

TÁRSADALMI INNOVÁCIÓK FEJLESZTÉSE, TESZTELÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

A nők helyzetének javítása a Duna
régió munkaerőpiacain



MÓDSZERTANI
ESZKÖZTÁR

Módszertani eszköztár társadalmi innovációk fejlesztéséhez, teszteléséhez és reflexiójához

A nők helyzetének javítása a Duna régió munkaerőpiacain

Szerző: Dr. Dr. Lachezar Afrikanov

Tudományos szerkesztő: Ne baszd meg

Közreműködők: Szlovén Tudományos és Művészeti Akadémia Kutatóközpontja (Slovenia), Szerbiai Üzletasszonyok Egyesülete (Szerbia), Közép-dunántúli Regionális Innovációs Ügynökség Nonprofit Kft. (Magyarország), Sokolovsko Helyi Akciócsoport (Csehország), Hercegboszniai Kanton Gazdasági Minisztériuma (Bosznia-Hercegovina), Nemzeti Menedzsment Iskola (Bulgária), PiNA Kulturális és Oktatási Egyesület (Slovenia), Grazi Egyetem (Ausztria), Stájerországi Acélút Bejegyzett Egyesület (Ausztria), Herceg-Bosznia Megyei Foglalkoztatási Hivatal (Bosznia-Hercegovina)

Grafikai tervezés: Iana Avramova

Kiadja a Bulgáriai Nemzeti Menedzsment Iskola a WIN Projekt Konzorcium megbízásából

© 2026 WIN Projekt Konzorcium
Elektronikus kiadvány

www.interreg-danube.eu/projects/win

FINANSZÍROZÁSI ELISMERVÉNY

Ez a kiadvány a WIN projekt keretében készült, amelyet az Európai Unió társfinanszírozott az Interreg Duna Programon keresztül, és amelyet a Szlovén Tudományos és Művészeti Akadémia Kutatóközpontja (Szlovénia) koordinált. A WIN projekt a nemek közötti egyenlőséget és a nők társadalmi-gazdasági szerepvállalását segíti elő a Duna menti periférikus ipari régiókban azáltal, hogy támogatja a munkaerőpiachoz való hozzáférést javító társadalmi innovációk létrehozását, tesztelését és értékelését.

JOGI NYILATKOZAT

A kiadványban szereplő információk és nézetek a szerző álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió, az Interreg Duna Program vagy az Irányító Hatóság/Közös Titkárság hivatalos véleményét. Sem az Európai Unió, sem a partnerintézmény nem tehető felelőssé a jelen kiadványban található információk felhasználásáért.

Oktatási vagy nem kereskedelmi célú sokszorosítás megengedett, amennyiben a forrást feltüntetik.

Javasolt hivatkozás: Afrikanov, L. (2026). Módszertani eszköztár társadalmi innovációk fejlesztéséhez, teszteléséhez és reflexiójához: A nők helyzetének javítása a Duna régió munkaerőpiacain (D1.1.3). WIN Projektkonzorcium, Nemzeti Menedzsment Iskola, Bulgária.

Interreg
Danube Region



Co-funded by
the European Union



TARTALOMJEGYZÉK

**1****Előszó****2****A küldetés****3****A terület megfigyelése****4****A csapat létrehozása****5****Érezd a változást****6****A megoldás megformázása****7****Innovációk tesztelése****8****Az eredmények átgondolása****9****A módszertől az elmozdulásig**

ELŐSZÓ

A társadalmi innováció ritkán kezdődik ötletekkel. Azzal kezdődik, hogy odafigyelünk és hajlandóak vagyunk alaposan megvizsgálni, hogyan élnek, dolgoznak és hogyan boldogulnak az emberek a mindennapi életben. Mielőtt bármilyen új megoldás formát öltene, hosszú odafigyelés, tanulás és a komplex rendszerek megértése szükséges. Ez az eszköztár a WIN projekt teljes módszertani fejlődését jeleníti meg, amely egy két és fél éves együttműködés, és célja a nők helyzetének javítása a Duna periférikus ipari régiókban. Összehozza azt a tudást, eszközöket és gyakorlatokat, amelyek segítettek megérteni a helyi kihívásokat, és ezt a megértést segítették konkrét innovációkká alakítani.

A projekt egyik központi tanulsága, hogy az érdemi innováció nem pusztán irányelvekből fakad. Alapokra van szükség: közös fogalmi perspektívára, bizonyítékokon alapuló ismeretekre, közvetlen tereptapasztalatokra és intézményi tudatosságra.

Emiatt a WIN projekt első évét ennek az alapnak a lerakására szenteltük. A nők helyzetéről a periférikus ipari régiókban szóló dokumentum (D1.1.1) segített a partnereknek közös értelmezést kialakítani a munkaerőpiacokat alakító strukturális egyenlőtlenségekről és történelmi mintákról. Emlékeztetett minket arra, hogy a nemek közötti egyenlőtlenségek mély gyökerekkel rendelkeznek, és hogy a sikeres beavatkozásoknak ugyanúgy el kell ismerniük a kulturális és intézményi dinamikát, mint a gazdaságiat.



Ezenkívül egy összehasonlító tanulmány (D1.1.2) segítségével bővítettük ismereteinket. Kontextuális, statisztikai és SWOT-elemzés elvégzésével a partnerek világos képet kaptak arról, hogy a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenségek hogyan öltenek különböző formákat a különböző helyeken. Ezek a felismerések megakadályozták az egyszerűsítést, és biztosították, hogy későbbi intézkedéseink a megalapozott, helyi valóságra, ne pedig a feltételezésekre reagáljanak.

Egy adott kontextus és hely megértése azonban nem támaszkodhat kizárólag dokumentumokra vagy adatokra. A Duna régióban tartott transznacionális workshopok és tanulmányutak során nőkkal, munkaadókkal, regionális szereplőkkel, közösségi szervezetekkel és innovátorokkal találkoztunk, és megfigyeltük, hogyan működnek az intézmények, hogyan kezelik a munkahelyek a változásokat, és hogyan reagálnak a közösségek a társadalmi és gazdasági változásokra. Ezek a találkozások empátiát teremtettek a partnerségen belül, és emlékeztettek minket arra, hogy az adatok mindig kapcsolódnak az emberek megélt történeteire. A World Café formátumának a beszélgetések vezetésének erejét kihasználva mélyreható ismereteket szereztünk megfigyeléseinkből, mind a nemzeti valóságunkból, mind a partnerekkel folytatott eszmecserékből.



Az intézményi és politikai struktúrák a társadalmi innovációs folyamatok egy másik lényeges rétegét alkotják. A **politikai elemzés** (D1.3.1) és az azt **követő szakértői értékelés** (D1.3.2) feltérképezte a kezdeményezéseket a különböző kormányzási szinteken, és megvizsgálta a nők munkaerőpiaci részvételét akadályozó kulturális és intézményi tényezőket. Külső szakértőkkel együttműködve, eDelphi módszerrel megerősítettük a perspektívák megbízhatóságát és sokszínűségét. Ez segített megérteni mind a korlátokat, mind a lehetőségeket a meglévő politikai környezetben.



A Jó Gyakorlatok Katalógusa (D1.3.3) ezután kibővítette látókörünket a Duna régió sikeres megközelítéseinek konkrét példáinak bemutatásával. Ezek a gyakorlatok inspirációt nyújtottak ahhoz, hogy mit lehet adaptálni, skálázni vagy lefordítani különböző kulturális kontextusokba. Megmutatták, hogy még a hasonló kihívásokkal küzdő régiókban is a kreativitás, az együttműködés és a stratégiai gondolkodás sokszínű megoldásokat eredményezhet.

Erre a szilárd alapra építve kísérleti projekteket indítottunk, amelyek magukban foglalták a társadalmi innovációs ötletek tervezését, tesztelését és az eredmények elemzését. Megállapodtunk abban, hogy a társadalmi innovációk fejlesztésére (D2.1.1) és tesztelésére (D2.2.1) vonatkozó két fő irányelv által meghatározott közös megközelítést követjük, de a valódi folyamat a gyakorlatban bontakozott ki: regionális csapatok létrehozása, a közösségek meghallgatása, az ötletek formálása, a kísérleti projektek lebonyolítása és az eredmények elemzése. Ez az eszköztár rögzíti ezeket a gyakorlatokat, és rugalmas útvonallá alakítja át, amelyet mások is alkalmazhatnak a saját régióikban.

A következő oldalak nem egy rögzített receptet mutatnak be. Ehelyett egy sor irányadó lépést kínálnak, amelyek felhatalmazzák a szakembereket, az önkormányzatokat, a szervezeteket és a közösségi csoportokat saját változási folyamataik létrehozására. A módszereket hét, eltérő történelemmel, kapacitásokkal és társadalmi-gazdasági kihívásokkal rendelkező régióban tesztelték. Ez a sokszínűség segítette finomítani a lépéseket, hogy azok továbbra is hozzáférhetőek maradjanak, miközben teret engednek az alkalmazkodásnak.

Projektkoordinátorként mélységesen hálás vagyok minden partnernek és helyi szereplőnek, akik nyitottsággal és elkötelezettséggel vettek részt ezen az úton. Meglátásaik, kreativitásuk és kitartásuk nemcsak a helyszínen megvalósított innovációkat formálták, hanem az itt tükröződő tanulási folyamatot is. Remélem, hogy ez az eszköztár másokat is támogatni fog, akik szeretnék elindítani vagy megerősíteni saját társadalmi innovációs folyamataikat, amelyek bizonyítékokon, empátián alapulnak és együttműködésen keresztül kerülnek előre.

Dr. Jani Kozina,
projektkoordinátor, WIN Projekt



A KÜLDETÉS

A társadalmi innováció azzal a hittel kezdődik, hogy az emberek és a közösségek együtt képesek változást teremteni. Amikor elkezdünk figyelni, kapcsolódni és jobb lehetőségeket elképzelni, új utak nyílnak meg. A változás akkor válik valósággá, amikor az emberek közös célt követnek, és együtt dolgoznak a megvalósításán.

Ez az eszköztár mindenkinek szól, aki pozitív változást szeretne hozni a közösségében. Azoknak szól, akik látják a kihívásokat maguk körül, és úgy döntenek, hogy cselekszenek, akik hisznek abban, hogy az együttműködés, az empátia és a kreativitás előremozdíthatja a dolgokat. Egyszerű, strukturált lépéseket kínál, amelyek segíthetnek ötleteit tettekre váltani, és a folyamat során tanulni.

Az eszköztár a WIN projekt, egy Duna-régióbeli transznacionális együttműködés tapasztalatain és tanulságain alapul. Két és fél éven át hét régió partnerei dolgoztak együtt a helyi közösségekkel a nők munkaerőpiaci részvételét támogató társadalmi innovációk tervezésén, tesztelésén és reflektálásán. Munkájuk során gyakorlati módszereket dolgoztak ki az emberek összehozására, a helyi igények megértésére, valamint új lehetőségek megteremtésére a befogadás és a növekedés érdekében.



A WIN projektet az **Interreg Duna Program** finanszírozta, és a **Stájer Acélút (Ausztria)**, a **Bosznia-Hercegovina 10. számú Herceg-Bosnyák Kantonja (Bosznia-Hercegovina)**, a **bulgáriai Radomir község**, a **szerbiai Loznica város**, a **csehországi Sokolov járás**, a **magyar Tatabánya–Oroszlány–Dorog régió és a szlovéniai Trbovlje község** partnereit köti össze. Bár minden régió eltérő kihívással nézett szembe, mindegyiknek ugyanaz a célja: a periférikus területeken élő nők lehetőségeinek javítása és a helyi gazdaságok megerősítése a társadalmi innováció révén.

Ez az eszköztár a folyamat leghasznosabb módszereit és reflexióit gyűjti össze. Öt összefüggő fázison vezet végig: a csapat létrehozása, a változás érzékelése, a megoldások kialakítása, az innovációk kipróbálása és az eredmények átgondolása. Minden fázis gyakorlati tevékenységeket, könnyen követhető eszközöket és rövid példákat tartalmaz a kísérleti régiókból. Együttesen egy olyan tanulási folyamatot alkotnak, amely támogatja az együttműködést, a kreativitást és a folyamatos fejlődést.

A módszerek nem szigorú utasítások. Felhívások a kísérletezésre, az alkalmazkodásra és a tanulásra. Kombinálhatja őket a saját maga, és hozzáigazíthatja őket a munkakörnyezetéhez. A legfontosabb, hogy kíváncsi maradjon, figyelmesen hallgasson, és másokkal együtt reflektáljon a tanultakra.

Reméljük, hogy ez a kiadvány arra ösztönzi Önt, hogy tegye meg saját lépéseit az érdemi változás felé, ossza meg tapasztalatait másokkal, akik hasonló utat járnak, és kapcsolódjon a WIN közösséghez, hogy együtt folytathassa a tanulást és új ötletek közös létrehozását.





Jasna



Mirna



A PiNA-nál hiszünk abban, hogy az emberek és a helyi érdekelt felek már rendelkeznek számos olyan megoldással, amelyekre közösségeiknek szükségük van – a mi szerepünk az, hogy olyan részvételen alapuló, befogadó folyamatokat tervezzünk, amelyek ezeket a megoldásokat a felszínre hozzák. A helyi érdekelt felekkel való szoros együttműködés motivál minket, mert látjuk, hogyan vezetnek ötleteik és részvételük konkrét társadalmi innovációkhoz a régióban.

PiNA, Trbovlje önkormányzata, Szlovénia



Nem szándékosan a társadalmi innovációk fejlesztésének és megvalósításának útját választottam – az út maga talált meg engem. Amikor ajánlatot kaptam, hogy csatlakozzak a WIN projekthez, habozás nélkül elfogadtam... Annyi nőt ismertem, akik ugyanazokkal a kihívásokkal küzdöttek, mint én.



Janja, Herceg-Bosnyák kanton 10, Bosznia-Hercegovina



Azért csatlakoztam ehhez a folyamathoz, mert hiszek abban, hogy lehetőségeket teremthetünk a régióban élő nők számára, különösen az olyan iparágakban, mint a bányászat és a termelés, ahol gyakran alulreprezentáltak a nők. Látom csoportunk lelkesedését és kreativitását, és remélhetőleg kézzelfogható hatását munkánknak a közösségünkben uralkodó szemlélet megváltoztatásában.



Kerstin, Stájerországi Acélút, Ausztria

“

A társadalmi innováció azért inspirál, mert az empátiát és az együttműködést kézzelfogható, tartós javulást eredményez az emberek mindennapi életében.

István, Tatabánya–Oroszlány–Dorog, Hungary



“

Azért csatlakoztam ehhez a projekthez, mert embereket köt össze, nem pedig struktúrákat. A radomiri nők történetei megmutatták, hogy a nők szövetségesek, nem pedig versenytársak, és hogy az igazi változás azzal kezdődik, hogy támogatjuk egymást.

Iana, Radomir, Bulgária



“

Egy ilyen dinamikus női csoporttal való munka állandó inspirációt és motivációt jelentett számomra. Történeteik és elkötelezettségük minden nap emlékeztet arra, hogy miért is fontos ez a munka.

Eva, Sokolov járás, Csehország



“

Igazán boldoggá tett látni, hogy a nők milyen gyorsan kapcsolódnak egymáshoz, tanulnak és támogatják egymást, ha teret és eszközöket kapnak ehhez. Az az érzés, hogy amit együtt elkezdtünk, az a kísérleti projekten túl is tovább növekedhet, rendkívül kifizetődő. Úgy hiszem, a Női Etno Központ a jövőben is olyan hely maradhat, amely összeköti őket és fejleszti a nőket.

Dragana, Loznica, Szerbia



A TERÜLET MEGFIGYELÉS

A terepre való odafigyelés az a pillanat, mielőtt minden elkezdődik. Ez az a fázis, amikor nem azért lépsz be egy közösségbe, hogy megoldásokat kínálj, hanem hogy megértsd a világot, amelyben az emberek élnek. Mielőtt csapatot alakítanál vagy új ötleteket találnál ki, érdemes lelassítani és megfigyelni a környezetet. Ez a fázis leírja, hogyan közelítették meg a WIN régiók ezt a kezdetet, és hogyan teremthetsz hasonló alapot a saját társadalmi innovációs utadhoz.

A partnerek a terület feltárása azzal kezdődött, hogy figyelmüket a körülöttük lévő tágabb képre fordították. Minden helynek megvan a saját történelme, munkaügyi hagyományai, kulturális elvárásai és a lehetőségek mintázatai. A partnerek azt vizsgálták, hogy mi formálta a nők munkavállalási lehetőségeit jóval a projekt kezdete előtt. Olvastak a helyi iparágak fejlődéséről, a közösségeikben élő nőkkel szemben támasztott elvárásokról, a demográfiai változások hatásáról, valamint arról, hogy a korábbi gazdasági átmenetek hogyan befolyásolták a családokat.

Ezzel a szélesebb körű megértéssel a partnerek közelebből is megvizsgálták saját régióikat. Az adatokat vizsgálták meg, mint módszert, hogy lássuk, hogyan különbözik a helyi kép az országostól, vagy hogyan tükrözi a máshol található mintákat. A foglalkoztatottságra, a bérekre, az oktatásra vagy a vállalkozói készségre vonatkozó számok kiindulópontjai lettek a kérdéseknek:

HOGYAN HASONLÍTSD ÖSSZE A SAJÁT RÉGIÓDAT MÁSOKKAL?

Néha a helyi kép tisztábban látható, ha egy másik kontextus mellé helyezzük. Hívjuk meg a közeli önkormányzatok, partnerszervezetek vagy szomszédos régiók munkatársait, hogy osszák meg, mit látnak a saját környezetükben.

Hasonlítsd össze a mintákat, az akadályokat és a lehetőségeket informálisan.

Nincs szükséged azonos adatokra. Már egy rövid beszélgetés is felfedheti, hogy a kihívásaid egyediek, közösek, vagy egy nagyobb trend részét képezik-e. Az összehasonlító értékelés segít elkerülni a helyi vakfoltokat, és kiemeli az alaposabb vizsgálatra érdemes ötleteket.

- **Miért hiányoznak a nők bizonyos szektorokból?**
- **Mi magyarázza az önkormányzatok közötti különbségeket?**
- **Milyen erősségek rejtőzhetnek a statisztikák mögött?**

Néhány partner egyszerű portrékat készített saját régiójáról, összehasonlítva magukat a szomszédos területekkel, és megfigyelve, hogyan alakították a történelmi iparágak vagy az új gazdasági fejlemények a lehetőségeket. Ezen összehasonlító perspektíva révén megértették azokat a sajátos körülményeket, amelyek között a nők eligazodtak a munkájuk során.

HOGYAN HALLGASSUNK AZ INTÉZMÉNYEKRE ÉS A POLITIKÁKRA?

Az emberek tapasztalatainak megértéséhez az azokat alakító szabályokat is meg kell érteni. Szánj egy kis időt a témához kapcsolódó politikák, programok és intézményi rutinok feltérképezésére. Beszélj egy-két emberrel ezeken a rendszereken belül, például munkaügyi hivatalokkal, szociális szolgálatokkal, munkáltatói szövetségekkel vagy helyi önkormányzati csapatokkal.

Egy rövid eszmecsere feltárhatja, hogyan működnek a politikák a gyakorlatban, hol jelennek meg nem szándékolt akadályok, és mely intézkedésekben rejlik potenciál. Ha lehetséges, hívjon meg néhány szakértőt, hogy áttekintsék a korai benyomásait. Visszajelzéseik tisztább képet adnak a témáról, és szélesítik a látókörét.

A statisztikák önmagukban azonban nem tudták megmutatni, milyen az élet. Ezért a partnerek kiléptek irodáikból, és besétáltak a közösségbe. Munkahelyeket, képzőközpontokat és közszolgáltatásokat látogattak meg. Helyi rendezvényeken vettek részt, és olyan helyeken találkoztak nőkkel, ahol a mindennapokban elérhetőek. Hallgatták, ahogy a nők a napjaik ritmusáról, a felelősségek egyensúlyozásáról, a döntéseiket formáló csendes akadályokról beszéltek. Beszélgettek a toborzást modernizálni próbáló munkaadókkal, az átmeneti időszakban lévő nőket támogató szociális munkásokkal, valamint az inklúzió adminisztratív oldalát értő önkormányzati alkalmazottakkal.

Néhány felismerés egyszerű megfigyelésekből származott. Az egyik régióban a partnerek észrevették, hogy a közlekedési korlátok hogyan befolyásolják a képzésekhez való hozzáférést. Egy másikban rájöttek, hogy a gondozási kötelezettségek, nem pedig a motiváció hiánya akadályozták meg a nőket abban, hogy új munkahelyet vállaljanak. Több régióban is érezték a hagyományok súlyát azokon a munkahelyeken, amelyek az idők során alig változtak.

Ezen tapasztalatok mellett a partnerek feltárták az intézményi környezetet. Feltérképezték, hogy mely szervezetek játszottak szerepet a foglalkoztatásban, mely politikák voltak aktívak helyben, és hogyan hatottak egymásra a különböző intézmények. Beszéltek a hatóságokkal a stratégiákról, a munkaügyi központokkal a támogatási programokról, a nem kormányzati szervezetekkel pedig a felmerülő igényekről. Ezáltal nemcsak a formális, hanem az informális rendszert is elkezdték látni, feltárva a rejtett gyakorlatokat, az átfedéseket és a nők lehetőségeit alakító réseket.

A kollégákkal és szakértőkkel való reflexió egy újabb réteggel gazdagította a megértési folyamatot. A partnerek összehasonlították a régiók közötti meglátásokat, megvitatta, hogy mi tűnt egyedinek és mi tűnt közösnek a határokon átnyúlóan. Moderált eszmecserék és online párbeszédnek révén tesztelték feltételezéseiket és finomították megértésüket. A transznacionális beszélgetés segített nekik abban, hogy tágabb kontextusban lássák a helyi kihívásokat, és emlékeztette őket arra, hogy bár minden helynek megvan a saját története, sok mögöttes minta ismétlődik.

A megfigyelési szakasz inspirációkeresést is magában foglalt. Tanulmányutak és tapasztalatcserék során a partnerek olyan gyakorlatokkal ismerkedtek meg, amelyek sikeresen támogatták a nőket más régiókban.

HOGYAN HASZNÁLHATÓK FEL A TANULMÁNYUTAK ÉS A BEVÁLT GYAKORLATOK INSPIRÁCIÓKÉNT?

Egy másik szervezet működés közbeni megfigyelése gyakran többet tanít, mint csak olvasni róla. Látogass el egy olyan helyre, ahol a tiédhez hasonló kihívással foglalkoznak. Például egy közösségi központba, képzőintézménybe, munkahelyre, egyesülethez vagy önkormányzati kezdeményezéshez. Figyeld oda az apró részletekre: hogyan fogadják az embereket, hogyan zajlanak a megbeszélések, hogyan születnek a döntések.

Gyűjthetsz néhány jó gyakorlatot a saját régiódból vagy külföldről is. Keresd meg, mi teszi őket jelentőségteljessé, nemcsak az eredményeik, hanem az emberi tulajdonságaik miatt is. Ezek a példák nem sablonok, amiket lemásolhatsz; inspirációforrások, amelyek segítenek új lehetőségeket elképzelni a saját kontextusodban.

Néhányuk helyi közösségek által vezetett kisebb kezdeményezés volt; mások munkáltatók és közintézmények bevonásával zajló hivatalos programok. Ezeket a találkozókat nem sablonként, hanem kiindulópontként használták annak elképzeléséhez, hogy mi adaptálható helyben. Látva, hogy mások hogyan közelítették meg a hasonló kihívásokat, a partnerek szélesebb körű lehetőségekről alkotott képüket láthatták.



Fokozatosan ezek a különböző lépések a tágabb struktúrák megértésétől, a regionális dinamika feltárásán, a megélt tapasztalatok meghallgatásán, az intézmények vizsgálatán, a kortársakkal való reflexión át az inspirációgyűjtésig elkezdtek egy koherens képet alkotni, és tiszteletteljes megértést alakítottak ki arról a helyről, ahol változást szeretnél létrehozni.

A terepre való odafigyelés felkészít arra, hogy a megfelelő embereket hívd meg, a megfelelő kérdéseket tedd fel, és felismerd, mi lehet valóban fontos a munkád következő fázisaiban. Ha ezt a odafigyelést körültekintően végzed, a társadalmi innovációs folyamat többi része világosabb lesz, és jobban kapcsolódik a való élethez.



„A csoport összeült, hogy ötleteljen, témákat dolgozzon ki, sőt, még a lehetséges díjakat is megvitassa. Inspiráló volt látni, hogy mindenki mennyire elkötelezett volt abban, hogy valami értelmes dolgot alkosson a fiatalabb generáció számára. Ez a közös erőfeszítés erős bizalmat és elkötelezettséget épített ki közöttünk.”

Kerstin, Ausztria

A CSAPAT FELÁLLÍTÁSA



Minden társadalmi innováció egy kis csoportnyi emberrel kezdődik, akik közös céllal rendelkeznek. Mielőtt

bármilyen projekt vagy ötlet formát ölthetne, létre kell hozni egy csapatot, amely készen áll a megfigyelésre a cselekvésre és a közös tanulásra.

Hozz létre egy Innovációs Csoportot, amely vezeti a társadalmi innovációs folyamatát. Tapasztalataink szerint az ilyen csoportok a tartós változás kulcsfontosságú mozgatórugói. Különböző háttérű embereket hoznak össze, akik sok oldalról látják a kihívást, és egy közös cél felé törekednek.

Például a WIN projektben, mivel a hangsúly a nők munkaerőpiaci helyzetének javításán volt, a csoportokban női szervezetek, munkáltatók és üzleti támogató szervezetek, helyi és regionális hatóságok, egyetemek és kutatóközpontok szakemberei, valamint aktív polgárok vettek részt.

Amikor csak lehetséges, olyan tagokat válasszunk, akik a célzott régióban élnek vagy dolgoznak. A helyi élettél való kapcsolatuk segít nekik megérteni az emberekkel kapcsolatos konkrét kihívásokat. Ugyanakkor hasznos lehet a régión kívülről érkező személyeket is bevonni, akik jól ismerik azt, vagy értékes ismeretekkel tudnak szolgálni a lehetséges megoldásokkal kapcsolatban.

Egy hatékony Innovációs Csoport általában legalább öt tagból áll, akik képviselik a szakterületet és a régiót, ahol a csoport dolgozik.

Az egyensúly kulcsfontosságú – a csoportnak a helyi ismereteket friss nézőpontokkal kell ötvöznie.

„Azzal tartottuk fenn a csoport motivációját, hogy együttműködő és inspiráló környezetet teremtettünk. Minden workshopot interaktívnak és lebilincselőnek terveztünk, olyan tevékenységekkel, mint az ötletelés, a „world Cafés” és a kreatív beszélgetések.”

A műhelyfoglalkozás után e-mailben is kommunikáltunk az apró sikerekről, például a kísérleti tevékenységeink elindításáról, és biztosítottuk, hogy mindenki úgy érezze, értékeljük a hozzájárulását. Csoportunk sokszínűsége, amelyben az ipar, az oktatás, a kutatás, a kultúra és a regionális intézmények (például a Munkáskamara) és a közösség képviselői vettek részt, friss perspektívákat hozott, és magas szinten tartotta a hangulatot.”

Kerstin, Ausztria

Előnyt jelent a témában szerzett korábbi tapasztalat, de nem ez lehet a fő kiválasztási kritérium. A legfontosabb, hogy minden tag:

- **megérte a célcsoport igényeit**
- **jó kommunikációs és együttműködési készséggel rendelkezzen**
- **motivált legyen a pozitív változáshoz való hozzájárulásra**

Az Innovációs Csoport tagjai egy hosszú távú, társadalmi innovációk fejlesztésére és tesztelésére irányuló folyamatban vesznek részt. Rendszeresen találkoznak, közös workshopokon vesznek részt, és a megbeszélések között egyénileg is dolgoznak. A munka szakaszától függően tevékenységeik magukban foglalhatják a célcsoport tagjaival való beszélgetést, valós élethelyzetek megfigyelését, interjúk vagy rövid felmérések lebonyolítását, valamint a csoporton belüli reflexiók megosztását.

Egy ilyen csapat felépítése időt és bizalmat igényel. Fontos olyan munkakörnyezetet teremteni, amely értékeli mindenki tapasztalatát és nézőpontját. A világos szerepek, a nyílt párbeszéd és a minden lépésben látható apró eredmények segítenek a csoport motivációjának fenntartásában.

Miután a csoport megalakult, a következő fontos kérdés az, hogyan lehet a tagokat motiválni és hosszú távon elkötelezetté tenni. Az Innovációs Csoport tagjai gyakran önkéntesek vagy elfoglalt szakemberek, akik idejüket a csoportnak szentelik, mert hisznek a küldetésben. Minden Innovációs Csoportnak hasznára válik valaki, aki összetartja a folyamatot, például egy facilitátor. Az ő feladata nem az, hogy a csoport helyett döntsön, hanem az, hogy vezesse a megbeszéléseket, biztosítsa, hogy mindenki elmondhassa a véleményét, és segítsen a csapatnak a helyes úton maradni. A jó facilitáció ötvözi a meghallgatást, a tervezést és a rugalmasságot.

„Az innovációs csoport résztvevői rendkívül motiváltak, és már elismert szószólói a jogaiknak és jó ismerői a munkalehetőségeiknek.”

Mégis, ami segített nekünk fenntartani a motivációnkat az idő múlásával, az az egyéni erőfeszítések következetes összekapcsolása egy közös hosszú távú vízióval, teret teremtve a reflexiónak és a társak támogatásának, valamint a megbeszélések apró, konkrét tettekké alakítása, amelyek megerősítették a haladást és a kollektív felelősségvállalást.

Iana, Bulgária



A WIN tapasztalatai alapján néhány egyszerű gyakorlat valódi változást hozott:

1

ÜNNEPELD MEG A KIS GYŐZELMEKET

Ismerj el minden előrelépést – egy sikeres interjút, egy új ötletet, egy pozitív megbeszélést. A haladás akkor válik láthatóvá, amikor elismerik.

2

SZEREPKÖRÖK ROTÁLÁSA

Hagyd, hogy a folyamat egyes részeit, például egy megbeszélés levezetését vagy az eredmények bemutatását, különböző tagok vezessék. A megosztott felelősség növeli a felelősségvállalást és az önbizalmat.

TIPPEK ÉS TRÜKKÖK A CSAPAT MOTIVÁLÁSÁRA

3

TANULJ FOLYAMATOSAN

Kezdj vagy zárj minden megbeszélést egy rövid reflexiós kérdéssel, például: „Mit tanultam ma?” vagy „Mi inspirált az előző megbeszélés óta?” A rendszeres reflexió magasan tartja a motivációt, és összekapcsolja a napi munkát a hosszabb távú céllal.

4

KAPCSOLÓDJ A VALÓDI HATÁSHOZ

Amikor csak lehetséges, hozd közelebb a csoportot azokhoz az emberekhez, akik profitálnak a munkájukból. A közösségek látogatása, történetek meghallgatása vagy vendégelőadók meghívása életben tartja a valóság érzékélését.

„A csoportunkban a bizalom lassan erősödött, de amint kialakult, az ötletek természetesen kezdtek áramlani. A bizalom kiépítése kulcsfontosságú volt.”

Snezhana, Radomir, Bulgária

ÉREZD A VÁLTOZÁST

Mielőtt megpróbálnánk megváltoztatni a rendszert, meg kell értenünk azt. A változás megélése az a pillanat, amikor a csapated megáll egy pillanatra, hogy meghallgassa, megfigyelje és megérezze, mi is történik valójában azoknak az embereknek az életében, akiket támogatni szeretnél.

Sok innovatív folyamat sietve vezet megoldásokhoz. Ez a fázis azt segíti, hogy lelassíts és mélyebbre tekints. Segít a csoportodnak a feltételezésektől a megértés felé haladni, a „mit gondolunk”-tól a „mit élnek az emberek át”-ig. Minél több időt töltesz itt, annál relevánsabbak és emberibbek lesznek a következő lépéseid.

Ebben a fázisban az Innovációs Csoport egy nagy kérdést vizsgál: Mi történik valójában a közösségünkben, és hol kell elkezdeni a változást?

KEZD AZZAL, AMIT MÁR TUDSZ

A válaszadáshoz a csoport három irányból gyűjt információkat, tapasztalatokat és érzelmeket:



- **A csapaton belülről.** A tagok megosztják, amit már tudnak, látnak és éreznek a témával kapcsolatban. Gyakran rejtett tudás bukkan fel, amikor az emberek elkezdene nyíltan beszélni.
- **A meglévő ismeretekből.** A jelentések, tanulmányok, statisztikák és korábbi kezdeményezések szélesebb képet adnak. Ezek nem csupán számok, hanem a már kipróbált megoldások történetei.

- **Maguktól az emberektől.** A célcsoporttal és az érdekelt felekkel folytatott beszélgetések, megfigyelések és rövid interjúk olyan emberi nézőpontot hoznak létre, amelyet az adatok önmagukban nem tudnak megmutatni.

Az eredmény nem egy számokkal teli jelentés, hanem egy közös kép, annak megértése, hogy a dolgok miért vannak úgy, ahogy vannak, és milyen pozitív változás hozhatna változást. Ez a kép képezi a következő fázis alapját, ahol az ötletek formát öltenek.

„Az első találkozón egy egyszerű, de hatékony gyakorlatot alkalmaztunk egy darab fonállal minden érdekelt fél beszéd közben a fonál egyik oldalát fogta, majd a gombolyagot továbbadta valakinek, akivel már együttműködött, fokozatosan látható hálót létrehozva közöttük. Abban a pillanatban a csoport szó szerint láthatta, mennyire összekapcsolódtak és egymástól függtek már. Segített nekik úgy érezni, hogy nem csak egyének egy találkozón, hanem egy közös folyamat és felelősség részei, amely a meglévő kapcsolatokra épül.”

Ez a gyakorlat megtörte a jeget, gyorsan bizalmat épített, és erős kezdeti lendületet adott a csoportnak, amely a munka későbbi szakaszaiban is megmaradt.”

Jasna és Mirna, Szlovénia

A CSAPATON TÚLMUTATÓ MEGFIGYELÉSEK

Miután összegyűjtötted a belső nézőpontokat, mozdulj ki és figyelj. Beszéljess azokkal az emberekkel, akiknek az élete a leginkább kapcsolódik a témához, és azokkal, akik befolyásolhatják azt: munkaadókkal, köztisztviselőkkel, családokkal vagy közösségi csoportokkal. Ezt megteheted rövid beszélgetések, kiscsoportos megbeszélések vagy egyszerű megfigyelések révén. A cél nem az ötleteid bizonyítása, hanem az, hogy megtudd, amit korábban nem tudtál.

„A kísérleti képzés résztvevői kifejezték igényüket a gyakorlatiasabb, szabadtéri tanulásra és a szocializálódási lehetőségekre, miközben új ismereteket szereznek.”

Dragana, Szerbia

ESZKÖZÖK, AMELYEK SEGÍTENEK MÁSON SZEMÉN KERESZTÜL LÁTNI

Számos eszköz teheti ezeket a beszélgetéseket fókuszáltabbá és kreatívabbá:

- **Fókuszcsoport** – egy kis csoporttal (5–8 fő) folytatott irányított beszélgetés, amelynek célja, hogy különböző véleményeket és tapasztalatokat hallgasson meg ugyanazzal a témával kapcsolatban.
- **Empátia vagy személyiségkép** – egy egyszerű vizuális eszköz, amellyel elképzelhetjük, hogy egy célcsoportunk tagja mit lát, hall, érez és mire van szüksége.
- **Érdekelt felek mátrixa** – egy térkép, amely megmutatja, hogy kik befolyásolják a problémát, és kiket érint az.
- **Rövid interjúk vagy megfigyelések** – közvetlen meghallgatási pillanatok abban a valós kontextusban, ahol az emberek élnek és dolgoznak.

Minden módszer más ablakot nyit a valóságra. Többet is kombinálhatsz közülük, attól függően, hogy mi tűnik természetesnek a te kontextusodban.

„Az egyik korai ülésünk során történetmeselési gyakorlatot alkalmaztunk, ahol a tagok személyes tapasztalataikat osztották meg a nők munkaerőpiaci kihívásairól. Ez a pillanat erős érzelmi kapcsolatot és kölcsönös bizalmat teremtett, segítve minket abban, hogy az egyéni véleményektől a közös elkötelezettség felé haladjunk.”

István, Hungary

„Kulcsfontosságú fordulópontot jelentett az első kreatív megbízásunk, amelynek során különböző célcsoportjainkat képviselő perszónákat fejlesztettünk ki, beleértve a különböző élethelyzetben lévő nőket és a fiatalokat, fiúkat és lányokat egyaránt, akik tanulmányi útjuk és jövőbeli karrierjük megválasztásának küszöbén állnak.”

Ez a gyakorlat segített a résztvevőknek mélyebben együttérezni ezen csoportok nézőpontjaival, azonosítani motivációikat és akadályait, valamint egy valóban együttműködő légkört teremteni, amely a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul.”

Éva, Csehország

„Strukturált vizuális eszközök és játékos módszerek keverékét használtuk, hogy segítsük a csoportot ötletek generálásában és finomításában. Különböző vásznakkal és sablonokkal dolgozva az érdekelt felek a homályos gondolatoktól a konkrétabb és közelebbi tervek felé haladtak. A személyiségtérkép különösen hasznos volt annak megértésében, hogy kinek az igényeire terveznek megoldásokat.”

Jasna és Mirna, Szlovénia

„Különböző interaktív formátumokat használtunk, mint például az ötletelést, a World Cafét, valamint a nyílt beszélgetéseket és tudományos partnereink, illetve maguk a csoport tagjainak hozzászólásait, mint kulcsfontosságú technikákat az ötletek generálására.”

Kerstin, Ausztria

TEREPMUNKA RÉVÉN SZERZETT ISMERETEK

A megbeszélések között a csoport tagjai egyénileg vagy párokban is kimehetnek, hogy több emberrel beszélgessenek. Tíz beszélgetés általában elég ahhoz, hogy mintákat vegyél észre. Írj rövid jegyzeteket mindegyik után, arra összpontosítva, hogy mi lepett meg, vagy mi volt érzelmileg megterhelő.



Interjúk vagy megbeszélések lebonyolításakor mindig mond el, hogy ki vagy, miért kérdezel, és hogyan fogod felhasználni az információkat. A beszélgetések legyenek rövidek és tisztelettudóak, és köszönd meg mindenkinek a közreműködést. Kérj engedélyt, hogy a következő szakaszban kapcsolatban maradhass. A legtöbb ember értékeli, hogy részese lehet az utazásnak.

„Különböző területek érdekelt feleivel dolgoztunk együtt, és mindegyikük a saját „terepéről”, a nőkkel, intézményekkel és közösségekkel végzett napi munkájából származó információkat hozott, helyi szolgáltatásokat kínált, és aktívan hozzájárult a megoldások kialakításához.”

Jasna és Mirna, Szlovénia

„Annak érdekében, hogy naprakészebb és átfogóbb képet kapjunk a régiókban élő nők helyzetéről, a Foglalkoztatási Hivatal munkatársaival együttműködve felmérést végeztünk a munkanélküli nők körében. A felmérés többek között a munka és a magánélet egyensúlyát, a szakmai érdeklődési köröket, a továbbképzési hajlandóságot, a releváns témákat és a munkáltatókkal szerzett tapasztalatokat vizsgálta.”

Janja, Bosznia-Hercegovina

ÉRTELMEZ TEREMTENI EGYÜTT

Miután sokakat meghallgattunk és a problémát különböző oldalról megvizsgáltuk, itt az ideje, hogy a darabkákat egy közös képpé formáljuk. Kérd meg a csapatodat, hogy térjenek vissza az asztalhoz az eddig összegyűjtött jegyzetekkel, benyomásokkal és apró felfedezésekkel, hogy mindenki láthassa azokat. Olvassátok fel hangosan az egyes jegyzeteket.

Kérd meg a csoportot, hogy keressenek olyan mintákat, mint például ismétlődő szavak vagy érzések, különböző helyeken megjelenő történetek, vagy olyan ellentétek, amelyek valami újat tárnak fel. A cél nem az, hogy azonnal egyetértésre jussunk, hanem az, hogy megtaláljuk, mi rezonál a legerősebben a csapattal.

Amikor a fő témák világossá válnak, itt az ideje, hogy a közös megértést egyetlen vezérlő kérdéssé alakítsátok. Ez a kérdés képezi a következő szakasz alapját, ahol az ötletek és a megoldások kibontakoznak. Egy jó kihívás konkrét, emberi és befolyásolható. Megnevezi mind az embereket, mind a támogatni kívánt változást. Egy egyszerű módja annak, hogy megfogalmazzam: „Hogyan tudnánk...?”

„A mélyreható megértés nem mindig igényel formális kutatási eszközöket, különösen akkor, amikor a különböző érdekelt felek az Innovációs Csoporton belül cserélnek tudást. Csatatunk tagjai már jelentős tapasztalattal rendelkeztek a különböző csoportokkal való együttműködésben, és közösen járultak hozzá szakértelmükkel a helyzet megértéséhez.”

Dragana, Szerbia

Például:

- Hogyan támogathatjuk a nőket a hosszú szünetek utáni munkába való visszatérésben?
- Hogyan hozhatnánk létre helyi hálózatokat, amelyek segítenek a fiatal anyáknak képzési lehetőségeket találni?
- Hogyan tudnánk felhívni a munkaadók figyelmét a rugalmas munkavégzési lehetőségekre?

A fázis lezárása előtt ellenőrizték a kihívás megfogalmazását néhány emberrel a célcsoportból vagy a helyi közösségből. Kérdezd meg tőlük, hogy valóságosnak, relevánsnak és megoldásra érdemesnek érződik-e. Ha felismerik benne magukat, akkor jó úton haladtok. Ha nem, akkor együtt igazítsátok a megfogalmazást, amíg igaznak nem tűnik.

„Nem olyan módszereket alkalmaztunk, amelyekkel csak az érdekelt feleket vagy a célcsoportot távolról »tanulmányozhattuk«. A kezdetektől fogva az egész folyamatot úgy terveztük, hogy ösztönözze az együttműködést, a kapcsolatokat és a helyi közösség értelmes munkáját, ne csak az adatgyűjtést. Minden általunk használt eszközt úgy állítottunk be, hogy az emberek közösen teremtsék meg a megértést, ahelyett, hogy mi vonnánk le a tanulságokat”

Jasna és Mirna, Szlovénia

A MEGOLDÁS MEGFORMÁLÁSA

A változás felismerésének és érzékelésének időszaka után az Innovációs Csoport készen áll arra, hogy a megértéstől a képzelet felé haladjon. Ez a folyamat kreatív szakasza, amikor elkezdted feltenni a kérdést: „Mi lenne, ha?“, és feltárod a lehetséges módokat, hogyan tehetnéd jobbá a közösséged életét. Ilyenkor a csapat a tanultakat gyakorlati ötletekké alakíthatja a változás érdekében. A cél nem a tökéletes projektek megtervezése, hanem apró, értelmes és realiztikus megoldások létrehozása, amelyeket később tesztelni és fejleszteni lehet.



A FELISMERÉSTŐL AZ ÖTLETEKIG

Kezdjük azzal, hogy újra áttekintjük mindazt, amit a csapat eddig tanult az előző fázisban összegyűjtött történetek, jegyzetek és benyomások formájában. Olvassuk fel őket hangosan, és emlékeztessük egymást, mely pillanatok voltak a legfontosabbak. Gyakran új felismeréseket tehetünk, a közös visszatekintés által.

Kérj meg mindenkit, hogy képzelje el a lehetséges előrelépési lehetőségeket. Teremts egy befogadó teret, ahol minden ötlet meghallgatásra kerül, még azok is, amelyek elsőre irreálisnak tűnnek. Jelenleg fontosabb sok ötletet generálni, mint értékelni azokat. Minél több vélemény és nézőpont van jelen, annál erősebbé válik a kreatív áramlás.

5

PRÓBÁLD KI EZT

Kérd meg a csapattagokat, hogy írjanak le legfeljebb tíz gyors ötletet a lehetséges megoldásokra. Ezután osszátok meg őket párokban, és a hasonló ötleteket csoportosítsátok. Helyezzétek el az összes ötletet egy falon vagy digitális táblán, és osszátok ki mindenkinek három matricát vagy pöttyöt, hogy szavazhassanak a kedvenceikre. Hamarosan látni fogjátok, hol gyűlik össze a kollektív energia.

„A csoport metaforikus kártyákkal dolgozott, hogy kilépjenek a logikus elméből a érzelmek és a tudatalatti felé. Amint a túlgondolkodás enyhült, az intuíció átvette a vezetésket, az ötletek elkezdtek áramlani, és világossá vált, hogy néha a legjobb felismerések akkor születnek, amikor abbahagyjuk a hosszas erőlködést.”

Iana, Bulgária

EGYÜTT ALKOTUNK

A jó ötletelés a figyelemre és a kíváncsiságra épül. Vannak, akik szavakkal, mások rajzokkal vagy példákkal fejezik ki jobban a gondolataikat. Bátorítsd mindkettőt. Engedd meg a csapatnak, hogy kártyákat, post-it cetliket vagy vázlatokat használjanak, hogy mindenki részt vehessen a folyamatban.

Miután összegyűjtöttétek az összes ötletet, csoportosítsátok őket témák szerint, és figyeljétek meg, hol gyűlik bennük az energia. Szavazhattok a kedvenceitekre, keverhettek hasonló ötleteket, vagy több kisebb ötletet is összevonhattok valami nagyobbá. A végére a csapatnak kell, hogy legyen néhány olyan ötlete, amelyek inspirálónak és kipróbálhatónak érződnek.

„Csapatunk elsősorban az brainstormingot és a történetmesélést alkalmazta kulcsfontosságú kreatív technikaként az ötletek generálására és finomítására a projekt során. Ezeket a módszereket a helyi kontextushoz igazítottuk azáltal, hogy interjúkból és csoportos megbeszélésekből gyűjtött személyes történeteket integráltunk az fejlesztési folyamatba, ami a valós tapasztalatokon alapozta meg az ötleteket, és a megoldásokat relevánsabbá és hitelesebbé tette.”

István, Hungary

AZ ÖTLETEK LÁTHATÓVÁ TÉTELE

Az ötletek tisztábban láthatóvá válnak, amikor az emberek látják őket. Itt kezdődik a prototípus-készítés. Egy prototípus lehet egy gyors rajz, egy történet, egy térkép vagy akár egy újrahasznosított anyagokból készült kis 3D-s modell. Segít a csapatnak és a többieknek elképzelni, hogyan működne az ötlet a való életben. A cél nem az, hogy valami tökéletes legyen, hanem az, hogy láthatóvá és érthetővé tegye.

6

PRÓBÁLD KI EZT

Szánj arra egy találkozót, hogy az ötleteket láthatóvá tedd. Hozz magaddal papírt, tollakat és bármilyen egyszerű anyagot, amit csak találsz, például dobozokat, papírpoharakat, ragasztószalagot. Oszd a csapatot kis csoportokra, és adj minden párnak vagy triónak egy ötletet vizualizálásra. Ezután kérd meg őket, hogy két percben mutassák be, hogyan működne, és kinek lenne hasznos.

A történetmesélés ugyanezt a célt szolgálhatja. Kérd meg a csapattagokat, hogy úgy magyarázzák el az ötletet, mintha egy közösségi eseményen mutatnák be. Minden történetnek el kell mondania, hogy kit támogat az ötlet, hogyan működik, és milyen változást hozhat. Amikor mindenki a saját szavaival tudja elmesélni a történetet, az ötlet a csoport közös jövőképének részévé válik.

„Az Innovációs Csoport agyagot, papírt és filctollakat használt ötletei megvalósításához. Azzal, hogy megtervezték és lerajzolták, hogyan történhet egy helyen a képzés, a mentorálás és a gyermekfelügyelet, a koncepció játékos, mégis világos lett, segítve másoknak gyorsan megérteni, hogy mit is jelent.”

Iana, Bulgária

TESZTELÉS EMBEREKKEL

Amikor az ötleteid első verziója elkészült, térj vissza azokhoz az emberekhez, akik inspirálták őket. Mutasd be a prototípusaidat vagy történeteidet, és hallgasd meg a reakcióikat. Látják magukat ezekben az ötletekben? Hasznosnak, realisztikusnak vagy izgalmasnak találják őket? Visszajelzéseik segítenek a csapatodnak az egyes ötletek kiigazításában és fejlesztésében.

7

PRÓBÁLD KI EZT

Szervezz egy informális találkozót vagy nyitott kávézó jellegű eseményt, ahol a lakosok körbejárhatják és megtekinthetik a prototípusaidat. Adj nekik színes matricákat vagy kis kártyákat, hogy megjegyzéseket fűzhessenek hozzá, vagy megjelölhessék a számukra legmegfelelőbbet. Ne prezentációként, hanem beszélgetésként kezeld ezt.

A közösség újbóli meghallgatása ösztönöséget biztosít a folyamatban. Emlékezteti a csapatot arra, hogy a jó ötletek párbeszéd, nem pedig elszigeteltség révén születnek.

AZ ELŐREVEZETŐ ÚT KIVÁLASZTÁSA

A visszajelzések összegyűjtése után a csapat ismét összeül, hogy eldöntsék, mely ötletek állnak készen a tesztelésre. Néhány irányadó kérdés segítheti ezt a beszélgetést:

- Jelentős-e az ötlet azok számára, akiket szolgálunk?
- Meg tudjuk-e ezt valósítani a jelenlegi időnk és erőforrásaink mellett?
- Bátorságról és kreativitásról árulkodik?
- Vajon kibírja az első próbát?
- Átvihető vagy skálázható más helyekre?
- Döntési kritériumok: hasznosság, tartós hatás, bátorság, megvalósíthatóság és növekedési potenciál.

MEGOLDÁSKERET

A csapat gondolkodásának strukturálásához használhatsz egy rövid Megoldási Keretet – egy egyszerű, egyoldalas vázlatot minden ötlethez. Ez az eszköz nem egy olyan űrlap, amelyet mechanikusan kell kitölteni, hanem egy módja annak, hogy tisztább képet adj a koncepciódról. Az Innovációs Csapatod ezt a keretet használhatja az egyes ötletek leírására, mielőtt továbblépne a tesztelés következő fázisába.

INFORMÁCIÓK	IRÁNYÍTÓ KÉRDÉS
Az ötlet címe	Melyik cím ragadja meg a lényeget?
Cél	Milyen pozitív változást szeretnénk létrehozni?
Kiket szolgál	Kik azok az emberek vagy csoportok, akik hasznot húznak belőle?
Főbb tevékenységek	Mit fogunk valójában csinálni?
Várható eredmények	Milyen különbséget fog ez hozni az emberek életében?
Jövőbeli potenciál	Hogyan fejlődhetne ez az ötlet, vagy hogyan inspirálhatna másokat?

INNOVÁCIÓK TESZTELÉSE

Miután megfogalmaztad az ötleteidet és meghallgattad a visszajelzéseket, az Innovációs Csapata készen áll a következő lépésre, ami a megoldások valós körülmények közötti tesztelése. A kísérleti fázis az ötletek és a gyakorlat találkozása. Ez a cselekvés és a felfedezés szakasza, amely segít abban, hogy lásd, hogyan működik a koncepciód a való világban, és mit lehetne javítani, mielőtt tovább bővítenéd.

Ez a szakasz egyszerre gyakorlatias és reflektív. A tervedet életre kelted, de folyamatosan tanulsz mindenből, ami az út során történik. Minden egyes kísérleti projekt egy kis, valós kísérletté válik, amely bemutatja, hogyan fejlődhet a társadalmi innováció a megértésből a cselekvéssé.

AZ ALAPOK LEFEKTETÉSE

A megvalósítás megkezdése előtt gondolja át újra az ötleteit, erősítse meg, hogy azok továbbra is relevánsak, és győződjön meg arról, hogy a terve megvalósítható a rendelkezésre álló emberekkel és erőforrásokkal. Beszélje meg a csapaton belül, hogy az egyes személyek hogyan tudnak hozzájárulni, ki fogja koordinálni, ki fogja tartani a kapcsolatot az érdekelt felekkel, és ki fogja nyomon követni a haladást.

A felkészülés a meghallgatásról is szól. Lépjen újra kapcsolatba a közösség tagjaival, partnereivel és érdekelt feleivel, akik támogatni tudják a kísérleti programot. Oszd meg nyíltan a tervedet, és ellenőrizd, hogy a tevékenységek továbbra is értelmesek-e az ő szempontjukból. A beszélgetések gyakran új részleteket vagy kihívásokat hoznak fel, amelyek megerősítik a tervedet.

„A figyelem kulcsfontosságú. A fejlesztési szakaszban a női vállalkozók visszajelzései bizonyultak a hiányzó láncszemnek a nők igényeinek, a szakmai fejlődésük során felmerülő akadályoknak, valamint a munkaadók és az álláskeresők számára egyaránt megfelelő lehetséges megoldásoknak a megértésében.”

Janja, Bosznia-Hercegovina

8

PRÓBÁLD KI EZT

Tarts egy fókuszált csapatmegbeszélést a kiválasztott megoldások áttekintésére és a tesztelési megközelítés egyeztetésére. Kérj meg mindenkit, hogy nevezzen meg egy lehetséges akadályt, amelyet előre lát, és egy erőforrást vagy személyt, aki segíthet leküzdeni azt.



Az előkészítő szakasz végére az Innovációs Csapatnak világos, közös cselekvési tervvel kell rendelkeznie, a tagok között felelősségvállalási érzés kell, hogy legyen, és a folyamatot kísérő főbb érdekelt felek támogatását kell élveznie.

„A visszajelzések közvetlenül befolyásolták a kísérleti stratégiánkat: célcsoportonként egy innovációt választottunk ki megvalósításra. Érdekes eredmény született a fiatal válaszadóktól, akik nagyrészt magától értetődőnek tekintették a nemek közötti egyenlőséget, szemben az idősebb generációkkal, akik inkább ambivalenciát vagy habozást mutattak. Ez a felismerés megerősítette a generációk közötti párbeszéd fontosságát, és rávilágított arra, hogy nemcsak a fiatalokkal, hanem az idősebbekkel is együtt kell működni, támogatva őket abban, hogy magabiztosan fogalmazzák meg és tartsák fenn az egyenlőséggel kapcsolatos hiedelmeiket.”

Éva, Csehország



HOZZUNK VÁLTOZÁST A TERÜLETRE

Miután az előkészületek befejeződtek, megkezdődik a megvalósítás. Ez a folyamat legdinamikusabb és leglátványosabb szakasza. A tervezett tevékenységek a gyakorlatban is elkezdődnek, pl. workshopok, találkozók, képzések, kampányok vagy kísérleti szolgáltatások.

Bátorítsd a csapatot, hogy egyszerű módon dokumentálják a történeteket: rövid jegyzetek a tevékenységek után, a résztvevők visszajelzései, vagy fotók, amelyek megörökítik a fontos pillanatokat. Ezen információk folyamatos gyűjtése segít később visszatekinteni és világosan kommunikálni az eredményeket.

9

PRÓBÁLD KI EZT

Jelöld ki egy vagy két tagot megfigyelőként a megvalósítás során. Szerepük az apró, de fontos dolgok megfigyelése, például, hogy hogyan reagálnak a résztvevők, milyen légkör alakul ki, mi segíti vagy hátráltatja a folyamatot. Ezek a megfigyelések gazdagítják majd a későbbi reflexiódat.

„Az »élő könyvtár« formátumának megfigyelésével (a szakemberek »élő könyvekként« megosztják karrierútjukat és tapasztalataikat) világosan láttuk, hogy sok fiatal nő és általában a fiatalok még mindig nem tudják, hogyan néznek ki a különböző szakmák a gyakorlatban, mert nem kapnak elegendő információt olyan módon, ami megszólítaná őket.”

Jasna és Mirna, Szlovénia

A megvalósítás ritkán lineáris. Egyes tevékenységek zökkenőmentesen fognak lezajlani, mások kiigazításra szorulnak. Ezeket a pillanatok ne problémaként, hanem tanulási lehetőségként fogd fel. A kulcs a nyitott kommunikáció fenntartása a csapaton belül, a résztvevőkkel és a helyi partnerekkel.

10

PRÓBÁLD KI EZT

Néhány hetente szervezz rövid belső értékelést három irányadó kérdéssel:

- 1. Mi működik jól?**
- 2. Mi nem működik és miért?**
- 3. Mit fogunk legközelebb másképp kipróbálni?**

A fázis végére legalább egy vagy két megoldásotokat valós körülmények között tesztelitek, a közvetlenül érintett nőktől és közösségektől visszajelzéseket gyűjtve.

„A kreatív verseny egyik erőteljes pillanata volt, amikor láttuk a diákok pályaműveit. Az iparban és bányászatban dolgozó nőkről alkotott alkotásaik és elképzeléseik nemcsak kreatívak voltak, hanem a nemi szerepek szemléletének változását is mutatták ezeken a területeken.”

Kerstin, Ausztria



TANULÁS A SIKERESEBB VÁLTOZTATÁS ÉRDEKÉBEN

A megvalósítás után eljön a reflexió pillanata. Ekkor a csapatod megáll egy pillanatra, hogy visszatekintszen, elemezze a történeteket, és megértse, mit ért el. A reflexió nem csak a számokról vagy a formális értékelésről szól; arról is, hogy értelmet adjunk a tapasztalatoknak, a megfigyelt változásoknak, a kihívásoknak és a megszerzett ismereteknek.

Gyűjtsd össze az Innovációs Csapatodat és a kulcsfontosságú résztvevőket. Kérd meg őket, hogy osszák meg a nézőpontjukat mind a folyamattal, mind az eredményekkel kapcsolatban. Három kérdésre összpontosíts: Mi működött? Min lehetne javítani? Mit kellene folytatni a projekt után?

11

PRÓBÁLD KI EZT

A reflexiót vizuális segédeszközökkel, például fényképekkel, kártyákon lévő kulcsszavakkal vagy a folyamat egyszerű idővonalával teheted vonzóbbá. Kérd meg a résztvevőket, hogy jelöljék meg a tanulás vagy a változás pillanatait, és meséljenek rövid történeteket ezekről.

„A podcastunk fejlesztési fázisa után egyértelműen láhattuk, hogyan javították ötleteinket a nőktől és az érdekelt felektől érkező visszajelzések. Kezdetben a koncepció nagyrészt a nők munkaerőpiacon tapasztalt kihívásaival kapcsolatos általános tudatosság növelésére összpontosított. A közvetlen visszajelzések azonban azt mutatták, hogy a férfiak védekezően reagálhatnak erre a megközelítésre, vagy kirekesztve érezhetik magukat.”

István, Hungary

Az utolsó lépés a jövőbe tekintés. Beszéljétek meg, hogyan folytathatók a kísérleti projekt eredményei, ki vehetné át a vezetést, milyen partnerségek támogathatnák a fenntarthatóságot, és milyen apró lépések reálisak a következő hónapokban. Még ha a projekt véget is ér, a tesztelés során kiépített kapcsolatok és tudás tovább bővíthet.

12

PRÓBÁLD KI EZT

Zárótevékenységként kérd meg a csapatot, hogy írjanak egy közös mondatot, amely összefoglalja a kísérleti projekt fő tanulságát. Ezt később üzenetként használhatjátok fel a csapatotok számára más innovátorok számára.

A közös reflexió révén a csapatod a tapasztalatokat kollektív tudássá alakítja. Így érlelődik a társadalmi innováció nemcsak a siker, hanem a tanulás és a párbeszéd révén is.

„Úgy érzem, muszáj többet mondanom. Tapasztalt és érett nőként rájöttem, hogy az egyik legfontosabb érzés a hovatartozás érzése, amelyet a tesztelés keretében tartott képzések során éreztem.. Ez a tapasztalat felbecsülhetetlen és elengedhetetlen minden ember számára a mai gyors és némileg elidegenedett világban. A munka nem csak a pénzről szól, hanem szenvedélyről, szeretetről, művészetről és empátiáról is szólhat és kell, hogy szóljon.”

Egy nő, tesztrésztvevő, Szerbia

AZ EREDMÉNYEK ÁTGONDOLÁSA

Minden társadalmi innovációs folyamat megérdemel egy pillanatnyi szünetet. A reflexió az a tér, ahol a tapasztalat megértéssé alakul. Lehetővé teszi az innovációs csapat számára, hogy felismerje, mi működött valóban, min lehetne javítani, és hogyan fejlődhetnek tovább fenntartható módon a tesztelt ötletek. Ez a szakasz lezárja a fejlesztés, tesztelés és értékelés körét, de egy újat is nyit. Az itt keletkezett megfigyelések iránymutatást adnak a jövőbeli cselekvéshez, és a tanultakat elérhetővé teszik mások számára, akik változást szeretnének létrehozni saját közösségükben.

A reflexió nemcsak az eredmények értékeléséről szól, hanem a történetek értelmezéséről is. Összekapcsolja a bizonyítékokat és a tapasztalatokat, a látható eredményeket az emberekben, a hozzáállásban és a kapcsolatokban bekövetkezett mélyebb változásokkal társítva. A nyílt és strukturált reflexió az együttműködést is erősíti. Hangot ad a közvetlenül érintett célcsoporttól a folyamatot támogató érdekelt felekig terjedő különböző nézőpontoknak, segítve mindenkit abban, hogy lássa a közösen elért eredmények nagyobb képét.

HOGYAN ÉRTÉKELJÜNK

A kiegyensúlyozott reflexió ötvözi a résztvevők közvetlen visszajelzéseit a vezetők és az érdekelt felek megfigyeléseivel. Két egyszerű eszköz segítheti ezt a folyamatot:

- Visszajelző kérdőívek célcsoportok számára – rövid online vagy nyomtatott űrlapok néhány kulcsfontosságú kérdéssel az elégedettségről, a relevanciáról és a fejlesztési javaslatokról. Legyenek rövidek és könnyen kitölthetők közvetlenül a részvétel után.
- Félig strukturált interjúk az érdekelt felekkel – körülbelül öt rövid beszélgetés (egyenként 20–30 perc) partnerekkel, facilitátorokkal vagy a folyamat külső támogatóival. Ezek az interjúk rögzítik, hogy mit tapasztaltak, mi működött szerintük a legjobban, és mit javasolnának a jövőre nézve.

Ezt a megközelítést alkalmazták a WIN projektben, ahol az Innovációs Csapatok online kérdőíveket használtak a résztvevők eléréséhez, és rövid interjúkat készítettek a facilitátorokkal és a partnerekkel. A cél az volt, hogy különböző nézőpontokból tanuljanak, miközben a folyamatot könnyednek és praktikusnak tartják.

13

PRÓBÁLD KI EZT

Az érdekelt felek megkérdezésekor három vezérkérdésre kell összpontosítani:

- 1. Mi működött különösen jól a megvalósítás során?**
- 2. Mit lehetne legközelebb másképp csinálni?**
- 3. Milyen lehetőségeket lát az innováció folytatásában vagy kiterjesztésében?**

A cél nem a hosszú jelentések készítése, hanem az, hogy figyelmesen meghallgassuk az érintetteket, és érdemi meglátásokat gyűjtsünk tőlük. Minden egyes nézőpont mélyebbé teszi az innováció hatásának megértését.

A TANULÁS CSELEKVÉSSÉ ALAKÍTÁSA

Miután összegyűjtöttük a visszajelzéseket, hívjuk össze az Innovációs Csapatot egy záró megbeszélésre, amelyet a reflexiónak szentelünk. Foglaljátok össze a főbb megállapításokat, és egyeztetek meg arról, hogy mit jelentenek a következő lépések szempontjából. Egyes csapatok finomíthatják tevékenységeiket; mások megtervezhetik, hogyan tartják fenn vagy viszik át a tesztelt ötleteiket.

Következtetéseiteket egy rövid „Reflexiós jegyzetben” rögzíthetitek. Ez tartalmazhatja a legfontosabb eredményeket és kihívásokat, a kísérleti folyamatból levont tanulságokat, valamint az innováció fenntartására vagy skálázására vonatkozó gyakorlati ötleteket.

14

PRÓBÁLD KI EZT

A reflexív megbeszélés zárásaként kérd meg a csapattagokat, hogy osszanak meg egy olyan meglátást, amelyet személyesen is felhasználnak a saját munkájukban. Ez segít a közös tanulást folyamatos elkötelezettséggé alakítani.

A KÖR BEZÁRÁSA

Az eredményekre való reflektálás egyszerre a vég és az új kezdet. Biztosítja, hogy az innovációk ne elszigetelt cselekedetek legyenek, hanem a folyamatos tanulási és fejlődési út részei. Azzal, hogy megálltok elemezni, meghallgatni és megosztani a tapasztalataikat, csapatom előkészíti a terepet a jövőbeli innovációs ciklusokhoz, amelyek bölcsőbbek, reagálóképesebbek és fenntarthatóbbak lesznek.



A MÓDSZERTŐL AZ ELMOZDULÁSIG

Minden innováció egy apró, bátor cselekedettel kezdődik. Egy olyan embercsoporttal, akik úgy döntenek, hogy másképp tekintenek egy problémára, és elképzelik, hogy a változás lehetséges. Ez az eszköztár ezeknek a pillanatoknak a támogatására készült. Módszereket, lépéseket és eszközöket kínál, de mindegyik mögött valami mélyebb áll: a hit, hogy a helyi cselekvés tartós átalakulást hozhat létre.

A társadalmi innovációk fejlesztésével, tesztelésével és reflexiójával csapaton csatlakozik a változást előidézők szélesebb körű mozgalmához, akik a befogadóbb, igazságosabb és ellenállóbb közösségekért dolgoznak. Az itt leírt folyamatok nem rögzített receptek, hanem élő gyakorlatok. Kísérletezésre, párbeszédre és a sikerekből és a kudarcokból való tanulásra ösztönöznek.

Ne feledd: az érdemi változás ritkán gyors, de valósággá válik, ha megosztjuk.

Ahogy ez az eszköztár lezárul, a folyamat folytatódik a régióban, szervezetekben, közösségekben. Minden egyes reflexió, minden prototípus, minden beszélgetés hozzájárul egy nagyobb, Európa-szerte és azon túl zajló változástörténethez.

Ha erre a munkára építesz, kérjük, oszd meg tapasztalataidat, eredményeidet és meglátásaidat másokkal. Együtt bővíthetjük ezt a gyakorlati közösséget, és segíthetünk a társadalmi innovációknak ott növekedni, ahol a legnagyobb szükség van rájuk.

A WIN konzorcium köszönetet mond minden helyi innovátornak, partnernek és közösségi tagnak, aki energiájával és képzelőerejével hozzájárult ehhez az úthoz. Kívánjuk, hogy ez az eszköztár sokak számára nyújtson útmutatást és bátorítást.

A társadalmi innováció ott kezdődik, ahol az emberek merik újragondolni a közösségek működését.

Ez a módszertani eszköztár gyakorlati utat kínál a változáshozók számára, akik a hátrányos helyzetű emberek életét javító társadalmi innovációkat kívánják fejleszteni, tesztelni és reflektálni.

A WIN projekt és hét Duna-menti kísérleti régiójának tapasztalataira épülő eszköztár világos lépéseket, eszközöket és reflexiós gyakorlatokat kínál az innovációs út minden szakaszához, a csapat létrehozásától és a közösségi igények megértésétől kezdve az ötletek kipróbálásáig és az eredményekből való tanulásig.

Szakemberek, oktatók, hatóságok és vállalkozók számára készült ez a könyv, amely módszertani lépéseket ötvözt az emberi változásokról szóló történetekkel. Arra ösztönöz, hogy cselekedj, tanulj és fejlődj a reflexió révén.

Köszönetet mondunk minden WIN Innovációs Csoport koordinátornak és helyi partnernek, akik a gyakorlatban tesztelték ezeket a módszereket. Nyitottságuk és kreativitásuk formálta ezt a kiadványt, és továbbra is inspirálják olvasóit.

Mert a tartós innováció nem csak arról szól, hogy mit alkotunk, hanem arról is, hogyan hozzuk létre azt együtt.

Interreg
Danube Region



Co-funded by
the European Union

WIN