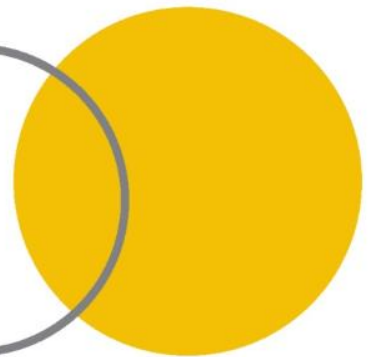
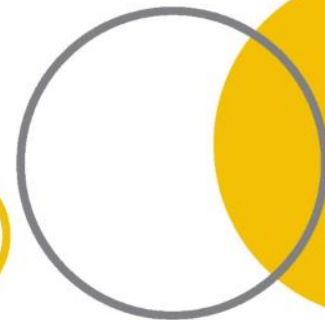




# proAbility projekt

## Tananyagfejlesztés

Toarniczky Andrea, PhD – Primecz Henriett  
PhD – Csillag Sára PhD



# Kiinduló problémakör

## Az integrációt gátló tényezők

### Gyakorlati akadályok (Könczei és tsai 2002)

- (1) a megfelelő pozíció vagy munkakör hiánya
- (2) problémák a munkahely fizikai akadálymentességével
- (3) a megváltozott munkaképességűek nem elég mobilak
- (4) a fogyatékkal élők alkalmazása több szervezési feladattal jár
- (5) a megváltozott munkaképességű jelentkezők nem rendelkeznek a szükséges képzettséggel

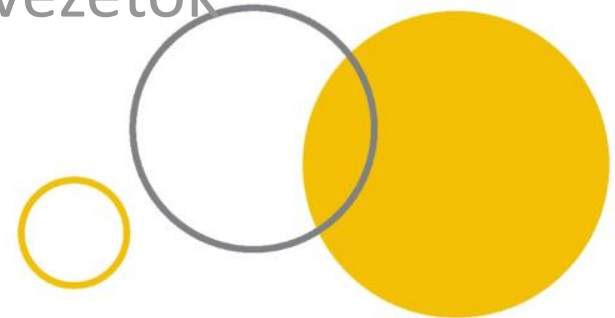
### Mentális gátak (Bánfalvy 2005)

- (1) általános információhiány/alulinformáltság
- (2) a megváltozott munkaképességűek rosszabbul teljesítenek (feltételezés)
- (3) a fogyatékkal élők foglalkoztatása komoly befektetéseket igényel (feltételezés)
- (4) a fogyatékkal élők több balesetet okoznak, és gyakrabban mennek betegszabadságra (feltételezés)



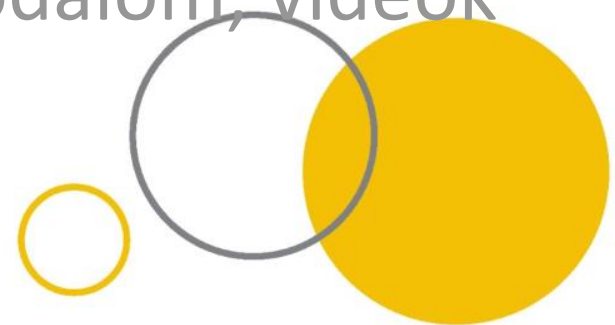
# A készülő tananyagok célja és célcsoportja

- A megváltozott munkaképességű személyek hazai foglalkoztatási gyakorlatának (és az ebben rejlő lehetőségek) bemutatása
- Érzékenyítés és elgondolkodtatás, elméleti háttér és konkrét vállalati megoldások
- Vállalati és társadalmi szemléletváltás elősegítése „mentális akadálymentesítés”
- Diákok, vállalati (HR) szakemberek, vezetők



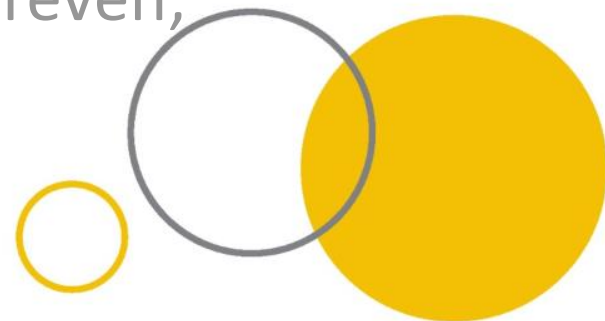
# A készülő tananyagok fókuszja és tartalma

- Moduláris felépítés: 1. Érzékenyítés, 2. Elmélet és gyakorlat összekötése, 3. CSR
- Eltérő tartalom: **L** = egyetemi kurzus (15\*2 óra), **M** = vállalati workshop (3\*2 óra),  
**S** = előadás vállalatvezetők számára (2 óra)
- Teljes tananyag: oktatói és tréneri kézikönyv és módszertani segédlet, háttérodalom, videók



# Miből építkezünk? Milyen módszertannal?

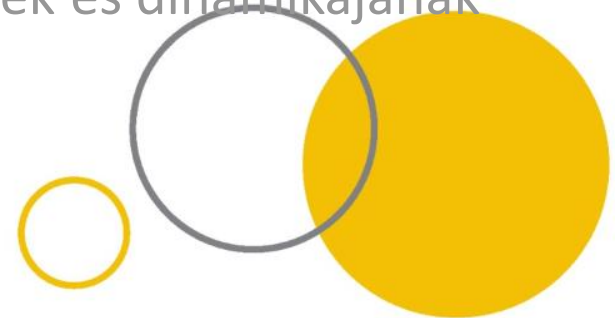
- Nemzetközi és hazai szakirodalom;
- Norvég partner tudása és gyakorlata;
- Saját kutatásunk és a workshopok eredményei, azonosított jó gyakorlatok, jó (és kevésbé jó) vállalati esetek;
- Saját oktatói és kutatói gyakorlatunk;
- Módszertan: tapasztalati tanulás megvalósítása előadás, interaktív blokkok és saját élmény gyakorlatok, csoportos és egyéni esetmegoldások révén;
- **Próbaképzések fejlesztő szereppel;**



## 2. Modul – Elmélet és gyakorlat összekapcsolása – befogadó munkahely

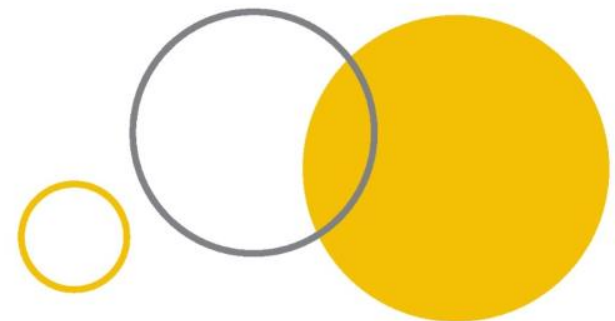
Végiggondolni és közösen értelmezni:

- A “befogadó munkahely” értelmezéseinek történeti alakulását, és ezek párhuzamos jelenlétének hatásait napjaink szervezeteiben;
- Befogadó szervezet kívánatos fejlettségi szintjének kialakítását, ezt támogató alternatív HR rendszerek elemeit és a köztük levő komplex összefüggéseket;
- Befogadó szervezeti kultúra ismérveit, azok kialakításának és fenntartásának lehetőségeit;
- Befogadó szervezeti kultúra kialakításának támogatása a meglévő HR rendszerek átalakításával
- A változtatáshoz szükséges egyéni magatartás, észlelési és érzelmi változások – a diverzitás “kettős kötésének” a feloldása
- A befogadó csoport fogalmának, összetételének és dinamikájának megismerése



## 2. Modul – Elmélet és gyakorlat összekapcsolása – befogadó munkahely

- Milyen témák köré szerveződik ez a modul?
  - Szervezeti kultúra (változása)
  - Alternatív HR rendszerek:
    - Toborzás, kiválasztás, karriermanagement
    - Munkavégzési rendszerek
    - Teljesítményértékelés
    - Kompenzáció
    - Képzés, fejlesztés
  - Alternatív értelmezése a szervezeti magatartás témaköreinek:
    - Egyén a szervezetben
    - Motiváció
    - Leadership



# 3. Modul: CSR

Végiggondolni és közösen értelmezni:

- a társadalmi felelősségvállalás (CSR) modern kori eredetét, lehetséges mozgatórugóit és formái, illetve a CSR és a megváltozott munkaképességűek kérdéskörének lehetséges kapcsolódásait.
- a megváltozott munkaképességűek általános társadalmi/gazdasági helyzetét Magyarországon
- a megváltozott munkaképességhez kapcsolódó társadalmi attitűdöket, előítéleteket felvetve a vállalatok lehetséges szerepét a tágabb és szűkebb értelemben vett szemléletváltásban
- a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához kapcsolódó nemzetközi és hazai lehetséges irányokat és formákat, különös tekintettel a nyílt piaci foglalkoztatás tendenciáira, rámutatva arra, hogyan köthető ez össze a CSR tevékenységgel
- Business case: pro és kontra érvek a nyílt piaci foglalkoztatás
- Különböző felfogású és sikeres példák bemutatás és elemzése (case studyk és best practice-k?), stratégiák elemzése, a szereplők tevékenységének elemzése, nyílt piaci foglalkoztatás kulcs siker faktorai és veszélyei





# 3. Modul: CSR

- Miért, milyen kiindulópontból lehet fontos egy vállalat számára a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása és integrálása? Hogyan kapcsolódhat ez a CSR tevékenységhez?
- Milyen rövid és hosszú távú előnyei lehetnek a vállalat számára? Ezek hogyan számszerűsíthetők (ha ez lehetséges)? Milyen nehézségek, problémák merülhetnek fel?
- Jelenlegi vagy jövőbeli vállalati (HR) szakemberként mit kell tennem a folyamat sikerességéért? Mit tanulhatok másoktól?

