

JÓGYAKORLATOK MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁRA



A **proAbility** – Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatása a munkáltatók képzésén keresztül projekt Izlandtól, Liechtensteintől és Norvégiától az EGT Alapok révén 149 000 euró támogatásban részesül.

A projekt/program célja hogy norvég jogyakorlatok átvételén és adaptálásán keresztül javítsa a megváltozott munkaképességű munkavállalók elhelyezkedési esélyeit a nyílt munkaerőpiacon.



Felelős vezető: Dr. Köpeczi-Bócz Tamás

Szerkesztette: Németh Ildikó

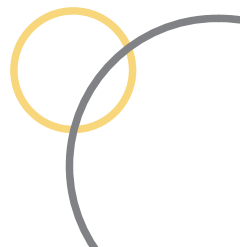
Kiadja: **proAbility** projekt konzorciuma

www.proAbility.hu

Nyomdai munka: CCPrinting Kft. • www.ccprinting.hu

Felelős vezető: Könczey Áron

Tördelés, layout és borító: Király Zoltán



TARTALOM

ELŐSZÓ	5
JÓGYAKORLATOK A NYÍLT MUNKAERŐPIACON	
Grundfos Magyarország Kft. – Hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazása gyárakban	6
MagNet Magyar Közösségi Bank Zrt. – Fenntarthatóság és esélyegyenlőség mint üzleti érték	10
Auchan Magyarország – A vásárlók megszólítása és társadalmi érzékenyítés megváltozott munkaképességű kollégák révén	14
Parafix Kft. – Nyitottabb vállalati működés és sikeres integráció egy közepes vállalatban	17
Szerencsejáték Zrt. – Karitatív sorsjegy-értékesítési hálózat működtetése – Felelős foglalkoztatás	21
PROJEKTEK KERETÉBEN MEGVALÓSULÓ JÓGYAKORLATOK	
Re-Cikli Műhely – Szociális szövetkezet Baktalórántházán	25
Rehabilitáció – Érték – Változás (RÉV): Megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesztési modellprogram (TÁMOP-5.3.8-11/A1)	29
Norvégiai jógyakorlat: a védett foglalkoztatástól a nyílt munkaerőpiacig – mentorált betanulás	33
Norvég jógyakorlat: a védett foglalkoztatástól a nyílt munkaerőpiacig – a versenyszféra igényeinek feltérképezése	37
Norvég jógyakorlat: a védett foglalkoztatástól a nyílt munkaerőpiacig – munkavállalók képzése	41
ÉRDEKÉRVÉNYESÍTŐ, ÉRZÉKENYÍTŐ JÓGYAKORLATOK	
Fogyatékoság-barát Munkahely Elismerés	45
Rehab Critical Mass – „Minden más és mégis ugyanaz”	49
Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület	53





ELŐSZÓ

A proAbility projekt célkitűzése, hogy javítsa a megváltozott munkaképességű emberek elhelyezkedési esélyeit a nyílt munkaerőpiacon. A cél elérése érdekében a Corvinus Egyetem, a Salva Vita Alapítvány, a Türr István Képző és Kutató Intézet, illetve a Norvég Szolgáltatóipari Szövetség (NHO Service) működik együtt.

A projekt első fázisában egy kutatás készült, melynek eredményeit a **„Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről”** című tanulmányban jelentetett meg a projekt. A kutatás során megismert cégek, projektek és érdekérvényesítő egyesületek illetve a norvég partnerintézmény legfrissebb joggyakorlatait gyűjtöttük össze ebben a kiadványba.

Gyakorlati példákon keresztül talán könnyebb bemutatni, hogy miként lehet megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatni, hogyan valósulhat meg kis- és közép, valamint nagyvállalatoknál a különféle iparágakban, és ez milyen értéket hoz létre a versenyszférában tevékenykedő szervezetek számára is.

A proAbility projekt második fázisában tan- és képzési anyagok készülnek majd felsővezetők, HR-szakemberek és gazdaságtudományi területeket hallgató egyetemisták, főiskolások számára a kutatási eredményekre és a norvég és magyar joggyakorlatokra támaszkodva.

JÓGYAKORLATOK A NYÍLT MUNKAERŐPIACON

GRUNDFOS MAGYARORSZÁG KFT. – HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓK ALKALMAZÁSA GYÁRAKBAN

A Grundfos dán székhelyű multinacionális vállalat, a világ legnagyobb szivattyógyártóinak egyike, amely 55 országban, több mint 80 céggel van jelen: Magyarországon 3 vállalatuk működik, 2200 főt foglalkoztatnak. Tatabányán villany- és bűvármotorokat, illetve szennyvíz-, keringető és építőipari szivattyúkat, Székesfehérváron szennyvízátelmelő és centrifugál szivattyúkat, valamint egyedi, egydarabos gyártási rendszerben óriáshivattyúkat gyártanak.

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

A Grundfos Magyarország Kft. számára alapvető fontosságú a társadalmi felelősségvállalás és a fenntarthatóság, illetve a diverzitáson alapuló vállalatvezetés. Céljuk, hogy a társadalmi sokféleség a vállalaton belül is megjelenjen, így az alkalmazottak közötti generációs különbségekben, a nemi egyenlőségben illetve a fogyatékossgal élő személyek alkalmazásában is. A nemi egyenlőség jegyében specifikus, globális célok fogalmazódtak meg a vállalatvezetésben tevékenykedő nők számára, ideértve a képzést, a mentorálást és a karriertervezést. Céljuk, hogy a globális munkaerő 3%-át megváltozott munkaképességű dolgozók tegyék ki, illetve a női vezetők aránya 2017-re elérje a 25%-ot.

A bevezetés előzményei, okai, a jógyakorlat résztvevői és felelőségeik

A vállalat alapítója Poul Due Jensen 1968-ban hozta létre az első műhelyt Dániában a megváltozott munkaképességű munkavállalók¹ számára. A fogyatékos személyek alkalmazására vonatkozó szándék már a vállalat alapító okiratában neszívte lett. Ez a felelősségteljes, elkötelezett vállalati kultúra a mai napig jellemzi a nemzetközi céget.

A magyarországi vállalat 2001 óta, azaz a magyarországi gyártás kezdetétől alkalmaz megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Jelenleg a vállalat létszámából, 2200 főből 116 a megváltozott munkaképességű munkavállaló, akiket egy dedikáltan rájuk figyelő segítő támogat. Az alkalmazottak rugalmas, négyórás és többműszakos rendben dolgoznak, a munkafolyamatok a munkavállalók képességeinek megfelelően lettek kialakítva.

A nemzetközi vállalatok esetében (is) meghatározó, hogy az anyavállalat, illetve a tulajdonos számára a célcsoport foglalkoztatása milyen prioritással bír.

¹ „Megváltozott munkaképességűnek tekinthető az a személy, aki veleszületett, balesetből vagy betegségből kifolyólag nem képes olyan módon vagy mértékben elvégezni a rá bízott feladatokat, mint a hozzá korban, nemben, képzettségben hasonló személyek általában.

Azt, hogy adott személy milyen mértékű munkaképesség-csökkenéssel él, azt jelenleg az RSZSZ, a Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv állapítja meg szakértői vizsgálat során. A szakértői vizsgálat eredményeképpen a személy egy RSZSZ-határozatot kap, mely kimondja, hogy milyen mértékű munkaképesség-csökkenéssel össz-szervezeti egészségkárosodással, egészségi állapottal rendelkezik, valamint, hogy állapota, megállapított „százaléka” végleges, vagy felülvizsgálatra szorul. A megváltozott munkaképességű Országos Orvosszakértői Intézete (OOSZI), Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet (ORSZI) illetve a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH) állapította meg korábban.

„A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról” szóló 1991. évi IV. törvény 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”.

Forrás: 4M Tájékoztató füzet munkáltatóknak, Zalaegerszeg, Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, 2013. <http://megvaltozott.hu/dokumentumok>

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

Ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók zökkenőmentes integrálása, foglalkoztatása megvalósuljon fontos, hogy igényeik szerint megtörténjen a munkafolyamatok átszervezése, a munkakörök átalakítása, és az akadálymentesítés, ami esetenként nagyobb költségekkel is járhat. A Grundfos esetében a gyárak teljesen akadálymentesnek épültek, az esetenként felmerülő további akadálymentesítési akciók óriási pluszköltségeket már nem jelentenek.

A foglalkoztatás sikerének kulcsa, hogy az elköteleződés a vállalati alapkultúra részét képezze, vagy az idők során azzá váljon. A másik az érzékenyítés, amelynek keretében felkészítik a vállalat dolgozóit; megválaszolják az esetleges kérdéseket és eloszlatják a felmerülő kétségeket, negatív sztereotípiákat a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban.

A vállalati szemléletmód megváltoztatása, az újfajta gondolkodásmód stratégiai szintre emelése nélkül tartós változás csak ritkán valósulhat meg.

A jógyakorlat eredményességének mérése, értékelése

A jógyakorlat eredményessége elsősorban a megváltozott munkaképességű munkavállalók magas számában, illetve a régóta fennálló foglalkoztatásban jelenik meg. A megváltozott munkaképességű alkalmazottak körében a dolgozói elégedettség és cég iránti lojalitás magas. Ezt bizonyítja, hogy 2015 első negyedévében rehabilitációs területre beadott direkt jelentkezések száma elérte az összes jelentkezés számának több mint egyharmadát, illetve, hogy az Aon Hewitt 2013-as Legjobb Munkahely Felmérésén a cég megváltozott munkaképességű munkavállalói a vizsgált elkötelezettségi mutatókon a cég összdolgozóinak átlagánál magasabb értékeket jelöltek meg.





„Ezek az emberek sok esetben színfoltjai a szürke hétköznapoknak. Illetve a szakirodalomból ismert előnyök mind-mind megállják a helyüket.”

(megváltozott munkaképességű dolgozók támogatásáért
és képviseléséért felelős HR-munkatárs)

A program eredményeit az is alátámasztja, hogy a cég többször elnyerte a Fogytékosság-barát Munkahely elismerést.

Fenntarthatóság

A hosszú távú foglalkoztatás kulcsa a vállalat esetében az, hogy az elköteleződés mélyen a vállalati kultúrában gyökerezik, és deklarált módon az alapító okiratban is megjelenik.



MAGNET MAGYAR KÖZÖSSÉGI BANK ZRT. – FENNTARTHATÓSÁG ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉG MINT ÜZLETI ÉRTÉK

A 100%-ban magyar tulajdonú pénzüintézet 1995-ben, 17 magánszemély tag alapításával alakult meg. A hagyományos banki modellt továbbfejlesztve 2009-ben hozta létre az első Magyar Közösségi Bankot. Az elmúlt években jöttek létre az első közösségi betét- és hiteltermékek, illetve a Közösségi Adományozási Program. A bank az ügyfelek közreműködésével biztosít forrást olyan kezdeményezések számára, amelyek pozitívan hatnak a környezetre és társadalomra egyaránt.

„Nem is választom szét alapvetően a hirdetésünket, ha egy megváltozott munkaképességű munkatársat keresek, vagy, ha egy nem fogyatékkal élő. Mert már itt igyekszem arra törekedni, hogy ne legyen különbség.”

(HR-munkatárs)

„Amit nagyon kiemeltnek érzek, az még mindig a kiválasztás. Én erre teszem a hangsúlyt.”


(HR-munkatárs)

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

A MagNet Bank 2013-ban, a hazai bankok közül elsőként nyerte el a Fogyatékos-barát Munkahely elismerést és vállalta, hogy 2015-ig a teljes fiókhálózatot akadálymentesíti minden fogyatékossgal élő számára.

A bank az évek során egy olyan képzési formát vezetett be a munkatársak részére, amelynek célja a fogyatékossgal élő emberek iránti érzékenyítés. Annak érdekében, hogy fogyatékossgal élő munkatársakat alkalmazhassanak a Salva





Vita Alapítvány segítségével világították át a munkaköröket. Jelenleg is két megváltozott munkaképességű kolléga áll a bank alkalmazásában immáron évek óta.

A foglalkoztatás melletti elköteleződés igényét először az igazgatóság tagjai fogalmazták meg, a megvalósító azonban a humán erőforrás-menedzser volt, aki maga is elkötelezetten támogatta a célt. Első körben felvette a kapcsolatot a Salva Vita Alapítvánnyal, amelynek munkatársai segítséget nyújtottak a munkakör kiválasztásához, a poszt betöltésére alkalmas jelölt megtalálásához, integrálásához, és kulcsszerepet töltek be a munkavállalók érzékenyítésében is.

A bevezetés előzményei, okai, a jó gyakorlat résztvevői és felelőségeik

A MagNet Bank társadalmi felelősségvállalásának részét képezi az olyan segítő szervezetek felkarolása, melyek célcsoportjába a fogyatékossgal élő, mozgás-sérült, megváltozott munkaképességű (pl. látássérült, kerekesszékes), hátrányos helyzetű vagy hajléktalan emberek tartoznak. Szintén fontos szerepet tölt be a cégpolitikában a környezetvédelem, a zöldenergiák felhasználásának népszerűsítése, a fenntarthatóság promótálása.

A Közösségi Adományozási Programuk (KAP) keretében a bank ügyfeleinek lehetősége van arra, hogy a bank profitjának 10%-áról rendelkezzenek, és döntsenek arról, hogy mely közhasznú civil szervezetet támogassák a rájuk eső nyereség 10%-ának felajánlásával.

A KAP Kártyaprogram keretében az ügyfelek rendszeres pénzügyi támogatásban részesíthetik a maguk által választott civil szervezetet. Az elmúlt években összesen 110 684 470 Ft-ról rendelkezettek a MagNet ügyfelek mintegy 136 civil szervezet javára.

2014-ben a Magnet Bank és a Salva Vita Alapítvány szervezésében 16 megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását segítő alapítvány találkozott ismert dizájnerekkel. A cél az volt, hogy a megváltozott munkaképességűek által előállított termékek a dizájnerek segítségével korszerű, piacképes áruvá válhassanak.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

A munkáltató kiemelte, hogy első körben a megváltozott munkaképességű dolgozó által betölthető munkaköröket és ezekhez kapcsolódó feladatokat kell tisztázni. Felhívta a figyelmet arra is, hogy az alkalmas jelölt megtalálása az átlagosnál hosszabb időt vehet igénybe, amihez érdemes valamilyen, a témában már releváns gyakorlattal rendelkező alternatív munkakerőpiaci szolgáltató segítségét kérni.² Fontos szempontnak tartották, hogy hány megváltozott munkaképességű dolgozót tudnak sikeresen integrálni a szervezet életébe, és az sem tekintették mellékesnek, hogy milyenek az infrastrukturális adottságaik. Az integráció eredményességét nagymértékben növeli, ha a felvételt valamilyen érzékenyítő tréning előzi meg.

„Volt egy harmadik [megváltozott munkaképességű kollégajelölt], aki sajnos már nincsen nálunk. Rengeteget tettünk azért, hogy ő jól be tudjon illeszkedni, minden folyamaton így végigmentünk, viszont nála személyiségbeli nehézségekbe ütköztünk.”

(HR-munkatárs)

A jógyakorlat eredményességének mérése, értékelése

Az eredményességet az bizonyítja, hogy a korábban felvett munkatársak hosszú idő elteltével is a vállalat alkalmazásában állnak, teljes mértékben beépültek a szervezeti közösség életébe.

² Az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatások általános és tematikus tanácsadást, támogatott foglalkoztatást és képzési lehetőségeket tartalmaznak.



Fenntarthatóság

A foglalkoztatás fenntartását a cégvezetés, illetve az alkalmazottak elköteleződése garantálja. A vállalati értékrend deklarált célként fogalmazza meg a felelős foglalkoztatás elvét, illetve az egyenlő munkaerőpiaci esélyek biztosítását.

További tudnivalók

<http://www.mprsz.hu/wp-content/uploads/2014/12/MagNet.pdf>

<https://www.magnetbank.hu/vizio>



AUCHAN MAGYARORSZÁG – A VÁSÁRLÓK MEGSZÓLÍTÁSA ÉS TÁRSADALMI ÉRZÉKENYÍTÉS MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ KOLLÉGÁK RÉVÉN

Francia székhelyű multinacionális vállalat, több mint 1500 kiskereskedelmi áruházzal van jelen a világban és 19 áruházzal és benzinkutakkal Magyarországon. Közel 7000 főt foglalkoztatnak Magyarországon, és jelenleg a munkavállalók 6%-a megváltozott munkaképességű.

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

A francia tulajdonú Auchan 2009 óta alkalmaz Magyarországon megváltozott munkaképességű munkavállalókat. 2010 óta háromszor kapták meg a Fogyatékoság-barát Munkahely minősítést. Jelenleg 366 megváltozott munkaképességű dolgozójuk van, ami a teljes hazai munkaerő állományuk 5,8%-át jelenti, ennek további emelését tervezik: 2015-re 6%-ot tűztek ki, 2018-ra már 1000 fő foglalkoztatását tervezik.

A cég közel 50 szervezettel, alapítvánnyal, szolgáltató partnerrel áll kapcsolatban, amelyek a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását támogatják.

Eredetileg már meglévő munkakörökbe vették fel a jelentkezőket: többségében a pénztárban ajánlottak munkahelyet számukra, valamint host és hostess, továbbá árufeltöltő és csomagolói munkakörökben. 2013 óta új munkaköröket alakítottak ki a korábban meglévő munkakörök részfeladataiból, mint például a lejáratidő-felelős, a növénygondozó a kertészeti osztályon, az áruvédőző munkatárs, amelyek kimondottan egy-egy munkafolyamatra koncentrálnak.

A cég tudatosan használja a Fogyatékoság-barát Munkahely brandet a marketingjében a társadalmi felelősségvállalás részeként. A készülő esélyegyenlőségi terv is tartalmazza valamint az éves vállalati policynek is része a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatása. A legutóbbi vállalati policy már nemcsak a foglalkoztatást, hanem az alkalmazott munkavállalók hatékonyságának fejlesztését is megcélolta.

A bevezetés előzményei, okai, a jogyakorlat résztvevői és felelősségeik

A magyarországi foglalkoztatás helyi kezdeményezésre indult, bár korábban a lengyel üzletekben is alkalmaztak hallássérült pénztárosokat. A magyarországi cég is hallássérült munkavállalókat keresett elsőként, ami önmagában megváltoztatta a felvételi eljárást és nemcsak új technikákat, tesztekett tett szükségessé, hanem szemléletváltást is követelt a HR részéről.

Komoly előkészítés előzte meg a megváltozott munkaképességű munkavállalók első felvételét, amelybe bevonták a cég dolgozóit is.

2013-ra a megváltozott munkaképességű munkavállalók száma szükségessé tette egy külön munkakör létesítését kifejezetten a felvételük és a foglalkoztatásuk irányítására: ő a foglalkoztatást támogató HR-vezető.

„(...) valóban ugyanolyan munkatársnak tekintjük őket, mint bárki más, ugyanúgy a csapatnak abszolút a tagja lehet nem megkülönböztetve, és abszolút arra törekszünk, hogy mindegyik munkatárs hozzáadott értéket tudjon teremteni.”

(HR-munkatárs)

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

A kezdetek a megfelelő – felvételi, munkahelyi integrációs, stb. – módszerek megtalálásáról szóltak. Számos új jelenséggel és feladattal találták szembe magukat, amelyeket szakértőkkel, szakmai szervezetekkel szorosan együttműködve és egyeztetve igyekeztek megoldani. A cég eddigre már tett szert valamennyi gyakorlatra, de folyamatosan merültek fel új fejlesztési igények és feladatok. Ilyen feladat volt például eldönteni azt, hogy mi elfogadható, általános jelölés, ami a vásárlók felé – a félreértések elkerülése végett – jelzi, hogy a pénztárban megvál-

tozott munkaképességű hallássérült ül, és ami ugyanakkor nem kelt ellenérzést a munkavállalóban sem. A kasszák előtt egy megállító tábla tájékoztatja a vásárlókat, hogy a pénztárban hallássérült munkatárs ül.

Hogyan lehet több megváltozott munkaképességű embert toborozni és megtartani? Ez kulcskérdés a vállalat számára, mivel az utóbbi egy-két év tapasztalata, hogy a korábnál jóval kevesebben jelentkeznek és rövidebb ideig maradnak az áruházlánc alkalmazásában.

A jógyakorlat eredményességének mérése, értékelése

Pozitív, hogy az áruházlánc a teljes magyarországi hálózatában törekszik a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására, tehát a vidéki települések is lehetőséget adnak az ott élő érintetteknek a munkára. A cég méretéből adódóan nagy foglalkoztatónak számít a megváltozott munkaképességű munkavállalók körében.

Az, hogy hallássérült emberek ülnek a pénztárban, szemléletformálást is jelent, hiszen ezáltal a napi sok ezer vásárló kerül kapcsolatba fogyatékossggal élő emberrel.

A jógyakorlat fokmérője lehet, hogy sikerül-e olyan körülményeket, fejlődési lehetőségeket biztosítani a munkavállalók számára, amely maradásra ösztönzi őket.

További tudnivalók

Esélyegyenlőségi terv: <https://auchan.hrfelho.hu/eselyegyenlosegiterv>

Image videó: <https://www.youtube.com/watch?v=T9egz9x1wKk>

<https://www.youtube.com/watch?v=Vf8-jVy4WdE>

<https://www.youtube.com/watch?v=PhEzSl6Y3Ko>

PARAFIX KFT. – NYITOTTABB VÁLLALATI MŰKÖDÉS ÉS SIKERES INTEGRÁCIÓ EGY KÖZEPES VÁLLALATBAN

A Parafix Kft. 2011 óta működik egy angol cég társvállalataként. Öntapadó ragasztószalagokat, filmeket, habokat és fóliákat dolgoznak fel, és értékesítenek. Mivel ragasztástechnológiával foglalkoznak, így a tevékenységek és munkakörök speciális mérnöki tudást igényelnek.

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

A következő gyakorlat viszonylag új keletű; mindössze 3 évre tekint vissza. Még nincs formalizálva, de a cégnek folyamatosan készül az esélyegyenlőségi politikája, amelynek részét képezi majd a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása. Azért esett erre a cégre a választásunk, mert szerettük volna bemutatni egy közepes vállalat gyakorlatát, amit ugyan egy angol cég létesített, de amely működésében és HR-gyakorlatában autonóm módon működik, így nagyrészt egy magyar közép- és kisvállalkozás jegyeit viseli. Természetesen a cég befogadó és munkavállaló-központú szemlélete, a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához kapcsolódó reflektáltság is a kiválasztás okai között szerepelt.

A cég meglévő pozíciókba vett fel megváltozott munkaképességű munkavállalókat, akiknek foglalkoztatására elsősorban a csomagoló részlegben volt lehetőség. Itt négy megváltozott munkaképességű munkavállaló dolgozik integráltan a nem megváltozott munkaképességű társakkal együtt: ugyanazt a munkát végzik, mint mások is azon a részlegen. A cég hamarosan új üzemeget nyit, ahol hasonló területen tervezik a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, ugyanakkor nem zárkoznak el attól, hogy más munkaköröket is betölthessenek.

A cég a megváltozott munkaképességű munkavállalóit alkalmazottként foglalkoztatja, ám a megváltozott munkaképességű embereken kívül a regisztrált tartós álláskeresőknél is igyekszik munkalehetőséget nyújtani egy **szociális szövetkezet** révén.³ A Segítő Partnerek szociális szövetkezet azért jött létre, hogy a regisztrált tartós álláskeresőnek lehetőséget adjon munkavégzésre.

A jogviszonyon kívül nincs más különbség a foglalkoztatás tekintetében a szövetkezeti tagként illetve alkalmazottként dolgozó munkavállalók között, tehát ugyanazok a belső szabályok és policyk vonatkoznak mindenkire.

A munkaerő-közvetítésben az NRSZH (Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal) és a Soteria Alapítvány⁴ nyújtott segítséget, ám a cég önállóan fogott hozzá a felvett megváltozott munkaképességű munkavállalók beilleszkedésének elősegítéséhez.

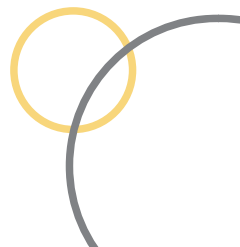
A bevezetés előzményei, okai, a jógyakorlat résztvevői és felelőségeik

A megváltozott munkaképességű munkavállalók felvételének ötlete akkor merült fel, amikor egy frissdiplomás jogász került a cég HR-osztályára, aki elvégezte az ELTE Munkaügyi és társadalombiztosítási igazgatási képzését. Ő kezdeményezte a cégvezetőnél, hogy megváltozott munkaképességű embereket is felvegyenek. Ez nem ütközött akadályokba, hiszen a cég szemléletéből, filozófiájából, valamint vezetési stílusából is következik a társadalmi felelősségvállalás.

A csomagolórészleg vezetője felelős azért, hogy az adott részlegben zökkenőmentesen és mindenki számára megfelelően menjen a munka, a felmerülő problémákat is ő kezeli első körben. Ha ez nem működik, akkor a HR-osztály felelősei is közbelépnek. Ők egyébként hangsúlyozták a folyamatos kapcsolat és odafigyelés

³ A szociális szövetkezet célja a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése. A szociális szövetkezetek működési feltételeit a 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről határozza meg.

⁴ A Soteria Alapítvány 1995-ben alapult és pszichiátriai betegséggel élők számára nyújt segítséget. A mentális problémák pszicho-szociális megközelítése mentén kapcsolódik az elme-egészségügyi rendszerhez, és szolgáltatásait a szociális ellátórendszer részeként nyújtja. www.soteria.hu



fontosságát, olyan légkör megteremtését, amelyben minden munkavállaló, ideértve a megváltozott munkaképességű dolgozókat is, bátorítva érzi magát arra, hogy kommunikáljon mind a munkatársakkal, mind pedig a menedzsmenttel. Egy viszonylag kis létszámú cég esetében ez a figyelem biztosítható.

Integráció, folyamatos kommunikáció, nyitottság, rugalmasság – ezen értékek mentén igyekeznek működtetni a cég humánerőforrás politikája.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok


A cég igyekszik megtalálni azt az egyensúlyt, amelyben egy megváltozott munkaképességű dolgozó állapota és az abból adódó nehézségek maximálisan figyelembe vehetők (pl. gyakoribb orvosi vizsgálat, esetleg hosszabb szabadságolás igénye, stb.). De a rugalmasan kezelés érvényes a többi munkavállaló esetében is. Ez a szemlélet arra a kiindulóponton épít, hogy **„minden ugyanaz, de mégis más”**, vagyis, hogy mindenki küzd valamilyen problémával, nehézséggel, még ha ezek különbözőek is, illetve, hogy egészségkárosodás bárkinél bekövetkezhet.

„És én úgy gondolom, hogyha a munkáltatók ezen a soron elindulnak, hogy mennyire fontos nekem az az ember, és vajon fontos lenne akkor is, ha valami változás történik az életében, akkor talán végig tudja gondolni, hogy milyen fogatékosság az, amit ő el tud fogadni bizonyos munkakörökben.”

(egy vezető munkatárs)

A cégnél alacsony a fluktuáció és ez igaz a megváltozott munkaképességű munkavállalóikra is.

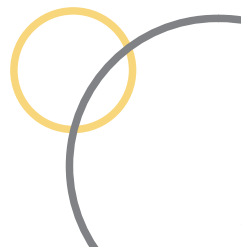
Ez nem volt mindig így. Az indulásnál sok megváltozott munkaképességű munkavállaló követte egymást, amíg a cég is felismerte, hogyan képzeli a foglalkoztatást, és milyen munkavállalókkal tud együtt dolgozni. Fokozatosan jöttek rá a



folyamatos kommunikáció, a visszajelzés és az előzetes érzékenyítés fontosságára, amelyet a munkatársakkal történő beszélgetés formájában végeznek. Tapasztalataink rávilágít az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatók munkájának, valamint az általuk felhalmozott tudás munkáltatókkal való megosztásának jelentőségére.

A jógyakorlat mérése, értékelése

A kezdeti nehézségek után a felvett megváltozott munkaképességű emberek állandó munkatársakká váltak, a fluktuáció alacsony, ami – formális értékelés híján – arra enged következtetni, hogy az eddigi gyakorlat bevált.



SZERENCSEJÁTÉK ZRT. – KARITATÍV SORSJEGY-ÉRTÉKESÍTÉSI HÁLÓZAT MŰKÖDTETÉSE – FELELŐS FOGLALKOZTATÁS

Közel 1600 fős kollektíva 15 százaléka több mint 20 éve dolgozik a vállalatnál, 30 százaléka pedig legalább 10 éve lojális a céghez. Munkatársaik elkötelezettségét bizonyítja, hogy 2013-ban a Szerencsejáték Zrt. elnyerte a Legjobb Munkahely díjat nagyvállalati kategóriában.

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

A Szerencsejáték Zrt. 2003-ban kezdte működtetni sorsjegy-értékesítési hálózatát, melynek keretén belül, országszerte közel 180 megváltozott munkaképességű kollégával dolgoznak együtt. A hálózat élenjáró és példaértékű fenntartásáért – legutóbb 2015-ben – a vállalat elnyerte a Fogytékosság-barát Munkahely elismerést is.

A cég úgy alakította a munkakörülményeket, a toborzási és kiválasztási folyamatokat, a bér és juttatások, képzések rendszerét, valamint a vállalati kommunikációt és az érdekképviselőket működését is, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók hosszú távú foglalkoztatása folyamatosan fenntartható legyen. A vállalat általános felkészítése mellett, valamennyi értékesítő helyen a munkavállalók egyéni adottságainak megfelelő szintű akadálymentesítés is megvalósult.

„Amióta ennél a munkahelynél dolgozom, azóta úgy érzem, hogy fontos vagyok valakiknek, akikhez én minden nap bejövök... mert itt úgy érzem, hogy foglalkoznak velem és fontos vagyok mások számára.”

(a vállalatnál dolgozó egyik hallássérült munkatárs nyilatkozata⁵)

⁵ forrás: <https://www.youtube.com/watch?v=bWBStwwnKk4>

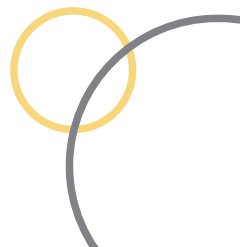
A jó gyakorlat bevezetésének előzményei, okai, a projektben résztvevők és felelőségeik

A cég felelős foglalkoztatásának kiemelt jelentőségű mozzanata az esélyegyenlőség érvényesítése. Esélyegyenlőségi tervének⁶ része a rész munkaidős foglalkoztatás lehetőségének biztosítása, a fogyatékossgal élők, kismamák és nyugdíjasok részére készített információs csomagok, amelyek az akadálymentesítésről, illetve a jogi és pénzügyi tanácsadás lehetőségéről adnak tájékoztatást. A társaság a 2011-2012. évi esélyegyenlőségi tervében foglaltaknak megfelelően 2012-ben belső szociológiai felmérést végzett, amelynek eredményeként a következő esélyegyenlőségi tervben önálló hátrányos helyzetű csoportként határozta meg a megváltozott munkaképességű személyeket. A felmérés alapján intézkedési tervet dolgoztak ki a felmerült feladatokról. A Szerencsejáték Zrt. elköteleződését bizonyítja, hogy 2014-től a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumának is tagja.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

A korábbi években az értékesítő helyek megfelelő akadálymentesítése jelentett problémát, ami néhány fogyatékossgai csoport számára nem tette elérhetővé a pozíció betöltését. További nehézséget jelent, hogy az értékesítő munka jellege is szűkíti a foglalkoztatottak körét: elsősorban a mozgásukban korlátozott és egészségkárosodott emberek foglalkoztatása megoldott. Azért, hogy ez a helyzet változzon a cég több civil szervezettel és érdekvédelmi szövetséggel is folyamatosan

⁶ 2003. évi CXXV. törvény a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Az esélyegyenlőségi terv célja, hogy a munkáltató biztosítsa dolgozói számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérisje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolja a kapcsolatos sérelmeket.



konzultált, és ennek eredményeképpen most már siket és nagyothalló eladók is dolgoznak a hálózatban.

A jógyakorlat megvalósításának kulcsa az integrációs folyamat körültekintő és tudatos felépítése, és hogy a cég vezetése, és munkatársai is elkötelezettek voltak a sikeres megvalósításban. A cég deklaráltan törekszik a felelős foglalkoztatás elvének gyakorlattá változtatására: azt belső szabályzataiban, esélyegyenlőségi tervében lefektetett elvárásaiban, a toborzás – kiválasztás folyamatában, a belső képzésekben, a nem fogyatékos munkavállalók felkészítésében, és a céges külső és belső kommunikációban egyaránt érvényesíti.

„Nagyon örülök ennek a munkahelynek, hogy megtaláltam, mert úgy érzem, hogy itt több emberrel megismerkedtem, a képzettségemnek is megfelelő munkába tudtam elhelyezkedni.”

(a vállalatnál dolgozó egyik hallássérült munkatárs⁷)

A jógyakorlat eredményességének mérése, értékelése

A jógyakorlat eredményessége elsősorban a megváltozott munkaképességű munkavállalók magas számában, és az alacsony fluktuációban jelenik meg. A program eredményeit számos díj elnyerése is bizonyítja.

Fenntarthatóság

A program 2003 óta folyamatosan működik. A jelentős számú megváltozott munkaképességű munkaerő foglalkoztatásának fenntarthatósága érdekében fo-

⁷ forrás: <https://www.youtube.com/watch?v=bWBStwwnKk4>

lyamatosak a fejlesztések, további fogyatékos célcsoportok alkalmazására is nyitott a vállalat.

Az érintett munkavállalók számára folyamatosak a belső képzések elsősorban az értékesítői tevékenységgel kapcsolatban, az elsajátított ismereteket és a viselkedésminták használatát pedig utókövetéssel támogatják. E képzési program egyben a vállalaton belüli érzékenyítés része is lett, mert a tréningeken a megváltozott munkaképességű dolgozókon kívül más értékesítéssel foglalkozók is részt vesznek.

További tudnivalók:

<http://frtt.hu/portfolio-item/szerencsejatek-zrt/>

<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://frtt.hu/wp-content/uploads/2013/03/Szerencsej%C3%A1t%C3%A9k.pdf>

<http://rolunk.szerencsejatek.hu/felelos-foglalkoztatasi-uj>

<http://www.szerencsejatek.hu/cegbemutatas>

<http://www.szerencsejatek.hu/fogyatekossag-barat-munkahely>

<http://www.szerencsejatek.hu/eselyegyenloseg-a-mindennapokban>

PROJEKTEK KERETÉBEN MEGVALÓSULÓ JÓGYAKORLATOK

RE-CIKLI MŰHELY – SZOCIÁLIS SZÖVETKEZET BAKTALÓRÁNTHÁZÁN

A Re-Cikli Műhely egy olyan, helyi szükségletekre reagáló társadalmi vállalkozás⁸ „amely rugalmasan elérhető, gyors, jó minőségű, garanciális feltételek mellett működő, megfizethető szolgáltatást nyújt ezermester jelleggel. A baktalórántházi kistérségben működik szociális szövetkezet⁹ formában, és megváltozott munkaképességű emberek nyújtanak komplex szolgáltatásokat.

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

A Re-Cikli Műhely fő profilja **a kerékpárral kapcsolatos szolgáltatások – újrahasznált alkatrészekből kerékpárok készítése; kerékpárok felújítása, üzembe helyezése, javítása, karbantartása – jelentik.**

A műhely további szolgáltatásai:

- az egyéb guruló eszközökkel (babakocsi, sporteszköz stb.), valamint a mozgáskorlátozott emberek által használt segédeszközökkel kapcsolatos szolgáltatások,
- lakatosipari munkák, kés- és szerszámélezés, kulcsmásolás.

⁸ A társadalmi vállalkozás "olyan vállalkozás, amely társadalmi problémák pénzügyileg fenntartható megoldására jött létre". Forrás: NESsT, <http://www.nesst.org/>

⁹ 2006. évi X törvény A szövetkezetekről és 2013. évi XLII. törvény a szociális szövetkezetekkel összefüggésben egyes törvények, továbbá a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó egyes törvények módosításáról

A vállalkozás elindításakor a cél az volt, hogy minél inkább helyi erőforrásokra építve induljon el egy foglalkoztatási kezdeményezés.

A Re-Cikli ötletgazdái abból indultak ki, hogy szolgáltatást vidéken könnyebb értékesíteni, mint valamilyen terméket, így az sokkal inkább alapját képezheti egy fenntartható, helyi igényekre válaszoló társadalmi vállalkozásnak.

Működési formának a szociális szövetkezetet választották, így jött létre a Baktalórántháza és Térsége Szociális Szövetkezet. A szövetkezetbe való belépés díja 40 000 Ft volt, amely még kifizethető volt a csatlakozni szándékozók részéről, ám a kifizetése mégis elköteleződést feltételez. A szövetkezet tagjai az imént említett Kistérségi Társulás, öt megváltozott munkaképességű ember, valamint magánszemélyként a vállalkozás létrehozásában aktívan részt vevő szervezetek képviselői, illetve a műhelyben dolgozó munkatársak. A szövetkezet jelenleg három főt foglalkoztat.

A jógyakorlat bevezetésének előzményei, okai, a projektben résztvevők és felelősségeik

Re-Cikli Műhely ötletét egy foglalkoztatási projekt (TÁMOP-1.4.3-12/1-2012-0049) keretében dolgozta ki 2012-ben három kezdeményező szervezet:

- a **Közép-Nyírségi Önkormányzati Többcélú Kistérségi Társulás**,
- a **Revita Alapítvány**¹⁰,
- a **Kontaktus Egyesület**¹¹.

A projekt keretében komplex munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtottak, emellett képzéseket szerveztek a projektbe bevont embereknek (háromszor 15 fő kerékpár-szerelő, géplakatos, számítógépes adatrögzítő), tréningekkel és munkatapasztalat megszerzésének lehetőségével, valamint az önálló vagy társas formában végzett vállalkozói tevékenységre való felkészítéssel segítette a projektbe bevont célcsoporttagokat. A projekt képzéseit sikeresen elvégző megváltozott munkaképességű

¹⁰ A Revita az Észak-Alföld régióban tevékenykedik: társadalmi innovációkat támogat, kutatási-fejlesztési és módszertani anyagokat készít.

¹¹ 2008-ban alapult a Kontaktus Egyesület, melynek alapszabályban megfogalmazott célja a szektorok összehangolása és a közös segítségnyújtás megvalósítása az oktatás, foglalkoztatás és a szociális segítés területén.



emberek közül többen bekapcsolódtak a Műhely munkájába, és jelenleg is a szerviz munkatársaként dolgoznak.

Már a projekt idején – és azt követően is – aktív PR, marketing és hálózatépítő munka zajlott annak érdekében, hogy a későbbi társadalmi vállalkozás működése a lehető legnagyobb mértékben elő legyen készítve: honlap, arculat, értékesítési csatornák, és termék-, valamint szolgáltatásportfólió

A projekt és a társadalmi vállalkozás működtetése szempontjából fontos stakeholderek a helyi döntéshozók és önkormányzatok, így a velük való együttműködés – például az információáramlás szempontjából – rendkívül fontos.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

Még a TÁMOP projekt keretében kialakítottak egy jól felszerelt műhelyt, amely egy évig, 2014. április 1-től 2015. március 31-ig úgynevezett „tesztüzemben”, a projekt keretében finanszírozva működött. Ezt követően már üzleti alapon működő társadalmi vállalkozássá alakult, amely egyfajta finanszírozási mix segítségével dolgozik: a működési költségeket az üzleti bevételekből, illetve a helyi önkormányzat által biztosított piaci kedvezményekből (piaci ár alatti bérleti díj) finanszírozza, míg a beruházásokat elsősorban pályázati forrásokból igyekszik megvalósítani.

A bevétel az üzleti fenntarthatóságot biztosító működési tartalék megtermelése után egy közösségi alapot is képez, amelyet a szervezet tagjai és családtagjaik számára szociális – például iskolakezdési vagy egyéb – támogatás nyújtására is felhasználhat.

A jogyakorlat mérése, értékelése

A Re-Cikli Műhely társadalmi vállalkozás – üzleti terve alapján – a NESST-Citi 2013/2014. évi Társadalmi Vállalkozásfejlesztési Programjában keretében elismerésben részesült.

A vállalkozás sikerességét gazdasági tekintetben a bevétel mértéke jelzi majd, amelyet a 2015 októberében elindult, a szélesebb közönség számára is elérhető webáruház értékesítései is növelni hivatottak.

A vállalkozás több szempontból is társadalmi: **megváltozott munkaképességű emberek számára biztosít munkalehetőséget, helyi szükségleteket elégít ki, ezen kívül a szövetkezeti tagok maguk is tulajdonosnak érezhetik magukat.**

Fenntarthatóság

A műhely kialakítását és az első munkatársak képzését, foglalkoztatását Európai Unió foglalkoztatás-támogatási programból finanszírozták. A fenntarthatóságot a – változó körülményekhez igazodó – rugalmas tervezés, a finanszírozási mix, a helyi munkatársak elkötelezettsége és a projekt lezárulta után is folytatódó külső szakértői támogatás biztosítja.

További tudnivalók

Re-Cikli Műhely honlapja: www.reciklimuhely.hu

webáruház: <http://reciklimuhely.hu/webaruhaz/>

Revita Alapítvány: <http://revitaalapitvany.hu/>

Kontaktus Egyesület: <http://www.kontaktusegyesulet.hu/>

REHABILITÁCIÓ – ÉRTÉK – VÁLTOZÁS (RÉV): MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐPIACI HELYZETÉNEK ELŐSEGÍTÉSE ÉRDEKÉBEN TÖRTÉNŐ RENDSZERSZINTŰ KÉPZÉSI ÉS SZOLGÁLTATÁSFEJLESZTÉSI MODELLPROGRAM (TÁMOP-5.3.8-11/A1)

Az Európai Szociális Alap finanszírozásával megvalósuló program elsődleges célja a megváltozott munkaképességű munkavállalók esélyeinek növelése a nyílt munkaerőpiacon. Magyarországon ez volt az első olyan nagyszabású projekt, amelynek keretében több ezer megváltozott munkaképességű dolgozó részesült alap-, illetve szakmai képzésben.

A jogyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

A program létjogosultságát az adta, hogy az állami foglalkozási rehabilitációért felelős szervezetek nehezen teljesítik feladatukat a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek tranzitálása terén – legyen szó akár védett, akár a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatás elősegítéséről.¹²

A RÉV projekt a megváltozott munkaképességű munkavállalók elhelyezkedési esélyeinek növelése érdekében olyan munkahelyi képzéseket bonyolított le, melyek egyfelől fejlesztették az általános munkavállalói kulcskompetenciákat, másfelől

¹² Tranzit foglalkoztatás: az Mmtv. 5. § (2) bekezdése szerinti megváltozott munkaképességű munkavállaló kivételével a rehabilitálható munkavállaló védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett történő felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásra (327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról)

szakmaspecifikus ismereteket nyújtottak és a résztvevők akár OKJ-s képesítést is szerezhettek.

A részfeladatokat a következőképpen osztották fel:

- Alapvető és szakmai képzések szervezése, lebonyolítása három állami védett cégnél dolgozó megváltozott munkaképességűek számára: KÉZMŰ Nonprofit Kft., FŐKEFE Nonprofit Kft., ERFO Nonprofit Kft.
- Integrált tudásmenedzsment portál létrehozása, magatartásalapú kompetencia-mérőeszköz kifejlesztése: TMSZK Nonprofit Kft.
- Országos szakmai és módszertani központ létrehozása, működtetése és Országos Munkaerőpiaci Szolgáltató és Szakmai Támogató Hálózat kialakítása: Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. (FSZK)

„Mindenkire jó hatással volt a képzés. Még azokra is, akik ennek beismerése ellen látványosan tiltakoznak. Nyitottabbak, magabiztosabbak, befogadóbbak, jobban viselik a közösséget, nagyobbak a személyes ambícióik, mint korábban. Sokkal összetartóbbak, odafigyelnek egymásra üzemen belül és kívül is.”

(a képzésen oktató tréner¹³)

A bevezetés előzményei, okai, a jogyakorlat résztvevői és felelősségeik

A közel 5 Mrd Ft összköltségű projekt megvalósításáért egy öttagú konzorcium volt felelős 2012–2014 között, melynek tagjai a következő szervezetek voltak:

- Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. (FSZK) (konzorciumvezető)
- KÉZMŰ Nonprofit Kft. (tag)
- FŐKEFE Nonprofit Kft. (tag)

¹³ forrás: Az érték bennünk van! A RÉV projekt eredménykommunikációs kiadványa

- ERFO Nonprofit Kft. (tag)
- TMSZK Nonprofit Kft. (tag)

A projekt hosszú távú, stratégia céljai között szerepelt:

- A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztathatóságának javítása.
- Országos szakmai és módszertani központ létrehozása, amely ösztönzi és koordinálja a szakmai párbeszédet a foglalkozási rehabilitáció szereplői (NRSZH, alternatív munkaerőpiaci szolgáltatók, szakpolitikai döntéshozók) között.
- A projekt szakmai és módszertani elemeit támogató informatikai hálózat létrehozása, amely hozzájárul egyrészt a célcsoport könnyebb nyílt munkaerőpiaci eléréséhez, másrészt a hazai munkaerőpiaci szereplők közötti kapcsolat kialakításához.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

A képzéseket mindhárom konzorciumi tag pozitívan értékelte. Ami eleinte nehézséget jelentett, az a motiváció és az önbizalom hiánya, ami az aktivitásra is kedvezőtlen hatással volt eleinte. Megfelelő hozzáállással (türelem, folyamatos pozitív megerősítés, reális önértékelés fejlesztése) sikerült kimotozítani erről az állapotról a résztvevőket. A képzés hangsúlyosan fejlesztette a résztvevők kommunikációját, konfliktuskezelési technikáját, érzelmi intelligenciáját.

A jogyokorlat eredményességének mérése, értékelése

Az eredeti elképzelés szerint a képzésbe 2993 fő bevonását tervezték, amelyből az elvárások 2000 főben határozták meg a képzést sikeresen teljesítők létszámát. A valóságban 3957 főt sikerült elérni, amelyből 3018 fő teljesítette sikeresen a képzést, ennek tükrében a program maximálisan teljesítette, sőt túlszárnyalta az eredeti elképzeléseket.

Fenntarthatóság

Az ingyenes képzések a projekt időtartama alatt voltak elérhetőek, azonban a kidolgozott tananyagok, módszertani útmutatók a jövőben is szabadon használhatóak. A létrehozott Országos Munkaerő-piaci Szolgáltató és Szakmai Támogató Hálózat és a program keretein belül kifejlesztett integrált informatikai rendszer és közösségi tér szintén aktívan működik mind a mai napig. A portálon a megváltozott munkaképességű munkavállalók módszertani segítséget kaphatnak.

További tudnivalók:

<http://revprojekt.hu/rev-projekt/informacio/2>

<http://www.erfo.hu/hu/a-konstrukcio-hattere#.Vh4sgSvCo9o>

<http://docplayer.hu/1520568-Az-ertek-bennunk-van-a-rev-projekt-eredmenykommunikacios-kiadvanya.html>

<http://www.tovabblepes.hu>

<http://revprojekt.hu/halozat>

NORVÉGIAI JÓGYAKORLAT: A VÉDETT FOGLALKOZTATÁSTÓL A NYÍLT MUNKAERŐPIACIG – MENTORÁLT BETANULÁS

A Scandic Hotels Norvégia egyik legnagyobb szállodalánca, a Norvég Szolgáltatóipari Szövetkezet, vagyis az NHO Service tagja. Az NHO Service a szolgáltató iparban tevékenykedő cégek képviselőjén, lobbitevékenységein túl rehabilitációs foglalkoztató cégek hálózatát is fenntartja, illetve gondozza a Ringer I Vannet (Hullámkörök a vízben) projektet is, mely a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerőpiacra való foglalkoztatását tűzte ki célul. A projekt célja, hogy a cégeket rehabilitációs foglalkoztatási szolgáltatókkal kösse össze.

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

Kristine 25 éves kerekes székes álláskereső. Az évek folyamán több gyakornoki pozíciót is betöltött, különböző oktatási programokban vett részt, és bár sok hasznos tapasztalatot gyűjtött, mégsem tudott tartósan elhelyezkedni.

A trondheimi Scandic Hotel Lerkendal megállapodást kötött a Ringer I Vannet (Hullámkörök a vízben) projekttel, mert megváltozott munkaképességű munkavállalókat szerettek volna toborozni. Az NHO Service, hogy kielégítse a szálloda munkaerőigényét, egy helyi, rehabilitációs foglalkoztató céggel vette fel a kapcsolatot, amely felmérte, hogy van-e megfelelő jelöltje a pozícióra.

Kristine a Rosenvik Kft.-vel, egy rehabilitációs foglalkoztató céggel volt kapcsolatban. A rehabilitációs foglalkoztató cég, a munkaügyi hivatal és a szálloda, valamint a Ringer I Vannet projekt és Kristine között létrejött együttműködés révén, Kristine 2014 novemberében a szálloda recepcióján kezdett szakmai gyakorlatot és 2015 júliusától már fizetett félállásban dolgozott a recepción, ahol szükség szerint hosszabb műszakokat is elvállalt.

„A fogyatékoságom és a kerekesszélem miatt nem tudtam munkát találni. De kapcsolatba kerültem a Rosenvik céggel, és ők valóban segítettek, hogy egy rendes munkát találjak.”

(Kristine)

A bevezetés előzményei, okai, a jógyakorlat résztvevői és felelősségeik

A Scandic Hotel Lerkendal 2014-ben írt alá megállapodást a Ringer I Vannet (Hullámkörök a vízben) projekttel és azóta igyekszik új munkatársait a megyében működő hét rehabilitációs foglalkoztatást végző cég egyikén keresztül megtalálni. A Scandic Hotellel a kapcsolatot egy – a megyei rehabilitációs foglalkoztató cég egyikében, a Prima Kft.-nél dolgozó – ügyfélkapcsolati menedzser tartja. A Scandic Hotel csak ezzel az ügyfélkapcsolati menedzserrel van kapcsolatban, viszont a menedzserek több cég munkaerőigényét is figyelemmel kísérik. A Scandic Hotel nemcsak új munkaerőt tud a Ringer I Vannet program révén fogadni, de egyben cég a társadalmi felelősségvállalását is erősítheti.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

A szálloda recepciójának vezetője évek óta kampányolt a megváltozott munkaképességű emberek felvételéért, mert már előző munkahelyein is sikeresen alkalmazott megváltozott munkaképességű kollégákat a munkaügyi hivatalon keresztül. A Ringer I Vannet projekttel kötött megállapodás értelmében egy személyes ügyfélkapcsolati menedzser lett kinevezve a szállodával folytatott kommunikációra. A Rosenvik Kft. és a projekt közti szoros kooperációnak köszönhetően Kristine sikeresen beilleszkedett új munkaerőként. A recepció vezetője külön kiemelte a mentorok és a rehabilitációs foglalkoztatást végző cég gondosságát Kristine kiképzése folyamán.



A jógyakorlat eredményességének mérése, értékelése

Sok időt és energiát kellett arra szánni, hogy Kristine szükségleteihez lehessen igazítani a munkakört a szállodában. Bár kétségkívül megvoltak a képességei ehhez a munkához, de a betanulás során ügyelni kellett arra, hogy a munkaidőt Kristine lehetőségeihez és egészségéhez igazodva alakítsák ki. Mindenki igyekezett a lehetőségekre, és nem az akadályokra figyelni. A rehabilitációs foglalkoztatást végző cég az elejétől kezdve hangsúlyozta: a cél, hogy Kristine minél hamarabb továbbléphessen a fizetett alkalmazotti pozícióba.

Az eredményességet a Ringer I Vannet projekt a tartós foglalkoztatási megállapodások számában méri. Ezeket a számokat a rehabilitációs foglalkoztatást végző cégek a munkaügyi hivatalnak és a rehabilitációs foglalkozást végző cégek szövetségének (AVRE) is jelentik.

„Heti egy nappal kezdtem, és egy idő után áttértem a kettőre. Időközben már heti három napot is dolgozok és örülök, hogy folyamatosan tudom növelni a munkanapjaim számát.”

(Kristine)

Fenntarthatóság

A recepció vezetője (munkaadó) empatikus azokkal, akik nehezen lépnek be a munkaerőpiacra, vagy egyáltalán nem is találnak munkát. Hangsúlyozta, hogy a szálloda számára nem opció, hogy egy sima munkaközvetítő céget használjanak a munkaerőhiány betöltésére, mert ők többnyire nem tudják, hogy hogyan működik egy szálloda és nem veszik figyelembe, hogy a betanulás milyen sok időt vesz igénybe. Kristine sikeres alkalmazása a Ringer I Vannet projekten keresztül további

megváltozott munkaképességű munkatársak felvételét is megkönnyíti majd, nem csak a recepción, de a szálloda más területein is.

További tudnivalók:

<http://www.attforingsbedriftene.no/Default.aspx?ID=1006&Action=1&NewsId=1761&M=NewsV2&PID=1365>

<http://www.nrk.no/trondelag/nho-prosjekt-skaffar-ufore-jobb-1.12300015>

Scandic Hotel Lerkendal <http://www.scandichotels.com/Hotels/Norway/Trondheim/Lerkendal/#.VhuGvK3ouHs>

NORVÉG JÓGYAKORLAT: A VÉDETT FOGLAKOZTATÁSTÓL A NYÍLT MUNKAERŐPIACIG – A VERSENYSZFÉRA IGÉNYEINEK FELTÉRKÉPEZÉSE

A Ringer i Vannet (Hullámkörök a vízben) projekt kötötte össze a A2G rehabilitációs szolgáltató cégnél, azaz védett munkahelyen dolgozó Ronnyt, a nyílt munkaerőpiaci Frydenbø céggel. A projekt keretén belül a nyílt munkaerőpiaci cégek csupán egy ügyfélkapcsolati menedzserrel tartják a kapcsolatot, aki viszont több rehabilitációs szolgáltató cég alkalmazottjait tudja nyílt munkaerőpiaci igényekre, vagyis nem védett foglalkoztatásra ajánlani. A munkaadó cégek ismerete, és a munkaadók bizalmának megszerzése, amit az ügyfélkapcsolati menedzser hosszú idők alatt épít ki.

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

Ronny két éve volt munkanélküli, és már a munkanélküliség kezdetén szorongóvá és kétségbeesetté vált. Sok állásra jelentkezett ugyan, de egyik helyen sem számítottak rá. Az egyéves táppénzes időszakot, majd az egyéves rehabilitációt követően az A2G nevű, szakképzési rehabilitációs szolgáltatónál helyezkedett el. Az A2G Kft. a helyi önkormányzat tulajdonában áll a norvég Munka- és Jóléti Hivatal (NAV) révén. A Ringer i Vannet program ügyfélkapcsolati menedzsere mutatta be Ronnyt az autóbérléssel foglalkozó cégnek, a Frydenbø sictnek.

A Frydenbø szeretett volna a Ringer i Vannet program keretén belül egy személyt foglalkoztatni, így jött létre a találkozó. Az ügyfélkapcsolati menedzser alaposan feltérképezte a munkaadói igényeket és a képzettségre vonatkozó feltételeket a pozícióval kapcsolatban. Ronny megfelelő jelölt volt, így önéletrajzát és álláspályázatát továbbította a cég számára. Mindhárom fél találkozott egy interjúra, és mindannyian egyetértettek abban, hogy Ronny elkezdheti a szakmai gyakorlatot azzal a kikötéssel, hogy a cél az állandó foglalkoztatás.

A három hónapos gyakorlatot követően Ronnynek teljes idejű állást ajánlottak: félmunkaidőben a Frydenbø autókár részlegnél kapott pozíciót, és a munkaidő

másik felében pedig a Frydenbø sixt autóbérlő cégnél. Ronny örömmel fogadta el az állást.

„Számomra javítja az életminőséget, hogy van egy munkahelyem, ahova minden nap elmehetek. Be tudom bizonyítani, hogy vagyok elég jó, és hogy megint érek valamit a munka világában.”

(Ronny)

A bevezetés előzményei, okai, a jógyakorlat résztvevői és felelősségeik

A Frydenbø sixt autóbérlő és autószerelő cég ügyvezetője részt vett a Ringer I Vannet program egy reggelijén, mert már korábban is jó tapasztalatokat szerzett a szolgáltatókon keresztül való munkaerőfelvétellel. A Ringer I Vannet programmal egy olyan szándéknyilatkozatot írt alá, mely tartalmazza, hogy egy ügyfélkapcsolati menedzser révén egyszerre több szolgáltató cég munkakeresőivel is lehetősége legyen felvenni a kapcsolatot.

Az új ügyfélkapcsolati menedzser az A2G Kft-nél dolgozott, és alaposan átvizsgálta a Frydenbø cég egységeit. Amikor a cégnek egy új munkaerőre van szüksége, elég csupán az ügyfélkapcsolati menedzserrel kapcsolatba lépnie, aki már jól ismeri a cég felépítését, és aki nyolc különböző rehabilitációs foglalkoztató munkatársai között tud megfelelő jelöltet keresni. Az ügyfélkapcsolati menedzser a rehabilitációs foglalkoztató cégeknek továbbítja a hozzá beérkező munkaerő-igényeket, majd a foglalkoztató cégek válasza után bemutatja a megfelelőnek vélt jelölteket a Frydenbø-nak.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

A jógyakorlat kulcs sikerfaktora a szoros együttműködés az ügyfélkapcsolati menedzser, a szakképzési rehabilitációs szolgálatok és a munkaadó, a Frydenbø



Kft. között. A cégvezető a társadalmi felelősségvállalás részeként szeretett volna több megváltozott munkaképességű munkaeerőt alkalmazni és annak érdekében, hogy minél szélesebb körben kereshesse a megfelelő munkaeerőt, több szolgáltató szervezettel is felvette a kapcsolatot. A különböző szervezetekkel való kapcsolattartás azonban túl sok időt emésztett fel, és ebben tudott segíteni a Ringer I Vannet (Hullámkörök a vízben) projekt. A cégeknek e projekt keretein belül csak egyetlen ügyfélkapcsolati munkatárssal kell tartaniuk a kapcsolatot, aki több rehabilitációs szervezettel és foglalkoztatóval dolgozik együtt azért, hogy a cég számára a legmegfelelőbb jelölteket tudja bemutatni.

Azzal, hogy a munkaadó biztonságosan tud új munkaeerőt alkalmazni, még több céget lehet megnyerni a programnak, és még több munkaeerőigényt lehet a rehabilitációs foglalkoztatók révén kielégíteni, ráadásul a munkaadók jó munkaeerőhöz juthatnak.

„Mi is hozzájárulunk ahhoz, hogy emberek előre tudjanak haladni a rehabilitációs folyamatban, és, hogy munkába tudjanak állni. Ugyanakkor gazdaságilag is nagyobb biztonságban vagyunk, mert tartós foglalkoztatási szerződés megkötése előtt valóban meg tudjuk ismerni az új munkatársakat és képességeiket. Az a tény, hogy a szakképzési rehabilitációs szolgáltató segít nekünk a munkaeerőhiánynak feltérképezésével és a megfelelő jelölt kiválasztásával, sok időt és energiát spórol meg a cégnek.”

(Jørund Dahl, ügyvezető igazgató,
Frydenbø sixt car rental Kft. és Frydenbø car damage Kft.)

A jó gyakorlat eredményességének mérése, értékelése

Az eredményességet a Ringer I Vannet program a tartós foglalkoztatási megállapodások számában méri. Ezeket a számokat a rehabilitációs foglalkoztatást végző

cégek a munkaügyi hivatalnak és a rehabilitációs foglalkozást végző cégek szövetségének (AVRE) is jelentik.

A Frydenbø-val való együttműködés révén már két személynek is sikerült munkát találnia, illetve további egy személy a gyakornokságát tölti, hogy két hónapon belül tartós állást kaphasson. Egy negyedik személynél bár elkezdődött a gyakornoki fázis, de azt a jelölt kérésére megszüntették.

Fenntarthatóság

Az együttműködési megállapodás az A2G és a Frydenbø cég között határozatlan időre kötött.

További tudnivalók:

<http://www.vest24.no/nyheter/arbeidsmarked/arbeidsliv/etter-to-ar-uten-jobbfikk-ronny-en-ny-sjanse/s/5-82-14136>

NORVÉG JÓGYAKORLAT: A VÉDETT FOGLALKOZTATÁSTÓL A NYÍLT MUNKAERŐPIACIG – MUNKAVÁLLALÓK KÉPZÉSE

A szakképzési rehabilitációs szolgáltató Sogn Products, a munkaügyi hivatal, a buszvezetőket képző iskola és a Nettbuss közlekedési vállalat között jött létre az az együttműködés, melynek keretében megváltozott munkaképességű vagy hosszú időn át munkanélküli személyek juthatnak képzéshez, és indulhatnak el egy új karrierúton. A projekt biztosítja a képzett buszvezetők folyamatos toborzását, és a jelöltek számára nemcsak állást, hanem képzést és karrierlehetőséget is kínál.

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

A jelölt, Jan Tore egyedülálló apa két kiskorú gyermekkel, akik közül az idősebb speciális ellátást is igényelt az apa rehabilitációs szükségletein túl. Ez a helyzet rendkívül nehezítette, hogy Jan teljes munkaidőben tudjon állást vállalni, mert a gyerekek miatt neki rugalmas munkaidőre volt szüksége.

Munkanélküli periódust követően Jan Tore a norvég munkaügyi és jóléti hivatalon keresztül került kapcsolatba Sogn Products céggel, amely a helyi önkormányzat tulajdonában áll és szakképzési rehabilitációs szolgáltatásokat nyújt. Sogn Products cég együttműködésben a munkaügyi hivatallal, a helyi gépkocsiveető iskolával és a Nettbuss közlekedési vállalattal egy olyan lehetőséget hozott létre, amelyben a jelölteknek alkalmuk van szakképzési rehabilitáció során buszvezetői képesítést szerezni, valamint közlekedési vállalat állásaira pályázni. A Sogn Products önkormányzati cég és a Nettbuss Sogndal közlekedési vállalat között jött létre Ringer I Vannet (Hullámkörök a vízben) megállapodás aláírásával, melynek célja az, hogy egyszerre képezzenek és toborozzanak buszvezetőket.

2015. január 1-től Jan Tore jegyellenőrként és buszvezetőként dolgozik a Nettbuss vállalatnál. Ez egy hatórás munka, de lehetőség szerint lehet rugalmasan is, vagy akár több órában is dolgozhat, attól függően, hogy mit igényel a munkaadó,

és mennyire tudja a munkavállaló teljesíteni. Jan Tore korábban már dolgozott, mint sofőr Førde városában, és hasonló munkát szeretett volna találni.

*„2012 őszén elváltam, és egyedülálló apaként két kicsi gyermekről kellett gondoskodnom. A fiatalab-
bik 4 éves, az idősebbik 6, de speciális ellátásra van
szüksége. Mentálisan ő 1 éves gyermek szintjén van,
és bár nagyon sokat javult az egészségi állapota,
még most is rengeteg törődést igényel.”*

(Jan)

A jó gyakorlat bevezetésének előzményei, okai, a projektben résztvevők és felelősségeik

Az együttműködés előzménye az, hogy nagy a kereslet hivatásos buszvezetőkre, viszont a képzés nagyon megrágult (10 000 euró). Korábban a nagyobb busztársaságok maguk fizették a jelöltjeik képzését, de a jelenlegi helyzetben nem tudják kigazdálkodni.

Az ötlet a Nettbuss és a Sogn Products együttműködésének célja, hogy kielégítsék a hivatásos buszvezetők iránti igényt és, hogy egy hátrányos helyzetben lévő személy kapjon képzést, és választhasson karrier utat és ne csak egy konkrét állás betöltéséről dönhessen.

Az megegyezés a Nettbuss közlekedési vállalat, a Sogn Products önkormányzati cég, a munkaügyi és jóléti hivatal valamint a Songdal középiskola között jött létre.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

Kulcsfontosságú sikerfaktor az együttműködés a különböző résztvevők között. A munkaügyi hivatal valamint a középiskola bevonásával fenntarthatóvá vált a projekt, vagyis többször is megismételhető a folyamat, nem szorítkozik csupán egyetlen alkalomra.



„Számomra az volt a fontos, hogy segítsenek belépni a nyílt munkaerőpiacra, és hogy lehetőséget kapjak arra a munkaadótól, hogy bizonyítani tudjam, mire vagyok képes. Ez mindkét fél számára jó.”

(Jan)

A Ringer in Vannet (Hullámkörök a vízben) program sikerességi előfeltétele az a folyamatos kapcsolattartó munka, melyben a szakképzési rehabilitációs szolgáltatók egy, kifejezetten a cég számára kijelölt ügyfélkapcsolati menedzser révén tartják a kapcsolatot a vállalatokkal. Az ügyfélkapcsolati menedzser, mint a cég személyes kapcsolattartója, sokkal jobban átlátja, hogy milyen munkavállalókra van, vagy lehet szüksége az adott vállalatnak. A bemutatott esetben komolyan vették a cég hivatásos buszvezetőkre való igényét, és egy négyoldalú megállapodást hoztak létre.

A jó gyakorlat eredményességének mérése, értékelése

A Ringer in Vannet programban sikeresség kritériuma a tartós elhelyezések száma. A fent bemutatott esetben a jelölt Jan Tore hatórás pozíciót kapott.

Fenntarthatóság

A négy különböző fél közötti együttműködés nagy támogatást élvez, és a következők szerint működik a gyakorlatban.

- A munkanélküli személy a munkaügyi hivatallal veszi fel a kapcsolatot elsőként, és pénzügyi támogatást kap.
- A munkaügyi hivatal és a Sogn Product, mint szakképzési rehabilitációs szolgáltató a munkanélküli személlyel együtt megbeszéli, hogy képes-e, van-e olyan helyzetben, illetve van-e olyan képzettsége, hogy el tudja végezni a 19 hetes buszvezetői kurzust és meg tudja szerezni a hivatásos buszvezetői engedélyt.
- Sogn Product ezek után a megfelelő jelöltet bemutatja a Nettbusz vállalat helyi munkatársainak, akik interjú révén megismerkednek vele. Ha a vállalat úgy dönt,

akkor folytatódhat a folyamat, és a jelölt jelentkezhet a hivatásos buszvezetői képzésre.

- A képzésre két módon nyerhet felvételt: vagy hagyományos úton, vagy pedig a Sogn Product számára biztosított kvóta alapján.
- 19 hetes képzést követően a jelölt a Nettbuss vállalatnál szakmai gyakorlatot szerezhet.
- Ha a jelölt megfelel, és jó munkát végez, akkor 6-8 hónapos szakmai gyakorlatot követően állást kap.

Az együttműködés eddigi eredményei:

- 2015 január: 1 buszvezető elhelyezkedett
- 2015 szeptember:
 - 2-en kezdték el szakmai gyakorlatukat és várhatóan 2016 márciusától fognak állást kapni
 - 1 fő helyezkedett el a kocsimosó üzemben, 2016 februárjától számíthat állandó pozícióra.
 - 1 fő kezdte el a 19 hetes képzést 2015 augusztusában és 2016 januárjában várható, hogy munkába lép.

További tudnivalók:

<http://www.nhoservice.no/article.php?articleID=5449&categoryID=340jt>

ÉRDEKÉRVÉNYESÍTŐ, ÉRZÉKENYÍTŐ JÓGYAKORLATOK

FOGYATÉKOSSÁG-BARÁT MUNKAHELY ELISMERÉS

2010-ben hozta létre a Salva Vita Alapítvány ezt az elismerést, hogy segítse a fogyatékos embereket¹⁴ és a foglalkoztatásukra nyitott munkáltatókat közelebb hozni egymáshoz. A programon nyílt munkaerőpiaci munkáltatók vehetnek részt, akik vállalják, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékos emberek foglalkoztatására vonatkozó gyakorlatukat. Az elismeréssel együtt egy logó is jár, melyet a munkáltató bármely kommunikatív felületen (pl. álláshirdetésen) szabadon használhat, így nyilvánvalóvá tudja tenni, hogy felkészülten és nyitottan várja fogyatékos munkakeresők jelentkezését is.

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

A Fogyatékoság-barát Munkahely Programban részt vevő cégeknek rövid és középtávon teljesítendő (3 hónap és 2 év) célokat kell kitűzniük. Ezek olyan fejlesztések, amelyek elősegítik a fogyatékos emberek beilleszkedését, a befogadó környezet kialakítását, a munkavállalók felkészítését, végső soron a hosszú távú sikeres foglalkoztatás megvalósulását. A vállalatokkal a kapcsolattartás folyamatos, három

¹⁴ „Fogyatékoságnak azt a helyzetet tekintjük, amikor a test struktúrájának és/vagy a test funkciójának sérülése miatt az ember mindennapos tevékenysége, és így az érintett személy társadalmi életben való részvétele akadályozott. A fogyatékoság nem betegség, nem zárja ki az egészséget.” Forrás: 4M Tájékoztató füzet munkáltatóknak, Zalaegerszeg, Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, 2013. <http://megvaltozott.hu/dokumentumok>

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény szerint: „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.”

hónap, illetve a két év elteltével a szervezeteket személyesen is monitorozza a Salva Vita alapítvány.

A Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést azok a cégek kaphatják meg, amelyek sikeresen teljesítették a pályázatban vállaltakat. Az elismerést egy ünnepélyes díjátadó keretében kapják meg a vállalatok és, ezt követően két éven át jogosultak a logó használatára, melyet ezt követően meg kell újítani.

„Pozitív visszajelzést kaptunk, hogy így is megpróbálunk az üzleti életben érvényesülni.”

(Alko-soft Bt.)

A bevezetés előzményei, okai, a jógyakorlat résztvevői és felelőségeik

A fogyatékoság-barát Munkahely Elismeréshez hasonló program Nagy Britániában már a 90-es évek óta működik, ott már több ezer munkáltató csatlakozott hozzá. A módszert a Salva Vita Alapítvány adaptálta a magyar viszonyokra és vezetete be 2010-ben.

Az alapítvány tapasztalata az, hogy számos munkáltató szeretne megváltozott munkaképességű embereket alkalmazni, sok fogyatékos ember pedig tudna és akarna is a nyílt munkaerőpiacon érvényesülni, ők mégis nehezen találják meg egymást.

A Fogyatékoság-barát Munkahely elismerés és a vele járó logó egy eszköz, mely ezt a folyamatot segíti.

„A díj elnyerése óta sokkal több megváltozott munkaképességű ember küldi el hozzánk direkt módon az önéletrajzát és hivatkozik a logóra.”

(Accor Pannonia Hotels Kft.)

Ezzel együtt az elismerés kiemeli azokat a munkáltatókat, akik elkötelezettek a fogyatékos emberek foglalkoztatása terén és hajlandóak erőfeszítéseket tenni a munkaerőpiaci integrációjuk előmozdítása érdekében.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

A program sikeressége részben a díjazott cégek számában, részben pedig az elismerés ismertségének növekedésében mérhető. A díjazott cégek száma 2015 márciusában elérte az 50-et. Az alapítvány vidéki népszerűsítő rendezvényeket tart, vidéki kamarákkal tartja a kapcsolatot, mégsem egyszerű feladatot megtalálni a nyitott munkáltatókat. A pályázati program ugyanis energiát és munkát igényel a jelentkezőktől, pénzjutalom viszont nem társul hozzá. A fogyatékos emberek foglalkoztatásának ügye egy vállalaton belül többnyire extra feladatként „háru” a megbízott kollégára, bár a díjazottak munkájuk elismeréseként is tekintenek a díjra. Ez sokszor csökkenti a részvételi hajlandóságot.

Ugyanez igaz a workshopokra, tapasztalatomegosztásra teret adó eseményekre: az igény meglenne rá, a sok feladat mellett azonban nehéz ezeket időre szakítani.

„A Fogyatékoságbarát Munkahely Díj elnyerése az eddigi munkánk és törekvéseink magas szintű elismerése, melyre büszkék vagyunk, ugyanakkor ösztönző erő is, hogy folytassuk a fejlesztéseinket egy MINDENKI számára befogadó világ megteremtéséért.”

(Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar)

A jógyakorlat eredményességének mérése, értékelése

A Fogyatékoság-barát Munkahely programhoz évről évre egyre több munkáltató csatlakozik. Azok a szervezetek, amelyek már egyszer elnyerték az elismerést, 2-4-6 év elteltével rendszerint ismét pályáznak. 2014. decemberi kérdőíves felméré-

rés eredményeképp, 22 már díjazott szervezet visszajelzéséből azt a tanulságot vonta le az alapítvány, hogy a díjazottak alapvetően elégedettek a programmal és az elismeréssel járó előnyökkel, ám nagyobb médianyilvánosságot várnának el és több lehetőséget a jógyakorlatok és tapasztalatok megosztására.

Fenntarthatóság

A program nem önfenntartó finanszírozása pályázati forrásból valósul meg. A programot az Emberi Erőforrások Minisztériuma támogatja.

További tudnivalók:

<https://www.civvystreet.org/employers/en-gb/civvystreetemployers/resources/jobcentreplusdisabilitytwoticksscheme.aspx>

Videók:

<https://www.youtube.com/watch?v=6-cdzxv-2Gw>

<https://www.youtube.com/watch?v=9q1Jz9sNm-o>

<https://www.youtube.com/watch?v=35kS2bQCgsc>

<https://www.youtube.com/watch?v=eaETenPNkkQ>

http://magyarhirlap.hu/cikk/4140/Rangot_ad_a_fogyatekosbarat_jelzo

http://www.news4business.hu/kozlemenyek/press_release.php?id=24857

REHAB CRITICAL MASS – „MINDEN MÁS ÉS MÉGIS UGYANAZ”

A Rehab Critical Mass egy érdekvédelmi és par excellence civil kezdeményezés, aminek célja, hogy összefogja „a fogyatékossgal élő személyeket, ezáltal erősítse az érdekvédelmi képességüket, fokozza a kooperációs hajlamot, valamint az állampolgárság számára láthatóvá váljanak, és ezáltal erősödjön a szolidaritás az emberek között.” Egy mozgássérült fiatalember kezdeményezésére indult 2014-ben. A Rehab Critical Mass felvonulásán korábban soha nem látott számban vettek részt fogyatékossgal élők.

A joggyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

Ezt a joggyakorlatot azért tartjuk fontosnak bemutatni egy munkavállalásról szóló tanulmány részeként, mert mi is azt a különböző szükségletek, dimenziók együttes figyelembevételét jelentő holisztikus szemléletet valljuk, amit az alább bemutatott **Rehab Critical Mass** is képvisel és szorgalmaz azért, hogy a fogyatékossgal élő emberek teljes életet élhessenek. Hiszen például a sikeres munkavállaláshoz megfelelő szaktudásra, képzettségre van szükség, ezért a foglalkoztatással együtt, egyszerre kell beszélni a fogyatékossgal élők számára elérhető és hozzáférhető képzésekről, a megváltozott munkaképességűek számára rendelkezésre álló át- vagy továbbképzésekről.

„Ez is a mi dolgunk, megmutatni magunkat, hogy vagyunk, mások vagyunk, de ugyanolyan szerves része vagyunk a társadalomnak, mint akárki más, aki két lábon jár, vagy érthetően tud beszélni.”

(Rehab Critical Mass szervező)

A kezdeményezés fontos jellemzője, hogy tevékenysége nem egy fogyatékosági típusra korlátozódik, hanem egyaránt képviseli a mozgásukban, látásukban, hallásukban, beszédükben, mentálisan akadályozott, vagy halmozottan sérült emberek érdekeit. Természetesen különböző csoportokról van szó sokféle problémával, amiben közös, **az érdekvérvényesítés nehézsége.**

További közös vonás a „láthatatlanságuk”: a fogyatékossgal élők jószerivel láthatatlanok nemcsak a médiában, hanem a mindennapi életben is. A Rehab Critical Mass éppen ezért az utcára hívta a fogyatékossgal élőket, családtagjaikat, barátait: 2014-ben és 2015-ben is megrendeztek az Rehab Critical Mass felvonulást, amelyeken korábban soha nem látott számban vonultak végig fogyatékossgal élők Budapest utcáin, megmutatva magukat és felhívva a figyelmet arra, hogy őket is megilletik az egyenlő jogok és esélyek.

Mindazt, amiről a felvonulás szólt, kiáltványba foglalták a szervezők, ebben megfogalmazták hitvallásukat, és lefektették azokat az alapvető jogokat és igényeket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a fogyatékossgal élő emberhez méltó életet élhessenek:

- szociális biztonsághoz való jog,
- megfelelő oktatási intézmények
- társadalmi befogadás
- személyre és állapotra szabottabb támogató, segítő szolgáltatások
- a nagy bentlakásos intézményekkel szemben a kisebb lakóotthonok létrehozása,
- akadálymentesítés,
- a fogyatékossgal élő ember állapotából kiinduló komplex rehabilitációs rendszer kialakítása.

Felvonulás évente egyszer van, de az érdekvédelmi munka folyamatos. Munkacsoportok szerveződnek a különböző területek szerint, így elindult a megváltozott munkaképességű emberek csoportja azzal a céllal, hogy kidolgozzon egy protokollt a foglalkoztatással kapcsolatban; működik egy szülői csoport, illetve nemrég indult el a Mentál Rehab 2015, amely a lelki egészség megőrzésének fontosságára hívja fel a figyelmet.



A bevezetés előzményei, okai, a jogyakorlat résztvevői és felelősségeik

A mozgalom Kiss Csaba kezdeményezésére jött létre, hogy összegyűjtse és kritikus tömeggé szervezze a fogyatékossgal élő embereket és családtagjaikat, barátait és támogatóikat. Csaba így fogalmazza meg az Rehab Critical Mass indíttatását:

„Aki nincs benne, az honnan tudja, hogy mire van szüksége egy ilyen embernek? Még akkor sem tudja, ha politikus, sőt, még akkor sem biztos, hogy tudja, ha szakember. Ez a mi dolgunk, hogy egyértelműen elmondjuk, hogy mire van szükségünk.¹⁵”

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

A kezdeményezés kulcsa az, hogy maguk az érintettek szerveződnek: ez óriási erőt ad a szervezetnek. Hiszen ki más lenne a kompetensebb, ki más tudná pontosabban elmondani, hogy mire van szüksége a fogyatékossgal élő embereknek, mint ők maguk?

Láttuk azt is, hogy az önkéntes részvétel, az ügy iránti elköteleződés, mind az érintettek, mind a segítők – legyenek ők támogató barátok, szakemberek, ép vagy bármilyen problémával küzdők – részéről képes látványos, nagyszabású megmozdulássá alakulni, ezáltal pedig láthatóságot adni a fogyatékossgal élőknek a mainstream médiában.¹⁶

A felvonulásoknak és az RCM tevékenységének továbbá komoly szemléletformáló hatása van, aminek az az üzenete, hogy „Mindenki képes, csak másképpen”, tehát mindenki a képességei alapján vehessen részt a társadalomban. Ez volt a leg-

¹⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=nOJpoxRjNms>

¹⁶ <http://rehabcriticalmass.hu/rolunk-irtak/>

főbb üzenete például a 2015. májusi felvonulásnak és innen származik a „másként képes ember” kifejezés.

A jógyakorlat mérése, értékelése

A Rehab Critical Mass nagy eredménye, hogy sikerült felhívni a figyelmet a fogyatékossgal élők társadalmi kirekesztettségére, illetve elindítani egy társadalmi párbeszédet az érintett személyek, az érdekvédelmi szervezetek és a szakma bevonásával. A felvonulások kapcsán felsorolt médiamegjelenésekből is látszik a láthatóság elért nagyságrendje, amire méltán lehetnek büszkék a szervezők.

A kezdeményezés további ereje és eredménye, hogy nem csak a problémákra irányítja rá a figyelmet, hanem megoldásokat is keres. Ennek érdekében innovatív magyar projekteket is bemutat – mint amilyen például a MagicMe, nowtechnologies, route4you, jarokelo.hu, spinner kerekesszék, azabaj flashmob –, amelyek a fogyatékossgal élő emberek életét hivatottak megkönnyíteni.

Fenntarthatóság

A szerveződés önkéntes munkára épít, minden résztvevő, segítő, minden aktív tag önkéntes. Mint más önkéntes szerveződés esetében, a Rehab Critical Massnál is felmerül a kérdés, hogy az önkéntes tevékenység meddig tartható fenn, meddig lehet az ügy iránti elkötelezettségből – az egzisztenciális megfontolásokat félretéve – változást elérni, mozgósítani, minél többek figyelmét felkelteni. Hogyan lehet újabb önkénteseket, tagokat toborozni? Új tagok bevonásával hogyan lehet biztosítani a folytonosságot? Ugyanakkor az Rehab Critical Mass égisze alatt újonnan indított tevékenységek azt jelzik, hogy egyelőre nem akut probléma a fenntarthatóság, ám az ezzel hosszabb távon valószínűleg számolni kell.

MUNKÁLTATÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGI FÓRUMA EGYESÜLET

Magyarország első önszabályozó, munkáltatókat tömörítő, az esélyegyenlőség fontosságát hangsúlyozó szakmai és érdekvédelmi szervezete 2010 áprilisában alakult. A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület (MEF) célja, hogy felhívja a munkáltatók figyelmét a hátrányos helyzetű célcsoportok foglalkoztatásának fontosságára és előnyeire. A fórum a Salva Vita Alapítvány kezdeményezésére és részvételével jött létre.

A jógyakorlat részletes leírása, kitűzött céljai

A MEF legfontosabb célkitűzései:

- a munkaadók részére szakmai támogatást nyújtani az esélyegyenlőség biztosításához;
- elősegíteni a nemzetközi esélyegyenlőségi alapelvek magyarországi meghonosítását;
- a munkáltatókat összefogni, hogy együtt léphessenek fel a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok hátrányos megkülönböztetésének visszaszorításáért a foglalkoztatásban;
- biztosítani a hazai, az uniós és más nemzetközi legjobb esélyegyenlőségi gyakorlatok közötti tudástranszfert;
- előmozdítani a munkáltatók közötti tapasztalatcserét;
- népszerűsíteni a munkahelyi sokszínűség, esélyegyenlőség értékeit.

A jelenlegi tagok között több, egyenként is sok ezer embert foglalkoztató magyar és multinacionális társaság van, de kisebb vállalkozások és civil szervezetek egyaránt megtalálhatók. A MEF tagjai, akik összefogásukkal példát kívánnak mutatni: Auchan Magyarország Kft., BP BSC Kft. Budapest Bank, Budapest Esély Nonprofit Kft., E.ON Hungária Zrt., IBM Magyarországi Kft., Jól-Lét Alapítvány, Job Kft., Magyar Posta Zrt., Magyar Telekom Nyrt., Manpower Kft., MOL Nyrt., Motiváció Alapítvány, Provident Pénzügyi Zrt., Salva Vita Alapítvány, Sanofi Zrt., SPAR Magyarország Kereskedelmi Kft., Szerencsejáték Zrt., Tesco Globál Áruházak Zrt..

Tagok azok a munkáltatók lehetnek, akik a MEF céljaival egyetértenek, azok megvalósulásáért elkötelezettséget éreznek, valamint töreksenek az esélyegyenlőséget biztosító foglalkoztatási gyakorlat megvalósítására, elkötelezettek a továbbfejlődés, jobbítás iránt.

A tagoknak lehetőségük van aktívan és közvetlenül részt venni az üzleti életben felmerülő mindazon esélyegyenlőségi témák felvetésében, megvitatásában és megoldásában, melyek szinte minden cégnél előfordulnak és jelentősen befolyásolhatják a vállalat eredményességét. Naprakész szakmai információkhoz juthatnak a munkahelyi sokszínűség és az esélyegyenlőség megvalósításához.

A MEF több formában is lehetőséget nyújt tagjainak a formális és kötetlen tapasztalatcserére és jó gyakorlataik megosztására

- Évente egy-két rendezvényen vehetnek részt, ahol interaktív előadások keretében közelítünk meg és bontunk ki egy-egy specifikus esélyegyenlőségi témát.
- Kéthavonta kötetlen keretek között beszélgethetnek olyan cégek kapcsolattartóival, melyek jógyakorlatok tárházát működtetik cégeiknél.
- Levelezőlistákon közvetlenül is kapcsolatba léphetnek más tagokkal, tapasztalatokat cserélhetnek velük.
- A Salva Vita honlapjának zárt részére regisztrálhatnak és hozzáférhetnek folyamatosan bővülő szakmai anyagaikhoz.

Szakértői támogatás

A tagok számára számára a Salva Vita Alapítvány szakértők segítségével, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatban felmerülő minden szakmai kérdésben támogatást tud nyújtani.

„Nem mindenhol tudnak minden hátrányos helyzetű csoportnak megoldást találni, de meggyőződésünk, hogy legalább egy csoportnak bármely munkahely tudna segíteni.”

(Széll Hajnalka, MEF-elnök)¹⁷

¹⁷ <http://www.hrportal.hu/hr/mindenki-kepes-hasznos-munkat-vegezni-20150312.html>



Közös érdekképviselet

A MEF-tagoknak lehetőségük van a többi céggel együtt közösen szakpolitikai állásfoglalásokat megfogalmazni és azokat eljuttatni a mindenkori döntéshozók felé. Ily módon véleményükkel befolyásolhatják a foglalkoztatáspolitikai elképzeléseket és azok kivitelezését.

MEF tagok így:

- Növelhetik tudásukat esélyegyenlőségi témákban.
- Sikeresen birkózhatnak meg a gyakorlatban a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása során felmerülő problémákkal.
- Képesek lesznek működő kreatív megoldásokat találni és sikeresen alkalmazni minden olyan személy foglalkoztatására, aki valamilyen szempontból atipikus bánásmódot igényel.
- Megmutathatják, hogy cégük társadalmilag felelős céggként elkötelezett az esélyegyenlőség biztosítása iránt.

A bevezetés előzményei, okai, a jó gyakorlat résztvevői és felelőségeik

A MEF a londoni Business Disability Forum mintájára alakult, a tagok maguk alapították, hogy jó gyakorlataikat megoszthassák. Az egyesületben a tagok HR szakemberei munkálkodnak, munkájukat az egyesületi titkár koordinálja.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

A gyakori kommunikáció és közös munka igazi élő kapcsolatokat hozott létre a tagok kapcsolattartói között, így a tagok egymást hatékonyan inspirálják a témában. A MEF friss eredménye, hogy az idén az egy munkacsoport törvénymódosítási javaslatcsomagot készített távmunka témában és azt benyújtotta a kormányzat felé.

A jógyakorlat eredményességének mérése, értékelése

Nyaranta a koordinátor évértékelő beszélgetéseket tart a tagok kapcsolattartóival, ennek eredményét megosztja az elnökséggel, és az elnökség erre építi a MEF következő évi stratégiáját.

Nehézségek, pozitívumok, eredmények és kulcs sikerfaktorok

A MEF működése folyamatos. Fenntartását az biztosítja, hogy a tagok éves tagdíjat fizetnek.

További tudnivalók:

<http://www.hrportal.hu/hr/mindenki-kepes-hasznos-munkat-vegezni-20150312.html>
www.mef.forum.hu

