenek rá." (F, 50 éves, Teleorman, magánszektor)</i></p> <p><i>" Az irányelvek ajánlások. Egyelőre. Jövő évtől kötelező lesz Romániában." (F, 46 éves, Bukarest, magánszektor)</i></p> <p><i>" Elsősorban anyagi és személyes biztonságra van szükség - utalok a motivációs piramisra. Miután az alapvető szükségletek kielégültek, minden ember érzi a biztonság iránti igényt, és ha ez a szükséglet kielégül, akkor az ember többet akar - az igényt, hogy hozzájáruljon, hogy fejlődjön. Ha meg tudnánk fogalmazni a jogszabályoknak azt a részét, amely az anyagi biztonságot nyújtja..." (F, 49 éves, Bukarest, közsféra)</i></p>
--------------------	--	--

	<p>ahelyett, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott embereket alkalmaznának, azért, mert nincsenek tisztában az integrációjukkal járó előnyökkel.</p>	
--	--	--

	<p>Az állami és a magánszektor közötti együttműködés szükségességét említették - a tájékoztató kampányokat elégtelennek tartják, csakúgy, mint a jogszabályokat, amelyeket nem hajtanak végre teljes mértékben, még akkor sem, ha rendelkezésre állnak.</p> <p>A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló európai stratégia (2021-2030)¹ reménykeltő, bár a résztvevők a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott embereket célzó projektek és jogszabályok végrehajtásával kapcsolatos korábbi tapasztalataik alapján arra számítanak, hogy azt nem fogják teljes mértékben végrehajtani.</p> <p>A résztvevők inkább csalódottak a jogszabályok nem megfelelő végrehajtása miatt, vagy a végzett kutatások miatt, amelyek nem mutatnak értékes nyomon követést a hatás, az előnyök vagy a javulás tekintetében.</p>	
--	--	--

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_813

KÉZENFOGVA

„Van, akinél mindig probléma marad, ha valaki utal arra, hogy nem tökéletes a munkája - csalódottság, bűntudat jelenik meg benne. Egy autista embernél csak egy bizonyos szintig elérhető, hogy tartson szemkontaktust. Vagy van, aki egy egyszerű kérdéstől leblokkol, mert vizsgaszituációban érzi magát. Ha nem oldod fel a zavarát, ő nem tud tovább menni. Aggódok, mi lesz a fiatalokkal, ha olyan helyre kerülnek, ahol senkit nem érdekel ez.”

„A munkatársak sokszor visszajelzik, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók sokkal több figyelmet kapnak, több személyes kontaktusban részesülnek. Az átlagos munkavállalók is ezt szeretnék.”

„El szoktam mondani a vezetőknek a Mayo kísérletet, aminek a konklúziója, hogy a teljesítmény nem a szebb vagy jobb munkakörnyezettől, hanem a több törődéstől nő.” (Elton Mayo, ausztrál pszichológus, Hawthorne kísérletek 1927-32)

XENIOS POLIS

Az **első résztvevő** kiemelte, hogy az iskola, ahol dolgozik, rendelkezik egy pszichopedagógiai osztállyal, amely a tanév elején képzési szemináriumokat szervez, ahol a tanárok és a gyermekek közötti hatékony kapcsolatot hangsúlyozzák. A **második**, aki szintén az iskolában dolgozik, részt vett olyan európai Erasmus-projektekben, amelyekben az iskola partnerként vett részt, valamint olyan szemináriumokon, amelyek a színházon keresztül szerzett empátiával foglalkoztak. Annak a szervezetnek a HR osztálya, amelyben a harmadik résztvevő dolgozik, az interjú szakaszában, a toborzás előtt azonosítja az egyes alkalmazottak személyközi kapcsolati készségeit. A **negyedik résztvevő** külön-külön és nem a munkáltatója (kórház) által szervezett képzési szemináriumokon vesz részt, kiemelte az oktatási névjegyzékben szereplő képzési szemináriumokat. Az **utolsó résztvevők rámutatnak**, hogy az állami iskolákban minden képzési szemináriumot személyes kezdeményezésre választanak ki.

Téma:	Főbb pontok	Példák (egy kulcsfontosságú idézet a beszélgetésből)
Téma #3: Képzés a személyközi kapcsolati készségekre		

AFEJI	<p>-Az informális vezetők a humánerőforrás-menedzserek. Az AFEJI-n belüli HR-politika és annak operatív bevetése ösztönzi a személyi kapcsolati készségekre való reflektálást. 2021 óta a vezetőknek az alapképzésükön (állami tanulmányok) kívül egy továbbképzésen is részt kell venniük. A foglalkozások több modult tartalmaznak személyi kapcsolati készségekkel kapcsolatban, mint például az érzelmi intelligencia, a toborzás optimalizálásának módja, valamint a munkahely megtartásának és a munkaképtelenségnek az összeegyeztetése.</p> <p>-Ez jelenleg nem számszerűsíthető, de a munkaköri leírásokban szerepelnek a szofisztikált készségek, és ezért kapcsolódnak a munkavállalók javadalmazásához.</p>	<p>"A toborzás során a vezérmotívum a személyközi kapcsolati készségek előnyben részesítése, mivel a szakmai készségek gyorsabban elsajátíthatóak, mint a személyközi kapcsolati készségek."</p>
--------------	---	--

APROXIMAR

Nem kifejezetten a fogyatékossgal élők számára, de vannak olyan vállalatok, amelyek általánosságban a munkavállalók számára tartanak” személyközi kapcsolati készségek” fejlesztést, és ebbe a fogyatékossgal élők is beletartoznak. Ilyenek például a csapatmunka, időgazdálkodás, vezetés...

Kihívások:

A vállalatok még mindig nem gondolnak a fogyatékossgal élők szakmai, vagy személyközi kapcsolati készségek képzésére.

A munkatapasztalattal rendelkező résztvevők megemlítették, hogy van HR részleg, de nem volt semmi konkrétan személyközi kapcsolati készséggel összefüggő, csak általános képzés.

Vannak olyan vállalatok, amelyek bizonyos fokú önállósággal rendelkeznek a kezdeményezések létrehozásában.

Példák:

Havonta egyszer egy dolgozó feladata lehet, hogy valamilyen tevékenységet végezzen a csapat számára: kertészkedés, főzés, kommunikációs tréning, bármi. Ezzel fejleszti a személyközi kapcsolati készségeket, mert ez mások készségeit is feltárja. Ezeken az összejöveteleken interakciót generálnak, hogy véleményeket, elképzeléseket és értékeket is megosszanak, ami a megszokottól eltérő dinamika.

Kevesen vannak, nagyon keresni kell, hogy olyan cégeket találjunk, amely törődik a munkavállalókkal, és

"Legyen inkább személyközpontú, és ne egy tipikus régimódi tanár-diák modell. Mert a személyközi kapcsolati készségek fejlesztése kísérletezést, gyakorlást és alkalmazást igényel mindenki számára.

A népszerűsítés és a tudatosítás elengedhetetlen, akár egy olyan paradigmaváltás érdekében is, amelyben a személyközi kapcsolati készségek fejlesztése természetesebbé, ösztönzöttebbé és népszerűbbé válik, mondjuk már iskolai szinten, a munkaerőpiacra való belépést megelőzően, alapképzésként."

	<p>amelyeknek van ilyen jellegű tevékenysége.</p>	
--	---	--

ASSOC

A résztvevők soha nem vettek részt semmilyen „személyközi kapcsolati készség” képzésen. Szívesen részt vennének egy ilyen képzésen.

A világos eljárás mellett szükség van egy képzett személyre, aki tudja, hogyan kell ilyen értelemben gondoskodni a fogyatékossgal élőkéről, segítve őket a szociális készségeik fejlesztésében. Ez a képzett személy legyen a vezetőjük, a mentoruk. Egy informális vezető nem jelent megoldást a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésében. A megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberek számára a hivatalos vezető számít, mert minden nehézségről, amivel találkoznak, neki számolnak be.

Az ASSOC például szociális szervezetként olyan szakemberekkel rendelkezik, mint a szociális munkások és a szakmai tanácsadók, és célja a szociális innováció és a kiszolgáltatott emberek támogatása. Az egyesület számos alkalmazottja egyben oktató is. Ezért úgy gondoljuk, hogy az ASSOC-on belül lennének olyan emberek, akiket ki lehetne képezni mások képzésére a fogyatékossgal élők számára a személyközi kapcsolati készségek fejlesztése érdekében.

"Azoknak a helyeknek a vezetőiként, ahol fogyatékossgal élők dolgoznak, elengedhetetlen, hogy képzést kapjunk arról, hogyan beszéljünk velük, és hogyan irányítsuk őket a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésére."

"Még soha nem vettem részt semmilyen személyközi kapcsolati készségek fejlesztése képzésen, de szeretnék részt venni."

" Az irányelveknek, beleértve ezt is, a vezetői pozíciókból kell kiindulniuk. Számunkra, mint nagyvállalat számára ez újdonság, és bár az első megbeszélésen nehéznek tűnik a megvalósítása, biztos vagyok benne, hogy megfelelő lenne". "

A nagy szervezetekben, mint például az Aramis, célszerű lenne egy tanfolyamot indítani a szakemberek számára, hogy támogassák a fogyatékossgal élőket a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésében, mert ez a munkahelyi fluktuáció lassulásához és a termelés fellendüléséhez vezethet.

Helyénvaló lenne ezt a szempontot egyetemi képzésen belül megvitatni, akár egy olyan kurzus keretében, amely a hallgatók és a leendő szociális munkások képzését a fogyatékossgal élők számára a személyközi kapcsolati készségek fejlesztése felé irányítja, annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élőket felvegyék, és megtartsák a munkahelyüket.

EASI

Bár úgy érzik, hogy a személyközi kapcsolati készségek terén - általánosságban, de a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberekkel kapcsolatban és azok kezelésében is - még bőven van hova fejlődni, a résztvevők arról beszéltek, hogy a szervezetek erőfeszítéseket tesznek, és - különösen a magánszektorban - személyközi kapcsolati készségekkel összefüggő képzéseket szerveznek.

Kifejezték, hogy a személyközi kapcsolati készségek fejlesztésének inkább a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott emberek között kellene történnie, azért, hogy ne kerüljenek reflektorfénybe és ne váljanak áldozattá. A hangsúlyt arra kell helyezni, hogy van egy új kolléga, akit be kell illeszteni, be kell avatni a munkafolyamatba.

"A vállalatoknak képzést kellene tartaniuk - a szakmai készségek és a személyközi kapcsolati készségek terén, a gondolkodásmód megváltoztatására, azon alkalmazottak számára, akik a fogyatékossgal élő személyekkel fognak együtt dolgozni. Képzést tartanak a szakmai készségekről, de a személyközi kapcsolati készségekről is. Beleértve a csoportjaikat is. Az alapvető pszichológiai szükségletek a csoport általi elfogadás, a valahová tartozás iránti igény alapvető."

(F, 46 éves, Bukarest, magánszektor)
"Az akadálymentesítési képzések a fogyatékossgal élő emberek kapcsolati környezetével foglalkoznak, mert nem mindegy, hogyan érzik magukat. Értékalapú módon tudnak viszonyulni ehhez a csoporthoz. Célunk az életet érintő minőségi változás." (F, 49 éves, Bukarest, közszféra)

"Az integrációs képzés, a fogyatékossgal élő emberek elfogadása a személyközi kapcsolati készségek kialakításának része. Kezdetből fogva más helyzetbe hozzák őket - miközben hétköznapi emberként kell kezelni őket. Például nem tudják, kérdezősködni, hogy hogyan kell viselkedniük egy látássérült

		<p><i>emberrel". (F, 46 éves, Bukarest, magánszektor)</i></p>
--	--	---

		<p><i>"A beilleszkedési folyamat során - az alkalmazottakat meg kell tanítani a normalitásra. Ha egy fogyatékossgal élő személyt kiszolgáltatottként kezelnek, akkor áldozattá válik. Ez túlságosan befogadó hozzáállás. Általában ezek a megközelítések vagy sebezhetővé teszik az embereket, vagy az elutasítás érzését keltik." (F, 46 éves, Bukarest, magánszektor)</i></p> <p><i>" Fogyatékossgal élők beilleszkedése: meg kell tanulnunk, hogyan lehetünk méltányosak, befogadóak egy megváltozott munkaképességű munkavállaló és tanulásban akadályozott emberrel, meg kell adnunk nekik ezt a normálisként való kezelést." (F, 46 éves, Bukarest, magánszféra.</i></p>
--	--	--

KÉZENFOGVA

Asszertív kommunikációs tréning - még ha nem is tudok idézni, ebből is van információm.

A csapatépítés nagyon hiányzik.

A képzési időszak alatt a konkrét munkakörökre vonatkozó foglalkozásokat tartanak, de kevésbé törődnek azzal, hogy például mitől lesz valaki jó logisztikai dolgozó.

A munkáltatók azt szeretnék, hogy a munkavállaló összességében rendelkezzen ezekkel a készségekkel, kézenfekvő, hogy pl. képes legyen az ügyfelekkel, kollégákkal dolgozni. Szükség van rá a munka elvégzéséhez, de kevesebb figyelmet kap.

Számos fejlesztési projekt van: vezetőképzés, egyéni fejlesztés, tréning. Belső képzéseket is biztosítanak, valamint egyéni fejlesztést.

Mentorprogram a fogyatékossgal élő munkavállalók számára: nemcsak szakmai segítség, hanem egy mentor emberi támogatása is, annak érdekében, hogy segítse a beilleszkedést. Elvileg nem teszünk különbséget a munkavállalók között, erre mindenkinek lehetősége van, de a fogyatékossgal élő munkavállalók esetében a figyelem még inkább személyre szabott.

„Van különbség egy kvalifikált és egy végrehajtásban dolgozó munkavállaló esetén. A kvalifikáltabb munkakörökben van elvárás is, igény is.”

„Vannak azért fejlesztések, egyre jobban előtérbe kerülnek a tárgyi tudás mellett. A tárgyi tudás is fontos, mert lehet valaki jó asztalos, de hiába, ha nem tud kommunikálni, nem tudja eladni a termékét.”

„Van lehetőség egyéni jelzésre, amikor a munkavállaló szeretne menni egy tréningre, és van olyan csoportos képzés, amelyet az irányításvezetőknek szervezünk.”

„Lehet egy munkavállalónak külső mentora (pl. egy szolgáltatótól), és egy belső mentora vagy segítője”.

	<p>Ami a személyközi kapcsolati készség képzést illeti, az a tapasztalatom, hogy mi már tartottunk ilyen képzést, de a fizikai dolgozóknak nem tetszett. Nem tetszik nekik a közvetlen képzés, nem tudnak azonosulni vele. Ha más típusú képzésekbe helyeztük át, akkor rendben volt, de egyébként nem élvezték, nem voltak motiváltak. Például elfogadható a játékos gyakorlat, de amikor önreflexióra van szükség, akkor nehéz. A klasszikus képzési módszer ebben az esetben kevésbé életképes. Szükség lenne belső motivációra is, hogy fejlődni és tanulni akarnak. Ha azt mondják, hogy most ott kell ülnöd, és én majd kialakítom az együttműködést, az nem belső motiváció</p> <p>Szerintem a személyes visszajelzés akkor működik, ha a vezető és a munkavállaló között jó a kapcsolat.</p> <p>Szerintem vannak jó dolgok a játékosítás területén, itt van lehetőség. A fiataloknak nagyon tetszik, az idősebbeknél nem mindig működik.</p> <p>Az alkalmazások használata jó a csoportmunkában tesztek vagy a válaszok bekiabálása helyett.</p> <p>Az e-learning anyagok színesebbé teszik a képzést, vannak anyagaink az olyan személyközi kapcsolati készségekről, mint az időgazdálkodás és a fogyatékossgal élők érzékenyítése.</p>	<p>„A személyközi kapcsolatok képzése tekintetében az a tapasztalatom, hogy „letoltuk” a tréningeket, de a fizikai dolgozók ezeket nem szeretik, nem tudnak azonosulni velük. Ha beletettük más típusú képzésbe, az még rendben volt. Amúgy nem élték meg jól, nem voltak motiváltak. Az még elfogadható, hogy játékos feladat van, de ha már önreflexióra van szükség, az nehezen működik. A klasszikus tréningmódszer kevésbé életszerű ebben az esetben. Ehhez belső motiváció is szükséges volna, hogy én szeretnék fejlődni és tanulni. Ha megmondják, hogy neked most oda kell ülnöd és együttműködést fejlesztek, ez nem belső motiváció.”</p> <p>„Rövid távú tréningekben gondolkozunk, pedig ez nem működik, a személyközi kapcsolatok fejlesztés hosszú távon működik. Főként, ha arra gondolunk, hogy pl. egy rossz szokást mennyi idő megváltoztatni. Itt behoznám a támogató csoportokat, ahol időnként ránézünk, hogy mi a cél és hol tartok én ebben.</p> <p>Nem biztos, hogy munkáltatónál kell ennek megvalósulni, lehet, hogy inkább egy alapítvány, civil szervezet a jó közeg.”</p>
--	--	---

XENIOS POLIS

Az első résztvevő megemlítette, hogy a szemináriumok elsősorban az iskola igazgatóinak szólnak, míg a második résztvevő a szervezet által gyakran szervezett képzéseken vesz részt. Továbbá a többi résztvevő közül az egyik még soha nem vett részt semmilyen képzésben, míg a másik gyakran vesz részt coaching és mentori tanfolyamokon, vagy mester tanulmányai keretében tanult hasonlóképzéseken.

Téma:	Főbb pontok	Példák (egy kulcsfontosságú idézet a beszélgetésből)
Téma #4: Számítógépes készségek fejlesztése. Az IKT használata a képzési programokban		

<p>AFEJI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Az egészségügyi-szociális ágazatnak alkalmazkodnia kellett a COVID-ot követő online képzési programhoz. Ezt az időszakot megelőzően minden képzési program, akár minősített, akár nem, személyes képzés volt. - Az elvárások az interaktivitás, a rövid idő és a vizuális vonzerő. A pedagógiai tartalom vizuális átírata a hordozókon és különösen a képzés (nem az e-learning) jelenléte. A képzés időtartama maximum 2 napra terjedjen ki, vagy ha a képzési idő több, akkor a foglalkozásokat osszuk fel. Szükség van egy "visszacsatolási" foglalkozásra a megszerzett tudás értékelésére. - Ami a számítógépes ismereteket illeti, a digitális szakadék egyre inkább csökken, és már nem jellemző az egyének egy bizonyos csoportjára. - Az online tanfolyamok megkönnyítik a munkaszervezést, különösen azért, mert nem kell a képzés helyszínére utazni. Az olyan rövid formátumok, mint a webináriumok lehetővé teszik a konkrét információk megszerzését. A hátrányok a szemfáradtság, a szociális kapcsolatok hiánya, kevesebb egyéni befektetés; az emberek kevésbé fogékonyak, kikapcsolják a kamerát. 	<p>"Ez csökkenti az informális eszmecserét, a gyakorlatokkal kapcsolatos kérdéseket, nincs társadalmi kapcsolat az szektorban, ami kihívást jelent.</p> <p>"Jó dinamika a csoportban, a tapasztalatcserében, nincs felülről lefelé irányuló kapcsolat az oktatóval.</p> <p>"Korábban a generációk között különbség volt a módszerek között, ez már nem így van.</p> <p>"Az AFEJI-n belül létrehozott nominatív és szakmai e-mail megkönnyítette az információs eszközhöz való hozzáférést".</p> <p>"Megkapják az információt, de nem cserélik ki"</p>
---------------------	--	---

APROXIMAR

Mindannyian (7 fő) a személyes tanfolyamot választják. Az online könnyebbé teszi, hogy több embert érjünk el, de a minőséget illetően garantálnak kell lennie.

Előnyök:

- Sokszínűség, mivel különböző pontokról (nagyobb lefedettség) tud összekapcsolni embereket, az osztály és az ország minden szegletéből, vagy több országból is lehetnek résztvevők.
- Rugalmasság, bárholnan részt vehetünk.

Hátrányok:

- A személyes interakció, a beszélgetés, a közvetlen kapcsolat kifejezése és az arckifejezések leolvasása nem lehetséges a képernyőn keresztül.
- Kevés motiváció, gondolkodás a tanulásról, a legtöbbjük nagyon önzérelt.
 - 2 résztvevő nem tartotta praktikusnak az online kurzusokat, ők nagyon motivált hallgatói az online kurzusoknak.
- Az online tanfolyamok nagyobb fegyelmet követelnek meg maguktól a tanulóktól.

"Olyan tanfolyamok, amelyek lehetővé teszik a vitát, és amelyeket az oktató rendszeresen ellenőriz."

"Jó példa volt erre egy digitális marketing tanfolyam a harmadik szektor számára. Két és fél óra, és nagyon interaktív volt, olyan platformokkal, amelyek kérdéseket tettek fel nekünk. Néhány egyéni válasz, a többiek csoportosan."

"Megpróbáljuk megoldani a problémákat a csoportban folytatott vitán keresztül, és a nagyobb csoportnak bemutatjuk, majd közösen ötletelünk."

"Tudatosítani az oktatóban, hogyan kell a fogyatékkal élőkkel bánni, nem az oktató és a tanuló közötti kapcsolatra összpontosítani."

Ajánlások online tanfolyamokhoz:

- Legyen hely a gyakorlati feladatok elvégzéséhez
- Legyen hely a megosztásra, reflexióra, tisztázásra.
- Találja meg a módját annak, hogy az emberek a megfelelő környezetben legyenek az online tanfolyam alatt.
 - A moderátor elérhetősége a kérdések megválaszolásához.
 - Csoportdinamika lehetővé tétele.
 - Interaktívnak kell lennie
 - A hangsúly nem lehet csak a segítőn (expozitív, magyarázó módszertan).
- Vigyázzunk, hogy ne legyünk túlságosan leíróak, és sok órát töltsünk azzal, hogy meghallgatjuk a segítőt.
- Interakciós eszközök, dinamika és játékok létrehozása
 - A gyakorlók anyagának tükrözési és technikai minőségének garantálása.
 - Olyan interakciók, amelyek hálózatépítést, kapcsolatépítést és gyakorlati alkalmazhatóságot biztosítanak a javaslatokhoz.
 - Csoportdinamika és ötletelés.
 - Tájékoztassa az oktatót arról, hogyan kell bánni a fogyatékosokkal élővel. Ráadásul a fogyatékoságtól függően előfordulhat, hogy a fogyatékosokkal élő személyek technikai megoldások nélkül nem tudnak részt venni az online foglalkozásokon.

ASSOC

A résztvevők többsége az elmúlt egy évben nem vett részt online képzésen. Néhányan azt mondták, hogy 2 évvel ezelőtt, a járvány kezdetén használták, amikor a képzés kizárólag online volt, így nekik is van tapasztalatuk az online képzésről. Az elmúlt évben Romániában a legtöbb képzésre személyesen került sor.

Néhányan közülük tavaly részt vettek egy online képzési programban. Mégis, mindegyiküknek van véleménye az on-line képzésről.

Nyilvánvalóan a kis óraszámú vagy rövidebb időtartamú kurzusokat részesítik előnyben.

Az interaktív képzésre vonatkozóan például a "zoom szobák" olyan technikai megoldások lehetnek, amelyekben a résztvevők csapatokban dolgozhatnak a témákon, és az oktató gyakran belép a virtuális tanterembe, azért, hogy kérdéseket tegyen fel, vagy a feladatokat értékelje.

Az online képzés rugalmas, de interaktívabbnak kellene lennie, hogy a résztvevők jobban be legyenek vonva.

"A vilá járvány miatt több mint egy évig, az egyetem alatt online kurzusokon vettem részt. Őszintén szólva vegyes érzéseim vannak ezzel kapcsolatban. Azért is volt jó, mert bárhonnán részt vehettem az órákon, akár munka mellett is. Másrészt viszont részleges volt a részvételem azokban a pillanatokban, amikor éppen mással foglalkoztam. Nem hiszem, hogy ez a legjobb módja a tanulásnak, de ez volt a legjobb módja annak, hogy az adott helyzetben folytassuk az oktatási folyamatot."

EASI

Az online tanulás a következő előnyökkel jár:

- **Könnyen hozzáférhető** - különösen a világjárványt követően, amely során a távmunkához digitális készségekre van szükség.
- **Rugalmas** - a résztvevők megválaszthatják, hogy mikor tanulnak (aszinkron tanulás esetén).

És a vélt hátrányok:

- **Kevésbé interaktív** - nem biztosít elegendő emberi interakciót. Pl. az emberi interakció leküzdésére: Whatsapp videón keresztül történő bejelentkezés az oktatóval/oktatókkal, néhány személyes találkozó (elérhető helyeken).

A képzési program várhatóan

- **rendkívül interaktív**

- gyakorlati feladatokat kell tartalmaznia az ismeretek alkalmazására,
- lehetőséget nyújt a tanfolyam többi résztvevőjével és az oktatókkal való interakcióra. Ez különösen fontos, mivel a megváltozott munkaképességű munkavállalók és tanulásban akadályozott embereket társadalmilag elszigeteltnek tartják.

"Egynél több foglalkozás egy témában - legfeljebb egy óra elegendő lenne, és a résztvevőknek folyamatos visszajelzést kellene adniuk." (F, 46 éves, Bukarest, magánszektor)

"Az online interaktivitás elengedhetetlen. Az időtartamot be kell állítani, az eseményt, és a projekt kommunikációját. Sok és jól célzott kommunikáció." (F, 46 éves, Bukarest, magánszektor)

"Én egy sor műhelymunkát látnék szívesen egy-egy téma köré szervezve. Melyik érdekelne? Melyik hordozna számodra értéket? Mindig meg kell kérdezni, hogy mi hordoz értéket." (F, 46 éves, Bukarest, magánszektor)

"Az offline ülések produktívabbak voltak - belefáradtak a falak közötti ülésbe. Egy kérdőív vagy fókuszcsoport segítségével megtudhatjuk, hogyan szeretnének találkozni. Nagy az igény a szocializálódásra. Bizonyos feladatokkal jönnek, annyi mondanivalójuk és megosztani valójuk van". (F, 46 éves, Bukarest, magánzféra)

	<ul style="list-style-type: none"> - Hibrid formában (online és személyesen is) - a tanfolyam kiváló lehetőséget biztosíthatna számukra, hogy legyőzzék az elszigeteltséget és személyesen gyakorolhassák szociális készségeiket - ami szintén biztosítaná a tanfolyam sikerét. Például a tanfolyam elején, közepén és végén (értékelés céljából) személyes találkozókra kerülhetne sor, a résztvevők számára elérhető helyen, hogy lehetővé váljon a kapcsolatépítés, hálózatépítés. Természetesen az online is előnyt jelenthet a hozzáférhetőség és a tanulás rugalmassága szempontjából. - Folyamatosan a résztvevőkhöz igazodva, ismétlődő és folyamatos visszajelzéseket követően a javítás érdekében - ez biztosíthatja a tanfolyam sikerét, de a résztvevők megtartását/motiváltságát is. Visszajelzés a következőkről: időtartam, könnyű megértés, esetleges problémák, megközelített témák, gyakorlati feladatok, az oktatók által nyújtott támogatás minősége stb. (kérdőívvel vagy rendszeres visszajelző megbeszélések szervezésével). - 1 online ülés maximális időtartama - 1 óra. Bizonyos tantárgyakra (modulokra) osztott műhelymunkák 	<p style="text-align: center;"><i>"A rokonokról, családokról stb. is beszélünk. Nem csak a finanszírozásról van szó, de amiről beszélünk, az, ha jól megy, az emberek százainak életét befolyásolja." (M, 50 éves, Teleorman, magánszektor)</i></p>
--	--	---

KÉZENFOGVA

A munkavállalók számára nem egyértelmű az IKT-n keresztül történő tanulás fogalma. Például nem tudják, hogy tanultak-e valamit egy videóból.

A munkáltatók és az oktatók szerint: a rövidfilmek segíthetnek a helyzetek megértésében és a megküzdési stratégiák kialakításában.

A videók ismétléshez jók, vagy ha valamit később kell megtanulnod, jó, ha van vizuális segédeszközöd. Jó lehet későbbi segítségnek, elmélyítésnek. Fontos, hogy személyes legyen a lényeg.

Csoportos munkához is jó választás.

Fontos, hogy a képzés interaktív legyen a gyakorlatban. Az online formátum azért jó, mert egyesek nem tudnak szemtől-szemben részt venni, és így könnyebb számukra a részvétel.

A nagy- és kiscsoportos munka váltakozása szintén jól működhet az online képzésben. Szükséges volt a nagycsoportból a kisebb termekbe való átjárás, a közös munka, a kommunikáció, a tapasztalatok visszahozása a nagycsoportba. Ennek jó fejlesztő hatása lehet.

"A számítógépekről az interneten tanultam, videókat néztem, de mások is elmondták, hogyan kell csinálni. Azt is megtanultam hónap alatt, hogyan kell használni egy okostelefont. Kérdőíveket töltöttem ki. Tudok letölteni."

"Az asszertív kommunikációs tréning félig online volt, egy hibrid megoldás keretében."

"Nem sokat teszek érte."

"A duolingo segítségével tanultam nyelvet, most egy videós platformot használok."

"Még mindig aggódom, hogy túl sok papírt adok, és elhagyják. Az online anyag a későbbiekben segítségemre lehet a tananyag elmélyítésében. De fontos, hogy személyes legyen az anyag."

"Az online eszközök használata hasznos lehet a csoportmunkához is."

XENIOS POLIS

Minden résztvevő egyetértett abban, hogy a digitális eszközök fontos szerepet játszanak a képzési folyamatban. Konkrétabban, a digitális eszközök számos pozitívumot kínálnak, elsősorban a távoli területeken élő emberek és a fogyatékossgal élők részvételét illetően. Mindazonáltal fontos az interaktivitás elfogadása, mivel az online tanítás és képzés nem nyújtja a szükséges mélységet a képző és a képzendő között.