

Célunk a programmal az általunk már 6 éve működtetett tanácsadói tevékenység struktúrájának tovább szélesítése és olyan innovatív megoldások bevezetése, mellyel az ügyfeleink még kényelmesebben és hatékonyabban tudják igénybe venni a szolgáltatásainkat, új munkahelyeket biztosítva ezzel a hátrányos helyzetű munkavállalóknak, csökkentve az infokommunikációs lemaratottságot Békés megyében aktív közösségek kialakításával a generációk közötti párbeszéd megteremtésével, mindezt a környezeti és pénzügyi fenntarthatóság figyelembevételével.

A fenti célokat az alábbi programtervvel szeretnénk elérni:

I. Előkészítő szakasz

- 1. Projektmenedzsment felállítása, Szakmai megvalósítók kiválasztása;**
- 2. Beszerzési eljárások lefolytatása, szerződések megkötése;**
- 3. Toborzási akciók;**
- 4. Iroda kialakítása;**

II. Megvalósítási szakasz

- 1. Szoftverfejlesztés;**
- 2. Képzési tevékenység;**

3. Munkavállalók foglalkoztatása;
4. Műhelyfoglalkozások működtetése;
5. Népszerűsítő rendezvények megszervezése;
6. Marketing tevékenység (sajtó, TV, internet)

III. Programzáró szakasz

1. Értékelés, visszacsatolás;
2. Továbbfoglalkoztatás a támogatásból foglalkoztatást követő 3 hónapig;

I./3. Toborzási akciók megszervezése

I./4. Iroda kialakítása

A célcsoport részére kialakításra kerül a munkavégzés helyszínéül szolgáló iroda, mely a Kedvezményezett 2. számú telephelye és egyben tanácsadói irodája is.

II./1. Szolgáltatásfejlesztés (szoftverfelépítés)

A fejlesztés indokoltsága: Szolgáltatásunk továbbfejlesztésének, innovatívvá tételének, valamint a környezeti szempontokat messzemenőig figyelembe vevő felelősségvállalásunknak az alappillére a programból finanszírozott online szolgáltatási platform felépítése.

Működtetése azokra a problémákra ad választ melyeket a szükségletfelméréseinkben mutattunk be.

A pályázatban specifikált webes szoftveralkalmazás technikai megtervezése és fejlesztése a következő technológiák használatával készül el (meg kell jegyezni, hogy a szolgáltatás bővülése, illetve az adattartalmak változásának igénye további technológiai megoldások beépítését követelhetik meg, ezért az alapszoftver szerkezeti sémájának építőköveit mutatjuk be jelen felsorolásban):

- Felhasználói felületek: HTML5, CSS3, JavaScript, jQuery, Bootstrap 3+, Google Maps API, online fizetési szolgáltató integrállása,
- Üzleti logika: PHP 5.6+
- Relációs háttéradatbázis: MySQL / MariaDB
- Webszerver: Apache / nginx
- Felhő technológia (CDN, terheléelosztás): CloudFlare

A szoftveralkalmazás futtatásához szükséges szerverkörnyezet konfigurációja,

Felhasználói felület használatához szükséges dokumentáció elkészítése („Súgó”, integrálva a frontend-be).

Szolgáltatásainkat ez idáig személyes megkeresések útján teljesítettük. Vagy az ügyfél jött el az irodánkba, vagy mi mentünk el az ügyfélhez.

Hátránya a személyes megkeresésen alapuló szolgáltatásnak:¹[1][1]

- rendkívül időigényes az utazás, más lehetőségektől veszi el az időt a két helyszín közötti utazás (holidays).

- a sok gépkocsi használat rendkívüli módon megterheli a környezetet a légkörbe bocsájtott gázok miatt.
- az utazások és tárgyalások időigényessége nem teszi lehetővé szélesebb ügyfélbázis kialakítását.
- A megkeresések során előfordulhat, hogy a szolgáltatás jellegét előre behatárolt tanácsadási struktúra a helyszínen korrigálásra, vagy kiegészítésre szorul, így további találkozásokat szükséges beiktatni.
- A távolabbi ügyfelek szinte elérhetetlenek, felkeresésük rendkívül gazdaságtalan.
- Az egyeztetett időpontok néha több alkalommal is változnak.
- Nehézkes a több munkatárs jelenlétét feltételező fejlesztések időbeni összehangolása.

Előnye a szolgáltatásfejlesztésnek:

- Egyszerre több ügyfél kapja meg a fejlesztési csomagot;
- Több ügyfelet tudunk bevonni a tanácsadói hálózatunkba,
- Bővülő új munkahelyet teremt az adatbázis kezelés,
- Olyan munkakört tudunk ezáltal kialakítani, amit hátrányos helyzetű és/vagy megváltozott munkaképességű személy is el tud végezni (ügyféladatbázis kezelés)
- Csökken a személyes kiszállások száma, ezzel csökken a gépkocsi használat, ennél fogva csökken a légszennyezés, és az utazások során generálódó „holtidő”.
- Hálózatos rendszerben kibővül a csoportok közötti kommunikáció, így a szolgáltatások mellett pozitív hozadék a közösségépítés is.

- A térképalapú megjelölés lehetővé teszi a partikuláris közösségek kialakulását, valamint a pontos helymeghatározás időt és energiát spórol a felek közötti személyes találkozás kialakítása tekintetében,
- Az egy helyen felsorakoztatott szolgáltatások rendszere lehetővé teszi a költséghatékony szolgáltatás igénybevételét.
- Mivel hátrányos helyzetű személyeket foglalkoztatunk ezért a szolgáltatást igénybevevő közvetett módon hozzájárul a társadalmi felelősségvállaláshoz.
- A regisztrációval a szolgáltatást igénybevevő adatairól naprakész információt kaphatnak az érdeklődő ügyfelek.
- Olyan szervezetnek, amelyik nem rendelkezik honlappal, kiváló lehetőséget ad a bemutatkozásra. Lehetőséget ad jó gyakorlatok bemutatására a felületen.
- A „hűségrendszer” bevezetésével az ügyfelek további kedvezményeket kapnak a szolgáltatások igénybevételére.
- Lehetőség nyílik ügyfélértékelő rendszer bevezetésére, melynek célja, hogy az ügyfelek minél színvonalasabb és minél környezetbarátabb módon nyújtsák szolgáltatásaikat. Minden hónapban megvizsgáljuk, hogy az adott regisztrált ügyfél milyen környezetbarát intézkedést tesz és ez alapján pontozzuk egy 10-es skálán. Ennek az lesz a vizuális jele, hogy a térképprogramunkon a szervezet jelölésének színe változni fog, ha eléri a 10 pontot, akkor zöldre változik, ha nem akkor marad az alap kék szín. Itt gondolunk arra, ha például egy cég vagy szervezet szemétszedési akciót, játszótér felújítást, egészséges élelmiszert mutat be, vagy ilyen tevékenységet folytató szervezetet támogat.

Ez a civileknél könnyű, de amelyik cég viszont így jár el, az szimpatikusabb lehet az ügyfelei vagy leendő ügyfelei előtt. Amennyiben a szervezet adott hónapban valamilyen bizonyítható környezetkárosító hatást generál, akkor a jelölése pirosra változik. Ez segít az olyan ügyfeleknek, akik gondot fordítanak a környezetbarát vagy egészséges táplálkozásra.

- A visszajelzések alapján tovább fejleszthető a rendszer.
- A tanácsadók egyszerre több ügyfélkapcsolatot képesek kezelni. Országos és határon túli lefedettséget biztosít.

- **A szoftver könnyen prezentálható a népszerűsítő rendezvényeken, workshop-okon.**
- **A szoftver lehetőséget biztosít, hogy távmunkát közvetítsen.**
- **Személyre szabott munkaerő-piaci felmérést biztosít.**
- **Lehetőséget ad olyan önkéntes adatbázist elérni, melyben összeköti az önkéntes igényeit a fogadó szervezet igényeivel.**
- **Egységes jogszabály által megkövetelt szabályzati séma kialakítása, mely kezelhetővé teszi a változások beillesztését.**
- **Az olcsón és könnyen kezelhetően bevezethető szabályzatokat az ügyfelek szívesen megvásárolják, ezzel javul a törvényesen működő szervezetek száma Magyarországon, mely erősíti a közbizalmat.**
- **Szolgáltatásunk összekapcsolja a civil és közszférát ezáltal teremtve meg közöttük a konstruktív párbeszédet. Ezzel változik a civil szervezetekkel kapcsolatos negatív attitűd is (amely szerint a civilek, csak gyűjtik az adományokat, de vissza nem juttatnak a társadalomba)**
- **A civil szervezetek könnyebben tudnak kampányolni 1%-ra.**
- **A rendszer keretjellel, mely lehetőséget biztosít további modulok (szolgáltatási egységek) beépítésére az igények bővülése esetén.**
- **A keretjellel lehetőséget biztosít versenytársaink beintegrálására, ami annyit jelent, hogyha egy versenytársunk már nem szeretne a piacon maradni, annak szolgáltatási csomagját megfelelő konvertálás után be lehet építeni a rendszerünkbe, vagy a versenytárs szolgáltató részére bérbe adjuk a felületünket, hogy azon keresztül szolgáltatson (erre vonatkozólag már van megkeresésünk, amennyiben elkészül a keretszoftver).**
- **Munkahelyet tudunk teremteni megváltozott munkaképességű személyeknek figyelembe véve, hogy a szolgáltatás jellege alkalmas gyengén látók, siketek, mozgásukban korlátozott személyek foglalkoztatására. További előnye, hogy a foglalkoztató szervezet társadalmi megbecsülése folytán, mely a célcsoport foglalkoztatási jellegéből fakad, lényegesen több ügyfelet szerezhet.**

A program megvalósításának első ütemében a szakmai megvalósítók megírják az online szolgáltatás alapját képező szoftvert.

A szoftveralkalmazás a „Nyitott Szemmel” Közhasznú Egyesület tulajdonát fogja képezni és az a honlapjáról lesz elérhető.

A szoftver felépítése az alábbi módon strukturálódik: <https://allin-hungary.eu/map#>

1. A hivatkozási címre kattintással érhető el a szoftverfelület, mely Magyarország térképét ábrázolja. Ezen a felületen lehet regisztrálni. Az alábbi funkció nyilvános.

A regisztráló megadhatja a legfontosabb adatait, de kötelező elem a szervezet neve, adószáma, működési forma, székhely cím, elsődleges cím (ahol a szolgáltatásnyújtás folyik), kapcsolattartási adatok (telefonszám, email cím, web).

Kiegészítő információk megadása opcionális:

- **Bemutatózó szöveg,**
- **Jó gyakorlatok feltöltése,**
- **Munkaerő-piaci információk (állásajánlat),**
- **Szolgáltatások ismertetése,**
- **Referenciák bemutatása,**

- **Árlista feltöltése,**
- **Fotó/Videó galéria,**

A vezérlőfülekre kattintással lehet a szervezet által feltöltött tartalmakat megtekinteni. A feltöltött tartalmakat olyan szűrőszoftver ellenőrzi, mely az alapvető trágár kifejezéseket, valamint esélyegyenlőséget rontó szöveget, mely alkalmas valamely hátrányos helyzetben lévő csoport emberi méltóságának a megsértésére, letiltja.

A szolgáltatásunk ezen része alkalmas arra, hogy a helyi közösségeket erősítse, tekintetbe véve, hogy a térképen megjelenő szervezeteknek időt és energiát spórol a pontosan meghatározott helyszín beazonosítása.

Nagyon fontos környezeti szempont, hogy a beszállítók az igénylés helyszínéhez minél közelebb legyenek, ezzel csökkentve a szállítási időt, ami a környezetterhelést csökkenti.

Fontos szempont az is ebben a kérdésben, hogy a helyi vállalkozások lesznek ezáltal beszállítói előnyben, ami a partikuláris fejlődésnek egyik meghatározó tényezője lehet.

A program során alkalmazott hátrányos helyzetű célcsoporttagok feladata lesz a naprakész és hatályos adatbázis kezelése.

Versenyhársaink felmérése, felkutatása során természetesen mi is szembesültünk azzal a ténnyel, hogy a Google Maps hasonló jellegű szolgáltatást biztosít az internethasználóknak, azonban amögött semmiféle adatbázis kezelés nem folyik. A regisztráltak megadnak néhány adatot, azonban azoknak a naprakészességét senki nem ellenőrzi. Magunk is tapasztaltuk már, hogy szolgáltató keresés közben a Google Maps-ról kapott információ sokszor dezinformatív. A szolgáltató már vagy nem létezik, vagy nem azaz elérhetősége.

Szolgáltatásunk erre ad kiváló megoldást.

A munkavállalóink folyamatosan frissítik az adatbázisokat a szolgáltatók felé intézett időszakos kérdésekkel. Amennyiben egy szolgáltató 3 hónapon keresztül nem lép be a rendszerbe, és az adatkérésekre sem reagál, a rendszerautomatika láthatatlanná teszi. Ezzel

szertnének elkerülni, hogy a rendszerünket használók csalódjanak a naprakészség tekintetében.

A program része, hogy a felületre látogatóknak lehetőségük legyen keresni a szolgáltatói adatbázisban. Egyedi jelleget kölcsönöz a szolgáltatásnak, hogy nem kell órákat tölteni azzal, hogy a Google vagy egyéb keresőkön keresztül felajánlott honlapokra kattintgatva találjuk meg a nekünk megfelelő szolgáltatót – megjegyzendő, hogy olykor már nem létező szolgáltatást próbálunk tárcsázni, hanem szinte azonnal megtaláljuk a keresett szolgáltatást, mely naprakész és hiteles forrásból származik.

II./2. Képzés

Alapvető fontosságú a program sikerességének szempontjából, hogy a bevonandó célcsoportunkat fel tudjuk készíteni a feladatok ellátására, valamint a társadalmi felelősségvállalás fontosságára.

A képzésbe vonást egy felmérés előzi meg, mely során vizsgáljuk a célcsoporttagok motivációját, elhivatottságát.

Az alábbi képzéseket tervezzük megvalósítani a közvetlen elsődleges célcsoportunk tekintetében:

Képzési kör	Képzési program megnevezése	Óraszám
„D”	TEAM építés	30 óra
„D”	Esélyegyenlőségi tréning	30 óra
„D”	Együttműködést fejlesztő tréning	30 óra
„D”	Kliensközpontú kommunikáció	30 óra
„D”	Menedzsment ismeretek	30 óra
„D”	IT-mentor	30 óra

Összes óraszám:	180 óra
-----------------	---------

1. TEAM építés

- **A képzési program célja** azon folyamatok elméleti és gyakorlati megalapozása, amelyek birtokában elindulhat a hatékony team építés.

A résztvevők ismerjék meg a team munka alkalmazási területeit, ezeket a munkájuk során tudják alkalmazni, továbbá találják meg saját formális és informális szerepüket a különböző teamekben.

A programban résztvevők legyenek tisztában a team munka szervezésének szabályaival, módszereivel, képesek legyenek tevőlegesen részt venni a team szervezésében, hogy minél magasabb szinten elsajátítsák azt.

- **A képzés során megszerezhető kompetenciák:**
 - o A résztvevők birtokában lesznek a team építéssel kapcsolatos alapismereteknek.
 - o A résztvevők megismerik team munka alkalmazási területeit, ezeket a munkájuk során képesek lesznek alkalmazni, továbbá képessé válnak arra, hogy megtalálják saját formális és informális szerepüket a különböző teamekben.
 - o Megismerik azokat a folyamatokat, amelyek alapját képezik a hatékony team építésnek. A képzésben résztvevők képesek lesznek aktívan részt venni a team építésben.
- **A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása:**

A képzés célja általános ismeretek fejlesztése. A képzés végén a résztvevők tudásának ellenőrzésére egy gyakorlati vizsgafeladatot hajtanak végre, amely alapján megállapítható, hogy résztvevő megfelelően sajátította el a tananyagokhoz tartozó kompetenciákat, azaz tudásanyagot. A teljesítmény értékelése, minősítése a következőképpen valósul meg: megfelelt, illetve nem felelt meg. Tanúsítványt csak az a résztvevő kaphat, aki a megengedett elméleti és gyakorlati hiányzás mértékét nem lépte túl, és aktívan részt vett a képzésben, valamint a program zárásaként megvalósuló szituációs játék(ok) tekintetében tanúságot tett az elsajátított ismeretekről.

- A programba való belépésnek nincsenek speciális feltételei végzettségre, munkatapasztalatra vagy egészségügyi alkalmasságra vonatkozóan.

2. Esélyegyenlőségi tréning

- A képzés program célja, hogy a résztvevők ismerjék meg és adekvátan alkalmazzák a diszkrimináció, az egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség témákban használatos alapfogalmakat.

A résztvevők ismerkedjenek meg a társadalmi integráció, társadalmi befogadás fogalmával, célkitűzéseivel, alapelveivel, és történjen meg a kirekesztett társadalmi csoportokkal, azok speciális szükségleteivel kapcsolatos érzékenyítés, amelyet mindig is a legjobb tudása alapján fog használni a megfelelő környezetben.

A résztvevők ismerjék fel és tudatosítsák saját előítéleteiket, gyakorolják azok kezelési módjait, legyenek képesek tudatos magatartásformák kialakítására és fenntartására.

Ismerjék meg a hallgatók azokat a hazai és nemzetközi jogi és szabályozási kereteket, amelyek az esélyegyenlőség elősegítését és a diszkriminációmentességet tartalmazzák. Ismerjék meg és a jövőben legyenek képesek tudatosan használni azokat az eszközöket, szervezeteket, amelyek segítséget nyújtanak az esélyegyenlőség előmozdításában és a diszkrimináció csökkentésében.

- A képzés során megszerezhető kompetenciák:

- o A résztvevők ismerik és adekváтан alkalmazják a diszkrimináció, az egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség témákban használatos alapfogalmakat.
 - o A résztvevők tisztába vannak a társadalmi integráció, társadalmi befogadás fogalmával, célkitűzéseivel, alapelveivel, és érzékenyen reagálnak a kirekesztett társadalmi csoportok szükségleteire.
 - o A résztvevők felismerik, tudatosítani képesek saját előítéleteiket, képesek azokat kezelni.
 - o A résztvevők ismerik a hazai és nemzetközi jogi, szabályozási kereteket, továbbá azokat az intézményeket, amelyek az esélyegyenlőség elősegítését szolgálják, és ezeket tudatosan képesek használni, alkalmazni.
- A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása:

A képzés célja általános ismeretek fejlesztése. A képzés végén a résztvevők tudásának ellenőrzésére egy gyakorlati vizsgafeladatot hajtanak végre, amely alapján megállapítható, hogy résztvevő megfelelően sajátította el a tananyagokhoz tartozó kompetenciákat, azaz tudásanyagot. A teljesítmény értékelése, minősítése a következőképpen valósul meg: megfelelt, illetve nem felelt meg. Tanúsítványt csak az a résztvevő kaphat, aki a megengedett elméleti és gyakorlati hiányzás mértékét nem lépte túl, és aktívan részt vett a képzésben, valamint a program zárásaként megvalósuló szituációs játék(ok) tekintetében tanúságot tett az elsajátított ismeretekről.

- A programba való belépésnek nincsenek speciális feltételei végzettségre, munkatapasztalatra vagy egészségügyi alkalmasságra vonatkozóan.

3. Együttműködést fejlesztő tréning

- **A képzési program célja**, hogy a résztvevők ismerjék meg az emberi kommunikáció modelljét, alapvető szabályszerűségeit, a kommunikációs üzenetek hatásait.

Továbbá ismerjék meg az emberi kooperáció, együttműködés jellemzőinek, formáinak szintjeit, az együttműködés kialakítását biztosító folyamat lépéseinek a gyakorlatban történő megtapasztalását, amelyet mindig is a legjobb tudása alapján fog használni a megfelelő környezetben.

A résztvevők ismerjék meg az együttműködés színtereit, a kooperáció lehetőségeit, hatásait a személyek között a csoportban, csoportok között, valamint a szervezeti munkában. Szituációs gyakorlatokon keresztül szerezzenek ismereteket ezeken a szinteken történő együttműködések kialakításában, és ezeket munkájuk során alkalmazzák.

- **A képzés során megszerezhető kompetenciák:**

- o A résztvevők megismerik az emberi kommunikáció modelljének alapvető szabályszerűségeit, megtapasztalják a kommunikációs üzenetek hatásait az interperszonális kapcsolatokban.
- o Megismerik–az emberi kooperáció, együttműködés jellemzőit, formáit, szintjeit, ismerik az együttműködés kialakításának folyamatát.
- o A résztvevők megismerik az együttműködés színtereit, a kooperáció lehetőségeit, hatásait a személyek között, a csoportban, csoportok között, valamint a szervezeti munkában. Képesek munkájuk során együttműködések kialakítására.

- **A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása:**

A képzés célja általános ismeretek fejlesztése. A képzés végén a résztvevők tudásának ellenőrzésére egy gyakorlati vizsgafeladatot hajtanak végre, amely alapján megállapítható, hogy résztvevő megfelelően sajátította el a tananyagokhoz tartozó kompetenciákat, azaz tudásanyagot. A teljesítmény értékelése, minősítése a következőképpen valósul meg: megfelelt, illetve nem felelt meg. Tanúsítványt csak az a

résztevő kaphat, aki a megengedett elméleti és gyakorlati hiányzás mértékét nem lépte túl, és aktívan részt vett a képzésben, valamint a program zárásaként megvalósuló szituációs játék(ok) tekintetében tanúságot tett az elsajátított ismeretekről.

4. Kliensközpontú kommunikáció

- A képzés célja, hogy a képzésben résztvevő sajátítsa el a kommunikáció szerepére vonatkozó ismereteket az interperszonális szituációkban, amelyet a legjobb tudása alapján fog használni a megfelelő környezetben.

Ismerjék meg a segítő-kliens relációban a kommunikáció szerepét, jellemzőit, a hatékony kommunikáció alkalmazásának módját, feltételeit, hogy minél magasabb szinten elsajátítva munkájuk és magánéletük során tudják hasznosítani.

- A képzés során megszerezhető kompetenciák:
 - o A résztvevők felismerik a kommunikáció milyenségének meghatározó szerepét az interperszonális szituációkban.
 - o A résztvevők felismerik a kommunikáció milyenségének meghatározó szerepét a szakember-kliens relációban.
 - o A résztvevők megismerik az együttműködés előnyeit és feltételeit a szakember-kliens relációban. Elsajátítják a „jó” kommunikáció, mint problémamegoldó, konfliktusmegelőző eljárás „szemléletét”.
 - o A résztvevők megismerik a konfliktusok kialakulásának okait, mechanizmusát a szakember-kliens relációban.
- A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása:

A képzés célja általános ismeretek fejlesztése. A képzés végén a résztvevők tudásának ellenőrzésére egy gyakorlati vizsgafeladatot hajtanak végre, amely alapján megállapítható, hogy résztvevő megfelelően sajátította el a tananyagokhoz tartozó kompetenciákat, azaz tudásanyagot. A teljesítmény értékelése, minősítése a következőképpen valósul meg: megfelelt, illetve nem felelt meg. Tanúsítványt csak az a résztvevő kaphat, aki a megengedett elméleti és gyakorlati hiányzás mértékét nem lépte túl, és aktívan részt vett a képzésben, valamint a program zárásaként megvalósuló szituációs játék(ok) tekintetében tanúságot tett az elsajátított ismeretekről.

5. Menedzsment ismeretek

- **A képzés célja**, hogy a résztvevő olyan ismereteket szerezzen, mely komplex képed biztosít a „Nyitott Szemmel” Közhasznú Egyesület által nyújtott szolgáltatások rendszeréről.

- **A képzés során megszerezhető kompetenciák:**
 - o Menedzselési, (önmenedzselési) ismeretek: Naprakész ismeretek, tájékozódási képesség a menedzsment területén. Menedzselési képességek

 - o Erőforrás szükséglet elemzése: A résztvevő váljon képessé önmaga, vagy a környezete javára egy adott erőforrás szükséglet meghatározására, az erőforrás megszerzésére

 - o Kockázatok elemzése, kezeléssel kapcsolatos teendők: A résztvevő képessé válik egy adott projekthez, programhoz kapcsolódó kockázatok felmérésére, azok kezelésére.

- **A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása:**

A program megvalósítása során az elsajátított készségek kreatív használatát igénylő szituációs gyakorlatok megvalósítására kerül sor, ezen, gyakorlatok strukturált elemzése és értékelése során a képzésben résztvevők megfelelt vagy nem megfelelt minősítést kaphatnak. A felnőttképzési programban megfelelt minősítést kapott résztvevők, tanúsítványt kapnak az elvégzett képzésről.

6. IT-mentor

- A képzési program átfogó célja a digitális kulcskompetencia fejlesztése, a digitális társadalomhoz való tartozással kapcsolatos igények megalapozása, pozitív attitűd kialakítása, átadása a digitális eszközök tekintetében.

- A képzési program konkrét céljai:
 - o Képesek legyenek szövegszerkesztési lépések felhasználásával kerek egész szöveget szerkeszteni, adatbázist szerkeszteni, kezelni.

 - o Képesek legyenek az interneten tájékozódni, weblapok keresőit használva könnyen hozzáférhető információkat megszerezni.

 - o Az interneten gyűjtött információkat fel tudják dolgozni, azokat konkrét problémák megoldására felhasználják.

 - o Elektronikus levelezés során képesek legyenek csatolmányokat használni. Felismerve az elektronikus levelezés veszélyhelyzeteit (levélszemét, e-mailes csalás) képesek legyenek azokat egyszerű módon elhárítani.

 - o Képesek legyenek közösségi portálok önálló használatára (regisztráció, bejelentkezés, információkeresés, megosztás, egyszerű adatvédelem)

- A képzés során megszerezhető kompetenciák:

- o A digitális írástudás és az információs társadalom jelentőségét, kihívásainak megértése;**
 - o Legyen képes a számítógép alapszintű kezelésére, ismeret átadására;**
 - o Legyen képes alapfokú szövegszerkesztésre és elektronikus levelezésre;**
 - o Legyen képes információt keresni a világhálón;**
 - o Legyen képes alapvető ügyek elektronikus ügyintézésére ismeret átadására;**
- A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása:**

A tananyagegységek során az egyéni és csoportos feladatmegoldásban való aktív részvétel. A záró számonkérés sikeres teljesítése az utolsó képzési alkalommal (gyakorlati feladatmegoldás). A képzési program sikeres elvégzését tanúsítvány igazolja.

II./3. Munkavállalók foglalkoztatása, továbbfoglalkoztatása

A 180 órás felkészítő képzést követően a célcsoporttagok megkezdik munkavállalói tevékenységüket.

A programba szeretnénk vonni:

- 4 fő olyan 18-24 év közötti fiatal, akik még nem rendelkeznek munkatapasztalattal (pályakezdők).
- és 1 fő hátrányos helyzetű személyt,

A 4 fő pályakezdő fiatal 4-4 órában szeretnénk foglalkoztatni fél éven keresztül, melynek az alábbi okai, előnyei vannak:

- ezáltal több fiatalnak tudunk biztosítani munkát, egyúttal munkatapasztalatot,
- nem célunk az „orrvérzésig” tartó munkavégzés erőltetése: *„Boldog ember az, aki örömmel indul munkába, s még boldogabb az, aki örömmel indul haza is onnan.” (EMMI, Családbarát Munkahely Pályázat),*
- a munkakör (adatbázis szerkesztés, karbantartás) jellegéből adódó monotonitás elkerülése, a folyamatos munkakörnyezethez való szoktatás,
- kellemes munkahelyi légkörben a munkavállaló kiegyensúlyozottabban teljesíthet munkahelyén, nagyobb a lojalitást és eredményesebb a munkavégzés,

- CSR érték: hozzájárul a szervezetek pozitív munkáltatói képéhez, a munkáltatói márkaépítéshez, valamint a munkavállalók és a befektetők előtti vonzóvá tételéhez
- „A 27 uniós tagország közül Magyarország a legrugalmatlanabb: náluk 90 százalékos a fix munkaidő aránya. Ezzel szemben az élenjáró holland nők több mint 70 százaléka részmunkaidőben dolgozik.” (2013, Magyar Távmunka Szövetség)
- Csökken a fluktuációt, a munkáltató képes lesz megtartani kiváló munkaerejét;
- Az Eurostat adatai szerint nagyobb a foglalkoztatottság azokban az országokban, ahol szélesebb körben alkalmazzák a részmunkaidőt. Magyarországon mindössze a nők 7%-a dolgozik atipikus szerződéssel, míg például Hollandiában ez az arány 76%
- Többet és jobban aludhatnak. – Egyértelmű, hogy ha valaki kevesebbet dolgozik, több ideje marad aludni, és ennek pontos hatásait már egy 2009-es is rögzítették egy 10 ezer főt bevonó vizsgálattal. A hetente 40 vagy kevesebb órát dolgozók nemcsak többet, de hatékonyabban is aludtak, hiszen könnyebben el tudtak aludni és frissebbnek érezték magukat egész nap. A kutatók elmagyarázták: 40 vagy annál kevesebb munkaóránál áll be az egyensúly, amely a munka okozta fáradtság és az alvásra fordított idő – és annak hatékonysága – kiegyenlíti egymást, azaz kipihentséget okoz.
- Egészségesebbek lehetnek. – A [The Lancet](#) tudományos magazinban egy igen komoly összefoglaló jelent meg a kevesebb munkaóra egészséggel kapcsolatos kutatási eredményeiről. Ezek a vizsgálatok ugyanis 600 ezer amerikai, európai és ausztrál dolgozónál mutattak összefüggést a túlórázás – akár 55 óra munka egy héten, vagy még több – és a szív- és érrendszeri problémák között. Ráadásul a 40 óránál is több munka 30 százalékkal növeli a sztrók kockázatát.
- Nyugodtabb lehet a munkahely – A fáradt munkatársak képesek úgy viselkedni egymással ahogy nem illik, és ahogy nem is tennék, ha eleget pihennének. Több kutatás is arra jutott, hogy [a kellenél kevesebb alvás eddig is ismert, súlyos következményei](#) mellett még arra is hajlamosak vagyunk, hogy félreértelmezzük kollégáink reakcióit, ez pedig [vitákhoz vezethet](#).

- **Jobb munkát végezhetnek – Az első három pont is erre enged következtetni, ráadásul ennek kimutatása már komoly múltra tekint vissza. A 10 órás munkanapot 8 órára csökkentő munkahelyek már a 19. században is meglepődve tapasztalták, hogy növelték a termelékenységüket. Néhány éve pedig egy igen meggyőző [kutatás](#) érvelt a 4 napos munkahét mellett. Bostonban egy céget arra kértek, hogy a dolgozók egyik fele minden munkahét közepén szabadnapos legyen, még hozzá úgy, hogy a munkaügyi telefonálást és e-mailezést is letiltották számukra. Öt hónapig tartott a kísérlet, amelynek végén minden mutatóban jobb teljesítményt könyvelhettek el azok, akik csak 4 napot dolgoztak a héten.**
- **ezáltal válik lehetővé, hogy a fennmaradó időben tudják a műhelyfoglalkozásokat megtartani.**

A program stabilitását hivatott szolgálni az a megoldás, hogy 1 fő hátrányos helyzetű, munkatapasztalattal és hosszabb idejű szakmai tapasztalattal rendelkező célcsoporttagot foglalkoztatunk teljes munkaidőben fél éven keresztül.

Feladata az adatbázis kezelésén túl, hogy az eltérő munkarendben foglalkoztatott fiatalok tevékenységét összehangolja.

A teljes munkaidejű foglalkoztatás ebben az esetben csökkenti az úgynevezett „holtidőt”, mely abból eredhet, hogy az eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállalók váltásakor a feladat átadása és átvétele között kialakul egy holt idő, mely ügyfeleink színvonalas kiszolgálása szempontjából nem megengedett.

A munkavállalóink biztonságos munkavégzésének feltételként a munkába állást megelőzi a szükséges tűzvédelmi és balesetvédelmi oktatás.

Kiemelt hangsúly fektetünk a munkavállalóink kényelmi szempontjaira is, ennél fogva szabadon rendezhetik az iroda teret – íróasztalok áthelyezése, székek használata (különböző anyagú és formájú irodaszékek választéka) figyelembe véve a szabványinkat, melyek től-ig értéket határoznak meg.

Az irodai belső terek pontosabb méretezésének kérdése az 1990-es évek elején került előtérbe. Ekkor „tudatosult” az a tény, hogy az irodai belső terek méretezésére az addig alkalmazott „helyiség közepén 1,5 m magasságban mért léghőmérséklet érték” nem alkalmas - elsősorban a bent tartózkodók, tehát az ember vonatkozásában - a megfelelő méretezésre. Ehhez párosultak az akkor ugyancsak előtérbe került energia-megtakarítási törekvések, mivel a két törekvés vektora ellentétes irányba mutat. Rögzítésre került továbbá a belső levegő minőség, a megvilágítás, zajhatás méretezésének kérdése is. Az EU törekvések két meghatározó dokumentuma került ebben az időszakban kidolgozásra:

- épületek szellőztetése, belső terek méretezésének tervezési módszere CR 1752,
- épületek belső tereinek méretezése, hő technikai, belső levegő minőség, megvilágítás és zajhatás szempontjából,