

# POWERYOU KÉZIKÖNYV



Project co-funded by the European Union funds (ERDF, IPA, ENI)

# Tartalomjegyzék

<b>Bevezetés</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>1. fejezet: Az 50 év feletti idősök/munkavállalók jellemzői</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>2. fejezet: Új karrier 50 után</b> .....	Error! Bookmark not defined.
2.1. <i>Digitális karrier 50 év feletti szakemberek számára</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2. <i>eDigiStars oktatási program idősebb felnőttek (50 év feletti) számára</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3. <i>Sikertörténetek az eDigiStars partnerség országaiból</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>3. fejezet: Hogyan motiváljuk az időseket, hogy az eDigiStars "csoport/csapat" tagjaivá váljanak?</b> .....	Error! Bookmark not defined.
3.1. <i>Az eDigiStars Innovatív Rendszer bemutatása és előnyei</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2. <i>A kiválasztási eljárások és a digitális karrierépítés eszközei és megközelítései</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.1. <i>Az eDigiStars képzésben részt vevők jellemzői</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.2. <i>Felhívások elkészítése</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.3. <i>Ikigai megközelítés az idősök segítésére, hogy megértsék saját szükségleteiket, lehetőségeiket és</i> <i>motivációjukat a személyes és karrierváltoztatással kapcsolatban</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.4. <i>Kiválasztás előre meghatározott kritériumok alapján</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.5. <i>Interjúk</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.6. <i>A referenciák ellenőrzése</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.7. <i>Kérdőív a digitális írástudás önértékelésére</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.8. <i>Az idősebbek tanulási agilitásának értékelése</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.9. <i>"munka" teszt</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3. <i>Ki segíthet?</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.1. <i>Nemzeti eDigiStars kapcsolattartók</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Mellékletek</b> .....	Error! Bookmark not defined.
1. <i>melléklet. A kiválasztási folyamat lépései és szakaszai</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## Bevezetés

Abban mindannyian egyetérthetünk, hogy a digitális írástudás számtalan előnnyel jár személyes és szakmai életünkben. Sajnos a digitálisan képzetlen emberek, különösen az idősebb generáció (50+) nehezen kezeli az új technológiákat, ezért gyakran hátrányban maradnak a digitális világ nyújtotta lehetőségek területén.

Ezért vagyunk itt - 8 országból (Magyarország, Ausztria, Bosznia-Hercegovina, Bulgária, Csehország, Románia, Szlovénia, Ukrajna) 19 partner gyűlt össze az eDigiStars projektben, amelyet a Duna transznacionális program társfinanszírozott.

Üdvözljük az eDigiStars utazáson, és tudjon meg többet arról, hogyan lehet kezelni 3 gyakori, a Duna makrorégióban jelentkező problémát:

- Képzett munkaerő hiánya a digitális területeken.
- A népesség elöregedése és a foglalkoztathatósági nehézségek.
- Az egész Duna-régió alacsonyabb versenyképessége.

A megoldás az eDigiStars három módszertanán alapuló innovatív ökoszisztémájában rejlik:

- POWERYOU módszertan - hogyan érjük el az idősebbeket és hogyan változtassunk a gondolkodásmódjukon, hogy tanulhassanak, és digitális karriert építhessenek.
- CAMPUS módszertan - hogyan lehet a képzéseket az idősök igényeihez igazítani.
- LABEL módszertan - hogyan lehet bizalmat építeni és bizonyítani az idősök kompetenciáit a munkáltatóknak?

Valamennyi módszertant a szakképzési és felnőttképzési szervezetek, foglalkoztatási szervezetek, civil szervezetek, helyi önkormányzatok, kereskedelmi kamarák, ipari és gazdaságfejlesztési szervezetek, valamint hátrányos helyzetű célcsoportok szakmai együttműködésével fejlesztettük ki.

A módszertanok tesztelésre kerülnek, és a visszajelzések alapján továbbfejlesztjük őket. A POWERYOU módszertannal kezdünk, és a munkaügyi hivatalok / foglalkoztatási szervezetek, valamint az időseket célzó civil szervezetek munkatársait képezzük ki, hogyan alakítsanak ki pozitív hozzáállást az idősökkel szemben, hogyan vonják be és motiválják az időseket. Minden területen kiválasztunk egy oktatási szolgáltatót / képző szervezetet, aki a CAMPUS módszertan alapján átalakítja egy meglévő képzését.

Ezt követően ezt a tanfolyamot a POWERYOU módszertan kísérleti projektjének végén országoként 40 munkanélküli idős emberrel (a teljes projektterületről összesen 320 fővel) fogjuk elvégezni / megtartani. Ezenkívül szükséges, hogy az idősök tanúsítványt kapjanak és kiépítésre kerüljön a munkáltatók bizalma a LABEL módszertan kísérleti programjával. A LABEL módszertan az iparral intenzíven együttműködő vagy azt képviselő szereplőket célozza meg, pl. kereskedelmi kamarákat, ipari szövetségeket és más vállalkozásokat támogató intézményeket. A módszertan segítségével két dolog valósul meg: először is, széles körben elismert tanúsítványok kidolgozása az eDigiStars résztvevői számára. Másodszor, az 50+ (újra)képzett célcsoport (összesen 120 fő) hinni fog abban, hogy értékes hozzájárulói lehetnek a digitalizált munkakörnyezetnek.

Szilárdan hiszünk abban, hogy az eDigiStars módszertanokat hasznosnak találja majd, és hiszünk az egyik legfontosabb módszertannak az idősök esélyeinek megváltoztatásában annak érdekében, hogy új karriert kezdjenek a digitális munkában.

Kellemes eDigiStars utazást kívánunk az 50+ generációnak egy biztatóbb jövő érdekében.



# 1. fejezet: Az 50 év feletti idősek/munkavállalók jellemzői

"Miért fektetnénk be egy idősebbe, könnyebb felvenni egy fiatalabbat."

"Nem lesz elég fiatalabb."

Az idősebb munkavállalók fontos részét képezik a munkaerőpiacnak, a demográfiai változások, azaz a csökkenő születési arányszám és a hosszabb élettartam miatt. Számuk az elkövetkező évtizedekben növekedni fog. **Több országban az idősebb munkavállalók a munkaképes korú népesség 30%-át vagy annál is nagyobb arányát fogják jelenteni.**

A munka digitális átalakulása folyamatban van. Ez több dimenzióban is óriási mértékben meg fogja változtatni a foglalkoztatás egész jellegét. Átalakítja a kialakult munkaköröket és a munkaerő-készségeket; a munkavállalóknak alapvető számítógépes ismereteket kell elsajátítaniuk ahhoz, hogy képesek legyenek a digitalizált munkakörnyezetben való interakcióra, és olyan, adatokkal kapcsolatos készségeket kell fejleszteniük, mint az adatfigyelés, -elemzés és -diagnosztika, miközben a gépek kezelése és a fizikai erő egyre kisebb jelentőséggel bír majd.

A munkaerő iránti kereslet a munkavállalók kompetenciaprofilja felé tolódik el, amely a számítógépes ismeretekre, valamint a kreativitásra és az interperszonális készségekre összpontosít. Ez arra kényszeríti a (potenciális) munkavállalókat, hogy nagyobb hangsúlyt fektessenek a számítógépes kompetenciákra, a képzésre és a rugalmasságra. Az idősek több okból is kulcsszerepet játszanak ebben az átalakulási folyamatban:

1. Ők a digitalizálás előtti környezetben kezdtek el dolgozni, és - még ha a digitális átalakulás különbözik is a korábbi ipari forradalmaktól - nagy tapasztalattal és kialakult szemlélettel rendelkeznek a technológiai változások területén általánosságban.
2. Eltérő igényeik vannak a technológia elfogadottsága szempontjából, ami megnehezíti a technológiafejlesztők számára a problémáik kezelését.
3. Az ipari országok olyan demográfiai változást hajtanak végre, amelynek következtében a közeljövőben az idős munkavállalók lesznek a legnagyobb munkavállalói csoport.

A munka digitális átalakítása jelentősen profitálhat az 50 év felettiak szemléletének és igényeinek megértéséből.

Az 50 év felettiak más készségekkel és kompetenciákkal rendelkeznek, mint a többi generáció. A munkában való részvételük nélkül hiányozni fognak a szakmai, strukturális és hálózati kapacitások. Emellett fontos a háttértudásuk átadása a fiatalabb generációknak. A munkahelyi kompetenciák legerősebb kombinációja a különböző generációk eltérő erősségein alapul.

Az idősebb munkavállalók (55-64 évesek) foglalkoztatási aránya az EU 27 tagállamában jelenleg 60%. A kielégítő foglalkoztatás segíthet az 50 év felettieknek elkerülni a betegségeket és a fizikai vagy szellemi leépülést, biztosíthatja a jó kognitív és fizikai képességeket, és elősegítheti a pozitív és aktív életszemléletet.

Ezért rendkívül nagy szükség van az 50 év felettiak jobb és hosszabb munkaköri pályafutásának elősegítésére. Támogassuk őket, hogy aktívak maradjanak, és biztosítsuk, hogy a Duna makrorégió társadalma profitáljon erejükből és tehetségükből.

Az 50 év felettiak kiaknázatlan lehetőséget jelentenek egy fenntartható és gondoskodó társadalom felépítéséhez, ahol a generációk között szolidaritás van.



SWOT-elemzés a  
munkaerőpiacon az  
50 év felettiokről

ERŐSSÉGEK	GYENGESÉGEK
Rendkívül elkötelezettek.	A fizikai munkaképesség csökkenése – a kardiorespiratorikus kapacitás és az izomerő csökkenése. <i>Már nem várható el, hogy Superman legyen, de még mindig tudnak guggolni és kocogni.</i>
Tisztában vannak a digitális technológiával kapcsolatos képzés és kompetenciafejlesztés fontosságával.	Az életkor negatív kapcsolatban áll a kontraproduktív munkavégzéssel.
Erős munkamorál.	Kevésbé hatékonyak a képzési programokban. <i>A képzéseken manapság – minden olyan gyorsan zajlik és olyan apró betűvel van írva.</i>
Szakmai kompetencia, háttértudás.	Kevésbé tapasztaltak a technológiák használatában. <i>De tudják, hogyan kell "tűzet gyújtani" hagyományos módon.</i>
Kevesebb hiányzás, mint más korcsoportoknál.	A változásokhoz való alkalmazkodás nehézségei. <i>Minden tökéletesen működik, egyáltalán nincs szükség változtatásokra.</i>
Kompenzálja a munkatapasztalat az egyes kognitív folyamatok – memóriefunkciók és pszichomotoros készségek – hanyatlását.	Az életkori metasztereotípiák az egyén hiedelmeire vonatkozóan – arra, hogy mit gondolnak más korcsoportok képviselői az ő korcsoportjáról. Az időseknél a metasztereotípiák a legelterjedtebbek, amelyek a tapasztalataikra, a technológiától való félelem jelenlétére és az újdonságok lassú megtanulására vonatkoznak. <i>A számítógépek ijesztőek, ha rossz billentyűt nyomsz meg, mindent elveszíthetsz.</i>
Kontrolláltabb életvezetés	Az életkor előrehaladtával az egészségügyi problémák és a krónikus betegségek (mozgásszervi és mentális rendellenességek, depresszió) növekednek. <i>Rossz látás, köhögés, csökkenő sebesség...nem jelenti azt, hogy a játéknak vége.</i>
Hosszabb időt töltenek el egy adott munkahelyen.	Félelem, hogy nem csak a saját tevékenységükért és döntéseikért viselik a felelősséget, hanem a technológia fenntartásáért is.
Csapatmunka-orientáltság	Félelem attól, hogy a technológia helyettesíti őket. <i>Maradjunk vagy menjünk?</i>
Erős társadalmi kapcsolatok	Hátrányos helyzetű idősek – tapasztalatlanság, látáskárosodás, nehézségek a szokásaik megváltoztatásában. <i>A mobiltelefonok használata nem is olyan nehéz - a Viber hívások szuperek!</i>

LEHETŐSÉGEK	FENYEGETÉSEK
Az idősebb munkavállalók lesznek a munkaerőpiac legnagyobb munkavállalói csoportja.	Az idősek munkában való részvétele nélkül hiányozni fognak a szakmai, strukturális és hálózati kapacitások. <i>Olyan érzés lenne, mintha kihagynánk a vasárnapi ebédeket, és mese hallgatását a nagyszülőknél.</i>
A digitális technológia nagyobb munkaigényhez vezet, az informatikai biztonság nem elegendő.	A helyettesítés lehetősége (technológia vs. ember) – a folyamatot az emberközpontú átalakítás helyett a költségek rövid távú csökkentése vezérli.
A kapott tisztelet, a munkáltatóba vetett bizalom, a felettesek támogatása és visszajelzései, tisztességes bánásmód, a munkavégzés során tanúsított elkötelezettség.	Az idősebb munkavállalókkal szemben meglehetősen tartósan fennálló sztereotípiák. Kevésbé alkalmazkodóképesnek, rugalmatlannak, költségesebbnek, nagyobb egészségügyi kockázatnak, kevésbé energikusnak és a képzés iránt érdektelennek tartják őket. <i>Szeretjük az idősebbeket az életünkben, és mindannyian reméljük, hogy megöregszünk, miért nem érvényesül ez a személyes érdeklődés a munkaerőpiacon és a társadalomban?</i>
Jelentős szerepet játszanak a munkavállalók következő generációjának képzésében.	A munkafeladatok olyan mértékben megváltoznak, hogy az idős munkavállaló már nem biztos, hogy hasznát veszi a tapasztalatainak. <i>Kezdem azt hinni, hogy soha nem Leszek elég idős ahhoz, hogy jobban megértsem.</i>
A tudás és a tapasztalatok megosztása másokkal – többgenerációs együttműködés.	Kor szerinti megkülönböztetés a munkaerőpiacon és a társadalomban.
A meglévő készségek új módon történő felhasználása, új üzleti lehetőségek.	A generációk közötti szolidaritás hiánya. <i>Az idősek megtaníthatják a fiatalokat kertészkedni; a fiatalok megtaníthatják az időseket a Facebook használatára.</i>
Az emberi munkaképességet befolyásoló különböző dimenziókat leíró „Work Ability House” modell használata - egyensúly a munka és az egyéni erőforrások között. A munkahely mellett a család és a közvetlen közösség is befolyásolja az egyensúlyt (Ilmarinen, 2006, Finnish Institute of Occupational Health alapján).	Az egészségi és funkcionális képességek miatti munkahelyi alkalmazkodásra van szükség - munkahelyi egészségügyi és biztonsági beruházások. <i>Úgy tűnik, többször kell egészségesen étkezni ahhoz, hogy formába lendülj.</i>
Többgenerációs csapatmunka - készségek és kompetenciák frissítése.	Korengedményes nyugdíjba vonulás és munkaképtelenség. <i>Mindig is tudtam, hogy meg fogok öregedni. Az azonban, hogy milyen gyorsan történt, kissé meglepett.</i>
Nyitott és befogadó szervezet/társadalom, amely minden szinten megelőzi és kezeli az életkoron alapuló megkülönböztetést és előítéleteket.	
Nyílt és méltányos hozzáférés az LLL-hez, a munkaerőpiaci igényeken alapuló képzés fejlesztése/megvalósítása.	
Az aktív idősödés és a karrierépítési lehetőségek előmozdítása az 50+ korosztály számára.	

## 2. fejezet: Új karrier 50 után



Az eDigiStars partnerség célja, hogy megváltoztassa az idősebb munkavállalókról alkotott képet, és bizonyítsa, hogy a munkáltatók digitális munkavállalóként számíthatnak rájuk. Ezért a Duna régió jelentős részét lefedő partnerség úgy döntött, hogy összegyűjti a digitális vállalkozóvá válás vagy digitális munkavállalóként foglalkoztatott idősök jó példáit. Ezekben a példákban olyan személyek valós élettörténetei szerepelnek, akik életük egy későbbi szakaszában elég bátrak voltak ahhoz, hogy új, digitális karrierbe kezdjenek. A következő fejezet az ő történeteiket kívánja bemutatni, és arra összpontosít, hogy miként küzdöttek meg a digitális foglalkoztatással vagy vállalkozói tevékenységgel kapcsolatos kihívásokkal.

### 2.1. Digitális karrier 50 év feletti szakemberek számára

Az elmúlt évben sok 50 év feletti ember veszítette el a munkáját a COVID 19 járvány, a vállalkozások megszűnése, vagy egyszerűen csak a szakmák egy részének a tömeges digitalizáció következtében történő használhatatlanná válása miatt. Azonban ezen embereknek még mindig megvan a széleskörű szakmai tudása bizonyos területeken.

Másrészt a digitális átalakulás mindenütt jelen van, és sok vállalkozásnak kihívást jelent, hogy új szakmai pozíciókkal bővítse csapatát, ahol az alkalmazottaknak mind szakmai, mind digitális készségekkel kell rendelkezniük.

Tehát soha nem volt még ilyen nagyszerű lehetőség a tapasztalt szakemberek számára, hogy 50 éves koruk után is új karrierbe kezdjenek, ötvözve azt, amihez értenek, azzal, amire a munkaerőpiacnak jelenleg szüksége van, amihez legalább alapvető digitális készségekkel kell kiegészíteniük a szakértelmüket.

Ezt kínálják az eDigiStars innovatív rendszerei a karrierjüket tovább bővíteni kívánó, a digitális karrierrel kapcsolatos kihívásokat vállaló idősebbek számára minden szakmai területen.

Ha 2021-ben egy idősebb embernek nincs munkája, de úgy érzi, hogy még mindig van energiája és kedve új kihívásokba kezdeni, akkor a szakértelmét új digitális készségekkel ötvöző karrier változatosságot, izgalmat és tanulási lehetőségeket biztosít számára. Ez a terület - a digitalizált üzleti lehetőség - 60 évvel ezelőtt még nem létezett. Az internet forradalmasítja azt, ahogyan élünk, kommunikálunk, dolgozunk és utazunk, valamint azt is, hogy a vállalkozások hogyan tudják termékeiket és szolgáltatásaikat előállítani, népszerűsíteni és eladni a megfelelő embereknek.

Az új digitális karrier kihívásaival szembesülő idősebbeknek egyáltalán nem kell programozónak vagy informatikusnak lenniük. Elkezdhetik azoknak a készségeknek a tanulását, amelyek korszerűsítik és előrébb viszik meglévő szakmai tudásukat azon a digitalizált szakterületen, amelyben korábban dolgoztak. Ráadásul, mivel a digitalizált vállalkozásokban dolgoznak, karrierjük számos különböző utat vehet. Választhatják a távmunkát alkalmazottként, dolgozhatnak szabadúszóként, indíthatnak saját projektet vagy kisvállalkozást, vagy dolgozhatnak egy intézménynél. Bármelyik utat is választják, biztosak lehetnek abban, hogy folyamatosan tanulni és fejlődni fognak, mivel a digitalizáció egyre jobban terjed, és új lehetőségek és kihívások jelennek meg.

## Mihez kezdhetnek az idősebbek a digitális karrierrel?

### Helyszín

Annak ellenére, amit az emberek gondolnak, a nagyvárosi székhely nem jelent mindent, és nem érint mindenkit, ha digitális munkahelyekről van szó. A digitális állások többsége távolról is elvégezhető.

### Online marketing

Ez egy átfogó kifejezés, amely olyan speciálisabb területeket takar, mint a keresőoptimalizálás (SEO), a keresőmarketing (SEM), a „kattintás alapú fizetés” (PPC) és a közösségi média. Magában foglal minden olyan folyamatot, amely egy márka népszerűsítésével és online profiljának növelésével kapcsolatos. A Twitteren való interakciótól kezdve, a weboldal Google-on való rangsorolásának növeléséig rengeteg különböző elem létezik, amelyek mind különböző készségeket és tapasztalatot igényelnek. A SEO, a PPC és a SEM esetében a keresési iparág és az ott elérhető legjobb gyakorlatok ismerete elengedhetetlen.

### Online tartalom

Aki szeret írni, annak természetes választás, hiszen az online tartalom mindent lefed, amit egy weboldalon látni lehet, a blogírástól a videókészítésig, ahol a kreativitás alapvető készség. Olyan anyagok készítéséről van szó, amelyek megragadják a weboldal célközönségét.

### E-kereskedelem

Az e-kereskedelemben betöltött állások olyanok, melyeknek valamilyen köze lehet az online vásárláshoz és értékesítéshez. Ez lehet digitális értékesítés és számlavezetés, vagy az online reklámozással kapcsolatos hiánypótló területek. A szükséges készségek attól függenek, hogy milyen szerepkör iránt érdeklődünk.

### Analitika és kutatás

Hiába van egy weboldal, ha a vállalkozások nem tudják, hogy az mennyire jól működik, vagy hogyan lehet javítani rajta. Itt jönnek a képbe az analitikai és kutatási szerepek. A szakemberek a Google Analyticset használják, hogy nyomon kövessék a webhely forgalmát és a konverziós arányokat - ezek az adatok fejlesztésekhez és előrejelzésekhez használhatók, hogy segítsék a márkákat a következő hónapok és évek tervezésében és stratégiáiban.

### Web és grafikai tervezés

A web- és grafikai tervezés tökéletes választás a kreatív típusok számára, hiszen ezen tervezők felelősek a márka értékeinek megfelelő, meggyőző helyszíni dizájn, a grafikák és a képek létrehozásáért. Az erős portfólió elengedhetetlen, és általában megkövetelik az olyan népszerű programok, mint a Photoshop, az InDesign és a Fireworks jó ismeretét is. A HTML és a CSS alapszintű ismerete szintén segíthet az állás megszerzésében.

### Web- és szoftverfejlesztés

A webfejlesztés ma már sokszínűbb, mint valaha, hiszen a játék, a mobil és az applikációk piaca mind fontos területek. Ebben az ágazatban az informatikai vagy egy kapcsolódó tudományágban szerzett diploma sokat segíthet. A munkáltatók azonban a kódolás és a HTML ismeretét, valamint az iOS, Android és Blackberry fejlesztésben szerzett tapasztalatot értékelik igazán.



### 3D nyomtatás

A 3D nyomtatási technológia olyan gyorsan fejlődik, hogy minden iparágban nagy visszhangja van. Ez egy nagyon jó lehetőség azoknak, akik kreatívok és a mechanika területén képzettek. A 3D nyomtatással kapcsolatos ismeretek különböző pozíciókban, például nyomtatási szakemberként, szerviztechnikusként, de az értékesítés, a marketing és az oktatás területén is hasznosíthatók.

### PLC programozás és robotika

A gyártás világa egyre inkább függ a különféle robotizált folyamatoktól, az automatizálástól, és exponenciálisan nő a kereslet az ilyen rendszerek programozásában jártas munkavállalók iránt. Ez ideális karrierépítési lehetőség az elektrotechnikai háttérrel rendelkező emberek számára.

### Egyéb informatikai pozíciók

Az informatikai készségeket alkalmazó pozíciók sokféleségét kínálja a piac, mint például a számítógép-támogató szakember, adatbázis-adminisztrátor, PC-technikus, rendszergazda, IT-biztonsági szakember stb.

### A jövő

A digitális iparág hihetetlen ütemben növekszik, és a naponta megjelenő új platformok, weboldalak és alkalmazások révén nem mutatja a lassulás jeleit. Rengeteg hiánypótló állásbörze, speciális toborzók és karrieroldalak foglalkoznak az ágazatban megjelenő állásokkal, amelyek többsége néhány évvel ezelőtt még nem létezett.

## 2.2. eDigiStars oktatási program idősebb felnőttek (50 év feletti) számára

Amint azt az előző fejezetben leírtuk, a digitális ismeretekkel rendelkező idősebb felnőttek sokféle pozíciót betölthetnek. Az eDigiStars projekt képzési rendszere a digitális karrier számos területén való ismeretszerzéshez járul hozzá. Az eDigiStars képzés 5 modulból áll, amelyek a területi igények alapján választhatók és kombinálhatók.

Az 1-3. modulok elsősorban a következő munkakörökre készítik fel a résztvevőket: ügyintéző, recepció, általános irodai támogatás, ügyfélszolgálati ügyintéző, online támogatási szakember, digitális marketing szakember, digitális tartalomszakértő stb. Elérhetőek különböző eszközök és alkalmazások, különféle tartalmak, szöveges és táblázatos dokumentumok, fényképek, videók létrehozásához, módosításához, valamint a vállalaton belüli és más üzleti partnerekkel való együttműködéshez, a közösségi médiában megjelenítendő tartalom létrehozásához és közzétételéhez.

Az 4. modul a PLC programozásra (programozható logikai vezérlő) összpontosít. A gyártás világa egyre inkább függ a különböző típusú robotizált folyamatoktól, automatizálástól, és exponenciálisan nő a kereslet az ilyen rendszerek programozásában jártas munkavállalók iránt. Ez a modul ideális elektrotechnikai háttérrel rendelkező résztvevők számára.

A 5. modul az informatikai biztonsággal kapcsolatos. Ez egy általános modul, amely a tartalom, a személyes adatok és a magánélet védelmére, valamint a digitális környezet kockázatainak és fenyegetéseinek megértésére összpontosít.

### 1. modul Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)



### 2. modul Közösségi média menedzsment és digitális marketing (Platformok, stratégia, kiegészítések, alapelvek, eszközök, stratégia)



### 3. modul Kommunikációs és együttműködési eszközök (Videókonferencia platformok, megosztott dokumentumok)




### 4. modul Bevezetés a PLC programozásba (Elektrotechnikai, PLC hardver)





### 5. modul IT biztonság (Személyes adatok és magánélet védelme, kiberfenyegetések)





## 2.3. Sikertörténetek az eDigiStars partnerség országaiból


Név és vezetéknev	Ullrich Kapl 
Kor	61
A vállalkozás rövid leírása	A Business Upper Austria vállalati kommunikációs részlegének hírszerkesztője Negyedéves magazinok szerkesztése (Plastics-Cluster, MedTech-Cluster) Sajtóközlemények készítése.
Mi volt az oka annak, hogy idősebb korában vállalkozást indítson?	Munkahelyváltás új feladatokkal és új digitális programokkal, pl. CRM (adatbázis), hírlevél csatornák. Váltás Apple-ről (MAC eszközök) Microsoftra
Mik voltak a legnagyobb kihívások a vállalkozói úton?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zökkenőmentes átmenet egyik munkakörből a másikba</li> <li>• Sok képzési nap az új munkahelyen (a képzési tartalom átadása)</li> <li>• Digitális rendszerek az új munkahelyen: operációs rendszer, adatbázis</li> <li>• Adminisztratív munka az új munkahelyen (dokumentáció)</li> </ul>
Hogyan győzte le őket?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intenzív képzési terv</li> <li>• Türelmes és figyelmes kollégák, akik végig kísérték a képzési fázist.</li> <li>• Belső mentori rendszer a munkatársakkal</li> <li>• Értékelő beszélgetés a felettes vezetővel (MBO rendszer a Biz-Up-nál)</li> <li>• Heti többszöri csapatmegbeszélés</li> </ul>

Név és vezetéknev	George Georgiev 
Kor	54
A vállalkozás rövid leírása	Az információk digitalizálása könyvekből és papíralapú adathordozókról, a szkennelt képek nyomtatása és megjelenítésük nagyméretű vásznakon és hirdetőtáblákon.
Mi volt az oka annak, hogy idősebb korában vállalkozást indítson?	Mérnökként a reklámszakmában épített karriert, de végül úgy döntött, hogy a reklámhoz kapcsolódó digitális megoldások felé fordul.
Mik voltak a legnagyobb kihívások a vállalkozói úton?	A digitális innovációval kapcsolatos ismereteinek bővítése abban az üzletágban, amelyben egész pályafutását töltötte, és a saját vállalkozása elindításához szükséges finanszírozás biztosítása.
Hogyan győzte le őket?	Folyamatosan keresi az új ismeretekkel és tanfolyamokkal kapcsolatos információkat. Ugyanígy a projektmenedzsment területén is a projektek EU-s finanszírozásának biztosítása érdekében.

Név és vezetéknev	Goran Drakulić 
Kor	1970.12.29. (50 év)
A vállalkozás rövid leírása	Cégnév: PG Service A vállalatot 2019-ben alapították azzal az elsődleges céllal, hogy új elektronikus szolgáltatást fejlesszen ki és valósítson meg a készpénz nélküli fizetésekhez Bosznia-Hercegovinában. A "PG Service" egy mobiltelefonon/online fizetéseken keresztül történő fizetésekhez nyújtott szolgáltatás, amely a különböző árukat és szolgáltatásokat kínáló kedvezményezett és az ezeket az árukat és szolgáltatásokat élvező és használó fizetők közötti közvetlen fizetési kommunikációra szolgál. Felismerve, hogy a fizetés csak egy eszköz az emberek számára, hogy árukat cseréljenek egymással, a "PG Service" olyan szolgáltatást hozott létre, amely a lehető legkönnyebbé teszi a folyamatot a konkrét fizetésben részt vevő mindkét fél számára. A fizetési kommunikáció felgyorsítására és egyszerűsítésére különböző módszereket alkalmaznak (QR-kódok, vonalkódok, dedikált kódok stb.). Ez egy 100%-ban hazai termék, amely egyesíti az élet különböző szegmenseiben, a köz- és magánszolgáltatások területén létező sikeres üzleti modelleket.
Mi volt az oka annak, hogy idősebb korában vállalkozást indítson?	A "PG service" vállalat létrehozásának fő oka a tulajdonos azon döntése volt, hogy otthagyja mindennapi munkáját, és saját vállalkozásba kezd. A digitalizáció és a modern életmód inspirálta. Abban az időben Bosznia-Hercegovinában sokat beszéltek a digitalizációról és az új technológiákról, de a gyakorlatban nem voltak valódi megoldások. Goran úgy döntött, hogy az ötleteket megvalósítja, és saját vállalkozást indít.
Mik voltak a legnagyobb kihívások a vállalkozói úton?	A "PG Service" vállalkozói útja során a legnagyobb kihívások az induló vállalkozások nagyon korlátozott finanszírozási lehetőségeihez kapcsolódtak, a teljes projektet személyes forrásokból/tőkéből finanszírozták, beleértve a nem pénzügyi tőkét és a projektcsapat lelkesedését is. Emellett a konzervatív piac, a digitalizáció és az e-kormányzat bevezetésével kapcsolatos hatékony kormányzati támogatás hiánya is a leküzdendő kihívások közé tartozott.
Hogyan győzte le őket?	A vállalat alapítója eltökélt és kitartó volt abban, hogy valami olyan innovatív dolgot fejlesszen ki, amely megkönnyíti a mindennapi életet. Ez a végső cél segítette a vállalatot abban, hogy minden akadályt leküzdjön, és hogy együttműködjön olyan emberekkel, akiknek ugyanaz az elképzelése, mint a tulajdonosnak.

Név és vezetéknev	Horváth Nóra	
Kor	62	
A vállalkozás rövid leírása	Adatrögzítő. Az ő feladata egy gyógyszeripari vállalatnál különböző adatok rögzítése, például a raktárkapacitással, készletekkel és egyébekkel kapcsolatban.	
Mi volt az oka annak, hogy idősebb korában vállalkozást indítson?	Mindig aktív életet élt. Mielőtt Budapestre költözött volna, vidéken élt, és miután nyugdíjba vonult, egy tömbházban találta magát, ahol rengeteg ideje lett. Rájött, hogy vidéki nőként a munka és a közösséghez való hozzájárulás az élete alapja, ezek nélkül nincs értelme az életének. Emellett azt is gondolta, hogy lépést kell tartania a mai világgal, és nyitott volt arra, hogy megtanulja, hogyan kell kezelni az új digitális technológiákat. Ezért úgy döntött, hogy jelentkezik egy digitális oktatási tanfolyamra az egyik munkaerő-kölcsönző cégnél. A tanfolyamot sikeresen elvégezte, és felvették a gyógyszeripari vállalathoz részmunkaidőben. Összességében az motiválta, hogy továbbra is aktív maradjon, hozzájáruljon a közösséghez, találjon olyan tevékenységet, amely lefoglalja és célt ad neki, és tanuljon valami újat.	
Mik voltak a legnagyobb kihívások a vállalkozói úton?	Azt állította, hogy az általa elvégzett digitális tanfolyam nélkül nem lett volna olyan magabiztos, hogy meg tudja csinálni, és el tudja látni a digitális tudást igénylő munkát. Emellett nyugdíjasként kisebb nehézségekkel is szembesült a munkahelyi közösségben az új dolgok megtanulásának gyorsasága miatt. Minden kollégája fiatal, és mindent gyorsan megtanul, míg neki ez több időt vesz igénybe.	
Hogyan győzte le őket?	Mindent igyekezett megtanulni, és nyitott volt az új technológiákra. Személyes mottója az volt, hogy "a világ folyamatosan változik, és ezt el kell fogadni, és tovább kell lépni". Az új technológiai megoldásokhoz pedig általánosságban pozitívan állt hozzá.	

Név és vezetéknev	Miroslava Vránová	
Kor	72	
A vállalkozás rövid leírása	Outlet divatruha üzlet, Spanyolországból és Olaszországból importált áruk helyi forgalmazása	
Mi volt az oka annak, hogy idősebb korában vállalkozást indítson?	Miroslava az elmúlt években nagyon aktív életet élt, és nem akart a klasszikus módon nyugdíjba menni, ahogyan egyesek bizonyos életkor elérésekor felmondanak. Tekintettel arra, hogy minden gazdaságilag termékeny évében proaktív üzleti életet élt, a hirtelen leállás nem volt opció számára, az anyagi, mentális egészségügyi szempontokat figyelembe véve.	
Mik voltak a legnagyobb kihívások a vállalkozói úton?	A kezdeti gazdasági kihívások, külső fenyegetések a beszállítók, bérlők stb. részéről.	
Hogyan győzte le őket?	Kemény hozzáállással, a modern trendekhez való alkalmazkodási képességével, a család támogatásával és vállalkozói	

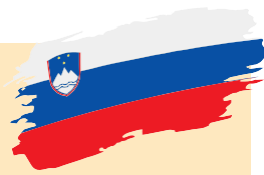
Név és vezetéknev	Berkovich Gábor	
Kor	68	
A vállalkozás rövid leírása	Vállalkozása szoftverfejlesztésre és tanácsadásra szakosodott. Fő profiljuk az üzleti folyamatokat támogató alkalmazások tervezése és fejlesztése, amelyek asztali, webes és mobil eszközökön egyaránt működtethetők.	
Mi volt az oka annak, hogy idősebb korában vállalkozást indítson?	Egy belső válság ütötte fel a fejét az előző munkahelyén. Megváltozott a tulajdonosok felfogása a cég vezetéséről, az emberek tömegesen elhagyták a munkahelyet, az emberek negyede-harmada negyed év alatt más munkahelyet keresett. A nem megfelelő munkakörülmények miatt ő is felmondott.	
Mik voltak a legnagyobb kihívások a vállalkozói úton?	I. Az első komoly kihívás az volt, hogy előteremtse a megfelelő mennyiségű alaptőkét, amiből elindíthatja a vállalkozást. Az optimális összegnek csak a felét sikerült összegyűjteni. Az első kihívás tehát az volt, hogy mit finanszírozzon? II. A második kihívás az, hogyan töltsen fel a céget szakemberekkel, mivel nem egyszemélyes cégben gondolkodott, hanem a nagyvállalati piac kiszolgálását tervezte.	
Hogyan győzte le őket?	I. Már az induláskor megkereste az előző munkahelyén dolgozó kollégákat, majd a következő évben még többen csatlakoztak hozzájuk a széteső cégből. Az indulásnál sokat számított, hogy a szakembergárda megszokott volt. II. Érett koruknak köszönhetően komoly piaci ismeretekkel és sokéves tapasztalattal rendelkeztek. Így gyorsan jöttek a megrendelések, amiből egy sokszorososan eladható termékcsoporthoz kialakítását tudták elkezdeni, és az első év után gyakorlatilag megszűntek az anyagi gondjaik, önellátóvá tudtak válni.	



Név és vezetéknev	Bradea Emil
Kor	58
A vállalkozás rövid leírása	VR Ügynökség - támogatást nyújt VR-tartalmak létrehozásához prezentációkhoz, technikai szimulációkhoz, tanfolyamokhoz. Fő területek: egészség és biztonság, tűzvédelem, interperszonális készségek, közlekedésbiztonság gyerekeknek.
Mi volt az oka annak, hogy idősebb korában vállalkozást indítson?	Már korábban vállalkozó volt az élelmiszeriparban. A lehetőség, hogy egy európai informatikai fejlesztési projektet indíthasson, és a kíváncsiság egy növekvő iparág iránt készítette arra, hogy jelentkezzen a Start-Up nation európai programra. Mivel egy jól ismert iparágban dolgozott, több mint 25 éves tapasztalattal, egy teljesen új területtel kellett szembenéznie: IT. Nehéz volt elsajátítani az ügyfelek igényeinek és a partnerek által javasolt megoldások a megértéséhez szükséges ismereteket.
Mik voltak a legnagyobb kihívások a vállalkozói úton?	Minden nap tanul, és szakértőket vett fel, vagy szakavatott emberekkel alakított ki partnerséget. Az a tény, hogy mérnök, és könnyen megérti a műszaki dolgozókat, nagy segítség.
Hogyan győzte le őket?	Minden nap azon dolgozik, hogy megértse a VR lehetőségeit. Részt vesz konferenciákon és workshopokon, amelyek segítik abban, hogy digitális készségeit egy teljesen más szintre fejlessze!



Név és vezetéknev	Matjaž Kristan
Kor	54
A vállalkozás rövid leírása	Segítik a különböző méretű és formájú vállalatoknak, hogy több bevételt generáljanak az interneten. Ezt úgy érik el, hogy magas konverziós értékű weboldalt terveznek, és a keresőmotor-optimalizálás, a tartalommarketing, a közösségi marketing és a reklámok segítségével forgalmat irányítanak a weboldalra.
Mi volt az oka annak, hogy idősebb korában vállalkozást indítson?	A vállalat, ahol dolgozott, olyan döntéseket hozott, amelyekkel nem értett egyet. A világhálóban rejlő potenciál annyira lenyűgözte, hogy otthagyta az akkori munkahelyét, és elindult egy független vállalkozói úton, amelyen más vállalkozóknak segít.
Mik voltak a legnagyobb kihívások a vállalkozói úton?	A legnagyobb kihívást az jelentette, hogyan lehet egy sikeres vállalatfejlesztési csapatot létrehozni. Szinte mezítláb érkezett az új kihíváshoz, az online marketinghez. Minden nélkül.
Hogyan győzte le őket?	A kreativitás, az új kihívásba vetett hit és szenvedély tette innovatív, profi és sikeres vállalkozóvá.



Név és vezetéknev	Halyna Plotnytska
Kor	63
A vállalkozás rövid leírása	A Ba & Di Freelance közösség egy közösségi projekt aktív nyugdíjasok számára. Segítik az időseknek munkát találni, és lehetőséget adnak nekik, hogy pénzt keressenek.
Mi volt az oka annak, hogy idősebb korában vállalkozást indítson?	A projekt létrehozásának oka egy beszélgetés volt. Az unokáival sétált a parkban, és néhány napig figyelte, ahogy egy nő nézte őket, akinek a szemében nem irigység, hanem szomorúság volt. Egy nap nem bírta tovább, és odament hozzá. A nő azt mondta: "Nekem is vannak unokáim, de nincsenek velem". Ez fájt. Akkor kezdett el gondolkodni azon, hogyan lehetne segíteni az ilyen magányos nyugdíjasokon.
Mik voltak a legnagyobb kihívások a vállalkozói úton?	A legnagyobb kihívást a finanszírozási folyamat megszervezése jelentette számára. A projektjük ugyanis önfelfinanszírozó. Önkéntesek segítik. Ezen kívül vannak kötelező hozzájárulások a szervezet tagjaitól - 50 UAH, azonban ezek a pénzeszközök csak a szabadidős tevékenységek - műhelyek, előadások, különböző tanfolyamok - szervezésére elegendők. Most szükségük van egy irodára.
Hogyan győzte le őket??	Cégüknek köszönhetően integrálják a nagyszülőket a társadalomba. Mert ők általában valahogy lelkesen figyelik az aktív fiatalságot, és a cégen belül ők a legaktívabbak! Reméli, hogy a jövőben olyan klubokat tudnak majd létrehozni, ahová a szülők elhozhatják a gyerekeiket, és a nagyszülők együtt lehetnek velük. Ha több ilyen szervezet lenne az egész országban, a nyugdíjasok nem éreznék magukat magányosnak. Könnyű volt belevágni, mert volt egy kész ötlete, amit támogattak. Van néhány tippje a saját tapasztalataiból: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gondoljon egy termékre vagy szolgáltatásra. A szociális vállalkozói tevékenység nem csak a kiszolgáltató csoportok foglalkoztatásáról és az olyan területek lyukainak betöméséről szól, ahol az állam nem tud hatékonyan működni. Gondolja át alaposan a termékét, a gyártási folyamatot.</li> <li>• Csapat nélkül nem megy. Egy ember egyedül soha nem fogja megcsinálni. Ha megvan csapat, akkor egy társadalmi szervezetet kell építeni.</li> <li>• Ne siessen.</li> <li>• Írja le a vállalat összes munkáját típusok szerint. Ez megkönnyíti a felelőségek elosztását.</li> <li>• Ne féljen és higgyen magában.</li> </ul>



## 3. fejezet: Hogyan motiváljuk az időseket, hogy az eDigiStars “csoport/csapat” tagjaivá váljanak?

Az eDigiStars innovatív rendszer három részből áll

A következő fejezet a munkaügyi hivatalok, valamint az idősekkel foglalkozó civil és egyéb szervezetek számára készült. Az eDigiStars partnerség célja az volt, hogy a fenti szervezetek számára módszertant biztosítson a digitális tanfolyamokra és a digitális foglalkoztatásra jelentkező lehetséges időskorúak kiválasztásához. A következőkben először az eDigiStars Innovatív Rendszer kerül bemutatásra. Az eDigiStars Innovatív Rendszer három részből áll: az idősek kiválasztására és motiválására vonatkozó útmutatásból, az idősek igényeihez igazodó digitális képzésből és a tanúsítási rendszerből. A rendszer bemutatása után áttekintést adunk a különböző módszerekről, amelyek támogatják a digitális tanfolyamokra jelentkezők kiválasztását.

### 3.1. Az eDigiStars Innovatív Rendszer bemutatása és előnyei

A projekt az úgynevezett eDigiStars Innovatív Rendszert valósítja meg. A rendszer három, a projekt keretében kifejlesztett módszertanból áll: a POWERYOU, a CAMPUS és a LABEL módszertanokból. A három módszertan célja a munkaerő-piaci szervezetek kapacitásainak bővítése illetve adott esetben annak kiépítése.

A **POWERYOU módszertan** célja, hogy támogassa a munkaügyi hivatalokat és az idősekkel foglalkozó civil szervezeteket vagy egyesületeket abban, hogy növeljék a tudatosságot, és motiválják a foglalkoztathatósági nehézségekkel küzdő időseket abban, hogy digitális munkavállalókká vagy vállalkozókká váljanak.

A **CAMPUS módszertan** célja, hogy módszertani útmutatással támogassa a továbbképző központokat, a képzési szolgáltatókat és más szervezeteket abban, hogy tanfolyamaikat az idősek igényeihez igazítsák. Ezért digitális készségeik fejlesztése speciális utat követ, és figyelembe veszi az idősek sajátos igényeit.

A **LABEL módszertan** útmutatóként szolgál a kereskedelmi kamarák és más szervezetek számára, hogy tanúsítási rendszert hozzanak létre az eDigiStars rendszeren belül releváns digitális ismereteket szerzett idősek számára. Ennek célja a munkáltatók idősebb korcsoportba tartozó személyek alkalmazásával kapcsolatos szkepticizmusának leküzdése.

A rendszer hatásának és hasznosságának bizonyítása érdekében valamennyi partnerországban kísérleti projektek indulnak. Először minden területen 40 munkanélküli ötven évnél idősebb személyt vonnak be és választanak ki a POWERYOU módszertan segítségével. A kiválasztott idősek között a KISEBBSÉGEK vagy nemzetiségek, a bevándorlók és a közelmúltbeli világvármány miatt munkanélkülivé váltak képviselőinek is ott kell lenniük. A módszer bevont, érintett korcsoportba tartozók figyelmét a digitális karrierre irányítja. A kiválasztott jelöltek részt vesznek a CAMPUS módszertan kísérleti tesztelésében, ők fogják kipróbálni a kiválasztott és specializált digitális tanfolyamokat.

A digitális tanfolyam legalább 40 órás lesz, amelyet egy előre kiválasztott képzési szolgáltató telephelyén tartanak. A résztvevő idősek az elfogadott tanfolyam tesztelése előtt és után egy hatásvizsgálati kérdőívet töltenek ki. Ez lehetővé teszi a partnerség számára az elfogadott digitális tanfolyam oktatási hatásának mérését. A végén legalább 15 idős embernek el kell végeznie a kiválasztott digitális tanfolyamot, és LABEL tanúsítványt kell kapnia. Így készen állnak majd arra, hogy digitális alkalmazottként alkalmazzák őket, vagy digitális vállalkozóvá váljanak.

A tanúsítási folyamat a LABEL módszertan által meghatározott néhány alapelv alapján történik. A partnerség azt javasolja az időseket tanúsító szervezeteknek, hogy:

- a kurzus értékelésének a kurzus tartalmához kapcsolódó vizsgán kell alapulnia,
- az értékelésnek megbízhatónak, pártatlannak, objektívnek, igazságosnak és összehasonlíthatónak kell lennie,
- a tesztnak kiegyensúlyozottnak kell lennie a fejlesztett készségek tekintetében, ugyanakkor a kurzus sajátosságaira kell összpontosítania,
- a teszt a képzés gyakorlatiasságát és hasznosságát kell, hogy tükrözze,
- a tesztek pontozásának az átláthatóság követelményének is meg kell felelnie.



### Az eDigiStars innovatív rendszer előnyei:

- Teljes képzési programot biztosít a résztvevők kiválasztásától a tanúsításig.
- Konkrét módszertant nyújt a kihívást jelentő célcsoportok (idősek, kisebbségek / nemzetiségek, bevándorlók) tagjainak kiválasztásához.
- Értékes javaslatokat tesz a digitális tanfolyamoknak az idősek igényeihez való igazításához. Ebből a szempontból a CAMPUS módszertan segít olyan képzések kidolgozásában, amelyek a Duna régió számos országában egyedülállóak.
- A rendszer magas színvonalát egy nemzetközi konzorcium és a különböző országokból érkező területi érdekeltek (munkaügyi hivatalok, idősekkel foglalkozó nem kormányzati szervezetek, képzési szolgáltatók, az ipar képviselői, a kereskedelmi kamara és más érintett hatóságok, intézmények, szervezetek) bevonása biztosítja.

## 3.2 A kiválasztási eljárások és a digitális karrierépítés eszközei és megközelítései

### 3.2.1. AZ EDIGISTARS KÉPZÉSBEN RÉSZT VEVŐK JELLEMZŐI

#### Jellemzői

- Energikus, optimista és lelkes ember.
- Szeret új dolgokat tanulni.
- Lehet, hogy egy kicsit fél vagy ideges az új digitális karrier kezdetétől, de ki akarja próbálni az új lehetőségeket.

#### Kor

50-65 év

#### Hobby/érdeklődés

- Aktív ember, általában olyan hobbikkal, mint a sport, a túrázás vagy a kertészkedés.
- Szeret időt tölteni az unokákkal (ha vannak és közel laknak egymáshoz).

#### IT ismeretek

- Alapvető vagy középfokú felhasználói ismeretek,
- Rendszeresen használja az okostelefont.
- E-mailek küldése, időnként csevegés vagy virtuális hívások a családdal, barátokkal.



### 3.2.2. FELHÍVÁSOK ELKÉSZÍTÉSE

A felhívások megírása elsőre kevésbé tűnhet fontosnak. Azonban a felhívástól is függ, hogy hány és milyen típusú jelölt érkezik. Valójában a felhívás megírásának módja, azaz a benne használt szavak és nyelvezet közvetlen hatással van arra, hogy kiket vonz. Ezért a hatékony felhívások biztosítják a megfelelő jelöltek megjelenését.

#### A felhívások összeállításának szabályai:

- Használjon kereshető címet.
- Jelöljön meg konkrét helyszínt. A helyszín meghatározása alapvető fontosságú. Érdekes azonban megemlíteni a helyszínnel kapcsolatos sajátosságokat is, például, hogy hogyan lehet oda eljutni, van-e jó tömegközlekedési kapcsolat stb.
- Rövid bemutatkozás. Határozza meg röviden, hogy mit fognak csinálni a jelentkezők, milyen képzésben részesülnek, mennyi ideig fog tartani, hány alkalommal stb.
- Határozza meg az előnyöket. Határozza meg, miért éri meg részt venni a programban. Milyen előnyökkel jár a pályázók számára?
- Írja le a feladatokat vagy tevékenységeket. Írja le részletesen, hogy milyen kötelezettségeket kell vállalni a pályázóknak, részletesen fejtse ki, mit kell elvégezniük.
- Határozza meg pontosan, kit keres. Magyarázza el részletesen, hogy kik a megfelelő jelöltek erre a programra.
- Tegye egyértelművé, hogy az olvasóknak mit kell tenniük a jelentkezéshez. Ha a felhívás nem online történik, akkor adja meg a jelentkezések elérhetőségét, ahová azokat el lehet küldeni.

#### Ne feledkezzen meg a következőkről:

- Olvassa át a jelentkezési lapot.
- Végezzen utókövetést. Írjon levelet a jelentkezőknek, és tájékoztassa őket a további teendőkről, pl. mikor tudják meg, hogy sikeres volt-e a pályázatuk.

További információkért kattintson ide.

### 3.2.3. IKIGAI MEGKÖZELÍTÉS AZ IDŐSEK SEGÍTÉSÉRE, HOGY MEGÉRTSÉK SAJÁT SZÜKSÉGLETEIKET, LEHETŐSÉGEIKET ÉS MOTIVÁCIÓJUKAT A SZEMÉLYES ÉS KARRIERVÁLTOZTATÁSSAL KAPCSOLATBAN

Az **Ikigai** jó eszköz a személyes tervezéshez, az akadályok és az azokon való sikeres túljutás módjainak megtalálásához. Segít felfedezni az értékeket, a hatást, az eredményt és a hasznosságot, mint a szenvedély, a küldetés, a szakma és a hivatás átfedését. Az Ikigai megtalálása élethosszig tartó önreflexió és kísérletezés. Minden Ikigai változhat, ahogy az identitásunk és a körülményeink idővel változnak.



## Hogyan fedezhetjük fel saját IKIGAI-unkat?

**1. lépés:** A moderátor minden résztvevőnek kiosztja a SZEMÉLYES IKIGAI MUNKALAPOT.

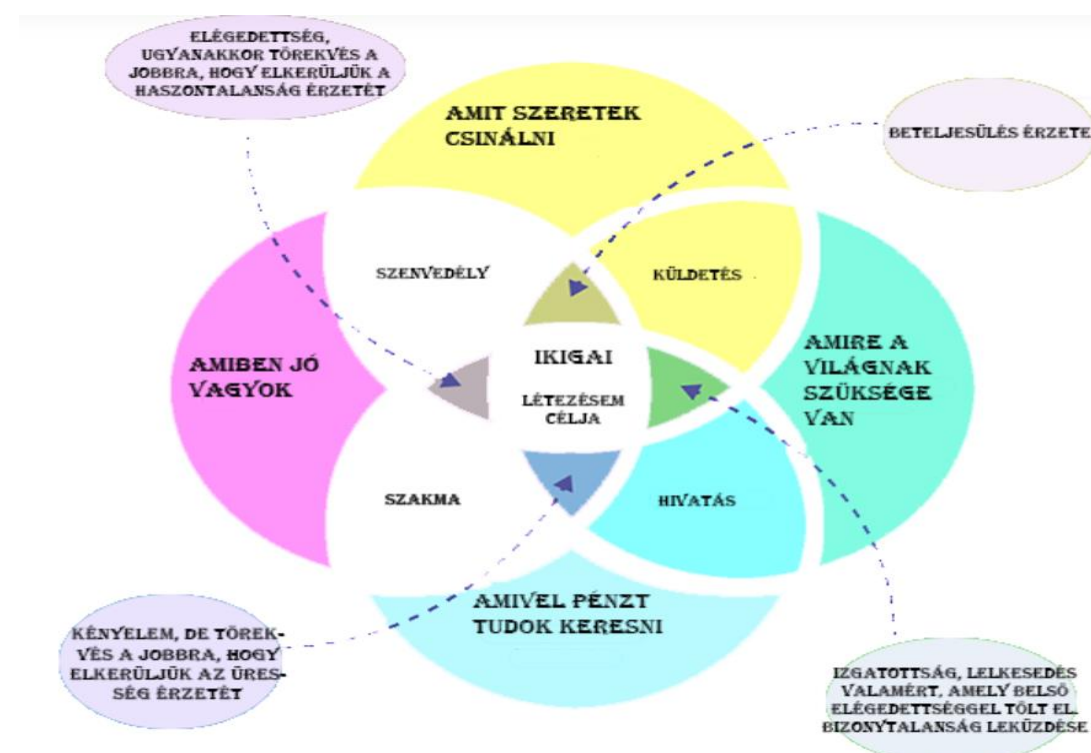
**2. lépés:** A moderátor elmagyarázza és bemutatja a résztvevőknek az IKIGAI munkalapot. Emlékezteti a résztvevőket, hogy legyenek figyelmesek, figyeljenek oda a viselkedésükre, gondolataikra, mások reakcióira és szükségleteikre.

**3. lépés:** A résztvevők felírják a kérdésekre adott válaszokat a feladatlagra. Ha szükséges, a moderátor segíti őket néhány válaszpélda megosztásával.

**4. lépés:** Egyes résztvevőknek valószínűleg több segítségre van szükségük egyéni útmutatás formájában, az érzéseikről, kapcsolataikról, céljaikról stb. való gondolkodás és papírra vetése közben.

**5. lépés:** A moderátor felkéri a résztvevőket, hogy aki akarja, mutassa be IKIGAI-válaszait. A moderátor kérdésekkel ösztönzi a párbeszédet, pl: Volt valami közös? A hallottak közül mi az, ami hasznos lehet a többiek IKIGAI-jának számára is?

**6. lépés:** A végén a moderátor hangsúlyozza, hogy a személyes IKIGAI bármikor felülvizsgálható és módosítható.



forrás: <https://www.omiyage.hu/ikigai>

### 3.2.4. KIVÁLASZTÁS ELŐRE MEGHATÁROZOTT KRITÉRIUMOK ALAPJÁN

A lehetséges jelöltek kiválasztása előre meghatározott kiválasztási kritériumok alapján történhet. Ebben az esetben az idősök tudásszintjét / készségeik szintjét előre meghatározott, objektív szabványok vagy kritériumok alapján hasonlítják össze, amelyek a munkaügyi hivatal vagy az idősekkel foglalkozó civil szervezet igényeit tükrözik.

A kiválasztási folyamat 2 szakaszra osztható. Ezek a minimális kritériumok alapján történő előválogatás és a kiválasztási kritériumok alapján történő kiválasztás.

#### *Minimális kritériumok alapján történő előválogatás:*

Ebben a szakaszban minimális kritériumokat határoznak meg a jelentkezők szűrésére, összehasonlítva bizonyos jellemzőket azokkal, amelyek szükségesek ahhoz, hogy beiratkozhasanak a kiválasztott elfogadott digitális tanfolyamra / képzésre.

Az eDigiStars projektben a projekt alkalmazása miatt néhány minimális kritériumot határoztunk meg, úgymint a minimális életkort (legalább 50 év) és a foglalkoztatási státuszt (munkanélküli). A szervezet további jellemzőket is hozzáadhat (például: iskolai végzettség, munkanélküliség időtartama, korábbi munkahely típusa). A cél az, hogy minden jelöltre ugyanazokat a minimumkövetelményeket alkalmazzák.

#### *Kiválasztási kritériumok:*

A kiválasztási kritériumok alapján a minimumkövetelményeknek megfelelő pályázók közül kiválasztásra kerülnek a legmegfelelőbb jelöltek. A kiválasztási kritériumok túlmutatnak a minimális képesítéseken, és az egyes pályázók képzettségi szintjét, tapasztalatát, tudását és egyéb készségek mennyiségét, minőségét és relevanciáját vizsgálják. A kiválasztási kritériumok olyan készségeket is tartalmaznak, amelyek az általánosabb minimumképesítéseken túlmenően egyediek lehetnek az adott területre vonatkozóan. Ha a pályázókat összevetik egymással - ugyanazokat a kiválasztási kritériumokat alkalmazva -, akkor a leginkább alkalmas pályázókat lehet kiválasztani.

- 1. kiválasztási kritérium:** Képesítés -> Végzettségi szint, relevancia és minőség
- 2. kiválasztási kritérium:** Korábbi munkatapasztalat -> digitális készségek, beleértve a digitális környezetben való munkavégzés képességét.
- 3. kiválasztási kritérium:** Technológia (amennyiben értelmezhető) -> Informatikai képzés és/vagy tapasztalat mennyisége, relevanciája és minősége
- 4. kiválasztási kritérium:** engedélyek és tanúsítványok (amennyiben értelmezhető) -> rendelkezik a szükséges engedélyekkel és képesítésekkel vagy időben meg tudja szerezni azokat.
- 5. kiválasztási kritérium:** Referenciák -> a korábbi munkahely(ek) relevanciája, bemutatott készségek hitelessége.

Minden kritériumot megfelelő súlyozással látjuk el, hogy jelezzük, mennyire fontosak a teljes kiválasztás során. A választási lehetőségek 5, 10, 15, 20 vagy 25. Ha az adott kritériumot nem használják, írjuk oda, hogy nem releváns. Az összpontszámoknak meg kell egyeznie.

A különböző szervezetekre vonatkozó kiválasztási folyamat lépéseit és szakaszait az **1. melléklet tartalmazza.**

### 3.2.5. INTERJÚK

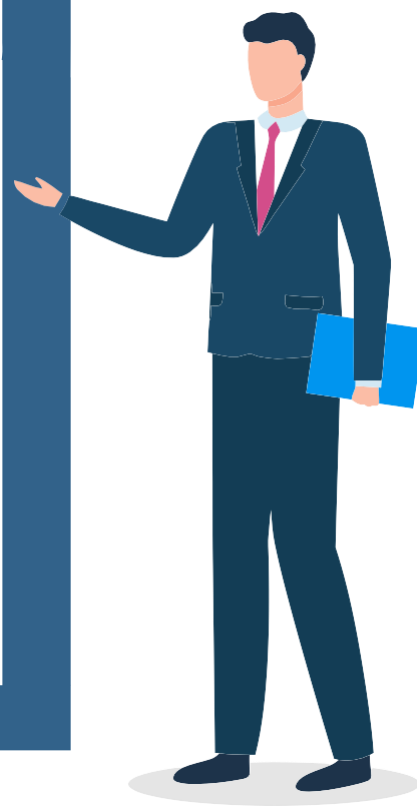
Az interjúk a kiválasztási eljárás alapvető elemei. Fontos azonban megemlíteni, hogy nem minden interjú egyformán hatékony a jelölt kompetenciáinak és új szerepkörbe való illeszkedésének mérésében. Általában a strukturált interjú az egyik leghatékonyabb módja a jelölt értékelésének, míg a strukturálatlan interjúk kevésbé hatékonyak. A következőkben mindkét interjútypust bemutatjuk.

#### Strukturált interjúk:

A strukturált interjúk során egy standardizált kérdéssort használnak. Ez egységes módszert biztosít az interjúztató számára az információk rögzítésére és a pályázók képzettségének egységes értékelésére. A strukturált interjú lehetővé teszi az interjúztató számára, hogy pontosan összehasonlítsa a jelölteket, és pusztán az adatok alapján a legjobb döntést hozza meg.

#### Javasolt kérdések a strukturált interjúkhoz:

1. Kérem, meséljen a szakmai háttéréről! Milyen szaktudással rendelkezik?
2. Kérem, magyarázza el, hogy mit csinált a legutóbbi releváns munkahelyén?
3. Mi az oka annak, hogy szeretne csatlakozni a programhoz és fejleszteni digitális készségeit?
4. Milyen digitális készségekkel rendelkezik jelenleg?
5. Kérem, mondja el, milyen digitális szoftvereket / alkalmazásokat használ gyakrabban vagy rendszeresen?
6. Van olyan digitális szoftver, amelynek saját bevallása szerint szakértője?
7. Hol látja magát néhány éven belül?



A szokásos interjú olyan kérdésekkel operál, amelyek célja, hogy feltárja a pályázó háttérét (mind az iskolai végzettség, mind a munkatapasztalat), a pályázó által végzett feladatokat, a jelentkezés motivációját, a munkával kapcsolatos általános célokat, az erősségeket vagy gyengeségeket, valamint a pályázattól függően néhány konkrét kérdést. Az eDigiStars projektben a konkrét kérdések a (technikai) problémamegoldással, a digitális eszközök iránti érdeklődéssel stb. kapcsolatosak is lehetnek. A fenti témakörök alapján elkészíthető egy standardizált interjú-kérdéssorozat a jelentkezők kiválasztásához.

A standardizált kérdések mellett az interjúk során gyakran alkalmazott módszer a STAR-módszer. Ez a módszer strukturált módot kínál arra, hogy a pályázótól értékelhető információkat kaphassunk. A STAR a következő rövidítés:

Helyzet (State). Kérje meg a jelöltet, hogy írjon le egy konkrét helyzetet, amelyben volt, és valamit el kellett érnie.

Feladat (Task). Milyen cél érdekében dolgozott a jelölt?

Intézkedés (Action). A jelölt részletesen írja le, hogy milyen lépéseket tett a helyzet legjobb kihasználása és a feladat teljesítése érdekében.

Eredmény (Result). Kérje meg a jelöltet, hogy írja le a cselekvés eredményét, és kérdezze meg, hogy mit tanult a jelölt.

A STAR-módszerrel kapcsolatos további információkért kattintson ide.

#### Strukturálatlan interjúk:

A strukturálatlan interjú olyan típusú interjú, amelyben az interjúztató előre nem előkészített kérdéseket tesz fel, mely során a kérdések spontán módon merülnek fel egy szabadon folyó beszélgetés során, ami azt jelenti, hogy a különböző jelölteknek különböző kérdéseket tesznek fel.

A strukturálatlan interjú fő előnye a személyre szabott megközelítés. Ez különösen akkor hasznos, ha azonos képzettségű jelölteket hasonlítunk össze, vagy olyan munkakörökben, ahol a személyiség és a kommunikációs készségek kulcsfontosságúak. Ezenkívül, mivel a strukturálatlan interjúk lehetővé teszik a kötetlen beszélgetést, sokkal lazábbnak tűnnek, segítenek a jelölteknek ellazulni és jobban érezni magukat az interjú alatt. A strukturálatlan interjúk során azonban a különböző jelölteknek különböző kérdéseket tesznek fel, ezért nehezebb összehasonlítani a válaszokat és egyformán és objektíven értékelni a jelölteket.

#### Hogyan kell csinálni?

Bár a strukturálatlan interjúk során nem használnak előre elkészített kérdéseket, ez nem jelenti azt, hogy a feltett kérdések teljesen véletlenszerűek. Íme néhány tipp:

1. Tartsa szem előtt az interjú általános célját és a jelöltekben keresett tulajdonságokat. A cél az, hogy fontos információkat gyűjtsön és rögzítsen a jelöltekről.
2. Legyen meg az interjú fókusza, de legyen rugalmas, és a jelölt válaszai alapján folytassa.
3. Kezdheti azzal a kérdéssel, hogy "meséljen magáról", majd folytathatja a jelölt jelentkezési lapjának konkrét érdekes pontjainak feltárásával.

További információkért kattintson ide.

### 3.2.6. A REFERENCIÁK ELLENŐRZÉSE

A kiválasztási folyamat végén érdemes néhány referenciát kérni a jelöltektől. Így visszajelzést kaphat a teljesítményükről azoktól az emberektől, akikkel korábbi munkahelyükön együtt dolgoztak. Megkérheti a jelölteket, hogy adjanak írásos és aláírt referenciát a korábbi munkáltatójuktól, vagy kérheti a korábbi munkáltatók vagy munkatársak elérhetőségét. Ez lehetővé teszi, hogy:

- megerősítést nyerjen arról, amit a jelöltek már elmondtak Önnek (pl. korábbi munkaköri kötelezettségeikről),
- megtudja, hogyan használják a jelöltek a képességeiket egy munkahelyen,
- felfedezze a potenciális gyenge pontokat,
- megértse, hogyan viselkednek a jelöltek a munkakörnyezetben (pontosság, hozzáállás, alkalmazkodás).

Az objektív és releváns információk megszerzéséhez célzott kérdéseket kell feltennie. Íme néhány mintakérdés, amelyet feltehet a jelöltek referenciáinak ellenőrzése során:

- Mikor dolgozott a jelölt az Ön vállalatánál, és mi volt a munkaköre?
- Melyek voltak a jelölt fő feladatai?
- Meg tudna említeni egy-két csoportos projektet, amelyben a jelölt részt vett?
- Hogyan működött együtt a jelölt a kollégáival?
- stb.

További információkért kattintson [ide](#).

### 3.2.7. KÉRDŐÍV A DIGITÁLIS ÍRÁSTUDÁS ÖNÉRTÉKELÉSÉRE

A kérdőívek gyakran használt eszközök arra, hogy mérhető adatokat kapjanak az érintett személyektől. A kérdőívek általában zárt végű kérdésekkel dolgoznak, azonban nyílt végű kérdések is szerepelhetnek bennük. A kérdőívek fő célja, hogy egy nagyobb csoporttól információkat kapjanak, felmérjék, értékeljék és összehasonlítsák a válaszokat egymással. A kérdőíveket rögzítheti egy kérdezőbiztos, aki a felmérést végző szervezetet képviseli, de lehet önértékelés is.

#### Hogyan kell kérdőívet készíteni?

1. Döntse el, milyen információra van szüksége.
2. Tervezze meg azokat a kérdéseket, amelyek segítenek az információ megszerzésében.
3. Használjon zárt végű kérdéseket a konkrét válaszok összegyűjtéséhez.
4. Használjon nyitott kérdéseket, hogy olyan válaszokat is kapjon, amelyekre nem biztos, hogy előre / korábban gondolt.
5. Gondosan fogalmazza meg a kérdéseket. Kerülje például, hogy két kérdést tegyen fel egyben. Ne javasoljon válaszokat. Legyen elég világos és egyértelmű.
6. Éles használat előtt tesztelje a kérdőívet: kérjen meg több személyt is, hogy tekintse át vagy töltsse ki a kérdőívet.

További információkért kattintson [ide](#).

### 3.2.8. AZ IDŐSEBBEK TANULÁSI AGILITÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE

A tanulási agilitás értékelése egy másik hatékony kiválasztási módszer, amelyet érdemes beépíteni a kiválasztási folyamatba. A tanulási agilitás az a képesség, amikor az ember képes alkalmazkodni egy olyan új helyzethez, amelyet először nem tudja, hogyan kezeljen, de aztán mégis talál rá megoldást. Az agilis tanuló képes a korábban tanultakat alkalmazni olyan új szituációkban, amelyeket még nem tapasztalt. A tanulási agilitást gyakran hozzák összefüggésbe a sikeres üzleti vezetéssel, az eDigiStars projekt keretében azonban csak a jelöltek alkalmazkodási képességére koncentrálnak. Ennek oka, hogy a programra jelentkező idősebbek közül sokan nem biztos, hogy a digitális területek szakértői, de a virtuális kihívásokhoz való alkalmazkodás szükséges, vagy hasznos személyes adottság.

#### Hogyan kell csinálni?

- A tanulási agilitási képesség mérése többféleképpen történhet, itt interjúkérdéseket és tesztek mutatunk be.

1. A jelölt alkalmazkodóképességét egy **felvételi beszélgetés** keretében lehet tesztelni. Az alábbiakban bemutatott interjúkérdések célja annak feltárása, hogy a jelölt hogyan tud alkalmazkodni az új helyzetekhez az interjú során:
  - Meséljen arról az esetről, amikor visszajelzést kért a főnökétől vagy egy kollégájától. Kitől kért visszajelzést? Milyen visszajelzést kapott? Miért akarta a visszajelzést? Meséljen arról, amikor hibát követett el a munkahelyén. Milyen hibát követett el, és mit tanult belőle? Kinek mesélt a hibájáról? Hogyan reagáltak a hírre?
  - Meséljen egy olyan esetről, amikor olyasmit kellett tennie, amit még soha nem tett. Hogy érezte magát? Mit tanult közben?
  - Tesztelje a jelölt változtatási képességét "mi lenne, ha" típusú kérdésekkel. Teremtse olyan helyzetet, amelyben a jelöltnek meg kell próbálnia megoldani egy kihívást. Például: Mi lenne, ha egy új feladatot kapna, milyen lépéseket tenne, hogy nekilásson?
- A jelölt válaszaiban keresse a következő személyiségdimenziókat:
  - Rugalmasság: nyitott az új ötletek és helyzetek iránt, megoldási javaslatokat tesz.
  - Kísérletezés: új viselkedési formák kipróbálása annak megállapítására, hogy mi a hatékony
  - Együttműködés: az együttműködési készségek szükségesek, mivel támogatják a másoktól való tanulást.
  - Visszajelzés-keresés: biztosítja, hogy a jelöltek néha negatív visszajelzéseket is kapjanak, ami reflexióhoz és későbbi javuláshoz vezethet.
  - Kockázatvállalás: nem fél új tevékenységeket kipróbálni.
  - Reflexió: a saját teljesítmény értékelése a hatékonyabbá válás érdekében.

További információkért kattintson [ide](#).



2. Az agilis tanulást különböző tesztekkel, kérdőívek formájában is lehet értékelni. Egy egyszerű értékelés a következő teszttel végezhető el:

Mennyire jellemzik Önt a következő állítások?	1 pont = Határozottan nem ért egyet, 2 pont = Nem ért egyet, 3 pont = Egyetért
• Fontos, hogy minden részletre odafigyeljek.	
• A tökéletességnél kevesebbet nem fogadok el.	
• A munka addig nem fejeződik be, amíg minden részlet kellő gondossággal ki nincs dolgozva.	
• A szabályok nem azért vannak, hogy megszegjük őket.	
• Akkor dolgozom a legjobban, ha a céljaim és a lehetőségeim világosak.	
• A stabilitás és a tisztánlátás a sikeres karrier kulcsa.	
• A rugalmasság hibákhoz vezet.	
• Mindig igyekszem bizonyosságot szerezni, hogy a munka pontosan el lett végezve.	
• A teljes körű tájékoztatás nélküli döntéshozatal nem tesz jót a vállalatnak.	
• Fontos a stabil és megbízható munkakörnyezet.	

- Ha a kapott pontszám 10 és 20 között van, az azt jelenti, hogy agilis tanul. A bizonytalanság és a változás kezelésének képessége, miközben képes elviselni a részletek hiányát, az agilis munkamódszer egyik jellemzője.
- Ha a kapott pontszám 20 fölött van, az azt jelenti, hogy Ön részletorientált, és igényli a bizonyosságot. De sok szempontból az agilis munkamódszer ellentéte.

Fontos megemlíteni, hogy az idősebb jelöltek agilis tanulással szembeni követelményei nem lehetnek túl magasak. A partnerség azt javasolja, hogy az értékelés inkább a jelölt válaszainak főbb mintáit vegye figyelembe. Még ha valaki nem is agilis tanuló, bizonyos pozíciókban, például az adminisztratív feladatok ellátásában sikeres lehet.

További információért kattintson ide.

### 3.2.9 A "MUNKA" TESZT

Ezt a tesztet általában valós munkahelyi helyzetekben végzik, hogy meghatározzák a jelöltek hatékonyságát egy adott munkakörben, gépen vagy berendezésen. Ez a teszt a gyakorlatban mutatja meg a jelölt értékét a munkakörben.

Az eDigiStars projekt keretében javasoljuk, hogy a kiválasztási folyamat során teszteljék a jelöltek digitális készségeit. A "munka" teszt a jelöltek bizonyos digitális készségeinek vagy digitális írástudásának tesztelésén alapulhat. Az értékelés tartalmát a munkaügyi hivatal készítheti el, bár a partnerség a következő készségek értékelését javasolja:

- Navigáció a számítógépen (beleértve a böngészőket és az asztal felületet)
- Word dokumentumok szerkesztése
- Excel táblázatok szerkesztése
- PowerPoint szerkesztése
- Kép szerkesztése
- A közösségi média platformok használata
- Outlook-ismeret (opcionális)

Vegye figyelembe, hogy az értékelésnek a lehető legobjektívebbnek kell lennie, a tesztelés alapulhat előre elkészített feladatokon.

## 3.3 Ki segíthet?

### 3.3.1 NEMZETKÖZI EDIGISTARS KAPCSOLATTARTÓK

Szeretne többet megtudni? Vegye fel a kapcsolatot az eDigiStars partnerszervezetek egyikével!

#### Austria

##### Business Felső-Ausztria – Műanyag Klaszter

Jürgen Bleicher  
juergen.bleicher@biz-up.at

#### Bosznia-Hercegovina

##### A Szerb Köztársaság Fejlesztési Ügynöksége

Marica Berić  
marica.beric@rars-msp.org

#### Bulgária

##### Üzleti Ügynökségek Szövetsége

Silvia Stumpf  
silvia.stumpf@vba.bg

##### Bolgár Ipari Szövetség

Teodora Borissova  
t.borissova@bia-bg.com

#### Cseh Köztársaság

##### Dex Innovációs Központ

Jan Kubalík  
jan.kubalik@dex-ic.com

##### Prágai Önkormányzat 9

Pavel Pospíšek  
pospisekp@praha9.cz

#### Magyarország

##### Innoskart

Nonprofit Kft.  
Szaplóczay Orsolya  
szaplóczay.orsolya@innoskart.eu

##### Közép-dunántúli Regionális

Innovációs Ügynökség Nonprofit Kft.  
Szépvölgyi Ákos  
szepvol@kdriu.hu

#### Románia

##### Európai Szociális és Szakmai Központ

Integráció, ACTA  
Mihaela Popovici  
mihaelapopovici@actacenter.ro

##### Romarketing

Sorina Bradea  
sorina\_bradea@romarketing.ro

#### Szlovénia

##### Alapítvány a foglalkoztatás javításáért

Lehetőségek PRIZMA, egy Intézmény  
Natalija Zunko  
n.zunko@fundacija-prizma.si

##### Maribor Önkormányzata

Urška Korošec  
urska.korosec@maribor.si

#### Ukrajna

##### Ivano-Frankivsk Nemzeti Olaj- és Gázipari Műszaki Egyetem

Tetiana Kulyk  
kulyktetiana@gmail.com

## Mellékletek

### 1. melléklet: A kiválasztási folyamat lépései és szakaszai

Kiválasztási folyamat a munkaügyi hivatalban / foglalkoztatási szervezetnél:

- Jelentse be a munkanélkülit a munkaügyi hivatalnál.
- A regisztráció során használt kérdőív kiegészítése az életkorra, az új munkahelyi igényeinek és készségeinek részletes feltérképezésére, valamint a digitális képzésre való hajlandóságra vonatkozó kérdésekkel.
- Amennyiben a munkanélküliek részt akarnak és tudnak venni a képzésben, tegyék elérhetővé a digitális készségekkel kapcsolatos képzésekről szóló információkat, és adjanak megfelelő tájékoztatást a képzési feltételekről.
- A munkanélküliek megismertetése a potenciális munkáltatók által megfogalmazott elvárásokkal.
- Az eDigiStars-ban való részvétel: összekapcsolni össze a munkáltatót a programba bevont érintett szervezetekkel.
- Ezzel párhuzamosan összekapcsolni a munkanélküli személyt/munkavállalót a munkáltatóval.
- A munkanélküliek összekapcsolása a képzési intézménnyel.
- Kapcsolattartás a munkanélküliekkel a képzési időszak alatt (elsősorban a programba bevont szervezetek részéről).
- Sikeres munkaszerződés.

Nem kormányzati szervezet vagy önkormányzat, illetve más, idősebb munkavállalókkal vagy munkanélküliekkel foglalkozó szervezet számára történő kiválasztás:

- Megkeresni és regisztrálni a munkanélküli személyt a szervezetnél.
- A regisztráció során használt kérdőív kiegészítése az életkorra, az új munkahelyi igényeinek és készségeinek részletes feltérképezésére, valamint a digitális képzésre való hajlandóságra vonatkozó kérdésekkel.
- A részletes felmérés eredményeivel együtt a munkanélküli személy regisztrálása a munkaügyi hivatalnál (a jogszabályban rögzített munkanélküli ellátásokhoz való hozzáférés érdekében).
- A következő lépések ugyanazok, azzal a kiegészítéssel, hogy a szervezet feladata a munkanélküliek sorsának nyomon követése a munkaszerződés megkötéséig.