

Speciális Tehetségbank



Szervezeti társadalmi
felelősségvállalási koncepció

Tartalomjegyzék

1. Bevezető.....	2
2. Elméleti háttér.....	3
2.1 A tehetség fogalma.....	3
2.2 A tehetség összetevői.....	5
2.2.1 Képességek.....	5
2.2.2 Intelligencia.....	5
2.2.3 Kreativitás:.....	6
2.2.4 Motiváció:.....	6
2.3 Hogy jelenik meg a tehetség és a tehetséggondozás a munkahelyen?.....	7
2.3.1 Gyakornoki programok.....	8
2.3.2 High potential programok.....	8
2.3.3 Talent manager programok.....	8
2.3.4 Mentoring.....	9
2.3.5 Shadowing.....	9
3. Megváltozott munkaképességűek helyzete a munkaerő-piacon.....	10
4. A Special Pécs Alapítvány tehetséggondozási koncepciója.....	11
4.1 A Special Pécs Alapítvány tehetség-értelmezése.....	11
4.2 A tehetség-komponensek mérése, a tehetségbankba való bekerülés kritériumainak meghatározása.....	12
4.3 A tehetségek toborzása, kiválasztása.....	12
4.4 A tehetségmenedzselés szereplői, módszerei.....	13
4.5 Megváltozott munkaképességű tehetségek társadalmi felelősségvállalása.....	14
Köszönet.....	16

1. Bevezető

A Special Pécs Alapítvány egy speciális munkaerő-piaci szolgáltatást, munkaközvetítő irodát működtet több mint 10 éve, melynek célja, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat a valódi képességeiknek megfelelő munkalehetőséghez juttassa.

Idén egy pályázatnak (NtP-FTH-15) köszönhetően arra tesz kísérletet, hogy az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatási program keretében felkarolja, mentorálja és menedzselje azokat a tehetséges megváltozott munkaképességű fiatal álláskeresőket, akik jól hasznosítható, kiemelkedő képességekkel rendelkeznek a nyílt munkaerőpiacon.

Ennek érdekében a szervezet vállalta ez tehetségmenedzsment koncepció kidolgozását, amely egy munkaerő-piaci fókuszú társadalmi felelősségvállalási koncepció.

Mielőtt a konkrét vállalás megvalósítására rátérnénk, az alábbiakban szeretnénk körbejárni, megvizsgálni a tehetségmenedzsment fontosságát, célját, működését.

2. Elméleti háttér

Első lépésben a számtalan tehetség elmélet és modell útvesztőjében a tehetség fogalmának meghatározására teszünk kísérletet. Ezt követően a tehetségmenedzsment, és a tehetségmenedzsment stratégia jelentésével, megvalósulási feltételeivel foglalkozunk. Sorra vesszük mindazon menedzsment és humán erőforrás eszközöket, melyek elengedhetetlenek a sikeres tehetségmenedzsment végrehajtásához. Gondolunk itt a toborzás, kiválasztás folyamatától kezdve egészen a tehetségek képzéséig, megtartásukért alkalmazott módszerekig.

Külön figyelmet szentelünk a tehetségmenedzsment programok kapcsán felmerülő problémákra, nehézségekre, buktatókra. Ezekre nemcsak azoknak a vállaltoknak kell odafigyelniük melyek első ízben vezetnek be ilyen programot, ha nem olyan szervezeteknek is, melyek már viszonylag rutinosak a témában, és esetleg több éve foglalkoznak vele. Több kérdés is felvetődött a tehetséggondozással kapcsolatosan, melyek még válaszra várnak. Ezekre is szeretnénk némi rálátást nyújtani

2.1 A tehetség fogalma

„Tehetségen azt a velünk született adottságokra épülő, majd gyakorlás, céltudatos fejlesztés által kibontakozott képességet értjük, amely az emberi tevékenység egy bizonyos vagy több területén az átlagosat messze túlhaladó teljesítményeket tud létrehozni.”
(Harsányi István)

Ebben az áttekintésben a tehetség meghatározására teszünk kísérletet, mint ahogy tette ezt jó néhány kutató és szakember. Számos tehetségelmélet- és meghatározás született és születik még ma is, ugyanis nehéz a tehetségnek mindent magába foglaló meghatározását adni. Az alábbiakban összegyűjtöttük azokat a meghatározásokat, amelyek alapján átfogó képet alkothatunk a tehetség fogalom jelentéséről.

A tehetség fogalom sokak szerint legnépszerűbb, és tudományosan is elfogadott definícióját az amerikai pszichológus, Renzulli írta le. Szerinte a tehetséget az átlag feletti képesség, a kreativitás és a feladat iránti elkötelezettség hármassága alkotja.

A tehetséges egyének azok, akikben megtalálható a fent említett elemek integrációja, és képesek is azt alkalmazni valamely területen. Renzulli az átlag feletti képességekkel egyenrangúnak tekintette a kreativitást és a feladatkötelezettséget.

A feladat iránti elkötelezettség olyan személyiség-tényezőket foglal magába, amelyek a magas szintű teljesítményhez hajtóerőt biztosítanak: érdeklődés, versenyszellem, kitartás, emocionális stabilitás, önbizalom, belső motiváció, kritikus gondolkodás. A képességek bármilyen magas szintre is fejlődnek, e háttértényezők fejlettsége nélkül nincs magas szintű teljesítmény.

A kreativitás jellemzői többek közt a gördülékeny, rugalmas és eredeti gondolkodás, ötletesség, szokatlan helyzet- és feladatmegoldások, probléma-felismerés, fogékonyság az újdonságra és a speciális dolgokra, kíváncsiság, merészség, szellemi játékosság, a bizonytalanság toleranciája, humorérzék.

Átlag feletti képességek: magas szintű elvont gondolkodás, fogalomalkotás, kombinációs készség, jó memória és beszédkészség, remek logika és a téri viszonyok átlátása, speciális képességek (pl.: nyelvi, zenei, matematikai-logikai, vizuális-téri, testi-mozgásos, szociális-interperszonális, intraperszonális képességek) bizonyos területeken kiemelkedő mennyiségű ismeret, kritikus és független gondolkodás, gyors, pontos, szelektív információfeldolgozás, lényeglátás, stb.

Természetesen egy tehetséges egyénben sem található meg az összes fent említett tulajdonság és képesség. Az egyén tehetsége nem nyilvánul meg általánosan, minden területre kiterjedően, hanem egy-egy adott területen képes kiemelkedő teljesítményt nyújtani.

„Tehetségesnek tehát azok tekinthetők, akik kiváló adottságaik – a négy fenti összetevő ötvözeteként - alapján magas szintű teljesítményre képesek az élet bármely tevékenységi területén.” A tehetség nem kizárólag a magas intelligenciaszinttel azonos fogalom, inkább egyfajta viselkedési és gondolkodási forma, melynek végterméke a kiemelkedő teljesítmény. „Ahhoz, hogy minél több tehetség tudja képességeit

teljesítménybe fordítani, megfelelő környezetre van szükség. Ennek egyik lényeges eleme a tehetség gondozás, ehhez pedig hozzáértő szakemberekre van szükség.”

2.2 A tehetség összetevői

Az összes modern tehetségelmélet egyetért abban, hogy a kiemelkedő teljesítmény megnyilvánulásában a tehetséget alkotó összetevők interakciójára van szükség. A vélemények csak abban térnek el, hogy ezek az elemek milyen mértékben és módon vesznek részt a folyamatban. Az alábbiakban a tehetséget alkotó belső jegyeket fogom áttekinteni, melyek a tehetségnek biztosan részét képezik.

2.2.1 Képességek

„A képesség az emberben rejlő fizikai, szellemi és pszichikai adottságok alapján alkalmassá teszi az egyént arra, hogy adott feladatot elvégezzen, adott munkakörülményeket toleráljon. A képesség a lehetőségek tárháza, potenciális adottság, amely a szocializáció során aktivizálódik.” (pl.: vezetői képességek, teljesítményre való képesség, értelmi képesség, fizikai képességek stb.)

Bár a tehetségnek és tudásnak egyaránt részét képezik a képességek, a két fogalom mégsem azonos egymással. „A tudás a megismerés, a tanulás, illetve a tapasztalás folyamatának a végeredménye.”

A tudásnak két alkotóeleme van. Az egyik komponensét a megismerés folyamatának eredményeként létrejövő ismeretek, gondolatok alkotják. A másik eleme pedig mindazon képességek, készségek összessége, melyek képessé teszik az egyént a cselekvésre. „A tudás képesség a cselekvésre.”

2.2.2 Intelligencia

„Az intelligencia az adott helyzethez való alkalmazkodás értelmi összetevője, az összefüggések megértésének, a tapasztalatokból levont tanulságok hasznosításának

képessége. Alkalmazó jellegű, eltérően a kreativitástól, amely új minőségek létrehozására vezet.”

Az utóbbi években egyre inkább előtérbe került az emocionális intelligencia (EQ) fontossága, a racionális intelligenciával egyenrangú szerepének felismerése. Szakértők szerint helyes ítélet csak az értelem és érzelem együttes alkalmazása által születhet.

A kommunikációs intelligencia (CQ) szintje a racionális és az érzelmi intelligencia közvetítésének mikéntjét befolyásolja.

2.2.3 Kreativitás:

„A kifejezés magyarra fordítva alkotóképességet, teremtőerőt jelent.” A mai pszichológia fontos kiindulópontja, hogy a kreativitás nemcsak a kiemelkedő alkotók sajátossága, de általános emberi vonás, az újat létrehozás képessége.”

Guilford 1950-ben megalkotott „creativity” kifejezése fokozatosan összefonódott a tehetség fogalmával. Manapság úgy tartják, hogy a kreativitás a tehetség egyik legfontosabb eleme.

2.2.4 Motiváció:

„A motívum vagy indíték bármely olyan belső személyi feltétel, amely cselekvést vagy gondolatot vált ki. A motiváció a személyiség „sarkalló ereje”, ahogy Allport 1980-ban tömören megfogalmazta.

A motiváció a tehetség legnehezebben mérhető, mégis a legmeghatározóbb és koroktól és kultúrától független eleme. A teljesítménymotivációnak különösen fontos szerepe van a kiemelkedő teljesítmények terén, ugyanakkor a mindennapi életünk egyik fontos

mozgatórugója is. „A leghatékonyabb motiváció a pozitív énkép és kíváncsiság által támogatott teljesítmény és siker elérésére irányuló belső hajtóerő.”

Joan Freeman, amerikai egyetemi professzor a teljesítménymotivációt meghatározó pozitív énkép létrejöttében a hiteles visszajelzést alapvető tényezőnek tartja. Ez a meglátás is bizonyítja, milyen fontos szerepe van az állandó visszajelzéseknek és a teljesítményértékelésnek a munkatársak folyamatos ösztönzésében, fejlesztésében és megtartásában. A tehetségeknél a motiváció fokozott szintje vagy az átlagostól eltérő minősége eredményez kimagasló teljesítményt a munkavégzésben.

2.3 Hogy jelenik meg a tehetség és a tehetséggondozás a munkahelyen?

Minden vállalat természetes módon, a lehető legjobb munkaerőt szeretné magának. Azt azonban tudjuk, hogy olyan ember, aki minden elvárásnak maradéktalanul megfelel - mondhatni, „tökéletes” - elég ritka, talán nincs is, ezért fel kell tudnunk ismerni azt is, ha a tehetség már ott lakozik valakiben, csak annak a felszínre jutása még valami miatt nem következett be.

Egyre több cég igyekszik tehetségeket nevelni, utánpótlást biztosítani a hatékony munkához különböző programokkal, mint a

- *Gyakornoki program*
- *High Potencial*
- *Talent management*
- *Tehetségbank*
- *Mentoring*
- *Shadowing*

2.3.1 Gyakornoki programok

A gyakornoki (trainee) programok nagy erénye a szisztematikus és vállalat-, illetve szakterület-specifikus fejlesztés mellett a szakmai fejlődés figyelemmel kísérése és a folyamatos értékelés is. A programok végén kölcsönös megelégedettség mellett a gyakornok a profiljának legmegfelelőbb területen álláshoz juthat.

2.3.2 High potential programok

A „high potential” alatt olyan kiemelkedő képességű munkavállalókat, illetve felveendő jelölteként értenek a vállalatok, akiknek megvannak azok a személyiségjegyeik és képességeik, amelyek szükségesek ahhoz, hogy jó vezetővé váljanak, ám nincs elég tapasztalatuk az adott vezetői munkakörrel kapcsolatosan. A „high potential” programok alatt az elsődleges feladat az ideális menedzserprofil kialakítása. Ezután meg kell találni és mérési eszközökkel „bizonyítani” a magas vezetői potenciált. Az így azonosított „high potential” munkavállalók folyamatos fejlesztésével és egyéni motivációs stratégiák megvalósításával a pályán tartás az elsődleges feladat. A készségek és munkarutinok megfelelő fejlesztése mellett látható közelségbe kell hozni az új vezetői pozíciót a munkatárs számára.

2.3.3 Talent manager programok

A „talent management” program lényege: a szakmai területen és a vezetésben is elsődleges a tehetség felismerése, menedzselése (megtartása) és folyamatos fejlesztése. A tehetséggondozás folyamatában az elsődleges lépés a kompetenciamenedzsmen. Vagyis a munkakörökhöz kapcsolódó kompetenciák azonosítása után egy sikermodell (optimumszint) kialakítása a cél. Ennek a sikermodellnek az iránymutatása alapján történik a tehetségek kiválasztása. A második lépés épp a kiválasztás: személyiségtesztek, személyiségprofil kialakítása, képességek mérése, munkakör-specifikus AC/DC (assessment center, development center), a tehetségbank tagjainak a kiválasztása (talent pool) bizonyos kulcsmunkakörökre, illetve vállalati szinten.

Harmadik lépésként a tehetséggondozás, a fejlesztés és a fejlesztés mérése történik. A humánszervezet tevékenysége mellett a vezető szerepe a döntő, aki a legjobb elérési utak átadása (coaching, mentoring) mellett felelős az egyéni motiváció biztosításáért is. A karriermenedzsment-rendszer része a munkatársakban rejlő, a szervezet számára fontos tudás, kreativitás, innovációs erőforrás, fejlődési potenciál megőrzése, szisztematikus fejlesztése, amelyhez célszerű tehetségbankot létrehozni. Ez egyaránt vonatkozik a vertikális (tovább lépés) és a horizontális (szakértői vagy tudástöbbszöröző) karriervonalra. A vállalati tehetségbankba történő jelentkezés önkéntesen, illetve a vezetők általi ajánlással történhet. A kiválasztási folyamat során az ismeretek, attitűd és személyiségelemek mellett a képességek és készségek felmérése történik. Az azonosított fejlesztendő területek alapján szisztematikus képzési program indul a jelöltek számára.

2.3.4 Mentoring

A mentoring célja a munka-, illetve a személyes hatékonyság növelése. Foglalkoztatásba ágyazott képzés, ahol a belső mentor (vezető vagy szenior munkatárs) interperszonális és kommunikációs eszközök segítségével éri el az eredményt. Új munkatárs pályára állításakor, új munkakörök, illetve szerepkörök belépése esetén használatos fejlesztési módszer.

2.3.5 Shadowing

A shadowing a figyelem alapján történő tanulás módszere, ahol a tapasztalt munkatárs megfigyelése útján jut az „árnyék”, a vezető a megfelelő fejlesztési információkhoz. Munkahelyi látogatások, közös tárgyalások és azok elemzése, közös munkavégzés, ahol a fejlesztett munkatárs árnyékként követi a feladatvégzőt, és előre megadott szempontok alapján elemzi a munkafolyamatokat és a teljesítést. Vezetői shadowing esetében a vezetői döntések és kommunikációs helyzetek elemzése történik.

Nagyon fontos a megfelelő szempontrendszer kialakítása a fejlesztési alkalmakhoz, és elengedhetetlen a vezető strukturált magyarázata és visszajelzése.

3. Megváltozott munkaképességűek helyzete a munkaerő-piacon

Megváltozott munkaképességűnek, egészségkárosodottnak, vagy fogyatékosnak lenni olyan megbélyegző címke viselését jelenti, mely elfedi az egyén valódi képességeit, erősségeit. A munkáltatók zöme előítéletekkel közelít ehhez a csoporthoz, kevés a motivációjuk, illetve az eszközeik az alternatív foglalkoztatáshoz, az egyéni differenciáláshoz, egyéni bánásmód kialakításához, de a közösségi tudatformáláshoz is.

A számukra elérhető munkalehetőségek tömegében képesítést nem igénylő, alacsony díjazású munkakörök. Megváltozott munkaképességűvé válni egyet jelent a szociális kapcsolatok és a munkalehetőségek jelentős beszűkülésével, amely valószínűsíti az anyagi lehetőségek beszűkülését is, és az életminőség romlásához vezethet. Csak nagyon kevesek képesek a számukra kijelölt ösvényről letérni, egyéni utakat kitaposni, és célt érni azon.

Szükséges tehát a társadalom, a társadalmi felelősségvállalás megerősítése a velük való bánásmód és hozzáállás terén, és szükség van olyan kezdeményezésekre, melyek új utak kiépítésén, új életperspektívák felvillantásán munkálkodnak.

Szervezetünk több mint 10 éve működtet munkaerő-piaci programokat a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára. Tapasztalatokkal tudjuk alátámasztani, hogy ügyfélkörünkben gyakran jelennek meg valódi kiemelkedő képességekkel rendelkező fiatalok. Eddig azonban nem állt rendelkezésre speciális tehetséggondozási program a számukra. Ennek kidolgozására vállalkoztunk a (NtP-FTH-15) projekt keretében.

4. A Special Pécs Alapítvány tehetséggondozási koncepciója

E tehetséggondozási koncepció alapvetően négy pillérre épül:

- 1. A tehetség- fogalom tisztázása, az egyes tartalmak azonosítása*
- 2. A tehetség-komponensek mérése, a tehetségbankba való bekerülés kritériumainak meghatározása*
- 3. A tehetségek toborzása, kiválasztása*
- 4. A tehetségmenedzselés szereplői, módszerei*

4.1 A Special Pécs Alapítvány tehetség-értelmezése

A tehetség fogalmába a jelen koncepció szerint mába beletartozik minden, a munkaerő-piacon értékes, jól hasznosítható tulajdonság, mint a

- Megfelelő végzettség, képesítés*
- Idegen nyelvtudás*
- Informatikai tudás*
- Képességek, a munkavállalás szempontjából kiemelt jelentőségű kulcskompetenciák (alapul véve a TÁMOP 1.3.1 kiemelt projekt eredményeit)*
- Intelligencia (IQ, EQ, CQ)*
- Kreativitás (Tóth féle kreativitás kérdőív)*
- Motiváció, kiemelten a munkamotiváció (Super féle munka-érték kérdőív)*
- Kiemelkedő teljesítmény valamilyen területen*

Ebben a felfogásban a tehetség nem csupán a velünk született, hanem a gyakorlás, céltudatos fejlesztés által kibontakozott képességet értjük, amely az emberi tevékenység egy bizonyos vagy több területén az átlagost túlhaladó teljesítményeket tud létrehozni, a meglévő egészségkárosodás, vagy fogyatékoság mellet, vagy annak dacára.

4.2 A tehetség-komponensek mérése, a tehetségbankba való bekerülés kritériumainak meghatározása

A fenti tehetségkomponensek megléte, vagy hiánya különbözőképpen igazolható. Valamennyi komponens megítélésének esetében törekedni kell az objektivitásra. Az egyes komponensek az alábbi módon vizsgálhatók, értékelhetők:

- *Megfelelő végzettség, képesítés megítélése dokumentum-elemzéssel történik (oklevél)*
- *Idegen nyelvtudás is dokumentummal igazolható (esetleg interjú keretében)*
- *Informatikai tudás is dokumentummal igazolható (esetleg szituációs teszttel ellenőrizhető)*
- *A munkavállalás szempontjából kiemelt jelentőségű kulcskompetenciák mérése teszttel történik*
- *Intelligencia (IQ, EQ, CQ) mérése a jelentkező kizárólagos kérése alapján MAWI teszttel történik*
- *Kreativitás mérése teszttel történik*
- *Motiváció, kiemelten a munkamotiváció mérése kérdőívvel történik*
- *Kiemelkedő teljesítmény bizonyítása valamilyen területen, dokumentum alapon igazolandó.*

4.3 A tehetségek toborzása, kiválasztása

A Special Pécs Alapítvány az évek során szoros együttműködéseket alakított ki számos szociális és fogyatékos ügyi szakmai szervezettel, akik folyamatosan közvetítenek felé megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

Emellett a tehetségtoborzásban kiemelt partnerként kezeli a Pécsi Tudományegyetem Támogató Szolgálatát, ahonnan fiatal, pályakezdő tehetségeket toboroz. Az egyetemmel való kapcsolatépítés során különös figyelmet fordítunk a PTE-n futó különböző tehetséggondozási programba bekerülő megváltozott munkaképességű munkavállalókra.

Hasonló tehetségtoborzási lehetőségeket jelentenek az alábbi civil szervezetek:

- Kerek Világ alapítvány
- Baptista Szeretetszolgálat
- Civil Közösségek Háza
- People First Egyesület
- Fogd a Kezem Alapítvány

A kiválasztás a jelentkezők szűrésével valósul meg, a fentebb említett tehetségkomponensek mérési eredményeinek összehasonlítása alapján. A tehetségbankba való bekerülés feltétele legalább 4 tehetségkomponens megléte, kiemelkedő voltának alátámasztása.

4.4 A tehetségmenedzselés szereplői, módszerei

A mentor az, aki felismeri, támogatja és fejleszti a tehetséget, ő az, aki segít megtalálni a helyes utat és megpróbál lehetőségeket teremteni a tehetség kibontakoztatásához. Természetesen ehhez szoros kapcsolódást kell kialakítania a kiközvetített tehetséges munkaerő munkatársaival, feletteseivel, karrierjének fontos szereplőivel, akik felelnek azért, hogy a tehetségeinknek valóban a képességeiknek megfelelő kihívásokkal szembesüljenek a munkavégzésük során.

A mentor feladata továbbá az egyéni motiváció, és a személyes hatékonyság biztosítása is.

Annak érdekében, hogy mind a személyes, mind a munkahatékonyság fokozását el tudjuk érni, a Special Pécs Alapítvány két mentort biztosít minden tehetség számára. Egyikük a munkáltatói kapcsolattartásért, a munkahelyi hatékonyság-fokozásért és karriermenedzselésért felel, míg a másik mentor pszichológus, aki a személyes hatékonyságfejlesztést, célkijelölés, hatékony önérvényesítést támogatja.

A fiatal tehetségek a két mentor segítségével készítik el karriertervüket, melyet első körben fél év múlva, majd azt követően évente felülvizsgálják, aktualizálnak.

A tehetséggondozás folyamata során figyelmet kap a generációk közötti kapcsolatok és kommunikáció erősítése, a mentori programba bevonásra kerülnek idősebb, tehetséges,

sajátos karriert befutott egészségkárosodott emberek is, akik felajánlják támogatásukat a fiatalabb generációknak. Őket nevezhetjük hősöknek, példaképeknek is, vagy tapasztalati szakértőknek.

A **tapasztalati szakértő** egy idősebb, egészségkárosodással élő munkavállaló, vagy vállalkozó, aki sajátos karrier-utat futott be, és ennél fogva alkalmas arra, hogy példaképpül szolgáljon és/vagy motiváljon fiatalabb tehetségeket. A tapasztalati szakértő önkéntes alapon kapcsolódik a mentorálási folyamathoz.

Az elindult tehetségprogram a jövőben meghatározott időközönként felülvizsgálatra kerül, melynek során központi kérdés lesz az is, hogy az induláskor bekerülő tehetségek hogyan érhetik el a hős/példakép fokozatot, ahol már maguk is menedzselhetik a frissen felfedezett tehetségeket.

4.5 Megváltozott munkaképességű tehetségek társadalmi felelősségvállalása

A társadalmi felelősségvállalás lehetőségei nem csupán szervezetek számára nyitottak, hanem a társadalom azon rétegei számára is, akik veszélyeztetettek a kirekesztődés által. Ennek egyik legnépszerűbb módja az önkéntesség.

Az önkéntesség olyan tevékenység, melyet egyénileg vagy csoportosan, rendszeresen vagy alkalmanként, a közös jó érdekében személyes akaratból végeznek anyagi ellenszolgáltatás nélkül. Az önkéntes tevékenység közvetlen anyagi haszonnal nem jár annak végzője számára, továbbá az önkéntes nem helyettesíti a fizetett munkaerőt. Az önkéntes nem elsősorban saját családjának segít, munkálkodása hozzáadott értéként jelenik meg a fogadó szervezet életében. A tevékenység megvalósulhat non-profit, civil szervezet, vagy állami intézmény-, ritkább esetben for-profit szervezet (cégek, vállalkozások) keretein belül. Előnye, hogy elősegíti a társadalmi beilleszkedést, hozzájárul a szegénység, a kirekesztődés csökkentéséhez és a teljes foglalkoztatottsághoz. Az önkéntesség segít környezetünk és közösségünk jobbá tételében.

A **fiatalok, pályakezdők** szempontjából előnyös, ha első munkahelyi gyakorlatukat segítő környezetben végzik, ahol a felelősséget még mások viselik helyettük. A fiatalok körében növekvő **tartós munkanélküliség** tendenciáit figyelembe véve még nagyobb a társadalmi felelősség: sokan karrierjük első állomásaként **passzivitásba** kényszerülnek. Különösen fontos a **nők munkaerőpiacra való vissza- és bekerülésének** elősegítése. A **nyugdíjas önkéntesek** számára a magány, a passzivitás, a betegségekbe menekülés és az elszegényedés elkerülésének lehetősége jelenthet vonzást. Emellett egyre több **piaci szervezet** figyel fel arra, hogy szakembereinek önkéntes munkára való ösztönzése elősegíti az alkalmazottak kreativitásának, munkakedvének növekedését, felfogható az alkalmazottak sokoldalúvá tételének egyik állomásaként, javítja a cég közösségen belüli reputációját, növeli a vállalaton belüli munkamorált.*

Köszönet

A Special Pécs Alapítvány Speciális Tehetségbank elnevezésű NTP-FTH-15-0036 sz. projektje a Nemzeti Tehetségprogram keretében, az Emberi Erőforrás Támogatáskezelő segítségével valósulhatott meg.



EMBERI ERŐFORRÁS TÁMOGATÁSKEZELŐ



EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA