



MULTIKULTURÁLIS TANÁCSADÁS

- jegyzet -



MULTIKULTURÁLIS TANÁCSADÁS

- jegyzet -

Készítette: GROSSMANN ZSUZSANNA

az EUROGUIDANCE „Multicultural Counselling”

tréning anyaga alapján

Bevezetés

Az Európai Unió állampolgárainak alapvető joga az egységesülő Európán belüli szabad mozgás, és ezzel együtt a szabad munkavállalás. Az egyes országok között a migrációs hullám újabb tagállamok belépésével, az EU bővülésével jól kiszámíthatóan erősödik, az ideiglenesen érvényben lévő korlátozások ellenére. Az Európai Unió jelentős gazdasági erejének szivóhatása, továbbá a közlekedés fejlettségi szintjének következménye, hogy egészen távoli térségekből és kultúrákból is számottevő potenciális munkaerő áramlik Európa és Magyarország felé.

Jogos elvárásként merül fel, hogy a fogadó ország intézményrendszere, köztük a munkaerő-piaci szervezet és az ott dolgozó szakemberek felkészültek legyenek az eltérő kulturális háttérű munkavállalók segítségére. Nincsenek könnyű helyzetben a munkaügyi központokban dolgozó álláskeresési, képzési és pályaválasztási tanácsadók, ha szükségét érzik szakmai ismereteik bővítésének, mivel nincs olyan képzési forma, ami kifejezetten erre a területre fókuszálna. Ha úgy döntenek, hogy tudásukat autodidakta módon fejlesztik, és a manapság leggyakrabban használt keresőprogrammal, a Google-lal próbálkoznak („multikulturális tanácsadás”) idegen nyelvet munkanyelvként nem használó tanácsadók, mindössze 6, a témába vágó magyar nyelvű irodalmat találnak. Ha azonban az angol nyelv birtokában kísérelnek meg irodalmat fellelni a Google segítségével („multicultural counseling”), a találatok száma szinte kezelhetetlenül magas, több mint százezer. Akár a magyarnyelvű, akár az idegen nyelvű szócikkbe beleolvasva egyértelműen kiderül, hogy a multikulturális tanácsadás nemcsak fontos, hanem nagyon is aktuális napjainkban.

Különös aktualitást ad a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Nemzeti és Pályainformációs Központja által 2008 novemberében multikulturális tanácsadás témakörben szervezett továbbképzésének az a körülmény, hogy az **Európai Unió 2008-at a Kultúrák Közötti Párbeszéd Európai Évének nyilvánította**, amelynek mottója „Együtt a sokféleségben”.

Jelen kiadvány, valamint a 2008 novemberében a témakörben tartott továbbképzés elméleti alapját az Euroguidance szervezésében 2008 május 26.-28. között Lengyelországban, Varsóban megtartott multikulturális tanácsadás tréning anyagából válogatott fejezetek képezik. Az Euroguidance képzés két finn trénerre, Dr Sauli Puukari és Mika Launikari, a terület szakértőire.

A munkafüzet célja a budapesti továbbképzés keretében elhangzott és feldolgozott ismeretek összefoglalása, ebből következően nem törekszik teljességre. Elsősorban munkavállalási, képzési és pályaválasztási szakemberek számára tartalmaz

- néhány szemléletformáló fejezetet
- a napi tanácsadói munka gyakorlatában megfontolásra, átgondolásra érdemes ajánlást
- szókészletet, amely segítheti a igényes esetleírás elkészítését
- végül kimerítő részletességgel veszi számba az idegen kultúrából származó ügyfelekkel foglalkozó tanácsadóktól elvárható kompetenciákat

A képzéshez kapcsolódó szakirodalmat tanulmányozva kiderült számomra, hogy a multikulturális tanácsadás alig két évtizede került a tanácsadással foglalkozó szakemberek egy részének érdeklődési körébe. Érthető módon azokban a kultúrákban fordult a figyelem a kutatás és alkalmazás szintjén e problémák felé, ahol a kultúrák találkozása, interkulturális összeütközések legelőször jelentkeztek. Így az Egyesült Államokban, majd ezt követően Nyugat-Európában is egyre többen próbálták a kérdéskört mind az elméleti kutatás, mind a gyakorlati alkalmazás oldaláról vizsgálni.

A szakemberek számos kérdésben nem értenek egyet, így például olyan alapvető fogalmat, mint maga a „multikulturalizmus” is, másként definiálnak különböző szerzők. Nem érzem feladatombnak, hogy a témával több éve foglalkozó szakemberek vitájában állást foglaljak, abban viszont biztos vagyok, hogy mind az alapos tudásnak, mind az árnyalt véleményalkotásnak használ, ha megfogadjuk Aquinói Szent Tamás tanácsát, miszerint „Óvakodj az egykönyvű embertől!”, azaz ebben a kérdésben is érdemes eltérő véleményeket megismerni.

Ezen a ponton szeretném megjegyezni, hogy nem várható el a tanácsadóktól, hogy „kultúrantropológusokként” olyan mélységben ismerjenek számtalan idegen kultúrát, hogy azt a tanácsadás folyamatában stabil tudásanyagként kezelhessék. Reális elvárás az lehet, hogy kellő nyitottsággal, toleranciával és beleérző képességgel álljanak az eltérő kulturális háttérű ügyfél problémáihoz, azzal a törekvéssel, hogy amíg elhelyezkedési gondjai meg nem oldódnak, segítik őt, hogy megtalálja a helyét a munka világában Magyarországon.

Végül egy megjegyzést szeretnék fűzni a továbbiak olvasásához. A finn előadók írásos anyaga és saját mondanivalóm elkülöníthetősége érdekében eltérő betűstílust és méretet használtam. A kiemelt szövegek az előadók anyagának pontos fordításai.

A kultúra fogalma

Mielőtt a multikulturális tanácsadásról esne szó, elkerülhetetlen, hogy magának a kultúra szónak a jelentését, tartalmát tisztázzuk. Első pillantásra egyszerűen megfogalmazható, a hétköznapi életben is gyakran használt fogalomnak tűnik. Dr. Puukari és Mr. Launikari a varsói multikulturális tréninget vezető két szakértő mégis több, mint ezer különböző kultúra definícióról tud, melyek néha a megfogalmazás kiinduló pontjában és lényegében is jelentősen eltérnek egymástól.

Kézenfekvő, hogy a Magyar Nagylexikon szócikkét is elolvassuk:

Azon képességek, teljesítmények, társadalmi intézmények stb. összessége, amelyek megkülönböztetik az embert az állatvilágtól, és amelyek révén a történelem folyamán természeti állapotából kiemelkedett.

Még a laikus is érzi, hogy bár sok mindent megpróbáltak „befogalmazni” nehéz azonosulni ezzel a definícióval.

A Britannica Hungarica már elfogadhatóbb módon közelíti meg a fogalmat:

Az emberi ismeret, meggyőződés és magatartás összefüggő elemeiből kialakuló rendszer.

Ez a megfogalmazás a maga absztrakt módján megállja a helyét, de hiányzik belőle az a mozzanat, hogy a kultúra mindig egy embercsoporthoz tartozik.

Azok a kultúra definíciók, melyek egy-egy közösséghez kapcsolják a kultúrát, embercsoport alatt többnyire nemzetállamot, etnikai vagy vallási közösséget értenek. A meghatározások többsége nem veszi figyelembe azt a tényt, hogy egy ember kulturális identitásának kialakulásában fontos szerepet játszik minden egyéb közösség is, aminek tagja.

A szakértők által egyik legelfogadottabb Geert Hofstede kultúra definíciója:

A gondolkodás közös programozottsága, ami megkülönböztet embercsoportokat egymástól.

Ezek a meghatározások lényegre törők, túlságosan tömörek, és talán közelebb kerülünk a kultúra fogalmához, ha az általánosan elfogadott jellemzőit vesszük sorra.

A kultúra általánosan elfogadott jellemzői:

A kultúra egy közösségé, mely meghatározza a csoport minden tagjára nézve, hogy mi az elfogadott viselkedés, és magatartás a csoporton belül.

Hozzátehetjük kiegészítésül, hogy bár az állítás nem hangsúlyozza, de ez egyben értékrend elfogadását is jelenti.

A kultúra nem ösztönös, elsajátítása tanulási folyamat eredménye. Generációk adják át egymásnak egyénről egyénre. Változhat az idővel, egyrészt új tanult szokások elfogadásával, másrészt bizonyos szokások eltűnésével.

Gondoljunk arra az egyszerű példára, milyen különbözőképpen alakulhat egy japán lány/nő élete, személyisége, viselkedése, férfiakhoz való viszonya stb attól függően, hogy egy tradicionális japán vagy egy amerikai családban él és nevelkedik.

A kultúra szimbólumokra épül. A nyelv elemei az elsődleges szimbólumok, melyeket egy közös kultúrájú csoport használ.

Véleményem szerint szerencsésebb azt mondani, hogy a szimbólumok szerves részei a minden kultúrának.

Egy másik kultúrkör szimbólumainak, viselkedési formáinak tiszteletbetartására jó példa a világot bejárta szórakoztató felvétel, ahol a thaiföldi

külgügyminiszter kezét nyújtott a francia nagykövetnek, miközben ő összetett kézzel, mély meghajlással akarta őt üdvözölni.

A kultúra egy dinamikus rendszer. Egy csoport kultúrája nem független egyedi elemek összessége, hanem belső kölcsönhatásokkal bíró egész, ami állandóan változik, formálódik.

Napjainkban számtalan olyan változás, változtatás zajlik, ami a fentieket illusztrálja. A német állami iskolákban a közelmúltban az osztálytermek faláról levették a keresztet, cserében ezért szigorúan elvárják, hogy a muszlim tanulók fejkendő nélkül járjanak.

Kiegészíthető ez a négy jellemző egy hasonlóan fontos ötödikkel:

Egy közösségben elsajátított és tiszteletben tartott kultúra elemei, értékei nem abszolút érvényűek. A kultúrkört elhagyva ezek gyakran jelentésüket veszítik, módosulhatnak, vagy akár ellenérzést kelthetnek.

Multikulturális tanácsadás

Már a kultúra fogalmának definiálásánál is hiányzott az egységes, elfogadott terminológia.

Ez a bizonytalanság továbbgyűrűzik a multikultúra és így a multikulturális tanácsadás értelmezésénél is.

Két fő trend létezik:

1. Az „univerzális irányzat” azt hangsúlyozza, hogy valójában minden tanácsadás multikulturális, hiszen minden egyén (ügyfél és tanácsadó is) több kultúrkörhöz is tartozik, melyek különböznek egymástól.

2. A „kultúra – specifikus irányzat” az egy bizonyos kultúrához tartozó csoport „kultúra – specifikus” ismereteit, tudását és az adott kultúrához tartozó speciális lelki alkat jelentőségét emeli ki. Ez az irányzat a kultúrcsoport definíciójának alapjául a rasszhoz vagy az etnikumhoz tartozást tekinti.

(Akik részt vettek a budapesti továbbképzésen, azok számára emlékeztetőül, akik nem, azoknak érdekességként említem, hogy a továbbképzés résztvevőinek döntő többsége (~95%) az univerzális irányzatot érezte szakmailag elfogadhatóbbnak.)

A fentiekén túl érdemes idézni a területen szaktekintélynek számító más szerzők (Fukuyama, 1990, Locke, 1990 vagy Niles, 1993) véleményét is.

A szerzők között abban egyetértés van, hogy amennyiben a tanácsadó és a kliens nem egy kultúrából származik, találkozásuk kultúraközi, és várhatóan különbség lesz közöttük a normákban, attitűdökben, a különböző élet-szerepekben vagy világnézetükben. Továbbmenve, a kultúraközi tanácsadáson nemcsak a különböző etnikai, ill. kisebbségi csoportokkal való munkát értik, de az eltérő szubkultúrákba

tartozó kliensekkel való munkát is, azaz a közös etnikum még nem jelenti feltétlen a közös kultúrát. (Niles, 1993)

Úgy gondolom a munkaerő piaci szervezetben dolgozó tanácsadókban a fenti idézetek végiggondolása, értelmezése számtalan kérdést indukál, álljon itt néhány példa:

A legkézenfekvőbbel és manapság leginkább napirenden lévővel kezdjük. Vajon multikulturális tanácsadás-e a rehabilitációs tanácsadások egy része, hiszen az ügyfelek egy eltérő, a tanácsadó számára részben ismeretlen szubkultúrából jönnek?

Minden esetben elvárható-e, hogy a tanácsadó ismerje, ill. milyen mélységben azt a kultúrát / szubkultúrát, ahonnan ügyfele származik?

Megismerhető-e egy kultúra könyvből? Nem önállítatás-e a gondolat, hogy egy ismeretlen kultúra legfontosabb elemei könyvből olyan mélységben megismerhetők, hogy a tanácsadás során tudástökeként építhetünk rá?

Vajon milyen esetekben jelent előnyt és mikor hátrányt az eltérő kulturális háttér?

Talán némi csalódottságot érez, aki a multikulturális tanácsadás egzakt definícióját várta ebben a fejezetben, de ahhoz a multikulturális kapcsolat mibenlétét kellene tisztázni. Vannak, akik leegyszerűsítik eltérő rasszok, országok és vallások szintjére, míg mások jóval szélesebb értelemben használják a fogalmat, beleértve a különböző szubkultúrákat is. Szakmai körökben dúl a vita, hogy hol húzzák meg a választóvonalat, abban azonban egyetértenek, hogy a multikulturális tanácsadás szerepe kiemelt figyelmet követel, és súlya egyre nő.

A budapesti továbbképzésen a résztvevő tanácsadók azt a feladatot kapták, hogy nevezzék meg az utolsó multikulturális tanácsadási esetüket. A válaszokban szerepelt elefántcsontparti, magyar roma, kanadai, amerikai, német, cigány, svájci, erdélyi, ukrán, román, szerbiai magyar stb. tanácskérő. A kapott lista egyértelmű tanulsággal szolgál arra, hogy a gyakorló tanácsadók körében is ösztönösen létezik egyfajta bizonytalanság, hogy mikortól beszélünk „másik kultúráról”. Mi az alapja a döntésnek, mi az igazodási pont? Közös nyelv, országhatár, kisebbséghez való tartozás?

A világlátás / életszemlélet fogalma, jelentősége

Egy multikulturális tanácsadói helyzetet alapjaiban befolyásol az a tény, hogy mennyire hasonló, vagy eltérő a tanácsadó és a tanácskérő életszemlélete, világlátása.

Megjegyzés:

Az angol nyelvű szakirodalom a worldview szót, a német a Weltanschauungot használja, melyeknek szó szerinti fordítása világnézet lenne, de ez a szóhasználat nem volna szerencsés, mivel az elmúlt évtizedek örökségeként más jelentéstartalommal ivódott nyelvünkbe.

(Materialista/idealista világnézet)

Világlátásunk eredendően abban a kultúrában gyökerezik, amiben születünk és szocializálódtunk.

A világlátás az életről kialakított elképzelésünk, ami összegzi mindazt, amit a világról tudunk, hogyan értékeljük mindezt emocionálisan, és hogyan reagálunk rá.

A definíció nem részletezi, de itt nem csak az élet, a halál és a lét nagy kérdéseire kell gondolni, hanem akár apró részletekre, vagy egyszerű hétköznapi helyzetekre, mint például az a fajta „lazaság” (bizonytalanság, uncertainty), ahogy a mediterrán népek az időt, ígéretet és helyet stb. kezelik és ami az északi népeket, skandináv embereket megőrjíti. Délután két óra egy ciprusinak, valamikor fél kettő és fél három közötti időpontot jelent, és ezt a déli mentalitást, mint az állandó káoszt élik meg az északi népek.

A „világlátás” úgy is jellemezhető, mint egy „lencse”, melyen keresztül a világot szemléljük, és interpretáljuk. Mindez fokozatosan alakul ki egy szocializálódási folyamatban bizonyos kultúra hatására.

Sajnálatos aktualitású példa, ahogy iszlám vallású, még gyermekkorban lévő öngyilkos merénylők a mártíromság jegyében az örök paradicsom ígéretével büszkén vállalják a halált, míg a világ másik fele értetlen döbbenettel szemléli a gyilkosságokat.

Az életszemlélet meghatározza, hogy hogyan viszonyulunk a világhoz, a természethez, más emberekhez stb.

Az egyén fogalmi keretrendszere, melyen keresztül értelmezi a valóságot, és különböző jelentést rendel hozzá.

Életszemléletünk befolyásolja, irányítja választásainkat és kötődéseinket.

A felsorolt jellemzők magukért beszélnek, de érdekes példaként érdemes megemlíteni egy kérdőíves felmérést, ahol észak-amerikai, európai és arab országokból származó férfiakat kérdeztek arról, hogy ha egy süllyedő hajóról egyetlen embert menthetnének meg családjukból, vajon ki lenne az.

Az eredmény: az amerikaiak többsége a feleségét, az arabok többsége édesanyját, az európaiak többsége gyermekét nevezte meg.

A világlátáshoz kapcsolódóan az Euroguidance képzés előadói egy fogalmi modellt mutattak be. A gondolat lényege, hogy egy ember világlátásához kapcsolódó kérdések négy alapkategóriába sorolhatók. A modell táblázatos formában rögzíti azokat az elemeket, melyek az egyes kategóriákhoz rendelhetők. A napi tanácsadói gyakorlatban eltérő, idegen kultúrából származó ügyfeleink esetében különösen fontos, hogy helyesen mérjük fel személyiségének, világlátásának orientációját. Ha a tanácsadói beszélgetés során gondot fordítunk arra, hogy feltérképezzük, melyek azok az elemek, melyek különösen fontosak az álláskereső számára, akkor ezek figyelembe vételével a munkavállalási tanácsadás hatékonyabb és az eltérő kulturális háttérrel rendelkező tanácskérő számára elfogadhatóbb lesz.

Példák a világlátás négy dimenziójának elemeire

Természeti világ	Társadalom világa	Belső világ	Ideák világa
Táplálék, táplálkozás	Ország	„Self”	Szentségek
Pihenés, alvás	Nyelv	Jellemvonások	Tabuk
Egészség, betegség	Népcsoport	Eszmék	Spiritualizmus
Szexualitás	Társadalmi osztály	Érzelmek	Mítoszok
Test	Család	Gondolatok	Szertartások
Fittség, gyengeség	Férfi / nő szerep	Törekvések	Rítusok
Életkor	Törvények	Személyes célok	Ideológiák
Fizikai környezet	Hatóságok	Bizalmasok	Filozófia
Természet	Kultúra	-	Vallás

Izgalmas kép rajzolódott ki a budapesti továbbképzésen mikor a résztvevők kiscsoportos munka keretében ezen modell alapján három jól ismert személyt jellemeztek és mutattak be.

(Bíró Ica / Sebestyén Márta / World Trade Center elleni merénylet terroristái)

A multikulturális tanácsadói kompetenciák

A multikulturális tanácsadás során különösen kényes egyensúlyt kell a tanácsadónak fenntartania. Egyfelől elvárható egy rendkívül elfogadó, megértő hozzáállás az idegen kultúrából jött ügyfél eltérő kommunikációs sztereotípiáit, probléma megközelítését és viselkedését illetően, ugyanakkor nem engedhető meg, hogy a tanácsadást az érzelmek uralják. Gyakran nagy a kísértés, hogy a tanácsadó érdeklődéssel, szívesen hallgassa az egzotikus országból érkezett ügyfél történeteit, illetve a tanácskérő is szívesebben vesz egy barátságos beszélgetést, mint a számára ismeretlen munkaerőpiacon erőfeszítést és esetleg kudarcot jelentő feladatvégzést. A tanácsadó kedvesen, de határozottan „kézben” kell, hogy tartsa a beszélgetést, végig szem előtt tartva azt a tényt, hogy az együttműködés célja az elhelyezkedés.

Természetesen mindenki erre törekszik, és első megközelítésben egyszerűnek is tűnik, de a megvalósítás komoly felkészültséget követel, vagy fogalmazhatjuk úgy is, hogy a tanácsadó megfelelő kompetenciák birtokában kell, hogy legyen.

Tisztázzuk mit is jelent a kompetencia szó. Első, és a magyar nyelvhasználatban mélyen meggyökeresedett jelentése „illetékesség, jogosultság”, természetesen esetünkben nem erről van szó. Második jelentése egy szóban „szakértelem”, bővebben „azoknak az ismereteknek, képességeknek és attitűdöknek az összessége, melyek alkalmassá tesznek egy szakembert feladatai ellátására”. Számtalan egyéb, bővebb definíció is létezik, de véleményem szerint a tanácsadás területén ez kellően adekvát.

A varsói multikulturális tanácsadási tréning előadói három csoportba sorolták a tanácsadókkal szemben megfogalmazott elvárásokat, és ezzel a megközelítéssel a kompetenciákon túl a fontosabb magatartásbeli és etikai követelményeket is rögzítették.

- 1. A tanácsadó legyen tisztában saját értékrendjével, és előítéleteivel.**
- 2. A tanácsadó értse meg az eltérő kultúrából származó ügyfelének világlátását, életszemléletét.**
- 3. A tanácsadó alkalmazzon a multikulturális helyzethez illeszkedő stratégiákat és technikákat.**

1. A tanácsadó legyen tisztában saját értékrendjével, és előítéleteivel:

- tiszteli és értékeli a kulturális sokféleséget, ennek feltétele, hogy alaposan ismerje és megélje saját kultúráját

- tudatában van annak, hogy kulturális háttere befolyásolja gondolatait

- ismeri saját kompetenciájának, és szakértelmének határait

- nem érzi fenyegetettnek magát eltérő rasszhoz, etnikumhoz, vagy hitrendszerhez tartozó kliensek társaságában

Legyünk korrektek, a tanácsadó tudását, ismereteit bővítheti, képességeit fejlesztheti, de a „fenyegetettség” érzés, amit kevésbé áll módjában befolyásolni.

- specifikus ismeretekkel rendelkezik arra vonatkozóan, hogy saját kulturális háttere hogyan befolyásolja a normalitásról alkotott véleményét, és ez hogyan hat a tanácsadás folyamatára

- tudatosítja, és próbálja megérteni, hogy a rasszizmus, diszkrimináció és sztereotípiák befolyásolják őt magát is munkája során

- tisztában van saját társadalmi státuszának a kliensre gyakorolt hatásával, és azzal is, hogy a kommunikációs stílusbeli különbségek hogyan hatnak az eltérő kulturális háttérrel rendelkező ügyfelére

Lehet, hogy a tanácskérő több hivatalt megjárt már, számtalan tisztviselővel találkozott, akik esetleg számára érthetetlen rendeleteket, törvénycikkelyeket idéztek, annyi csalódás érte már, hogy nem vár semmit a tanácsadóval való találkozástól, sőt ellenségesen viselkedik. Természetesen mindezeknek az ellenkezője is igaz lehet.

- képzéseket és konzultációs lehetőségeket keres, ahol gazdagítja tudását a hatékonyabb munka érdekében

- igyekszik megérteni magát, mint meghatározott rasszhoz és kultúrához tartozó emberi lényt, és egyúttal tudatosan törekszik az előítélet mentességre

2. A tanácsadó értse meg az eltérő kultúrából származó ügyfelének világlátását, életszemléletét.

- tud azokról a negatív érzelmeiről, amelyek a tanácsadás folyamatát károsan befolyásolhatják, saját nézetrendszerét hajlandó előítélet mentesen összevetni ügyfelével

- tisztában van a más kultúrához, rasszhoz tartozó ügyfelével szemben esetleg létező sztereotípiáival

- ismeri, hogy az ügyfél saját kultúrája hogyan befolyásolja személyisége alakulását, pályaválasztását, a segítségkérés módját

Nem biztos, hogy ismeri. Ezek tisztázása a tanácsadási folyamat része kell hogy legyen.

- specifikus ismeretekkel rendelkezik arra a csoportra vonatkozóan, akikkel dolgozik

- ismeri azokat a hatásokat, melyek szűkítik a kisebbséghez tartozók életlehetőségeit pl. bevándorlási politika, rasszizmus stb.

- folyamatosan nyomon követi a területét érintő szakirodalmat

- igyekszik aktív kapcsolatot fenntartani a kisebbségekhez tartozó személyekkel a tanácsadáson kívül is

A jelenlegi szervezeti struktúrában, és létszámfeltételek mellett ez nem várható el a munkaügyi szervezetben dolgozó tanácsadóktól.

3. A tanácsadó alkalmazzon a multikulturális helyzethez illeszkedő

stratégiákat és technikákat.

Az ebben a fejezetben megfogalmazott stratégiák és technikák egy gyakorló tanácsadó szemében inkább általánosságokat, mint a napi munka gyakorlatában jól alkalmazható eszközöket javasolnak.

- tiszteletben tartja ügyfele fizikai megjelenését, gondolkodásmódját és

vallásos meggyőződését

- **nem tesz egyenlőségjelet az idegen anyanyelvű ügyfél nyelvi képességei és mentális adottságai közé**
- **tudja milyen tanácsadási stratégiát célszerű választani a különböző kulturális közegből jött ügyfelek esetében**
Ez egy hosszú tanulási folyamat eredményeként fejleszthető.
- **ismeri az ügyfél kultúrájában meglévő közösségi és családi hierarchiákat**
- **tisztában van azzal, hogy ügyfelének milyen diszkriminációs viselkedéssel kell szembenézni a hivatalokban és a lakóhelyi közösségben**
- **képes segíteni ügyfelének abban, hogy el tudja különíteni az előítéletekből adódó problémáit azoktól, amelyekért ő maga felelős**
- **lehetőleg anyanyelvén, vagy más közös nyelven beszél ügyfelével, vagy gondoskodik tolmácsról**
- **munkakörnyezetén kívül is tesz a társadalomban működő előítéletek megszüntetése érdekében**
- **felelősnek érzi magát, hogy ügyfelét felvilágosítsa a számára elérhető segítség formáiról**

A rendkívüli tömörséggel felsorolt kompetenciák és elvárások egyenként, külön-külön vizsgálva és értelmezve vitathatatlanul jogosak, de összességükben egy olyan ideális, sőt idealizált tanácsadó személyiségét rajzolják ki, amelynek

elérésére törekedni kell, de nehéz elképzelni, hogy valaki is az összes kritériumnak megfeleljen. A társadalmi sztereotípiáktól, történelmi eseményektől, napi politikától, megélt élményektől és tapasztalatoktól kellene tökéletesen függetlenítenie magát, melyek egy ember személyiségétől szinte elválaszthatatlanok.

Ennek a gondolatnak az igazságtartalmát és jogosságát alátámasztja a budapesti továbbképzésnek az a felmérése, ahol a résztvevő tanácsadók megnevezték a szerintiük idegenekkel szemben nyitott, befogadó ill. elutasító, ellenérzéssel, előítéletekkel viseltető országokat. Fontosnak tartom megjegyezni, hogy a lista a tréningnap reggelén a témára és egymásra hangolódás során készült.

Idegenekkel szemben

nyitott, befogadó ország

*elutasító, ellenérzéssel
viseltető ország*

Hollandia (4)

Irország

Olaszország (3)

Anglia

Finnország (2)

Görögország (3)

Oroszország

Bulgária

Németország

Ausztria (2)

Kanada

Ausztrália

Skócia

Szlovákia (6)

Svájc (6)

Németország (5)

Líbia

Románia

Franciaország (4)

USA

A válaszok tanulmányozásánál a legszembetűnőbb, hogy míg az idegeneket nyitottan fogadó országok elég széles skálán jelennek meg, addig az ellenérzéssel, előítéletekkel viseltető országok tekintetében jóval egységesebb volt a csoport

véleménye. Nem kerülhetjük meg a kérdést, ha nem húsz magyar tanácsadó ült volna a teremben és nyilvánított volna véleményt, vajon hogyan alakult volna ez a lista, vagy úgy is feltehetjük a kérdést, mennyiben tükrözték a válaszok a tanácsadók előítéleteit.

Ide kívánczik az a megjegyzés, amit mind a budapesti tréning tanácsadó résztvevői, mind magam is a varsói képzésen egyfajta hiányérzettel vettem tudomásul, hogy a téma EUROGUIDANCE szakértői nem foglalkoztak a kérdésnek azzal az aspektusával, amire tényleges igény mutatkozott, miszerint a tanácskérőnek tudunk-e olyan módszertani és gyakorlati segítséget nyújtani, amivel az idegen országban vele szemben megnyilvánuló előítéleteket tompítani tudja. Így a budapesti tréning befejező részében egy rövid esettanulmányt ismertettem saját gyakorlatomból, melynek leírását az elkészült tréninganyag mellékleteként csatoltam.

Új kultúrához való adaptáció folyamata

Egy multikulturális tanácsadás folyamatát és kimenetelét erősen befolyásolja, hogy az idegen kultúrából jött álláskereső mióta van az országban, mennyire sikerült alkalmazkodnia a helyi kultúrához, akar – e alkalmazkodni, milyen mértékben, vagy esetleg kulturális identitásának megőrzésével képzelel el a helyi munkaerő piacon való boldogulást. Szakmai körökben több olyan modell ismert, ami az eltérő kultúrából érkező emberek alkalmazkodási folyamatát írja le.

Ami leginkább közös ezekben a modellekben, hogy szinte valamennyi

- szakaszos formában ismerteti az adaptáció folyamatát
- széles skálán engednek meg individuális eltérést az egyes szakaszok hosszában és a megélés intenzitásában
- legtöbbjük deklarálja, hogy a különböző stációk újra és újra visszatérhetnek az élethelyzet változásával

A képzés keretében tanulmányozott adaptációs modell öt szakaszból áll:

Első szakasz: MEGEGYEZÉS AZ ÁLMOKKAL

A felszínen minden nagyon szép, eufórikus elragadottság jellemzi. A legtöbb dolog olyan, amilyennek elképzeltük.

Ez valószínű a legszerencsésebbek esetében van így. A valóságban azonban már a megérkezés pillanatában sokan kétségekkel, kételyekkel küzdenek.

Második szakasz: DISSZONANCIA

Az idő múlásával a szerencsés megérkezéshez kapcsolódó öröm, izgalom, az ún. turista fázis véget ér és megjelenik a stressz.

Hibák és kudarcok, amiket saját kultúránkban apróságnak éltünk meg, most kétségbeeséssel töltenek el.

Mind tanácsadói, mind személyes tapasztalatom szerint a legnehezebben kezelhető helyzet idegen országban, ha váratlan betegséggel kell szembenézni.

Egy idegen kultúrában a legkisebb ismeretlen helyzettel megbirkózni is rengeteg energiát követel. Ha túl sok feladat adódik egyszerre, az könnyen kimerültséghez vezet.

Egy letelepedés kapcsán gyakran a legegyszerűbb ügyintézés is kétségbeejtő problémaként tornyosul az emberek előtt. Különösen a férfiak vannak nehéz helyzetben, hisz státuszuknál fogva szinte minden kultúrában elvárják tőlük, hogy az anyagi megélhetés biztosítása mellett felelősséggel intézzék a család minden tagjának ügyét.

Harmadik szakasz: ALÁMERÜLÉS – ELLENÁLLÁS

Erős visszafordulás az eredeti kultúrához.

Minden összehasonlításból az derül ki, hogy az új kultúra mindenben az ellenkezője (ellentettje) a réginek.

A modell szerint ez a legkritikusabb időszak, ahol sokan „visszafordulnak”. Ez az a pont, ahol sok múlik azon, hogy akár helybeliekkel szert tesznek-e olyan kapcsolatokra, amelyek elég erősek és mélyek a „túléléshez”, vagy találnak-e olyan közösséget, ahol többen sikeresen átvészelték hasonló időszakot és legyőzték a nehézségeket, így pozitív példaként szolgálhatnak.

Negyedik szakasz: ELEMZÉS – ÚJRAIGAZODÁS

Az emberek végül felismerik, hogy problémáik nem a befogadó ország kultúrájának egészéből adódnak, hanem a kultúrában meglévő eltérő viselkedésből, értékhierarchiából és előítéletekből.

Ezt a szakaszt úgy is hívják, mint a növekvő realizmus (tisztánlátás) szakasza: Minden kultúrában van jó és rossz.

Növekvő higgadtsággal veszik tudomásul, hogy a dolgok nem fehérek és feketék, mindenütt van jó és rossz. Lassan elkezdik elsajátítani az új kultúrában működő megküzdési stratégiákat.

Ötödik szakasz: TUDATOS ALKALMAZKODÁS

Egyre gyakrabban használják sikeresen az új kultúra problémamegoldó és konfliktuskezelő technikáit.

Saját kultúrájuk legfontosabb elemeit komoly disszonanciák nélkül be tudják illeszteni az új kultúrában kialakított életükbe.

Egy új kultúrával leginkább interaktív helyzetekben a működő kommunikáció szintjén lehet legkönnyebben azonosulni. Az ilyen helyzetekben „begyűjtött” pozitív élmények segítenek az élet egyéb területein is beilleszkedni, az elfogadható kompromisszum határáig.

Az ötszakaszos adaptációs modell természetesen lényegéből adódóan leegyszerűsítve ismerteti az új kultúrához való alkalmazkodás folyamatát. Nem ad választ olyan kérdésekre, hogy mennyiben nehezíti a helyzetet, ha a bevándorló nem szabad választásából, hanem kényszer hatására telepszik le az adott országban, mint ahogy arra sem, mennyiben más a helyzet, ha valaki tervei szerint tranzit állomásnak tekinti új életterét.

A téma iránt mélyebben érdeklődőknek érdemes tanulmányoznia Hidasi Judit

(KANDA UNIVERSITY OF INTERNATIONAL STUDIES / BGF KELETI INTÉZET)

„A kultúraközi kompetencia kialakulásának folyamatáról” című cikkében ismertetett „az interkulturális érzékenység kialakulásának” modelljét, ami kimerítő részletességgel járja körül a problémát. Az említett modellben nem egyszerűen az adaptáció, de az integráció, a beolvadás szintjéig jut az érintett személy, és az új kultúra aktív tagjává válik.

Befejezés

Az interkulturális kapcsolatok kiterjedtsége és intenzitása számottevően megnőtt napjainkban, ami elsősorban a migráció következménye.

„Századunkban a személyek vándorlásának fő mozgatórugója az esetek meghatározó részében a munkavállalás.” – derül ki a Nemzetközi Migrációs Szervezet (IOM) „World Migration Report 2008” című jelentéséből.

Az aktuális magyarországi helyzetet a külföldi munkavállalók részére 2008 január 1 – szeptember 30 között kiadott engedélyek és bejelentések száma jellemzi:

Európai Unió tagállamaiból	18.118 fő
Egyéb európai országokból	8.798 fő
Európán kívüli országokból	5.240 fő

Összesen	32.156 fő

Láthatóan ez nem kezelhetetlenül nagy számú munkaerő a magyar munkaerő piac számára, különösen annak figyelembevételével, hogy jelentős százalékuk tranzit országnak tekinti Magyarországot. A jövőről szóló prognózisok szerint azonban hosszútávon Magyarország cél országgá válik.

Mindezekből egyenesen következik, hogy különösen a munkaügyi szervezetben dolgozó tanácsadók képzésében kell, hogy kiemelkedő hangsúlyt kapjon egyfajta plurikulturális, multietnikus megközelítés elsajátítása.

Multikulturalitással, illetve interkulturális folyamatokkal elméleti szinten foglalkozó szakmai műhely napjainkban már számtalan létezik a világban. Nap mint nap tapasztalhatjuk, hogy az elméleti kutatások eredményeinek egyes elemei az élet több területén – oktatás, politika, munkaügy, orvos- és szociális munkás képzés – megjelennek, ugyanakkor a gyakorlati alkalmazásban még nem mondható el, hogy egységes, kidolgozott tematika, módszertan és eszközrendszer állna rendelkezésre. Jellemzőnek mondható például, hogy az elmélet egyáltalán nem említi, és nem kezeli azt a gyakorlatban létező jelenséget, hogy az idegen kultúrájú ügyfelekkel szemben nemcsak negatív előítéletek léteznek. Merőben más a megítélése a munkáltatók részéről egy gazdaságilag fejlett országból

származó, világnyelvet beszélő munkavállalót illetően, mintha az álláskereső gazdaságilag elmaradott országból jön.

Véleményem szerint a munkaügyi szervezetben dolgozó tanácsadók döntő többsége előítélet-mentesen, elkötelezetten végzi a munkáját. Más kultúrából származó álláskeresők estében azonban azzal a speciális helyzettel állnak szemben, hogy a munkáltatók, illetve általában a társadalom egy részében működő előítéletek ellenében segítsék a hozzájuk forduló ügyfelet. Tanácsadói gyakorlatom során azt tapasztaltam, hogy két kulcsfontosságú eleme van az eltérő kultúrából származó ügyfél sikeres elhelyezkedésének. Az első, és persze elengedhetetlen feltétel, hogy „helyzetbe kerüljön”, egyáltalán beléphessen az arénába, azaz jelentkezése vagy önéletrajza alapján a munkáltató hívja be felvételi elbeszélgetésre, találkozzon vele személyesen. A második kulcskérdés, hogy a tanácsadó mennyire tudja személyre szabottan felvértezni az ügyfelét olyan eszközökkel, amelyek segítségével képes lehet meggyőzni a munkáltatót (annak esetleg mélyen gyökerező előítéletei, vagy korábbi személyes tapasztalatai ellenére) hogy lehetőséget adjon a bizonyításra. A tanácsadók ilyen irányú szakmai fejlődésének egyik lehetséges útja volna olyan szakmai fórum létrehozása és rendszeres konzultációs lehetőség teremtése, amelyek keretében a résztvevők konkrét **esettanulmányok** megvitatása kapcsán megoszthatnák tapasztalataikat, és összegyűjthetnék mindazokat a magyarországi munkaerőpiacon működő technikákat, amelyekkel a leghatékonyabban tudják segíteni a hozzájuk forduló, eltérő kultúrából származó ügyfeleiket.

Melléklet: Rövid esetismertetés

- Egy ember története, aki Szerbiában a magyar kisebbség tagja volt, annak minden nehézségével és hátrányával, de ma Magyarországon mégis gyakran szerbnek tekintik. -

K. Bélával (54 éves) 2005 júniusában találkoztam először. Ekkor már közel fél éve volt a Csongrád Megyei Munkaügyi Központ regisztrált ügyfele. Közvetítője javaslatára keresett meg, hogy álláskeresését hatékonyabbá tegyük.

K. Béla a valamikori Jugoszláviában született, abban a régióban, ami ma a Szerb Köztársaság része. Nemzetiségét tekintve ő, és egész családja magyar. A művelt magyar köznyelvet beszéli minden dialektus nélkül. Magyar állampolgárságért 1992.-ben folyamodott, míg végül azt 1998.-ban kapta meg. A család 1999.-ben költözött Magyarországra. Nehéz döntés volt, hiszen biztos egzisztenciát, sikeres műszaki életpályát adott fel. Elbeszéléséből megtudtam, hogy szülőföldjének elhagyását az motiválta, hogy megakadályozzák középiskolás korú fiúk akkor elkerülhetetlennek látszó szerb asszimilációját.

Az áttelepülés után, az akkor 48 éves K. Béla rövid ideig biztosítási üzletkötőként dolgozott, majd négy évig szakképzettségének és korábbi munkatapasztalatainak megfelelő műszaki vezetői pozíciót töltött be egy agrár területen működő szerb tulajdonú cégnél. A cég 2004 végén csődbe ment, és K. Béla, mint álláskereső munkanélküli regisztráltatta magát. Valójában ekkor szembesült először azzal a kihívással, hogy tisztán piaci törvények szerint, csekély számú informális kapcsolat birtokában, immár 54 évesen munkát találjon.

Minden a közvetítőjétől kapható segítséget is igénybe véve, sok – sok energiával látott hozzá az álláskereséshez. Semmit nem bízott a véletlenre. Piacképes önéletrajza elkészítéséhez az álláskeresést érintő kiadványokat, könyveket és internetes honlapokat tanulmányozott. Az alapos munka eredményeként megszületett szakmai önéletrajza (lsd 1. sz. önéletrajz) tartalmilag és formailag egyaránt megfelelt, mind a szakkönyvekben található sztenderdeknek, mind a széles munkaerő piacon jelentkező elvárásoknak.

Az álláslehetőségek felderítésében nem csak a nyílt munkaerő piaci lehetőségekkel élt, de számtalan munkáltatóhoz küldött spontán álláspályázatot.

Célállás tekintetében rendkívül rugalmasan gondolkozott. Tematikusan számbavette a régióban jelenlevő cégeket, intézményeket, ahol lehetőséget látott arra, hogy kamatoztassa akár gépészmérnöki végzettségét, akár agrárterületen, ill. műszaki-tanári munkakörben szerzett tapasztalatait.

Már első találkozásunkkor úgy éreztem, hogy személyében egy higgadt, nagytudású, szakmáját elkötelezetten szerető, szimpatikus és értékes embert ismertem meg. Éppen ezért szivbe markoló volt és érthetetlen, hogy miért lehetett eddig sikertelen intenzív álláskeresése. Fél év alatt 107 önéletrajzot küldött el, és mindössze 6 alkalommal hívták be felvételi elbeszélgetésre. Ez rendkívül alacsony arány, még akkor is, ha figyelembe vesszük a régió nem túl kedvező munkaerő piaci helyzetét.

Többszöri találkozásunk és beszélgetéseink után elfogadható volt számára, hogy az alacsony behívási arány oka az önéletrajz tartalmában keresendő. Megértette, hogy önéletrajzát a munkáltatók szemével kell olvasni és értékelni. Megpróbáltunk minden olyan gyenge pontot megtalálni, ami csökkentheti annak esélyét, hogy a munkáltatók legalább egy személyes találkozó erejéig időt szánjanak rá. Így kerülhet igazán olyan helyzetbe, ahol módja van meggyőzni a munkáltatót, hogy személyében egy jó munkaerőre tennének szert és egyben minimalizálni az esetleges előítéleteket.

Az önéletrajzban fellelhető „elhelyezkedést nehezítő adatok” csoportosíthatók. Egy részük bármely álláskereső esélyeit csökkentheti. Születési dátum, ami arról árulkodik, hogy a jelentkező 54 éves. A főosztályvezetői és igazgatói pozíciók azt sugallhatják, hogy ez az ember beosztottként valószínű nem szívesen dolgozna, ill. potenciális versenytársat jelenthetne. A szigorú elszámolás az évekkel nyilvánvalóvá tenné az életkort és a munkanélküliség tényét. Gyakran már ennyi elegendő, hogy az álláspályázat a papírkosárban végezze, vagy esetleg egy fiókba csúsztassák, ahol megkezdí rendes utazását, és egyre lejjebb kerül a későbbi jelentkezőkhöz képest.

Az „elhelyezkedést nehezítő adatok” másik csoportja többszörösen elárulja, hogy K. Béla más országból, más kultúrából származó álláskereső. Elhelyezkedési esélyeit tovább csökkenti, hogy minden szakképzettségét és munkatapasztalatai nagy részét egy másik országban szerezte. A magyarországi

munkáltatók nem tudják, nem tudhatják, hogy egy külföldön szerzett szakképzettség milyen tudásanyagot, ismereteket takar. Az idegen országban betöltött munkakörökhöz kapcsolódóan nem ismerik, ismerhetik a követelményeket és felelősségi viszonyokat. További bizonytalanságot jelent a munkaadó számára, hogy nem tudja reálisan felmérni, hogy milyen nehézségeket okoz, és többlet energiákat kíván az idegen országból jött ember beilleszkedése. Talán bizonyos mértékig érthető a munkáltató elutasító álláspontja, főleg ha már egyszer is „megégette magát” egy külföldivel.

Az eredeti 1. sz. önéletrajzban a háttér kiszűrítésével jelöltük azokat az adatokat és közléseket, melyeket célszerűnek tartottunk elhagyni. Az ilyen módon megírt, új 2. sz. önéletrajz nem tesz eleget a hagyományos formai és tartalmi követelményeknek, de ezt vállalnunk kellett, mert úgy éreztük ebben az esetben ez a siker záloga. Az elkészült önéletrajz minden előítéletre okot adható adattól mentes, olyan áron, hogy egyesek úgy ítélik meg, hogy írójának még vannak hiányosságai az önéletrajz írás műfajában.

Az élet minket igazolt. A következő időszakban a felvételi elbeszélgetésre történő behívások aránya ötven százalék fölé emelkedett, 30 db elküldött önéletrajz 17 találkozózt és végül elhelyezkedést eredményezett. K. Béla 2006 februárja óta a mai napig is egy környezetvédelemmel foglalkozó cég műszaki vezetője.

Ezzel a példával nem terveztük azt, hogy általános receptet adjunk az idegen kultúrából jött tanácskérő segítségére, sőt azt szeretnénk hangsúlyozni, hogy minden eset egyedi, és mindig ott, akkor és arra a helyzetre kell kidolgozni a megfelelő megoldást.

ÖNÉLETRAJZ

Családi és utónév: K. Béla

Születési helye, ideje: Óbecse (Jugoszlávia), 1951.01.01

Állandó lakcím: 6726 Szeged, Egressy Béni u. 48

Tel.: 62/436252, 30/839120

e-mail cím: bela.k@freemail.hu

Állampolgárság: magyar

Családi állapot: nős, egy fiúgyermek apja.

Iskolai végzettségek:

Középfokú végzettség és oktatási intézmény neve:

Rádió és tv-műszerész - Szakmunkásképző Iskola, Óbecse.

Közlekedési technikus - Gépészeti és Elektrotechnikai Iskolaközpont, Szabadka.

Felsőfokú végzettség és oktatási intézmény neve:

Okleveles mezőgazdasági gépészmérnök - Újvidéki Egyetem, Mezőgazdasági Kar, Újvidék.

Honosítási intézmény neve: Gödöllői Agrártudományi Egyetem, Gödöllő.

Nyelvismeret:

magyar-anyanyelv.

szerbhorvát-anyanyelvi szinten.

angol-alapszinten

Betöltött munkahelyek

1982-1983: Gépesítési ágazatvezető "Agrokombinat-Subotica" Szabadka.

Feladatkör: mezőgazdasági gépek üzemeltetésének és üzemfenntartásának a vezetése és szervezése.

1984-1990: Gépesítési főosztályvezető "Palicsi Földműves Szövetkezet " Palics.

Feladatkör: mezőgazdasági gépek üzemeltetésének és üzemfenntartásának a vezetése és szervezése, mezőgazdasági géppark felújítása, épület- gépész és építész csoportok vezetése és koordinálása.

1991-1992 : Tervosztály vezetője "Palicsi Földműves Szövetkezet" Palics.
Feladatkör: Vállalati technológiai és gazdasági tervek kidolgozása és koordinálása.

1993-1996: Műszaki főosztályvezető "Palicsi Földműves Szövetkezet" Palics.
Feladatkör: Beruházási, mezőgazdasági gépüzemeltetési, üzemfenntartási és épületgépészeti tervek kidolgozása, munkafolyamatok megszervezése és koordinálása.

1997 : Megbízott igazgató. "Palicsi Földműves-szövetkezet" Palics. Termőföld területe: 1400 ha, állattenyésztés: 600 db. fejős tehén, 400 db. anyakoca, tárház szárítóval: 1500 vagon befogadóképességű, kereskedelem: 8 db. elárusítóhely, vágóhíd: 50 db. sertés és 5 db. szarvasmarha napi feldolgozása, termény és haszonállat felvásárlása, újratermelési anyagok forgalmazása. Alkalmazottak összlétszáma átlag 250 fő.

1998 Középiskolai tanár. "Gépészeti- Elektrotechnikai és Közlekedési Középiskola" Szabadka. Feladatkör: Szaktantárgyak oktatása - ábrázoló geometria, műszaki rajz, műszaki fizika, anyagismeret.

1999 Biztosítási tanácsadó és üzletkötő "Aegon Biztosítási Rt., Szegedi Fiók-életvonal.

2000-2004 Műszaki vezető. "Termés Kft." Szeged. „Bő termés” típusú magtisztítógépek és csávázógépek gyártástechnológiájának a vezetése és koordinálása. Folyamatos gyártmányfejlesztés és különböző részegységek tervezése és méretezése. Mini vetőmagüzemek tervezése, a kivitelezés koordinálása és ellenőrzése. Telephelyi épületgépészeti és technológiai tervek készítése. Gépek helyszíni beüzemelése. Marketing tevékenység. Az utazás a telephelyek felmérése és létesítése érdekében országunkban és külföldön évente átlagosan elérte a huszonötezer kilométert.

Egyéb:

Folyamatos képzés: Évente részvétel a Vajdasági Mezőgazdasági Gépesítési Társaság tanácskozásain és szakelőadásain. Több szakdolgozat szerzője vagy társszerzője voltam a gépüzemeltetés, gazdaságosság és automatizálás tárgyköréből. Társszerző voltam a Csávázógépek című szakkönyv megírásában, amelyet az Újvidéki Egyetem adott ki 1998-ban.

Szeged, 2005

ÖNÉLETRAJZ

Név: K. Béla

Állandó lakcím: 6723 Szeged, Egressy Béni u. 48

Tel.: 62/436252, 30/839120

e-mail cím: bela.k@freemail.hu

Állampolgárság: magyar

Családi állapot: nős, egy fiúgyermek apja.

Iskolai végzettségek:

Okleveles mezőgazdasági gépészmérnök.

Közlekedési technikus.

Szakképzett rádió és tv-műszerész.

Nyelvismeret:

Angol-alapszinten (műszaki jellegű ismeretekkel).

Szerb-tárgyalási szinten.

Betöltött munkahelyek

Középiskolai tanár.

Gépesítési ágazatvezető.

Tervosztályvezető.

Műszaki és logisztikai vezető.

Termelésvezető.

A fenti munkakörökben az alábbi feladatok ellátásában szereztem széleskörű tapasztalatokat:

Haszongépjárművek, személygépkocsik és mezőgazdasági gépek üzemeltetésének és üzemfenntartásának (TMK) a vezetése és szervezése.

Haszongépjárművek, személygépkocsik és mezőgazdasági gépek logisztikai vezetése.

Műszaki tantárgyak középiskolai szintű oktatása.

Mezőgazdasági gépek tervezése és gyártásának a megszervezése.

Gépvásárokon és kiállításokon való részvétel és szervezés.

Gépvásárokon és kiállításokon szerzett marketing tapasztalatok.

Hatékony munkavégzést segítő képességek:

Jó szervező- és kommunikációs képesség

Pontos és határozott munkavégzés

Megalapozott döntéshozatali képesség.

Kitűnő országismeret

Számos vásár- és kiállításhely alapos ismerete

Balesetmentes gépkocsivezetői gyakorlat.(B kategória)

Felhasználói szintű számítógépes ismeretek (Word, Excel)

Szeged, 2005. december

Kiadja:

Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
Nemzeti Pályainformációs Központ

Felelős kiadó: Pirisi Károly

A kiadvány az Európai Bizottság Élethosszig Tartó Tanulás programja támogatásával készült.
A kiadvány nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság jelen kérdésekre vonatkozó hivatalos véleményét.

Kiadás éve: 2008

Kizárólag az Állami Foglalkoztatási Szolgálaton belül történő felhasználásra.