

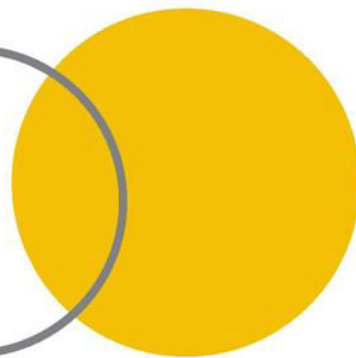
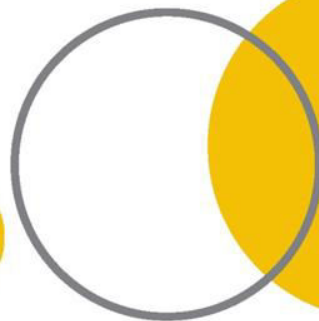


# A JÓ GYAKORLATOK

ÉS AMI MÖGÖTTÜK VAN

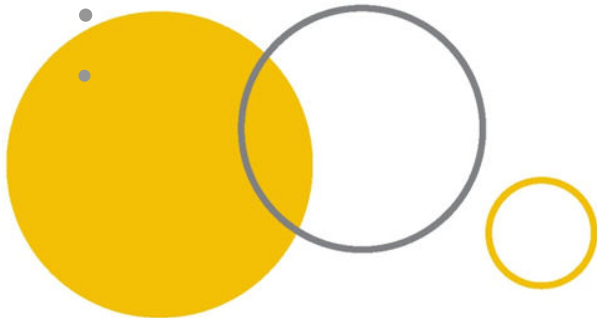
Soltész Anikó

2015. 10. 18.



# Tizenegy hónappal ezelőtt

- „Az esélyegyenlőségi órákon ... megfogalmazódott bennem, hogy mivel mi, egészséges emberek általában sajnálattal fordulunk a fogyatékos személyek felé, ez tulajdonképpen a mi fogyatékoságunkként is értelmezhető. Az elsajátított ismeretek, az érzékenyítő órák közelebb vittek ahhoz, hogy ki tudjam fejezni szeretetet sugárzó, példaértékű életigenlő munkásságuk miatt irántuk érzett szívből jövő tiszteletemet, a megbecsülést, és a csodálatot. Hogy megtanuljam legyőzni saját fogyatékoságomat.”
- (Intenzív szívterápia in: Szekszárdi Műhelytanulmányok 9.
- Bevezető, Nagy Janka Teodóra)
- A megváltozott munkaképességűek által annyira várt „szellemi akadálymentesítés” jó eszközei lehetnek a jó gyakorlatok.



# Milyen feltételeket vizsgáltunk

A nyílt munkaerőpicon megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatóknál?

1. A jó gyakorlat leírása, céljai
2. Előzményei, résztvevői és felelősségeik
3. Nehézségek, pozitívumok, eredmények és sikerfaktorok

# Milyen feltételeket vizsgáltunk

A nyílt munkaerőpicon megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatóknál?

4. Az eredményesség mérése és értékelése
5. Fenntarthatóság

# Miért lehet, miért érdemes?

- Policy :„Hogy a társadalmi sokféleség a vállalaton belül is megjelenjen, így az alkalmazottak közötti generációs különbségekben, a társadalmi nemi egyenlőségben, és a fogyatékossgal élő személyek alkalmazásában is. „ (Grundfos)
- Érzékeny vállalati értékrend : társadalmi felelősségvállalás, megvalósítható esélyegyenlőségi politika, elkötelezettség és elköteleződés, befogadó és elfogadó, „mindenki fontos” munkavállaló barát attitűd, empátia, a sokszínűség tisztelete,
- A fogyatékossg-barát attitűd, tudatosan a brand eleme , vagy előbb-utóbb azzá válik!

# A jó gyakorlat előzményei, résztvevői, felelősségük

- Érzelmi intelligencia
- Vezetői, vezetőségi akarat és elköteleződés, saját kezdeményezésre, vagy a HR jelzései nyomán
- A fogyatékos –barát célok beépítése a vállalati politikába vagy külön esélyegyenlőségi politika.

# A jó gyakorlat előzményei, résztvevői, felelősségük

- Az érzékenyítés kiterjesztése a szervezet egészére.
- Alternatív munkaerőpiaci szolgáltatók az új munkakörök létrehozásánál
- A folyamatos segítő munkakör, ha szükséges

# Az adaptációs folyamat tényezői

- Multinacionális cégek: ha az anyavállalatnál ez prioritás, idő kell, amíg a szemléletmód változása, az új értékek stratégiává válás megvalósul
- Az előkészületek a munkatársak bevonásával történnek
- A hallássérült pénztárosok (Auchan) önmagán túlmutató üzenete
- Integráció, folyamatos kommunikáció, nyitottság rugalmasság- vezetnek a meglévő munkakörök betöltésétől az újak létrehozásáig.



## Nehézségek, pozitívumok- eredmények és sikerfaktorok

- Norvégiában: a siker kulcsa a szoros együttműködés az ügyfélkapcsolati menedzser, a szakképzési rehabilitációs szolgálatok és a munkaadó között.
- Nálunk nagyon fontos a képzések szerepe mind a bizalomépítésben, a kommunikációban, a célcsoport motiválásában, önbizalmának és konfliktuskezelési technikájának fejlesztésében.
- Nehézséget jelent az akadálymentesítés, a megfelelő munkakörök megtalálása, az „egyensúlyi állapothoz szükséges rugalmasság „ megtalálása a munkavégzők állapotából adódó nehézségek megoldásában.
- „UGYANAZ –és MÉGIS MÁS” - az egészségkárosodás nálad is bármikor bekövetkezhet...

# Mérés, értékelés

- A megváltozott munkaképességűek magas száma, a dolgozókon belüli arányok változása
- A meglévő munkakörök mellé teremtett új munkakörök száma
- Foglalkoztatásuk hossza
- A fluktuáció mértéke
- A dolgozói elégedettség és a cég iránti lojalitás
- Az elvégzett képzések sikerei, a fejlesztések eredményei a hatékonyság mérése során
- Norvégia: tartós foglalkoztatási megállapodások száma
- Külső elismerések

# Fenntarthatóság

- Intézményi stabilitás /Norvégia
- Pályázatok
- Integrált informatikai rendszer és közösségi tér/RÉV
- Folyamatos belső képzések és utókövetés(Szerencsejáték Zrt.
- Társadalmi vállalkozás létrehozása
- Vezetői elkötelezettség a fenntartásra

# Norvég tanulságok

- Koherens intézményrendszer
- Ügyfélközpontú párbeszéd az intézmények között
- A lehetetlen megkísértése számukra kihívás, lehetőség
- Az állam arányos, segítő jelenléte, a feladatkörök tisztázottsága hosszú távú kiszámíthatóságot teremt a többi szereplő és az ügyfelek számára is.

# Akikről beszéltem

- Grundfos
- Magnet Magyar Közösségi Bank Zrt.
- Auchan Magyarország
- Parafix Kft
- Szerencsejáték Zrt.
- Projektek: Re-cikli, Rehabilitáció, Érték, Változás (RÉV)
- Norvég joggyakorlatok
- Az érdekérvényesítés és az érzékenyítés jó gyakorlatai: Fogyatékos – barát munkahely elismerés
- Rehab Critical Mass
- Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület
- Köszönet mindenkinek!

A jó példák száma még nem sok, és  
főleg nem elég

- Még sok a tennivalónk az érdemi változások eléréséhez.
- A képzésnek kulcsfontosságú az érzékenyítésben.

Tanuljunk, hogy segíthessünk.

- Köszönöm a figyelmet!