Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság

MUNKAERŐ-PIACI ISMERETEK, ESZKÖZÖK, JÓ GYAKORLATOK

EFOP-3.8.2-16-2016-00001 ÉS A VEKOP-7.5.1-16-2016-00001 AZONOSÍTÓSZÁMÚ,
SZOCIÁLIS HUMÁN ERŐFORRÁS FEJLESZTÉS
CÍMŰ KIEMELT PROJEKT

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A TOVÁBBKÉPZÉS CÉLJA

- Célja
  - a társadalmi-demográfiai változásokra reagáló,
  - innovatív elemeket tartalmazó továbbképzések kialakítása és biztosítása,
  - a területen dolgozó szakemberek továbbképzése,
  - a szolgáltatásnyújtás folyamatainak eredményesebbé tétele,
  - a dolgozók megtartása, a pályaelhagyás csökkentése és a területen dolgozók elismertségének növelése.
- További cél a szociális és kapcsolódó szakmák közötti együttműködés kialakítása, erősítése, fejlesztése a továbbképzések biztosítása és lebonyolítása által.

BEMUTATKOZÁS, A TOVÁBBKÉPZÉS INDÍTÁSA

- Bemutatkozás, tapasztalatok, motiváció, elvárások
  - név
  - foglalkozási terület
  - klienskör
  - feladatok
  - gyakorlati tapasztalatok
  - előzetes ismeretek
  - a témához kapcsolódó nézetek
  - a továbbképzéssel kapcsolatos motiváció
  - a továbbképzéssel kapcsolatos elvárások

CSOPORTSZABÁLYOK

- Titoktartás
- Kommunikáció: egyes szám első személy, tisztelet
- Részvétel: aktivitás, önkéntesség
- Időkeretek: a nap kezdése, zárása, szünetek
- Technikai kérdések: mobiltelefon-használat, stb.

A TOVÁBBKÉPZÉS TELJESÍTÉSÉNEK FELTÉTELEI

- **hiányzásra vonatkozó előírások**
- **a továbbképzés számonkéréssel végződik**
  - a számonkérés módja: **a szakmai tanácskozáson való aktív részvétel, a szakmai tanácskozásról 1 oldalas összefoglaló készítése**: „Mit tanultam meg aznap? A munkám mely területén tudom az elsajátított új ismereteket hasznosítani?” A továbbképzés a beszámolók elfogadását követően tekinthető teljesítettnek.
  - a továbbképzés elvégzése abban az esetben sikeres, ha a továbbképzésben résztvevő a számonkérést sikeresen teljesítette, ehhez magas színvonalú minősítési tartalomnak (pl. továbbképzési tematika) megfelelő professzionális kidolgozást várunk. A minősített továbbképzési program tematikáját a kiemelt projekt biztosítja.

A TOVÁBBKÉPZÉS ÜTEMEZÉSE

Témakörök:

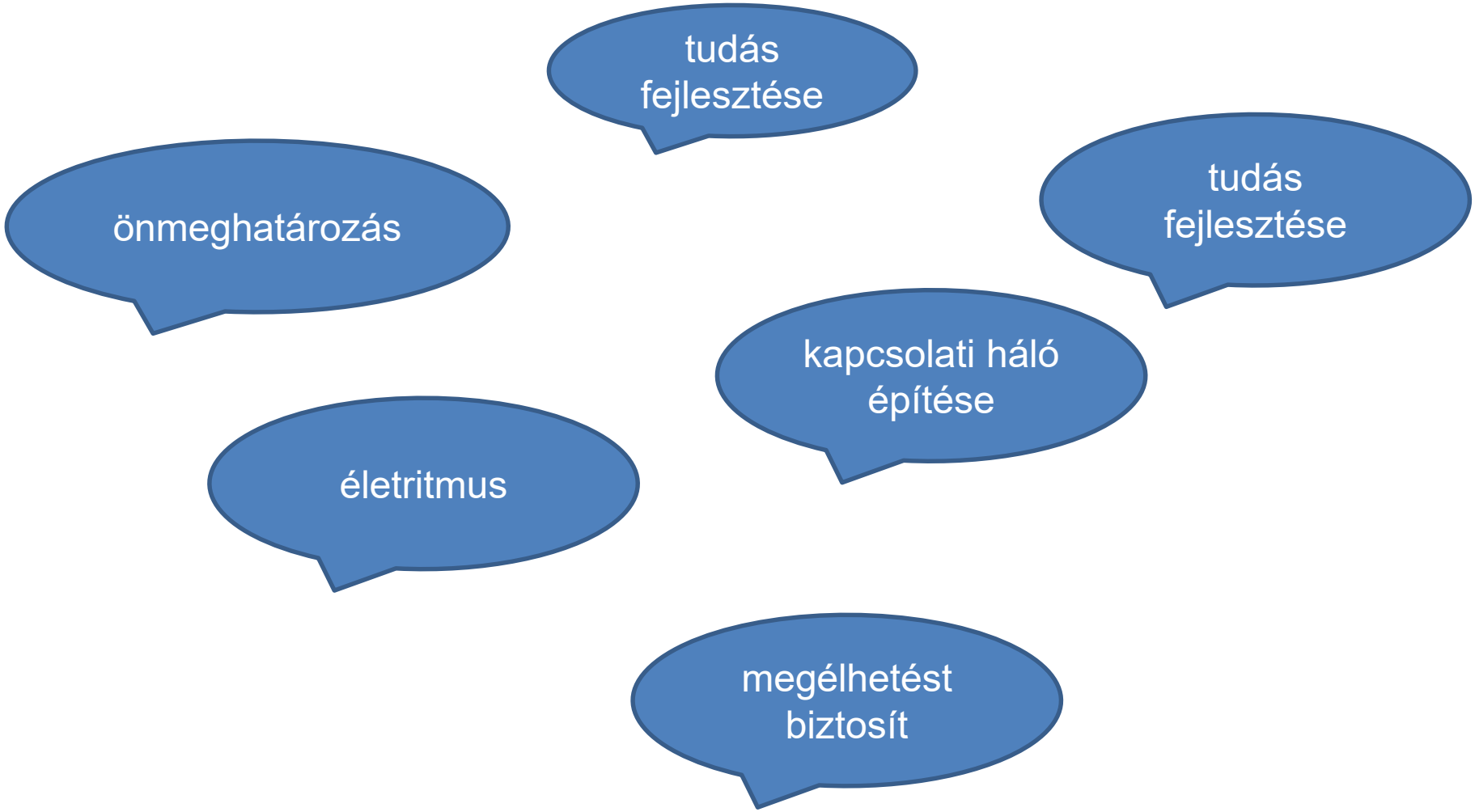
- Munkaerő-piac elemzések a megváltozott munkaképességű célcsoport vonatkozásában
- Definíciók: megváltozott munkaképesség, fogyatékosság, egészségkárosodás, rokkantság
- Komplex minősítés folyamata és egészségkárosodás mértéke, rehabilitációs hatóság illetékessége és feladatköre
- Foglalkozási rehabilitáció fogalma és színterei
- Megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatási színterei, fejlesztő foglalkoztatástól a nyílt munkaerő-piacig az akkreditált foglalkoztatásig
- Munkáltatót ösztönző elemek a mai foglalkoztatáspolitikában

ÁLTALÁBAN AZ UTCA EMBERE HOGYAN TEKINT A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ/FOGYATÉKOS SZEMÉLYEKRE?

- kerüljük, a szemkontaktust, elnézünk
- sajnálatot, szánalmat érzünk
- azt gondoljuk, hogy ők sérültek és korlátozottabbak ezáltal
- nem teljes értékű emberek
- alkalmatlanok mind fizikai mind szellemi munkára
- kiszolgáltatott helyzetben vannak



MIÉRT SZÜKSÉGES A MUNKA AZ EGYÉN SZEMPONTJÁBÓL?



VÉLT VAGY VALÓS „FÉLELMEK” A FOGLALKOZTATÁSHOZ KAPCSOLÓDÓAN – ALKALMAZHATÓ MUNKÁLTATÓI HR ESZKÖZÖK

A fogyatékos és vagy megváltozott munkaképességű személy kérdései jellemzően munkavállaláskor:

- az elvégzendő munka mennyisége,
- a munka jellege,
- a mobilitás nehézségei.

HR eszközök:

- munkafeltételek, pl: a munkarend,munkaidő személyre szabása
- teljesítménykövetelmények megfelelő kialakítása
- emberi segítség igény szerinti biztosítása,
- speciális technikai segédeszközök,
- biztonságos és **BEFOGADÓ/TÁMOGATÓ** munkakörnyezet biztosítása.

Ha jól megnézzük az általánosságban elfogadott és manapság egyre népszerűbb „atipikus” foglalkoztatási jellemzőkről beszélünk.

Sokszínű szakmai fogalomhasználat:

Rokkantság

Egészségkárosodás

Megváltozott munkaképességű

Fogyatékosság

PONTOS DEFINÍCIÓK, MEGHATÁROZÁSOK I.

Fogyatékosság

tartós **végleges**



FOGYATÉKOSSÁG DEFINÍCIÓJA

Fogyatékos személy: 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.

FOGYATÉKOSSÁGI TÍPUSOK:



PONTOS DEFINÍCIÓK, MEGHATÁROZÁSOK II.

Korlátozottság (korábban: rokkantság)

A társadalmi szerepkörökben való részvétel korlátozottságát jelenti. Az ember, mint társadalmi lény társadalmi funkcióinak betöltésében bekövetkező zavar.



PONTOS DEFINÍCIÓK, MEGHATÁROZÁSOK III.

Egészségkárosodás

A károsodás a biológiai működés zavara, amely időszakos vagy állandó élettani vagy anatómiai veszteségként, rendellenességként jelenik meg.

- Egészségi állapot: az egyén fizikai, mentális, szociális jóllétének betegség, illetve sérülés után kialakult vagy veleszületett rendellenesség következtében fennálló tartós vagy végleges kedvezőtlen változásait (egészségkárosodás) figyelembe véve meghatározott állapot.

Az egészségkárosodás mértékét %-os formában adja meg a jogszabályi környezet és a 2012-ig használt terminológia szerint ezt neveztük összervezeti egészségkárosodási mértéknek (ÖEK).

A minősítés terminusa 2012. után az „egészségi állapot mértéke” elnevezést használja szintén %-os formában, ami viszont a gyakorlatban az összszervezeti egészségkárosodás mértékének a 100%-ból történő levonását jelenti (a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet 2. § (2) bekezdés).

PONTOS DEFINÍCIÓK, MEGHATÁROZÁSOK IV.

Megváltozott munkaképességű személy

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).

A MUNKAERŐ-PIACON MA ELVÁRT KULCSKOMPETENCIÁK

Legalább középfokú végzettség

Piacképes szaktudás, vagy gyakorlat

Rugalmasság

Irodai technológiákban való jártasság

Kitartás



Képezhetőség

Terhelhetőség

Megbízhatóság

Stabil számítástechnikai ismeret

Önállóság

Nyelvtudás

Stressztűrő képesség

HUMÁN-ÖKORENDSZER ELMÉLET

Az elmélet szerint egy ember életében **hét szinten lehet valamilyen zavar.**

Kockázati tényezők lehetnek: nem megfelelő lakhatási körülmények • munkanélküliség • rossz egészségi állapot • fogyatékosság • etnikai hovatartozás • alacsony vagy elavult iskolai végzettség • gyermekvállalás.

Szintjei:

1. Fizikai: a kialakult probléma
2. Intraperszonális: A kialakult fogyatékossággal, vagy megváltozott munkaképességgel gyakran együtt járó negativisztikus gondolkodásból eredő szeparáció
3. Interperszonális: A megváltozott munkaképességű, elmagányosodott személytől elfordul a támogató környezete (barátok, ismerősök, távolabbi családtagok)
4. A család: Terhelt család, az érintett személy gyermekszerepbe történő helyezése
5. A helyi közösségek: A támogató intézmények jelenléte kulcsfontosságú
6. Kulturális: Elutasítás, félelem
7. Állam, a nemzet: Megfelelő jogszabályi környezet, támogatások jelenléte.

A szociális munka és a humán ökorendszer kapcsolata

Amikor egy vagy több természetes támasz nem működik megfelelően az egyén másik természetes támaszt keres. Amikor már minden természetes támaszt megpróbált elérni, és egyik sem megfelelő, akkor valamilyen szakmai (nem természetes) támaszt keres. A szociális munkás nem olyan emberekkel foglalkozik, akiknek problémáik vannak, hanem olyanokkal, akik nem tudnak megbirkózni azokkal.

CÉLCSOPORTOK INTERJÚZTATÁSI TECHNIKÁI- HALLÁSSÉRÜLTEK I.

- Hallássérült személy olyan siket vagy nagyothalló személy, aki kommunikációja során a magyar jelnyelvet vagy valamely speciális kommunikációs rendszert használja, illetve
- Siketvak személy: olyan egyidejűleg hallás- és látássérült személy, aki kommunikációja során speciális kommunikációs rendszert használ.

A hallássérült személyek foglalkoztatási sajátosságai?

A hallássérült személyek jobban koncentrálnak a munkájukra, különleges módon közelítik meg a problémákat, másképp látnak rá a feladatokra. Az ő gondolkozásuk kicsit eltérőbb ép embertársaitól. Érdemes hagyni, hogy jól kihasználhassák ezt az adottságukat. Nem feltétlenül tudnak kommunikálni telefonon, azonban gyorsan gépelnek, gyorsan reagálnak.

Hogyan segíthetjük a hallássérült személy interjúztatását?

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!

CÉLCSOPORTOK INTERJÚZTATÁSI TECHNIKÁI-HALLÁSSÉRÜLTEK II.

Amit feltétlenül kérdezzünk meg az interjú előtt egy hallássérülttől:

- Milyen kommunikációs módszer számára a legmegfelelőbb?
- Milyen kommunikációs eszköz számára a legmegfelelőbb?
- Halláskárosodásán túl van-e olyan egyéb megváltozott képessége, egyéb egészségügyi problémája, amelyre a munkaadónak figyelemmel kell lennie?

CÉLCSOPORTOK INTERJÚZTATÁSI TECHNIKÁI- HALLÁSSÉRÜLTEK III.

- **Tippek hallássérülttel tervezett állásinterjúhoz:**

Térítésmentes jelnyelvi tolmácsszolgálat igénylése esetén az alábbi szempontokat érdemes figyelembe venni:

- A beszélő ne a tolmácshoz, hanem a hallássérült személyre nézve beszéljen.
- El kell kerülni a beszélő és a tolmács kétszemélyes beszélgetését, mert ebben az esetben a hallássérült személy kirekesztve érezheti magát.
- A tolmácsok számára hasznos, ha az interjúvázlatot előre megkapják, ennek révén átgondolhatják a fordítási feladatot.

CÉLCSOPORTOK INTERJÚZTATÁSI TECHNIKÁI- LÁTÁSSÉRÜLT SZEMÉLYEK I.

Azt a személyt tekintjük **látássérültnek**, aki **nem képes vizuális ingerek befogadására**, illetve **alig látóként látásmaradványa** olyan mértékben **hiányzik**, hogy **kizárólag tapintó-halló** életmód folytatására képes **és látása műtéti úton**, illetve speciális segédeszközökkel **sem helyreállítható, korrigálható**.

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 látássérült személyek foglalkoztatási sajátosságai:

A látássérültek rehabilitációja során funkcionális szemlélet érvényesül, amely **a látássérült ember tényleges**, mindennapi élethelyzetekben megélt **képességeit fogadja el mértékadónak**, hiszen **a látássérültnek nem az orvosi szobában vagy más vizsgálati helyzetben kell teljesítenie, hanem a mindennapok feladataiban. „ELEMI rehabilitáció”**

CÉLCSOPORTOK INTERJÚZTATÁSI TECHNIKÁI- LÁTÁSSÉRÜLT SZEMÉLYEK II.

A **látásfogyatékos személyek**ről általánosságban elmondható, hogy a vizuális ingerek hiánya miatt az öngondoskodáshoz és önellátáshoz szükséges **egyéb érzékszerveik kifinomultabbá válnak.**

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 eredményez**het.

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.

CÉLCSOPORTOK INTERJÚZTATÁSI TECHNIKÁI-LÁTÁSSÉRÜLT SZEMÉLYEK III.

A látássérült munkavállalók speciális szükségletei munkavégzés során:

- számítógépes felolvasó szoftver,
- kontrasztos megjelenítések,
- átlagosnál nagyobb betűméret alkalmazása,
- Braille-írást lehetővé tevő billentyűzet,
- nagyobb méretű monitor,
- tapintható térkép és gombjelzések, a munkahelyen belüli közlekedésben,
- telefonszám-felolvasó, hangvezérléses telefon,
- vakvezető kutya fogadásának feltételei.

CÉLCSOPORTOK INTERJÚZTATÁSI TECHNIKÁI- LÁTÁSSÉRÜLT SZEMÉLYEK IV.

Amit feltétlenül kérdezzünk meg a látássérülttel tervezett állásinterjú előtt:

- Milyen kommunikációs módszer számára a legmegfelelőbb?
- Látása milyen szinten károsodott?
- Van-e egyéb szüksége az interjú helyszínének megközelítésére irodán, telephelyen belül.
- A látáskárosodásán kívül van-e olyan egyéb betegsége, amelyre a munkaadónak figyelemmel kell lennie?

CÉLCSOPORTOK INTERJÚZTATÁSI TECHNIKÁI- LÁTÁSSÉRÜLT SZEMÉLYEK V.

Tippek az állásinterjúhoz:

- Fontos a jól érthető, pontos, verbális kommunikáció
- Nehézséget jelenthet az ismeretlen környezetben való mozgás. Ha segítségre van szüksége, ajánlja fel a segítséget.
- Gyakran magával hozza a számára szükséges technikai segédeszközt (a Braille-írásra felkészített laptopot vagy a „beszélő” számítógépet)
- Ügyeljünk arra, hogy a gyengén látók esetében lényeges szempont a fényviszonyok jellege, ami alapvetően befolyásolhatja a teljesítményét.

CÉLCSOPORTOK INTERJÚZTATÁSI TECHNIKÁI- BESZÉDFOGYATÉKOS SZEMÉLYEK I.

Mi a beszédfogyatékosság?

A beszédfogyatékos emberek olyan ép fizikai hallással bíró személyek, akiknél a beszédfejlődés (a verbális és grafikus is) menete nem indul meg, kórosan késik, vagy valamely területén hibásan működik. Önálló korlátozottságként is megjelenhet, de jellemzően a hallássérüléssel, értelmi sérüléssel, autizmussal együttesen fordul elő. A beszéd teljes hiánya az érthető beszédre való tartós képtelenséget jelent.

Beszédképtelenség: a teljes beszédhiánytól a többé-kevésbé érthető beszédig terjedhet.

CÉLCSOPORTOK INTERJÚZTATÁSI TECHNIKÁI- BESZÉDFOGYATÉKOS SZEMÉLYEK II.

Foglalkoztatásuk szempontjából fontos tényezők:

- kommunikáció zavara,
- hiányzó vagy torzuló hangzó beszéd,
- beszéd folyamatossága, ritmusa, az artikuláció sérült
- az ép beszéd megértése hiányos,
- jellegzetes hibák az írásban.

KOMPLEX MINŐSÍTÉS

Az egészségi állapot, önellátási képesség, valamint rehabilitálhatóság orvosi, foglakozási és szociális szempontú vizsgálatát egy minimum 4 tagú **komplex szakértői bizottság** végzi.

Orvosszakértők, **foglalkozási rehabilitációs szakértő** és **szociális szakértő**.

A komplex minősítés célja az egészségi állapot, a rehabilitálhatóság, a rehabilitáció lehetséges iránya, a rehabilitációs szükségletek, továbbá a rehabilitációhoz szükséges időtartam megállapítása.

A szakértői vizsgálat történhet a szakértői **bizottság kijelölt vizsgálati helyszínén, az igénylő lakóhelyén**, tartózkodási helyén, valamint **iratok alapján.**

A komplex minősítést **alapesetben a szakértői bizottság hivatali vizsgálóhelyén kell elvégezni, de indokolt és alátámasztott esetekben az igénylő lakóhelyén, vagy tartózkodási helyén is sor kerülhet erre. Irat alapú véleményezésre** a jogszabályi feltételek fennállása, illetve külön ilyen irányú kérés esetén van lehetőség (pl. intézeti, kórházi vagy állandó otthoni ápolásra szoruló fekvőbeteg esetén).

KOMPLEX REHABILITÁCIÓ JOGSZABÁLYI KÖRNYEZETE

- 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról
- 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról
- 1502/2011. (XII. 29.) Korm. határozat a rehabilitációs hatóság létrehozásáról
- 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról

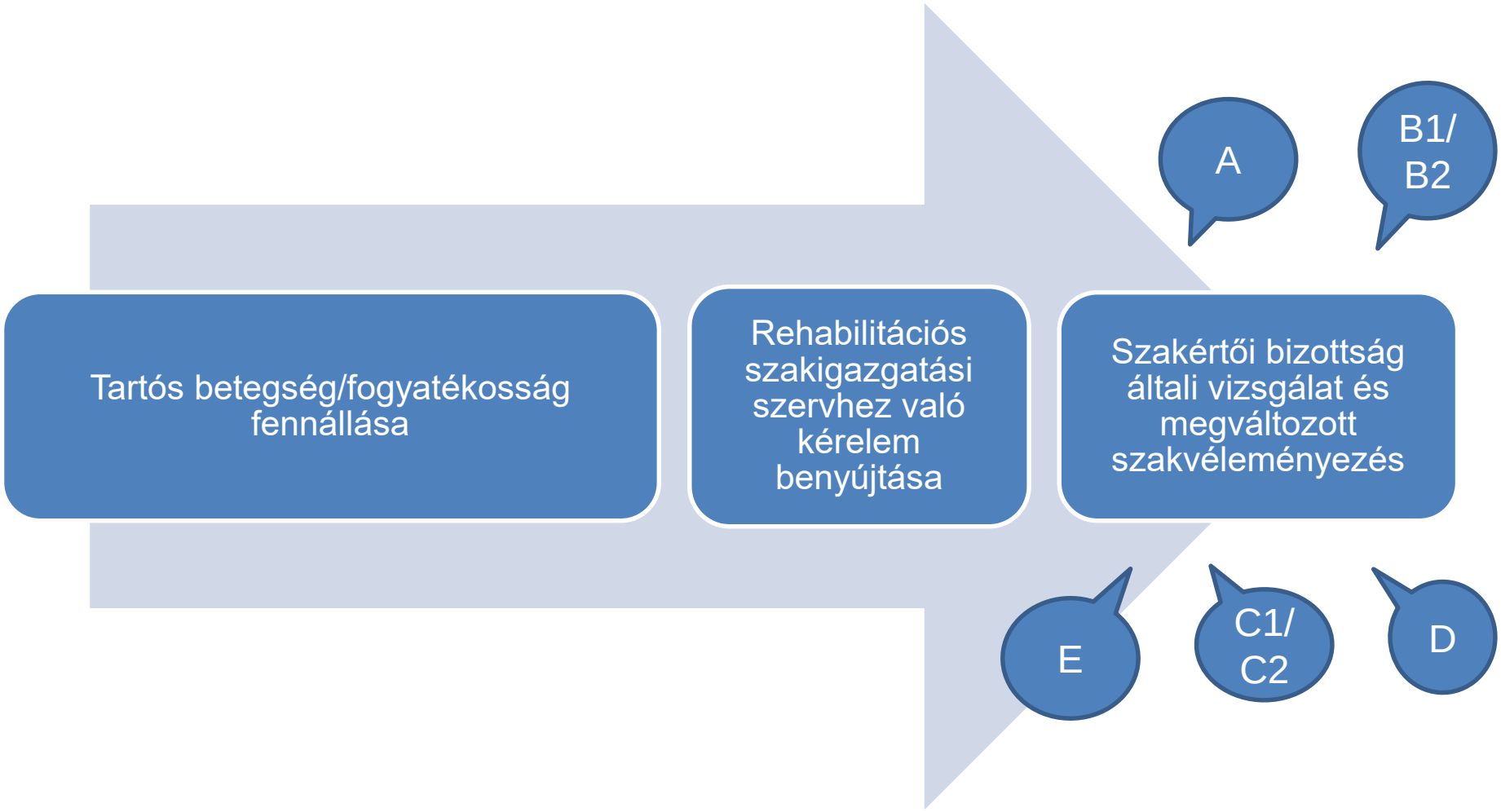
7/2012. (II.17.) NEFMI REND. KOMPLEX MINŐSÍTÉS VIZSGÁLATI SZEMPONTJAI

1. az érintett személy egészségi állapota,
2. foglalkoztatási előzményei, munkaerő piaci helyzete,
3. adottságai és korlátai,
4. foglalkozási rehabilitációs szükségletei,
5. szociális szükségletei,
6. családi körülményei,
7. környezeti adottságai.

MINŐSÍTÉSI KATEGÓRIÁK

Minősítési kategória	Egészségi állapot	Meghatározás	Javasolható ellátás	Megállapítható ellátás összege 2020-ban
B1	51-60% közötti egészségi állapot	Foglalkoztathatósága **rehabilitációval helyreállítható**	Rehabilitációs ellátás	Átlagjövedelem 35%-a, vagy az alapösszeg 30-40%-a (31.325-41.765 Ft/hó)
B2	51-60% közötti egészségi állapot	Foglalkoztathatósága **rehabilitációval helyreállítható**, azonban a külön jogszabályban meghatározott egyéb körülményei miatt nem foglalkoztatható, **foglalkozási rehabilitációja nem javasolt**	Rokkantsági ellátás	Átlagjövedelem 40%-a, vagy az alapösszeg 30-45%-a (31.325-46.985 Ft/hó)
C1	31-50% közötti egészségi állapot	**Tartós foglalkozási rehabilitációt igényel**	Rehabilitációs ellátás	Átlagjövedelem 45%-a, vagy az alapösszeg 40-50%-a (41.765-52.205 Ft/hó)
C2	31-50% közötti egészségi állapot	Tartós rehabilitációt igényel, azonban a külön jogszabályban meghatározott egyéb körülményei miatt **nem foglalkoztatható, foglalkozási rehabilitációja nem javasolt**	Rokkantsági ellátás	Átlagjövedelem 60%-a, vagy az alapösszeg 45-150%-a (46.985-156.610 Ft/hó)
D	1-30% közötti egészségi állapot	Kizárólag **folyamatos támogatással foglalkoztatható**	Rokkantsági ellátás	Átlagjövedelem 65%-a, vagy az alapösszeg 50-150%-a (52.205-156.610 Ft/hó)
E	1-30% közötti egészségi állapot	Önellátási képesség teljes vagy részleges elvesztése esetén	Rokkantsági ellátás	Átlagjövedelem 70%-a, vagy az alapösszeg 55-150%-a (57.425-156.610 Ft/hó)

FOGYATÉKOSSÁGBÓL HOGYAN LESZ MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉG ?



REHABILITÁCIÓS HATÓSÁG

Illetékesség:

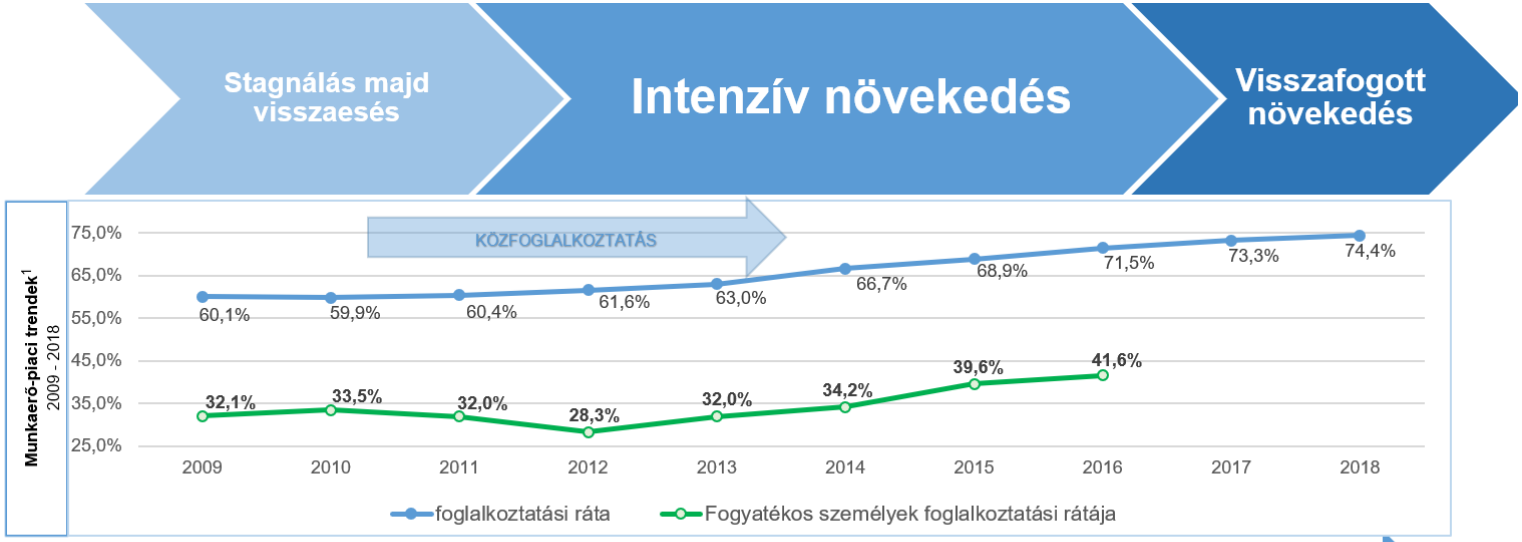
A **megyei kormányhivatalok megyeszékhely szerinti járási hivatalai, a fővárosban pedig a Budapest Főváros Kormányhivatala III. Kerületi Hivatala** alatt működik az első fokon eljáró rehabilitációs hatóság. A járási hivatal illetékessége a székhelye szerinti megye területére, a Budapest Főváros Kormányhivatala III. Kerületi Hivatalának illetékessége pedig Budapest főváros és Pest megye területére terjed ki.

REHABILITÁCIÓS HATÓSÁG II.

Feladatkör:

- egészségi állapot minősítése
- megváltozott munkaképességű személyek ellátásainak megállapítása
- egészségkárosodással kapcsolatos szakvélemények készítése
- megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci (re)integrációja, többek között foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások biztosításával
- ügyfél foglalkozási rehabilitációjával kapcsolatos munkavégzési szint meghatározása
- önálló álláskeresés keretében szolgáltatásokkal való támogatás
- munkáltatótól beérkezett elsődleges munkaerő-piaci munkaerő-igényekre való közvetítés
- jogszabály alapján kötelezően kielégítendő akkreditált munkaadóktól beérkező munkaerő-igényekre való közvetítés
- közfoglalkoztatásba való közvetítés
- Európai Uniós finanszírozású foglalkozási rehabilitációs célú projektbe való ügyfél irányítás, „áthelyezve” ezzel az ügyfél fejlesztésének és elhelyezésének feladatát a projektben dolgozó munkatársakra.

A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS FOGYATÉKOS EMBEREK MUNKAERŐ-PIACÁNAK NÖVEKEDÉSI FÁZISAI



Munkaadók közvetett ösztönzése

Rehabilitációs hozzájárulás emelése

Célcsoport növelése - munkaerő-piaci aktivitás emelkedés

Mmtv. hatályba lépése, Rehabilitációs ellátás megjelenése

Rehabilitációs hozzájárulás 2. emelése

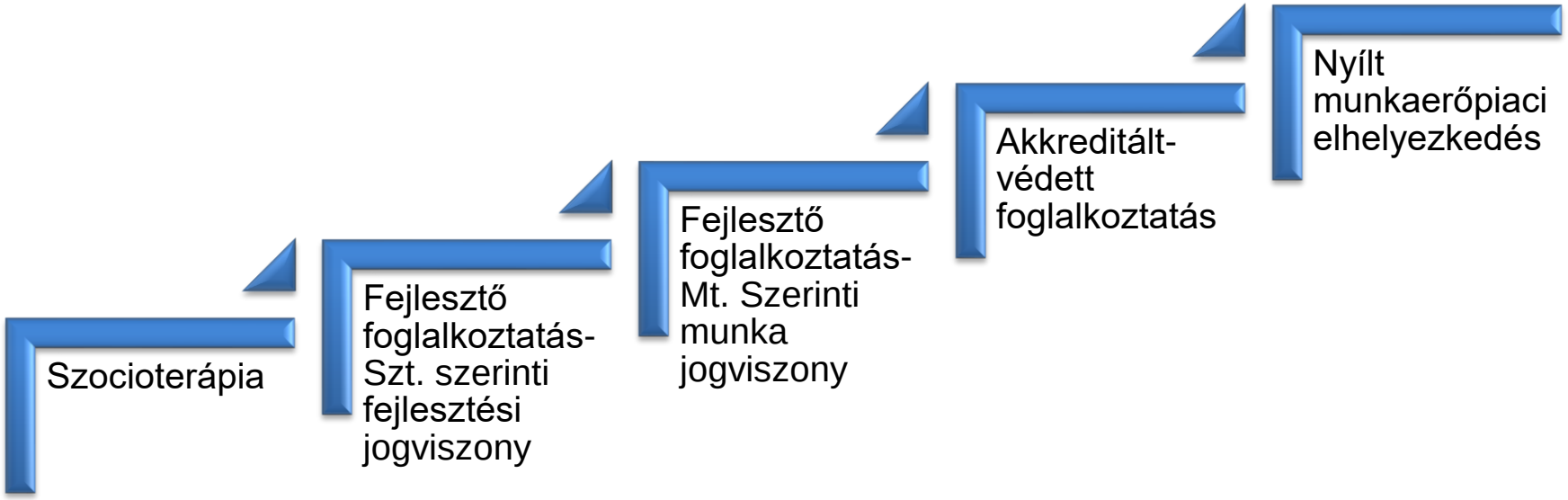
Munkaadói érdeklődés növekedése, célcsoport csökkenése

Munkaerő-hiány megjelenése

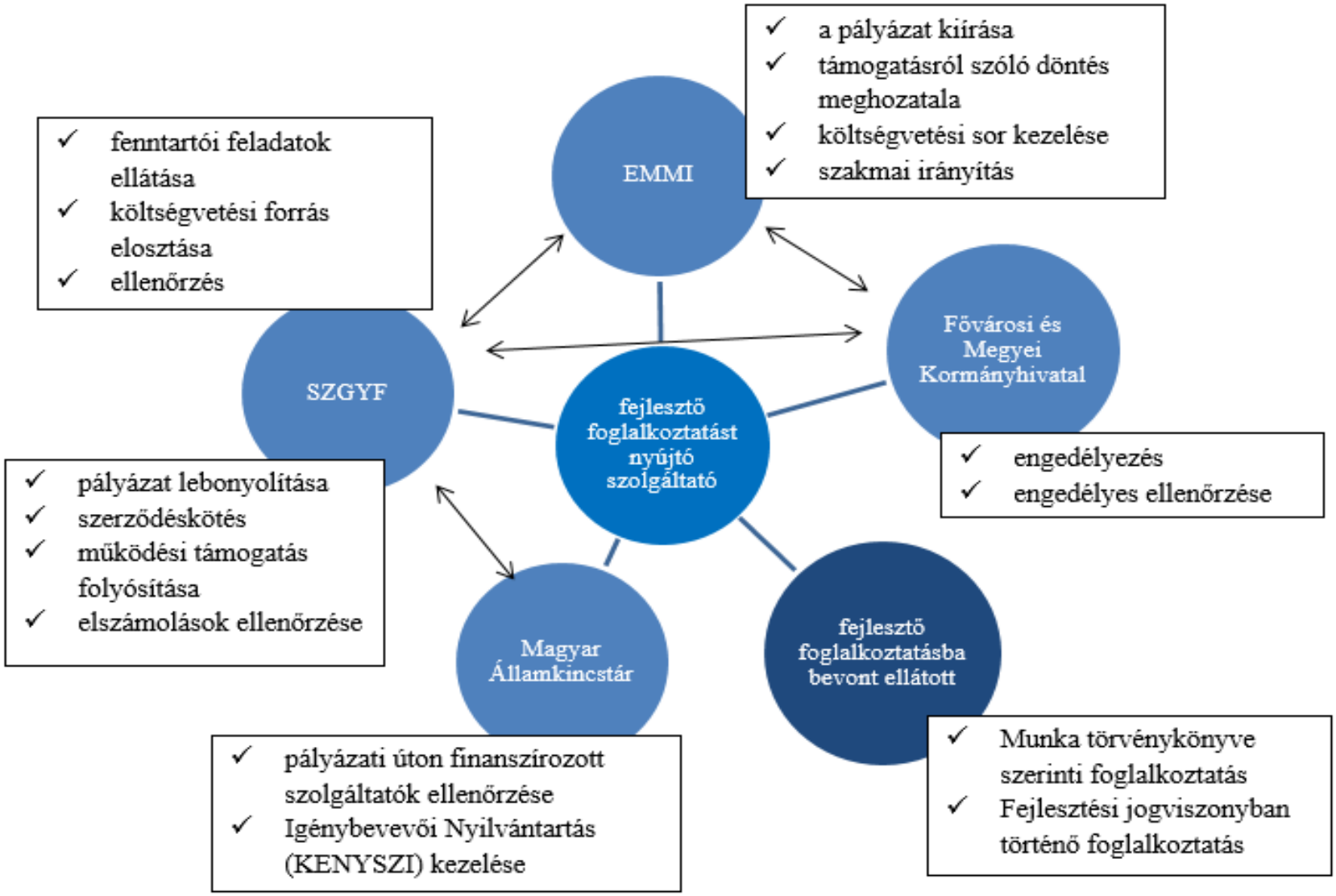
Európai Uniós fejlesztések - foglalkozási rehabilitációt elősegítő munkaerő-piaci projektek

TÁMOP-1.1.1-08/1	TÁMOP-1.1.1-12/1	EFOP-1.1.1-15

FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS, MINT SZOCIÁLIS SZOLGÁLTATÁS HELYE A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓBAN



FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS SZEREPLŐI



KIK SZÁMÁRA ÉS MILYEN FORMÁBAN NYÚJT LEHETŐSÉGET A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS?

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.**

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.

LEGFŐBB JOGSZABÁLYVÁLTOZÁSOK A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS BEVEZETÉSÉVEL

- A szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatási támogatásról szóló 112/2006. (V.12.) Korm. rendeletet **hatályon kívül** helyezése,
- A fejlesztő foglalkoztatás, **mint szociális szolgáltatás beemelése** a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényben való megfogalmazása,
- 191/2008. (VII.30.) Korm. rendeletbe a **fejlesztő foglalkoztatás szociális szolgáltatásként történő beemelése**, amely alapvetően a finanszírozás szabályait tartalmazza,
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendeletben **szakmai keretek** rögzítése,a 3/2006. (I.7.) ICsSzEM rendelet ezzel hatályát veszette
- A fogyatékos személyek alapvizsgálatáról, a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatról, továbbá a szociális intézményekben ellátott személyek állapotának felülvizsgálatáról szóló 92/2008. (IV.23.) Korm. rendeletből a **szociális foglalkoztatáshoz fűződő passzusok kivezetése-fejlesztő foglalkoztatás már nem került újrafogalmazásra itt**,
- A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről szóló 369/2013. (X.24.) Korm. rendeletbe **a fejlesztő foglalkoztatás, mint szolgáltatás felvétele,**
- 415/2015. (XII.23.) Korm. rendelet fejlesztő foglalkoztatással történő kiegészítése, az **igénybevevői nyilvántartásba történő adatszolgáltatói kötelezettség** kiterjesztése a fejlesztő foglalkoztatást végző szolgáltatókra,
- Az Országos Gyermekvédelmi Szakértői Névjegyzékről és az Országos Szociálpolitikai Szakértői Névjegyzékről szóló 25/2009. (XI. 13.) SZMM rendelet módosítása,
- A foglalkozási rehabilitációs szakértőkről szóló 8/2012. (II. 21.) NEFMI rendelet módosítása.

SZOCIÁLIS SZOLGÁLTATÁS - FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS

Igénybevevő → Szociális szolgáltató/engedélyes

- Ellátatást/szolgáltatást igénybevevő, intézményi jogviszonnyal rendelkező **FOGLALKOZTATOTT**

- **FOGLALKOZTATÓ** intézmény/szervezet

SZOCIÁLIS FOGLALKOZTATÁS FORMÁINAK ÁTALAKULÁSA FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁSSÁ

Intézményen belüli **szociális foglalkoztatás** 2017.03.31-ig

- Munka-rehabilitációs foglalkoztatás
- Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás

Fejlesztő foglalkoztatás 2017.04.01-től

- Szt. szerinti fejlesztési jogviszony, ami szolgálati időnek minősülhet és adómentes foglalkoztatási díjjal jár
- Mt. szerinti munkaviszony

A SZENVEDÉLYBETEGEK ÉS HAJLÉKTALANOK KÖRÉBEN IS IGÉNYBE VEHETŐ FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK ÉS AZOK JELLEMZŐI

Mt. szerinti **munka jogviszony** „alapeset” (az EMMI szakmai irányelve szerint az Szt.-ben 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,
- rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló 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.

KÉT KIEMELT HÁTRÁNYOS HELYZETBEN LÉVŐ TÁRSADALMI CSOPORT JELLEMZŐI

- Kémiai szenvedélybetegségek

pl.: alkohol, drog, gyógyszer, dohány…stb.

- Viselkedés vagy anyag nélküli szenvedélybetegségek

pl.: kóros vásárlás, játék, munka …stb.

- **Hajléktalan:** az Szt. 4. § (3) bekezdése értelmében hajléktalan az, aki éjszakáit közterületen, vagy nem lakás céljára szolgáló helyiségben tölti, 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.

MUNKAADÓI KEDVEZMÉNYEK RENDSZERE



- Rehabilitációs hozzájárulás
- Szociális hozzájárulási adó kedvezménye
- Kisvállalkozások számára igénybe vehető kedvezmények
- Akkreditált munkaadók és védett műhelyek részéről igénybe vehető költségvetési elemek

A REHABILITÁCIÓS HOZZÁJÁRULÁS ÖSSZEGÉNEK VÁLTOZÁSA AZ ELMÚLT 5 ÉVBEN

Év	Rehabilitációs hozzájárulás összege	Befizetett RH	Hiányzó létszám, ami után RH-t fizettek a munkaadók
2014	964 500 Ft	65 952 900 000 Ft	68 380
2015	964 500 Ft	66 334 000 000 Ft	68 776
2016	964 500 Ft	70 330 600 000 Ft	72 919
2017	1 147 500 Ft	80 855 900 000 Ft	70 463
2018	1 242 000 Ft	88 200 000 000 Ft	71 014
2019	1 341 000 Ft	98 000 000 000 Ft	73 080
2020	1 440 000 Ft	113 100 000 000 Ft	78 542

	Létszámkategória	Foglalkoztatottak létszáma, fő
Vállalkozások	0 fő	–
	1 fő	477 602
	2–9 fő	615 364
	10–49 fő	577 526
	50–249 fő	496 746
	250 fő és több	875 645
	Vállalkozások összesen	3 042 883
	közszféra	700 000
	közfoglalkoztatás	194 000
	nonprofit szektor	132 000
		4 068 883

MIKOR BESZÉLÜNK FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓRÓL?

Fejlesztő folyamat, amely képessé teszi a fogyatékos személyt a számára:

- **megfelelő munka vállalására, megtartására,**
- **munkahelyi előmenetelre és ezáltal javítja a társadalomba való (újra) beilleszkedésének esélyét.**

FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓS, KOMPLEX MUNKAERŐ-PIACI SZOLGÁLTATÁSOK

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011 (XII.29.) Korm. rendelet alapján:

Egyéni tanácsadás, amelynek típusai:

- foglalkozási rehabilitációs munkatanácsadás,
- foglalkozási rehabilitációs álláskeresési tanácsadás,
- foglalkozási rehabilitációs célú pályatanácsadás,
- foglalkozási rehabilitációt elősegítő pszichológiai tanácsadás,
- foglalkozási rehabilitációs mentori szolgáltatás.

Csoportos tanácsadás, amelynek típusai

- foglalkozási rehabilitációt elősegítő álláskeresési technikák tréning,
- képzésre történő fejlesztő felkészítés,
- foglalkozási rehabilitációt elősegítő újraorientáló foglalkozás.

JÓ GYAKORLATOK, FILMEK, MUNKÁLTATÓI JÓ GYAKORLATOK

- https://www.nfszk.hu/kiadvanyok/foglalkozasi-rehabilitacio-temajaval-foglalkozo-kiadvanyok/jo-gyakorlat-a-baptista-szeretetszolgalat-eletminoseg-fejleszto-szolgaltatasok-intezmenye
- http://szocialisportal.hu/web/guest/hir-megjelenito/-/journal_content/56/10181/268795?redirect=/szakmai-kiadvanyok
- https://www.nfszk.hu/kiadvanyok/foglalkozasi-rehabilitacio-temajaval-foglalkozo-kiadvanyok/jo-gyakorlat-buzavirag-alapitvany-vamosujfalu
- https://www.nfszk.hu/kiadvanyok/foglalkozasi-rehabilitacio-temajaval-foglalkozo-kiadvanyok/jo-gyakorlat-febe-evangelikus-szeretetszolgalat-piliscsaba
- https://www.nfszk.hu/kiadvanyok/foglalkozasi-rehabilitacio-temajaval-foglalkozo-kiadvanyok/jo-gyakorlat-hatpottyos-etterem-szekesfehervar
- https://www.nfszk.hu/kiadvanyok/foglalkozasi-rehabilitacio-temajaval-foglalkozo-kiadvanyok/jo-gyakorlat-kockacsoki-nonprofit-kft
- https://www.nfszk.hu/kiadvanyok/foglalkozasi-rehabilitacio-temajaval-foglalkozo-kiadvanyok/jo-gyakorlat-mozgaskorlatozottak-somogy-megyei-egyesulete
- https://www.youtube.com/watch?v=hX6-B_n46uA

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

