Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék 1

Előszó 3

A Európai Unió foglalkoztatáspolitikai stratégiái, irányelvei a fogyatékos személyek foglalkoztatásának területén, múlt-jelen-jövő 5

A munkáltatók megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása érdekében kidolgozott állami motiválási rendszer egyes elemei ma Magyarországon 13

Fejlesztő foglalkoztatás, avagy a foglalkozási rehabilitáció előszobája 15

A fejlesztő foglalkoztatás, mint intézményi, új szolgáltatás bevezetése 2017. április 01. napjától 16

A szenvedélybetegek és hajléktalanok körében is igénybe vehető szociális szolgáltatási elem, a fejlesztő foglalkoztatási formák és azok jellemzői 18

Munkaadói kedvezmények rendszere 21

Alapfogalmak 25

Welch humán-ökorendszere 27

A munkaerőpiacon ma elvárt kulcskompetenciák 29

Fogyatékossággal élő személyek bemutatása fogyatékossági típusonként 30

A látásfogyatékos személyek és jellemzőik 30

A hallásfogyatékos személyek és jellemzőik 33

Mozgásszervi fogyatékossággal élő személyek és jellemzőik 36

Halmozottan fogyatékos személyek és jellemzőik 38

Megváltozott munkaképességű interjúalanyok kompetenciamérése 38

Az interjú fogalma 42

Célcsoport specifikumok 45

I. Értelmi fogyatékossággal élő személyek és jellemzőik 46

Értelmi fogyatékos személyek interjúztatási technikái 48

II. Az autizmussal élő személyek és jellemzőik 49

Autizmussal élő személy interjúztatási technikái 52

III. A pszicho-szociális fogyatékossággal élők sajátosságai 54

Interjúztatási technikák egy pszicho-szociális fogyatékossággal élő személlyel 55

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 és
VEKOP-7.5.1-16-2016-00001
kiemelt projektek
Cím: 1071 Budapest, Peterdy u. 15.
E-mail: efop382@szgyf.gov.hu
E-mail: vekop751@szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A rehabilitáció, mint fogalom köztudatban való megjelenése és a megváltozott munkaképesség meghatározása a fogyatékosság mellett 56
Foglalkozási rehabilitáció, komplex munkaerőpiaci szolgáltatások 57
A munkaerőpiaci szolgáltatások alapfilozófiája 59
A foglalkozási rehabilitációs célú tanácsadás folyamatlépései 61
Munkakör elemző módszerek 63
Felhasznált irodalomjegyzék 69

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Előszó

„*Emberi jogok, IGEN!*” – mondja Janet E. Lord és szerzőtársai. Ezen alapjogok közt szerepel többek közt a munkához való jog is. Fontos, hogy mindenki számára, aki szeretné, „igen” lehessen a válasz arra a kérdésre, foglalkoztatásban áll-e valamilyen számára elfogadható és komfortos körülmények keretei között, dolgozik, van munkája, ami számára kielégítő jövedelemmel, munkabérrel jár.
Fogalmak, mint fogyatékos, megváltozott munkaképességű személy, pszichiátriai beteg, autista, mind stigmaként viselendőek azon személyek által, akik kiszolgáltatottként nálunknál egészen másképp értékelik a számukra nyújtott lehetőségeket, így a munka lehetőségét is. A fejlesztő foglalkoztatás számukra jelenleg egy szegmense ezen lehetőségeknek.
Bár az esélyteremtés jegyében jogalkotóink igyekezete arra irányul, hogy minden Magyarországon élő ember számára elérhető legyen a MUNKA, mely biztonságot, megélhetést, önbecsülést ad, még mindig sok a teendő e területen. A társadalmi szerepvállalás fokozása, a piac érzékenyítése, és az ehhez kapcsolódó kormányzati feladatok sokasága nagyrészt a foglalkoztatáspolitikai alakítói előtt áll.

Mindennapi életünkben való helytállásunkat, eligazodásunkat szinte minden területen jogi szabályozások segítik, vagy éppen korlátokat szabnak, más esetben jogokat biztosítanak és kötelezettségeket is írhatnak elő.
A jog mindenki számára – így a fogyatékossággal élők számára is rögzít előírásokat, mely támaszt nyújt mindannyiunk számára is a mindennapi életünk gördülékenységéhez.
A XX. században a világháborúk után felismerést nyert a nemzeti társadalmak körében, hogy a háborúk következtében tömegével fogyatékossá vált személyek számára olyan jellegű szolgáltatást kell nyújtani, mely rövid időn belül alkalmassá teheti őket arra, hogy munkába álljanak, alkalmassá váljanak ismét a munkavégzésre. Ennek oka az volt, hogy a lecsökkent népesség nem volt képes ezen nagy létszámú csoportokat maradéktalanul eltartani, ellátni, számukra szolgáltatást nyújtani. A megoldást a rehabilitáció, mint egyfajta szolgáltatás fejlesztésében látták, hiszen ezen eszköz a munkaerőpiacra való visszavezetést segítette.
A fogyatékossággal élőket viszont általában az a sztereotípia kíséri, mely szerint a legelemibb szükségleteik kielégítésében is segítségre szorulnak, önálló életvitelre alkalmatlanok, így az az általános értékítélet uralkodott – és ma is tapasztalható ez, hogy az „ítélet” csak nagyon nehezen változik – munkát vállalni hogyan is tudnának. Az egyfajta betegségtudat kialakulása mellett ennek hatására a fogyatékossággal élő is passzívvá válik és az önálló életvitel elérése álommá formálódik.

A rehabilitáció eszközeinek kidolgozása mellett és annak, mint szolgáltatás fejlesztése jelentős szerephez jutott a részvétorientált fogyatékosság területét célzó politika területén. Aaz egyenlő bánásmód elvének gyakorlásával segíthető a fogyatékossággal élő személyek társadalmi integrációja, hiszen minden embernek alapvető szükséglete, önmagával szemben támasztott igénye, hogy saját életét irányíthassa, döntéseivel életét előremozdíthassa, biztonságot teremthessen saját maga számára.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Erre az emberi, egyszerű és természetesnek mondható igényre példaként említem az 1960-as évekből polgárjogi mozgalomként induló Amerikai Egyesült Államokbeli Önálló Élet Mozgalom munkáját. Négy súlyosan mozgássérült fiatal egyetemi tanulmányainak megkezdését és folytatását volt hivatott támogatni. Maguk harcolták ki a velük szemben tanúsított egyenlő bánásmódot, a kirekesztettségük miatti diszkriminációjuk megszüntetését.

A Mozgalom vezetői munkájának gyümölcse, hogy 1993-ban deklarálásra került „A Fogyatékossággal Élő Amerikaiak Törvénye", mely lefekteti, hogy bármilyen fogyatékossággal élő személy teljes jogú állampolgárnak minősül, ugyanazon jogokkal és kötelezettségekkel rendelkezik továbbá a velük szemben tanúsított bárminemű diszkrimináció törvényellenesnek minősül.
Az Európai Unió a fent említett kirekesztő diszkrimináció megszüntetése érdekében és az önállóság elérésében való motiváltságot erősítve kiemelten kezeli és szabályozza a fogyatékos, illetve a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának módjait.
Ma már Magyarországon is kiemelten fontos, mint jog az esélyegyenlőség, a fogyatékossággal élő személy vonatkozásában is.. Az önálló életvitelhez, életvezetéshez a munkavállalás, munkavégzés is alapvetően hozzátartozik.
A munka méltóságának elismerése, benne az elesettek felemelése, a munka szabadsága és annak egyenlősége, az emberi társadalom fennmaradásának megőrzése érdekében egyértelműen értékké vált. Az Alaptörvény II. cikke biztosítja az emberi méltóság sérthetetlenségét Magyarországon, a XII. cikke pedig a munka szabad megválasztását, a XV. cikke pedig az emberi méltóság részeként az egyenlőség garanciáját.
A legnagyobb nemzeti kihívás a valós, kézzelfogható és eredményesnek ítélt esélyteremtés ezen a területen, melyet a társadalom, a gazdaság és a piac széles spektrumú érzékenyítésével és több frontvonalon történő támogatásával érhetünk el. Hátrányt alapvetően a nyílt munkaerőpiacon élnek meg a fogyatékkal élő személyek, hiszen a munkáltatók jelenleg még mindig nem eléggé váltak érdekeltté abban, hogy akár fogyatékossággal élőt, akár megváltozott munkaképességű személyt, rehabilitált szenvedély vagy pszichiátriai beteget kezdjen foglalkoztatni. Bár a ma tapasztalt erős munkaerőhiány, mint jelenség utat nyitott és több olyan piaci szereplő is vállalja a fogyatékos személyek foglalkoztatását, melyek korábban teljes elzárkózást tanúsítottak e tekintetben. Rendkívül nagy reklámot, elismertséget kap egy-egy ilyen üzleti vállalkozás amellett, hogy igénybe veheti az állami támogatásokat.
Nyilvánvaló azonban egy mai munkáltató számára, hogy ezen személyek foglalkoztatása speciális munkakörülményeket igényel, melynek biztosítása mind humánpolitikai mind pénzügyi erőforrásokat kíván. Ettől függetlenül tény, hogy a jelen termelési és fogyasztási szokásaink mellé segítség és az igényeket szem előtt tartó támogatás nélkül még mindig nehezen integrálható a fokozott figyelmet igénylő fogyatékos, megváltozott munkaképességű munkavállaló a nyílt munkaerő piacon.
Ahhoz, hogy megérthessük a foglalkoztatáspolitika kormányzati szereplői által elrendelt intézkedéseket és az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtó civil szervezetek működése közti különbségeket tisztázni szükséges pár alapfogalmat, mint például a **munkaerőpiac** és szereplői, **foglalkoztatáspolitika**, **fogyatékosság**, **megváltozott munkaképesség**, **foglalkozási rehabilitáció**.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Fontos tisztáznunk, hogy a fent említett két foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásoknak kik a célcsoportja. Beszélnünk kell a **komplex rehabilitáció** szolgáltatási rendszeréről, a **rehabilitációs folyamatokról** és az állam foglalkozási rehabilitációban vállalt szerepköreiről.

A Európai Unió foglalkoztatáspolitikai stratégiái, irányelvei a fogyatékos személyek foglalkoztatásának területén, múlt-jelen-jövő

A tartósan fennálló egészségi problémával, fogyatékossággal élők esélyegyenlőségének megteremtésére vonatkozó célirányos szándék az Európai Unió szintjén az 1961-ben ratifikált, de már sokszor módosított Európai Szociális Kartával, az Unión belüli szociális jogokat tartalmazó nemzetközi egyezménnyel került a köztudatba.
Az amszterdami szerződés 1997-ben a Szociális Kartát beemelte az Európai Unió alkotmányos dokumentumai közé. A munkaerőpiacon való esélyegyenlőség megteremtését tűzte ki maga elé ezzel az Unió. A pontosan meghatározott cél az alábbi volt:
A munka világából különböző okból kirekesztettek, így a munkanélküliek, a fogyatékos személyek is a célirányos intézkedések meghozatalával munkaerőpiaci (re-)integrációjuk a lehető legszélesebb körben és lehetőség szerint a nyílt munkaerőpiacon valósuljon meg. [1]

Az Európai Közösség az 1990-es évekig az alapító szerződésekben nem kapott felhatalmazást a fogyatékos személyek érdekérvényesítése, segítése és támogatása céljából jogi normák, szabályok, irányelvek megalkotására.

Az Európai Unióban a hátrányos helyzetben lévő személyek, társadalmi csoportok ügyét, élethelyzetük komplex kezelését a kilencvenes évekig egyértelműen a tagállamok szociális jellegű belügyének tekintették. Ennek értelmében több, *nem kötelező erejű akcióprogramok, közösségi kezdeményezések* keretén belül nyújthatott ilyen jellegű támogatást a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének társadalmi előremozdítása érdekében. Célja ennek az volt, hogy egy a társadalmi problémára koncentrált, célirányos fogyatékosságügyi cselekvési terv kerüljön a tagállamok elé, mely az információ áramlására és a „jó gyakorlatok" megismerésére irányul.

Ezt követően a foglalkoztatáspolitika reflektorfénybe került és az első lépést az Európai Bizottság 1996-ban megtette a Fogyatékos személyek esélyegyenlősége című közleményének kiadásával, mely „Az új közösségi fogyatékosságügyi stratégia" alcímet viselte. *„A tagállamoknak el kellett ismerniük azt az elvet, hogy a fogyatékos embereket képessé kell tenni emberi jogaik gyakorlására, különösen a foglalkoztatás terén. Mind a falusi mind a városi körzetekben egyenlő esélyekkel kell rendelkezniük, hogy produktív és jövedelmező foglalkozást találjanak a munkaerőpiacon."* (A Fogyatékossággal Élő Emberek Esélyegyenlőségek Alapvető Szabályai, United Nations, 1994, 15. oldal)

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A stratégiák célja az volt, hogy az alapelveknek megfelelően a fogyatékossággal élők minél nagyobb létszámban a nyílt munkaerőpiacon nyerjenek alkalmazást. Biztosított legyen emellett a védett vagy támogatott kis foglalkoztató egységekben való elhelyezkedés lehetősége is. Ellenőrzött legyen az ilyetén felkínált munkahely körülményeinek megfelelősége a fogyatékossággal élő személy hajléktalanok piacon való alkalmazására. Elengedhetetlen a fogyatékos személyek foglalkoztatását végző munkáltató aktív támogatása is, mely motiváló erő lehet számukra abban, hogy megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztassanak. Megvalósulhat ez képzés, ösztönzés-orientált kvótarendszer, fenntartott vagy kijelölt foglalkoztatás, hitelek, támogatások, adókedvezmények formájában is.

Az Európai Tanács 2000-ben e területen két követendő jogi irányelvet alkotott:

- 2000/78/EK. irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról;
- 2000/43/EK. irányelv személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról.

Fordulatként könyvelhető el a 2009-ben hatályba lépett Európai Uniós Alapjogi Charta rendelkezése, mely első alapdokumentumként mondta ki a fogyatékkal élő személyek jogát a munkavállaláshoz, valamint az önállóságuk eléréséhez való jogukat, továbbá hozzáférési jogukat a társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük biztosítását célzó intézkedésekhez.
Ezen intézkedések legfőbb eszközei a fogyatékkal élők munkához való jogának minél tágabb értelembe vett biztosítása, foglalkoztatásuk állami támogatása, minél nagyobb számban történő alkalmazásuk támogatása a nyílt munkaerőpiacon. Ezen eszközök erősen illeszkednek az Európa 2020 stratégiában megfogalmazott célkitűzések komplex rendszerébe.

„Az Európai Fogyatékosságügyi Stratégia 2010-2020,az „Európa 2020”,továbbá az Alapjogi Charta kiegészítő dokumentuma, melynek átfogó célja, hogy erősítse a fogyatékossággal élők pozícióját annak érdekében, hogy teljes mértékben élhessenek jogaikkal, és teljes körűen részt vehessenek a társadalomban és az európai gazdaságban.” *(Kardos Krisztina, 2016: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, In: Infojegyzet 2016/5.)*

A foglalkoztatás a Stratégia egyik intézkedési területe, melynek keretén belül az Európai Unió támogatást próbál nyújtani a tagállamok számára a fogyatékos személyek munkaerőpiaci helyzeti elemzéseiben, az aktív munkaerőpiaci politikák kidolgozásában, az akadálymentesítésben, továbbá munkaközvetítésben és az Európai Szociális Alap forrásai igénybevételének segítésében.

Az *Európa 2020 Integrált Iránymutatás*, mely két részből álló dokumentum, a reformok kereteit rögzíti. Első része a gazdaságpolitikára, míg második része a Tanács 2015/1848. számú határozata által megfogalmazott foglalkoztatáspolitikára vonatkozik.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az Európa 2020 Stratégia 2020-ig tartó időszakra szóló cselekvési tervének fő célkitűzése, hogy biztosítani kell, hogy a 20–64 évesek körében a foglalkoztatottság aránya elérje a 75%-ot. Ezen cél eléréséhez elengedhetetlenül szükséges a megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő emberek foglalkoztatási arányának növelése.

A mai Európai Fogyatékosságügyi Stratégia 2010–2020 voltaképp egy megújított elkötelezettség megfogalmazása az akadálymentes Európa elérése érdekében. „E stratégia átfogó célkitűzése az, hogy erősítse a fogyatékossággal élőket annak érdekében, hogy teljes mértékben érvényesíthessék jogaikat, és teljes körűen részt vehessenek a társadalom életben és az európai gazdaságban, különösen az egységes piac keretében. Mondhatjuk, hogy általános uniós cél, hogy a tagállamok minél több fogyatékossággal élőt integráljanak a munkaerőpiacukra e Stratégia segítségével, továbbá, hogy csökkentsék a célcsoport segélyezési rendszereinek költségvetési terheit. A Bizottság nyolc fő intézkedési területet jelölt ki: akadálymentesítés, részvétel, egyenlőség, foglalkoztatás, oktatás és képzés, szociális védelem, egészség és külső fellépés.” *(A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, Brüsszel, 2010.11.15., 4. oldal)*

Ezen Stratégia kidolgozásával a Bizottság támogatást nyújt a tagállamok számára és kiegészíti önálló specifikus intézkedéseiket. Határozott fellépés az olyan piaci gyakorlatok ellen, amelyek effektív ellehetetlenítik a fogyatékos személyek munkaerőpiaci jelenlétét, amelynek célja, hogy megalapozza a fogyatékkal élő személyeket érintő európai és nemzeti politikákat. A foglalkoztatás, – annak lehetővé tétele, hogy minél több megváltozott munkaképességű személy dolgozhasson a nyílt munkaerőpiacon – szerepel a Bizottság által kijelölt nyolc fő fellépési terület között, mivel a fogyatékkal élő személyek és megváltozott munkaképességűek körében alacsonyabb a foglalkoztatottság és az iskolázottság szintje, a szegénységben élők aránya pedig 70%-kal nagyobb az átlagosnál, ami részben a foglalkoztatáshoz való korlátozott hozzáférésnek tulajdonítható.

A Stratégia a fogyatékossággal élők foglalkoztatáspolitikai mottója: *„Annak lehetővé tétele, hogy minél több, fogyatékos személy dolgozhasson a nyitott munkaerőpiacon.” (A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, Brüsszel, 2010.11.15., 9. oldal)*

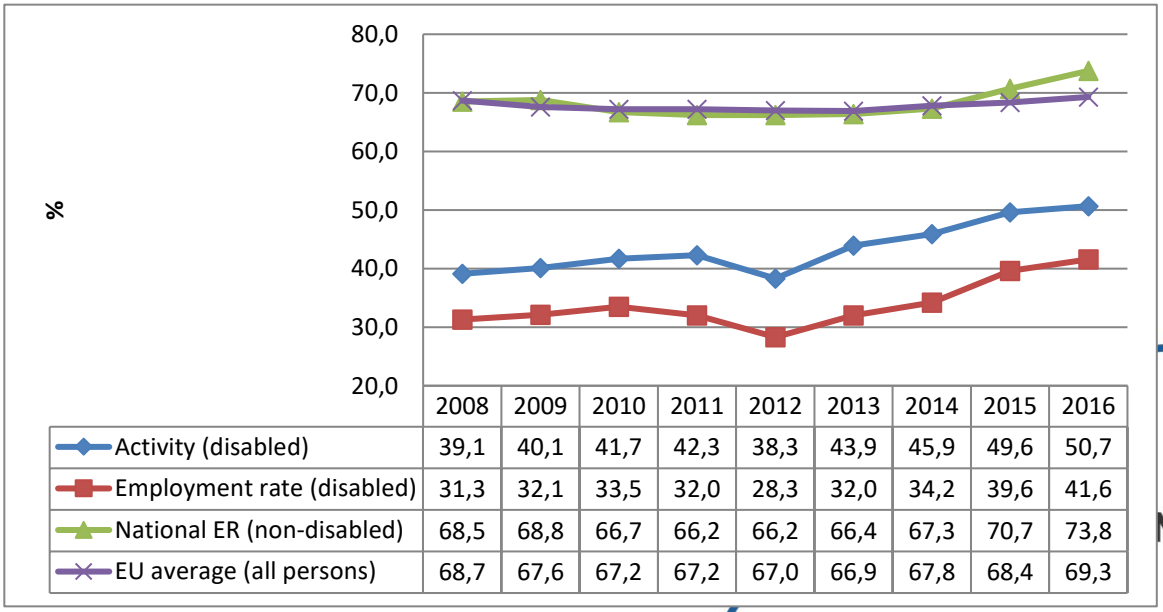
A kötelezően ratifikálandó jogi normák esetében a 2010. évi Lisszaboni szerződés elfogadásáig kanyarodnék vissza, mely alapköveket fektetett le, hiszen az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 10. cikkében egyértelműen megfogalmazásra került a fogyatékosság alapján történő megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, mint norma. A foglalkoztatási irányelvek a munkaadók számára kötelezővé tették az ésszerű és megfelelő munkakörülmények biztosítását a fogyatékkal élő emberek számára. A tagállamoknak módosítania kellett nemzeti szabályozásaikat, hogy azok összhangba kerüljenek az Unió foglalkoztatási szabályozásával. A Közösség a keménynek mondható szabályaitól függetlenül bátorítja gazdasági intézkedéseivel a munkaadókat a fogyatékos munkavállalók felvételére és megtartására. Tagállamok mindez által a munkaerőpiacot működését érintő gondolkodásukba pénzügyi ösztönző tényezőket építhetnek be a munkaadók számára, illetve munkahelyeket biztosíthatnak a csökkent munkaképességű munkavállalók számára.

Fontos, hogy több időt, energiát, forrást fordítsanak a toborzásukra és megtartásukra, ösztönzésükre, motiváltságuk növelésére.

Az Országos Fogyatékosságügyi Programról (2015-2025) szóló 15/2015. (IV.7) OGY határozat tartalmazza a foglalkoztatási és munkaerőpiaci helyzet fejlesztésére irányuló intézkedések főbb vonalait. A Programban foglaltak alapján:
„A munkavállalók személyes helyzetének javításán túl a munkáltatói oldal megfelelő felkészítése szintén stratégiai cél. Ennek - a gazdasági ösztönzők működtetésén túl - egyik legfőbb terepe a munkáltatók szemléletének, motivációjának javítása, illetve a befogadó munkahelyi környezet fejlesztése. … Különös hangsúlyt kell ezért fektetni a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával összefüggő alapvető ismeretek célzott terjesztésére, illetve a fogyatékos munkavállalóval kapcsolatos pozitív személyes tapasztalatok megszerzését lehetővé tevő programok, szolgáltatások fejlesztésére. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása terén minden esetben elsődleges cél a minél nagyobb arányú nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedés. Ebben kulcsfontosságú a foglalkoztatók és a munkavállalók közötti kapcsolat megteremtése, mindkét oldal megfelelő felkészítése, ösztönzése az ilyen típusú foglalkoztatásra, illetve munkavállalásra. Foglalkoztatást elősegítő programok és munkahelyteremtő támogatások útján ösztönözni kell a munkáltatókat - ideértve a közfeladatot ellátó szervezeteket és a központi államigazgatási szerveket - a fogyatékos személyek nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatására, bővíteni szükséges a támogatott foglalkoztatási lehetőségek körét, illetve meg kell vizsgálni a fogyatékos személyek foglalkoztatását elősegítő támogatási rendszer további bővítésének lehetőségeit.”

Az Európai Bizottság 2019.02.27-ei 2019. évi Országjelentése azt támasztja alá, hogy a fogyatékossággal élő személyek továbbra is alulreprezentáltak a munkaerőpiacon. A fogyatékos személyek foglalkoztatásban való részvétele némileg javult, de továbbra is az egyik legalacsonyabb az EU-ban (41,6 %, szemben a 48,1 %-os uniós átlaggal). A fogyatékossággal élőket érintő foglalkoztatási különbség jelentősebb, mint az uniós átlag (32,2 százalékpont a 25,8 százalékponttal szemben). (https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-hungary_hu.pdf)

Az országjelentéshez használt Eurostat adatok alapján a 2011-2012-ben tapasztalt visszaesését követően a fogyatékos személyek tekintetében a foglalkoztatási ráta 2012-2016 között mintegy 50%-kal (28%-ról



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Activity (disabled)	39,1	40,1	41,7	42,3	38,3	43,9	45,9	49,6	50,7
Employment rate (disabled)	31,3	32,1	33,5	32,0	28,3	32,0	34,2	39,6	41,6
National ER (non-disabled)	68,5	68,8	66,7	66,2	66,2	66,4	67,3	70,7	73,8
EU average (all persons)	68,7	67,6	67,2	67,2	67,0	66,9	67,8	68,4	69,3

42%-ra), az aktivitási ráta közel 33%-kal nőtt a 20-64 év közötti, EU2020 cél szempontjából meghatározó korosztályban. *(EU-SILC UDB 2016 – version of March 2018 (and preceding UDBs) https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27488/European_semexter_2018_2019.pdf)*

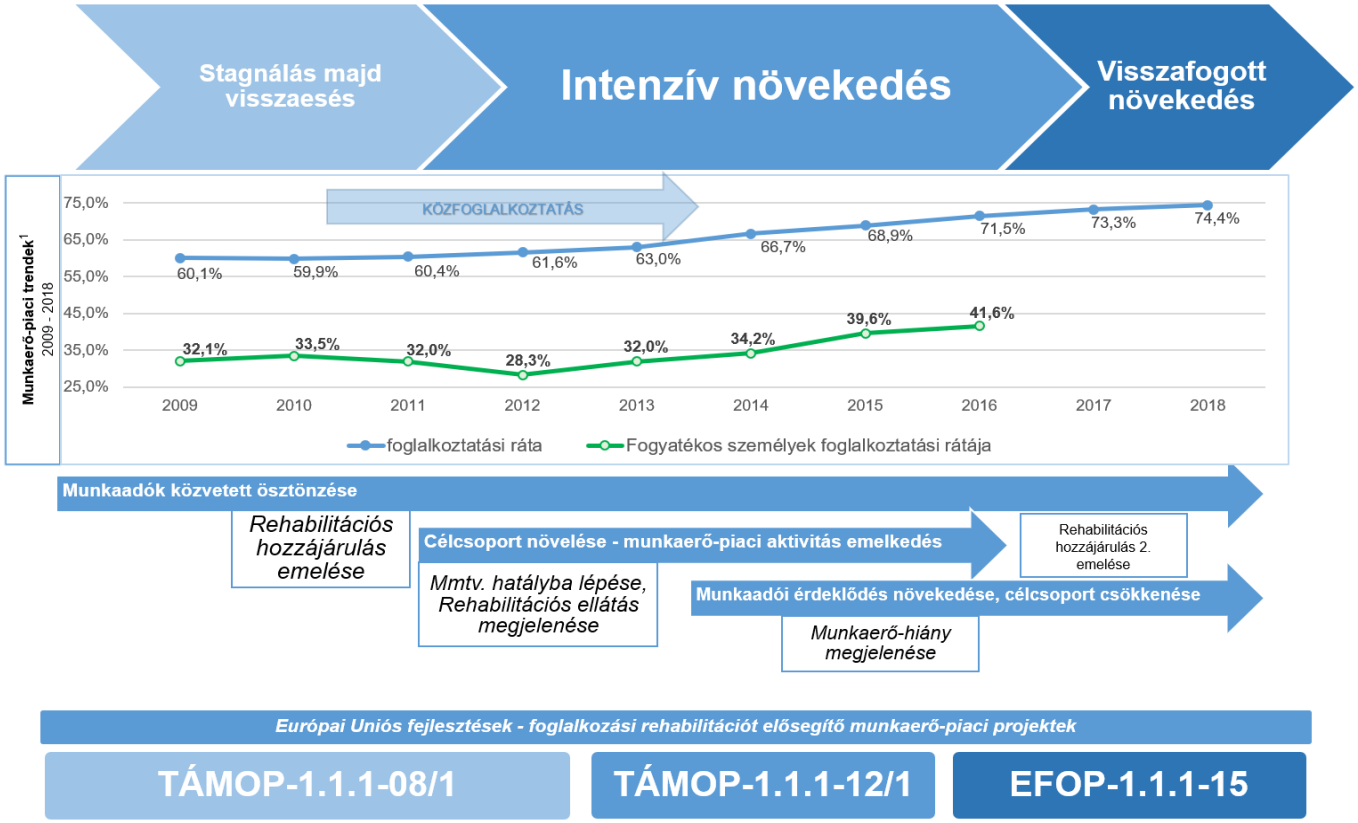
A foglalkoztatás alakulása fogyatékosság státus szerint 20-64 év között

Ugyanakkor a fenti pozitív eredményeket jelentő folyamatok ellenére, nemzetközi összehasonlításban továbbra is jelentősen (mintegy 15-18%-kal) le van maradva az ország a fogyatékos személyek foglalkoztatottsága (2016-ban: Magyarország: 41,6% EU átlag: 48,1%) és az aktivitása (2016-ban: Magyarország: 50,7%, EU átlag: 59,7%) tekintetében is, amely egyértelműen további beavatkozások és intézkedések megvalósításának megfontolását teszi szükségessé.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása a gazdasági világválság hatásait követően intenzív növekedésnek indult, azonban a munkaerőhiány megjelenésével együtt sem tudott tovább a korábbi időszaknak megfelelő intenzitással növekedni.
A megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci változásait, a főbb, konjunktúrát segítő elemeket, beépítve jelenleg az Európai Unió által finanszírozott foglalkozási rehabilitációt megvalósító projektek hatását az alábbi ábra mutatja be:

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐ-PIACÁNAK NÖVEKEDÉSI FÁZISAI



Ennek a folyamatnak az egyik fő oka, hogy a megváltozott munkaképességű személyek hazai munkaerőpiaca nem rendelkezik megfelelő méretű és minőségű tartalékkal. A munkaerőhiányra adható foglalkoztatáspolitikai megoldások közül a jelentkező munkaerő-kereslet a hazai kínálatból csak akkor lesz sikeresen kielégíthető, amennyiben – megfelelő fejlesztéseket követően – az inaktív személyek nagy tömege kerül megfelelő felkészítés mellett beléptetésre a munkaerőpiacra és a munkaadók a hátrányos helyzetű – és köztük a megváltozott munkaképességű, fenti táblázatban is bemutatott létszámú, inaktivitásból kilépő – potenciális munkavállalókra érdemben kiterjesztik majd a toborzásukat.

Ennek a munkaerőpiaci paradigmaváltásnak a munkaadókkal történő felismertetése az egyik legfontosabb cél. A gazdasági és munkaerőpiaci körülmények között a munkaadóknak érdekük, hogy felülvizsgálják a célcsoportra vonatkozó előítéleteiket és a több százezer, inaktív megváltozott munkaképességű személy közül a fejleszthető és potenciálisan foglalkoztatható rétegbe tartozók számára betölthető munkalehetőségek sorát nyissák meg munkaadók.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A növekedés felgyorsításához jelen pillanatban nem csak az álláskeresési hatékonyságot, információs szintet javító beavatkozások látszanak tehát szükségesnek, hanem egyrészt nélkülözhetetlen a megváltozott munkaképességű célcsoporttagok között újabb (jelenleg inaktív) rétegek megszólítása (amely növeli a munkaerőpiacra belépő megváltozott munkaképességű személyek számát), emellett nagy jelentőségű az ügyfelek foglalkoztathatóságának érdemi fejlesztésére ható folyamatok újraindítása is. Ezen intézkedések megvalósítása az ezzel párhuzamosan megtett, a munkaadók foglalkoztatási hajlandósága, érzékenysége irányába tett lépéseket kiegészítve elősegíti a foglalkozási rehabilitáció eredményesebb megvalósítását.

A témával kapcsolatos szélesebb körű szakmai tevékenységet a Kormányhivatalok Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve, majd Rehabilitációs Hatósága mellett az Európai Uniós forrásokból megvalósított TÁMOP-1.1.1-12/1, majd ennek utódprojektje az EFOP-1.1.1-15 és VEKOP-7.1.3 kiemelt projektek végeztek.

A fent említett projektek, mint munkaerőpiaci eszközök célja röviden összefoglalva a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-kínálatának (foglalkoztathatóság és munkaerőpiaci alkalmazkodó képesség, valamint munkára kész állapot elérését célzó) fejlesztése, a célcsoportra irányuló munkaerő-kereslet élénkítése, valamint a kereslet és kínálat összehangolásának elősegítése. A projektek ezen tevékenysége kiegészíti a kormányhivatalok rehabilitációs hatóságának elsősorban hatósági jellegű, valamint a jellemzően az akkreditált munkaadók munkaerő-igényeinek kielégítésére irányuló közvetítési tevékenységét.

A rehabilitációs hatóságok jogelődje, a rehabilitációs szakigazgatási szervek 2012. január 1-ei felállítása vonatkozásában fontos megjegyezni, hogy az eredetileg – a feladatokhoz mérten reálisan – tervezett szakügyintéző létszám helyett a szükséges kapacitás 40%-val tudott elindulni az új szervezeti egység működése, sok esetben olyan leterheltséget okozva a rehabilitációs szakügyintézők számára, amely nem tette/teszi lehetővé a Hatósággal együttműködő ügyfelek foglalkozási rehabilitációs szolgáltatás alapú fejlesztését, és az elsődleges munkaerőpiaci kapcsolatrendszer széles körű kiépítését.
A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatottságának emelése csak és kizárólag az érintettek körének folyamatos bővítésével lehetséges, amely az Európai Uniós projektek tevékenységének alappillére, az új, intézményrendszerrel nem együttműködő inaktív ügyfelek feltárása és az új munkaadók meggyőzésére irányuló akvizíciós tevékenység, valamint a két szereplő egy platformra hozására irányuló tevékenységgel.

A legutolsó publikált adatok alapján 2018-ban a megváltozott munkaképességű személyek közül kb. 125 ezer ember volt foglalkoztatott. A fent említett projektek a teljes programidőszakuk alatt, több, mint 11 000 egészségkárosodott embernek segítettek már munkát vállalni, amely szám a projektek befejezését követően 6 - 7 000 fő fenntartható, támogatás nélküli munkavállalását eredményezi majd előzetes számításaink szerint.

A foglalkoztatás tekintetében a foglalkozási rehabilitáció szolgáltatás-alapú tevékenységének hozzáadott értéke különösen megjelenik a célcsoport alulmotivált, szakképzetlen/elavult szakmai tudással rendelkező, súlyos egészségi, mentális és önértékelési problémákkal küzdő, gyenge önérvényesítési képességgel rendelkező megváltozott munkaképességű tagjainak fejlesztése során, akik a legnagyobb munkaerőhiány közepette sem lesznek képesek önállóan elhelyezkedni.

A célcsoport foglalkoztatásának növekedésével egyre kevesebb a megfelelő motivációval rendelkező, de inaktív megváltozott munkaképességű személy, egyre nagyobb erőfeszítést jelent a megfelelő célcsoporttagok megtalálása. A projektek keretében elért megváltozott munkaképességű személyek közel 50%-a, 7 500 személy nem a rehabilitációs hatósággal együttműködésre kötelezett, rehabilitációs ellátásban részesülő személy, hanem a projekt által feltárt, munkaerőpiaci szempontból a projektet megelőzően passzív, „láthatatlan" ember. Ezen réteg intézményesített, célirányos feltárása és fejlesztése a projekt hiányában megáll, aminek következtében nem tartható fenn a jelenlegi foglalkoztatási szint. A projekt ezen ügyfelek feltárásában, hatósághoz való becsatornázásában, munkaerőpiacra történő be-, ill. visszavezetésében is hiánypótló feladatot lát el. Ezek az ügyfelek szinte teljes létszámban rejtve maradtak volna a munkaerőpiac elől, ha nincs a projekt, és nagyságrendileg több tízezren vannak még jelenleg is ugyanilyen rejtettségben, akik önerőből nem képesek belépni a munka világába, akiknek mobilizálására irányuló erőfeszítések nélkül a foglalkoztatottság bővítése nem képzelhető el, ugyanakkor szisztematikus felderítésükre a rehabilitációs hatóságnak nincsen sem kapacitása, sem eszköze. A feltárt, munkára kész állapottal nem rendelkező inaktív ügyfélkör foglalkoztathatósága csak minőségi és nagy mennyiségű szolgáltatással javítható, a munkára kész állapot elérése csak sok odafigyeléssel és törődéssel, támogató segítséggel valósítható meg, amelyre a Projekt befejezését követően nincs megfelelő szereplő a foglalkozási rehabilitációs intézményrendszerben.

Az elmúlt évek során szerzett projektmegvalósítói tapasztalatokból is levont következtetések alapján, az érzékelt munkaadói érdeklődés, a munkaerőpiacra belépni kívánó megváltozott munkaképességű személyek mennyisége, összetétele és foglalkoztathatósági szintje alapján kijelenthető, hogy az intenzív munkaerőpiaci bővülés időszaka lezárult – összefüggésben a főbb, társadalom egésze tekintetében érzékelt munkaerőpiaci tendenciákkal –, és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatottsága egy lassabb fokozatú növekedési szakaszba lépett.

Ennek egyik legfőbb oka, hogy a magas foglalkoztathatósággal jellemezhető ügyfelek már korábban, az intenzív növekedési fázisban nagyarányban elhelyezkedtek, csökkent a komplex minősítések száma és a rehabilitációs ellátásban részesülő célcsoporttagok aránya és száma (akik jellemzően magasabb munkára kész állapotban vannak).

A munkaadók nyitottsága és célcsoporthoz kapcsolódó hozzáállása az elmúlt 10 év alatt növekedett, viszont nem éri el azt a szintet, amely szükséges lenne a jelenleg elérhető, alacsony foglalkoztathatósággal rendelkező ügyfélkör munkába állításához (vélhetően az előítéletek és az ezek alapján a célcsoporttal kapcsolatban vélelmezett magasabb foglalkoztatási költségek/alacsonyabb produktivitás miatt).

Összefoglalva, a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek munkaerőpiacán az elmúlt 10 év alatt – a gazdasági világválságot követő pár éves visszaesést követően, 2012-től) pozitív folyamatok történtek, az aktivitás és a foglalkoztatottság is intenzíven nőtt, összefüggésben a kormányzati döntésekkel és a gazdasági konjunktúra tényezőinek hatásaival.
Ugyanakkor az elmúlt években a foglalkoztatottság növekedése egy lassuló fázisba lépett, a foglalkozási rehabilitáció nem volt képes kihasználni a munkaerőhiány által biztosított magasabb munkaerő-keresletet, amely elsősorban a rokkantsági ellátásban részesülő személyek egészségi állapotából, alacsonyabb foglalkoztathatóságából és főként munkaerőpiacra történő belépésre irányuló motivációjának hiányából fakadhat.
A nemzetközi összehasonlításban tapasztalt lemaradás, a kormányzat teljes foglalkoztatottságra irányuló tervei alapján további beavatkozások lehetnek szükségesek a megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiacának szabályozói vonatkozásában, amelynek következtében a foglalkozási rehabilitáció magasabb hatékonysággal lesz képes a megváltozott munkaképességű személyek motivációjára, munkára kész állapotának fejlesztésére és a munkaerőpiac keresleti oldalának kiszolgálására.

A munkáltatók megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása érdekében kidolgozott állami motiválási rendszer egyes elemei ma Magyarországon

A foglalkoztatás motivációja, lehetőségei

Az elmúlt 10 évben a gazdasági növekedéssel és a munkaerőpiaci fordulattal összefüggésben a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási rátája növekedett. Ennek köszönhetően egyre több egészségkárosodással élő ember képes értékteremtő munkát végezni és tud jövedelemből élni.

Jelenleg, a rehabilitációs hatóságok havi statisztikai adatai szerint (2020, a rehabilitációs hatóságok statisztikai adatai szerint) kb. 150 000 megváltozott munkaképességű ember áll Magyarországon foglalkoztatásban. A megváltozott munkaképességűek esetében mért foglalkoztatási ráta 42%-os mértéke ugyanakkor azt mutatja, hogy akár még több tízezer fővel lenne bővíthető a célcsoport foglalkoztatása, ha a megfelelő embert a megfelelő helyre, mint foglalkozási rehabilitációs alapelv egyre szélesebb körben érvényesül.

Az elmúlt években tapasztalt munkaerőhiány hatásai következtében kiderült, hogy a teljes társadalom foglalkoztatásának bővítése és a gazdaság növekvő munkaerő-igénye csak a munkaerő-tartaléknak számító célcsoportok, köztük a megváltozott munkaképességűek munkába állásának elősegítésével biztosítható.

Ez alapján a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának és munkavállalásának bővítése a munkaerőpiac minden szereplőjének érdekében áll. A szereplők közül a munkaadók motivációs rendszerét mutatjuk be az alábbiakban.

Az egyik legfontosabb kérdés, amit előzetesen fel kell tennünk: mitől tartanak, vagy miért nem foglalkoztatnak a munkáltatók megváltozott munkaképességű személyeket?

A munkaadók – mint sok esetben a társadalom tagjai – gyakran előítéletekkel közelítenek a hátrányos helyzetű emberekhez, ezen belül kiemelten a megváltozott munkaképességű emberekhez és foglalkoztatásukhoz. Ennek oka lehet, hogy a munkaadók sok esetben vagy nem rendelkeznek elegendő információval és saját tapasztalattal a foglalkoztathatóságukkal kapcsolatosan (illetve sztereotípiák határozzák meg gondolkodási kereteiket), valamint az általuk meghirdetett munkakörök nem megfelelőek ~~lehetnek~~ a célcsoport foglalkoztatására.
„A megváltozott munkaképességű emberek munkavégzésével kapcsolatos sztereotípiák, a foglalkoztatás főbb akadályai a munkáltatók szerint:

- „a megfelelő munkakör hiánya,
- megfelelő képzettségű, képességű munkavállaló hiánya, a megváltozott munkaképességűek megelégednek a helyzetükkel és nehezen fejleszthetőek,
- nem tudják biztosítani a foglalkoztatás feltételeit – akadálymentesítés szükségessége,
- gazdasági, gazdálkodási bizonytalanság,
- tapasztalathiány a megváltozott munkaképességű emberek munkavégző képességével kapcsolatban,
- eleve alacsonyabb munkateljesítményre való képesség feltételezése,
- magasabb betegállomány igény feltételezése,
- beilleszkedési, elfogadási problémák feltételezése,
- a személyiség alulértékelése,
- a nyílt munkaerőpiacon való részvétel lehetőségének alulértékelése,
- mobilitási problémák.” *(Szellő János (szerk.) (2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Kutatási záró tanulmány)*

A fenti vélelmek döntő többsége azonban olyan sztereotípia, amely a munkaadók esetében a foglalkoztatási tapasztalatok megszerzését követően az esetek többségében felülvizsgálatra kerül. Ezt támasztja alá a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (és jogelődje, a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal) különböző, munkaadók véleményének megismerésére irányuló felmérései alapján készült 2016-ban kiadott „Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának munkaerőpiaci előrejelzése, Prognózis | 2016” kiadvány is:
(https://szgyf.gov.hu/phocadownload/foglalkozasi_rehabilitacios_informaciok/20190125/MMK_szemelyek_foglalkoztatasanak_munkaeropiaci_elorejelzese_Prognozis2016.pdf)

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A munkaadói félelmek és előítéletek cáfolatát az alábbi linken található tények egyértelműen alátámasztják, amit minden munkaadónak érdemes megismernie:
https://tamogatottfejlesztesek.szgyf.gov.hu/2014-20/phocadownload/efop_111/letoltheto_tapasztalatok.pdf

Fejlesztő foglalkoztatás, avagy a foglalkozási rehabilitáció előszobája

A Szociális Törvény 2006. évi módosítását követően az ellátottak szociális intézmény keretén belül megvalósított foglalkoztatását nevezzük szociális foglalkoztatásnak.
A szociális foglalkoztatás szakmai elemei eleinte az intézményekben már működő, kötelező feladatként megjelenő szocio, terápiás jellegű foglalkoztatás alapjaira és infrastruktúrájára épültek, ezeket a már működő részeket integrálta és fejlesztette tovább a fogyatékossággal élő és a pszichiátriai betegségben szenvedő ellátottak számára az igényeknek megfelelően.
A kormányzati szándék az volt, hogy *"a korábban jelentős állami támogatásban részesülő vállalkozások által megvalósított, pazarló és eredeti céljától eltávolodott intézményen belüli foglalkoztatási gyakorlat megszűnjön, illetve teljes átalakításon essen át. Ennek érdekében fogalmazódott meg, hogy a finanszírozási és a működési szabályok minél egyértelműen különítsék el a vállalkozások és az intézmények foglalkoztatási terepét." (*Kovács Gábor, 2009: Fogyatékossággal élő emberek szociális foglalkoztatása, Jegyzet, Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar Budapest, 2009, 18. oldal)

A Kormány 2006. januárjában fogadta el az Szociális Törvény módosítását, amely a súlyos, illetve halmozott fogyatékossággal élő személyek szociális intézményben történő foglalkoztatásának szabályait ezzel már tartalmazta. Ez a módosítás az intézményi jogviszonyban álló személyek intézményen belüli foglalkoztatását szociális foglalkoztatásnak nevezte meg, melyen belül megkülönböztetett munka-rehabilitációs és a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatást.
A szociális foglalkoztatás lehetőséget nyújt a megváltozott munkaképességű és vagy fogyatékos személyek számára, hogy fejleszthetik készségeiket, kipróbálhatják azokat a munkatípusokat, melyek a még megmaradt képességeiket kamatoztatni tudják.
Meghatározott idő után – állapotuk felülvizsgálatát követően - lehetőségük van ki és tovább lépésre a védett vagy önálló szervezeti keretekben történő munkahelyek működtetése irányába, a védett foglalkoztatási formából az integrált foglalkoztatási formába való átkerülésre.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

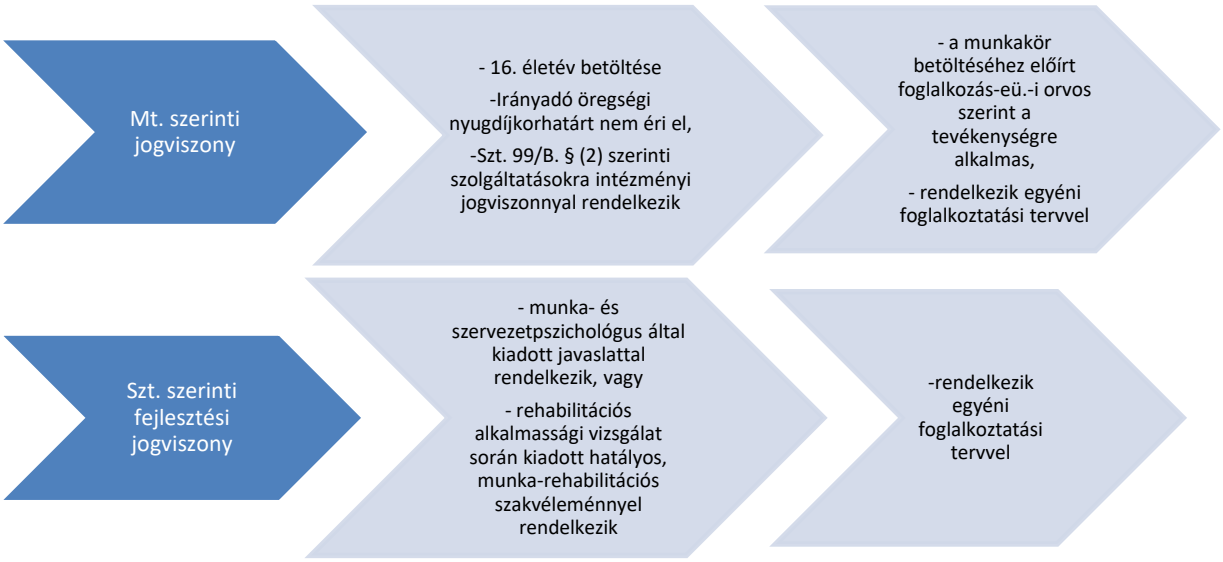
SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A fejlesztő foglalkoztatás, mint intézményi, új szolgáltatás bevezetése 2017. április 01. napjától

Főbb jogszabály módosítások a fejlesztő foglalkoztatás be és egyben a szociális foglalkoztatás kivezetésével:

- a 112/2006. (V.12.) Korm. rendeletet az Szfr. hatályon kívül helyezése;
- a 92/2008. (IV.23.) Korm. rendeletből a szociális foglalkoztatás törlése;
- a 369/2013. (X.24.) Korm. rendeletbe a fejlesztő foglalkoztatás, mint szolgáltatás felvétele 191/2008. (VII.30.) Korm. rendeletbe fejlesztő foglalkoztatás beemelése, amely a finanszírozás szabályait tartalmazza majd;
- 415/2015. (XII.23.) Korm. rendelet fejlesztő foglalkoztatással történő kiegészítése, azaz az igénybevevői nyilvántartásba történő adatszolgáltatói kötelezettség kiterjed a fejlesztő foglalkoztatást végző szolgáltatóra is.

Az alábbi konstellációban gondolta el a jogalkotó az új, intézményi szolgáltatásként bevezetett foglalkoztatási típust:



A jogszabály az intézményi jogviszonnyal rendelkező személyek számára nyújt lehetőséget, így fejlesztő foglalkoztatásba olyan fogyatékossággal élő, pszichiátriai beteg, **szenvedélybeteg, hajléktalan személy** vonható be, aki szociális szolgáltatást vagy ellátást vesz igénybe.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A fejlesztő foglalkoztatásba az a személy vonható be, aki az alábbi feltételeknek együttesen megfelel: a) szociális szolgáltatást, vagy ellátást vesz igénybe, és b) állapota szerint fogyatékossággal élő, vagy pszichiátriai beteg, vagy szenvedélybeteg, vagy hajléktalan személy, és c) megfelel az Szociális Törvényben megjelölt általános feltételeknek.

Szt. szerinti általános feltételek a következők:

- A 16. életévét betöltötte – az 2019. január 1-jétől hatályos szabályok szerint egységesen kimondásra került, hogy nemcsak az Mt. szerinti foglalkoztatás esetén, hanem az Szt. szerinti fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás esetén is irányadó a 16. életév betöltése.
- Nem érte el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt – a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) szerint az általános öregségi nyugdíjkorhatár a 65. életév (1954-ben születettek: 63. életév betöltését követő 183. nap, az 1955-ben születettek: betöltött 64. életév, az 1956-ban születettek: 64. életév betöltését követő 183. nap, az 1957-ben vagy azt követően születettek, a betöltött 65. életév).
- Más kereső tevékenységet nem végez -– 2019. január 1-jétől bevezetett új szabály. Ennek oka, hogy ha a fejlesztő foglalkoztatásban a fejlesztés oly mértékben sikeres, hogy a célok megvalósultak (vagy már a bevonáskor teljesülnek), tehát az egyén a nyílt munkaerőpiacon, vagy akkreditált foglalkoztatónál munkaviszonyban is tud dolgozni, akkor a fejlesztő foglalkoztatásban való részvétel nem indokolt.

A fejlesztő foglalkoztatásban való részvételt azok számára szükséges biztosítani, akik más jogviszonyban nem képesek munkavégzésre. Aki számára pedig képességei, készségei alapján reális lehetőség a munkaviszonyban történő foglalkoztatás akár a nyílt munkaerőpiacon, akár védett körülmények között az akkreditált foglalkoztatóknál, akkor őt abban kell segíteni. Tehát az az ellátott vehet részt fejlesztő foglalkoztatásban, illetve vonható be, aki más egyéb kereső tevékenységet nem végez. Ilyen más kereső tevékenységnek minősül a munkaviszony, de idetartozik az Szt. 4. § (1) bekezdés j) pontja szerint *„minden olyan munkavégzéssel járó tevékenység, amelyért ellenérték jár.”*

Fejlesztő foglalkoztatásban részesülhet a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig az, aki 16. életévét betöltötte, más kereső tevékenységet nem végez, és intézményi jogviszonya alapján:

- közösségi alapellátást,
- támogató szolgáltatást,
- nappali ellátást,
- átmeneti elhelyezést nyújtó intézményi ellátást,
- ápolást-gondozást nyújtó intézményi ellátást,
- rehabilitációs intézményi ellátást,
- lakóotthoni ellátást,
- támogatott lakhatást.

A 2017-ben bevezetett új szociális szolgáltatási elemként bevezetett foglalkoztatási forma, mely az addigi intézményen belüli szociális foglalkoztatást (munka-rehabilitációs és fejlesztő-felkészítő foglalkoztatást) megszüntette a fejlesztő foglalkoztatás lett.

A szenvedélybetegek és hajléktalanok körében is igénybe vehető szociális szolgáltatási elem, a fejlesztő foglalkoztatási formák és azok jellemzői

Két kiemelt hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoport jellemzői

Szenvedélybeteg: a szenvedélybetegségek (addikció, kóros szenvedély) kóros viselkedési formákban nyilvánulnak meg, amelyeket az egyén kényszeresen ismétel, amelyekkel nem képes felhagyni, annak ellenére sem, hogy az egészségére az ártalmas. Késztetést érez arra, 9 hogy a káros cselekvést (viselkedést, vagy kémiai függést például drogtól) rendszeresen ismétli. A szenvedélybeteg személyek is részt vehetnek fejlesztő foglalkoztatásban. Az Szt. 71/A. §-a szerint a szenvedélybetegek otthonába annak az ápolását, gondozását végzik, aki - jogszabályban meghatározott szakvélemény alapján - szomatikus és mentális állapotát stabilizáló, illetve javító kezelést igényel, önálló életvitelre időlegesen nem képes, de kötelező intézeti gyógykezelésre nem szorul.

Az általános rehabilitáció célja esetükben, hogy a szenvedélybeteg személy állapota ne súlyosbodjon, krízis esetében pedig maradjon életben, elvonási tünetei kezelhetővé váljanak, állapota legalább stabilizálódjon a teljes absztinencia elérése érdekében és nem utolsó sorban a társadalomba is képes legyen újra integrálódni.
A visszailleszkedés előtt szükséges felmérni az adott személy szociális hálóját, családi kapcsolatot, mely segítheti ezen az úton. Fontos a számba venni a személyi okmányok, lakhatás, munkahely, jövedelemforrás, iskolai végzettség, egyéb tanulmányok, bírósági, hatósági és más jogi ügyek tényállásait is. A rehabilitáció előre haladását segíti, ha a rövid- és hosszútávú célokat is meghatározzuk, melyben szerepet kaphat a szocioterápia és a fejlesztő foglalkoztatás is, mint foglalkozási rehabilitációs eszköz.

Hajléktalan: az Szt. 4. § (3) bekezdése értelmében hajléktalan az, aki éjszakáit közterületen, vagy nem lakás céljára szolgáló helyiségben tölti. A legújabb definíciók szerint hajléktalan az, aki életvitelszerűen közterületen élő személy. Az Szt. 74/A. §-a alapján a hajléktalanok rehabilitációs intézménye annak az aktív korú, munkaképes hajléktalan személynek az elhelyezését szolgálja, akinek szociális ellátása ily módon indokolt, és aki önként vállalja a rehabilitációs célú segítőprogramokban való részvételt. Ilyen program lehet a fejlesztő foglalkoztatásban való részvétel.

A hajléktalan személyek foglalkoztatási rehabilitációjának fő eleme maga a foglalkoztatás lehetőségének biztosítása és az elérhető jövedelemszerzés. Ezen elemek elősegítik a célcsoport társadalmi integrációját, ami a közismert közfoglalkoztatási programok során az alábbi, egymással összefüggő célokkal valósulhat meg:

- mentális biztonságot,
- stabil jövedelmet és
- megfizethető, elfogadható minőségű lakhatás elérése.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A közfoglalkoztatási programok a közfoglalkoztatásba történő bevonás, majd a védett és nyílt, azaz elsődleges munkaerőpiaci elhelyezkedést segíti.
Azonban a közfoglalkoztatási programnak nem képezi részét a foglalkoztatottak utánkövetése, mely hiányosság nehezíti a hosszú távon fenntartott sikert és nagyszámban előfordul visszacsúszás a hajléktalanok körében. A munkahely megtartásának technikájára nagyobb hangsúlyt érdemes tehát fektetni a rehabilitációs folyamat alatt.

A fejlesztő foglalkoztatás formái

Mt. szerinti **munka jogviszony:** „alapeset" - az Emberi Erőforrások Minisztériuma szakmai irányelve szerint az Szociális Törvényben rögzítettek szerint a jogalkotó szándéka, hogy ez az alapértelmezett foglalkoztatási forma - Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdés értelmében mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.)
Célja az önálló munkavégzést segítő képességek, készségek fenntartása, fejlesztése, új munkafolyamatok megismerése, új szakma elsajátítása, az ellátott felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő munkavégzésre

- nem haladhatja meg a napi 8 órát és a heti 40 órát,
- 4 órás, 6 órás munkavégzés részmunkaidőnek minősül ebben a foglalkoztatási típusban,
- a foglalkoztatni kívánt személy betöltötte a 16 éves kort,
- nem érte el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt,
- intézményi jogviszonnyal rendelkezik,
- a munkakör betöltéséhez előírt foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat szerint a tevékenységre alkalmas,
- egyéni foglalkoztatási tervvel már rendelkezik,
- A munkaviszonyban történő foglalkoztatás esetén legalább a minimálbért köteles biztosítani a munkáltató, a munkáltató és a munkavállaló között munkaszerződés jön létre.

A munkáltató lehet az intézmény, több intézmény együttműködési megállapodás keretén belül, továbbá más szervezet vagy vállalkozás.

Szt. szerinti **fejlesztési jogviszony**
Célja az ellátott testi és szellemi képességeinek, valamint a munkavégzéssel összefüggő készségeinek helyreállítása, megőrzése és fejlesztése, továbbá az egyén önálló munkavégzésre való felkészítése.
Nem haladhatja napi 6 órát és a heti 30 órát, megengedi az egyenlőtlen napi munkabeosztást, munkaidőkeret alkalmazását.
Fejlesztési jogviszonyban az a személy foglalkoztatható, aki az alábbi feltételeknek együttesen megfelel:

- a foglalkozás-egészségügyi orvosi szakvéleménye szerint Mt. szerinti munkaviszonyban nem foglalkoztatható,

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasló szakvélemény, vagy a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka-szakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetője együttes javaslata alapján, az egyéni foglalkoztatási tervben foglaltak szerint akkor hozható létre, ha az ellátott kompetenciái nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet,
- intézményi jogviszonnyal rendelkezik,
- van egyéni foglalkoztatási tervvel már rendelkezik,
- kompetenciái nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet,
- fejlesztési szerződéssel jön létre, amelyet az ellátott, illetve törvényes képviselője írásban köt a foglalkoztatást nyújtó szolgáltató intézmény vezetőjével,
- díjazás a ténylegesen ledolgozott havi óraszám és a fejlesztési szerződésben rögzített óradíj szorzata szerint, az óradíj minimum összege a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30%-a.

A korábban szociális foglalkoztatás keretén belül működő szakértői team (orvos-szakértő, gyógypedagógus (fogyatékosság esetén), foglalkoztatási/szociális szakértő) a fejlesztő foglalkoztatás esetében már nem vizsgálja közvetlenül a fejlesztő foglalkoztatás bármelyik típusára való alkalmasságot.

A foglalkozás-egészségügyi orvos a munka-szakpszichológus/munka,- és szervezetpszichológusi valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetője együttes javaslata új elemként került 2019. január 01-től bevezetésre.

Fentiek alkalmazási metódusa:

Abban az esetben, ha az ellátott rendelkezik az Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal által korábban kiadott, érvényes munka-rehabilitációt javasló szakvéleménnyel, az – annak érvényességi idején belül – az új foglalkoztatási formánál elfogadható. Amennyiben a foglalkoztatni kívánt szenvedélybeteg vagy hajléktalan személynek kizárólag fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra vonatkozóan volt szakvéleménye, az nem megfelelő, ebben az esetben 2017. április 1-jétől kérni kellett a munka- és szervezetpszichológusi véleményezést, vagy 2019. január 1-jétől az együttes javaslatot. Utóbbi, együttes javaslat kiállítása abban az esetben szükséges, ha a foglalkoztatott szakvéleménye lejárt, vagy újonnan került bevonásra a fejlesztő foglalkoztatásba.

„A fejlesztő foglalkoztatás célja, hogy a gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint az egyén egészségi állapotának, életkorának, fizikai és mentális állapotának megfelelően fejlesztési és foglalkoztatási szolgáltatást nyújtson, ezáltal támogatva az egyén önálló munkavégzésre, illetve a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésre való felkészítését.” (A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény)

„Komplex módon nyújt foglalkoztatási és fejlesztési szolgáltatási elemeket az érintettek számára. Mindez a gyakorlatban az által valósulhat meg, ha a fejlesztő foglalkoztatás

- *lehetőséget biztosít az értékteremtő foglalkoztatás létrehozására, tehát nem a képességbeli hiányosságokra, hanem a megmaradt képességekre, azok fejlesztésére fekteti a hangsúlyt;*
- *az integráció támogatásával biztosítja a fogyatékos emberek munkaerőpiachoz való hozzáférését és törekszik arra, hogy a munkaképes lakók minél nagyobb létszámba jussanak munkához, illetve a munkán keresztül esélyt kaphassanak a helyi közösségekbe való beilleszkedésre*." (*Fejlesztő foglalkoztatás, 2020. Nemzeti Fogyatékosságügyi- és Szociálpolitikai Központ Közhasznú Nonprofit Kft.)*

A munka értékének növelésével egyúttal az érintettek önbecsülése és motivációja is nő. A fejlesztő foglalkoztatás a rehabilitációs célhoz kapcsolódóan elvárja, hogy a foglalkoztatás módja és a megjelenő elvárások, szabályok és feltételek minél inkább közelítsenek a nyílt munkaerőpiaci kritériumok jellemzőihez. Mindezt támogathatja a piacorientált szemléletmód erősítése, mely egyben a fenntarthatóság, a fejlesztés kulcsát is jelenti. (Útmutató – fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltatók részére, http://szocialisportal.hu/documents/10181/206271/Utmutato_Fejleszto_foglalkoztatas_20190322.pdf/6c61931a-7af9-f7b9-e2cb-7dcf6a55d32d)

Munkaadói kedvezmények rendszere

A foglalkoztatás motivációi (link) menüpontban foglalt puhább jellegű ösztönzők és szervezeti előnyök mellett a legtöbb munkaadó számára kiemelt jelentőségű, hogy pénzügyileg is kedvező a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása.

Elsődleges munkaerőpiaci munkaadók

A legtöbb megváltozott munkaképességű embernek (120.000 munkavállaló) az elsődleges munkaerőpiacon működő munkaadók adnak munkát. Az integrált foglakoztatás színtere a nyílt munkaerőpiac, amelybe egy civil szervezettől az önkormányzaton át a multinacionális vállalatig mindenféle típusú munkaadó beletartozhat létszámtól és tevékenységtől függetlenül.
Az állam különböző pénzügyi és adózási eszközökkel és támogatásokkal segíti, ösztönözi a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását a nyílt munkaerőpiacon.

Rehabilitációs hozzájárulás (2011. évi CXCI. törvény)

A 25 fő feletti munkavállalói létszámmal rendelkező munkaadók legfontosabb pénzügyi ösztönzője, hiszen egy megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazása révén közvetve akár 1,5M Ft/fő összegű költségcsökkentés/kedvezmény érhető el évente.

Szociális hozzájárulási adó kedvezménye (2018. évi LII. törvény)

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetén teljes körű járulék (SZOCHO) kedvezmény vehető igénybe minden munkaadó számára.

Kisvállalkozások számára igénybe vehető kedvezmények

- társasági adóalapot csökkentő tétel
- vállalkozói bevételt csökkentő tétel (személyi jövedelemadó)
- foglalkoztatást bővítő támogatások

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának általános előnyei:

Sok megváltozott munkaképességű ügyfél vár arra, hogy el tudjon helyezkedni, akik foglalkoztatása komoly és sokféle hozzáadott értéket jelenthet a szervezet egészére nézve.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaadók véleménye szerint sok esetben:

- pontosabbak,
- megbízhatóbbak,
- szabálykövetőbb hozzáállással bírnak,
- lojálisabbak,
- kevesebbet hiányoznak és
- nagyobb belső motiváció hajtja őket, mint a többi munkavállalót.

A megváltozott munkaképességű emberek képesek érdemi, értékteremtő munkát végezni és jó teljesítményt nyújtani egy jól megválasztott munkakörben, a valamint a kedvezmények mellett foglalkoztatásuk jóval költséghatékonyabb lehet a munkaadók számára, mint egy nem megváltozott munkaképességű álláskereső személyé.

Megváltozott munkaképességű és vagy fogyatékos személy alkalmazásának szervezetfejlesztésre való hatása

Egy egészségkárosodással élő ember alkalmazása olyan pozitív irányú, szervezeti szintű folyamatokat indíthat el, melyek már rövidtávon pozitív hatással vannak a szervezet egészére.
Ilyen pozitív hatás lehet, hogy:

- a munkavállalók közötti empátia és egymásra való odafigyelés növekszik,
- új problémamegoldó képességek jelennek meg a szervezetnél
- csökkenhetek a stresszhez és a betegségekhez kapcsolódó költségek
- a munkahelyi légkör, a munkamorál, sőt a többi dolgozó cég iránti elköteleződése is javul.

Működés optimalizálás

A megváltozott munkaképességű munkavállalása feladat ellátási racionalitással bír – a dolgozói létszámnövekedés szervezeti szinten javíthatja a feladatellátást és segítheti a szervezeten belüli munkaerőhiány megoldását.

- a célcsoport által elvégzett feladatok sok esetben tehermentesíthetik a meglévő, speciális kompetenciákkal rendelkező munkavállalókat (pl. adminisztrációs feladatok átvállalása), ami hozzájárulhat a vállalat versenyképességéhez.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- a munkaerőhiány által okozott munkaerő-felvételi, toborzási nehézségek megoldásában, a munkaerő-szükséglet megfelelő kielégítésében nagy segítséget jelenthet a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása. ennek oka, hogy megfelelően megválasztott munkakörök esetében egyértelmű megoldást jelenthet a munkaadók számára a rehabilitációs foglalkoztatás, amit a gazdasági racionalitás mellett minden munkaadónak szükséges felismerni.

A gazdasági recesszió során a piacról kiszoruló, inaktivitásba menekülő, sérülékeny, halmozottan hátrányos helyzetű célcsoportok munka világába történő tartós visszatérése nélkül a gazdasági versenyhátrányt okozó munkaerőhiány nem lesz kezelhető a hazai munkaerőpiacon. A foglalkozási rehabilitáció segítsége a megfelelő munkaerő megtalálásában kulcstényező lehet a hazai munkaerőpiaci lehetőségek optimalizálása érdekében.

Gazdasági előnyök

A foglalkoztatáshoz kapcsolódó kedvezmények érvényesítése révén gazdasági versenyelőnyre tehet szert egy munkaadó a foglalkoztatást nem preferáló versenytársaival szemben. A legfontosabb kedvezmény, hogy a rehabilitációs hozzájárulás kiváltható a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása révén, amely (illetve a teljes SZOCHÓ kedvezmény) igénybevétele mellett a munkaadó szinte költségmentesen foglalkoztathat megváltozott munkaképességű személyeket.
A munkaadók által fizetendő rehabilitációs hozzájárulás összege a 2019-es évet követően 2020-ban ismét növekedett, és várhatóan 2021-ben is növekedni fog.

A hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összegének kilencszerese/fő/év (9 X 161.000 Ft = 1.449.000 Ft / hiányzó fő / év). Ez közel 500.000 Ft-os, azaz közel 50%-os munkaadói teher növekedést jelent 2016. december 31-hez képest, amely alapján még jobban megéri a munkaadók számára a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása a teljes szociális hozzájárulási adó fizetése alóli mentesség (kedvezmény), a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása, és a különböző projektekben igényelhető támogatott foglalkoztatás kombinációjának igénybevétele mellett maximálisan költséghatékony, akár a foglalkoztatási költségeknél magasabb szintű megtérülés realizálását is lehetővé teszi a munkaadó számára.

Társadalmi szerepvállalás

Munkát adni egy hátrányos helyzetű embernek erkölcsi megelégedettséget eredményez, e mellett a foglalkoztatás elősegíti, hogy a megváltozott munkaképességű személyekhez kötött elfogadási hajlandóság növekedjen a társadalomban, segíti a társadalom szemléletformálását a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatban.

Egyéb ösztönzőként felmerülhet még, hogy bizonyos pályázatokon előnyként (akár a pályázat értékelésénél plusz pontot jelenthet) a rehabilitációs foglalkoztatás a pályázók számára

Összességében a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása ugyanakkor a különböző dimenziókban az alábbi előnyök mentén minden szereplő és érintett érdekeivel egyértelműen egybeesik:

Társadalmi és állami szinten:
- munkahelyteremtés, foglalkoztatás bővülés,
- eltartottak számának csökkenése, adófizetők számának növekedése,
- fizetőképes kereslet és belső fogyasztás bővülése.
- TB kassza tehermentesítése

Munkaadói szinten:
- egyéb, ”puhább jellegű” szervezeti előnyök,
- más jellegű pályázatokon előnyök érvényesítése.

Egyéni, munkavállalói szinten:
- megmaradt képességek hasznosítása,
- betegségtudat csökkenése,
- a jövedelemszerzés és a társadalmi újratermelésbe való bekapcsolódás esélyének megteremtése
- személyes hasznosság / önbecsülés visszanyerésének lehetősége

Foglalkoztatási támogatások a munkaadó/munkáltató számára, ha integráltan megváltozott munkaképességű személyt is foglalkoztat:

- támogatás a munkahely rehabilitációs célú átalakításához akkreditált munkáltatók részére;
- bér- és költségtámogatás ugyanezen akkreditált foglalkoztatói körnek a 2011. évi CXCI. törvény 25.§-a szerint, mellyel a 2015. évben több mint 30 375 fő foglalkoztatását támogatták 34 milliárd Ft-ból (Napi Gazdaság, 2015. július 31., a 2016. évi pontos adatok még nem hozzáférhetőek)
- munkabér és járulékainak 60 %-os állami támogatása az Flt. 16. § és 6/1996. MüM. rendelet alapján;
- munkahely-teremtési támogatása Flt.18.§ szabályainak alkalmazásával;
- Nemzeti Foglalkoztatási Alap támogatása hátrányos helyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatásának megvalósulásához Flt.19.§-a szerint;
- rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű személy alkalmazása esetén a munkaadó a 2004. évi CXXIII. törvény alapján szociális hozzájárulási adókedvezményt vehet igénybe.

Ezen alkalmazott kvóta rendszer a diszkrimináció-ellenes foglalkoztatáspolitika egyik legfontosabb és leghatékonyabbnak mondható eszköze, mely segíti az integrációt azzal, hogy a megváltozott munkaképességű és/vagy fogyatékos személyek foglalkoztatási arányának szintjét írja elő.

Előbb utóbb átgondolandó lehet, hogy bővíteni szükséges a részleges munkaképességű személyek körére is ezt a kvótarendszert, amely így teret engedne a mentálisan, pszichésen sérült emberek integrálására is. A kvóta előírása azonban önmagában nem elegendő.
Egy ilyenfajta munkajogi szabályozás kidolgozása és annak a rehabilitációval való összekapcsolása gazdaságpolitikai kérdéssé fejleszti a fogyatékossággal élő emberek foglalkoztatásának problémáit és így válhat foglalkoztatáspolitikai egyben oktatáspolitikai és felnőttvédelmi kérdéskörré.
Aránytalanul nagy terhet nem kíván a jogalkotó arra a munkaadóra róni, aki a kvóta előírása szerint a foglalkoztatási kötelezettségének teljesítésével a mindennapi működését, piaci rugalmasságát ellehetetlenítené. Így az Flt. 16. § alapján a fogyatékos személyt foglalkoztatókat, akik munkához való jogukat ezzel biztosítják Magyarország központi költségvetése erre kidolgozott pályázati rendszerben támogatásban részesíti.

Alapfogalmak

Fogyatékos személy

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény módosításáról szóló törvény 1.§ a) bekezdése szerint az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja.

Megváltozott munkaképességű személy

A megváltozott munkaképességű személyek összegezve fogyatékos és egészségkárosodásban szenvedő személyek. Munkaerőpiaci szolgáltatást akkor vehetnek igénybe, ha fogyatékosságukat, egészségkárosodásukat orvosi dokumentumokkal alátámasztják. Szerzett vagy veleszületett módon testi vagy értelmileg akadályoztatottak, vagy az orvosi rehabilitációt követően is munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei csökkentek.
A megváltozott munkaképességű személyek fogalma a munka világához kapcsolódik, mivel a vizsgálati szempontok azt vizsgálják, hogy hogyan befolyásolja a károsodás (betegség), fogyatékosság vagy korlátozottság az egyén munkavállalását, munkahelyének megtartását; vagyis az egyént a foglalkoztathatóság szempontrendszerén keresztül minősíti.

Köznapi értelemben gyakran szinonimaként használják az egészségkárosodással élő, a fogyatékos, megváltozott vagy csökkent munkaképességű, rokkant szavakat, pontosan ezért volt fontos ezeket a definíciókat tanulmányozni, függetlenül attól, hogy kifejezetten száraz része ez a tanácskozásunknak.

Ezek eltérő fogalmak, eltérő tartalommal - melyek némelyike már elavultnak tekinthető. Továbbá az egyes kategóriákba tartozás alapján eltérő jogok illetik, és más-más kötelezettségek terhelik az egészségkárosodással élő személyeket.

Jogi meghatározás szerint a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.) 58. § (5) bekezdés m) pontja alapján megváltozott munkaképességű személy:

A rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

1.1. akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

1.2. aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány alapján,

1.3. akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű,

2. aki a komplex minősítés alól jogszabály rendelkezése alapján mentesül, rokkantsági ellátás folyósításának időtartama alatt,

Lényeges, hogy az adminisztratív kategorizálás mögött meghúzódó – ennek alapját képező – minősítési rendszer vizsgálja az egyén egészségi állapotot (egészségkárosodás), a testi funkciók működését (fogyatékosság), illetve az egyén társadalmi részvételének korlátozottságát is**.**

A 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.) alapján megváltozott munkaképességűnek kell tekinteni azt a személyt,

a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű (B1, C1, B2, C2, D, E minősítési kategóriával rendelkező személy), vagy
b) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt (ide sorolhatók a baleseti járadékra; rokkantsági járadékra; magasabb összegű családi pótlékra; bányászok egészségkárosodási járadékára; bányászati dolgozók kereset-kiegészítésére jogosultak, továbbá a 2012. év előtt kiállított szakvéleménnyel rendelkezők, akiknek az összervezeti egészségkárosodása legalább 40%-os mértékű), vagy
c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
d) aki fogyatékossági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül
e) az Mmtv. 33. § szerinti felülvizsgálattal érintett személyek esetében a felülvizsgálat alapján hozott jogerős döntést követő harmadik hónap első napjáig, a 38/C. § szerint a komplex minősítés alól mentesülő személyek esetében a rokkantsági ellátás időtartama alatt és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a 4 órát eléri.

Az a munkavállaló, aki

- rehabilitálható vagy
- az Mmtv. 3. § (2) bekezdés b) pontja szerinti megváltozott munkaképességű személy (azaz rehabilitációja nem javasolt, ezen belül
- egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
- egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
- kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, vagy
- egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes.

Rokkantság
A rokkantság az embernek, az egyén tartós akadályozottságát jelenti valamely olyan tevékenységében (önellátás, tanulás, keresőképesség stb.), melyet egyébként neme, kora és társadalmi szerepe alapján el tudna látni.

A rokkantság mértékének megítélése teljes mértékben orvosszakértői feladat. A Rehabilitációs Hatóság állapítja meg a **megmaradt munkavégző képességet** százalékos mértékben (36-100 százalék).
A rokkantság foka alapján különböző társadalombiztosítási ellátások (rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj, kivételes rokkantsági ellátás) és szociális juttatások (rendszeres szociális járadék, átmeneti járadék, bányászok egészségkárosodási járadéka), illetőleg támogatások illetik meg a rokkantakat.

A **kivételes rokkantsági ellátás esetében** a megváltozott munkaképességű személyek számára a rokkantsági nyugdíj lehetőségének megszüntetése (2011. december 31.) óta nincs méltányossági lehetőségük ha nem rendelkeznek a rokkantsági vagy a rehabilitációs ellátás megállapíthatóságához szükséges biztosítási idővel (vagyis nem tudnak igazolni a kérelem benyújtása előtti 5 évben legalább 3 évi, vagy 10 évben legalább 7 évi, vagy 15 évben legalább 10 évnyi biztosításban töltött időt, jellemzően munkaviszonyt vagy hasonló, munkavégzésre irányuló jogviszonyt).

Károsodás-egészségkárosodás
„A szervezeti struktúrák, fiziológiai funkciók hiányát, csökkenését vagy torzulását összefoglaló néven károsodásnak nevezzük. A károsodások veleszületett rendellenesség, betegség vagy sérülés következtében jönnek létre. A károsodások az egyén képességének csökkenését okozhatják, s akadályozhatják tevékenységeinek kivitelezésében.
***Egészségkárosodás** a populációs standardoktól való eltérést jelenti a szervezet morfológiai és funkcionális állapotában. A populációs normáktól való eltérés lehet enyhe, közepes vagy súlyos, s ezek különbözô fokozatai.*
A károsodás nem azonos a kóros állapottal, ugyanakkor a kóros állapot megjelenési formája. A károsodott egyénnek gyakran megmaradnak vagy kompenzáló mechanizmusokkal pótolhatók a rá háruló feladatok ellátásához szükséges képességei. Az egészségkárosodás és a fogyatékosság tehát nem azonos fogalmak. A betegség, a rendellenesség, a sérülés nem szükségszerűen eredményezi a struktúrák és a funkciók károsodását. A károsodással rendelkező egyén nem szükségképpen fogyatékos” (Juhász Ferenc, 2004: Károsodás, fogyatékosság, rokkantság, 21. oldal)

Welch humán-ökorendszere

A Welch humán-ökorendszer az ember és az őt körülvevő környezet között fellépő kölcsönhatásokat vizsgálja. A humán ökorendszer hét szintje azt írja le, hogy miként működnek a természetes támaszok az egyes szinteken, másrészt, hogy mi történik, amikor ezek összeomlanak.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

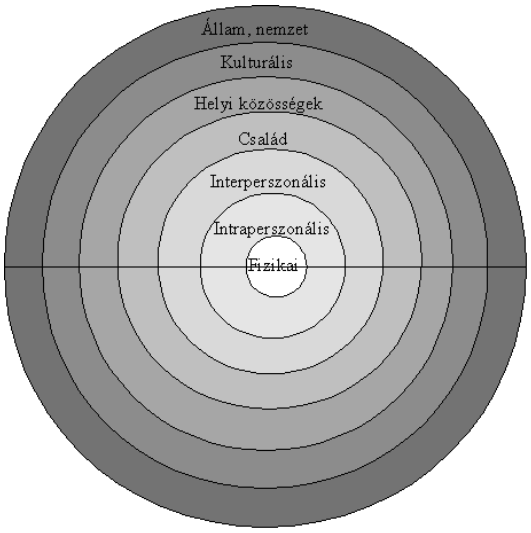
Szint	Jól működő természetes támasz	Nem jól működő természetes támasz
I. Fizikai	Kielégített fizikai szükségletek (étel, hajlék, biztonság). A test jól működik, a betegség kezelhető.	Az alapvető fizikai szükségletek kielégítetlenek. A betegség gyakoribb, mint az egészséges állapot. Fogyatékosság lehetséges.
II. Intraperszonális	Hangulat és érzelmek pozitívak, önértékelés jó. Negatív érzelmek lehetségesek, de nem dominálnak.	A hangulat és érzelmek általában negatívak. Alacsony önértékelés. A problémamegoldó és döntéshozó képesség fogyatékos
III. Interperszonális	A kapcsolatok vegyesek és általában pozitívak. Küzdelem van, de kezelhető. A igények kielégítettek.	Hiányoznak az alapvető támaszt és szeretetet nyújtó kapcsolatok, ill., ha vannak, akkor destruktívak.
IV. Család	A család vagy más kiscsoport melegséget és hozzátartozás érzését nyújtják, a problémák idején pedig támaszt.	Hiányozik a család vagy más kiscsoport, vagy a bennük lévő kapcsolatok destruktívak. Nincs közeli hálózat, amihez fordulhatna, amikor erre szüksége lenne.
V. Helyi közösségek	A helyi környezet intézményei és szervezetei alapvető társadalmi szükségleteket elégítenek ki, pl. munka, oktatás, lakás, egészségügy, stb.	Közösségi intézmények és szervezetek hiányoznak vagy nem jól működnek. Alapvető szociális szükségletek részben vagy egészben kielégítetlenek.
VI. Kulturális	Az egyén egy (valláson, hagyományon alapuló) kultúra vagy szubkultúra részének érzi magát, amely viselkedésmintát nyújt, különösen a döntéshozatalok időszakában	A kulturális identitászavart vagy konfliktusos. Dominál a rasszizmus, a diszkrimináció és/vagy az egyén peremre szorul. A gyors társadalmi változás kulturális vákuumot vagy a kultúra elsorvadását idézi elő.
VII. Állam, nemzet	Az adott ország törvényei és szociálpolitikája általános biztonság- és igazságszeretet nyújtanak. Az élet- és vagyonvédelem megoldott.	A szociális, politikai, gazdasági rendszer nem működik, igazságtalan vagy totalitárius. Háború vagy polgárháború nehezíti az egyén életét.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Ezen a 7 szinten léphet kapcsolatba a foglalkozási rehabilitáció lehetőségét biztosító szakember a szociális munka képviselője mellett.

Welch humán-ökorendszerének ábrázolása



A munkaerőpiacon ma elvárt kulcskompetenciák

Csapó Gábor a Munkaerőpiac, foglalkoztatás, integráció című értekezésében összefoglalta azokat a kulcskompetenciákat, melyek egy álláshirdetés megpályázásakor manapság szinte elengedhetetlen készségek és képességek:

- legalább középfokú végzettség, vagy valamilyen szakképzettség,
- piacképes szaktudás és/vagy gyakorlat,
- irodai technológiákban való jártasság,
- stabil számítástechnikai ismeret,
- képezhetőség,
- nyelvtudás,
- kitartás,
- terhelhetőség,
- stressz tűrőképesség,
- megbízhatóság,
- önállóság,
- rugalmasság,
- kitartás.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A munkaerőpiaci kulcskompetenciák nagyon gyakran a hétköznapi életnek is részei, de azok, akik egy társadalomban valamilyen okból, akár fogyatékosság vagy munkavégző képességük megváltozása okán kirekesztettségben élnek, ettől mérhetően távolabb vannak.

Ebből a felsorolásból kitűnik, hogy azok a munkavállalók, akik az idősebb korosztályhoz tartoznak jó eséllyel ezeknek a kompetenciáknak nincs a birtokában abban az esetben, ha nem képezték felnőttként magukat tovább.

Ha a humán ökorendszer elméletéhez kapcsoljuk ezeket az elemeket, látjuk, hogy szoros összefüggésekben követhetjük végig, mely szinteken léphet fel zavar, mely kihathat a munkavállalás folyamatára.
A fogyatékos, megváltozott munkaképességű embereknek pedig az átlagosnál rosszabb a képzettségi szintjük, és tovább rontja a helyzetet, hogy az utóbbi évtized második feléig a számukra szervezett képzési programok sem tervezetten a piaci igényekre reagálva és a célcsoport sajátosságait figyelembe véve kerültek meghirdetésre.

Fogyatékossággal élő személyek bemutatása fogyatékossági típusonként

A fogyatékosság definíciójának meghatározásában a hazai törvényhozás a társadalmi- és orvosi modell alapján rendelkezik, miszerint fogyatékossággal élőnek tekintjük azokat a személyeket, akik olyan élethosszig tartó testi, értelmi, érzékszervi, kommunikációs, pszicho-szociális károsodással élnek, melyek tartós hátrányt jelentenek számukra és megakadályozzák őket az aktív társadalmi részvétel gyakorlásában, valamint hátrányaik kompenzálásához speciális eszközök használata, akadálymentes környezet kialakítása és segítő személy támogatása szükséges. *(A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény)*

A fogyatékossággal élő emberek társadalmi esélyegyenlőségének megalapozása és az aktív társadalmi részvételük gyakorlásának egyik legfontosabb tényezője a képességeiknek megfelelő legmagasabb szintű foglalkoztatás elérése és hosszú távú fenntartása.
A fogyatékossággal élők foglalkozási rehabilitációs szükségleteinek meghatározása attól függ, hogy milyen fogyatékossági csoportba sorolható az adott személy.

A látásfogyatékos személyek és jellemzőik

Azokat a személyeket tekintjük látási fogyatékosnak, akik nem képesek vizuális ingerek befogadására, illetve alig látóként látásmaradványuk olyan mértékben hiányzik, hogy kizárólag tapintó-halló életmód folytatására képesek és látásuk műtéti úton, illetve speciális segédeszközökkel sem helyreállítható, korrigálható. (A súlyos fogyatékosság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékossági támogatás folyósításának szabályairól szóló 141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet)

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A látássérülés lehet veleszületett, vagy szerzett, ezen belül romló, vagy végleges állapotú, mely során a szem működési zavarai növekvő tendenciát mutatnak, vagy teljes mértékben megszűnnek. A szem működési zavarait a látással észlelt információk mennyiségi és minőségi hiánya jellemzi. *(Dávid Andrea, Dr. Gadó Márta, Csákvári Judit, 2008: Látássérült emberek elemi és foglalkozási rehabilitációja)*

A látássérült fogyatékosság az alábbi kategóriákba sorolható:

- gyengén látók,
- alig látók,
- vakok.

A fogyatékossági támogatásban, valamint a vakok személyi járadékában részesülő személyek az alig látók és a vakok csoportjába sorolhatók, melyek további altípusokra oszthatók. Az alig látó személyek között is megkülönböztethetünk **fényérzékenyeket**, **ujjolvasókat** és **nagy tárgy látókat**, akiket a vizuális információk megszerzésének teljes hiánya jellemez, mely speciális optikai eszközzel sem korrigálható, míg a vak személyek fényérzékelésre is képtelenek. **Az alig látók esetében a látásmaradvány a téri tájékozódásban jól használható, mely fejleszthető**, ezáltal a fogyatékosság következményeként meghatározott mozgáskoordinációs zavarok és magatartásproblémák megelőzhetők, illetve csökkenthetők.

A súlyos fogyatékosság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékossági támogatás folyósításának szabályairól szóló 141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet 1. számú mellékeltének 1. pontja szerint látási fogyatékosnak az a személy tekinthető, akinek látóélessége megfelelő korrekcióval

- mindkét szemén 5/70,
- az egyik szemén 5/50, a másik szemén három méterről olvas ujjakat,
- az egyik szemén 5/40, a másik szemén fényérzékelés nincs, vagy a másik szeme hiányzik; rövidlátás esetén – a fenti látásélesség értékeitől függetlenül – csak az jogosult a fogyatékossági támogatásra, akinek közeli látásélessége, vagy annál rosszabb, vagy
- akinek látótere mindkét oldalon körkörösen húsz foknál szűkebb.

A szürkehályog műtéttel való gyógyíthatósága kérdésében a megyei, fővárosi vezető szemész szakorvos állásfoglalása az irányadó.

A látássérült (látási fogyatékos) személyek munkavállalását akadályozó tényezők:

- közvetlen ismeretszerzés akadályozottsága, a képzetek és fogalmak tartalma eltér a látókétól,
- korlátozott mozgáslehetőségek, sztereotíp mozgások (blindizmus) jellemezhetik,
- szocializációs és személyiségfejlődési problémák alakulhatnak,
- érzékelési és cselekvési lehetőségei korlátozottabbak, mely környezeti függőséget eredményezhet.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Látásfogyatékos személyek foglalkoztatásában rejlő erősségek

A látásfogyatékos személyekről általánosságban elmondható, hogy a vizuális ingerek hiánya miatt az öngondoskodáshoz és önellátáshoz szükséges egyéb érzékszerveik kifinomultabbá válnak:

- tapintásuk fejlettebb,
- hallásuk differenciáltabb lesz, ezáltal a különböző térbeli, akusztikus és egyéb hatásokra való fogékonyságuk lényegesen megnő, szélesebb kiterjedésű információáramlásra képesek reagálni,
- a vizuális ingerek látáshiány kompenzálása miatt egyéb módon történő összegyűjtése szélesebb terjedelmű szóemlékezetet és rövidebb reakcióidőt eredményezhet,
- a látásfogyatékos személy fokozott figyelemkoncentrációja és emlékezőképessége miatt gördülékenyebben, pontosabban kommunikálhat ép társaihoz képest.

A látássérült személyek tudásukat, képzettségüket és tapasztalataikat kiegészítve kiválóan helyt tudnak állni a munka világában, hiánykompenzáló tulajdonságaikra építve. Foglalkozási rehabilitációs szempontokat figyelembe véve fontos, hogy az aktív és passzív munkaerőpiaci eszközök alkalmazása során - speciális szükségleteiket szem előtt tartva - az egyéni fejlesztés iránya - az élethelyzetük következményeként meghatározható átlagtól pozitív irányban - eltérő tulajdonságaik szerint kerüljön kialakításra.

Látásfogyatékos személyek önálló életvitelét elősegítő szükségletek

- közlekedési útvonal akadálymentessége, mely magába foglalja a közlekedésben érintett útvonal akadálymentességét, lekerekített élű bútorok és felvezetősáv, szükség esetén veszélyek hangjelzésének biztosítását (biztonságos útvonal kialakítása, melynek akadálymentességét látásmaradványuk függvényében szükséges kijelölni, átalakítani),
- elemi rehabilitáció (hosszú fehér bot, segítő személy, vakvezető kutya),
- akadálymentes informatikai eszközök, beszélő szoftverek biztosítása,
- Braille-írás, vagy a megszokottnál nagyobb méretű írásos információ, veszélyt jelző hangjelzés biztosítása szükséges,
- a látássérült személyek számára nem érzékelhető ingereket verbális kommunikáció, illetve tapintás útján szükséges elérhetővé, befogadhatóvá tenni,
- új, ismeretlen környezetben az alábbiak szerint javasolt kezelni a zavart okozó helyzeteket:
- látássérült személy megközelítésekor, illetve tájékozódásának elősegítése érdekében az esetleges veszélyhelyzeteket, akadályokat egyszerű mondattal, köszönéssel jelezni szükséges,
- látó és látásfogyatékos emberek találkozásakor a megismerkedést követő egy-két találkozáskor elegendő elmondani a látó fél nevét, a továbbiakban nem szükséges újra és újra bemutatkozni, mert ezt követően a beszédhangja alapján biztosan felismerhetővé válik a látássérült számára már ismerős személy,

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- látássérült személy kísérése oly módon történjen, hogy a látó személyt kövesse a látássérült, kezét a vállára téve, így biztosítva, hogy a látássérült elkerüljön egy esetleges ütközést; emellett hanggal történő figyelmeztetés szükséges a kizárólag vizuális ingereken keresztül érzékelhető veszélyforrások elkerülése érdekében.

A hallásfogyatékos személyek és jellemzőik

Hallásfogyatékossággal élő személynek tekintjük, aki közepes, vagy súlyos hallássérüléssel él, mely lehet egy- és kétoldali egyaránt. A halláskárosodás túlnyomóan recesszíven öröklött tulajdonság, mely az esetek túlnyomó többségében halló szülők gyermekeinél fordulhat elő. (Dávid Andrea, Dr. Gadó Márta, Csákvári Judit, 2008: Látássérült emberek elemi és foglalkozási rehabilitációja)

A hallássérült személyek körülbelül 50%-ánál az állapotuk öröklött rendellenesség következménye, míg a többi esetben a fogyatékosság valamilyen szerzett károsodásra vezethető vissza A szerzett hallássérülés leggyakrabban méhen belüli károsodás, koraszülés, vagy valamilyen fertőző megbetegedés eredménye - a leggyakrabban siketséget okozó megbetegedések közé az agyhártya- és agyvelőgyulladás, és a gyakori középfülgyulladások sorolhatók.

A felnőttkorban szerzett halláskárosodás kialakulásának legfőbb oka a zaj-, és gyógyszerártalom, korosabb embereknél pedig a meszesedés okozta időskori nagyothallás. A hallássérülések típusai szerint megkülönböztetünk idegi és vezetéses jellegű hangfelfogó rendszer károsodását érintő fogyatékosságot, továbbá a kettő együttes fellépése esetén vegyes típusú hallássérülést. A vezetéses jellegű hangfelfogó rendszer károsodása többnyire enyhe, vagy közepes fokú nagyothallással jár, míg az idegrendszeri eredetű elváltozások - a hallóideg, hallópályák, vagy a hallókéreg károsodásai - súlyos nagyothallást eredményeznek.
A hallássérült személy abban az esetben jogosult fogyatékossági támogatásra, ha a károsodás 25 éves kora előtt következett be, a hangzó beszéd megértése segédeszközzel sem lehetséges, illetve a hallási fogyatékos személy verbális kommunikációja érthetetlen.

Hallásfogyatékos személyek munkavállalását akadályozó tényezők

Munkavállalást akadályozó tényezőként elsősorban a hallássérültek esetében tapasztalható nyelvi nehézségeket szükséges megemlíteni, mely a hallásveszteség súlyosságának mértékével egyenesen arányosan nehezített: elsősorban a nyelvi funkciókra hat ki a két csatornán történő verbális kommunikáció során, mely az aktív beszéd területét érinti. Nagyon fontos hangsúlyozni, hogy kizárólag a hallási fogyatékosság - és nem a halmozott fogyatékosság - esetében a verbális kommunikáció hiánya nem érinti az intelligenciát, az értelmi képességet.

A verbális kommunikációra képes hallássérült személyek esetében is előfordulhatnak olyan beszédmegértési nehézségek, mint a grammatikai hibák alkalmazása, mely akadályozhatja a kommunikációt.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A nehezített artikuláció és a grammatikai hibák alkalmazása abból eredeztethető, hogy a magyar nyelvben a toldalékragok a szavak végén fordulnak elő, és kiejtésük hangsúlytalan.
A hallássérült személyek környezethez való alkalmazkodása is nehezített, hiszen alapvetően az akusztikus ingerek irányítják a vizuális észlelést, melyek anticipatív, előrejelző funkciót töltenek be a hallók életében. Azáltal, hogy a hallás permanens ingerközvetítő hatása elmarad, nem alakul ki anticipatív magatartás, ezért minden esemény számukra váratlanul történik és a hallássérült személyt felkészületlenül érik, így a folyamatos történések összefüggéseit nem mindig a lényegre irányultan élik meg.

Azáltal, hogy nem tud kialakulni az anticipatív viselkedés, olyan hiánykompenzáló szokásokat vesznek fel, mint az úgynevezett tájékozódó magatartás, a tekintgetés, illetve a külső megfigyelő számára indokolatlan bizalmatlanság.

Az akusztikus ingerek hiánya miatt a hallásfogyatékosság negatívan befolyásolhatja a személyiségfejlődést, mely merev gondolkodást, információhiányt, egocentrizmust, súlyosabb esetben elszigetelődést eredményezhet. Az akusztikus tapasztalások kiesése, az érzelmi világot stimuláló hangok hiánya hallássérültek esetében hibás önértékeléshez vezethet.

Hallásfogyatékos személyek foglalkoztatásában rejlő erősségek

A hallássérült személyek alkalmazása esetében rendkívül fontos annak ismerete, hogy hallásfogyatékos(ok) foglalkoztatásának erősségeit **a munkaerőpiaci integrációt elősegítő személy ne a hallássérülés okán**, hanem az érintett(ek) **egyéni képességeinek megfelelően határozza meg**, hiszen egy rendkívül **heterogén**, **egyéni szükségletekkel rendelkező csoportról beszélhetünk**, melynek munkavállalási lehetőségeit egyéni motivációjuk és egyéni munkavégző képességük határozza meg.

A halláskárosodás a munkavállalás során kevésbé akadályozó tényező, hiszen a hallássérült személlyel együttműködve választható ki az a kommunikációs mód, mely az igényeknek leginkább megfelelő.
Azok a munkáltatók, akik már foglalkoztattak hallássérült személyeket, **szívesen alkalmazzák őket csoportosan**, illetve **távmunkában** számítógéppel végzett munka esetében.

Általánosságban elmondható, hogy saját közösségen belül **rendkívül összetartó csoportról beszélhetünk**, hiszen a csoportkohézió megteremtésének egyik alapja a kommunikáció, melyet a jelnyelv elsajátításának útján, szinte csak egymás közt tudnak használni.

A közösséghez tartozás érzése, az erős csoportkohézió és az anticipatív magatartás hiánya miatt kialakult közösségen kívüli bizalmatlanság eredményeképpen rendkívül jó érdekérvényesítő képességgel rendelkezhetnek, mely jól használható foglalkoztatásuk során.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Azon munkáltatók, akik nagy tapasztalatra tettek szert a hallássérült személyek foglalkoztatásában, egységesen azt az álláspontot képviselik, hogy amennyiben a munkáltató szem előtt tartja a speciális szükségleteiket (odafigyelnek a beszédükre, illetve szem előtt tartják speciális igényeiket), **rendkívül lojális munkavállalókká válnak**.

Hallásfogyatékos személyek önálló életvitelét elősegítő szükségletek

- korai fejlesztés a fogyatékosságból eredő negatív berögződések kiküszöbölése érdekében,
- infokommunikációs akadálymentesítés: a jelnyelv elsajátítása és használata a súlyos nagyothalló, vagy siket személyek esetében kulcsfontosságú annak érdekében, hogy saját csoportjukban érezhessék, megtapasztalhassák a közösséghez való tartozás érzését. Amennyiben nem saját környezetükben szükséges a verbális kommunikáció használata, illetve a hangos beszéd csak csökkent mértékben, vagy egyáltalán nem elsajátítható, a gördülékeny kommunikáció megvalósítása jeltolmácsok segítségével lehetséges,
- életvitelt elősegítő eszközök alkalmazása (speciális telefon, írástelefon, fényjelzéssel működő eszközök használata stb.),
- új, ismeretlen környezetben, illetve az általános kommunikáció során az alábbiak szerint javasolt kezelni a zavart okozó helyzeteket,
- akadálymentes szöveges információk biztosítása,
- a különböző váratlan eseményekre, veszélyes helyzetekre figyelmeztető fényjelzés alkalmazása,
- verbális kommunikáció során a lassabb, tagoltabb, szájról is leolvasható beszéd alkalmazása (a velük való kommunikáció mindig szemben ülve, jól látható, fénytől nem elvakító helyen történjen).

Hallássérült személy interjúztatási technikái

Egy hallássérült személy általában úgy jelentkezik egy állásinterjúra, hogy tudja melyik kommunikációs csatorna számára a legmegfelelőbb, amelyet biztosítani fog ahhoz, hogy sikeresen tudjon beszélni az interjúztatóval. A tapasztalatok azt mutatják, hogy egy hallássérült személy jelnyelvi tolmáccsal vagy segítőszeméllyel érkezik az interjúra.

Amennyiben tudjuk, hogy az illető hallássérült, abban az esetben kérdezzük meg az interjú előtt írásban, hogy miben tudunk segíteni az állásinterjú során!

Amit feltétlenül kérdezzünk meg az interjú előtt

- milyen kommunikációs módszer számára a legmegfelelőbb?
- milyen kommunikációs eszköz számára a legmegfelelőbb?
- a halláskárosodásán kívül van-e olyan egyéb megváltozott képessége a munkára, amelyre a munkaadónak figyelemmel kell lennie?

Mozgásszervi fogyatékossággal élő személyek és jellemzőik

„Mozgáskorlátozott az a személy, aki valamilyen veleszületett betegség eredményeképpen, vagy krónikus baleset következtében részben, vagy egészében elvesztette helyváltoztató képességét, állapotától függően különböző segédeszközök használata szükséges.” (Kézikönyv a foglalkozási rehabilitációt segítő munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz 30. oldal)

Mint, minden fogyatékosság, ez is egy olyan állapot, mely az egyén **társadalmi részvételét jelentősen és tartósan akadályozza**. A fogyatékosság súlyosságának mértéke és a munkavégző-képesség meghatározása az egyén állapotától függően, az alkalmazott testközeli segédeszközök szerint kategorizálva történik:

• járássegítő segédeszközöket használó: bottal, mankóval, járógéppel rendelkező mozgássérültek,
• önhajtós és elektromos kerekesszékes mozgáskorlátozottak.

A fogyatékossági támogatásra való jogosultság megállapíthatósága a mozgásszervi fogyatékosság definíciója alapján történik.

Mozgásszervi fogyatékossággal élő személyek munkavállalását akadályozó tényezők

A mozgásszervi fogyatékossággal élők mindennapi életében nehézséget okozhat betegségük az önellátásban, öngondoskodásban, munkavégző-képességükben és társas kapcsolataikban egyaránt. A veleszületett, de a főként szerzett mozgásszervi elváltozások pszichés problémák kialakulásához, súlyosabb esetben személyiségtorzuláshoz vezethetnek, melynek oka a gyakori fájdalomérzet, melytől ingerültté és agresszívvé válhatnak, számos esetben pedig az állandósult fájdalom feldolgozásához pszichológus segítsége szükséges. A gyakori fájdalomérzeten túl problémát jelent a szerzett mozgásszervi károsodások esetében a betegség kialakulásának feldolgozásával járó pszichés terhelés, melynek feloldásához szintén szakember segítsége szükséges.

A mozgásszervi fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatása során a **legfőbb problémát a munkahelyek akadálymentességének hiánya okozza**. Hátrányos helyzetet számukra az teremt, hogy nem, vagy csak ritkán érvényesül az egyenlő hozzáférés elve a környezet kialakításában. Ezen felül a társadalmi elvárások diszfunkciója is megfigyelhető azáltal, hogy **mozgásfogyatékos személyeket nem ismerők sztereotip képzeteket társíthatnak a fogyatékos személyek akadályozottságáról**, melynek feloldására a foglalkozási rehabilitációban érintett szakembereknek kiemelt figyelmet szükséges fordítani.

Mozgásszervi fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatásában rejlő lehetőségek

Fontos szempont a mozgásfogyatékos személyek foglalkoztatásakor a megfelelő munkakör kiválasztása, mert ennek megléte esetén képesek a mozgásukban nem akadályozott munkavállalókéval egyenértékű munkavégzésre.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Amennyiben a mozgásszervi fogyatékos személyek az akadálymentesség szükségletét szem előtt tartva választanak munkahelyet, **egyéni képességeik, kompetenciájuk határozza meg munkavégző képességüket.**

Mozgásszervi fogyatékossággal élő személy önálló életvitelét, foglalkoztatását elősegítő szükségletek

A fogyatékossággal élők esetében az önálló életvitelt elősegítő szükségletek bemutatásakor szükséges különválasztani a járássegítő segédeszközöket (bot, mankó, járógép) és kerekesszéket használó mozgásszervi fogyatékos személyek igényeit.

A bottal, mankóval, járógéppel közlekedő egyének helyváltoztatási képessége lassabb, bizonytalanabb, ezért környezetük kialakításakor célszerű figyelembe venni, hogy ergonómiailag megfelelő bútorzat kerüljön beépítésre, kialakításra, segédeszközeit ideiglenesen is biztonságba tudja helyezni.

Az önhajtós kerekesszéket használó mozgáskorlátozottak alapvető szükséglete a fizikailag akadálymentes környezet kialakítása a kerekesszék önálló használata érdekében. Az elektromos kerekesszéket használó mozgásfogyatékos személyek akadálymentes környezeti igénye hasonló az önhajtós kerekesszéket használókéhoz, csak a segédeszköz használata során helyigénye nagyobb.

Akadálymentes „az épített környezet akkor, ha annak kényelmes, biztonságos, önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy embercsoportokat is, akiknek ehhez speciális eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük.

Az **akadálymentesítés célja, hogy a fogyatékossággal élő emberek számára is biztosított legyen a szabad mozgás, tájékozódás, illetve önellátás egy adott épület használatakor annak funkciójának megfelelően**. Az épített környezet kialakítása, vagy átalakítása során például figyelembe kell venni, hogy szintkülönbség nélküli legyen az épület, megfelelő ajtóméret, akadálymentes mosdó és parkolási lehetőség is rendelkezésre álljon.
A műszaki megoldások tekintetében megkülönböztetünk **személyi és intézményi akadálymentesítést**, mely között az tesz különbséget, hogy az előbbit csak egy személy használja és mobil eszközökről is beszélhetünk, míg az intézményi akadálymentesítés eszközei fixen kerülnek beépítésre és több rászorulót is kiszolgálnak.

Halmozottan fogyatékos személyek és jellemzőik

„Halmozottan súlyos fogyatékossággal élő személynek tekintjük azokat az embereket, akinek egyidejűleg a súlyos fogyatékosságok közül legalább két fogyatékossága van." (Márkus Eszter, 2002: A súlyos-halmozott fogyatékosság meghatározásának problémái nevelési és szociális szempontból 178. oldal)

A fogyatékossági típusok azonos, vagy eltérő időben is kialakulhatnak, és nem feltétlenül állnak ok-okozati kapcsolatban egymással. Lehetséges, hogy a fogyatékosságok eltérő időben keletkeznek, melyek lehetnek veleszületettek és szerzettek is. Egy, vagy több esetlegesen kialakuló betegség vagy baleseti esemény következtében kialakulhat halmozott fogyatékosság. A halmozott fogyatékossággal élők esetében a súlyos fokú fogyatékosság meghatározása viszonylagos fogalom, nehezen meghatározható, hogy mikortól tekintünk valakit súlyosan fogyatékosnak.

A rendelkezésre álló szakirodalmak alapján a fogyatékosság súlyossága aszerint definiálható, hogy a diagnosztizált betegség vagy károsodás mikortól válik olyan mértékű akadályozó tényezővé, mely alapján az önellátási képesség hiánya állapítható meg. Perszonális aspektusból tekintve minden esetben a súlyos fogyatékosság meghatározásában, a társadalmi életben való részvétel extrém nehézsége áll a figyelem középpontjában, a fogyatékos személy és annak szűkebb, tágabb környezetére vonatkozóan egyaránt.

Halmozott fogyatékosságok előfordulásának gyakorisága alapján a leggyakoribb a mozgás- és értelmi fogyatékosság kialakulása és legritkábban a látás- és hallássérültség egyidejű fennállása fordul elő.
Foglalkozási rehabilitációs és egyéni fejlesztési szükségleteik, munkavégző képességük az alapján határozható meg, mikor váltak fogyatékossá és milyen életkorú a halmozottan fogyatékos személy.

Megváltozott munkaképességű interjúalanyok kompetenciamérése

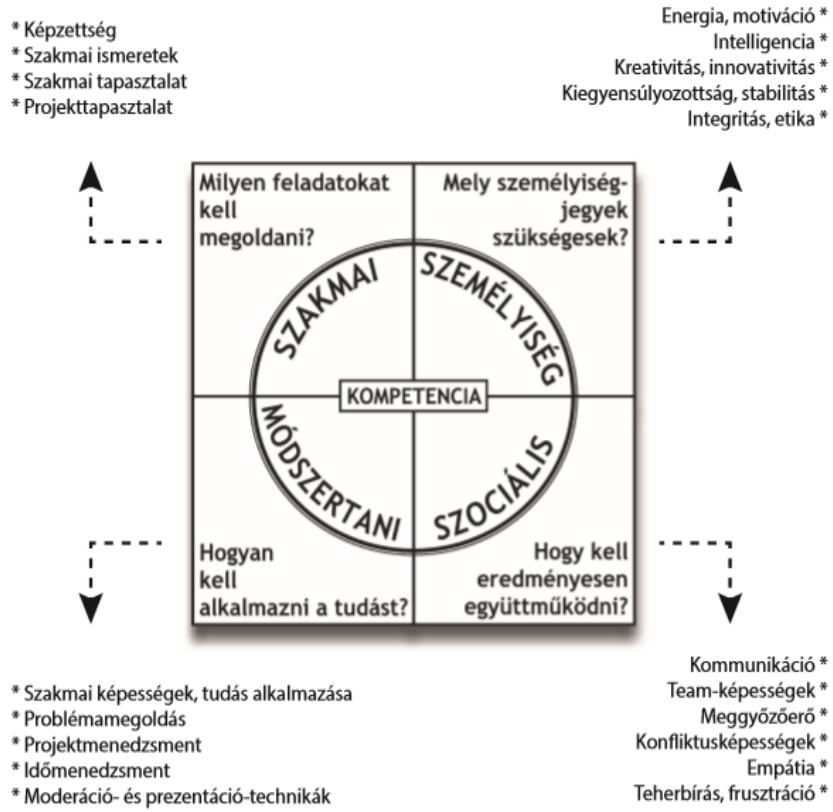
A kompetencia alapvető jelentése: képesség valamire. Olyan tulajdonság(ok), jellemzők, amelyek lehetővé teszik, hogy egy adott munkakört valaki hatékonyan betöltsön. Tudást, képességeket, készségeket és hajlandóságot egyaránt jelent, ehhez társulnak az egyes munkakörökhöz szükséges vagy elvárt személyiségjegyek. *(Laczai Róbert, 2014: Kiválasztás és interjútechnika)*

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A munkáltató által elvárt teljesítmény mindig egy adott kompetenciaszintet feltételez.

4 szintű kompetenciamérés struktúrája



(Laczai Róbert, 2014: Kiválasztás és interjútechnika, 6 oldal)

Kompetenciaprofil kialakítása

Tisztázni szükséges, hogy mi a munkakör célja és ennek alapján a kompetenciaprofilt az alábbi öt kérdés kidolgozásának mentén tudjuk kialakítani:

1. Mi a munkakör célja
2. Melyek azok a legfontosabb sikerspecifikus tevékenységek, amelyek szükségesek a munkaköri célok eléréséhez?
3. Melyek azok a követelmények (kompetenciák), amelyek szükségesek az egyes tevékenységek teljesítéséhez?

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

4. A szükséges kompetenciák priorizálása, a kompetencia szintjének meghatározása.
5. A K. O. kompetenciák meghatározása – ezek hiánya vagy alacsony szintje automatikusan kizárja a jelölt alkalmazásának lehetőségét.

Kompetenciaprofil és kompetenciateszt kialakítása - példa bolti eladóra:

- a munkakör célja;
- alapvető készségek és képességek;
- alapvető ismeretek;
- opcionális készségek/képességek/ismeretek

A munkakör célja: A bolti eladó a boltban dolgozik, ahol segítő feladatokat lát el. Segít a boltosok mindennapi munkájában, például áruk és készletek rendelésében és feltöltésében, általános tanácsadásban az ügyfelek számára, termékek értékesítésében és az üzlet karbantartásában. Alapvető készségek és képességek: A megvásárolt cikkeket szatyrokba csomagolja, ajándékcsomagolást készít, ellenőrzi az értékesítendő árucikkeket, feltölti a polcokat, felügyeli a termékbemutatást, gondoskodik a termékmegjelenítésről, kapcsolatot tart fenn a beszállítókkal, és a vásárlókkal, kasszát működtet, meghatározott utasításokat követ, megrendelést vesz fel, segítséget nyújt a vásárlóknak a termékválasztáshoz, tisztán tartja a boltot, a vevők számára megszervezi a termékek megrendelését, vevőszolgálatot működtet az ügyfelek számára, visszatérítéseket dolgoz fel, vállalati szabályzatokat alkalmaz, vásárlókat az árucikkhez irányít, árcímkéket helyez a termékekre, értesíti a vevőket a rendkívüli ajánlatokról.
Alapvető ismeretek: a termékek tartalma, használata, vállalati, értékesítési politika. Opcionális készségek és képességek: aktív értékesítést végez, az ügyfélszolgálat fenntartásáról gondoskodik, azonosítja a vevői igényeket, ellenőrzi a kézbesítéseket/foglalásokat, azok adatait, feldolgozza a kifizetéseket, figyelemmel kíséri a készlet alakulását, ismerteti a termékjellemzőket, különböző kommunikációs csatornákat használ, pénzautomatát működtet, teljesíti az értékesítési célokat, webáruházból érkező megrendeléseket dolgoz fel, árukiszállításról nyilvántartást vezet. Opcionális ismeretek: a csapatmunka alapelvei, eladásösztönző technikák.

A kompetenciaprofil megalkotását követően kerül sor annak meghatározására, hogy a kívánt kompetenciák a konkrét munkavégzés során hogyan jelennek meg, pontosan mit is kell érteni az egyes kompetenciák alatt az egyes munkakörökben, ezek hogyan illeszkednek a munkaköri célokhoz, milyen kérdéseket kell feltenni ahhoz, hogy felismerjük, a jelölt rendelkezik-e az elvárt tulajdonságokkal. A K. O. kompetenciák meghatározása fontos szűrőfunkciót tölt be, ugyanis, ha ezekkel nem rendelkezik a jelölt, akkor alapvetően megkérdőjeleződik az alkalmassága, akármennyire is rendelkezik más, kevésbé fontos kompetenciákkal.

„A kompetenciaprofil elemzésének első lépéseként a munkaköri célokat kell meghatározni. Figyelni kell arra, hogy ne keverjük össze a cél és a feladat fogalmát. Amikor egy munkakörhöz kapcsolódó célokat próbáljuk megfogalmazni, sokszor feladatok felsorolásába kezdünk. Amikor végiggondoljuk, hogy az adott pozíció milyen céllal jött létre, arra a kérdésre adunk választ, hogy mit akarunk elérni.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

tevékenységeknek a sikeréhez kell megfogalmazni azokat a kompetenciákat, amelyeknek elemzése után megszületik az a tartalom, amit majd az interjúkérdésekkel lehet feltérképezni." *(Laczai Róbert,2014: Kiválasztás és interjútechnika, 9., 13. oldal)*



Operacionalizálás: miből ismerjük fel, hogy az adott kompetencia/követelmény teljesül a gyakorlati, konkrét munkavégzés során?

Kompetenciateszt példa bolti eladó munkakörre

	KOMPETENCIAPROFIL MEGHATÁROZÁSA			
	Döntéshozó vezető neve, beosztása:	HR munkatárs:		
	Pozíció: **BOLTI ELADÓ**	A kompetencia a munkakörrel szemben támasztott követelmények szempontjából		
	KOMPETENCIÁK	kevésbé fontos	fontos	nagy font
1.	Kommunikáció			
2.	Csapatjáték			
3.	Eredményorientáció			
4.	Üzleti szemlélet			
5.	Ügyfélfókusz			
6.	Fejlődés, fejlesztés, ösztönzés			
7.	Iránymutatás, motiválás			
8.	Delegálás, felhatalmazás			
9.	Munkavállalók fejlesztésének támogatása			
10.	Stratégiai orientáció			
11.	Döntéshozatali képesség			
12.	Értékek melletti elkötelezettség			
13.	Koncepcionális gondolkodás			
14.	Elemzőkészség			
15.	Tanulási képesség			
	AZ INTERJÚ SORÁN MÉRT KOMPETENCIÁK			
1.	Kommunikáció			
2.	Ügyfélfókusz			
3.	Eredményorientáció			
4.	Elemzőkészség			
5.	Döntéshozatali képesség			

A fenti ábra Laczai Róbert: Kiválasztás és interjútechnika című leírásában szereplő „ÜGYFÉLSZOLGÁLATI VEZETŐ" munkakörre készített kompetenciaprofil meghatározás alapján készült a Projektek szakmai tapasztalati szerint bolti eladói munkakörre vetítve.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Kompetenciaalapú interjútechnika:

A kompetenciaalapú interjú (néha „viselkedéses" vagy „kritériumalapú" interjúként is emlegetik) a strukturált interjúk egyik típusa, ahol az interjúztató célzott kérdései a munkakör sikeres betöltése szempontjából fontos tulajdonságok (kompetenciák) feltérképezésére irányulnak.

Az interjú fogalma

Az interjú világszerte a legelterjedtebb alkalmasságvizsgáló módszer: szinte mindenütt és minden munkahelyen alkalmazzák. A szervezetek 98%-a használja az interjút mint kiválasztási módszert. Az elbeszélgetésből származó információ kiemelten nagy jelentőséggel bír a végső döntési folyamatban akkor is, ha az interjú mellett egyéb kiválasztási módszereket is alkalmaznak.
Az interjúra általában az önéletrajzok alapján történő kiválasztás után kerül sor. Az interjú előtt nincs személyes benyomás, kontakt az interjút végzőnek a jelentkezőről, csak a beküldött pályázatból tájékozódhat. Míg az önéletrajzok többnyire objektív tényeket tartalmaznak, az interjú során számtalan szubjektív tényező befolyásolja a pályázót és a pályáztatót egyaránt. A pályázati anyag alapján születik a döntés, hogy megfelelhet-e a meghirdetett pozíció betöltésére a jelentkező.

Az interjúk egy vagy több körben zajlanak. Többfordulós interjút akkor szoktak szervezni, ha nagyon sok a jelölt vagy ha a munkakör nagyon speciális. Az első kör általában kevesebb résztvevőt igényel a munkáltató részéről, időben rövidebb és kevésbé részletes, mély, gyakran telefoninterjú formájában zajlik. A telefoninterjú azonban legfeljebb megelőzi, de nem helyettesítheti a személyes találkozás során zajló interjút.

Az interjú során lehetőség van arra is, hogy a különböző személyes attitűdök, személyiségjegyek is megfigyelésre kerülhessenek, melyeket egy írásos önéletrajzból nem lehet megismerni.

Az interjú abszolút interaktív kommunikációs helyzet, megismerhetjük a jelölt tudását, ismereteit.

Az interjú típusai strukturáltság szerint:

- strukturált interjú,
- részben strukturált interjú,
- nyitott interjú.

- A strukturált interjúk lényegesen hatékonyabbak a még oly jó hangulatú, de konkrét célmegjelölés nélküli beszélgetéseknél. A strukturált interjúk leggyakrabban alkalmazott típusai a szituációs interjú, a viselkedés-, illetve a kompetenciaalapú interjú.

- Félig strukturált interjú az életrajzi interjú, amikor a múltbéli események alapján kapunk átfogó képet a jelöltről.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- A nyitott interjú az egyéni és egyedi is egyben, nincs vezérfonal, nincsenek előre meghatározott kérdések, személyre szabott a figyelem a jelentkezőre az interjúztató részéről.

Kompetenciaalapú interjúval érdemes a megváltozott munkaképességű személyekkel a leghatékonyabban interjút készíteni. A kompetenciaalapú interjú a közepesen strukturált interakciók közé sorolható, ahol a kérdések célzottan néhány specifikus kompetenciával kapcsolatos információ megszerzésére irányulnak, s a részletesebb rálátás érdekében az interjúztató további spontán ellenőrző kérdéseket is feltehet. A pályázó válaszait minden kompetencia esetén külön-külön skálán értékelik.

A kompetenciákat körüljáró strukturált interjúkérdésekkel azt mérjük fel, hogy a jelölt kompetens-e. Azaz, birtokában van-e olyan általános készségeknek, amelyek alkalmazására feltétlenül szükség van ahhoz, hogy adott munkakört ellássa.

A kérdések leginkább arra terjedjenek ki, hogy az adott munkavállaló készségszinten képes-e ellátni adott munkakört, akár fizikai adottságaira irányuló kérdésekkel, akár azzal kapcsolatban, hogy a kellő mentalitása megvan-e a feladatok ellátásához.

Osszuk fel a munkakört az ellátni kívánt feladatok részeire, és zárt kérdésben állapítsuk meg, hogy annak ellátására a munkavállaló képes-e.

A kompetenciaalapú interjúk előnyei és hátrányai (*Klein Dávid és Klein Sándor, 2004: Az interjú, Humánpolitikai Szemle 7. szám)*

Bár a kompetenciaalapú interjú több más interjúfajta pozitív tulajdonságait is magában foglalja, a vele járó esetleges hátrányokról sem szabad elfeledkezni.

A kiválasztás folyamatában az interjúztató nyilván figyelembe veszi a nyitott pozícióhoz szükséges kompetenciákat.

Előnyei:
- a kérdések célzottan és tényszerűen az adott munkakör elemzésén alapulnak és az annak betöltéséhez szükséges készségekre kérdeznek rá,
- magasabb fokú prognosztizáló ereje van, tehát pontosabb képet ad arról, hogy a jelölt valóban képes-e az adott állást hosszútávon betölteni
- az interjú értékelései könnyen integrálhatók a jelöltről más forrásokból szerzett információkkal,
- kevesebb idő- és költségráfordítást kíván, mint a szituációs interjú, ugyanakkor használhatóaáguk hasonló mértékű.

Hátrányai:
- hosszú időt vesz igénybe, ha több kompetenciát szükséges mérni,
- életrajzi interjú hiányában, lényeges információk maradhatnak ki pl.: az előzetes munkatapasztalat vonatkozásában,
- rutintalan kérdező esetén a határozottabb személyiségű jelentkező megtévesztően jól teljesíthetnek, így indokolatlanul kiemelkedhetnek interjúztatott társaik közül. *(Dr. Bokodi Márta PhD.: Kiválasztási és interjútechnikák)*

A kompetenciaalapú interjú előkészületei
Gyakorlati előkészítés:
- a kiválasztási folyamattal kapcsolatos tudnivalók
- időbeosztás
- jelöltek fogadása
- interjúztató helyiségek

Személyes előkészület:
- munkaköri leírás és kiválasztási kritériumok/kompetenciák,
- a jelentkezési lap vagy önéletrajz áttekintése,
- külső interjúztatók,
- a kérdések.

Praktikus tanácsok az interjú lebonyolításához
Az interjúztató célja, hogy a legjobbat hozza ki a jelöltből, így fontos, hogy támogató vagy bátorító magatartást tanúsítson. A jó interjúztatók aktív figyelmükkel és odaforduló hallgatásukkal jelzik, hogy érdeklődnek a jelölt iránt, valamint igyekeznek megfelelő légkört teremteni, hogy a pályázó kellő mértékben elengedje magát, és könnyedén beszéljen.

Figyeljünk a verbális és nonverbális kommunikációra az állásinterjú során a:
- távolságra,
- testtartásra,
- szemkontaktusra,
- arckifejezésekre,
- fejmozgásokra,
- gesztusokra,
- hangképzésre.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Célcsoport specifikumok

A komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet 1. sz. mellékletének 1.4. táblázata szerint a fogyatékosság és pszichés fejlődés zavarai esetében a károsodás mértékének megítélésére az alábbi súlyozást használjuk.

A károsodás megítélésének speciális szempontjai mentális retardáció és pszichés fejlődés átható zavara esetében					
Az össz-szervezeti egészségkárosodás (%)	0-19% (nincs)	20-49% (enyhe)	50-69% (közepes)	70-79% (jelentős)	80% és felette (nagyon súlyos)
Önellátás, személyes higiénia	Önálló életvitelre folyamatosan képes	Önálló életvitelre időnként kis segítséggel képes	Önálló életvitelben folyamatos segítségre szorul	Önellátásukban folyamatos segítségre szorul	Ellátásra szorul
Közösségi, szabadidős tevékenységek	Néhány közösségnek (klub, társaság) aktív tagja, összejöveteleket időnként maga is kezdeményez	Időnként önállóan elmegy programokra (szórakozóhely, sportrendezvény stb.), de ezek szervezésében nem vesz részt	Egyszerűbb közösségi tevékenységekben kísérővel részt vesz	Érdeklődését, viselkedését ismétlődő, sztereotyp sémák jellemzik. Kommunikációban a kölcsönösség hiánya jellemző	Közösségi létre nem képes
Közlekedés	Ismeretlen helyre is önállóan közlekedik	Ismeretlen környezetben időnként segítségre szorul	Szűkebb környezetben önálló lehet	Társuló neurológiai és mozgásszervi tünetek lakásán belül is akadályozhatják a mozgásban	Társuló neurológiai és mozgásszervi tünetek gyakran akadályozzák a mozgásban
Szociális szerepelvárásoknak való megfelelés (család, dolgozó, barát stb.)	Kapcsolatok (pl. évekig tartó baráti, illetve partnerkapcsolat) kialakítása és fenntartása átlagos	Nagyobb elvárások (házasság, gyereknevelés) problémát (stresszt/ szorongást) jelenthetnek	A bonyolultabb szerepeknek (partner, házastárs, szülő) megfelelni nem tud. Gyermeki szerepben marad	Nem válaszol mások érzelmi kifejezésére	Semmiféle szerepnek megfelelni nem tud

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tanulási képesség	Ismeretek elsajátítására átlagos tempóban képes	Fizikai munkakörbe betanítható	Olvasás, írás számolás alapképességét elsajátítani képes. Lassú tempóban képezhető	Kevéssé képezhető	Csak a legalapvetőbb mechanikus mozdulatsorok elsajátítására és végzésére képes felügyelettel
Viselkedés zavar	Viselkedését az adott szociális környezethez megfelelően alakítja. Feszültségeit verbalizálni képes	Csökkent indulati fékek, vagy túlérzékenység. Viselkedését a szociális környezet elvárásainak megfelelően alakítani nehezére esik	Verbális agresszió, oktalan szembenállás, ellenkezés. Gyakori feszültség, de ezt megfogalmazni kevéssé képes	Feszültségei visszatérő dührohamok, fizikai agresszió formájában nyilvánulnak meg, emiatt gyógyszeres kezelésre szorul	Magatartás miatt időszakosan intézeti gyógyszeres kezelésre szorul
Intellektus IQ	59-100	50-60	35-49	20-34	20 alatt

Lásd: 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet 1. sz. mellékletének 1.4. táblázata

I. Értelmi fogyatékossággal élő személyek és jellemzőik

Értelmi fogyatékossággal élő személyeknek tekintjük azokat az embereket, akik esetében a központi idegrendszer fejlődését befolyásoló genetikai, vagy egyéb magzati károsodás, illetve szülési trauma következtében az értelmi képessége az átlagostól jelentősen elmarad, ennek következtében az önellátása, öngondoskodása akadályozottá vált.(*Dr. Harangozó Judit, at al, 2014.: Célcsoportok bemutatása, Szakmai anyag foglalkozási tanácsadók részére*)

Az átlagtól negatív irányban eltérő intellektussal rendelkező személyek személyiségtesztek alapján megállapított intelligenciahányadosuk szerint három fő csoportba oszthatók:

- enyhe fokban értelmi fogyatékos, tanulásban akadályozott az a személy, akinek intelligenciahányadosa 50 és 69 iq érték között helyezkedik el. a diagnosztikai vizsgálatokkal igazolt, a kognitív funkciók lassabb fejlődésének eredményeként kialakult kifejező és beszédkészség jellemzi, azonban az öngondoskodásra és önellátásra képesek.
- középfokban értelmi fogyatékos személy (imbecillitás) az, akinek intelligenciahányadosa 20-49 iq érték között állapítható meg, mentális kognitív képességeik az átlagtó számottevő elmaradást mutatnak, melyek a fejlődési tempó jelentős meglassulását eredményezik.

- súlyos fogyatékossággal élő személy az, akinek intelligencia hányadosa 19 iq érték alatt határozható meg és önellátásra, öngondoskodásra képtelen. kizárólag fejlesztő foglalkozások keretében lehetséges az ingergazdag környezet biztosítása, melynek célja a hospitalizáció, az elért fejlődési szint csökkenésének megakadályozása. súlyos fogyatékosság nemcsak az intelligenciahányados alacsony értékét, hanem a halmozott fogyatékosságot is jelentheti, ennek értelmében az értelmi fejlődésre ható károsodások mellé testi fogyatékosságok, látás- és halláskárosodások, autizmus, vagy epilepszia is kapcsolódhat.

Értelmi fogyatékos személyek munkavállalását akadályozó tényezők

A fogyatékossági támogatásban részesülő és arra jogosult személyek esetében **jellemző a fejlődési tempó jelentős meglassulása, a környezeti hatások, információk megértése és a nyelvhasználat lassabb kialakulása** egészen a felnőttkorig észlelhetők és akadályozó tényezőként jelenik meg az önellátásukban, öngondoskodásukban.

Általánosságban elmondható, hogy a **térbeli tájékozódás, a finom-motorikus mozgások, a figyelem-koncentráció, a bonyolultabb gondolkodási folyamatok**, valamint **a szociális alkalmazkodás képessége az átlagostól kedvezőtlen mértékben egyénenként változó módon eltérhetnek**.

Felnőttkorban is támogatást, némely esetekben állandó felügyeletet igényelnek akadályozott önálló életvezetésük okán, melynek mértéke a fogyatékosság mértékétől függ. A középsúlyos-, és az enyhén súlyos értelmi fogyatékosság határmezsgyéjén megállapított intelligencia-hányadossal rendelkező személyek általában egyszerű munkavégzésre, önkiszolgálásra, és a szociális magatartásformák alkalmazására megtaníthatók, gyakran családot is alapíthatnak, míg a célcsoportba tartozó súlyos fogyatékossággal élő személyek általában családot nem alapítanak, szakosított otthonokban, lakóotthonokban élnek.

Az ő foglalkoztatásuk kizárólag felügyelet mellett szociális foglalkoztató intézményekben megvalósítható. Az értelmi fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatása során fontos figyelembe venni, hogy az összetett gondolkodást, folyamatmegértést, döntéshozatalt igénylő feladatok ellátása során fáradékonnyá válnak, jellemzően nem képesek ellátni azokat.

A fogyatékossági csoportot konkrét fogalmi gondolkodás jellemzi, absztrakciós képességük hiányos, összefüggéseket nehezebben, csak segítséggel tudják megérteni. Verbális kommunikációjukat kis terjedelmű szókincs, konkrétumokat jelölő szóhasználat jellemzi, ezáltal fontos, hogy az alkalmazott kommunikáció során a szóbeliség cselekvéssel párosuljon, hogy cselekvésközpontú gondolkodásmódjukon keresztül megérthessék a közölt információt, melyet szükséges többször megismételni, hogy gyengébb emlékező képességeik miatt emlékezzenek az elhangzottakra.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Értelmi fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatásában rejlő lehetőségek

Az értelmi fogyatékossággal élő személyek **egyszerű munkavégzésre alkalmasak**, leggyakrabban **betanított**, illetve **segédmunkásként alkalmazzák őket**, mely munkakörökben a betanítás időszakát követően kiválóan helytállnak.
Kiemelendő a monotónia tűrő képességük és megbízhatóságuk, mely tulajdonságaik alapján bizonyos munkakörök betöltésére alkalmasabbak nem fogyatékos társaiknál.

Értelmi fogyatékos személyek foglalkoztatását, önálló életvitelét elősegítő szükségletek

- fontos információ közlésekor, vagy képességek felmérése alkalmával rövid időtartamú beszélgetéseket célszerű alkalmazni és a célcsoporttagnak megfelelő szinten és ütemben kell megosztani az információkat,
- tájékoztató anyagok, dokumentumok egyszerűsített, akadálymentes verzióban történő használata szükséges,
- képességeik felmérése során fontos a teszt alapú értékelés akár, fizikai, vagy alapvető írási, olvasási és számolási készségeket kell vizsgálni,
- foglalkoztatásuk előtt a munkahelyi rehabilitáció alkalmazása, mely lehetővé teszi a lehetőségek és nehézségek folyamatos értékelését, a munkahelyi beilleszkedést, a lassabb betanulási folyamat hátrányainak kompenzálását és jövőbeni támogatási szükséglet mértékét,
- munkáltatói aggályok legyőzésének hatékony módszere lehet a referencia-alapú meggyőzés alkalmazása, melynek során a közvetítő személy olyan sikeres példára hivatkozik - legfőképpen hasonló üzletágban és munkakörben -, mely az akadályok leküzdését követően kiváló precedensként szolgálhat az értelmi fogyatékossággal élő személy foglalkoztatása esetén.

Értelmi fogyatékos személyek interjúztatási technikái

Kommunikáció
Fontos információ közlésekor, vagy képességek felmérése alkalmával rövid időtartamú beszélgetéseket célszerű alkalmazni, valamint megfelelő szinten és ütemben kell megosztani az információkat.
Egyes fogyatékossággal élő személyeknél probléma lehet a koncentráció terjedelmével és hosszával. Ilyenkor ügyelni kell arra, hogy a szükséges információt kisebb egységekben nyújtsuk.

- tájékoztató anyagok, dokumentumok egyszerűsített, akadálymentes verzióban történő használata szükséges,
- képességeik felmérése során fontos a teszt alapú értékelés akár, fizikai, vagy alapvető írási, olvasási és számolási készségeket kell vizsgálni.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az értelmi fogyatékossággal élők verbális kommunikációját kis terjedelmű szókincs, konkrétumokat jelölő szóhasználat jellemzi, ezáltal fontos, hogy az alkalmazott kommunikáció során a szóbeliség cselekvéssel párosuljon, hogy cselekvésközpontú gondolkodásmódjukon keresztül megérthessék a közölt információt, melyet szükséges többször megismételni, hogy gyengébb emlékező képességeik miatt emlékezzenek az elhangzottakra.

Mozgás
Általánosságban elmondható, hogy a térbeli tájékozódás, a figyelem-koncentráció, a finommotorikus mozgások, a bonyolultabb gondolkodási folyamatok, valamint a szociális alkalmazkodás képességek az átlagostól kedvezőtlen mértékben egyénenként változó módon eltérhetnek, de speciálisan a mozgásukkal kapcsolatos, megoldandó probléma nem jellemzi őket.

Segédeszközök
Általában nincs szükség speciális eszközökre, de érdemes megkérdezni a jelöltet, van-e valamilyen eszközre szüksége (például: érzékeny lehet bizonyos típusú fényre).
Segítő személy (mentor, családtag, stb.) is elkísérheti a jelöltet az interjúra. Főként a családtag vagy a közeli hozzátartozó esetében tájékoztassuk Őt is a folyamatról, jelezzük felé, hogy részt vehet az interjún, de kérjük meg, hogy húzódjon a háttérbe. Az interjúztató törekedjen arra, hogy kérdéseivel minden esetben az interjúalanyt célozza meg, és csak a legvégső esetben a kísérő személyt.
Képsorozat alkalmazása is nagyban hozzá tudja segíteni a munkavállalót az önálló munkavégzéshez, mivel a képsorozat vizuális támogatást biztosít a megértéshez. Képsorozatokat lehet alkalmazni minden részeire bontható vagy egymást követő konkrét tevékenységsorozathoz. Képsorozat készíthető például napi munkafolyamatok bemutatásához, bizonyos esetekben rövid szöveggel is lehet segíteni a képek közti mozgás megjelenítését. Ezenfelül sorrendben, részletesen ajánlott leírni a különböző munkafázisokat, amelyek hozzásegítik a munkavállalót, hogy önállóan, sikeresen tudja megoldani a feladatot.

II. Az autizmussal élő személyek és jellemzőik

Az autizmus -az értelmi fogyatékosság meghatározásával ellentétben - nem függ össze az intelligenciahányados mértékével.
Az IQ értékétől függetlenül autistának kell tekinteni azt a személyt, aki a fejlődés átható (pervazív) zavarában szenved, és az autonómiatesztek alapján állapota súlyos vagy középsúlyos. *(A súlyos fogyatékosság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékossági támogatás folyósításának szabályairól szóló 141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet, 1. számú melléklet)*

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Speciális jellemzők

- társas kapcsolatokban: pl. társaktól való elkülönülés vagy szokatlan közeledés,
- egyoldalú interakció;
- a kommunikációban (beszéd, gesztus, mimika): pl. a beszéd hiánya, a beszéd szintjéhez képest gyenge beszédhasználat, kommunikáció, vagy a nyelv szó szerinti értelmezése, furcsa tartalma, szokatlan hanghordozása;
- az érdeklődés, aktivitás és játék területén: pl. szokatlan, sztereotip, repetitív tevékenységek, hobbik;
- a gondolkodásban, a tanulásban és a mindennapi alkalmazkodásban, pl.: ragaszkodás az állandósághoz, a megszokotthoz;
- a mozgás területén: pl. repkedő kézmozgás, lábujjhegyen járás;
- érzékelés-észlelés területén más küszöbérték jellemző, pl. csökkent fájdalomérzet.

Az autizmus a viselkedészavar alábbi három fő jellemzője alapján diagnosztizálható

- a társas kapcsolatok készsége és fejlődése eltér a normálistól,
- nem a társadalmi elvárásoknak megfelelő módon kommunikál, érdeklődése beszűkült,
- kényszercselekvései vannak.

A viselkedészavarokat többnyire genetikai tényezők váltják ki, melyek a központi idegrendszer eltérő fejlődését eredményezik, melynek következtében az autizmussal élő emberek nem a megszokott módon dolgozzák fel a környezetükből érkező fizikai és szociális ingereket.
Autizmussal élő embereknél gyakori a verbális kommunikáció megszokottól eltérő alkalmazása, mint a hanghordozás, beszéd dallamának szokatlansága, mely lehet monoton, egysíkú és éneklő egyaránt.
A verbális kommunikáció mellett a nonverbális kommunikáció érintettsége is a megszokottól eltérően működik oly módon, hogy az érzelmek megnyilvánulása során előfordulhat, hogy a gesztikuláció teljesen elmarad, vagy akár eltúlzottá válik, mely nem jelenti az érzelmek hiányát, csak a kifejezőképesség képtelenségét. Nem csak kifejezőképesség akadályozott számukra, hanem a kifejezett érzelmek felismerhetősége is.

A kommunikációs csatornák nem megfelelő módú használata miatt elmondható, hogy a társas kapcsolatok fenntartása során minden esetben jelentős problémát jelent az interakciók kezdeményezése, megértése és lezárása is. A társas kapcsolatok nem megfelelő működéséből következik az is, hogy problémát jelent az alapvető viselkedési formulák, magatartási szabályok betartása is, melyek a közösségi szabályok értelmezési nehézségeiből is adódhatnak. Mindezek az átlagostól való kommunikációs eltérések az autista személyek esetében rugalmas viselkedésszervezési zavarokhoz vezetnek, melyek gondolkodásmódjukat és viselkedésüket egyaránt érinti.

Az autizmussal élő személyek munkavállalását akadályozó tényezők

Az autizmussal élő személyek gyakran ragaszkodnak olyan szokásokhoz, tárgyakhoz, rutinokhoz, melyeknek nincs jelentőségük, viszont biztonságérzetet jelent számukra. Amennyiben megszokott cselekvéseiktől, tárgyaiktól megfosztva érzik magukat, az nagyfokú feszültséget, szomorúságot, kétségbeesést jelent számukra, ezáltal nehézséget okozhat akár egy új munkahelyre történő beilleszkedés is. *(Theo Peeters: Elmélettől a gyakorlatig, 2005. Kapocs Könyvkiadó)*

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az autizmussal élő személyek esetében a tanköteles kort követően gyakran előforduló problémaként jelenik meg a fogyatékossággal élő személyek beszűkülése, a társadalmi kapcsolatok elvesztése, melyek nagyban rontják munkaerőpiaci elhelyezkedésük esélyeit.
Nehézséget jelenthet szenzoros túlérzékenységük, melyek olyan problémákat eredményezhetnek, hogy a mindennapok során előforduló ingereket ijesztőnek, zavarónak esetleg fájdalmasnak érzékelik. Ilyen hétköznapi ingerek lehetnek villanó fények, egyes fajta telefoncsörgések, tisztítóberendezések hangja, bizonyos vizuális ingerek, vagy egyes anyagok tapintása.
Előfordulhat, hogy szenzoros érzékenységük csökkenté válik, mely szintén számos veszélyt rejt magában. A csökkent szenzoros érzékenységre kiváló példa lehet a csökkent fájdalomküszöb, melynek eredményeképpen nem, vagy csak kismértékben érzékelik a fájdalmat, melynek eredményeképpen súlyos sérüléseket szenvedhetnek.

Az autista személyek foglalkoztatásában rejlő előnyök

Az autizmussal élő személyek rendkívül jól tudnak érdeklődési körüknek megfelelő témákban elmélyedni, mely szinte bármilyen tudományág, vagy téma lehet, melyre való központosításuk más fontos tevékenységek elhanyagolását is eredményezheti, azonban sok autizmussal élő ember esetében találkozhatunk kiemelkedő képességekkel általában a mechanikus memória és művészeti tevékenységek területén. Ezek az átlagostól pozitív irányban eltérő képességek kiválóan használhatók aktív társadalmi részvételük elősegítésében.

Foglalkoztatási előnyként megfogalmazható, hogy megfelelő komplex támogatás mellett (pl. autizmus-specifikus támogatott foglalkoztatás módszertan alapján) az autizmussal élők ugyan kisebb arányban, de hosszú távon képesek megfelelni a munkaerőpiac követelményeinek.
Az autizmussal élők életének minőségére kiváló hatással lehet és nehézségeik leküzdésében is jelentős segítséget biztosít egy jól kiválasztott, hosszú távú munkahely, mely a képességeinek leginkább megfelelő.

Az autizmusról még bővebben olvashat:
Autizmus Alapítvány: Autizmus és az autisztikus spektrum https://www.autizmus.hu/AAspektrum.shtml?_ga=2.225876058.197871684.1597300204-1903678558.1597300204
Autisták Országos Szövetsége: Néhány szó az autizmusról https://aosz.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1029&Itemid=129&_ga=2.179156964.197871684.1597300204-1903678558.1597300204
Az Egészségügyi Minisztérium szakmai irányelve Az autizmusról/autizmus spektrum zavarairól https://www.autista.hu/mi-az-autizmus/www.eum.hu/egeszsegpolitika/minosegfejlesztes/pszich-autizmus-autizmus

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Autizmussal élő személy interjúztatási technikái

Előzetesen szerezhetünk a mentortól/családtagtól arról információt, hogy az autizmussal élő személy számára az idegen helyen való megjelenés és megfelelési helyzet milyen reakciókat válthat ki, és ezekben hogyan lehet segíteni őt az interjú során:

- amennyiben az önéletrajzból kiderül, hogy autizmussal élő személy jelentkezett az állásinterjúra, abban az esetben érdemes elsősorban írásban tájékoztatni a pályázót az interjú időpontjáról, helyszínéről és körülményeiről,
- abban az esetben, ha a jelentkezés során megadásra került a kísérő segítő személy (családtag, mentor) elérhetősége, célszerű érdeklődni, hogy milyen sajátos szükségleteket ajánlatos megteremteni az interjú alatt,
- az interjú során olyan helyiség biztosítása szükséges, ahol nyugodt, csendes és kényelmes körülmények között beszélhetnek a jelölttel, a segítővel. a neonfény például zavaró lehet, mert nemcsak túl erős, de zajos is lehet. fontos, hogy az interjúztatás közben ne lépjen idegen személy a terembe, ha mégis szükség lenne rá, azt előzetesen meg kell beszélni a jelölttel,
- az autizmussal élő jelölt érzékenyen reagálhat az érintésre, így egy szimpla kézfogás is kellemetlen lehet számára, ezért a találkozáskor kézfogás helyett tanácsos megkérdezni, „fogjunk-e kezet?”
- a beszélgetés elején javasolt tisztázni, hogy a beszélgetés magázódási vagy tegeződési formában kerüljön megvalósításra, mivel előfordulhat, hogy az autizmussal élő személyt megzavarhatja a magázódási forma. A „hol lakik?” kérdést ugyanis egy harmadik személyre vonatkozó, egyes szám harmadik személyben feltett kérdésként is értelmezheti, így az autizmussal élő pályázó reakciója a „kicsoda?” visszakérdezés lehet,egy autizmussal élő számára rendkívül fontos a kiszámíthatóság, ennek érdekében érdemes az interjú időkeretének előzetes közlése, továbbá az, hogy mi vár rá, annak sorrendisége. a teremben lehetőleg legyen egy falióra jól látható helyen,
- az autizmussal élő jelentkezőt mindig kezeljük természetesen, akkor is, ha a beszélgetés alatt túl közel hajol, nem tart fenn szemkontaktust, nyíltan kimutatja érzelmeit, valamint, ha őszintén megmondja a véleményét másokról,
- fontos, hogy az autizmussal élő személy biztatást kapjon az interjú folyamán, ezáltal a valós teljesítménye könnyebben lesz megismerhető. ahhoz, hogy egy autizmussal élő személynek a legnagyobb esélye legyen a képességei bemutatására, érdemes kissé eltérni a szokásos interjúhelyzettől és egy konkrét munkapróbával összekötni, így könnyebben kiderül, hogy miként teljesítene a jelentkező az adott munkakörben.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az interjú végén tanácsos megkérdezni, hogy van-e valami, amit nem kérdezett az interjúztató, de a jelentkező azt gondolja fontos információ, illetve szeretne-e ő kérdezni.

Autizmussal élő személyek foglalkoztatását, önálló életvitelét elősegítő szükségletek

A legfontosabb cél az autizmussal élők fejlesztésében a lehető legjobb életminőségük megteremtése, melynek egyik legfontosabb eleme az önellátás, öngondoskodás elérése, melyhez a legfontosabb fejlesztendő területek a következők:

- szociális-kommunikációs deficit kompenzálása (még kiváló verbális kommunikáció esetén sem biztos, hogy megérti a beszéd tartalmát),
- szociális beilleszkedéshez szükséges kompetenciák fejlesztése (pl.: alapvető társas viselkedési szabályok betartása, kapcsolati viszonyoknak megfelelő kommunikáció, munkarend betartása stb.),
- rugalmasabb viselkedés és gondolkodás fejlesztése.

Autizmussal élő személyekről szóló „jó gyakorlatok":

- Demeter harmincéves, nyolc éve dolgozik egy vállalat titkárságán. Magát röviden így jellemzi: "középsúlyos autista, akinek egy kicsit többet kell küzdenie az átlagnál, de ez nem különösebben zavar. Én így vagyok boldog ember!" https://nlc.hu/egeszseg/20170221/autizmus-autista-emberek-munka/

- Európában is egyedülálló az autistákkal dolgozó magyar futárcégcég: https://forbes.hu/uzlet/europaban-is-egyedulallo-az-autistakkal-dolgozo-magyar-futarceg/

Film:
A dokumentumfilm két autista fiúról szól, akik sikeresen munkába álltak az Airmax Cargo Budapest Zrt.-nél. A film elkészítésében autista operatőrök is részt vettek: https://www.youtube.com/watch?v=c7ggCLxqONg&feature=youtu.be&fbclid=IwAR3Pe5IrFJClOspYVeBJ6EoJgpCP5PzirnjzMUsLgX7V7laNz_hfxyRQSW0

III. A pszichiátriai betegek jellemzői

Pszichiátriai betegséggel, problémával küzdők esetében sok esetben a teljesítőképesség csökkenését nem lehetett kizárólag orvosi kérdésekre visszavezetni, hanem sokkal inkább biopszicho-szociális tényezők alakítják azokat.

Pszichiátriai betegség fogalma: A pszichiátriai betegség tág fogalom. Ide tartoznak a mentális (gondolkodásbéli) és a pszichés (érzelmi és a viselkedési) zavarok is. A kialakulásért testi, lélektani, szociális, kulturális és örökletes tényezők bonyolult kölcsönhatásai a felelősek. (*Tari Gergely, 2015: A „mentális zavar" fogalom definíciós nehézségei)*

Pszichiátriai betegségek leggyakoribb fajtái:

- skozifrénia,
- bipoláris betegség,
- fóbiák,
- kényszerbetegségek,
- depresszió,

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- pánikbetegség,
- pszichotikus állapotok,
- addikciók.

A pszichiátriai betegség hatása a szociális helyzetre

- szegénység, depriváció: az alacsony státussal járó pszichés nyomást, a környezet eredményezi, a betegség miatt nem képes megfeleli a társadalmi elvárásoknak, így a beteg szegénységi csapdába kerül,
- pszichiátriai betegség stigmatizáló hatású, mely félelemből és tudatlanságból ered, a stigmatizáló hatás az élet minden területére kiterjed.

Pszichiátriai betegek munkavállalását akadályozó tényezők

- motiváció hiánya,
- apátia,
- figyelemkoncentrációs nehézségek,
- rigiditás (problémamegoldó gondolkodás akadályozottsága),
- társas viselkedés zavarai (kognitív, érzelmi defektusok),
- csökkent terhelhetőség,
- alacsony stressz tűrő képesség,
- kirekesztő társadalom.

Pszichiátriai betegek munkaerőpiaci integrációja, feladatok a pszichiátriai betegek munkaerőpiaci integrációja során:

- megerősítő környezet kialakítása,
- reális célok kialakítása,
- belső erőforrások mobilizálása,
- önbizalom, énkép erősítése,
- motiváció erősítése (pygmalion effektus alkalmazása),
- munkakultúra erősítése,
- kompetenciafejlesztés, képzés, átképzés,
- anyagi forrásokhoz való hozzájutás elősegítése.

III. A pszicho-szociális fogyatékossággal élők sajátosságai

A pszicho-szociális fogyatékosság kifejezés eltér a pszichiátriai fogyatékosság fogalmától, mivel hangsúlyt fektet a fogyatékosság társadalmi/kulturális következményeire is, míg a pszichiátriai fogalom elsősorban az orvosi szempontból meghatározott betegségekre koncentrál.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A pszichológiai komponens a gondolkodásmódra, feldolgozásra, tapasztalásra és a világ észlelésére vonatkozik, ezzel szemben a társadalmi komponens a mentális betegségek által kiváltott, az azokkal szembeni társadalmi és kulturális korlátokra utal.
A pszicho-szociális fogyatékosság súlyos társadalmi elszigeteltséget okozhat. A társadalmi kirekesztés és a pszicho-szociális fogyatékosság közötti kölcsönhatásból olyan problémák fakadnak, mint a szegénység, a diszkrimináció, munkanélküliség, alacsony szociális készségek, rossz lakhatási körülmények és a rossz egészségi állapot.

A pszicho-szociális fogyatékosság számos területen korlátozhatja egy személy képességét. Ezekről bővebben az alábbiakban olvashat.

Pszicho-szociális fogyatékossággal élő személy foglalkoztatási sajátosságai

A pszicho-szociális fogyatékossággal élők munkában való tartózkodása javítja a mentális egészségüket. A munkáltató megértésével és támogatásával a pszicho-szociális fogyatékossággal küzdők is sikeresek lehetnek a munkahelyen a teljesítményt illetően. A pszicho-szociális fogyatékosság hátterében álló mentális betegségekkel küzdő munkavállalók esetében érdemes olyan munkahelyi módszereket alkalmazni, melyek lehetővé teszik a könnyebb alkalmazkodást.
Ezek az alábbiak:

- rugalmas munkakezdési és befejezési idők;
- a munkakörnyezet megváltozása esetén megfelelő idő biztosítása az alkalmazkodásra;
- akcióterv készítése, amely segít a kialakult mentális állapot kezelésében;
- távmunka, részmunkaidő, munkamegosztás, engedély kiadása a kimaradt idő pótlására;
- betegszabadság mentális egészséggel kapcsolatos okokból, a szabadságidő rugalmas felhasználása, további fizetés nélküli szabadság kezelés vagy gyógyulás céljából, távolléti szabadság vagy alkalmi szabadság (egyszerre néhány óra) igénybevétele terápiára és a kapcsolódó megbeszélésekre;
- szünetek az egyéni igények szerint, gyakoribb szünetek vagy nagyobb rugalmasság a szünetek ütemezésében, biztonsági szünetek, telefonos szünetek munkaidőben a szakemberek és a támogatáshoz szükséges személyek hívására.

A pszicho-szociális fogyatékossággal élők foglalkoztatása során szükség lehet a munkahelyi környezet fizikai átalakítására is.

Interjúztatási technikák egy pszicho-szociális fogyatékossággal élő személlyel

A mentális betegségek következtében pszicho-szociális fogyatékossággal élők szorongóbbak és idegesebbek lehetnek az interjúkon, mint más pályázók.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Fontos, hogy:

- beszéljen nyugodt hangnemben,
- beszéljen meg a jelölt számára megfelelő időpontot: néhány mentális betegségben szenvedő ember jobban teljesít reggel vagy gyógyszeres kezelésével összehangolt időpontban,
- ha szükséges a jelölt értékelését egy másik időpontban tegye meg,
- adjon folyamatos visszajelzést a stressz minimalizálása érdekében az értékelés során,
- kérdezze meg, tehet-e valamit annak érdekében, hogy a jelölt megőrizze kiegyensúlyozott állapotát,
- bíztassa a jelöltet, ha úgy tűnik, hogy nem tud válaszolni a kérdésre,
- tegyen fel egyszerre egy kérdést.

A rehabilitáció, mint fogalom köztudatban való megjelenése és a megváltozott munkaképesség meghatározása a fogyatékosság mellett

A rehabilitáció latin eredetű szó. Ritter von Buss (1843) nevéhez köthető a szó megjelenése, azon betegek esetében használta, akiknél a betegségük előtti, egészségesebb állapot bizonyos fejlesztések és kezelések következtében még visszaállítható, elérhető volt.

A WHO 1980-ban az alábbiak szerint határozta meg a rehabilitáció fogalmát: *„olyan szervezett segítség, melyre egészségükben, testi, szellemi, épségükben tartósan vagy véglegesen károsodott emberek rászorulnak a társadalomba, a közösségbe történő visszailleszkedésük érdekében. Orvosi, szociális, pedagógiai és foglalkozási intézkedések koordinált, személyre szabott összessége.” (Könczei György-Kullmann Lajos (szerk.), 2009: A (komplex) rehabilitáció alapjai In: Fogyatékosságtudományi Tudásbázis, Bevezetés a komplex rehabilitációba szöveggyűjtemény ELTE GYK, Bp. 15. oldal)*

A rehabilitáció célja tehát, hogy azt követően az egészségkárosodást szenvedett személy saját erőforrásaira támaszkodva és azokat személyre szabott módszerekkel fejlesztve, a károsodás következtében kialakult hátrányait csökkentve, életvitelével hasznos tagja maradhasson a társadalomnak. A rehabilitáció során egészségi állapota, komfortérzete, életminősége javul, mely segíti életminőségének javulásában, újraértelmezésében.

A magyar szabályozás lényeges különbséget tesz a fogyatékos személy és a megváltozott munkaképességű személyek fogalmi meghatározása között, mely sok esetben okoz nehézséget.
Az 1998. évi XXVI. törvény, mely a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szól (továbbiakban: *Fot.*), a foglalkoztatást, mint az esélyegyenlőség biztosításának alapvető, kiemelt célt emeli ki akár integrált, vagy a védett foglalkoztatás keretén belül. A védett foglalkoztató egyfajta speciális munkahely, ahol a foglalkoztatáshoz való jogukat gyakorolhatják a megváltozott munkaképességű és/vagy fogyatékos személyek a számukra megfelelő munkakörnyezetben.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 2012. január 1-től változást hozott az addig érvényes rokkant minősítésben és új komplex, rehabilitációs modellt vezetett be. E szerint az egészségi állapot százalékos meghatározása alapján három, addig nem használatos, új kategóriát (1-30; 31-50; 60 százalék feletti állapot) állapítanak meg az egészségi állapot vizsgálatánál és az időszakos felülvizsgálata során egyben a rehabilitálható vagy a nem rehabilitálható állapot felvezetésével.

A megváltozott munkaképességű személy jogi definícióját a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (*továbbiakban: Flt.*) határozza meg. E szerint megváltozott munkaképességű személy *„aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek”.*(Flt. 58. § (5) m) pontja)

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény értelmében rehabilitációs ellátásra jogosult, az a megváltozott munkaképességű személy, akinek az egészségi állapota a komplex minősítési eljárás során 60 százalékosra minősített vagy annál kisebb mértékű.

Magyarországon a fent leírt célcsoportokra – megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek csoportja – mind a fogyatékossággal élő, mind a megváltozott munkaképességű fogalom is egyaránt használatos. Az alapvető jogok biztosa 2012-ben megfogalmazta a fogalmak sokféleségéből és az egyes szakterületeken való eltérő használatukból fakadó szakmai specifikus, jogi, pénzügyi problémát. *„A megváltozott munkaképességűek körébe a fogyatékkal élőkön túl beletartoznak az egészségkárosodottak is, ezáltal a teljes csoport meglehetősen összetett és eltérő sajátosságokkal bír, így a munka világába való hosszú távon eredményes beilleszkedésük csak egy sokkal differenciáltabb és célcsoport-specifikusabb módszertanon alapuló foglalkoztatási és támogatási rendszerben biztosítható.” (Kardos. In: Infojegyzet 2016/5. 82. oldal)*

Foglalkozási rehabilitáció, komplex munkaerőpiaci szolgáltatások

A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások célja a megváltozott munkaképességű személyek meglévő, fejleszthető képességeire épülő komplex rehabilitációjának, munkaerőpiaci integrációjának és munkába állásának elősegítése különböző mélységben megvalósuló fejlesztési folyamatok és eltérő eszközrendszer igénybevételével. A különböző, egyedi igények és szükségletek alapján meghatározott, különböző problémák kompenzálására, a munkára kész állapot elérésére irányuló szolgáltatások biztosítása belső, valamint külső kapacitásból (külső szolgáltatás támogatása) egyaránt.

A fentebb említett projektek az ügyfelek egyéni igényeihez igazodóan az egyéni fejlesztéshez szükséges foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat részben saját kapacitásai terhére, saját tevékenységi körében biztosították, részben akkreditált szolgáltatók bevonásával – egyéni ügyféltámogatásként – nyújtották az ügyfelek részére a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011. (XII.29.) Korm. rendelet alapján.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A foglalkozási rehabilitáció olyan folyamat, amely tervszerű, összehangolt, komplex, egyénre szabott, vagyis az egyén szükségleteihez, igényeihez alkalmazkodó tevékenységekre és a rehabilitálandó személy aktív részvételére, együttműködésére épül. Elsőrendű célja a teljes értékű állampolgári, társadalmi részvétel megteremtése. A komplex rehabilitáció egyik eleme.
A megváltozott munkaképességű személyek képességeinek szinten tartása – a képességek szinten tartása elsősorban azok esetében jelenti a rehabilitáció célját, akiknek a károsodás következtében képességeik, állapotuk romlik, nem javítható.

Ebben az esetben az állapotromlás megelőzése, illetve lassítása lehet az elsődleges cél.
A megváltozott munkaképességű személyek képességeinek fejlesztése minden tartósan akadályozott személy esetében elsődleges cél, akinél erre lehetőség kínálkozik. A társadalmi életben való részvételük elősegítése elengedhetetlen, hiszen az ember - függetlenül attól, hogy fogyatékossággal élő-e vagy sem - társadalmi lény, élete akkor teljes, ha teljes jogú társadalmi tagsággal bír, családot alapíthat, munkát végezhet, részese lehet kisebb és nagyobb közösségeknek stb.

A rehabilitáció egyénre szabott, vagyis az egyén szükségleteihez, igényeihez alkalmazkodó. Ez a modern európai szociális, egészségügyi vagy területfejlesztési stratégiai tervezésben az egyik legmarkánsabban jelen lévő alapelv, amely szerint a szolgáltatások során nem a hátrányos helyzetű ember képességeit és adottságait kell figyelembe venni, hanem szükségleteit, céljait és törekvéseit is.

A rehabilitációs folyamat alapvetően három fő szakaszból áll, amelyeket céljuk szerint tudunk megkülönböztetni.

- Orvosi (egészségügyi) rehabilitáció: az egészségi állapot helyreállítására, a szociális rehabilitáció az önellátás, az önálló élet és a társadalmi életben történő részvétel támogatására, míg a foglalkozási rehabilitáció a munkaerőpiacra történő belépés elősegítésére irányul. Célja a funkcióképesség lehetőség szerinti helyreállítása, ami megalapozza a lehető legjobb életminőség elérését.
- Szociális rehabilitáció: a társadalomba, a közösségbe való visszatérést célozza a szociális szolgáltatások rendelkezésre állásának ellenőrzése, szükség esetén pótlása útján. Eszköztára a mindennapi életvitelhez szükséges készségek fejlesztése, a munka világába való belépés, a munkában maradás támogatása, a szociális együttélési stratégiák fejlesztése, a visszaesés megelőzése. A hiányzó, elveszett, beszűkült, megromlott természetes támogatórendszerek – a család, a közösségek, a referenciacsoportok – helyreállítására, illetve pótlására fókuszál. Legfontosabb eszköze a megváltozott élethelyzet miatt kieső vagy csökkenő jövedelem helyettesítése, pótlása.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- Mentálhigiénés rehabilitáció: a tartósan akadályozott személy és családja pszichés támogatása az új helyzet elfogadásában, a veszteség feldolgozásában és megoldásában. A rehabilitációban közreműködő szakember feladata ebben a szakaszban a fogyatékossággal élő vagy a megváltozott munkaképességű személy és szűkebb környezete (például családja) pszichés támogatása az új, megváltozott állapot elfogadásában, a veszteség feldolgozásában, az új énkép kialakításában és fenntartásában.
  Célja: a tartósan akadályozott emberek munkaerőpiaci integrációját elősegítő minimumfeltételek megteremtése, hogy az érintett emberek alkalmassá váljanak a minél teljesebb értékű foglalkoztatásra; érdekeltek legyenek a munkavállalásban, a munkáltatók pedig befogadóvá váljanak a fogyatékossággal élő emberek iránt.

A foglalkozási rehabilitációs tevékenységek

- a tartósan akadályozott személyek iskolai végzettségének, szakképzettségének növelése;
- munkavállaláshoz, munkavégzéshez szükséges készségek fejlesztése, képességek erősítése;
- munkavállalást akadályozó tényezők (pl. szociális, mentális, egészségi) feltárása, a megoldás segítése; - partnerszervezetek segítése;
- munkáltatók informálása (támogatásokról, jogszabályokról, a fogyatékosság jellemzőiről);
- munkáltatók érzékenyítése;
- munkáltató–munkavállaló kölcsönös megfelelésének elősegítése;
- munkatársak felkészítése; betanítás, munkafázisok begyakoroltatása.

A munkaerőpiaci szolgáltatások alapfilozófiája

- a megváltozott munkaképességű, fogyatékos személyek munkavállalásának elősegítése kölcsönös együttműködés alapján, személyes képességeik figyelembevételével – lehetőség szerint a nyílt munkaerőpiacon,
- lehetőség a munkáltatóknak arra, hogy megtapasztalhassák a megváltozott munkaképességű, fogyatékossággal élő munkavállalók megbízhatóságát, pontos munkavégzését, elkötelezettségét.
- a foglalkoztatás szempontjából döntő fontosságú a munkavállalói és a munkáltatói érdekek kölcsönös megfeleltetése,
- a társadalmi befogadás előmozdítása érdekében összekötő szerep betöltése a munkavállalók – munkáltatók és a tágabb társadalmi környezet között,
- cél, hogy a munkavállalók számára pozitív irányban változzon a munkahelyi létbiztonság, a testi-, lelki-, mentális egészség,
- olyan tevékenység megvalósítása, melyben olyan társadalom eléréséért küzdünk, ahol megvalósulhat az esélyegyenlőség, ahol minden társadalmi szereplő elégedett,
- hosszú távon fontos, hogy elősegítsük egy befogadó jellegű társadalom létrejöttét, ahol bárki aktív tagként vehet részt a munkaerőpiacon a
  közösségek életében,

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- a szolgáltatások elősegítik a társadalmi szemléletváltás felgyorsulását; és az olyan fogalmak, mint a „tolerancia”, „elfogadás”, „nyitottság” mindennapi életbe való beépülését,
- a szolgáltatások közvetett eredményeként – a gazdaságilag aktívvá váló megváltozott munkaképességű, fogyatékos személyek foglalkoztatásának hatására – a fizetőképes kereslet nő.

Ilyen segítő munkaerőpiaci szolgáltatás tehát a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet 11. § (2)-(3) bekezdés értelmében:

a) a munkaerőpiaci információ nyújtása,
b) a munkatanácsadás,
c) a pályatanácsadás,
d) a rehabilitációs tanácsadás és
e) a pszichológiai tanácsadás.

A megváltozott munkaképességű munkavállaló és a rehabilitációs mentor által közösen meghatározott célok elérése érdekében egyéb, a munkához jutást és a munkahely megtartását, az egészséges életmódot, az önálló rendelkezést és önálló életvitelt segítő szolgáltatás különösen

a) az életvezetési tanácsadás,
b) a jogsegélyszolgálat,
c) a családgondozás és
d) a szociális ügyintézés.

A munkáltatónál a rehabilitációs foglalkoztatási feladatok szervezését, összehangolását a **rehabilitációs tanácsadó** látja el míg a **rehabilitációs mentor** a rehabilitációs tanácsadóval együttműködve, a megváltozott munkaképességű munkavállalóval fennálló közvetlen kapcsolat révén, a munkavállaló érdekeinek és szükségleteinek figyelembevételével elősegíti a foglalkozási rehabilitáció hatékony megvalósulását.

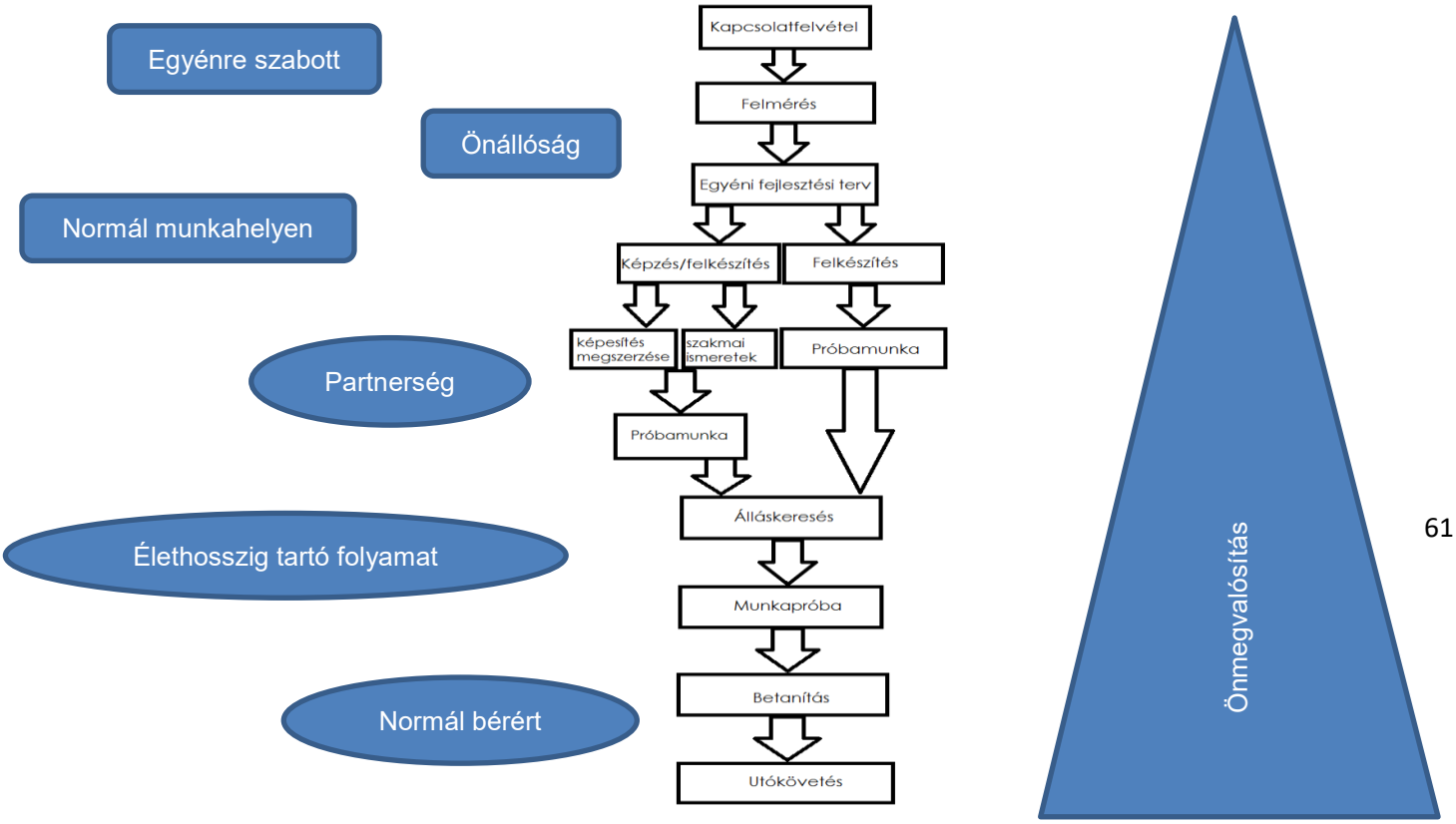
Ennek vonatkozásában kapcsolatot tart a megváltozott munkaképességű munkavállalóval, szükség szerint annak családjával,

- felméri, valamint elősegíti a megváltozott munkaképességű munkavállaló képességeinek fejlesztését,
- tájékoztatást nyújt a megváltozott munkaképességgel összefüggő szociális, munkaügyi, egészségügyi, oktatási rendszerrel és jogszabályi előírásokkal kapcsolatban,
- megválasztja a megfelelő oktatási módszereket,
- részt vesz a személyes rehabilitációs tervek elkészítésében, felülvizsgálatában, módosításában,
- közvetítő szerepet tölt be a munkáltató és a rehabilitációs hatóság között a megváltozott munkaképességű munkavállaló minél sikeresebb és hatékonyabb rehabilitációja érdekében,

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- a tranzit foglalkoztatást követően legalább 6 hónapig szükség szerint segítséget nyújt a megváltozott munkaképességű munkavállaló nyílt munkaerőpiacon történő sikeres elhelyezkedése érdekében.

A foglalkozási rehabilitációs célú tanácsadás folyamatlépései



Lásd: Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások, 2018. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.

Munkaerő-közvetítés

A közvetítési tevékenység a munkaügyi szervezet legközvetlenebb munkaerőpiaci szolgáltatása. Célja a munkaadók munkaerőigényének kielégítése, illetve az álláskeresők mielőbbi munkához (munkahelyhez) juttatása. Elősegíti az álláskeresők és az álláskínálók találkozását annak érdekében, hogy közöttük foglalkoztatásra irányuló jogviszony jöjjön létre.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Munkatanácsadás
A munkavállalás szempontjából bizonytalan álláskeresőknek egyéni vagy csoportos formában nyújtott szolgáltatás, melynek során a tanácsadó segít a munkavállaláshoz kapcsolódó értékek, képességek, készségek feltárásában, a munkaerőpiaci célok kidolgozásában, és az ezekhez kapcsolódó tennivalók összeállításában az állást keresőknek a legmegfelelőbb munkaterület megtalálása érdekében. Segíti az elhelyezkedést gátló körülmények feltárását és a megszüntetésükre, elhárításukra szolgáló terv készítését.

Pályatanácsadás
A pályatanácsadás formái: pályaválasztási és pályakorrekciós tanácsadás. A pályaválasztás előtt álló érdeklődő a tanácsadóval folytatott egyéni beszélgetése során segítséget kap a későbbi munkavállalás szempontjából értékes érdeklődési köreinek számbavételéhez, önismeretének mélyítéséhez. Az érdeklődési iránynak megfelelő információt kaphat arról, hogy hol és milyen iskolarendszeren belüli és azon kívüli képzési forma elsajátítására van lehetőség, milyen eséllyel pályázhat az általa elképzelt közép-, illetve felsőoktatási intézménybe. A pályamódosítási tanácsadás segítséget nyújt új képzési irány vagy foglalkozás megtalálásához olyan személy számára, aki az eredeti szakmai képzettségének megfelelő területen nem tud elhelyezkedni, mert az a személyiségének, képességének, egészségi állapotának, vagy a munkaerőpiaci keresletnek nem felel meg.

Pszichológiai tanácsadás
A pszichológiai tanácsadás segít feltárni az álláskeresők számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, elhelyezkedést akadályozó tényezőket. Hatékony segítséget tud adni a pályaválasztóknak, pályakezdőknek, a képzés vagy továbbtanulás előtt állóknak, és mindazoknak, akik nehezen élik meg az álláskeresők állapotát, bizonytalanok saját magukkal és jövőjükkel kapcsolatban. A pszichológus támogatást nyújt a tanácskérő ügyfél személyiségének, érdeklődésének és képességeinek megfelelő legideálisabb pálya, illetve munka kiválasztásában, a pályaválasztást, munkavállalást megalapozottá tevő önismeret fejlesztéséhez.

Rehabilitációs tanácsadás
A megváltozott munkaképességű, fogyatékos, egészség-károsodott személyeknek nyújtott tanácsadási forma. Célja a foglalkozási rehabilitációban érintett. Az ügyfelek elhelyezkedésének elősegítése, motivációs szintjük javítása, attitűdjeik foglalkoztatás-központú befolyásolása, a foglalkozási rehabilitáció irányának meghatározása azon esetekben, amikor képzettségi szintjüknek megfelelő munkakörbe az érintett ügyfelek nem közvetíthetőek.

Mentori szolgáltatás
A mentori szolgáltatást azoknak az ügyfeleknek biztosíthatja a munkaügyi központ, akiknél a személyes konzultáció alapján megállapítható, hogy az együttműködési kötelezettség teljesítéséhez, a szolgáltatások, támogatások igénybevételéhez, az állami vagy más szervekkel való kapcsolattartáshoz, az önálló munkába álláshoz, vagy a munkahelyen történő beilleszkedéshez személyes segítségre van szükség.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A mentori szolgáltatást a mentor nyújtja. A rehabilitációs járadékban részesülő személy számára történő rehabilitációs mentor kijelölésének szabályairól külön jogszabály rendelkezik

Munkakör elemző módszerek

A munkakörelemzés leggyakoribb szempontjai (*Dr. Klein Balázs, Prof. Dr. Klein Sándor, Zentai Anita, 2015: Célcsoport-specifikus felmérő eszközök gyűjteménye megváltozott munkaképességű személyek kompetenciavizsgálatára*
https://fszk.hu/wp-content/uploads/2016/04/alkalmassagvizsgalo_eszkoz_katalogus.pdf)

- **Képességek, tudás**: Speciális adottságoktól és ismeretektől az általános képességekig, Leggyakrabban az intelligencia szint, a problémamegoldó képesség, illetve a szakmai ismeretek szintjének vizsgálata fordul elő kiválasztási szempontként, de egyes sajátos munkakörök esetén speciális funkciók is bekerülhetnek a kiválasztási szempontrendszerbe.
- **Gondolkodási stílus:** A gondolkodási folyamatokat olyan „alapvető szűrők" határozzák meg, melyek kihatnak arra, hogyan érzékeli és értelmezi az ember az őt körülvevő világot, illetve hogyan fordítódik át a külső világ a gondolatokban megjelenő tapasztalattá. Ezek a „szűrők" az egyéni észlelési és információ feldolgozási preferenciáinkon keresztül mutatkoznak meg, munkavégzésünk során éppúgy, mint kapcsolatainkban.
- **Érzelmi intelligencia:** Az emocionális intelligencia (EQ) a gondolkodás és az érzelem közötti kapcsolat vizsgálatáról ad képet, vagyis az érzelmi töltésű információk megértésében, feldolgozásában és használatában megmutatkozó egyéni jellegzetességeket mutatja meg.
- **Személyiség:** A személyiséget integrált egységgé szervező alapkövek, a személyiségvonások stabilan jellemzik az adott egyént, így azok viszonylagos állandóságuk révén jól mérhetőek és jó bejósló erővel rendelkező tényezők lehetnek. A személyiségvonások általában nem teljesen függetlenek egymástól, ezért gyakran az együtt járó vonások, mint személyiség faktorok jelennek meg.
- **Viselkedési- és kommunikációs stílus:** Az egyéni hétköznapi megnyilvánulások egyik legjellemzőbb formáját az a viselkedési mintázat jelenti, mely a különféle helyzetekben és időben többé-kevésbé következetesen megfigyelhető reakció módokat öleli fel. A viselkedési stílus befolyásolja a kommunikációs stílust is, mind verbális, mind pedig non-verbális szinten, és ez pedig kihat a mások felé, illetve a feladatvégzés során mutatott reakcióinkra.
- **Érdeklődés, attitűd, motiváció:** Ezek a tényezők az egyéni akcióra, illetve reakcióra való készültség szubjektív állapotát határozzák meg, vagyis más szóval azt mutatják meg, hogy miért viselkedünk egy bizonyos módon, és melyek a bennünk lévő belső hajtóerők. Ezek megjelenhetnek érdeklődési területünkben, értékítéleteinkben, véleményünkben, illetve motivációs késztetéseinkben egyaránt.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- **Kompetencia:** Röviden azon egyéni képességek, ismeretek, vonások és viselkedési módok halmazaként határozható meg, mely egy meghatározott szerep- vagy munkakör hatékony ellátásához, és a cég vagy más szervezet stratégiai célkitűzéseinek eredményes megvalósításához szükségesek. Egy adott tevékenységi területen meglévő kompetencia igen sok tényező együttes hatásának köszönhető, vagyis annak elemei nagyon sokrétűek lehetnek.

Munkakörelemző eszközök és módszerek

A munkakörelemző rendszerek olyan – tipikusan számítógéppel támogatott – eszközök, melyek segítségével munkaköröket tervezhetünk vagy jellemezhetünk, kompetenciamodelleket építhetünk fel, kiválasztási és fejlesztési stratégiákat dolgozhatunk ki, valamint hozzásegítenek minket egy olyan keretrendszer kidolgozásához, melyben strukturáltan mérhetjük fel a munkavállaló teljesítményét.

A munkakörelemző rendszer segítségével felmérhető, hogy az adott munkakörben mely feladatok, célok a legfontosabbak, milyen követelményeket ró a munkakört betöltő személyre, milyen készségek, személyiségvonások, kompetenciák elengedhetetlenek az adott feladatkörrel bíró munkakör betöltéséhez, és ezek a jellemzők milyen eszközökkel deríthetők fel.

A munkakör elemzése tipikusan csoportos feladat. Egy adott munkakörről sok embernek lehet releváns véleménye, nézete, és egy adott munkakör soha nem független a többi munkakörtől.

A munkakört betöltő egyénnek vannak felettesei, beosztottjai, kollégái, laterális, illetve vertikális kapcsolatai más részlegek dolgozóival. Ezek az egyének mind-mind kapcsolatban állnak az adott munkakört betöltő személlyel, így magával a munkakörrel is. Minden ilyen személy más-más nézőpontból tekint a munkakörre, más-más szempontokat, jellemzőket, feladatokat tart fontosnak.

<u>Ezen nézőpontok összevetése számos okból fontos lehet:</u>

- Milyen követelmények támaszthatók?
- Milyen kérdésekkel lehet fordulni az adott munkakört betöltő személyhez?
- Miben dönt ő és miben mások?
- Melyek a felelősségi körei?
- Jól körülhatároltak-e a munkaköri célok?
- A munkakört különböző nézőpontokból tekintő embereknek mennyire egységes a véleménye?

Ilyen és hasonló kérdések eldöntéséhez nyújt segítséget a munkakörelemző rendszer. Mint fentebb azt említettük, a munkakörelemzés csoportos feladat. Mielőtt a „számítógépes” munka elkezdődne, összegyűlnek azok az emberek, akiknek véleménye mérvadó az adott munkakör szempontjából – az azt betöltő személy(ek), a vezetője, a beosztottja (pl. titkárnő), kollégái, azok az emberek, akik szoros kapcsolatban állnak az adott munkakörrel stb.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Ezen az egy-két órás összejövetelen a résztvevők megpróbálnak konszenzusra jutni arról, hogy milyen fő célokkal jellemezhető a munkakör, illetve milyen feladatokat kell elvégeznie az azt betöltő személynek.

Egy konkrét munkakörelemző rendszer (WPS) bemutatása
Az alábbiakban az SHL WPS (Work Profiling System) nevű eszközét mutatjuk be. Egyéb munkakörelemző rendszerek és módszerek ettől eltérő lépéseket és jelentéseket készíthetnek, de az adott eszköz bemutatásán keresztül nagyrészt mégis képet tudunk adni a munkakörelemzés egyes lépéseiről és különféle hasznosítási területeiről.

A munkakörelemző rendszer tartalmaz egy ún. „Feladatok" részt. Ebben a részben előre definiált, kellőképpen tág, ugyanakkor megfelelően körül határolt feladatcsoportok találhatók. Minden feladatcsoport felosztható 5–15 kisebb, konkrét feladatra. Ezek a feladatcsoportok kis kártyákon is szerepelnek. A résztvevők – rendszerint 5-6 fő – először megismerkednek a feladatcsoportokkal, majd önállóan kiválasztják azt a 8-10 feladatcsoportot – többet nem nagyon érdemes –, melyet az adott munkakör szempontjából relevánsnak tartanak. Természetesen nagyon ritka az, mikor minden résztvevő ugyanazt a 8-10 feladatcsoportot tartja jellemzőnek. Lesznek átfedések és különbségek. A résztvevőkre hárul a feladat, hogy a maguk módján eldöntsék, melyek az igazán fontos feladatcsoportok. Ha az átfedés mértéke megközelíti a nullát, már önmagában az is sokatmondó – a munkakör nem különösképpen behatárolt.
Miután a résztvevők megegyeztek, hogy melyek a fontos feladatok – természetesen a végén sem szükségszerű a 100 százalékos átfedés, hiszen éppen ez mutat rá a tényleges különbségekre –, megkezdődhet a munkakör-elemző rendszerhez tartozó kérdőív kitöltése. Ez számítógépen történik. A válaszadók először rangsorolják a kiválasztott feladatcsoportokat relevancia szempontjából, majd fontosság és időráfordítás szerint értékelik az egy-egy feladatcsoportba tartozó konkrét feladatokat, és ezt követően értékelik az ún. kontextusváltozókat (például: fizikai környezet, interperszonális kapcsolatok, munkaidő, szükséges képzettség stb.).

Miért használják előszeretettel a WPS rendszert?
A WPS a munkavállalók fejlesztésének számos aspektusát hatékonyan támogatja:
- feladatkoordináció,
- emberek irányítása,
- kreatív gondolkodás,
- információk hatékony felhasználása,
- kommunikáció,
- adminisztráció,
- szolgáltatás nyújtása másoknak,
- fizikai tevékenységek.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A rendszer működése

- Meghatározza az adott munkakör sikeres betöltéséhez szükséges kompetenciákat egy szakértői adatbázis felhasználásával. Ennek a strukturált kompetencia- és munkakörnyezet-modellnek a segítségével jellemzi a munkakört.
- Meghatározza az adott munkakörhöz leginkább megfelelő kiválasztási módszert, eszközegyüttest, valamint a munkakör szempontjából releváns interjúkérdéseket is javasol a kiválasztáshoz.
- Információkat szolgáltat egy strukturált teljesítményértékelő rendszerhez, melynek segítségével felmérhetjük egy adott egyén vagy csapat teljesítményét.
- Munkakörértékelő stratégiát dolgozhatunk ki segítségével, s így egy strukturált kompetenciamodell alapján osztályozhatjuk a munkaköröket.
- Munkakör és munkavállaló összevetéséhez készít munkalapot, melynek segítségével összevethetjük az egyes személyek erősségeit és gyengéit, fejlesztendő területeit a munkakör követelményeivel.

Az elemző folyamatról – röviden

1. Meghatározzuk a munkakör fő célját, alapvető jellegét (vezetői, adminisztratív, szakmai, manuális stb.), az eredményes munkavégzéstől várt „output”-ot, egyszerűen, tömören, valamint kijelöljük az elemzés vezetőjét (rendszerint egy cégen belüli, kiképzett HR-szakembert vagy egy SHL konzultánst).
2. Kiválasztunk egy csoportot (3–8 fő), akiknek „rálátása”, van a munkakörre (a munkakört – vagy hasonló munkakört – már betöltők, beosztottak, felettesek stb.). Ők jellemzik majd – strukturált, számítógépesített kérdőívek segítségével – az adott munkakört.
3. Csoportos beszélgetés a munkakör fő céljának eléréséhez szükséges kb. 5 főfeladat meghatározásához, valamint azoknak az általános területeknek, tevékenységi köröknek a kijelöléséhez, amiket majd a kérdőív kitöltése során az elemzők részletesebben értékelnek.
4. A munkakörelemző tesztek kitöltése.
5. Adatok összegzése, statisztikai ellenőrzések, hibakeresés.
6. Leírások előállítása.

A munkakörelemző rendszer felhasználása szervezeti célokhoz

- kompetenciák meghatározása
- új munkakörök strukturálása és meghatározása
- munkaköri leírások felépítése
- munkavállalóval szembeni követelmények meghatározása
- teljesítményértékeléshez kritériumok meghatározása
- munkakörök kategorizálása
- a kiválasztási folyamat hatékonyabbá tétele
- kiválasztási kritériumok meghatározása
- interjúzás fejlesztése

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- fejlesztendő területek meghatározása
- teljesítményértékelő rendszerek kifejlesztése
- munkakörök átdefiniálása, összevonása
- munkaköri kultúrában, feladatokban beállott változások kezelése
- csapatépítés
- karriertervezéshez kompetenciák meghatározása

Munkaköri területek

- iskolázottság
- utazás
- tevékenységek kihatásának időigénye
- munkakörrel kapcsolatos formális tréning
- munkaköri tapasztalat
- munkakörrel kapcsolatos tudás mélysége
- tagságok/engedélyek
- különleges felelősségi körök
- szervezeti szabadság
- a tevékenység anyagi kihatásai
- funkcionális felelősség
- fizikai korlátozottság / egészségügyi kérdések
- felelősség erőforrásokért
- felelősség munkatársakért
- érvelési, következtetési képességek komplexitása
- az otthontól távol töltött idő
- interperszonális kapcsolatok
- fizikai veszélyek
- fizetés, juttatások
- változás, változtatás
- vezetői szintek
- a munka rendszeressége

A munkakörelemző rendszer leírásai

A rendszer segítségével világos, tömör és praktikus leírások készíthetők, többek között az alábbi területekről.

- *Munkavállaló jellemzése*

  Ez a leírás kiemeli a munkakör sikeres betöltéséhez szükséges személyi kompetenciákat vagy attribútumokat, jelezve ezek fontosságát, a munkakörben betöltött szerepét.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Példa:

- *Legjellemzőbb csoportszerepek*

Csapattagtípus	***Százalék***
Koordinátor	100 %
Forráskutató	92 %
Serkentő	85 %
Megvalósító	76 %
Akkurátus	70 %
Ellenőrző-Kiértékelő	60 %
Ötletgyártó	59 %
Csapatjátékos	53 %

- *Javasolt kiválasztási eljárások*

  Ez a leírás az ideális munkavállaló kiválasztásához releváns kiválasztási eszközöket javasol, jelezve ezek relatív relevanciáját. Része a tesztek (képesség és személyiség) kiválasztására vonatkozó útmutató is, valamint egy javasolt interjústruktúra.

- *Teljesítményértékelő füzet*

  Ez a leírás egy munkakörhöz igazított struktúra, melynek segítségével felmérhetjük a munkavállaló teljesítményét a siker szempontjából releváns kulcstevékenységek tekintetében.

- *Személyre szabott fejlesztési terv*

  Fejlesztési célokat szolgáló munkafüzet, melynek segítségével a munkavállaló és felettese együtt járhatják körbe a siker eléréséhez szükséges kulcsfontosságú kompetenciákat, fejlesztési stratégiát.

- *Munkakör leírása*

  Ez a leírás tömör, strukturált formában írja le a munkakört. Tartalmaz kulcstevékenységeket, általános teendőket és a munkakörnyezet leírását. *A szakmai anyagot a Nemzeti Fogyatékosságügyi- és Szociálpolitikai Központ Közhasznú Nonprofit Kft. készítette.*

  Forrás: https://fszk.hu/wp-content/uploads/2016/04/alkalmassagvizsgalo_eszkoz_katalogus.pdf)

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Felhasznált irodalomjegyzék

Hivatkozott jogszabályok jegyzéke

- Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

Törvények:

- A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény;
- A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény;
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény;
- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény

Kormányrendeletek, rendeletek határozatok:

- A komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet;
- A fogyatékos személyek alapvizsgálatáról, a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatról, továbbá a szociális intézményekben ellátott személyek állapotának felülvizsgálatáról szóló 92/2008. (IV. 23.) Korm. rendelet;
- A súlyos fogyatékosság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékossági támogatás folyósításának szabályairól szóló 141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet

Hivatkozott irodalom jegyzéke:

- Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon (KSH 2012.)
- A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, 4.,9. oldal Brüsszel, 2010.11.15.
- A Fogyatékossággal Élő Emberek Esélyegyenlőségek Alapvető Szabályai, 15. oldal United Nations, 1994,
- EU-SILC UDB 2016 – version of March 2018 (and preceding UDBs)
- Az európai együttműködés sikeres színtere: A foglalkozási rehabilitáció - Jó gyakorlatok az EU régi és új tagállamaiban - Nemzetközi szakmai rehabilitációs konferencia, Budapest, 2006. január 30-31. Előadás, A foglalkozási rehabilitáció magyarországi helyzete, program az Állami Foglalkoztatási Szolgálat foglalkozási rehabilitációs szolgálatának fejlesztésére - Lechnerné Vadász Judit
- A munkavállaló munkáltató szempontjából történő meghatározására Mélypataki Gabriella: A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából, Konferencia, 2015. április 9–10., Miskolc
- A szociális védelem és a társadalmi integráció célját szolgáló stratégiákról szóló 2007-es nemzeti jelentések és a tagállamok foglalkoztatásról szóló jelentései a nemzeti reformprogramok keretében, 2. oldal, 2006.

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- Brief, A. P. – Nord, W. R. (1990): Work and meaning: definitions and interpretations. In Brief, A. P. – Nord, W. R. (Eds) (1990): Meanings of occupational work: A collection of essays. Lexington, MA: Lexington Books.
- Dr. Gere Ilona: A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába In: A foglalkozási rehabilitáció Magyarországon: a szabályozás múltja, jelene, jövője, 2. oldal, Budapest 1998.
- Dr. Gere Ilona- Szellő János (2007): Foglalkoztatási rehabilitáció. Jegyzet, Budapest, FSZK.
- Frey Mária (2007): Szociális gazdaság kézikönyv, 57. oldal, OFA, Bp.
- Kardos Krisztina: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, In: Infojegyzet 2016/5.
- Könczei György-Kullmann Lajos (szerk.) (2009): A (komplex) rehabilitáció alapjai In: Fogyatékosságtudományi Tudásbázis, Bevezetés a komplex rehabilitációba szöveggyűjtemény 15. oldal, ELTE GYK, Bp..
- Könczei György (1994): Mégis, kinek az érdeke? A fogyatékkutatás és a fogyatékos-politika útja a rehabilitációtól a független életig, Akadémiai doktori értekezés, 104-105. o. „A Rák Ellen, Az Emberért, A Holnapért!" Társadalmi Alapítvány, Budapest
- Napi Gazdaság, 2015. július 31.
- 2011. évi népszámlálás adatai (2015): A fogyatékossággal élők helyzete és szociális ellátásuk, 11-15.oldal, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- Csapó, G. (2009). Munkaerőpiac, foglalkoztatás, integráció. Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar http://mek.oszk.hu/09800/09889/09889.pdf
- Dávid, A.- Dr. Gadó, M.-Csákvári, J. (2008). Látássérült emberek elemi és foglalkozási rehabilitációja. Útmutató látássérült emberek rehabilitációjával foglalkozó szakemberek számára. Budapest: Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány
- http://fszk.hu/wp-content/uploads/2016/05/latasserult_emberek_elemi_es_fog_rehab.pdf
- Szilágyi, K. (1994). A tanácsadás módszerei I-II. Gödöllő: Gödöllői Agrártudományi Egyetem, Gazdasági- és Társadalomtudományi Kar
- Farkasné Jakab, at al. (2012). A komplex rehabilitáció. Szekszárdi Szociális Műhelytanulmányok. Szekszárd: Szociális Munka és Szociálpolitikai Intézet https://www.academia.edu/people/search?utf8=%E2%9C%93&q=komplex+rehabilit%C3%A1ci%C3%B3
- Juhász Ferenc (2004): Károsodás, fogyatékosság, rokkantság, 21. oldal
- Dávid Andrea, Dr. Gadó Márta, Csákvári Judit (2008): Látássérült emberek elemi és foglalkozási rehabilitációja
- Márkus Eszter (2002): A súlyos-halmozott fogyatékosság meghatározásának problémái nevelési és szociális szempontból, 178. oldal
- Laczai Róbert (2014): Kiválasztás és interjútechnika
- Klein Dávid és Klein Sándor (2004): Az interjú, Humánpolitikai Szemle 7. szám

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- Dr. Bokodi Márta PhD (2020).: Kiválasztási és interjútechnikák
- Dr. Harangozó Judit, at al. (2014): Célcsoportok bemutatása, Szakmai anyag foglalkozási tanácsadók részére
- Theo Peeters (2005): Elmélettől a gyakorlatig, 2005. Kapocs Könyvkiadó
- Tari Gergely (2015): A „mentális zavar" fogalom definíciós nehézségei
- Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások, 2018. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.
- Dr. Klein Balázs, at al. (2015): Célcsoport-specifikus felmérő eszközök gyűjteménye megváltozott munkaképességű személyek kompetenciavizsgálatára

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím:1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szgyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE